

2 能開調査

OFF-JTへの支出を「増加予定」とする企業が3割強

厚生労働省が3月31日に発表した平成27(2015)年「能力開発基本調査」によると、企業が支出するOFF-JT、自己啓発支援の費用について、今後3年間で増加予定とする企業割合が高くなっていることが明らかとなった。

調査は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的に、2001年度から毎年実施。企業の能力開発の方針を聞く「企業調査」、事業所の教育訓練の実施状況を見る「事業所調査」、労働者の教育訓練の実施状況を調べる「個人調査」で構成される。「企業調査」と「事業所調査」は常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所を対象に、「個人調査」は調査対象事業所に属している労働者を対象に実施している。

企業調査

企業の能力開発の考え方を見ると、正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定する」(25.3%)、「企業主体で決定に近い」(51.3%)をあわせた「企業主体」の考え方が76.6%と、前回(78.3%)と比べるとやや減少しているものの、依然として高い水準にある。一方、「労働者個人主体で決定する」(4.5%)、「労働者個人主体で決定する」(18.4%)をあわせた「労働者個人主体」の考え方は22.9%(前回21.0%)となっている。

正社員以外で見ても、能力開発の責任主体については、「企業主体」の考え方は64.7%であり、前回(64.9%)と比べるとほぼ横ばいとなっている。「労働者個人主体」の考え方は33.7%

(前回33.2%)となっている。

重視する教育訓練対象者の範囲を見ると、正社員では、「労働者全体を重視する」(19.3%)、「労働者全体を重視するに近い」(39.3%)をあわせた「全体重視」とする企業は58.6%と、前回(59.6%)と比べるとやや減少している。「選抜した労働者を重視する」(7.6%)、「選抜した労働者を重視するに近い」(33.2%)をあわせた「選抜重視」とする企業は40.8%(前回39.4%)とやや増加している。

一方、正社員以外では、「全体重視」とする企業は53.2%(前回53.7%)、「選抜重視」とする企業は45.1%(前回44.1%)となっている。

企業が重視する教育訓練を見ると、正社員では、「OJTを重視」(18.5%)、「OJTを重視するに近い」(55.5%)をあわせた「OJT重視」とする企業は74.0%(前回73.4%)、「OFF-JTを重視する」(5.1%)、「OFF-JTを重視するに近い」(20.1%)をあわせた「OFF-JT重視」とする企業は25.2%(前回24.9%)であり、いずれも前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。

正社員以外で見ても、「OJT重視」とする企業が77.2%(前回77.3%)、「OFF-JT重視」とする企業は20.7%(前回19.7%)となっている。

OFF-JT支出費用の平均額1.7万円

OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について見ると、教育訓練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)は、OFF-JTが1.7万円と前回(1.4万円)より増加した。自己啓発支援は

0.6万円と、前回(0.6万円)と同額となっている。

正社員に対する過去3年間(2012年度～2014年度)のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増加した」(24.8%)、「増減なし」(35.4%)、「減少した」(7.5%)となる。一方、今後3年間に支出する費用は、「増加予定」(35.4%)、「増減なし」(39.3%)、「減少予定」(1.8%)となる。

同様に、自己啓発支援に企業が支出した費用の実績については、「増加した」(10.6%)、「増減なし」(28.9%)、「減少した」(5.2%)となる。一方、今後3年間に支出する費用は、「増加予定」(27.3%)、「増減なし」(31.1%)、「減少予定」(0.8%)となる。

「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間は「増加予定」とする企業割合が高くなっている。

正社員以外で見ても、「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに「増加予定」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは20.5%、自己啓発支援では16.0%となっているが、正社員と比べると低い水準にとどまっている。

事業所調査

2014年度に正社員にOFF-JTを実施した事業所は72.0%(前回72.4%)。産業別に見ると、複合サービス事業(96.1%)、金融業、保険業(94.3%)、電気・ガス・熱供給・水道業(93.7%)などで高く、生活関連サービス業、娯

楽業 (53.9%)、宿泊業、飲食サービス業 (65.0%) で低くなっている。企業規模別に見ると、「30～49人」(55.9%)、「50～99人」(67.7%)、「100～299人」(72.5%)、「300～999人」(79.8%)、「1,000人以上」(85.1%)と、規模が大きくなるほど実施率は高い。

一方、正社員以外にOFF-JTを実施した事業所は36.6% (前回34.0%) であり、正社員に比べるとおよそ半分の水準にとどまっている。産業別では、複合サービス事業 (81.1%)、金融業、保険業 (69.7%)、医療、福祉 (60.2%) で高く、製造業 (26.2%)、生活関連サービス業、娯楽業 (30.1%)、建設業 (30.9%) など低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高い傾向にあるが、「1,000人以上」でも55.7%にとどまっている。

事業所の7割が人材育成に課題

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は71.6% (前回75.9%) と前回と比べると減少している。問題点となる内容(複数回答)は、「指導する人材が不足している」(53.5%) が最も高く、「人材育成を行う時間がない」(49.1%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(44.5%) などが続いている。

自己啓発に対する支援を行っている事業所は、正社員では79.6%、正社員以外では55.6%となっている。自己啓発に対する支援の内容(複数回答)としては、「受講料などの金銭的援助」が正社員、正社員以外ともに最も高く、正社員では78.9%、正社員以外では61.2%となっている。その一方で、「就業時間の配慮」(正社員:35.8%、正社員以外:38.2%)、「教育訓練休暇

の付与」(正社員:19.1%、正社員以外:16.5%) は低い水準にとどまっている。

個人調査

2014年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では44.1% (前回45.4%)、正社員以外では20.9% (前回20.8%) となる。OFF-JTの延べ受講時間は、正社員の最多が「5時間以上10時間未満」24.4% (前回21.6%) で最も高く、正社員以外の最多では「5時間未満」が43.4% (前回41.8%) で最も高くなっている。

受講したOFF-JTの役立ち度を見ると、正社員では「役に立った」が50.0%、「どちらかという役に立った」が44.2%となり、肯定的意見が94.2%であった。正社員以外でも同様であり、「役に立った」が57.0%、「どちらかという役に立った」が39.0%と肯定的意見が96.0%に及んだ。

2014年度に自己啓発を行った者の割合は、正社員では42.7% (前回43.3%)、正社員以外では16.1% (前回16.4%) となっている。自己啓発の延べ受講時間は、正社員では「10時間以上20時間未満」が20.7% (前回19.1%) と最も高くなっている。正社員以外では、「5時間未満」(22.7% (前回19.6%)) が最も高い。

自己啓発の実施方法は、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」の割合が48.2%と最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」(28.2%)、「社外の勉強会、研究会への参加」(23.3%)、「通信教育の受講」(22.1%)、「民間教育訓練機関(民間企業、公益法人、各種団体)の講習会、セミナーへの参加」(21.8%) が続く。

正社員以外においても、「ラジオ、

テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」(44.3%) が最も高く、次いで、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」(25.5%) が続いている点は正社員と同様の傾向を示す。一方、「通信教育の受講」(9.6%) は正社員と比べると低く、半分以下にとどまっている。なお、自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者は、正社員では43.7%、正社員以外では35.7%となっている。

自己啓発の課題は「仕事が忙しくて余裕がない」がトップ

自己啓発について何らかの問題があるとした者は、正社員では78.8% (前回78.4%)、正社員以外では71.5% (前回70.0%) となっている。

自己啓発における問題点の内容(複数回答)は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が57.6%で最も高く、次いで、「費用がかかりすぎる」(31.2%)、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(21.0%)、「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」(20.4%) などとなっている。

一方、正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(37.4%) を挙げる割合が最も高いが、正社員に比べ、その割合は低くなっており、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(33.6%)、「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」(23.5%)、「自分の目指すべきキャリアがわからない」(21.3%) などが正社員より高いなど、正社員とは異なる傾向が見られる。

(調査・解析部)