
第Ⅱ部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第6節 人材育成の動向

1) 職業能力開発を促進する必要性

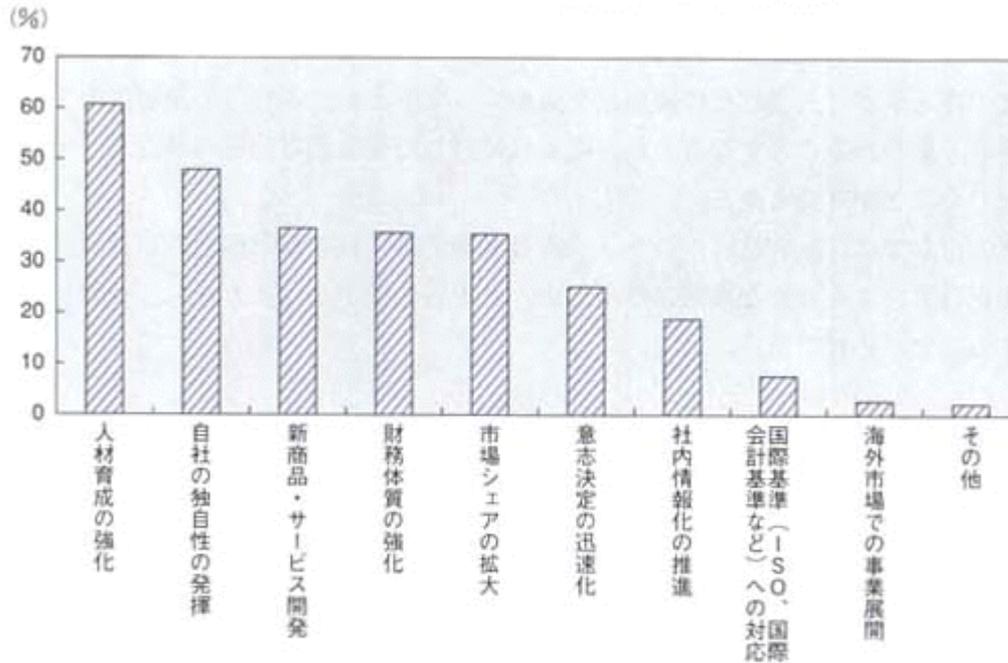
(人材育成は企業経営上の重点課題)

資源の乏しい我が国においては人材が重要な資源であり、人材育成の成否が企業の競争力を左右するのみならず、我が国経済の成長力に重大な影響を及ぼすと考えられる。

企業は人材育成の重要性を強く認識しており、厚生労働省「産業労働事情調査」（2001年）によると、現在最も力を入れている経営課題では、60.4%の企業が「人材の育成強化」を挙げており、次いで、「自社の独自性の発揮」や「新商品・サービス開発」を挙げた企業が多くなっている（第2－（6）－1図）。経済の国際化に伴う競争の激化等に対応するため、企業は人材育成を極めて重視していることがわかる。また、同調査によると、現在求めている人材能力としては、「販売・営業力」、「発想・企画力」、「コスト意識・財務センス」を挙げる企業が多くなっており、こうした人材能力の確保方法としては「内部社員の能力開発の強化」とする企業が中心となっている（付属統計表第174表）。厚生労働省「採用戦略と求める人材に関する調査」（2002年）によると、従業員の能力開発を積極的に行っていると考える企業ほど、売上高、経常利益といった経営指標が良好であるという関係がみられる（付属統計表第175表）。

第2－（6）－1図 最も重視する経営課題（3つまでの複数回答）

第2-(6)-1図 最も重視する経営課題（3つまでの複数回答）



資料出所 厚生労働省「産業労働事情調査（経済のグローバル化に伴う企業活動と労働面の対応に関する調査）」（2001年）

また、「平成13年版労働経済の分析」（116ページ）では、情報通信技術の活用に伴い、今後労働者には、自分自身で新たな企画を生み出す能力や既存業務を改善する能力などが、より求められるようになり、人材の能力が企業の競争力を左右するようになることが明らかにされている。

さらに、第1章でみたように、国際競争が激化する中で我が国経済の空洞化が懸念されており、高度な技術やものづくりの技能を担う人材育成を通じて、我が国の製造業の高付加価値化、生産性の向上を図ることが、地域経済の基盤強化のためにも重要である。

（働き方の多様化の中でも労働者の能力開発に対する意欲は高い）

労働者の就業意識は多様化しているが、自己の職業能力の開発についての関心は高い。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（就業者調査）」（2003年以下「JIL調査（就業者調査）」）によると、労働者のうち、今後、自分の知識・技能を高めたいとする者は89.7%であり、実際に過去1年間に自分の知識・技能を高めるために、会社や民間の行う教育訓練の受講や個人・グループでの学習などを行った者も67.3%に達している。非正社員は正社員よりもやや低く、またその目的も「教養を高めるため」とする者がやや多くなっているが、8割以上の者が知識・技能を高めたいとしており、半数以上の者が実際に知識・技能を高めるための活動を行っている（付属統計表第176表、第177表）。

本章第3節及び第4節でみたように、現在企業では業績評価、成果主義的賃金制度の導入、社内公募制度や自己申告制度の導入など、人事管理の個別化を進めてきているが、これらの諸制度の下では従業員は能力・業績を一層厳しく問われることとなるため、従業員に対して職業能力開発の機会を与え、従業員の能力開発意欲に答えていくことが重要となる。

さらに、現在、企業では、契約社員、パート、派遣労働者等の様々な形態の非正社員の割合を増加させており、また、非正社員をより高度な業務に活用しようとする企業が多いことから、それに対応して能力開発を適切に実施することが必要である。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第6節 人材育成の動向

2) 企業の従業員に対する人材育成の現状と課題

(OJTを中心とした企業内の人材育成)

まず、企業が自社の正社員に対して行う人材育成について、現状と課題を整理したい（非正社員に対する人材育成については4）で述べる。）。

企業の実施する人材育成の方法としては、計画的なOJT（日常の業務に就きながら行われる職業能力開発であって、能力開発に関する計画書を作る等して段階的、継続的に実施するもの）とOff-JT（通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）に大別される。日本労働研究機構「能力開発基本調査」により、その実施状況をみることにする。

計画的なOJTを従業員に対して実施した企業は44.8%であり、産業別にみると建設業、製造業等で高くなっており、企業規模別にみると大規模企業ほど高くなっている（付属統計表第178表）。

また、Off-JTを従業員に対して実施した企業割合は60.2%であり、企業規模が大きいほど、また、計画的なOJTを実施している企業ほど実施割合が高くなっている（付属統計表第179表）。Off-JTの内容としては、職能別研修、階層別研修、目的別・課題別研修、資格取得研修など様々な研修の実施率が高くなっており、企業は複数の研修方法を研修予算や研修対象者等を勘案して効果的に組み合わせ実施しているとみられる（付属統計表第180表）。Off-JTについて諸外国と比較した調査¹⁾によると、厳密な比較はできないものの、アメリカ、カナダ、欧州諸国の企業に比べ日本企業の研修費用は低くなっており、また、研修内容としては、営業、監督者、管理者、新入社員育成については諸外国と比較して割合が高いが、逆に情報技術スキルや技術プロセスに対しては諸外国と比較して割合が低くなっている（付属統計表第181表）。

1) 調査は産能大学がアメリカトレーニング開発協会（ASTD）と協力して実施した。

以上みてきたOJTとOff-JTの関係であるが、「能力開発基本調査」により、これまでの教育訓練方法についてOJTとOff-JTのいずれを重視してきたかをみると、「OJTを重視」または「OJTを重視に近い」とする企業が大半であり、これは今後の教育訓練の方法についての方針をみても同じである（付属統計表第182表）。したがって、企業の人材育成の実態は、日常的には計画的なOJTが中心であり、入社時の集合研修、係長等昇任時の階層別研修等、必要に応じてOff-JTを実施して計画的なOJTによる教育訓練を補完しているといえる。

なお、日米独3か国における大企業のホワイトカラー管理職を対象に実施した調査によると、有力な能力開発の方法として3か国とも「当該職能内のいろいろな仕事を経験したこと」の回答が最も多く、日本だけでなく各国ともOJTが能力開発の中心となっている（付属統計表第183表）。

(従業員の自己啓発に対する支援の現状)

計画的なOJTとOff-JTのほかにも、企業は従業員の行う自己啓発に対しての支援を行っている。「能力開発基本調査」によると、従業員の行う自己啓発に対して、「受講料等の金銭的援助」、「社外研修

コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」、「残業時間の配慮」といった支援を行っている企業が多い（付属統計表第184表）。

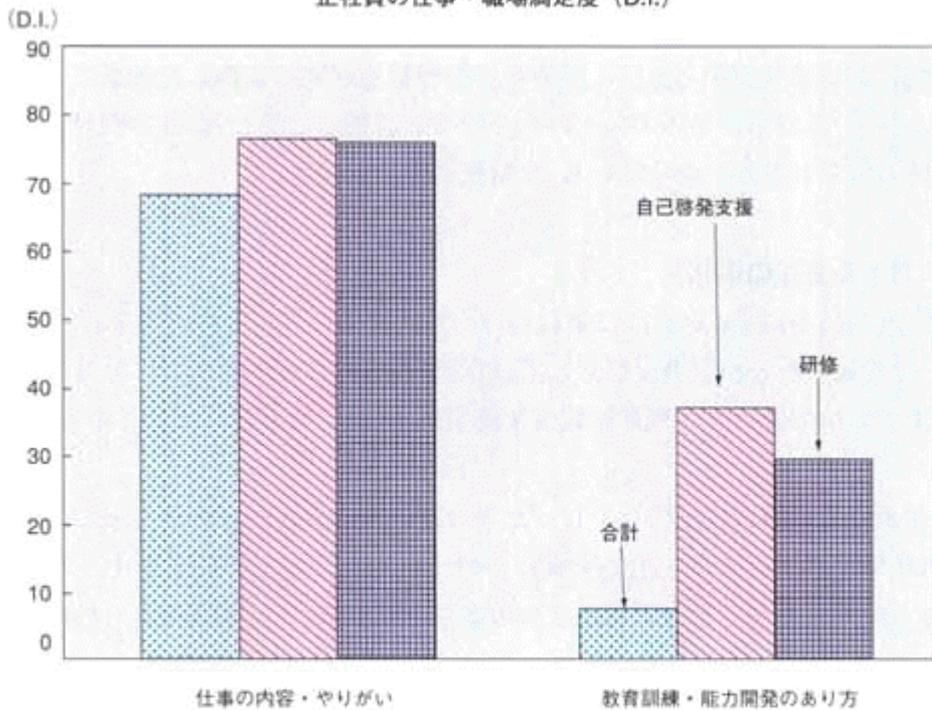
同調査により労働者のうち実際に自己啓発を行った者の割合をみると33.2%となっている。自己啓発の目的としては、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」、「将来の仕事やキャリア・アップに備えて」、「資格取得のため」が多くなっており、自己啓発の方法としては、「自主学習」、「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」、「資格試験受験」が多くなっている（付属統計表第185表、第186表）。また、自己啓発にかかった費用をみると、費用総額は72,508円となっており、自己啓発における費用補助を受けた者の費用総額（106,316円、補助の平均額58,092円）の方が費用補助を受けていない者の費用総額（55,697円）よりも高くなっている。費用補助を受けた者について、費用補助をどこから受けたかをみると、「会社」87.6%、「国の教育訓練給付金制度」15.4%となっている。

（能力開発についての労働者の意識、不安）

次に、能力開発に対する労働者の意識を、「能力開発基本調査」によりみることとする。キャリア形成2)や能力開発に関し、問題がないとする者は3割未満に過ぎず、現在感じている問題点としては、「自分の能力が他社でも通用するかどうかわからない」、「リストラによって職を失うかもしれない」、「どういう能力開発をしたらよいかわからない」等を挙げる者が多くなっている（付属統計表第187表）。また、会社の教育訓練についての希望・要望をみると、「社外に通用する能力を身につける研修の充実」、「研修や自己啓発に関する時間的配慮」、「研修や自己啓発に関する金銭的支援の充実」のほか、「企業が求める能力要件の明確化」等が多くなっている（付属統計表第188表）。労働者は今後の自分のキャリア形成についての不安もあって、能力開発の必要性を認識し、自ら取り組んでいこうとする意識が強い一方で、企業による支援に対する期待も強いことがうかがわれる。また、JIL調査（就業者調査）により、労働者（正社員）の「教育訓練・能力開発のあり方」についての満足度（D.I.）をみると、研修や自己啓発支援といった企業による能力開発支援を受けられる者の満足度は高くなっている。さらに、これらの支援を受けられる者は、「仕事の内容・やりがい」に関する満足度も同様に高くなっている（第2－（6）－2図）。

第2－（6）－2図 企業による能力開発支援の有無別正社員の仕事・職場満足度（D.I.）

第2-(6)-2図 企業による能力開発支援の有無別
正社員の仕事・職場満足度 (D.I.)



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(就業者調査)」(2003年)
 (注) 1) 満足度(D.I.)は、回答者割合を「満足(+2)」、「やや満足(+1)」、「やや不満(-1)」、「不満(-2)」として試算した。
 2) 「合計」は、諸制度が利用可能であるか否かにかかわらず、すべての正社員について試算した満足度の値であり、「自己啓発支援」、「研修」は、当該制度が利用可能な正社員について試算した満足度の値である。

2) 厚生労働省職業能力開発局「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書」(2002年7月)では、「『キャリア』とは、一般に『経歴』、『経験』、『発展』さらには、『関連した職業能力の連鎖』等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。『職業能力』との関連で考えると、『職業能力』は『キャリア』を積んだ結果として蓄積されていくものであるのに対し、『キャリア』は職業経験を通して、『職業能力』を蓄積していく過程の概念であるとも言える。『キャリア形成』とは、このような『キャリア』の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、『関連した職業能力の連鎖を通して職業能力を形成していくこと』と捉えることが適当と考えられる。」とされている。

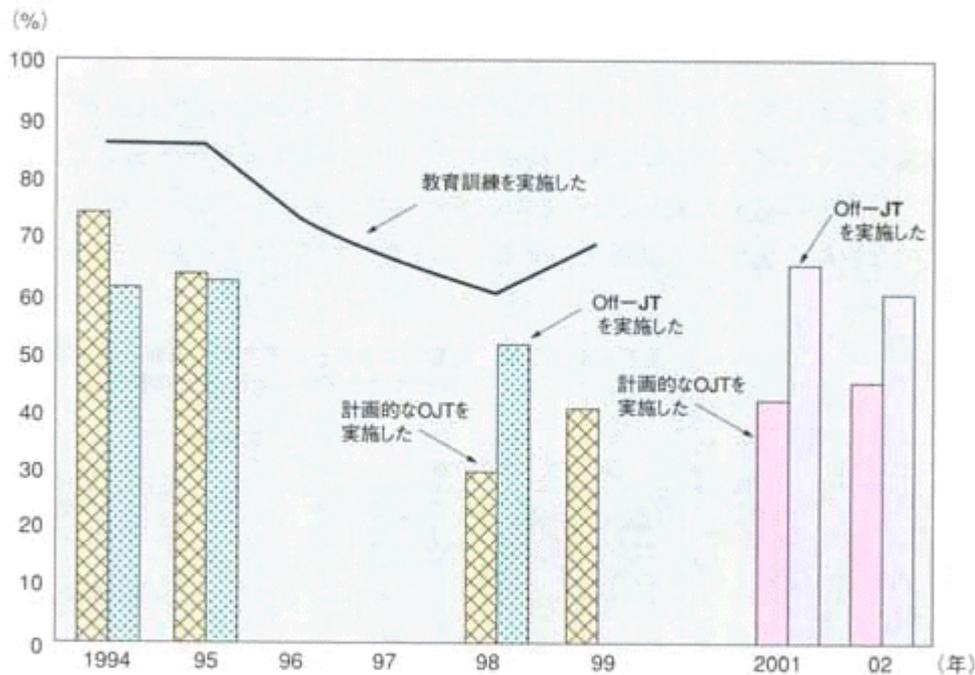
(人材育成に関する企業の方針と課題)

「能力開発基本調査」により、企業の人材育成に対する考え方をみると、「教育訓練を行うのは企業の責任」か「教育訓練に責任を持つのは従業員個人」かについて、現状、今後とも「教育訓練を行うのは企業の責任」とする企業の方が多くなっており、従業員の教育訓練に責任を持つ意識が強いことが分かる(付属統計表第189表)。一方で、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)によると、能力開発部門の重点業務として「自己啓発の促進」を挙げる企業が多くなっており、次いで「経営戦略に即した能力開発実施」、「能力開発計画・体系の整備」、「能力開発プログラムの整備」等を挙げる企業が多くなっている(付属統計表第190表)。このことから、企業は従業員の教育訓練に責任を持つ意識が強いが、同時に、自己啓発を重視するなど従業員の自覚を促したいとする考え方も強いことがうかがえる。

次に、OJT、Off-JT、自己啓発支援の別に、課題をみていくこととする。能力開発の実施状況として、労働省「民間教育訓練実態調査」により計画的なOJT又はOff-JTを実施した事業所の割合をみると、1990年代後半に低下傾向にある(第2-(6)-3図)。

第2-(6)-3図 企業の教育訓練実施状況

第2-(6)-3図 企業の教育訓練実施状況



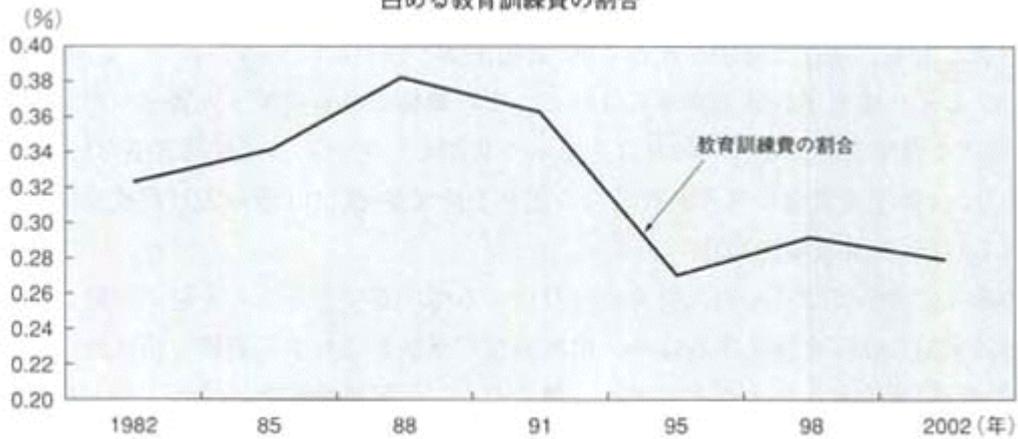
資料出所 2001年、2002年は日本労働研究機構「能力開発基本調査」
1999年以前は労働省「民間教育訓練実態調査」
(注) 2001年、2002年は企業割合、1999年以前は事業所割合である。

OJT実施上の問題点としては、前出「産業訓練実態調査」によると、「個々の管理者や先輩に任せ放し」、「上司や管理者が忙しくなり部下育成まで手が回らない」、「管理・監督者が必要性は理解しているが行動が伴わない」などを挙げる企業が多くなっており、上司の指導能力や熱心さに左右される可能性が高いことから、企業の能力開発計画・体系を整備し、計画的に実施していくことが重要である（付属統計表第191表）。

Off-JTについては、バブル崩壊後、企業を取り巻く経営環境は厳しい状況が続いていることもあり、企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は低下傾向にある（第2-(6)-4図）。また、前出「産業訓練実態調査」によると、5年前と比較して43%の企業が「教育経費が減少した」としている。先にみたように、多くの企業が「人材の育成強化」を最も力を入れている経営課題に挙げているのであるが、実際には人材育成に対する投資が不十分となっている可能性がある。

第2-(6)-4図 労働費用（現金給与総額を含む）に占める教育訓練費の割合

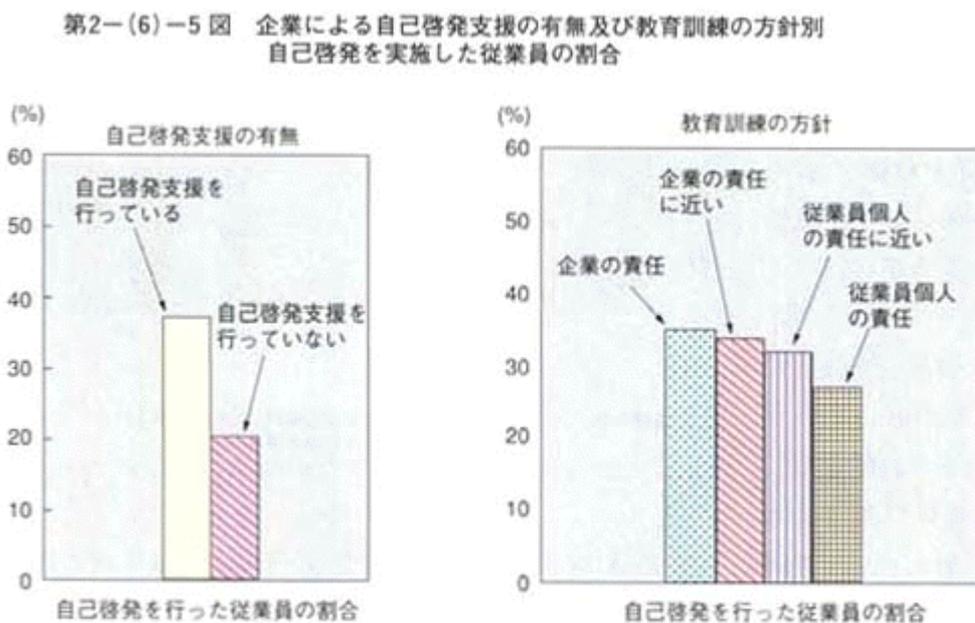
第2-(6)-4図 労働費用（現金給与総額を含む）に占める教育訓練費の割合



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

また、自己啓発について、「能力開発基本調査」により、労働者の認識する自己啓発に当たったの問題点をみると、「忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」等を挙げるものが多くなっていることから、時間や費用の面から自己啓発が十分実施できていないとみられ、就業時間の配慮や費用補助等の面で、企業が従業員を支援していくことが今後とも重要である（付属統計表第192表）。同調査によると、自己啓発を実施している者の割合は、従業員に対する自己啓発支援策を実施している企業の従業員ほど、また、「教育訓練を行うのは企業の責任」と考える企業の従業員ほど高くなっており、企業による支援策の実施が従業員の自主的な取組を促すことに効果的であることが分かる（第2-(6)-5図）。

第2-(6)-5図 企業による自己啓発支援の有無及び教育訓練の方針別自己啓発を実施した従業員の割合



資料出所 日本労働研究機構「能力開発基本調査報告書」（2002年度）

（成果主義の導入に伴う人材育成の課題）

このほか、賃金・処遇制度や評価制度における成果主義の導入に伴い、人材育成が軽視されかねないこ

とも注意が必要である。(財)社会経済生産性本部「職場生活と仕事に関するアンケート調査」(1998年)を活用した分析結果によると、成果主義賃金が導入されていない職場よりも成果主義賃金への見直しが行われた職場の社員で、「部下や後輩を育てる」、「ゆとりをもって仕事をしている」、「仲間と協力して仕事をする」傾向が弱くなっており、成果主義賃金の導入が職場のゆとりを低減させ、OJT等の人材育成機能を弱めかねないことがうかがわれる(付属統計表第193表)。

成果主義の導入に伴ってこうした人材育成を軽視する傾向が生じることを防ぐため、能力開発計画・体系の整備を進め計画的なOJTを促進するほか、管理職など評価者に対する業績評価において成果の目標や評価基準に「部下の育成」を取り入れるなどにより、職場の人的資源開発機能の維持・向上を図ることが課題となる。また、評価される従業員本人の意識としても、短期業績を達成することを重視するあまり自身の長期的な能力開発意欲が弱まるおそれがある。このため、個々の従業員の目標の設定において能力開発に関する課題・目標を明確化することや、業績評価結果のフィードバック(本人への通知)において能力開発の達成評価を行い、今後の能力開発の課題を評価者・管理者との共通認識として次期の目標設定に反映することなどにより、成果主義的賃金・処遇制度を従業員の能力開発を進める仕組みとする必要がある。

また、成果主義の下では、配属部門の違いにより能力開発や能力発揮の機会に不均衡が生じることについて、従業員の間で不公平感を強めるおそれがある。さらに、従業員の能力開発には配置転換によるキャリア形成も重要であると考えられるが、成果の達成を求められる管理者にとって、中長期的な視点からは部下の能力開発のために他の職場への異動が望ましいと考えられても、有能な人材であればあるほど、自分に課せられた成果の達成のために職場内に止めようとする誘因が働くと考えられる。これを予防するために、個々の管理職任せにするのではなく、企業の人事施策として、社内公募制度や自己申告制度の導入、能力開発を含む目標の設定・達成状況等についての評価者と従業員との面談の実施等により、キャリア形成についての従業員の自覚を促すとともに、企業として従業員のキャリア形成への関与を強めることが重要である。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第6節 人材育成の動向

3) 公共職業訓練、学校教育における人材育成の現状と課題

2) では企業における従業員に対する人材育成をみてきたが、ここでは、公共職業訓練や学校教育における人材育成の現状を概観することとする。近年、離職失業者や学卒未就職者などが増加しているが、これらの者は就職するために職業能力を向上させる必要性が高いにもかかわらず、企業における人材育成の対象とならないため、公共職業訓練等による支援ニーズが高いと考えられる。また、学卒未就職者、早期離職者やフリーターの増加等が生じている若年者については、学校教育段階での職業意識の啓発等を図ることも重要であり、学校や事業主等と連携した取組の強化が求められている。

(公共職業訓練の役割)

厳しい雇用情勢の下で国及び都道府県が実施する公共職業訓練のニーズが高まっている。公共職業訓練受講者数を対象者別にみると、2001年度に、離職者は52万人、在職者は51万人、学卒者は3万人となっており、離職者の増加傾向が顕著である(付属統計表第194表)。離職者の職業訓練では、新たな職業に必要な技能及び知識を習得させることによって早期再就職を図ることが重要であるため、労働力需要の動向に見合った職業訓練コースの機動的な設定、見直しが行われており、離職者の職業訓練実施人数を訓練分野別にみると、求人数の多い事務・サービス系や介護・IT等の専門技術系職種の職業訓練が増加している(付属統計表第195表)。また、離職者の増大と労働者に求められる職業能力の多様化に対応して民間訓練機関の活用が図られており、専門学校、大学・大学院、民間企業等への委託訓練が拡大している(付属統計表第196表)。

では、求職者からみると、訓練ニーズに合致した職業訓練を受けることができているのだろうか。厚生労働省「求職者総合実態調査(第1回調査)」(2002年)1)によると、新規求職から半年のうちに何らかの訓練(公共職業訓練又は民間教育訓練)を受けた求職者の割合は、14.6%であり、訓練内容別にみると、情報関係、事務関係、福祉・介護関係が高くなっている(付属統計表第197表)。これらの訓練を受講した求職者について、訓練がどの程度就職に役に立つと感じたかをみると、役立つとした者の割合は6割以上であり、訓練分野別には、情報関係、サービス関係、福祉・介護関係等で高くなっており、求人ニーズの高い分野で比較的効果的な訓練が実施されているとみられる(付属統計表第198表)。また、調査時点で就業している者2)について、現在の仕事を受講した訓練内容とどの程度関係しているかをみると、福祉・介護関係、事務関係、建設関係等で「関係する」とした者が多くなっている(付属統計表第199表)。また、求職者がハローワークに期待することをみると、「求人に関する情報をもっと知らせたい」、「就職に役立つ情報やノウハウを教えて欲しい」等が多く挙げられている(付属統計表第200表)。これらを踏まえると、引き続き労働力需要の動向に見合った訓練コースの機動的な設定、見直しを行うほか、求職者が求人ニーズの動向についての認識を深め職探しと能力開発に取り組んでいけるよう、情報提供等の支援を強めていくことが重要であるといえよう。

1) 2001年12月にハローワークに新規に求職申込みをした者を対象に、2002年6月時点で調査された。

2) 調査時点で就業している者は調査対象者の49.4%であった。

(学校教育における人材育成の役割)

次に学校教育における人材育成についてみることにする。学校教育は新規学卒者を社会に送り出す役割を担っており、若年者が適切に職業生活を始めるための準備期間としての役割が大きい。また、職業生涯を通じた能力開発に取り組む社会人の再教育の場としても重要である。

文部科学省「学校基本調査」により、学歴別に新規学卒就職者数の推移をみると、近年、中卒、高卒が大きく減少する一方、大卒がほぼ横ばい、大学院卒が増加するなど、新規学卒就職者の高学歴化が進んでいる(付属統計表第201表)。新規学卒就職者を職業別にみると、高卒では、生産工程・労務作業、サービス職業従事者が多く、近年、事務従事者が大きく減少している。大卒では、事務従事者、専門的・技術的職業従事者が多くなっている。大学院卒は、修士課程では技術者、教員等が多く8割以上の者が専門的・技術的職業に就いており、博士課程では保健医療従事者、教員等が多く、9割以上の者が専門的・技術的職業に就いている(付属統計表第202表)。

社会人の再教育ニーズの高まりを受けて、大学院における社会人の受入れが活発化している。社会人の大学院入学者数は年々増加しており(付属統計表第203表)、2002年度には大学院学生のうち14.8%を社会人が占めている。社会人の大学院学生を専攻別にみると、修士課程では社会科学、教育等の割合が高く、博士課程では保健、工学等の割合が高くなっている(付属統計表第204表)。今後、大学院側の社会人受入れの取組の促進が見込まれるほか、国の教育訓練給付制度における対象講座への重点的指定などにより、社会人の教育訓練機会として一層活用されることが期待される。

また、専門学校(専修学校専門課程)による実践的な職業教育の役割も高まっている。就職率の低迷と実学指向等を背景に高卒者の専門学校への進学率が高まっている(付属統計表第205表)。また、専門学校への入学者のうち大学等を卒業した者の割合は2002年度に8.0%となっている。入学者を学科別にみると、男性では、工業関係(情報処理、自動車整備等)、文化・教養関係(デザイン等)等が高く、女性では、医療関係(看護)、文化・教養関係(デザイン等)、衛生関係(美容)等が高くなっている(付属統計表第206表)。

(若年者の人材育成における課題)

若年者については、学卒未就職者や早期離職者、フリーターなどが増加しており、このことは企業での継続的就業を通じた本人の適切なキャリア形成の機会の損失であるだけでなく、我が国にとって人的資源の蓄積が十分になされなくなり将来の経済成長にマイナスの影響を及ぼす可能性もある。

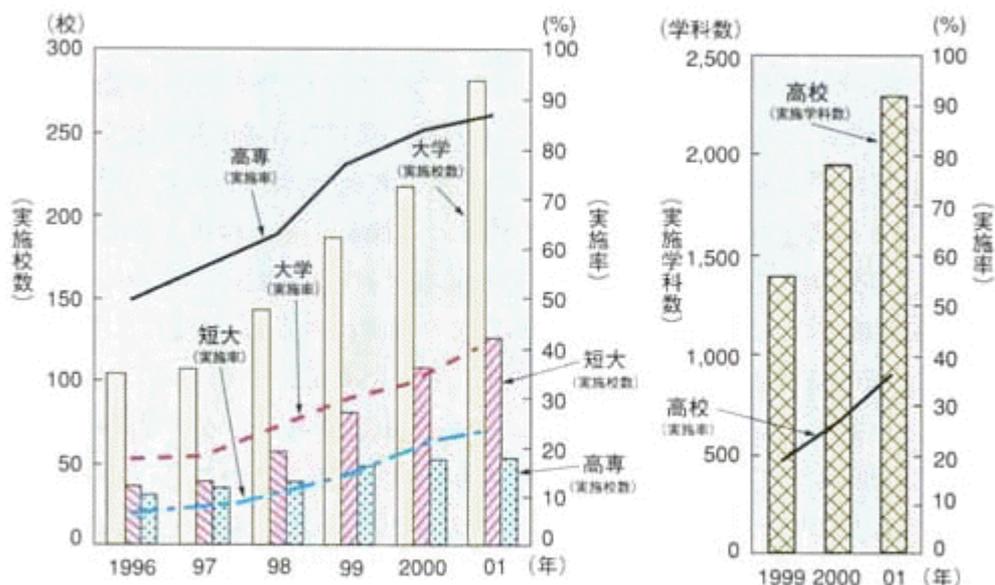
この問題の原因としては、

- 1) 求人的大幅な減少、
- 2) 将来の目標を立てられない若年者の増加、
- 3) 経済社会の構造変化に教育・人材育成・雇用のシステムが対応できていないこと

等がある。

このため、若年者自らが職業意識を高め、適切な職業選択と職業生活の設計ができるよう、職業安定機関と学校が密接に連携して、就職指導、職場適応指導を適切に行うことが重要である。また、学校、事業主等との協力の下でインターンシップ(就業体験)など在学中の職業体験の機会を拡大し、在学中の早い時期からの職業意識の啓発に積極的に取り組むことが求められている(第2- (6) -6図)。さらに、厳しい雇用情勢が続く中で、やむを得ずフリーターとなっている者も増加しているとみられることから、学卒未就職者やフリーター等についても、就職を促進したり、その発生を未然に防止するための支援を行い、職業的自立を促すことが重要であり、若年者トライアル雇用事業の推進、地域における相談・情報提供などの就業支援機能の充実、企業実習も含む実践的な職業能力開発機会の充実、学卒・若年向けの実践的な能力評価・公証の仕組みの整備等が必要である。

第2- (6) -6図 インターンシップ（就業体験）の実施状況



資料出所 高等専門学校、短期大学及び大学については、文部科学省「インターンシップ実施状況調査」
 高等学校については、文部科学省「高等学校教育の改革に関する推進状況」

このような中、2003年6月、当面3年間で、人材対策の強化を通じ、若年者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進し、若年失業者等の増加傾向を転換させることを目指した「若者自立・挑戦プラン」が関係閣僚からなる「若者自立・挑戦戦略会議」により策定され、教育・雇用・産業政策の連携を強化するとともに、人材対策への政策資源の重点投入とその効率的な活用、成果の最大化を図りながら、官民一体となって総合的な人材対策を強化することとされたところである。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第6節 人材育成の動向

4) 就業形態の多様化に伴う人材育成の課題

(非正社員の職業能力開発の現状)

前述のように、現在、企業の中では非正社員の割合が増加しており、雇用形態の多様化に対応して非正社員に対しても能力開発が適切に実施されないと、働き方の多様化の結果として、我が国全体での能力開発が進まないことになりかねない。そこで、企業の非正社員に対する人材育成の現状と認識、非正社員的能力開発についての意識等を見ることとする。

まず、企業における非正社員の割合が高まると、職務内容、求められる能力水準の異なる労働者が混在することになるため、企業内での訓練が行いにくくなるのではないかと考えられる。この点について、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（企業調査）」（2003年以下「JIL調査（企業調査）」）によりみると、非正社員の活用により生じている影響として、「職業訓練が行いにくくなっている」とする企業が「職業訓練が行いやすくなっている」とする企業よりもやや多くなっている（前掲第2-（1）-14図）。また、JIL調査（就業者調査）により労働者（正社員及び出向社員）の意識をみると、「職業訓練が行いにくくなっている」とした者がやや多く、企業と同様の認識となっている（前掲第2-（1）-15図）。

次に、事業所における「パート等労働者」に対する訓練実施状況について、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2001年）によりみると、計画的なOJT、Off-JTのいずれも、「パート等労働者」に対して実施している事業所は2割程度にとどまっているが、産業別にみると、「パート等労働者」を多く活用している小売業、飲食店や金融・保険業などで高くなっている（付属統計表第207表）。また、厚生労働省「労働者派遣事業実態調査」（2002年）によると、派遣労働者のうち教育訓練を受けた者は51.3%で、半数近い者は教育訓練を受けておらず、教育訓練を受けた者のうち、新規採用・登録時に受けた者は半数程度で、派遣直前や派遣後に受けた者も多い（付属統計表第208表）。また、JIL調査（就業者調査）により、勤務先で「自己啓発支援制度」、「研修制度」を利用できる就業者の割合をみると、正社員と比較して非正社員、特に「パートタイマー（短時間）」、「パートタイマー（その他）」で低くなっている（付属統計表第209表）。

しかし一方で、非正社員の自らの職業能力開発についての意欲は高く、同調査によると「自分の知識・技能を高めたい」と考えている割合は、82.9%にも達している（前掲付属統計表第176表）。ただし、自分の知識・技能を高めるために行った手段（過去1年間）をみると、非正社員で「会社の行う教育訓練」と回答した人は全体の22.2%と低く、また、「何もしていない」と回答した人も42.8%に達している（前掲付属統計表第177表）。このように、非正社員の能力開発意欲は高いものの、企業の非正社員に対する人材育成意欲が乏しいこともあって、職業能力開発が十分には行われていないとみられる。

(就業実態に見合った能力開発を実施することが重要)

企業が非正社員についても今後の能力開発の対象者と考えているかを、JIL調査（企業調査）によりみると、半数近い企業が非正社員は能力開発の対象外と考えており、非正社員全般に人材育成を実施している企業は25.8%で、非正社員の一部を対象と考える企業を加えても47.4%にとどまっている。しかしながら、3年後に非正社員の増加または非正社員の割合の上昇を見込んでいる企業では、非正社員についても今後の能力開発の対象者として考えている割合が高くなっている（付属統計表第210表）。

同調査により、労働者の「教育訓練・能力開発のあり方」にかかる満足度（D.I.）をみると、上述した非正社員の不十分な能力開発環境を反映して、もともと低い値であった正社員の満足度と比較して、非正社員の満足度はさらに低くなっている。しかしながら、勤め先で自己啓発支援や研修といった能力開発に関する支援を受けられる者についてみると、満足度は高くなっている。さらに、これらの支援を受けられる者は、「教育訓練・能力開発のあり方」についての満足度だけでなく、「仕事の内容・やりがい」についての満足度も同様に高くなっている（第2-（6）-7表）。また、「パート等労働者」について、事業所において計画的なOJT、Off-JTを受けている者ほど、「単純・補助的な仕事ではなく主要な仕事をしたい」、「教育訓練を受けるなどして技術・技能・資格を活かした仕事がしたい」とする割合が高くなっている（付属統計表第211表）。

第2-（6）-7表 自己啓発支援、研修制度の適用の有無別にみた現在の職場に対する満足度（D.I.）

第2-（6）-7表 自己啓発支援、研修制度の適用の有無別にみた現在の職場に対する満足度(D.I.)

①教育訓練・能力開発のあり方についての満足度（D.I.）

利用可能な制度	正社員	契約社員	パートタイマー(短期型)	パートタイマー(その他)	派遣(登録型)	派遣(常用雇型)
計	7.4	3.6	-12.2	-8.6	-18.6	-26.0
自己啓発支援	36.7	51.0	36.3	31.9	18.1	-7.8
研修制度	29.0	53.0	21.6	28.8	12.5	7.8

②仕事の内容・やりがいについての満足度（D.I.）

利用可能な制度	正社員	契約社員	パートタイマー(短期型)	パートタイマー(その他)	派遣(登録型)	派遣(常用雇型)
計	68.1	71.8	63.6	72.8	55.2	65.7
自己啓発支援	76.4	87.3	101.4	92.9	63.9	66.5
研修制度	75.6	88.9	79.5	84.0	53.0	68.5

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(就業者調査)」(2003年)

(注) 1) 満足度(D.I.)は、回答者割合を「満足(+2)」、「やや満足(+1)」、「やや不満(-1)」、「不満(-2)」として試算した。

2) 「合計」は、諸制度が利用可能であるか否かにかかわらず、就業形態ごとにすべての労働者について試算した満足度の値であり、「自己啓発支援」「研修制度」は、就業形態ごとに当該制度が利用可能な労働者について試算した満足度の値である。

これらのことから、企業は非正社員に対しても能力開発に関する支援を実施することにより、非正社員の満足度を高めるとともに、非正社員の仕事に対する意欲を高めることができ、企業活動にとってプラスとなることが分かる。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第6節 人材育成の動向

5) 総括

人材育成の重要性については、企業、労働者とも認識しているものの、企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は低下傾向にあり、業務が忙しいことなどからOJTや自己啓発の実施も十分とはいえない状況にある。さらに、成果主義の下では職場が短期指向に陥り人材育成が軽視されるおそれがある。これを防止するためには、成果目標に部下の育成や自身の能力開発の課題を設定するなど成果主義的賃金・処遇制度を従業員の能力開発を進める仕組みとするとともに、社内公募制度や自己申告制度の導入、評価面談の実施等により、企業として従業員のキャリア形成への関与を強めることが重要となる。

非正社員については、能力開発の意欲は高いものの教育訓練の機会は少ないのが現状であるが、今後、企業がさらに非正社員の活用を図っていくためには、非正社員に対しても、職務遂行に必要な訓練を実施するとともに、職業能力や意欲等の就業実態に見合ったキャリア形成・処遇を実施していくことが、人材育成の重要な課題になると考えられる。

学卒未就職者、フリーターの増加等がみられる若年者の人材育成については、社会全体で取り組むべき重大な問題であり、職業意識の啓発や就職の促進、能力開発機会・情報の提供等に取り組んでいくことが必要である。

このような人材育成の取組を進めることは、我が国全体でみた人的能力を高め、少子高齢化が進む我が国の将来の成長力を維持することにもつながるものと考えられる。
