

2 能力開発

正社員に対するOFF-JT支出見込は「増加予定」が3割超に——厚労省調査

厚生労働省は5月26日、令和元(2019)年度「能力開発基本調査」の結果を公表した。

それによると、企業が令和元年度にOFF-JTに支出した費用の労働者1人当たりの平均額は1万9,000円、自己啓発支援に支出した費用(同)は3,000円だった。正社員に対するOFF-JTの支出見込みは「増加予定」と回答した企業が3割超。正社員にはマネジメント能力や協調性を求めている企業が多いこともわかった。

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。企業の教育訓練費用等について調べる「企業調査」、事業所の教育訓練状況等を尋ねる「事業所調査」、労働者の能力開発状況等を聞く「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(7,386社)と事業所(7,138所)を対象に実施。「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2万3,101人)を対象に実施。調査期間は昨年10月~11月。有効回答率は、「企業調査」(57.6%)、「事業所調査」(62.1%)、「個人調査」(50.9%)となっている。

企業調査

半数以上の企業が教育訓練費を支出

「企業調査」によると、令和元(2019)年度に、教育訓練費(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業の割合は57.5%となり、平成30(2018)年調査(以下、「前回」という)の

56.1%より1.4%増加している。

支出の内訳を見ると、OFF-JTと自己啓発支援の両方に費用を支出した企業は25.0%、OFF-JTのみは29.4%、自己啓発支援のみは3.1%となっている。一方、OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出なしは41.6%となっている。

企業のOFF-JTに支出した費用の、労働者1人当たりの平均額(費用を支出している企業の平均額。以下同じ)は1万9,000円で、前回(1万4,000円)より5,000円増加している。

一方、自己啓発支援に支出した費用の労働者1人当たりの平均額は3,000円(前回3,000円)となっている。

正社員以外へのOFF-JT支出見込みは「増加予定」が16.9%

「企業調査」では、正社員に対する、今後3年間のOFF-JTと自己啓発支援の支出見込みと、過去3年間の支出実績を尋ねている。

支出見込みと実績を比べると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間に「増加予定」(OFF-JTが32.7%、自己啓発支援が25.0%)とする企業割合が高くなっている。

一方、正社員以外でも、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間に「増加予定」(OFF-JTが16.9%、自己啓発支援が13.2%)とする企業割合が高くなっているが、正社員と比べると低水準にとどまっている。

正社員にはマネジメント能力や協調性重視

企業の発展にとって重要と考える労

働者の能力・スキル(複数回答)については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」(50.8%)が最も多く、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」(47.1%)、「職種に特有の実践的スキル」(37.4%)、「課題解決スキル(分析・思考・創造力等)」(35.3%)が続く。

一方、正社員以外については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」(63.7%)が最も多く、「職種に特有の実践的スキル」(38.6%)、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」(35.3%)、「コミュニケーション能力・説得力」(29.4%)が続く。

事業所調査

正社員以外へのOFF-JT実施は4割

一方、「事業所調査」によると、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は75.1%(前回75.7%)となっている。

産業別に見ると、「金融業、保険業」(97.6%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(96.4%)、「複合サービス事業」(95.2%)が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」(57.9%)、「卸売業、小売業」(66.2%)が低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高く、「1,000人以上」(90.3%)は9割超となっている。

一方、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は39.5%(前回40.4%)となっている。

産業別に見ると、「複合サービス事業」(81.0%)、「医療、福祉」(69.9%)、「金融業、保険業」(66.9%)が高く、「建設業」(29.8%)、「製造業」(30.5%)、「卸

売業、小売業」(33.0%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(34.7%)が低い。企業規模別に見ると、正社員同様、企業規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にあるが、「1,000人以上」(56.1%)でも半数程度となっている。

指導人材の不足と育成人材の離職が課題

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答する事業所は76.5%(前回76.8%)となっている。

「問題がある」とする事業所に対して、具体的な問題点(複数回答)を尋ねると、「指導する人材が不足している」(58.1%)が最も多く、次いで、「人材を育成しても辞めてしまう」(53.7%)、「人材育成を行う時間がない」(49.7%)、「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」(14.6%)、「適切な教育訓練機関がない」(9.0%)、「人材育成の方法がわからない」(8.8%)などとなっている。

仕事への意欲高めるキャリアコンサルティング

正社員に対してキャリアコンサルティング(労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発および向上に関する相談に応じ、助言および指導を行うこと)を行うしくみを導入している事業所の割合は39.4%(前回44.0%)。一方、正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は27.0%(前回28.0%)で、正社員と比べると低水準になっている。

キャリアコンサルティングを導入している事業所に対して、その目的を複数回答で尋ねたところ、正社員、正社員以外ともに「労働者の仕事に対する

意識を高め、職場の活性化を図るため」(正社員77.6%、正社員以外75.3%)が最も多く、次いで「労働者の自己啓発を促すため」(正社員67.1%、正社員以外57.2%)、「労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため」(正社員52.9%、正社員以外42.4%)となっている。

また、効果(複数回答)については、「労働者の仕事への意欲が高まった」(正社員53.0%、正社員以外53.3%)が最も多く、「自己啓発する労働者が増えた」(正社員37.5%、正社員以外29.5%)「人事管理制度に労働者の希望等を的確に反映して運用できるようになった」(正社員26.8%、正社員以外19.8%)が続いた。

個人調査

正社員以外のOFF-JT受講率と自己啓発実施率は正社員の半分以下

「個人調査」によると、令和元(2019)年度にOFF-JTを受講した者の割合は、正社員が43.8%に対し、正社員以外は20.5%となり、前回(正社員45.1%、正社員以外18.1%)と比べると、正社員以外が増加している。

また、自己啓発を行った者の割合は、正社員が39.2%に対し、正社員以外は13.2%となり、ともに前回(正社員44.6%、正社員以外18.9%)より低下。正社員以外は、OFF-JTの受講率、自己啓発の実施率とも、正社員の半分以下の水準となっている。

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、最終学歴が「大学卒以上」で高くなっている。

8割強がスキルアップを希望

「個人調査」では、今後、向上させ

たい能力・スキルについても尋ねており、正社員は93.3%、正社員以外は82.8%がスキルアップを希望している。

向上させたい能力・スキルの内容について三つまでの複数回答で尋ねたところ、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」(42.5%)が最も多く、「課題解決スキル(分析・思考・創造力等)」(38.1%)、「ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))」(30.3%)が続く。

一方、正社員以外では「ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))」(36.3%)が最も多く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」(30.9%)、「課題解決スキル(分析・思考・創造力等)」(27.9%)となっている。

正社員以外の3割は職業生活設計の考え方が「わからない」

また、自分自身の職業生活設計についての考えを見ると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が28.5%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が37.2%で、両者を合わせると65.7%が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。

一方、正社員以外では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が22.0%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が25.7%となり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのは半数以下(47.7%)にとどまっている。なお、「わからない」(32.8%)の割合は正社員(16.1%)の倍以上と高くなっている。

(調査部)