

## 2 能力開発 指導人材の不足や育成した人材の離職等が問題に——厚労省調査

厚生労働省は3月29日、平成30(2018)年度の「能力開発基本調査」結果を公表した。それによると、能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所の割合は3/4を超え、具体的な内容では(複数回答)、「指導する人材が不足している」や「人材を育成しても辞めてしまう」等が多く挙げられた。

### OFF-JT費用の平均額は2年連続、自己啓発支援は3年連続で減少

同調査は、能力開発や人材育成の実態を明らかにすることを目的に、平成13(2001)年度より毎年、実施しているもの。企業の教育訓練費用等について調べる「企業調査」と、事業所の教育訓練状況等を尋ねる「事業所調査」、さらに、労働者の能力開発状況等を掘り下げる「個人調査」で構成している。「企業調査」と「事業所調査」は、常用労働者を30人以上、雇用している企業(7,345社)と事業所(7,176所)を対象に実施。また、「個人調査」は、調査対象事業所に勤務する、正社員と正社員以外(計2万3,016人)を対象にしている。今回の調査は昨年10月~12月に行われ、有効回答率は、「企業調査」が57.6%、「事業所調査」が65.5%、「個人調査」が54.1%となった。

「企業調査」によると、平成29(2017)年度に、OFF-JT(業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修))の費用を支出した企業の割合は、前年度から横ばいの52.9%となった。同様に、自己啓発(労働者が職業生活を継続するために、職業に関する能力を自発的に

に開発し、向上させるための活動)の支援に費用を支出した企業の割合は、1.1%増加の27.8%となった。

組み合わせを見ると、両方の費用を支出した企業の割合は23.1%。また、OFF-JTのみは28.6%、自己啓発支援のみは4.4%で「両方支出なし」が41.9%となっている(不明2.1%)。

OFF-JTに支出した費用の、労働者一人当たりの平均額(費用を支出している企業の平均額。以下同)は1.4万円と、前回(1.7万円)より3,000円減少した。OFF-JT費用の減少は、前々回(2.1万円)から2年連続となっている。また、自己啓発支援に支出した費用の、労働者一人当たりの平均額は0.3万円と、これも前回(0.4万円)から1,000円減少。減少は3年連続で、直近ピーク時(平成26・27(2014・2015)年度調査の0.6万円)より半減している。

### 「人材を育成しても辞めてしまう」事業所が増加

一方、「事業所調査」によると、平成29年度に、計画的なOJT(日常の業務に就きながら行われる教育訓練)を実施した事業所の割合は、正社員と正社員以外の「両方実施」が23.4%、「正社員のみ実施」が39.4%、「正社員以外のみ実施」が2.5%で、「実施していない」が33.5%となった(不明1.2%)。

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所の割合は76.8%で、3/4を超えた。同割合は、前回(75.4%)より微増し、さらに平成27(2015)年度調査(71.6%)以降、3年連続の増加となっている。

「問題がある」とする事業所に尋ねた、具体的な問題点を見ると(複数回答)、最多は「指導する人材が不足している」(54.4%)で、これに「人材を育成しても辞めてしまう」(53.5%)、「人材育成を行う時間がない」(47.8%)、「鍛えがいのある人材が集まらない」(28.8%)、「育成を行うための金銭的余裕がない」(14.3%)等が続いた。なかでも、「人材を育成しても辞めてしまう」との回答が、前回(47.8%)より5%以上、上昇しており、人材育成投資が思うように回収できなくなっている様子が浮き彫りになっている。

### 正社員以外のOFF-JT受講率や自己啓発実施率は、正社員の半分を下回る

こうしたなか、「個人調査」を見ると、平成29年度にOFF-JTを受講した者の割合は、正社員が45.1%に対し、正社員以外は18.1%となり、ともに前回(正社員46.9%、正社員以外21.9%)より減少した。また、自己啓発を行った者の割合は、正社員が44.6%に対し、正社員以外は18.9%となり、正社員(前回42.9%)については増加したものの、正社員以外(前回20.2%)では減少した。

正社員以外については、OFF-JTの受講率、自己啓発の実施率とも、正社員の1/2を下回っている。同調査によると、OFF-JTの受講率、自己啓発の実施率とも、「女性」より「男性」の方が高く、また、最終学歴が「大学卒以上」で高く、「大学卒以上」でも「理系」の方が高い、などといった特徴が見られるという。

(調査部)