

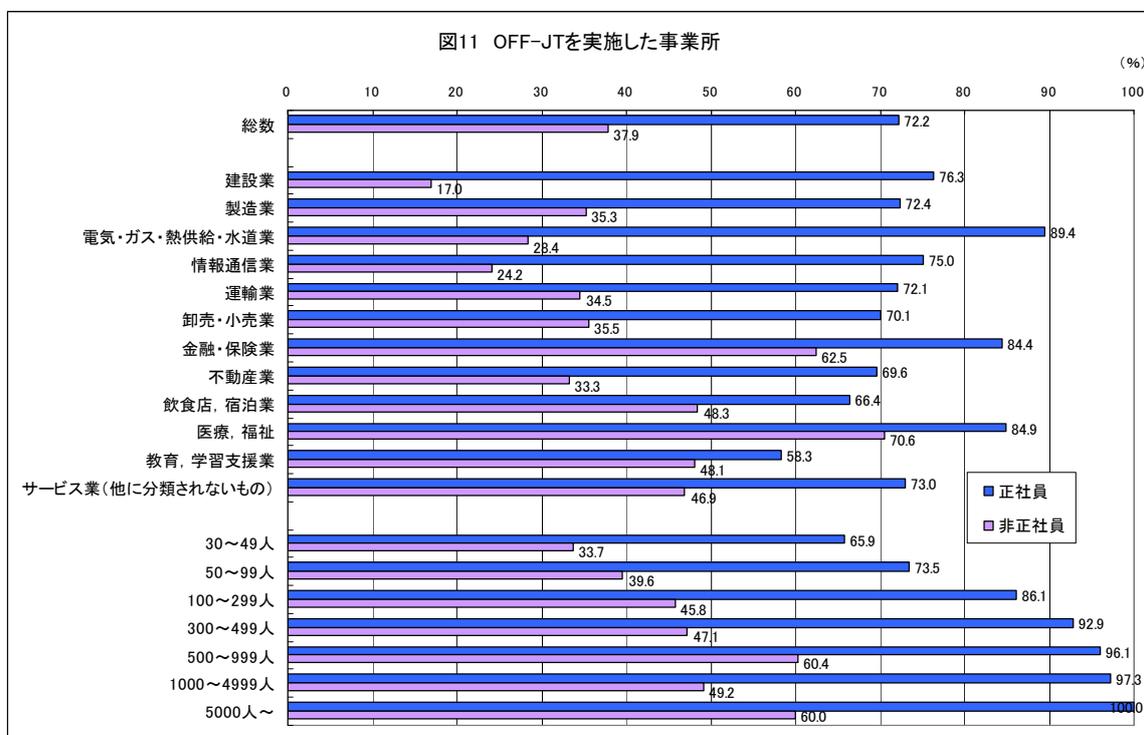
2 事業所調査

(1) 教育訓練の実施状況

①OFF-JTの実施状況 (図11)

平成17年度に、正社員に対して、OFF-JTを「実施した」事業所は72.2%であった。業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」89.4%、「医療,福祉」84.9%、「金融・保険業」84.4%が高い一方、「教育,学習支援業」58.3%、「飲食店,宿泊業」66.4%と低くなっている。事業所規模別にみると、規模が大きくなるにつれて実施率は高くなっている。

一方、非正社員に対して、OFF-JTを「実施した」事業所は37.9%と正社員に対する場合に比べて低い水準にとどまっていた。業種別にみると、「医療,福祉」で70.6%、「金融・保険業」で62.5%と高い一方、「建設業」17.0%、「情報通信業」24.2%などが

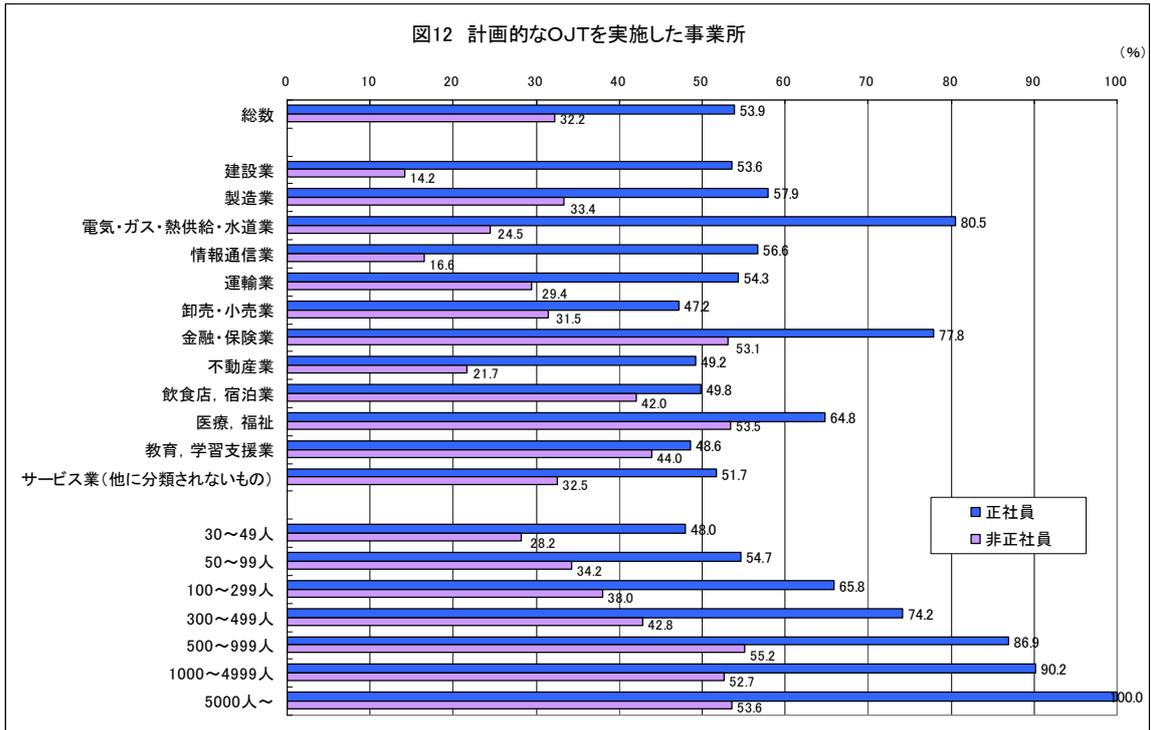


低くなっている。事業所規模別に見ると、規模が大きくなるにつれて実施率は高くなる傾向は伺われるが、正社員に対する場合と違い、必ずしも明確なものとはなっていない。

②計画的なOJTの実施状況 (図12)

平成17年度に、正社員に対して、計画的なOJTを「実施した」事業所は53.9%であった。業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」80.5%、「金融・保険業」77.8%が高くなっている。事業所規模別にみると、規模が大きくなるにつれて実施率は高くなっており、OFF-JTに比べて規模による差が大きい。

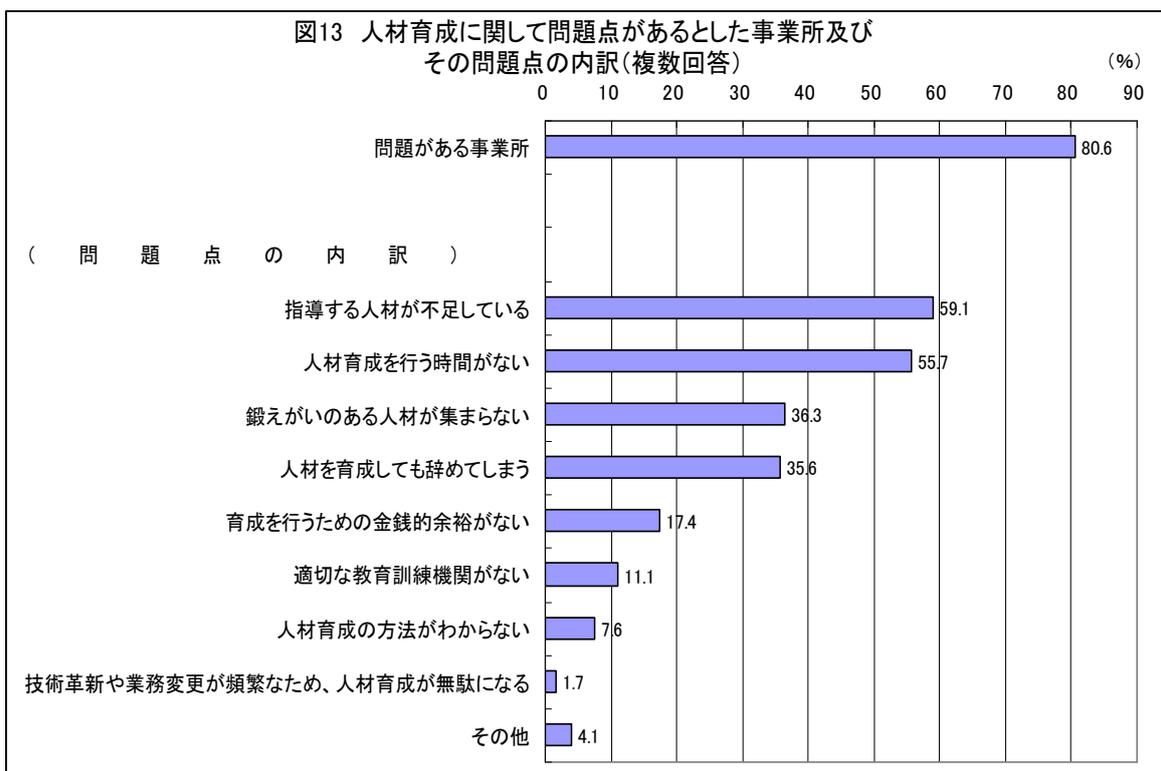
一方、非正社員に対して、計画的OJTを「実施した」事業所は32.2%と正社員に対する場合に比べて低い水準にとどまっている。業種別にみると、「医療,福祉」で53.5%、



「金融・保険業」で53.1%と高い一方、「建設業」14.2%、「情報通信業」16.6%などが低くなっている。事業所規模別に見ると、概ね規模が大きくなるに従って、実施率が高くなるが、500人以上規模ではほぼ同程度の実施率となっている。

(2) 人材育成上の問題 (図13)

能力開発や人材育成に何らかの「問題がある」とする事業所は、80.6%にのぼる。問題点の内訳を見ると、「指導する人材が不足している」59.1%、「人材育成を行う時間がない」55.7%とする事業所が多く、次いで、「鍛えがいのある人材が集まらない」36.3%、「人材を育成しても辞めてしまう」35.6%となっている。

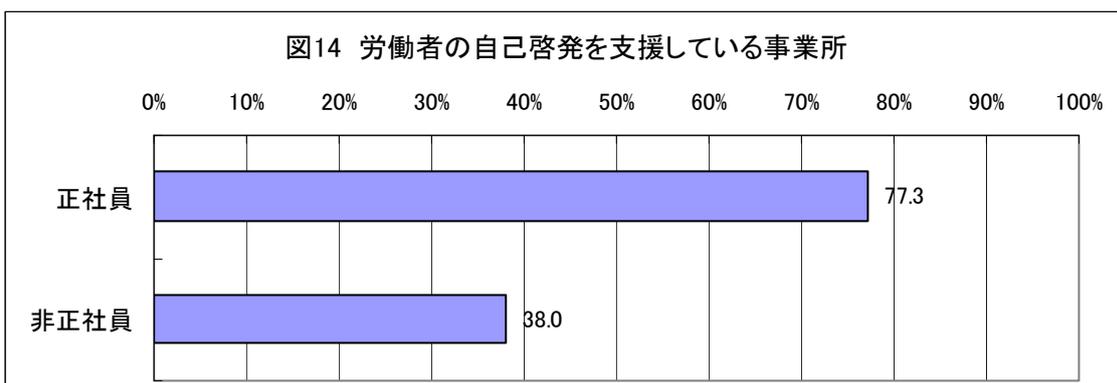
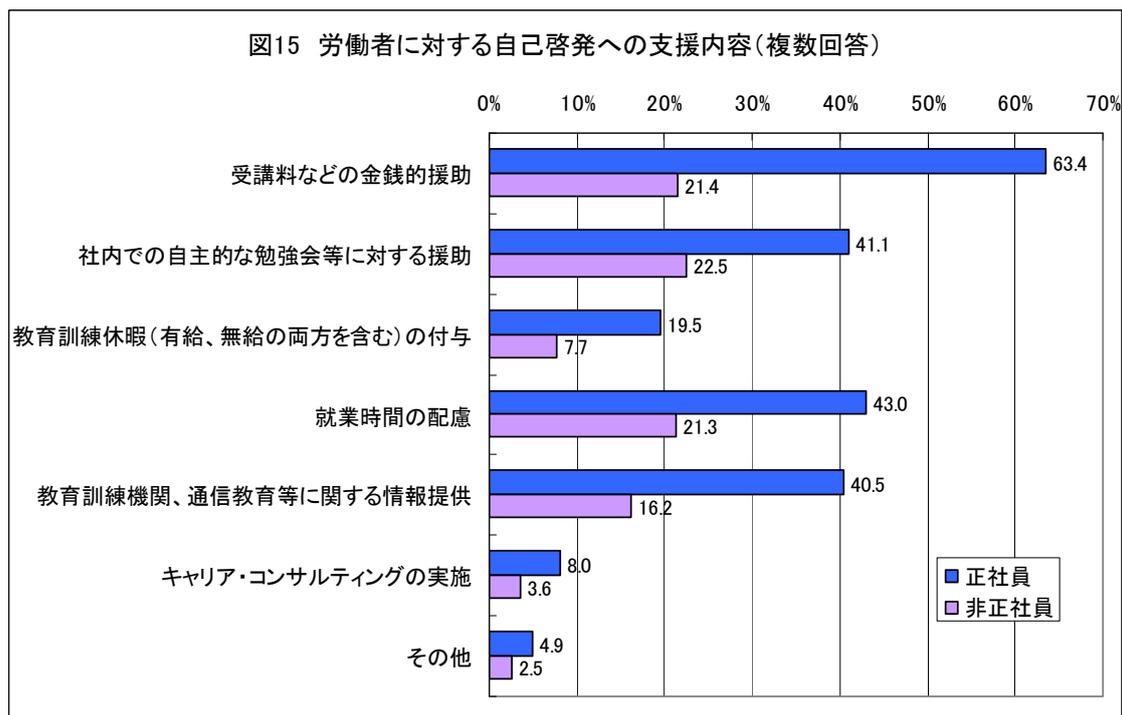


(3) キャリア形成のための支援

①自己啓発に対する支援（図14、図15）

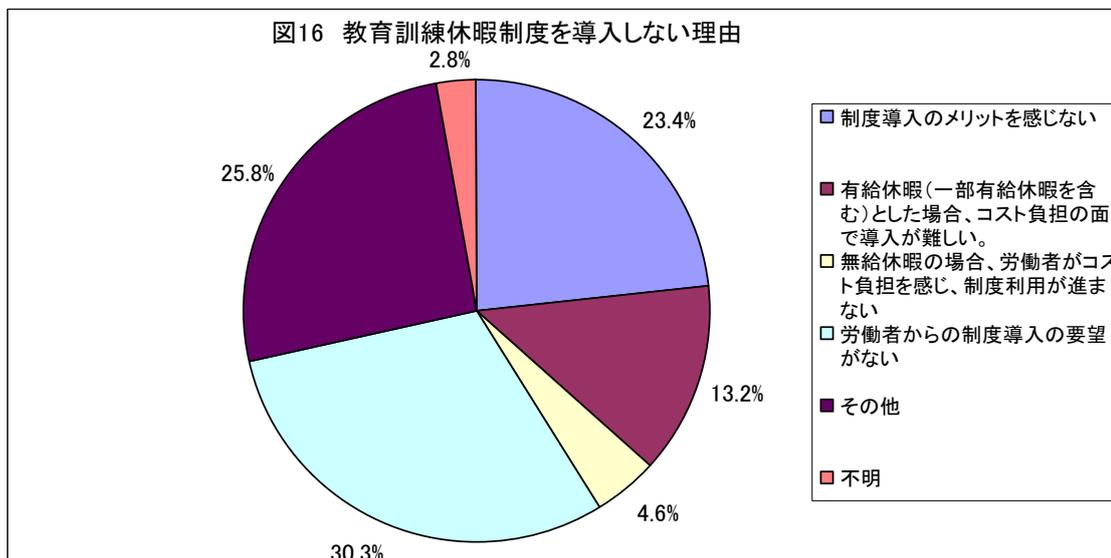
正社員の自己啓発を支援している事業所は77.3%であった。「受講料などの金銭的な援助」は63.4%の事業所で実施しており、「就業時間の配慮」43.0%、次いで「社内での自主的な勉強会等に対する援助」41.1%、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」40.5%といった支援が多い。

非正社員の自己啓発を支援している事業所は38.0%であり、「受講料などの金銭的支援」は21.4%にとどまっている。



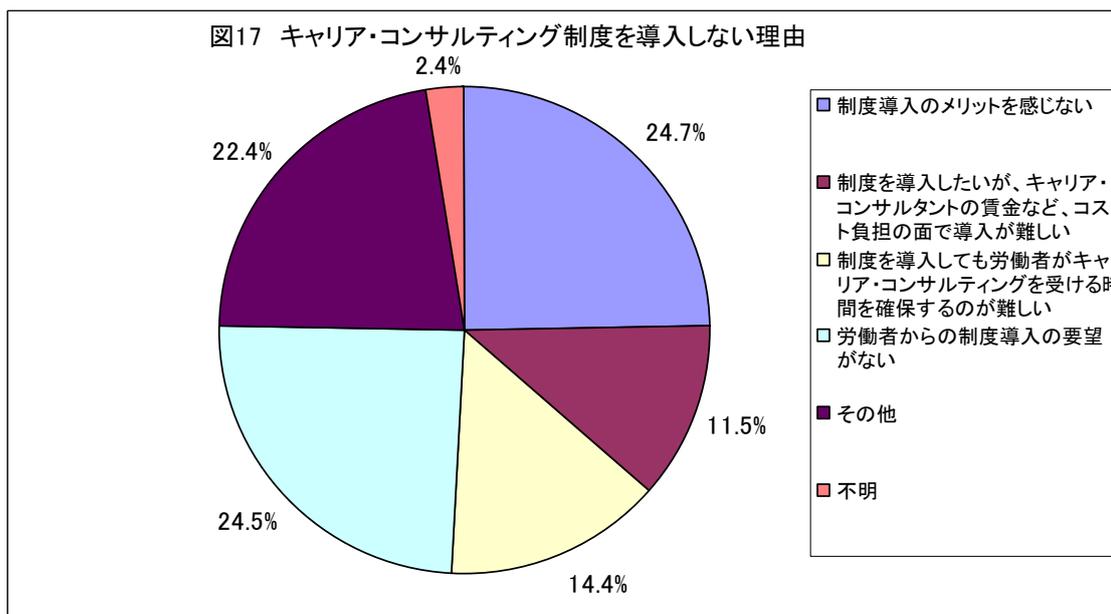
②教育訓練休暇制度の導入（図16）

教育訓練休暇制度を導入している事業所は、10.3%にとどまっている。教育訓練休暇制度を導入しない理由としては、「労働者からの制度導入の要望がない」30.3%が最も多く、「制度導入のメリットを感じない」23.4%となっている。



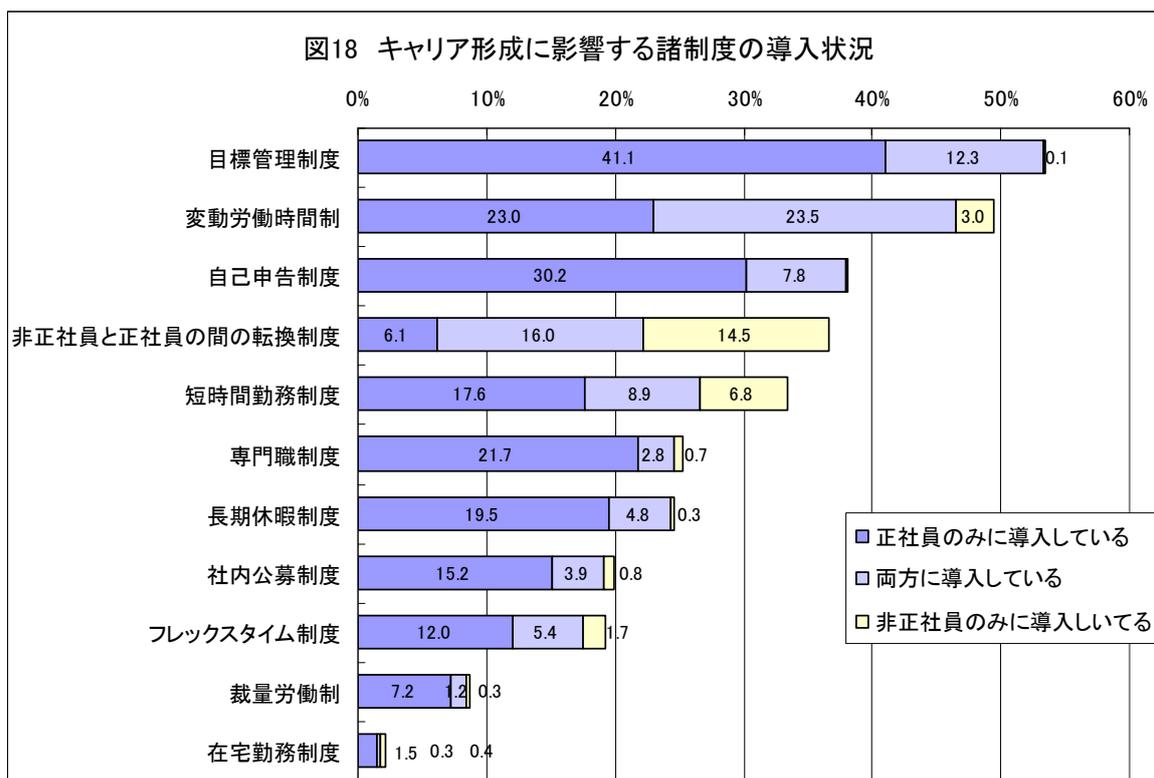
③キャリア・コンサルティング制度の導入（図17）

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、6.5%にとどまっている。キャリア・コンサルティングを導入しない理由としては、「制度導入のメリットを感じない」24.7%、「労働者からの制度導入の要望がない」24.5%となっている。



④キャリア形成に影響する諸制度の導入状況（図18）

労働者のキャリア形成に影響すると思われる諸制度の導入状況を見てみると、導入が3割を超えていたのは、「目標管理制度」、「変形労働時間制」、「自己申告制度」、「非正社員と正社員との間の転換制度」、「短時間勤務制度」であった。



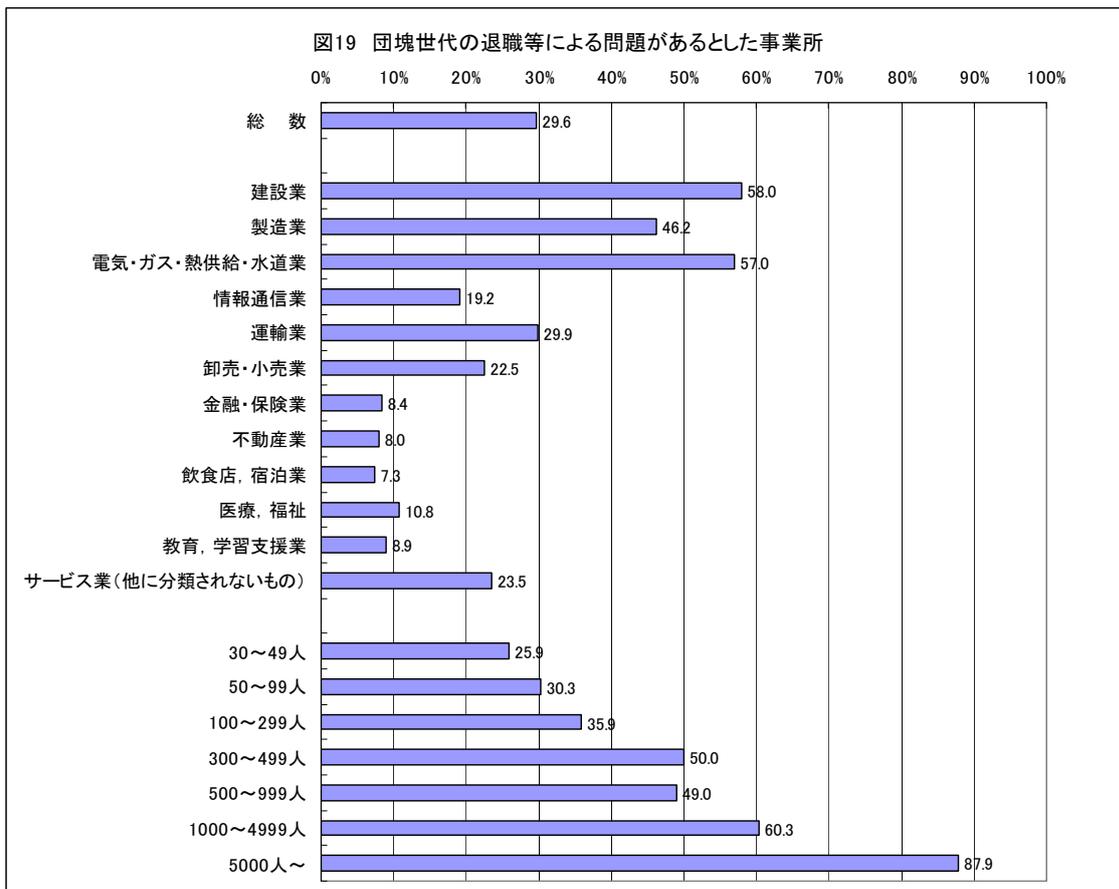
(4) 団塊の世代の退職等に伴う技能継承

① 団塊の世代の退職等に伴う技能の継承問題の有無 (図19)

団塊の世代の退職等に伴う技能の継承問題（いわゆる「2007年問題」）に対して、問題があるとする事業所は、29.6%であった。

業種別にみると、「建設業」58.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で57.0%、「製造業」で46.2%と高い一方で、「金融・保険業」、「不動産業」、「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」などでは低くなっている。

事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど、問題があるとする事業所の割合は高くなり、1000人～4999人規模では60.3%、5000人以上規模では87.9%の事業所が問題があるとしている。

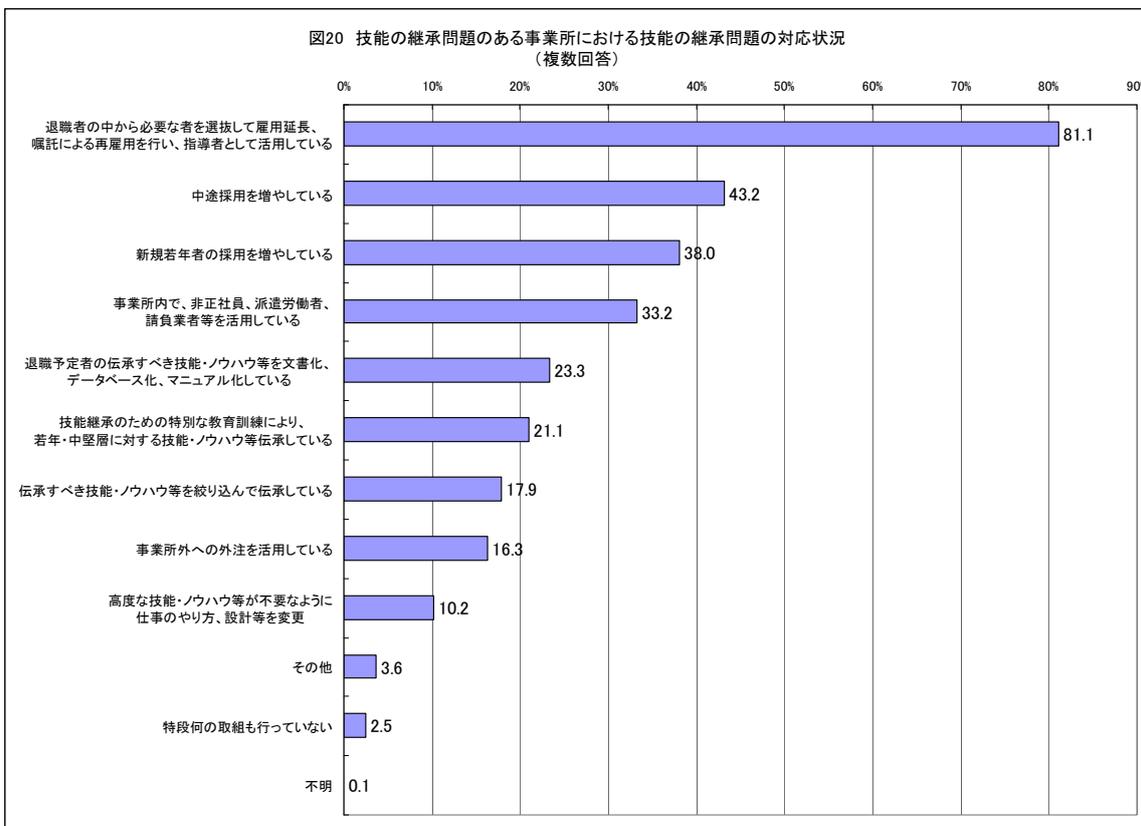


② 技能継承問題に対する取り組み状況 (図20)

技能継承問題に対して特段何の取組も行っていないとする事業所は2.5%とほとんどなく、多くは何らかの取組を行っている。その取組内容をみると、「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」81.1%、「中途採用を増やしている」43.2%、「新規若年者の採用を増やしている」38.0%、「事業所内で非正社員、派遣労働者、請負業者等を活用している」33.2%が多くなっている。

また、技能継承問題に対する取組に「うまくいっている」又は「ある程度うまくいっている」としている事業所は65.8%に対して、「うまくいっていない」又は「あまり

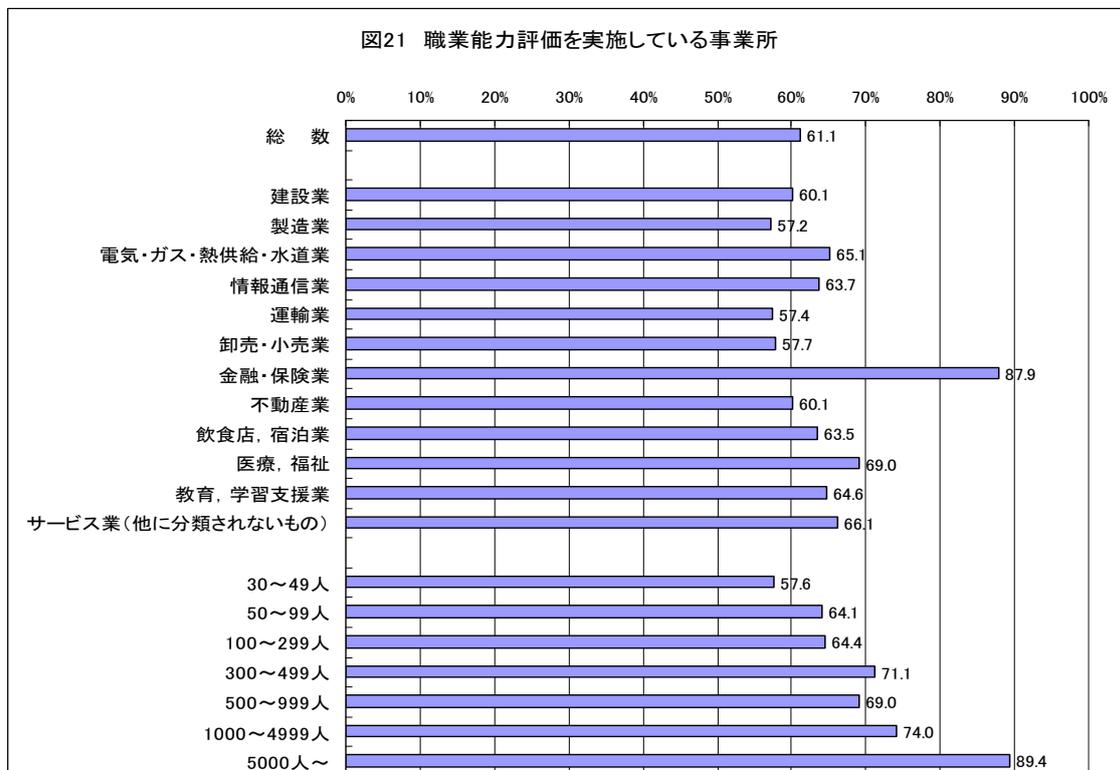
うまくいっていない」としている事業所は33.5%となっている。



(5) 職業能力評価

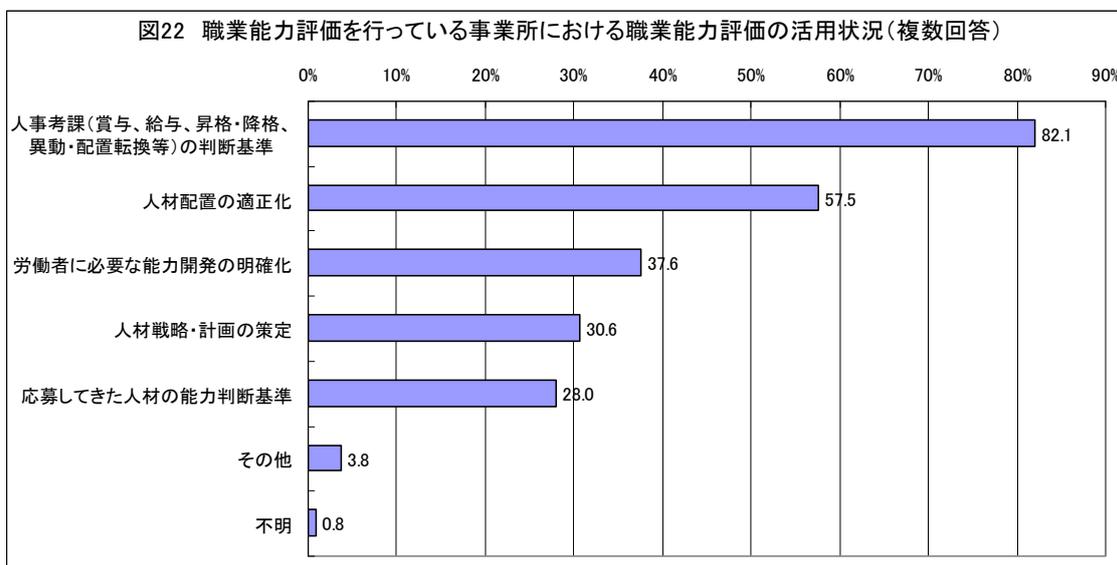
①職業能力評価の実施状況 (図21)

平成17年度に、職業能力評価を「実施している」事業所は、61.1%であった。業種別にみると、「金融・保険業」が87.9%と特に高い。



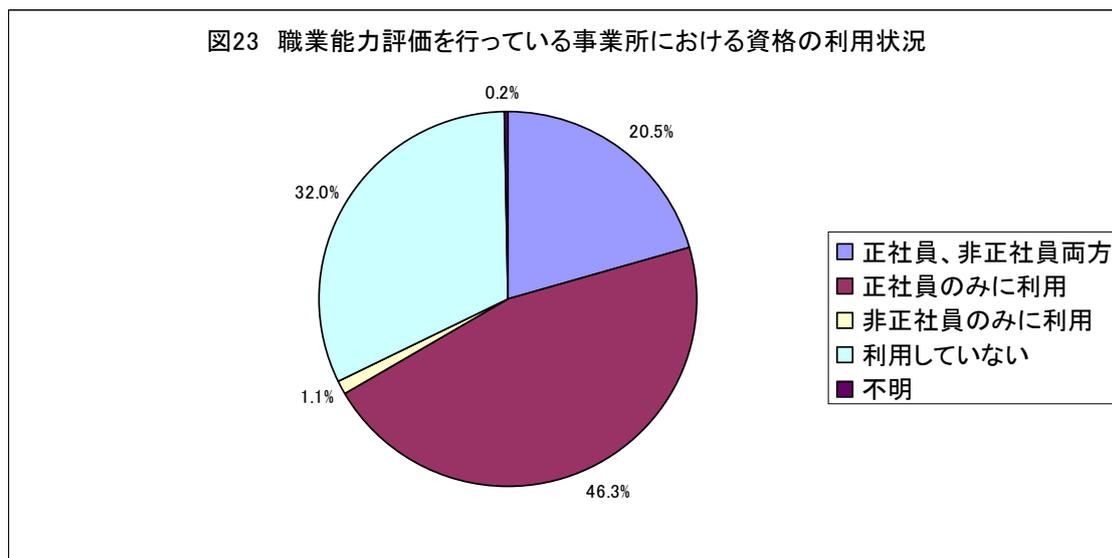
②職業能力評価の活用状況（図22）

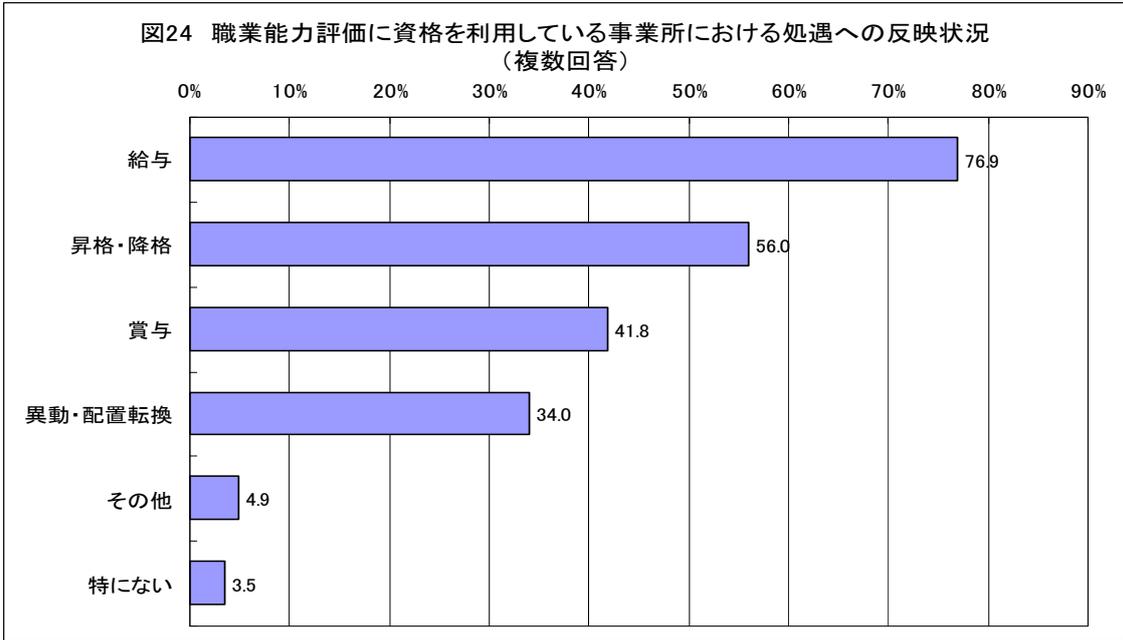
職業能力評価の事業所での活用状況を見ると、「人事考課の判断基準」82.1%、「人材配置の適正化」57.5%、「労働者に必要な能力開発の明確化」37.6%などとなっている。



③職業能力評価における資格の利用状況（図23、図24）

職業能力評価における資格の利用状況を見ると、資格を利用しているとする事業所が、67.8%であり、「正社員、非正社員の両方に利用している」20.5%、「正社員のみ利用している」46.3%であり、「非正社員のみ利用している」1.1%であった。資格の処遇への反映状況を見ると、「給与」で76.9%、「昇格・降格」で56.0%、「賞与」で41.8%、「異動・配置転換」で34.0%の事業所で処遇へ何らかの形式で反映させている。





④職業能力評価に対する問題点 (図25)

職業能力評価を実施している事業所で、職業能力評価に問題点を感じている事業所は、75.2%であった。問題点としては、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」80.9%とすることが多く、次いで「評価者が評価基準を把握していないため、評価内容にばらつきが見られる」44.5%、「労働者へ能力評価結果の開示が行われていない」24.2%、「評価者の負担が大きい」22.1%となっている。

