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13、図14）

正社員に対して、平成19年度にＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合は76.6%（前回77.2%）となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（93.5%）、学術研究，専門・技術サービス業（88.8%）、金融業，保険業（88.1%）、医療，福祉（86.1%）などで高く、不動産業，物品賃貸業（67.5%）や宿泊業，飲食サービス業（67.8%）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８割を超えている。

一方、非正社員に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合は35.0%（前回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。業種別にみると、医療，福祉（71.3%）、金融業，保険業（58.9%）で高く、電気・ガス・熱供給・水道業（24.0%）、不動産業，物品賃貸業（24.0%）、建設業（24.9%）などで低く、正社員に比べて業種間での違いが大きい。企業規模別にみると、概ね規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向は伺えるが、正社員に対する場合に比べて企業規模間の差は小さい。

図13　ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所（総数）

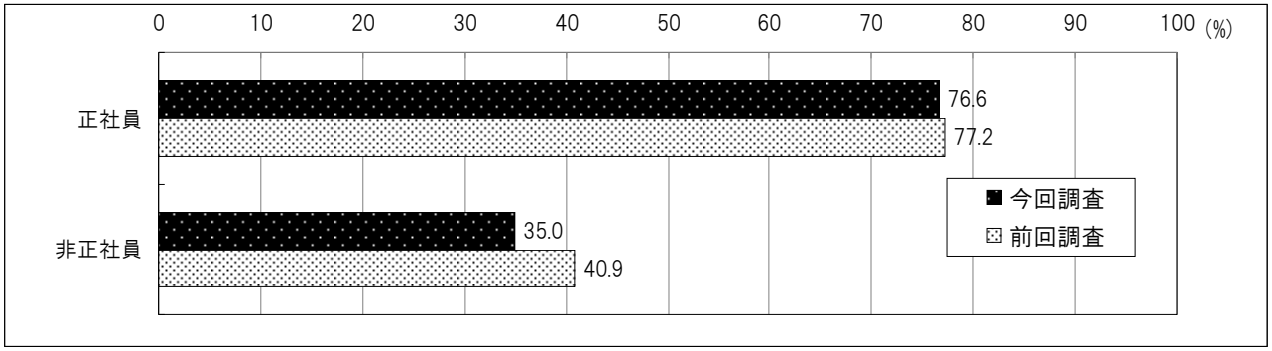
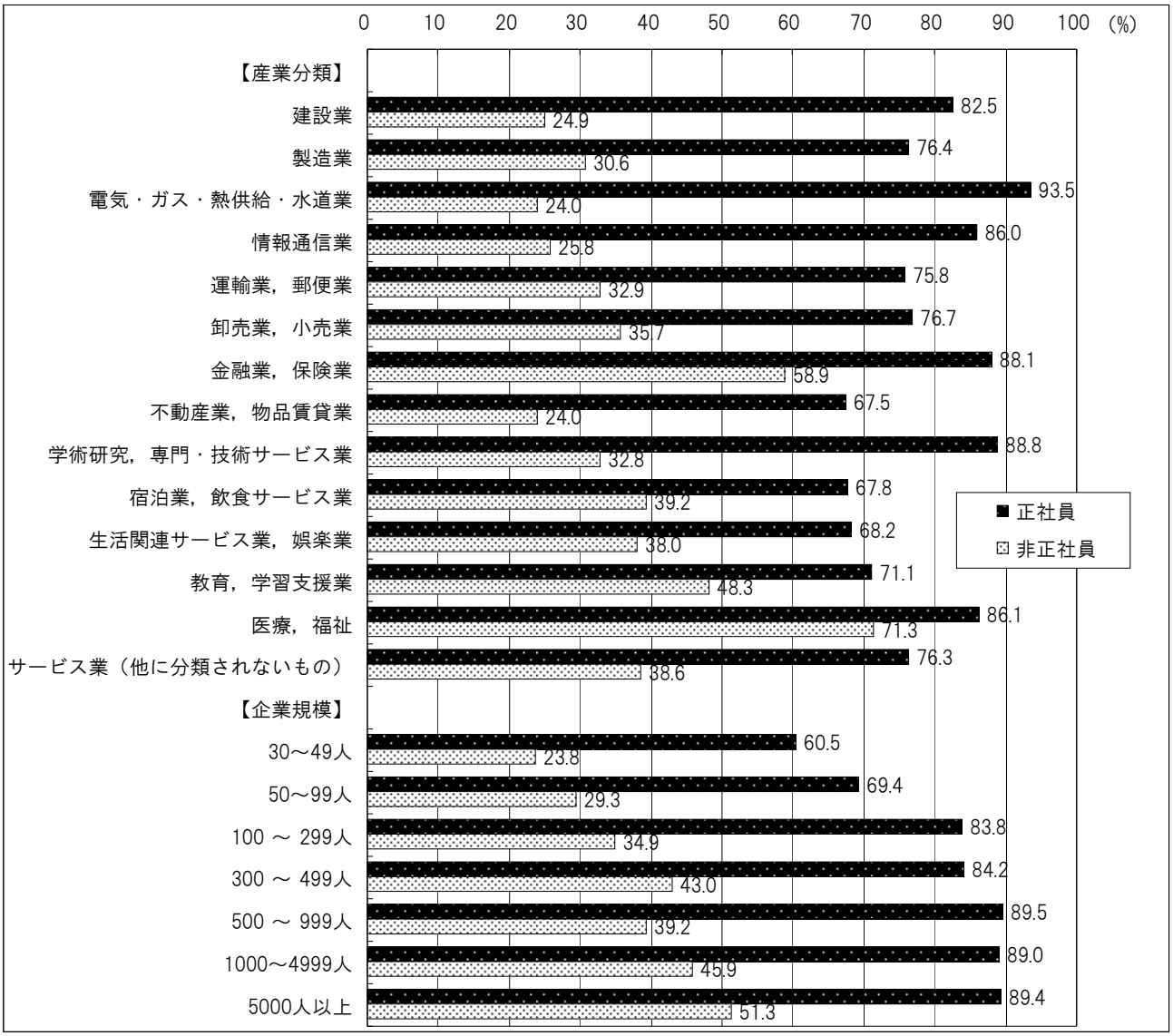


図14　ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所（産業・規模別）



②　計画的なＯＪＴの実施状況（図15、図16）

正社員に対して、平成19年度に計画的なＯＪＴを実施した事業所割合は59.4%（前回45.6%）となっている。業種別にみると、金融業，保険業（92.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（86.2%）、学術研究，専門・技術サービス業（72.5%）などで高く、不動産業，物品賃貸業（43.0%）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実施率は高くなる傾向にある。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23.8%（前回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。業種別にみると、医療，福祉(46.3%)、金融業,保険業(42.3%)などで高く、建設業(11.3%)、情報通信業(14.1%)、不動産業，物品賃貸業（14.3%）などで低くなっている。

図15　計画的なＯＪＴを実施した事業所（総数）

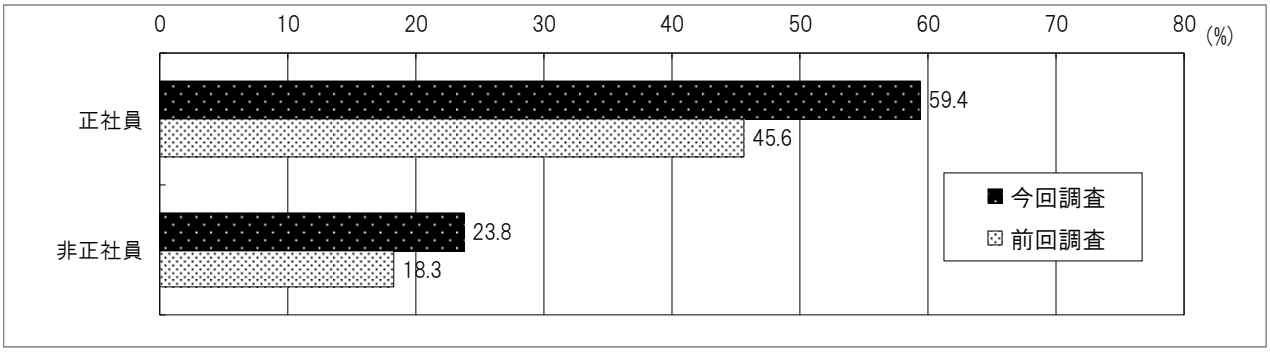
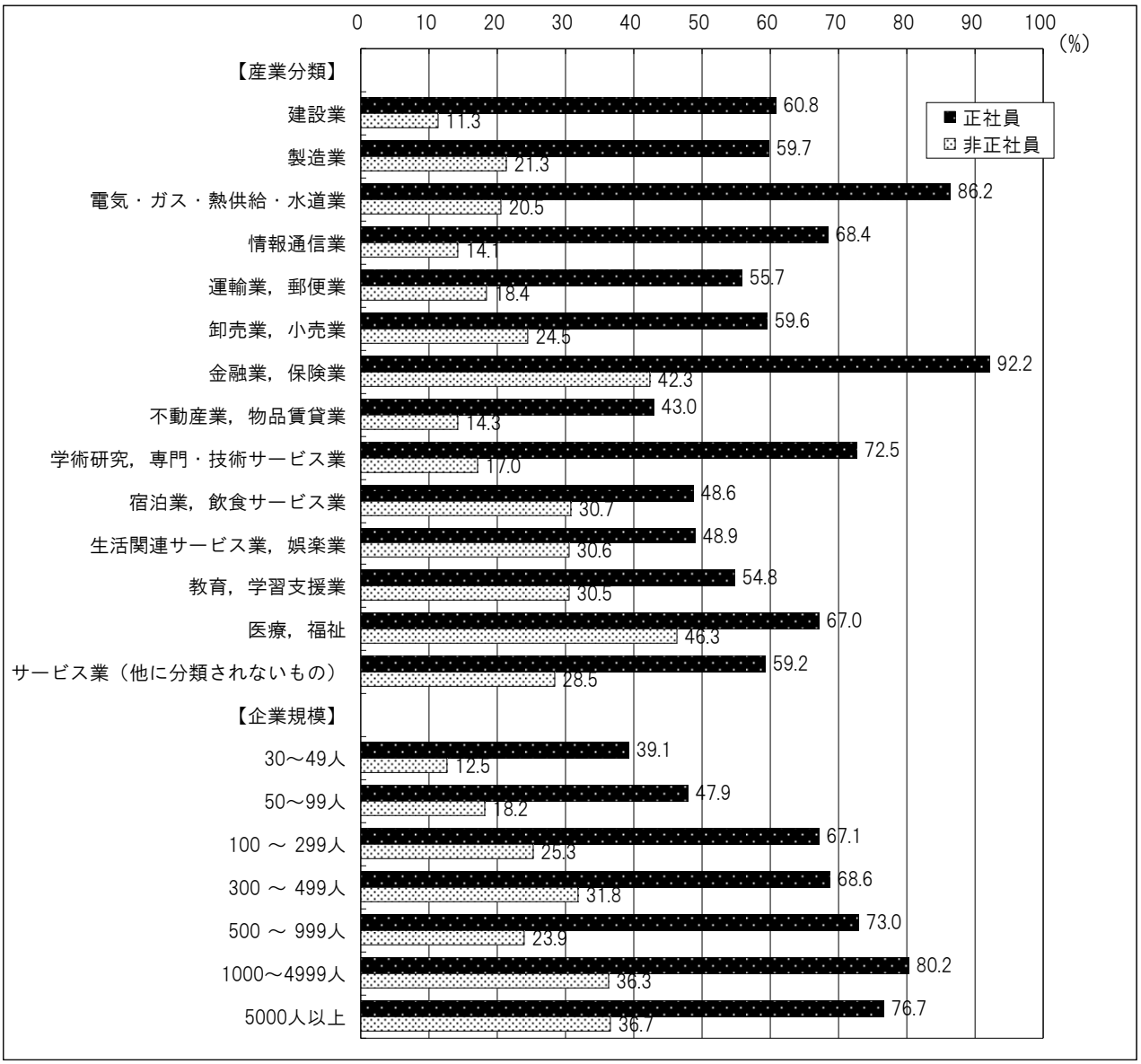


図16　計画的なＯＪＴを実施した事業所（産業・規模別）

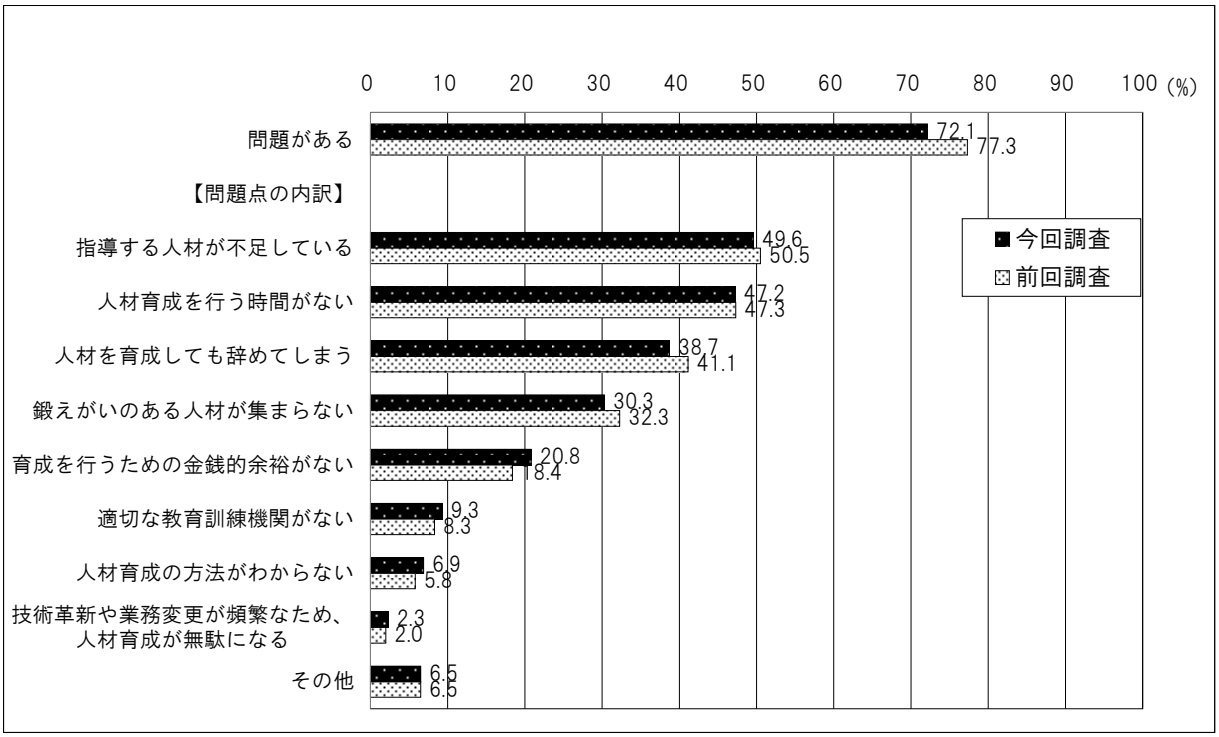


（２）人材育成について

①　人材育成に関する問題点（図17）

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72.1%（前回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」（49.6%（前回50.5%））と「人材育成を行う時間がない」（47.2%（前回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」（38.7%（前回41.1%））、「鍛えがいのある人材が集まらない」（30.3%（前回32.3%））と続いている。

図17　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）

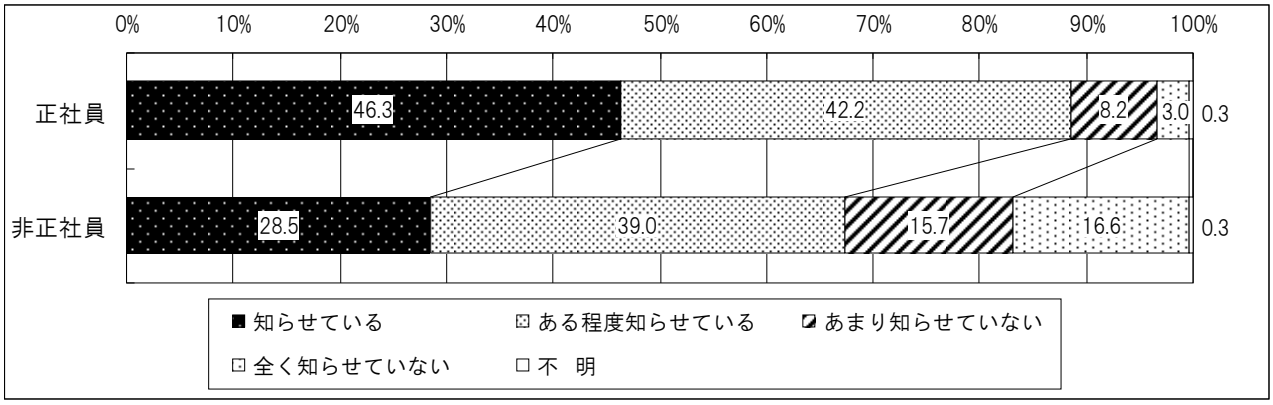


②　労働者に求める能力の周知状況（図18）

正社員に対して、労働者に求める能力を「知らせている」事業所割合は46.3%（前回41.5%）、「ある程度知らせている」事業所が42.2%（前回45.4%）であり、知らせている事業所が約９割となっている。

非正社員に対しては、「知らせている」事業所が28.5%（前回25.0%）、「ある程度知らせている」事業所が39.0%（前回38.2%）であり、正社員に比べて知らせている割合は低い。

図18　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19～図21）

正社員の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所割合は79.2%（前回79.7%）となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（97.7%）、医療・福祉(95.8%)、金融業,保険業(94.1%)、建設業(93.2%)で高く、宿泊業,飲食サービス業(70.2%)、運輸業,郵便業(70.7%)で比較的低いが全業種通じて7割を超えている。

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）としては、「受講料などの金銭的援助」の回答割合が72.4%（前回73.1%）と最も高く、以下、「就業時間の配慮」（51.8%（前回38.7%））、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（40.6%（前回40.1%））、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（39.2%（前回37.5%））と続いている。

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47.5%(前回48.4%)となっている。業種別にみると、医療,福祉(81.9%)で特に高く、電気・ガス・熱供給・水道業(28.3%)で低い。支援の内容（複数回答）をみると、「就業時間の配慮」の回答割合が56.6%（前回41.0%）と最も高く、以下、「受講料などの金銭的援助」（50.2%（前回48.9%））、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（36.7%（前回37.4%））、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（34.4%（前回32.6%））と続いている。

図19　労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（総数）

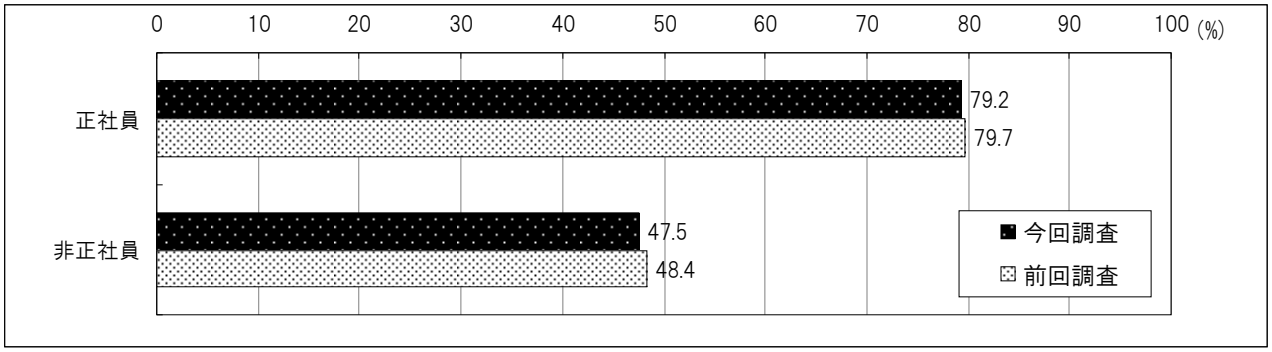


図20　労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（産業・規模別）

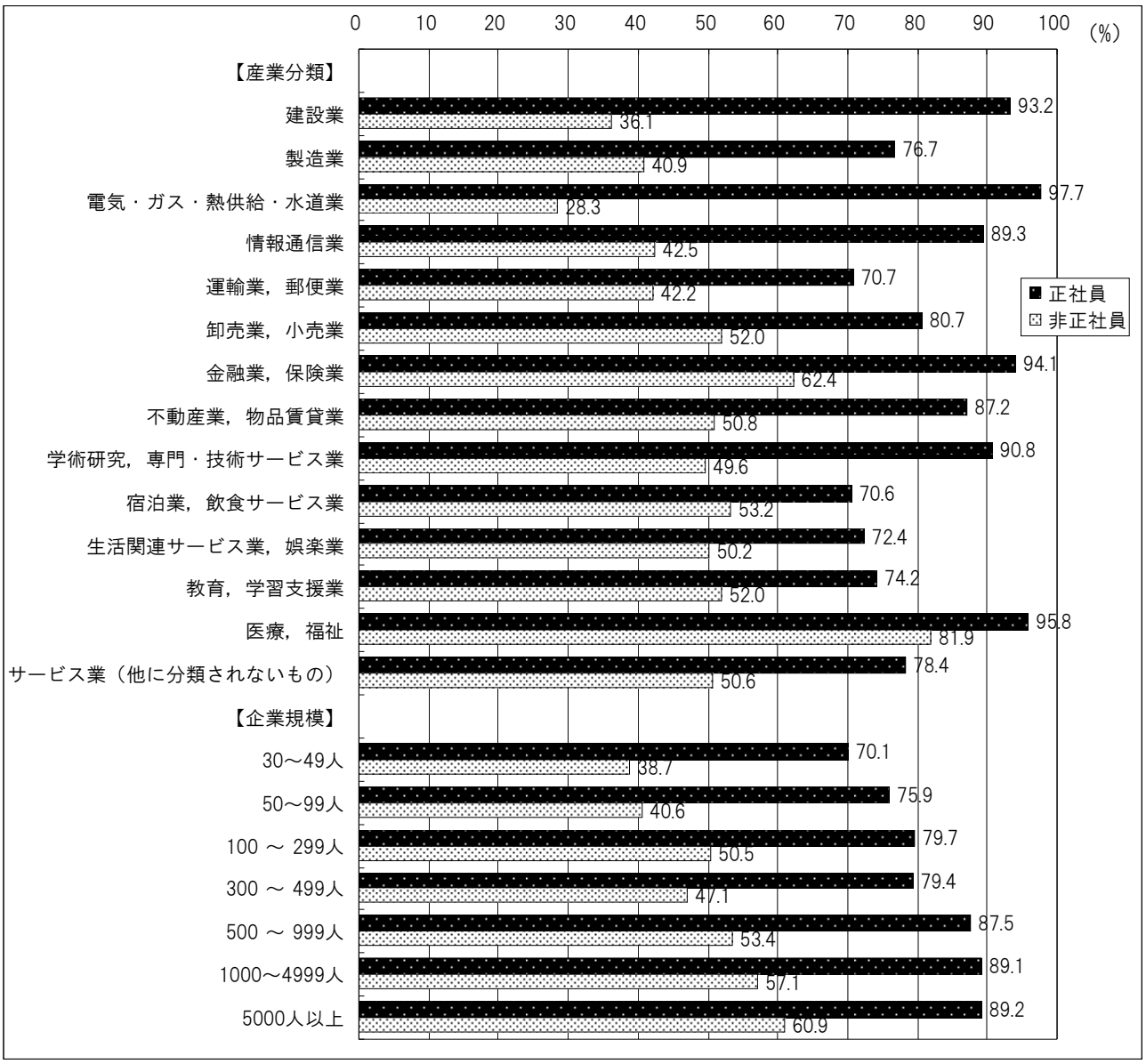
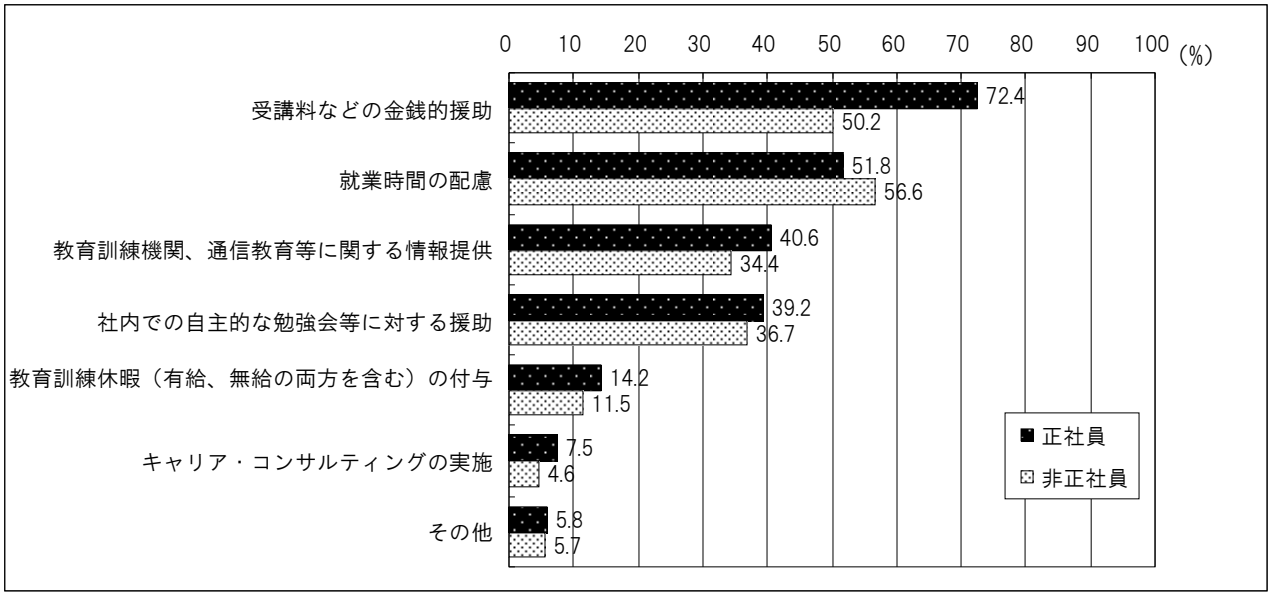


図21　労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）



② 教育訓練休暇制度の導入状況（図22、図23）

教育訓練休暇制度を導入している事業所割合は6.7%（前回9.3%）にとどまっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（27.3%）で高く、次いで、医療,福祉（13.8%)、学術研究,専門・技術サービス業（13.1%)、建設業（10.6%）と続いている。また、企業規模別にみても、企業規模間の差は小さい。

図22 教育訓練休暇制度を導入している事業所（総数）

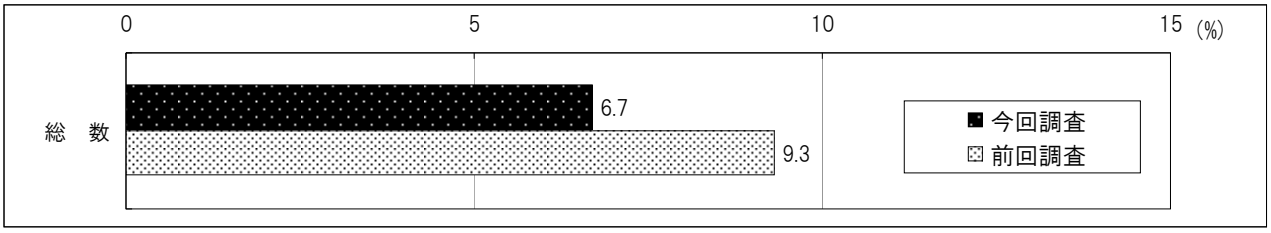
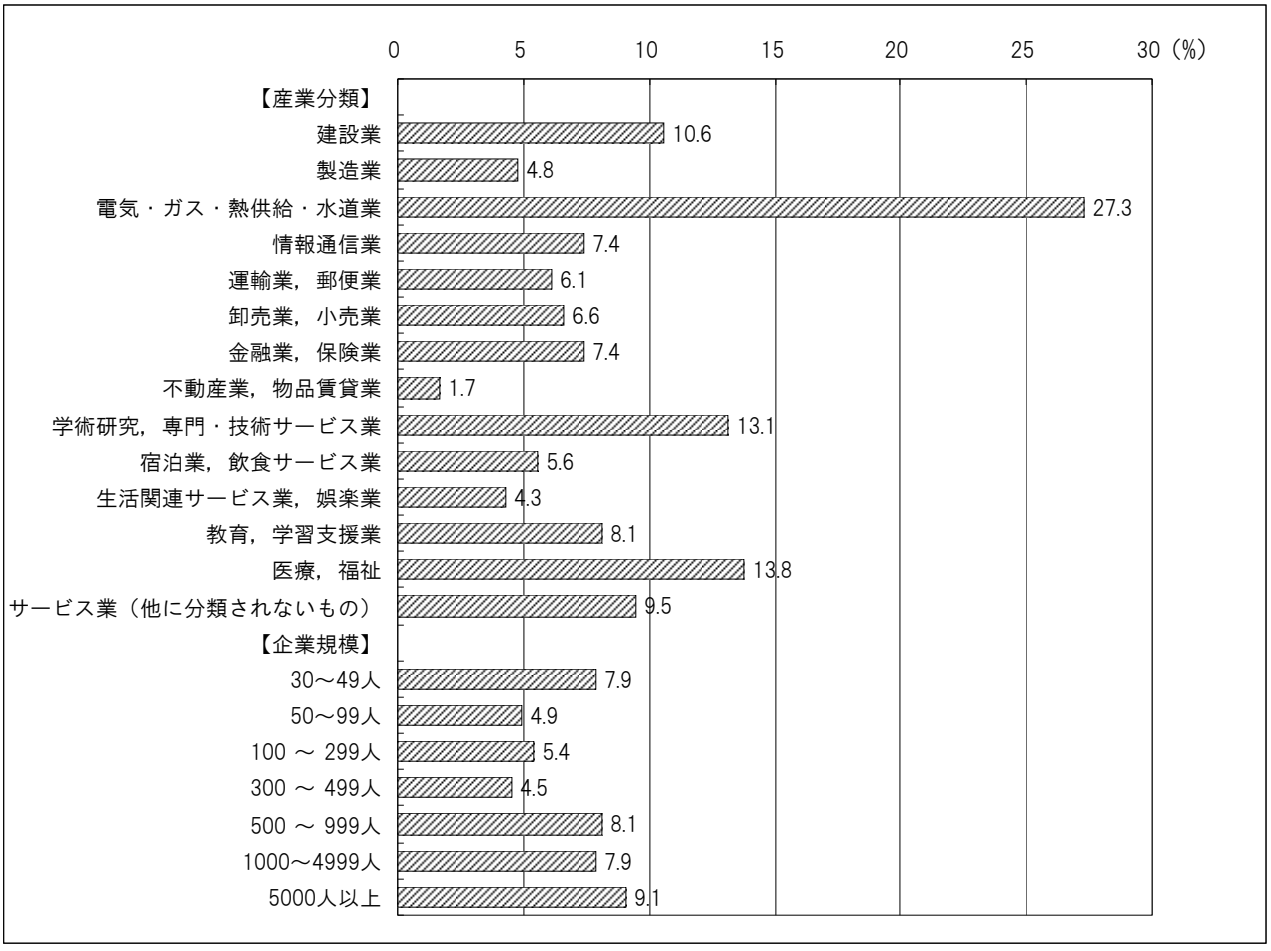


図23 教育訓練休暇制度を導入している事業所（産業・規模別）



③　キャリア・コンサルティング制度の導入状況（図24～図26）

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所割合は5.8%（前回7.9%）にとどまっている。企業規模別にみると、5000人以上では16.7%、1000～4999人では10.3%と企業規模の大きいところほど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その理由として挙げるものをみると、「制度導入のメリットを感じない」が26.2%（前回21.1%）、「労働者からの制度導入の要望がない」が23.7%（前回27.6%）などとなっている。

図24　キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（総数）

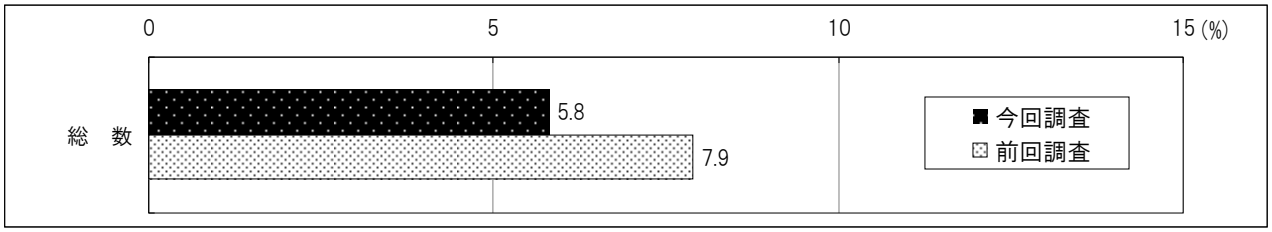


図25　キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（産業・規模別）

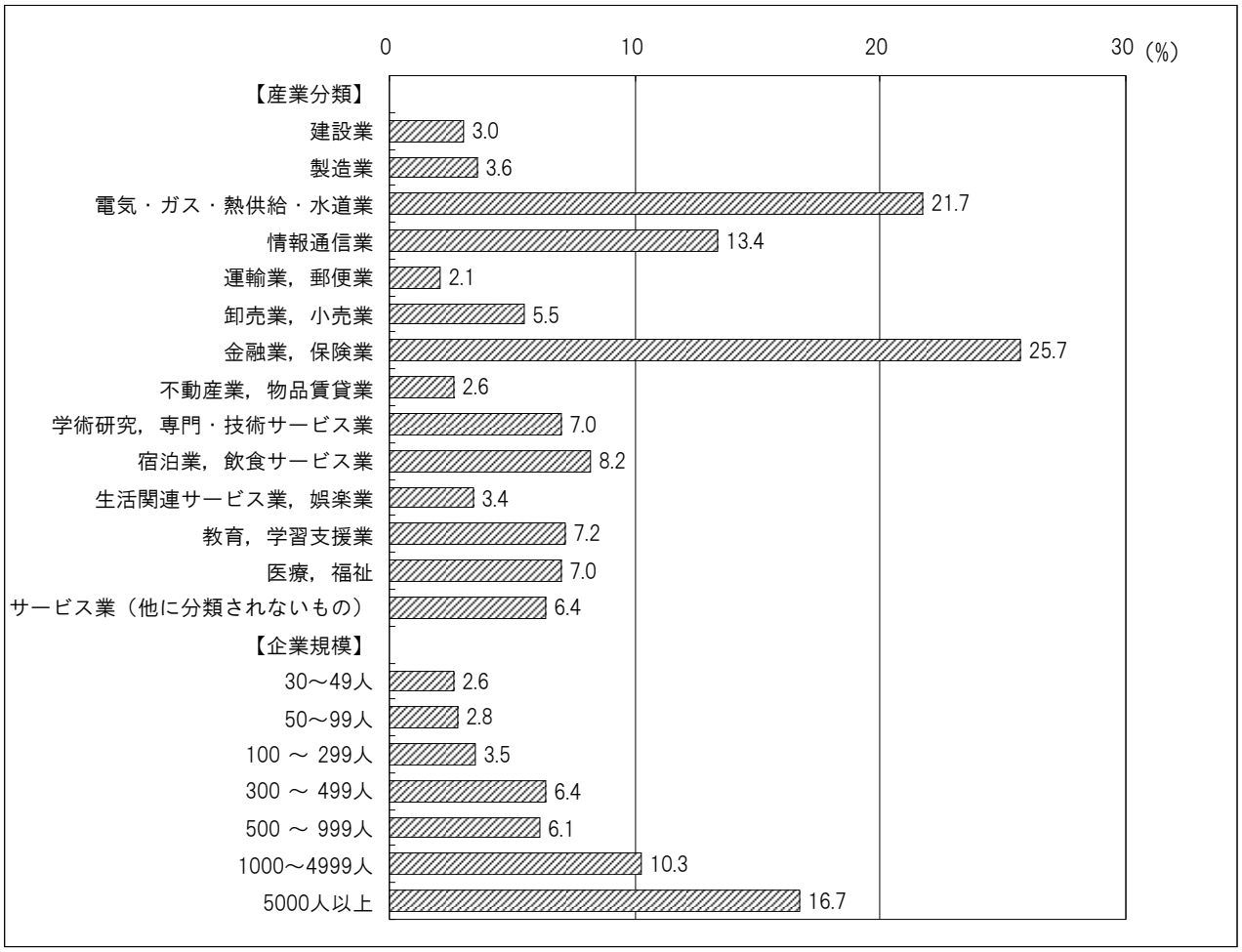
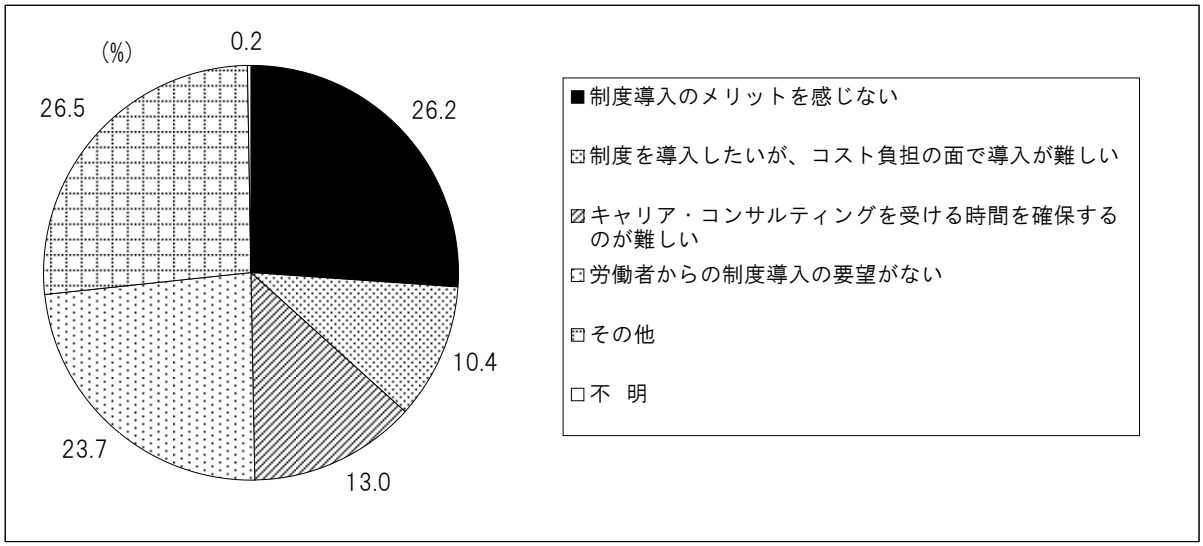


図26　キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由



④　職業生活設計を考える場の提供状況（図27～図29）

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割合は67.5%（前回67.5%）となっている。企業規模別にみると、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83.0%（前回85.1%）と高く、この他、「自己申告制」が39.8%（前回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割合は42.5%（前回42.3%）となっている。職業生活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84.1%（前回84.4%）と最も高くなっている。

図27　職業生活設計を考える場を提供している事業所（総数）

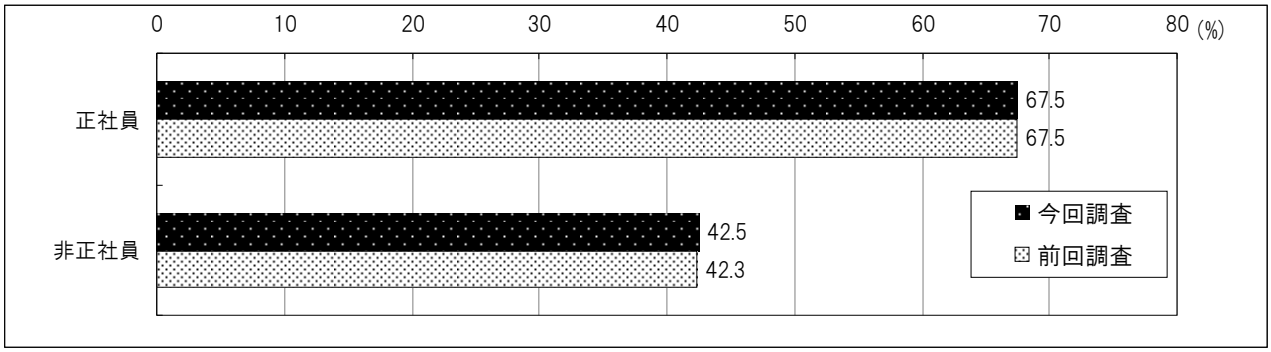


図28　職業生活設計を考える場を提供している事業所（規模別）

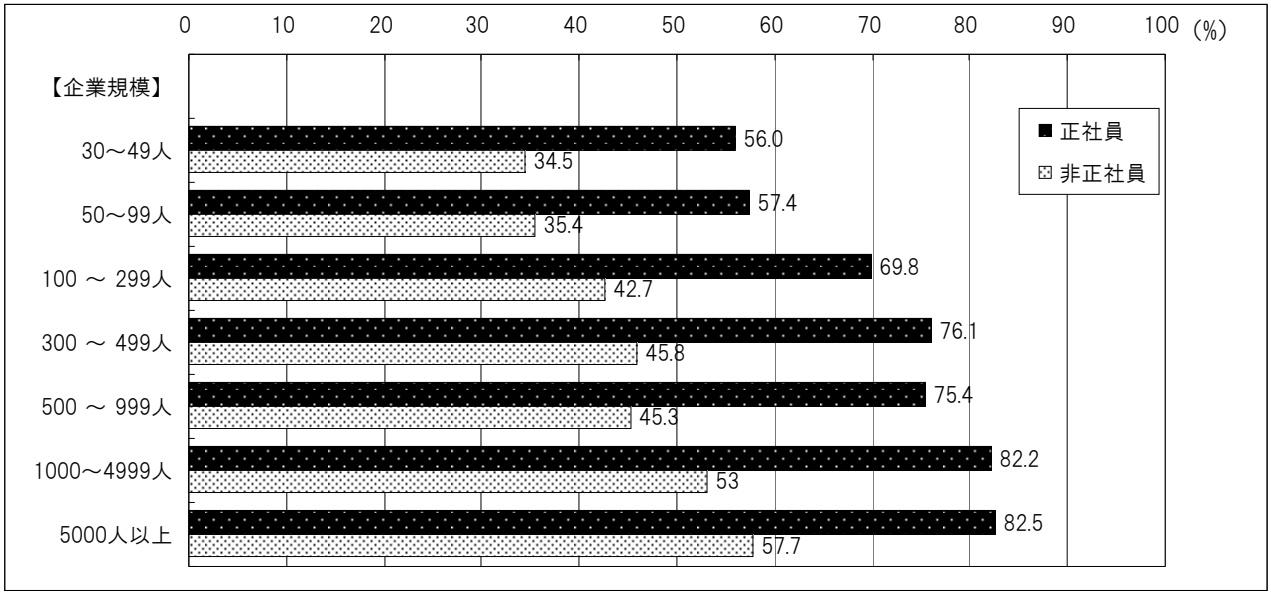
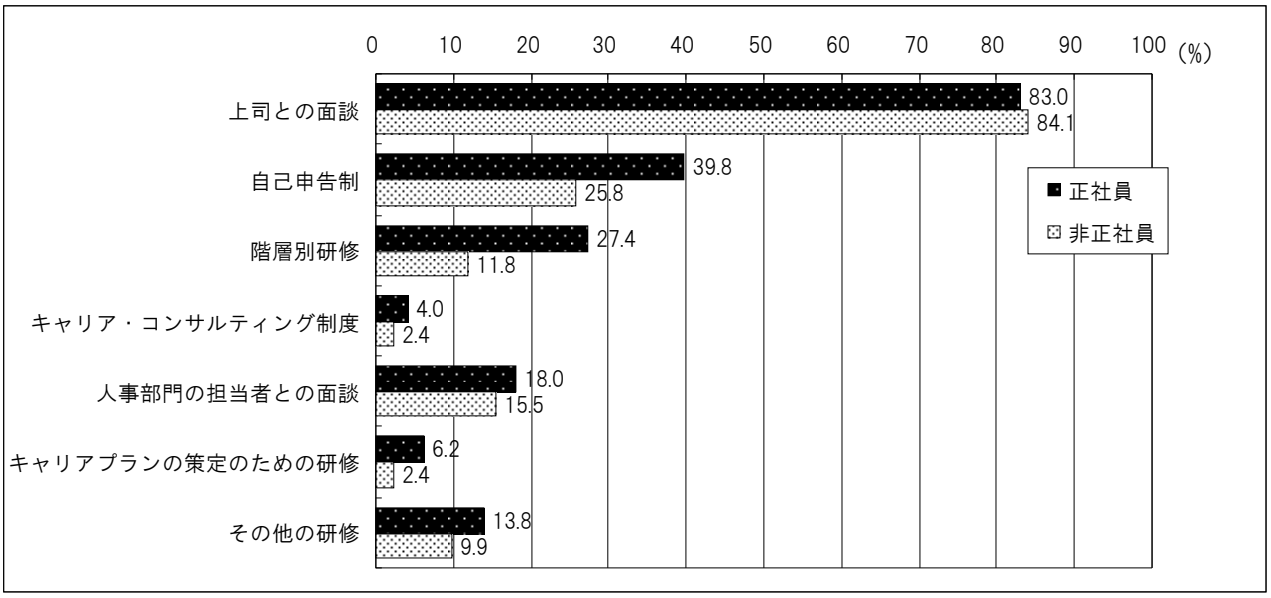


図29　職業生活設計を考える場の提供の方法（複数回答）



⑤　職業生活設計を踏まえた取組状況（図30、図31）

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割合は46.7%（前回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」（47.8%（前回52.0%））と「職業生活設計を考慮した人事配置」（47.0%（前回51.7%））が高く、以下、「職業生活設計を考慮した教育訓練」（32.7%（前回34.8%））、「社内公募制による人事配置」（22.2%（前回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24.0%（前回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」（50.2%（前回48.0%））が最も高く、以下、「自己申告制を踏まえた人事配置」（33.7%（前回34.9%））、「職業生活設計を考慮した教育訓練」（24.5%（前回28.4%））と続いている。

図30　職業生活設計を踏まえた取組を行っている事業所

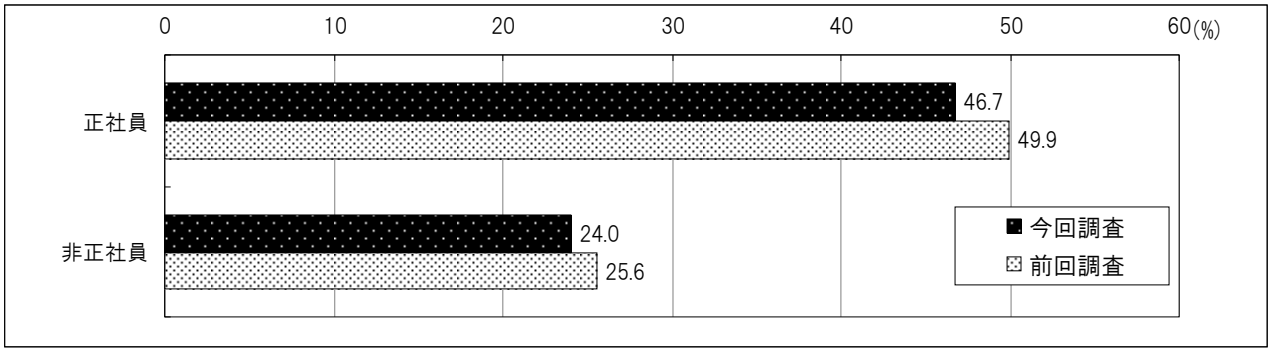
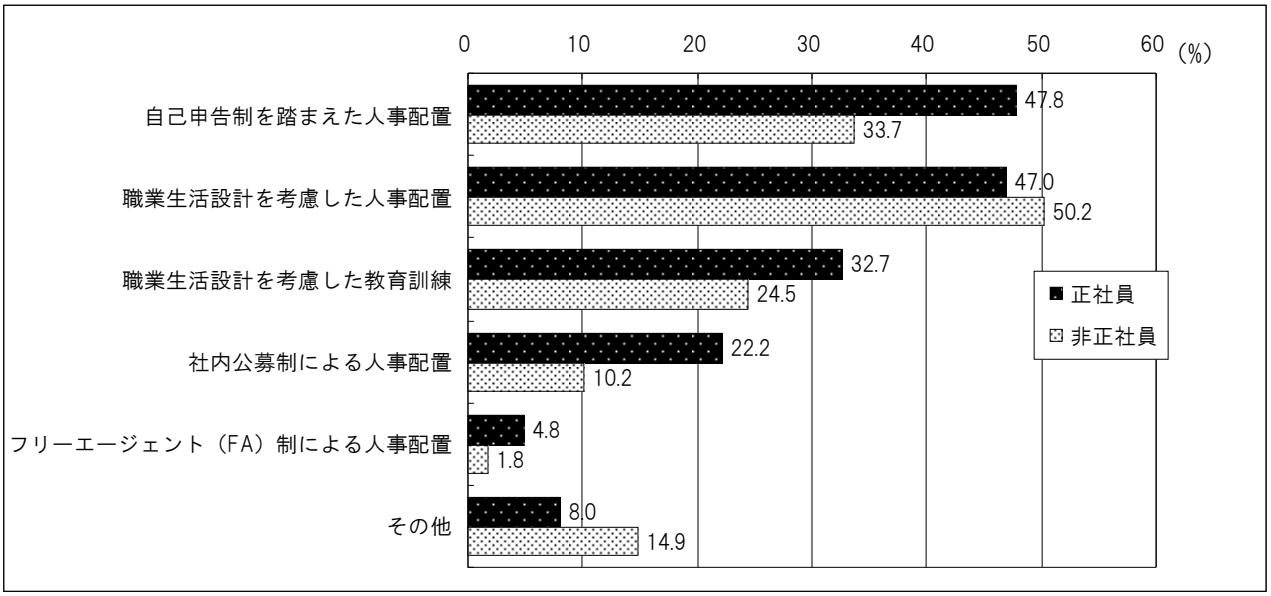


図31　職業生活設計を踏まえた取組内容（複数回答）



（４）職業能力評価

①　職業能力評価の実施状況（図32、図33）

職業能力評価を行っている事業所割合は60.3%（前々回61.1%）となっている。業種別にみると、金融業，保険業（78.7%）と建設業（75.4%）で特に高く、教育，学習支援業（49.7%）や運輸業,郵便業（51.5%）などで低くなっている。

図32　職業能力評価を実施している事業所（総数）

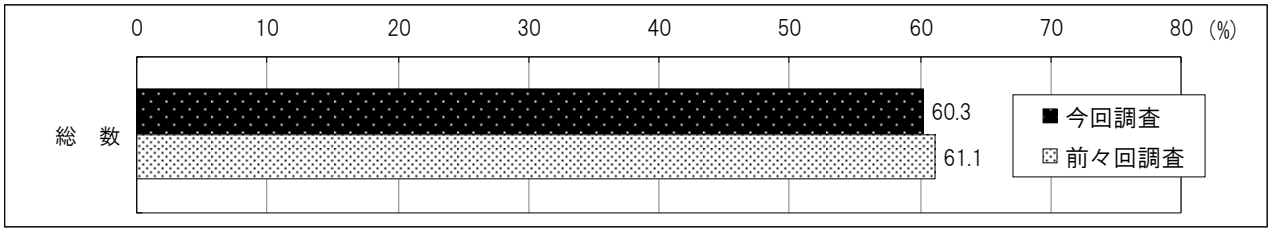
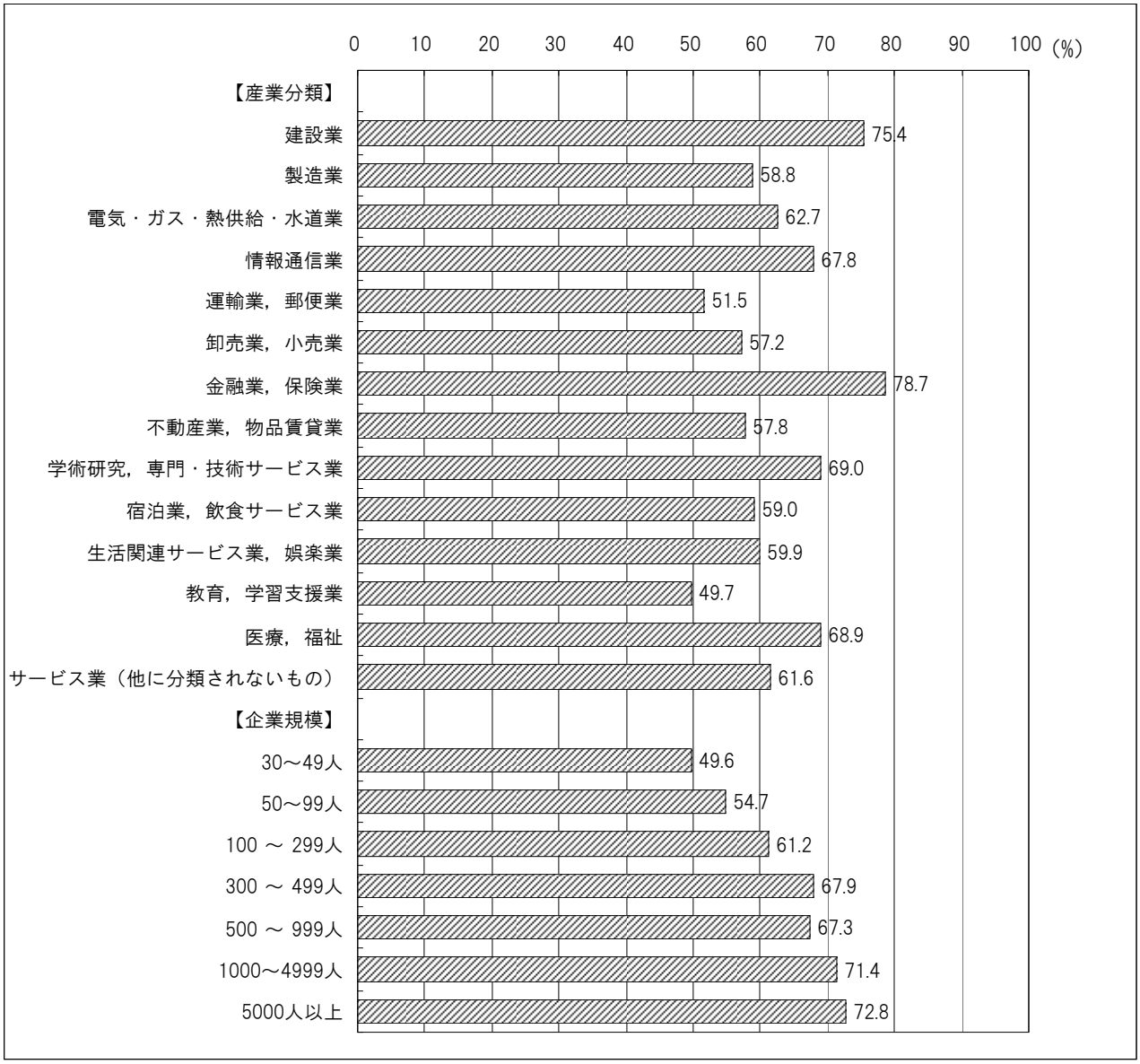


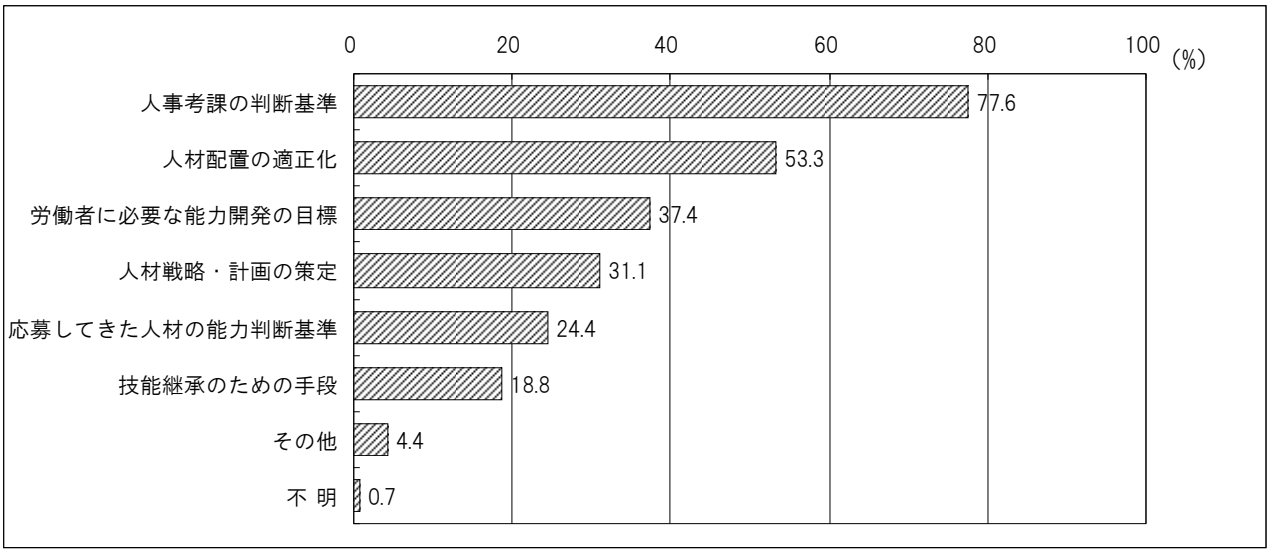
図33　職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



②　職業能力評価の活用方法（図34）

職業能力評価の活用方法（複数回答）としては、「人事考課の判断基準」（77.6%（前々回82.1%））が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（53.3%（前々回57.5%））、「労働者に必要な能力開発の目標」（37.4%（前々回37.6%））と続いている。

図34　職業能力評価の活用方法（複数回答）



③　職業能力評価における資格の利用状況（図35、図36）

職業能力評価において資格を利用しているとする事業所割合は60.6%（前々回67.8%）となっている。その内訳は、「正社員のみに利用している」が40.7%（前々回46.3%）、「正社員、非正社員の両方に利用している」が18.9%（前々回20.5%）となっている。

また、利用している資格（複数回答）では、「技能検定」が55.3%、「その他の公的資格」が34.6%、「民間団体が認定する民間資格」が33.3%となっている。

図35　職業能力評価における資格の利用状況

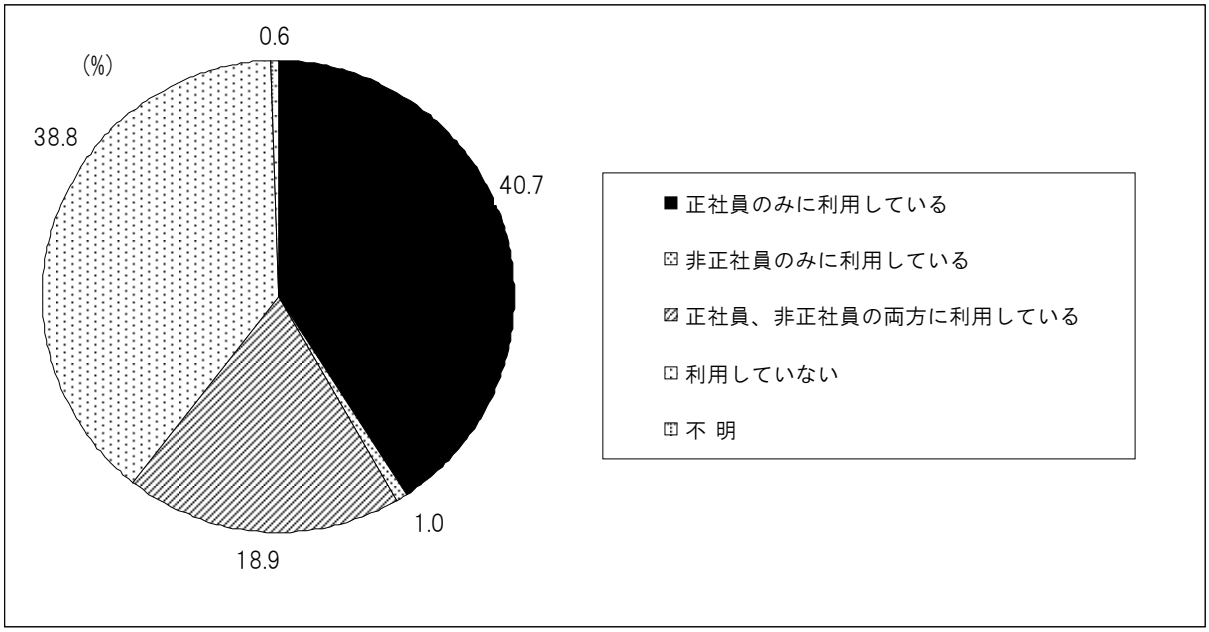
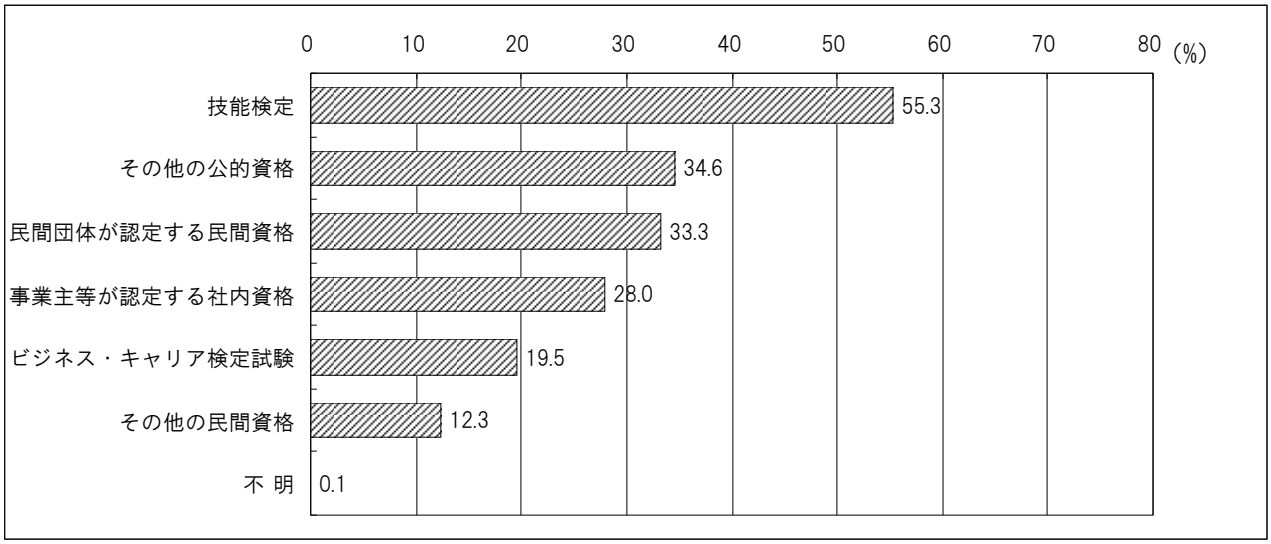


図36　利用している資格（複数回答）



（５）技能の継承について

①　技能継承の問題の有無（図37、図38）

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」とする事業所割合は28.1%（前回32.7%）となっている。業種別でみると、建設業（53.7%)、電気・ガス・熱供給・水道業（49.9%)、製造業（46.0%）で高く、金融業，保険業（12.8%)、宿泊業，飲食サービス業（13.2%）などでは低くなっている。

図37　団塊世代の退職等による問題があるとした事業所（総数）

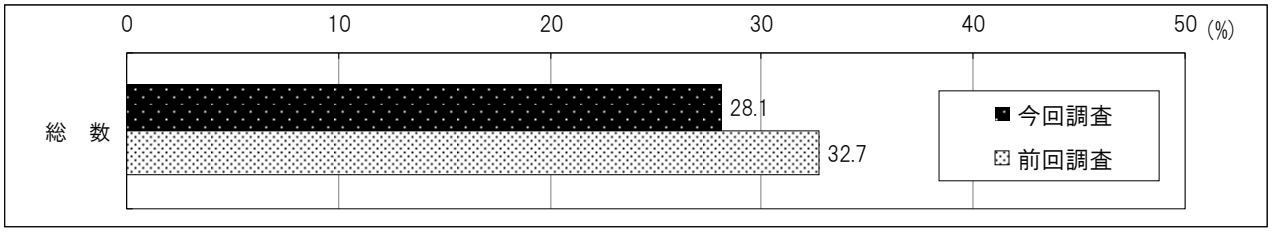
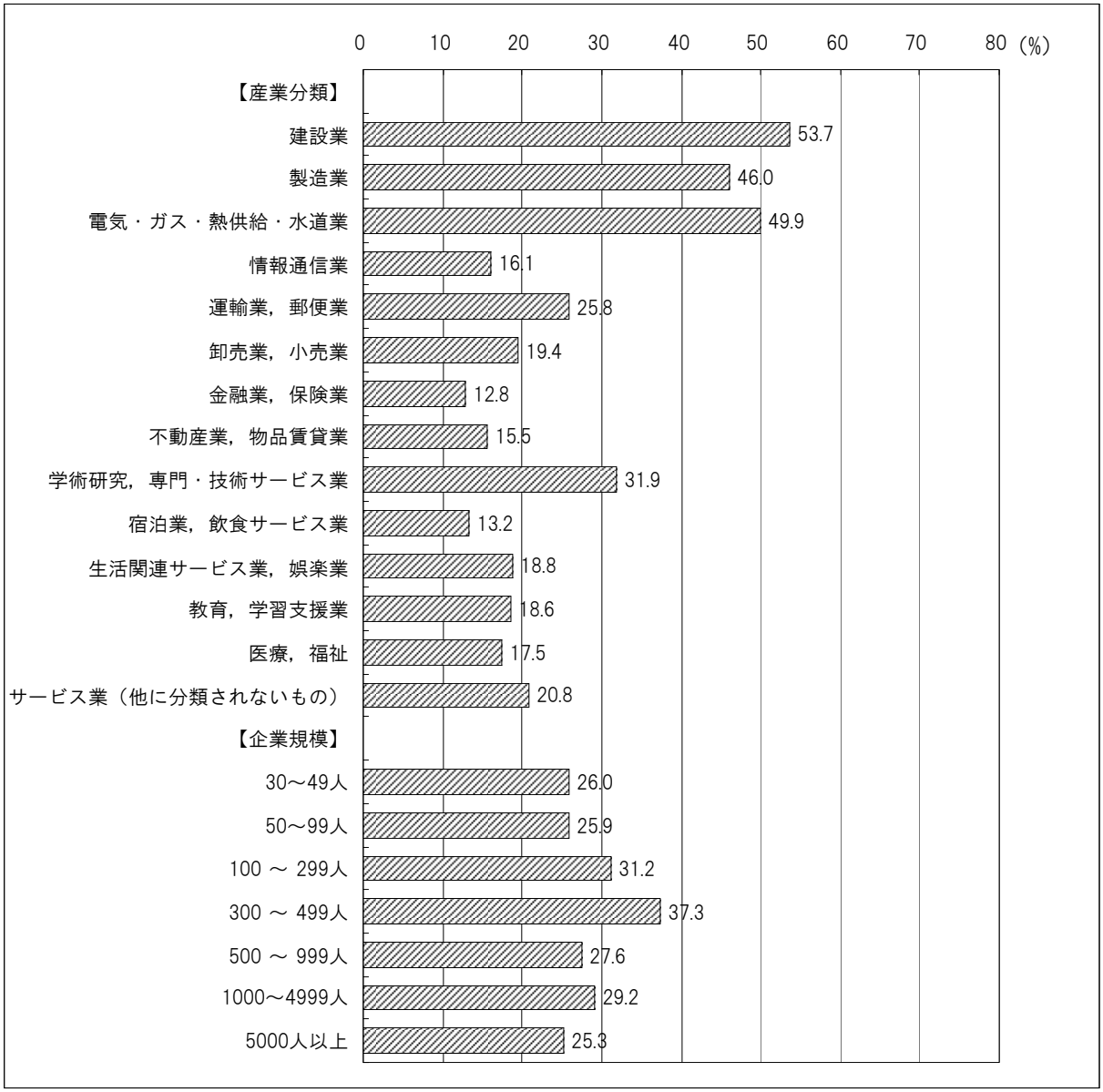


図38　団塊世代の退職等による問題があるとした事業所（産業・規模別）



② 技能継承の取組状況（図39～図41）

技能継承の問題に対して「取組を行っている」事業所割合は68.8%（前回72.6%）となっている。

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56.4%（前回63.4%）と最も高くなっている。その他では、「中途採用を増やしている」（37.9%(前回37.9%)）、「新規学卒者の採用を増やしている」（25.8%（前回22.9%））などが高くなっている。

図39 技能継承の取組を行っている事業所（総数）

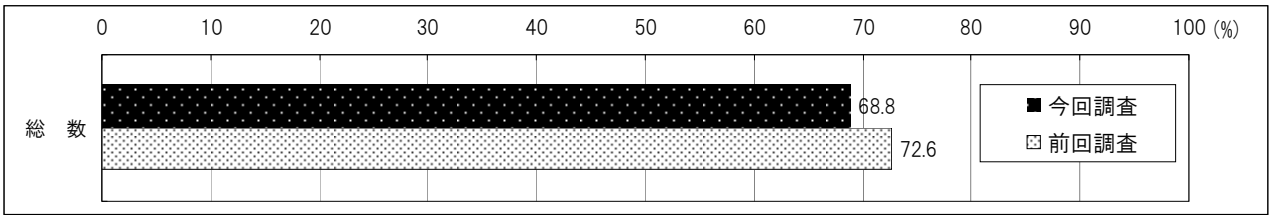


図40 技能継承の取組を行っている事業所（産業・規模別）

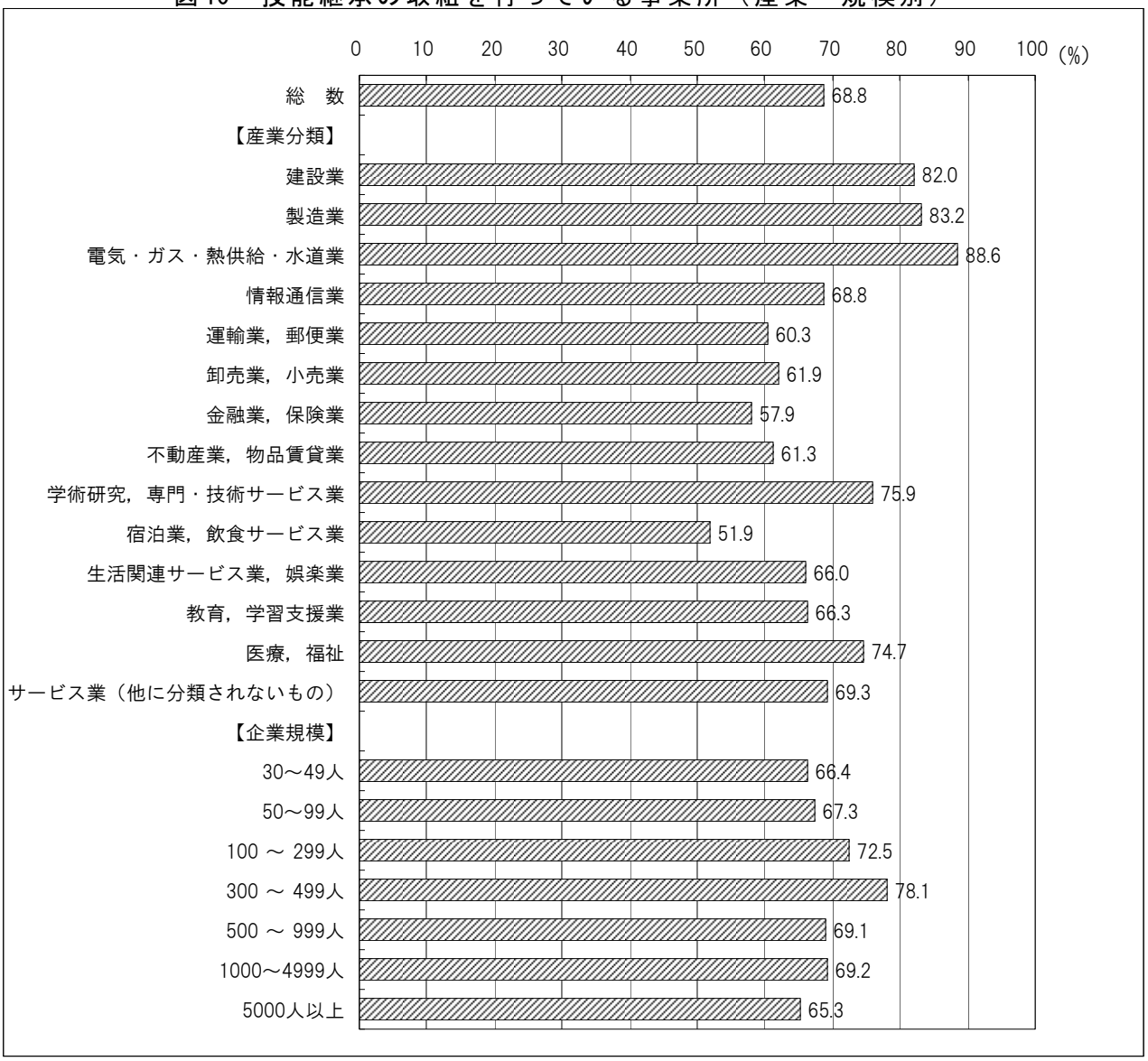
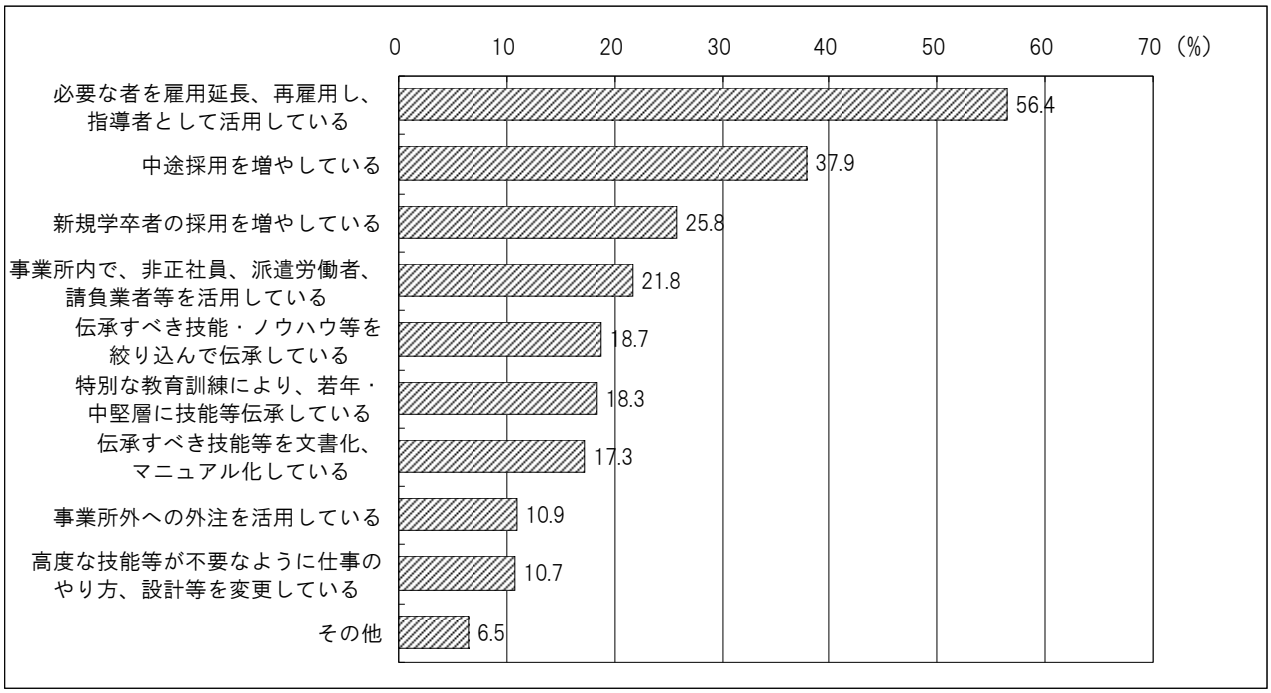



図41　技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容（複数回答）