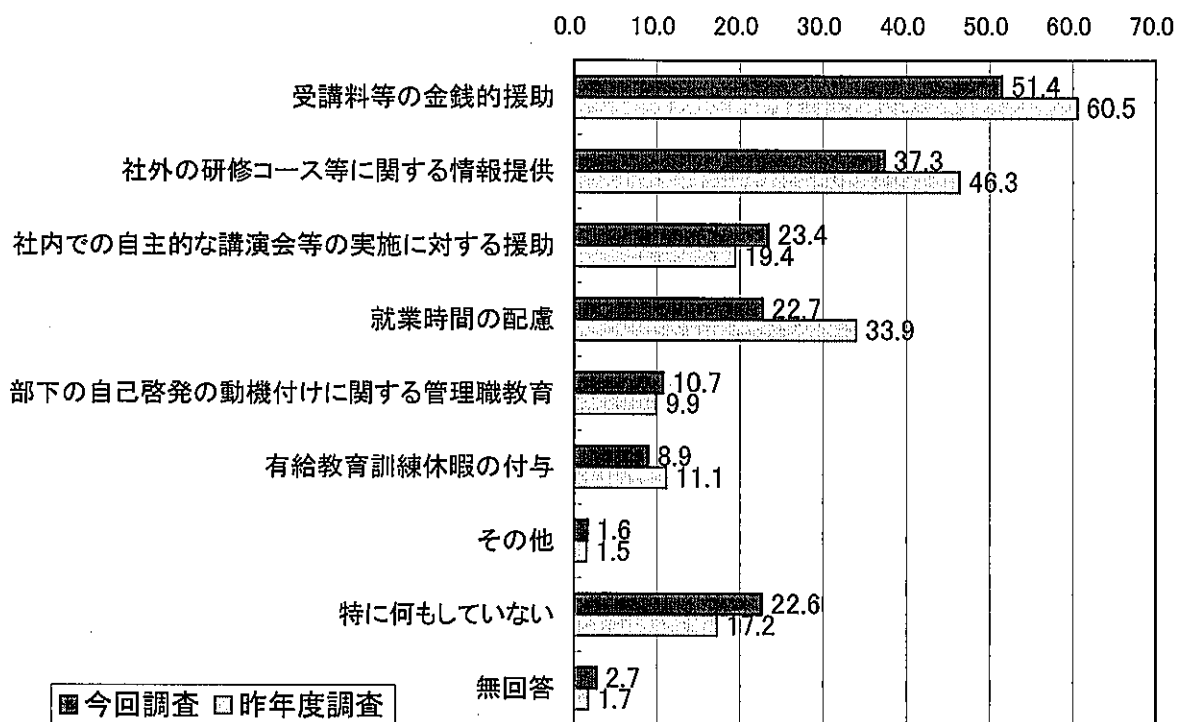


### 13 従業員の自己啓発に対する支援状況

従業員の自己啓発を推進するため、約5割の企業が「受講料等の金銭的援助」を実施。その他、「社外の研修コース等に関する情報提供」、「社内での自主的な講演会等の実施に対する援助」や「就業時間の配慮」をしている企業も多い。

従業員の自己啓発に対する支援状況(複数回答) (%)

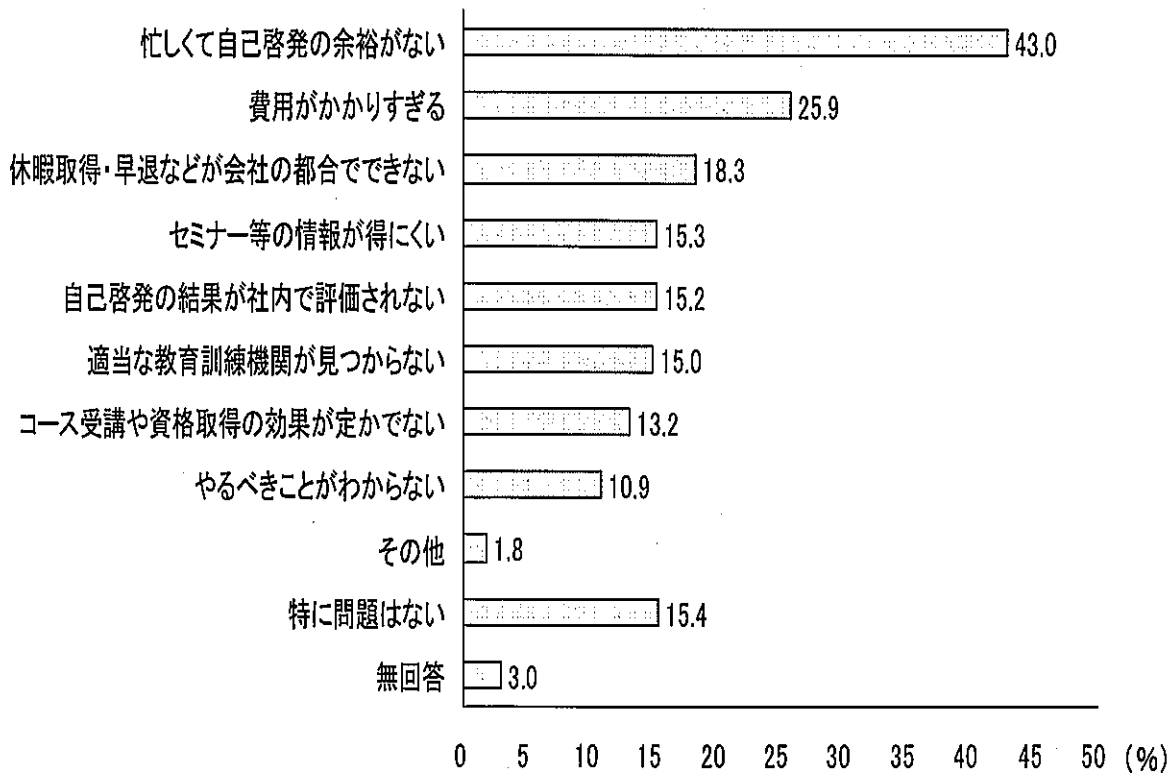


資料: 厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成14年度 日本労働研究機構)

## 14 自己啓発にあたっての問題点(複数回答)

自己啓発にあたっての問題点としては、「忙しくて自己啓発の余裕がない」をあげた者の割合が最も高く(43.0%)、次いで「費用がかかりすぎる」(25.9%)、「休暇取得・早退などが会社の都合でできない」(18.3%)となっている。

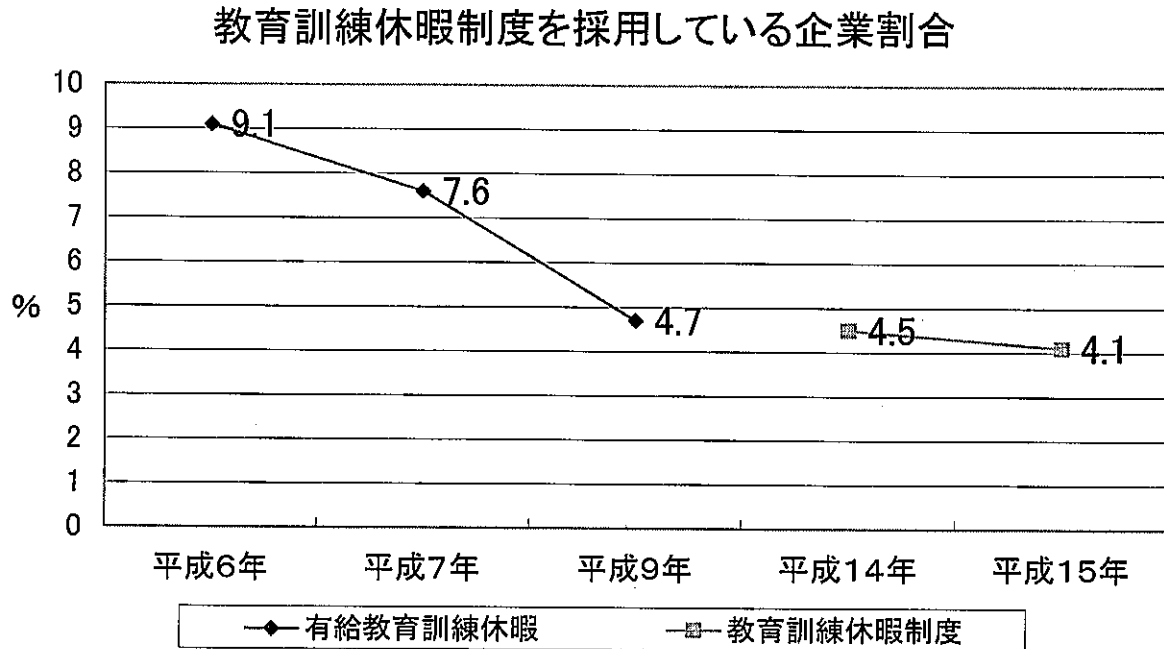
自己啓発にあたっての問題点(複数回答)



資料:厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成13年 日本労働研究機構)

## 15 教育訓練休暇制度を採用している企業割合

教育訓練休暇制度を採用している企業割合は減少している。



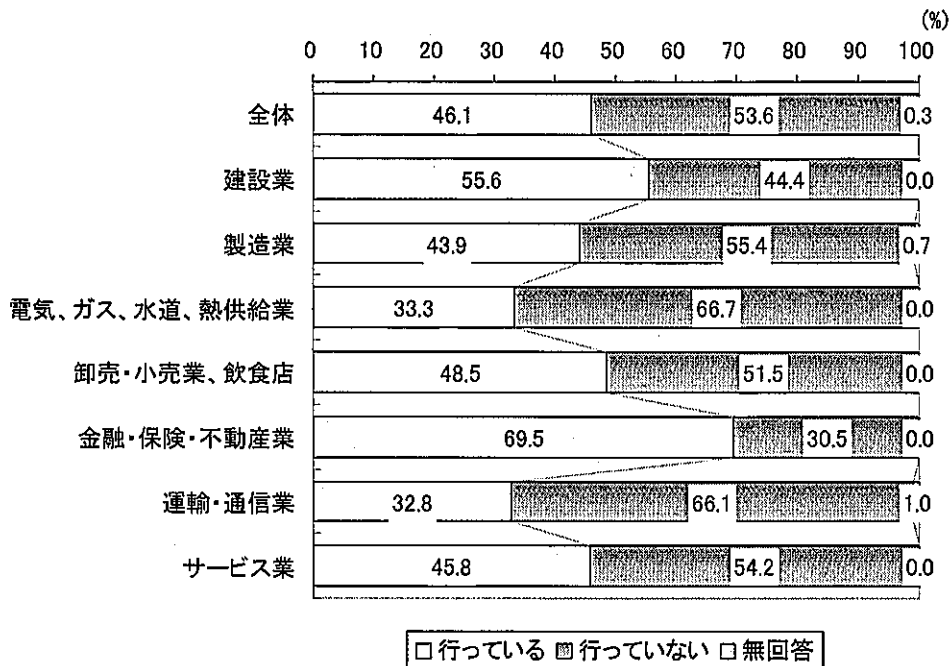
(出典)「賃金労働時間制度等総合調査」(平成6, 7, 9年 厚生労働省)  
「就労条件総合調査」(平成14, 15年 厚生労働省)

【定義】有給教育訓練休暇：職業能力開発促進法第10条の3第2項にいう職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇  
教育訓練休暇制度：職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇

## 16 職業能力評価実施状況

職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社組織で作成された評価基準や、既存の各種資格に基づいて評価を実施する職業能力評価についての実施状況を尋ねたところ、「行っている」企業は全体の46.1%であった。

職業能力評価の実施状況（業種別）



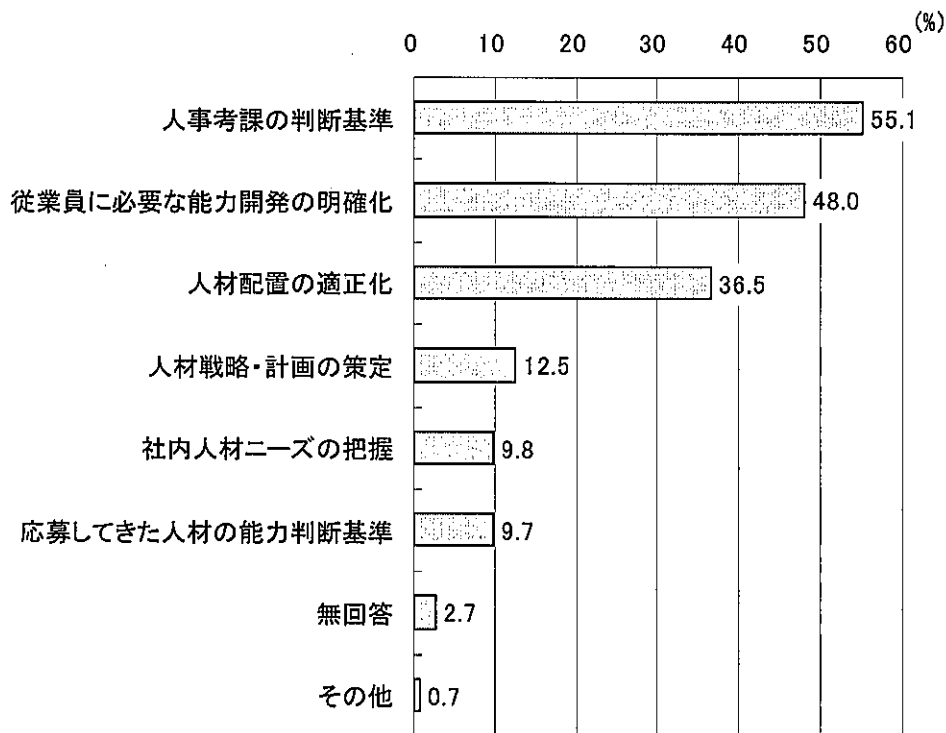
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

(平成15年度 日本労働研究機構)

## 1.7 職業能力評価のねらい

職業能力評価のねらいについて尋ねたところ、「人事考課の判断基準」との回答が55.1%と最も多く、次いで「従業員に必要な能力開発の明確化」(48.0%)、「人材配置の適正化」(36.5%)であった。

職業能力評価のねらい (主なもの2つまで)

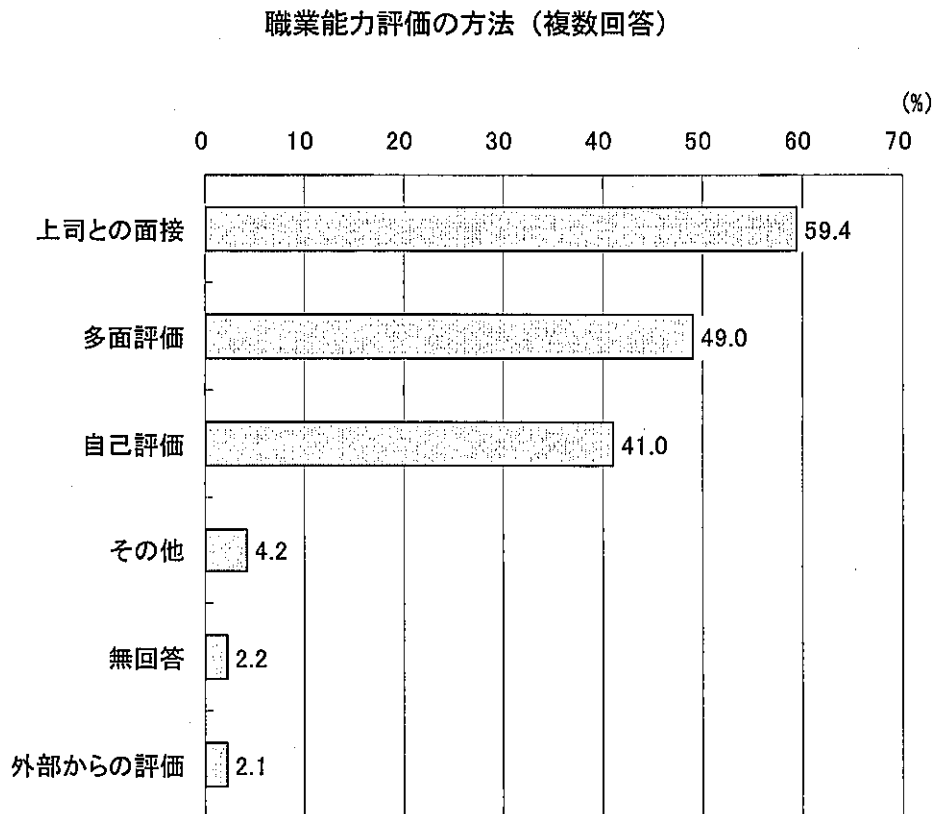


資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

(平成15年度 日本労働研究機構)

## 18 職業能力評価の方法

職業能力評価の方法については、「上司との面接」が最も多く59.4%であった。次いで、「多面評価」(49.0%)、「自己評価」(41.0%)となっている。「外部からの評価」については2.1%と少なかった。



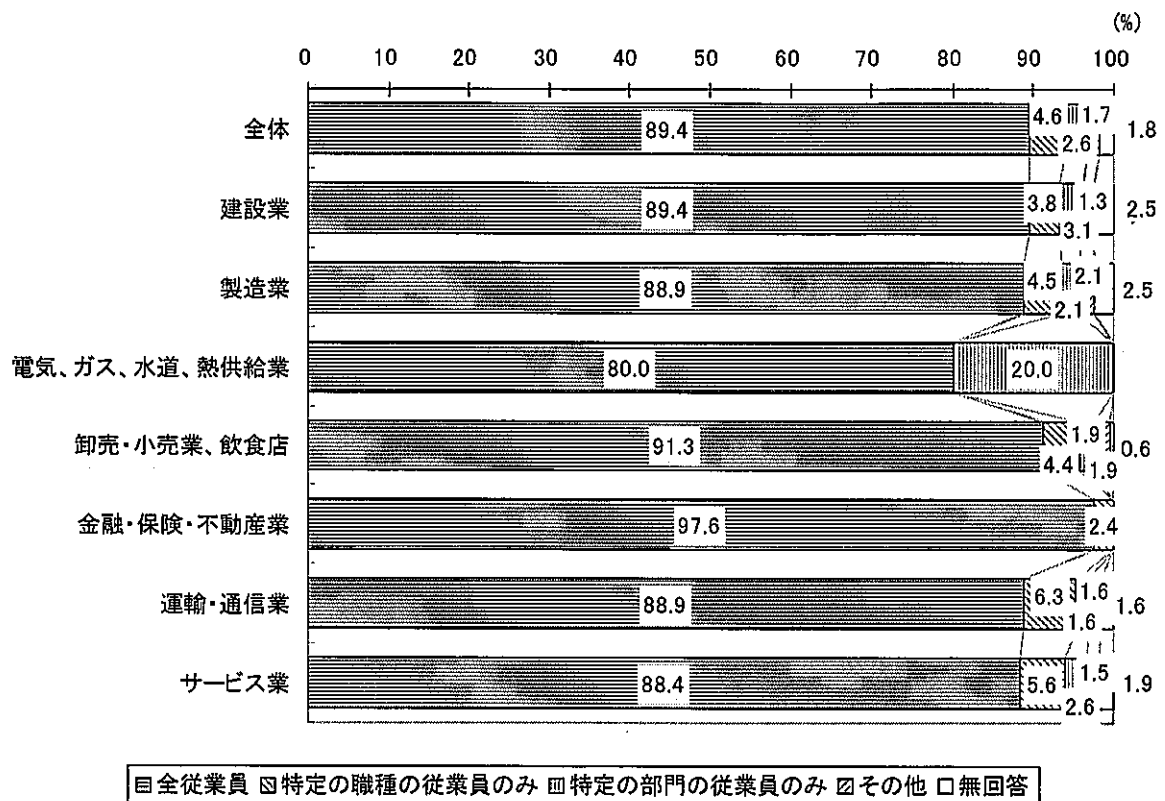
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

(平成15年度 日本労働研究機構)

## 19 職業能力評価の対象者

職業能力評価を受ける対象者については、「全従業員」との回答が最も多く 89.4%であった。

職業能力評価の対象者



(1)

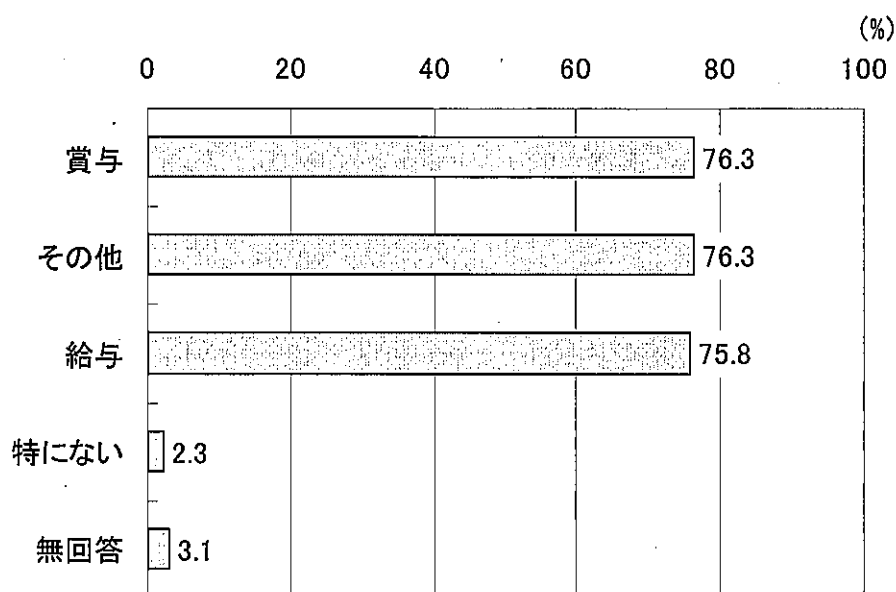
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

(平成15年度 日本労働研究機構)

## 20 個人への結果の反映方法

職業能力評価の個人への結果の反映方法については、「賞与」、「その他」がともに76.3%と多く、次いで「給与」(75.8%)であった。

個人への結果の反映方法 (複数回答)



資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

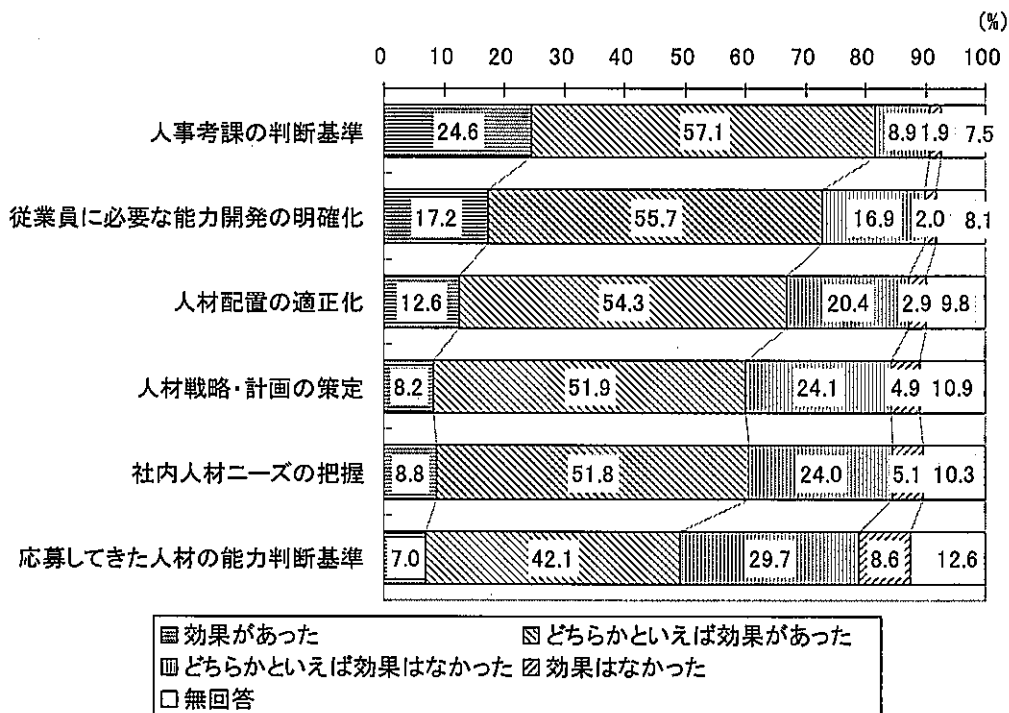
(平成15年度 日本労働研究機構)



## 2 1 職業能力評価の効果

職業能力評価の効果について、人事考課の判断基準に対して「効果あり」（「効果があった」、「どちらかといえば効果があった」の回答計）は81.7%、従業員に必要な能力開発の明確化に対しては72.9%、人材配置の適正化に対しては66.9%、人材戦略・計画の策定の把握に対しては60.1%、社内人材ニーズの把握に対しては60.6%、応募してきた人材の能力判断基準に対しては49.1%であった。

職業能力評価の効果



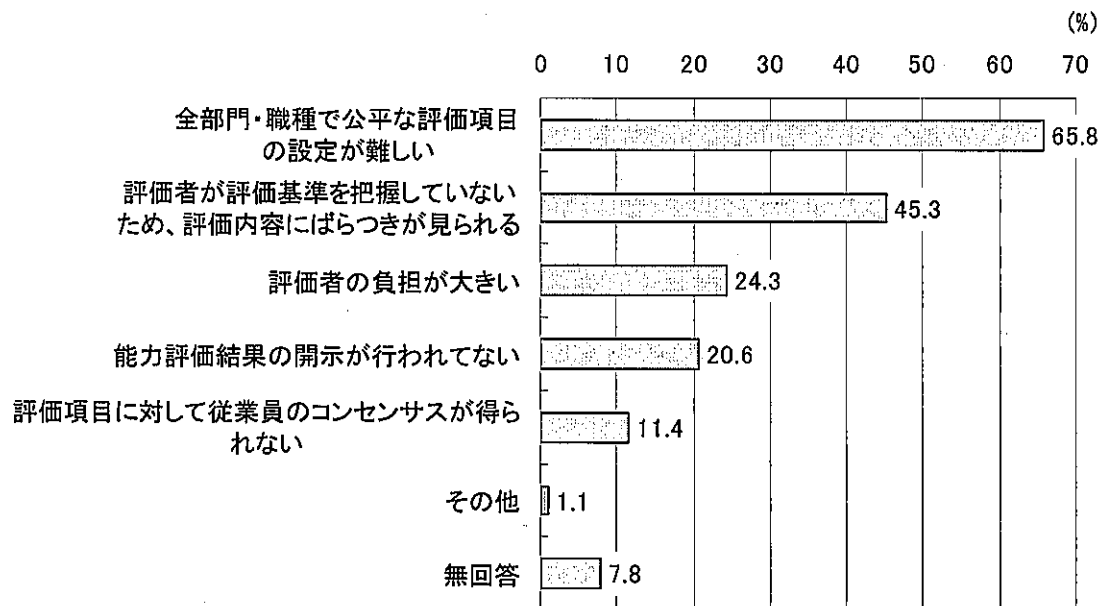
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

(平成15年度 日本労働研究機構)

## 22 職業能力評価の持つ問題点

現行の職業能力評価制度に関して問題であると感じている点については、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」が最も多く65.8%であった。次いで、「評価者が評価基準を把握していないため、評価内容にばらつきが見られる」（45.3%）、「評価者の負担が大きい」（24.3%）、「能力評価結果の開示が行われてない」（20.6%）、「評価項目に対して従業員のコンセンサスが得られない」（11.4%）であった。

職業能力評価の持つ問題点（複数回答）



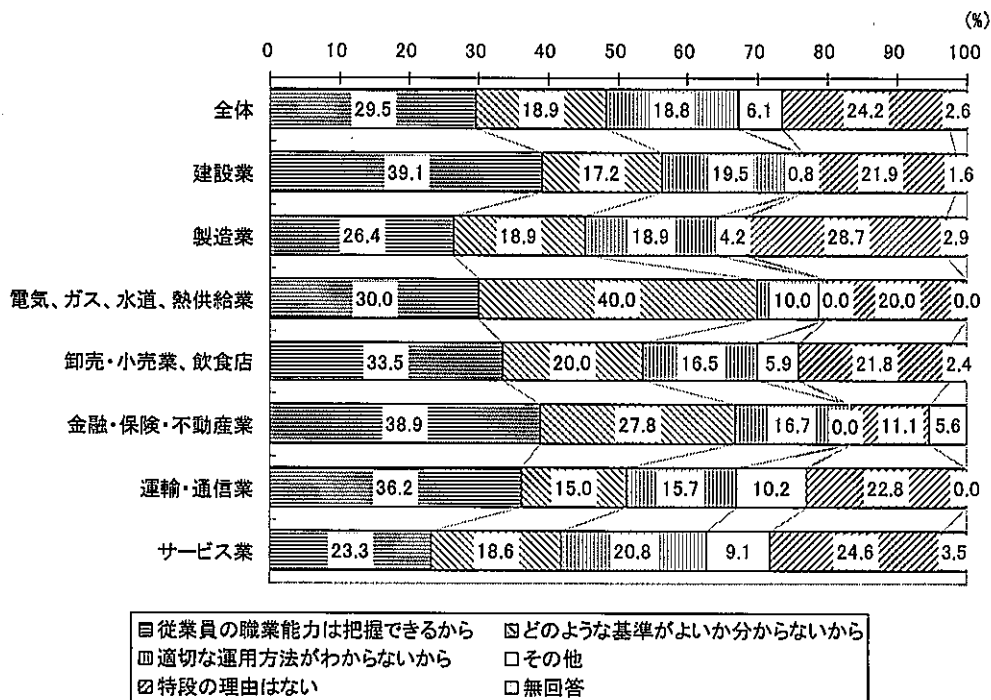
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

（平成15年度 日本労働研究機構）

## 2 3 導入していない理由

導入していない理由を尋ねたところ、「従業員の職業能力は把握できるから」との回答が最も多く、29.5%であった。次いで「どのような基準がよいか分からない」（18.9%）、「適切な運用方法がわからないから」（18.8%）となった。「特段の理由はない」は24.2%であった。

導入していない理由（業種別）



(2)

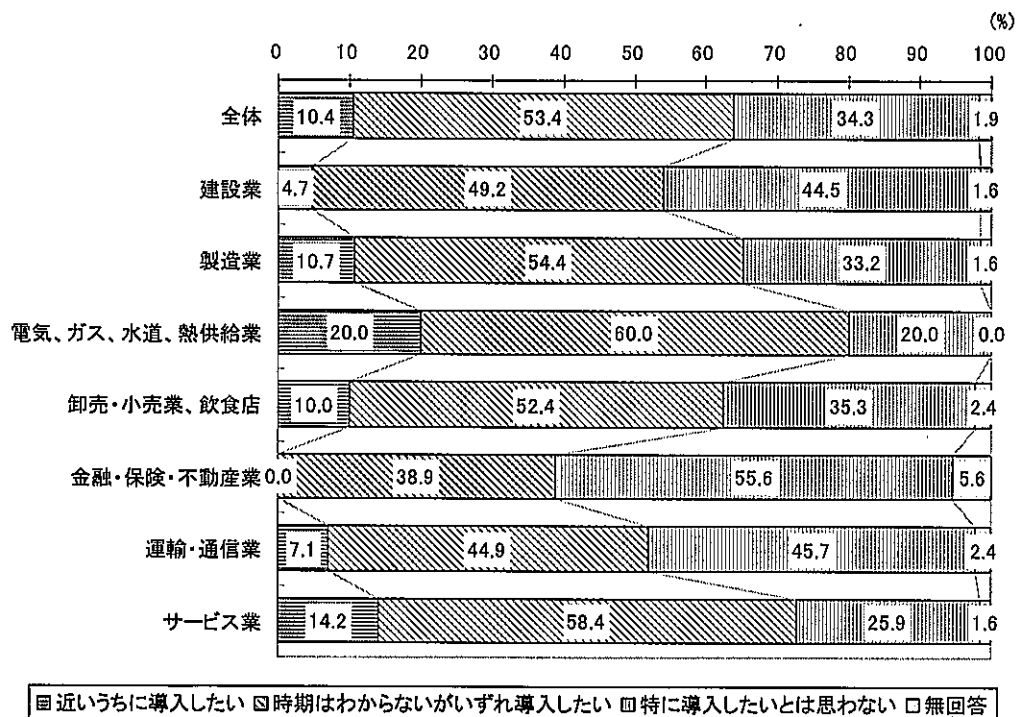
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

(平成15年度 日本労働研究機構)

## 24 今後の導入意向

今後の職業能力評価制度の導入意向については、「近いうちに導入したい」が10.4%、「時期は未定だがいずれ導入したい」が53.4%、と6割以上の企業が導入に前向き。

今後の導入意向（業種別）



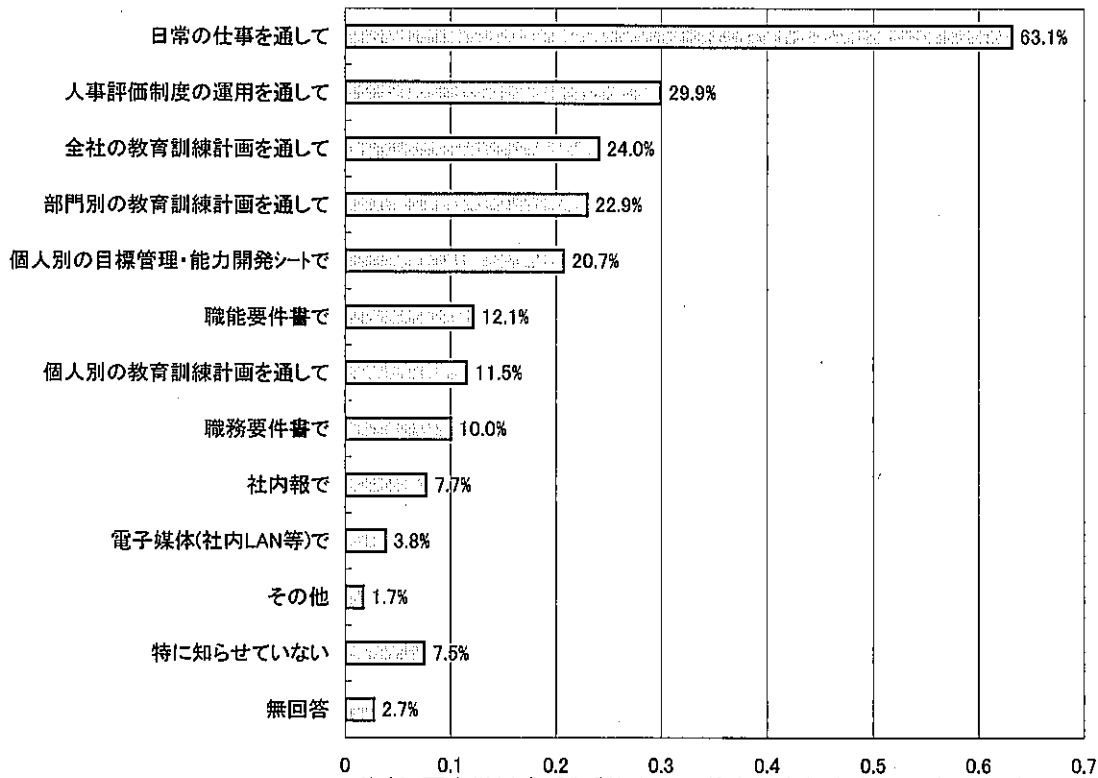
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」

(平成15年度 日本労働研究機構)

## 25 従業員に求める能力の知らせ方

個人に求めている能力をその個人に知らせる方法については、「個人別の教育訓練計画を通して」(11.5%)の方法が活用されることは少なく、「日常の仕事を通して」(63.1%)や「人事評価制度の運用を通して」(29.9%)とする企業が多い。

従業員に求める能力の知らせ方(複数回答)



資料:厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成14年度 日本労働研究機構)

## 26 従業員のキャリア形成を進めるための情報提示状況

従業員に対しては、「社外の教育訓練、自己啓発に関する情報」、「社内の教育訓練に関する情報」を提示する企業の割合が高い。

従業員のキャリア形成を進めるための情報提示状況（複数回答）

（単位：％）

	総数	企業が従業員に求める人材要件についての情報	能力を修得した後の処遇についての情報	社内の教育訓練に関する情報	社外の教育訓練、自己啓発に関する情報	社内の仕事内容と必要とされる能力についての情報	将来のキャリアルト、能力開発機会についての情報	キャリア形成について相談できる機関についての情報	その他	特に提示していない	無回答
全体	100.0 2063	27.3 564	18.3 377	30.2 623	39.0 804	28.6 589	3.6 74	1.7 36	0.3 7	27.7 571	5.1 106
【業種別】											
建設業	315	29.8	31.7	31.4	48.6	37.5	2.5	1.6	0.3	17.8	4.4
製造業	646	25.2	12.7	31.4	40.9	25.4	3.6	1.1	0.3	28.9	5.9
電気、ガス、水道、熱供給業	18	27.8	27.8	22.2	55.6	38.9	-	-	-	11.1	-
卸売・小売業、飲食店	309	23.9	11.0	23.6	30.4	25.9	3.6	1.0	1.0	35.3	4.2
金融・保険・不動産業	54	35.2	27.8	46.3	63.0	24.1	7.4	-	-	16.7	1.9
運輸・通信業	183	22.4	13.1	22.4	27.9	24.6	2.2	4.9	-	35.5	7.1
サービス業	486	31.9	22.6	33.5	37.2	31.3	4.7	1.9	0.2	25.7	4.7
【正社員数別】											
30人未満	160	25.0	14.4	24.4	26.3	26.3	3.1	1.3	-	38.8	6.9
30～49人	605	25.1	17.4	21.8	34.0	28.6	2.8	3.1	0.5	30.4	5.8
50～99人	581	29.1	21.3	28.4	41.7	31.8	3.4	0.9	0.3	25.3	5.9
100～299人	510	26.7	17.5	34.3	40.0	26.7	3.1	1.2	0.2	27.6	3.9
300人以上	164	32.3	18.3	60.4	58.5	26.8	9.1	1.2	0.6	15.2	1.8
【大卒比率別】											
10%未満	788	22.6	18.4	24.0	30.5	29.2	1.6	1.6	0.4	33.6	6.1
10～30%未満	651	28.9	19.4	32.4	43.6	30.0	4.9	2.2	0.5	24.1	4.5
30～50%未満	281	30.6	19.6	38.4	48.4	24.6	2.1	1.4	0.4	21.4	4.6
50%以上	258	33.3	15.5	35.3	42.2	28.3	8.1	1.6	-	25.6	2.7

資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」（平成14年度 日本労働研究機構）

## 27 従業員にキャリア形成を考えてもらう場

従業員にキャリア形成を考えてもらう場としては、「上司との面談」が最も重視されている。

従業員にキャリア形成を考えてもらう場（複数回答）

（単位：%）

	総数	上司との面談	自己申告制度	長期の休暇	階層別研修	キャリアの相談を受ける制度	人事部門の担当者との面談	教育訓練機会の情報提供を通して	キャリアアップのための研修	その他の研修	その他	特に行っていない	無回答
全 体	100.0 2063	46.8 966	32.8 676	0.9 19	23.9 494	2.3 47	8.6 178	40.0 825	4.7 96	13.7 283	1.4 29	18.2 375	3.3 69
【業種別】													
建設業	315	40.3	37.1	0.3	19.4	2.9	7.3	49.8	4.1	11.7	0.3	13.7	2.2
製造業	646	46.4	28.6	0.9	27.2	0.8	7.0	42.9	4.6	13.0	1.2	21.1	2.6
電気、ガス、水道、熱供給業	18	33.3	44.4	-	38.9	5.6	11.1	38.9	5.6	16.7	-	5.6	5.6
卸売・小売業、飲食店	309	48.9	31.1	0.6	22.7	2.6	9.7	28.8	4.5	12.6	1.6	20.4	4.5
金融・保険・不動産業	54	53.7	50.0	5.6	35.2	1.9	5.6	46.3	3.7	11.1	1.9	13.0	1.9
運輸・通信業	183	41.5	26.8	1.1	15.8	3.3	7.7	32.2	3.3	12.6	2.2	23.5	6.0
サービス業	486	53.7	36.6	1.0	24.5	3.5	12.1	38.9	6.2	16.0	1.9	14.8	3.3
【正社員数別】													
30人未満	160	42.5	24.4	0.6	8.8	3.1	7.5	37.5	6.9	16.9	1.3	25.0	6.3
30～49人	605	40.0	29.4	0.7	12.7	3.1	8.8	39.7	4.0	13.7	1.0	20.8	4.1
50～99人	581	45.1	31.7	1.2	22.9	1.9	8.1	41.7	2.6	12.7	1.2	18.9	2.4
100～299人	510	52.7	35.3	1.0	34.1	1.8	8.4	38.2	3.7	13.3	2.0	15.1	3.3
300人以上	164	61.0	47.0	1.2	51.2	1.8	12.2	43.9	14.6	14.6	1.8	9.8	0.6

資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」（平成14年度 日本労働研究機構）

## 28 従業員へのキャリアプランの提示機会・施策の具体的内容

従業員へのキャリアプランの提示については、「キャリアに関する直属上司との定期的なミーティング」とする企業割合が高い一方、「キャリアカウンセラーなどの外部専門家とのミーティング」とする企業割合は非常に低い。

### 従業員へのキャリアプランの提示機会・施策の具体的内容

	キャリアに関する 定期的なミーティング と 直属上司との	キャリアに関する ミーティング と 人事部との	キャリア デザイン 研修	キャリアに関する 定期的なミーティング と 直属上司以外	キャリア カウンセラー などの 外部 専門家との ミーティング	その他
管理職層	28.0%	6.2%	5.6%	2.7%	1.0%	3.3%
総合職層(非管理職)	35.1%	9.1%	5.4%	2.3%	0.6%	3.1%
専門職層	30.1%	6.0%	3.7%	1.4%	0.6%	2.3%
現業職・専任職層	30.3%	6.6%	3.5%	1.6%	0.4%	1.9%

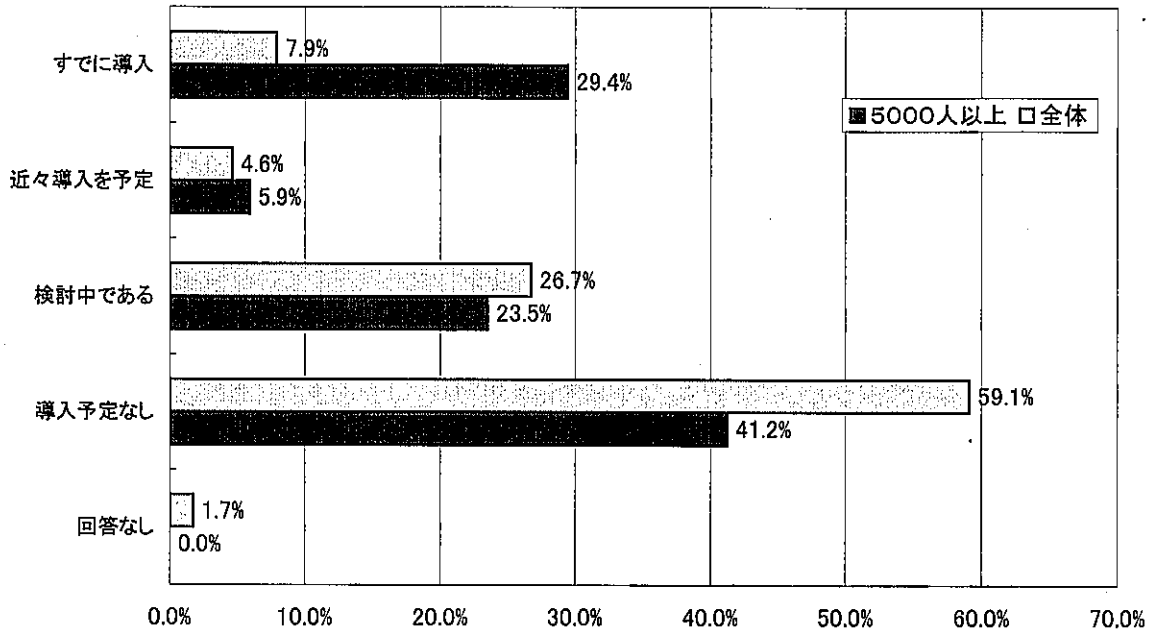
資料:「人材マネジメント調査2001」(平成13年 リクルートワークス研究所)



## 29 キャリアカウンセリング導入状況

5000人以上の大企業では約3割が「すでに導入」と回答している一方、調査対象企業全体では約6割が「導入予定なし」と回答している。

### キャリアカウンセリング導入状況

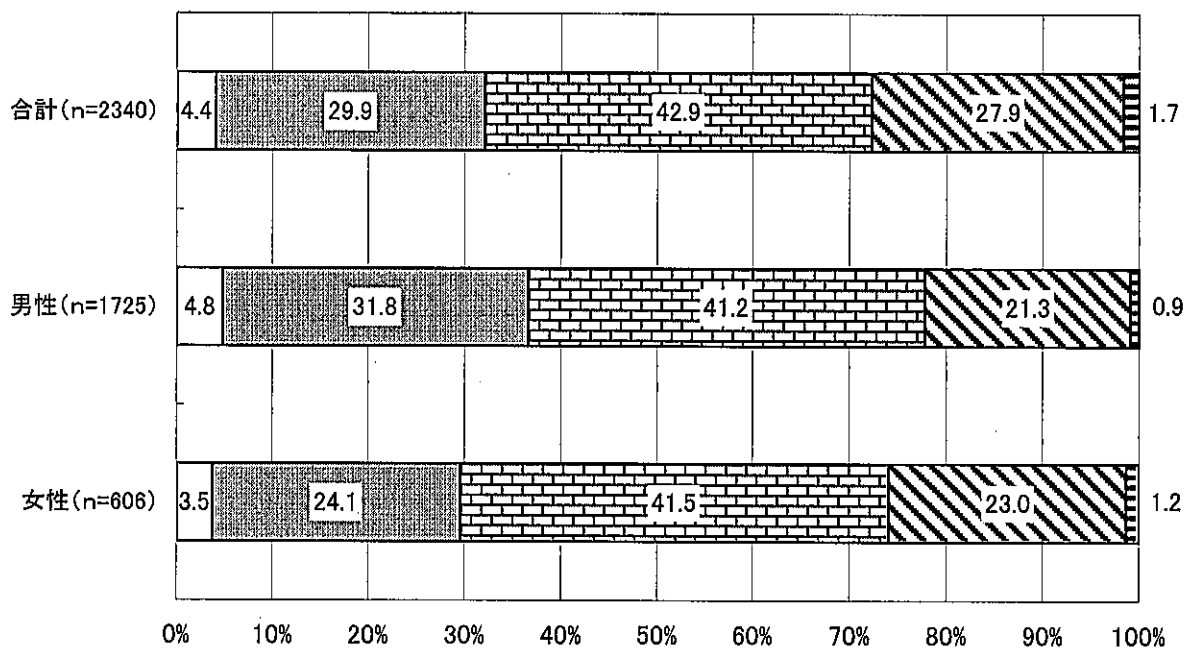


資料:「日本の人事制度の現状と課題」(平成15年度 (財)社会経済生産性本部)

### 30 社内でキャリアの相談やアドバイスをどの程度受けることができるか

約3割の労働者は社内でキャリアの相談やアドバイスを「十分受けることができる」、「ある程度受けることができる」としている。

#### 社内でキャリアの相談やアドバイスをどの程度受けることができるか



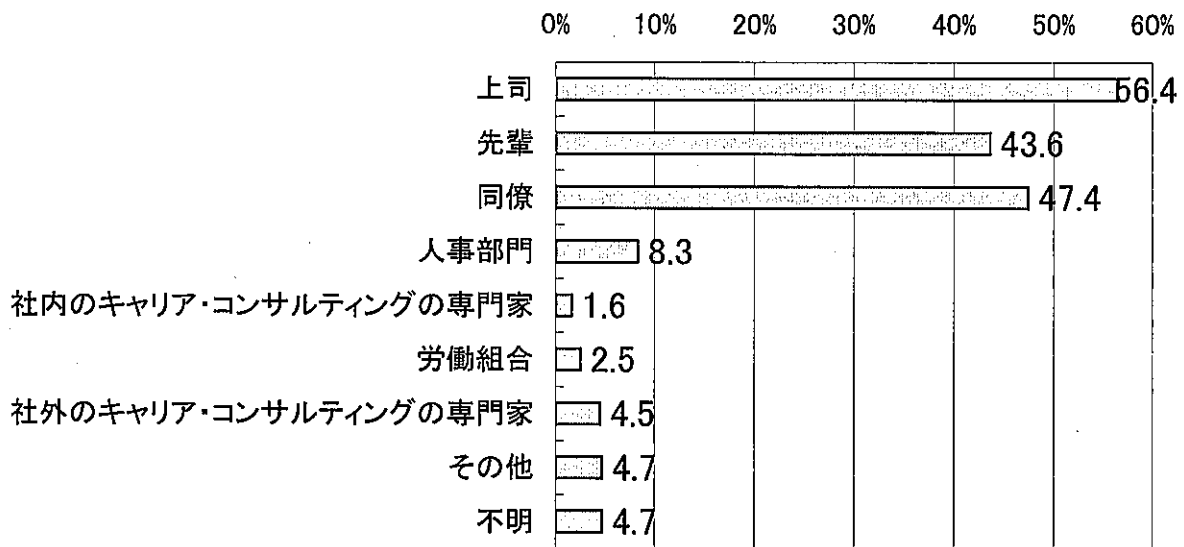
十分受けることができる  
 ある程度受けることができる  
 あまり受けることができない  
 まったく受けることができない  
 不明

資料:労働省委託「職業能力に関する総合調査」(平成12年 三和総合研究所)

### 31 キャリア・コンサルティングの役割を担っている人

「上司」(56.4%)、先輩(43.6%)、同僚(47.4%)がキャリア・コンサルティングを担っている場合が多い。

#### キャリア・コンサルティングの役割を担っている人(従業員調査、複数回答)



資料:労働省委託「職業能力に関する調査報告書」(平成12年 三和総合研究所)