

第2節 能力開発の現状と課題

資源が少ない日本では、労働者が重要な人的資源であるが、労働者の能力開発については、これまで長期雇用を前提とした企業における人材育成が重要な役割を果たしてきた。

しかし、日本では、人口減少や高齢化の進展により働き手が減少することが見込まれ、今後も一定の経済成長を維持するためには、第1節で分析したより多くの就労参加とともに、労働生産性をより高めることが求められている。

一方、非正規雇用者が年々増加する中、長期雇用を前提とし、正社員を中心としたこれまでの企業の人材育成システムはいくつかの課題に直面している。

本節では、能力開発と労働生産性の関係、非正規雇用者の増大が労働生産性に及ぼした影響を分析しつつ、今後の能力開発についての企業、労働者及び国の役割について考える。

1 人口減、成長率、生産性、訓練の関係

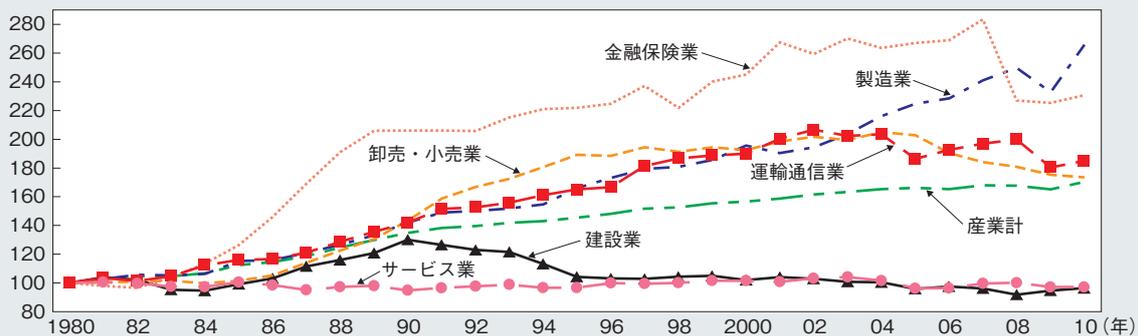
● 伸び悩む労働生産性

日本の経済成長率を資本投入、労働投入と全要素生産性（TFP）²⁰⁴の要因に分解すると、1985～1990年においては資本投入の寄与度が最も大きく、TFP、労働投入の寄与度がそれに続いていた。一方で、労働投入の寄与は1990年代前半から大きく縮小し、今後も人口減少が続くと見込まれることから、労働投入は引き続き経済成長に大きな寄与は見込めないことが予想される²⁰⁵（付3-(2)-1表）。

こうした中、今後も一定程度の経済成長を維持するためには、労働生産性の維持・向上が重要になってくる。

第3-(2)-1図 産業別労働生産性の推移(1980年=100)

1990年代に入り、産業計の労働生産性の伸びは鈍化。産業別には、金融保険業、製造業が相対的に高い一方、建築業、サービス業ではこの30年間ほとんど上昇していない。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 労働生産性=実質GDP/(雇用者数×労働時間)

2) GDPは、2005年基準(連鎖方式)、2000年基準(連鎖方式)、1995年基準、1990年基準を接続して算出した。

3) 2005年以降の運輸通信業雇用者数は、2002年就業構造基本調査における情報通信業及び運輸業の雇用者数合計に対する運輸・通信業の雇用者数の割合を国民経済計算の運輸業と情報通信業の合計の雇用者数に乗じて算出。

4) 2005年以降の運輸通信業の労働時間は、各年の国民経済計算の運輸業と情報通信業の雇用者数を用いて加重平均により算出。

²⁰⁴ 全要素生産性（TFP）とはTotal Factor Productivityの略であり、経済成長を論じるための重要な概念である。全要素生産性は、経済成長率のうち資本と労働の貢献分以外の残差として定義づけられている。

²⁰⁵ 第3章第1節でみたとおり、若者、女性、高齢者等の就労促進により、労働力の減少幅は縮小することが見込まれる。

第3-(2)-1図により、1980年を100とした時の労働生産性の推移についてみると、労働生産性は全体としてはこの30年間上昇を続けているが、1990年代に入ってからその伸びは鈍化している。

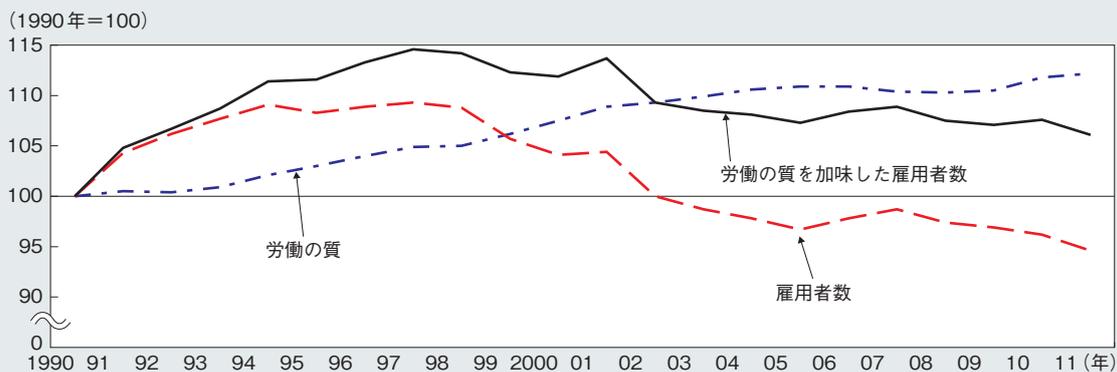
産業別にみると、金融保険業、卸売・小売業、製造業では産業計よりも高い伸びとなっており、特に製造業は2009年に一時的に大きく落ち込んだものの安定的に上昇しており、2008年以降は金融保険業を上回っている。一方、運輸通信業は2005年以降産業計をやや下回って推移しており、建設業、サービス業ではこの30年間労働生産性はほとんど上昇せず横ばい状態が続いている。

● 一般労働者の労働の質の伸びは鈍化

労働力には量と質の両面がある。労働の質は、例えば新入社員とベテラン社員では同じ一人でも経験年数の違いから仕事への貢献度が異なるなど、年齢や学歴、勤続年数などによって質が異なっていると考えられる。こうした考え方に基づき、「労働の質」が年齢、学歴、勤続年数等の労働者の属性によって変化すると仮定して、一般労働者²⁰⁶の賃金データを基に労働の質について試算すると（第3-(2)-2図）、労働の質は2000年代前半まで上昇傾向で推移した後、2000年代半ばに伸び率が鈍化しておおむね横ばいとなったが、2010~2011年にかけて再び上昇するという結果となっている。労働の質を加味した雇用者数は、1990年代後半まで、雇用者数そのものよりも増加幅が大きかったとみられるが、その後は労働の質の上昇幅よりも雇用者数の減少幅の方が大きかったため減少傾向となっている。ただし、実際の雇用者数は2002年には1990年の水準を下回ったが、労働の質を加味すると2011年でも1990年の水準を5%程度上回っており、労働の質の向上は実質的な雇用者数を押し上げる効果があったと考えられる。

第3-(2)-2図 労働の質を加味した雇用者数(一般労働者)

労働の質は2000年代に入り横ばいで推移していたが足下では上昇傾向。労働の質を加味した雇用者数は、雇用者数の減少により緩やかな減少傾向。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」(~2010年)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算(2011年)

- (注) 1) 労働の質の試算方法は付注11を参照。
 2) 労働の質を加味した雇用者数 = 雇用者数 × 労働の質
 3) 雇用者数は週間就業時間が35時間以上の非農林雇用者数の値を用いた。雇用者数は2001年までは各年2月の値、2011年は全国の2010年平均値に岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の2010年から2011年への増減率を乗じて算出。

206 一般労働者とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く。）のうち、次の①、②のいずれかに該当し③、④に該当しない者のことをいう。

- ① 期間を定めず、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者
- ③ 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ④ 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者

第3-(2)-3表により、労働の質の変化に対する学歴、勤続年数、年齢の寄与をみると、勤続年数は1990年代までプラスに寄与していたが、2000年代後半に入りマイナスに転じている。学歴、年齢も2000年代半ばまでプラスの寄与が大きかったが、2000年代後半に入り寄与が小さくなっている。このうち2000年代後半の勤続年数の労働の質への寄与の低下は、団塊の世代が法定定年年齢²⁰⁷にさしかかってきたことにより労働者全体の平均勤続年数を押し下げたことが影響しているものと推測される。

● 正社員への教育訓練の実施は2008年以降減少傾向

労働の質を高める要因である勤続年数、年齢については、継続勤務や加齢に伴う経験などにより能力が向上していくと考えられるが、そのために重要なのが教育訓練による能力開発である。

そこで、第3-(2)-4図により、正社員に対する計画的なOJT又はOFF-JT²⁰⁸を実施した事業所

第3-(2)-3表 労働の質の変化に対する学歴、勤続年数、年齢の寄与(一般労働者)

2000年代後半に勤続年数の寄与がマイナスとなり、学歴、年齢の寄与も縮小。

(年率、%)

年	全体	学歴	勤続年数	年齢
1990~1995	0.59	0.23	0.23	0.07
1996~2000	0.86	0.25	0.26	0.33
2001~2005	0.62	0.35	0.00	0.29
2006~2010	0.18	0.15	-0.05	0.06

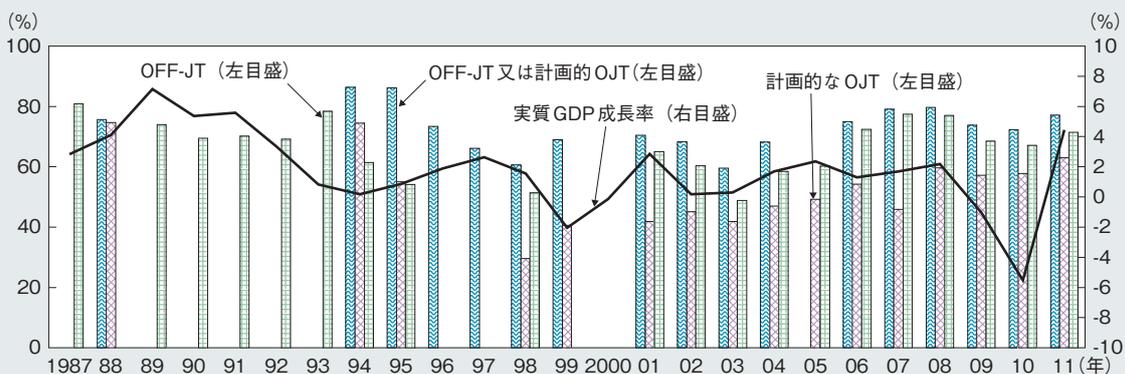
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 全体の労働の質の向上分は、上記以外の要素及び各要素の交絡効果が含まれる。

2) 計算方法については付注11参照。

第3-(2)-4図 計画的なOJT又はOFF-JTを実施した事業所の割合(産業計)

2000年代に入り上昇した正社員への訓練実施事業所割合は、2007、8年をピークに再び低下。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、労働省「民間教育訓練実態調査」

(注) 1) 正社員を対象としたもの。

2) 2000~2004年については実施企業割合、2001年以降は各年度における割合。

3) 計画的なOJT及びOFF-JTの2005年までの値は、再集計後の2006年の値に再集計前の各年毎の伸び率を割り戻して算出した。

4) 能力開発基本調査と民間教育訓練実態調査は調査対象等が異なるため単純比較はできない。

²⁰⁷ 1947~49生まれの世代は、2007~09年に60歳に到達し、2012~14年に65歳に到達する。

²⁰⁸ 計画的OJT(On-the-Job Training)とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

OFF-JT(OFF-the-Job Training)とは、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

割合をみると、1993～95年頃をピークにその後低下し、2000年代に入り上昇したものの2007、8年をピークに再び低下しており、経済情勢が企業の教育訓練に影響を及ぼしていることがうかがわれる。

産業別では、1990年代後半は産業間のばらつきが大きかったが、2005～2007年では各産業とも80%前後と産業間のばらつきは縮小している。個別産業をみると、1997年の一時的な落ち込みを除けば、金融・保険・不動産の実施割合が80～90%台と全産業で最も高く、サービス業も80%前後と比較的高い。一方、製造業は産業計を下回る傾向が強い。運輸・通信業は1990年代に他の産業を下回ることが多かったが、2005～2007年では産業計をおおむね上回るようになった（付3-(2)-2表）。

規模別にみると、規模が大きいほど実施割合も高くなっているが、どの規模も1997年頃にかけて低下し、その後上昇傾向だったが2007～08年から再び低下に転じている（付3-(2)-3表）。

教育訓練のうち、通常の仕事を一時的に離れて行うOFF-JTについて正社員に対する実施事業所割合をみると、2002年にはほぼ全ての産業で60%を割り込んだが、その後上昇し2005年以降は70～80%前後で推移している。産業別には、2000年代初めの産業間のばらつきが2005年以降にはなくなってきた。金融・保険・不動産が80%前後と一貫して高い一方、運輸・通信業は産業計を下回っていたが2004年以降はほぼ同じ水準となっている（付3-(2)-4表）。規模別では、2002年に規模間格差は拡大し、2006年にかけて縮小したが、その後規模間格差は再び拡大した（付3-(2)-5表）。

OJTとOFF-JTの教育訓練の受講率について諸外国の状況を見てみると、スウェーデン61%、ノルウェー47%など、北欧諸国で高く、イタリア14%、スペイン20%と、南欧諸国で低い傾向がみられる（付3-(2)-6表）。日本においては後述するがOJTを重視する企業が多いもののデータがないため、OFF-JTの訓練受講率で比較すると、日本は正社員と非正社員を合計して45.7%となっており各国よりも高い水準にあると推測される。参加者一人当たりの受講時間については40～80時間となっている国が多いが、韓国では受講率が低い一方で、一人当たりの受講時間は長く、対象者を絞り込み集中的に訓練を行っていることがうかがわれる。日本については、OFF-JTよりもOJTが重視されているためか、正社員であっても、受講率の高さに比べ受講時間は短くなっている。

また、日本における労働者一人当たりの賃金に対する教育訓練費の割合をみると、調査産業計で1988年の0.46%がピークとなっており、多くの産業で1988年、1991年をピークにその後低下傾向が続いている（付3-(2)-7表）。その中でも、製造業は1995年の0.28%から2006年の0.42%まで再び上昇傾向にあったが2011年には0.30%まで低下している。2011年で割合が高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業の1.24%で、建設業（0.37%）、製造業（0.30%）がこれに続いている。一方、運輸業、郵便業（0.20%）では教育訓練費への支出割合が低く、また、金融業、保険業（0.20%）、サービス業（0.24%）ではピーク時から3分の1の水準まで低下しており、教育訓練への支出を抑えていることがうかがえる。

● 訓練費用支出が多いと一人当たり売上高も高い傾向

教育訓練費用の支出と企業の労働生産性の関係性をみるため、2007年の厚生労働省「能力開発基本調査」（2007年度）の企業調査の個票を用いて、2つ以上の要因で分類したグループについて平均値を用いて各グループに差があるか否かを調べる分散分析による多重比較を行った。

正社員一人当たりのOFF-JT費用の支出額別にサンプルを3グループに分け²⁰⁹、現在の労働生産性の他社との比較、経常利益の3年前との増減、正社員一人当たり売上高（以下「価値労働生産性」と

209 OFF-JT費用額のサンプルが3分位となるよう、246万円超、10万円超～246万円、10万円以下の3つのグループに分けた。

第3-(2)-5表 正社員一人当たりOFF-JT費用の訓練効果に関する一元配置分散分析

正社員一人当たりOFF-JT費用の支出と正社員一人当たり売上高との間には有意な関係がみられ、OFF-JT費用の支出が多い企業の方が正社員一人当たりの売上高も高い。

	1. (正規一人当たりOFF-JT費用) 0.175万円以下		2. (正規一人当たりOFF-JT費用) 0.175万円超～ 1.896万円以下		3. (正規一人当たりOFF-JT費用) 1.896万円超		多重比較の結果		
	M (平均値)	SD (標準偏差)	M (平均値)	SD (標準偏差)	M (平均値)	SD (標準偏差)	1と2	2と3	1と3
現在の労働生産性	1.94	0.81	2.00	0.81	2.05	0.84	*		*
従業員一人当たり経常利益	1.84	0.86	1.98	0.80	2.22	0.82	***	***	***
正社員一人当たり経常利益	1.80	0.78	2.02	0.80	2.24	0.81	***	***	***
経常利益3年前比較	1.92	0.81	1.89	0.80	2.11	0.82	***	***	***
売上高3年前比較	1.87	0.81	1.96	0.80	2.09	0.81	***		***
従業員一人当たり売上高	1.85	0.82	1.95	0.87	2.21	0.76	***	*	***
正社員一人当たり売上高 (価値労働生産性)	1.83	0.79	1.97	0.82	2.22	0.79	***	***	***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 個票データを使って推計した。
2) 個票データを均等に3分割するため、正社員一人当たりOFF-JT費用で0.175万円以下、0.175万円超～1.896万円以下、1.896万円超の区分で分割した。
3) 正社員一人当たり売上高(または経常利益)は、企業の売上高(経常利益)を正社員の人数で除して算出したもの。従業員一人当たり売上高(又は経常利益)についても同様。

いう。)など²¹⁰との関係についてみてみると、第3-(2)-5表のとおり、正社員一人当たりOFF-JT費用の支出と価値労働生産性などとの間には有意な関係がみられ、正社員一人当たりOFF-JT費用の支出が多い企業の方が価値労働生産性なども高いことが認められた。

このため、企業が投資した教育訓練費用が労働生産性、従業員一人当たり売上高、価値労働生産性などに影響を与えていることがうかがわれる。

● 運輸業、医療・福祉でOFF-JTの支出が少なく、一人当たり売上高も少ない

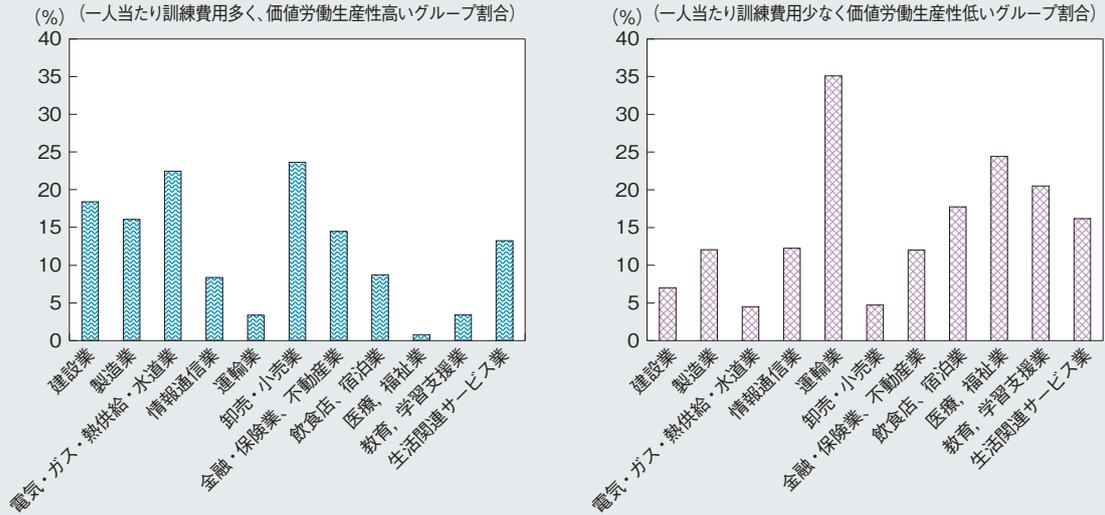
さらに、産業、OFF-JT費用、価値労働生産性について、グループ別分布をみると、製造業や卸売・小売業ではOFF-JT費用、価値労働生産性がともに高いグループの比率が高く、運輸業、医療、福祉ではOFF-JT費用、価値労働生産性がともに低いグループの比率が高い。これは先と同様に教育訓練費の支出と労働生産性の間には正の相関があることが示唆される。また、卸売・小売業、不動産業、生活関連サービス業では、OFF-JT費用の支出が少ないものの価値労働生産性は高いグループの比率が一定程度あり、これらの産業ではOJTもしくは教育訓練以外の経済情勢等他の要因により、価値労働生産性が高いものと推測される(第3-(2)-6図、第3-(2)-7図)。

上記と同様に、産業、OFF-JT費用と現在の労働生産性の他社比較や売上高の3年前比較などのグループ別分布でも、情報通信業、製造業、卸売・小売業では訓練支出が高く売上高の増加など企業業績が良かった企業割合が高く、反対に運輸業、飲食店、宿泊業、教育・学習支援業では訓練支出が少なく売上高の減少など企業業績も悪かった企業割合が高かった(付3-(2)-8表、付3-(2)-9表)。

210 現在の労働生産性が同業・同規模の他社と比べて高いか低いか、従業員一人当たり経常利益、正社員一人当たり経常利益、経常利益の3年前との比較、売上高の3年前との比較、従業員一人当たり売上高、正社員一人当たり売上高との関係について分散分析を行った。労働生産性は同業・同規模の他社と比べてどのように思うかを聞いたもので、この分析では「高い」「やや高い」を「高い」グループとし、「低い」「やや低い」を「低い」グループとした。
正社員一人当たり売上高(価値労働生産性)についてサンプルを均等に3分割し、0～996万円、996万超～2903万円、2903万円超の3つのグループに分けた。

第3-(2)-6図 正社員一人当たりOFF-JT費用、価値労働生産性別グループの各産業における割合①

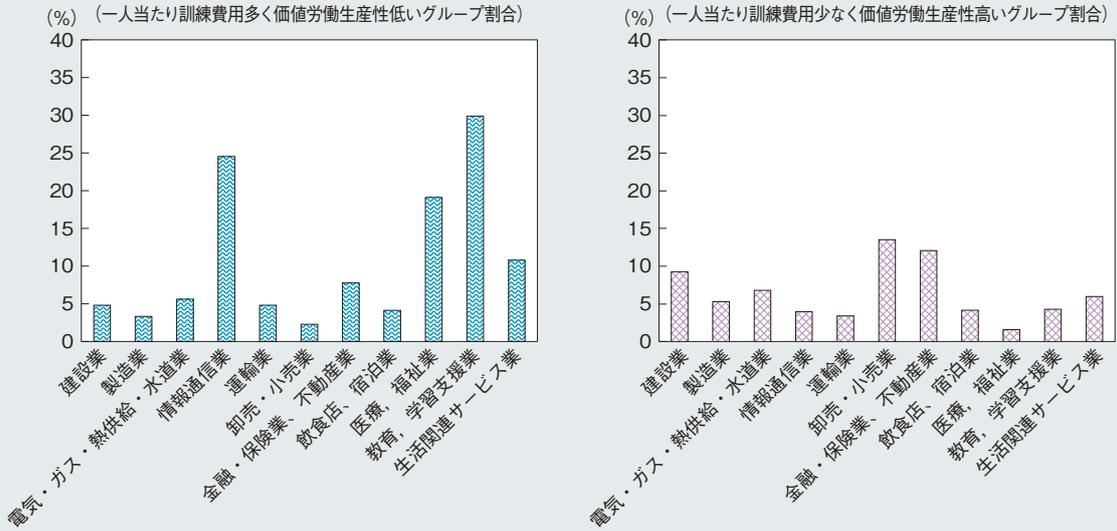
製造業や卸売・小売業などではOFF-JT費用、労働生産性のいずれも高いグループの比率が高い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 1) 訓練費用支出について、0.175万円以下を支出が少ないグループ、1.896万円超を支出が多いグループとした。
 2) 価値労働生産性について、1933万円未満を同生産性が低いグループ、4761万円以上を同生産性が高いグループとした。

第3-(2)-7図 正社員一人当たりOFF-JT費用、価値労働生産性別グループの各産業における割合②

卸売・小売業、不動産業、生活関連サービスでは、OFF-JT費用の支出が少ないものの生産性が高いグループが一定存在。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 1) 訓練費用支出について、サンプルを均等に3分割し、0.175万円以下を支出が少ないグループ、1.896万円超を支出が多いグループとした。
 2) 価値労働生産性について、サンプルを均等に3分割し、1933万円未満を同生産性が低いグループ、4761万円以上を同生産性が高いグループとした。

2 非正規雇用の増大と生産性の関係

● 非正規雇用者は企業における訓練機会が少ない

事業所における計画的なOJTの実施状況について、第3-(2)-8図によりみると、2011年では正社員は63.0%、正社員以外は30.8%と正社員以外は正社員の約半分の割合となっており、時系列でも同様の傾向が続いている。産業別では、正社員以外の割合の高い卸売・小売業、飲食店で35.7%、サービス業で34.8%と相対的に実施割合が高くなっている一方、建設では15.0%、運輸・通信では23.9%、製造では25.0%と相対的に低くなっている（付3-(2)-10表）。

OFF-JTについても、第3-(2)-8図のとおり、正社員以外への実施事業所割合は、趨勢的に正社員の半分程度にとどまっている。規模の大きい事業所では、2009年の1000人以上で45.8%、300~999人で47.2%となるなど実施割合も高い傾向にあるが、正社員に対する小規模事業所における実施割合（2009年の30~49人で62.4%）より低い（付3-(2)-11表、前出付3-(2)-5表）。

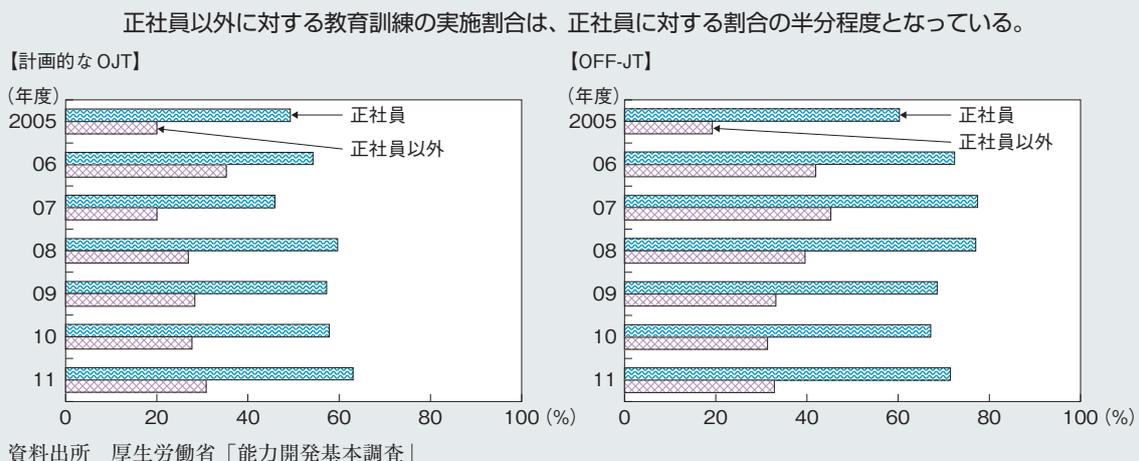
一方、自己啓発実施状況を見ると、正社員は40~50%台で推移しているが、正社員以外では正社員よりもおおむね20%ポイント低い。正社員以外の内訳をみると契約社員は2008年までは正社員に次ぐ水準だったが、2009年以降は乖離幅が拡大し、嘱託を下回った。パートは20%前後と最も低い水準にとどまっており、正社員以外では相対的に契約社員や嘱託で能力開発に対する意欲が高いことがうかがえる（付3-(2)-12表）。

このように、企業における正社員以外の労働者の能力開発の機会は正社員に比べ少なく、自己啓発も、正社員に比べ取り組み割合は低い²¹¹。

正社員以外の労働者の企業における訓練機会が相対的に少ない要因としては、雇用期間の短い者や有期契約が多く短期間で離職の可能性が高いため、企業側にとって教育訓練投資のインセンティブが働きにくいことや、正社員以外の労働者に与えられる業務が教育訓練を要する内容ではないことなどが考えられる²¹²。

今後については、第3-(2)-9図のとおり、「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」（2012年）によると、非正社員の活用のあり方の見直しを考えている約2割の企業においては、見直す事項

第3-(2)-8図 正社員、正社員以外に対する計画的OJT、OFF-JTを実施した事業所割合(産業計)

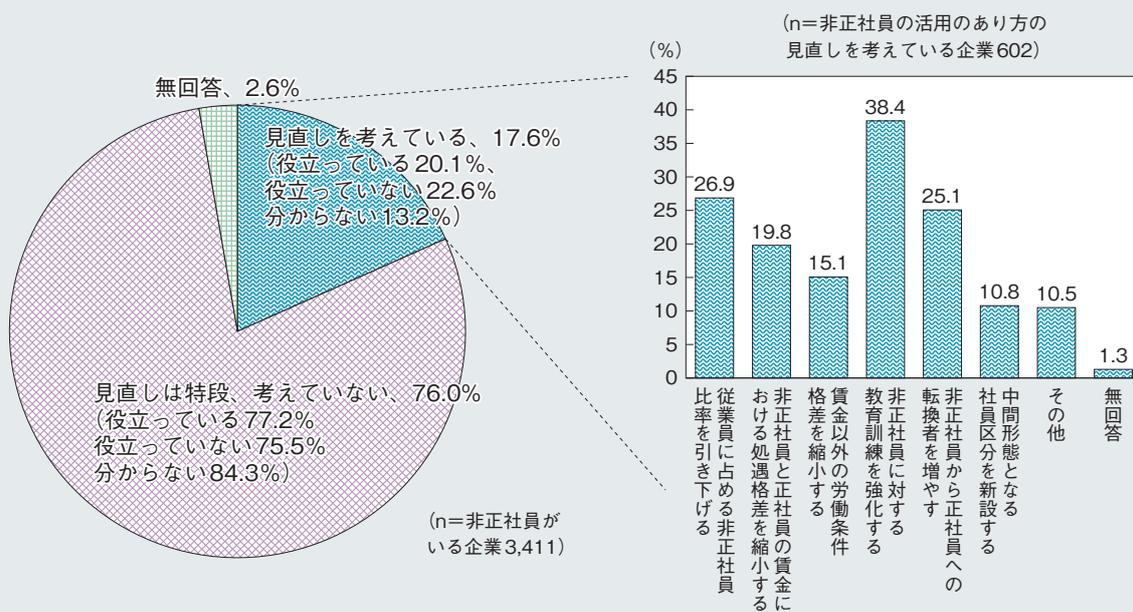


211 新成長戦略（2010年6月18日閣議決定）に盛り込まれた雇用人材戦略においては、2020年の自己啓発を行っている労働者の割合も目標値を正社員70%、非正社員50%としている。新成長戦略については、第3章第1節のコラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」参照。

212 池永肇恵・川口大司（2010）「日本における“周縁的”労働者の訓練機会」（一橋大学機関リポジトリ）においては、勤め先訓練について、期待密着度（将来の就業期間の予測）や期待残存続年数（特定企業への勤続年数の予測）をコントロールしても非正規雇用者では訓練確率の低さの程度は縮小しない、としている。

第3-(2)-9図 非正社員の活用のあり方の見直しの意向と具体的内容

非正社員の活用のあり方の見直しとして、教育訓練の強化を挙げる企業の割合が最も高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

として、非正社員に対する教育訓練の強化を挙げる割合が38.4%と最も高く、非正社員の活用を有効と考える企業では4割を超えている。このため、これまで教育訓練に力を入れてこなかった非正社員についても、非正社員の活用を有効と考える企業を中心に、教育訓練に力を入れる動きが進むことが期待される。

● 非正規雇用者比率の上昇が労働の質や労働生産性の押し下げ要因

非正規雇用者の労働の質について、前掲第3-(2)-3図と同様に学歴、勤続年数、年齢等によって変化すると仮定して、短時間労働者の賃金などを基に試算すると、第3-(2)-10図のとおりとなり、労働の質は2000年代に入りわずかながら上昇したものの、その後おおむね横ばいで推移し、質の向上はほとんどみられていない結果となった。このため、質を加味した非正規雇用者数は実際の人数を若干上回る程度にとどまっている。

先に試算した一般労働者と非正規雇用者を含む雇用者全体²¹³の労働の質についてみると、第3-(2)-11図のとおり、2007年に非正規雇用者の増加により労働の質は低下し、その後、2010、2011年と一般労働者の労働の質は上昇したものの、非正規雇用者比率も上昇したため、全体の労働の質はおおむね横ばいとなっている。このため、労働の質を考慮した雇用者数も2008、2009年に低下した後、2010、2011年と横ばいで推移している。

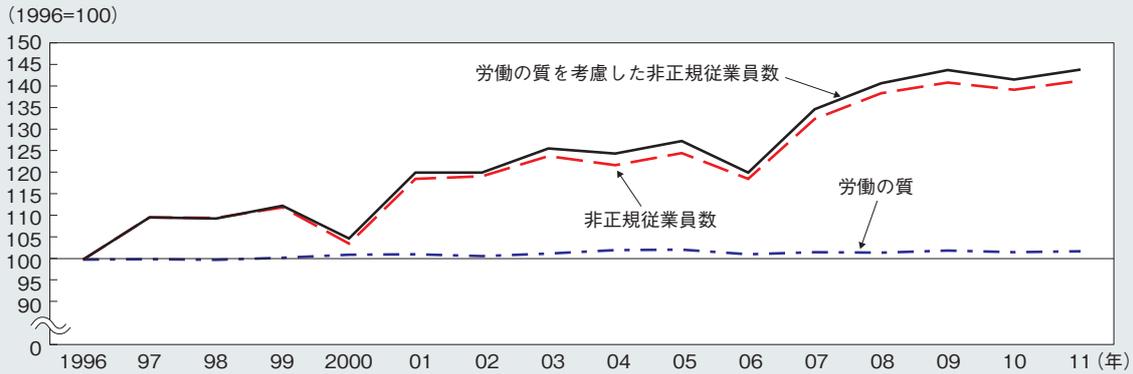
このように、非正規雇用者比率の上昇により、雇用者全体の労働の質は押し下げられていることが分かる。

では、訓練により労働の質がどう変化するのかについて、OJT実施率と労働の質の変化率の関係を第3-(2)-12図によりみると、一般労働者では、訓練実施率が高まると労働の質も上昇する傾向がみられるが、非正規雇用者では、訓練実施率が低い水準にとどまっており、労働の質の変化もあまりみられない。このため非正規雇用者に対する訓練の効果があるか否かは明確ではない。

213 臨時・役員を除く。

第3-(2)-10図 労働の質を加味した短時間雇用者数

非正規（短時間雇用者）の労働の質の向上はほとんどみられていない。

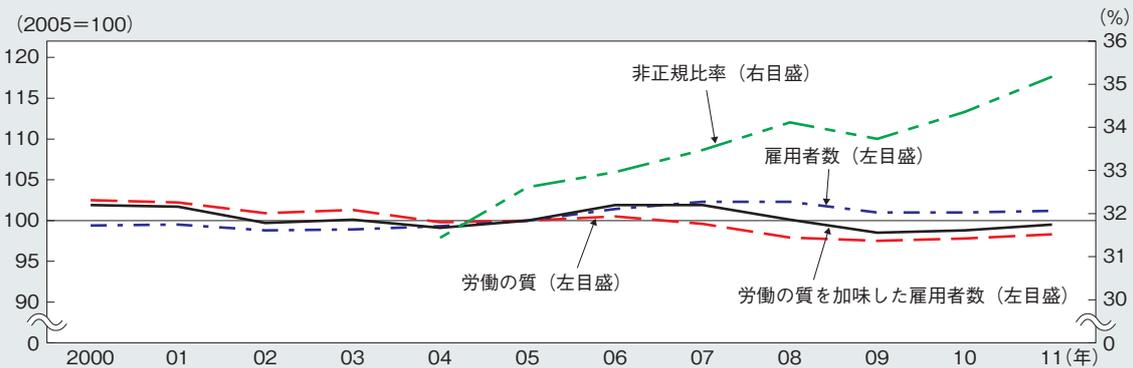


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 労働の質を性、勤続年数、年齢階級の3つに区分し試算した。試算方法は付注11を参照。
- 2) 労働の質を考慮した短時間雇用者数 = 短時間雇用者数 × 労働の質
- 3) 短時間雇用者数は、週就業時間数が35時間未満の非農林雇用者数の値。2011年は全国の2010年平均値に岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の2010年から2011年への増減率を乗じて算出。

第3-(2)-11図 労働の質を加味した雇用者数(一般労働者+短時間雇用者)

労働の質は概ね横ばいで推移。労働の質を加味した雇用者数は、わずかに下回りながら雇用者数と同じように推移している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 労働の質の試算方法は付注11を参照。
- 2) 労働の質を考慮した雇用者数 = 雇用者数 × 労働の質
- 3) 雇用者数は非農林雇用者数。雇用者数は2001年までは各年2月の値、2011年は総務省統計局による補完推計値。

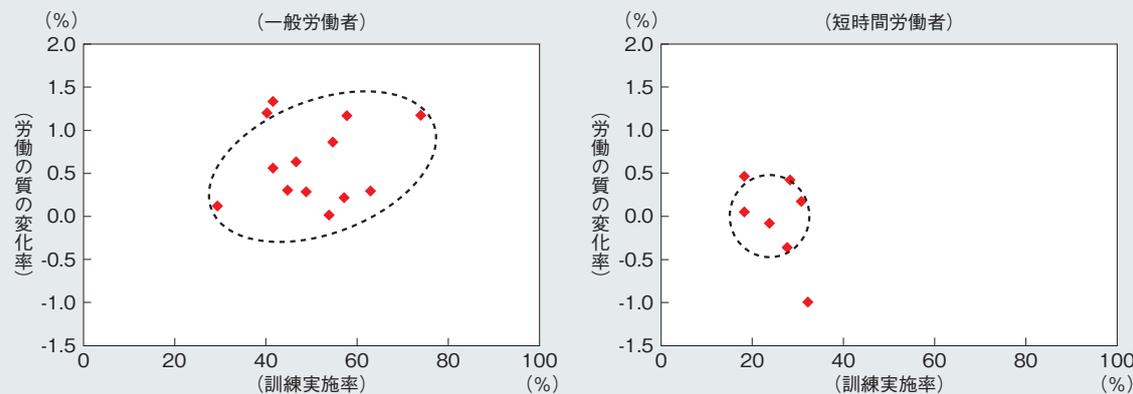
● 非正規雇用者に対する教育訓練が有効と考える事業所の特徴

非正規雇用者に対する能力開発のための制度や取組について企業がどう考えているかについてみると、正社員以外に対する計画的なOJTについて、役立つと考えている企業割合は5割強、分からないは3割弱、役に立たないは1割弱と、有効と考える企業割合が比較的高い(付3-(2)-13表)。産業別では金融・保険業や医療、福祉、企業規模別では規模が大きくなるほど役立つと考える企業割合が高く、建設業、運輸業、小規模企業では役立つと考える企業割合は低い傾向がある。また、非正社員の比率が高い企業ほど非正社員に対する教育訓練が有効と考える企業割合は高い傾向があるものの、労働生産性の他社との比較や3年前との比較の高低によって考え方に差はほとんどない(付3-(2)-14表)。

一方、非正規雇用者に対するOFF-JTが役立つかについてみると、どちらでもない(分からない)

第3-(2)-12図 労働の質の変化率とOJT実施率

一般労働者では訓練実施率が高まると労働の質も上昇する傾向がみられるが、非正規雇用者では訓練実施率が低い水準にとどまっており、労働の質の変化もあまりみられない。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、労働省「民間教育訓練実態調査」

- (注) 1) 一般労働者の訓練実施率は、正社員に対するOJT実施事業所割合。短時間労働者の訓練実施率は正社員以外に対するOJT実施事業所割合。
 2) 一般労働者の訓練実施率、労働の質の変化率については1994～2011年の値、短時間労働者の訓練実施率、労働の質の変化率については2005～2011年の値。

とする企業割合が約4割で最も高く、次いで役立つが約3割となっており、計画的なOJTと比較して有効性を見だしている企業の割合が低くなっている(付3-(2)-15表)。産業別では金融・保険業、医療、福祉で役立つと考えている企業割合が高く、建設業、運輸業、卸売・小売業、製造業で低い。規模別では、役立つと考えている企業割合は、5,000人以上規模では71.0%である一方、30～49人規模では26.1%と大企業との乖離が大きい(付3-(2)-16表)。また、計画的なOJTと同様に、非正社員の比率が高い企業ほど肯定的で、労働生産性の他社との比較や3年前との比較の高低によって差はほとんどない。このように、企業側は非正規雇用者に対する訓練として、計画的なOJTは有効と考えているところが多いが、OFF-JTについては非正規雇用者の割合が高い企業では肯定的であるものの、分からないとする企業が多い。

非正規雇用者に対する計画的なOJT、OFF-JTが役に立つか否かの考えと労働生産性について関係があるか、前出の「能力開発基本調査」の個票を用いてみる。非正社員に対する計画的なOJT、OFF-JTに対する考えを「役に立つ」、「どちらでもない(役に立つか分からない)」、「役に立たない」の3グループにそれぞれ分け²¹⁴、前述の価値労働生産性との関係について分散分析を行った。

その結果、第3-(2)-13表のとおり、非正社員向け計画的OJTと価値労働生産性との間には有意な関係がみられ、非正社員に対する計画的OJTが役に立つと考えるグループの方が価値労働生産性が高いことが明らかになった。非正規雇用者に対する計画的OJTへの評価が労働生産性に何らかの影響を与えており、非正規雇用者のOJTが役に立っているとの評価が、OJTの積極的な実施につながるなど、労働生産性に好影響を与えている可能性がある。逆に言えば、非正規雇用者のOJTが役に立っていないと感じている企業で訓練プログラムを改善したり、そもそも非正規労働者にOJTをあまり実施していない企業でOJTの実施を進めたりすれば労働生産性に好影響を与えることも考えられる。

産業別にこれをみると、第3-(2)-14図のとおり、製造業、卸売・小売業で非正社員へのOJTが役に立っていると考え、価値労働生産性も高い企業が多い。また、第3-(2)-15図によると、OJTが役に立っていると考えているものの価値労働生産性が低いグループでは医療、福祉、教育、

214 「大いに役に立つ」、「役に立つ」の回答割合を一つにまとめ「役に立つ」とし、「あまり役に立たない」、「役に立たない」も一つにまとめ「役に立たない」とした。

第3-(2)-13表 非正社員に対する計画的なOJTの訓練効果の考え方に関する一元配置分散分析

非正社員に対する計画的なOJTの実施は生産性を引き上げる可能性がある。

	1. (非正社員向け 計画的なOJT) 役に立たない		2. (非正社員向け 計画的なOJT) どちらでもない		3. (非正社員向け 計画的なOJT) 役に立つ		多重比較の結果		
	M	SD	M	SD	M	SD	1と2	2と3	1と3
	(平均値)	(標準偏差)	(平均値)	(標準偏差)	(平均値)	(標準偏差)			
従業員一人当たり売上高	1.93	0.81	1.93	0.81	2.02	0.82 *		**	
正社員一人当たり売上高 (価値労働生産性)	1.89	0.78	1.89	0.79	2.07	0.80 ***		***	**

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 非正社員に対する計画的なOJTについて、各企業の労働生産性の向上にどの程度役に立つと考えるかとの設問に対し、「大いに役立つ」「役に立つ」との回答を「役に立つ」とし、「あまり役に立たない」「役に立たない」との回答を「役に立たない」としてまとめ、「どちらでもない」とともに3グループに統合した。

2) 従業員一人当たり売上高、正社員一人当たり売上高について、サンプル数が均等に3分割されるよう以下のとおりそれぞれ3グループに分割した。

従業員一人当たり売上高：996万円以下、996万円超～2903万円、2903万円超

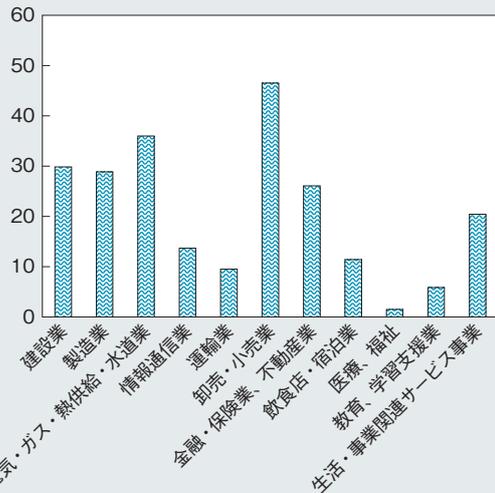
正社員一人当たり売上高：1932万円以下、1932万円超～4768万円、4768万円超

第2節

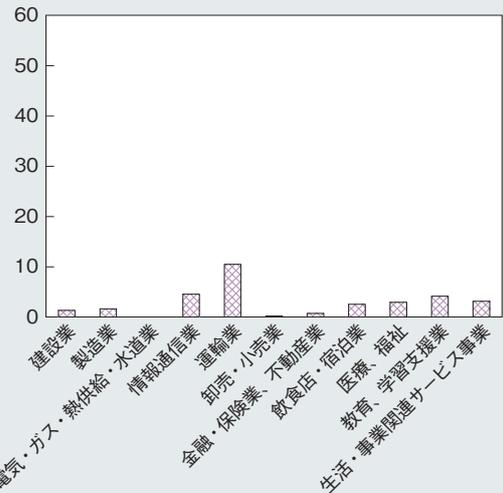
第3-(2)-14図 産業、非正社員に対する計画的OJT、一人当たり売上高(価値労働生産性)別企業割合①

卸売・小売業、建築業などで、非正社員へのOJTは役立つと考え生産性も高いグループの比率が高い。

(非正社員へのOJTは役立つと考え価値労働生産性も高いグループの各産業内の割合)



(非正社員へのOJTは役に立たないと考え価値労働生産性も低いグループの産業内の割合)



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 集計対象企業には、非正社員に対する計画的なOJTを実施していない企業も含まれる。

学習支援業、飲食店・宿泊業、生活・事業関連サービスの割合が高く、これらの産業ではOJTは有用と思っているものの、職業訓練の成果が労働生産性の向上に結びついていない。

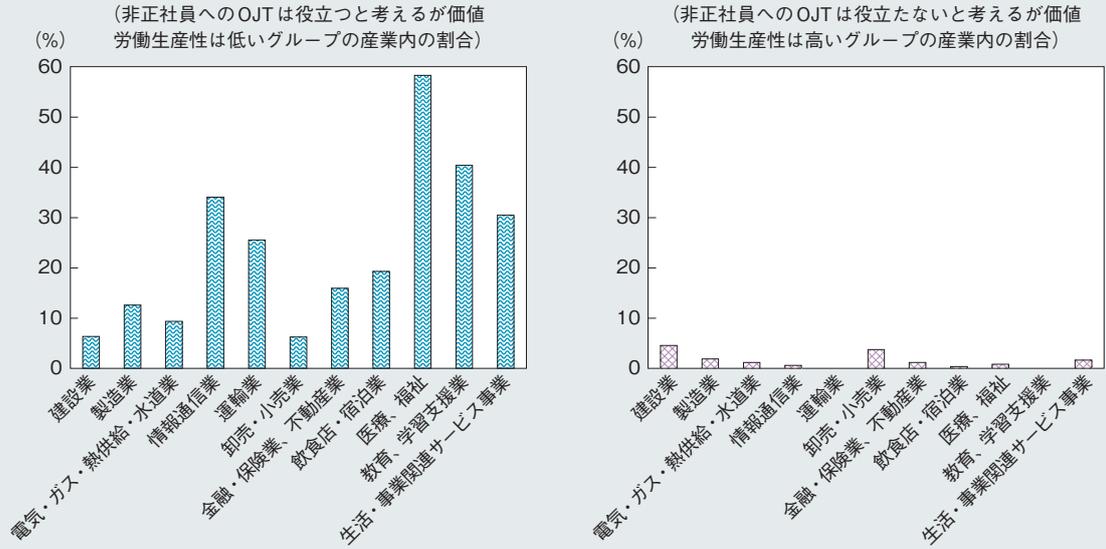
一方、非正社員に対するOFF-JTと価値労働生産性との間には有意な関係はみられなかった。これはOFF-JT実施率がOJTに比べ低く、前出「能力開発基本調査」によると正社員、正社員以外に対する計画的なOJT重視企業割合はともに7割台半ば²¹⁵と、企業がOJTを重視していることが影響しているものと考えられる。

以上から、非正社員への訓練が有効と考える事業所は、OJTが有効と考えており、大規模企業が多い。金融保険業や医療、福祉でOJTが有効と考えている割合が高いものの実際の労働生産性も高い

215 「重視する」、「重視するに近い」の回答割合を一つにまとめた割合。

第3-(2)-15図 産業、非正社員に対する計画的OJT、一人当たり売上高(価値労働生産性)別企業割合②

医療、福祉、教育、学習支援業、情報・通信業などで非正社員へのOJTは役立つと考えるが生産性は低いグループの比率が多い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 集計対象企業には、非正社員に対する計画的なOJTを実施していない企業も含まれる。

のは金融保険業で、医療、福祉業では労働生産性は低い。

また、非正規雇用者の年齢別割合の推移をみると、1990年から2010年にかけて、25歳以上の全ての年齢階級で非正規雇用者の割合が上昇しているが、15~24歳は1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇し、1990年には9.1%と最も低い割合だったのが、2010年には30.7%と、25~34歳、35~44歳、45~54歳の割合を上回っており(付3-(2)-17表)、教育訓練機会の少ない非正規の増大により若年の能力開発の機会が不足することが懸念される。若年期において教育訓練は必要な知識・技能を付与する重要な機会であり若年者個人にとって能力を大幅に伸ばす時期であるとともに、企業にとっても若年者への教育訓練投資は、投資の回収期間も長く後年の収益向上のためにも重要である。また、日本経済にとっても、今後日本を支える人材の職業能力が向上しない結果、経済成長が鈍化したり、訓練機会が少ないことから必要な職業能力が身に付かず、失業や無業の状態になれば、社会を支える担い手としての若年者が減少することとなり、若年者の能力開発は経済成長に欠かせないものである。