

第2章 調査結果の概要

1 企業調査

(1) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用(図1、図2)

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)をみると、OFF-JTは2.5万円(平成19年度調査(以下「前回」という。)2.3万円)、自己啓発支援は0.8万円(前回0.8万円)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47.0%(前回44.4%)と最も高く、次いで、「社外に支払う人件費」(18.0%(前回19.5%))、「社内の人件費」(16.0%(前回14.5%))となっている。

図1 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

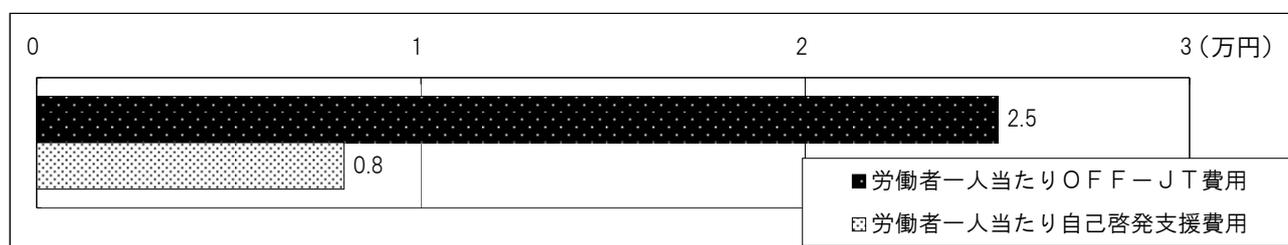
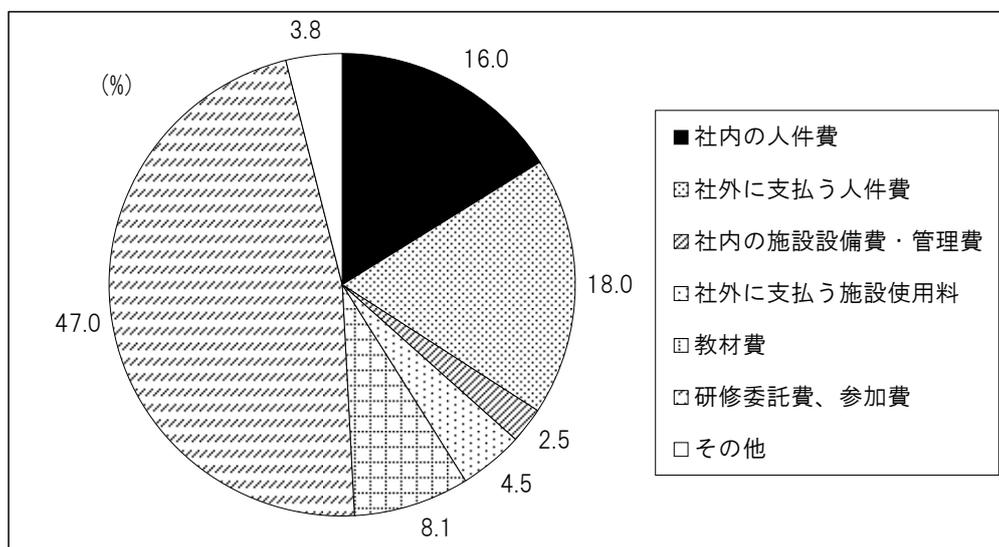


図2 OFF-JTに支出した費用の内訳平均割合



(2) 従業員に対する能力開発の方針

① 「企業の責任」か「労働者個人の責任」か（図3、図4）

正社員に対する能力開発については、「企業の責任」又はそれに近いとする企業割合は64.2%※（平成18年度能力開発基本調査（以下「前々回」という。）69.6%）であり、「労働者個人の責任」又はそれに近いとする企業は35.9%（前々回30.5%）であった。

一方、非正社員における能力開発については、「企業の責任」又はそれに近いとする企業割合は52.1%（前々回54.1%）であり、「労働者個人の責任」又はそれに近いとする企業割合は47.9%（前々回45.9%）であった。

前々回と比べると正社員、非正社員ともに「労働者個人の責任」又はそれに近いとする企業が増加している。

今後については、正社員、非正社員ともに「企業の責任」又はそれに近いとする割合が高くなり、正社員では73.4%、非正社員では59.3%となっている。

※（「不明」を除外して再計算した値。以下20頁まで同じ。）

図3 能力開発責任主体（正社員）

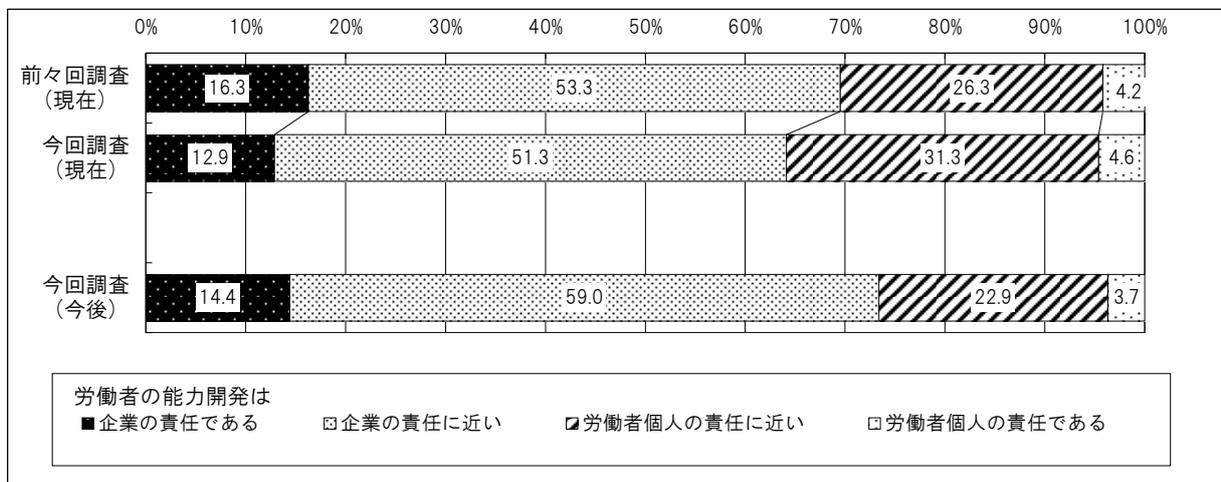
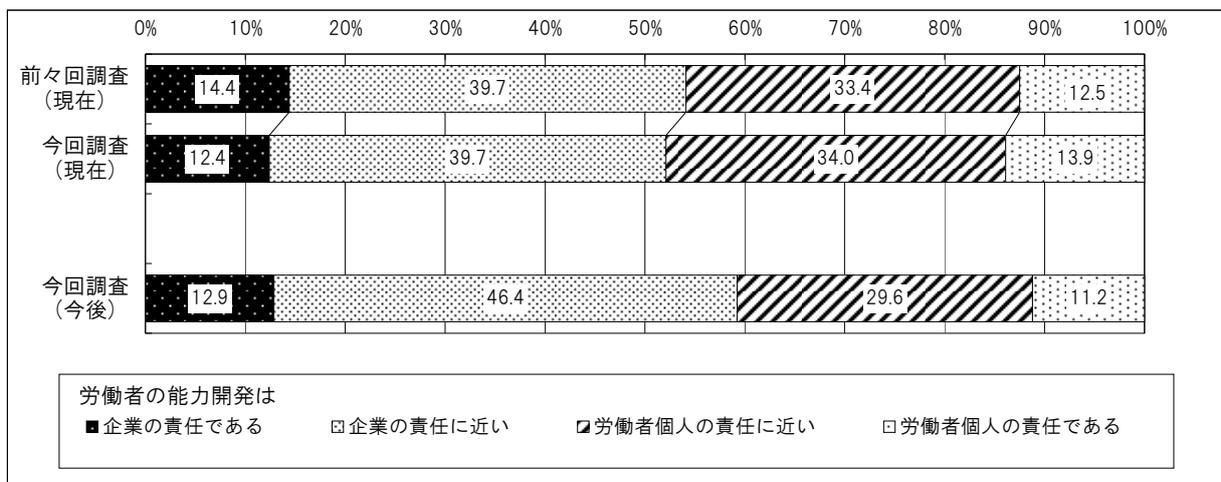


図4 能力開発責任主体（非正社員）



② 「選抜重視」か「全体重視」か（図5、図6）

正社員に対する教育方針については、「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59.5%（前々回47.2%）であり、「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割合40.4%（前々回52.9%）である。

一方、非正社員に対する教育方針については、「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54.1%（前々回39.7%）であり、「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割合は46.0%（前々回60.3%）である。

前々回と比べると、正社員、非正社員ともに「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が増加し、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を上回っている。

今後の方向付けをみると、正社員、非正社員ともに「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割合が高くなり、正社員では50.6%に対し、非正社員では52.8%となっている。

図5 重視する教育訓練対象の範囲（正社員）

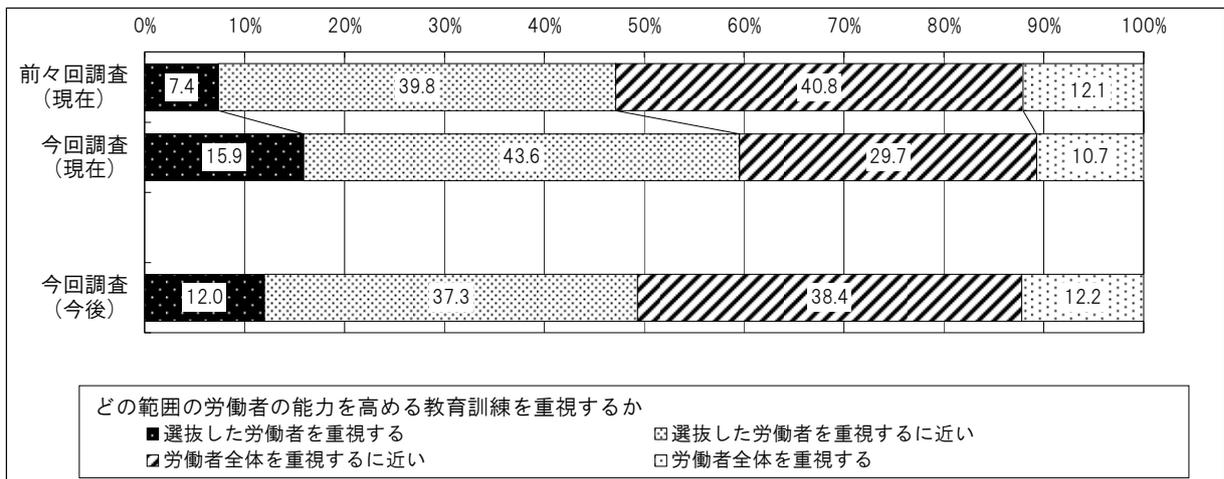
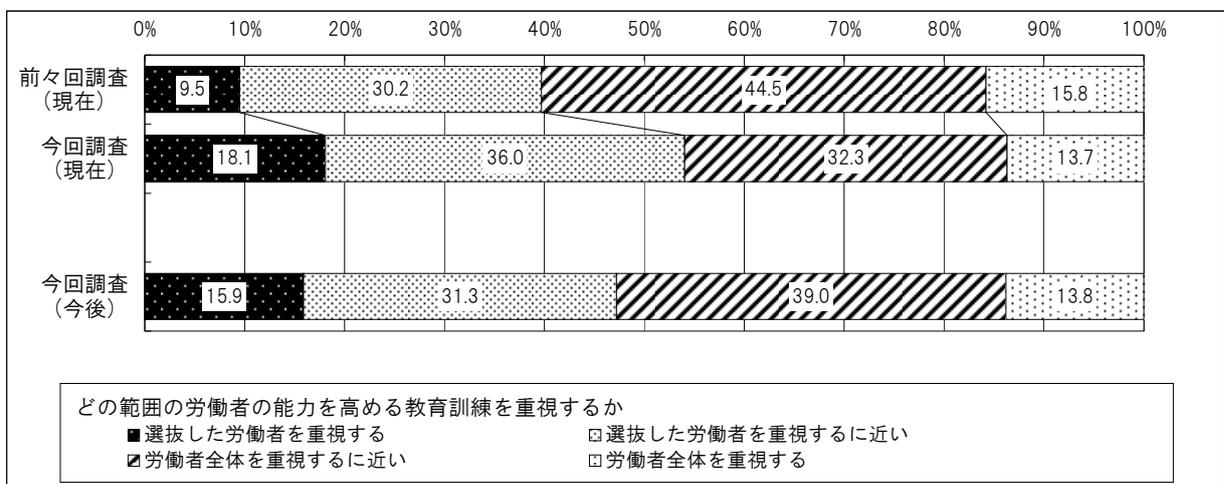


図6 重視する教育訓練対象の範囲（非正社員）



③ 「本社等主導」か「ライン部門主導」か（図7、図8）

正社員に対する教育訓練の主導については、「本社等主導」又はそれに近いとする企業割合が66.8%（前々回53.4%）であり、「ライン部門主導」又はそれに近いとする企業割合は33.2%（前々回46.6%）である。

一方、非正社員に対する教育訓練の主導については「本社等主導」又はそれに近いとする企業割合が55.2%（前々回43.5%）であり、「ライン部門主導」又はそれに近いとする企業割合は44.8%（前々回56.5%）である。

前々回と比べると、正社員、非正社員ともに「本社等主導」又はそれに近いとする企業が増加している。

今後の方向付けをみると、正社員、非正社員ともに「ライン部門主導」又はそれに近いとする企業割合が高くなり、正社員では36.8%に対し、非正社員では47.8%となっている。

図7 教育訓練の主導者（正社員）

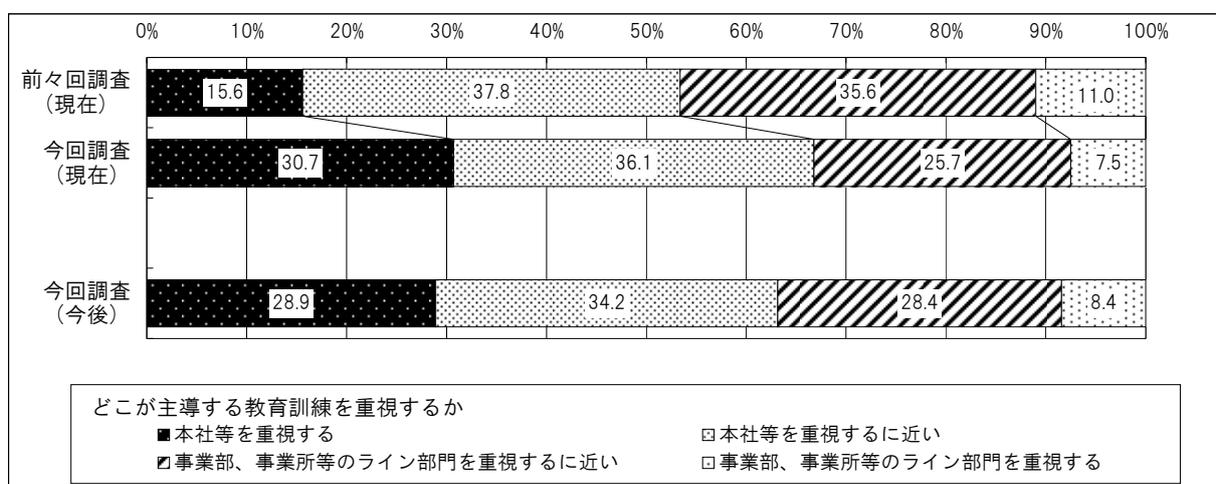
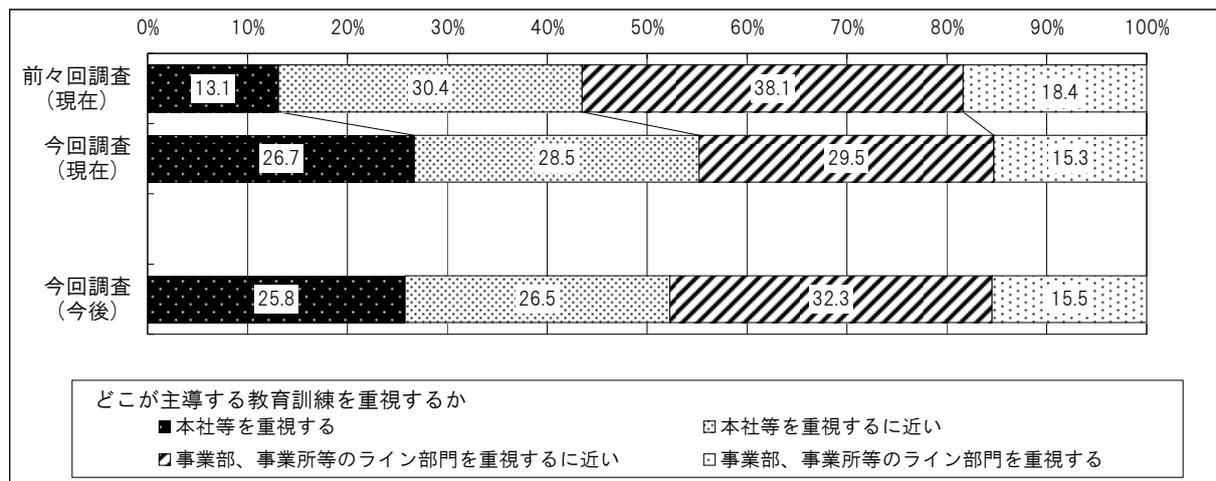


図8 教育訓練の主導者（非正社員）



④ 「OJT」か「OFF-JT」か（図9、図10）

正社員に対する教育訓練の方法については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が74.4%（前々回76.7%）であり、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合の25.6%（前々回23.3%）である。

一方、非正社員に対する教育訓練の方法においては、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が80.0%（前々回79.3%）である。

前々回と比べると、正社員については、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業が増加しているが、非正社員については、ほぼ横ばいとなっている。

今後の方向付けをみると、正社員、非正社員ともに「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が高くなり、正社員では33.7%に対し、非正社員では24.2%となっている。

図9 重視する教育訓練（正社員）

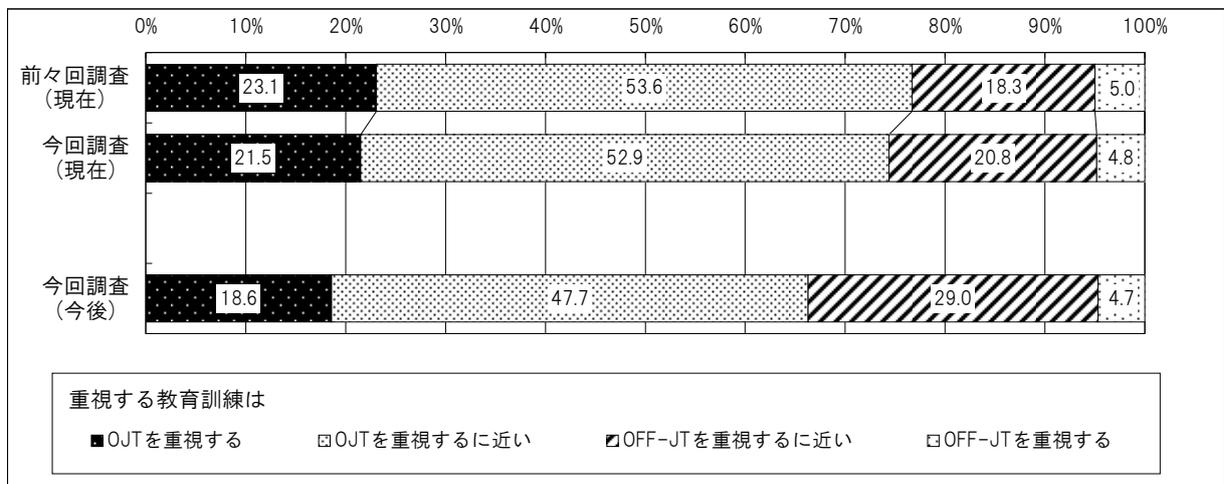
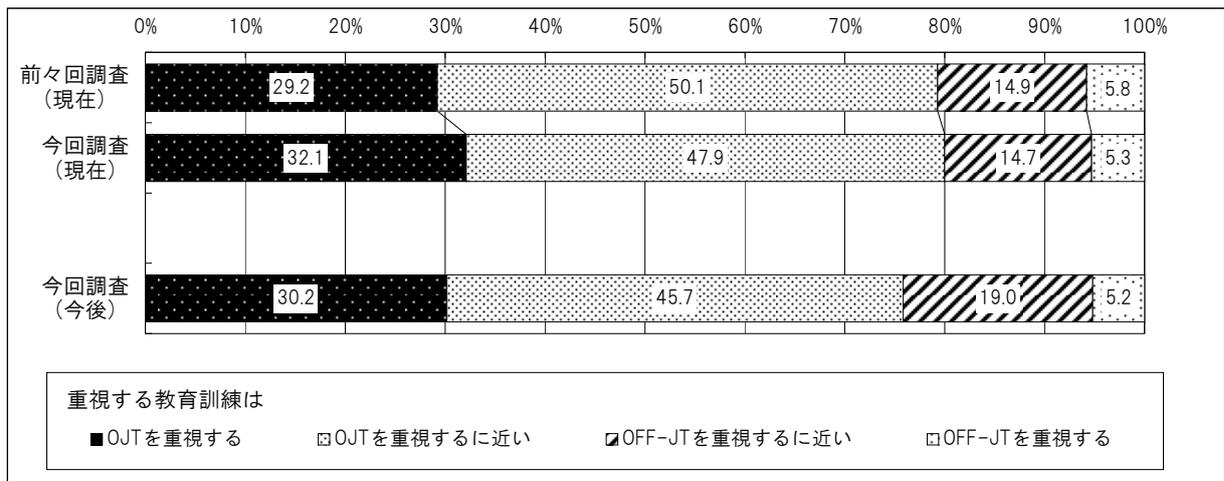


図10 重視する教育訓練（非正社員）



⑤ 「外部・アウトソーシング」か「社内」か（図11、図12）

正社員に対する教育訓練の方法については、「社内を実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は54.4%（前々回56.4%）であり、「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合は45.6%（前々回43.7%）であった。

一方、非正社員に対する教育訓練の方法については、「社内を実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は71.9%（前々回70.0%）であり、「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合は28.0%（前々回30.0%）であり、正社員に比べて「外部・アウトソーシングを活用した教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合が低い。

前々回と比べると、正社員は「外部・アウトソーシングの活用」を重視する又はそれに近いとする企業がやや増加しており、非正社員は「社内を実施する教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業がやや増加している。

今後の方向付けをみると、正社員、非正社員ともにほぼ横ばいとなっている。

図11 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

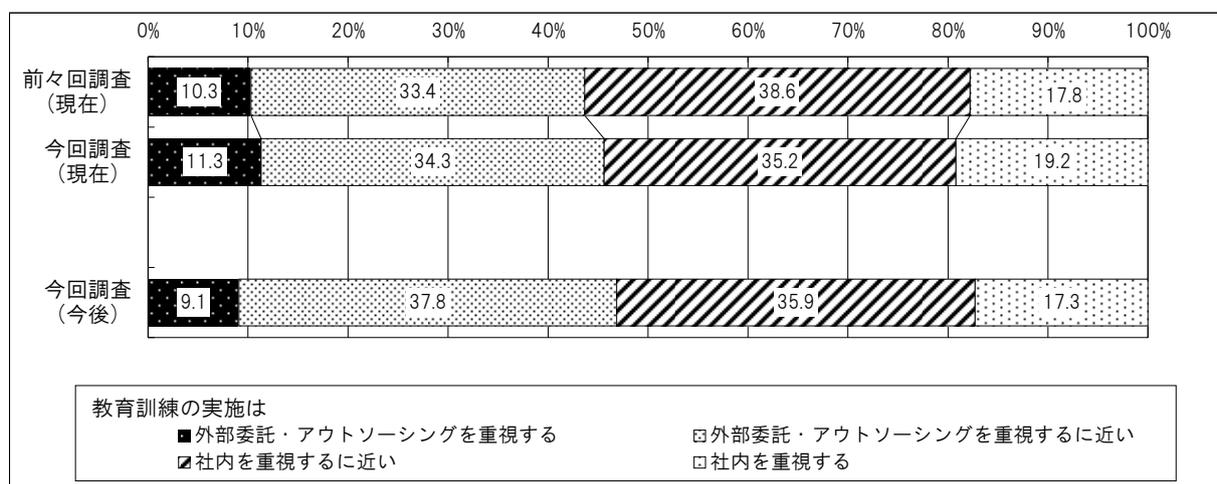


図12 教育訓練の実施方法の方針（非正社員）

