

企業における能力開発の取組みがやや低下 ～「平成 21 年度能力開発基本調査結果」より～

厚生労働省が 3 月 23 日に発表した「平成 21 年度能力開発基本調査結果」によると、平成 20 年度 1 年間の正社員に対する教育訓練の取組みをみると、OFF-JT 実施率は前年度の 77.0%から 68.5%へ、計画的 OJT 実施率は前年度の 59.6%から 57.2%へ、自己啓発支援は前年度の 79.6%から 66.5%へとそれぞれ低下した。同調査結果の概要は、以下のとおりとなっている。

1. 人材育成に関する問題点

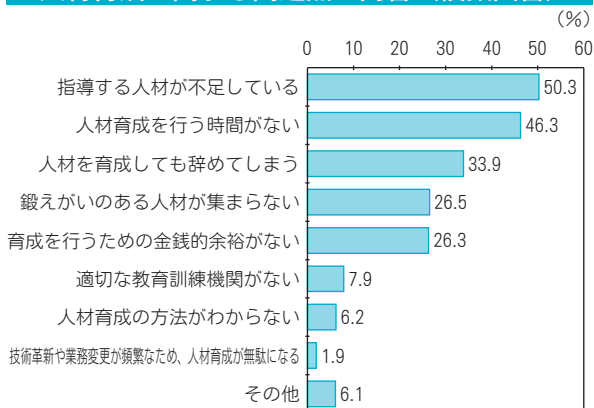
●人材育成に関する問題の有無

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所割合は 69.0%（前年度 72.1%）となっている。

●人材育成に関する問題点の内容（複数回答）

「指導する人材が不足している」（50.3%（同 49.6%））と「人材育成を行う時間がない」（46.5%（同 47.2%））の回答割合が高く、以下「人材を育成しても辞めてしまう」（33.9%（同 38.7%））、「鍛えがいのある人材が集まらない」（26.5%（同 30.3%））、「育成を行うための金銭的余裕がない」（26.3%（同 20.8%））と続いており、「育成を行うための金銭的余裕がない」をあげる事業所割合が増加している。

人材育成に関する問題点の内容（複数回答）



2. 正社員に対する教育訓練の方針

●正社員に対する教育方針

「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は 49.5%（前年度 40.4%）であり、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は 50.6%（同 59.5%）である。

●正社員に対する教育訓練の方法

「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合は 70.8%（前年度 74.4%）であり、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合は 29.2%（同 25.6%）である。

3. 正社員に対する教育訓練の取組み状況

●OFF-JT を実施した事業所割合

OFF-JT を実施した事業所割合は 68.5%（前年度 77.0%）となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（89.4%）、金融業、保険業（87.6%）、学術研究、専門・技術サービス業（82.9%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（54.6%）、宿泊業、飲食サービス業（57.3%）、教育、学習支援業（59.5%）などで低くなっている。企業規模別にみると、100 人以上の企業において 7 割台となり、1,000 人以上の企業において 8 割台半ばとなっている。

●OFF-JT の受講内容（複数回答）

「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）」が 36.1%で最も高く、以下「品質・安全」（26.8%）、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（22.3%）、「人事・労務」（21.7%）と続いている。

また、OFF-JT を受講した者の延べ受講時間平均は、正社員が 41.3 時間（前年度 34.6 時間）、正社員以外が 19.0 時間（同 16.5 時間）となっている。

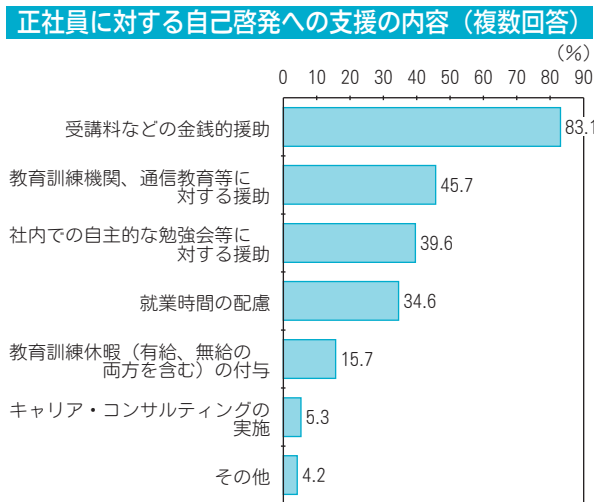
●計画的な OJT を実施した事業所割合

計画的な OJT を実施した事業所割合は 57.2%（前年度 59.6%）となっている。業種別にみると、金融業、保険業（86.4%）や電気・ガス・熱供給・水道業（85.6%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（45.1%）、教育、学習支援業（46.8%）などで低くなっている。企業規模別にみると、100 人以上の企業において 6 割台となり、1,000 人以上の企業においては 8 割弱となっている。

●自己啓発への支援状況

自己啓発に対して「支援を行っている」事業所割合は66.5%（前年度79.6%）となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（97.4%）、金融業、保険業（95.1%）で高く、宿泊業、飲食サービス業（49.1%）、生活関連サービス業、娯楽業（53.7%）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。

支援の内容（複数回答）をみると、「受講料などの金銭的援助」の回答割合が83.1%（前年度72.4%）と最も高く、以下「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（45.7%（同40.6%））、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（39.6%（同39.2%））と続いている。



また、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、以下同様）も、OFF-JTは1.3万円（前年度2.5万円）、自己啓発支援は0.4万円（同0.8万円）と減少した。

4. 正社員の自己啓発の実施状況

●自己啓発の実施状況

自己啓発を行った者の割合は、正社員で42.1%（前年度58.1%）、正社員以外で20.0%（同37.3%）と、ともに前年度を下回った。

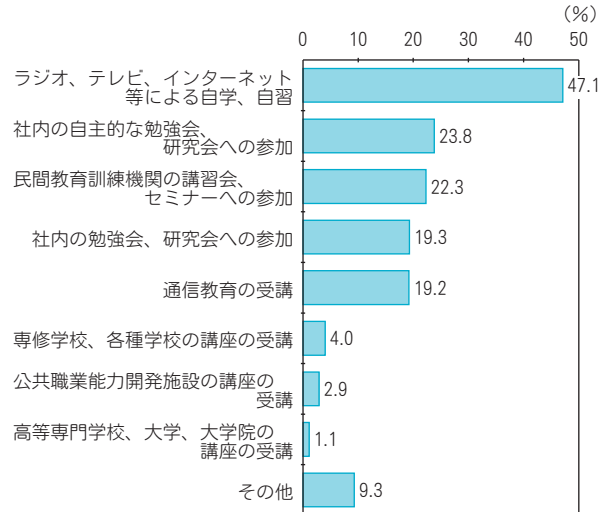
●行った自己啓発の実施方法（複数回答）

「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」を挙げる者の割合が47.1%（前年度46.6%）で最も高く、以下「社内での自主的な勉強会、研究会への参加」（23.8%（同

30.3%）、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（22.3%（同22.8%））、「社外の勉強会、研究会への参加」（19.3%（同18.9%））と続く。

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36.4%（同29.8%）、正社員以外では28.0%（同18.4%）となっている。

正社員が行った自己啓発の実施方法（複数回答）



●自己啓発を行った理由（複数回答）

正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」の回答割合が86.3%（前年度78.6%）で特に高く、これに「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が59.1%（同48.0%）、「資格取得のため」が35.4%（同29.0%）で続いている。

正社員以外でも同様の傾向であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が83.7%（同66.8%）、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が45.7%（同30.3%）となっている。

●自己啓発上の問題等

自己啓発に問題があったとした正社員は、80.8%（前年度77.1%）となっており、自己啓発における問題として「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（55.8%）をあげる割合が最も高くなっている。

高校、大学の卒業後、3年以内に離職する割合は、それぞれ約5割・4割となっている。社員の能力開発を充実するとともに、働き甲斐のある職場づくりに努め、企業の将来を担う人材の確保が求められる。