

# 厚生労働省 平成20年度能力開発基本調査の結果概要

## 計画的なOJT実施率が一〇ポイント以上上昇

教育訓練の実施状況をみると、OFF・J T実施率は前年度とほぼ横ばいであるが、計画的なOJT実施率は一〇ポイント以上上昇している。また、非正社員に対する実施率は正社員の半分以上であり、大きな格差がみられる。とくに、非正社員に対する実施率は、業種間での違いが大きいことが、六月一〇日に厚生労働省が発表した「平成二〇年度能力開発基本調査結果」でわかった。

調査は、わが国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・非正社員別に明らかにすること等を目的としている。企業調査及び事業所調査は、昨年一〇月六日から一月二二日に、個人調査については、同一〇月六日から一二月一二日に実施した。

調査対象は、企業調査は三〇人以上の常用労働者を雇用する企業のうちから一定の方法により抽出した約七九〇〇企業、事業所調査も同規模の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した約七四〇〇事業所とした。また、個人調査は、事業所に属している労働者のうちから、一定の方法により抽出した約二万四〇〇〇人。

図1 OFF-J Tを実施した事業所（総数）

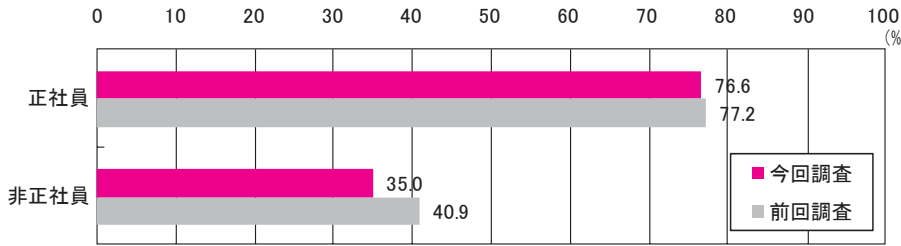


図2 OFF-J Tを実施した事業所（産業・規模別）

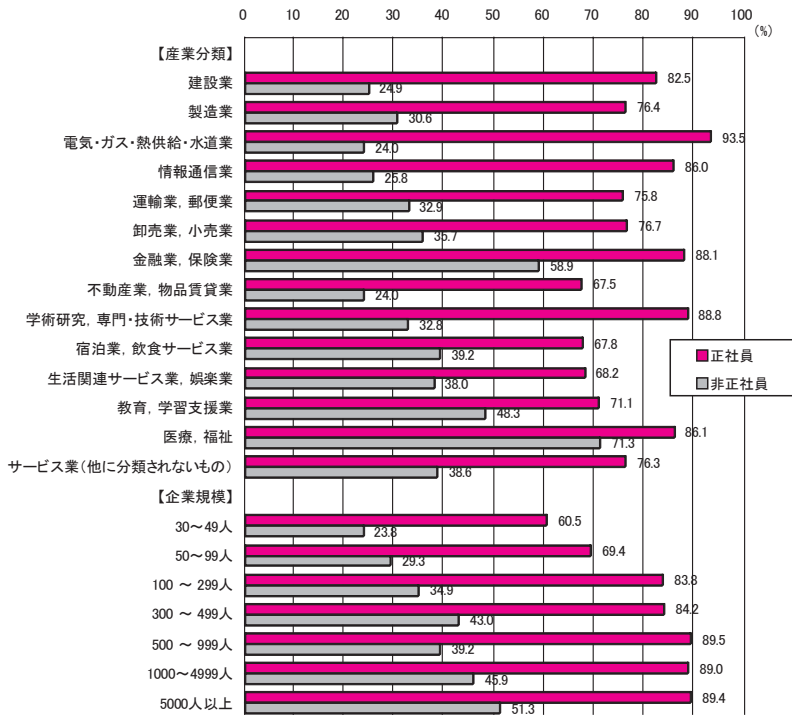
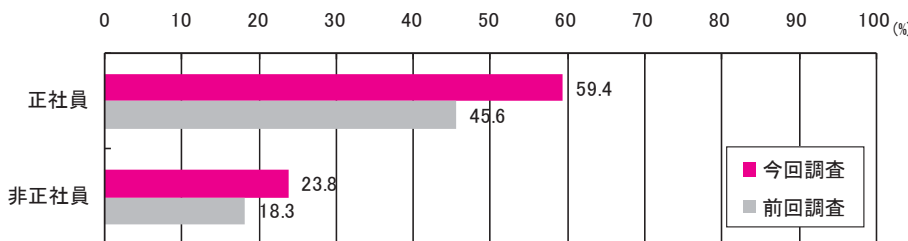


図3 計画的なOJTを実施した事業所（総数）



有効回答数は企業二八七五、事業所四五六一、個人七八〇六人。

### 計画的なOJTは上昇

それによると、正社員に対して、OFF・J Tを実施した事業所割合は七

六・六%（前回〈平成一九年度調査〉七七・二%）となっている（図1）。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（九三・五%）、学術研究、専門・技術サービス業（八八・八%）、金融業、保険業（八八・二%）、医療、福祉（八

六・一%）などで高く、不動産業、物品賃貸業（六七・五%）や宿泊業、飲食サービス業（六七・八%）などで低くなっている。企業規模別にみると、一〇〇人以上の企業において八割を超えている。

一方、非正社員に対してOFF・J Tを実施した事業所割合は三五・〇%（前回四〇・九%）であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、医療、福祉（七一・三%）、金融業、保険業（五八・九%）

図4 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）

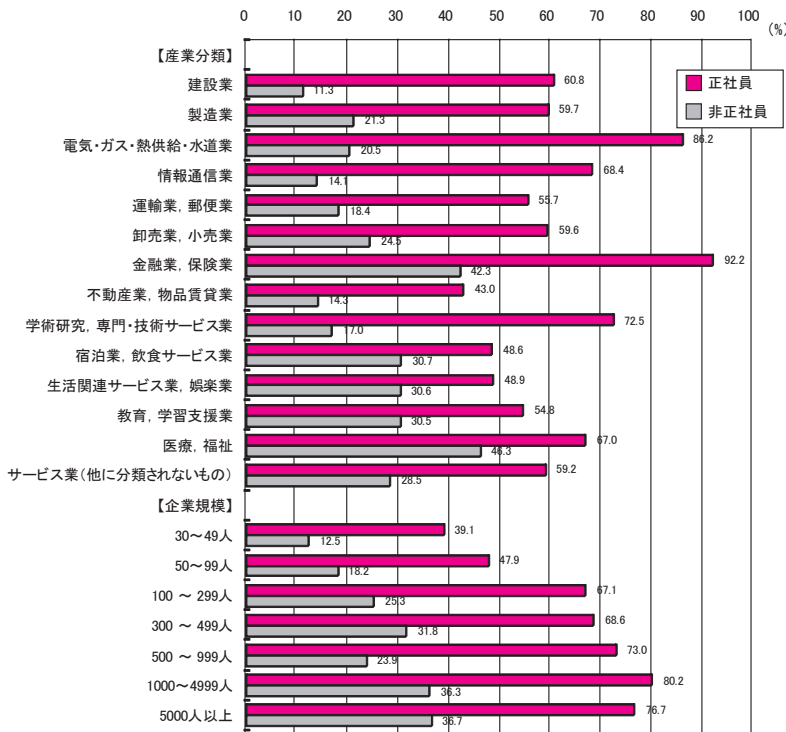


図5 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（総数）

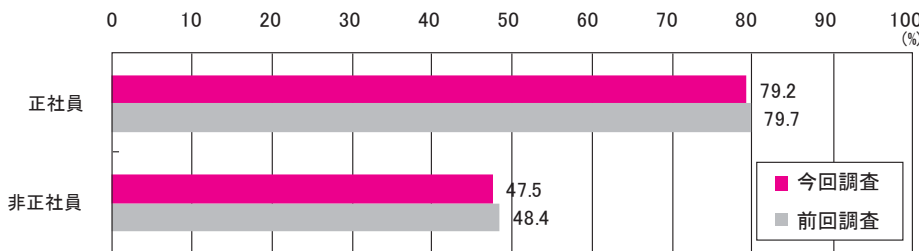
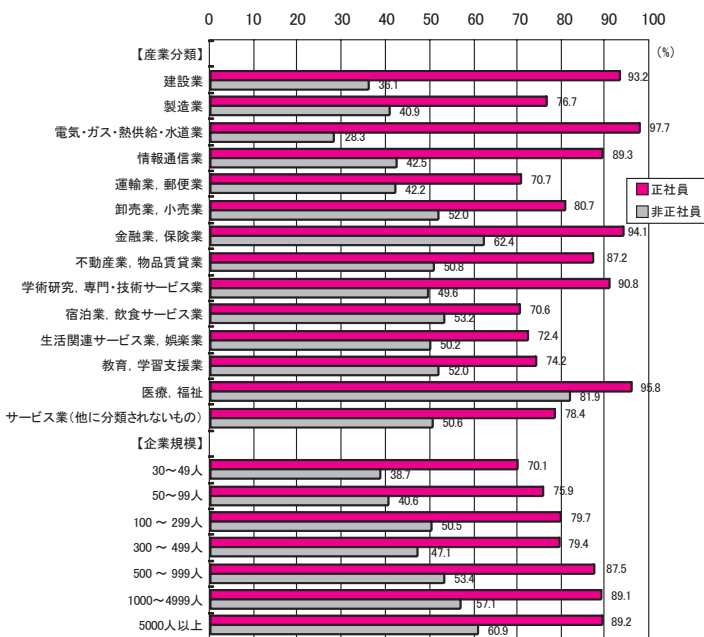


図6 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（産業・規模別）



で高く、電気・ガス・熱供給・水道業（二四・〇％）、不動産業、物品賃貸業（二四・〇％）、建設業（二四・九％）などで低く、正社員に比べて業種間での違いが大きい（図2）。

正社員に対して、計画的なOJTを実施した事業所割合は五九・四％（前回四五・六％）となっている（図3）。業種別にみると、金融業、保険業（九二・二％）、電気・ガス・熱供給・水道業（八六・二％）、学術研究、専門・技術サービス業（七二・五％）などで

高く、不動産業、物品賃貸業（四三・〇％）などで低くなっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。また、OJT・JIT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二三・八％（前回一八・三％）であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別にみると、医療、福祉（四六・三％）、金融業、保険業（四二・三％）などで

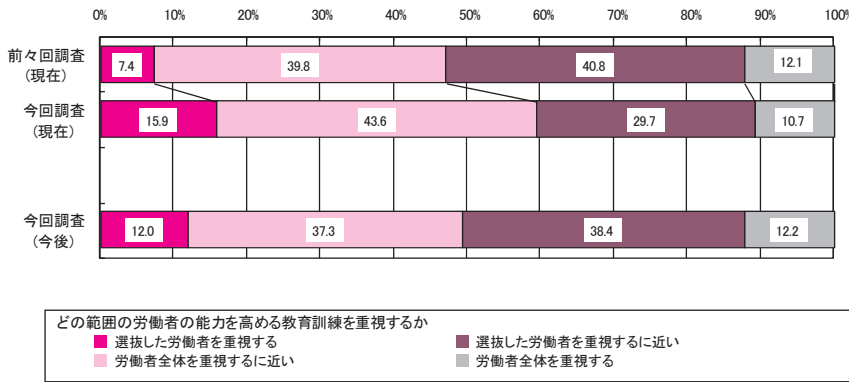
高く、建設業（一一・三％）、情報通信業（一四・一％）、不動産業、物品賃貸業（一四・三％）などで低くなっている（図4）。

正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所割合は七九・二％（前回七九・七％）となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（九七・七％）、医療、福祉（九五・八％）、金融業、保険業（九四・一％）、建設業（九三・二％）で高く、宿泊業、飲食サービス業（七〇・二％）、運輸業、

郵便業（七〇・七％）で比較的低い。全業種を通じて七割を超えている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど自己啓発への支援を行っている割合は高くなる傾向にある。

一方、非正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は四七・五％（前回四八・四％）となっている。業種別にみると、医療、福祉（八一・九％）でとくに高く、電気・ガス・熱供給・水道業（二八・三％）で低い（図5、6）。

図7 重視する教育訓練対象の範囲（正社員）

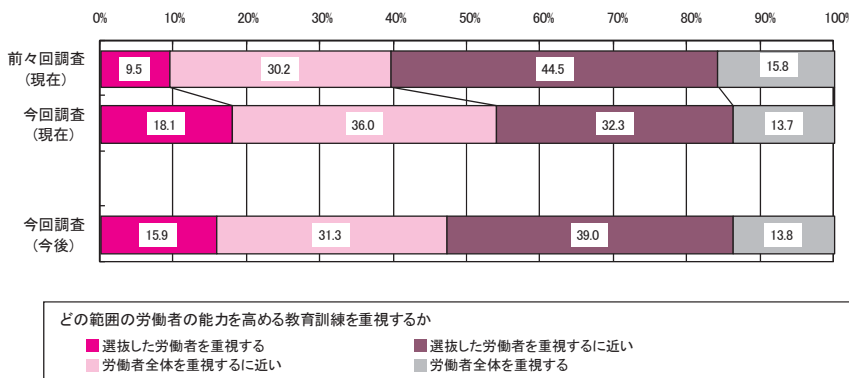


選抜者の能力向上をより重視

正社員に対する教育方針については、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業は五九・五%（前々回〔平成一八年度〕七・二%）で、労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業割合は四〇・四%（前々回五二・九%）である（図7）。

一方、非正社員に対する教育方針については「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業は五四・一%（前々回三九・七%）であり、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業割合は四六・〇%（前々回六〇・三%）である。前々回と比べると、正社員、非正社員ともに「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業が増加し、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視す

図8 重視する教育訓練対象の範囲（非正社員）



アウトソーシング重視は五割弱

正社員に対する教育訓練の方法については、「社内で実施する教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業は五四・四%（前々回五六・四%）であり、「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業割合は四五・六%（前々回四三・七%）であった。

図9 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

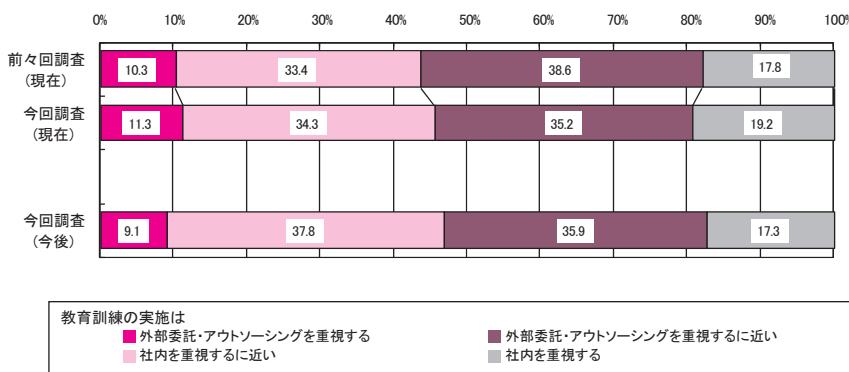
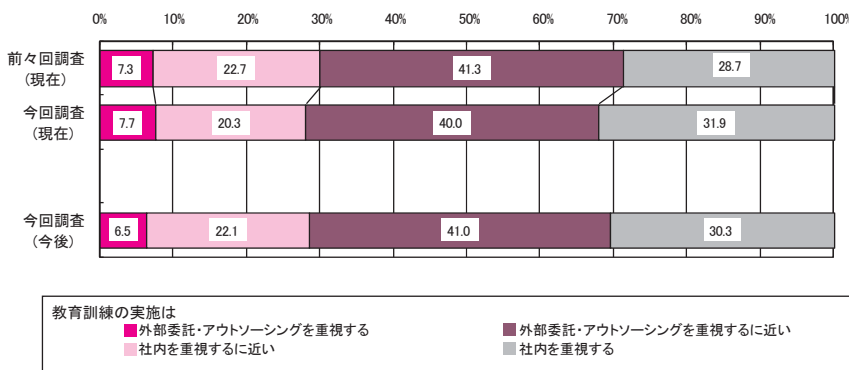


図10 教育訓練の実施方法の方針（非正社員）



一方、非正社員に対する教育訓練の方法については、「社内で実施する教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業は七一・九%（前々回七〇・〇%）。「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視するまたはそれに近いとする企業割合は二八・〇%（前々回三〇・〇%）で、正社員に比べて「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視するが、またはそれに近いとする企業割合が低い。前々回と比べると、正社員では「外

図11 自己啓発を行った労働者

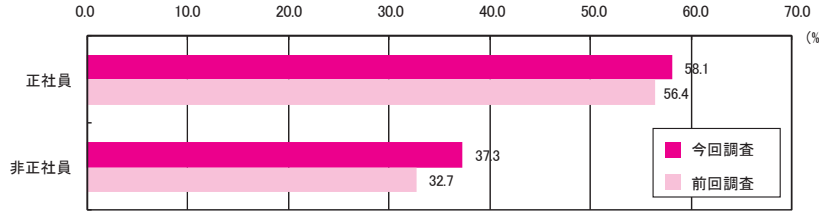


図12 自己啓発に問題があったとした労働者

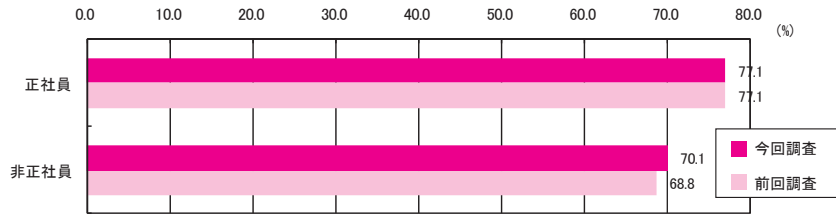


図13 自己啓発の問題点 (複数回答)

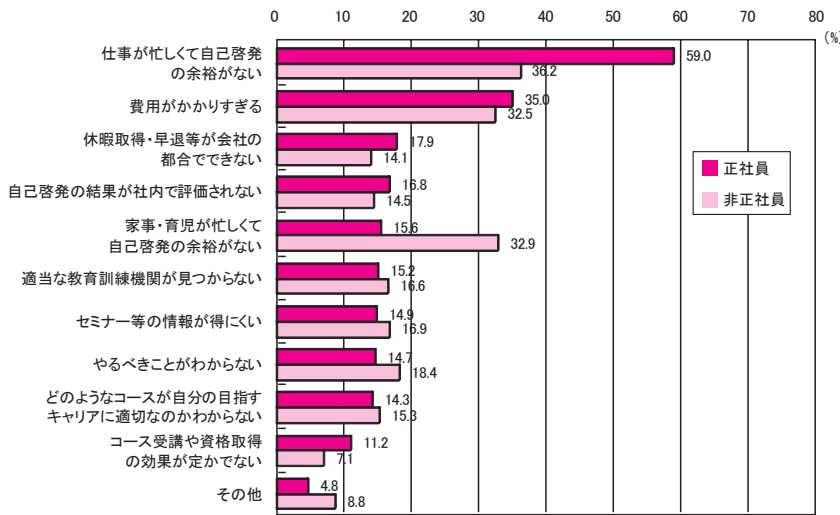
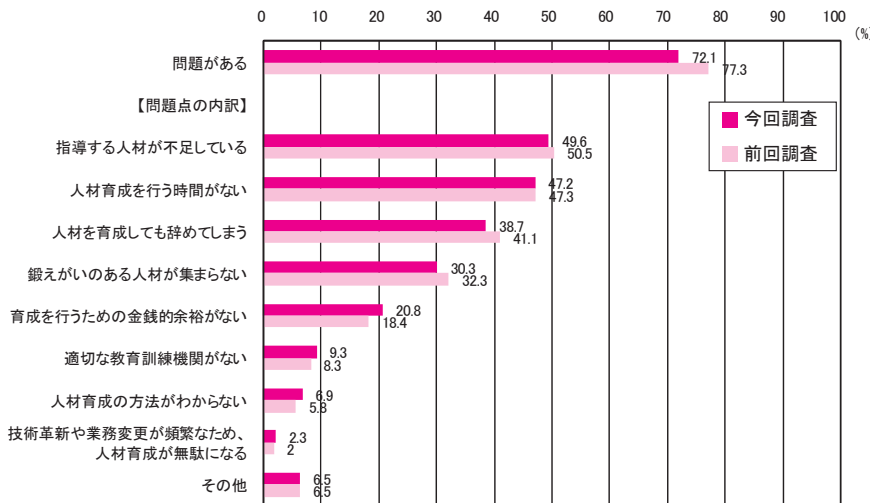


図14 人材育成に関する問題がある事業所及び問題点の内訳 (複数回答)



**正社員は6割が自己啓発を行う**

自己啓発を行った者は、正社員では五八・一％(前回五六・四％)、非正社員では三七・三％(前回三二・七％)となっており、正社員、非正社員とも

に、行った者の割合は昨年度に比べて、やや高まっている(図11)。自己啓発に問題があったとした労働者は、正社員では八割弱(七七・一％(前回七七・一％))、非正社員では約七割(七〇・二％(前回六八・八％)) (図12)。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」(五九・〇％(前回六二・〇％)、三六・二％(前回三七・八％))をあげる割合が最も高くなっている。

**事業所の7割で人材育成に問題あり**

「人材育成に問題がある」とする事業所に比べ、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」、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」(図13)。

業所の割合は、七二・一％(前回七七・三％)と昨年度調査に比べて五・二％低下した。問題の内訳を見ると、「指導する人材が不足している」(四九・六％(前回五〇・五％))、「人材育成を行う時間が少ない」(四七・二％(前回四七・三％))、「人材を育成しても辞めてしまう」(三八・七％(前回四一・一％))などの順となっている(図14)。