

JILPT 調査

# 人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査 (企業・個人モニター)

10人未満では4社に1社が育成方針定めず  
OJT 経験の自覚ない労働者が3割超

調査部

人手不足が進行するなか、人材への投資によって労働生産性を高めることがますます重要となっている。しかし、中小企業では、時間・財源不足やノウハウの欠如などがネックとなり、人材育成や能力開発に十分に取組めないケースも多い。そこで当機構では、中小企業（特に従業員が30人未満の企業を意識）の人材育成と能力開発の現状と課題を探るため、企業アンケートと労働者を対象としたインターネット調査を行った。本稿では、両調査の結果概要を紹介する。なお、調査結果からは、小規模企業ほど人材育成方針を持つ企業割合が低下し、労働者の方もOJTを経験した自覚がない人の割合が増すなどの実態が浮き彫りとなっている。

二つの調査の実施時期は、企業調査が2016年9月～10月で、労働者調査が2016年11月。調査対象は、企業調査は従業員数5人以上の2万社（一部の業種を除く）で、6,852社（34.3%）から有効回答を得た。一方、労働者調査は、民間調査会社のモニターを対象とし、年齢は18歳～65歳、正社員および直接雇用の非正社員の男女1万人から回答を得た（業種は企業調査と同じ）。なお、調査対象や回答企業、回答者の属性の詳細については、当機構HP(<http://www.jil.go.jp/>)ですでに公表している調査結果報告、調査シリーズNo.172『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）』およ

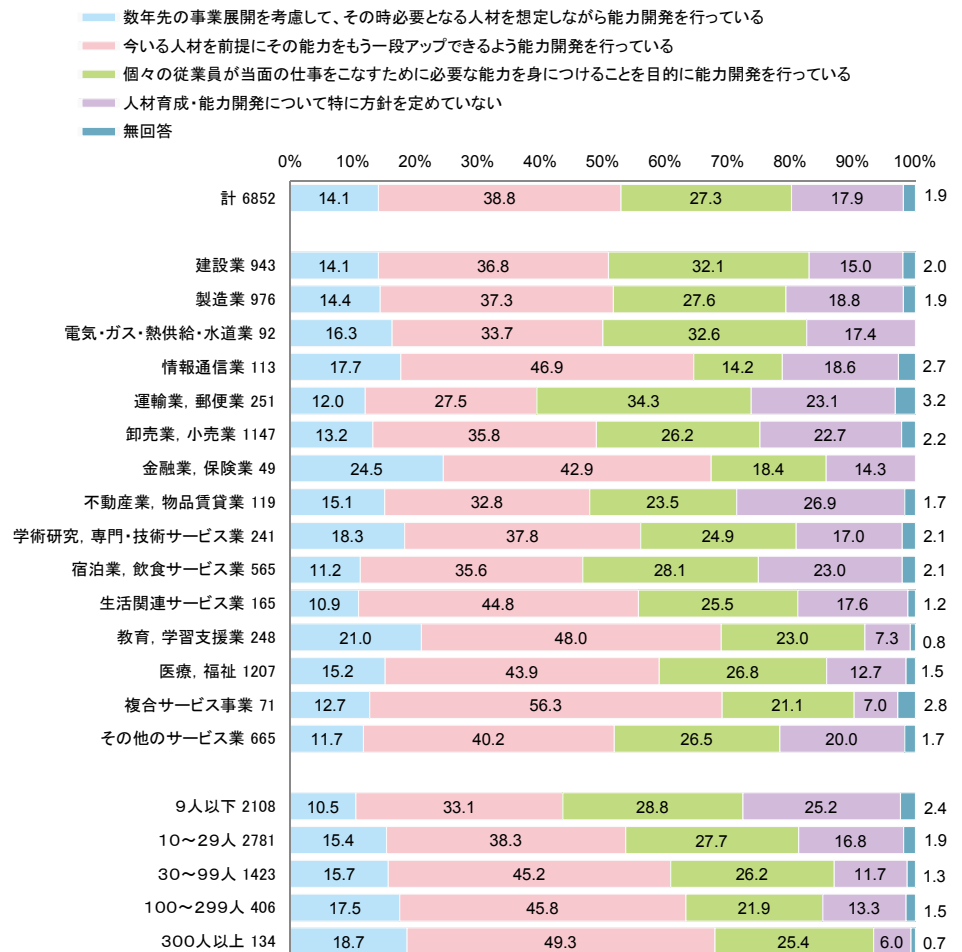
び調査シリーズNo.173『同タイトル（労働者調査）』を参考にされたい。

## I 人材育成・能力開発の取り組み (企業調査)

### 1 人材育成・能力開発の方針

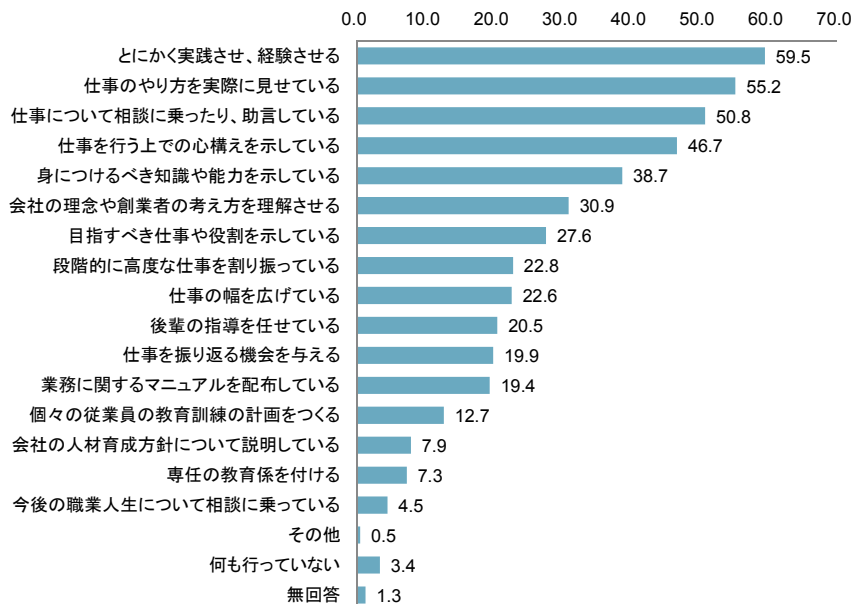
まずは企業が人材育成や能力開発についてどのような方針を持っているかを確認していきたい。「数年先

図表1 従業員に対する人材育成・能力開発の方針



の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるような能力開発を行っている」、「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」、「特に方針を定めていない」との選択肢から、あてはまるものを一つ選んでもらったところ、最も回答割合が高かったのが「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップ…」(38.8%)で、次いで「個々の従業員が当面の仕事をこなすため…」(27.3%)、「特に方針を定めていない」(17.9%)と続き、「数年先の事業展開を考慮して…」(14.1%)が最も回答割合が低かった(図表1)。

図表2 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み(OJT)(複数回答 n=6,852)(単位:%)



図表3 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み(OJT)(複数回答 規模別および業種別)(単位:%)

	n	現場					方針・考え方					マニュアル・計画			相談・助言			その他	何も行っていない	無回答	
		とにかく実践させ、経験させる	仕事のやり方を実際に見せている	仕事の幅を広げている	段階的に高度な仕事を割り振っている	後輩の指導を任せている	仕事を行う上での心構えを示している	会社の理念や創業者の考え方を理解させる	身につけるべき知識や能力を示している	会社の人材育成方針について説明している	目指すべき仕事や役割を示している	業務に関するマニュアルを配布している	個々の従業員の教育訓練の計画をつくる	専任の教育係を付ける	仕事について相談に乗ったり、助言している	仕事を振り返る機会を与える	今後の職業人生について相談に乗っている				
従業員規模別	9人以下	2,108	58.3	51.8	20.6	18.6	14.7	43.3	21.4	36.8	4.4	24.3	9.7	8.2	3.8	45.2	16.9	3.2	0.4	6.0	1.6
	10~29人	2,781	62.2	56.3	22.5	23.7	22.2	49.8	31.0	40.3	8.0	29.5	19.0	12.0	6.8	53.3	20.4	5.2	0.5	2.6	1.2
	30~99人	1,423	58.6	57.5	24.5	24.8	24.5	46.8	39.0	38.2	10.3	27.5	27.8	17.1	10.1	53.4	20.4	4.4	0.1	1.6	0.8
	100~299人	406	52.5	57.6	24.6	29.3	25.1	43.3	43.1	37.9	13.5	30.3	36.5	19.7	15.3	54.4	27.1	5.9	0.7	2.2	2.0
	300人以上	134	51.5	55.2	30.6	26.9	24.6	47.0	55.2	43.3	18.7	32.1	35.8	28.4	18.7	50.7	32.1	5.2	2.2	1.5	2.2
業種	建設業	943	65.1	53.6	19.1	24.3	16.5	46.2	21.7	41.6	6.0	26.0	9.7	13.0	5.2	49.5	17.0	3.6	0.2	3.8	1.4
	製造業	976	59.7	55.8	25.4	26.9	20.3	40.6	27.7	34.7	6.9	25.4	15.4	14.1	6.5	43.4	13.0	1.6	0.2	3.6	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	92	65.2	56.5	28.3	18.5	17.4	40.2	27.2	38.0	7.6	27.2	12.0	15.2	4.3	46.7	14.1	-	-	5.4	-
	情報通信業	113	44.2	41.6	34.5	44.2	31.0	39.8	38.1	55.8	12.4	44.2	13.3	8.8	11.5	58.4	24.8	10.6	-	4.4	0.9
	運輸業、郵便業	251	61.4	55.8	16.7	11.6	17.9	46.6	19.9	28.3	6.8	13.1	20.7	14.3	6.8	51.0	8.4	4.8	-	2.8	2.0
	卸売業、小売業	1,147	60.1	55.9	23.4	19.8	17.6	43.0	26.7	36.0	6.5	28.2	14.8	9.6	5.1	46.8	17.1	2.3	0.5	4.3	1.6
	金融業、保険業	49	49.0	40.8	26.5	34.7	14.3	38.8	40.8	40.8	16.3	30.6	38.8	20.4	12.2	49.0	30.6	-	-	4.1	-
	不動産業、物品賃貸業	119	47.1	52.9	21.0	21.0	18.5	36.1	26.9	40.3	8.4	25.2	16.0	8.4	2.5	58.8	12.6	1.7	-	9.2	0.8
	学術研究、専門・技術サービス業	241	61.8	52.7	34.4	37.8	15.8	45.2	27.0	51.5	10.8	33.6	13.7	14.1	7.5	53.1	19.5	5.8	1.2	2.9	0.4
	宿泊業、飲食サービス業	565	62.1	65.8	24.1	18.8	25.7	51.5	32.2	33.5	5.7	26.0	22.8	7.1	5.1	45.5	16.5	7.4	0.5	2.8	2.3
	生活関連サービス業	165	64.8	63.6	28.5	24.8	23.0	54.5	36.4	44.8	8.5	34.5	20.6	17.6	9.1	57.0	20.6	5.5	-	2.4	1.8
	教育、学習支援業	248	56.9	48.0	18.5	18.5	21.0	57.3	47.2	38.3	7.7	27.0	20.6	13.7	8.5	60.9	35.9	6.0	0.8	0.8	1.2
	医療、福祉	1,207	55.3	54.5	19.1	21.5	26.0	53.7	41.3	42.8	9.6	30.2	33.6	15.0	11.9	60.5	31.9	7.6	0.8	1.5	0.9
	複合サービス事業	71	59.2	52.1	31.0	31.0	18.3	52.1	39.4	40.8	11.3	35.2	19.7	21.1	8.5	52.1	29.6	5.6	1.4	1.4	1.4
	その他のサービス業	665	58.0	52.9	22.0	20.8	19.1	44.8	32.6	36.7	10.7	26.8	19.8	12.5	8.1	49.2	18.3	4.4	0.3	5.3	0.9

注) 最も回答割合が高いOJT項目のセルに網掛け。

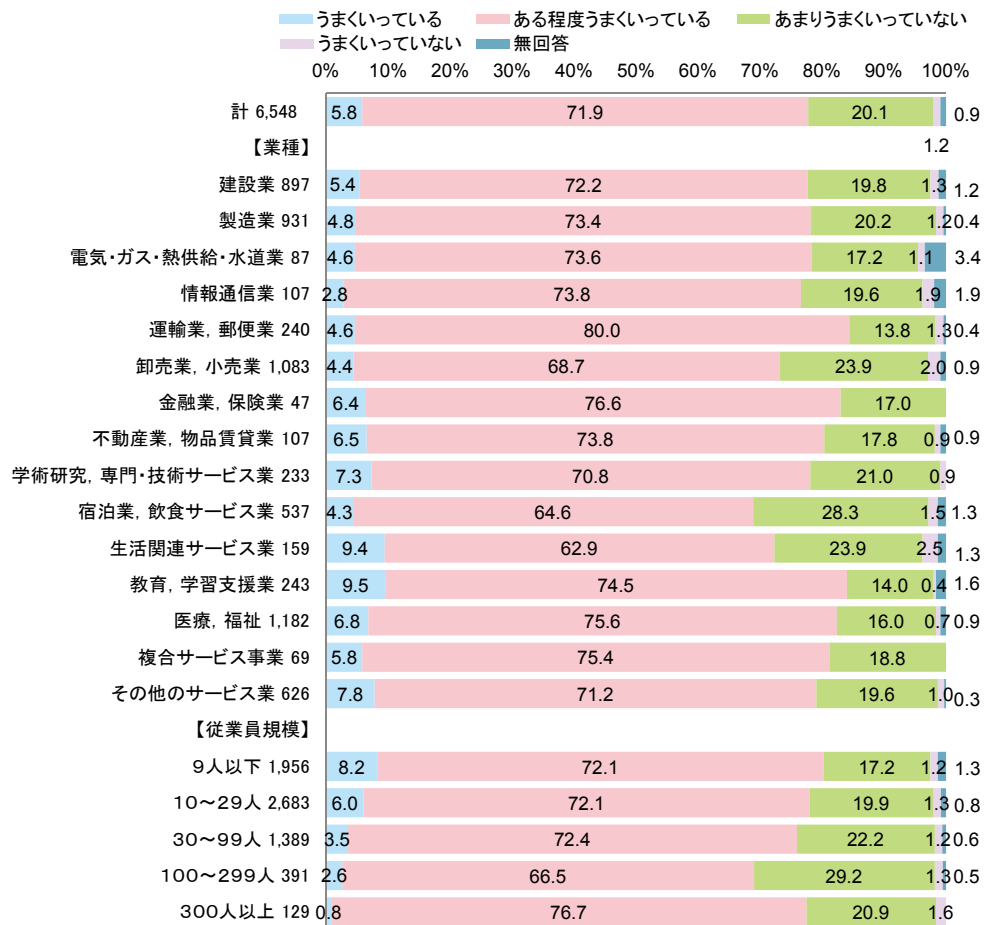
従業員規模別（以下、規模別と略）に見ると、規模が小さい企業になるほど、「特に方針を定めていない」の割合が高くなっており、「9人以下」では4社に1社の割合（25.2%）で、育成方針を持っていない状況となっている。

## 2 OJTの実施状況

次は、どのようなOJT(On the Job Training) が各企業で行われているのかを見ていく。なお、OJTという言葉に馴染みがない企業も少なくないことから、アンケートではOJTを「日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み」と言い換え、取り組んでいる項目を複数選択してもらった。

前頁の図表2で結果を見ると、「とにかく実践させ、経験させる」(59.5%)が最も回答割合が高く、次いで「仕事のやり方を実際に見せている」(55.2%)、「仕事について相談に乗ったり、助言している」(50.8%)、「仕事を行う上での心構えを示している」(46.7%)、「身につけるべき知識や能力を示している」(38.7%)——などの順で割合が高

図表4 OJTに対する評価



くなっており、現場や職場において比較的取り組みやすいと思われる項目が上位にあがった。

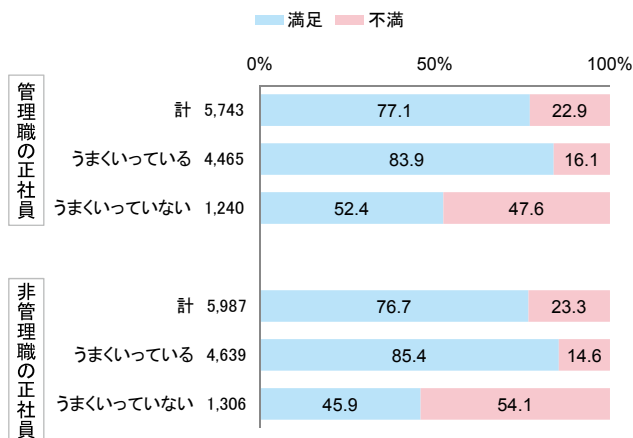
これを規模別（図表3）に見ると、「とにかく実践させ、経験させる」や「仕事のやり方を実際に見せている」などの取り組みは、規模の大小にかかわらず実施割合が高い。

ただ、「業務に関するマニュアルを配布している」、「個々の従業員の教育訓練の計画をつくる」などは、規模が小さい企業になると極端に実施割合が低くなっており（両項目は9人以下では一ケタの実施割合）、一手間かかる取り組みになると、小規模企業では取り組むことが難しくなる様子が見える。

## 3 OJTに対する評価（うまくいっているか）

これらのOJTに対する評価を尋ねてみた。図表4で結果を見ていくと、「うまくいっている」が5.8%、「ある程度うまくいっている」が71.9%、「あまりうまくいっていない」が20.1%、「うまくいっていない」

図表5 現在の従業員の仕事上の能力に対する評価（OJTに対する評価別）



が1.2%——で、程度の差はあるものの、【うまくいっている企業】（図表中の「うまくいっている」+「ある程度うまくいっている」の両割合の合計）が全体の8割近く（計77.7%）を占めた。

規模別に見ると、【うまくいっている企業】だけで見た割合は、数値そのものは低いものの、規模が小さくなるほど高くなっている。

また、【うまくいっていない企業】（「うまくいっていない」+「あまりうまくいっていない」）の割合に着目して業種別に見ると、「卸売業、小売業」（計25.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（計29.8%）、「生活関連サービス業」（計26.4%）などが比較的、他業種よりも割合が高くなっており、こうした結果から、接客・対人サービスなどを含むサービス関連業種の方が、OJTの効果が発揮しにくい面がある可能性を指摘することができる。

#### 4 OJTに対する評価と従業員の能力に対する評価

前頁の図表5から、OJTが【うまくいっている企業】と【うまくいっていない企業】で、現在の従業員の仕事上の能力に対する満足度を比べてみたところ、〈管理職の正社員〉では、【満足している】（「とても満足している」+「ある程度満足している」）割合は【うまくいっている企業】が83.9%だったのに対し、【うまくいっていない企業】では52.4%で、両者の間には30ポイント以上の大きな差がついた。

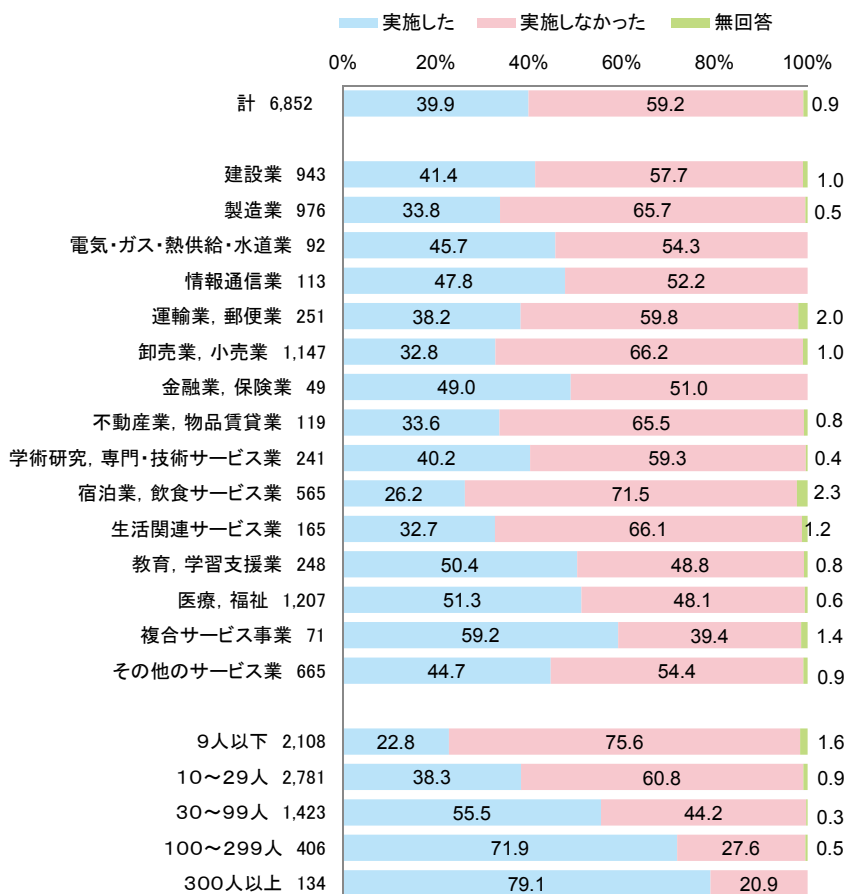
〈非管理職の正社員〉でも、【満足している】割合は【うまくいっている企業】が85.4%だったのに対し、【うまくいっていない企業】では45.9%で、40ポイント近くの差がついた。当然とも言えるが、OJTがうまくいっている企業の方が従業員の能力への満足度が高い状況が確認できた。

#### 5 2015年度におけるOFF-JTの実施状況

##### ①実施状況

次に、業務命令に基づき通常の仕事を一時的に離れ

図表6 OFF-JTの実施状況



図表7 2015年度に実施したOFF-JTに対する評価 (単位: %)

従業員規模別	n	効果があつた	ある程度効果があつた	なかつた	あまり効果がなかつた	効果がなかつた	無回答
		23.4	65.3	7.8	0.3	3.2	
計	2,734	23.4	65.3	7.8	0.3	3.2	
9人以下	481	23.1	58.2	11.0	1.0	6.7	
10~29人	1,065	25.4	63.6	7.4	0.1	3.5	
30~99人	790	22.2	68.9	7.0	0.1	1.9	
100~299人	292	20.2	71.2	7.2	0.3	1.0	
300人以上	106	22.6	70.8	5.7	-	0.9	

て行う教育訓練であるOFF-JTの実施状況を見ていく。2015年度（2015年4月1日～2016年3月31日）において、OFF-JTを実施したか尋ねたところ、「実施した」と回答した企業は39.9%でほぼ4割だった（図表6）。

規模別に見ると、実施した企業の割合は、規模が大きくなるほど高くなっており、「9人以下」では22.8%にとどまる一方、「100～299人」や「300人以上」の規模になると実施割合は7割を超える（それ

ぞれ71.9%、79.1%)。

②OFF-JTに対する評価

OFF-JTを実施した企業(n=2,734)に対し、実施したOFF-JTをどのように評価しているか尋ねると、「効果があった」が23.4%、「ある程度効果があった」が65.3%、「あまり効果がなかった」が7.8%、「効果がなかった」が0.3%——で、表中の「効果があった」と「ある程度効果があった」の両割合を足した【効果あり】と考える企業割合は9割近く(計88.7%)に達した(図表7)。

規模別に見ると、規模が大きくなるほど【効果あり】とする企業割合は高くなっており、かつ、いずれの規模も【効果あり】が8割を超えた。OFF-JTの実施割合は規模が小さくなるほど低くなるものの、実施した企業では、規模にかかわらず、効果を感じている企業が多い。

6 2015年度における自己啓発支援の状況

①実施状況

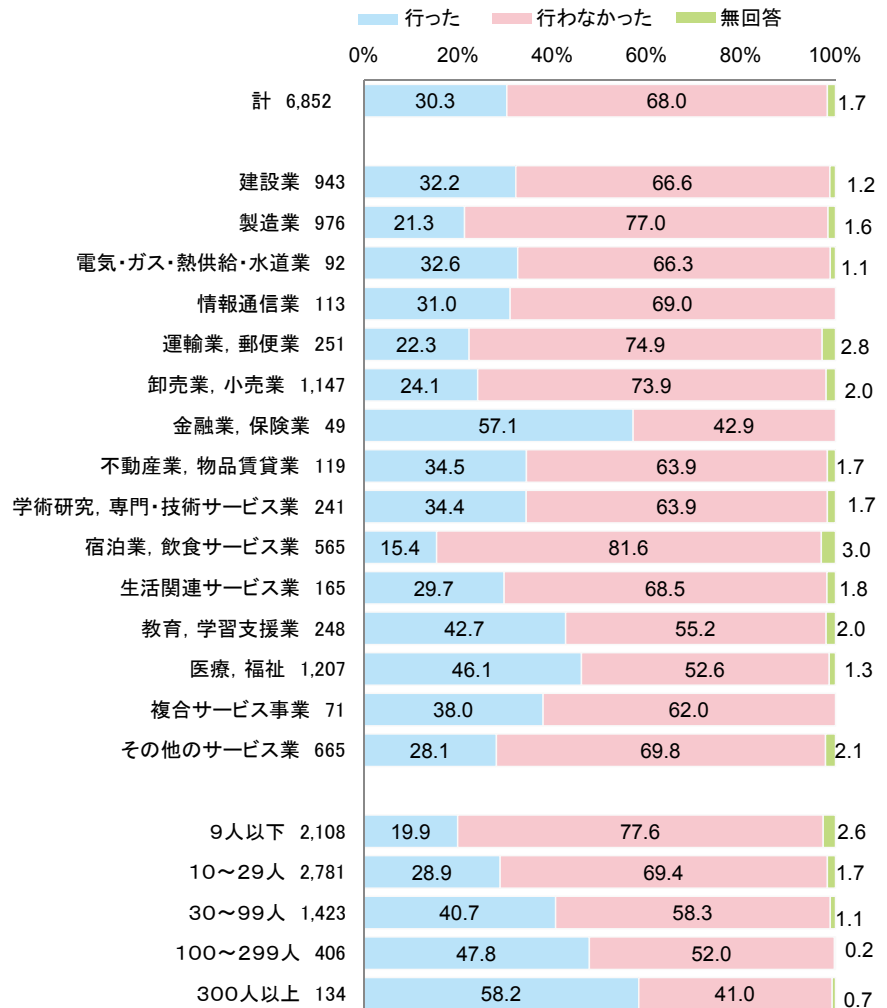
従業員の自己啓発に対する支援の状況はどのようになっているのだろうか。

2015年度に従業員の自己啓発に対する支援を行ったかどうか尋ねたところ、「行った」は30.3%で、「行わなかった」が7割近く(68.0%)を占めた(図表8)。

規模別に見ると、支援を「行った」企業の割合は規模が大きくなるほど高くなり、「300人以上」では6割近く(58.2%)にのぼるものの、「9人以下」ではほぼ2割(19.9%)にまで低下する。

業種別に見ると、支援を「行った」企業の割合は「金融業、保険業」(57.1%)が最も高く、「医療、福祉」(46.1%)と「教育、学習支援業」(42.7%)が4割を超える状況となっている。

図表8 従業員の自己啓発に対する支援の状況



図表9 2015年度に実施した自己啓発支援の内容(複数回答)

		n	受講料などの金銭的援助	就業時間の配慮	社内での自主的な勉強会等に対する援助	に関する情報提供	教育訓練機関(通信教育等)の両方を含む)の付与	教育訓練休暇(有給、無給)	その他	特に支援を行っていない	無回答
計		2,073	78.7	32.1	21.7	20.7	18.9	1.5	3.3	1.3	
従業員規模別	9人以下	419	76.1	29.4	19.3	14.1	20.8	1.2	6.4	1.0	
	10~29人	803	80.0	33.7	22.8	18.3	20.7	1.4	1.9	2.1	
	30~99人	579	77.7	34.4	22.5	24.9	16.9	1.7	3.3	0.7	
	100~299人	194	79.4	29.4	17.5	30.4	17.5	2.1	2.1	1.0	
	300人以上	78	85.9	20.5	28.2	25.6	9.0	2.6	3.8	-	

②支援の内容

自己啓発支援を行った企業(n=2,073)に対し、どのような自己啓発支援を行ったか尋ねると(複数回答)、「受講料などの金銭的援助」(78.7%)が最も回答割合が高く、次いで「就業時間の配慮」(32.1%)、「社

内での自主的な勉強会等に対する援助」(21.7%) —  
—などの順で高かった(図表9)。

規模別に見ると、「教育訓練休暇(有給、無給の両  
方を含む)の付与」は、規模が小さい企業ほど実施割  
合が高い。

## 7 人材育成・能力開発における課題

従業員の人材育成・能力開発において、現在どのよ  
うなことが課題になっているのだろうか。複数選択し  
てもらったところ、最も回答割合が高かったのは「指  
導する人材が不足している」(33.2%)で、僅差で「人  
材育成を行う時間がない」(32.7%)、「鍛えがいのあ  
る人材が集まらない」(30.7%)、「人材を育成しても  
辞めてしまう」(29.5%) —などと続いた(図表  
10)。

業種別に見ると、「指導する人材が不足している」

との回答割合は「情報通信業」(42.5%)と「宿泊業、  
飲食サービス業」(41.2%)のみ、4割を超える回答  
割合だった。

「人材を育成しても辞めてしまう」については「宿  
泊業、飲食サービス業」(40.7%)だけが4割以上の  
回答割合となっており、同業種が最も人材の離職を問  
題視している状況がうかがえる。

「特に課題はない」との回答割合が最も低かったの  
も「宿泊業、飲食サービス業」(8.7%)で、「情報通  
信業」(8.8%)もほぼ同割合で、課題がない企業が少  
なくなっている。

規模別に見ると、「指導する人材が不足している」、  
「人材育成を行う時間がない」、「人材を育成しても辞  
めてしまう」といった回答は、規模が大きくなるほど  
割合が高くなる傾向が見てとれる。

一方、「育成を行うための金銭的余裕がない」は、「9

図表10 人材育成・能力開発における現在の課題(複数回答)

(単位: %)

	n	指導する人材が不足している	人材育成を行う時間がない	鍛えがいのある人材が集まらない	人材を育成しても辞めてしまう	育成を行うための金銭的余裕がない	適切な教育訓練機関がない	人材育成の方法がわからない	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	その他	特に課題はない	無回答	
計	6,852	33.2	32.7	30.7	29.5	17.7	7.7	6.9	1.0	2.0	17.6	2.5	
業種	建設業	943	28.5	27.1	37.8	33.9	16.5	3.7	5.2	0.7	2.0	17.3	2.2
	製造業	976	35.1	33.4	32.3	22.3	19.6	9.0	7.0	1.3	1.6	16.2	2.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	92	20.7	21.7	27.2	29.3	10.9	6.5	4.3	2.2	1.1	28.3	3.3
	情報通信業	113	42.5	45.1	23.9	23.9	38.1	7.1	8.8	6.2	1.8	8.8	0.9
	運輸業、郵便業	251	29.9	25.1	31.5	31.5	13.1	7.6	6.0	0.8	2.4	17.9	3.2
	卸売業、小売業	1,147	33.0	32.9	30.0	24.8	18.5	8.8	8.8	0.5	1.5	18.5	3.1
	金融業、保険業	49	36.7	51.0	18.4	10.2	10.2	2.0	2.0	-	2.0	18.4	-
	不動産業、物品賃貸業	119	26.1	20.2	28.6	17.6	11.8	10.9	6.7	-	-	31.1	0.8
	学術研究、専門・技術サービス業	241	30.7	34.0	31.1	26.1	19.5	7.9	5.0	1.2	2.5	14.9	3.7
	宿泊業、飲食サービス業	565	41.2	32.7	41.2	40.7	22.1	6.7	8.7	1.2	2.1	8.7	2.5
	生活関連サービス業	165	31.5	31.5	37.0	30.9	19.4	9.1	7.9	0.6	2.4	15.2	1.8
	教育、学習支援業	248	30.6	35.1	19.4	31.5	19.4	7.3	5.2	-	2.4	20.2	3.6
	医療、福祉	1,207	33.5	38.4	26.8	34.4	13.1	8.7	6.4	0.8	2.7	19.8	2.3
	複合サービス事業	71	29.6	29.6	21.1	38.0	15.5	5.6	2.8	2.8	1.4	19.7	2.8
その他のサービス業	665	35.2	30.8	24.2	26.0	18.8	8.3	7.2	1.5	2.0	19.7	2.7	
従業員規模別	9人以下	2,108	20.5	27.4	27.7	23.1	21.9	7.0	6.0	0.9	2.0	24.2	3.6
	10~29人	2,781	33.4	33.1	33.9	29.3	17.4	7.8	7.2	1.0	1.6	17.2	2.4
	30~99人	1,423	43.8	36.3	31.7	34.6	14.5	8.1	7.1	0.8	2.5	12.1	1.5
	100~299人	406	52.7	40.1	25.1	41.4	9.4	9.9	9.4	2.7	2.7	8.9	1.5
	300人以上	134	58.2	44.0	20.1	41.8	14.9	5.2	4.5	0.7	3.0	6.7	2.2

人以下」が最も割合が高い(21.9%)。「特に課題はない」との割合は規模が小さくなるほど高くなっており、「9人以下」になるとほぼ4社のうち1社(24.2%)の割合で課題はないとしている。



## II 人材育成・能力開発の取り組み (労働者調査)

### 1 OJTの経験

労働者調査からは、まず、これまでに経験したOJT(複数回答)の状況から見ていく。

【正社員】の回答では、「とにかく実践させてもらい、経験させられた」(35.1%)が最も割合が高く、次いで「仕事のやり方を実際に見せてもらった」(31.6%)、「会社の理念や創業者の考え方を教えられた」(27.7%)——などの順で割合が高い(図表11)。回答順位の2位までは企業調査と同様の並び順となっている(企業調査と労働者調査は、同じ選択肢で設問を作成している)。

会社規模別(以下、規模別)に見ると、「会社の人材育成方針について説明があった」、「業務に関するマニュアルが配布された」、「自分自身の教育訓練計画を会社が作成した」などは、規模が小さい企業に勤める

人ほど経験した人の割合が低くなっており、企業調査の傾向と符合する。

また、「これらのなかで経験したことがあるものはない」と回答する人の割合は「9人以下」が最も高くなっており、3割以上(34.2%)にのぼっている。

### 2 OFF-JTの受講

#### ①受講の有無

2015年度にOFF-JTを受講したかどうか尋ねた結果を見ると、「受講した」人の割合は【正社員】が16.5%、【契約社員】が14.6%で、【パートタイマー・アルバイト】では7.8%(2015年度は働いていないと回答した人を除いて集計している)(次頁の図表12)。

規模別に見ると、規模が大きい会社に勤める人ほど

図表 11 経験したOJT(複数回答)

(単位: %)

	n	現場					方針・考え方					マニュアル・計画			相談・助言			その他	
		とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任せられた	仕事をを行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分が作成した	専任の教育係を付けられた	仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた	仕事を振り返る機会を与えられた	社に相談できた	今後の職業人生について会社に相談できた	その他
計	10,000	35.9	33.8	23.0	15.7	21.9	27.0	26.0	22.1	14.3	17.5	20.2	7.6	6.8	19.6	9.8	2.5	0.1	22.6
正社員	7,284	35.1	31.6	24.6	16.8	24.0	26.8	27.7	22.9	16.4	19.3	17.5	8.5	7.1	20.0	10.9	3.0	0.2	22.0
契約社員	676	29.9	28.3	17.9	9.0	13.3	23.1	21.4	17.6	6.5	13.2	24.4	3.6	5.8	14.6	5.0	0.7	0.0	28.4
嘱託	127	37.8	33.1	21.3	16.5	31.5	25.2	29.1	19.7	14.2	18.1	20.5	9.4	7.9	19.7	11.8	3.1	0.0	18.1
パートタイマー・アルバイト	1,897	41.3	44.2	18.7	13.5	16.1	29.0	20.9	21.0	9.0	12.0	28.9	5.3	5.8	20.0	7.0	1.1	0.1	23.4
その他	16	25.0	25.0	37.5	18.8	25.0	31.3	25.0	25.0	12.5	18.8	18.8	12.5	6.3	18.8	12.5	6.3	0.0	25.0
9人以下	623	34.2	28.1	17.3	11.4	12.7	16.5	10.3	14.9	3.2	13.6	6.3	5.8	2.1	16.5	1.1	2.1	0.0	34.2
10~29人	1,237	35.8	35.1	20.4	11.5	15.2	19.2	12.9	16.5	4.4	12.8	7.8	4.4	3.9	17.1	2.4	2.0	0.2	27.4
30~99人	1,621	35.0	31.7	20.6	11.8	17.9	20.9	16.8	17.1	7.1	12.2	13.2	7.3	5.0	15.7	4.4	1.7	0.1	27.5
100~299人	1,463	33.9	31.2	20.2	12.9	20.5	23.6	23.4	18.7	11.0	14.8	16.8	7.7	5.3	18.9	6.1	1.6	0.2	24.1
300人以上	5,056	37.0	35.6	25.9	19.3	26.4	33.1	34.8	27.0	21.4	21.6	28.2	13.1	9.0	22.1	11.1	3.1	0.1	18.1

「受講した」人の割合は高くなっており、「300人以上」では2割近く（19.1%）が受講したとしている。

### ②仕事への役立ち

OFF-JTを受講した人(n=1,391)に対し、受講したOFF-JTによって得られた技能・知識などが仕事に役立ったか尋ねたところ、【嘱託】を除く全ての雇用形態で、【役に立った】（「役に立った」+「どちらかという」と役に立った）と考えている人の割合が8割以上に達した（【正社員】計86.0%、【契約社員】計91.3%、【パートタイマー・アルバイト】計88.4%など）（図表13）。

## 3 自己啓発の実施状況

### ①実施の有無

2015年度において、仕事に関わる自己啓発（＝自発的に行う教育訓練）を行ったか尋ねたところ、「行った」人の割合は、【正社員】が19.5%、【契約社員】が10.7%だったのに対し、【パートタイマー・アルバイト】では6.7%と1割に満たなかった（図表14）。

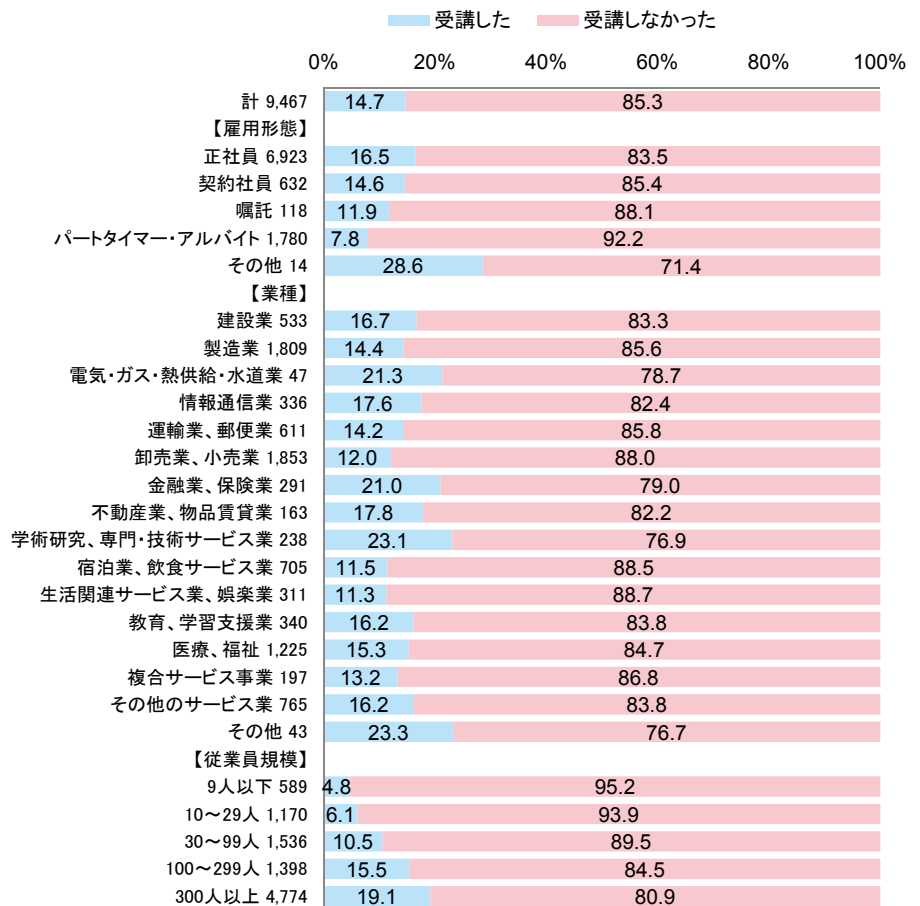
規模別に見ると、自己啓発を「行った」人の割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「9人以下」（5.5%）や「10～29人」（9.5%）では1割以下にとどまったものの、「300人以上」では2割（20.9%）に達した。

### ②自己啓発の仕事への役立ち

自己啓発を行った人（n=1,645）に対し、自己啓発によって得られた技能・知識などが仕事に役立ったか尋ねると、雇用形態にかかわらず、「役に立った」「どちらかという」と役に立ったを合わせた回答割合が8割弱、もしくは8割以上に達した（図表15）。

また、「役に立った」の回答割合に着目して規模別に見ると、「役に立った」の割合は規模が小さくなるほど高くなっており、「9人以下」が44.1%と最も高い。

図表 12 2015 年度における OFF-JT の受講の有無



図表 13 OFF-JT の仕事への役立ち（雇用形態別）

(単位：%)

	n	役に立った	どちらかという と役に立った	役に立たなかった
計	1,391	31.1	55.4	9.4
正社員	1,143	31.5	54.5	9.6
契約社員	92	28.3	63.0	5.4
嘱託	14	28.6	50.0	14.3
パートタイマー・アルバイト	138	30.4	58.0	10.1
その他	4	25.0	75.0	0.0





### 4 能力を高めてきたことによる変化

これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことがどのような変化をもたらしたか、「いまの会社への定着意欲」、「仕事に対するモチベーション」、「専門性」、「仕事の幅」——の4項目に分けて尋ねた。

【正社員】(n=7,248)に絞って回答結果を見ていくと、「いまの会社への定着意欲」が「高まった」とする割合が6.1%で、「やや高まった」が15.8%、「仕事に対するモチベーション」が「高まった」とする割合は6.3%で「やや高まった」が19.5%、「専門性」が「高まった」とする割合は8.9%で「やや高まった」が24.2%、「仕事の幅」が「広がった」とする割合は10.5%で「やや広がった」が29.8%——となっている。

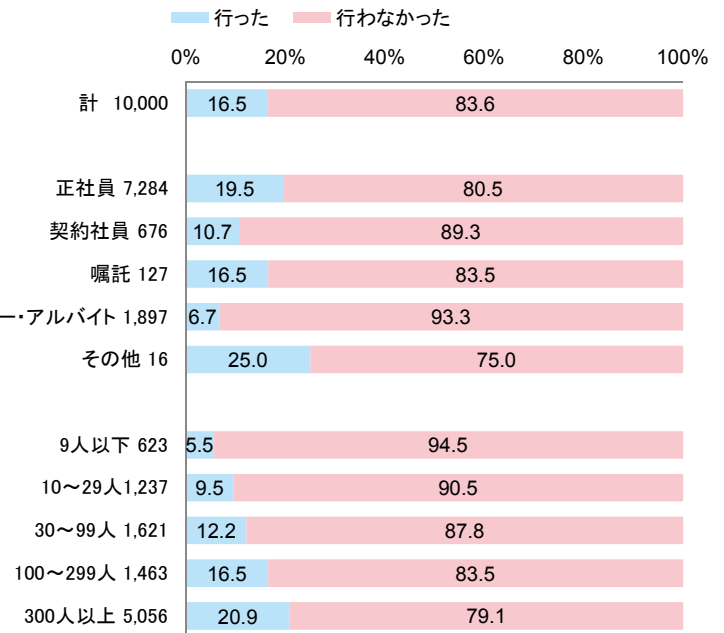
4項目のなかでは、「専門性」と「仕事の幅」が比較的、プラス効果を認める回答割合が高い結果となっている(図表16)。

### 5 能力を高める上での課題

仕事をする上での能力を高めるにあたって、どのようなことが課題だと思っているか尋ねたところ(複数回答)、いずれの雇用形態も「特に問題はない」との回答割合が最も高かったが、【正社員】では、その次に「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」(27.1%)の回答割合が高く、以下、「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気乏しい」(22.4%)、「従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない」(20.7%)——などの順で続いた(図表なし)。

規模別に見ると、「特に問題はない」とする人の割合が「9人以下」のみ半数(52.6%)を超える結果となった(それ以外の規模はいずれも3割台だった)。

図表 14 2015 年度における自己啓発の実施の有無



図表 15 自己啓発で得られた技能・知識の仕事への役立ち (単位: %)

雇用形態	会社規模	n	役立ち			
			役に立った	役に立った どちらかという と	役に立たな かった	役に立たな かった
計		1,645	37.0	53.9	5.8	3.3
正社員		1,421	36.9	54.5	5.5	3.0
	契約社員	72	31.9	47.2	9.7	11.1
	嘱託	21	38.1	52.4	4.8	4.8
	パートタイマー・アルバイト	127	38.6	51.2	7.9	2.4
	その他	4	75.0	25.0	0.0	0.0
9人以下		34	44.1	47.1	5.9	2.9
	10~29人	118	43.2	53.4	0.8	2.5
	30~99人	197	40.1	52.8	4.6	2.5
	100~299人	241	38.6	52.3	5.4	3.7
	300人以上	1055	35.1	54.7	6.7	3.5

図表 16 能力を高めてきたことによる変化 (正社員のみ)

