

## 2 能力開発

### 正社員の7割、正社員以外の半数が「主体的に職業生活設計を考えていきたい」

厚生労働省はこのほど、平成28年度（2016年度）「能力開発基本調査」の結果を公表した。それによると、企業がOFF-JTに支出した費用の労働者一人当たりの平均額は2万1,000円、自己啓発支援に支出した費用（同）は5,000円だった。能力開発の責任主体についても、正社員に対しては76.1%、正社員以外でも65.6%の企業が「企業主体で決める」としている。一方、労働者調査では、正社員の7割近く、正社員以外の半数程度が主体的に職業生活設計を考えていきたいと回答している。

#### 企業調査

#### OFF-JTの費用は1人2万1,000円

企業が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）を見ると、OFF-JTは2万1,000円で、前年調査の1万7,000円より4,000円増加。自己啓発支援に支出した費用は前年調査比1,000円減の5,000円だった。

能力開発の責任主体が「企業主体」か「労働者個人主体」のどちらかを尋ねたところ、正社員に対しては「企業主体で決定する、またはそれに近い」とする企業が76.1%（前回76.6%）と4分の3を占めた。一方、正社員以外（嘱託や契約社員、パートタイム労働者等。派遣労働者や請負労働者は含まない）に対しては、「企業主体で決定する、またはそれに近い」とする企業は65.6%（前回64.7%）。前回より若干増加しているものの、正社員より10%ポイント余り低い水準にある。

#### 正社員以外でも6割強が能力評価を処遇に関連づける

職業能力の評価を「処遇に関連づける」か否かでは、正社員は、「処遇に関連づける」またはそれに近いとする企業は77.3%（前回75.5%）。正社員以外に対しても「処遇に関連づける」またはそれに近いとする企業が63.1%（前回61.3%）と、ともにやや増加した。

そこで、正社員に対する「今後3年間」のOFF-JTおよび自己啓発支援の支出見込みと「過去3年間」に支出した費用の実績を比べてみると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間に「増加予定」とする企業割合が高く、OFF-JTで37.4%、自己啓発支援では30.1%となっている。ただし、OFF-JTに関しては、「今後3年間」の見込みについて「実施しない予定」とする企業も22.2%あった。

正社員以外でもOFF-JT、自己啓発支援ともに「増加予定」とする企業割合が高く、OFF-JTで20.6%、自己啓発支援では17.9%となっているものの、正社員と比べると低水準にとどまっている。

#### 事業所調査

#### 正社員以外へのOFF-JT実施は4割弱

事業所調査でOFF-JTの実施状況を見ると、平成27年度（2015年度）に正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は74.0%（前回72.0%）と前回よりも増えている。

産業別では、複合サービス事業（98.1%）、電気・ガス・熱供給・水

道業（96.6%）、金融業、保険業（91.8%）等で高く、生活関連サービス業、娯楽業（60.0%）、宿泊業、飲食サービス業（65.4%）で低い。また、企業規模別に見ると、実施率は規模が大きくなるほど高くなる。

一方、正社員以外に対して平成27年度にOFF-JTを実施した事業所は37.0%（前回36.6%）で、正社員の半分の水準にとどまっている。産業別に見ると、複合サービス事業（88.6%）、金融業、保険業（70.0%）、医療、福祉（58.2%）で高く、情報通信業（30.7%）、製造業（29.2%）、生活関連サービス業、娯楽業（28.8%）などで低い。こちらも規模が大きくなるほど実施率は高い傾向にあるが、「1,000人以上」でも49.1%と半数以下にとどまっている。

#### 指導者と時間不足が問題点に

事業所調査で人材育成に関する問題点を聞いたところ、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72.9%（前回71.6%）と前回比でやや増加している。何らかの「問題がある」とする事業所のうち、問題点の内訳を見てみると、「指導する人材が不足している」（53.4%）が最も高く、「人材育成を行う時間がない」（49.7%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（43.8%）が続く。

#### 難しい公平な評価項目の設定

職業能力評価を行っている事業所は、正社員では53.8%（前回55.0%）と、前回比で減少。正社員以外では36.5%（前回36.1%）と前回とほぼ横ばいだった

た。

職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価の活用方法は、「人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準」（80.9%）が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（63.2%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（47.0%）が続く。

職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価に係る取り組みに問題を感じる事業所は67.4%（前回63.8%）と、前回より増加している。問題点の内訳は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（72.7%）が最も高く、「評価者が評価基準を把握していないなど、評価内容にばらつきが見られる」（49.6%）などが続いている。

#### 個人調査

### 自己啓発は自学・自習が5割

会社を通して受講した教育訓練について、平成27年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員は46.3%（前回44.1%）、正社員以外では21.8%（前回20.9%）と、ともに増加した。

一方、平成27年度に自己啓発を行った者は、正社員では45.8%（前回42.7%）、正社員以外では21.6%（前回16.1%）となっており、自己啓発を行った者の割合は昨年度と比べて、正社員、正社員以外ともに増加している。

自己啓発の実施方法を見ると、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」を挙げる者が49.4%で最多。以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（29.1%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（24.1%）、「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加」（22.9%）

「通信教育の受講」（19.4%）が続いている。

正社員以外も、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」（52.9%）を挙げる割合が最も高く、次いで「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（27.7%）が挙げられている。ただし、「通信教育の受講」（9.1%）は低く、正社員の半分以下にとどまっている。

### 正社員以外は家事・育児が自己啓発のネックに

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った主な理由を見ると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が84.4%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が59.0%、「資格取得のため」が32.0%と続いている。

正社員以外でも同様の傾向であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が79.2%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が38.7%、「資格取得のため」が23.2%と続いている。

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、正社員では78.4%（前回78.8%）、正社員以外では70.3%（前回71.5%）となっている。

問題点の内訳は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が59.3%で最も高く、以下、「費用がかかりすぎる」（29.7%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（21.8%）、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」（20.4%）の順になる。

正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（39.4%）を挙げる割合が最も高いことは正社員と同様だが、その次に「家事・育児が忙し

くて自己啓発の余裕がない」（35.7%）が高くなっている。

### 正社員以外の3割は職業生活設計の考え方が「わからない」

自分自身の職業生活設計についての考え方を見ると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が29.1%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が38.9%となり、両者を合わせると7割近く（68.0%）が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。

一方、正社員以外では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が22.2%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が26.2%となり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのは半数以下（48.4%）にとどまる。なお、正社員以外では「わからない」とする者の割合が30.0%と正社員（14.2%）と比べて2倍以上になっている。



調査は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的に、平成13年度（2001年度）から毎年実施しているもの。①企業の能力開発の方針などを調べる「企業調査」②事業所の教育訓練の実施状況などを調べる「事業所調査」③個々の労働者の教育訓練の実施状況などを調べる「個人調査」——で構成されている。対象は、「企業調査」と「事業所調査」が常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所、「個人調査」は調査対象事業所に属している労働者。今回は、「企業調査」が約7,300企業、「事業所調査」が約7,200事業所、「個人調査」が約2万4,000人だった。

（調査部）