

厚生労働省発表

平成20年6月9日(月)

担当

職業能力開発局総務課基盤整備室
 室長 松淵 厚樹
 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19年度 能力開発基本調査 結果概要」

<ポイント>

- ・ 労働生産性が高いと認識している企業ほど、能力開発の取組を重視
- ・ 「人材育成に問題がある」とする事業所は約8割
- ・ 正社員を大きく下回る非正社員に対する教育訓練実施割合
- ・ 「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
- ・ 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

「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いる。平成19年度は、平成18年度(平成18年4月1日～平成19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19年11月から平成20年1月にかけて実施したものである。

1 労働生産性が高いと認識している企業ほど、能力開発の取組を重視

- (1) 労働生産性が高いと認識している企業は、全体に比べて、能力開発のための制度や取組について、「大いに役に立つ」とする割合が1～2割程度高い(計画的なOJT 38.3%、OFF-JT 23.2%、自己啓発 25.3%、手当支給や人事上の配慮 28.0%、キャリアプランの策定 16.7%)。また、非正社員についても同様の傾向がみられる。
 → 参照図表 NO. 1, 2
- (2) 労働生産性が高いと考える事業所ほど能力開発の実施率は高い傾向にある。
 → 参照図表 NO. 7, 8, 13

2 「人材育成に問題がある」とする事業所は約8割

- (1) 「人材育成に問題がある」とする事業所は、8割弱(77.3%)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」(50.5%)、「人材育成を行う時間がない」(47.3%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(41.1%)などの順となっている。
 → 参照図表 NO. 11

3 正社員を大きく下回る非正社員の教育訓練実施割合

(1) 正社員に対する「OFF-JT」実施事業所は約8割(77.2%)、「計画的なOJT」実施事業所は約5割(45.6%)、「自己啓発支援」実施事業所は約8割(79.7%)となっている。一方、非正社員に対する「OFF-JT」実施事業所の約4割(40.9%)、「計画的なOJT」実施事業所の約2割(18.3%)、「自己啓発支援」実施事業所の約5割(48.4%)と正社員に比べて大きく下回っている。

→ 参照図表 NO. 7, 8, 13

(2) OFF-JTを受講した者の割合は、正社員では6割弱(55.3%)、非正社員では約3割(27.6%)となっている。また、OFF-JTを受講した者の平均延べ受講時間では正社員は43.4時間、非正社員の20.6時間と、正社員に比べて大きく下回っている。

→ 参照図表 NO. 30, 31

(3) 受講したOFF-JTの役立ち度をみると、正社員では、「役に立った」が5割弱(46.2%)、「どちらかというと役にたった」5割弱(45.4%)となっている。非正社員では、「役に立った」が5割弱(46.6%)、「どちらかというと役に立った」が約4割(40.5%)となっており、正社員と非正社員ともに、同様の傾向になっている。

→ 参照図表 NO. 34

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6割弱(56.4%)、非正社員では約3割(32.7%)となっている。

(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55.4時間、非正社員で48.7時間。

→ 参照図表 NO. 35, 36

<自己啓発上の問題等>

(1) 自己啓発に問題があるとした労働者は、正社員では8割弱(77.1%)、非正社員では約7割(68.8%)。

(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」(62.0%、37.8%)を挙げる割合が最も高く、次いで、「費用がかかりすぎる」(34.0%、28.8%)などとなっている。

(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」、「やるべきことがわからない」、「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」。

→ 参照図表 NO. 40, 41

<キャリア・コンサルティングを導入している事業所>

(1) キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所は7.9%にとどまっている。事業所規模別でみると、5000人以上では32.6%、1000~4999人では24.9%と大規模事業所では導入率が高くなっている。キャリア・コンサルティング制度を導入していない事業所が具体的な理由として挙げるものをみると、「労働者からの制度導入の要望がない」が27.6%、「制度導入のメリットを感じない」が21.1%となっている。

→ 参照図表 NO. 17, 18

<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約7割(70.6%)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強(54.4%)で、「わからない」とする者が2割程度(21.3%)となっている。

→ 参照図 NO. 42

5 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に対して、問題があるとする事業所は、約3割(32.7%)となっている。
- (2) 業種別にみると、「製造業」51.6%、「電気・ガス・熱供給・水道業」51.2%、「建設業」49.3%の順となっている。
- (3) 事業所規模別にみると、5000人以上規模では約8割(79.3%)、1000人～4999人規模では約6割(63.1%)、500人～999人規模では約5割(51.5%)に達しており、規模が大きくなるほど問題があるとする事業所の割合が高い。

→ 参照図表 NO. 26

6 技能継承の取組

- (1) 技能継承の問題に対して「取組を行っている」事業所は約7割(72.6%)となっている。
- (2) 業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(89.3%)、「建設業」(86.9%)、「製造業」(86.1%)の順となっている。
- (3) 事業所規模別にみると、5000人以上規模では約9割(90.6%)、1000人～4999人規模では9割(90.0%)、500人～999人規模では約8割(82.1%)に達しており、規模が大きくなるほど取組を行っている割合が高くなっている。
- (4) 取組の内容としては、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」が63.4%と最も高い回答割合となっている。この他では、「中途採用を増やしている」(37.9%)、「新規学卒者の採用を増やしている」(22.9%)の順となっている。

→ 参照図表 NO. 27, 28

7 OFF-JTへのeラーニング導入状況

- (1) 正社員に対して、OFF-JTとしてeラーニングを導入している事業所は約3割(29.6%)となっている。業種別にみると、導入割合が高い順に電気・ガス・熱供給・水道業(78.7%)、金融・保険業(74.0%)、情報通信業(56.4%)などとなっている。事業所規模別でみると、規模が大きくなるほど導入率は高くなる傾向にあり、1000人以上の規模では7割前後となっている。
- (2) 一方、非正社員に対して、OFF-JTとしてeラーニングを導入している事業所は2割強(24.3%)であり、OFF-JTや計画的なOJTの実施状況と比べると正社員との差は小さい。業種別にみると、導入割合が高い順に、金融・保険業(61.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(47.9%)、情報通信業(47.0%)などの順となっている。

→ 参照図表 NO. 10

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、能力開発の実績・見込み
事業所調査	教育訓練の実施状況、人材育成、キャリア形成のための支援、教育訓練の成果の把握と活用、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：7,927 企業 有効回答数：3,183 企業 有効回答率：40.2%

(2) 事業所調査

調査対象数：7,018 事業所 有効回答数：4,276 事業所 有効回答率：60.9%

(3) 個人調査

調査対象数：17,300 人 有効回答数：7,713 人 有効回答率：44.6%

4 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。

II 調査結果の概要（骨子）

1 企業調査

(1) 能力開発の制度や取組の労働生産性への役立ち度（図1）

正社員に対する計画的なOJTでは、「大いに役立つ」とする企業が20.7%、「役に立つ」とする企業が52.3%となっており、肯定的回答割合が7割超となっている。この他の制度や取組についての肯定的回答は、手当支給や人事上の配慮で約6割、OFF-JTで6割弱、自己啓発で約5割となっている。非正社員に対する計画的なOJTでは「大いに役立つ」とする企業が14.1%、「役に立つ」とする企業が38.7%となっており、正社員の比率は下回るが肯定的意見が過半となっている。

同業他社と比べて、労働生産性が高いと認識している企業と全体の平均を比較すると、能力開発のための制度や取組について、労働生産性が高いと認識している企業では「大いに役に立つ」とする割合は1～2割程度高くなっており、非正社員についても、1割弱程度高くなっており、

図1 能力開発の制度や取組の労働生産性への役立ち度別企業数の割合

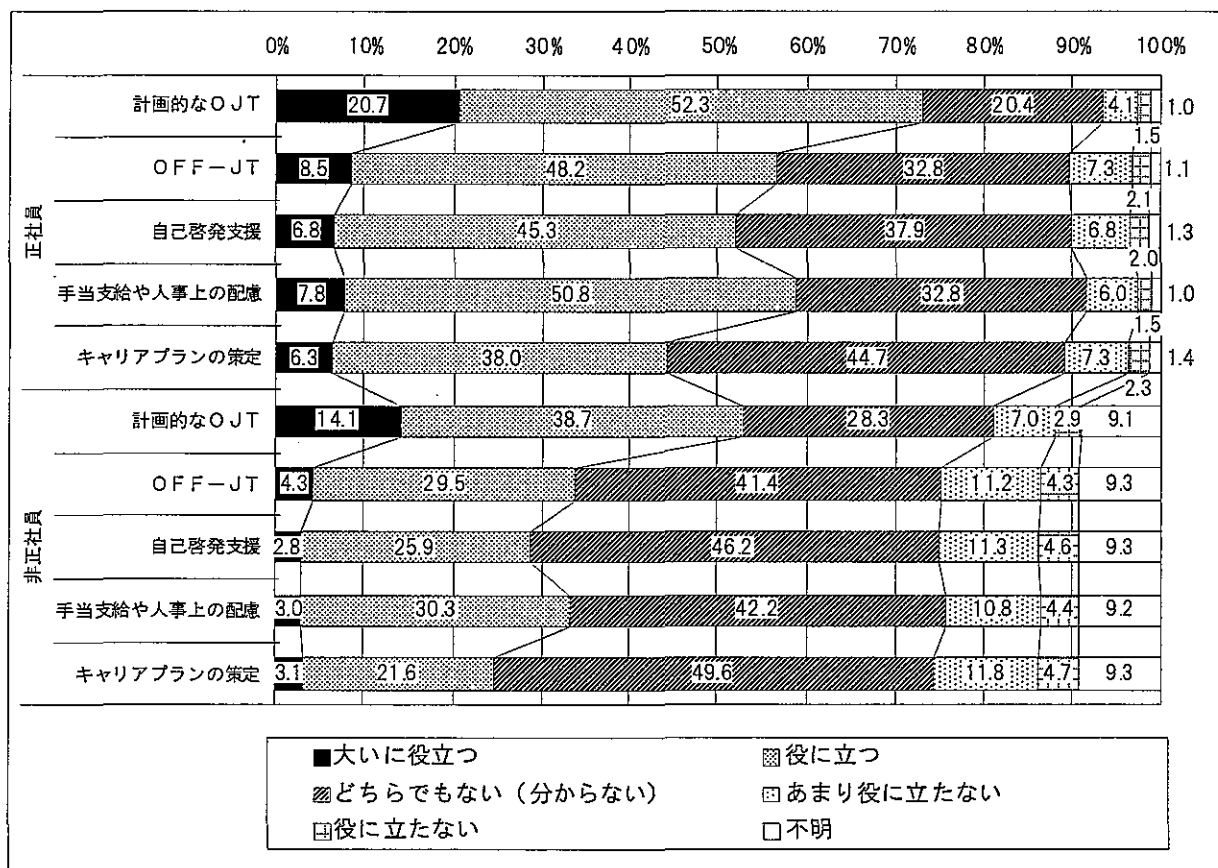
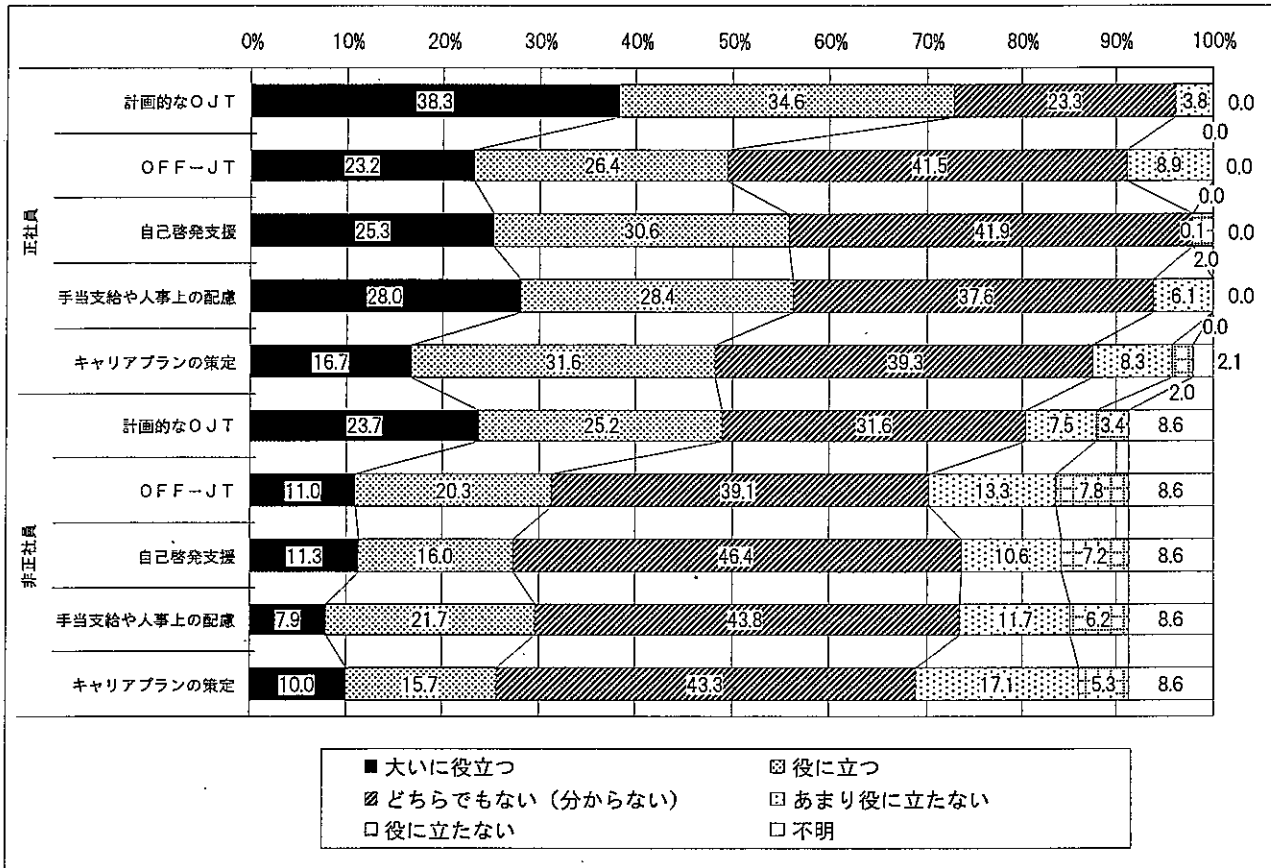


図2 労働生産性が高いと認識している企業における能力開発の制度や取組の労働生産性への役立ち度別企業数の割合



(2) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用(図3～4)

OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額(費用を支出している企業の平均額、以下同様)でみると、OFF-JTは2.3万円、自己啓発支援は0.8万円となっている。なお、労働生産性が高いと認識している企業のOFF-JTに支出した費用は4.0万円、低いと認識している企業では1.5万円となっている。

OFF-JT費用の内訳割合をみると、「研修委託費、参加費」が44.4%と最も高く、次いで、「社外に支払う人件費」(19.5%)、「社内の人件費」(14.5%)となっている。

図3 OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

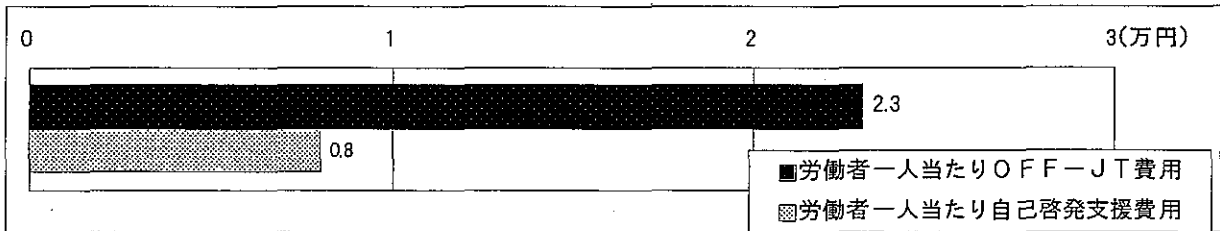
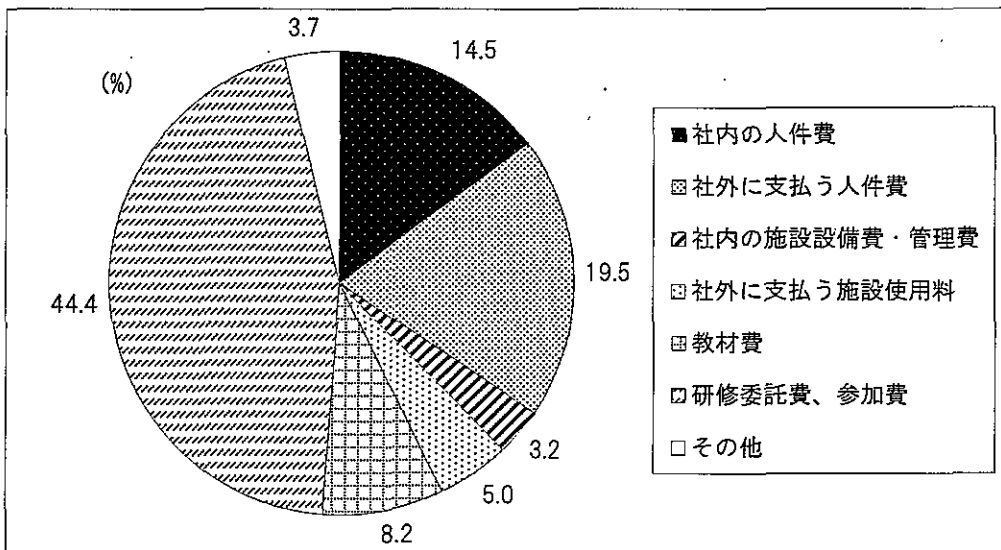


図4 OFF-JTに支出した費用の内訳平均割合



(3) 能力開発の実績・見込みについて

① 過去3年間の実績(図5)

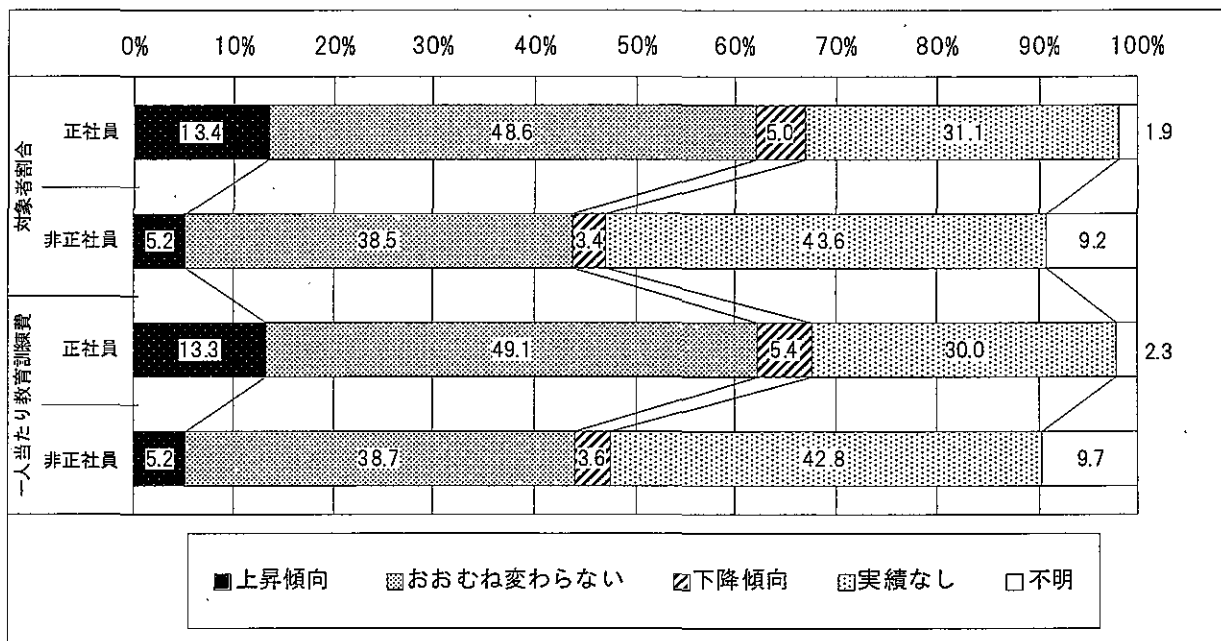
正社員について、自己啓発支援を含む教育訓練対象者の割合が「上昇傾向」にあったとする企業の割合は13.4%、「おおむね変わらない」とする企業は48.6%、「実績なし」とする企業は31.1%となっている。非正社員については、「上昇傾向」とする企業は5.2%、「おおむね変わらない」とする企業は38.5%、「実績なし」とする企業は43.6%となっている。

正社員と非正社員を比較すると、「上昇傾向」であるとする企業の割合は、正社員が1割程度高く、「実績なし」とする企業は、非正社員が1割強高くなっている。

正社員について、労働者一人当たりの教育訓練費が「上昇傾向」にあったとする企業は13.3%、「おおむね変わらない」とする企業は49.1%、「実績なし」とする企業は30.0%となっている。一方、非正社員については、「上昇傾向」にあったとする企業は5.2%、「おおむね変わらない」とする企業は38.7%、「実績なし」とする企業は42.8%となっている。

正社員と非正社員を比較すると、対象者割合同様、「上昇傾向」であるとする企業の割合は、正社員が1割程度高く、「実績なし」とする企業は、非正社員が1割強高くなっている。

図5 能力開発の実績・見込み別企業数の割合(過去3年)



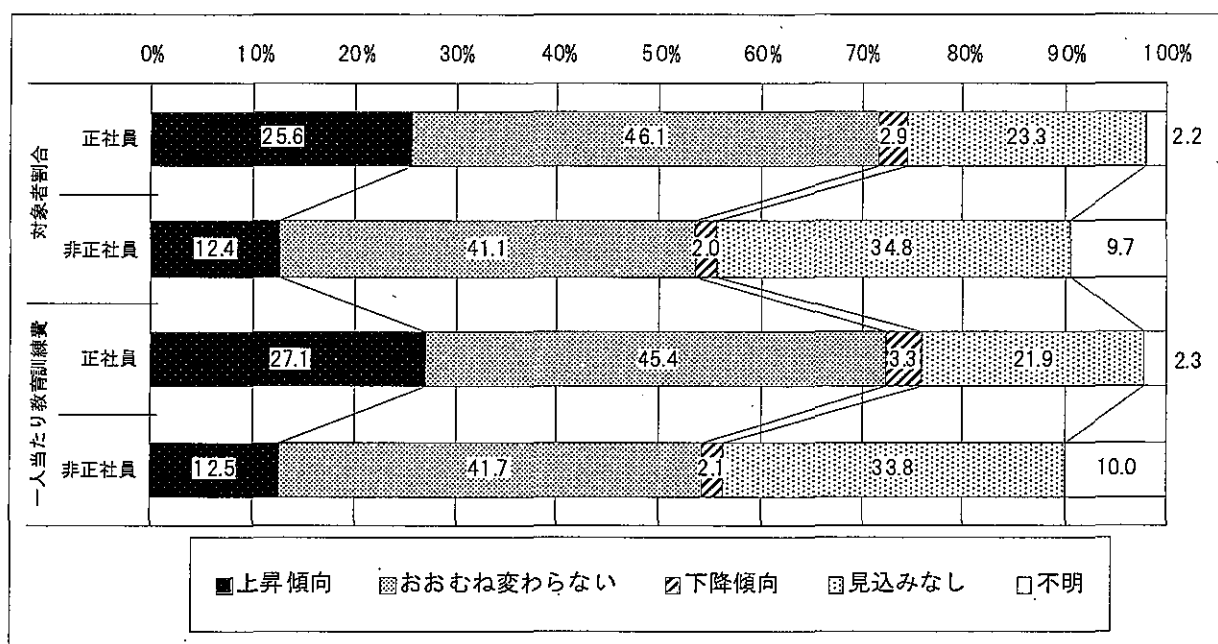
② 今後3年間の見込み（図6）

正社員について、今後の自己啓発支援を含む教育訓練対象者の割合が「上昇傾向」にあるとする企業の割合は25.6%、「おおむね変わらない」とする企業は46.1%となっている。一方、非正社員については、「上昇傾向」は12.4%、「おおむね変わらない」は41.1%となっている。

労働者一人当たりの教育訓練費では、「上昇傾向」とする企業は、正社員については27.1%、非正社員については12.5%となっている。

過去3年間の実績と比べると、対象者、一人当たり費用ともに、正社員・非正社員いずれにおいても、「上昇傾向」とする割合が高くなっている。

図6 能力開発の実績・見込み別企業数の割合（今後3年）



2 事業所調査

(1) 教育訓練の実施状況

① OFF-JTの実施状況(図7)

正社員に対して、平成18年度にOFF-JTを実施した事業所は77.2%となっている。業種別でみると、金融・保険業(95.2%)、情報通信業(88.9%)、電気・ガス・熱供給・水道業(85.1%)、医療、福祉(81.2%)などで高く、複合サービス業(50.0%)、運輸業(70.5%)でやや低くなっている。事業所規模別でみると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。

一方、非正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は40.9%であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別でみると、金融・保険業(69.6%)、医療、福祉(69.3%)で高く、建設業(25.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(29.1%)などで低くなっている。事業所規模別でみると、概ね規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にあるが、正社員ほど関係は明確でない。

また、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所のうち、労働生産性が高いと認識している事業所における実施率は、88.7%となっており、正社員平均と比べて、11.5%高くなっている。一方、非正社員に対してOFF-JTを実施した事業所のうち、労働生産性が高いと認識している事業所における実施率は、52.5%となっており、非正社員平均に比べて、11.6%高くなっている。

② 計画的なOJTの実施状況(図8)

正社員に対して、平成18年度に計画的なOJTを実施した事業所は45.6%となっている。業種別でみると、金融・保険業(72.7%)、電気・ガス・熱供給・水道業(67.5%)などで高く、建設業(39.0%)、運輸業(39.8%)などで低くなっている。事業所規模別でみると、規模が大きくなるほど実施率は高くなっている。また、OFF-JTと比べて規模による差が大きくなっている。

一方、非正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は18.3%であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別でみると、複合サービス業(50.0%)、金融・保険業(32.6%)、医療、福祉(31.6%)などで高く、建設業(6.1%)、情報通信業(12.3%)などで低くなっている。事業所規模別でみると、正社員ほど規模による違いはみられず、100人未満の規模ではいずれも平均を下回っている。

また、正社員に対して計画的OJTを実施した事業所のうち、労働生産性が高いと認識している事業所における実施率は、67.0%と正社員平均と比べて、21.4%高くなっている。一方、非正社員に対して計画的OJTを実施した事業所のうち、労働生産性が高いと認識している事業所における実施率は、30.6%となっており、非正社員平均に比べて、12.3%高くなっている。

図7 OFF-JTを実施した事業所

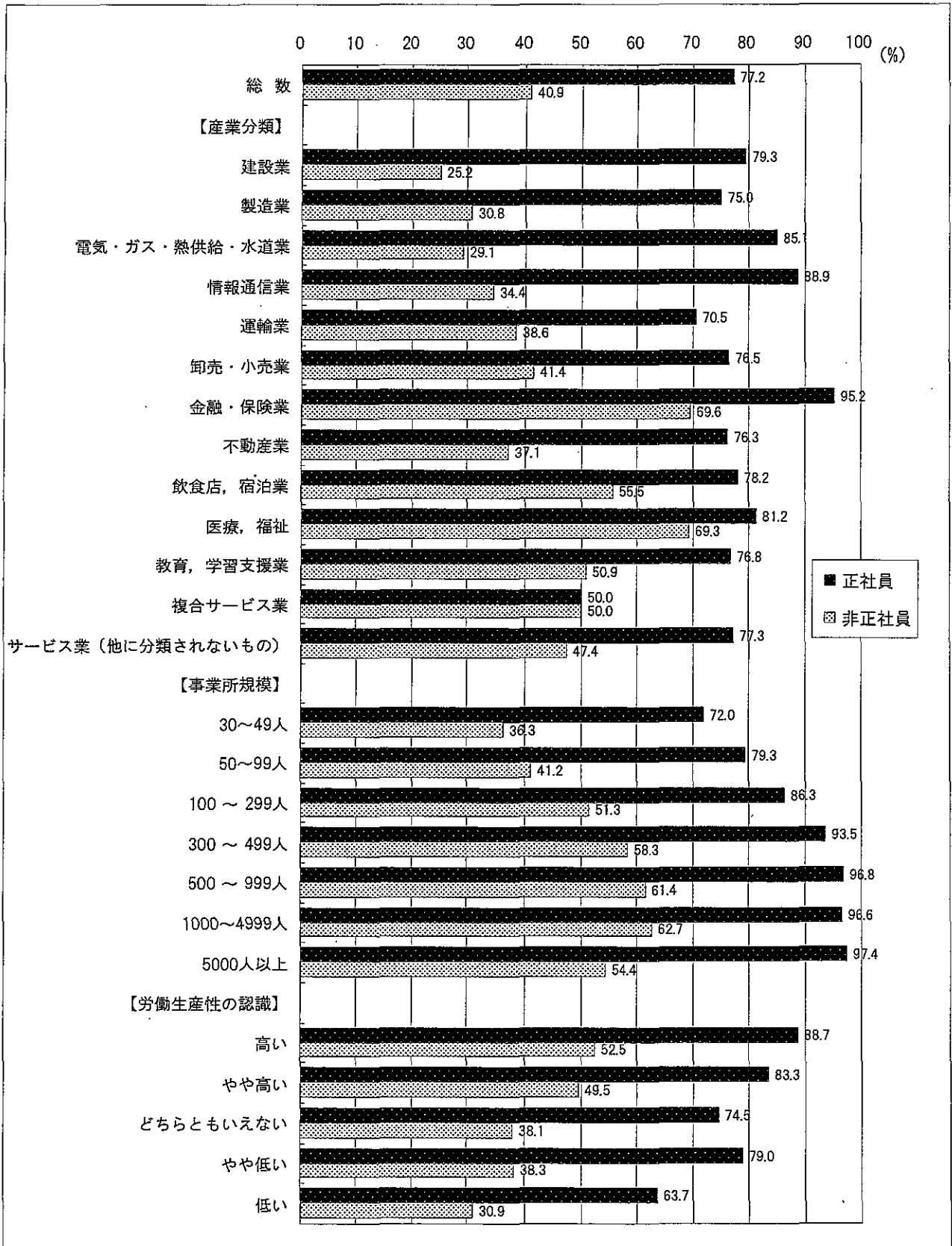
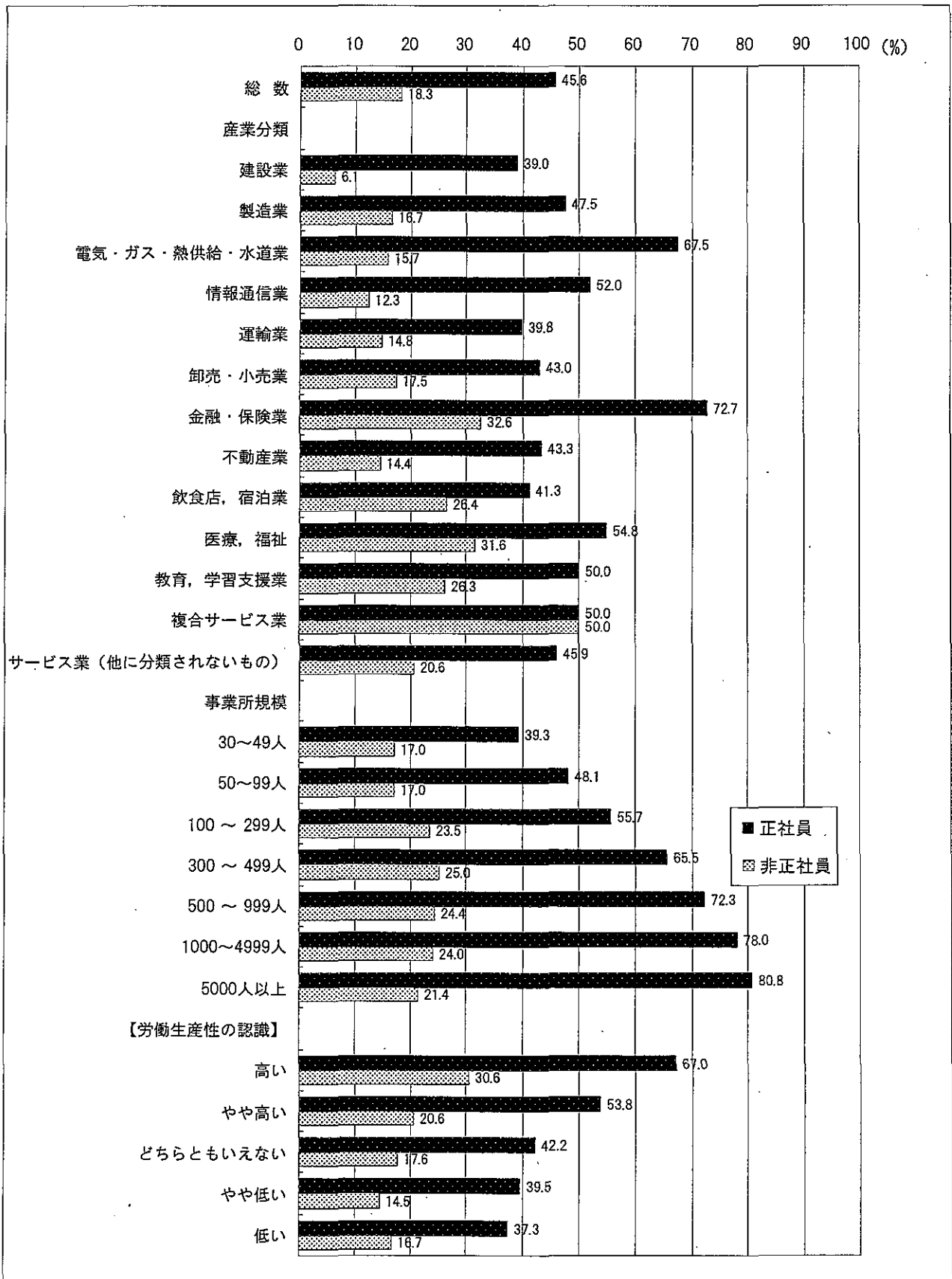


図8 計画的なOJTを実施した事業所



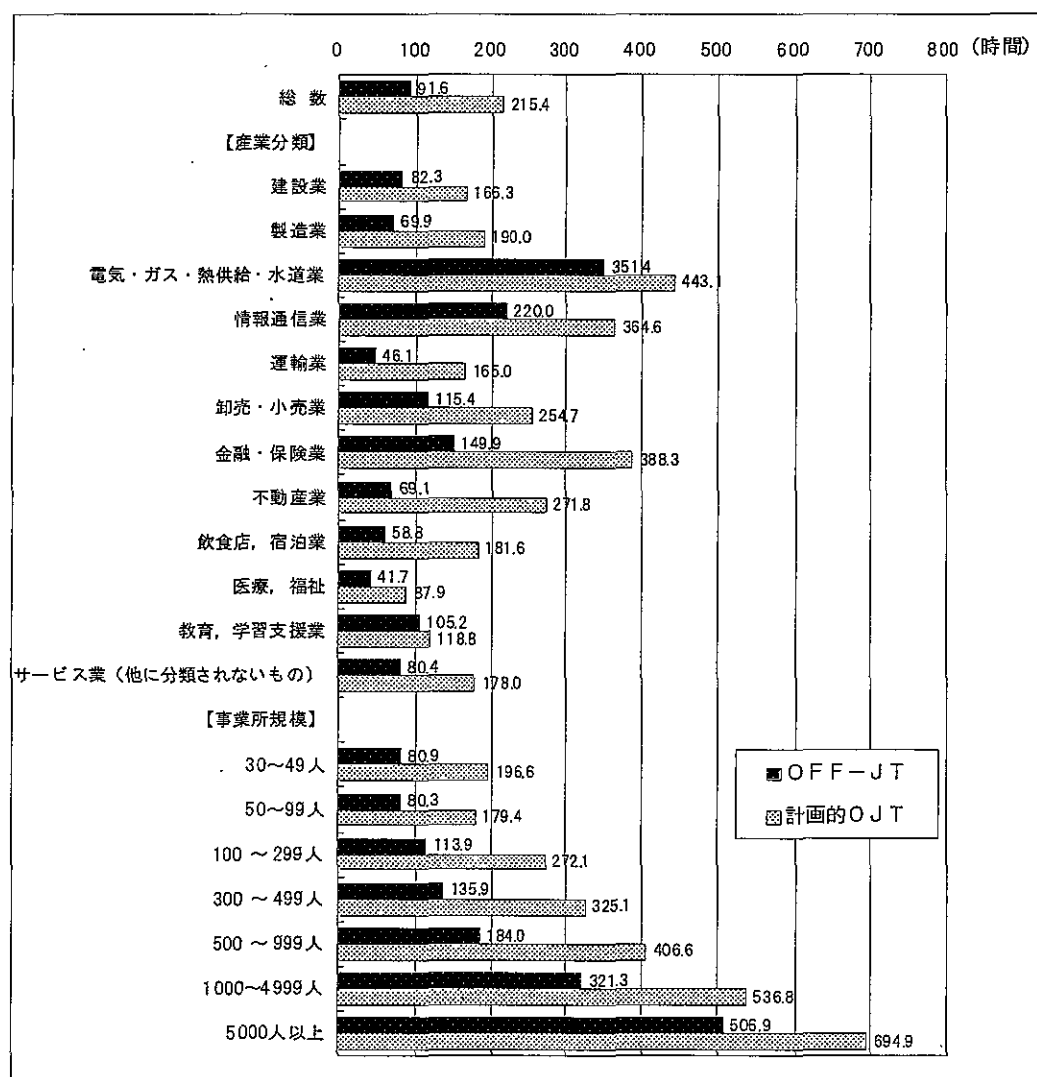
③ 新入社員に対する教育訓練の実施状況（図9）

新入社員に対して、採用後1年間にOFF-JTを行った事業所の総時間数の1社当たり平均は91.6時間、計画的なOJT総時間数の1社当たり平均は215.4時間となっている。

業種別でみると、OFF-JTの1社当たり平均時間は電気・ガス・熱供給・水道業（351.4時間）、情報通信業（220.0時間）、金融・保険業（149.9時間）などで長く、医療、福祉（41.7時間）、運輸業（46.1時間）などで短い。計画的なOJTの1社当たり平均時間は電気・ガス・熱供給・水道業（443.1時間）、金融・保険業（388.3時間）、情報通信業（364.6時間）などで長く、医療、福祉（87.9時間）、教育、学習支援業（118.8時間）などで短い。

事業所規模別でみると、OFF-JT、計画的なOJTともに規模が大きくなるほど総時間数は長くなる傾向にある。特に1000人以上の規模で値が大きくなっている。

図9 新入社員に対するOFF-JT及び計画的OJTの総時間数の1社当たり平均時間

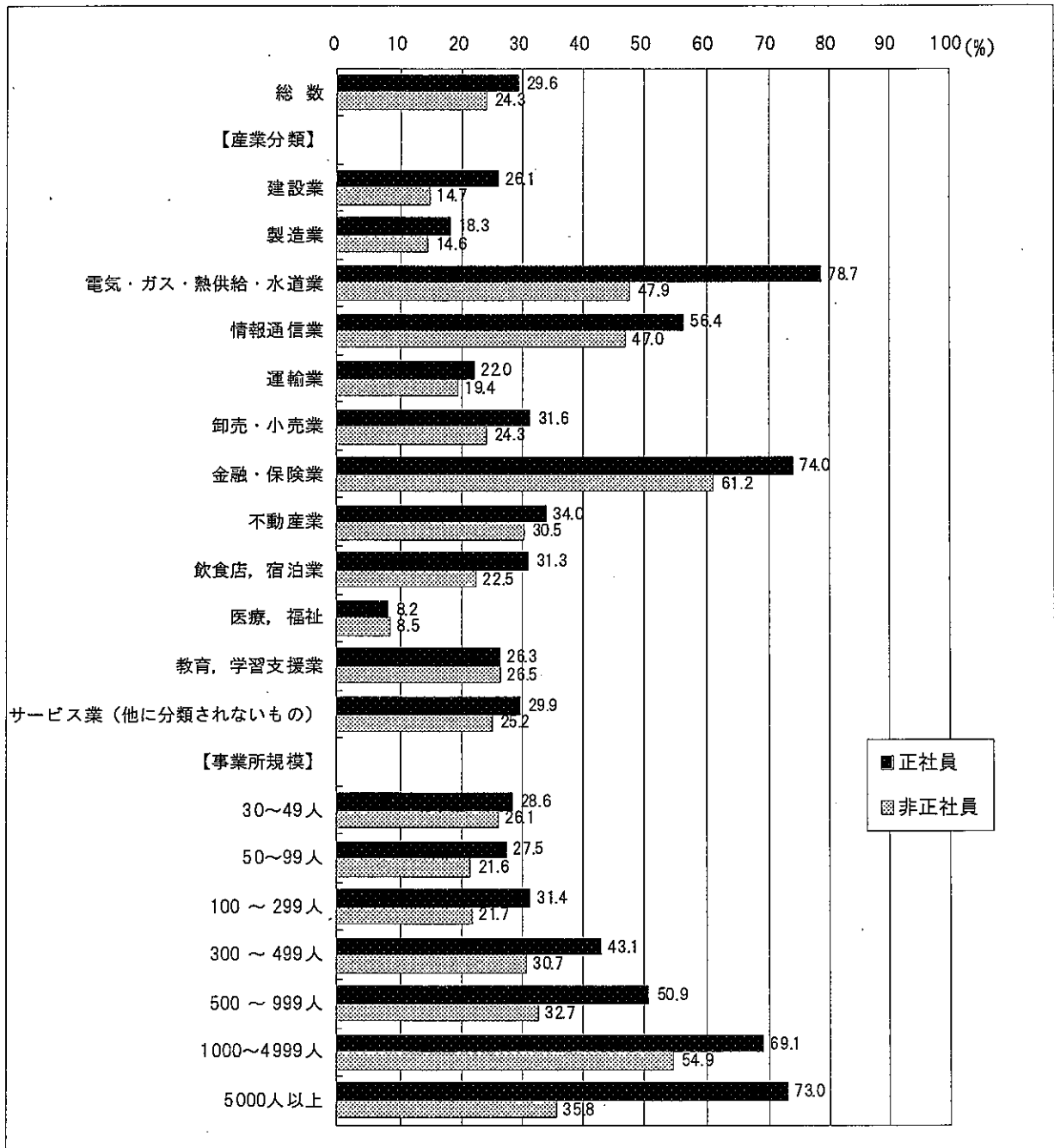


④ eラーニングの導入状況 (図10)

OFF-JTを実施し、教育訓練機関を利用している事業所のうち、正社員に対して、OFF-JTとしてeラーニングを導入している事業所は29.6%となっている。業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業(78.7%)、金融・保険業(74.0%)、情報通信業(56.4%)などで高くなっている。事業所規模別でみると、規模が大きくなるほど導入率は高くなる傾向にあり、1000人以上の規模では7割前後となっている。

一方、非正社員に対して、OFF-JTとしてeラーニングを導入している事業所は24.3%であり、OFF-JTや計画的なOJTの実施状況と比べると正社員との差は小さい。業種別でみると、金融・保険業(61.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(47.9%)、情報通信業(47.0%)などで高くなっている。事業所規模別でみると、規模による違いは明確ではなく、1000~4999人の規模で54.9%と最も高くなっている。

図10 eラーニングを導入している事業所

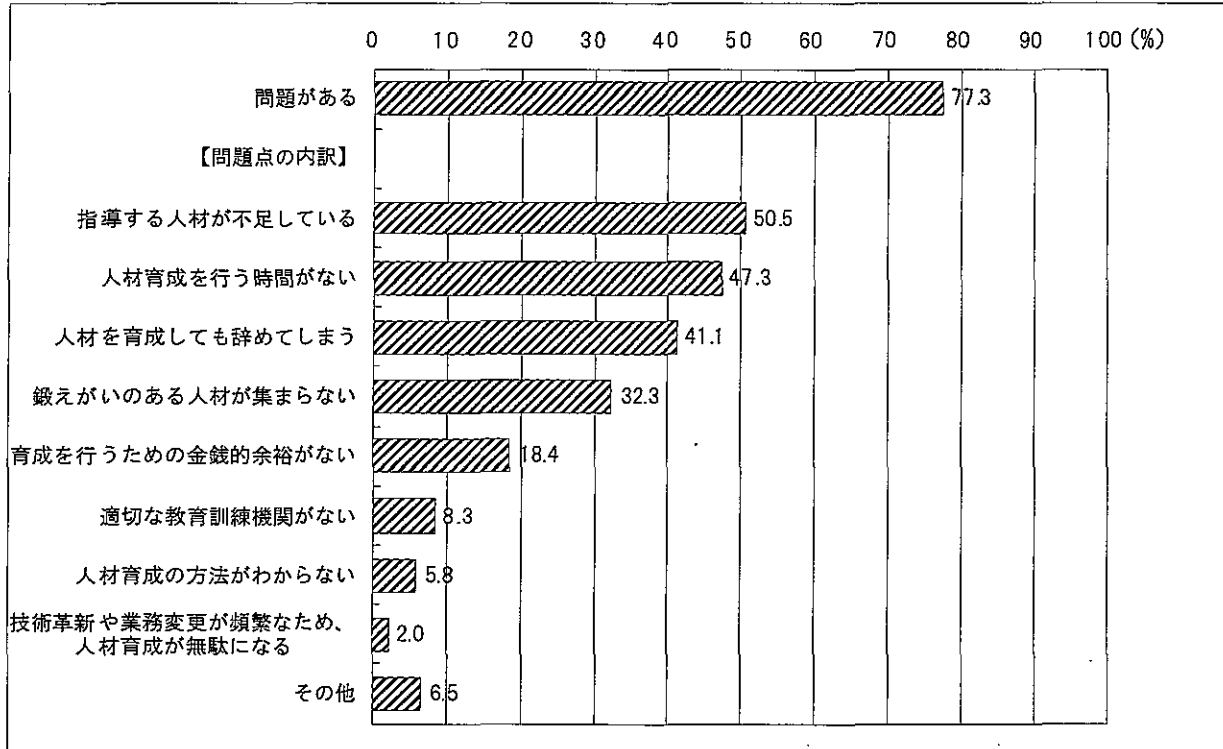


(2) 人材育成について

① 人材育成に関する問題点 (図11)

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は77.3%となっている。問題点の内容(複数回答)としては、「指導する人材が不足している」(50.5%)と「人材育成を行う時間がない」(47.3%)の回答割合が高く、以下、「人材を育成しても辞めてしまう」(41.1%)、「鍛えがいのある人材が集まらない」(32.3%)と続いている。

図11 人材育成に関する問題がある事業所及び問題点の内訳(複数回答)

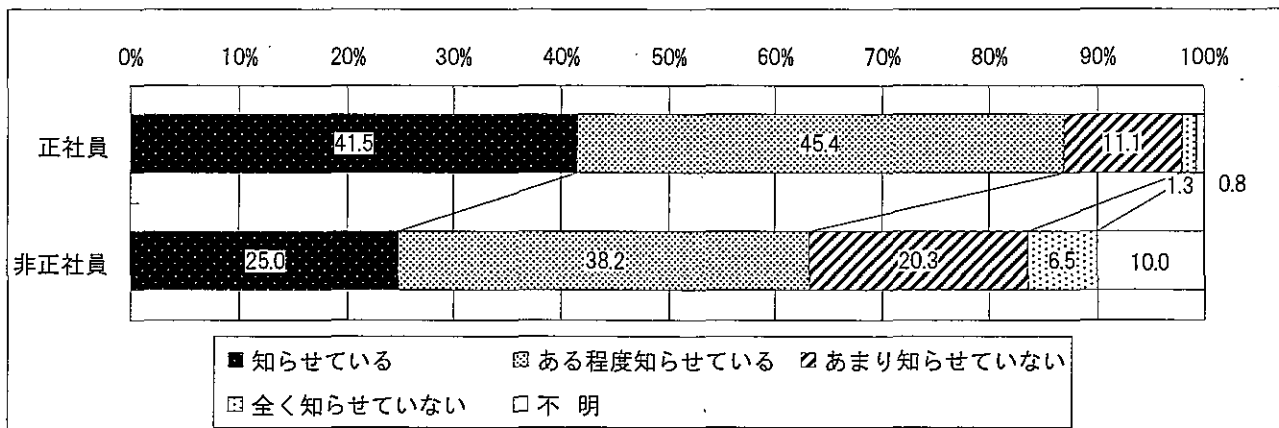


② 労働者に求める能力の周知状況 (図12)

正社員に対して、労働者に求める能力を「知らせている」事業所は41.5%、「ある程度知らせている」事業所は45.4%であり、知らせている事業所が8割以上となっている。

非正社員に対しては、「知らせている」事業所は25.0%、「ある程度知らせている」事業所は38.2%であり、正社員に比べて知らせている割合は低い。

図12 労働者に求める能力の周知状況



(3) キャリア形成のための支援

① 自己啓発への支援 (図13、図14)

正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は79.7%となっている。労働生産性との関係を見ると、正社員、非正社員ともに、労働生産性が高いと認識している事業所ほど自己啓発への支援を行う割合が高い傾向にある。

支援の内容(複数回答)としては、「受講料などの金銭的援助」の回答割合が73.1%と最も高く、この他、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」40.1%、「就業時間の配慮」38.7%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」37.5%などとなっている。

一方、非正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は48.4%となっている。支援の内容(複数回答)をみると、「受講料などの金銭的援助」の回答割合が48.9%と最も高く、以下、「就業時間の配慮」41.0%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」37.4%、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」32.6%と続いている。

図13 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所

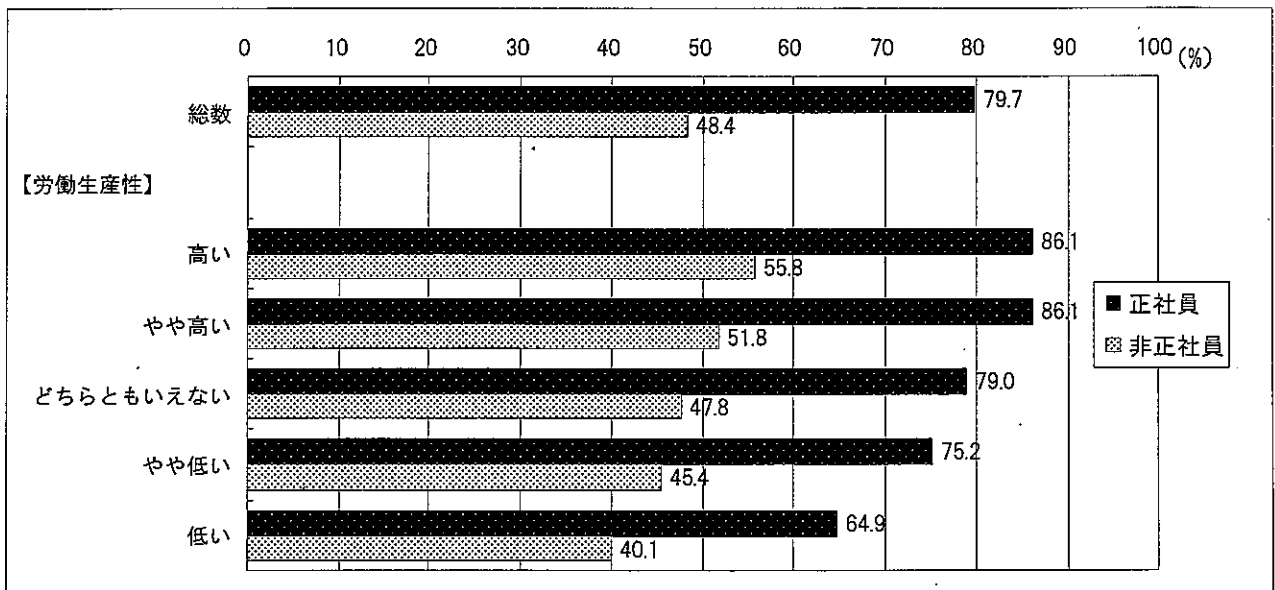
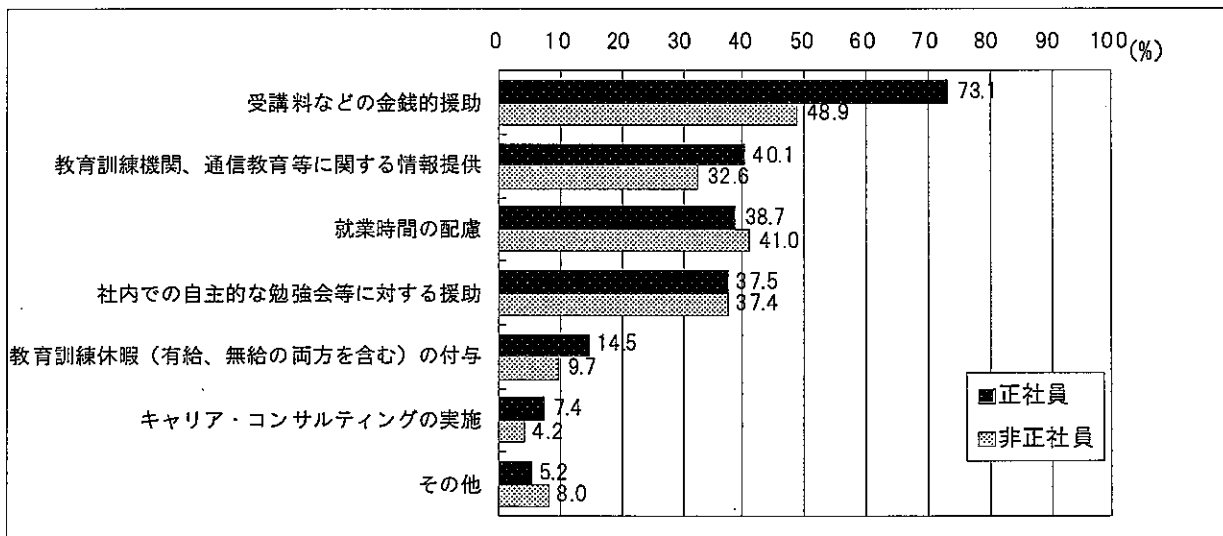


図14 労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)



② 教育訓練休暇制度の導入状況 (図15、図16)

教育訓練休暇制度を導入している事業所は9.3%にとどまっている。教育訓練休暇制度を導入していない事業所が具体的な理由として挙げるものをみると、「労働者からの制度導入の要望がない」が28.9%、「制度導入のメリットを感じない」が19.7%となっている。

図15 教育訓練休暇制度を導入している事業所

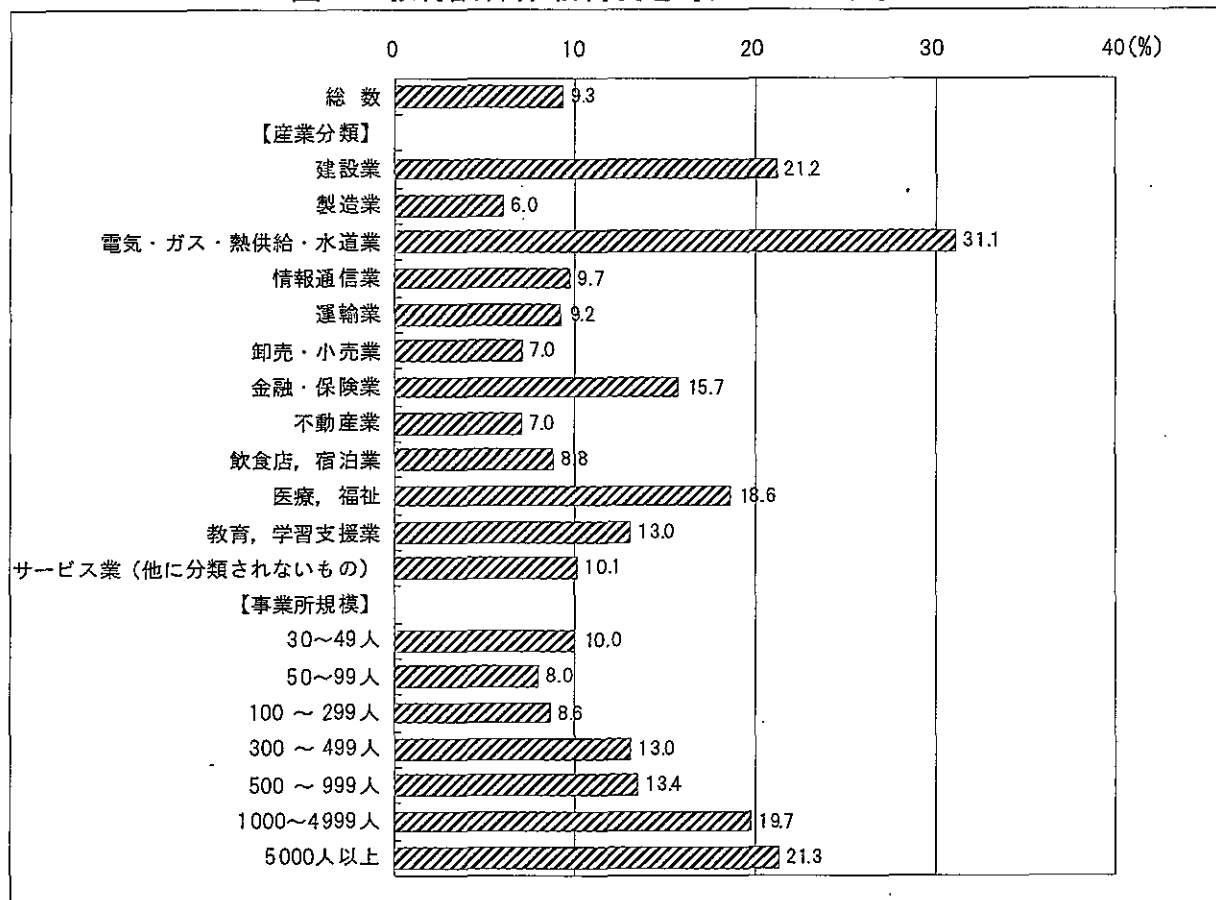
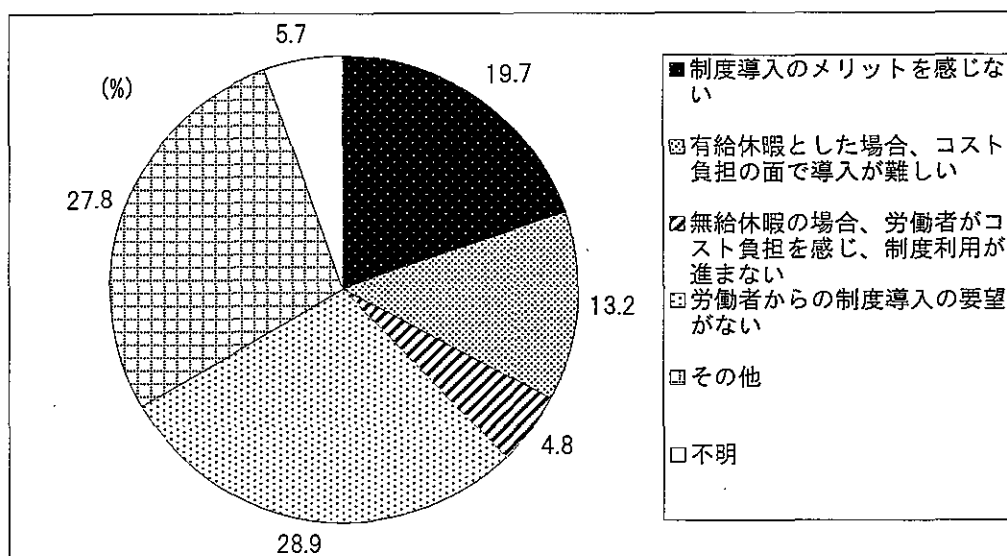


図16 教育訓練休暇制度を導入していない理由



③ キャリア・コンサルティング制度の導入状況（図17、図18）

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所は7.9%にとどまっている。事業所規模別でみると、5000人以上では32.6%、1000～4999人では24.9%と大規模事業所では導入率が高くなっている。キャリア・コンサルティング制度を導入していない事業所が具体的理由として挙げるものをみると、「労働者からの制度導入の要望がない」が27.6%、「制度導入のメリットを感じない」が21.1%となっている。

図17 キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所

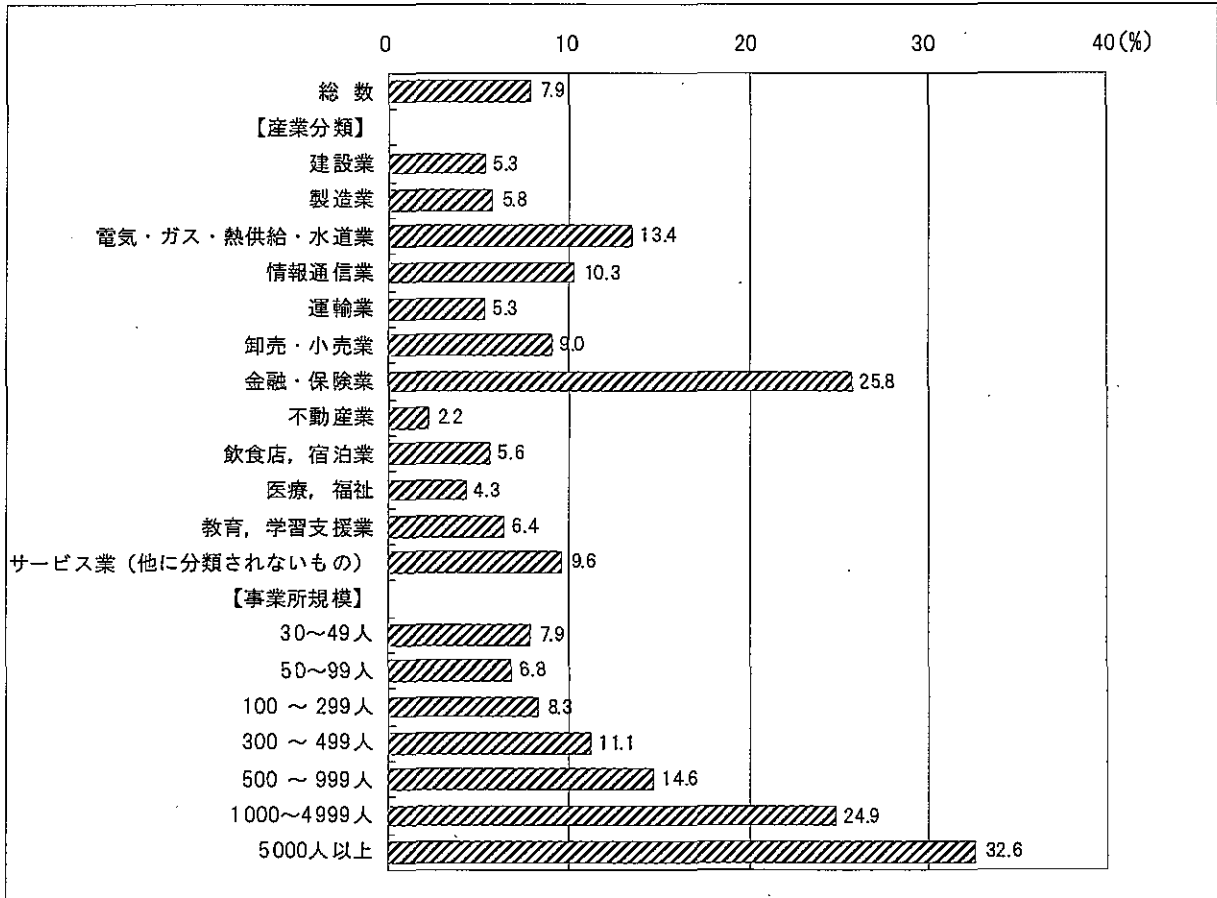
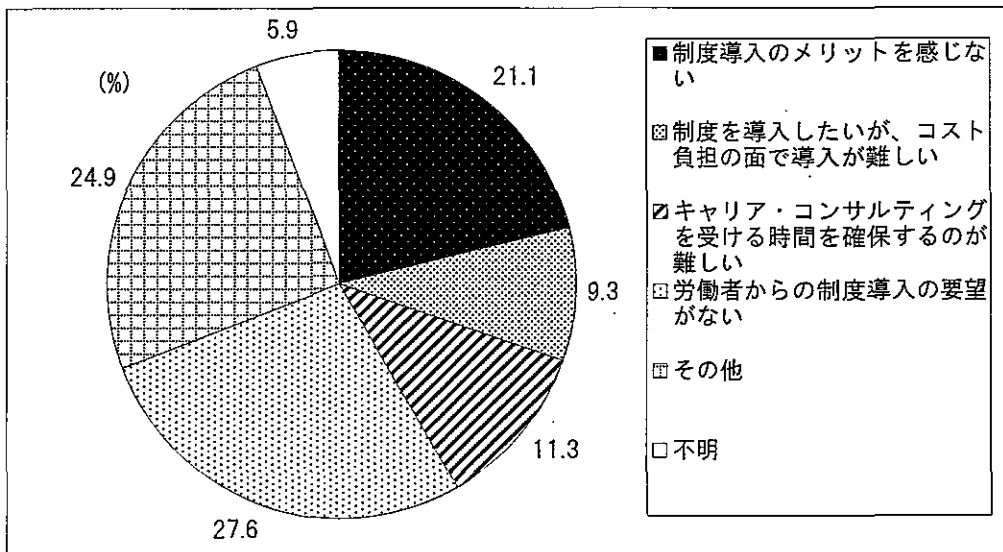


図18 キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由

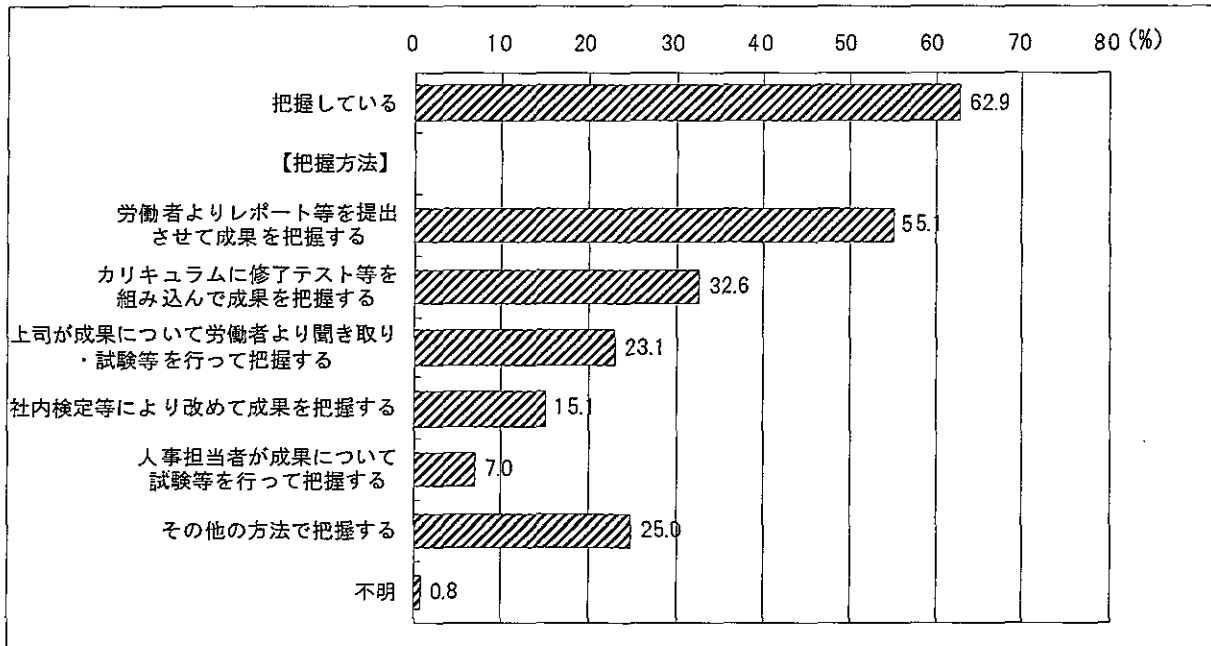


(4) 教育訓練の成果の把握と活用

① 教育訓練の成果の把握状況 (図23)

教育訓練の成果を把握している事業所の割合は62.9%となっている。その把握方法(複数回答)では、「労働者よりレポート等を提出させて成果を把握する」が55.1%と最も高くなっている。

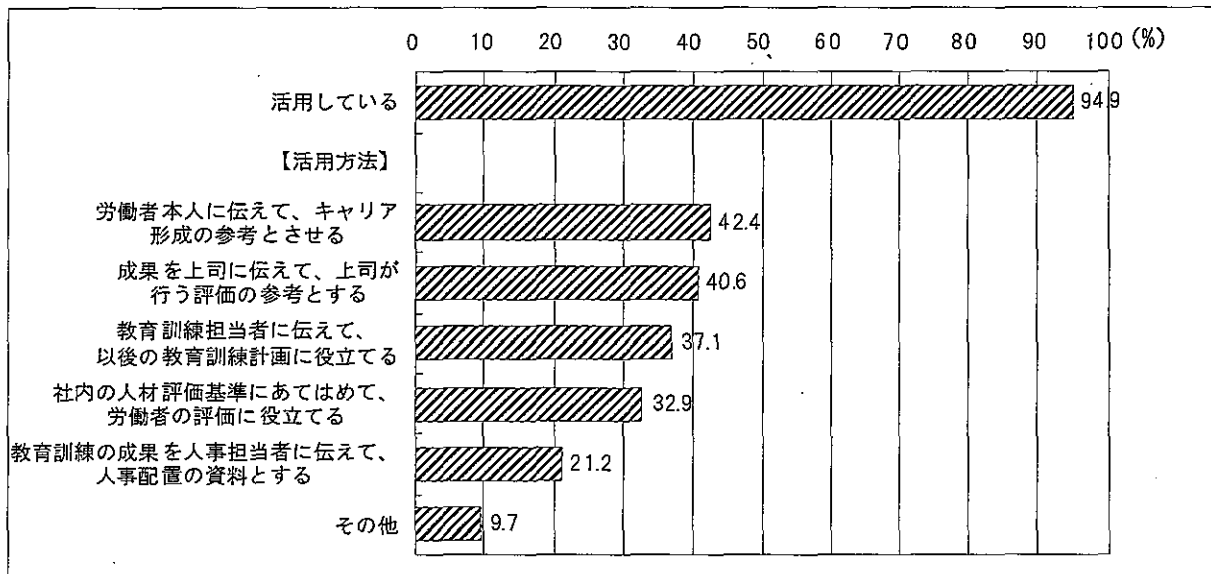
図23 教育訓練の成果を把握している事業所及びその把握方法(複数回答)



② 教育訓練の成果の活用方法 (図24)

教育訓練の成果を把握している事業所のうち成果を活用している事業所は94.9%と、ほとんどの事業所が把握した成果を活用している。活用方法(複数回答)としては「労働者本人に伝えて、キャリア形成の参考とさせる」が42.4%、「成果を上司に伝えて、上司が行う評価の参考とする」が40.6%、「教育訓練担当者に伝えて、以後の教育訓練計画に役立てる」が37.1%などとなっている。

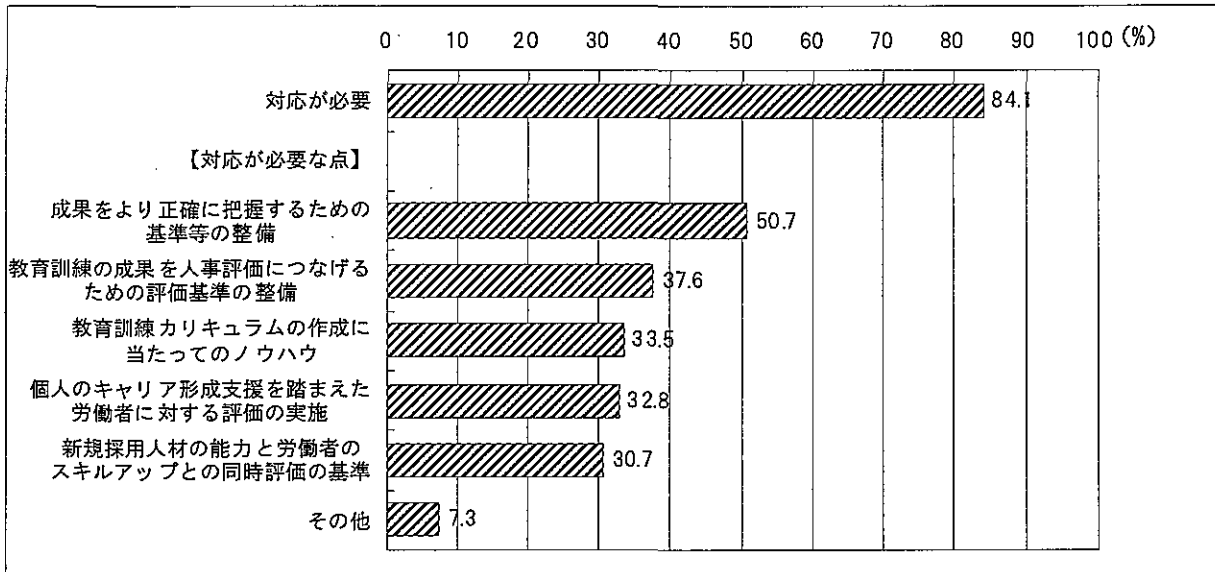
図24 教育訓練の成果を活用している事業所及びその活用方法(複数回答)



③ 教育訓練の成果を活用するために必要な対応（図25）

成果を把握している事業所のうち、把握した教育訓練の成果を活用するために何らかの「対応が必要」とする事業所の割合は84.1%となっている。対応が必要な点（複数回答）としては、「成果をより正確に把握するための基準等の整備」が50.7%で最も高い。

図25 教育訓練の成果を活用するために対応が必要な事業所及び対応が必要な点（複数回答）



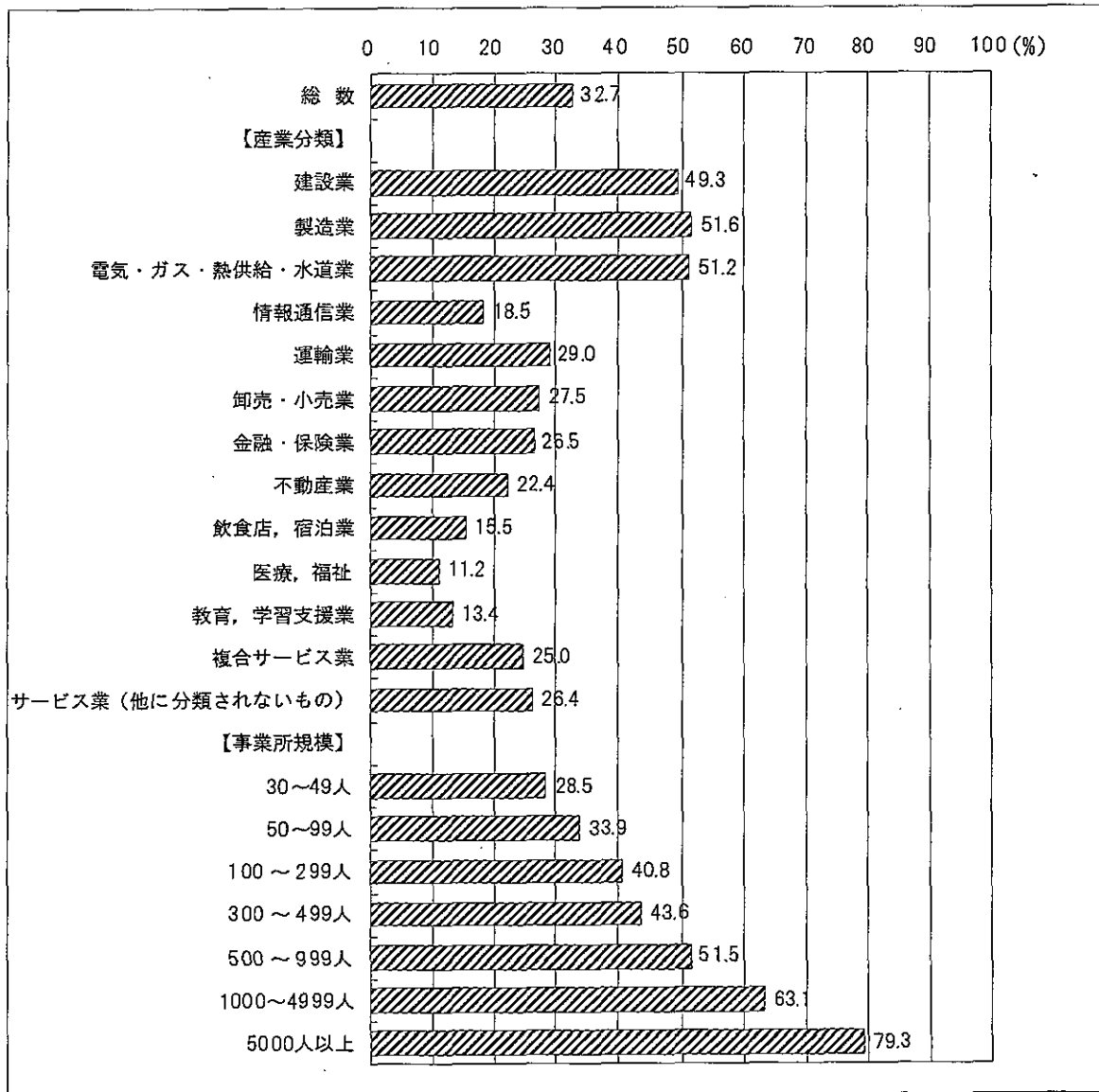
(5) 技能の継承について

① 技能継承の問題点の有無（図26）

団塊の世代の退職等により発生する技能継承の問題が「ある」とする事業所の割合は32.7%となっている。業種別でみると、製造業（51.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（51.2%）、建設業（49.3%）で高く、医療、福祉（11.2%）、教育、学習支援（13.4%）、飲食店・宿泊業（15.5%）などでは低くなっている。

事業所規模別でみると、規模が大きくなるほど問題が「ある」とする事業所の割合が高くなっており、500人以上で50%を超え、5000人以上では79.3%に達している。

図26 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所



② 技能継承の取組状況（図27、図28）

技能継承の問題に対して「取組を行っている」事業所は72.6%となっている。事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど「取組を行っている」事業所の割合が高くなっており、300人以上で80%を超える。

取組の内容（複数回答）としては、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」の回答割合が63.4%と最も高くなっている。この他では、「中途採用を増やしている」（37.9%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（22.9%）などが高くなっている。

図27 技能継承の取組を行っている事業所

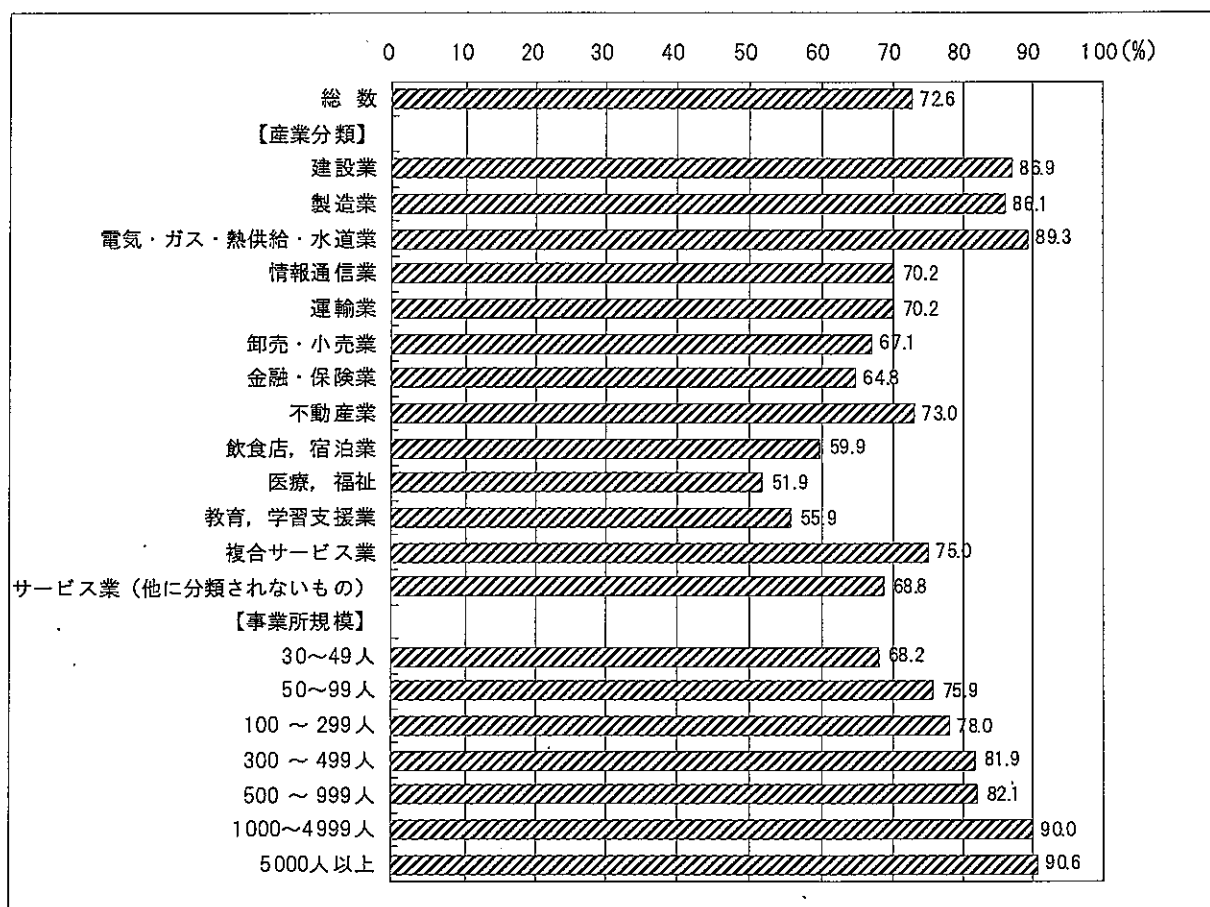
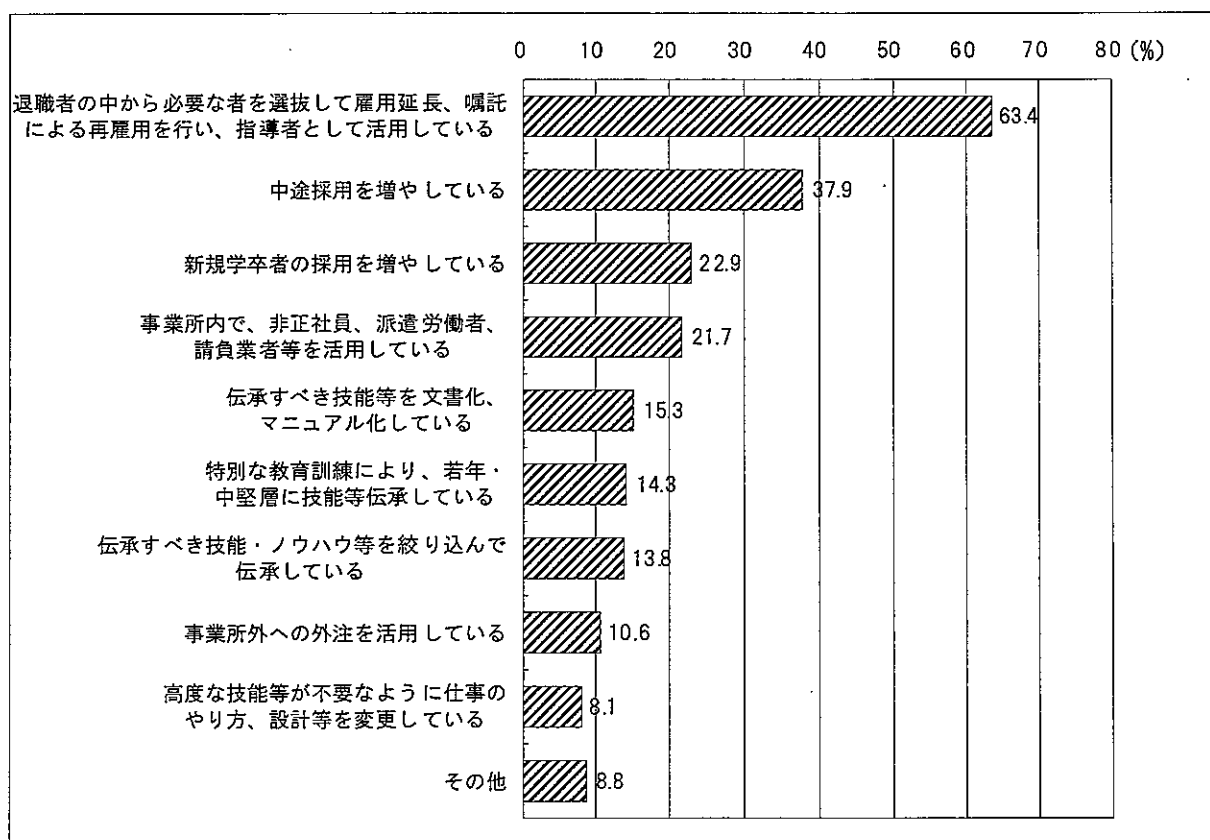


図28 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容（複数回答）



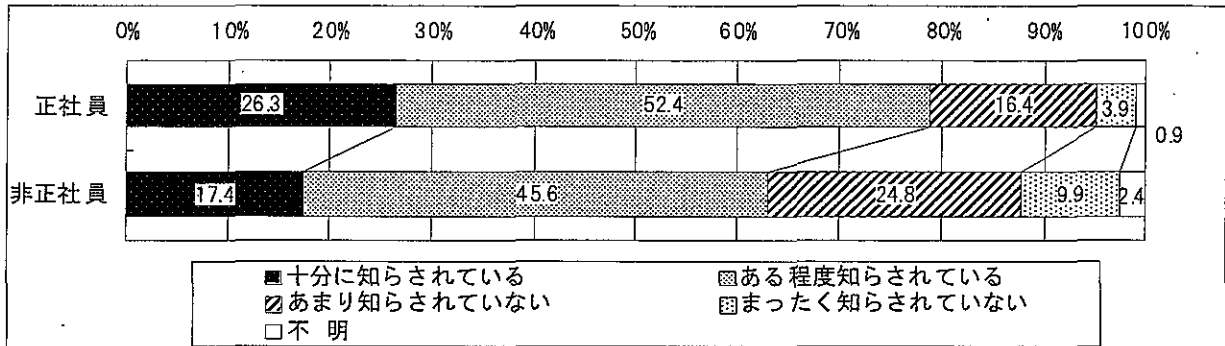
3 個人調査

(1) 会社を通して受講した教育訓練について

① 労働者に求められる能力の周知状況 (図29)

労働者に求められる能力の周知状況をみると、正社員では「十分に知らされている」は26.3%、「ある程度知らされている」は52.4%となり、知らされているとする者が8割近くとなっている。一方、非正社員では「十分に知らされている」は17.4%、「ある程度知らされている」は45.6%と正社員に比べて低く、「あまり知らされていない」及び「十分に知らされていない」が34.7%と比較的高くなっている。

図29 労働者に求められる能力の周知状況



② OFF-JTの受講状況 (図30、図31)

平成18年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では55.3%、非正社員では27.6%となっている。業種別でみると、正社員では、電気・ガス・熱供給・水道業(73.3%)、医療、福祉(69.7%)、金融・保険業(69.3%)などで高く、運輸業(47.6%)、卸売・小売業(49.7%)で低い。非正社員では、電気・ガス・熱供給・水道業(62.9%)、医療、福祉(60.7%)、教育、学習支援業(59.5%)などで高く、建設業(12.7%)、不動産業(16.5%)、卸売・小売業(18.8%)などで低い。

事業所規模別でみると、正社員では事業所の規模が大きくなるほど、受講した割合も高くなり、500人以上では7割前後となっている。一方、非正社員では規模との関係は明確ではない。

なお、OFF-JTを受講した者の延べ受講時間平均は、正社員は43.4時間、非正社員は20.6時間となっている。正社員では、業種や事業所規模による差は比較的小さい。

図30 OFF-JTを受講した労働者

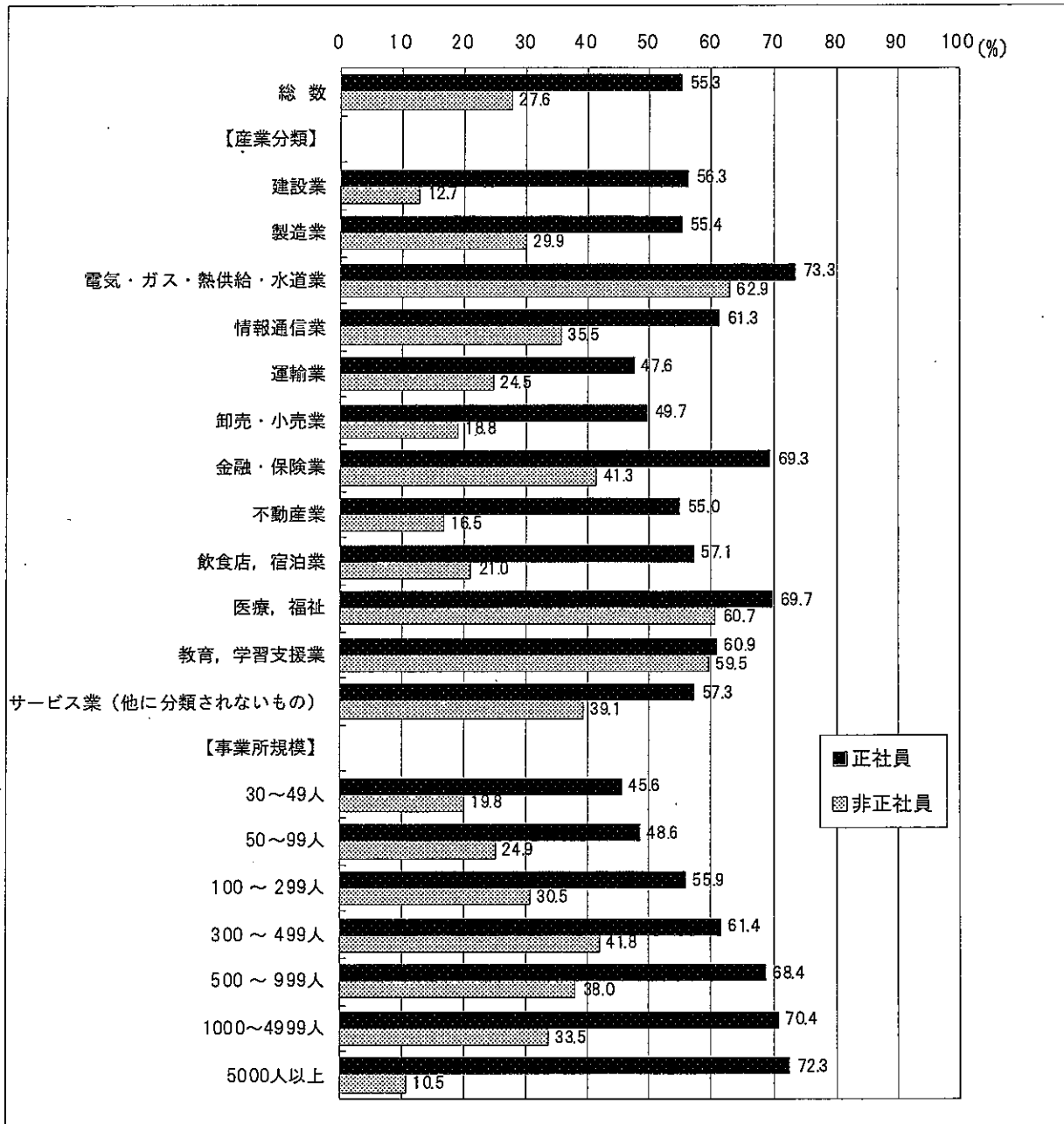
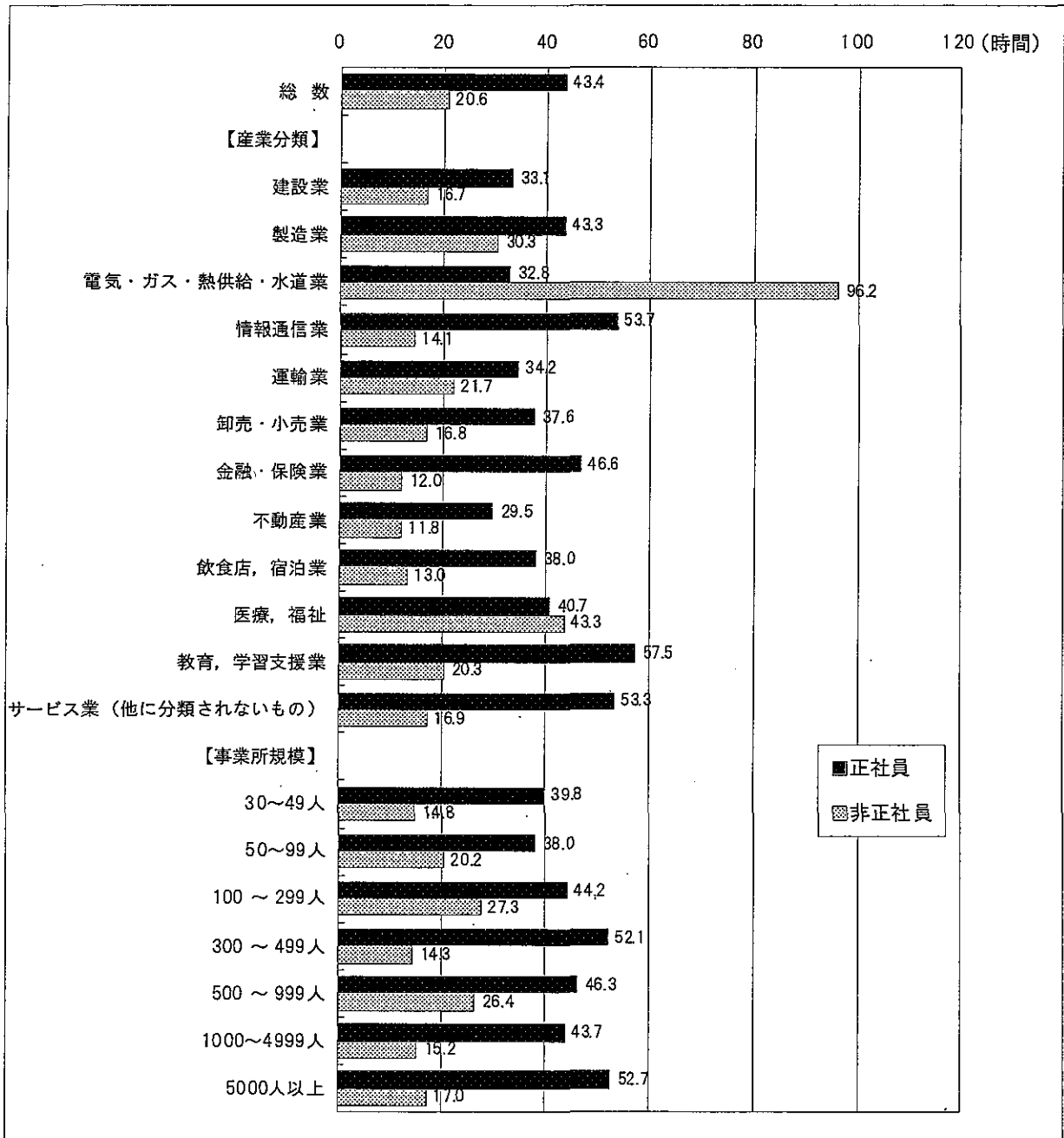


図31 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均

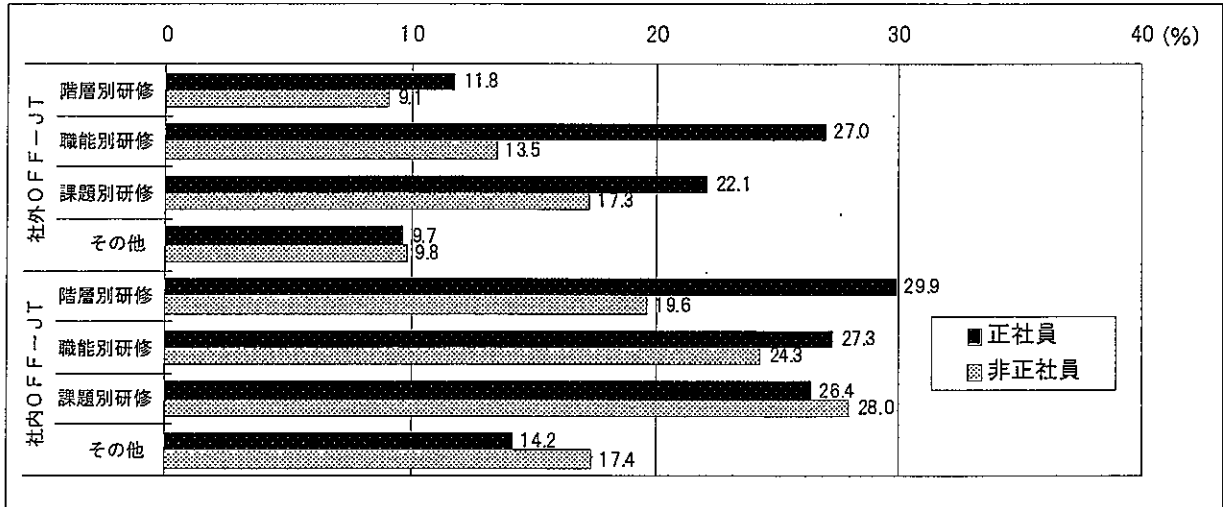


③ OFF-JTの受講内容 (図32)

平成18年度に受講したOFF-JTの内容（複数回答）は、正社員では「社内 階層別研修」(29.9%)、「社内 職能別研修」(27.3%)、「社外 職能別研修」(27.0%)、「社内 課題別研修」(26.4%)、「社外 課題別研修」(22.1%)がいずれも2割台となっており、階層別研修を除いて社内と社外の研修受講に大きな差がない。

一方、非正社員では「社内 課題別研修」(28.0%)と「社内 職能別研修」(24.3%)の割合が比較的高くなっており、いずれの研修も社内での研修受講が社外での受講よりも高くなっている。

図32 OFF-JTの受講内容（複数回答）

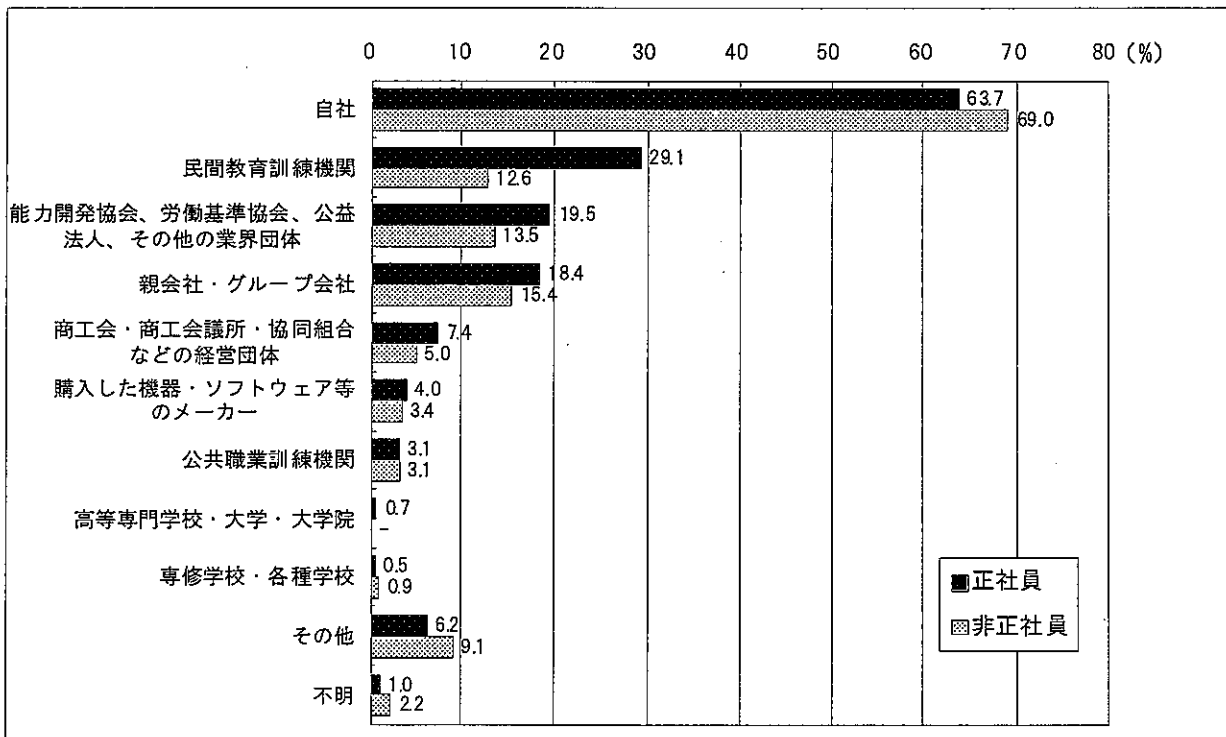


④ OFF-JTの実施主体（図33）

受講したOFF-JTの実施主体（複数回答）は、正社員では「自社」を挙げる割合が63.7%と最も高く、以下、「民間教育訓練機関」（29.1%）、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他業界団体」（19.5%）、「親会社・グループ会社」（18.4%）と続いている。

一方、非正社員では「自社」が69.0%、この他では、「親会社・グループ会社」（15.4%）、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他業界団体」（13.5%）、「民間教育訓練機関」（12.6%）などとなっている。

図33 受講したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

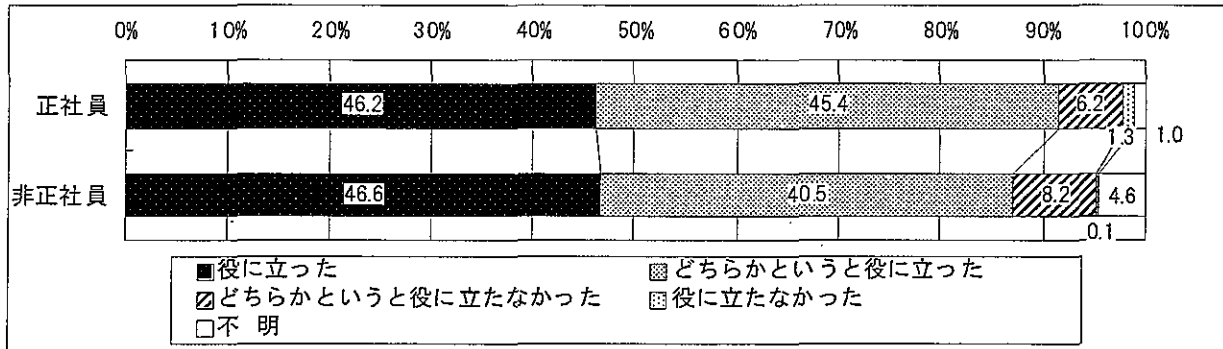


⑤ 受講したOFF-JTの役立ち度 (図34)

受講したOFF-JTの役立ち度をみると、正社員では「役に立った」が46.2%、「どちらかというと役に立った」が45.4%となり、肯定的意見が9割以上(91.6%)となっている。

非正社員でも同様であり、「役に立った」が46.6%、「どちらかというと役に立った」が40.5%と肯定的意見が8割以上(87.1%)となっている。

図34 受講したOFF-JTの役立ち度



(2) 自己啓発の実施状況

① 自己啓発の実施状況 (図35、図36)

平成18年度に自己啓発を行った者は、正社員では56.4%、非正社員では32.7%となっている。自己啓発を行った者の一人当たりの平均延べ受講時間をみると、正社員では55.4時間、非正社員では48.7時間となり、受講時間階級では正社員・非正社員ともに「10~30時間未満」の回答割合が高くなっている。

図35 自己啓発を行った労働者

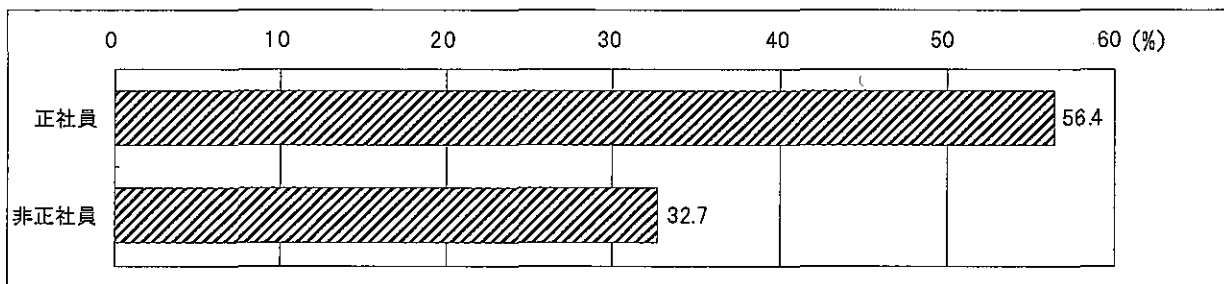
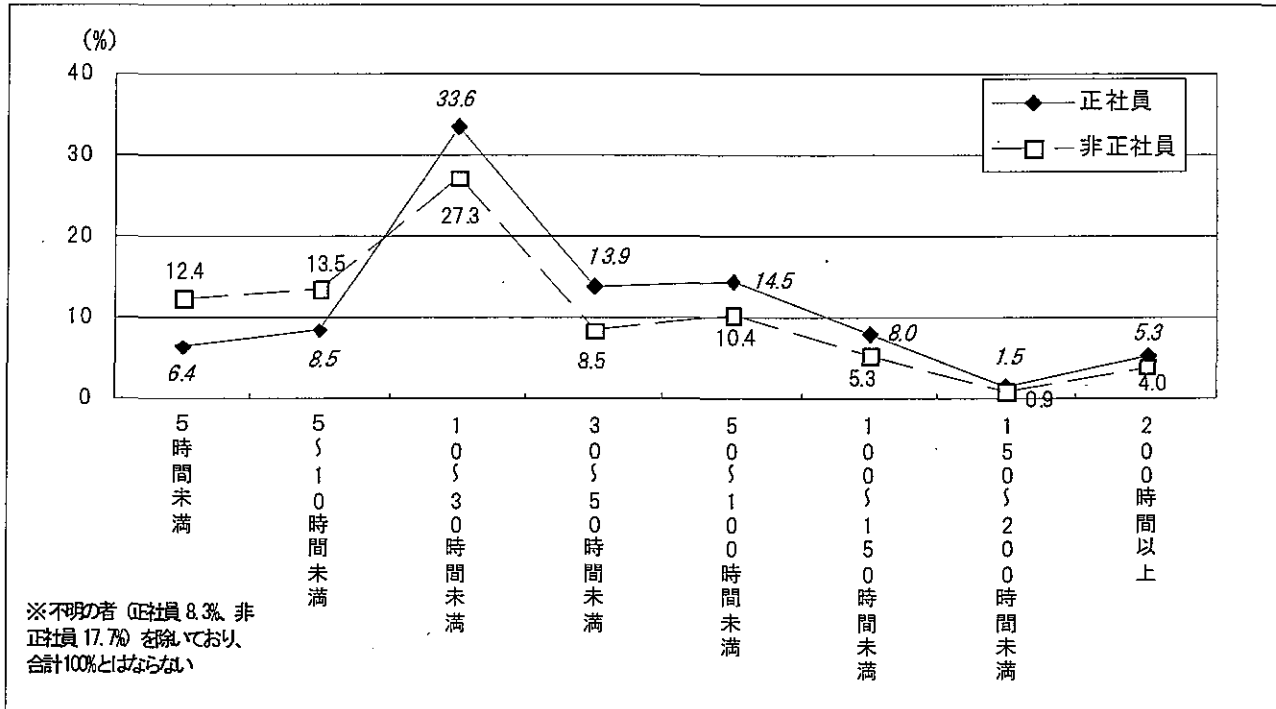


図36 自己啓発の平均延べ受講時間階級別の労働者



② 自己啓発の実施形態 (図37、図38)

行った自己啓発の形態 (複数回答) としては、正社員では「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」を挙げる者の割合が41.9%で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」(30.7%)、「民間教育訓練機関の講習会・セミナーへの参加」(24.3%)、「社外の勉強会・研究会への参加」(20.2%)と続いている。

非正社員においても、「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」(41.7%)を挙げる割合が最も高く、これに「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」(27.7%)が続いている点は正社員と同様である。一方、「民間教育訓練機関の講習会・セミナーへの参加」(15.3%)や「社外の勉強会・研究会への参加」(11.6%)などは正社員と比べると低い。

なお、自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者は、正社員では31.5%、非正社員では19.5%となっている。

図37 受講した自己啓発の教育訓練機関の種類（複数回答）

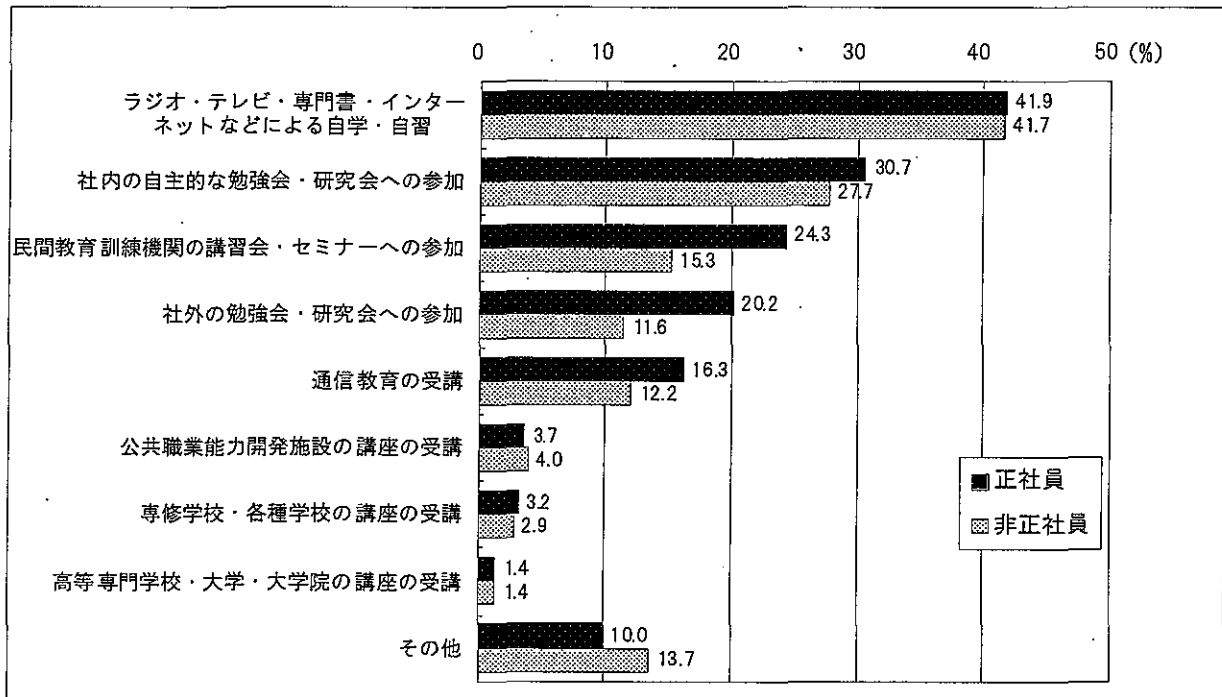
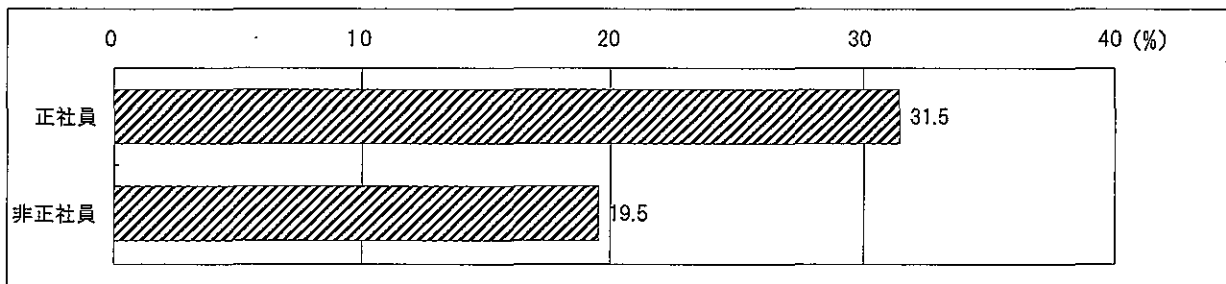


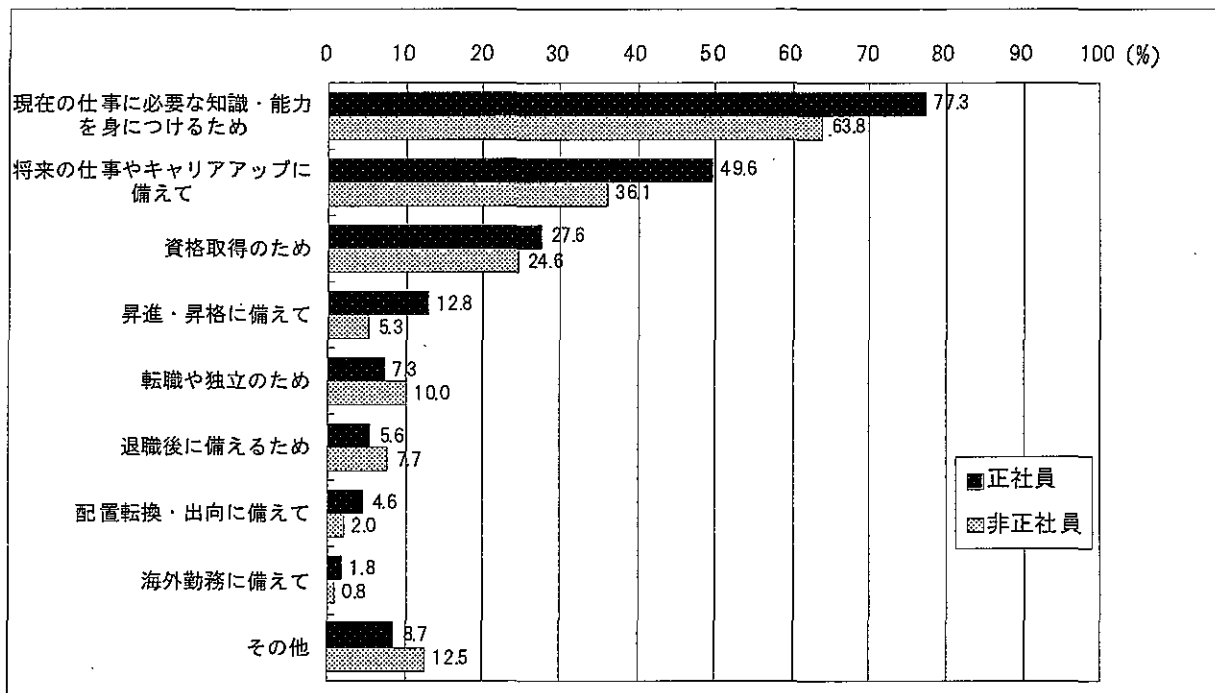
図38 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



③ 自己啓発を行った理由（図39）

自己啓発を行った主な理由（複数回答）をみると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」の回答割合が77.3%で特に高く、これに次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が49.6%、「資格取得のため」が27.6%で続いている。非正社員でも同様の傾向であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が63.8%、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が36.1%、「資格取得のため」が24.6%と、正社員と同様の傾向になっている。

図39 自己啓発を行った理由（複数回答）



④ 自己啓発の問題点 (図40、図41)

自己啓発について何らかの問題があるとする者は、正社員では77.1%、非正社員では68.8%となっている。

自己啓発における問題の内容(複数回答)としては、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の回答割合が62.0%で最も高く、「費用がかかりすぎる」が34.0%でこれに続いている。この他、「自己啓発の結果が社内で評価されない」(18.3%)、「適当な教育訓練機関が見つからない」(17.2%)、「休暇取得・早退等が会社の都合でできない」(17.1%)などが2割程度となっている。

非正社員でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(37.8%)を挙げる割合が最も高く、「費用がかかりすぎる」(28.8%)がこれに続いているが、正社員に比べると割合は低くなっている。また、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」が28.7%、「やるべきことがわからない」が24.0%となるなど、自己啓発の問題点として正社員とは異なる傾向もみられる。

図40 自己啓発に問題があるとした労働者

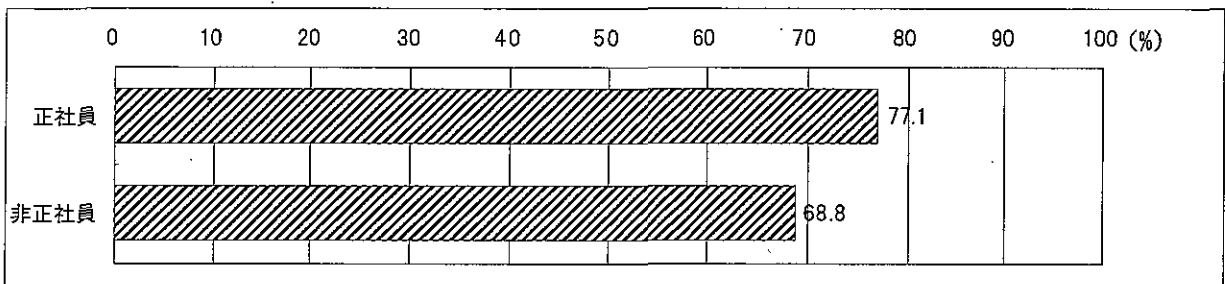
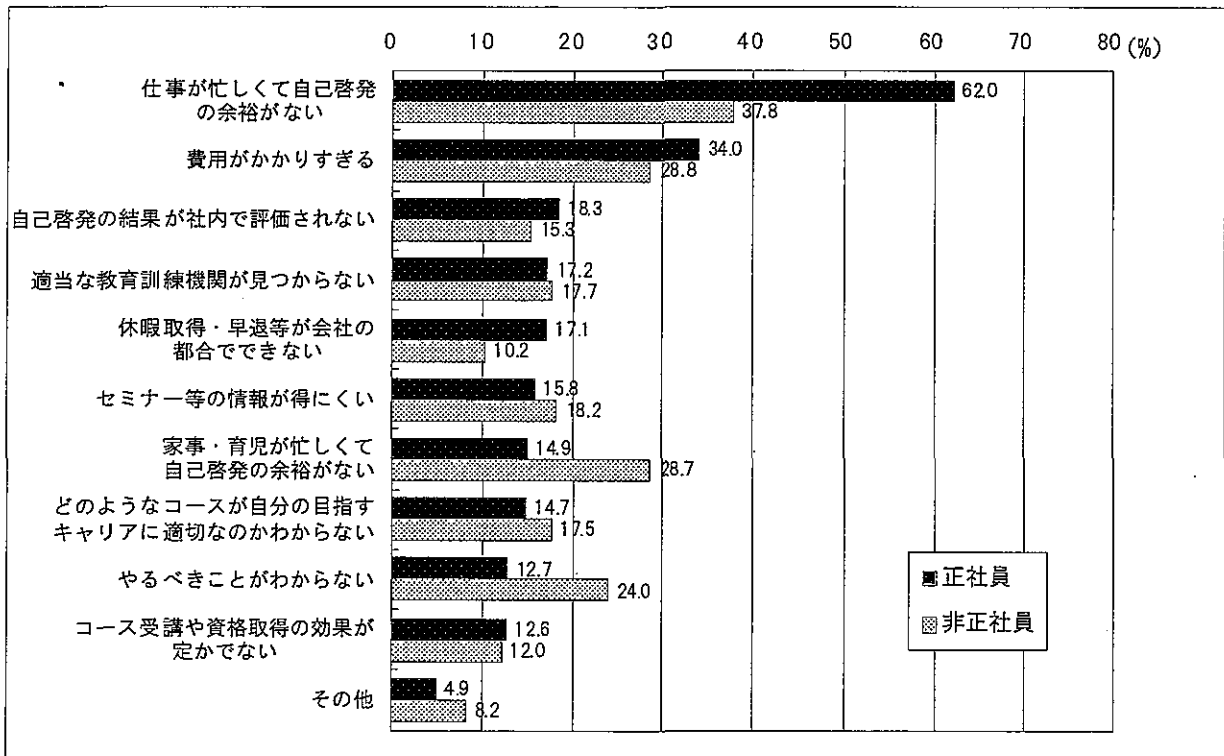


図41 自己啓発の問題点 (複数回答)

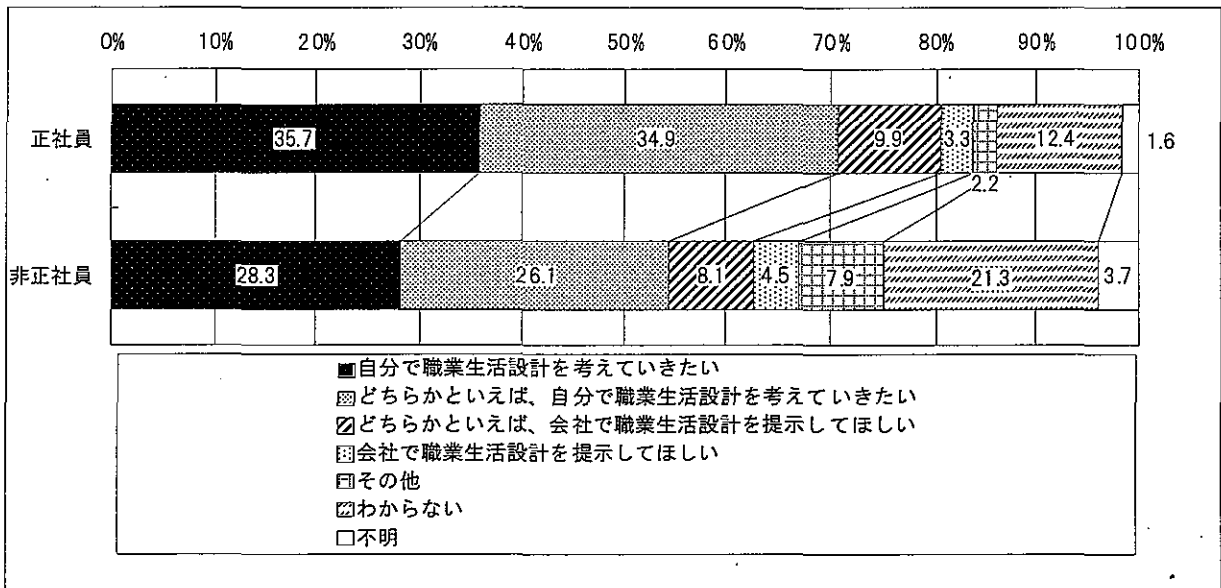


(3) これからの職業生活設計 (図42)

自分自身の職業生活設計についての考えをみると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 35.7%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が 34.9%となり、両者を合わせると約7割 (70.6%) が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。

一方、非正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 28.3%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が 26.1%となり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのは5割台 (54.4%) にとどまるが、会社による職業生活設計提示を求める者(「どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい」、「会社で職業生活設計を提示してほしい」の合計)も1割強となっている。なお、「わからない」とする者の割合が 21.3%と正社員 (12.4%) と比較して約2倍と高くなっている。

図42 職業生活設計の考え方



主な用語の定義

- 1 常用労働者
 - ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
 - ② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- 2 正社員
常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいう。
- 3 非正社員
常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。
- 4 労働生産性
労働生産性とは、労働者一人当たりの付加価値額のこと、これが高いほど労働者の投入に対して生み出す付加価値が高いことを表す。
- 5 計画的なOJT
日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。
- 6 OFF-JT
通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。
- 7 自己啓発
労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。
- 8 職業能力評価
職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社組織で作成された評価基準や、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものをいう。
- 9 階層別研修
新任課長研修、新入社員研修など、階層別に行われる研修
- 10 職能別研修
経理、マーケティング、生産管理、安全衛生、CAD/CAMなど、仕事に関係した専門的能力を養成するための研修
- 11 課題別研修
語学研修、OA、プレゼンテーションの方法など、部門を問わずに特定の目的・課題に対応して行われる研修
- 12 eラーニング
パソコンやインターネット等の情報技術（テレビ、ラジオ等を除く）を活用した学習形態をいう。

13 教育訓練休暇

労働者が、教育訓練に活用できる休暇をいう。

14 キャリア・コンサルティング

労働者が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための専門的な相談のことをいう。

15 職業生活設計

労働者が、その適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画することをいう。