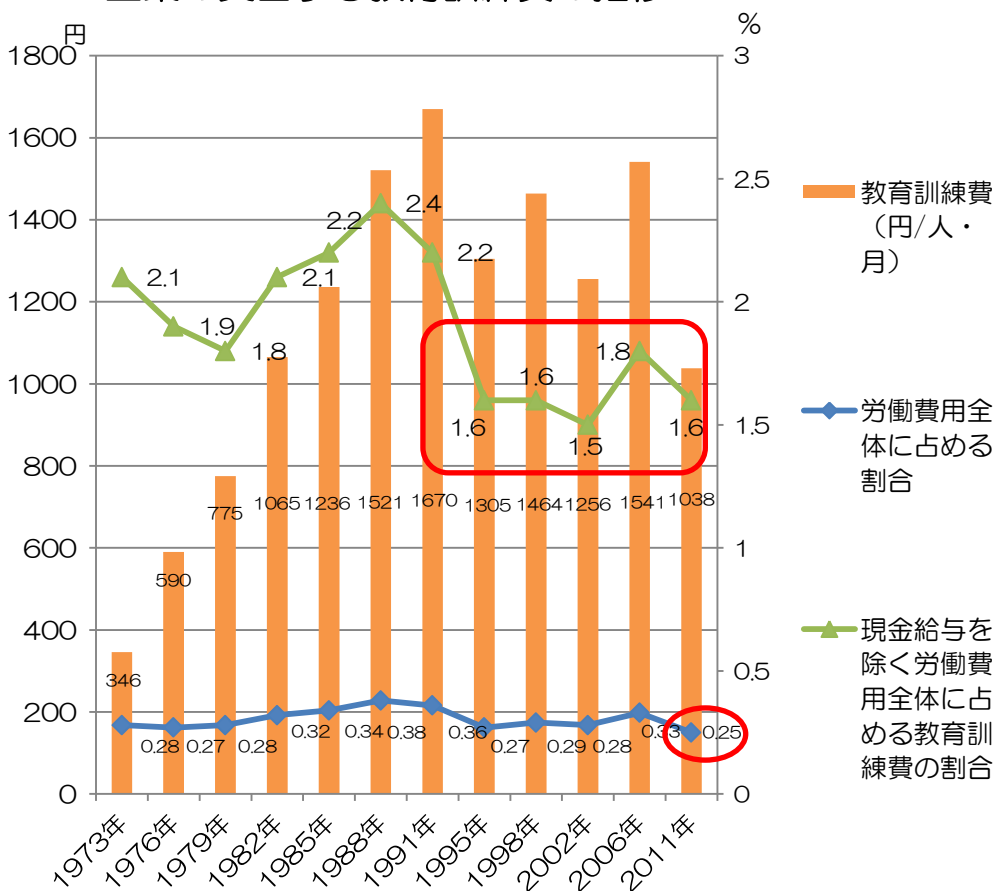
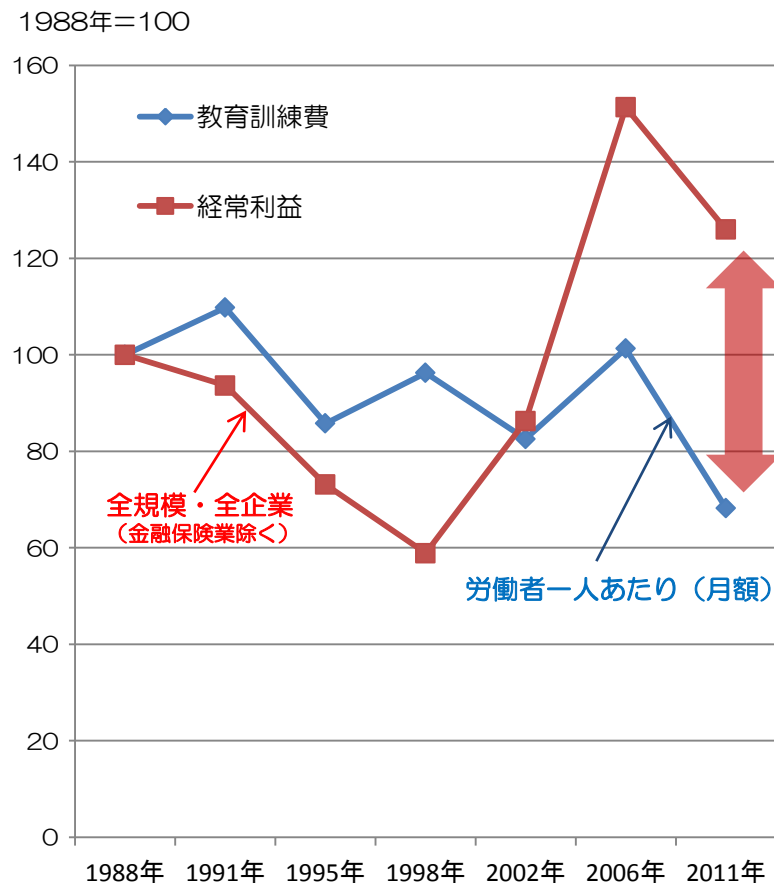


- 民間企業における教育訓練費は、80年代においては上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。
- 企業の支出する教育訓練費と経常利益との関係を見ると、2000年以降経常利益は上昇傾向だが、教育訓練費は低下・横ばい傾向で推移。

企業の支出する教育訓練費の推移



企業の支出する教育訓練費と経常利益との関係

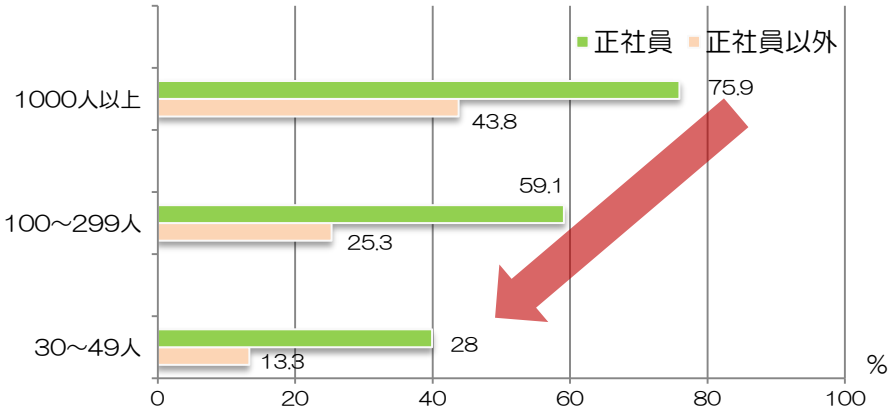


出典：・労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」（抽出調査）、財務省「法人企業統計調査」（右図のみ）
 注1）ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用、国内・外留学に要する費用等の合計額をいう。
 注2）現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。
 注3）労働費用の調査対象となっている労働者は企業全体の全常用労働者。

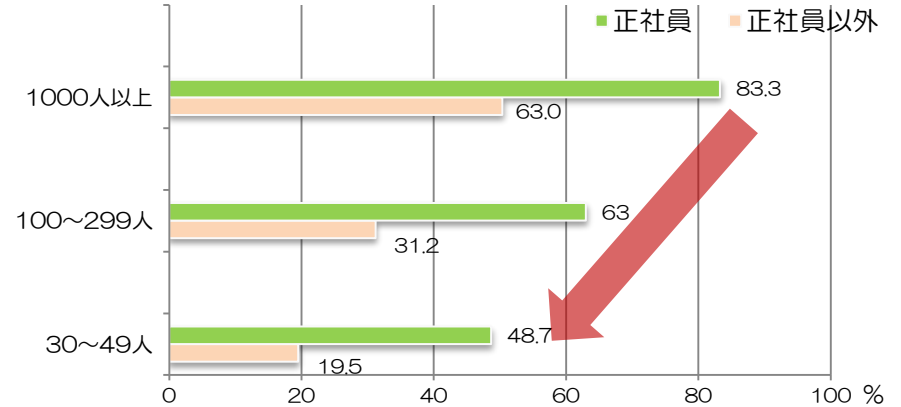
企業における人材育成の課題（規模別）

- 計画的な職場内訓練（OJT）及び職場外訓練（OFF-JT）ともに、企業規模が小さくなるほど実施率が低く、正社員と正社員以外との差も大きい。また、OFF-JT、自己啓発への企業支出状況も同様の傾向。
- 指導人材の不足、時間的余裕の無さ、早期離職の問題は企業を規模を問わず高い。企業規模が小さい企業では、育成すべき人材の不足、資金不足に悩む企業が多い。

計画的なOJTを実施した事業所割合

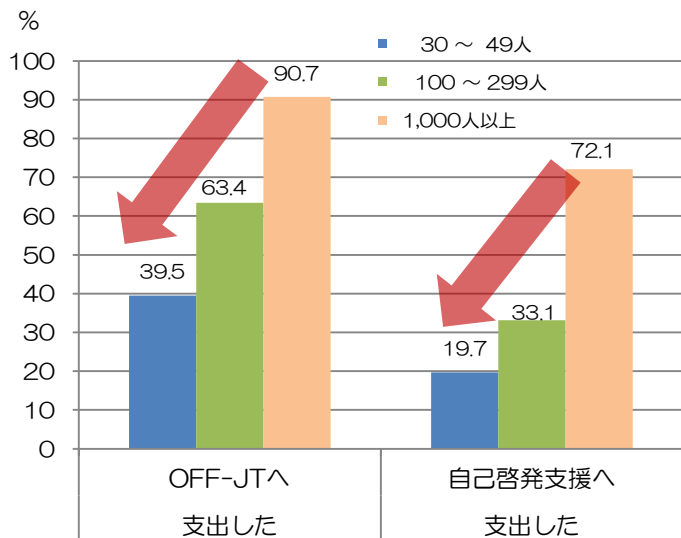


OFF-JTを実施した事業所割合

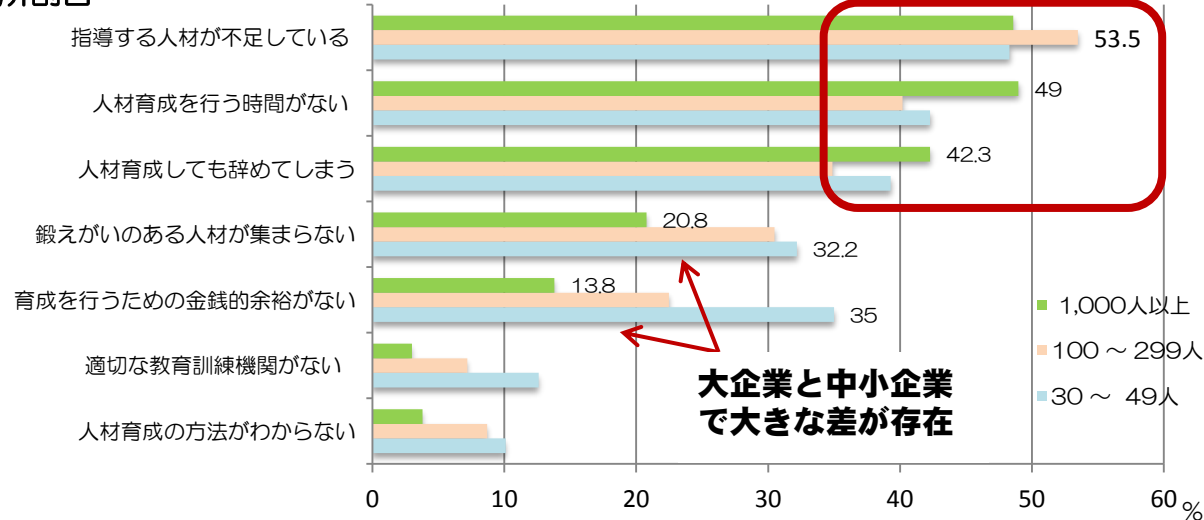


注) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
 正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

OFF-JT、労働者の自己啓発への支出状況事業所割合



人材育成に関する問題点（複数回答）（企業規模別）

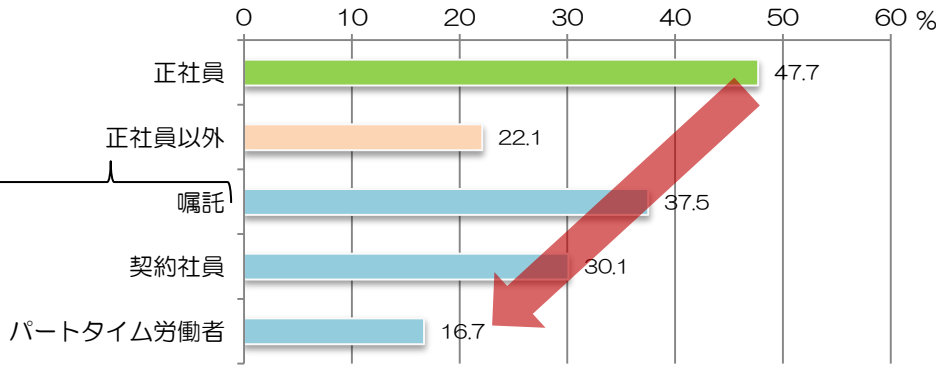


大企業と中小企業で大きな差が存在

労働者の積極的な自己啓発にあたっての課題

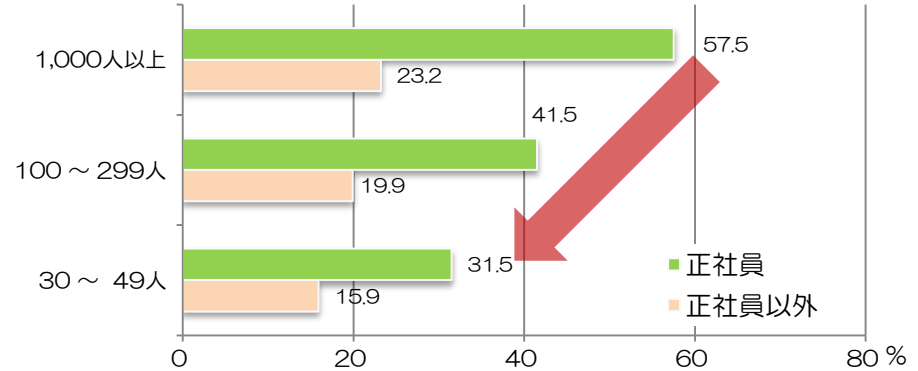
- 自己啓発を行った労働者は正社員で約半数、正社員以外では2割にとどまっている。企業規模別では規模が小さくなるほど実施率が低下。
- 自己啓発を実施している場合の方が正規雇用転換率が高い。
- 自己啓発にあたっては、特に時間的余裕の無さ、費用負担が課題となっている。

自己啓発を行った労働者（雇用形態別）



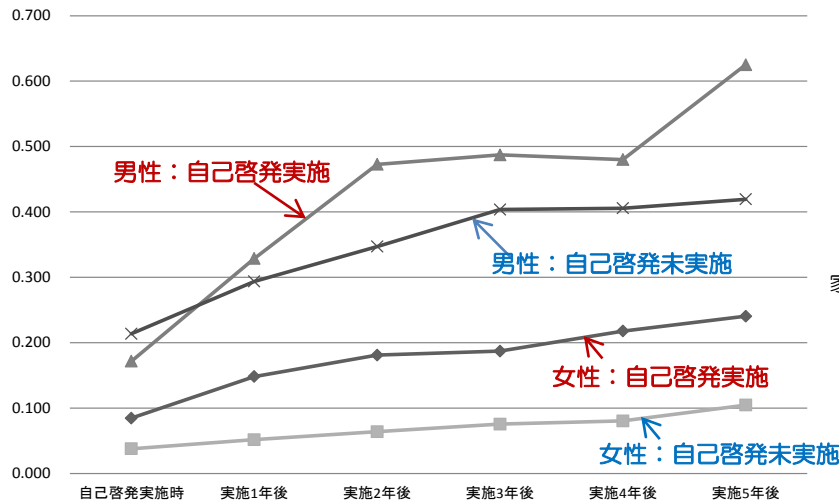
出典：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

自己啓発を行った労働者（企業規模別）

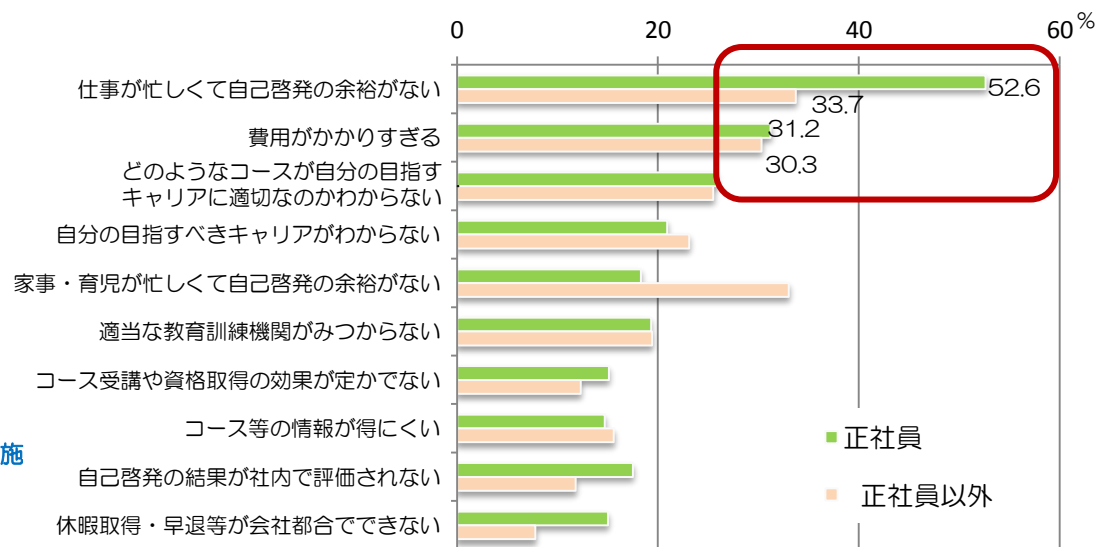


出典：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

男女別、自己啓発の有無別、正規雇用転換率



自己啓発を行わなかった労働者の課題（複数回答）（雇用形態別）



出典：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

資料出所：樋口美雄「日本の貧困動態と非正規労働者の正規雇用化：最低賃金と能力開発支援の経済効果」『現代経済学の潮流2013』（小川・神取・白路・芹澤編）、2013年
注：分析対象はt-1期前に非正規雇用で就業していた59歳以下の男女であり、t期に自己啓発を実施するかどうかを決定する。