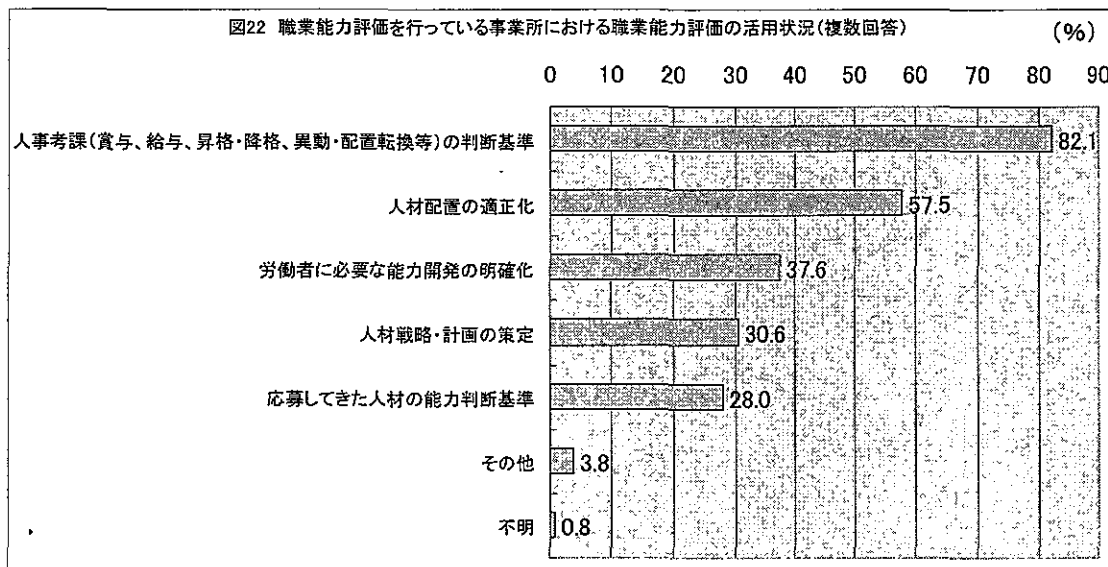


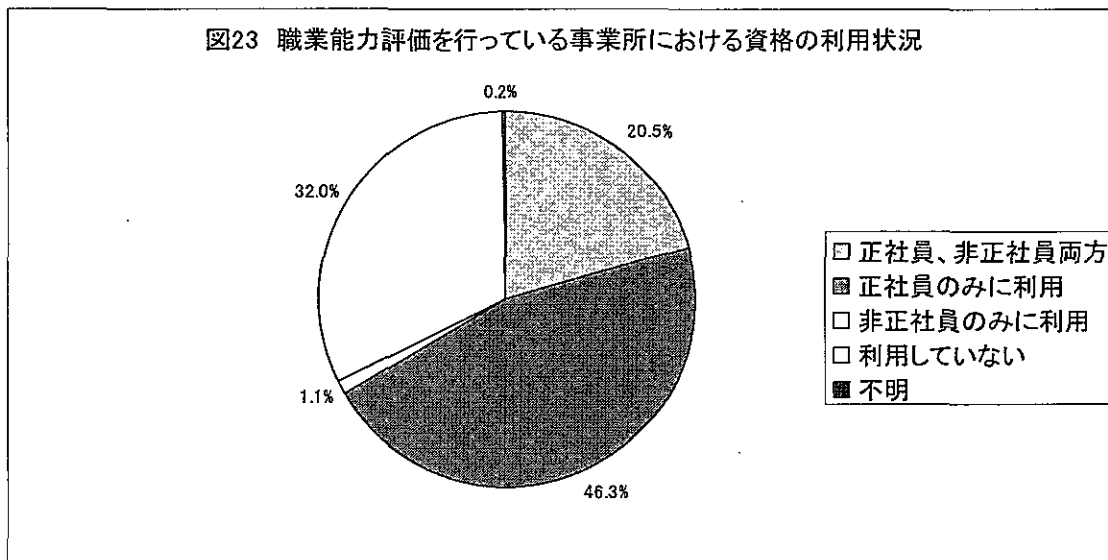
## ② 職業能力評価の活用状況 (図22)

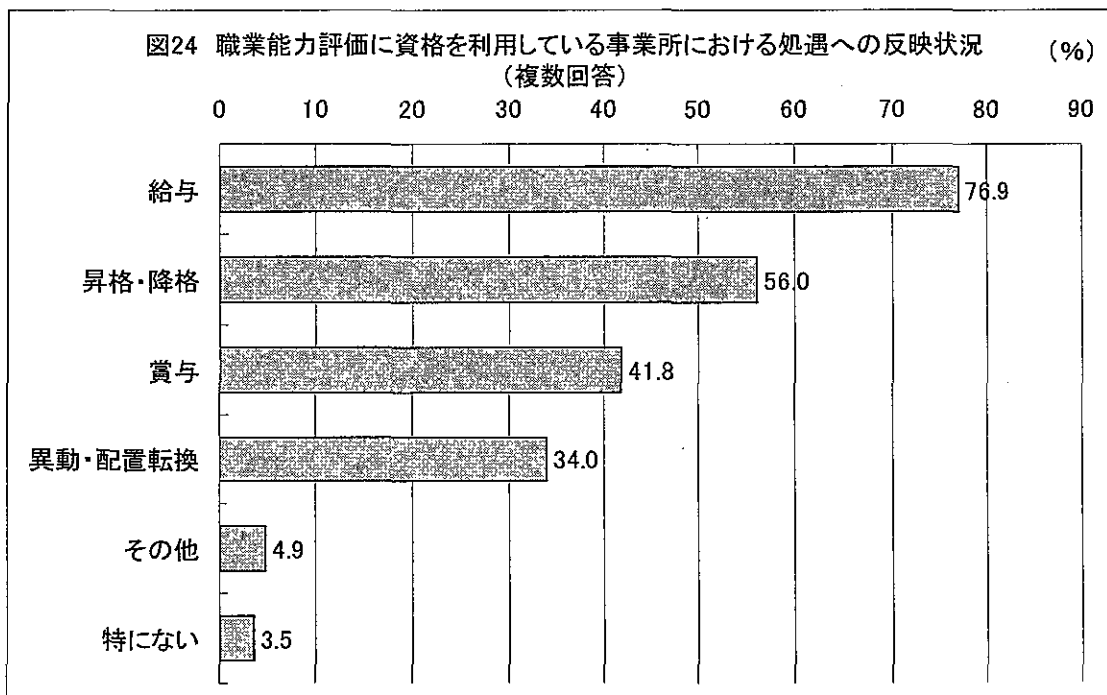
職業能力評価の事業所での活用状況を見ると、「人事考課の判断基準」82.1%、「人材配置の適正化」57.5%、「労働者に必要な能力開発の明確化」37.6%などとなっている。



## ③ 職業能力評価における資格の利用状況 (図23、図24)

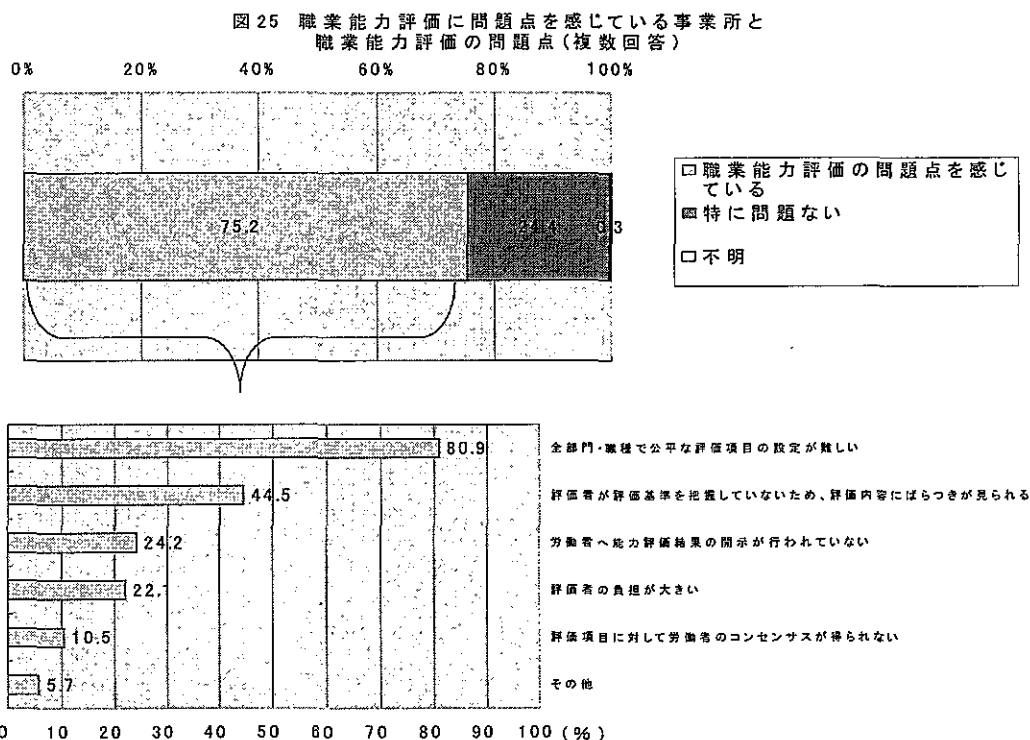
職業能力評価における資格の利用状況を見ると、資格を利用しているとする事業所が、67.8%であり、「正社員、非正社員の両方に利用している」20.5%、「正社員のみを利用している」46.3%であり、「非正社員のみを利用している」1.1%であった。資格の処遇への反映状況を見ると、「給与」で76.9%、「昇格・降格」で56.0%、「賞与」で41.8%、「異動・配置転換」で34.0%の事業所で処遇へ何らかの形式で反映させている。





④ 職業能力評価に対する問題点 (図25)

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%<sup>\*2</sup>であった。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%とすることが多く、次いで「評価者が評価基準を把握していないため、評価内容にばらつきが見られる」44.5%、「労働者へ能力評価結果の開示が行われていない」24.2%、「評価者の負担が大きい」22.1%となっている。



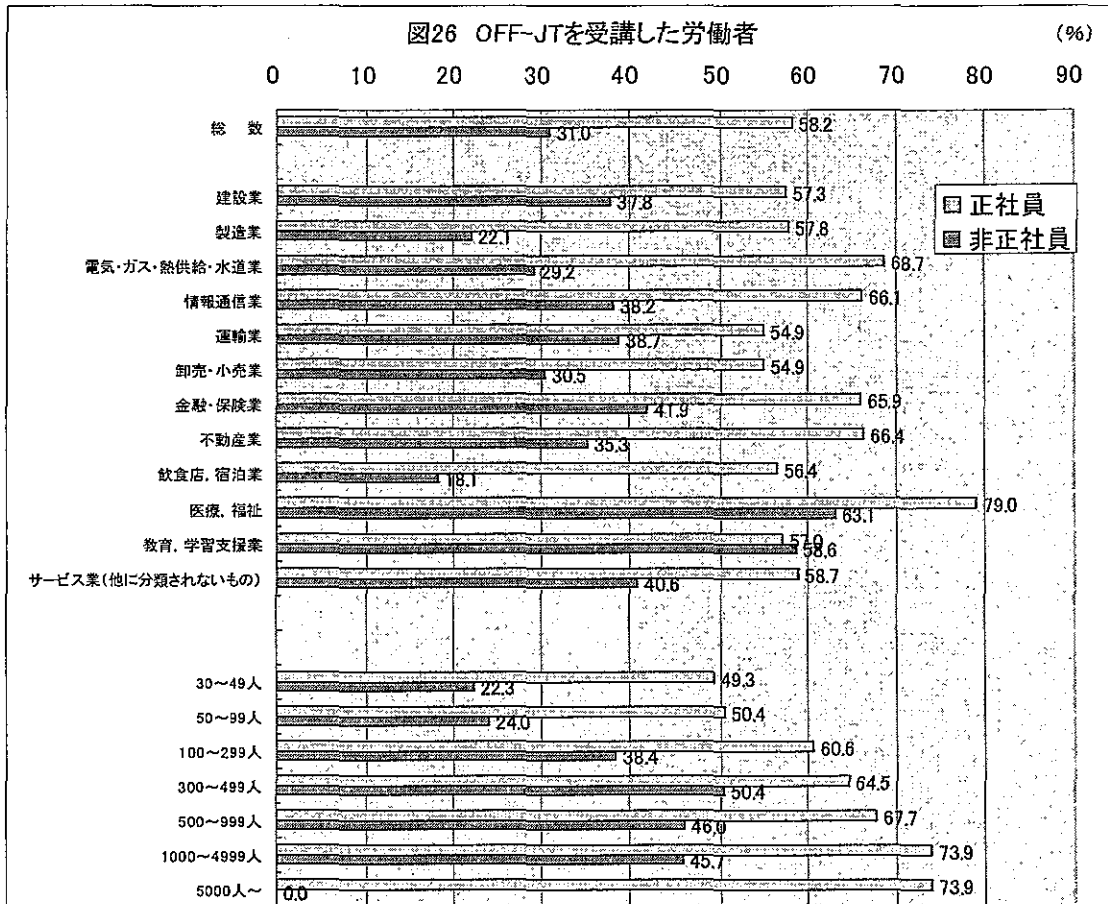
\*2構成比は小数点以下2位を四捨五入しているため、計は必ずしも100.0とはならない。

### 3 労働者調査

#### (1) OFF-JTの受講状況

##### ① OFF-JTの受講状況 (図26)

平成17年に、OFF-JTを受講した正社員は58.2%、非正社員は31.0%であった。業種別に見て、正社員、非正社員ともに、「医療、福祉」の受講率が高く、正社員と非正社員の受講率に差が大きかったのは、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「飲食店、宿泊業」であった。また、OFF-JTを受講した者の平均延べ受講時間は、正社員33.2時間、非正社員17.6時間となっている。

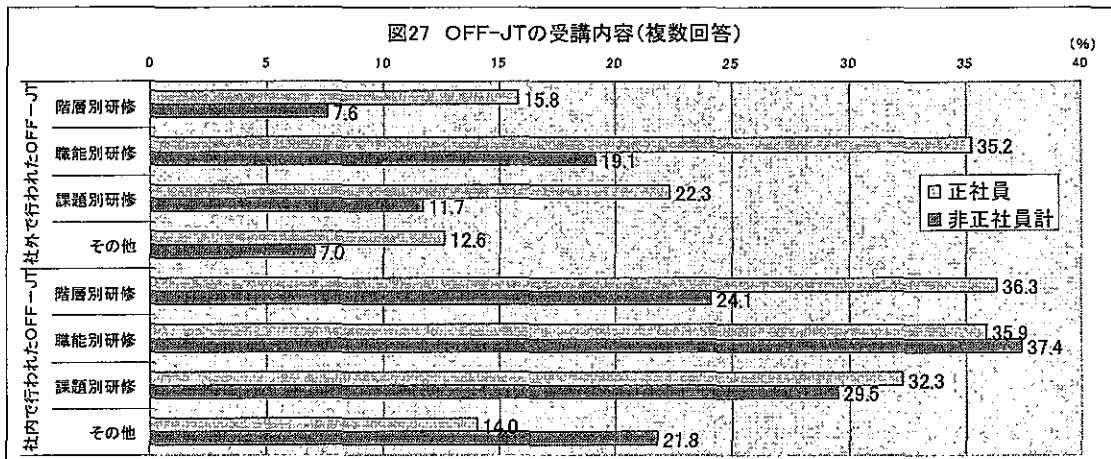


### ② OFF-JTの受講内容 (図27)

平成17年度に、正社員が「OFF-JT」を受講した内容は、社外で行われたOFF-JTでは、「職能別研修」35.2%が多く、次いで「課題別研修」22.3%、「階層別教育研修」15.8%となっている。社内では、「階層別研修」36.3%、「職能別研修」35.9%、「課題別研修」32.3%は同程度の受講状況であった。

一方、非正社員が「OFF-JT」を受講した内容は、社外で行われたOFF-JTでは、「職能別研修」19.1%、次いで「課題別研修」11.7%「階層別研修」7.6%となっている。社内では、「職能別研修」37.4%が最も多く、次いで「課題別研修」29.5%「階層別研修」24.1%となっている。

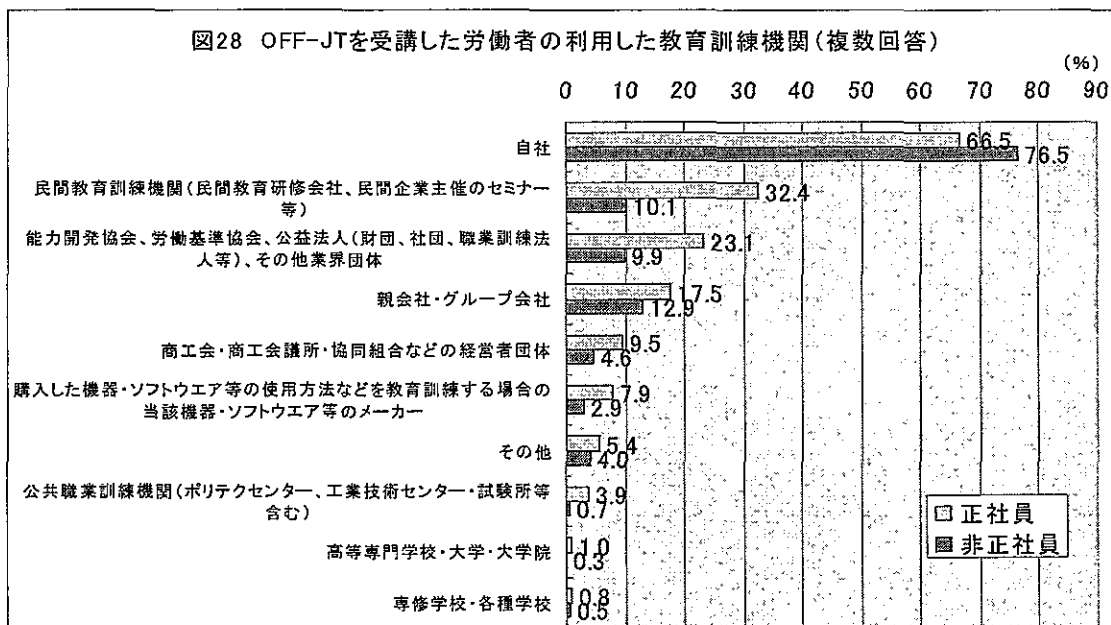
また、労働者側から見た各研修の役立度では、いずれも研修も「役立だった」又は「ある程度役立った」とする者が多いが、正社員における評価よりも、非正社員における評価の方が一層高い傾向が見られる。



### ③ OFF-JTの実施主体 (図28)

OFF-JTを受講した者について、受講した教育訓練の実施主体をみると、正社員においては、「自社」66.5%、「民間教育訓練機関」32.4%、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他の業界団体」23.1%が高くなっている。

一方、非正社員においては、「自社」が76.5%と正社員に比べても高く、次いで「親会社・グループ会社」12.9%となっており、受講形態は正社員と異なる様子が伺われる。

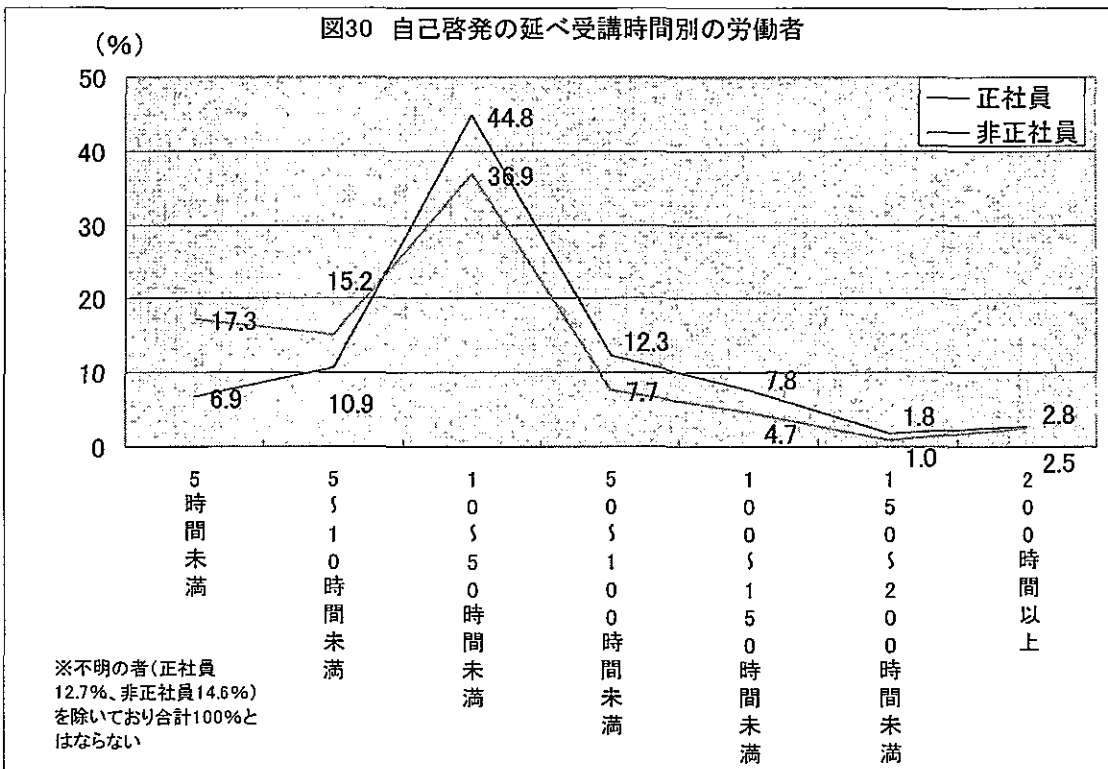
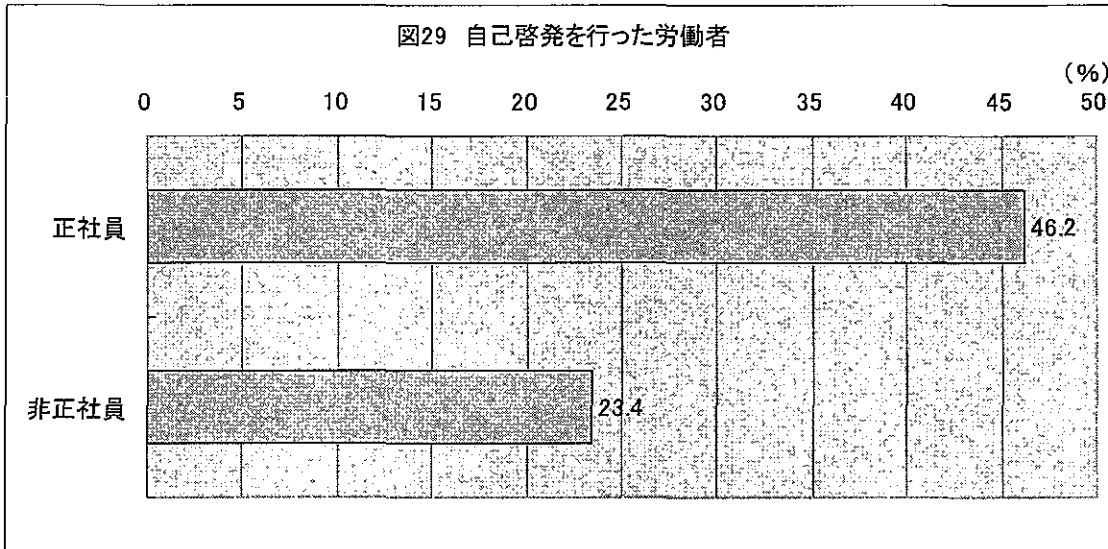


(2) 自己啓発の実施状況

① 自己啓発の実施状況 (図29、図30)

平成17年度に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。

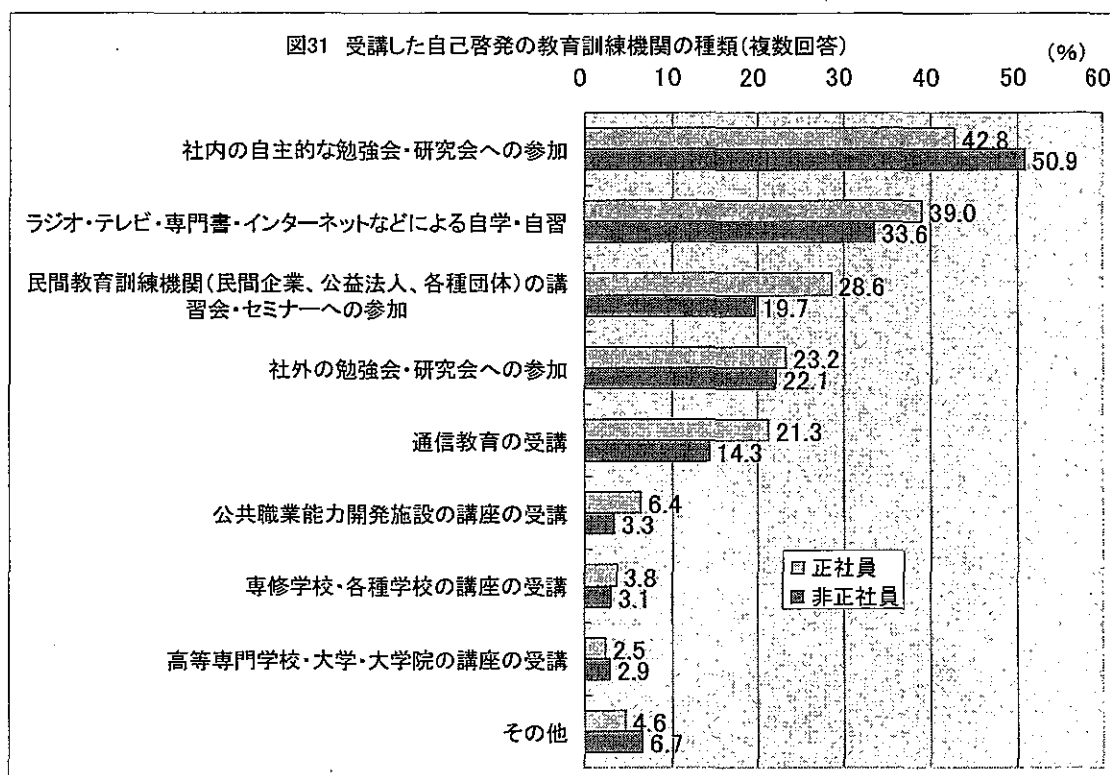
一人当たり平均延べ受講時間を見ると、正社員では、42.7時間、非正社員では30.8時間となっており、正社員・非正社員ともに、「10時間～50時間未満」の延べ受講時間の者が最も多く、50時間未満の者が、過半を占めた(正社員62.6%、非正社員69.4%)。



## ② 自己啓発の実施形態 (図31)

どのような自己啓発を行ったかについてみると、正社員においては、「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」42.8%、「ラジオ・テレビ・専門書・インターネットなどによる自学・自習」39.0%が多く、次いで、「民間教育訓練機関の講習会・セミナーへの参加」28.6%、「社外の勉強会・研究会への参加」23.2%、「通信教育の受講」21.3%と続いている。

一方、非正社員においても、「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」50.9%、「ラジオ・テレビ・専門書・インターネットなどによる自学・自習」33.6%を行った者が多く、次いで「社外の勉強会・研究会への参加」22.1%、「民間教育訓練機関の講習会・セミナーへの参加」19.7%、「通信教育の受講」14.3%と続いている。



### ③ 自己啓発の問題（図32、図33）

自己啓発について何らかの問題があるとした労働者は、正社員では85.5%、非正社員では71.7%であった。自己啓発における問題の内訳を見てみると、正社員では、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」60.5%が最も多く、次いで、「費用がかかりすぎる」、40.3%、「セミナー等の情報が得にくい」、「自己啓発の結果が社内で評価されない」、「適切な教育訓練機関が見つからない」、「コース受講や資格取得の効果が定かではない」とする者が同程度の割合となっている。一方、非正社員においても、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」42.6%が正社員と同様にもっとも多いが、正社員と比べるとその割合は低くなっている。次いで、「費用がかかりすぎる」36.5%、「セミナー等の情報が得にくい」30.6%となっている。「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」、「適切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」は正社員と比べてより問題点とする割合が高い。

