

能力開発

TOPICS

2

8割の事業所が「人材育成に問題がある」——厚生労働省調査

厚生労働省が六月九日に発表した「平成一九年度能力開発基本調査結果（概要）」によると、①労働生産性が高いと認識している企業ほど、能力開発の取り組みを重視②「人材育成に問題がある」とする事業所は約八割③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④「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

「能力開発基本調査」は、わが国の企業、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。平成一九年度は、平成一八年度の一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、調査したものである。

有効回答数三一八三企業、有効回答率四〇・二％、事業所調査の対象数は七〇一八事業所（同四二七六事業所、同六〇・九％）、また個人調査の対象数は一万七三〇〇人（同七七一三人、同四四・六％）となっている。

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」とする割合が一・二割程度高い（計画的なOJT三八・三％、OFF-JT二・三・二％、自己啓発二五・三％、手当支給や人事上の配慮二八・〇％、キャリアプランの策定一六・七％）（図2、3、4、5）。

図1 能力開発に係る制度や取組の労働生産性への役立ち度別企業数の割合

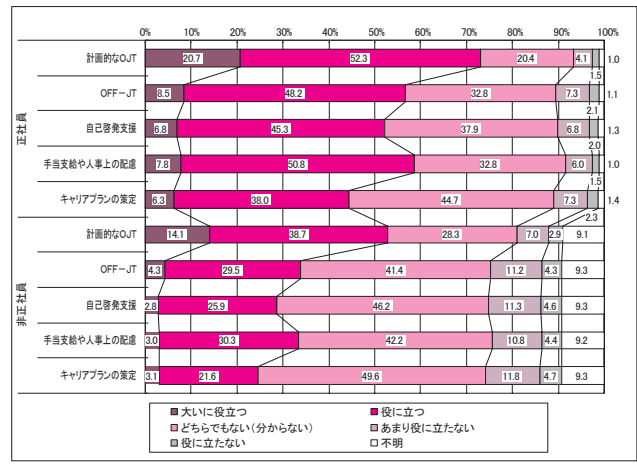


図2 労働生産性が高いと認識している企業における能力開発に係る制度や取組の労働生産性への役立ち度別企業数の割合

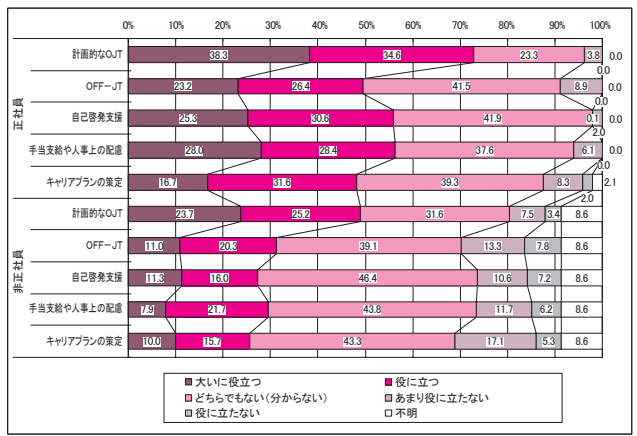


図3 OFF-JTを実施した事業所

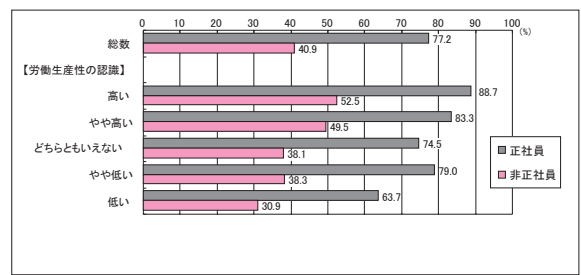
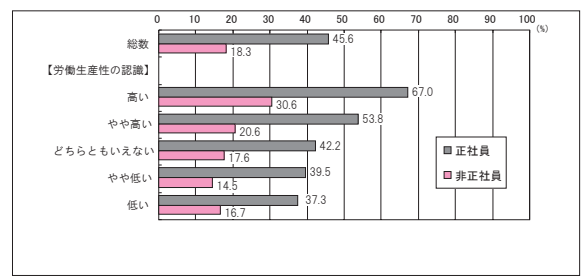


図4 計画的なOJTを実施した事業所

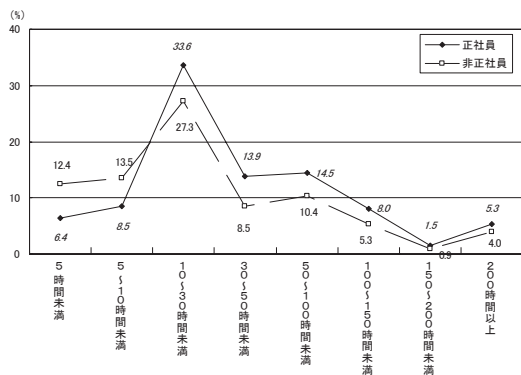


調査の対象は、全国・全業種の従業員規模三〇人以上の企業から無作為に抽出した企業、事業所及びその従業員。企業調査の対象数は七九二七企業（有

効回答数三一八三企業、有効回答率四〇・二％）、事業所調査の対象数は七〇一八事業所（同四二七六事業所、同六〇・九％）、また個人調査の対象数は一万七三〇〇人（同七七一三人、同四四・六％）となっている。誌面の関係上、ここではその一部について紹介する。なお、調査結果の概要については、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/06/h0609-1.html>に掲載されている。

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（図2、3、4、5）。

図6 自己啓発の平均延べ受講時間階級別の労働者



※不明の者(正社員8.3%、非正社員17.7%)を除いており、合計100%とはならない

図5 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)

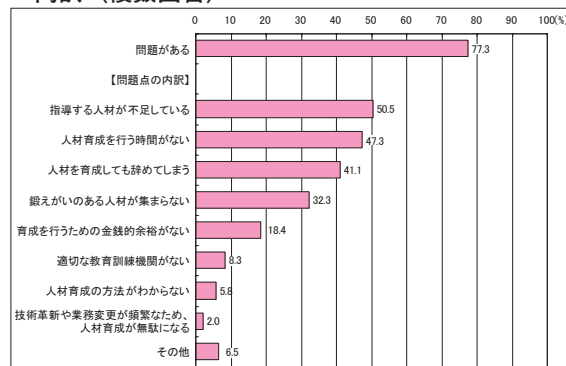


図7 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所

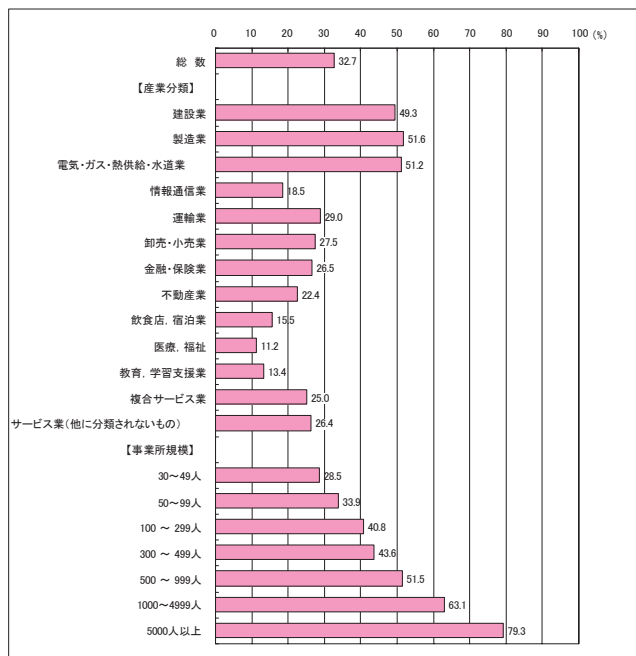
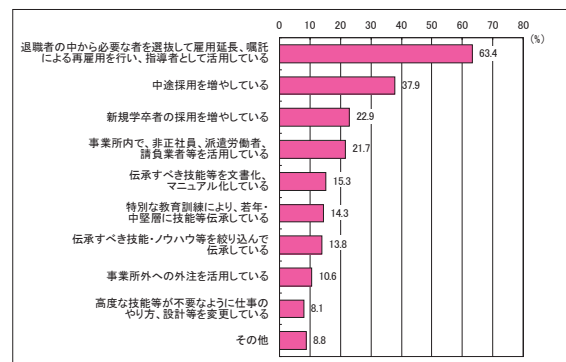


図8 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容(複数回答)



が六三・四%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」(三七・九%)、「新規学卒者の採用を増やしている」(二二・九%)の順となっている(図8)。

2. 正社員を大きく下回る非正社員の教育訓練実施割合

正社員に対する「OFF-JT」実施事業所は約八割(七七・二%)、「計画的なOJT」実施事業所は約五割(四五・六%)、「自己啓発支援」実施事業所は約八割(七九・七%)となっている。一方、非正社員に対する「OFF-JT」実施事業所の約四割(四〇・九%)、「計画的なOJT」実施事業所の約二割(一八・三%)、「自己啓発支援」実施事業所の約五割(四八・四%)と正社員に比べて大きく下回っている。OFF-JTを受講した者の割合は、正社員では六割弱(五五・三%)、非正社員では約三割(二七・六%)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

は四三・四時間、非正社員の二〇・六時間と、正社員に比べて大きく下回っている(図6)。

3. 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三割

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、約三割(三二・七%)となっている。業種別にみると、「製造業」五一・六%、「電気・ガス・熱供給・水道業」五一・二%、「建設業」四九・三%の順となっている。事業所規模別にみると、五〇〇人以上規模では約八割(七九・三%)、一〇〇〇~四九九九人規模では約六割(六三・一%)、五〇〇~九九九人規

模では約五割(五一・五%)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(図7)。技能継承の問題に対して「取組を行っている」事業所は約七割(七二・六%)となっている。業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(八九・三%)、「建設業」(八六・九%)、「製造業」(八六・一%)の順となっている。事業所規模別にみると、五〇〇人以上規模では約九割(九〇・六%)、一〇〇〇~四九九九人規模では九割(九〇・〇%)、五〇〇~九九九人規模では約八割(八二・一%)に達しており、規模が大きくなるほど取り組みを行っている割合が高くなっている。