

2 事業所調査

(1) 教育訓練の実施状況

① OFF-JTの実施状況(図7)

正社員に対して、平成18年度にOFF-JTを実施した事業所は77.2%となっている。業種別で見ると、金融・保険業(95.2%)、情報通信業(88.9%)、電気・ガス・熱供給・水道業(85.1%)、医療、福祉(81.2%)などで高く、複合サービス業(50.0%)、運輸業(70.5%)でやや低くなっている。事業所規模別で見ると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。

一方、非正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は40.9%であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別で見ると、金融・保険業(69.6%)、医療、福祉(69.3%)で高く、建設業(25.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(29.1%)などで低くなっている。事業所規模別で見ると、概ね規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にあるが、正社員ほど関係は明確でない。

また、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所のうち、労働生産性が高いと認識している事業所における実施率は、88.7%となっており、正社員平均と比べて、11.5%高くなっている。一方、非正社員に対してOFF-JTを実施した事業所のうち、労働生産性が高いと認識している事業所における実施率は、52.5%となっており、非正社員平均に比べて、11.6%高くなっている。

② 計画的なOJTの実施状況(図8)

正社員に対して、平成18年度に計画的なOJTを実施した事業所は45.6%となっている。業種別で見ると、金融・保険業(72.7%)、電気・ガス・熱供給・水道業(67.5%)などで高く、建設業(39.0%)、運輸業(39.8%)などで低くなっている。事業所規模別で見ると、規模が大きくなるほど実施率は高くなっている。また、OFF-JTと比べて規模による差が大きくなっている。

一方、非正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は18.3%であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。業種別で見ると、複合サービス業(50.0%)、金融・保険業(32.6%)、医療、福祉(31.6%)などで高く、建設業(6.1%)、情報通信業(12.3%)などで低くなっている。事業所規模別で見ると、正社員ほど規模による違いはみられず、100人未満の規模ではいずれも平均を下回っている。

また、正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所のうち、労働生産性が高いと認識している事業所における実施率は、67.0%と正社員平均と比べて、21.4%高くなっている。一方、非正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所のうち、労働生産性が高いと認識している事業所における実施率は、30.6%となっており、非正社員平均に比べて、12.3%高くなっている。

図1 OFF-JTを実施した事業所

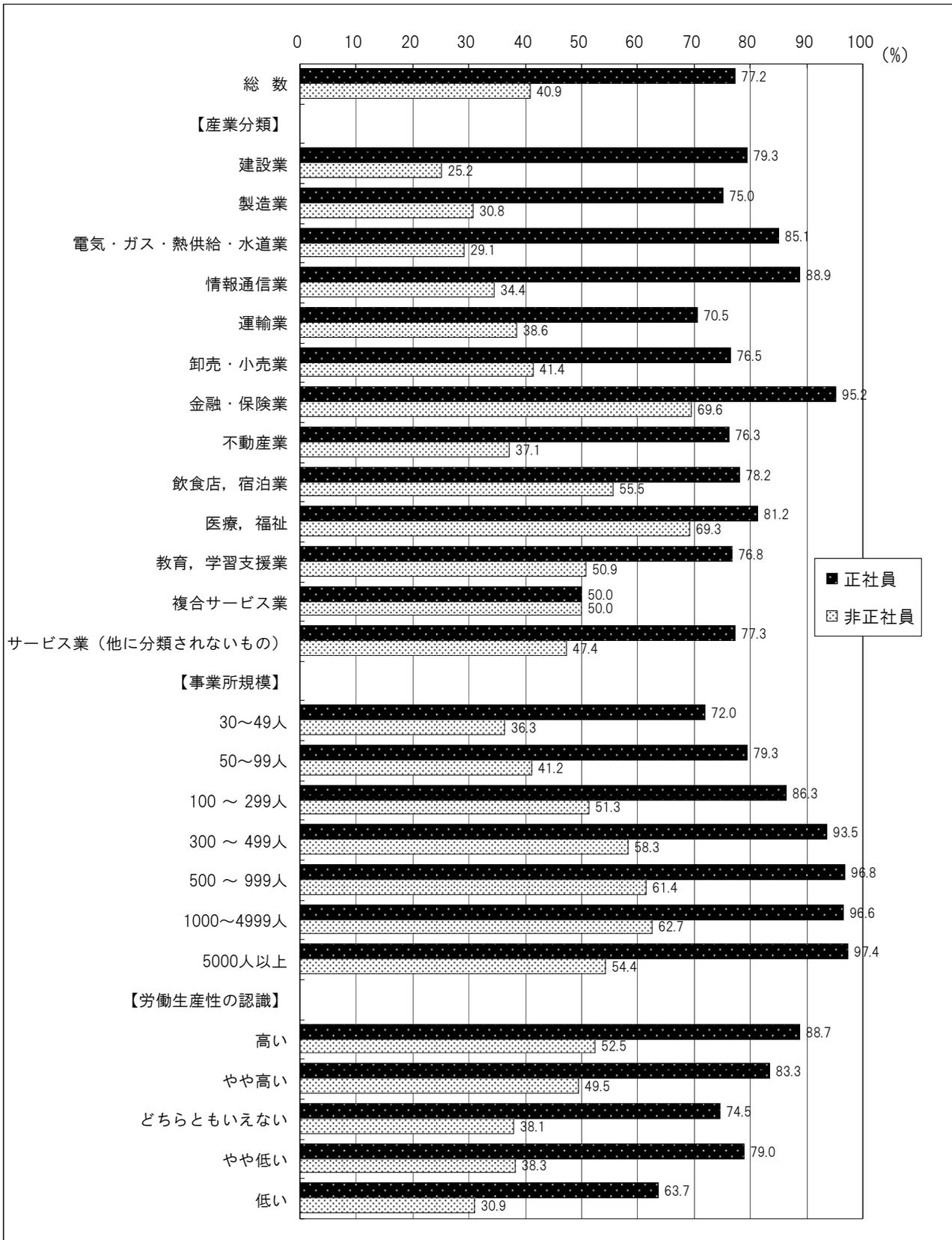
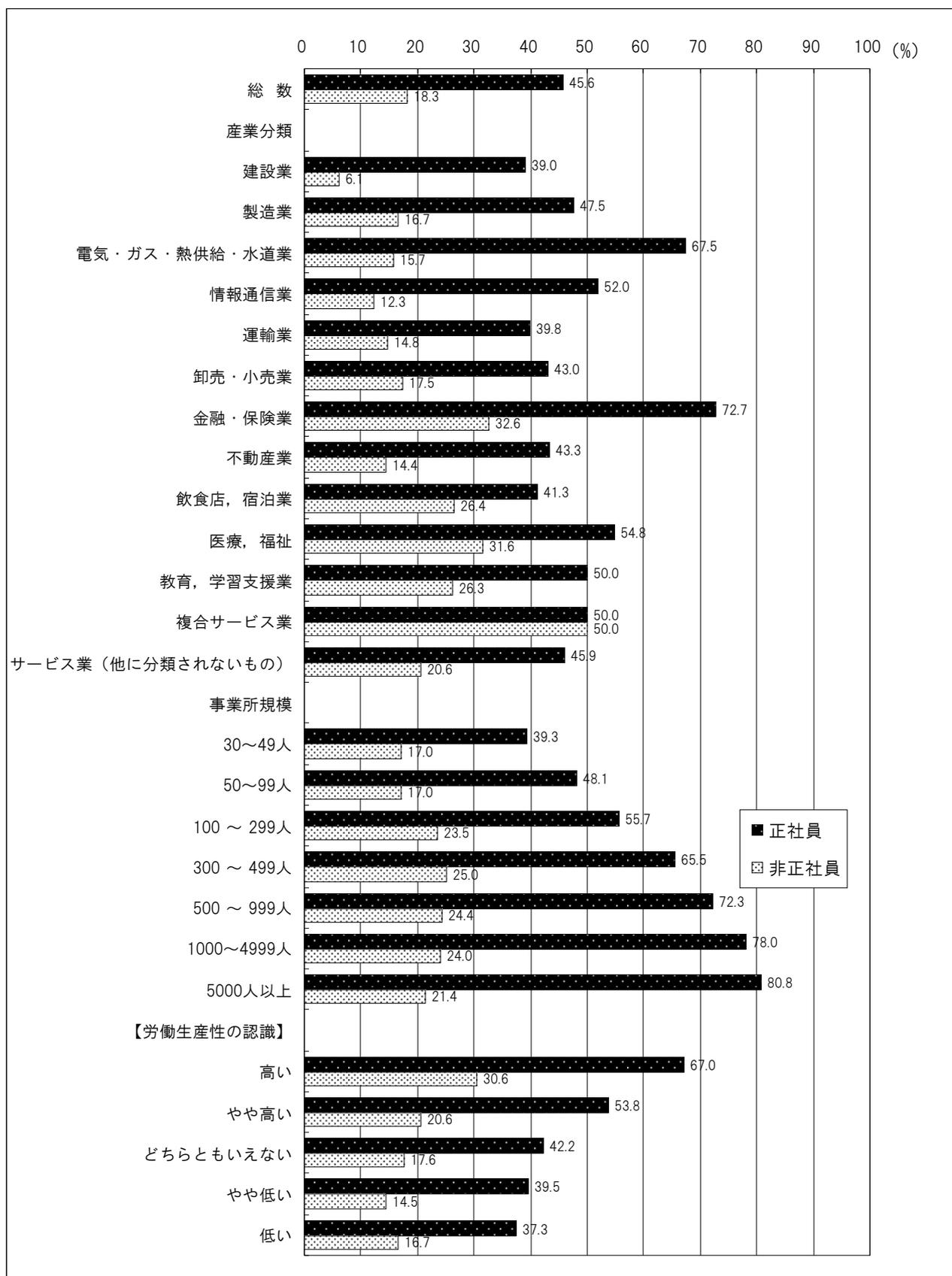


図2 計画的なOJTを実施した事業所



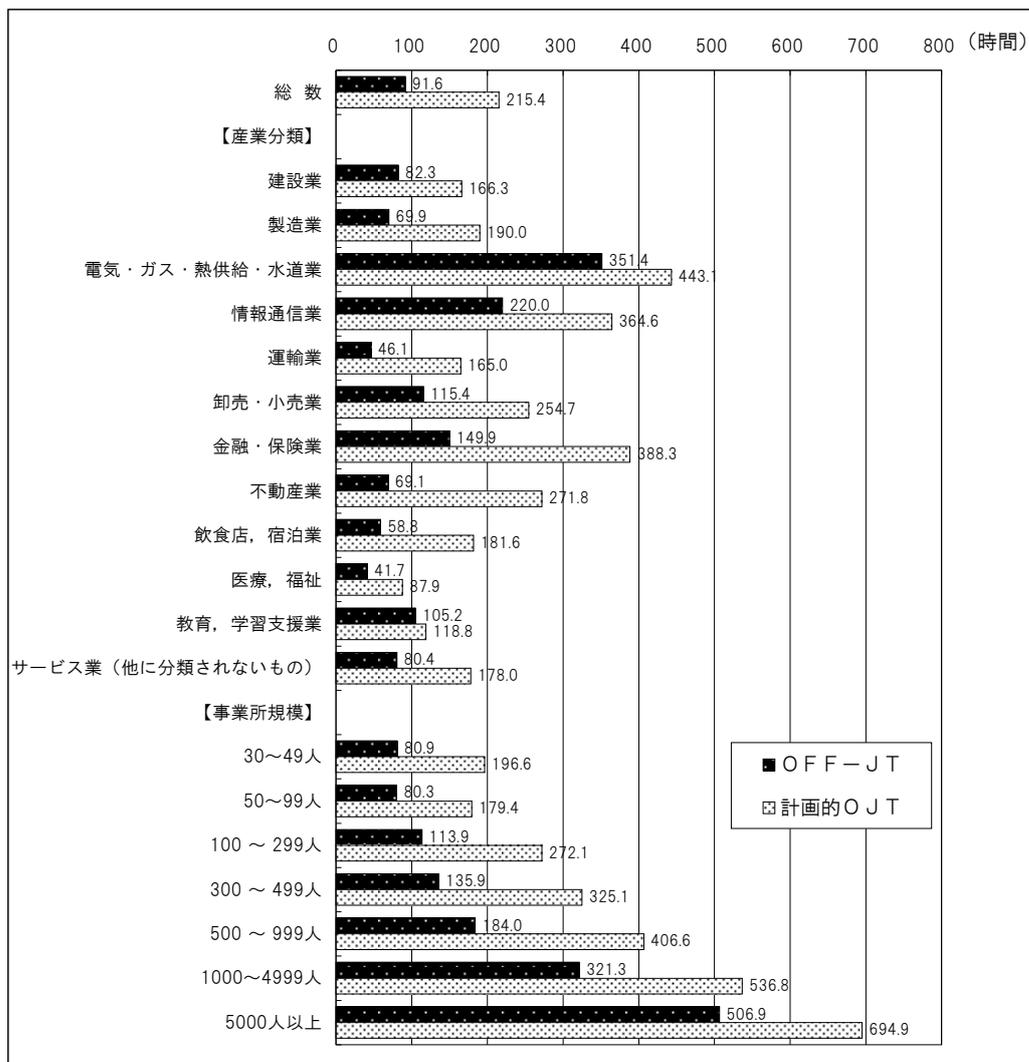
③ 新入社員に対する教育訓練の実施状況（図9）

新入社員に対して、採用後1年間にOFF-JTを行った事業所の総時間数の1社当たり平均は91.6時間、計画的なOJT総時間数の1社当たり平均は215.4時間となっている。

業種別でみると、OFF-JTの1社当たり平均時間は電気・ガス・熱供給・水道業（351.4時間）、情報通信業（220.0時間）、金融・保険業（149.9時間）などで長く、医療、福祉（41.7時間）、運輸業（46.1時間）などで短い。計画的なOJTの1社当たり平均時間は電気・ガス・熱供給・水道業（443.1時間）、金融・保険業（388.3時間）、情報通信業（364.6時間）などで長く、医療、福祉（87.9時間）、教育、学習支援業（118.8時間）などで短い。

事業所規模別でみると、OFF-JT、計画的なOJTともに規模が大きくなるほど総時間数は長くなる傾向にある。特に1000人以上の規模で値が大きくなっている。

図3 新入社員に対するOFF-JT及び計画的OJTの総時間数の1社当たり平均時間

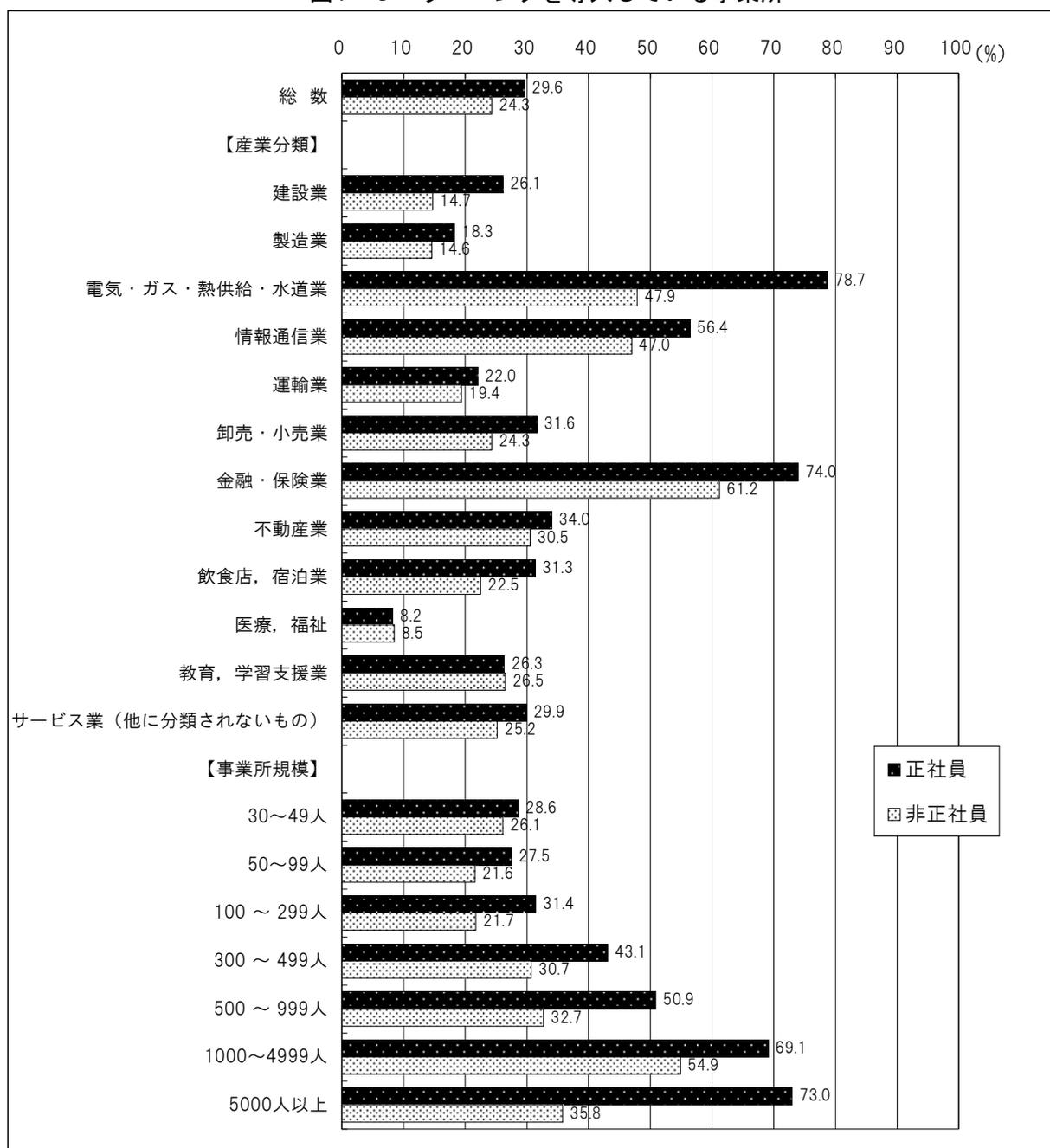


④ eラーニングの導入状況（図10）

OFF-JTを実施し、教育訓練機関を利用している事業所のうち、正社員に対して、OFF-JTとしてeラーニングを導入している事業所は29.6%となっている。業種別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業（78.7%）、金融・保険業（74.0%）情報通信業（56.4%）などで高くなっている。事業所規模別でみると、規模が大きくなるほど導入率は高くなる傾向にあり、1000人以上の規模では7割前後となっている。

一方、非正社員に対して、OFF-JTとしてeラーニングを導入している事業所は24.3%であり、OFF-JTや計画的なOJTの実施状況と比べると正社員との差は小さい。業種別でみると、金融・保険業（61.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（47.9%）、情報通信業（47.0%）などで高くなっている。事業所規模別でみると、規模による違いは明確ではなく、1000～4999人の規模で54.9%と最も高くなっている。

図4 eラーニングを導入している事業所

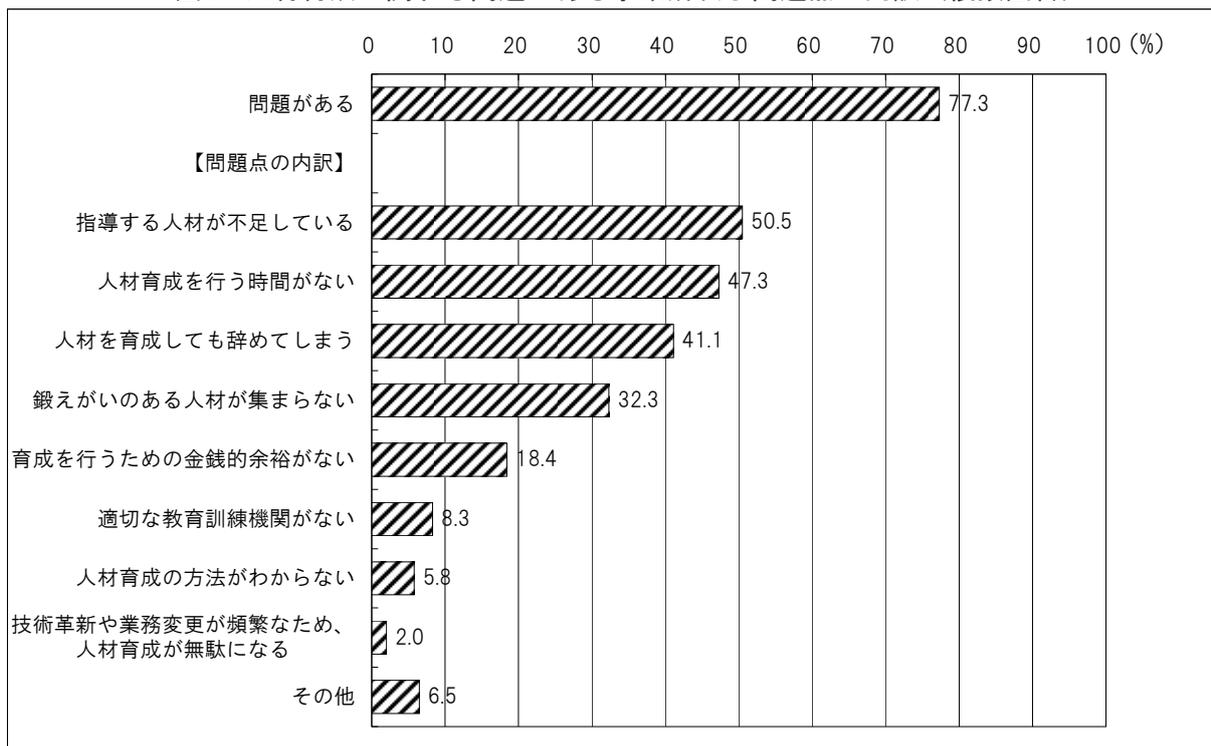


(2) 人材育成について

① 人材育成に関する問題点 (図11)

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は77.3%となっている。問題点の内容 (複数回答) としては、「指導する人材が不足している」(50.5%)と「人材育成を行う時間がない」(47.3%)の回答割合が高く、以下、「人材を育成しても辞めてしまう」(41.1%)、「鍛えがいのある人材が集まらない」(32.3%)と続いている。

図5 人材育成に関する問題がある事業所及び問題点の内訳 (複数回答)

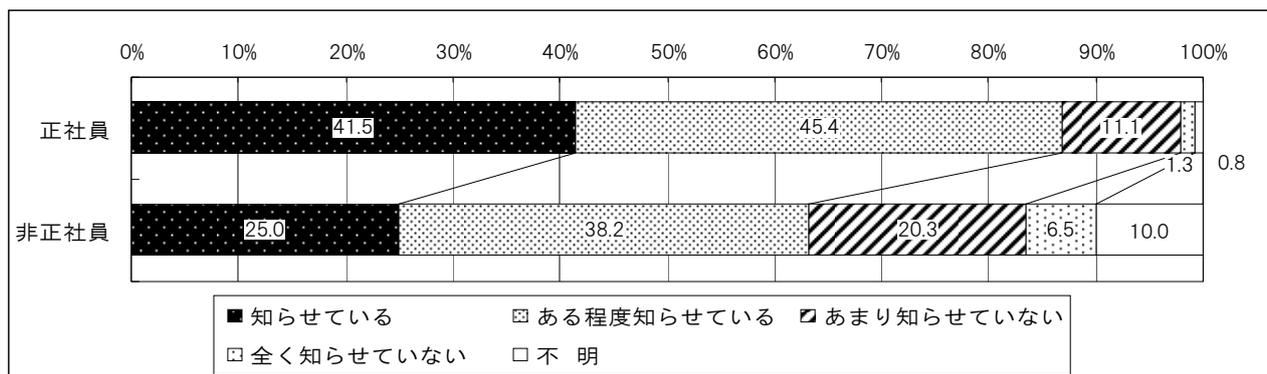


② 労働者に求める能力の周知状況 (図12)

正社員に対して、労働者に求める能力を「知らせている」事業所は41.5%、「ある程度知らせている」事業所は45.4%であり、知らせている事業所が8割以上となっている。

非正社員に対しては、「知らせている」事業所は25.0%、「ある程度知らせている」事業所は38.2%であり、正社員に比べて知らせている割合は低い。

図6 労働者に求める能力の周知状況



(3) キャリア形成のための支援

① 自己啓発への支援 (図13、図14)

正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は79.7%となっている。労働生産性との関係を見ると、正社員、非正社員ともに、労働生産性が高いと認識している事業所ほど自己啓発への支援を行う割合が高い傾向にある。

支援の内容(複数回答)としては、「受講料などの金銭的援助」の回答割合が73.1%と最も高く、この他、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」40.1%、「就業時間の配慮」38.7%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」37.5%などとなっている。

一方、非正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は48.4%となっている。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48.9%と最も高く、以下、「就業時間の配慮」41.0%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」37.4%、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」32.6%と続いている。

図7 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所

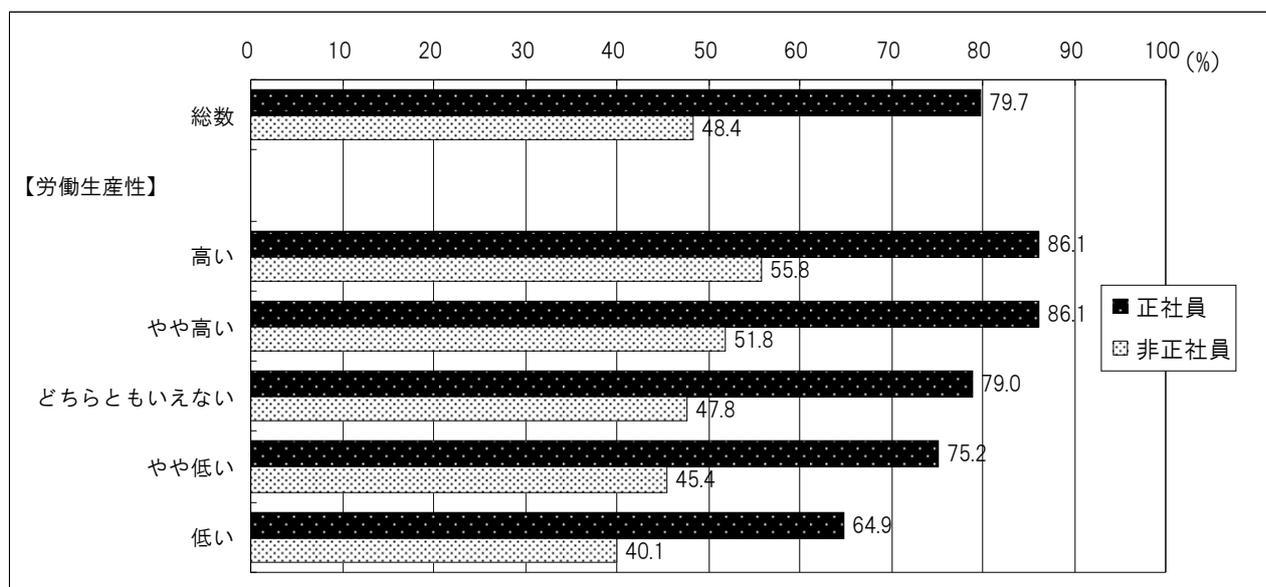
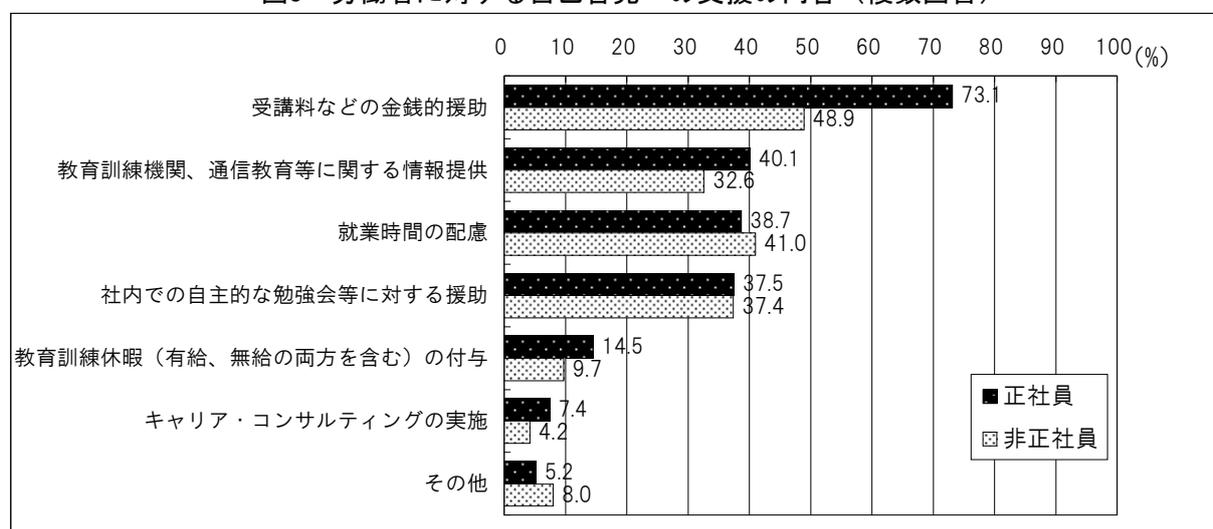


図8 労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)



② 教育訓練休暇制度の導入状況（図15、図16）

教育訓練休暇制度を導入している事業所は9.3%にとどまっている。教育訓練休暇制度を導入していない事業所が具体的理由として挙げるものをみると、「労働者からの制度導入の要望がない」が28.9%、「制度導入のメリットを感じない」が19.7%となっている。

図9 教育訓練休暇制度を導入している事業所

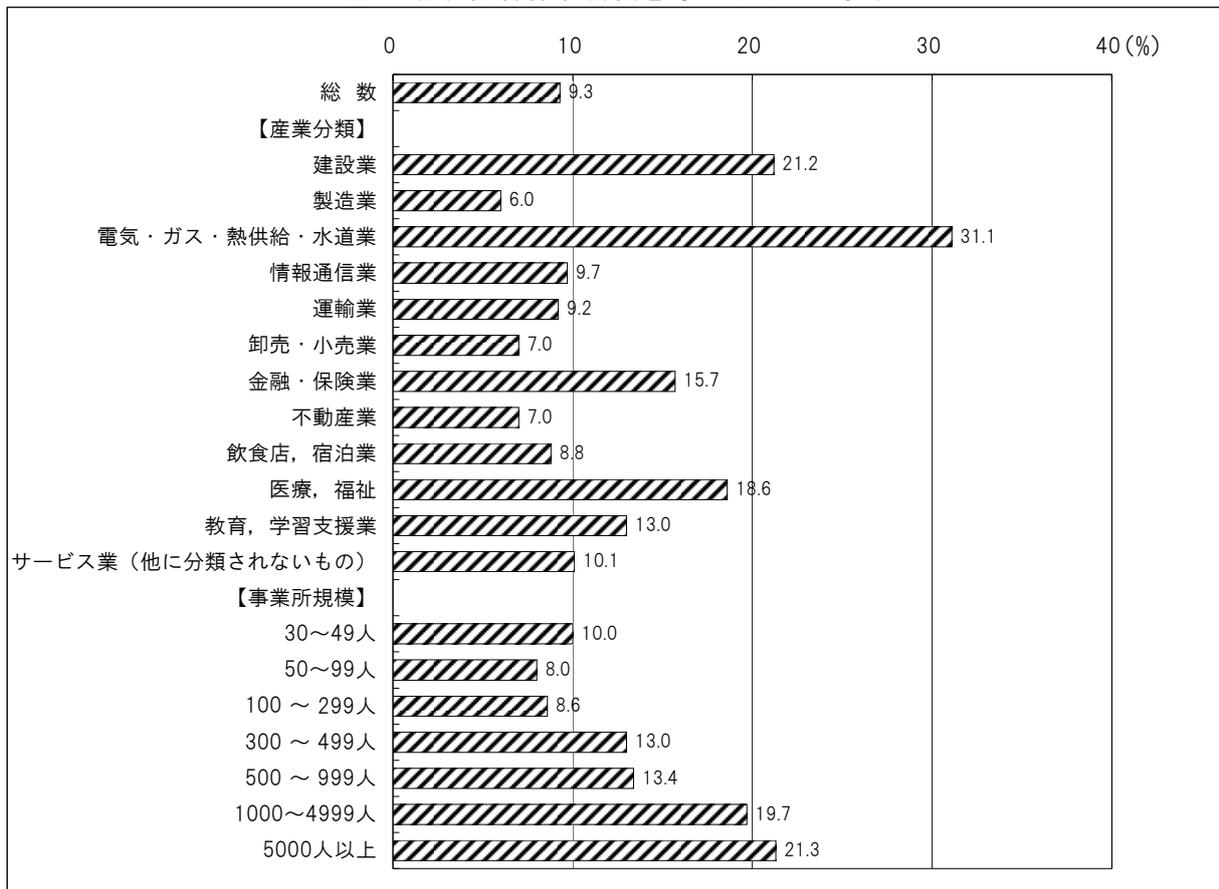
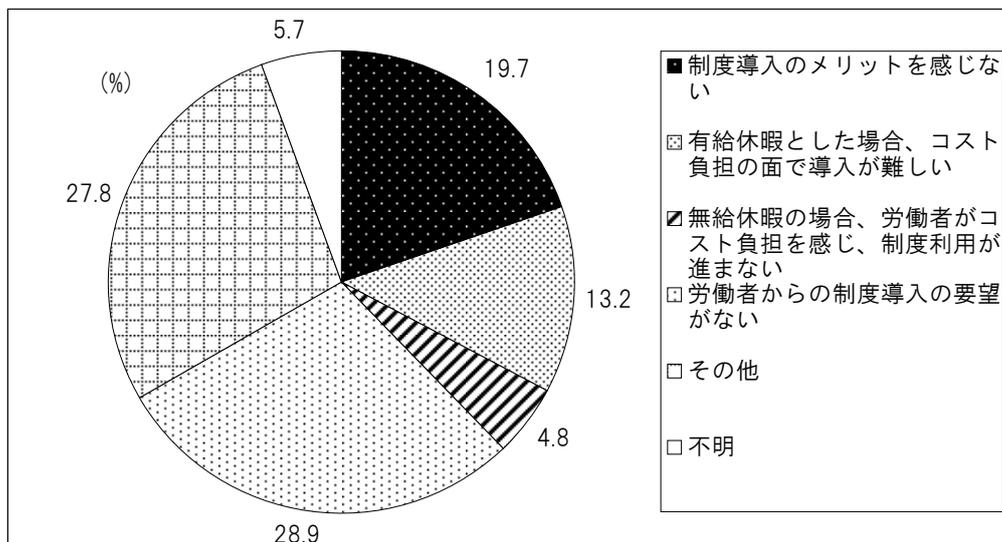


図10 教育訓練休暇制度を導入していない理由



③ キャリア・コンサルティング制度の導入状況（図17、図18）

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所は7.9%にとどまっている。事業所規模別でみると、5000人以上では32.6%、1000～4999人では24.9%と大規模事業所では導入率が高くなっている。キャリア・コンサルティング制度を導入していない事業所が具体的理由として挙げるものをみると、「労働者からの制度導入の要望がない」が27.6%、「制度導入のメリットを感じない」が21.1%となっている。

図11 キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所

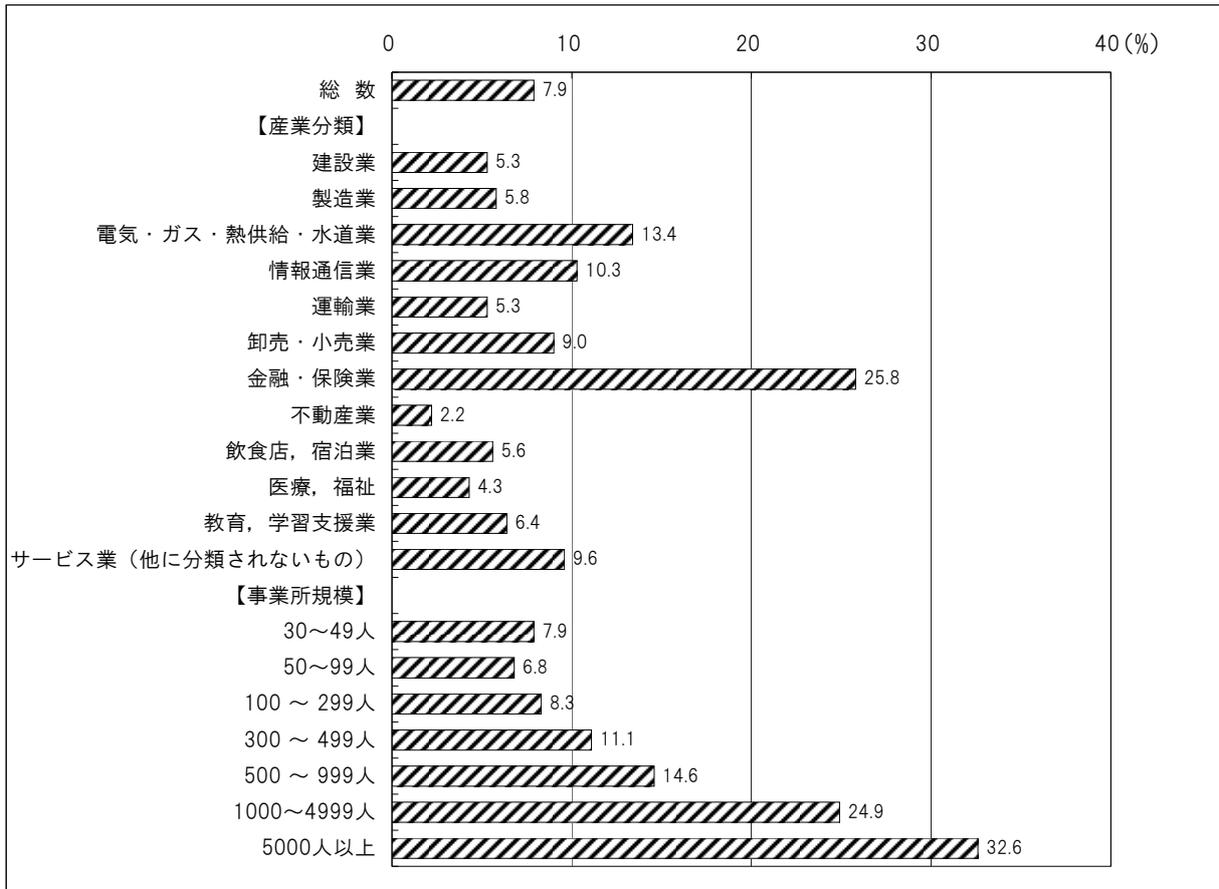
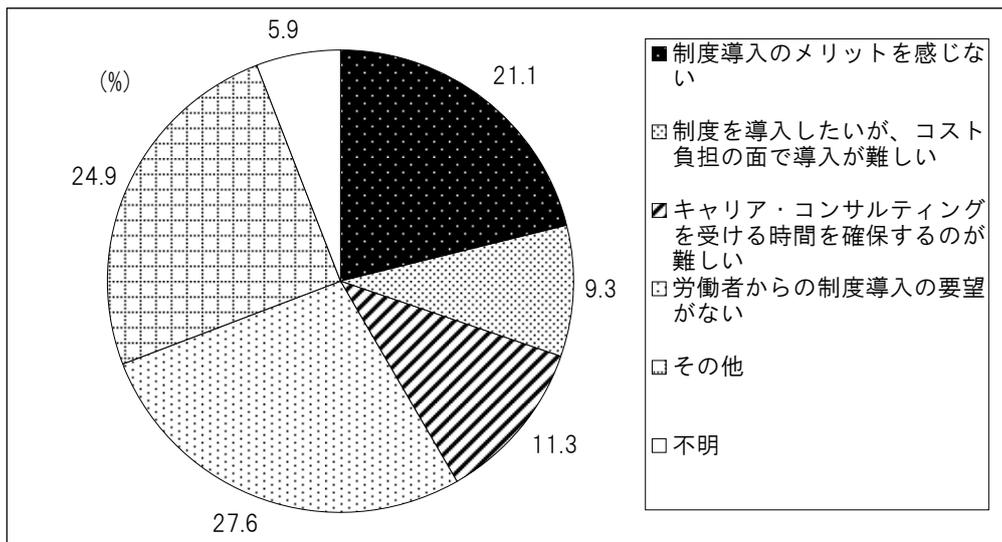


図12 キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由



④ 職業生活設計を考える場の提供状況（図19、図20）

正社員に対して、職業生活設計を考える場を提供している事業所の割合は67.5%となっている。事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど提供割合が高くなる傾向にあり、5000人以上の規模では、100.0%となっている。

職業生活設計を考える場の提供方法（複数回答）としては、「上司との面談」の回答割合が85.1%と高く、この他、「自己申告制」が48.2%と比較的高くなっている。

一方、非正社員に対して、職業生活設計を考える場を提供している事業所は42.3%となっている。職業生活設計を考える場の提供方法（複数回答）としては、正社員同様、「上司との面談」が84.4%と最も高くなっている。

図13 職業生活設計を考える場を提供している事業所

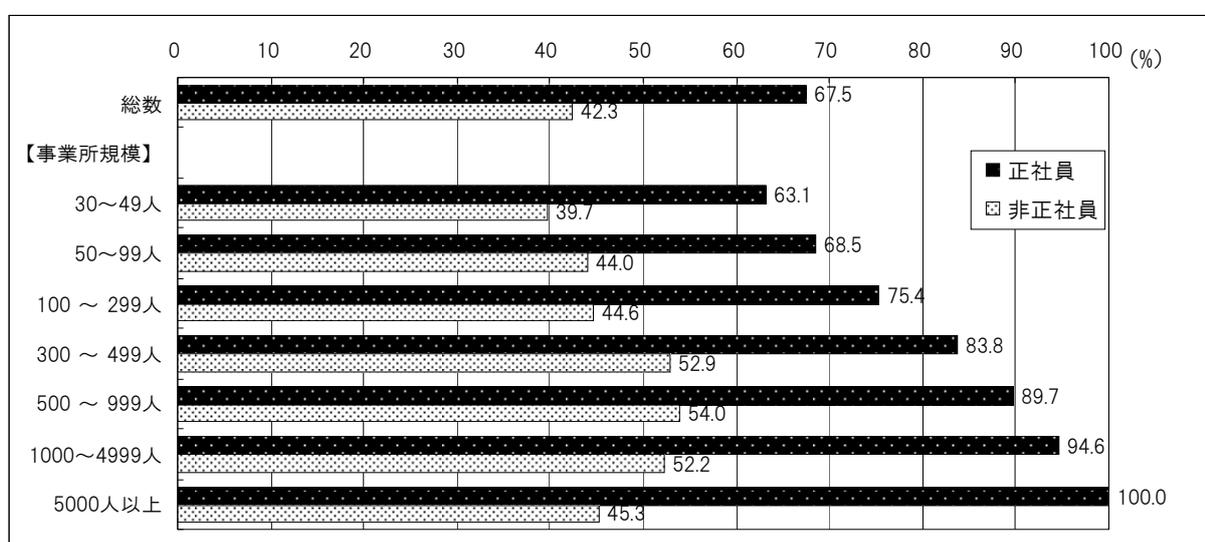
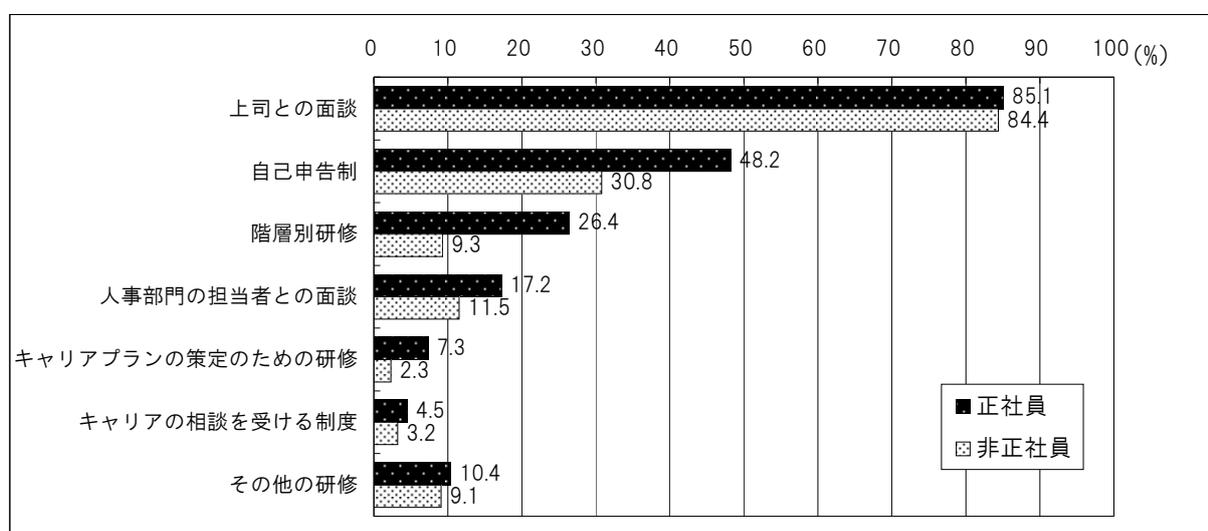


図14 職業生活設計を考える場の提供の方法（複数回答）



⑤ 職業生活設計を踏まえた取組状況（図21、図22）

正社員に対して、職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所の割合は49.9%となっている。取組の内容（複数回答）としては「自己申告制を踏まえた人事配置」（52.0%）と「職業生活設計を考慮した人事配置」（51.7%）が高く、以下、「職業生活設計を考慮した教育訓練」（34.8%）、「社内公募制による人事配置」（21.0%）と続いている。

一方、非正社員に対して、職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所は25.6%となっている。取組の内容（複数回答）としては「職業生活設計を考慮した人事配置」の回答割合が48.0%と最も高く、以下、「自己申告制を踏まえた人事配置」（34.9%）、「職業生活設計を考慮した教育訓練」（28.4%）と続いている。

図15 職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所

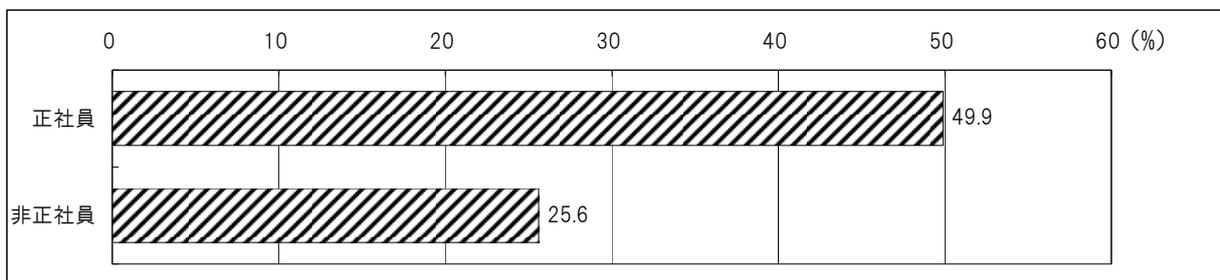
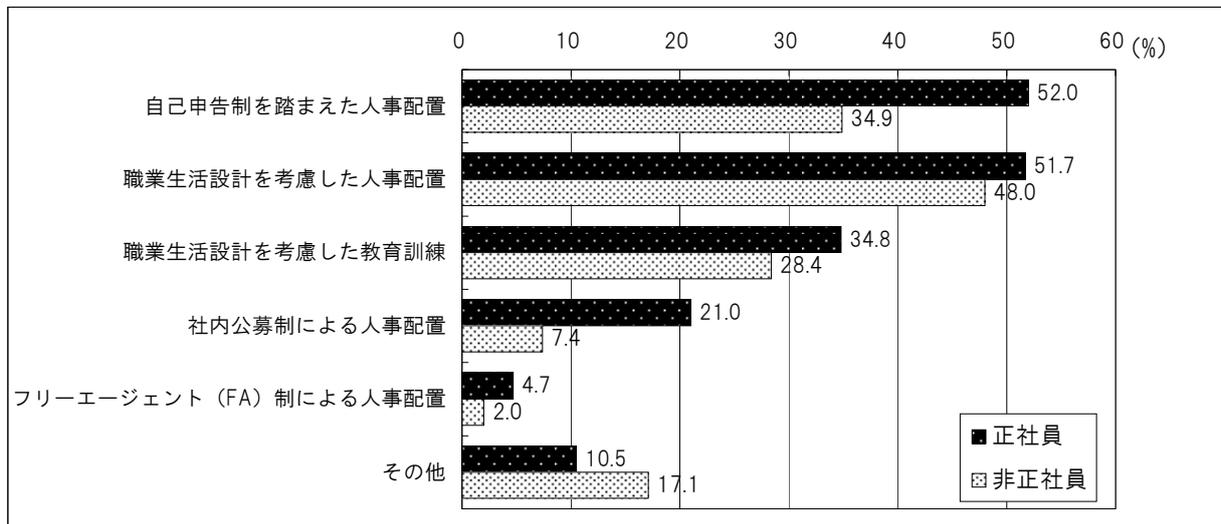


図16 職業生活設計を踏まえた取組内容（複数回答）

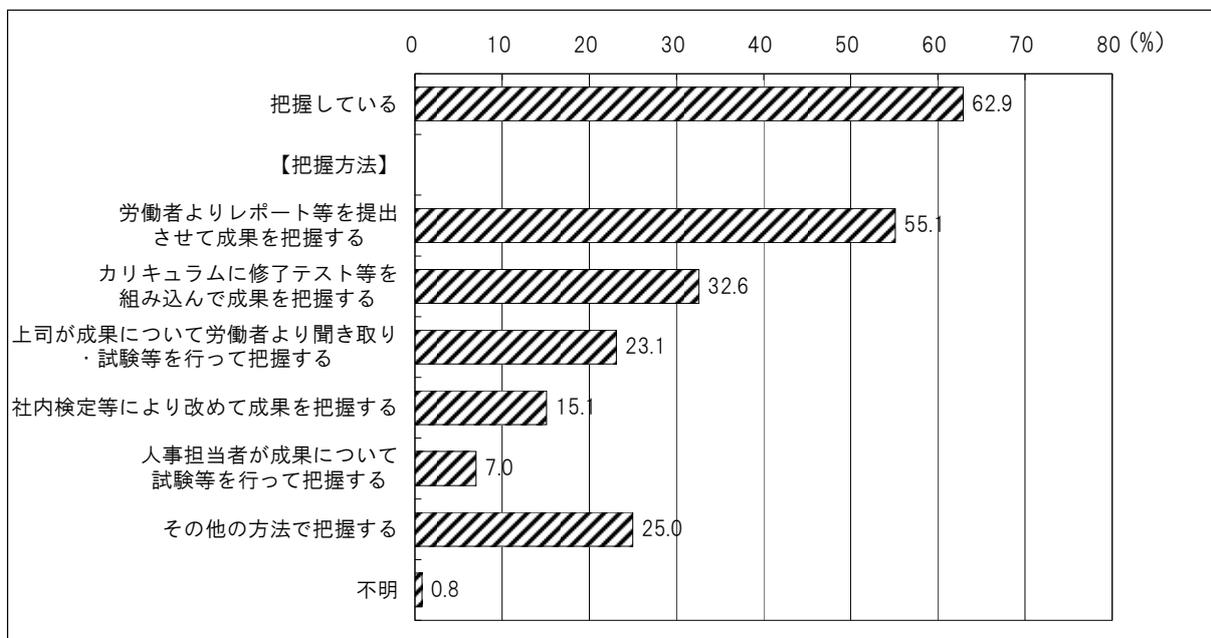


(4) 教育訓練の成果の把握と活用

① 教育訓練の成果の把握状況 (図23)

教育訓練の成果を把握している事業所の割合は62.9%となっている。その把握方法(複数回答)では、「労働者よりレポート等を提出させて成果を把握する」が55.1%と最も高くなっている。

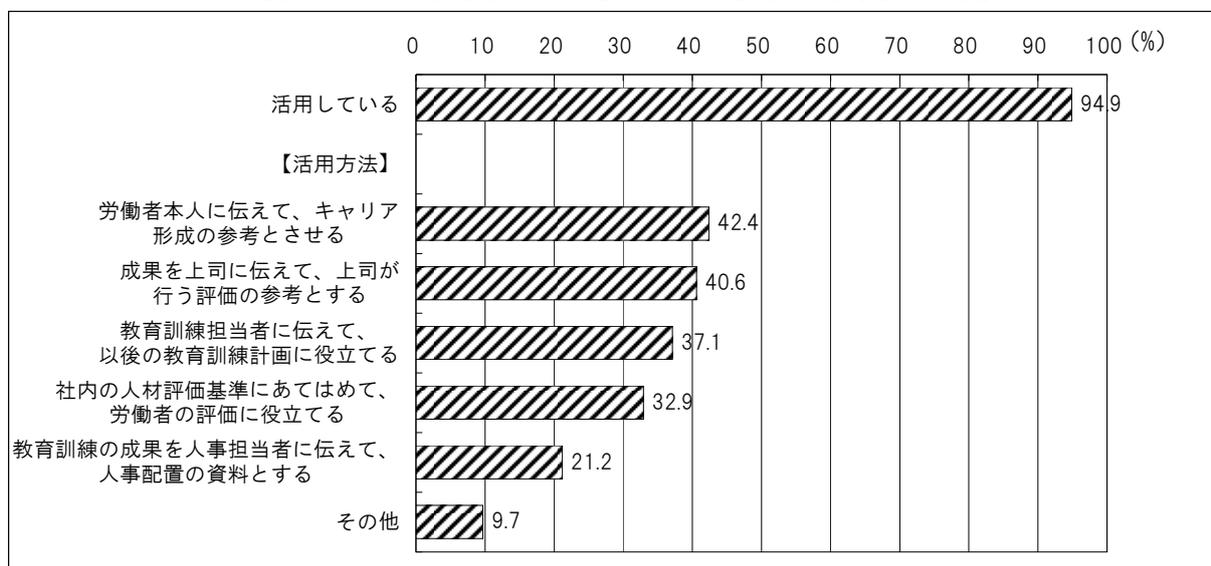
図17 教育訓練の成果を把握している事業所及びその把握方法(複数回答)



② 教育訓練の成果の活用方法 (図24)

教育訓練の成果を把握している事業所のうち成果を活用している事業所は94.9%と、ほとんどの事業所が把握した成果を活用している。活用方法(複数回答)としては「労働者本人に伝えて、キャリア形成の参考とさせる」が42.4%、「成果を上司に伝えて、上司が行う評価の参考とする」が40.6%、「教育訓練担当者に伝えて、以後の教育訓練計画に役立てる」が37.1%などとなっている。

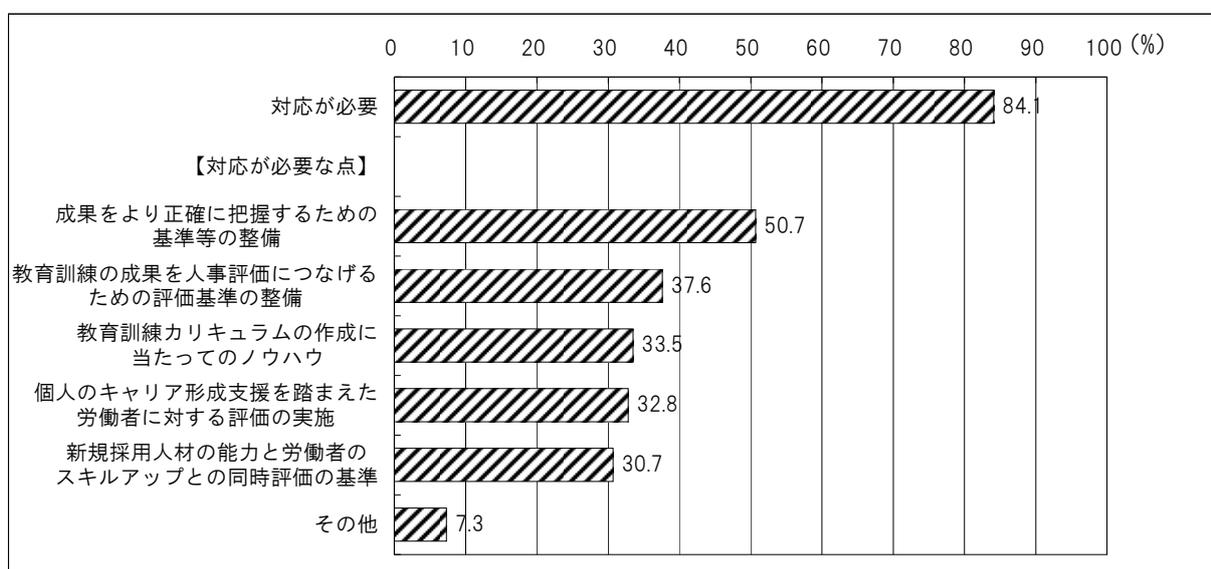
図18 教育訓練の成果を活用している事業所及びその活用方法(複数回答)



③ 教育訓練の成果を活用するために必要な対応（図25）

成果を把握している事業所のうち、把握した教育訓練の成果を活用するために何らかの「対応が必要」とする事業所の割合は84.1%となっている。対応が必要な点（複数回答）としては、「成果をより正確に把握するための基準等の整備」が50.7%で最も高い。

図19 教育訓練の成果を活用するために対応が必要な事業所
及び対応が必要な点（複数回答）



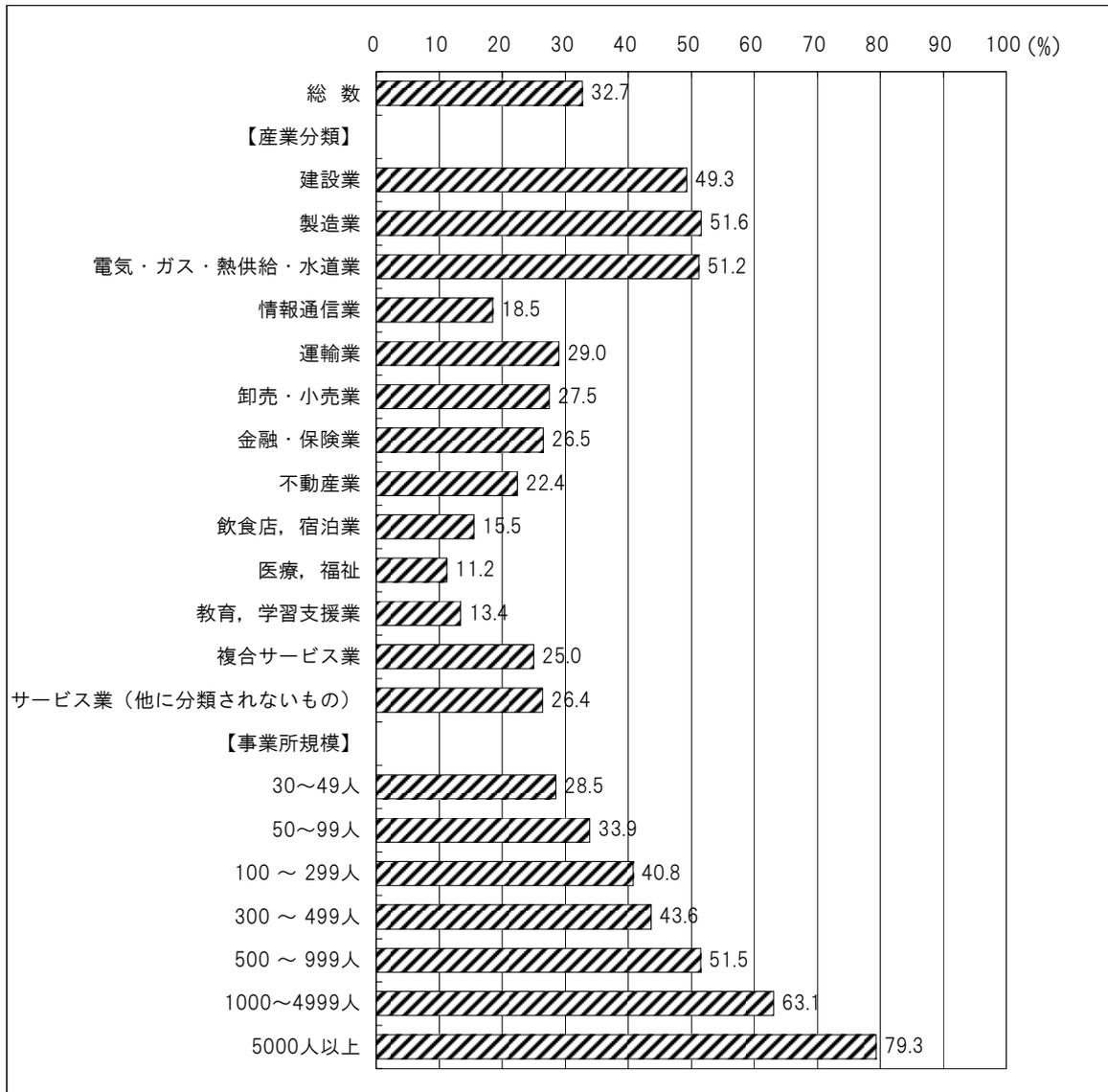
(5) 技能の継承について

① 技能継承の問題点の有無（図26）

団塊の世代の退職等により発生する技能継承の問題が「ある」とする事業所の割合は32.7%となっている。業種別でみると、製造業（51.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（51.2%）、建設業（49.3%）が高く、医療、福祉（11.2%）、教育、学習支援（13.4%）、飲食店・宿泊業（15.5%）などでは低くなっている。

事業所規模別でみると、規模が大きくなるほど問題が「ある」とする事業所の割合が高くなっており、500人以上で50%を超え、5000人以上では79.3%に達している。

図20 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所



② 技能継承の取組状況（図27、図28）

技能継承の問題に対して「取組を行っている」事業所は72.6%となっている。事業所規模別で見ると、事業所規模が大きくなるほど「取組を行っている」事業所の割合が高くなっており、300人以上で80%を超える。

取組の内容（複数回答）としては、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」の回答割合が63.4%と最も高くなっている。この他では、「中途採用を増やしている」（37.9%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（22.9%）などが高くなっている。

図21 技能継承の取組を行っている事業所

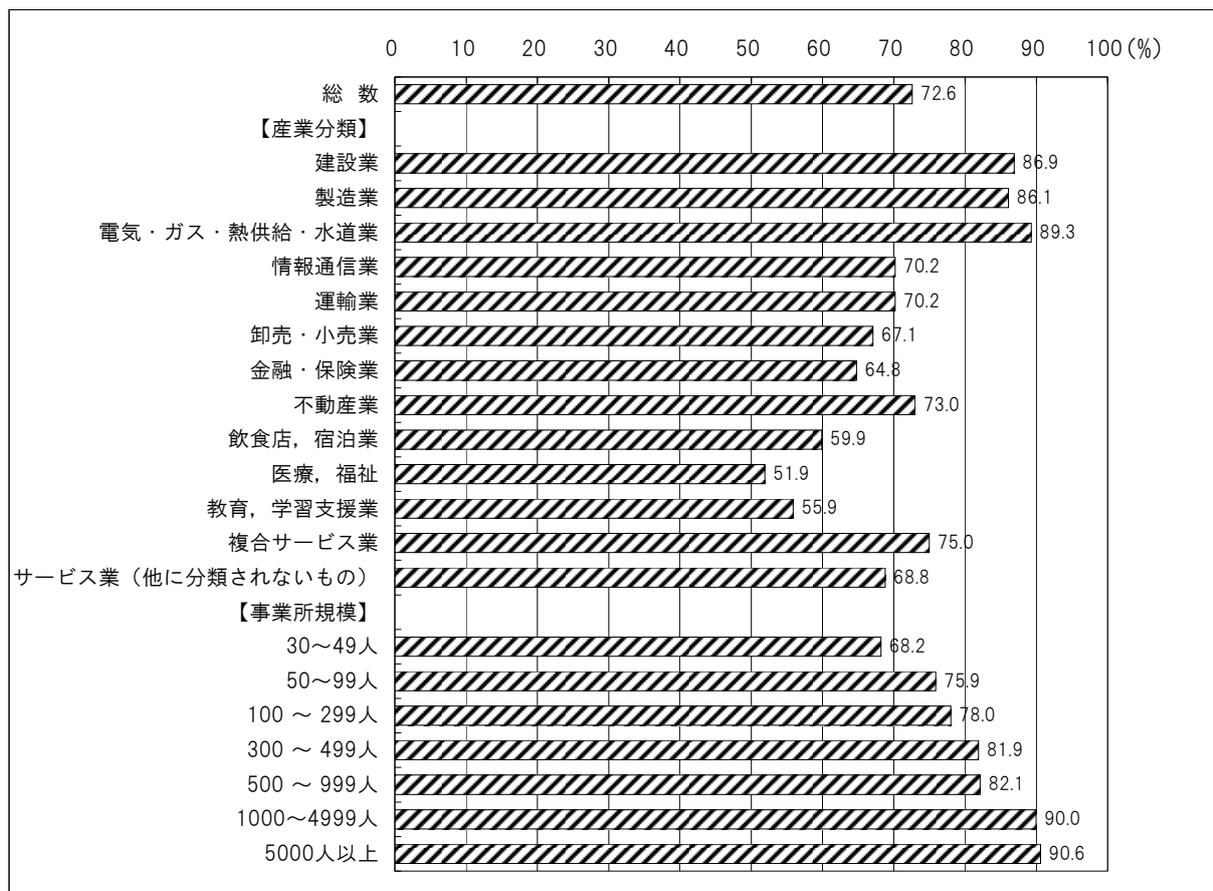


図22 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容（複数回答）

