

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について

① OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出状況（図1、図2、図3）

令和5年度調査における企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は54.6%であった。OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出した企業は20.3%、OFF-JTにのみ費用を支出した企業は28.9%、自己啓発支援にのみ支出した企業は5.4%であった。一方、どちらにも支出していない企業は45.3%であった。

OFF-JTに費用を支出した企業割合は49.2%と、令和4年度調査（以下「前回」という。）（46.3%）と比べて上昇している。

また、自己啓発支援に費用を支出した企業割合も25.7%と、前回（23.8%）と比べて上昇している。

図1 OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の状況

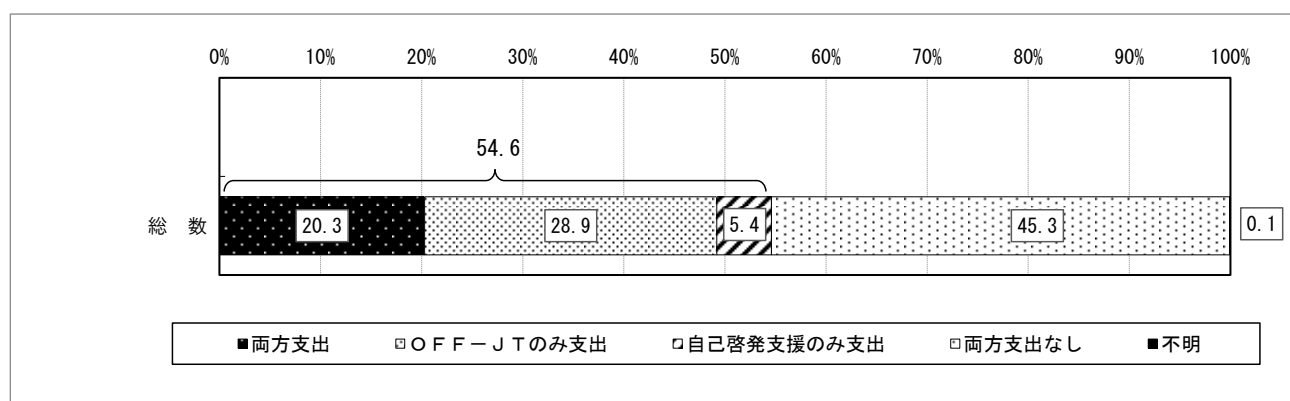


図2 OFF-JTに費用支出した企業割合の推移

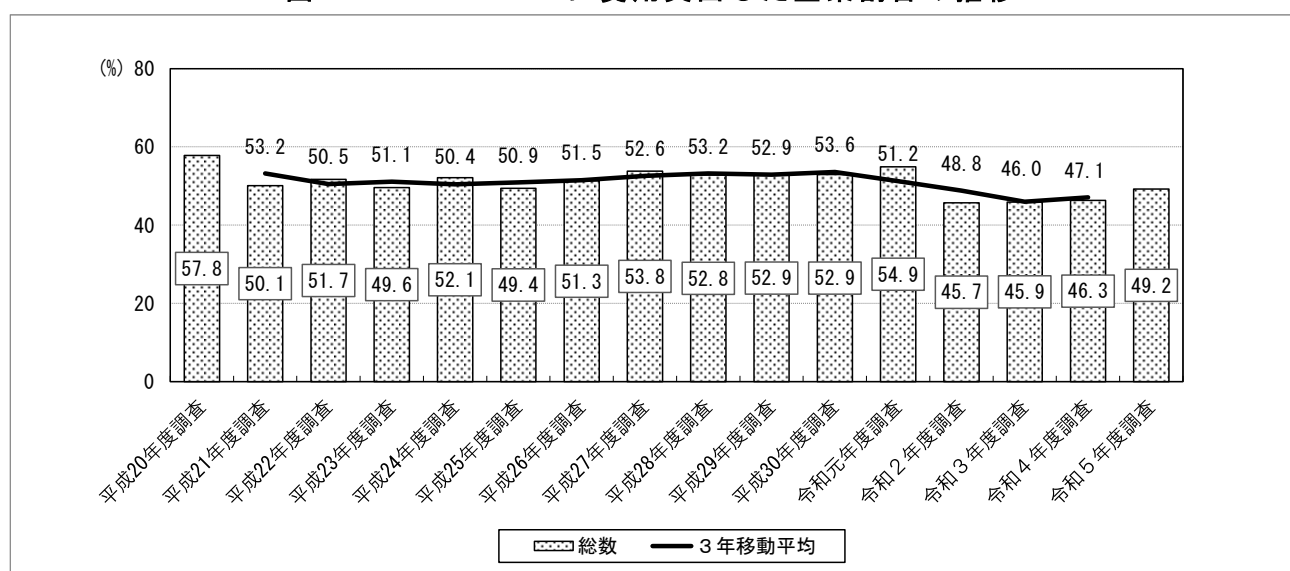
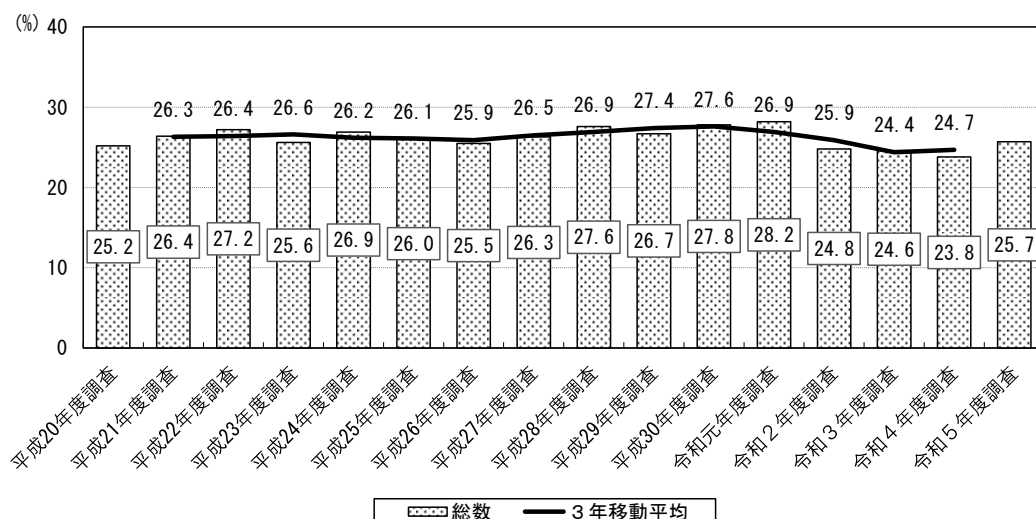


図3 自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移



② OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用（図4、図5）

OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額（令和4年度に費用を支出した企業の平均額。以下同じ。）は1.5万円となっている。

一方、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は0.3万円であり、平成30年度調査以降、横ばいで推移している。

図4 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

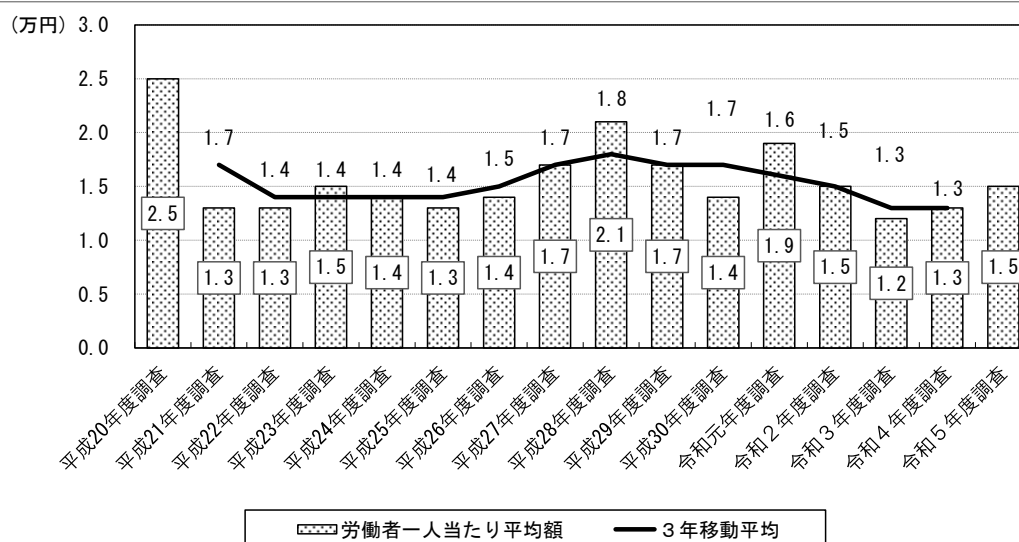
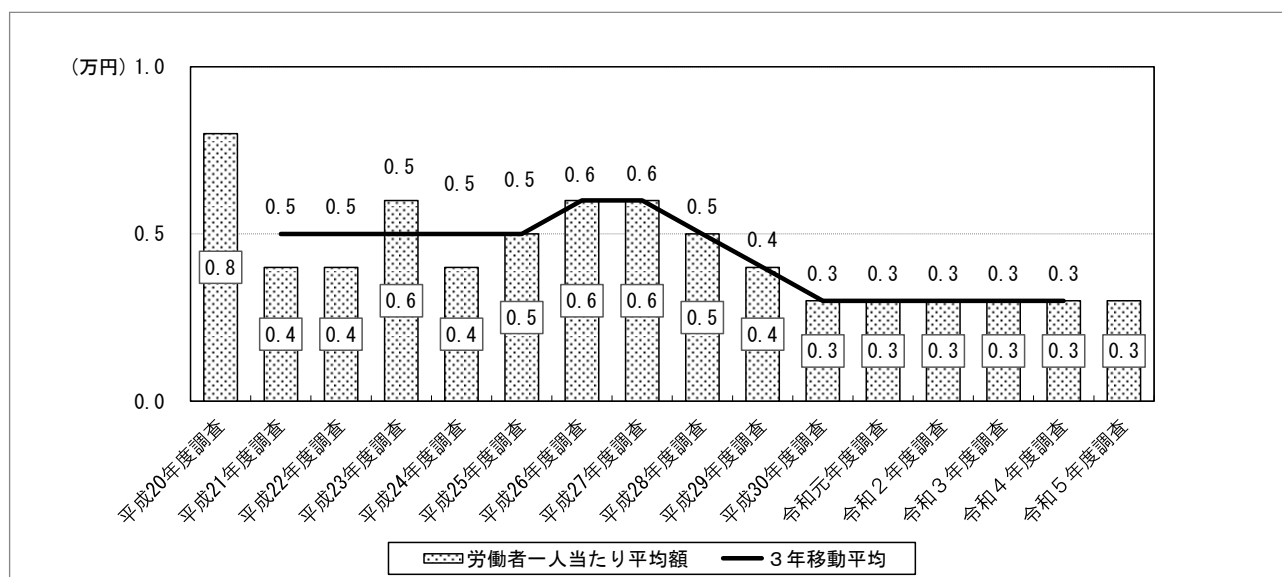


図5 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

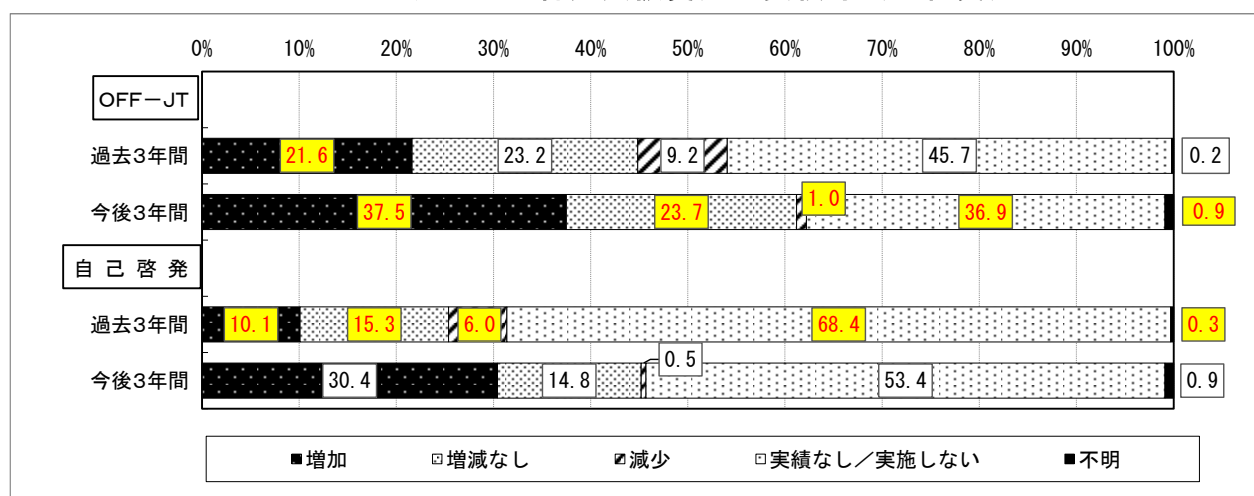


(2) 能力開発の実績・見込みについて (図6、図7)

正社員に対する過去3年間（令和2年度～令和4年度）のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」(21.6%)が「減少した」(9.2%)より多くなっており、「実績なし」は45.7%であった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」(37.5%)が「減少させる予定」(1.0%)を36.5ポイント上回っているものの、「実施しない予定」も36.9%と多い。

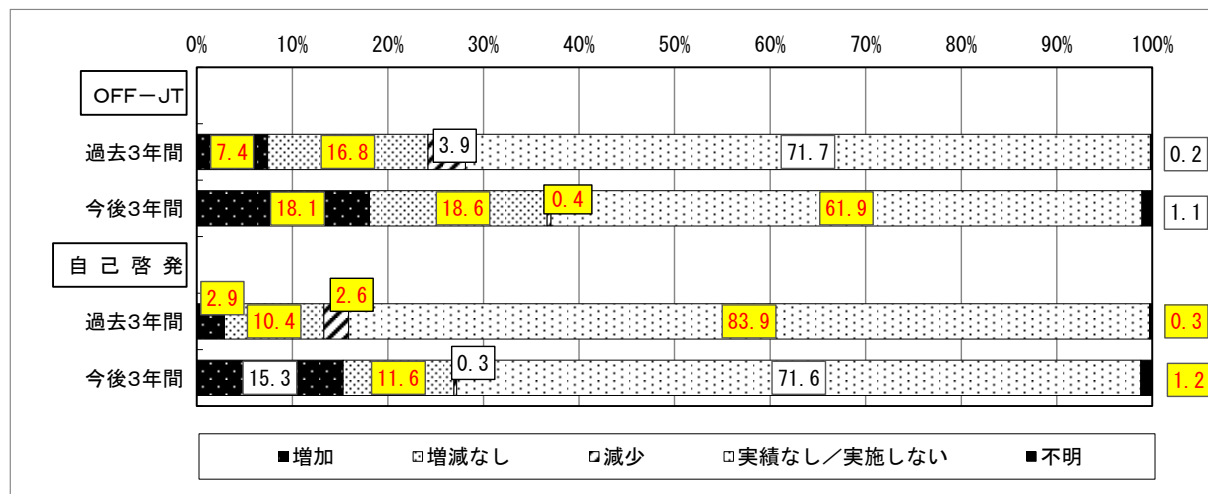
正社員に対する過去3年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」(10.1%)が「減少した」(6.0%)より多くなっており、「実績なし」が68.4%であった。今後3年間の支出見込みについても、「実施しない予定」が53.4%と、半数以上となった。

図6 OFF-JT 及び自己啓発支援費用の実績等（正社員）



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では、「増加した」(7.4%)と「減少した」(3.9%)がともに1割以下であるのに対し、「実績なし」が71.7%で最多となった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」(18.1%)が「減少させる予定」(0.4%)を17.7ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が61.9%で最多となった。

正社員以外に対する過去3年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」(2.9%)と「減少した」(2.6%)は同水準にとどまり、「実績なし」が83.9%で最多となった。今後3年間の支出見込みについても、「実施しない予定」が71.6%で最多となった。

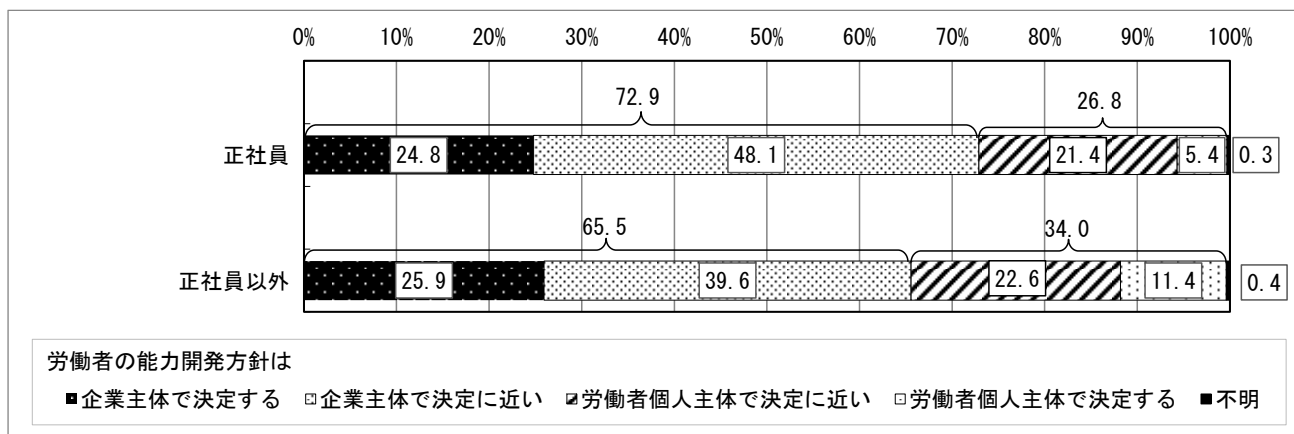


（３）能力開発の考え方について

①「企業主体」か「労働者個人主体」か（図８）

正社員に対する能力開発方針は、「企業主体で決定する」又はそれに近いとする企業は 72.9%、「労働者個人主体で決定する」又はそれに近いとする企業は 26.8%であった。一方、正社員以外については、「企業主体で決定する」又はそれに近いとする企業は 65.5%、「労働者個人主体で決定する」又はそれに近いとする企業は 34.0%であった。

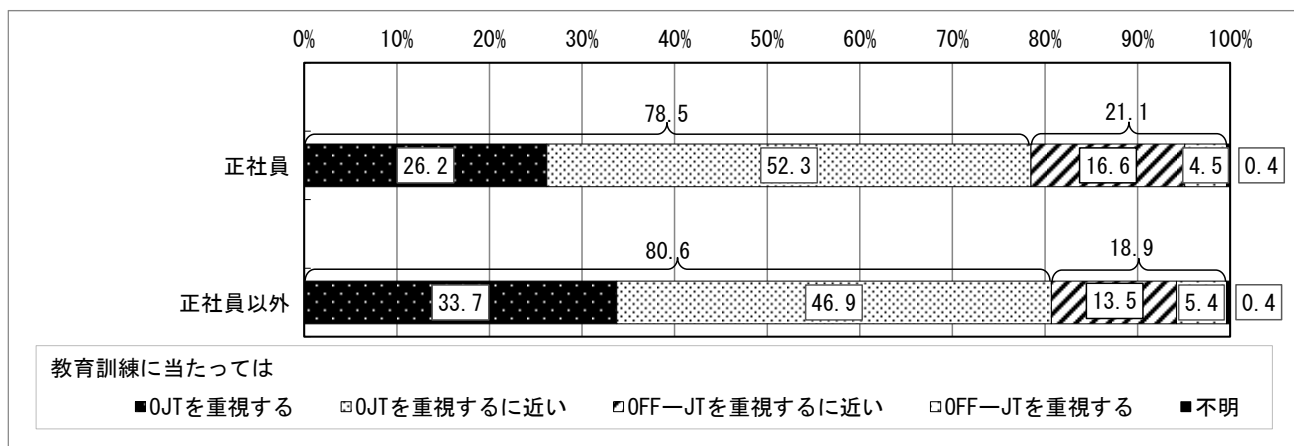
図 8 能力開発方針の決定主体（正社員、正社員以外）



②「OJT重視」か「OFF-JT重視」か（図９）

正社員に対する教育訓練に当たっては、「OJTを重視する」又はそれに近いとする企業は 78.5%、「OFF-JTを重視する」又はそれに近いとする企業は 21.1%であった。一方、正社員以外については、「OJTを重視する」又はそれに近いとする企業は 80.6%、「OFF-JTを重視する」又はそれに近いとする企業は 18.9%であった。

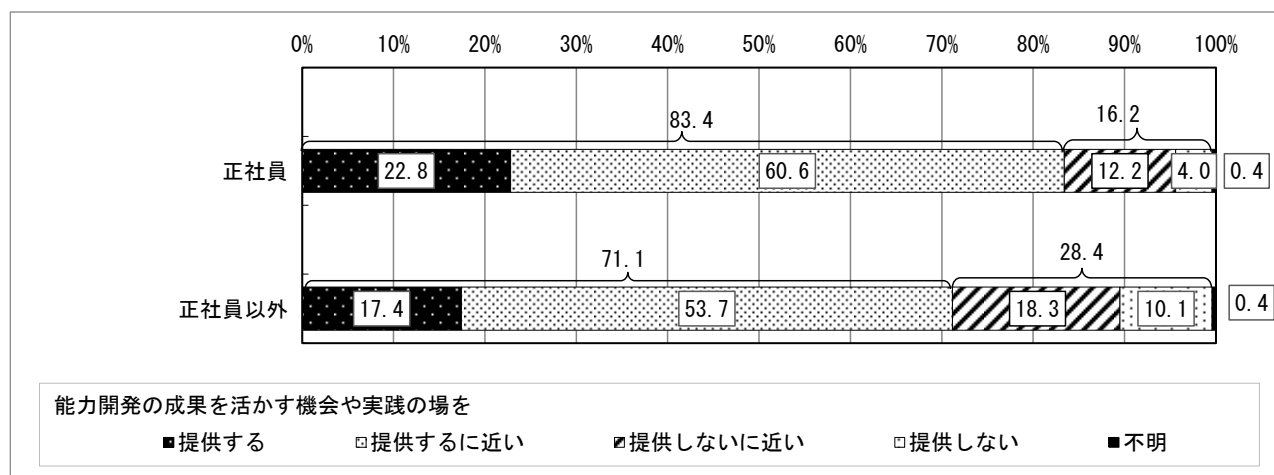
図 9 重視する教育訓練（正社員、正社員以外）



③能力開発の成果を活かす機会や実践の場の提供（図 10）

正社員に対する能力開発の成果を活かす機会や実践の場について、「提供する」又はそれに近いとする企業は 83.4%、「提供しない」又はそれに近いとする企業は 16.2%であった。一方、正社員以外については、「提供する」又はそれに近いとする企業は 71.1%、「提供しない」又はそれに近いとする企業は 28.4%であった。

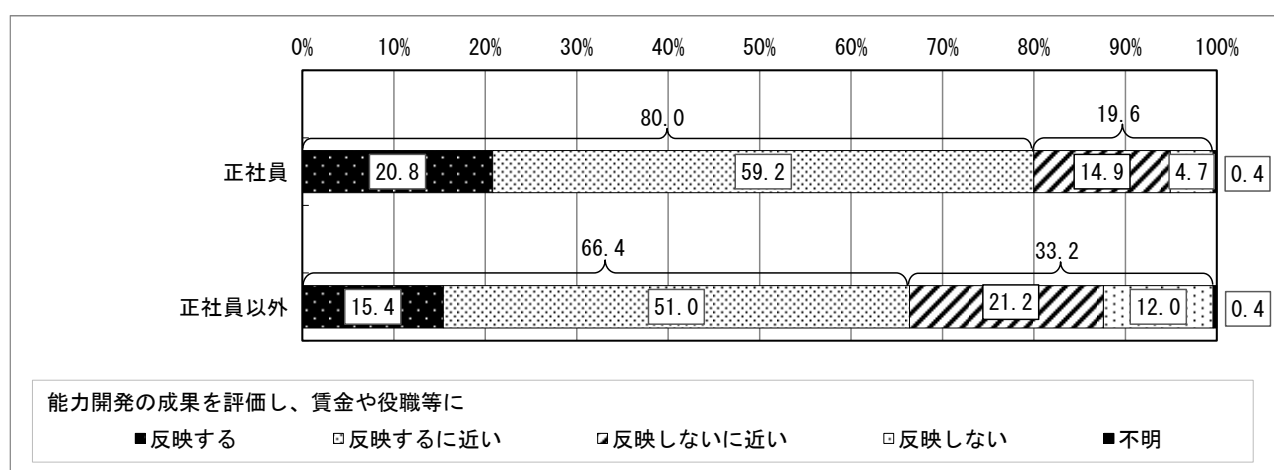
図 10 能力開発の成果を活かす機会や実践の場の提供（正社員、正社員以外）



④能力開発の成果を評価し、賃金や役職等に反映する（図 11）

正社員に対して能力開発の成果を評価し、賃金や役職等に「反映する」又はそれに近いとする企業は 80.0%、「反映しない」又はそれに近いとする企業は 19.6%であった。一方、正社員以外については、「反映する」又はそれに近いとする企業は 66.4%、「反映しない」又はそれに近いとする企業は 33.2%であった。

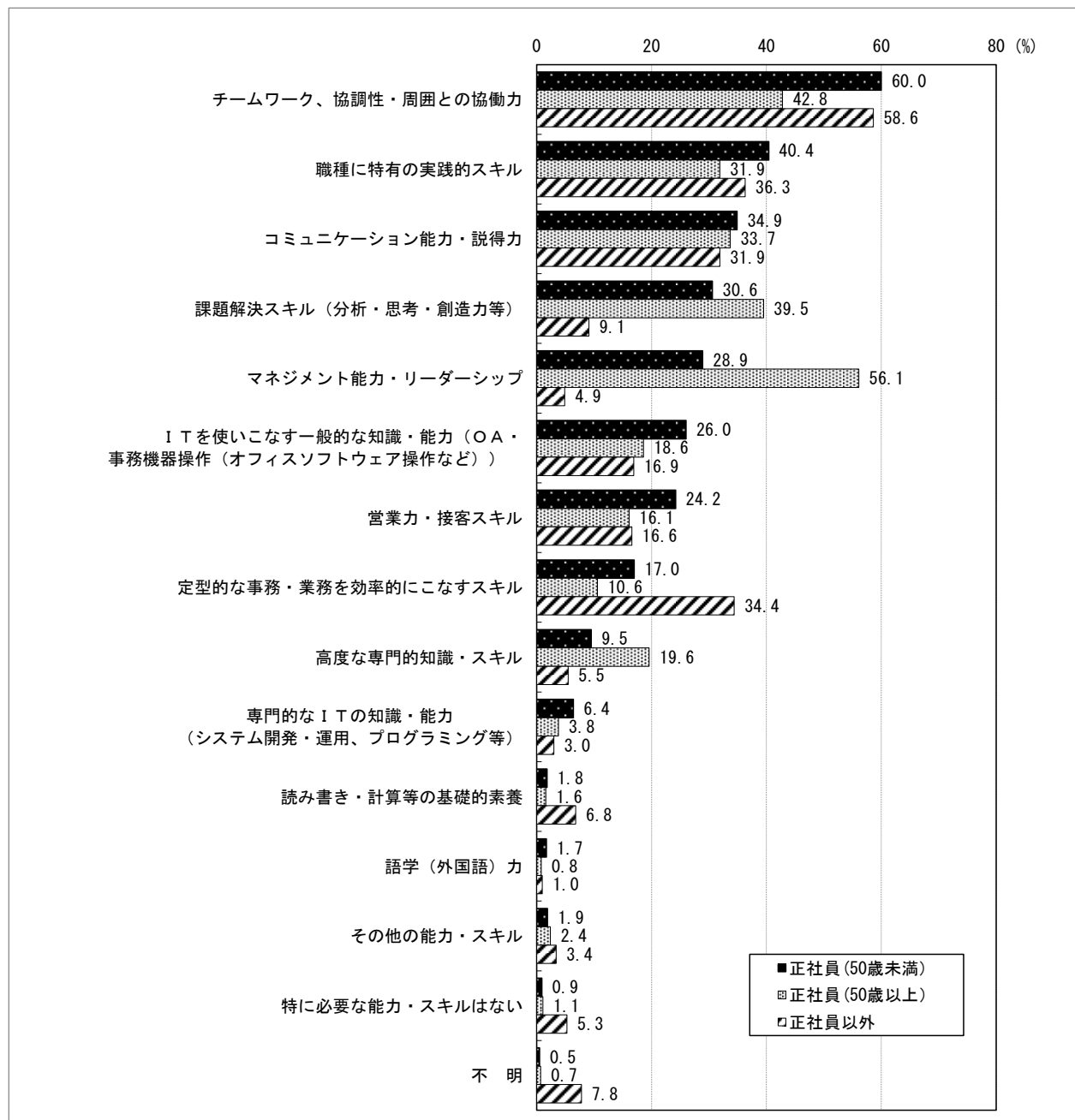
図 11 能力開発の成果を評価し、賃金や役職等に反映する（正社員、正社員以外）



（４）労働者に求める能力・スキルについて（図 12）

企業の発展にとって最も重要と考える労働者の能力・スキルについて、管理職を除く正社員では、50歳未満では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（60.0%）、「職種に特有の実践的スキル」（40.4%）の順で、50歳以上では、「マネジメント能力・リーダーシップ」（56.1%）、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（42.8%）の順で、それぞれ多くなっている。正社員以外では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（58.6%）、「職種に特有の実践的スキル」（36.3%）の順で多くなっている。

図 12 最も重要と考える能力・スキル
（正社員（管理職を除く）、正社員以外）（複数回答（3つまで））



(5) 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

① 事業内職業能力開発計画の作成状況（図 13、図 14）

事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）の作成状況は、「すべての事業所において作成している」とする企業が14.1%、「一部の事業所においては作成している」とする企業が8.7%であった。両者（以下「事業内計画作成企業」という。）を合わせても全体の4分の1に満たず、「いずれの事業所においても作成していない」とした企業が77.2%と多くを占めている。

産業別の状況をみると、事業内計画作成企業の割合が最も高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」（43.7%）となっている。一方、「いずれの事業所においても作成していない」割合が高いのは、「宿泊業，飲食サービス業」（89.2%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（86.5%）、「不動産業，物品賃貸業」（84.1%）となっている。

企業規模別における事業内計画作成企業の割合は、「30～49人」（17.0%）、「50～99人」（20.8%）、「100～299人」（29.5%）、「300～999人」（37.8%）、「1,000人以上」（47.2%）と、規模が大きくなるに従い高くなっているが、1,000人以上規模でも、事業

内計画作成企業は、2分の1に満たない結果となった。

図 13 事業内職業能力開発計画の作成状況

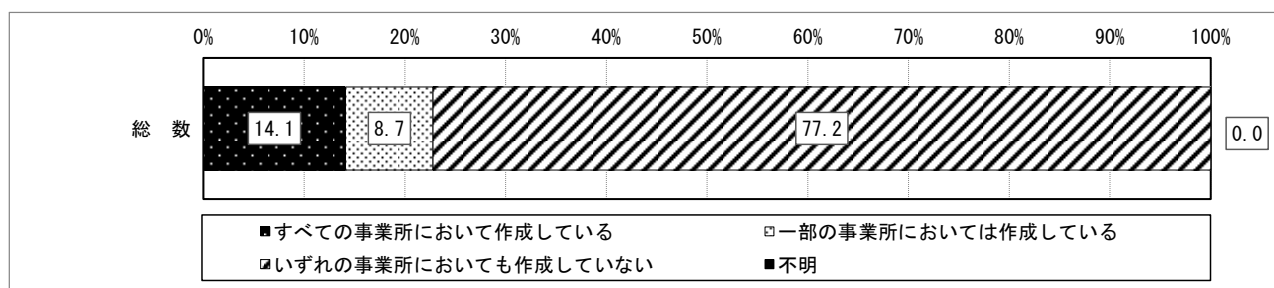
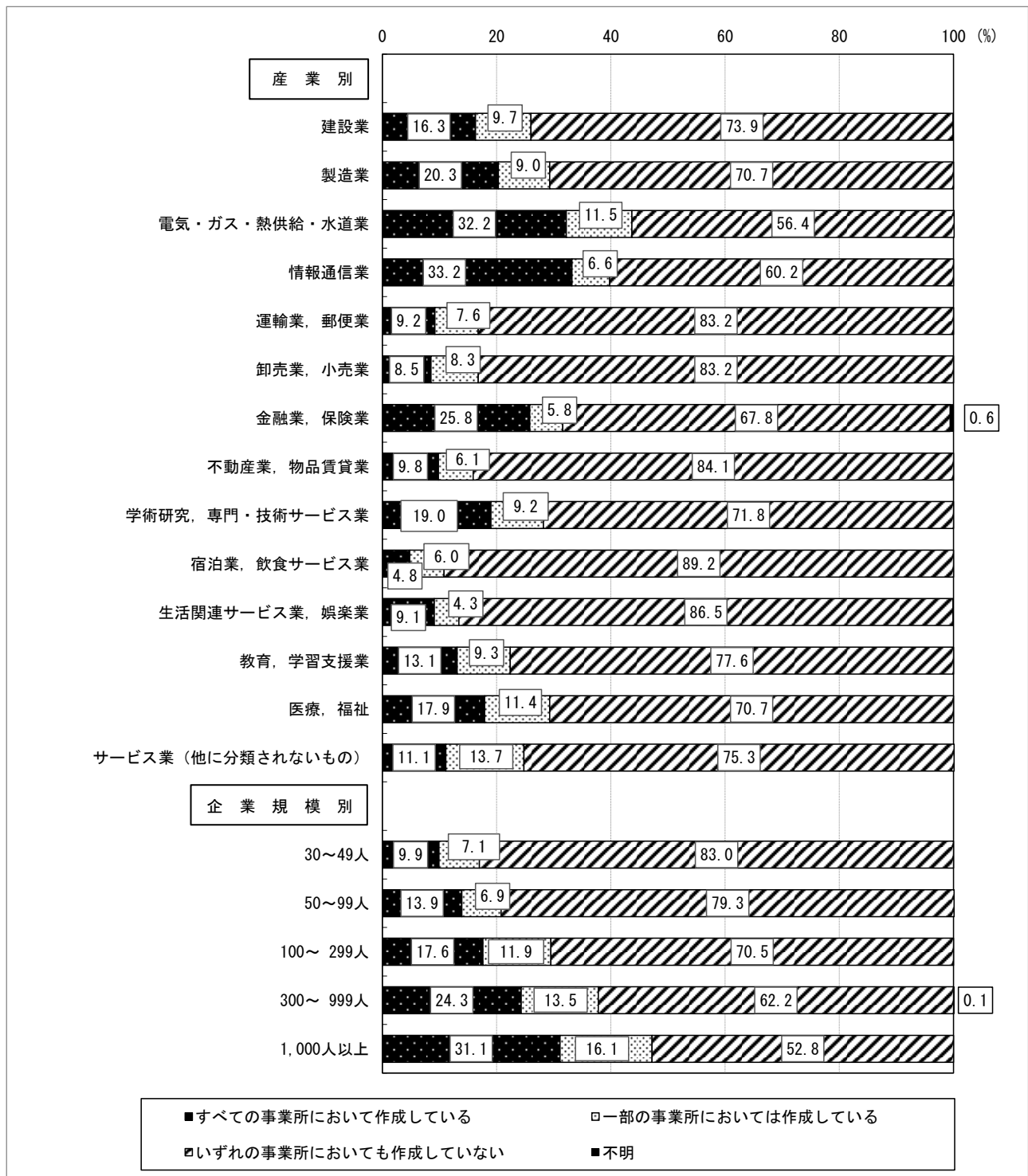


図 14 事業内職業能力開発計画の作成状況（産業、企業規模別）



※複合サービス事業は回答数が2件以下のため表章しない。

② 職業能力開発推進者の選任状況（図 15、図 16、図 17）

職業能力開発推進者（以下「推進者」という。）の選任状況は、「すべての事業所において選任している」とする企業が10.0%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が6.7%である。両者（以下「推進者選任企業」という。）を合わせても全体の5分の1に満たず、「いずれの事業所においても選任していない」企業が83.2%と多くを占めている。

産業別に推進者の選任状況をみると、推進者選任企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」（35.7%）で、唯一3割を超えている。一方、「いずれの事業所においても選任していない」の割合が高いのは、「運輸業，郵便業」（90.8%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（89.2%）となっている。

企業規模別に推進者の選任状況をみると、推進者選任企業の割合は、「30～49人」（13.1%）、「50～99人」（16.2%）、「100～299人」（19.5%）、「300～999人」（26.6%）、「1,000人以上」（32.2%）と、規模が大きくなるに従い高くなっているが、「1,000人以上」規模でも、6割以上の企業が推進者を選任していない結果となった。

なお、推進者選任企業における推進者の選任方法は、「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」とする企業が60.9%で最多となった。

図 15 職業能力開発推進者の選任状況

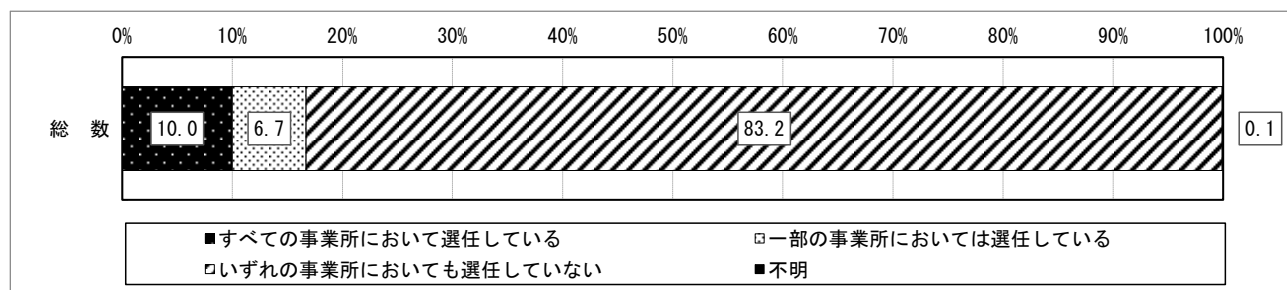
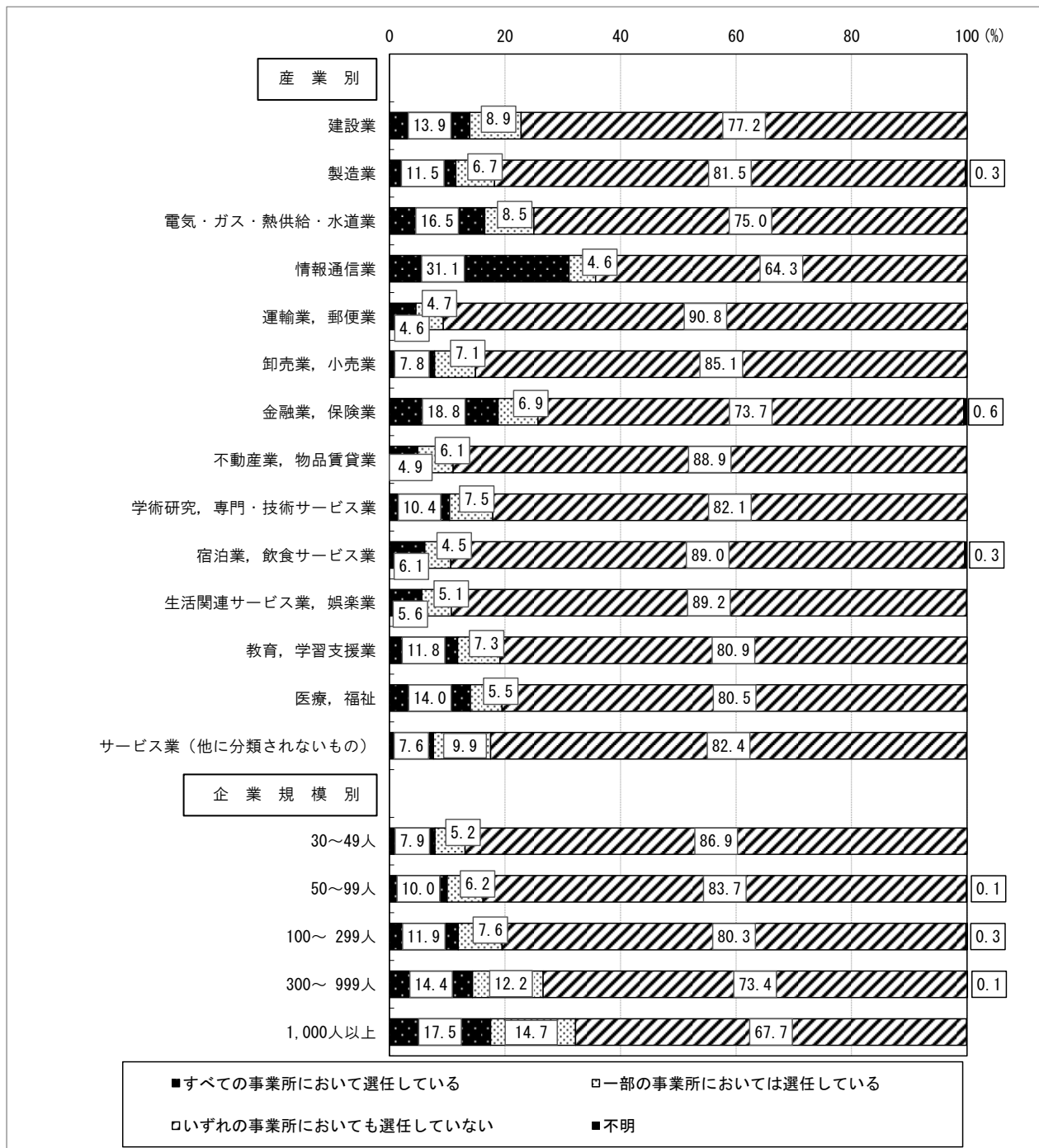
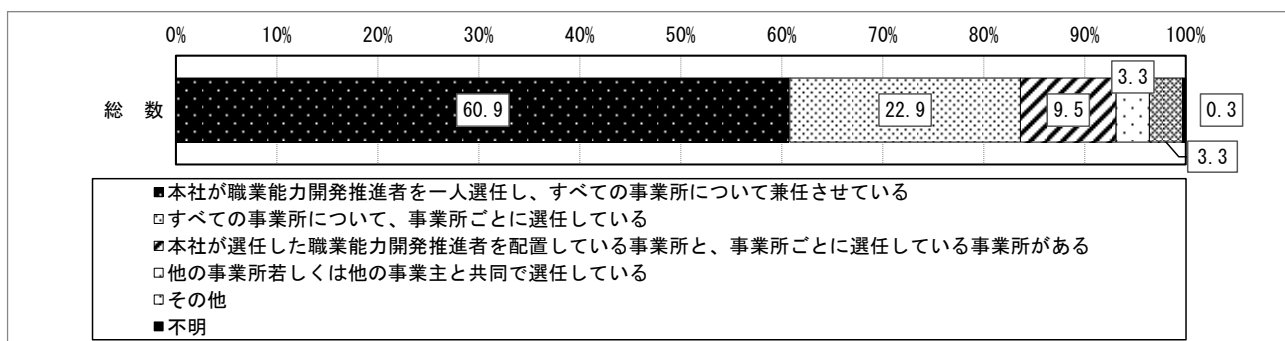


図 16 職業能力開発推進者の選任状況（産業、企業規模別）



※複合サービス事業は回答数が2件以下のため表章しない。

図 17 職業能力開発推進者の選任方法



（６）教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況について（図 18、図 19、図 20）

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は8.0%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は9.9%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が81.9%で最多となった。

教育訓練短時間勤務制度の導入状況は、「導入している」とする企業は7.1%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は11.0%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が81.7%で最多となった。

教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況は、「導入している」とする企業は6.3%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.7%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が82.7%で最多となった。

教育訓練休暇制度を導入している企業のうち、長期休暇（30日以上連続の休暇）の取得、有給休暇としての取得可否について、「長期休暇の取得はできないが、有給休暇として取得できる」（51.7%）が最も多く、「長期休暇の取得はできず、有給休暇として取得できない」（20.3%）、「長期休暇の取得ができ、有給休暇として取得できる」（19.7%）、「長期休暇の取得ができるが、有給休暇として取得できない」（7.9%）が続いている。

図 18 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況

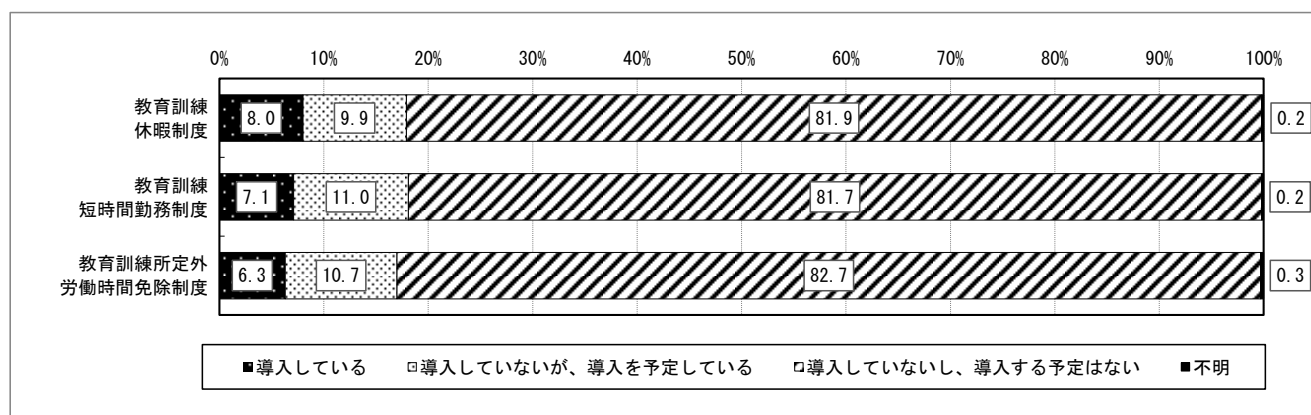
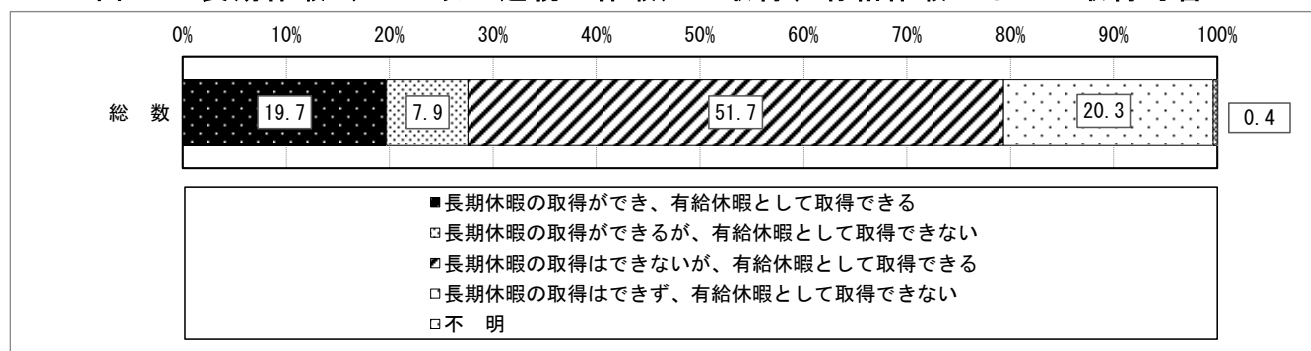


図 19 長期休暇（30日以上連続の休暇）の取得、有給休暇としての取得可否



教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の導入を予定していない企業のうち、導入予定がない理由は、いずれも「代替要員の確保が困難であるため」が最も多く、「制度自体を知らなかったため」、「労働者からの制度導入の要望がないため」、「制度導入のメリットを感じないため」が続いている。

図 20 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び
教育訓練所定外労働時間免除制度の導入予定がない理由（複数回答）

