

第4章 教育訓練の現状と課題

第4章 教育訓練の現状と課題

4.1 売上高に占める教育訓練費用の比率：1社当たり平均0.60%

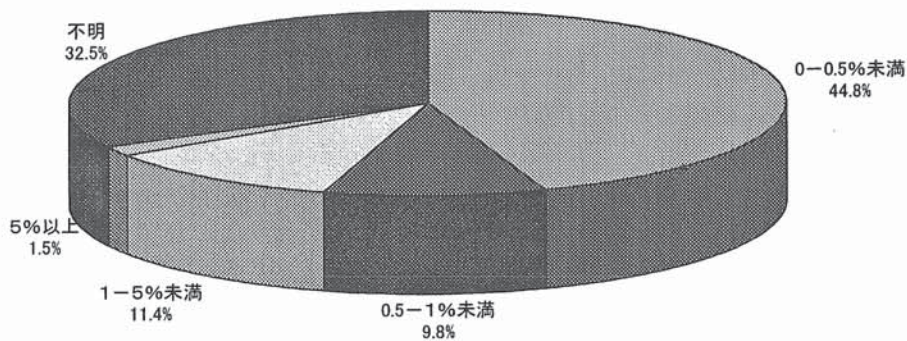
前年度の売上高に占める教育訓練費用の比率は、1社当たり平均0.60%で、その構成は「0.5%未満」の企業が圧倒的に多く、全体の半数近く（44.8%）にのぼる。そしてこれに「1～5%未満」（11.4%）、「0.5～1%未満」（9.8%）が続き、「5%以上」の教育訓練費用を投入した企業はわずかである（1.5%）（図表4-1を参照）。

こうした構成を経営特性の関連でみると、図表4-2から第1に業種ごとに違いが見られる。精密機器製造業と輸送用機器製造業の比率が0.87%、0.72%と高い水準にあるのに対して、電気機器製造業、一般機械製造業ではそれぞれ同0.58%、同0.57%と平均を下回っている。さらに企業規模別には「10～50人未満」規模の小さい企業が0.70%と教育訓練費用比率は他の規模と比べて高い水準にある。

事業活動との関連で業務範囲別および新製品開発等の計画の有無別にみると、一貫型企业、計画のある企業で教育訓練費用の比率（同0.72%、同0.62%）が高い水準にある。新製品開発、新規事業の展開、事業転換を進めるためには積極的な能力開発が必要不可欠であり、そのために売上高に占める教育訓練費用の比率が高くなっていることがわかる。

経営状態との関連で従業員数の変化別にみると、従業員数の変化の動向との間に一様な傾向が見られないものの、「増加」企業で高い比率（0.76%）を示している。

図表4-1. 売上高に占める教育訓練費用の比率(SA)



図表4-2. 教育訓練費用比率

(単位:%)

		合計	教育訓練費用比率
全体		309	0.60
経営状態	【業種別】		
	一般機械製造業	66	0.58
	電気機器製造業	128	0.57
	輸送用機器製造業	11	0.72
	精密機器製造業	53	0.84
	その他の製造業	50	0.43
経営状態	【正規従業員数別】		
	10人未満	2	-
	10人～50人未満	101	0.70
	50人～100人未満	116	0.54
	100人～300人未満	86	0.54
	300人以上	2	1.00
事業活動	【業務範囲別】		
	開発設計加工一貫型	134	0.72
	開発設計中心型	14	0.34
	設計・生産加工型	51	0.40
	生産加工特化型	99	0.57
	その他	10	0.26
事業活動	【新製品開発等の計画の有無別】		
	ある	202	0.62
経営状態	ない	106	0.56
	【決算経常利益の水準別】		
	黒字	109	0.76
	やや黒字	106	0.45
	収支トントン	53	0.59
	赤字	40	0.58
経営状態	【正規従業員数の変化別】		
	増加	108	0.73
	やや増加	81	0.54
	横ばい	87	0.50
減少+やや減少	88	0.59	

4. 2 OJTの実施方法：「ベテランとのマンツーマン」と「幅広い職務経験」の2つ
 従業員に対するOJTの実施方法は（図表4-3を参照）、「ベテランがマンツーマンで教え」（56.3%）、「幅広い職務を経験させる」（41.3%）ことを基本としている。それを踏まえて「創意工夫を重ねる努力をさせ」（37.1%）たり、「特定の作業を集中的に修練させ」（35.4%）たりして、従業員の能力開発に努めている。

こうしたOJTの実施方法を経営特性の関連でみると、第1に業種別では輸送用機器製造業が幅広いOJTを実施している点に注目される。特に「素質のある人を選抜して育成すること」（53.8%）、「最先端の技術情報に関心を持たせる」こと（38.5%）、「創意工夫を重ねる努力をさせる」こと（61.5%）については、他の業種に比べてかなり力を入れている。それ以外には電気機器製造業が「ベテランがマンツーマンで教える」こと（61.0%）を、精密機器製造業が「素質のある人を選抜して育成すること」（28.0%）を重視している。こうしてみると業種ごとによって重視するOJTの実施方法に違いがみられる。第2に正規従業員数別には、規模の大きい企業ほど「特定の作業を集中的に修練させる」こと、「最先端の技術情報に関心を持たせる」ことを重視する傾向にある。それぞれの回答率は規模「10～50人未満」の29.9%から「100～300人未満」の40.0%へと、同11.2%から同13.0%へと増加しており、大手企業では計画的に能力開発を実施していることがわかる。

事業活動特性との関連では、第1に業務範囲別にみると一貫型企業は「幅広い職務を経験させる」こと、「最先端の技術情報に関心を持たせる」こと、「創意工夫を重ねる努力をさせる」ことをそれぞれ重視している（同16.3%、同39.5%）のに対して、生産加工特化型企業は「素質のある人を選抜して育成する」こと（25.0%）を重視している。第2に新製品開発等の計画の有無別にみると、計画のある企業ではOJTの取り組みが広範囲にわたっている。

経営状態との関連では、第1に経常利益水準が赤字の企業から黒字の企業になるほど「特定の作業を集中的に修練させる」こと、「創意工夫を重ねる」ことを重視する傾向にあり、その回答率は同30.2%、同30.2%から同40.5%、同41.8%へとおおむね増加している。第2に、正規従業員数の変化の結果でみると、従業員数が増加している企業ほど「創意工夫を重ねる努力をさせる」ことが多くなっている。

図表4-3. 職場内訓練の実施方法(MA)

(単位:%)

	合計	素質のある人を選抜して育成する	ベテランがマンツーマンで教える	特定の作業を集中的に修練させる	幅広い職務を経験させる	最先端の技術情報に関心を持たせる	創意工夫を重ねる努力をさせる	その他	
全体	458 100.0	105 22.9	258 56.3	162 35.4	189 41.3	56 12.2	170 37.1	12 2.6	
経営特性	【業種別】								
	一般機械製造業	98 100.0	21 21.4	51 52.0	37 37.8	38 38.8	10 10.2	37 37.8	1 1.0
	電気機器製造業	187 100.0	40 21.4	114 61.0	60 32.1	76 40.6	20 10.7	72 38.5	8 4.3
	輸送用機器製造業	13 100.0	7 53.8	9 69.2	6 46.2	5 38.5	5 38.5	8 61.5	0 0.0
	精密機器製造業	82 100.0	23 28.0	38 46.3	25 30.5	33 40.2	10 12.2	29 35.4	3 3.7
	その他の製造業	76 100.0	14 18.4	46 60.5	33 43.4	36 47.4	11 14.5	24 31.6	0 0.0
	【正規従業員数別】								
	10人未満	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
	10人～50人未満	134 100.0	30 22.4	71 53.0	40 29.9	56 41.8	15 11.2	41 30.6	5 3.7
	50人～100人未満	138 100.0	29 21.0	82 59.4	45 32.6	66 47.8	17 12.3	65 47.1	2 1.4
	100人～300人未満	115 100.0	31 27.0	63 54.8	46 40.0	43 37.4	15 13.0	40 34.8	2 1.7
	300人以上	2 100.0	1 50.0	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
	事業活動	【業務範囲別】							
		開発設計加工一貫型	166 100.0	36 21.7	92 55.4	53 31.9	73 44.0	27 16.3	66 39.8
開発設計中心型		19 100.0	2 10.5	10 52.6	6 31.6	9 47.4	3 15.8	6 31.6	1 5.3
設計・生産加工型		67 100.0	16 23.9	44 65.7	27 40.3	26 38.8	8 11.9	22 32.8	0 0.0
生産加工特化型		132 100.0	33 25.0	70 53.0	44 33.3	56 42.4	10 7.6	50 37.9	4 3.0
【新品開発等の計画の有無別】									
ある		291 100.0	72 24.7	166 57.0	106 36.4	130 44.7	40 13.7	106 36.4	7 2.4
ない	166 100.0	33 19.9	91 54.8	56 33.7	59 35.5	16 9.6	63 38.0	5 3.0	
経営状態	【決算経常利益の水準別】								
	黒字	158 100.0	44 27.8	88 55.7	64 40.5	64 40.5	18 11.4	66 41.8	3 1.9
	やや黒字	155 100.0	27 17.4	87 56.1	52 33.5	66 42.6	20 12.9	59 38.1	6 3.9
	収支トントン	76 100.0	24 31.6	42 55.3	25 32.9	31 40.8	10 13.2	22 28.9	3 3.9
	赤字	63 100.0	10 15.9	41 65.1	19 30.2	25 39.7	7 11.1	19 30.2	0 0.0
	【正規従業員数の変化別】								
	増加	142 100.0	38 26.8	85 59.9	56 39.4	65 45.8	18 12.7	58 40.8	5 3.5
	やや増加	94 100.0	22 23.4	50 53.2	38 40.4	36 38.3	12 12.8	33 35.1	3 3.2
	横ばい	103 100.0	27 26.2	56 54.4	28 27.2	43 41.7	15 14.6	38 36.9	2 1.9
	減少+やや減少	119 100.0	18 15.1	67 56.3	40 33.6	45 37.8	11 9.2	41 34.5	2 1.7

4.3 外部教育訓練機関の利用状況:「民間教育訓練機関」「公共職業能力開発機関」の2つ

企業がこれまで利用した外部教育訓練機関は「民間教育訓練機関」(42.6%)、「公共職業能力開発機関」(40.4%)といった専門訓練機関を中心に、「親会社・関係会社」(36.7%)、「商工会・商工会議所や工業協同組合」(36.7%)である。それに対し「大学・大学院」(5.7%)、「学術団体」(5.9%)、「専門学校・各種学校」(7.6%)といった高等教育機関等を利用した企業は1割を下回る水準である。なお、利用していない企業(「特になし」)も1割いる(図表4-4を参照)。

こうした利用状況を経営特性別にみると、第1に業種別には輸送用機器製造業と一般機械製造業における外部機関の利用率が高いことが注目される。両業種とも「民間教育訓練機関」(同69.2%、同44.9%)、「公共職業能力開発機関」(同53.8%、同45.9%)、「設備機器メーカー」(同38.5%、同38.8%)、「工業技術センター」(同23.1%、同28.6%)と機関を幅広く利用しており、さらに輸送用機器製造業はそれに加えて「商工会・商工会議所や工業協同組合」(53.8%)、「親会社・関係会社」(同46.2%)の利用率も高い。それら以外には、電気機器製造業の「親会社・関係会社」の利用率(49.2%)が高い水準にある。第2に企業規模別では、規模の大きい企業になるほど利用率がおおむね高くなる。

事業活動との関連では、第1に業態(業務範囲)別にみると、一貫型企业は設計・開発部門を持っているため、「民間教育訓練機関」(48.8%)、「工業技術センター」(25.3%)といった外部専門機関の利用頻度が多くなるのに対して、加工特化型企业では「親会社・関係会社」(59.1%)、「商工会・商工会議所や工業協同組合」(40.2%)の利用率が高い。第2に新製品開発等の計画の有無別では、計画のある企業ほど外部機関を幅広く利用しており、新製品開発、新規事業展開等に必要な技術や知識を外部機関から調達していることがわかる。

図表4-4. 外部教育訓練期間の利用状況(MA)

(単位:%)

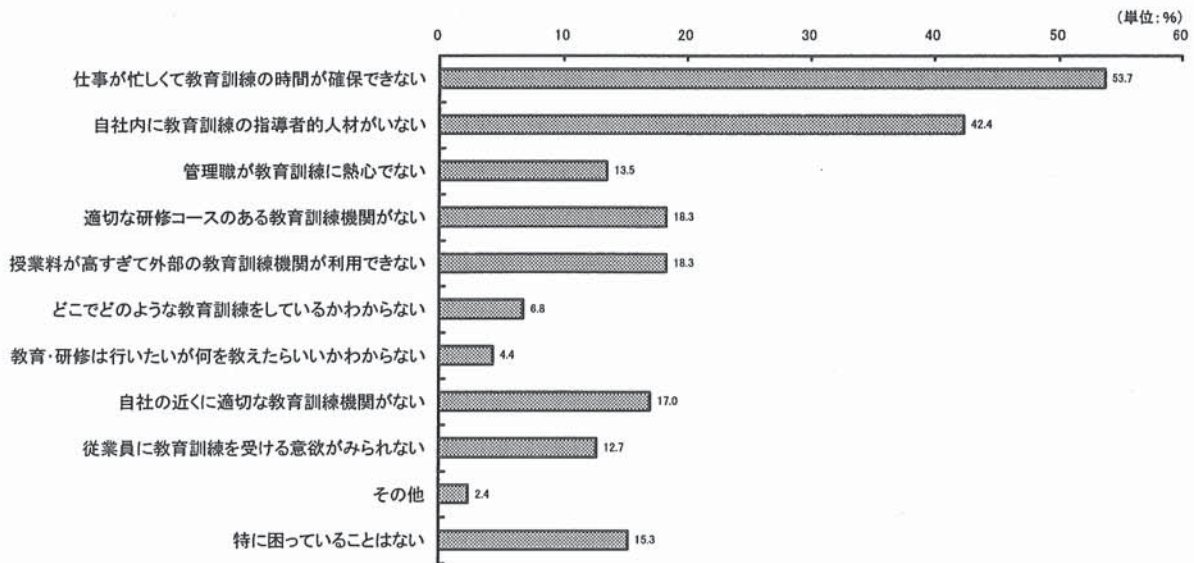
	合計	公共職業 能力開発 機関	商工会・商 工会協所 や工業協 同組合	専門学校 各種学校	設備機器 メーカー	工業技術 センター (試験場)	学術団体 (学会)	大学・大学 院	親会社・関 係会社	民間教育 訓練機関	その他	特になし	
全体	458 100.0	185 40.4	168 36.7	35 7.6	145 31.7	87 19.0	27 5.9	26 5.7	168 36.7	195 42.6	14 3.1	46 10.0	
経営 特性	【業種別】												
	一般機械製造業	98 100.0	45 45.9	34 34.7	8 8.2	38 38.8	28 28.6	4 4.1	8 8.2	24 24.5	44 44.9	1 1.0	8 8.2
	電気機器製造業	187 100.0	66 35.3	72 38.5	12 6.4	49 26.2	31 16.6	9 4.8	10 5.3	92 49.2	78 41.7	3 1.6	19 10.2
	輸送用機器製造業	13 100.0	7 53.8	7 53.8	0 0.0	5 38.5	3 23.1	1 7.7	0 0.0	6 46.2	9 69.2	1 7.7	0 0.0
	精密機器製造業	82 100.0	35 42.7	29 35.4	8 9.8	27 32.9	16 19.5	5 6.1	4 4.9	28 34.1	31 37.8	6 7.3	9 11.0
	その他の製造業	76 100.0	31 40.8	26 34.2	7 9.2	25 32.9	9 11.8	8 10.5	4 5.3	17 22.4	33 43.4	3 3.9	10 13.2
	【正規従業員数別】												
	10人未満	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
	10人～50人未満	134 100.0	45 33.6	44 32.8	10 7.5	41 30.6	22 16.4	5 3.7	4 3.0	36 26.9	41 30.6	4 3.0	23 17.2
	50人～100人未満	138 100.0	63 45.7	56 40.6	9 6.5	44 31.9	29 21.0	8 5.8	6 4.3	50 36.2	65 47.1	6 4.3	8 5.8
100人～300人未満	115 100.0	46 40.0	45 39.1	11 9.6	40 34.8	26 22.6	11 9.6	12 10.4	57 49.6	65 56.5	3 2.6	3 2.6	
300人以上	2 100.0	2 100.0	1 50.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
事業 活動	【業務範囲別】												
	開発設計加工一貫型	166 100.0	68 41.0	64 38.6	16 9.6	52 31.3	42 25.3	16 9.6	16 9.6	33 19.9	81 48.8	6 3.6	16 9.6
	開発設計中心型	19 100.0	3 15.8	5 26.3	1 5.3	4 21.1	2 10.5	3 15.8	3 15.8	3 15.8	10 52.6	1 5.3	3 15.8
	設計・生産加工型	67 100.0	30 44.8	24 35.8	7 10.4	35 52.2	10 14.9	2 3.0	1 1.5	28 41.8	27 40.3	0 0.0	8 11.9
	生産加工特化型	132 100.0	56 42.4	53 40.2	5 3.8	34 25.8	22 16.7	2 1.5	4 3.0	78 59.1	49 37.1	7 5.3	7 5.3
【新製品開発等の計画の有無別】													
ある	291 100.0	125 43.0	116 39.9	29 10.0	99 34.0	69 23.7	23 7.9	24 8.2	89 30.6	134 46.0	8 2.7	21 7.2	
ない	166 100.0	60 36.1	52 31.3	6 3.6	45 27.1	18 10.8	4 2.4	2 1.2	79 47.6	61 36.7	6 3.6	25 15.1	
経営 状態	【決算経常利益の水準別】												
	黒字	158 100.0	61 38.6	57 36.1	20 12.7	50 31.6	23 14.6	13 8.2	14 8.9	55 34.8	75 47.5	4 2.5	17 10.8
	やや黒字	155 100.0	57 36.8	49 31.6	10 6.5	49 31.6	39 25.2	7 4.5	7 4.5	66 42.6	58 37.4	7 4.5	16 10.3
	収支トントン	76 100.0	37 48.7	34 44.7	3 3.9	25 32.9	14 18.4	5 6.6	4 5.3	25 32.9	36 47.4	1 1.3	5 6.6
	赤字	63 100.0	26 41.3	25 39.7	1 1.6	21 33.3	10 15.9	2 3.2	1 1.6	21 33.3	22 34.9	2 3.2	8 12.7
	【正規従業員数の変化別】												
	増加	142 100.0	55 38.7	50 35.2	11 7.7	49 34.5	29 20.4	10 7.0	12 8.5	47 33.1	58 40.8	6 4.2	13 9.2
	やや増加	94 100.0	39 41.5	37 39.4	10 10.6	32 34.0	15 16.0	4 4.3	3 3.2	35 37.2	43 45.7	3 3.2	9 9.6
	横ばい	103 100.0	36 35.0	40 38.8	6 5.8	23 22.3	21 20.4	7 6.8	6 5.8	49 47.6	38 36.9	2 1.9	11 10.7
	減少+やや減少	119 100.0	55 46.2	41 34.5	8 6.7	41 34.5	22 18.5	6 5.0	5 4.2	37 31.1	56 47.1	3 2.5	13 10.9

4.4 教育訓練の問題点

8割強の企業が問題を抱えており、主な点は「訓練者の時間が確保できないこと」と「指導者不足」の2つ

最後にこうした教育訓練に関する問題点は、「特に困っていることはない」とする企業が1割強（15.3%）にとどまっていることから、残りの8割強の企業が何らかの問題点を抱えていることになる（図表4-5を参照）。その主な問題点は「仕事が忙しくて教育訓練の時間が確保できない」（53.7%）と「自社内に教育訓練の指導者的人材がない」（42.4%）といった社内の訓練体制であり、それらに加えて「適切な研修コースがある教育訓練機関がない」（18.3%）、「授業料が高すぎて外部教育訓練機関が利用できない」（18.3%）、「自社の近くに教育訓練機関がない」（17.0%）といった教育訓練機関に対する問題点を挙げている。それに対して「どこでどのような教育訓練をしているのかわからない」（6.8%）、「教育・研修は行いたい何が何を教えたらいいかわからない」（4.4%）といった教育訓練機関の情報や研修内容のノウハウに関する問題は1割を下回っている。

図表4-5. 教育訓練の問題点(MA)



経営特性との関連

こうした教育訓練の問題点を経営特性との関連でみると（図表4-6を参照）、まず業種別には一般機械製造業と輸送用機器製造業が「仕事が忙しくて教育訓練の時間が確保できない」（同59.2%、同69.2%）を挙げ、さらにそれに加えて一般機械製造業は「従業員に教育訓練を受ける意欲が見られない」（17.3%）といった受講者の問題点を、輸送用機器製造業は「授業料が高すぎて外部教育訓練機関が利用できない」（30.8%）といった受講費用の問題点をそれぞれ挙げている。それら以外には、電気機器製造業は「自社の近くに適切な教育訓練機関がない」（21.4%）といった立地場所の問題点を、精密機器製造業は「自社内の教育訓練の指導者の人材がない」（46.3%）といった自社の教育訓練体制の問題点を挙げており、業種によって教育訓練の問題点に違いがみられる。さらに、正規従業員数別にみると「授業料が高すぎて外部教育訓練機関が利用できない」と「自社の近くに適切な教育訓練機関がない」は規模にかかわらず共通した問題点であるものの、規模の大きい企業ほど「自社内の教育訓練の指導者の人材がない」が、規模の小さい企業ほど「従業員に教育訓練を受ける意欲が見られない」および「適切な研修コースのある教育訓練機関がない」が問題となっている。それぞれの回答率は「自社内の教育訓練の指導者の人材がない」については「10～50人未満」の42.5%から「100～300人未満」の45.2%へと増加しているのに対して、「従業員に教育訓練を受ける意欲が見られない」および「適切な研修コースのある教育訓練がない」については、14.9%、25.4%から、12.2%、12.2%へと減少している。

図表4-6. 経営特性別にみた教育訓練の問題点(MA)

	合計	(単位:%)										
		仕事が忙しくて教育訓練の時間が確保できない	自社内に教育訓練の指導者の人材がない	管理職が教育訓練に熱心がない	適切な研修コースのある教育訓練機関がない	授業料が高すぎて外部の教育訓練機関が利用できない	どこでどのような教育訓練をしているかわからない	教育・研修は行いたいかわからない	自社の近くに適切な教育訓練機関がない	従業員に教育訓練を受ける意欲が見られない	その他	特に困っていることはない
全体	458 100.0	246 53.7	194 42.4	62 13.5	84 18.3	84 18.3	31 6.8	20 4.4	78 17.0	58 12.7	11 2.4	70 15.3
【業種別】												
一般機械製造業	98 100.0	58 59.2	39 39.8	15 15.3	16 16.3	15 15.3	7 7.1	6 6.1	13 13.3	17 17.3	2 2.0	13 13.3
電気機器製造業	187 100.0	95 50.8	78 41.7	29 15.5	34 18.2	36 19.3	11 5.9	8 4.3	40 21.4	20 10.7	5 2.7	31 16.6
輸送用機器製造業	13 100.0	9 69.2	4 30.8	1 7.7	1 7.7	4 30.8	0 0.0	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	1 7.7
精密機器製造業	82 100.0	42 51.2	38 46.3	11 13.4	16 19.5	16 19.5	7 8.5	3 3.7	12 14.6	9 11.0	3 3.7	11 13.4
その他の製造業	76 100.0	41 53.9	34 44.7	6 7.9	17 22.4	12 15.8	6 7.9	3 3.9	12 15.8	10 13.2	1 1.3	14 18.4
【正規従業員数別】												
10人未満	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
10人～50人未満	134 100.0	69 51.5	57 42.5	16 11.9	34 25.4	27 20.1	12 9.0	7 5.2	20 14.9	20 14.9	5 3.7	18 13.4
50人～100人未満	138 100.0	79 57.2	59 42.8	22 15.9	24 17.4	26 18.8	8 5.8	3 2.2	23 16.7	18 13.0	2 1.4	18 13.0
100人～300人未満	115 100.0	63 54.8	52 45.2	15 13.0	14 12.2	22 19.1	7 6.1	8 7.0	17 14.8	14 12.2	1 0.9	19 16.5
300人以上	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0

事業特性との関連

事業活動との関連で第1に業務範囲別にみると（図表4-7を参照）、一貫型企业で「自社内の教育訓練の指導者の人材がない」（47.0%）、「授業料が高すぎて外部教育訓練機関が利用できない」（22.3%）、「管理職が教育訓練に熱心でない」（16.9%）といった多様な問題を抱えているのに対して、生産加工特化型企业は「適切な研修コースがある教育訓練機関がない」（23.5%）、「自社の近くに適切な教育訓練機関がない」（19.7%）といった教育訓練機関に関する問題点を挙げている。

第2に、新製品開発等の計画の有無別では、計画のある企業では「忙しくて教育訓練の時間が確保できない」（55.0%）、「自社内に教育訓練の指導者の人材がない」（44.3%）、「管理職が教育訓練に熱心でない」（14.1%）、「授業料が高すぎて外部教育訓練機関が利用できない」（21.6%）といった問題を挙げているのに対して、計画のない企業では「適切な研修コースのある教育訓練機関がない」（19.3%）、「自社の近くに適切な教育訓練機関がない」（18.1%）、「従業員に教育訓練を受ける意欲が見られない」（14.5%）といった問題に頭を悩ませている。

図表4-7. 事業活動からみた教育訓練の問題点(MA)

(単位: 96)

	合計	仕事が忙しくて教育訓練の時間が確保できない	自社内に教育訓練の指導者の人材がない	管理職が教育訓練に熱心でない	適切な研修コースのある教育訓練機関がない	授業料が高すぎて外部教育訓練機関が利用できない	どこでどのような教育訓練をしているかわからない	教育・研修は行いたいが何を教えたいかわからない	自社の近くに適切な教育訓練機関がない	従業員に教育訓練を受ける意欲が見られない	その他	特に困っていることはない
全体	458 100.0	246 53.7	194 42.4	62 13.5	84 18.3	84 18.3	31 6.8	20 4.4	78 17.0	58 12.7	11 2.4	70 15.3
【業務範囲別】												
開発設計加工一貫型	166 100.0	92 55.4	78 47.0	28 16.9	23 13.9	37 22.3	12 7.2	8 4.8	20 12.0	22 13.3	3 1.8	19 11.4
開発設計中心型	19 100.0	7 36.8	7 36.8	4 21.1	2 10.5	4 21.1	3 15.8	4 21.1	2 10.5	3 15.8	3 5.3	6 31.6
設計・生産加工型	67 100.0	40 59.7	30 44.8	6 9.0	18 26.9	13 19.4	2 3.0	0 0.0	12 17.9	8 11.9	3 4.5	11 16.4
生産加工特化型	132 100.0	69 52.3	52 39.4	15 11.4	31 23.5	20 15.2	8 6.1	6 4.5	26 19.7	16 12.1	2 1.5	19 14.4
【新製品開発等の計画の有無別】												
ある	291 100.0	160 55.0	129 44.3	41 14.1	52 17.9	63 21.6	20 6.9	13 4.5	48 16.5	33 11.3	8 2.7	40 13.7
ない	166 100.0	86 51.8	64 38.6	21 12.7	32 19.3	21 12.7	11 6.6	7 4.2	30 18.1	24 14.5	3 1.8	30 18.1

経営状態との関連

経営状態との関連では（図表4-8を参照）、第1に経常利益水準別の結果をみると、利益水準が悪くなるほど「授業料が高すぎて外部の教育訓練機関が利用できない」問題を抱えているため、それを社内で補おうとするものの、「自社内の教育訓練の指導者の人材がない」「管理職が教育訓練に熱心でない」といった指導者不足、管理職の認識の低さといった問題点に悩ませている。そうすると黒字の企業ほどそうした問題が解消され、何一つ問題はなくなるかということそうではなく、企業業績が好調なために従業員の「仕事が忙しくて教育訓練の時間が確保できない」といった問題を抱えている。第2に正規従業員数の変化別でみると、増加している企業ほど「仕事が忙しくて教育訓練の時間が確保できない」うえ、「自社の近くに適切な教育訓練機関がない」といった問題に直面している。それに対して減少している企業ほど「管理職が教育訓練に熱心でない」「従業員に教育訓練を受ける意欲が見られない」といった教育訓練に携わる人の意識の問題を挙げている。

図表4-8. 経営状態別からみた教育訓練の問題点(MA)

	合計	仕事が忙しくて教育訓練の時間が確保できない	自社内に教育訓練の指導者の人材がない	管理職が教育訓練に熱心でない	適切な研修コースのある教育訓練機関がない	授業料が高すぎて外部の教育訓練機関が利用できない	どこでどのような教育訓練をしているかわからない	教育・研修は行いたいかわからない	自社の近くに適切な教育訓練機関がない	従業員に教育訓練を受ける意欲がみられない	その他	特に困っていることはない
全体	458 100.0	246 53.7	194 42.4	62 13.5	84 18.3	84 18.3	31 6.8	20 4.4	78 17.0	58 12.7	11 2.4	70 15.3
【決算経常利益の水準別】												
黒字	158 100.0	86 54.4	58 36.7	21 13.3	32 20.3	27 17.1	9 5.7	4 2.5	27 17.1	16 10.1	1 0.6	31 19.6
やや黒字	155 100.0	85 54.8	69 44.5	18 11.6	25 16.1	25 16.1	9 5.8	7 4.5	28 18.1	20 12.9	5 3.2	19 12.3
収支トントン	76 100.0	41 53.9	32 42.1	10 13.2	13 17.1	17 22.4	9 11.8	7 9.2	12 15.8	13 17.1	0 0.0	9 11.8
赤字	63 100.0	32 50.8	30 47.6	12 19.0	14 22.2	15 23.8	4 6.3	2 3.2	11 17.5	8 12.7	5 7.9	10 15.9
【正規従業員数の変化別】												
増加	142 100.0	90 63.4	64 45.1	15 10.6	33 23.2	24 16.9	11 7.7	4 2.8	34 23.9	13 9.2	2 1.4	19 13.4
やや増加	94 100.0	52 55.3	33 35.1	10 10.6	13 13.8	16 17.0	9 9.6	4 4.3	14 14.9	8 8.5	0 0.0	15 16.0
横ばい	103 100.0	49 47.6	36 35.0	12 11.7	17 16.5	15 14.6	6 5.8	4 3.9	14 13.6	14 13.6	4 3.9	20 19.4
減少+やや減少	119 100.0	55 46.2	61 51.3	25 21.0	21 17.6	29 24.4	5 4.2	8 6.7	16 13.4	23 19.3	5 4.2	16 13.4