

5. 育成方法と優遇措置

では、各事業所では、どんな方法で高度技能労働者を育成しているのか、重点を置いて育成している方法を社内外に分けて尋ねてみた。また、高度技能労働者に対してどんな優遇措置を講じているのかをみることにする。

(1) 育成方法

イ 社内での育成方法

初めに、社内での重点的な育成方法をみると（2つまで）、「公的資格の取得を奨励している」が45.6%と最も多く、次いで「プロジェクトに参画させている」が39.0%、そして「講習会、セミナーを開催している」24.7%、「職場配置転換をしている」が24.5%、「外部から技術の指導者を受け入れている」が16.1%、「通信教育等の受講奨励をしている」が14.7%となっており、主に自己啓発やOJTによって高度技能労働者に育て上げていることが分かる。（図2-12）。

事前調査（ヒヤリング）の中でプロジェクト参画型の育成方法が効果的であるとの話であったが、この調査でも4割弱の事業所がプロジェクト参画型の育成方法を採っており、今後、公共の養成施設でも同方法を参考に訓練を試行するのも一案と考える。

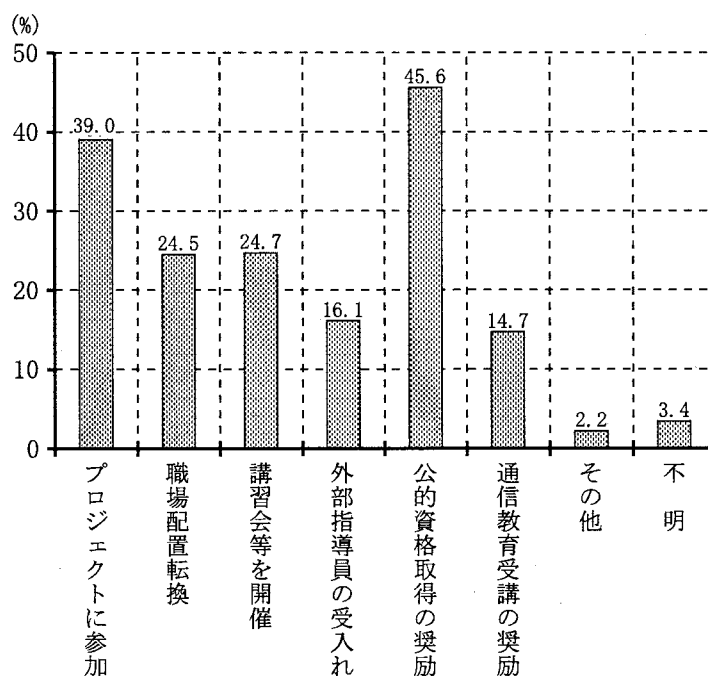


図 2-12 社内での育成方法

業種別にみると、建設業と電気・ガス業では、「公的資格の取得を奨励している」（それぞれ7割～8割）が高率を占め、主に自己啓発を中心に、製造業では、「プロジェクトに参加させている」や「職場配置転換をしている」（3割～4割強）が高率を占め、主にOJTを中心に、サービス業とその他では、「公的資格の取得を奨励している」や「プロジェクトに参加させている」（それぞれ4割弱～6割弱）が高率を占め、主にOJTと自己啓発を中心に育成しており、業種によって育成方法に偏りが見られる（表2-13）。

事業所規模別にみると、299人以下ではあまり違いは見られないが、300人以上の事業所規模では、規模が大きくなるに従い「職場配置転換をしている」や「講習会、セミナーを開催している」、「通信教育等の受講奨励をしている」の比率がやや高くなっており、OJT、Off-JT、自己啓発を有機的に組み合わせて計画的に育成しようとしている。

分野別にみると、生産分野、コンピュータ分野、その他の分野では、育成方法は同じような傾向にあるが、建築分野では「プロジェクトに参加させている」、「職場配置転換をしている」の比率がやや低く、一方、「公的資格の取得を奨励している」の比率が高くなっており、ほかの分野に比べてやや違った育成方法を採用しているようである（図2-13）。

表2-13 育成方法（社内）

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	プロジェクトに参加させている	職場配置転換をしている	講習会、セミナーを開催している	外部から技術の指導者を受け入れている	公的資格の取得を奨励している	通信教育等の受講奨励をしている	その他	不 明	
全 体	(2956) 100.0	39.0	24.5	24.7	16.1	45.6	14.7	2.2	3.4	
業 種 別	建設業	(467) 100.0	19.1	16.9	29.8	10.7	82.7	9.0	1.5	0.9
	製造業	(1716) 100.0	41.4	30.4	22.1	19.1	34.6	17.5	2.0	3.9
	運輸・通信業	(165) 100.0	23.6	17.0	21.2	26.7	37.0	8.5	3.0	7.9
	電気・ガス・水道・熱供給業	(8) 100.0	32.7	25.0	-	-	75.0	25.0	-	-
	サービス業	(404) 100.0	58.7	13.1	31.4	8.4	53.2	12.4	2.0	2.0
	その他	(190) 100.0	37.9	20.5	24.7	11.1	44.2	13.7	5.8	4.7
	不 明	(6) 100.0	66.7	16.7	50.0	-	33.3	16.7	-	-
事業所規模別	99人以下	(345) 100.0	41.4	22.0	23.5	13.0	42.9	11.9	2.3	4.3
	100～299人	(1731) 100.0	37.8	23.7	22.4	17.4	46.2	14.5	1.7	3.9
	300～499人	(385) 100.0	39.7	24.9	28.6	18.7	44.9	14.3	2.1	2.3
	500～999人	(274) 100.0	42.3	25.2	28.8	13.5	46.7	15.0	2.6	2.6
	1000人以上	(214) 100.0	38.8	32.7	32.2	9.3	45.3	21.5	5.6	0.5
	不 明	(7) 100.0	57.1	14.3	42.9	-	42.9	14.3	-	14.3

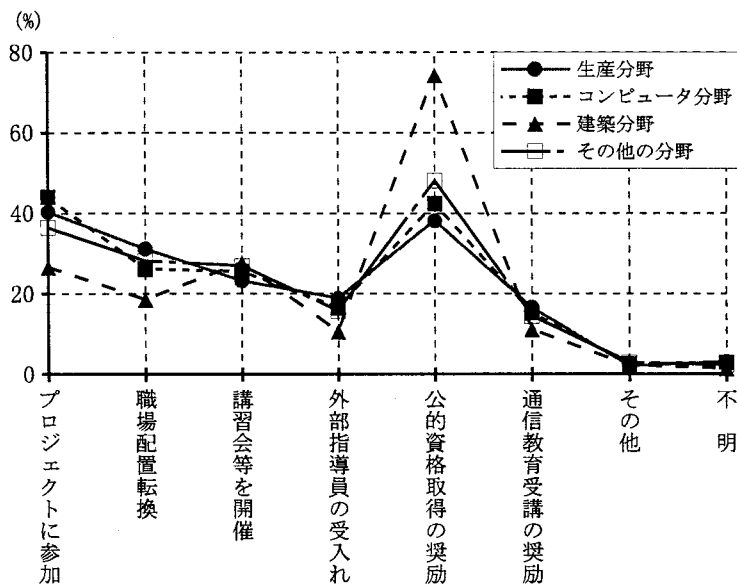


図 2-13 社内での育成方法（分野別）

ロ 社外での育成方法

次に、社外での重点的な育成方法をみると（2つまで）、「各種の講習会、セミナーを開催している」が69.5%と最も多く、次いで「業界等の主催する研究会、勉強会に参加させている」が49.3%、そして「系列企業に出向・派遣している」が14.4%、「大学、研究機関へ派遣している」が6.3%となっており、7割の事業所が講習会やセミナーを活用している一方、大学や研究機関を活用した育成方法は1割弱と低く、社外に出して育成しても、短期間の講習会や勉強会等が中心となっている（図 2-14）。

業種別にみると、いずれの業種でも「各種の講習会、セミナーに参加させている」（6割強～8割弱）や「業界の主催する研究会、勉強会に参加させている」（4割弱～6割弱）が高率を占めており、育成方法は同じようである。なお、製造業とサービス業では、「系列企業に出向・派遣している」がほかの業種に比べて2割弱とやや高い比率となっており目立っている（表 2-14）。

事業所規模別にみると、いずれの規模でのあまり大きな違いは見られないが、規模が大きくなるに従い「大学、研究機関へ派遣している」の比率がやや高くなっており、特に、1,000人以上の事業所規模では1割強の事業所が大学や研究機関を利用して育成しており、やや目立っている。なお、分野別にはあまり大きな違いは見られない（図 2-15）。

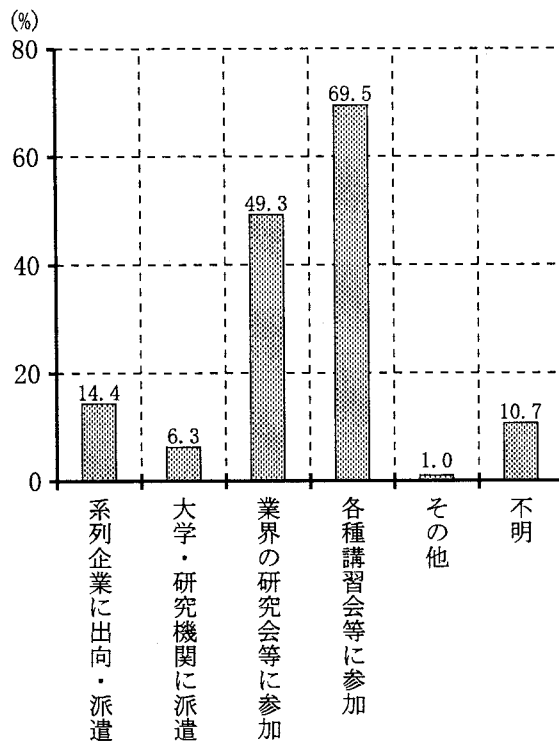


図 2-14 社外での育成方法

表 2-14 育成方法（社外）

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	系列企業に出向・派遣している	大学、研究機関へ派遣している	業界等の主催する研究会、勉強会に参加させている	各種の講習会・セミナーに参加させている	その他	不 明	
全 体	(2956) 100.0	14.4	6.3	49.3	69.5	1.0	10.7	
業 種 別	建設業	(467) 100.0	8.4	4.3	57.8	71.9	0.4	9.2
	製造業	(1716) 100.0	16.7	8.4	49.0	67.3	0.8	10.7
	運輸・通信業	(165) 100.0	8.5	-	36.4	64.2	2.4	19.4
	電気・ガス・水道・熱供給業	(8) 100.0	-	-	50.0	62.5	-	37.5
	サービス業	(404) 100.0	17.3	3.2	50.0	77.5	1.0	7.2
	その他	(190) 100.0	8.9	4.7	41.6	71.1	2.6	12.1
	不 明	(6) 100.0	-	-	50.0	83.3	-	16.7
	事業所規模別	99人以下	(345) 100.0	9.6	2.9	44.3	67.0	0.9
100～299人		(1731) 100.0	14.4	5.0	50.0	69.3	1.0	10.9
300～499人		(385) 100.0	14.8	8.3	51.2	73.0	0.5	7.5
500～999人		(274) 100.0	18.6	9.9	45.3	70.4	1.5	8.0
1000人以上		(214) 100.0	16.4	13.1	53.3	68.2	0.9	8.9
不 明		(7) 100.0	14.3	28.6	57.1	57.1	-	14.3

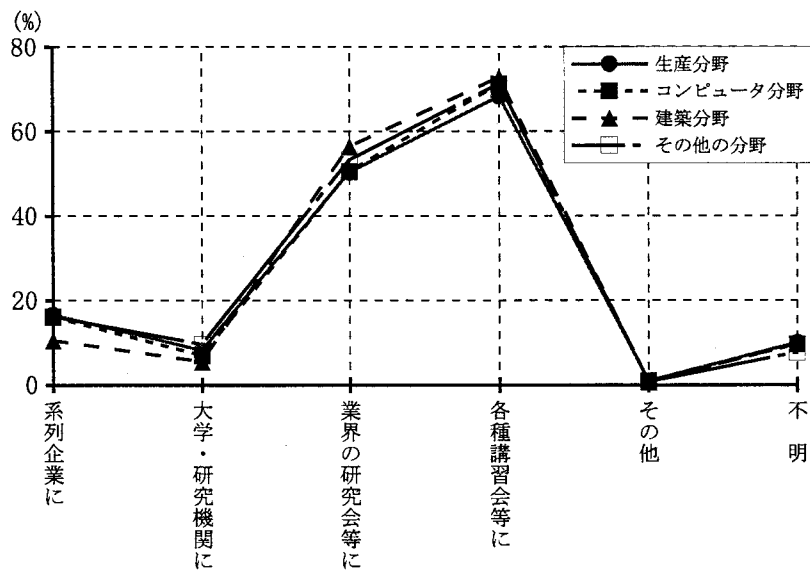


図 2-15 社外での育成方法 (分野別)

(2) 優遇措置

次に、各事業所では高度技能労働者に対して、どのような優遇措置を講じているのかを尋ねてみた (2つまで)。「管理職に登用している」が41.3%と最も多く、次いで「手当の支給をしている」が35.4%、そして「基本給を引き上げている」が24.7%、となっており、4分の3の事業所が管理職への登用または給与面等での何らかの優遇措置を講じている。一方、「特に何もしていない」事業所が2割強を占めており目立っている (図 2-16)。

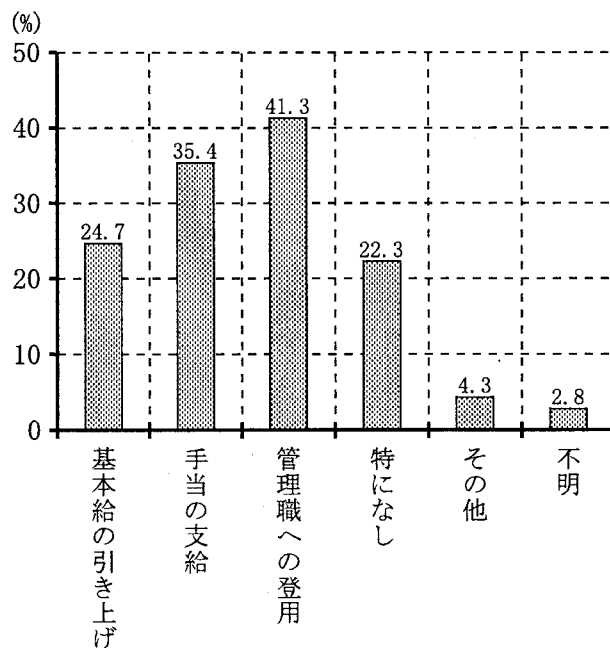


図 2-16 優遇措置

業種別にみると、製造業では「管理職に登用している」が4割弱を占め、一方、建設業、電気・ガス業、サービス業では「手当の支給をしている」が4割ないし6割弱の高率となっている。また、運輸・通信業ではその中間に位置しており、業種によって優遇措置の仕方に違いが見られる（表 2-15）。特に、建設業では、「特に何もしていない」の比率がほかの業種に比べて低く、手当や管理職に登用する事業所が多く見られ、高度技能労働者に対する優遇策が普及しているのが分かる。

事業所規模別にみると、499人以下の事業所規模では給与面や管理職への登用などの優遇措置を講じている事業所は7割弱ないし7割強を占めているのに対して、500人以上では何も優遇措置を講じていない事業者が4割弱を占めており、大規模事業所ほど優遇措置を講じていない事業所がやや多いようである。

表2-15 優遇措置

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	基本給を引 き上げている	手当の支給 をしている	管理職に登 用している	特に何もし ていない	その他	不 明	
全 体	(2956) 100.0	24.7	35.4	41.3	22.3	4.3	2.8	
業 種 別	建設業	(467) 100.0	15.6	58.7	43.0	14.8	2.6	1.9
	製造業	(1716) 100.0	28.1	27.3	44.6	23.5	4.0	2.4
	運輸・通信業	(165) 100.0	15.2	37.0	38.2	26.1	1.8	4.2
	電気・ガス・水道 ・熱供給業	(8) 100.0	12.5	50.0	25.0	25.0	12.5	-
	サービス業	(404) 100.0	28.5	41.8	32.7	20.5	7.9	3.7
	その他	(190) 100.0	17.4	35.3	28.9	30.0	5.3	5.8
	不 明	(6) 100.0	16.7	33.3	33.3	33.3	16.7	-
	事 業 所 規 模 別	99人以下	(345) 100.0	27.2	34.2	43.5	20.3	2.9
100～299人		(1731) 100.0	26.3	39.2	45.0	17.9	2.6	2.9
300～499人		(385) 100.0	21.8	33.0	38.7	24.9	6.8	2.9
500～999人		(274) 100.0	21.5	24.1	28.5	36.5	8.4	3.3
1000人以上		(214) 100.0	16.4	24.8	29.0	39.7	10.3	1.4
不 明		(7) 100.0	28.6	42.9	42.9	-	14.3	-

(3) 小活

以上の分析結果をまとめると、次のようになる。

- ① 社内での育成方法をみると、「公的資格の取得を奨励している」(5割弱)、「プロジェクトに参画させている」(4割弱)、「講習会、セミナーを開催している」(3割弱)が高率を占め、主に自己啓発やOJTにより育成している。業種別にみると、建設業、電気・ガス業では自己啓発により、製造業ではOJTにより、サービス業、その他ではOJTと自己啓発により主に育成している。

- ② 社外での育成方法をみると、「各種の講習会、セミナーを開催している」、「業界等の主催する研究会、勉強会に参加させている」が高率となっており、ほとんどの事業所が外部のセミナーや研究会、勉強会を活用している。

- ③ どのような優遇措置を講じているのかをみると、「管理職に登用している」が4割強、次いで「手当の支給をしている」が4割弱、そして「基本給を引き上げている」が2割強を占め、4分の3の事業所が管理職への登用や給与面等での措置を講じている。一方、「何もしていない」事業所が2割強を占め、特に、事業所規模500人以上の事業所では「特に何もしていない」が4割を占め目立っている。