

報道関係者 各位

平成25年3月26日

〔照会先〕

職業能力開発局 総務課基盤整備室

室長 内田 敏之 (内線5960)

専門官 岸田 京子 (内線5970)

(電話代表) 03 (5253) 1111

(直通電話) 03 (3595) 3377

平成24年度「能力開発基本調査」の調査結果を公表 ～昨年に引き続き、企業が能力開発に支出する費用は今後上昇する見込み～

厚生労働省では、このほど、平成24年度「能力開発基本調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

「能力開発基本調査」は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を、正社員^{注1}、正社員以外^{注2}別に明らかにすることを目的としています。本調査は、企業の能力開発の方針などを調べる「企業調査」、事業所の教育訓練の実施状況などを調べる「事業所調査」、労働者の教育訓練の実施状況などを調べる「個人調査」で構成しています。

「企業調査」、「事業所調査」は、常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所を対象に、約7,200企業、約7,000事業所を、また「個人調査」は、調査対象事業所に属している労働者約23,000人を、それぞれ抽出して行っています。

本調査は、平成18年以来毎年実施しており、今回の実施期間は、「企業調査」、「事業所調査」が平成24年10月23日から同年11月22日、「個人調査」が平成24年10月23日から同年12月10日です。

【調査結果のポイント】

1. 企業による能力開発の実績・見込み (企業調査) (別添参考P. 6)

- ・ 正社員一人当たりに対するOFF-JT^{注3}の費用について、「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、昨年に引き続き、今後3年間は「上昇傾向」とする企業割合が高くなっている(31.2%、「過去3年間」と比べて9.8ポイント増加)。正社員以外も同様の傾向。

2. 人材育成の課題 (事業所調査) (同P. 12)

- ・ 人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は68.7%である。
- ・ 問題点として最も多い回答は「指導する人材が不足している」(51.3%)であり、「人材育成を行う時間がない」(44.5%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(40.4%)と続く。

3. 自己啓発の状況・課題 (個人調査) (同P. 34、P. 37)

- ・ 自己啓発を行った人は、正社員では47.7%(23年度43.8%)、正社員以外では22.1%(23年度19.3%)であり、2年連続で上昇。
- ・ 自己啓発を行う上で「問題がある」と感じる人は正社員で79.4%、正社員以外で72.7%である。
- ・ 正社員が感じる問題点については「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(56.5%)が最も多く、「費用がかかりすぎる」(34.4%)が続く。正社員以外については「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(34.8%)が最も多く、「家事・育児が忙しい」(32.5%)が続く。

詳細は別添「参考(1. 調査結果の概要、2. 用語の説明)」をご覧ください。

注1 パートタイム労働者などを除く、雇用期間の定めのない労働者。

注2 「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」などの名称で呼ばれている人。派遣労働者と請負労働者は含まない。

注3 業務命令に基づき、日常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練。

調査結果の概要

1 企業調査

(1) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用(図1、図2)

教育訓練に支出した費用の労働者一人当たり平均額(費用を支出している企業の平均額。以下同じ。)を見ると、OFF-JTは1.4万円(平成23年度調査(以下「前回」という。)1.5万円)、自己啓発支援は0.4万円(前回0.6万円)と、いずれも前回よりやや減少している。

図1 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

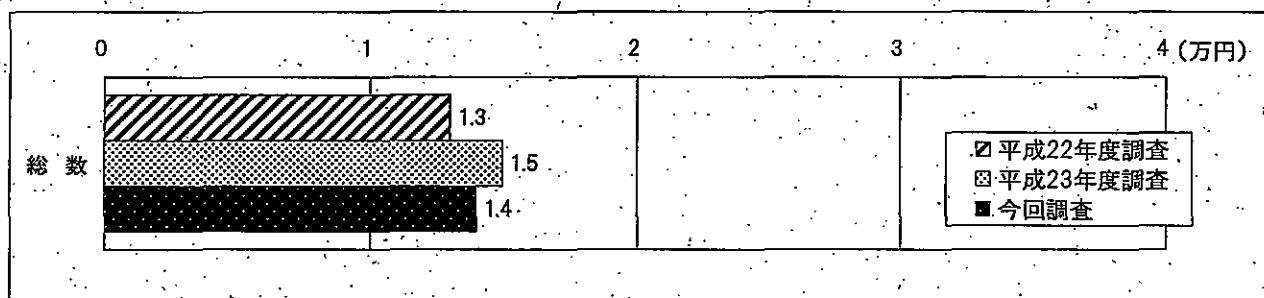
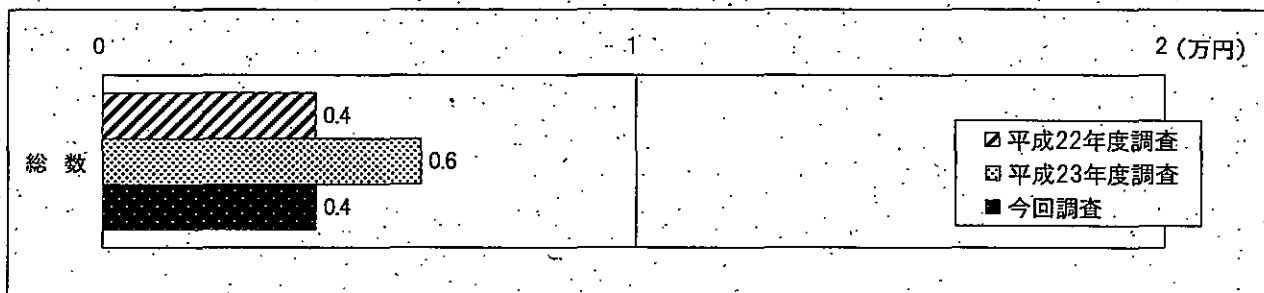


図2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



(2) 労働者に対する能力開発の方針

① 「企業主体」か「労働者個人主体」か-(図3、図4)

正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は75.3%（前回73.8%）と、前回と比べるとやや増加しており、高い水準にある。「労働者個人主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は23.7%（前回25.2%）である。

一方、正社員以外に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は63.3%（前回61.3%）であり、前回と比べるとやや増加している。「労働者個人主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は33.1%（前回35.6%）である。正社員以外に対しては、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業が、正社員に比べると低い水準にある。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業割合が、現在の値より高くなり、正社員では77.1%、正社員以外では64.8%となっている。

図3 能力開発の責任主体（正社員）

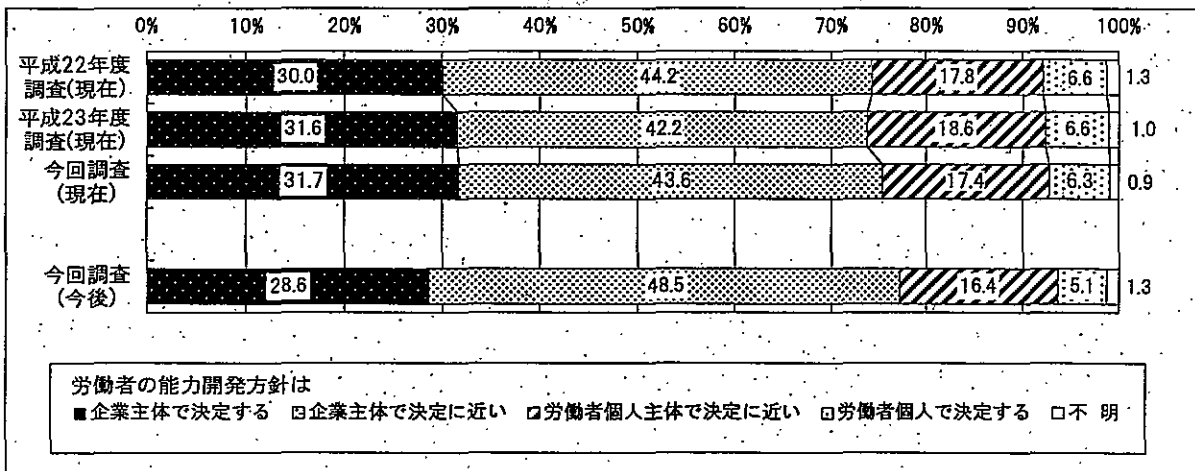
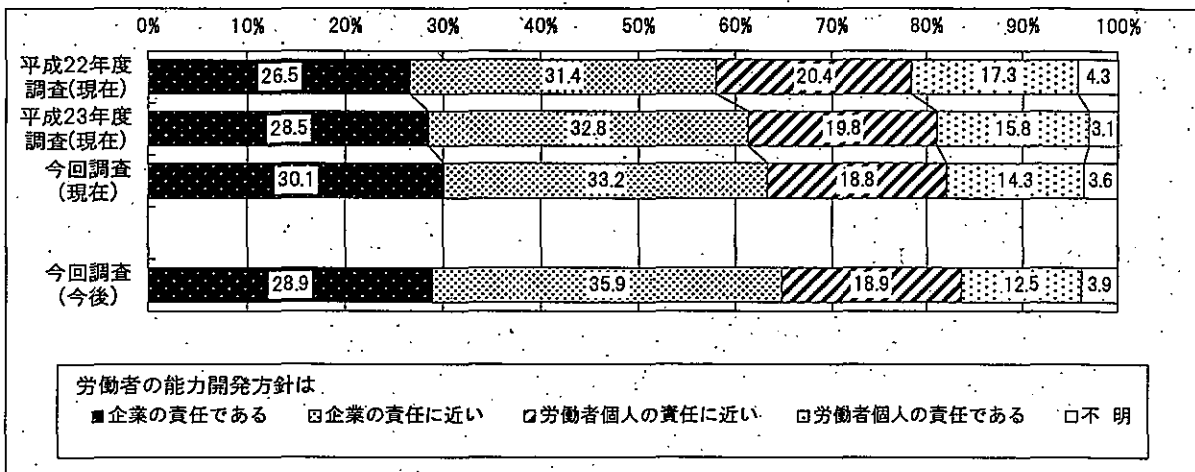


図4 能力開発の責任主体（正社員以外）



② 「選抜重視」か「全体重視」か（図5、図6）

正社員に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は57.0%（前回55.3%）であり、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は41.8%（前回43.3%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は51.9%（前回50.1%）であり、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業は44.3%（前回46.1%）である。

前回と比べると、正社員、正社員以外ともに「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業が増加し、「選抜した労働者の能力を高める教育訓練」の割合を上回った。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「労働者全体の能力を高める教育訓練」を重視する又はそれに近いとする企業割合が高くなり、正社員では63.3%、正社員以外では54.9%となり、前回からほぼ横ばいとなっている。

図5 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員）

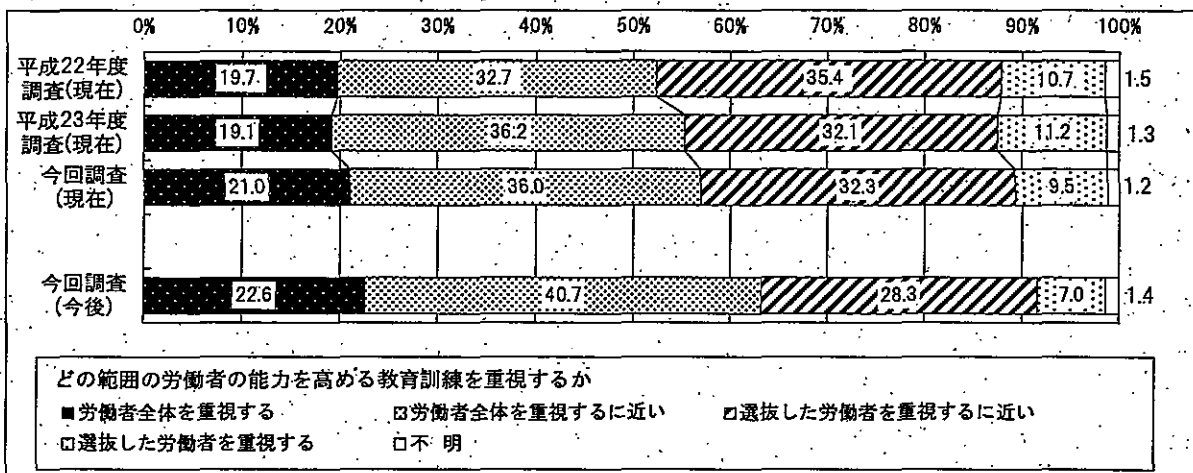
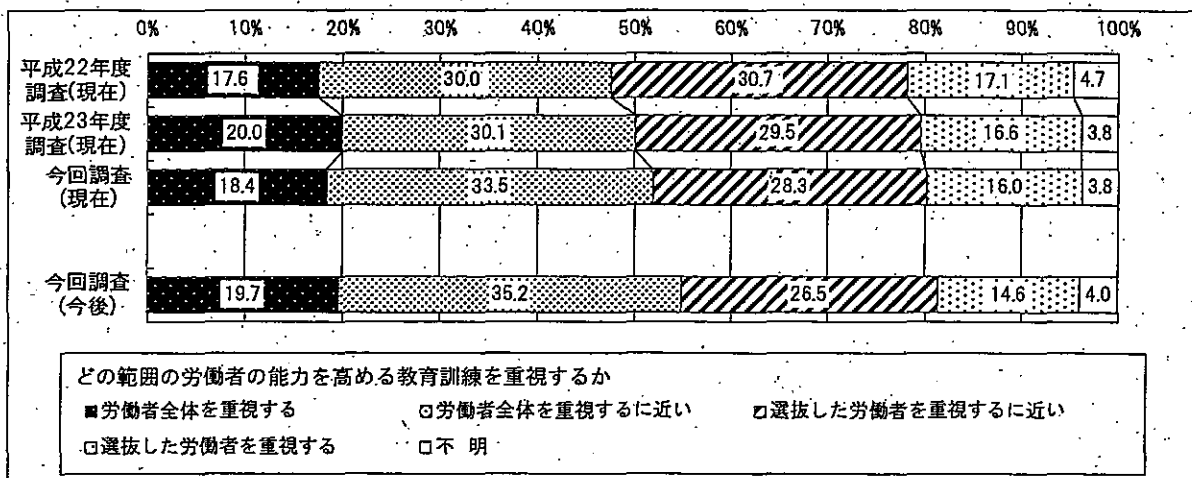


図6 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員以外）



③ 「OJT」か「OFF-JT」か（図7、図8）

正社員に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は74.9%（前回74.9%）であり、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は23.3%（前回23.1%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業が76.4%（前回75.9%）である。

前回と比べると、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は、正社員、正社員以外ともにほぼ横ばいとなっている。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業割合が、現在の値よりもやや高くなり、正社員では27.1%、正社員以外では21.8%となり、前回からほぼ横ばいとなっている。

図7 重視する教育訓練（正社員）

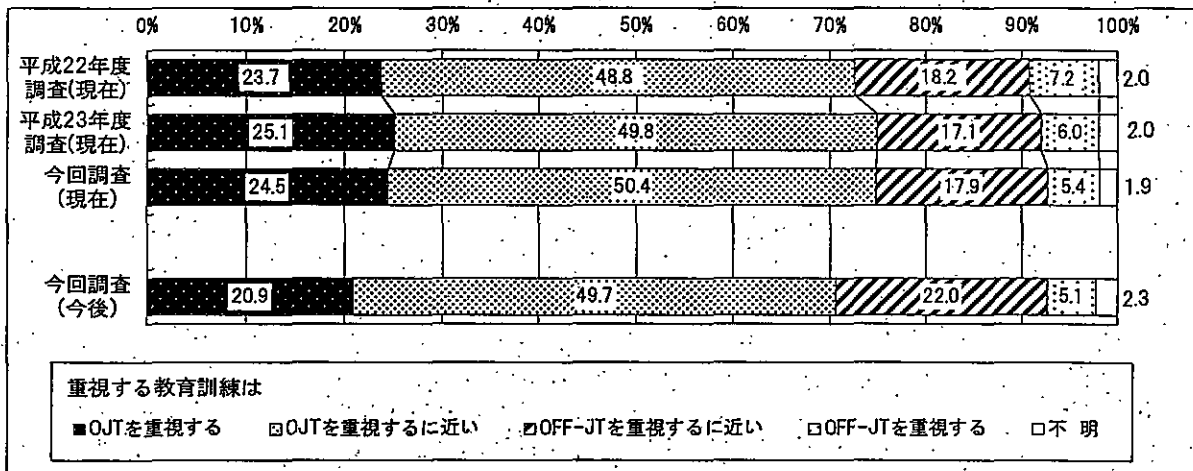
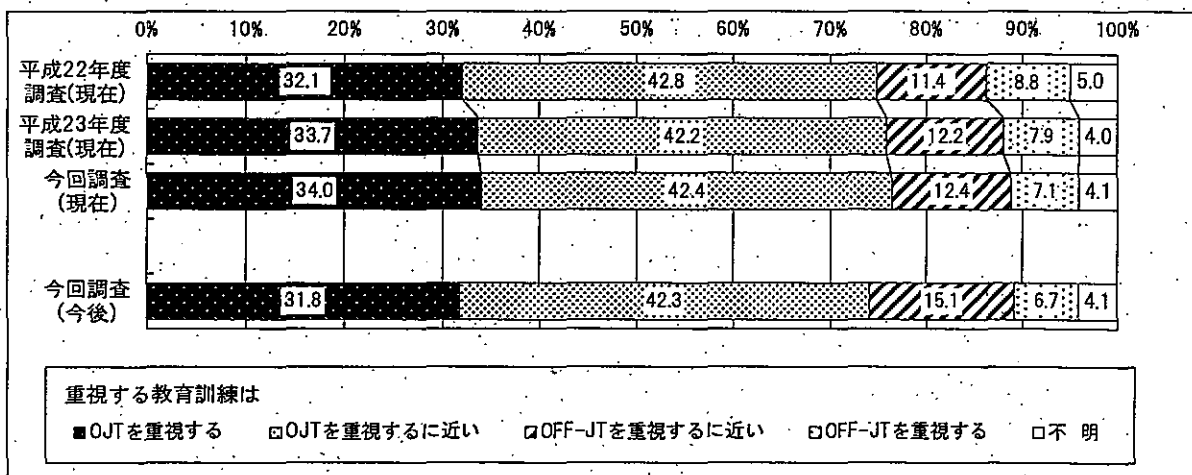


図8 重視する教育訓練（正社員以外）



④ 「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か（図9、図10）

正社員に対する教育訓練の実施方法の方針については、「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業は38.3%（前回38.0%）であり、「社内でする」又はそれに近いとする企業は59.8%（前回60.5%）であった。

一方、正社員以外に対する教育訓練の実施方法の方針については、「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業は22.2%（前回23.5%）、「社内でする」又はそれに近いとする企業は73.7%（前回72.6%）であり、正社員に比べて「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業割合が低い。

前回と比べると、正社員では、「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業はほぼ横ばい、正社員以外はやや減少している。

今後の方向付けを見ると、正社員、正社員以外ともに「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業割合が、現在の値よりもやや高くなっている。

図9 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

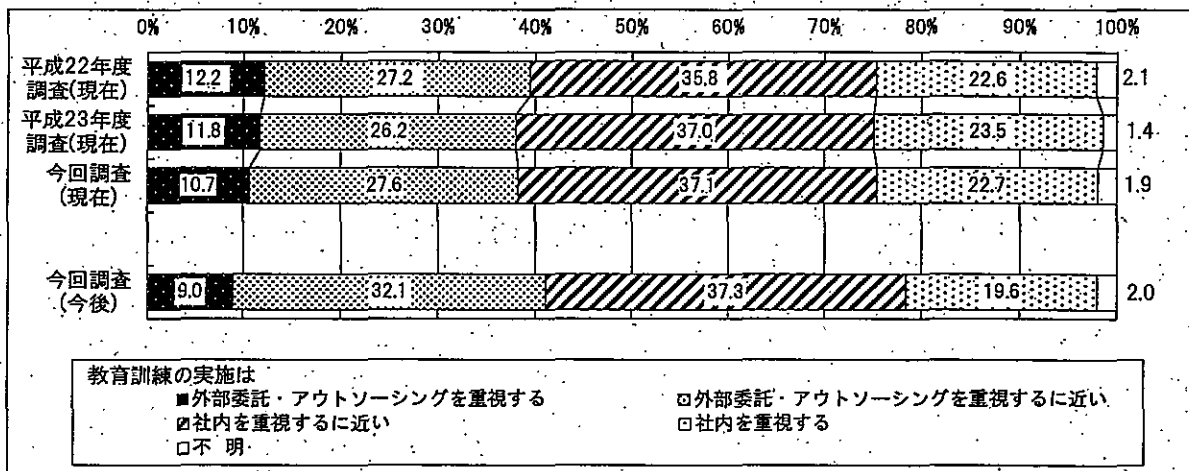
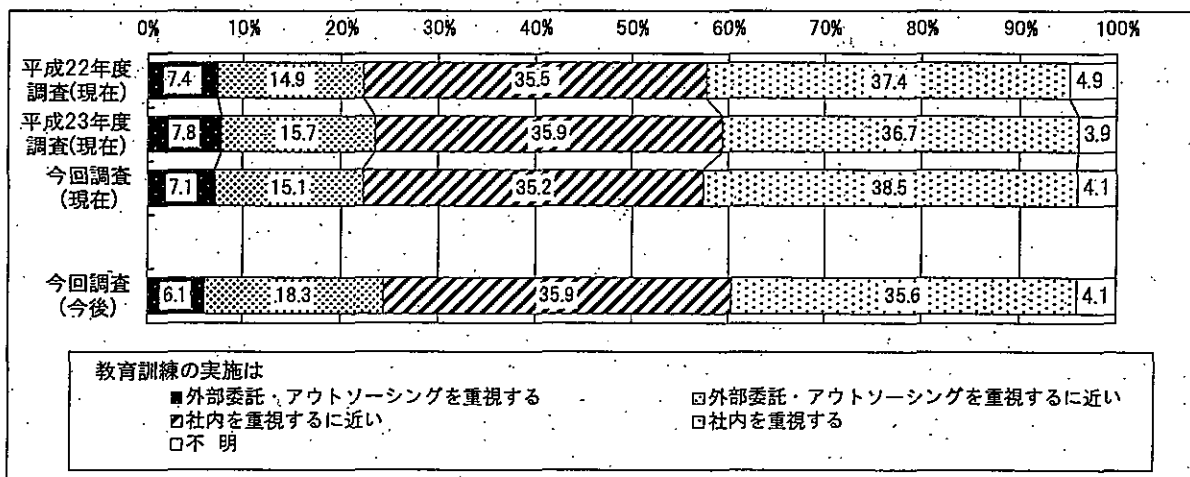


図10 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



(3) 能力開発の実績・見込み (図11、図12)

正社員に対する過去3年間(平成21年度～平成23年度)のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増減なし」とする企業が38.3%、「上昇傾向」とする企業は21.4%であった。「上昇傾向」とする企業は、前回(19.3%)に比べ、やや増加している。

同様に自己啓発支援に支出した費用の実績については、「増減なし」とする企業は31.6%、「上昇傾向」とする企業は12.2%であった。

「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間は「上昇傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは31.2%、自己啓発支援では24.8%となっている。

また、OFF-JTに関しては、「今後3年間」の見込みについて「実績なし」とする企業が23.9%あるものの、前回(27.0%)に比べ、やや減少している。

一方、正社員以外に対する「過去3年間」のOFF-JTに支出した費用の実績は、「実績なし」とする企業が55.0%、「上昇傾向」とする企業は7.2%であった。自己啓発支援に支出した費用の実績については、「実績なし」とする企業が62.5%、「上昇傾向」とする企業は5.0%であった。

「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに「上昇傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは15.4%、自己啓発支援では13.6%となっているが、正社員の水準に比べると低い水準に留まっている。

図11 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間(正社員)

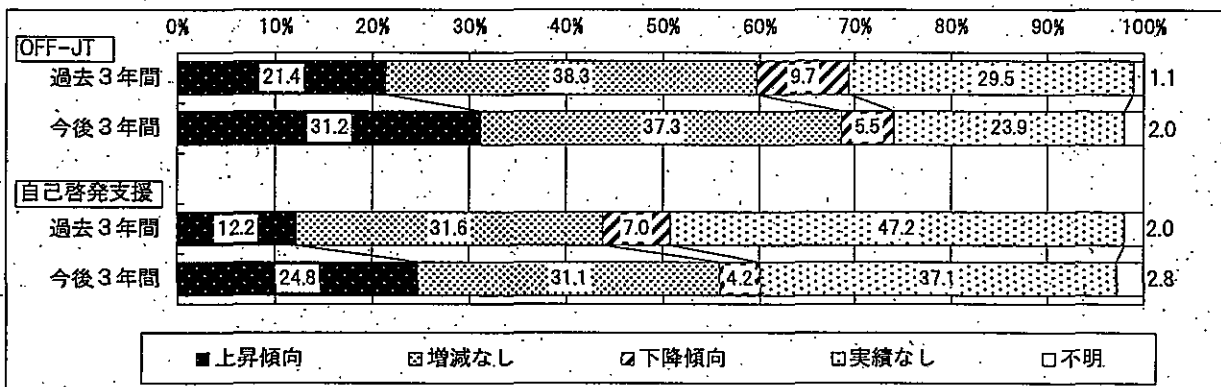
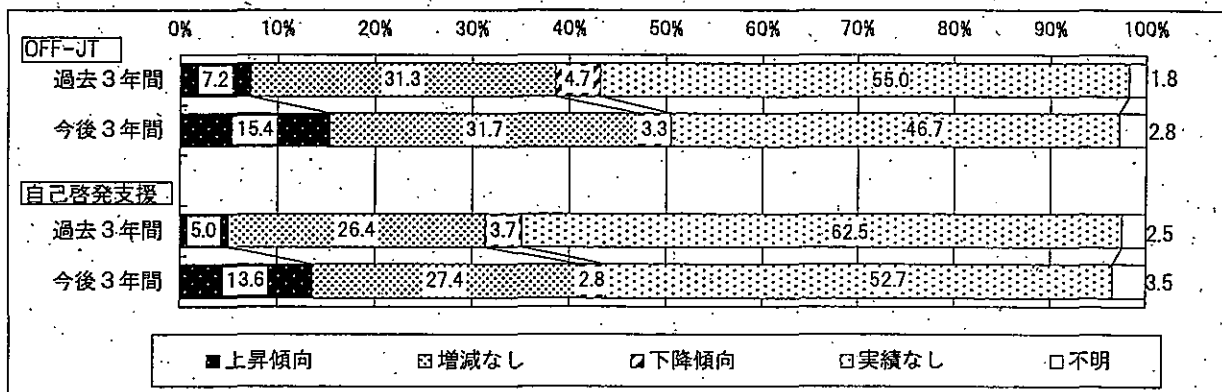


図12 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間(正社員以外)



(4) 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者（図13、図14、図15、図16）

事業内職業能力開発計画の作成状況は、「いずれの事業所においても作成していない」とする企業が73.8%、「すべての事業所において作成している」とする企業は16.0%、「一部の事業所においては作成している」とする企業は9.6%であった。

職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が74.9%、「すべての事業所において選任している」とする企業は13.8%、「一部の事業所においては選任している」とする企業は10.7%であった。

事業内職業能力開発計画を作成している企業における作成方法は、「本社が事業内職業能力開発計画を一つ作成し、すべての事業所に適用している」とする企業は65.5%であった。

職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法は、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業は66.3%であった。

図13: 事業内職業能力開発計画作成の有無

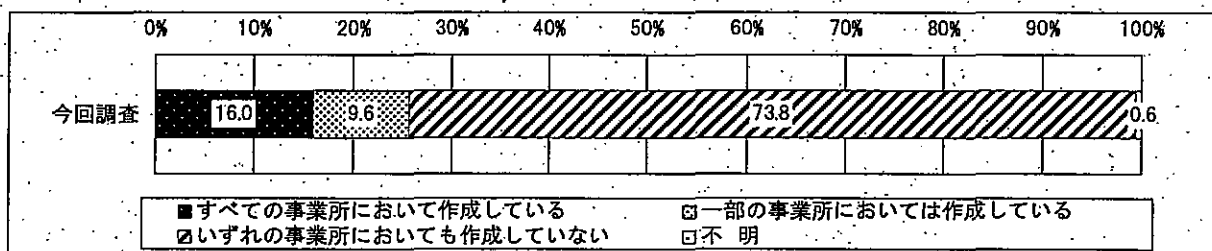


図14: 事業内職業能力開発計画作成方法

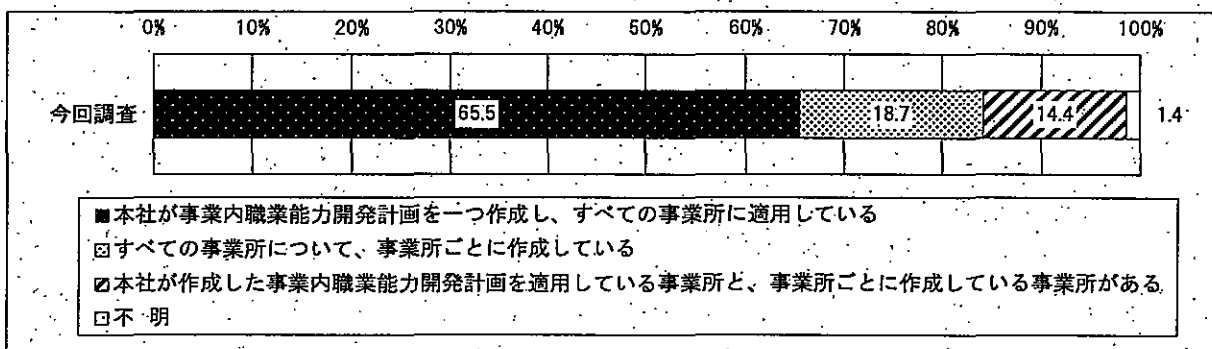


図15 職業能力開発推進者の選任状況

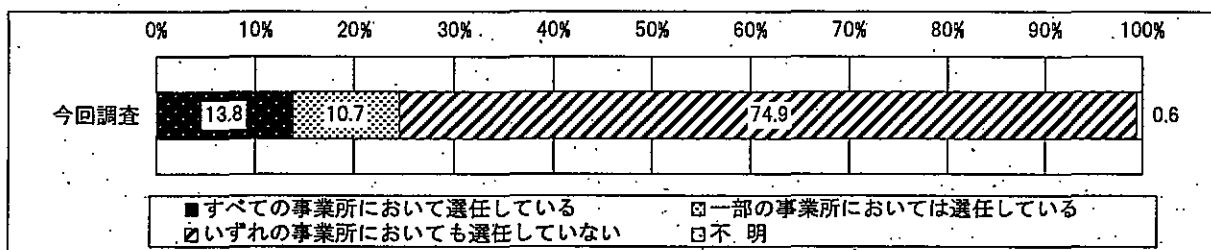
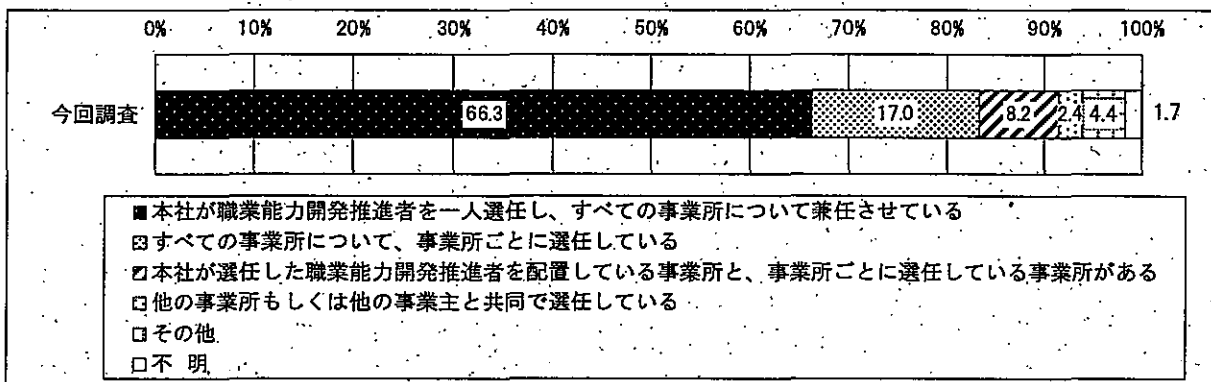


図16 職業能力開発推進者の選任方法



2. 事業所調査

(1) 教育訓練の実施状況

① OFF-JTの実施状況(図17、図18)

正社員に対して、平成23年度にOFF-JTを実施した事業所は69.7%(前回71.4%)となっている。産業別に見ると、複合サービス事業(91.8%)、電気・ガス・熱供給・水道業(91.6%)、情報通信業(83.0%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業(59.6%)、運輸業、郵便業(61.3%)、教育、学習支援業(64.3%)などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「100~299人」の企業で70%台、300人以上の企業で80%台と100人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は34.7%(前回32.9%)であり、正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、金融業、保険業(61.8%)、医療、福祉(50.2%)、複合サービス事業(50.2%)で高く、製造業(23.9%)、情報通信業(26.2%)、建設業(27.3%)などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。

図17 OFF-JTを実施した事業所(総数)

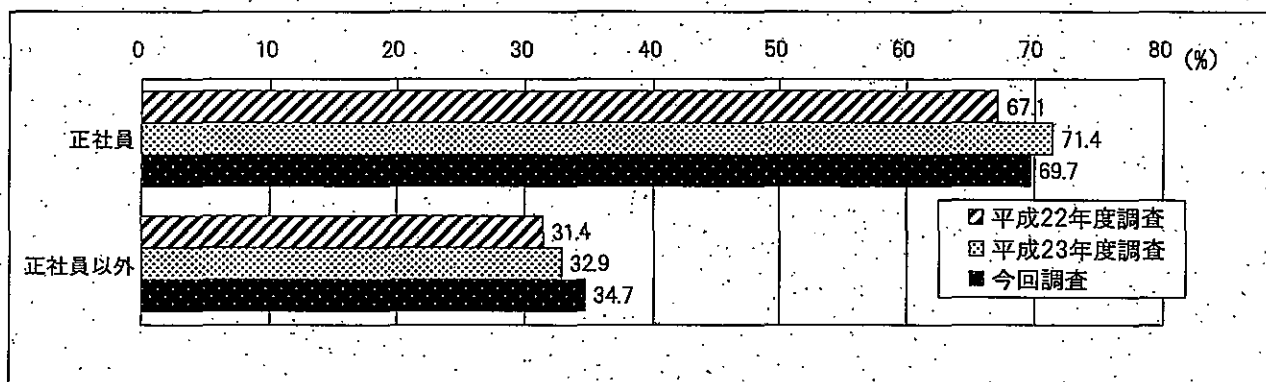
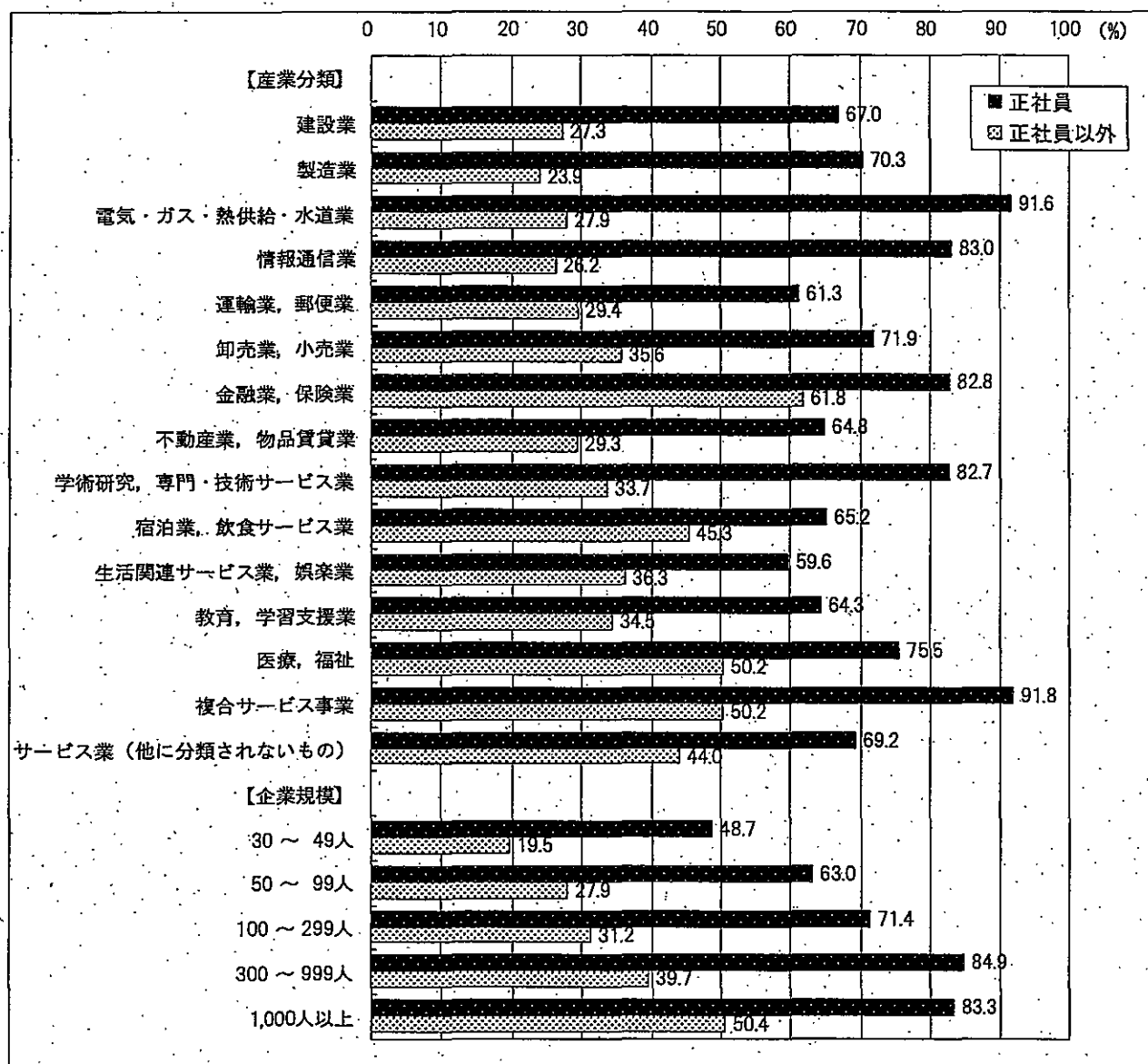


図18 OFF-JTを実施した事業所（産業・規模別）



② 計画的なOJTの実施状況（図19、図20）

正社員に対して、平成23年度に計画的なOJTを実施した事業所は59.1%（前回63.0%）と前回よりやや減少している。

産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（86.9%）、複合サービス事業（85.0%）、金融業、保険業（79.1%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（43.9%）で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「300～999人」の企業で約70%、1,000人以上の企業で約76%と300人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は28.0%（前回30.8%）と前回よりやや減少しており、また、正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、宿泊業、飲食サービス業（41.1%）、複合サービス事業（38.4%）などで高く、情報通信業（9.6%）、建設業（14.6%）などで低くなっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きいかほど実施率は高い。

図19 計画的なOJTを実施した事業所（総数）

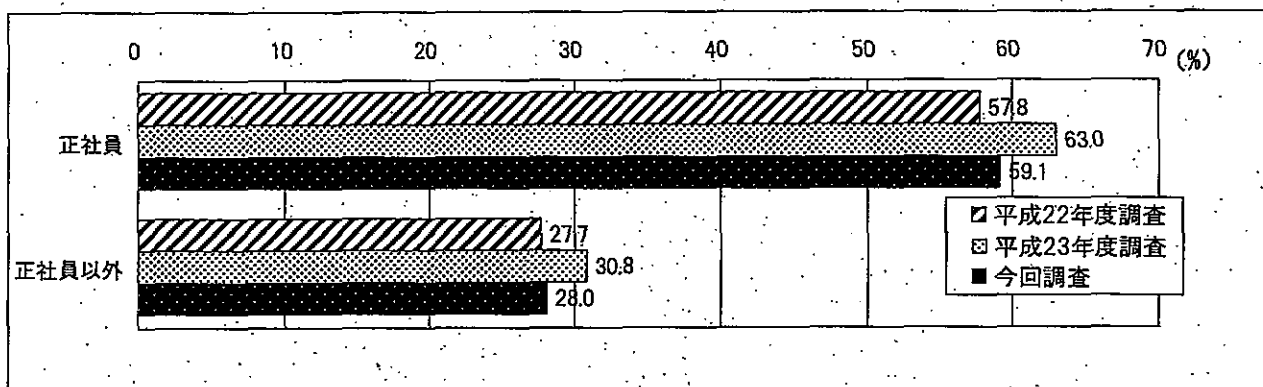
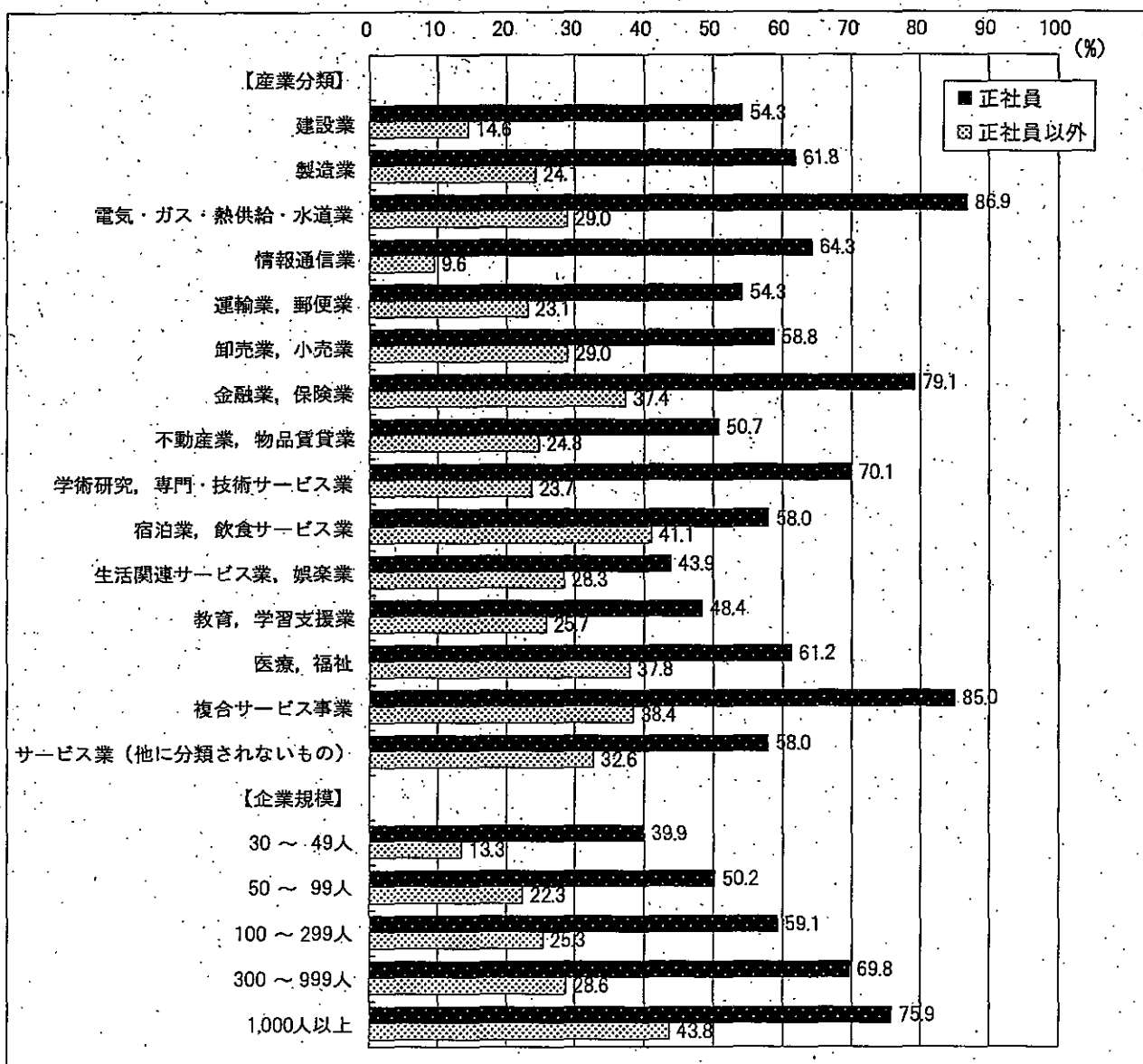


図20 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）



(2) 人材育成について

① 人材育成に関する問題点 (図21、図22)

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は68.7% (前回67.8%) となっている。問題点の内容 (複数回答) は、「指導する人材が不足している」(51.3% (前回51.7%)) が最も高く、以下、「人材育成を行う時間がない」(44.5% (前回44.7%))、「人材を育成しても辞めてしまう」(40.4% (前回37.1%))、「鍛えがいのある人材が集まらない」(28.6% (前回29.5%))、「育成を行うための金銭的余裕がない」(22.7% (前回22.6%))と続いている。

図21 人材育成に関する問題がある事業所

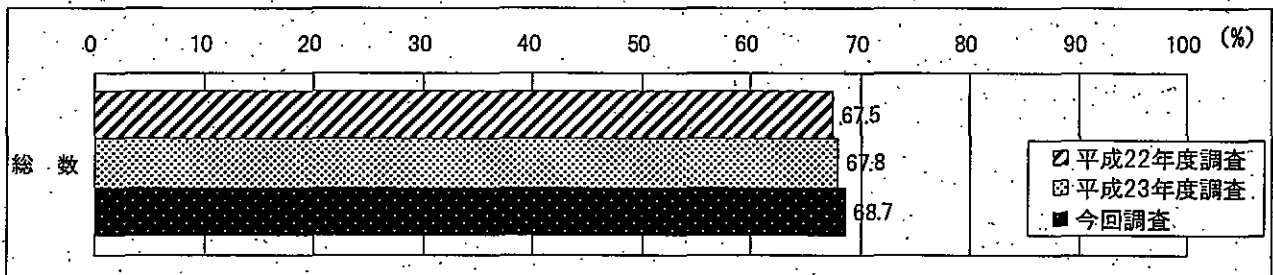
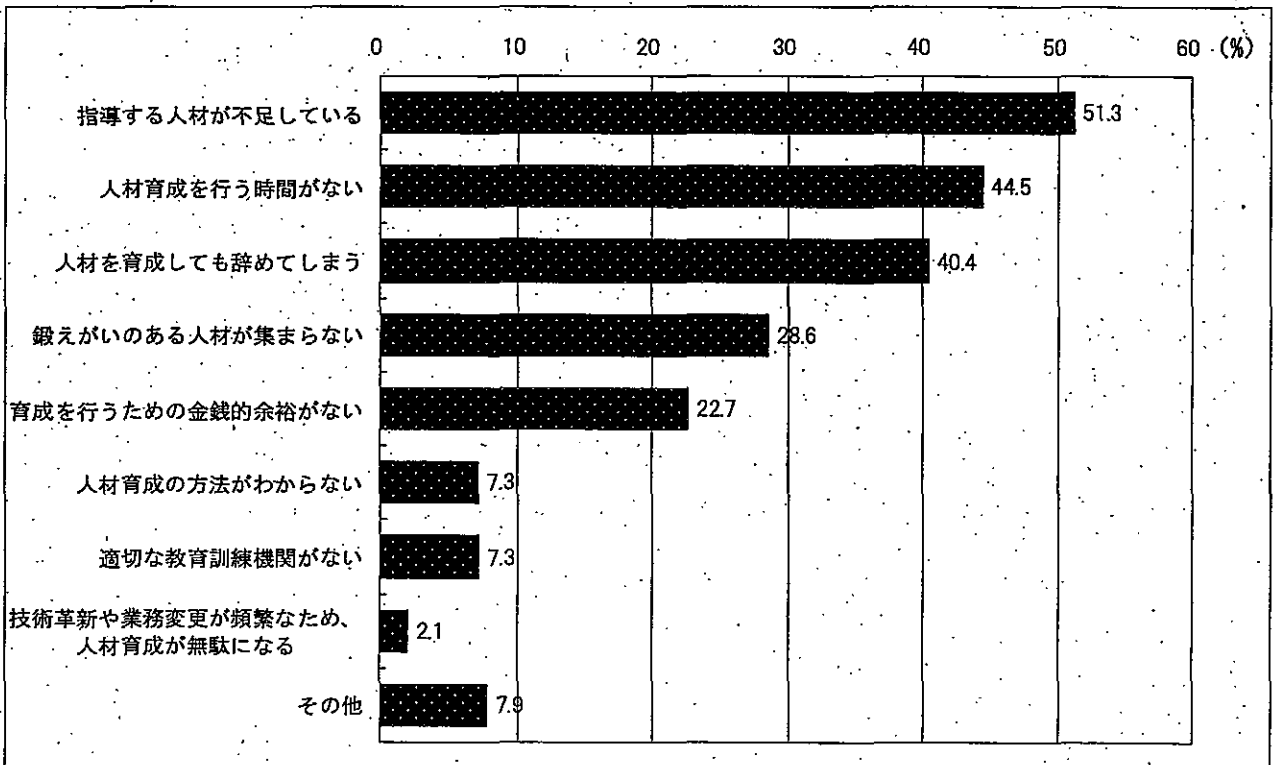


図22 人材育成に関する問題点の内訳 (複数回答)



② 労働者に求める能力の周知状況（図23、図24）

正社員に対して、「労働者に求める能力を「知らせている」事業所は43.6%（前回47.3%）、「ある程度知らせている」事業所が42.6%（前回39.9%）であり、知らせている事業所が86.2%（前回87.2%）となっている。

正社員以外に対しては、「知らせている」事業所が29.8%（前回33.6%）、「ある程度知らせている」事業所が42.0%（前回42.5%）であり、知らせている事業所が71.8%（前回76.1%）となっている。

労働者に求める能力を周知している事業所割合は、正社員で横ばい、正社員以外で前回よりやや減少している。

図23 労働者に求める能力の周知状況（正社員）

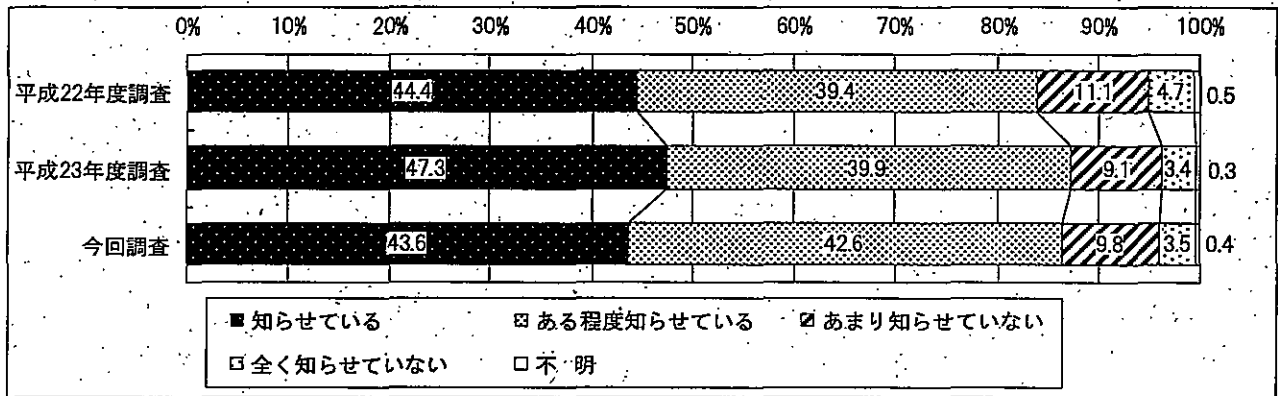
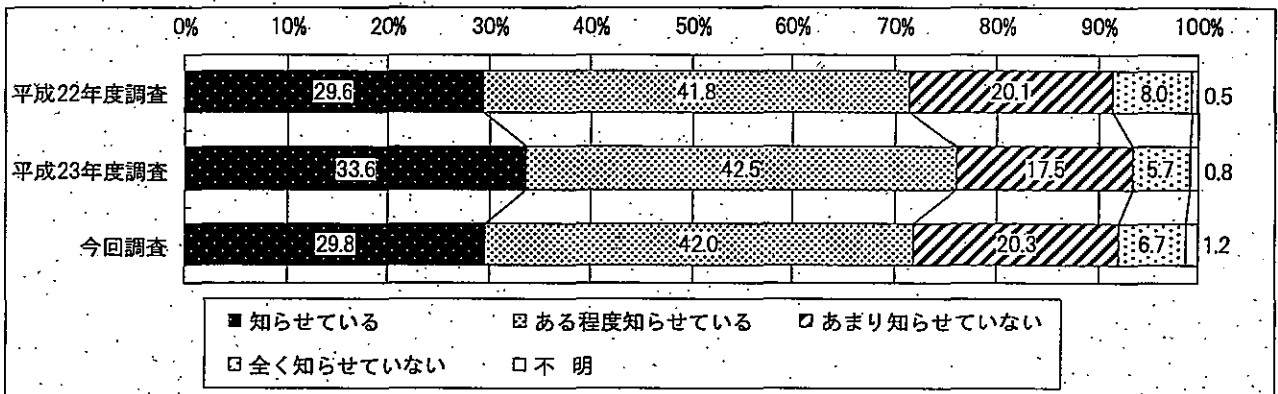


図24 労働者に求める能力の周知状況（正社員以外）

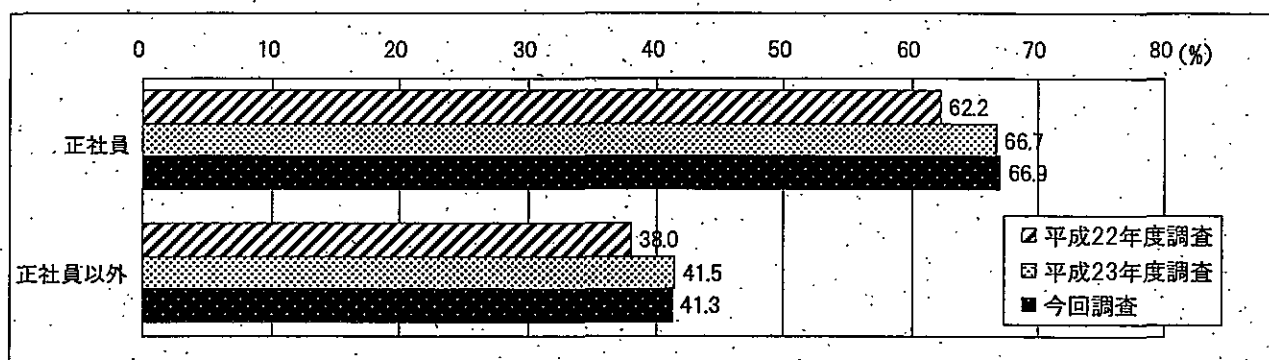


(3) キャリア形成のための支援

① 自己啓発への支援 (図25、図26、図27)

正社員の自己啓発に対して「支援している」事業所割合は66.9% (前回66.7%) となっている。産業別に見ると、複合サービス事業 (97.8%)、金融業、保険業 (95.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (94.1%) などで高く、生活関連サービス業、娯楽業 (51.4%)、運輸業、郵便業 (52.9%)、宿泊業、飲食サービス業 (55.0%) などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど自己啓発への支援を行っている割合が高い。とりわけ「300~999人」と1,000人以上の企業で70%台と、300人以上の企業で高い水準にある。

図25 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所 (総数)



支援の内容 (複数回答) は、「受講料などの金銭的援助」が83.6% (前回80.7%) と最も高く、以下、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」(49.5% (前回43.9%))、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」(42.0% (前回42.0%)) と続いている。

一方、正社員以外の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は41.3% (前回41.5%) となっている。産業別に見ると、複合サービス事業 (83.2%)、金融業、保険業 (76.0%)、医療、福祉 (75.1%) で高く、運輸業、郵便業 (32.1%)、宿泊業、飲食サービス業 (32.7%)、生活関連サービス業、娯楽業 (33.3%) などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど自己啓発への支援を行っている割合が高くなっている。

支援の内容 (複数回答) は、「受講料などの金銭的援助」が69.7% (前回67.2%) と最も高く、以下、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」(48.0% (前回42.2%))、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」(42.3% (前回43.4%)) と続いている。

図26. 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（産業・規模別）

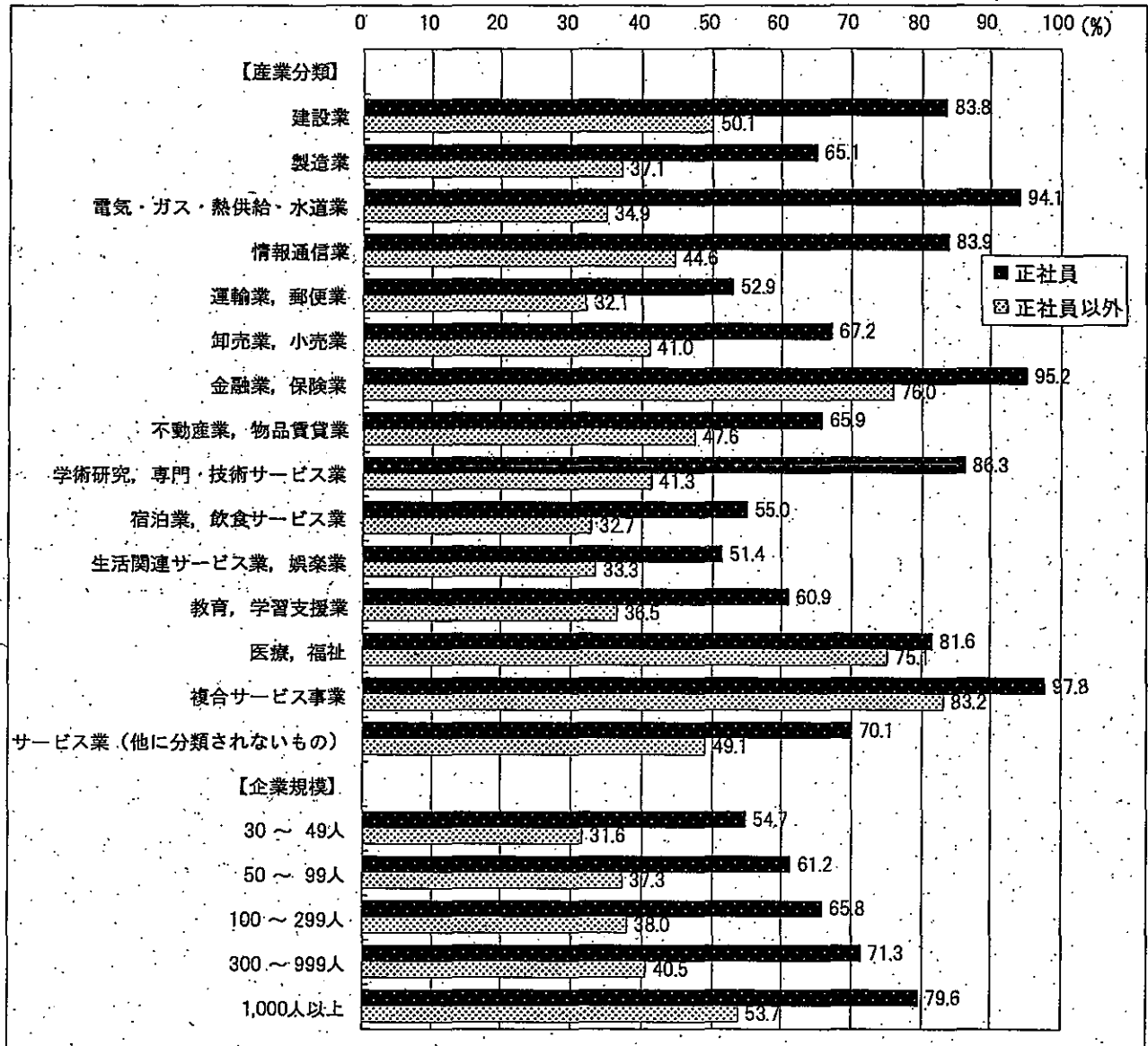
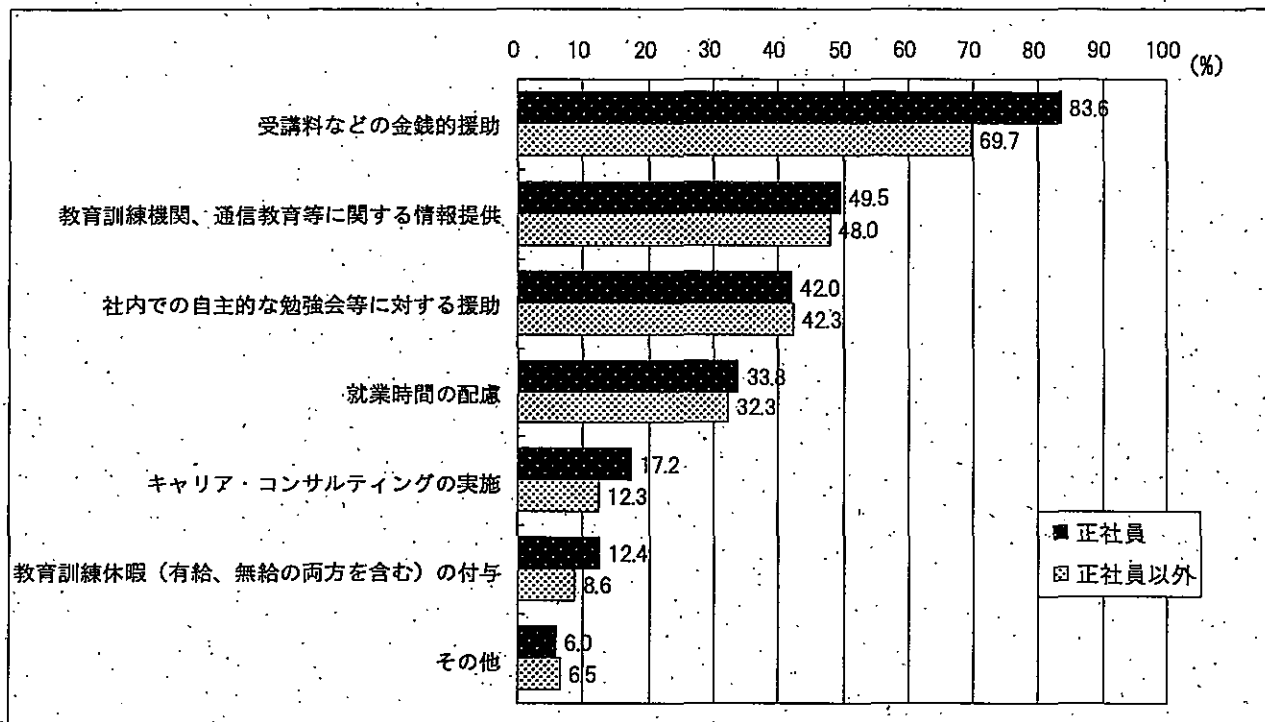


図27 労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）



② 教育訓練休暇制度の導入状況（図28、図29）

教育訓練休暇制度を導入している事業所は6.7%（前回6.3%）に留まっている。産業別に見ると、複合サービス事業（47.1%）で高く、電気・ガス・熱供給・水道業（22.9%）と続いている。企業規模別に見ると、企業規模間の差は小さく、1,000人以上規模が最も導入割合が高い。

図28 教育訓練休暇制度を導入している事業所（総数）

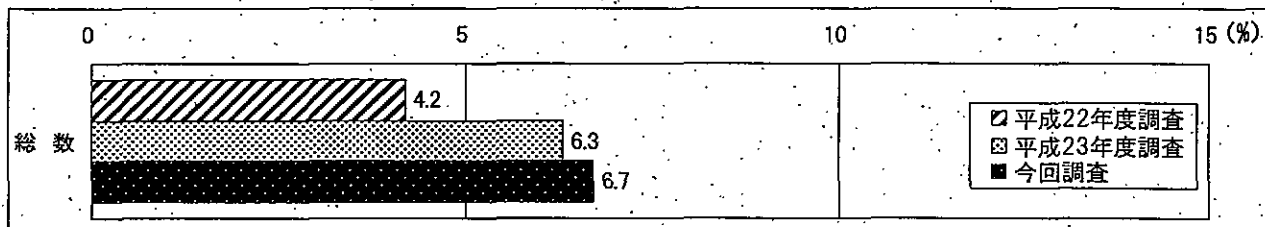
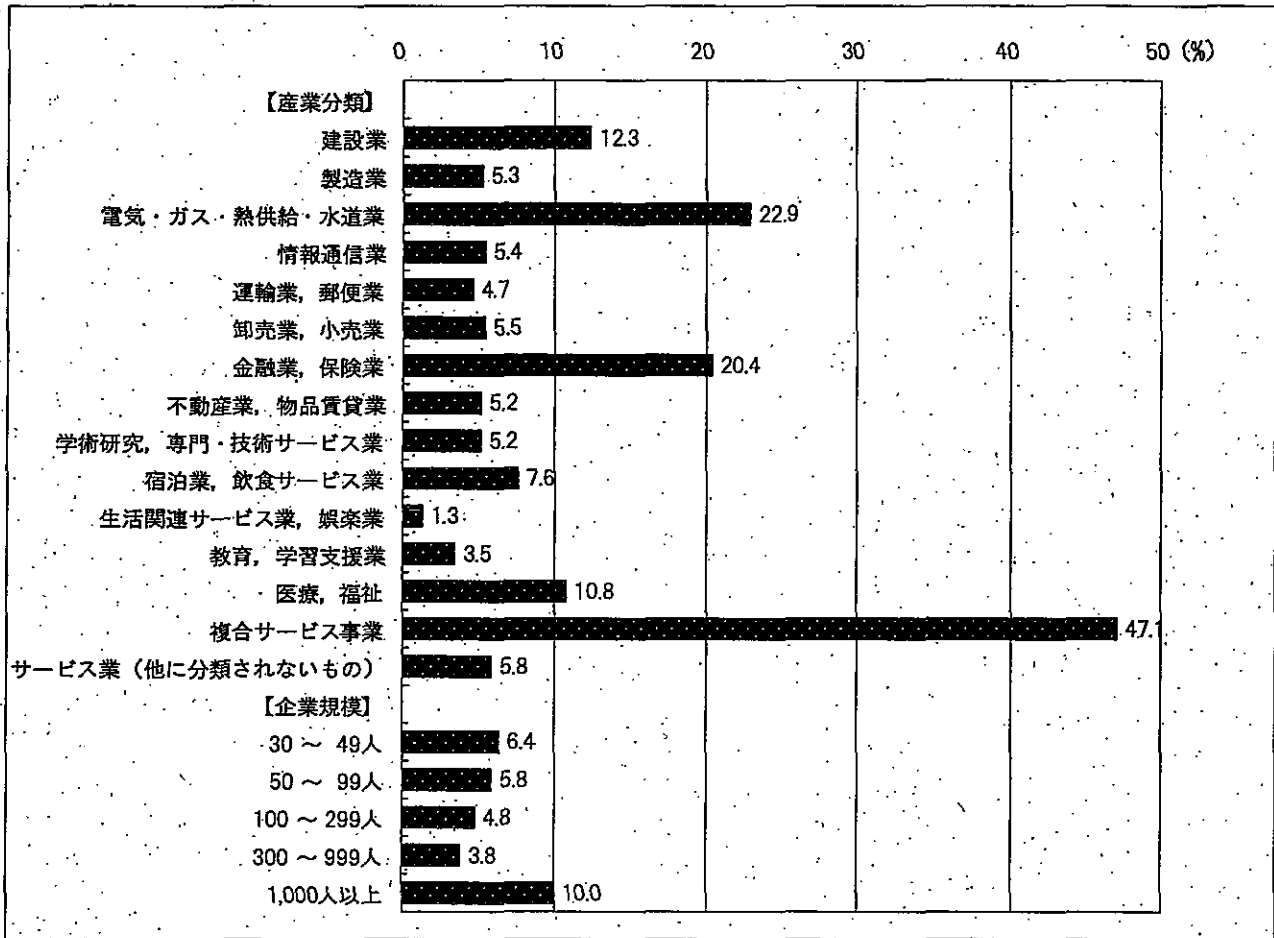


図29 教育訓練休暇制度を導入している事業所（産業・規模別）



③ キャリア・コンサルティングを行うしくみの導入状況（図30、図31、図32）

キャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所は23.8%（前回4.5%）であり^(注)、前回と比べると大きく増加している。産業別に見ると、複合サービス事業（69.2%）、金融業，保険業（67.1%）が高い。企業規模別に見ると、1,000人以上が41.0%と最も高くなっている。

キャリアに関する相談を行っていない理由（複数回答）は、「労働者からの希望がない」が49.1%と最も高い。

（注）平成24年度調査では、質問文の一部を変え、明確に制度化されていなくとも、慣行として行われるものも含まれる旨明記していることから、経年比較に当たっては留意が必要。

図30 キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所（総数）

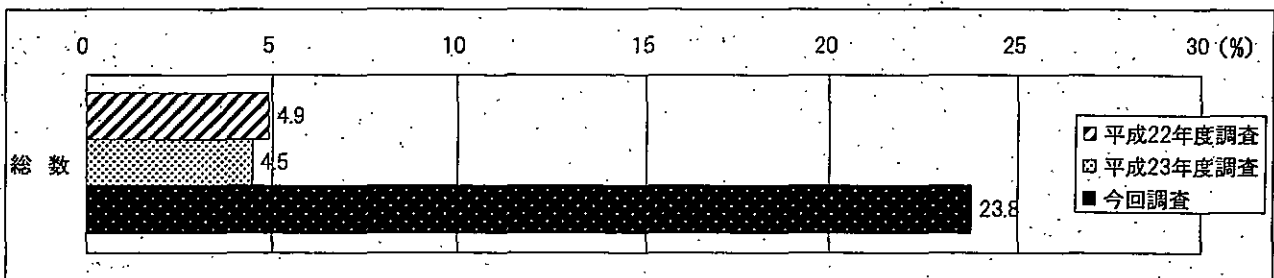


図31 キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所（産業・規模別）

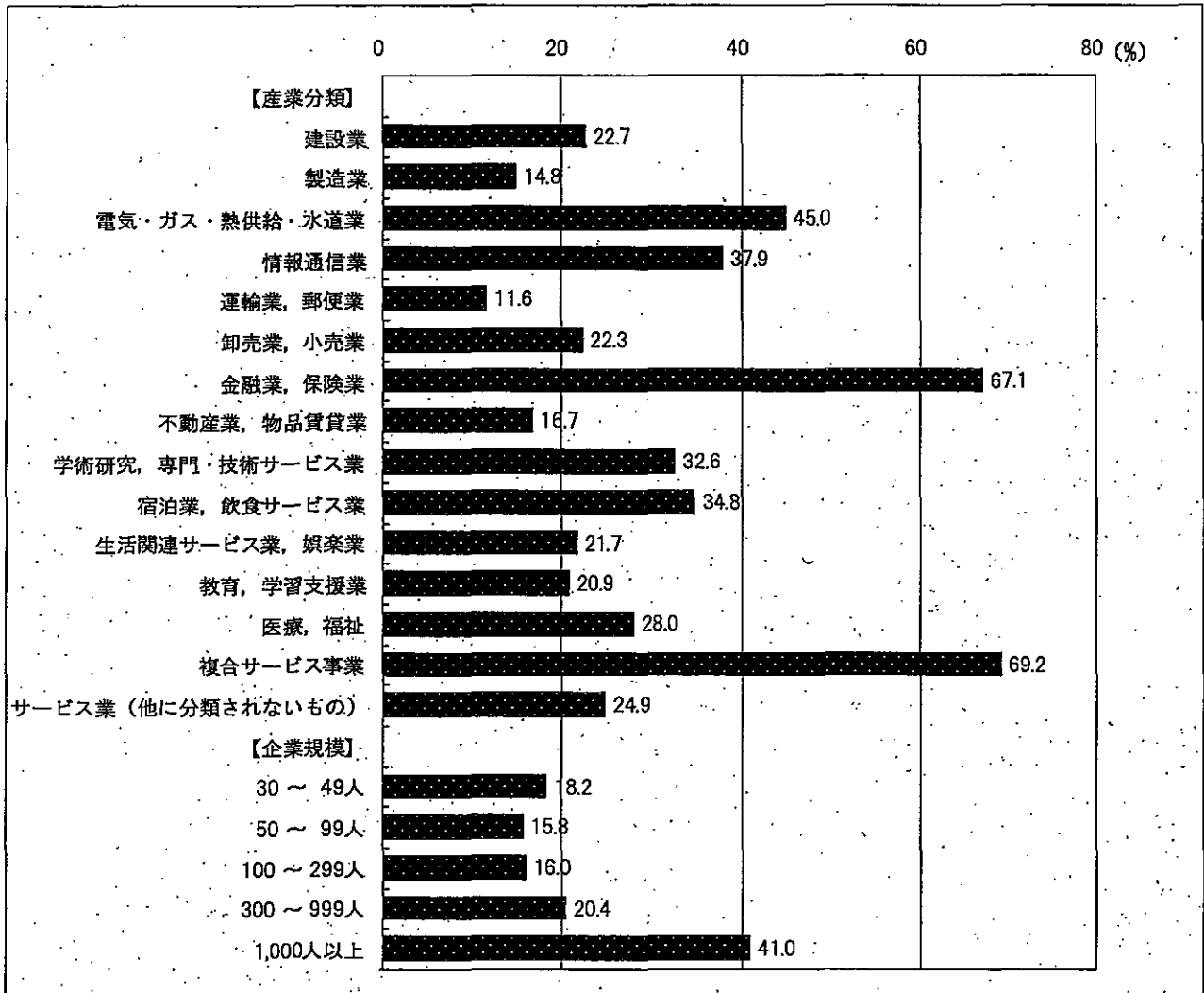
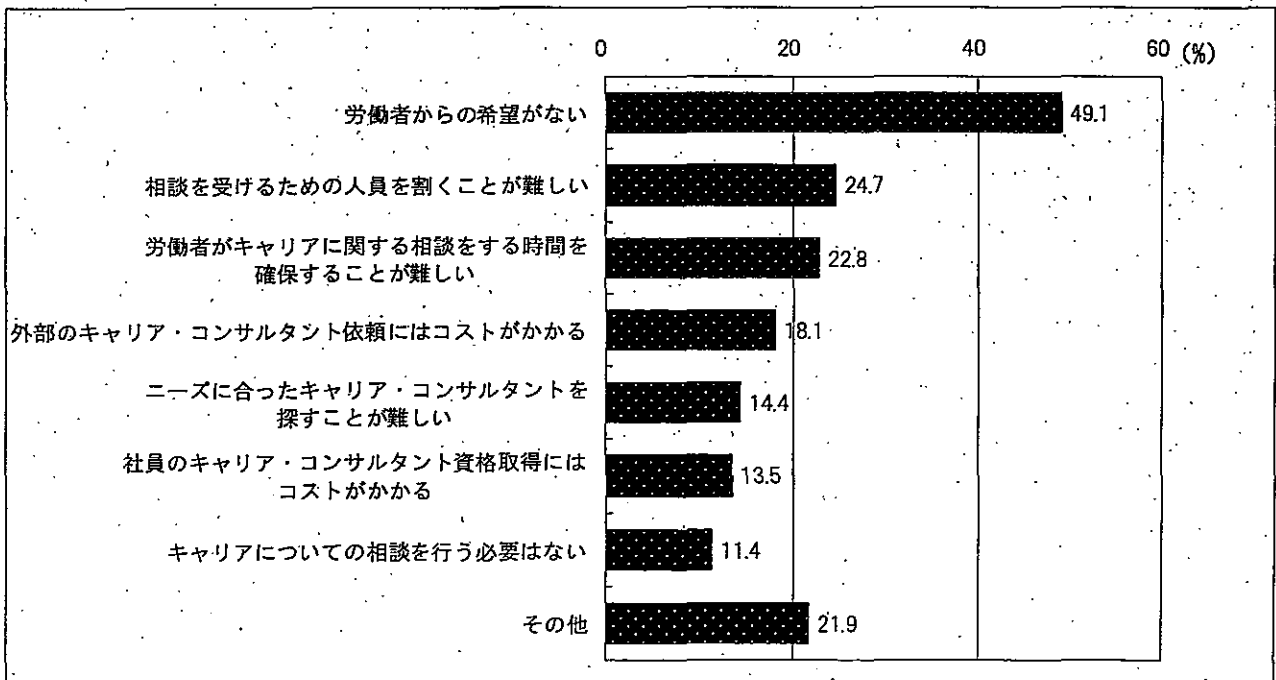


図32 キャリアに関する相談を行っていない理由（複数回答）



④ 職業生活設計を考える場の提供状況（図33、図34）

正社員に対して、職業生活設計を考える場を提供している事業所は43.2%（前回43.7%）となっている。職業生活設計を考える場の提供方法（複数回答）としては、「上司との面談」が90.4%（前回88.2%）と最も高く、続いて、「自己申告制度」が50.7%（前回49.5%）と高い。

一方、正社員以外に対して、職業生活設計を考える場を提供している事業所は24.2%（前回26.7%）と前回よりやや減少している。職業生活設計を考える場の提供方法（複数回答）としては、正社員同様、「上司との面談」が86.8%（前回89.4%）と最も高くなっている。

図33 職業生活設計を考える場を提供している事業所（総数）

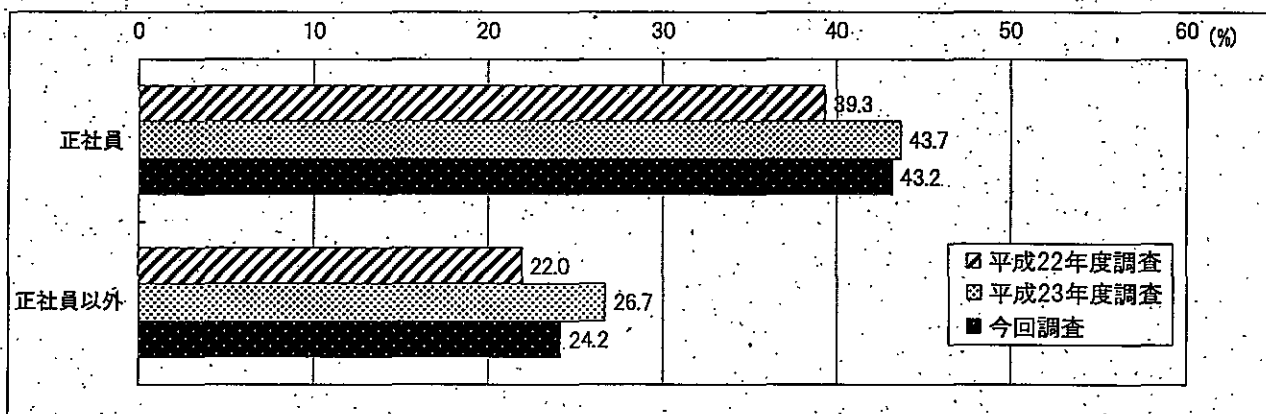
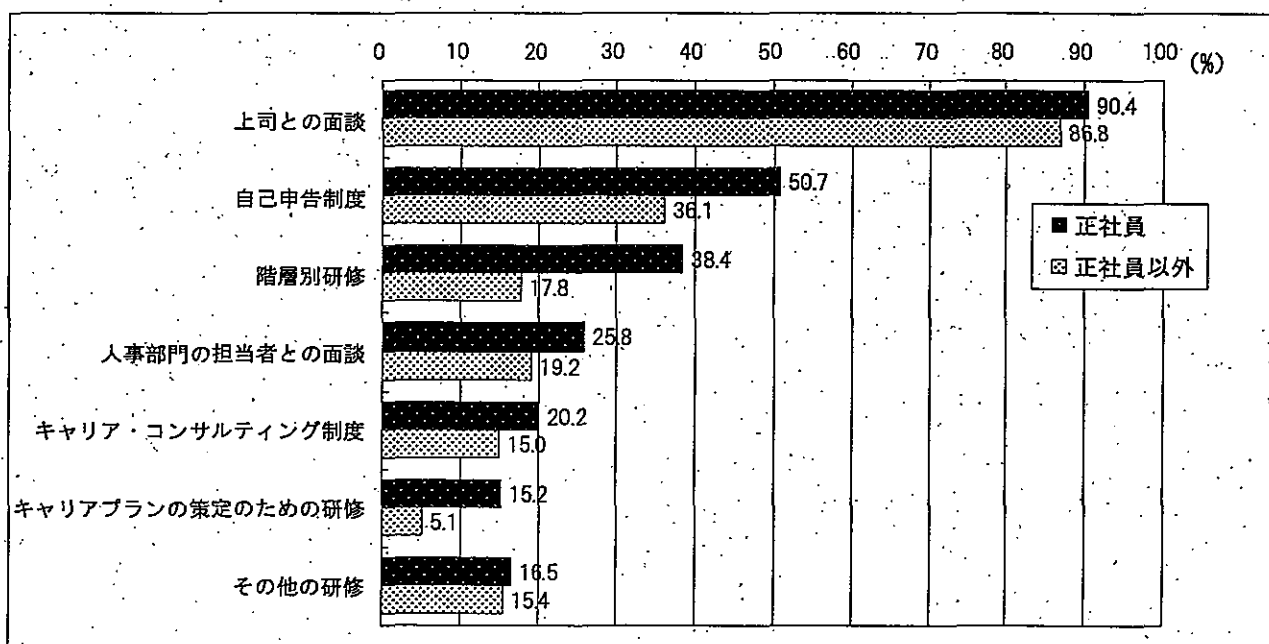


図34 職業生活設計を考える場の提供の方法（複数回答）



(4) 職業能力評価

① 職業能力評価の実施状況 (図35、図36)

職業能力評価を行っている事業所は66.2% (前回68.2%) となり、前回よりやや減少している。産業別に見ると、複合サービス事業 (94.8%)、金融業、保険業 (83.9%) などで高く、不動産業、物品賃貸業 (55.9%)、運輸業、郵便業 (56.9%)、サービス業 (他に分類されないもの) (57.6%) で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「100～299人」の企業で60%台、「300～999人」と1,000人以上の企業で70%台と100人以上の企業で高い水準にある。

図35 職業能力評価を実施している事業所 (総数)

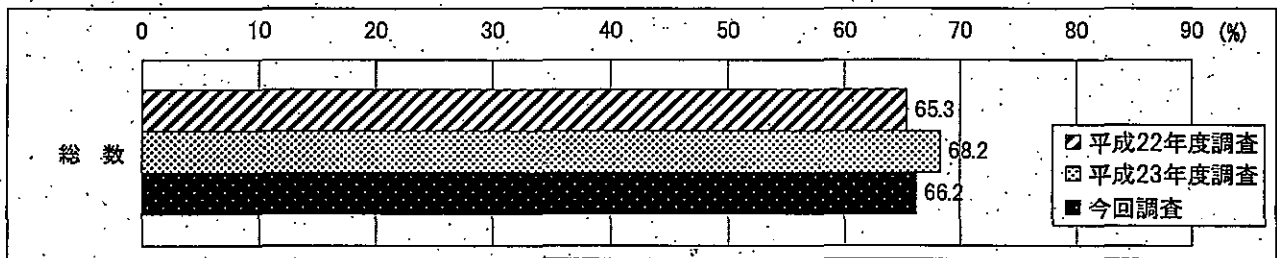
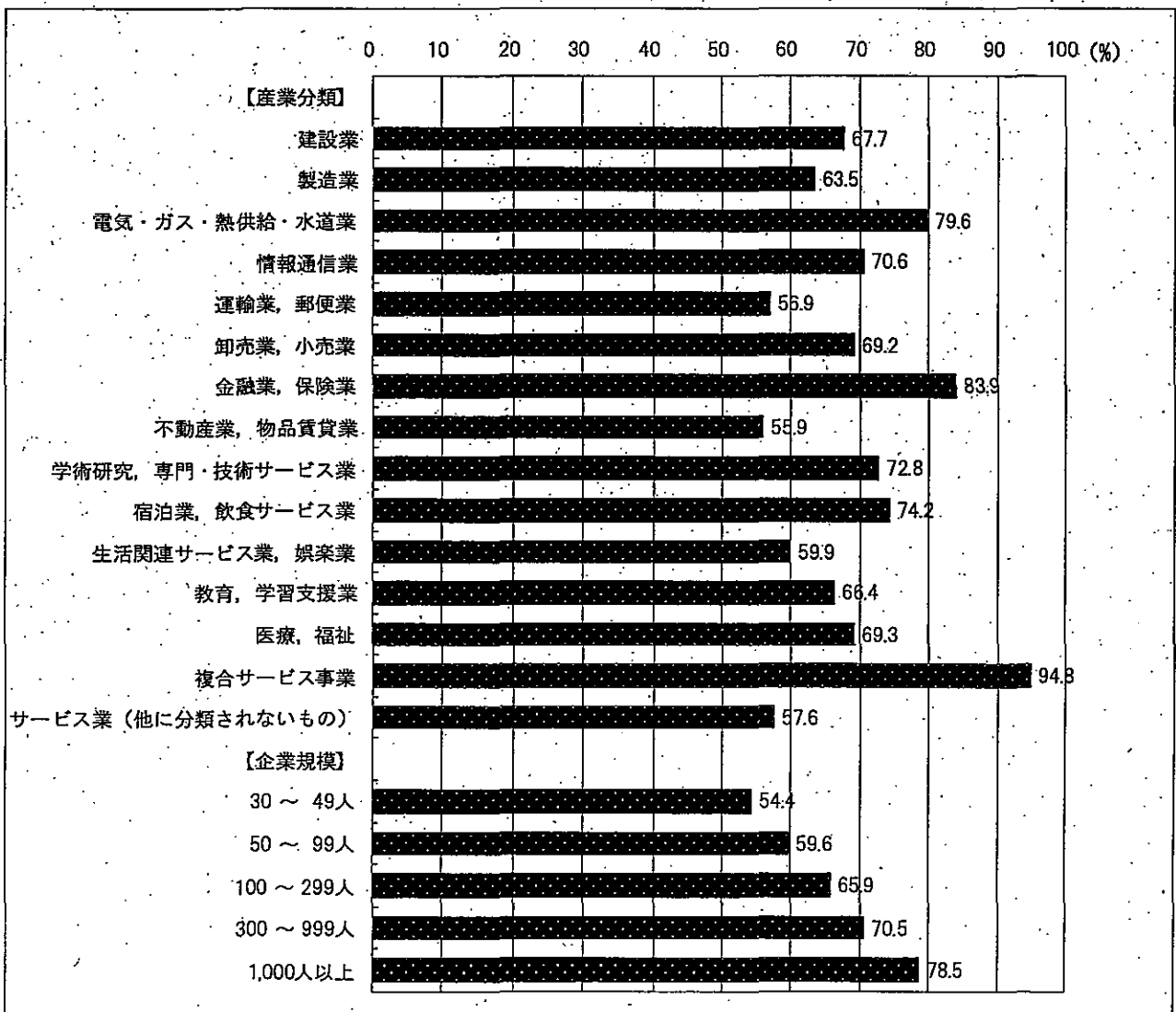


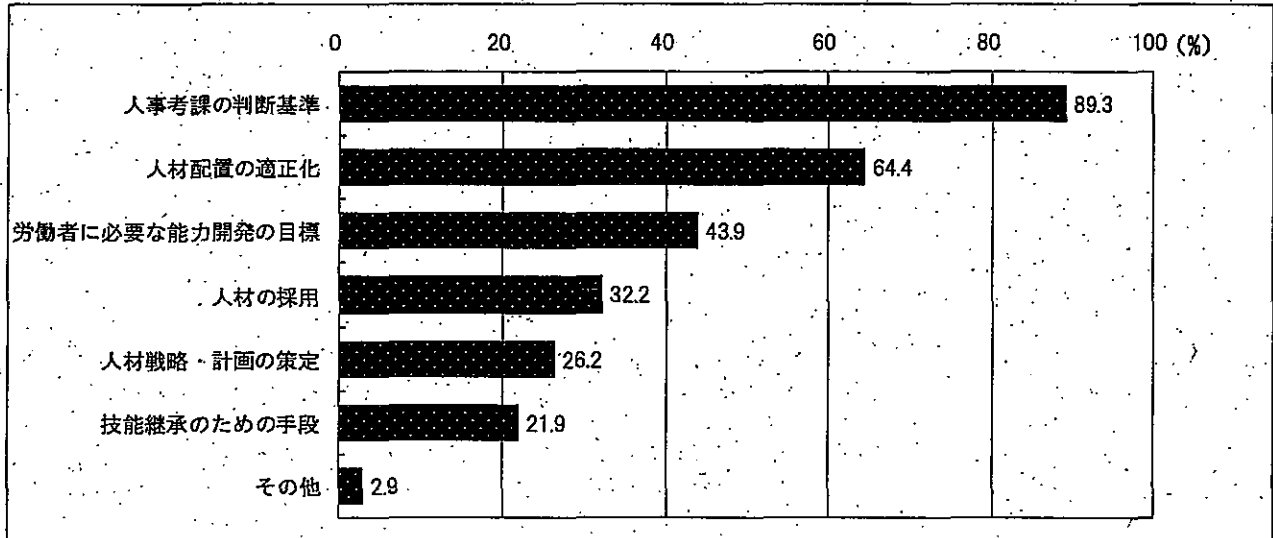
図36 職業能力評価を実施している事業所 (産業・規模別)



② 職業能力評価の活用方法（図37）

職業能力評価の活用方法（複数回答）は、「人事考課の判断基準」（89.3%（前回89.5%））が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（64.4%（前回61.6%））、「労働者に必要な能力開発の目標」（43.9%（前回42.6%））と続いている。

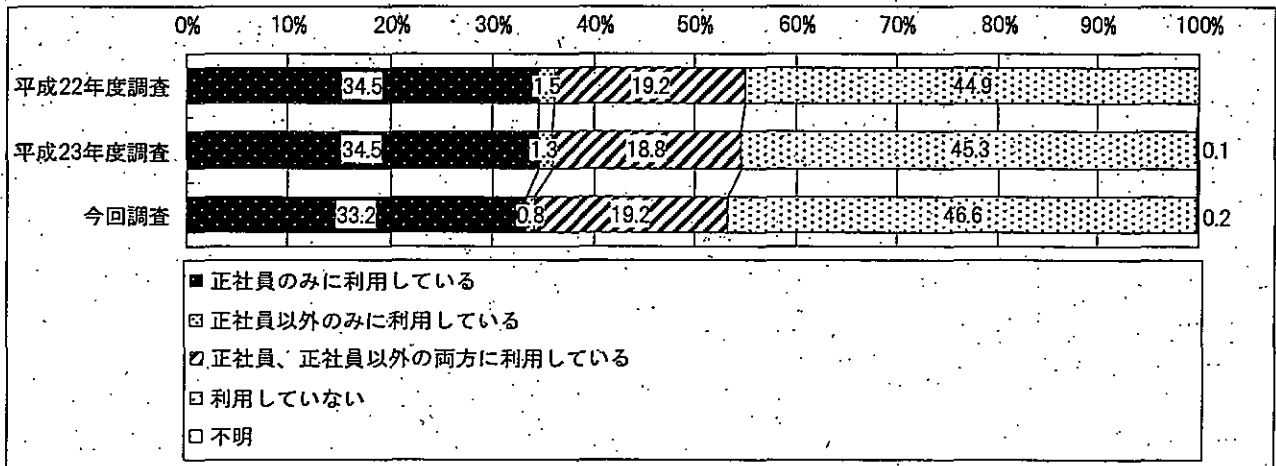
図37 職業能力評価の活用方法（複数回答）



③ 職業能力評価における資格の利用状況（図38、図39）

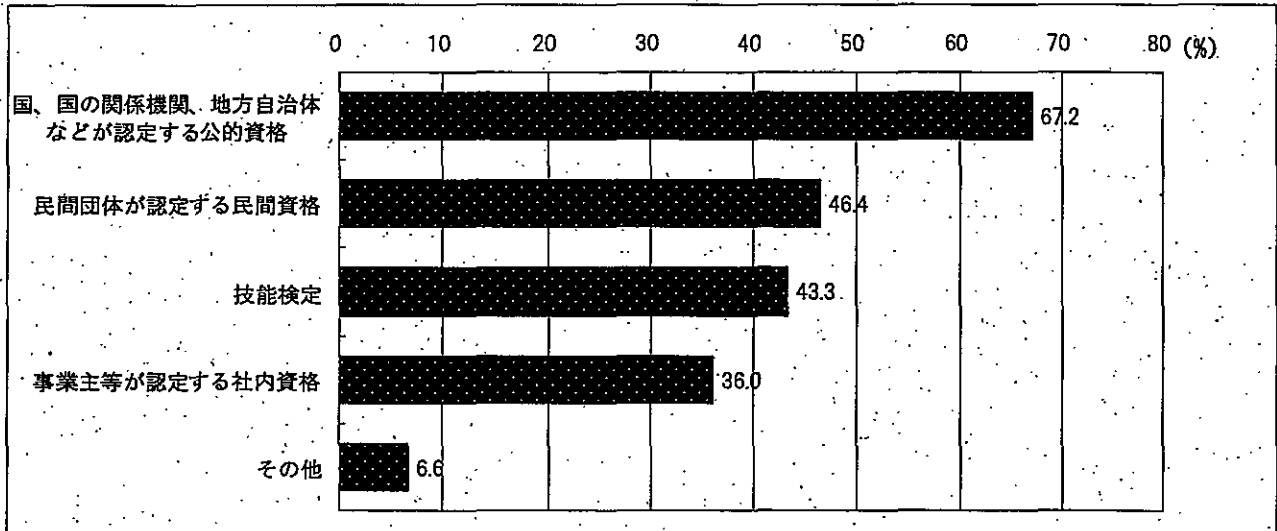
職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価における資格の利用状況は、「正社員のみを利用している」が33.2%（前回34.5%）、次いで、「正社員、正社員以外の両方に利用している」が19.2%（前回18.8%）となっている。

図38 職業能力評価における資格の利用状況



また、利用している資格は、「技能検定以外での国・国の関係機関、地方自治体などが認定する公的資格」が67.2%（前回66.9%）、「民間団体が認定する民間資格」が46.4%（前回43.6%）、「技能検定」が43.3%（前回47.9%）となっている。

図39 利用している資格（複数回答）



④ 職業能力評価に係る取り組みの問題点（図40、図41、図42）

職業能力評価に係る取り組みに問題を感じる事業所は68.0%（前回66.8%）となっている。産業別に見ると、情報通信業（79.0%）、卸売業、小売業（77.2%）、製造業（74.4%）などで高く、電気・ガス・熱供給・水道業（44.9%）、複合サービス事業（48.8%）で低くなっている。問題点の内容（複数回答）は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（76.7%（前回79.0%））が最も高く、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」（40.2%（前回41.7%））と続いている。

企業規模別に見ると、規模による差は小さいが、100人以上999人以下の企業が70%台と高い水準にある

図40 職業能力評価に係る取り組みに問題を感じる事業所（総数）

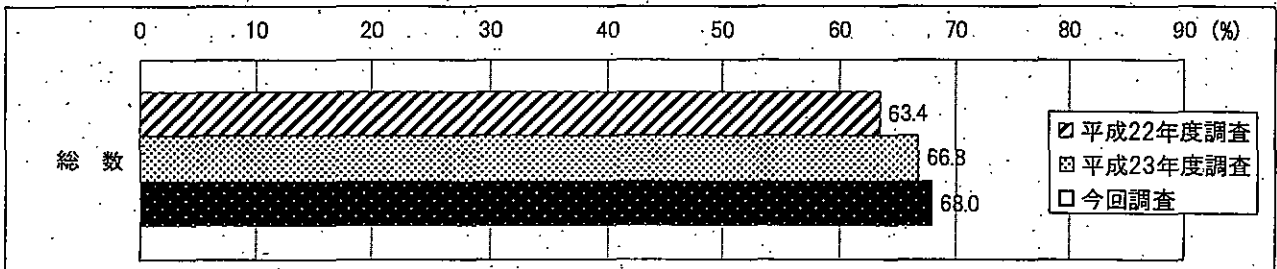


図41 職業能力評価に関わる取り組みの問題点があるとした事業所（産業・規模別）

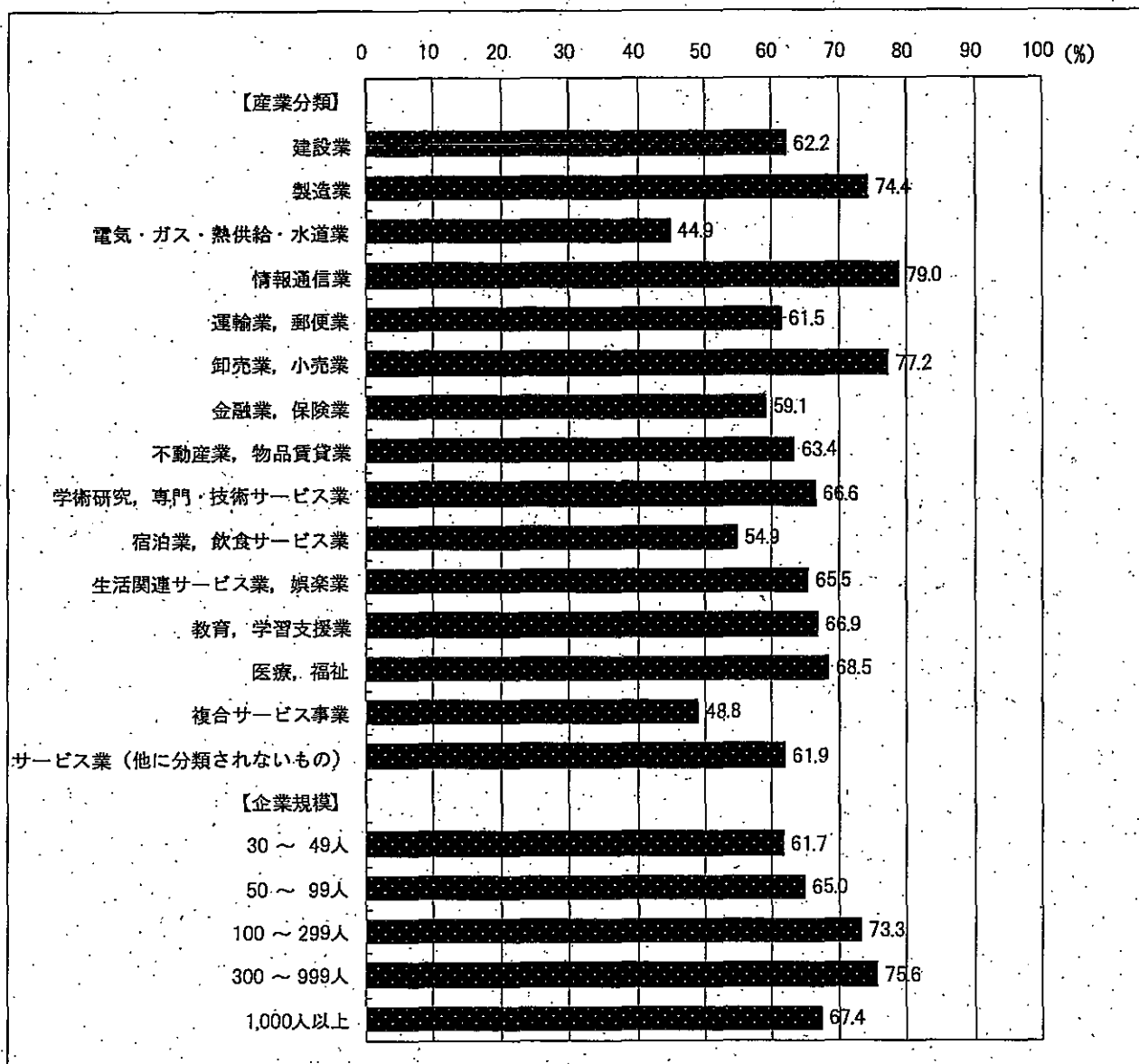
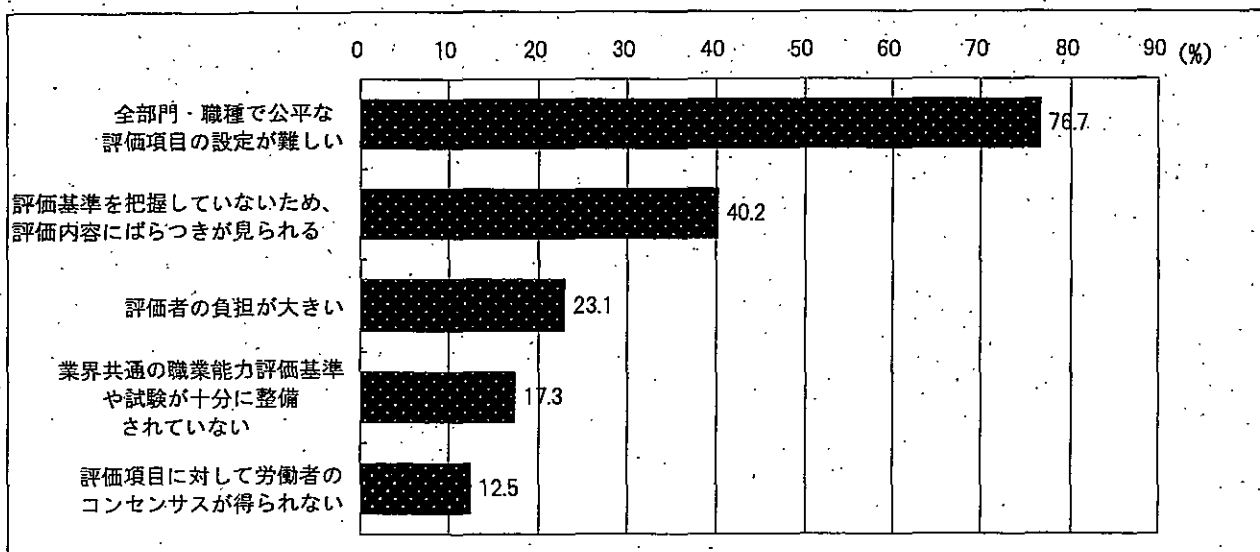


図42 職業能力評価に関わる取り組みの問題点の内容（複数回答）



⑤ 業界横断的な職業能力評価基準作成について（図43、図44、図45）

職業ごとに求められる職業能力を、業界横断的に整理した職業能力評価基準が作成された場合について、メリットがあるとする事業所は73.7%（前回73.6%）となっている。産業別に見ると、情報通信業（81.0%）、製造業（78.2%）などで高く、電気・ガス・熱供給・水道業（58.1%）、運輸業、郵便業（64.3%）などで低くなっている。メリットの内容（複数回答）は、「労働者の教育訓練の基準として活用できる」（58.2%（前回55.0%））、「自社の職業能力評価制度の創設、改善に効果的に活用できる」（47.8%（前回49.7%））が高くなっている。

図43 業界横断的な職業能力評価基準作成のメリットがあるとした事業所（総数）

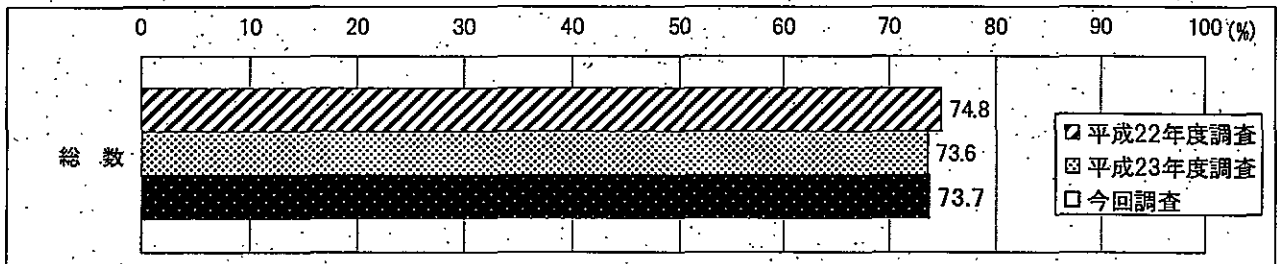


図44 業界横断的な職業能力評価基準作成のメリットがあるとした事業所（産業・規模別）

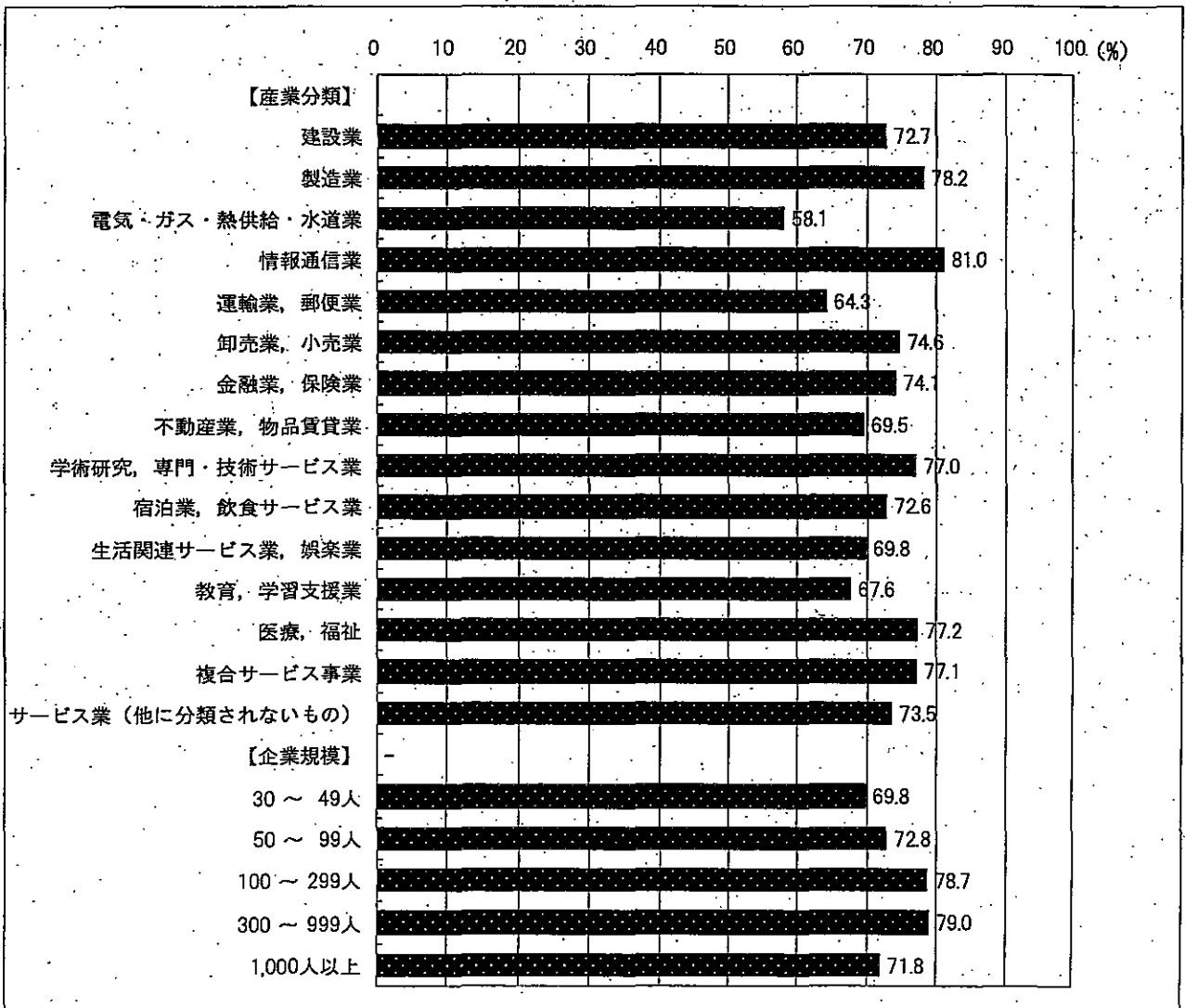
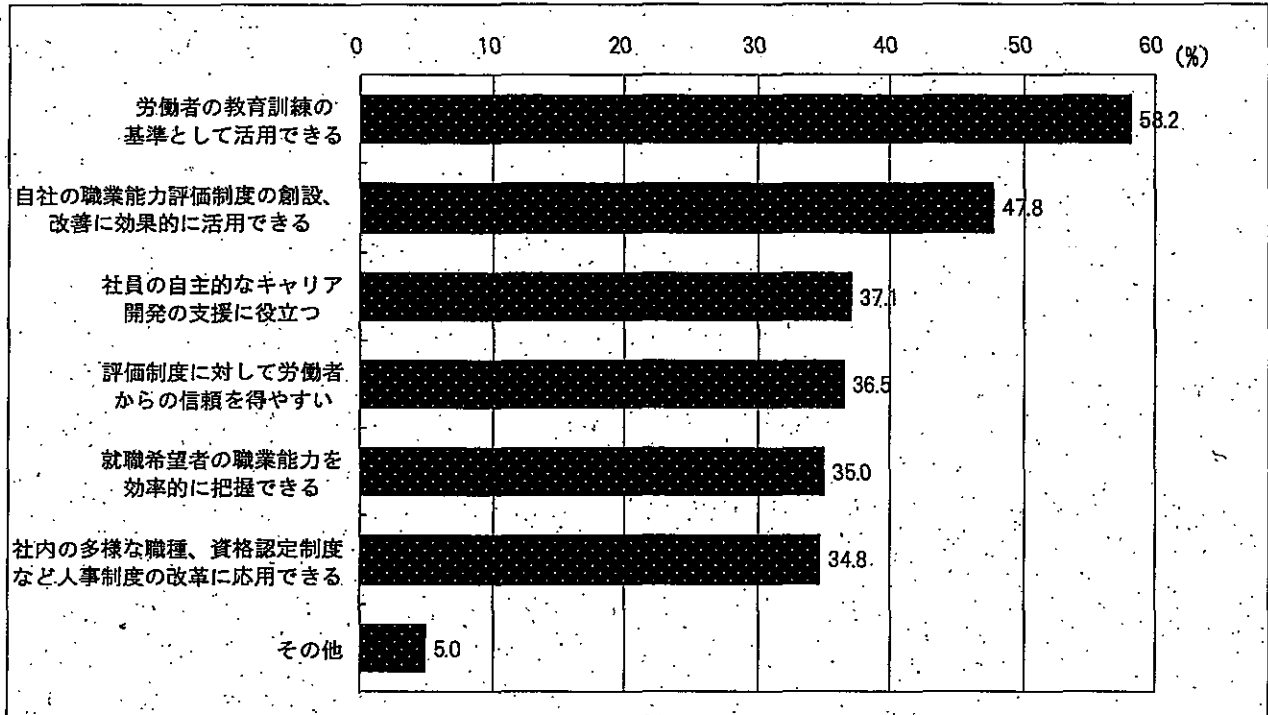


図45 業界横断的な職業能力評価基準作成のメリットの内容（複数回答）



(5) 技能検定制度（厚生労働省実施）について

① 技能検定制度の認知状況（図46、図47）

厚生労働省が実施する技能検定制度を「知っている」事業所は51.0%（前回48.9%）であり、前回と比べるとやや増加している。産業別に見ると、製造業（65.5%）、建設業（64.8%）、複合サービス事業（62.5%）で高く、教育、学習支援業（26.4%）、医療、福祉（34.6%）で低くなっている。

図46 技能検定制度を知っている事業所（総数）

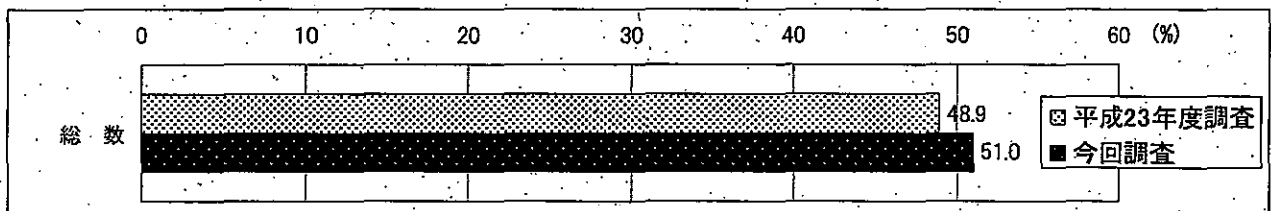
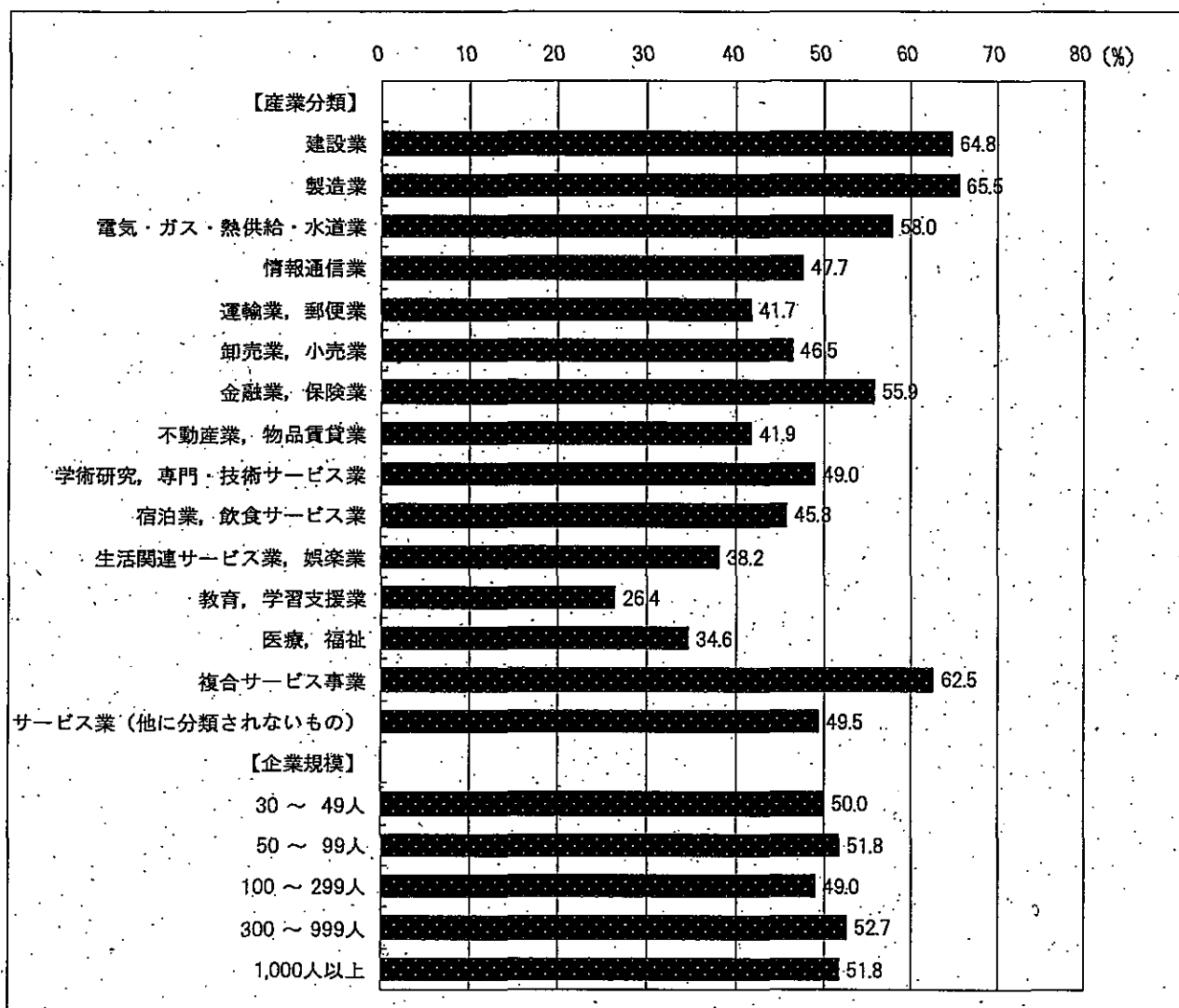


図47 技能検定制度を知っている事業所（産業・規模別）



② 技能検定の利点及び問題点（図48、図49）

技能検定の利点（複数回答）は、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」（86.8%（前回86.9%））が最も高い。

技能検定の問題点（複数回答）は、「技能検定の対象や試験内容が現場で必要な技能と合っていない」（41.7%（前回39.7%））と「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」（41.6%（前回39.5%））が高く、「試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束時間が長い」（31.4%（前回31.8%））、「受検に必要な費用が高い」（28.2%（前回28.7%））と続いている。

図48 技能検定の利点（複数回答）

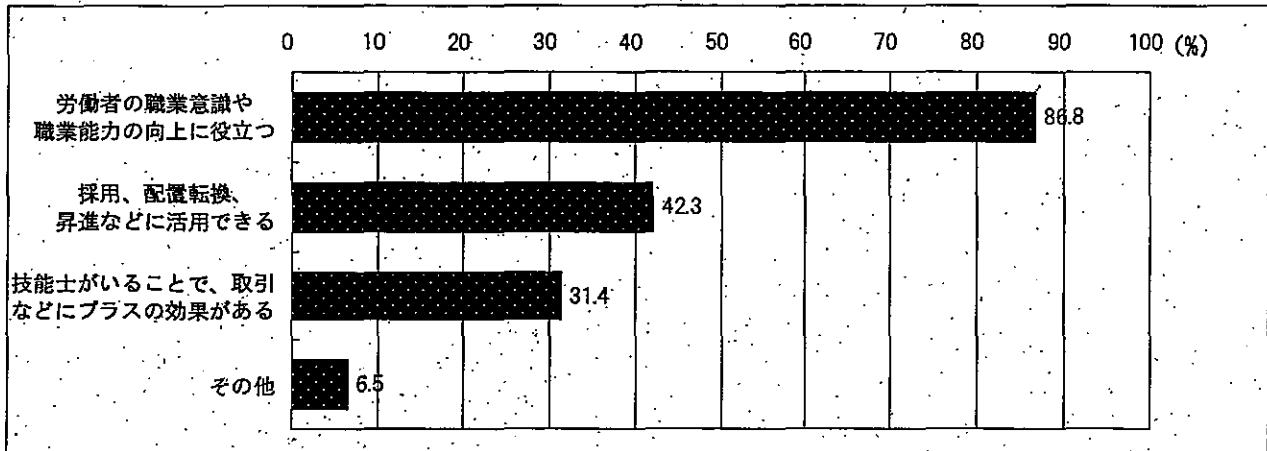
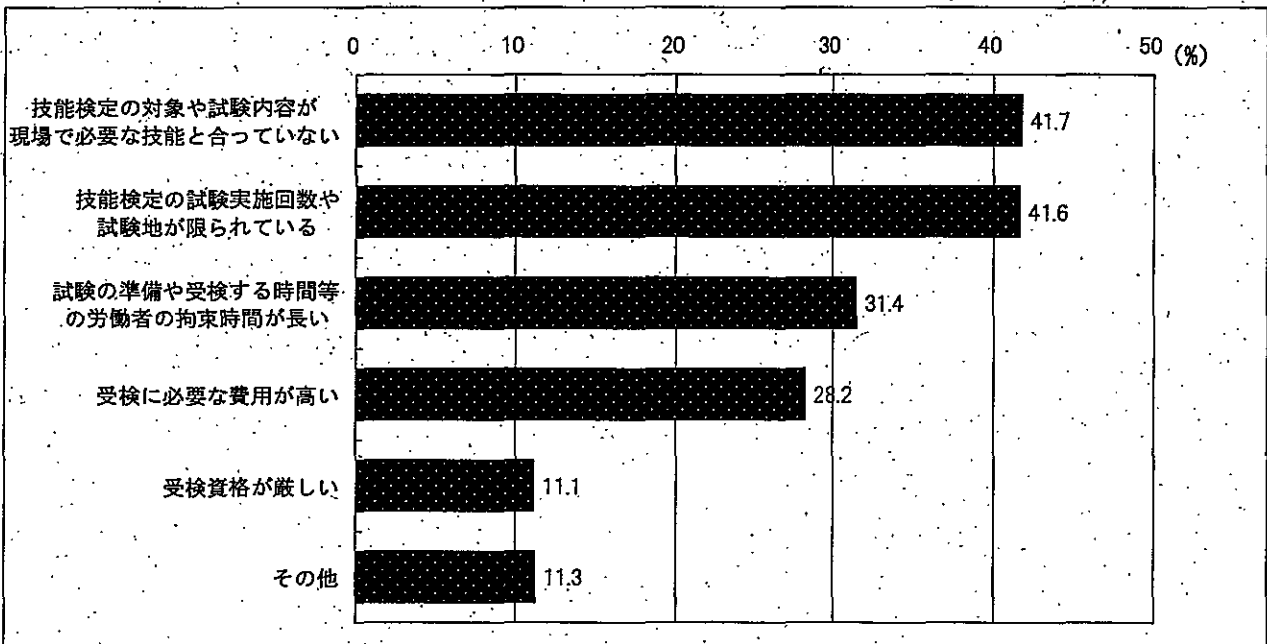


図49 技能検定制度の問題点（複数回答）



(6) 技能の継承について

① 技能継承の問題の有無 (図50、図51)

団塊の世代の退職等により発生する技能継承に問題がある事業所は27.9% (前回28.2%) となっている。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業 (75.3%)、建設業 (52.9%)、製造業 (45.2%)、学術研究、専門・技術サービス業 (41.4%) で高く、生活関連サービス業、娯楽業 (10.1%)、宿泊業、飲食サービス業 (11.9%) などでは低くなっている。

図50 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 (総数)

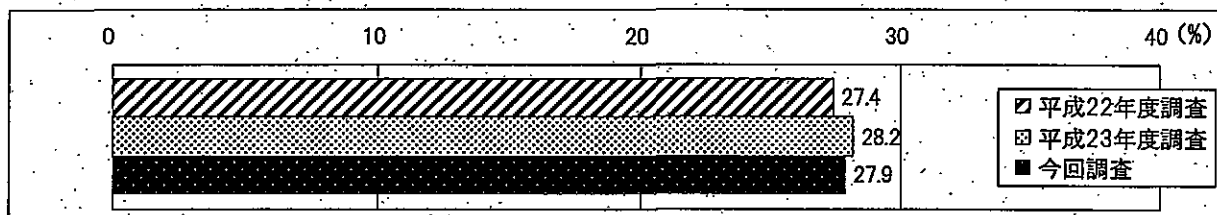
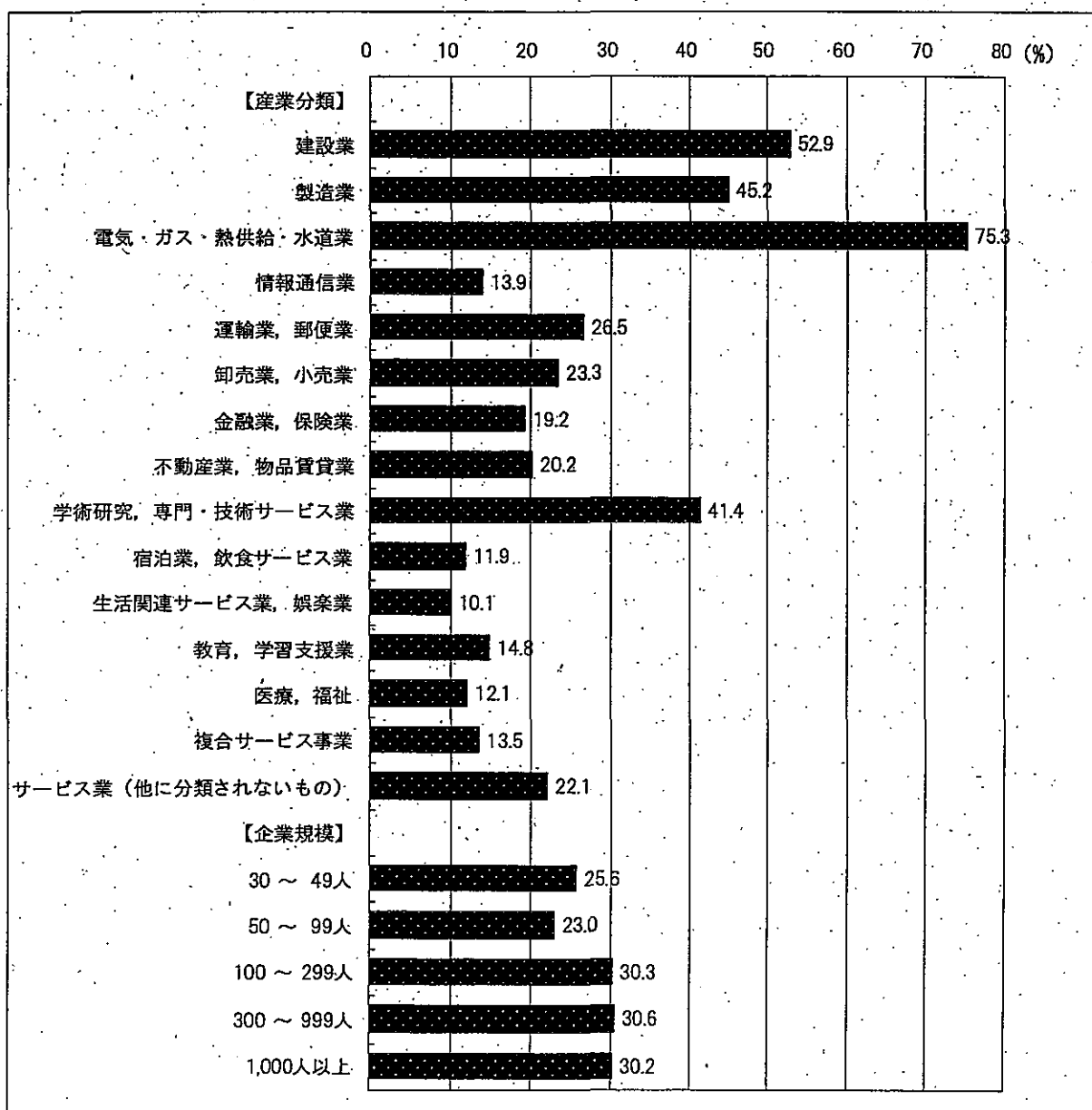


図51 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 (産業・規模別)



② 技能継承の取組状況（図52、図53）

技能継承の問題に対して取り組みを行っている事業所は77.9%（前回78.0%）となっている。

取り組みの内容（複数回答）は、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、再雇用し、指導者として活用している」が58.6%（前回61.2%）と最も高く、「中途採用を増やしている」（30.1%（前回28.9%））、「技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能等伝承している」（21.1%（前回21.1%））と続いている。

図52 技能継承の問題に対する取り組みを行っている事業所（総数）

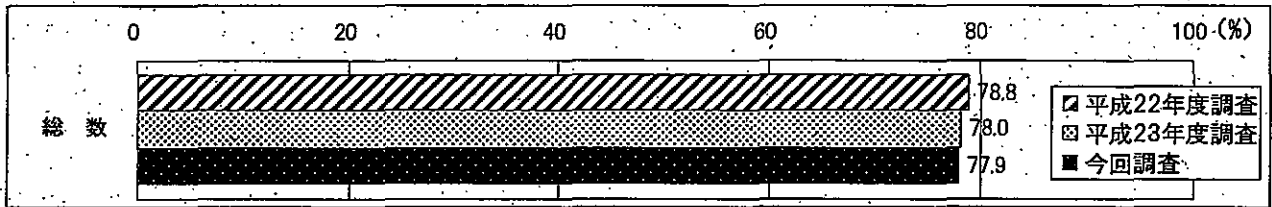
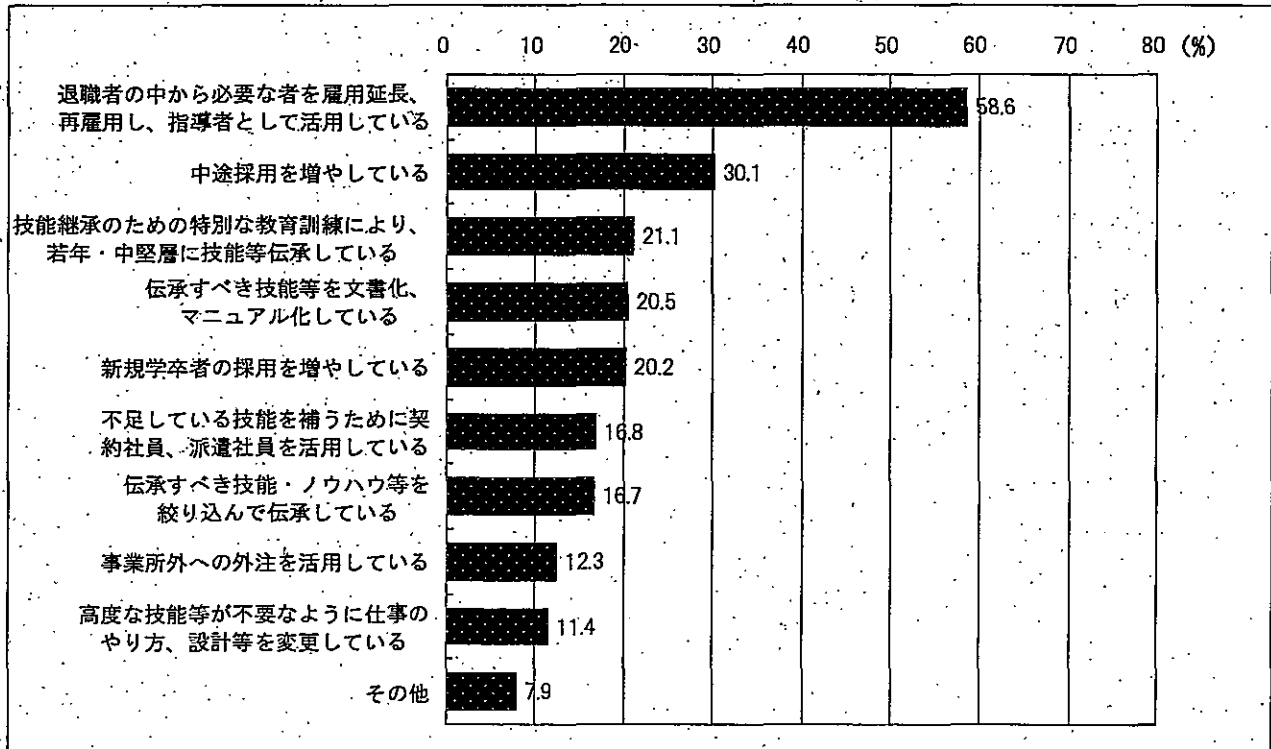


図53 技能継承の取り組みを行っている事業所の取組の内容（複数回答）



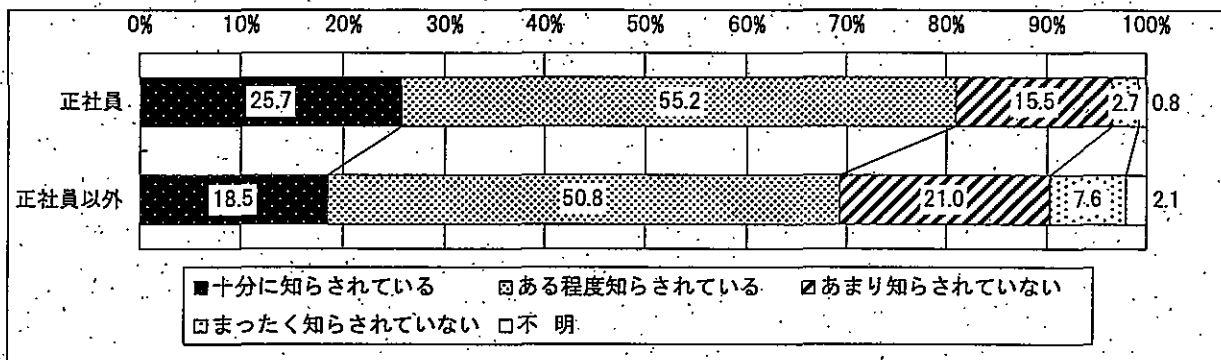
3. 個人調査

(1) 会社を通して受講した教育訓練について

① 労働者に求められる能力の周知状況 (図54)

労働者に求められる能力の周知状況を見ると、正社員では「十分に知らされている」が25.7% (前回24.0%)、「ある程度知らされている」が55.2% (前回56.3%)となり、知らされている者が80.9% (前回80.3%)となっている。一方、正社員以外では「十分に知らされている」が18.5% (前回19.3%)、「ある程度知らされている」が50.8% (前回50.0%)となっている。正社員以外は知らされている者が69.3%と正社員に比べて11.6ポイント低く、「あまり知らされていない」及び「まったく知らされていない」が28.6% (前回28.7%)と正社員に比べて10.4ポイント高くなっており、正社員と正社員以外の間に大きな差が見られる。

図54 労働者に求められる能力の周知状況



② OFF-JTの受講状況 (図55、図56)

平成23年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では39.2% (前回41.4%)、正社員以外では18.6% (前回19.2%)となっている。産業別に見ると、正社員では、学術研究、専門・技術サービス業 (48.7%)、電気・ガス・熱供給・水道業 (47.6%)、情報通信業 (47.5%)などで高く、宿泊業、飲食サービス業 (25.5%)、生活関連サービス業、娯楽業 (25.8%)などで低くなっている。正社員以外では、医療、福祉 (29.4%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業 (11.2%)などで低くなっている。正社員と正社員以外の間で受講率の差が大きいのは、学術研究、専門・技術サービス業、電気・ガス・熱供給・水道業、製造業、情報通信業であった。

企業規模別に見ると、正社員、正社員以外とも規模が大きくなるほど受講率が高い。正社員では「300~999人」の企業では約40%、「1,000人以上」の企業では半数近くとなり、規模間の差が大きい。一方、正社員以外では規模による差は小さい。

図55 OFF-JTを受講した労働者（総数）

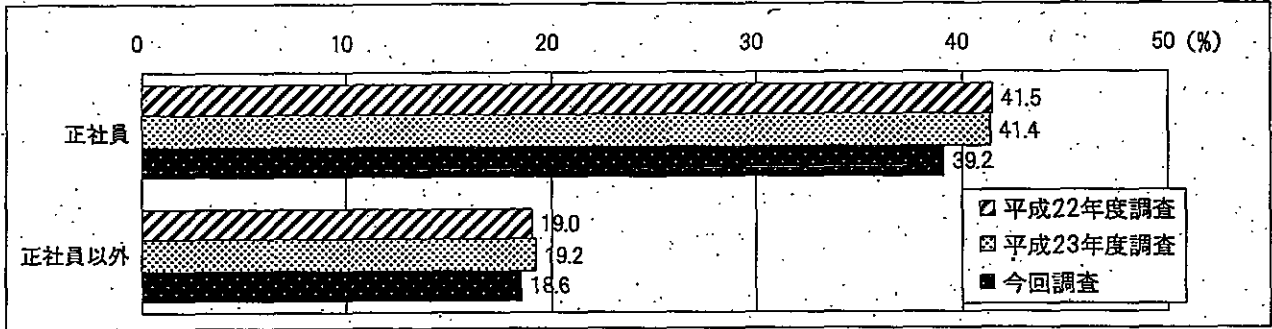
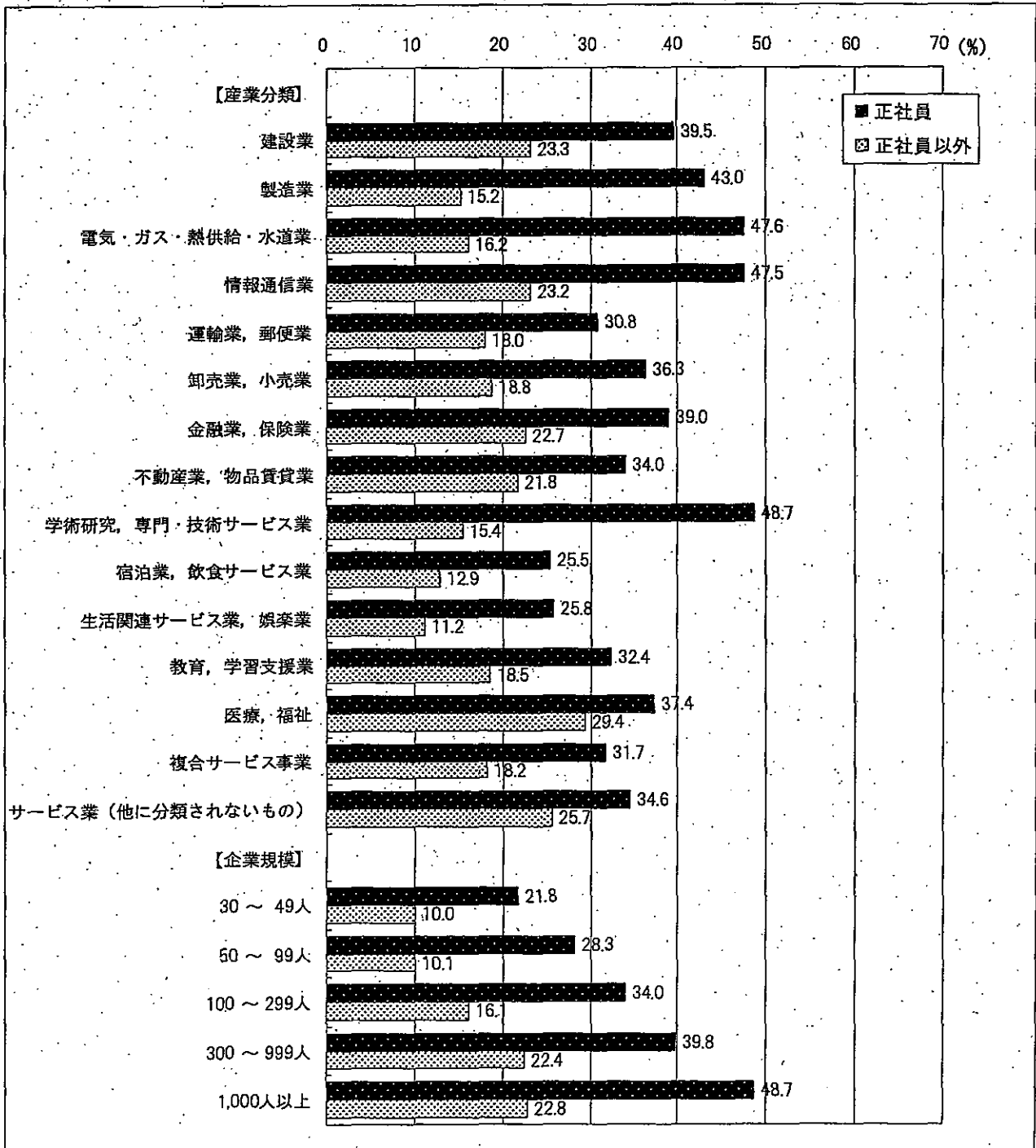


図56 OFF-JTを受講した労働者（産業・規模別）



③ O F F - J T を受講した労働者の延べ受講時間 (図57、図58)

O F F - J T を受講した者の延べ受講時間平均は、正社員は昨年より1.5時間減り38.0時間 (前回39.5時間)、正社員以外は調査開始以来最長の前回 (21.6時間) より6.6時間減少し15.0時間となっている。

産業別にみると、正社員では電気・ガス・熱供給・水道業 (55.1時間)、金融業、保険業 (52.9時間)、教育、学習支援業 (51.1時間) など長くなっている。一方、正社員以外では複合サービス事業 (44.3時間)、不動産業、物品賃貸業 (36.0時間) が長い。

図57 O F F - J T を受講した労働者の延べ受講時間平均 (総数)

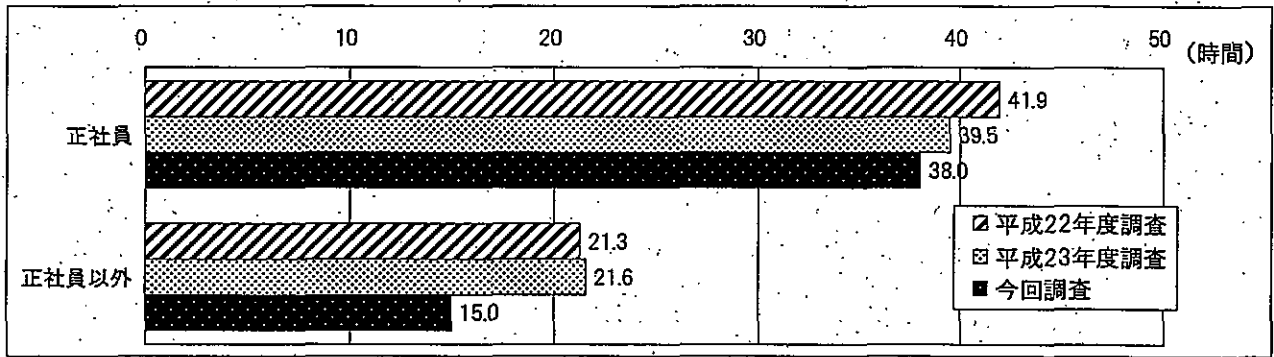
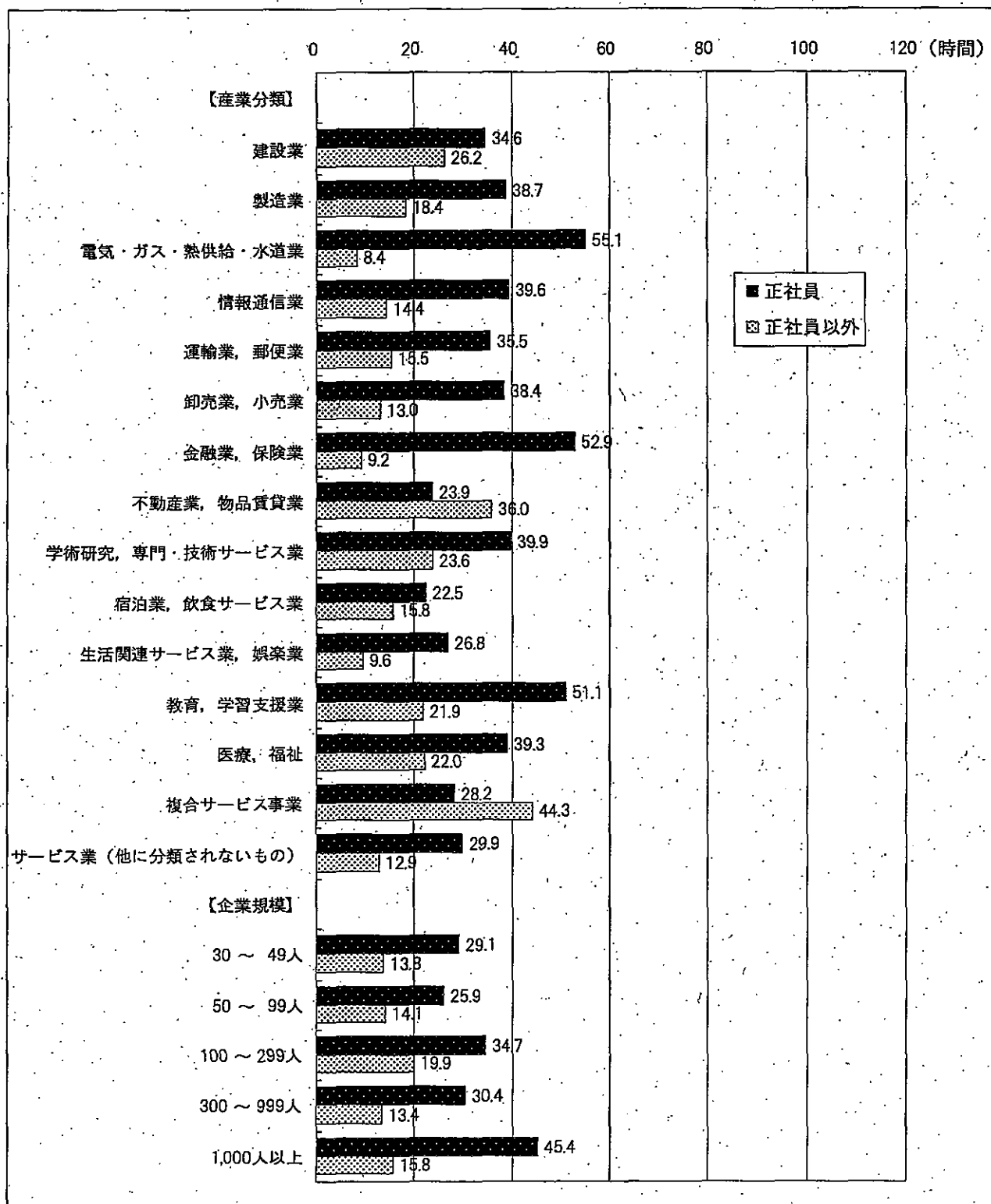


図58 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間平均（産業・規模別）

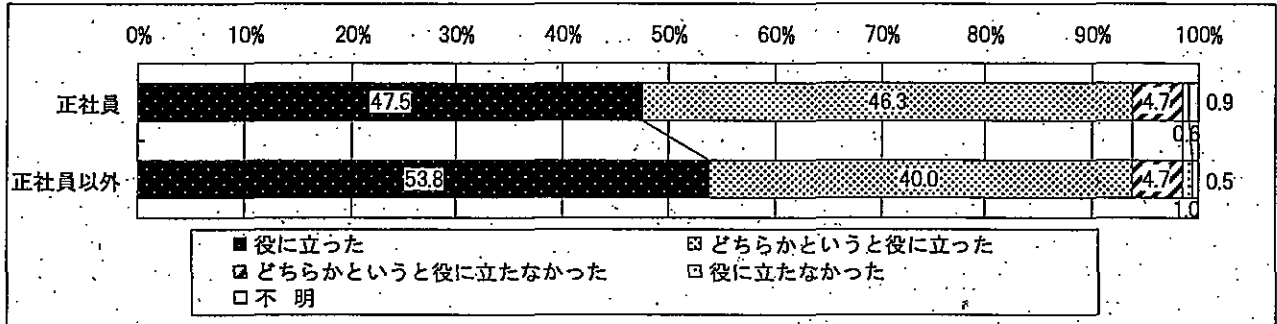


④ 受講したOFF-JTの役立ち度 (図59)

受講したOFF-JTの役立ち度を見ると、正社員では「役に立った」が47.5% (前回50.4%)、「どちらかというと役に立った」が46.3% (前回45.3%) となり、肯定的意見が93.8% (前回95.7%) と前回とほぼ同じとなっている。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が53.8% (前回62.8%)、「どちらかというと役に立った」が40.0% (前回32.2%) と肯定的意見が93.8% (前回95.0%) と前回とほぼ同じとなっている。

図59 受講したOFF-JTの役立ち度



(2) 自己啓発の実施状況

① 自己啓発の実施状況 (図60、図61)

平成23年度に自己啓発を行った者は、正社員では47.7% (前回43.8%)、正社員以外では22.1% (前回19.3%) となっており、自己啓発を行った者の割合は昨年度と比べて、正社員、正社員以外ともに上昇している。

自己啓発を行った者の一人当たりの平均延べ受講時間を見ると、正社員では72.1時間 (前回79.8時間)、正社員以外では89.0時間 (前回90.5時間) となり、昨年度と比べて正社員、正社員以外ともに減少となっている。

正社員以外の平均延べ受講時間は調査開始以来最長時間の前回(90.5時間)より、1.5時間減少している。

図60 自己啓発を行った労働者

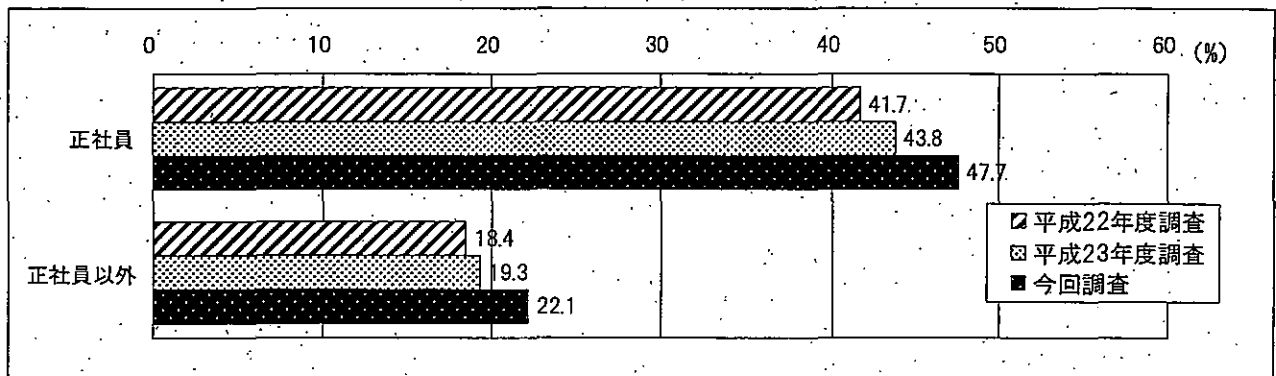
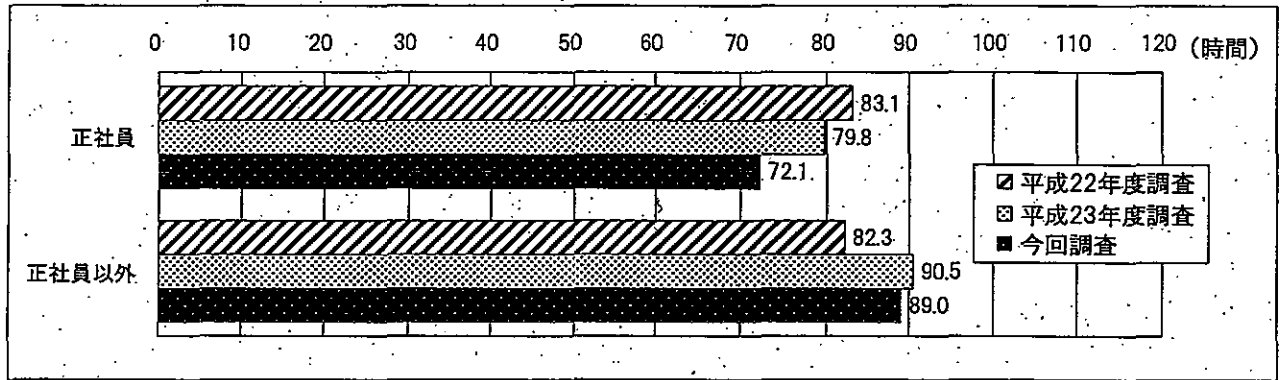


図61 自己啓発を行った労働者の一人当たりの平均延べ受講時間（総数）



② 自己啓発の実施方法（図62、図63）

自己啓発の実施方法（複数回答）は、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」を挙げる者の割合が50.2%（前回50.2%）で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（29.1%（前回25.2%））、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（23.9%（前回21.9%））、「社外の勉強会、研究会への参加」（23.5%（前回20.8%））と続いている。

正社員以外においても、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」（51.2%（前回51.6%））を挙げる割合が最も高く、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（26.4%（前回27.2%））が続いている点は正社員と同様である。一方、「通信教育の受講」（10.3%（前回7.7%））は正社員と比べると低く、約2分の1に留まっている。

なお、自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者は、正社員では44.4%（前回38.8%）と前回よりも増加しているが、正社員以外では24.7%（前回24.0%）と前回とほぼ同じとなっている。

図62 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

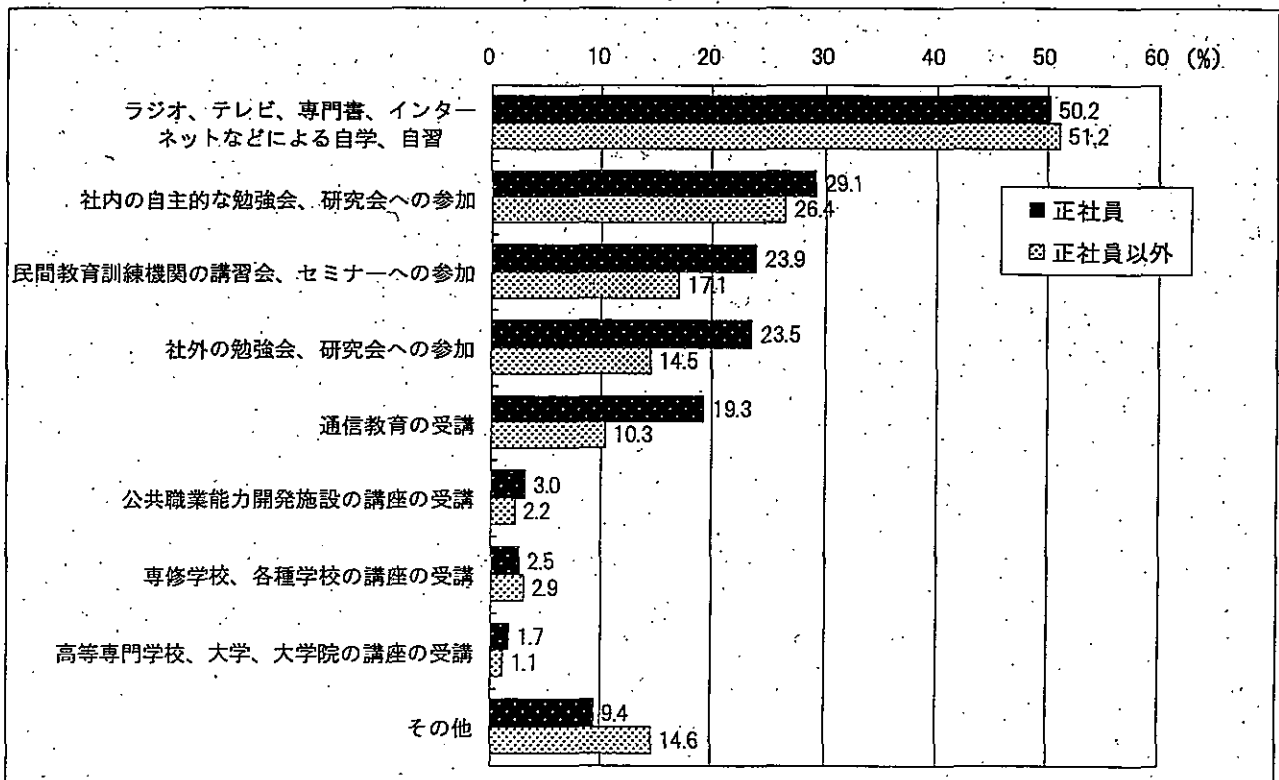
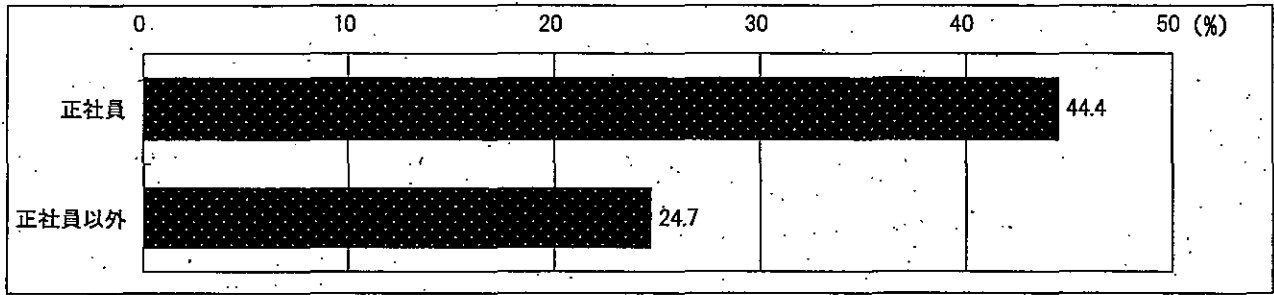


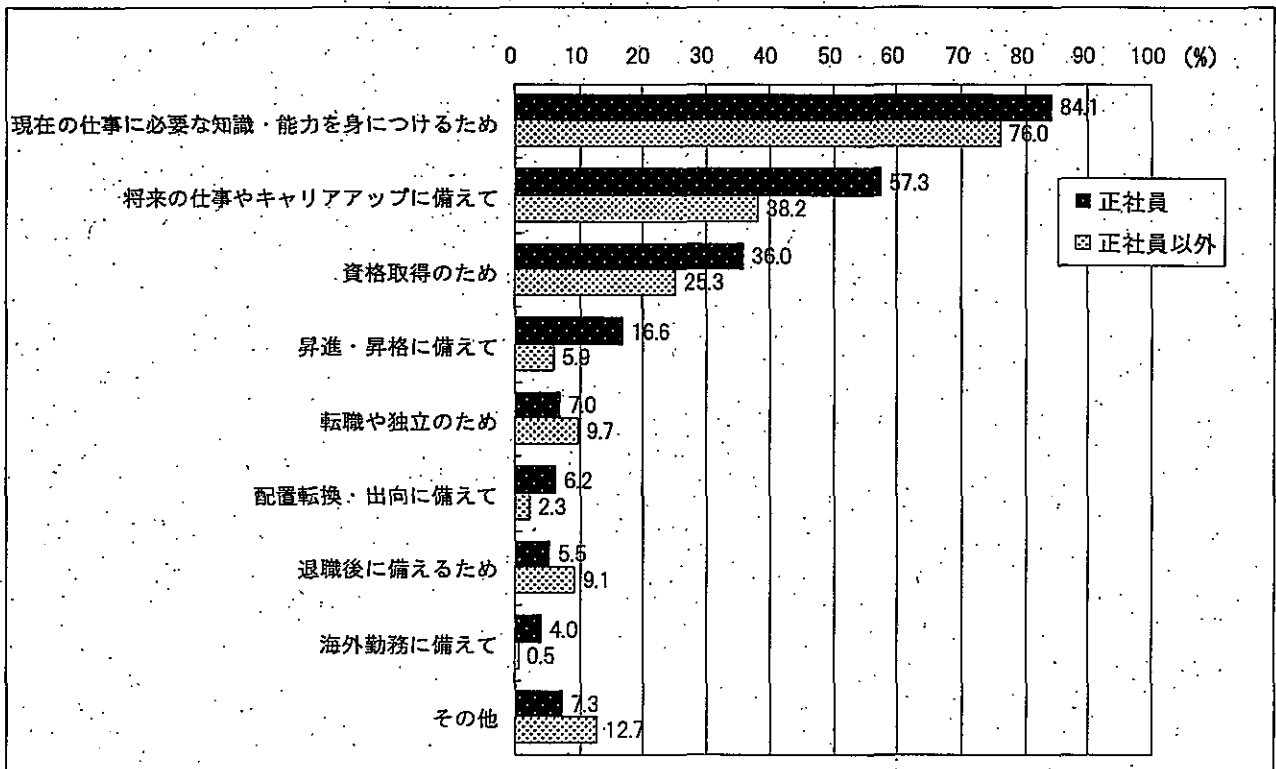
図63 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



③ 自己啓発を行った理由 (図64)

自己啓発を行った主な理由 (複数回答) を見ると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が84.1% (前回86.3%) で特に高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が57.3% (前回61.4%)、「資格取得のため」が36.0% (前回35.9%) と続いている。正社員以外でも同様の傾向であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が76.0% (前回81.2%) で特に高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が38.2% (前回45.5%)、「資格取得のため」が25.3% (前回33.0%) と続いている。

図64 自己啓発を行った理由 (複数回答)



④ 自己啓発の問題点 (図65、図66)

自己啓発について何らかの問題があるとする者は、正社員では79.4%(前回80.4%)、正社員以外では72.7%(前回74.2%)となっている。

自己啓発における問題の内容(複数回答)は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が56.5%(前回57.3%)で最も高く、「費用がかかりすぎる」が34.4%(前回33.6%)でこれに続いている。以下、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」(20.1%(前回18.0%))、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(18.5%(前回18.9%))などが続いている。

正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(34.8%(前回37.6%))を挙げる割合が最も高いことは正社員と同様であるが、正社員に比べると割合は低くなっており、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(32.5%(前回32.5%))、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」(23.3%(前回24.3%))、「自分の目指すべきキャリアがわからない」(20.9%(前回20.6%))が正社員より高いなど、正社員とは異なる傾向が見られる。

図65 自己啓発に問題があるとした労働者

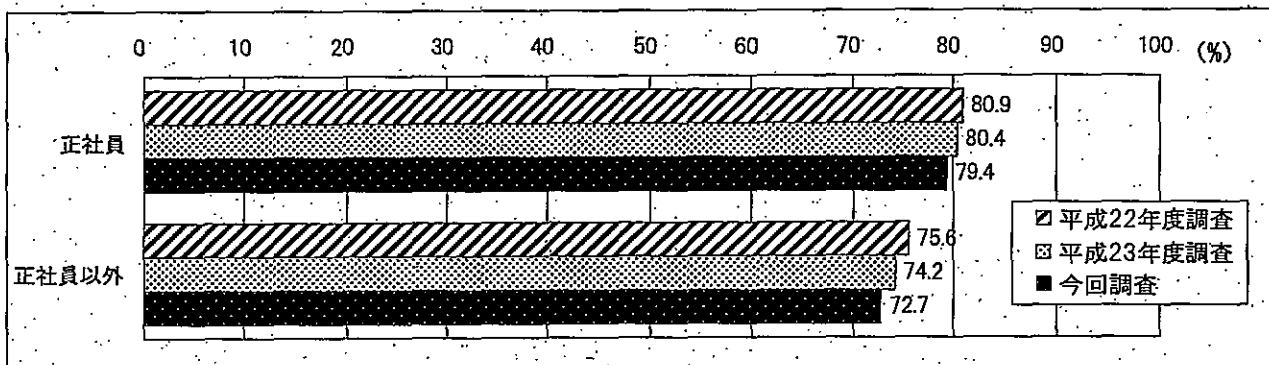
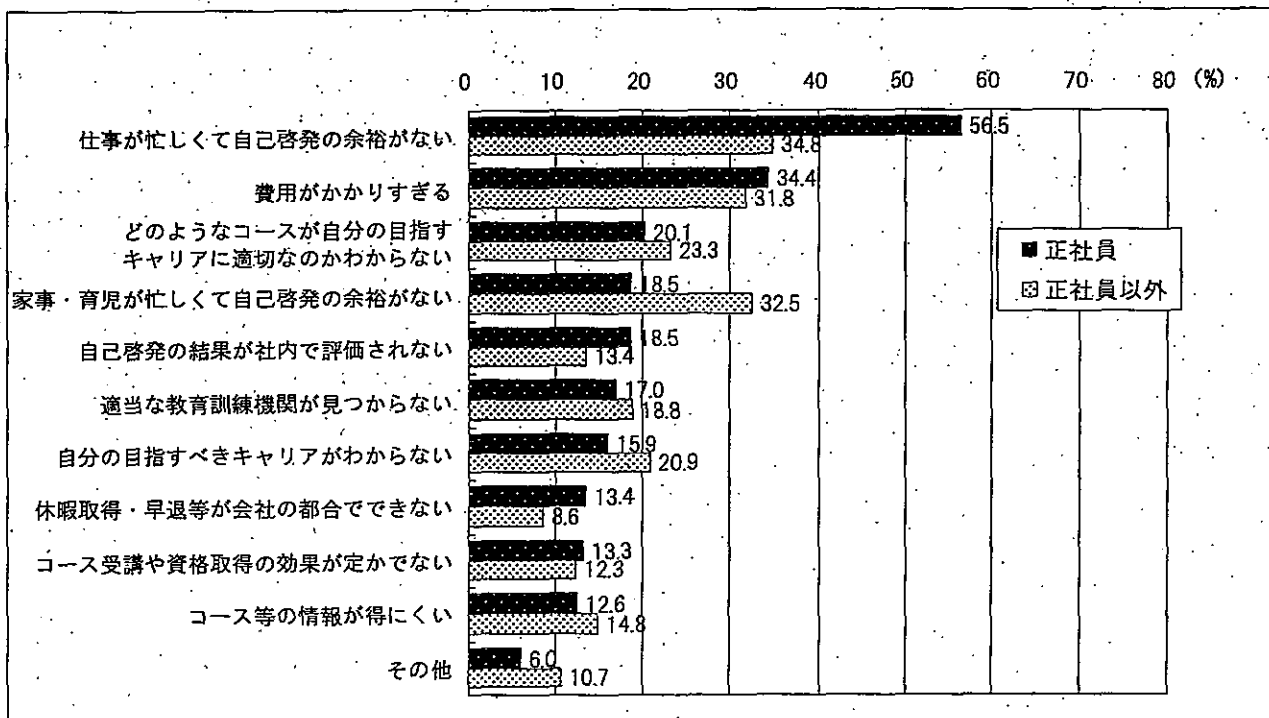


図66 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点 (複数回答)



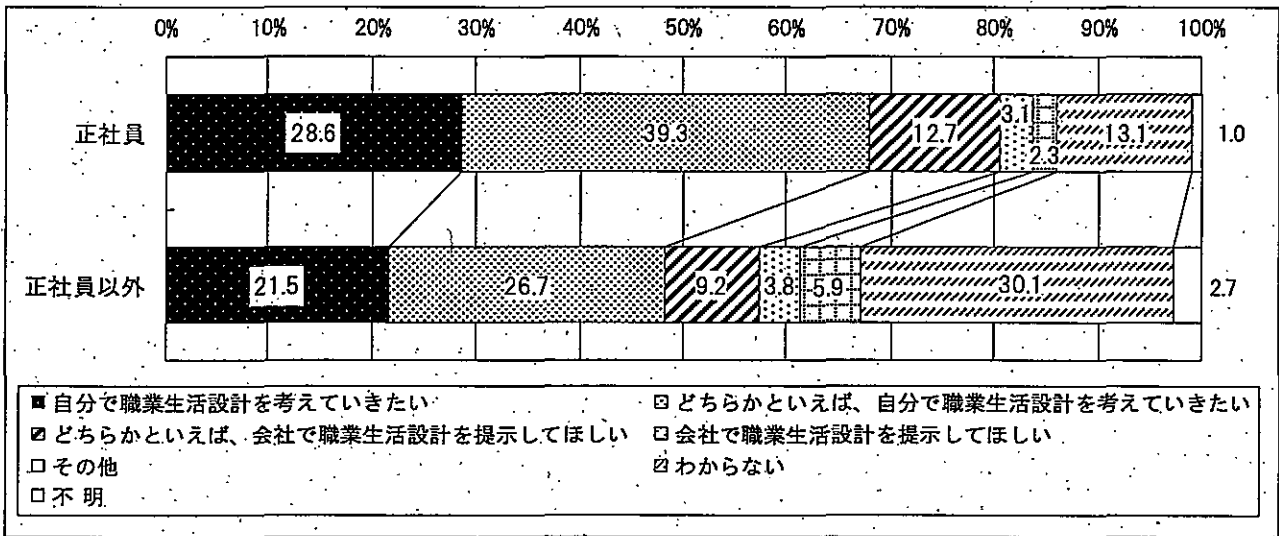
(3) これからの職業生活設計 (図67)

① 職業生活設計についての考え

自分自身の職業生活設計についての考えを見ると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が28.6% (前回29.8%)、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が39.3% (前回38.6%) となり、両者を合わせると70%近く (67.9% (前回68.4%)) が主体的に職業生活設計を考えていたいとしている。

一方、正社員以外では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が21.5% (前回20.7%)、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が26.7% (前回27.4%) となり、主体的に職業生活設計を考えていたいとしているのは半数以下 (48.2% (前回48.1%)) に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が30.1% (前回26.9%) と正社員 (13.1% (前回11.7%)) と比べて2倍以上高くなっている。

図67 職業生活設計の考え方

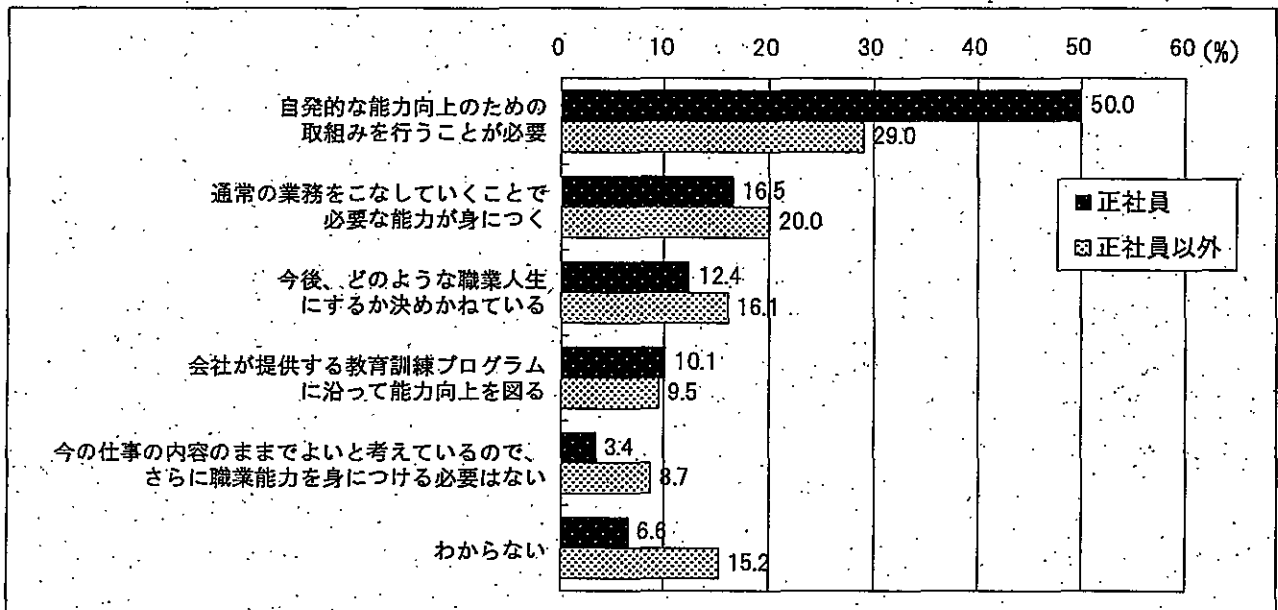


② キャリアアップに必要な条件 (図68)

希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するための方法を見ると、正社員では、「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」(50.0% (前回49.5%)) が最も高く、「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」(16.5% (前回18.8%)) がこれに続いているが、この差は33.5%ある。

一方、正社員以外でも、「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」(29.0% (前回26.6%)) が最も高いものの正社員ほど高い割合ではなく、次の「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」(20.0% (前回22.5%)) が正社員よりも高い割合を示すなど、正社員と異なる傾向を示している。

図68 希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するための方法



用語の説明

(1) 常用労働者

以下の①、②のどちらかに該当する労働者をいう。

① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者。

② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。

(2) 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。

(3) 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どをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

(4) OFF-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいう。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教育訓練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。

(5) OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれに当たる。

(6) 計画的なOJT

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。

(7) 自己啓発

労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味や娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない。）。

(8) 職業能力評価

職業に必要な技能や能力の評価のうち、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものをいう。

(9) 職業能力評価基準

仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したものをいう。

(10) 事業内職業能力開発計画

職業能力開発促進法第11条により規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいう。

(11) 職業能力開発推進者

職業能力開発促進法第12条により規定された者であり、選任することが事業主の努力義務とされている。具体的な業務は以下のとおりである。

・事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務

・職業能力開発に関し、その雇用する労働者に対し行う相談、指導等の業務等

(12) 新入社員

- 入社3年程度までの者。
- (13) 中堅社員
管理職層及び新入社員に該当しない者。
 - (14) 管理職層
管理または監督の任にある者。
 - (15) 教育訓練休暇制度
従業員が、教育訓練に活用できる休暇をいう。
 - (16) ジョブ・カード制度
広く求職者等を対象として、きめ細かなキャリア・コンサルティング、実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の機会の提供、企業や訓練実施機関からの能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ安定的な雇用への移行等を促進する制度。
 - (17) キャリア形成促進助成金
労働者に計画的な職業訓練等を実施する事業主、自発的な職業能力開発に取り組む労働者に対して経費的な配慮等を行う事業主に対して、その経費や賃金の一部等を助成する助成金をいう。
 - (18) キャリア・コンサルティング
個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即して職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援のことをいう。
 - (19) キャリア・コンサルタント
個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即して職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援を行う専門家。
 - (20) 職業生活設計
労働者が、その適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画することをいう。
 - (21) 自己申告制度
労働者各人の能力開発・人事異動等に関する希望を会社に申告させる制度のことをいう。
 - (22) 社内公募制度
ある特定のプロジェクト・事業のための要員や一般に欠員が生じた場合の補充の募集源を社内の自由公募に求め、通常本人の上司を経由しないで応募することができる制度のことをいう。
 - (23) 技能検定
職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度。
 - (24) 就業状態
 - ① おもに仕事
おもに勤め先で仕事をしている場合をいう。
 - ② 通学のかたわらに仕事
おもに通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。
 - ③ 家事のかたわらに仕事
おもに家事（育児、介護、看護などを含む）などをしていて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。
 - (25) 雇用形態
 - ① 嘱託
定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者をいう。
 - ② 契約社員
常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めがあり、嘱託以外の者をいう。

③ パートタイム労働者

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が正社員より短い者又は1週の所定労働日数が正社員より少ない者のいずれかに該当する者であって、「嘱託」、「契約社員」以外の者をいう。

④ その他

常用労働者のうち、前述の「正社員」、「嘱託」、「契約社員」及び「パートタイム労働者」以外の者をいう。

(26) 業務

① 管理的な仕事

課（課相当）以上の組織での管理的な仕事をいう。

② 専門的・技術的な仕事

高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事をいう。

③ 事務的な仕事

一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産管理・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事をいう。

④ 販売の仕事

商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事を行う。

⑤ サービスの仕事

理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事をいう。

⑥ 保安の仕事

社会・個人・財産の保護、または、法と秩序の維持などの仕事をいう。

⑦ 生産工程の仕事

生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の仕事、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事をいう。

⑧ 輸送・機械運転の仕事

機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事をいう。

⑨ 建設・採掘の仕事

建設の仕事、電気工事の係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事をいう（ただし、建設機械を操作する仕事を除く）。

⑩ 運搬・清掃・包装等の仕事

主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等の仕事をいう。

(27) 役職

① 部長相当職

事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20名以上（部（局）長を含む。）のものの長をいう。

② 課長相当職

事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、

又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長をいう。

③ 係長、主任、職長相当職

構成員の人数にかかわらず、通常「係長」、「主任」と呼ばれている者をいう。

また、建設業、製造業等において名称のいかんにかかわらず、生産労働者の集団（集団の大きさは問わない。）の長として集団内の指揮、監督に当たる「職長」をいう。