

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

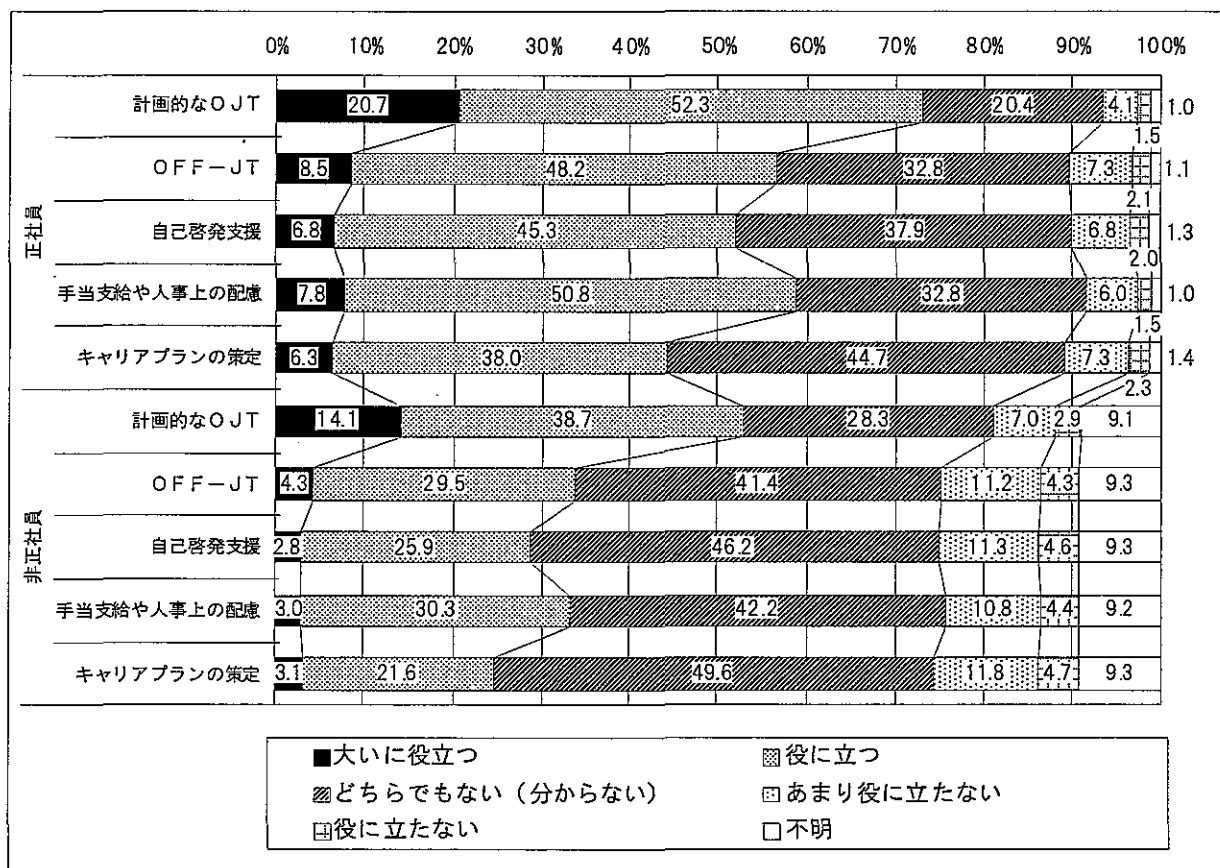
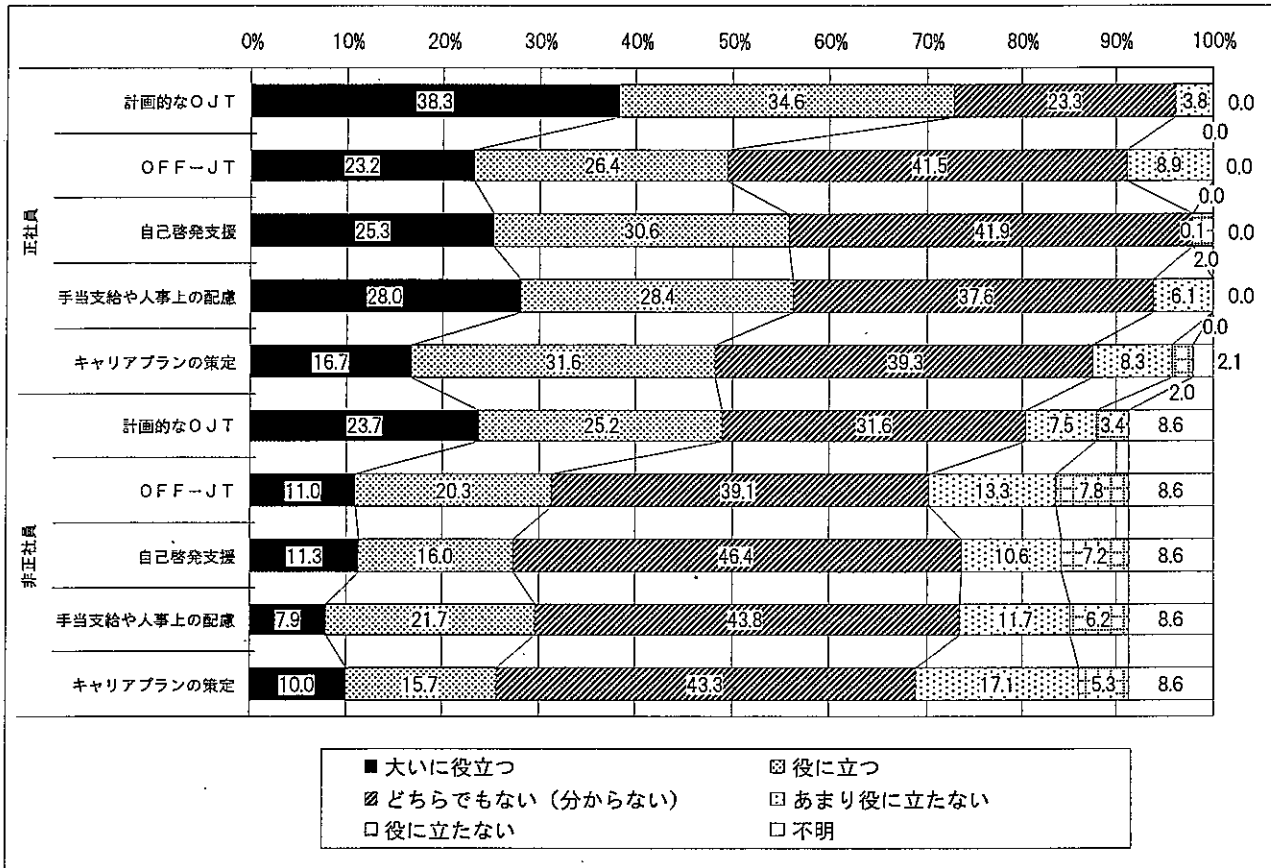


図2 労働生産性が高いと認識している企業における能力開発の制度や取組の労働生産性への役立ち度別企業数の割合



(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

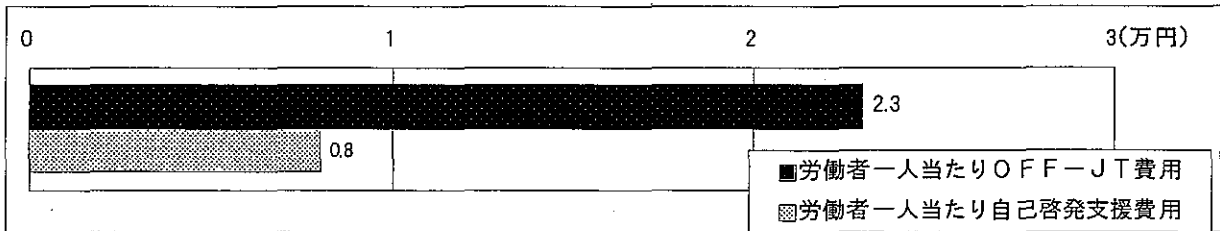
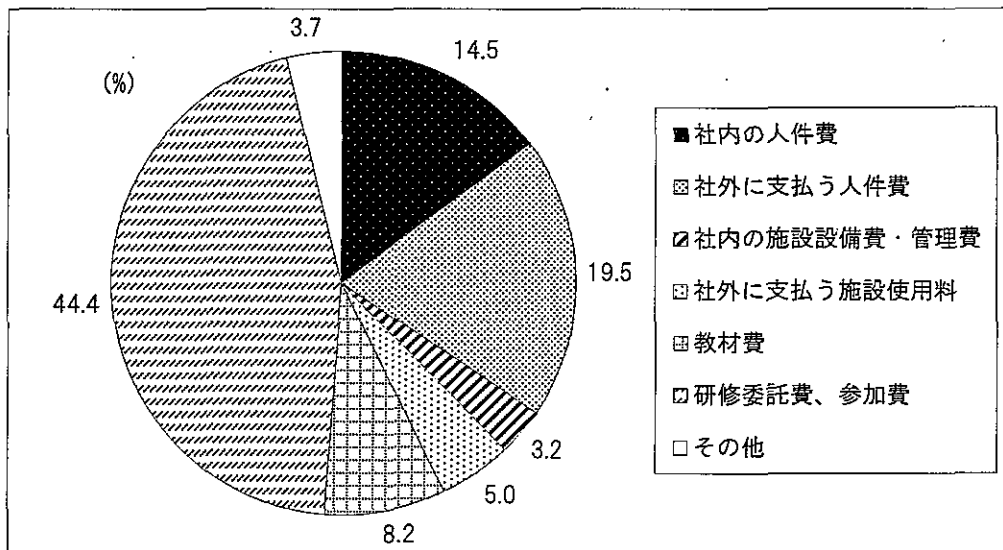


図4 OFF-JTに支出した費用の内訳平均割合



(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)

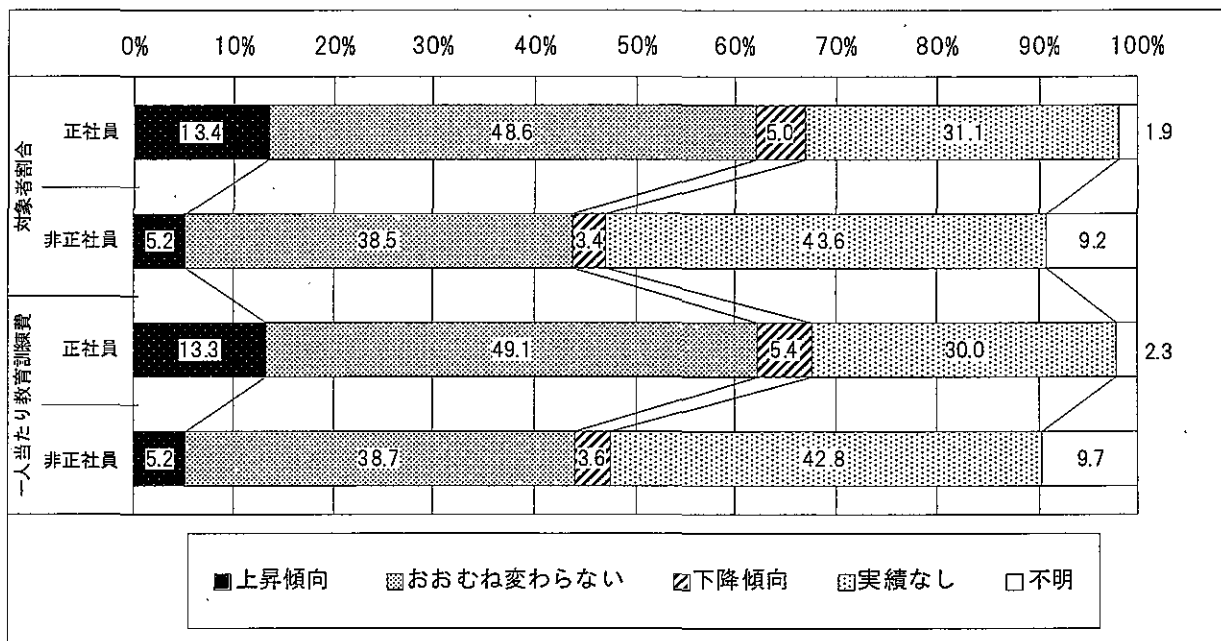
正社員について、自己啓発支援を含む教育訓練対象者の割合が「上昇傾向」にあったとする企業の割合は13.4%、「おおむね変わらない」とする企業は48.6%、「実績なし」とする企業は31.1%となっている。非正社員については、「上昇傾向」とする企業は5.2%、「おおむね変わらない」とする企業は38.5%、「実績なし」とする企業は43.6%となっている。

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)



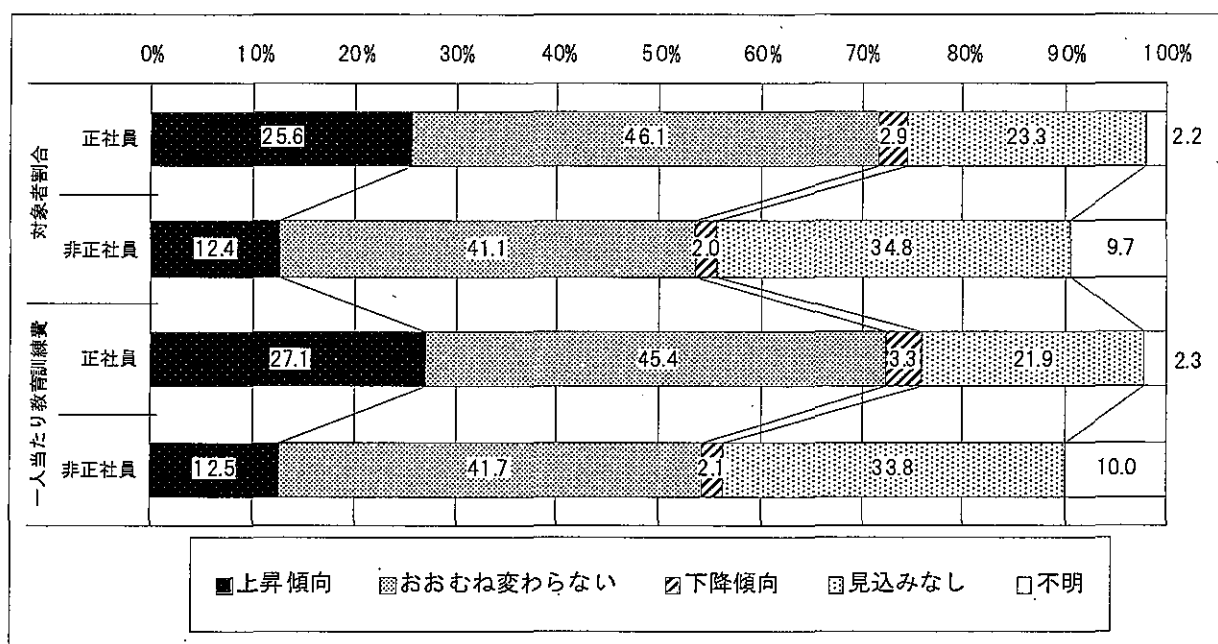
② 今後3年間の見込み(図6)

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

