

1 企業調査

(1) 能力開発の制度や取組の労働生産性への役立ち度 (図1、図2)

正社員に対する計画的なOJTでは、「大いに役立つ」とする企業が20.7%、「役に立つ」とする企業が52.3%となっており、肯定的回答割合が7割超となっている。その他の制度や取組についての肯定的回答は、手当支給や人事上の配慮で約6割、OFF-JTで6割弱、自己啓発で約5割となっている。非正社員に対する計画的なOJTでは「大いに役立つ」とする企業が14.1%、「役に立つ」とする企業が38.7%となっており、正社員の比率は下回るが肯定的意見が過半となっている。

同業他社と比べて、労働生産性が高いと認識している企業と全体の平均を比較すると、能力開発のための制度や取組について、労働生産性が高いと認識している企業では「大いに役に立つ」とする割合は1～2割程度高くなっており、非正社員についても、1割弱程度高くなっており、

図1 能力開発の制度や取組の労働生産性への役立ち度別企業数の割合

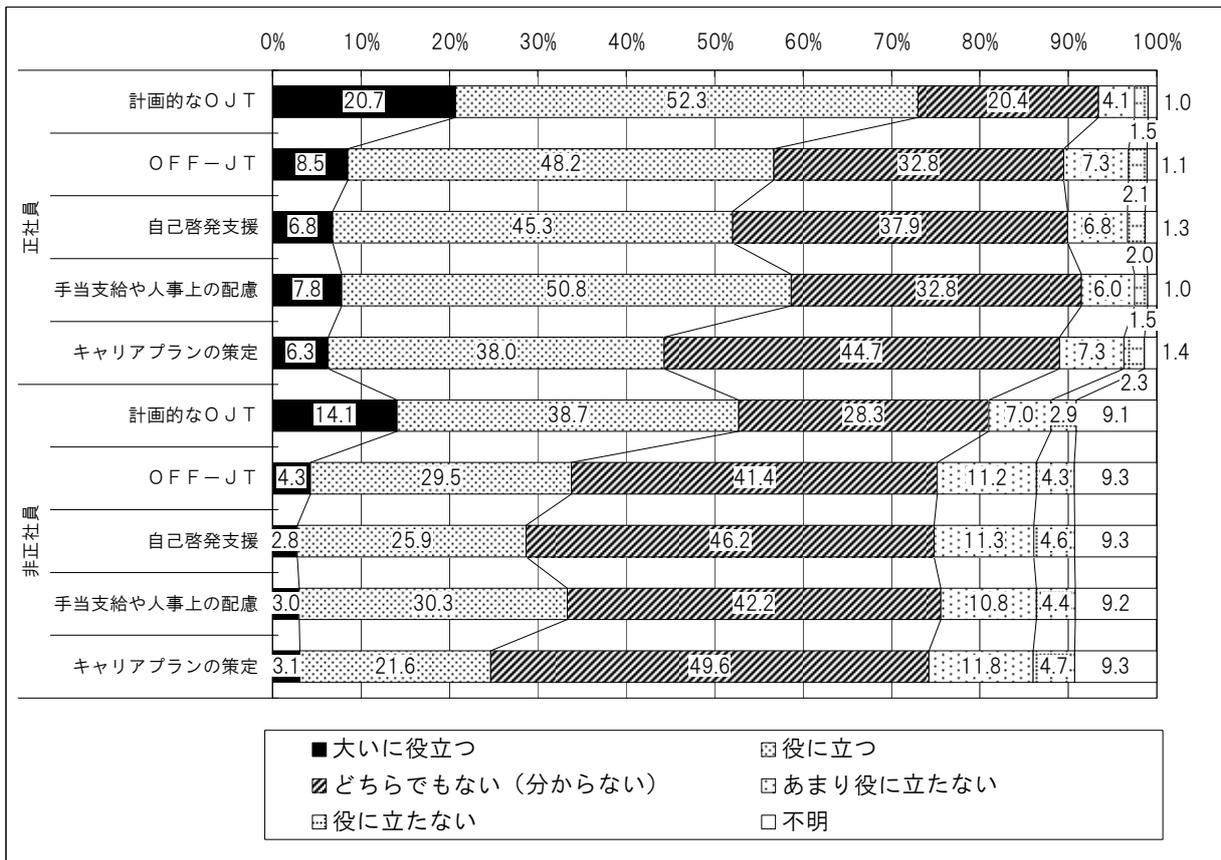
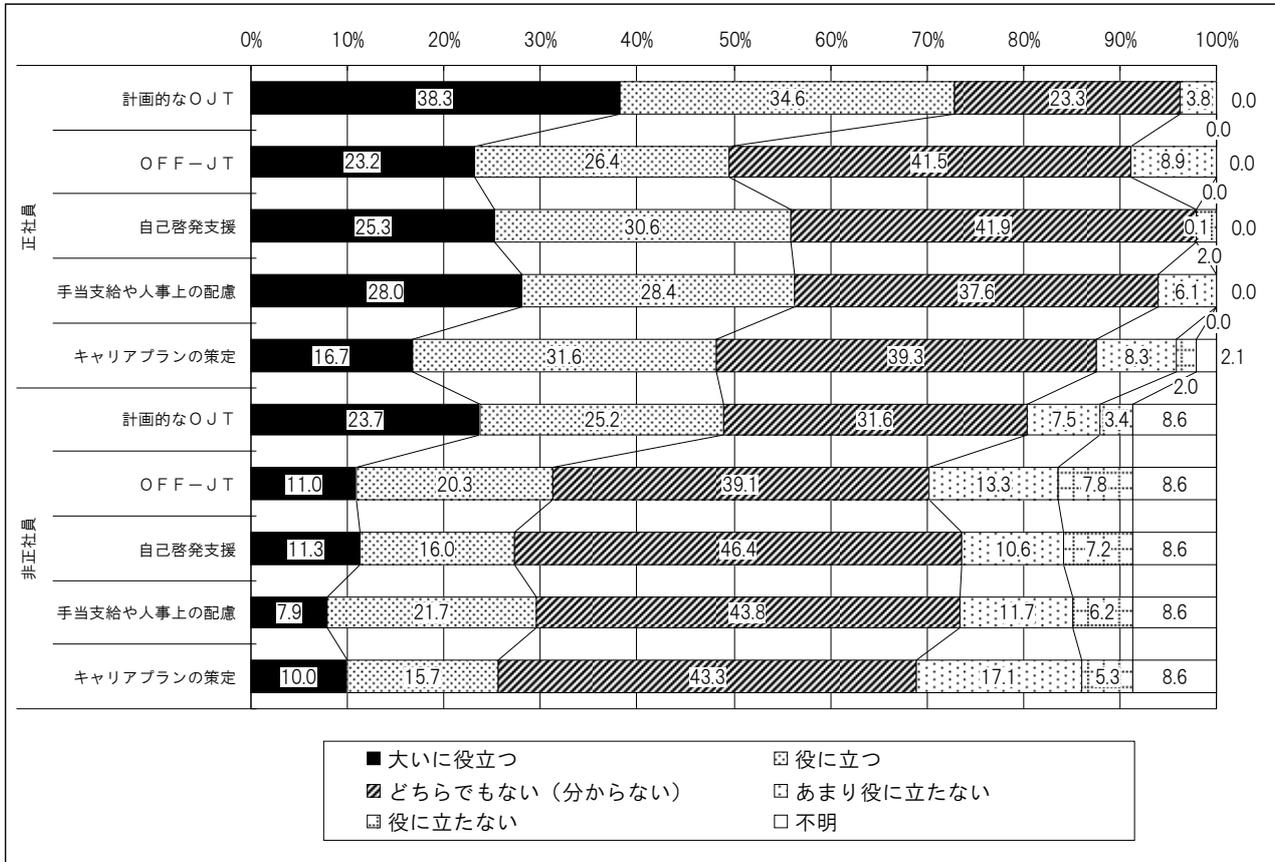


図2 労働生産性が高いと認識している企業における能力開発の制度や
取組の労働生産性への役立ち度別企業数の割合



(2) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用（図3、図4）

OFF-JT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）で見ると、OFF-JTは2.3万円、自己啓発支援は0.8万円となっている。なお、労働生産性が高いと認識している企業のOFF-JTに支出した費用は4.0万円、低いと認識している企業では1.5万円となっている。

OFF-JT費用の内訳割合をみると、「研修委託費、参加費」が44.4%と最も高く、次いで、「社外に支払う人件費」（19.5%）、「社内の人件費」（14.5%）となっている。

図3 OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

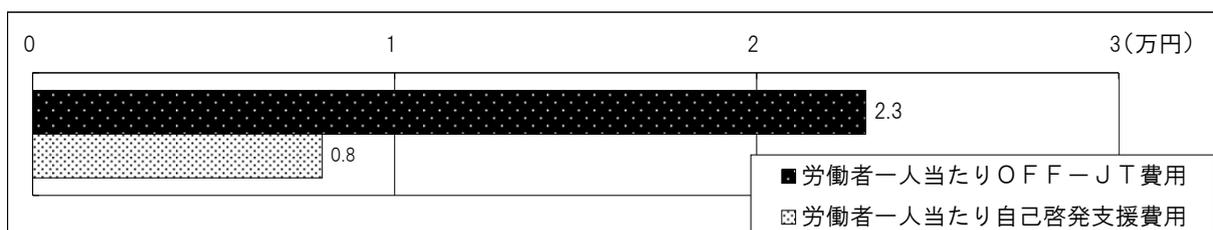
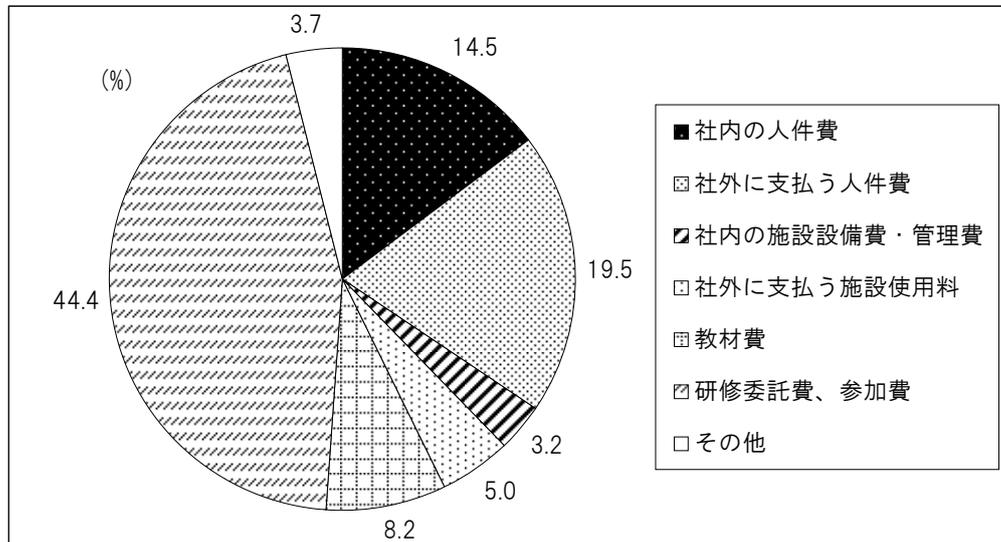


図4 OFF-JTに支出した費用の内訳平均割合



(3) 能力開発の実績・見込みについて

① 過去3年間の実績(図5)

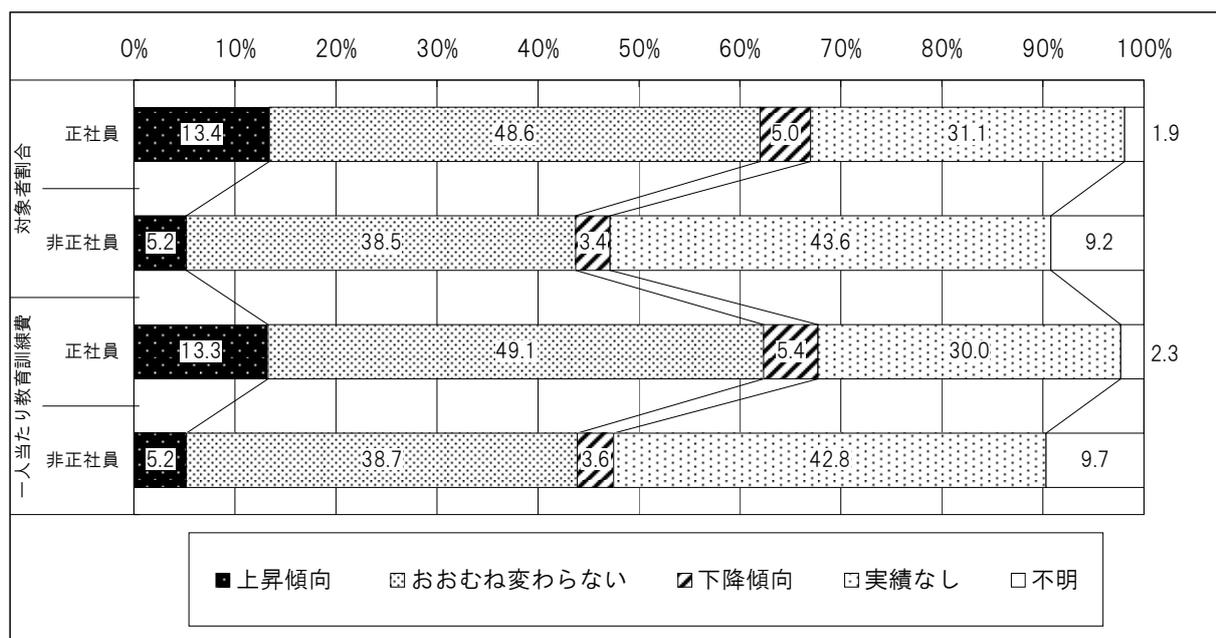
正社員について、自己啓発支援を含む教育訓練対象者の割合が「上昇傾向」にあったとする企業の割合は13.4%、「おおむね変わらない」とする企業は48.6%、「実績なし」とする企業は31.1%となっている。非正社員については、「上昇傾向」とする企業は5.2%、「おおむね変わらない」とする企業は38.5%、「実績なし」とする企業は43.6%となっている。

正社員と非正社員を比較すると、「上昇傾向」であるとする企業の割合は、正社員が1割程度高く、「実績なし」とする企業は、非正社員が1割強高くなっている。

正社員について、労働者一人当たりの教育訓練費が「上昇傾向」にあったとする企業は13.3%、「おおむね変わらない」とする企業は49.1%、「実績なし」とする企業は30.0%となっている。一方、非正社員については、「上昇傾向」にあったとする企業は5.2%、「おおむね変わらない」とする企業は38.7%、「実績なし」とする企業は42.8%となっている。

正社員と非正社員を比較すると、対象者割合同様、「上昇傾向」であるとする企業の割合は、正社員が1割程度高く、「実績なし」とする企業は、非正社員が1割強高くなっている。

図5 能力開発の実績・見込み別企業数の割合(過去3年)



② 今後3年間の見込み（図6）

正社員について、今後の自己啓発支援を含む教育訓練対象者の割合が「上昇傾向」にあるとする企業の割合は25.6%、「おおむね変わらない」とする企業は46.1%となっている。一方、非正社員については、「上昇傾向」は12.4%、「おおむね変わらない」は41.1%となっている。

労働者一人当たりの教育訓練費では、「上昇傾向」とする企業は、正社員については27.1%、非正社員については12.5%となっている。

過去3年間の実績と比べると、対象者、一人当たり費用ともに、正社員・非正社員いずれにおいても、「上昇傾向」とする割合が高くなっている。

図6 能力開発の実績・見込み別企業数の割合（今後3年）

