

平成29年8月31日(木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)
調査部次長 郡司 正人
調査部主任調査員補佐 荒川 創太
(電話) 03-5991-5144 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

10人未満の企業では4社に1社が人材育成方針を定めず、 OJT経験の自覚がない従業員が3割超

「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」(企業調査、労働者調査)

調査結果のポイント

人材育成・能力開発の取り組み (企業調査)

<10人未満の企業では約25%が人材育成・能力開発の方針を定めていない>

- 10人未満の企業では、人材育成・能力開発について特に方針を定めていないところが4社に1社の割合(25.2%) (P.4 図表1-1)。

<企業が取り組んでいるOJTのトップは、「実践、経験」。仕事の相談に乗る企業も半数以上>

- 企業が実施しているOJT(On the Job Training: 日常の業務のなかで仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み)のトップは「とにかく実践させ、経験させる」(59.5%、複数回答)。「仕事について相談に乗ったり、助言している」も半数(50.8%)が実施 (P.5 図表1-2)。
- OJTがうまくいっている企業(「うまくいっている」+「ある程度うまくいっている」)の割合は77.7%。うまくいっていない企業(「あまりうまくいっていない」+「うまくいっていない」)の割合が最も高い業種は「宿泊業、飲食サービス業」(29.8%) (P.7 図表1-4、図表1-5)。
- OJTがうまくいっている企業とうまくいっていない企業で、従業員の能力に対する満足度を比べると、うまくいっている企業の方が「満足している」割合が圧倒的に高い(非管理職の正社員の場合、85.4%:45.9%) (P.8 図表1-7)。

<OFF-JT実施企業のほぼ9割が効果を実感>

- 平成27年度にOFF-JTを実施した企業は約4割(39.9%)。100人以上の規模になると7割以上が実施 (P.9 図表1-8)。
- OFF-JTを実施した企業のほぼ9割(88.7%)が、効果があった(「効果があった」+「ある程度効果があった」と回答 (P.10 図表1-10)。

人材育成・能力開発の取り組み (労働者調査)

<10人未満の中小ではOJT経験がない人が3割超>

- 10人未満の会社に勤務する従業員の3割以上(34.2%)がOJTの経験がない (P.14 図表2-1)。
- 平成27年度にOFF-JTを受講した従業員は1割台(14.7%、正社員だけでみても16.5%)。30人未満の会社に勤務する従業員では9割以上が受講していない (P.15 図表2-2)。
- その一方で、受講したOFF-JTによって得られた技能・知識などが仕事に役立った(「役に立った」+「どちらかというと役に立った」とする人は、【正社員】が86.0%、【契約社員】が91.3%で、【パートタイマー・アルバイト】でも88.4% (P.16 図表2-3)。

<正社員の4割は、能力開発によって仕事の幅が広がったと認識>

- これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことで、正社員の4割(40.3%)が仕事の幅が広がった(「広がった」+「やや広がった」と回答。パート・アルバイトも3割以上(34.3%)が同様の実感 (P.18 図表2-10)。

I 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

『日本再興戦略』改訂 2015 において、人材等への投資により生産性を高めることが重要であると指摘されるなど、人材育成や能力開発の必要性が高まっている。こうしたなか中小企業では、時間的、資源的制約や、ノウハウの不足などから人材育成・能力開発が不十分なものになりがちであるため、中小企業の現状や今後の活動の方向性に即した政策的支援の必要性が高まっている。中小零細企業の教育訓練の実態を把握する必要があるとの指摘もある。そのため、既存の統計調査（能力開発基本調査等）では調査していない小規模な企業（30 人未満）も対象に含め、人材育成、能力開発の実態を把握するための企業調査および労働者調査を実施した。

なお、本調査は厚生労働省人材開発統括官（当時は職業能力開発局）からの研究要請により行った。

2. 調査名

「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」

3. 調査の概要

A：企業調査

(1) 調査対象

日本標準産業分類に基づく「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業」（他に分類されないもの、外国公務を除く）に属する従業員数5人以上の企業 20,000 社。

平成 26（2014）年経済センサス基礎調査（確報）での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

(2) 調査方法

郵送による調査票の配布・回収。

(3) 調査実施期間

平成 28（2016）年 9 月 16 日～10 月 5 日（調査時点は 9 月 1 日現在）。

(4) 有効回収数

有効回収数 6,852 件／有効回答率 34.3%。

(5) 回答企業の属性

最終ページ（20 ページ）に掲載。

B：労働者調査

(1) 調査方法

インターネット調査。

個人の調査モニターを保有する楽天リサーチ株式会社に調査実施を委託し、行った。

(2) 調査対象

楽天リサーチが保有する全国の約 227 万人（調査実施時点）の登録モニターのうち、以下の条件に合致する者から、1 万人分の回答を回収した。

▽性別：男女

▽年齢：18 歳～65 歳

▽居住地：国内（全国）

▽雇用形態：正社員、直接雇用の非正社員のうち契約社員・嘱託、パート・アルバイトのみ

▽勤務先の業種：

「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業」（他に分類されないもの、外国公務を除く）

▽会社規模：従業員 5 人以上

なお、回収にあたっては、平成 26 年経済センサス基礎調査（確報）に基づき、常用雇用者数の業種別および企業規模別構成比を算出し、この構成比に沿って 1 万人分回収した。

(3) 調査実施期間

平成 28（2016）年 11 月 10 日にアンケートの配信を開始し、11 月 15 日に 1 万人の回収を完了した。

(4) 回答者の属性

最終ページ（20 ページ）に掲載。

II 調査結果の概要

《1》人材育成・能力開発の取り組み（企業調査）

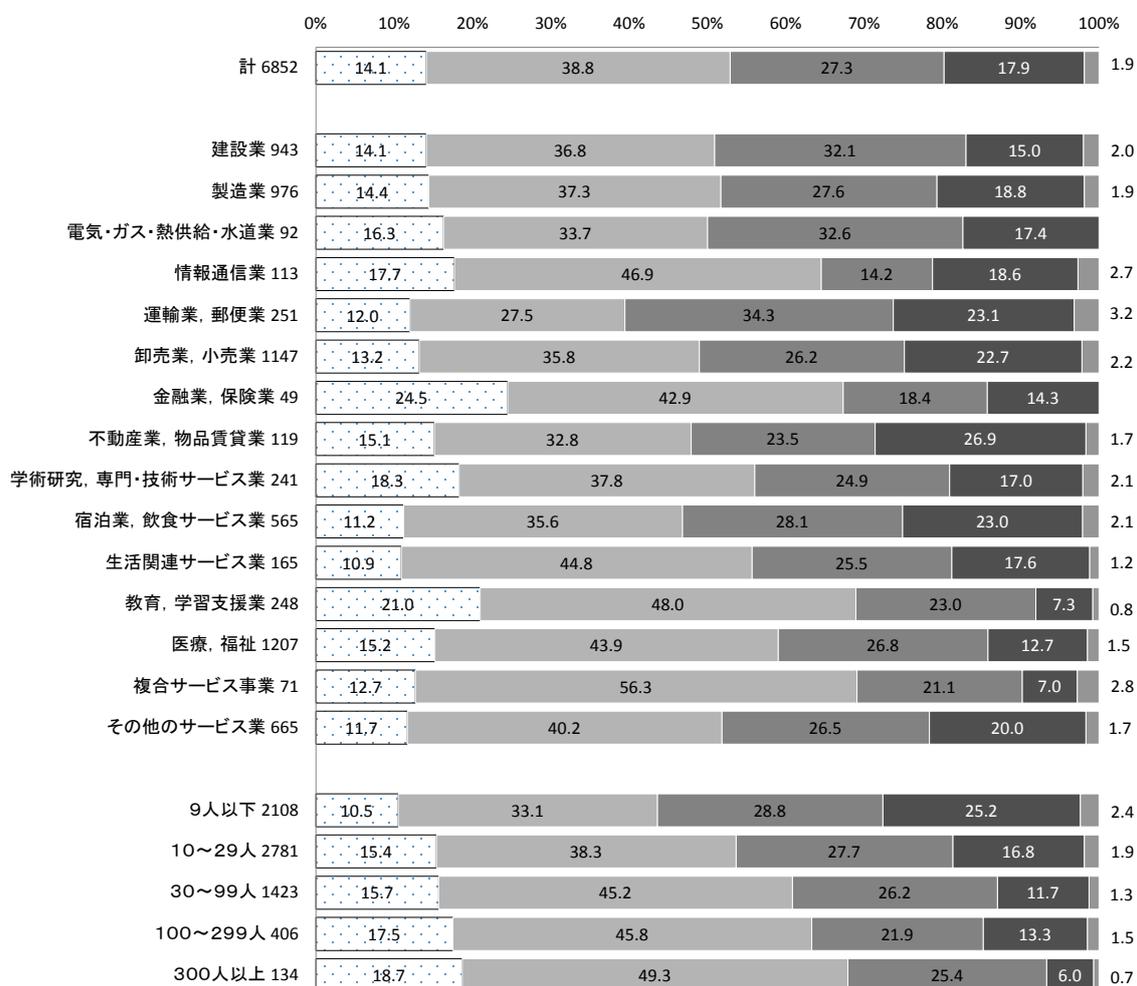
1. 人材育成・能力開発の方針

現在の従業員に対する人材育成・能力開発の方針を尋ねたところ、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」企業が17.9%あった（図表1-1）。

従業員規模別（以下、規模別）にみると、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」との回答割合は規模の小さい企業ほど高くなっており、「9人以下」は4社に1社の割合（25.2%）で方針を定めていない状況となっている。

業種別にみると、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」との回答割合は「不動産業、物品賃貸業」（26.9%）が最も高く、「運輸業、郵便業」（23.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」（23.0%）などで20%を超える割合となっている。

図表1-1 従業員に対する人材育成・能力開発の方針

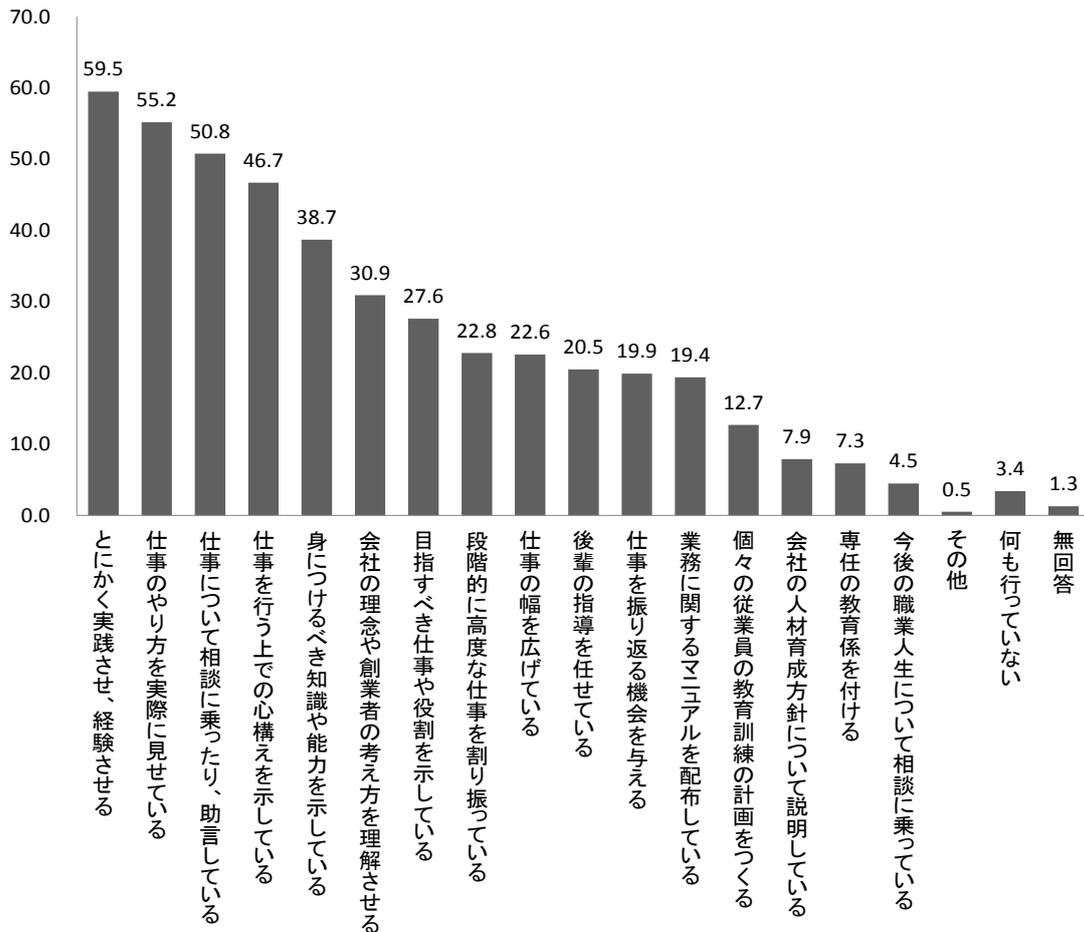


- 数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている
- 今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるように能力開発を行っている
- 個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
- 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない
- 無回答

2. 日常の業務のなかで仕事を効果的に覚えてもらうための取り組み（OJTの実施状況）

日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み（以下、「OJT」¹と略す）をあげてもらったところ（複数回答）、「とにかく実践させ、経験させる」（59.5%）の回答割合が最も高く、次いで「仕事のやり方を実際に見せている」（55.2%）、「仕事について相談に乗ったり、助言している」（50.8%）、「仕事を行う上での心構えを示している」（46.7%）、「身につけるべき知識や能力を示している」（38.7%）などの順で割合が高かった（図表1-2）。

図表1-2 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み
（複数回答 n=6,852） （単位：％）



規模別にみると、「とにかく実践させ、経験させる」、「仕事のやり方を実際に見せている」などの取り組みは規模の小さい企業でも回答割合が高いものの、「会社の理念や創業者の考え方を理解させる」、「業務に関するマニュアルを配布している」などの取り組みになると、規模の大きい企業に比べ回答割合が急激に低くなる。

業種別にみると、「とにかく実践させ、経験させる」、「仕事のやり方を実際に見せている」の回答割合はいずれの業種も共通して割合が高くなっているが、「情報通信業」や「教育、学習支援業」、「医療、福祉」などの業種では「仕事について相談に乗ったり、助言している」の回答割合が最も高くなっている。

¹ On the Job Training の略。

図表1-3 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み

(複数回答 規模別および業種別)

(単位：%)

	n	現場					方針・考え方					マニュアル・計画			相談・助言			その他	何も行ってない	無回答	
		とにかく実践させ、経験させる	仕事のやり方を実際に見せている	仕事の幅を広げている	段階的に高度な仕事を割り振っている	後輩の指導を任せている	仕事を行う上での心構えを示している	会社の理念や創業者の考え方を理解させる	身につけるべき知識や能力を示している	会社の人材育成方針について説明している	目指すべき仕事や役割を示している	業務に関するマニュアルを配布している	個々の従業員の教育訓練の計画をつくる	専任の教育係を付ける	仕事について相談に乗ったり、助言している	仕事を振り返る機会を与える	今後の職業人生について相談に乗っている				
従業員規模別	9人以下	2,108	58.3	51.8	20.6	18.6	14.7	43.3	21.4	36.8	4.4	24.3	9.7	8.2	3.8	45.2	16.9	3.2	0.4	6.0	1.6
	10~29人	2,781	62.2	56.3	22.5	23.7	22.2	49.8	31.0	40.3	8.0	29.5	19.0	12.0	6.8	53.3	20.4	5.2	0.5	2.6	1.2
	30~99人	1,423	58.6	57.5	24.5	24.8	24.5	46.8	39.0	38.2	10.3	27.5	27.8	17.1	10.1	53.4	20.4	4.4	0.1	1.6	0.8
	100~299人	406	52.5	57.6	24.6	29.3	25.1	43.3	43.1	37.9	13.5	30.3	36.5	19.7	15.3	54.4	27.1	5.9	0.7	2.2	2.0
	300人以上	134	51.5	55.2	30.6	26.9	24.6	47.0	55.2	43.3	18.7	32.1	35.8	28.4	18.7	50.7	32.1	5.2	2.2	1.5	2.2
業種	建設業	943	65.1	53.6	19.1	24.3	16.5	46.2	21.7	41.6	6.0	26.0	9.7	13.0	5.2	49.5	17.0	3.6	0.2	3.8	1.4
	製造業	976	59.7	55.8	25.4	26.9	20.3	40.6	27.7	34.7	6.9	25.4	15.4	14.1	6.5	43.4	13.0	1.6	0.2	3.6	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	92	65.2	56.5	28.3	18.5	17.4	40.2	27.2	38.0	7.6	27.2	12.0	15.2	4.3	46.7	14.1	-	-	5.4	-
	情報通信業	113	44.2	41.6	34.5	44.2	31.0	39.8	38.1	55.8	12.4	44.2	13.3	8.8	11.5	58.4	24.8	10.6	-	4.4	0.9
	運輸業、郵便業	251	61.4	55.8	16.7	11.6	17.9	46.6	19.9	28.3	6.8	13.1	20.7	14.3	6.8	51.0	8.4	4.8	-	2.8	2.0
	卸売業、小売業	1,147	60.1	55.9	23.4	19.8	17.6	43.0	26.7	36.0	6.5	28.2	14.8	9.6	5.1	46.8	17.1	2.3	0.5	4.3	1.6
	金融業、保険業	49	49.0	40.8	26.5	34.7	14.3	38.8	40.8	40.8	16.3	30.6	38.8	20.4	12.2	49.0	30.6	-	-	4.1	-
	不動産業、物品賃貸業	119	47.1	52.9	21.0	21.0	18.5	36.1	26.9	40.3	8.4	25.2	16.0	8.4	2.5	58.8	12.6	1.7	-	9.2	0.8
	学術研究、専門・技術サービス業	241	61.8	52.7	34.4	37.8	15.8	45.2	27.0	51.5	10.8	33.6	13.7	14.1	7.5	53.1	19.5	5.8	1.2	2.9	0.4
	宿泊業、飲食サービス業	565	62.1	65.8	24.1	18.8	25.7	51.5	32.2	33.5	5.7	26.0	22.8	7.1	5.1	45.5	16.5	7.4	0.5	2.8	2.3
	生活関連サービス業	165	64.8	63.6	28.5	24.8	23.0	54.5	36.4	44.8	8.5	34.5	20.6	17.6	9.1	57.0	20.6	5.5	-	2.4	1.8
	教育、学習支援業	248	56.9	48.0	18.5	18.5	21.0	57.3	47.2	38.3	7.7	27.0	20.6	13.7	8.5	60.9	35.9	6.0	0.8	0.8	1.2
	医療、福祉	1,207	55.3	54.5	19.1	21.5	26.0	53.7	41.3	42.8	9.6	30.2	33.6	15.0	11.9	60.5	31.9	7.6	0.8	1.5	0.9
	複合サービス事業	71	59.2	52.1	31.0	31.0	18.3	52.1	39.4	40.8	11.3	35.2	19.7	21.1	8.5	52.1	29.6	5.6	1.4	1.4	1.4
	その他のサービス業	665	58.0	52.9	22.0	20.8	19.1	44.8	32.6	36.7	10.7	26.8	19.8	12.5	8.1	49.2	18.3	4.4	0.3	5.3	0.9

注) 最も回答割合が高いセルに網掛け。

3. OJTに対する評価（うまくいっているか）

こうしたOJTに対する評価を尋ねたところ、「うまくいっている」が5.8%、「ある程度うまくいっている」が71.9%、「あまりうまくいっていない」が20.1%、「うまくいっていない」が1.2%で、程度の差はあるものの、【うまくいっている企業】が全体の8割近く（計77.7%）を占めた（図表1-4）。

図表1-4 OJTに対する評価

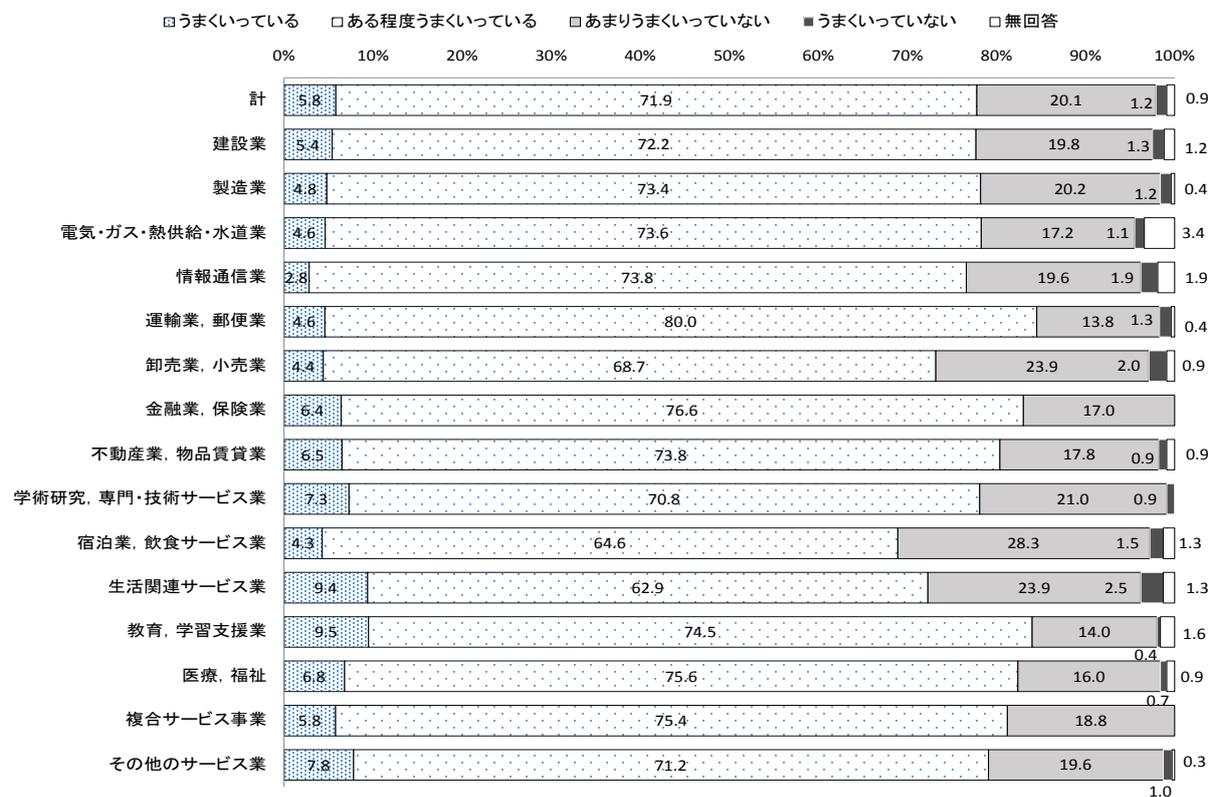
（単位：％）

	n	うまくいっている		うまくいっていない		無回答	【うまくいっている計】	【うまくいっていない計】	
		うまくいっている	ある程度うまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない				
計	6,548	5.8	71.9	20.1	1.2	0.9	77.7	21.4	
従業員規模別	9人以下	1,956	8.2	72.1	17.2	1.2	1.3	80.3	18.4
	10～29人	2,683	6.0	72.1	19.9	1.3	0.8	78.0	21.1
	30～99人	1,389	3.5	72.4	22.2	1.2	0.6	76.0	23.4
	100～299人	391	2.6	66.5	29.2	1.3	0.5	69.1	30.4
	300人以上	129	0.8	76.7	20.9	1.6	-	77.5	22.5

注) 【うまくいっている計】の割合は「うまくいっている」と「ある程度うまくいっている」の回答数を足し上げてから算出しているため、図表中の両者の割合を足上げた場合と異なる場合がある。【うまくいっていない計】も同様

業種別にみると、すべての業種が【うまくいっている企業】の割合が6割～8割程度に及んでいるものの、「卸売業、小売業」（計25.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（計29.8%）、「生活関連サービス業」（計26.4%）などでは【うまくいっていない企業】（「うまくいっていない」+「あまりうまくいっていない」）の割合が20%を超え、若干、他業種よりも高くなっている（図表1-5）。

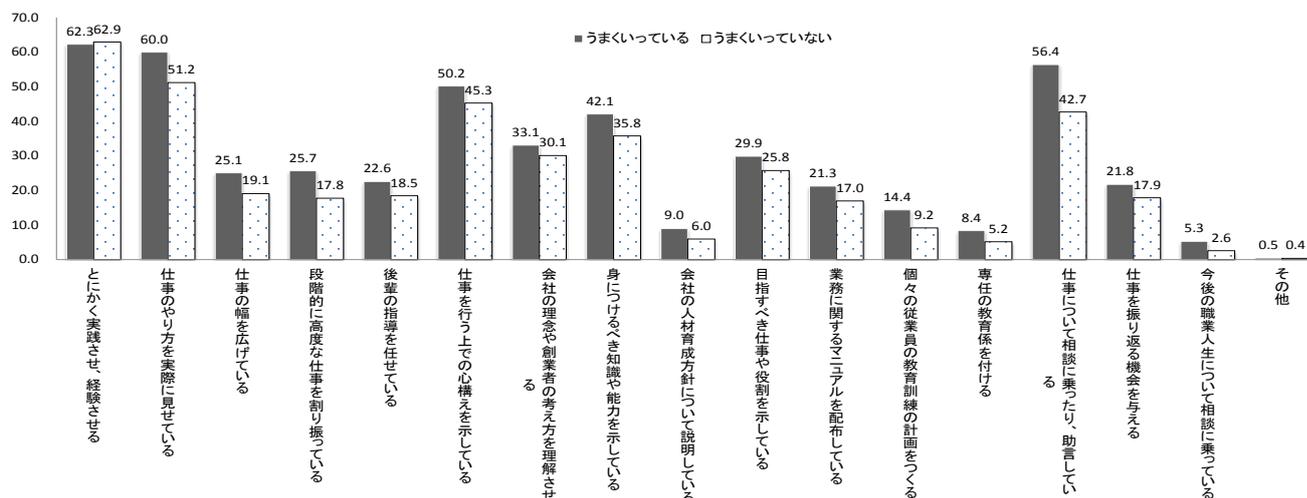
図表1-5 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組みに対する評価（業種別）



4. OJTに対する評価が高い企業ではどのようなOJTに取り組んでいるのか

OJTが【うまくいっている企業】と【うまくいっていない企業】で、OJTの取り組み内容を比べてみたところ、【うまくいっている企業】と【うまくいっていない企業】との間で実施割合に最も大きな差があった取り組みは、「仕事について相談に乗ったり、助言している」で、【うまくいっている企業】の方が、回答割合が13.7ポイント高い(図表1-6)。次に差が大きかったのは「仕事のやり方を実際に見せている」で、【うまくいっている企業】の方が回答割合が8.8ポイント高い。

図表1-6 OJTの具体的な取り組み内容(OJTに対する評価別) (単位:%)



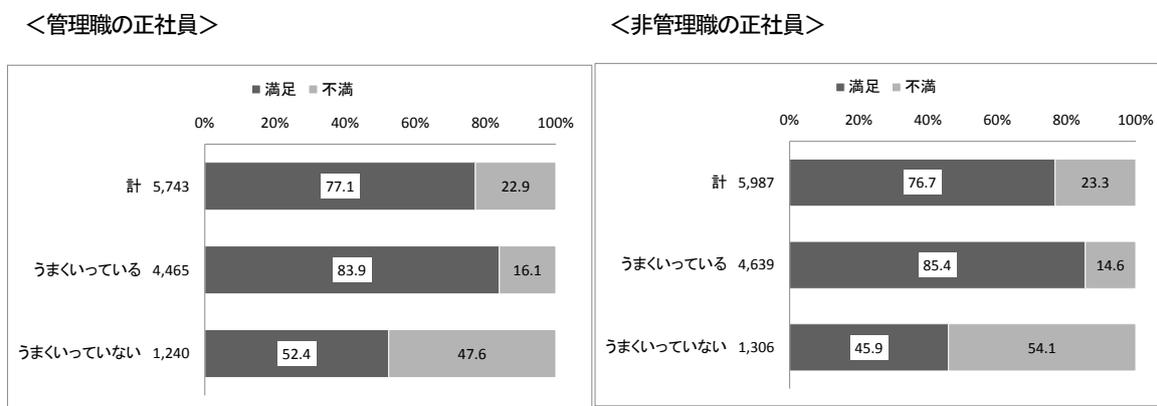
5. OJTに対する評価が高い企業と低い企業の従業員の能力に対する評価の違い

OJTが【うまくいっている企業】と【うまくいっていない企業】で、現在の従業員の仕事上の能力に対する満足度を比べた。

<管理職の正社員>に対する満足度からみていくと、【うまくいっている企業】は、【満足している】(「とても満足している」+「ある程度満足している」)割合が83.9%だったのに対し、【うまくいっていない企業】は52.4%で、両者の間に30ポイント以上の差がついた(図表1-7)。

<非管理職の正社員>についてみると、【うまくいっている企業】は、【満足している】が85.4%だったのに対し、【うまくいっていない企業】では45.9%で、40ポイント近くの差がついた。

図表1-7 現在の従業員の仕事上の能力に対する評価(OJTの取り組みに対する評価別) (単位:%)



注：現在の従業員の仕事上の能力に対する満足度については、「該当する従業員がいない」と回答した企業および無回答の企業を除いて集計した結果を用いた。

6. 平成27年度におけるOFF-JTの実施状況

(1) 実施状況

平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）において、従業員の能力開発・向上を図るため、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（以下、「OFF-JT」と略す）を実施したか尋ねたところ、「実施した」が39.9%で、「実施しなかった」が59.2%だった（図表1-8）。

規模別にみると、実施した企業の割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「9人以下」では22.8%にとどまったが、「100～299人」と「300人以上」では7割以上となっている（それぞれ71.9%、79.1%）。

業種別にみると、「教育、学習支援業」（50.4%）、「医療、福祉」（51.3%）と「複合サービス事業」（59.2%）で比較的、実施した企業の割合が高く、それぞれ実施割合が5割以上となっている。

図表1-8 どのような処遇に反映させているか （単位：%）

		n	実施した	実施しなかった	無回答
計		6,852	39.9	59.2	0.9
業種	建設業	943	41.4	57.7	1.0
	製造業	976	33.8	65.7	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	92	45.7	54.3	-
	情報通信業	113	47.8	52.2	-
	運輸業、郵便業	251	38.2	59.8	2.0
	卸売業、小売業	1,147	32.8	66.2	1.0
	金融業、保険業	49	49.0	51.0	-
	不動産業、物品賃貸業	119	33.6	65.5	0.8
	学術研究、専門・技術サービス業	241	40.2	59.3	0.4
	宿泊業、飲食サービス業	565	26.2	71.5	2.3
	生活関連サービス業	165	32.7	66.1	1.2
	教育、学習支援業	248	50.4	48.8	0.8
	医療、福祉	1,207	51.3	48.1	0.6
	複合サービス事業	71	59.2	39.4	1.4
その他のサービス業	665	44.7	54.4	0.9	
従業員規模別	9人以下	2,108	22.8	75.6	1.6
	10～29人	2,781	38.3	60.8	0.9
	30～99人	1,423	55.5	44.2	0.3
	100～299人	406	71.9	27.6	0.5
	300人以上	134	79.1	20.9	-

(2) OFF-JTに対する支出額

平成27年度に実施したOFF-JTに対して費用を支出したと回答した企業（n=2,121）の支出総額の回答から、従業員一人あたりの支出額を求めたところ²、「1万円～5万円未満」（31.7%）の企業が最も多く、「1,000円～5,000円未満」（31.1%）がほぼ同割合で次いで多い（図表1-9）。

支出額の平均は14,345.4円だった（n=2,013）。

² どちらか一方が無回答の場合は、算出できないため無回答扱い。

図表 1-9 平成 27 年度において支出した OFF-JT にかかる費用の従業員一人あたりの額

(単位：%)

		n	1,000円未満	10,000円未満	50,000円未満	15万円未満	50万円未満	100万円以上	無回答
計		2,121	8.3	31.1	19.1	31.7	3.5	1.2	5.1
従業員規模別	9人以下	316	2.5	17.1	19.0	46.8	7.3	3.2	4.1
	10～29人	809	4.7	29.0	21.4	34.6	4.3	1.4	4.6
	30～99人	661	10.9	36.9	18.3	26.8	1.5	0.6	5.0
	100～299人	249	16.9	36.9	16.1	20.9	2.4	-	6.8
	300人以上	86	17.4	40.7	14.0	18.6	-	-	9.3

(3) OFF-JT に対する評価

平成 27 年度に OFF-JT を実施した企業 (n=2,734) に対し、実施した OFF-JT をどのように評価しているか尋ねたところ、「効果があった」が 23.4%、「ある程度効果があった」が 65.3%、「あまり効果がなかった」が 7.8%、「効果がなかった」が 0.3%で、「効果があった」と「ある程度効果があった」を合わせた【効果があった】と考える企業が 9 割近く (計 88.7%) を占めた (図表 1-10)。

規模別にみると、いずれの規模でも【効果があった】と考える企業割合が高くなっており、「9 人以下」の小規模企業でも 8 割を超える企業が、効果があったとしている (計 81.3%)。

図表 1-10 平成 27 年度に実施した OFF-JT に対する評価

(単位：%)

		n	効果があった	ある程度効果があった	あまり効果がなかった	効果がなかった	無回答	効果があった計	効果がなかった計
計		2,734	23.4	65.3	7.8	0.3	3.2	88.7	8.1
従業員規模別	9人以下	481	23.1	58.2	11.0	1.0	6.7	81.3	12.1
	10～29人	1,065	25.4	63.6	7.4	0.1	3.5	89.0	7.5
	30～99人	790	22.2	68.9	7.0	0.1	1.9	91.0	7.1
	100～299人	292	20.2	71.2	7.2	0.3	1.0	91.4	7.5
	300人以上	106	22.6	70.8	5.7	-	0.9	93.4	5.7

注) 【効果があった計】の割合は「効果があった」と「ある程度効果があった」の回答数を足し上げてから算出しているため、図表中の両者の割合を足上げた場合と異なる場合がある。【効果がなかった計】も同様。

(4) OFF-JT 費用の実績の推移と今後

すべての回答企業に対し、過去 3 年間 (平成 25 年度～平成 27 年度) での従業員一人あたりの OFF-JT 費用の実績の推移と、今後 3 年間 (平成 28 年度～平成 30 年度) の見込みについて尋ねた。

①過去3年間での費用の実績の推移

過去3年間の実績の推移をみると(OFF-JTの「実績なし」と回答した企業と無回答を除いて集計、n=3,349)、「増加した」が34.7%、「増減なし」が58.5%、「減少した」が6.8%となっており、費用を増やした企業は3割を超える(図表1-11)。

図表1-11 過去3年間のOFF-JT費用の実績の推移 (単位: %)

		n	増加した	増減なし	減少した
計		3,349	34.7	58.5	6.8
従業員規模別	9人以下	708	27.3	65.3	7.5
	10～29人	1,347	33.3	59.1	7.6
	30～99人	879	39.9	54.8	5.2
	100～299人	306	39.5	53.9	6.5
	300人以上	109	45.0	48.6	6.4

②今後3年間の増減見込み

今後3年間の見込みについては(n=6,852)、「増加させる予定」が27.8%、「増減なしの予定」が29.2%、「減少させる予定」が1.1%、「実施しない予定」が33.7%となっており、割合としては「実施しない予定」が最も高くなっているものの、3割近い企業が増加させる予定としている(図表1-12)。

図表1-12 今後3年間のOFF-JT費用の見込み (単位: %)

		n	増加させる予定	増減なしの予定	減少させる予定	実施しない予定	無回答
計		6,852	27.8	29.2	1.1	33.7	8.2
従業員規模別	9人以下	2,108	19.6	21.7	1.2	47.5	10.0
	10～29人	2,781	28.1	30.0	0.9	32.7	8.5
	30～99人	1,423	35.1	34.3	1.4	22.6	6.6
	100～299人	406	37.9	41.4	1.2	15.5	3.9
	300人以上	134	42.5	41.8	1.5	10.4	3.7

7. 平成27年度における自己啓発支援の状況

(1) 実施状況

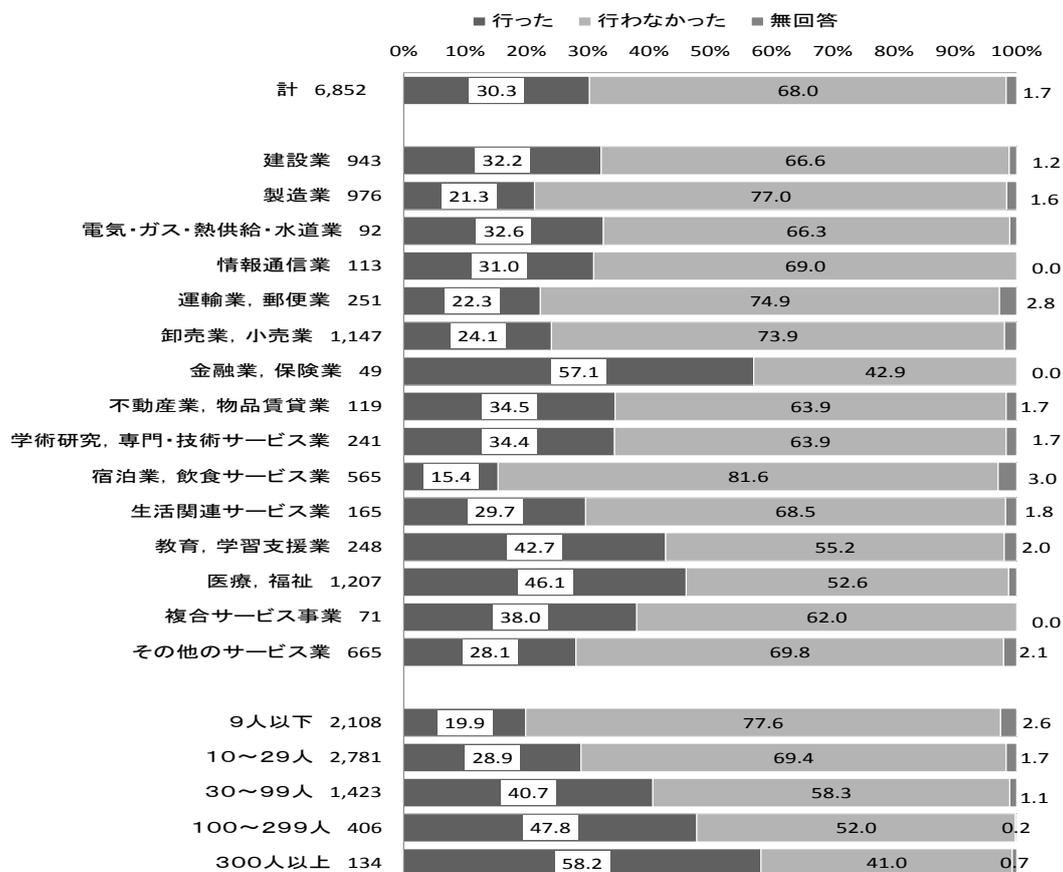
平成27年度(平成27年4月1日～平成28年3月31日)に従業員の自己啓発³に対する支援を行ったかどうか尋ねたところ、「行った」が30.3%で、「行わなかった」が68.0%となっている(図表1-13)。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「行った」とする割合は高くなっており、「9人以下」ではほぼ2割にとどまるが(19.9%)、「300人以上」では6割近く(58.2%)にのぼった。

³ 調査票では、自己啓発について「通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動」と説明した。

業種別にみると、「金融業、保険業」(57.1%)が最も支援を行った企業割合が高く、「医療、福祉」(46.1%)と「教育、学習支援業」(42.7%)でも4割以上の企業が行ったと回答した。

図表1-13 平成27年度に従業員の自己啓発に対する支援を行ったか



(2) 自己啓発支援に対する支出額

平成27年度に実施した自己啓発支援に対して、費用を支出したと回答した企業 (n=1,633) の支出総額の回答から、従業員一人あたりの支出額を求めたところ⁴、「1,000円~5,000円未満」(35.5%)が最も多く、次いで「1万円~5万円未満」(20.5%)が多かった(図表1-14)。

支出額の平均値は10,006円 (n=1,551) となっている。

図表1-14 平成27年度に従業員の自己啓発支援に費用を支出した場合の従業員一人当たりの支出額

(単位: %)

		n	1,000円未満	1,000円~5,000円未満	5,000円~1万円未満	1万円~5万円未満	5万円以上	無回答
計		1,633	17.3	35.5	18.7	20.5	2.3	0.7
従業員規模別	9人以下	315	6.0	21.6	27.6	35.2	4.4	1.0
	10~29人	652	10.0	37.4	20.1	24.4	3.1	1.2
	30~99人	463	25.5	43.4	13.6	11.4	0.4	-
	100~299人	141	35.5	34.0	13.5	5.0	1.4	0.7
	300人以上	62	48.4	29.0	9.7	6.5	-	-

⁴ どちらか一方が無回答の場合は、算出できないため無回答扱い。

(3) 支援の内容

平成27年度において自己啓発支援を行った企業（n=2,073）に対し、どのような自己啓発支援を行ったか尋ねたところ（複数回答）、「受講料などの金銭的援助」（78.7%）が最も回答割合が高く、次いで「就業時間の配慮」（32.1%）、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（21.7%）などの順で割合が高かった（図表1-15）。

規模別にみると、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」の実施割合は規模が小さいところほど高い。

図表1-15 平成27年度に実施した自己啓発支援の内容（複数回答）

（単位：%）

		n	受講料などの金銭的援助	就業時間の配慮	社内での自主的な勉強会等に対する援助	教育訓練機関、情報提供、通信教育	教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	その他	特に支援を行っていない	無回答
計		2,073	78.7	32.1	21.7	20.7	18.9	1.5	3.3	1.3
従業員規模別	9人以下	419	76.1	29.4	19.3	14.1	20.8	1.2	6.4	1.0
	10～29人	803	80.0	33.7	22.8	18.3	20.7	1.4	1.9	2.1
	30～99人	579	77.7	34.4	22.5	24.9	16.9	1.7	3.3	0.7
	100～299人	194	79.4	29.4	17.5	30.4	17.5	2.1	2.1	1.0
	300人以上	78	85.9	20.5	28.2	25.6	9.0	2.6	3.8	-

8. 人材育成・能力開発における課題

従業員の人材育成・能力開発において、現在どのようなことが課題になっているか尋ねたところ（複数回答）、「指導する人材が不足している」（33.2%）が最も回答割合が高く、次いで「人材育成を行う時間がない」（32.7%）、「鍛えがよいのある人材が集まらない」（30.7%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（29.5%）などの順で割合が高かった（図表1-16）。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」、「人材を育成しても辞めてしまう」などの回答割合が高くなっており、「300人以上」になると「指導する人材が不足している」と答える企業が6割近く（58.2%）に達する。

図表1-16 人材育成・能力開発における現在の課題（複数回答）

（単位：%）

		n	指導する人材が不足している	人材育成を行う時間がない	鍛えがよいのある人材が集まらない	人材を育成しても辞めてしまう	育成を行うための金銭的余裕がない	適切な教育訓練機関がない	人材育成の方法がわからない	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	その他	特に課題はない	無回答
計		6,852	33.2	32.7	30.7	29.5	17.7	7.7	6.9	1.0	2.0	17.6	2.5
従業員規模別	9人以下	2,108	20.5	27.4	27.7	23.1	21.9	7.0	6.0	0.9	2.0	24.2	3.6
	10～29人	2,781	33.4	33.1	33.9	29.3	17.4	7.8	7.2	1.0	1.6	17.2	2.4
	30～99人	1,423	43.8	36.3	31.7	34.6	14.5	8.1	7.1	0.8	2.5	12.1	1.5
	100～299人	406	52.7	40.1	25.1	41.4	9.4	9.9	9.4	2.7	2.7	8.9	1.5
	300人以上	134	58.2	44.0	20.1	41.8	14.9	5.2	4.5	0.7	3.0	6.7	2.2

《2》人材育成・能力開発の取り組み（労働者調査）

1. OJT（On the Job Training）の経験

仕事を効果的に覚えるためにいまの会社で仕事をするなかで経験した人材育成や能力開発の方策（OJT）をすべて選択してもらったところ（複数回答）、【正社員】の回答者では「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（35.1%）の回答割合が最も高く、次いで「仕事のやり方を実際に見せてもらった」（31.6%）、「会社の理念や創業者の考え方を教えられた」（27.7%）などの順で割合が高かった（図表2-1）。

一方、【パートタイマー・アルバイト】では、「仕事のやり方を実際に見せてもらった」（44.2%）が最も割合が高く、次いで「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（41.3%）、「仕事を行う上での心構えを示された」（29.0%）などの順で高い。「これらのなかで経験したことがあるものはない」の割合は【契約社員】（28.4%）で最も高くなっている。

会社規模別（以下、規模別）にみると、「9人以下」では「これらのなかで経験したことがあるものはない」と回答する人が34.2%と3割以上にのぼる。また、小さい規模ほど、特に「会社の人材育成方針について説明があった」、「業務に関するマニュアルが配布された」などの回答割合が低いのが目立つ。

図表2-1 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験した人材育成や能力開発の方策（複数回答）
（単位：％）

	n	現場					方針・考え方等					マニュアル・計画等			相談・助言			その他	これらのなかで経験したことがあるものはない
		とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	先輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	専任の教育係を付けられた	仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた	仕事を振り返る機会を与えられた	今後の職業人生について会社に相談できた		
計	10,000	35.9	33.8	23.0	15.7	21.9	27.0	26.0	22.1	14.3	17.5	20.2	7.6	6.8	19.6	9.8	2.5	0.1	22.6
正社員	7,284	35.1	31.6	24.6	16.8	24.0	26.8	27.7	22.9	16.4	19.3	17.5	8.5	7.1	20.0	10.9	3.0	0.2	22.0
契約社員	676	29.9	28.3	17.9	9.0	13.3	23.1	21.4	17.6	6.5	13.2	24.4	3.6	5.8	14.6	5.0	0.7	0.0	28.4
嘱託	127	37.8	33.1	21.3	16.5	31.5	25.2	29.1	19.7	14.2	18.1	20.5	9.4	7.9	19.7	11.8	3.1	0.0	18.1
パートタイマー・アルバイト	1,897	41.3	44.2	18.7	13.5	16.1	29.0	20.9	21.0	9.0	12.0	28.9	5.3	5.8	20.0	7.0	1.1	0.1	23.4
その他	16	25.0	25.0	37.5	18.8	25.0	31.3	25.0	25.0	12.5	18.8	18.8	12.5	6.3	18.8	12.5	6.3	0.0	25.0
9人以下	623	34.2	28.1	17.3	11.4	12.7	16.5	10.3	14.9	3.2	13.6	6.3	5.8	2.1	16.5	1.1	2.1	0.0	34.2
10～29人	1,237	35.8	35.1	20.4	11.5	15.2	19.2	12.9	16.5	4.4	12.8	7.8	4.4	3.9	17.1	2.4	2.0	0.2	27.4
30～99人	1,621	35.0	31.7	20.6	11.8	17.9	20.9	16.8	17.1	7.1	12.2	13.2	7.3	5.0	15.7	4.4	1.7	0.1	27.5
100～299人	1,463	33.9	31.2	20.2	12.9	20.5	23.6	23.4	18.7	11.0	14.8	16.8	7.7	5.3	18.9	6.1	1.6	0.2	24.1
300人以上	5,056	37.0	35.6	25.9	19.3	26.4	33.1	34.8	27.0	21.4	21.6	28.2	13.1	9.0	22.1	11.1	3.1	0.1	18.1

2. OFF-JTの受講

(1) 受講の有無

平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）において、会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（＝OFF-JT）を受講したか尋ねたところ、「受講した」は【正社員】が16.5%、【契約社員】が14.6%、【パートタイマー・アルバイト】が7.8%などとなっている（平成27年度は働いていないと回答した人を除いて集計）（図表2-2）。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「受講した」割合は高くなっており、「300人以上」になると同割合は2割近く（19.1%）に達する。

図表2-2 平成27年度におけるOFF-JTの受講の有無 (単位：%)

		n	受講した	受講しなかった
計		9,467	14.7	85.3
雇用形態	正社員	6,923	16.5	83.5
	契約社員	632	14.6	85.4
	嘱託	118	11.9	88.1
	パートタイマー・アルバイト	1,780	7.8	92.2
	その他	14	28.6	71.4
業種	建設業	533	16.7	83.3
	製造業	1,809	14.4	85.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	47	21.3	78.7
	情報通信業	336	17.6	82.4
	運輸業、郵便業	611	14.2	85.8
	卸売業、小売業	1,853	12.0	88.0
	金融業、保険業	291	21.0	79.0
	不動産業、物品賃貸業	163	17.8	82.2
	学術研究、専門・技術サービス業	238	23.1	76.9
	宿泊業、飲食サービス業	705	11.5	88.5
	生活関連サービス業、娯楽業	311	11.3	88.7
	教育、学習支援業	340	16.2	83.8
	医療、福祉	1,225	15.3	84.7
	複合サービス事業	197	13.2	86.8
	その他のサービス業	765	16.2	83.8
その他	43	23.3	76.7	
会社規模	9人以下	589	4.8	95.2
	10～29人	1,170	6.1	93.9
	30～99人	1,536	10.5	89.5
	100～299人	1,398	15.5	84.5
	300人以上	4,774	19.1	80.9

(2) 仕事への役立ち

平成27年度においてOFF-JTを受講した人（n=1,391）に対し、受講したOFF-JTによって得られた技能・知識などが仕事に役立ったか尋ねたところ、【嘱託】を除くすべての雇用形態で、【役に立った】と考えている人（「役に立った」＋「どちらかという役に立った」）の割合が8割以上に達した（【正社員】計86.0%、【契約社員】計91.3%、【パートタイマー・アルバイト】計88.4%など）（図表2-3）。

(2) 自己啓発の仕事への役立ち

平成27年度において自己啓発を「行った」人 (n=1,645) に対し、自己啓発によって得られた技能・知識などが仕事に役立ったか尋ねると、いずれの雇用形態も「役に立った」と「どちらかという役に立った」を合わせた割合が8割弱、もしくは8割以上に達した (図表2-6)。

図表2-6 自己啓発で得られた技能・知識の仕事への役立ち (単位: %)

		n	役に 立っ た	役 ど ち ら か と い う と	役 ど ち ら か と い う と	役 に 立 た な か っ た
計		1,645	37.0	53.9	5.8	3.3
雇用 形態	正社員	1,421	36.9	54.5	5.5	3.0
	契約社員	72	31.9	47.2	9.7	11.1
	嘱託	21	38.1	52.4	4.8	4.8
	パートタイマー・アルバイト	127	38.6	51.2	7.9	2.4
	その他	4	75.0	25.0	0.0	0.0
会 社 規 模	9人以下	34	44.1	47.1	5.9	2.9
	10~29人	118	43.2	53.4	0.8	2.5
	30~99人	197	40.1	52.8	4.6	2.5
	100~299人	241	38.6	52.3	5.4	3.7
	300人以上	1,055	35.1	54.7	6.7	3.5

4. 能力を高めてきたことによる変化

これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことがどのような変化をもたらしたか、ア) いまの会社への定着意欲、イ) 仕事に対するモチベーション、ウ) 専門性、エ) 仕事の幅——の4項目に分けて尋ねた。

ア) いまの会社への定着意欲

【いまの会社への定着意欲】が高まったかどうかでは、「高まった」とする割合は【正社員】が6.1%で他の雇用形態よりもわずかではあるが、高くなっている (図表2-7)。「高まった」と「やや高まった」を合わせた割合で見ると、【正社員】(計21.9%)と【嘱託】(計24.4%)は20%以上となっているが、【契約社員】(計14.8%)と【パートタイマー・アルバイト】(19.9%)は20%に達していない。

図表2-7 能力を高めてきたことによる変化【いまの会社への定着意欲】 (単位: %)

		n	高 ま っ た	や や 高 ま っ た	変 わ ら な い	や や 低 く な っ た	低 く な っ た
計		10,000	5.5	15.6	64.2	6.6	8.1
正社員		7,284	6.1	15.8	63.6	6.5	8.0
契約社員		676	3.3	11.5	66.4	9.0	9.8
嘱託		127	3.9	20.5	63.8	4.7	7.1
パートタイマー・アルバイト		1,897	4.1	15.8	66.0	6.4	7.7
その他		16	18.8	12.5	68.8	0.0	0.0

イ) 仕事に対するモチベーション

【仕事に対するモチベーション】が高まったかどうかでみると、「高まった」とする割合は【正社員】が6.3%で他の雇用形態よりもわずかではあるが、高くなっている(図表2-8)。「高まった」と「やや高まった」を合わせた割合でみると、【契約社員】(計17.3%)だけが20%に達していない。

図表2-8 能力を高めてきたことによる変化【仕事に対するモチベーション】 (単位: %)

	n	高 ま っ た	や や 高 ま っ た	変 わ ら な い	や や 低 く な っ た	低 く な っ た
計	10,000	5.8	19.0	59.0	8.1	8.1
正社員	7,284	6.3	19.5	58.3	7.8	8.1
契約社員	676	4.0	13.3	60.8	11.8	10.1
嘱託	127	4.7	23.6	59.8	7.1	4.7
パートタイマー・アルバイト	1,897	4.4	18.8	61.0	8.1	7.7
その他	16	18.8	18.8	62.5	0.0	0.0

ウ) 専門性

【専門性】が高まったかどうかでみると、「高まった」とする割合は【正社員】が8.9%で他の雇用形態よりもわずかではあるが高くなっており、「高まった」と「やや高まった」を合わせた割合では【嘱託】(計37.0%)が最も高い割合となっている(図表2-9)。

図表2-9 能力を高めてきたことによる変化【専門性】 (単位: %)

	n	高 ま っ た	や や 高 ま っ た	変 わ ら な い	や や 低 く な っ た	低 く な っ た
計	10,000	7.9	22.9	60.9	3.5	4.9
正社員	7,284	8.9	24.2	59.0	3.2	4.7
契約社員	676	5.8	18.0	64.1	5.5	6.7
嘱託	127	8.7	28.3	56.7	1.6	4.7
パートタイマー・アルバイト	1,897	4.8	18.8	67.6	3.9	5.0
その他	16	18.8	37.5	43.8	0.0	0.0

エ) 仕事の幅

【仕事の幅】が広がったかどうかでは、「広がった」とする割合は【正社員】が10.5%で最も高くなっており、「やや広がった」と合わせ約4割が広がった実感をもっている(図表2-10)。

図表2-10 能力を高めてきたことによる変化【仕事の幅】 (単位: %)

	n	広 が っ た	や や 広 が っ た	変 わ ら な い	や や 狭 く な っ た	狭 く な っ た
計	10,000	9.4	29.3	55.9	2.3	3.2
正社員	7,284	10.5	29.8	54.3	2.2	3.2
契約社員	676	7.8	25.4	59.0	3.3	4.4
嘱託	127	6.3	29.9	59.1	1.6	3.1
パートタイマー・アルバイト	1,897	5.7	28.6	60.5	2.3	2.8
その他	16	12.5	43.8	43.8	0.0	0.0

5. 能力を高める上での課題

仕事をする上での能力を高めるにあたって、どのようなことが課題だと思っているか尋ねたところ（複数回答）、いずれの雇用形態も「特に問題はない」との回答割合が最も高かったが、【正社員】ではその次に「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」（27.1%）の回答割合が高く、以下、「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい」（22.4%）、「従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない」（20.7%）などの順で続いた（図表2-11）。

会社規模別にみると、「9人以下」では、「特に問題はない」とする人が半数（52.6%）を占めた。一方、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」、「仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない」、「従業員に必要な能力を、会社がわかりやすい形で伝えてくれない」といった項目の回答割合は、おおむね規模が大きくなるほど高くなっている。

図表2-11 能力を高める上での課題（複数回答）

（単位：％）

	n	忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない	従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい	会社に人材育成や能力開発に関する方針がない	従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない	身近に指導をしてくれる上司や先輩が十分な技能・知識について十分な指導をしてくれない	従業員に必要な能力を、会社がわかりやすい形で伝えてくれない	従業員に必要な能力を、会社がわかっていない	教育訓練機関に通うのに費用がかかる	どこにどのような教育訓練機関があるかわからない	適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない	その他	特に問題はない
計	10,000	25.2	21.1	19.1	18.9	17.8	13.9	13.6	8.8	8.7	0.9	35.1	
正社員	7,284	27.1	22.4	20.1	20.7	18.4	14.7	13.9	8.2	8.6	0.8	32.2	
契約社員	676	20.7	20.7	19.8	18.9	19.7	15.1	16.0	11.2	9.9	1.5	33.9	
嘱託	127	16.5	23.6	21.3	20.5	23.6	12.6	17.3	11.0	11.8	0.8	36.2	
パートタイマー・アルバイト	1,897	19.9	15.9	14.6	12.0	14.5	10.5	11.7	9.8	8.0	1.1	46.5	
その他	16	25.0	18.8	18.8	12.5	18.8	6.3	12.5	18.8	12.5	0.0	50.0	
9人以下	623	15.9	11.4	16.9	10.3	10.8	8.2	10.9	7.2	6.7	0.8	52.6	
10～29人	1,237	21.3	22.7	22.8	15.8	16.0	12.8	12.4	8.7	7.8	0.6	38.1	
30～99人	1,621	24.5	22.5	23.6	20.7	18.5	13.4	13.9	10.2	9.8	0.3	32.7	
100～299人	1,463	25.3	24.7	23.4	21.4	18.9	13.9	14.9	9.6	9.4	1.0	31.3	
300人以上	5,056	27.5	20.4	15.7	19.5	18.6	15.0	13.8	8.2	8.5	1.1	34.2	

<回答企業および個人の主な属性>

<企業>			<個人>		
	n	6,852		n	10,000
業種	建設業	13.8	年代・性別	男性	69.0
	製造業	14.2		女性	31.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	性・年代	男性 18～29歳	1.4
	情報通信業	1.6		男性 30代	9.5
	運輸業、郵便業	3.7		男性 40代	27.4
	卸売業、小売業	16.7		男性 50代	24.6
	金融業、保険業	0.7		男性 60～65歳	6.2
	不動産業、物品賃貸業	1.7		女性 18～29歳	2.5
	学術研究、専門・技術サービス業	3.5		女性 30代	8.7
	宿泊業、飲食サービス業	8.2		女性 40代	12.0
	生活関連サービス業	2.4		女性 50代	7.0
	教育、学習支援業	3.6		女性 60～65歳	0.9
	医療、福祉	17.6	雇用形態	正社員	72.8
	複合サービス事業	1.0		契約社員	6.8
	その他のサービス業	9.7		嘱託	1.3
従業員数	9人以下	30.8		パートタイマー・アルバイト	19.0
	10～29人	40.6		その他	0.2
	30～99人	20.8	仕事の内容	管理的(マネジメント的)な仕事	14.5
	100～299人	5.9		専門的・技術的な仕事	20.3
	300人以上	2.0		事務的な仕事	22.0
直接雇用非正社員比率	5%未満	28.6		販売の仕事	12.5
	5%～10%未満	5.5		サービスの仕事	14.4
	10%～20%未満	11.7		保安の仕事	0.8
	20%～30%未満	10.2		生産工程の仕事	6.2
	30%以上	40.3		輸送・機械運転の仕事	2.6
35歳未満割合	無回答	3.7		建設・採掘の仕事	1.4
	10%未満	22.5		運搬・清掃・包装等の仕事	2.9
	10%～30%未満	38.3	その他	2.3	
	30%～50%未満	19.2	役職レベル	部長相当職以上	10.6
	50%以上	16.5		課長相当職	13.1
無回答	3.5	係長、主任、職長相当職		17.0	
女性割合	10%未満	10.4		役職は特になし	59.3
	10%～20%未満	17.2		業種	建設業
	20%～30%未満	14.3	製造業		19.2
	30%～40%未満	9.0	電気・ガス・熱供給・水道業		0.5
	40%～50%未満	5.8	情報通信業		3.5
	50%以上	40.5	運輸業、郵便業		6.5
	無回答	2.9	卸売業、小売業		19.5
		金融業、保険業	3.2		
		不動産業、物品賃貸業	1.7		
		学術研究、専門・技術サービス業	2.6		
		宿泊業、飲食サービス業	7.7		
		生活関連サービス業、娯楽業	3.2		
		教育、学習支援業	3.5		
		医療、福祉	12.9		
		複合サービス事業	2.1		
		その他のサービス業	8.1		
		その他	0.5		
		会社規模	10人未満	6.2	
			10人以上 30人未満	12.4	
			30人以上 100人未満	16.2	
			100人以上 300人未満	14.6	
			300人以上	50.6	