

令和6年度「能力開発基本調査」の結果について

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明らかにし、今後の人材育成施策の在り方を検討するための基礎資料とすることを目的に、平成13年度から毎年実施しています。

■ 調査結果のポイント（詳細は、別添の「調査結果の概要」をご覧ください）

【企業調査】

- 1 教育訓練費用(OFF-JT 費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は 54.9%（前回より 0.3 ポイント上昇）
- 2 OFF-JT に支出した費用の労働者一人当たり平均額[※]は 1.5 万円（前回から横ばい）
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 0.4 万円（前回から 0.1 万円増加）
（※令和5年度実績）
- 3 教育訓練休暇制度を導入している企業は 7.5%（前回より 0.5 ポイント低下）
教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は 6.2%（前回より 0.9 ポイント低下）
教育訓練所定外労働時間免除制度を導入している企業は 6.1%（前回より 0.2 ポイント低下）

【事業所調査】

- 1 計画的な OJT について、正社員に対して実施した事業所は 61.1%（前回より 0.5 ポイント上昇）
正社員以外に対して実施した事業所は 27.1%（前回より 3.9 ポイント上昇）
- 2 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 79.9%（前回より 0.1 ポイント上昇）
- 3 キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所は 49.4%（前回より 7.8 ポイント上昇）
正社員以外に対して導入している事業所は 31.4%（前回より 6.7 ポイント上昇）

【個人調査】

- 1 OFF-JT を受講した労働者は 37.0%（前回より 2.7 ポイント上昇）
 - ・雇用形態別では「正社員」（44.6%）が「正社員以外」（18.4%）より高い
 - ・性別では「男性」（43.9%）が「女性」（28.8%）よりも高い
 - ・最終学歴別では「中学・高等学校・中等教育学校」および「専修学校・短大・高専」（30.4%）が最も低く、「大学院（理系）」（59.8%）が最も高い
- 2 自己啓発を実施した労働者は 36.8%（前回より 2.4 ポイント上昇）
 - ・雇用形態別では「正社員」（45.3%）が「正社員以外」（15.8%）より高い
 - ・性別では「男性」（41.9%）が「女性」（30.7%）よりも高い
 - ・最終学歴別では「中学・高等学校・中等教育学校」（22.4%）が最も低く、「大学院（理系）」（71.8%）が最も高い
- 3 OFF-JT または自己啓発を実施した労働者の割合[※]は 46.9%（前回より 3.1% 上昇）
（※ EU の統計「Adult Education Survey」における定義に従い、「自己啓発を実施した労働者」から「ラジオ、テレビ、専門書等による自学自習」および「eラーニングによる自習」による自己啓発のみを実施した労働者を除いた数での試算）

■ 調査概要と調査対象数

この調査の構成は以下のとおりです。

調査対象	調査対象数	有効回答率	調査内容
企業調査	7,454企業	57.2%	企業の教育訓練費用など
事業所調査	7,218事業所	54.1%	事業所の教育訓練状況など
個人調査	21,334人	42.2%	労働者の能力開発状況など

「企業調査」と「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、「個人調査」は、調査対象事業所に属している労働者を対象に実施。

■ 調査時期

令和6年10月1日時点の状況について、企業と事業所は令和6年10月1日から令和6年10月31日までの間に、個人は令和6年11月15日から令和6年12月16日までの間に調査を実施。

■ 調査方法

厚生労働省から、調査対象企業や事業所には郵送で配布。個人に対しては、事業所票回収後に調査対象労働者数を算出の上、調査対象事業所を通じて郵送で配布。回答は、郵送またはオンライン。

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6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54.9%であった。OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出した企業は21.7%、OFF-JTにのみ費用を支出した企業は27.7%、自己啓発支援にのみ支出した企業は5.5%であった。一方、どちらにも支出していない企業は45.1%であった。

OFF-JTに費用を支出した企業割合は49.4%と、令和5年度調査（以下「前回」という。）（49.2%）と同水準となっている。

また、自己啓発支援に費用を支出した企業割合は27.2%と、前回（25.7%）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

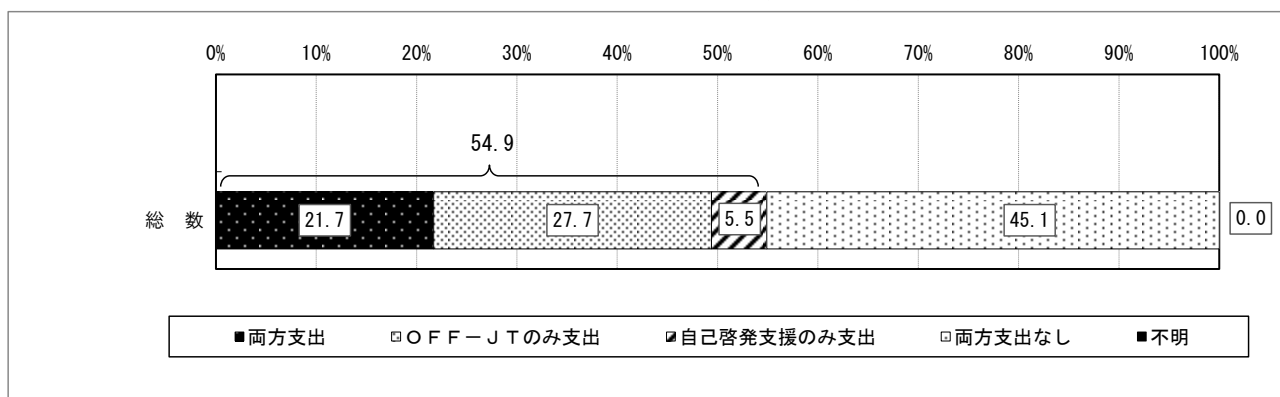


図2 OFF-JTに費用支出した企業割合の推移

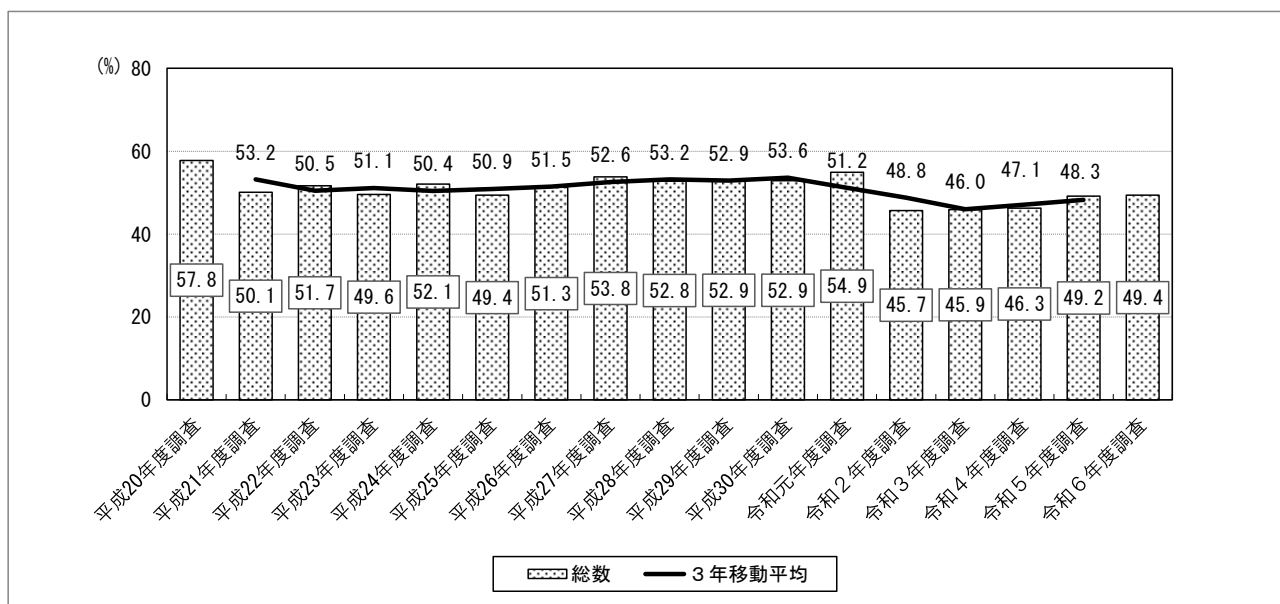
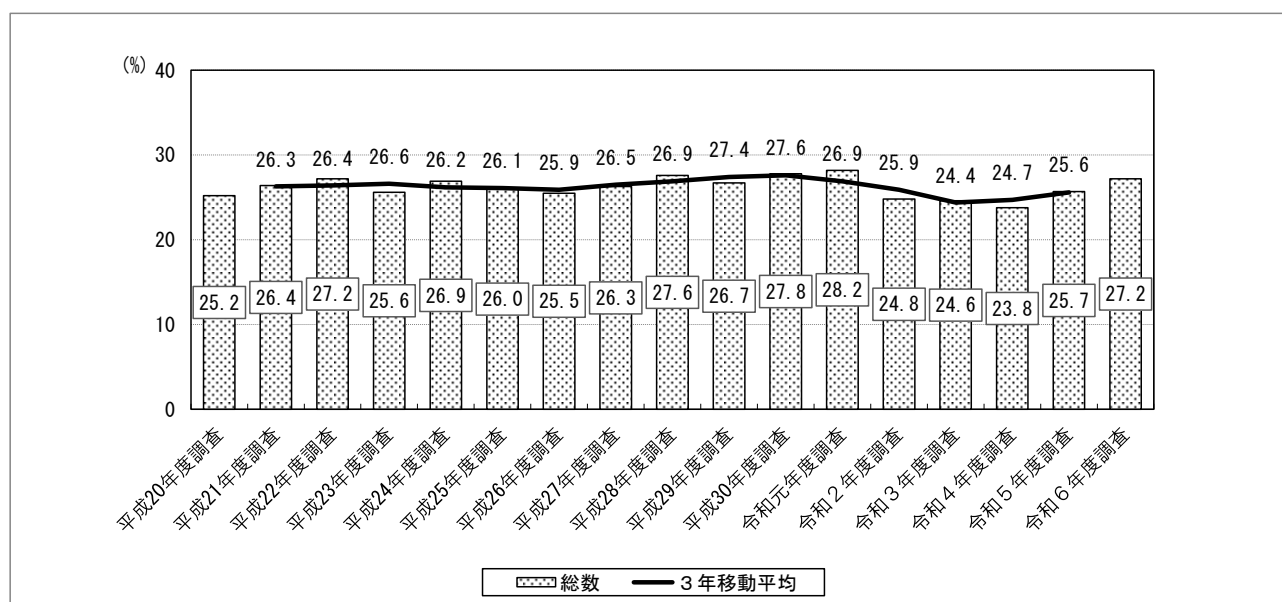


図3 自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移



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5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0.4万円であり、前回（0.3万円）と比べて上昇している。

図4 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

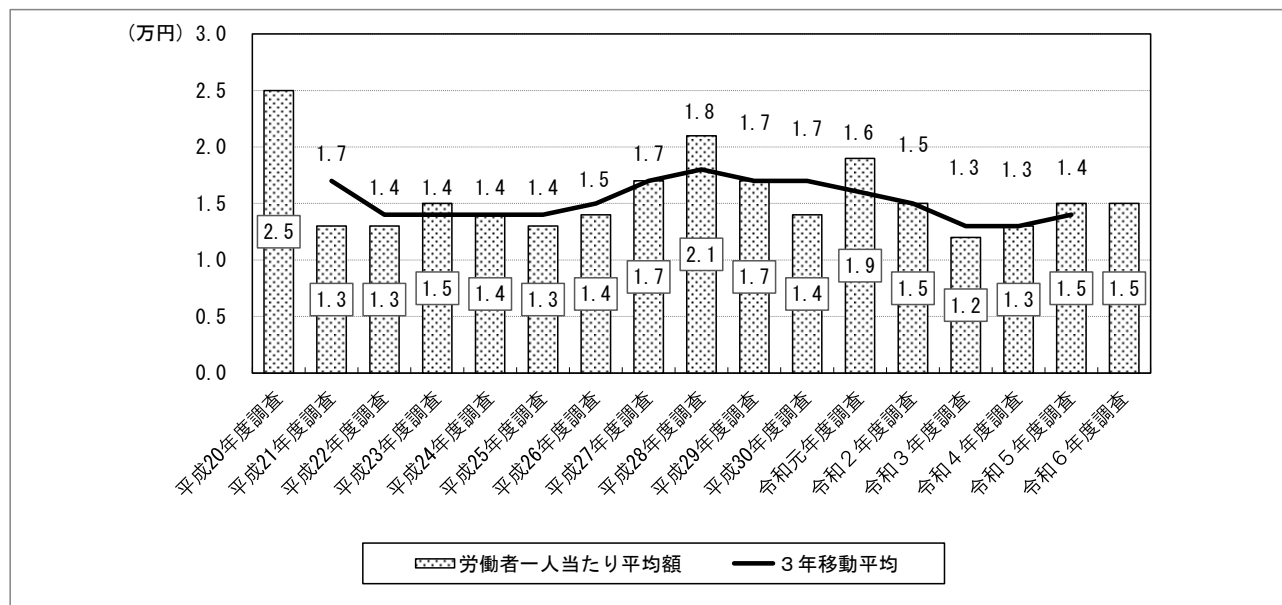
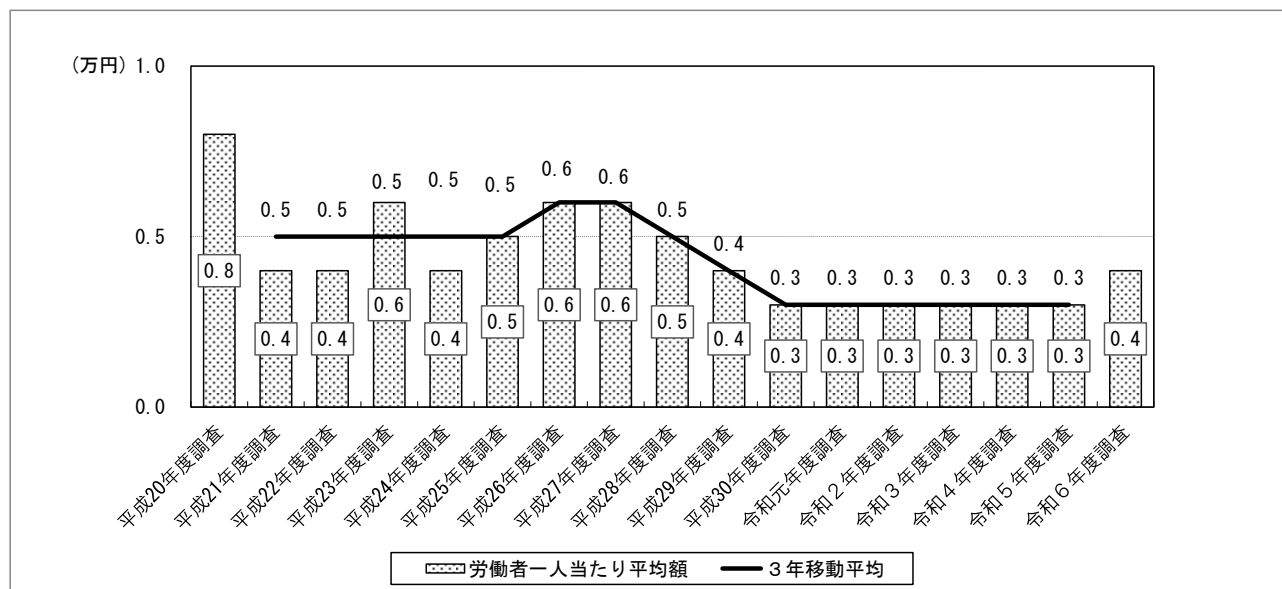


図 5 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

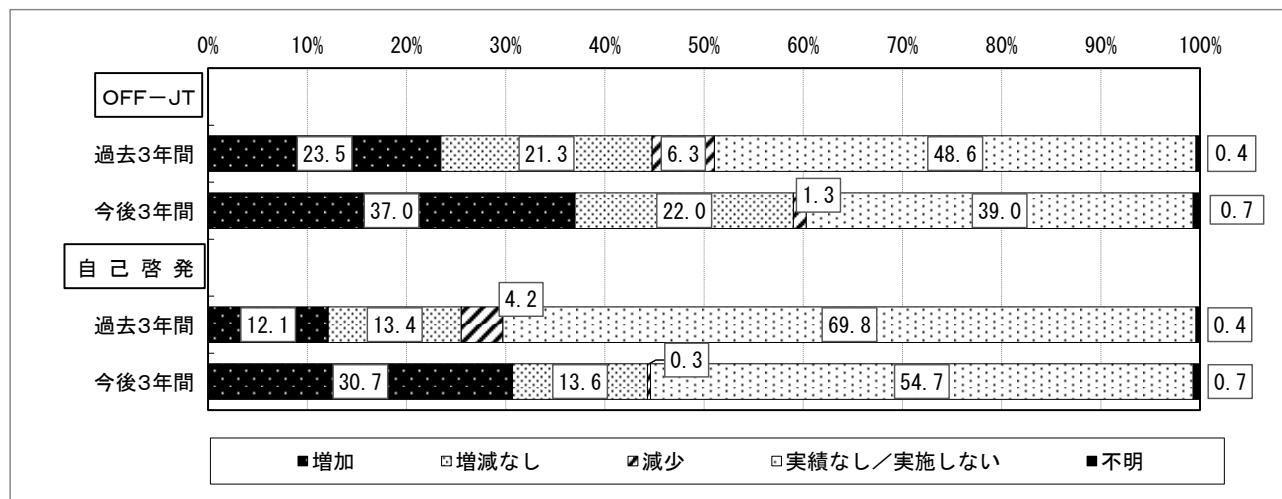


(2) 能力開発の実績・見込みについて (図6、図7)

正社員に対する過去3年間（令和3年度～令和5年度）のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」（23.5%）が「減少した」（6.3%）より多くなっており、「実績なし」は48.6%であった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（37.0%）が「減少させる予定」（1.3%）を35.7ポイント上回っているものの、「実施しない予定」も39.0%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」（12.1%）が「減少した」（4.2%）より多くなっており、「実績なし」が69.8%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54.7%と、半数以上となった。

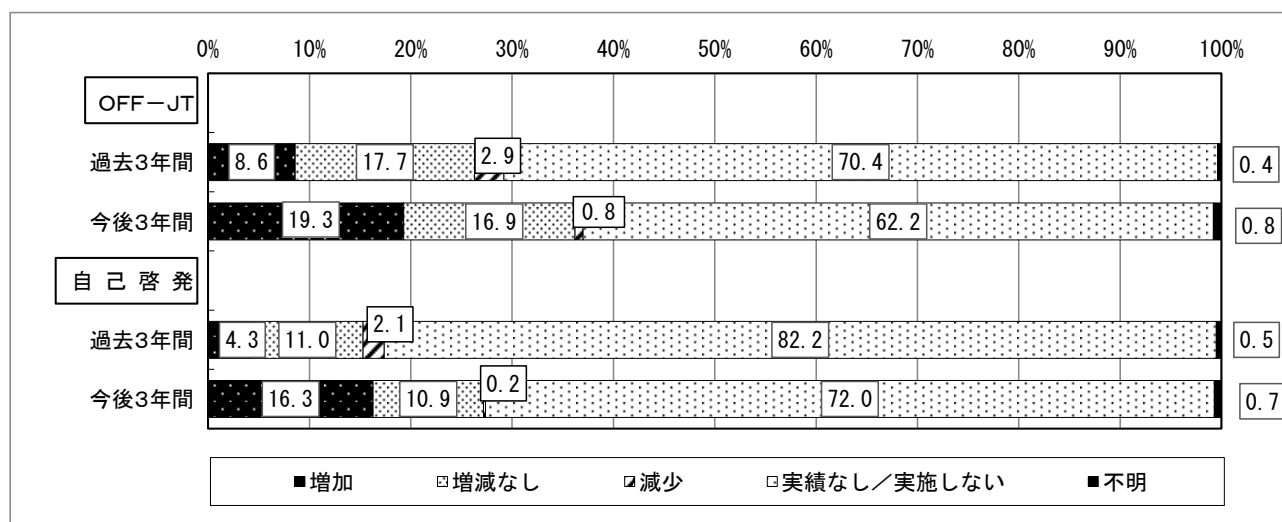
図 6 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等（正社員）



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」（８.６％）と「減少した」（２.９％）がともに１割以下であるのに対し、「実績なし」が７０.４％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」（１９.３％）が「減少させる予定」（０.８％）を１８.５ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が６２.２％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」（４.３％）と「減少した」（２.１％）がともに１割以下であるのに対し、「実績なし」が８２.２％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７２.０％で最多となった。

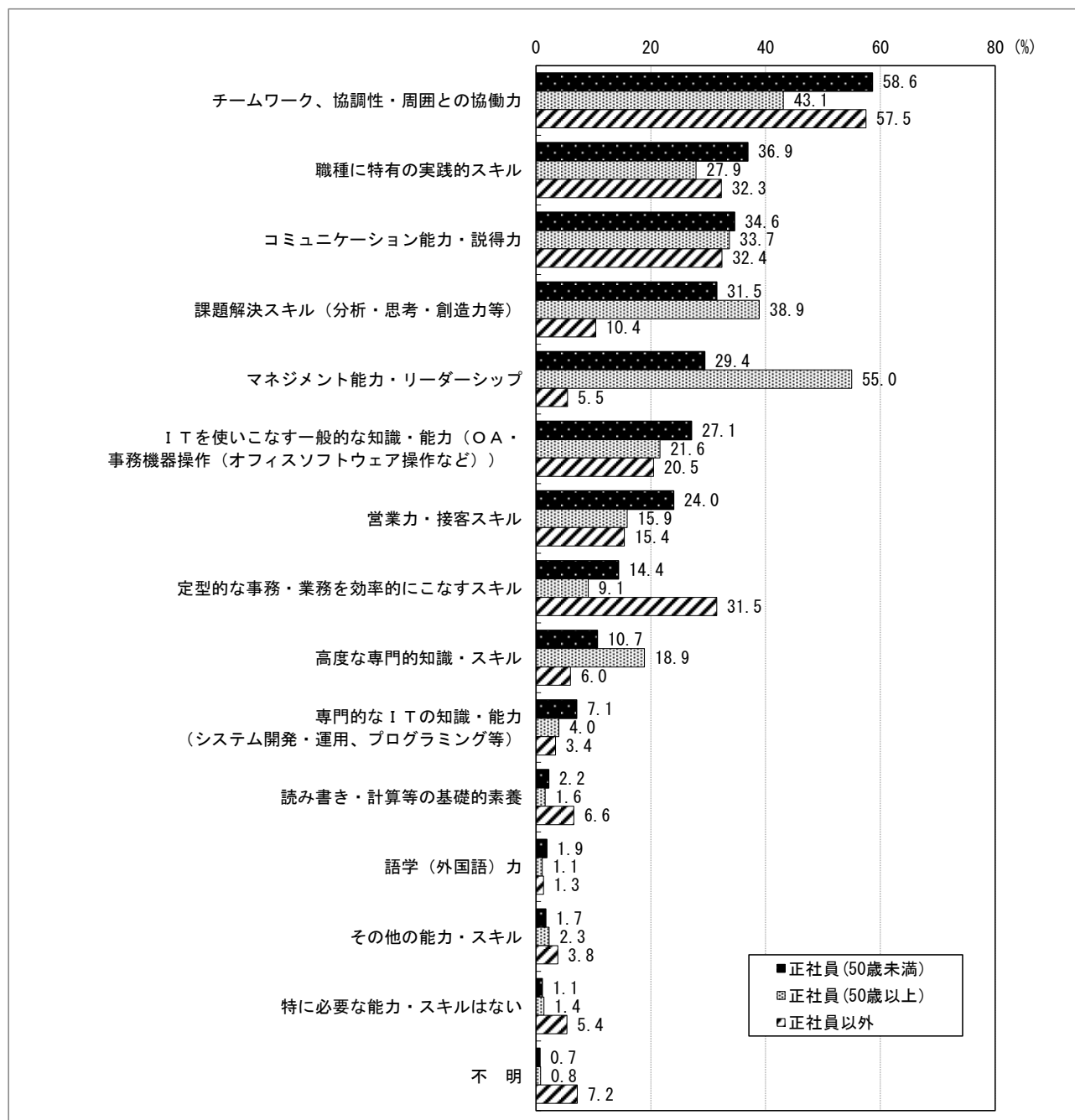
図 ７ ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等（正社員以外）



（３）労働者に求める能力・スキルについて（図８）

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のうち、50歳未満では、「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」（36.9%）の順で、50歳以上では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（43.1%）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」（57.5%）、「コミュニケーション能力・説得力」（32.4%）の順で多くなっている。

図８ 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））



(4) 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9、図10）

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13.9%、「一部の事業所においては作成している」とする企業が6.1%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5分の1しかなく、「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79.8%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、「情報通信業」（37.1%）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」（88.3%）、「不動産業，物品賃貸業」（88.2%）、「運輸業，郵便業」（87.5%）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」（13.3%）、「50～99人」（18.9%）、「100～299人」（28.3%）、「300～999人」（31.3%）、「1,000人以上」（45.4%）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9 事業内職業能力開発計画の作成状況

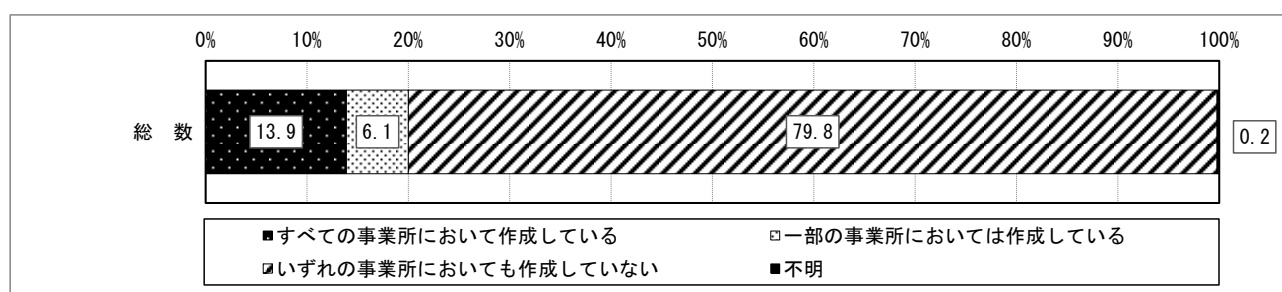
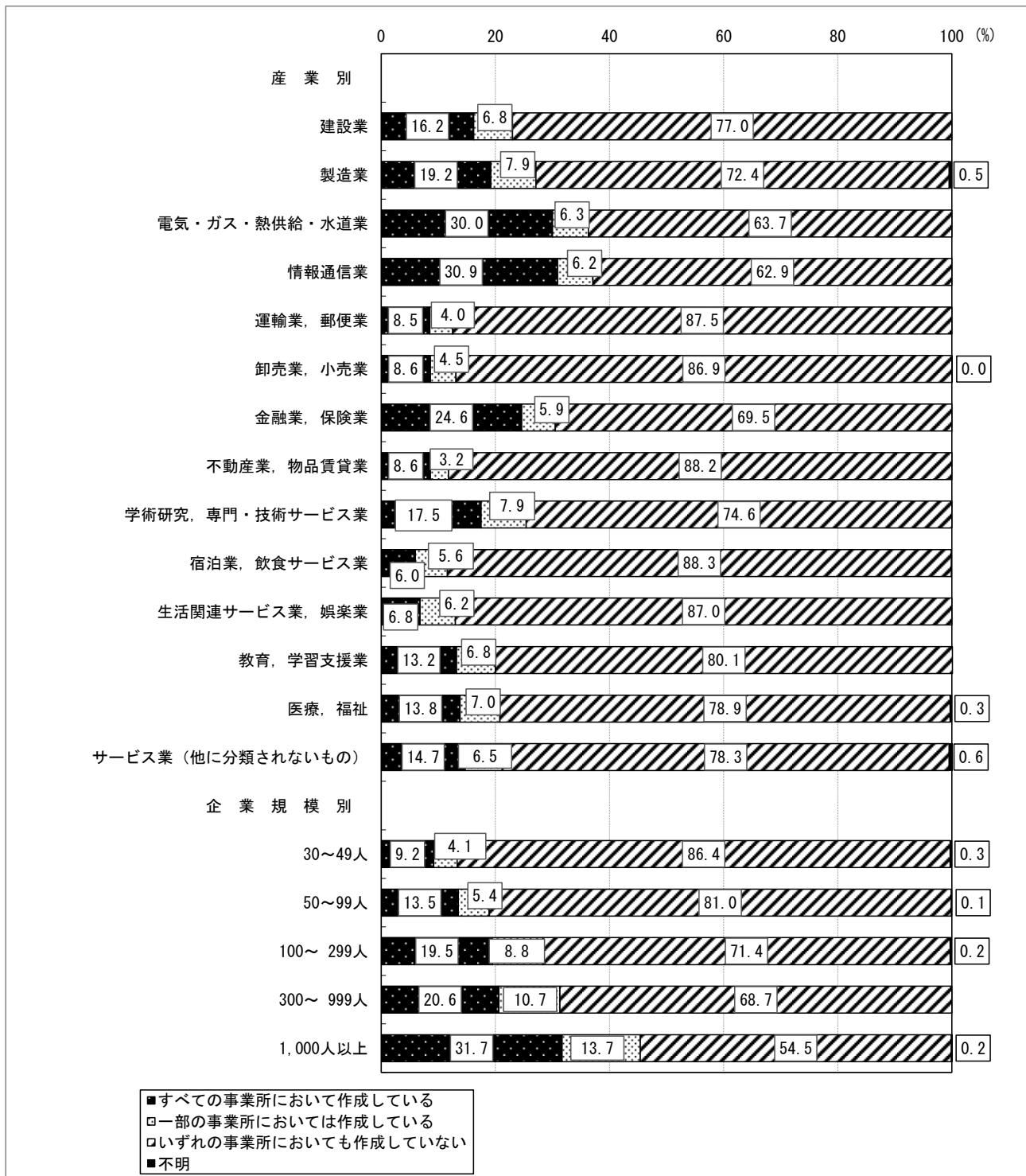


図 10 事業内職業能力開発計画の作成状況（産業、企業規模別）



※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 11、図 12、図 13）

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10.5%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が6.1%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」（33.7%）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、「不動産業，物品賃貸業」（90.1%）、「運輸業，郵便業」（88.7%）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」（14.6%）、「100～299人」（22.4%）、「300～999人」（24.2%）、「1,000人以上」（31.3%）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63.0%で最多となった。

図 11 職業能力開発推進者の選任状況

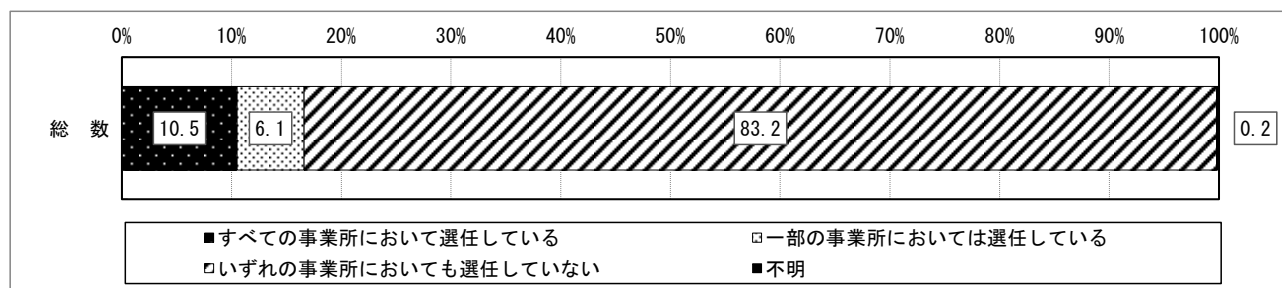
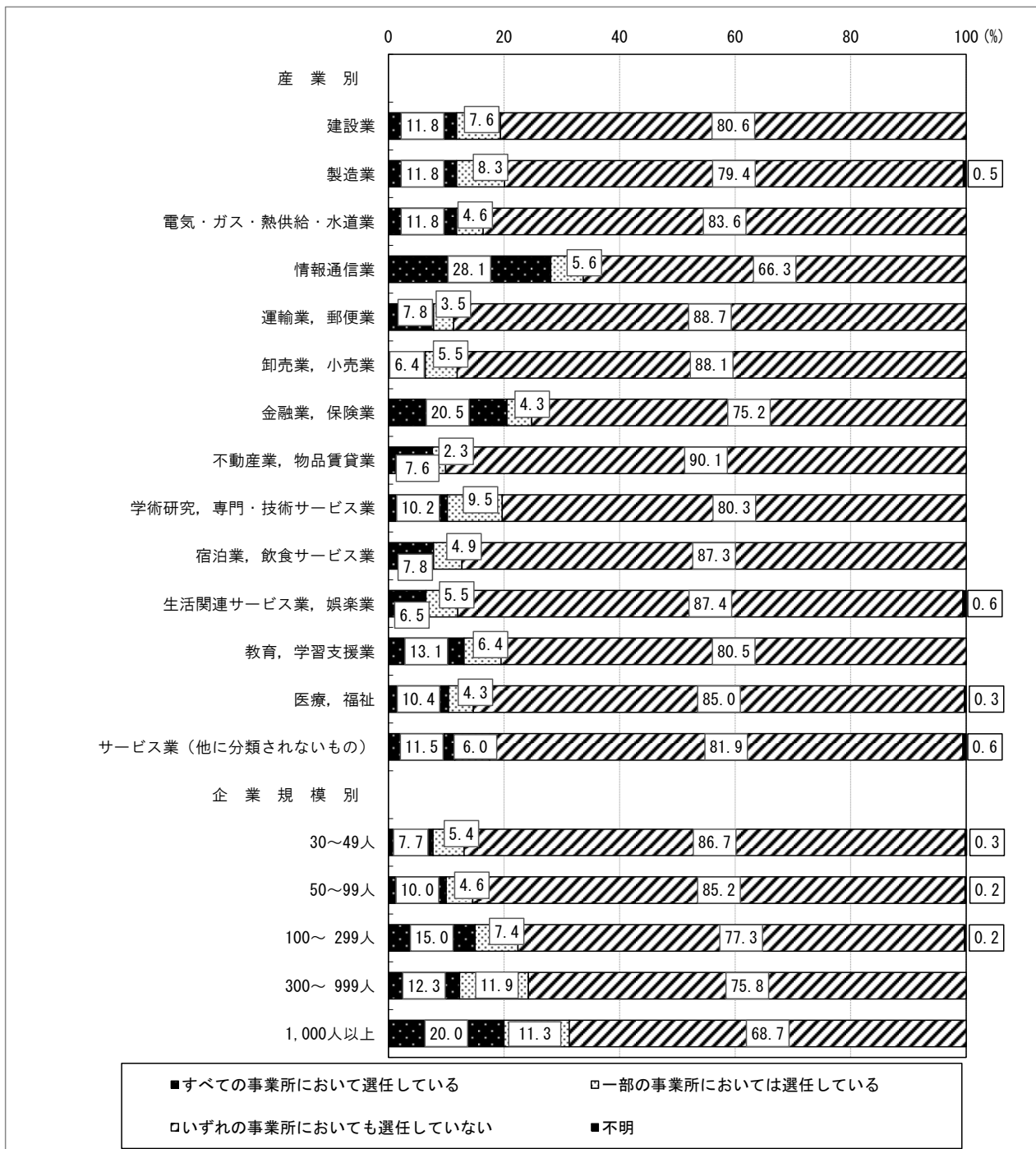
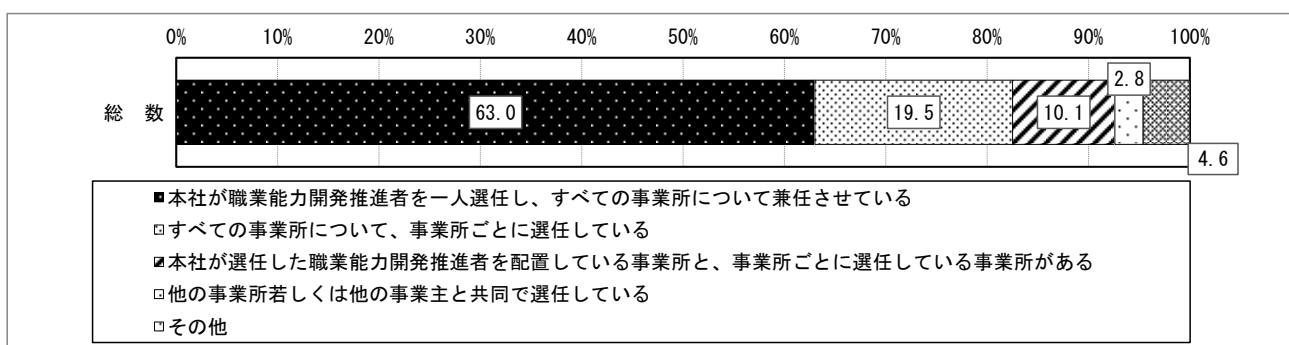


図 12 職業能力開発推進者の選任状況（産業、企業規模別）



※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 13 職業能力開発推進者の選任方法



（５）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 14、図 15、図 16）

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7.5%、「導入していないが、導入を予定している」とする企業は9.1%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83.4%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6.2%、「導入していないが、導入を予定している」とする企業は10.0%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83.7%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6.1%、「導入していないが、導入を予定している」とする企業は9.6%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84.1%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）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」（56.4%）が最も多く、「長期休暇の取得ができ、有給休暇として取得できる」（19.3%）、「長期休暇の取得はできず、有給休暇として取得できない」（15.7%）、「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」（8.7%）が続いている。

図 14 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

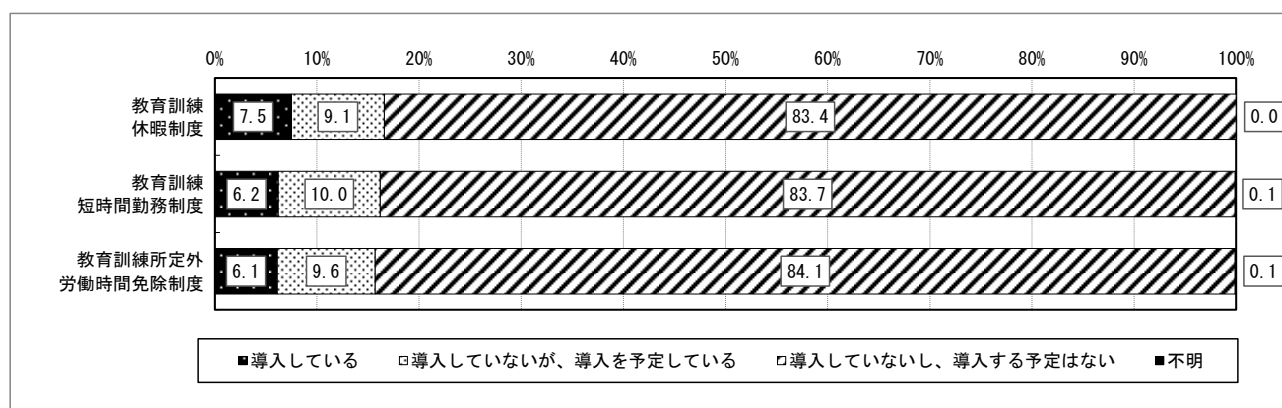
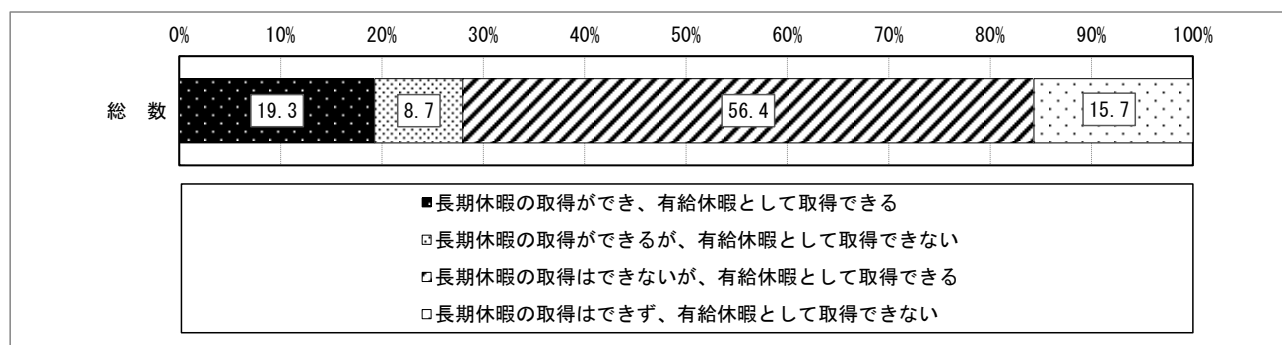
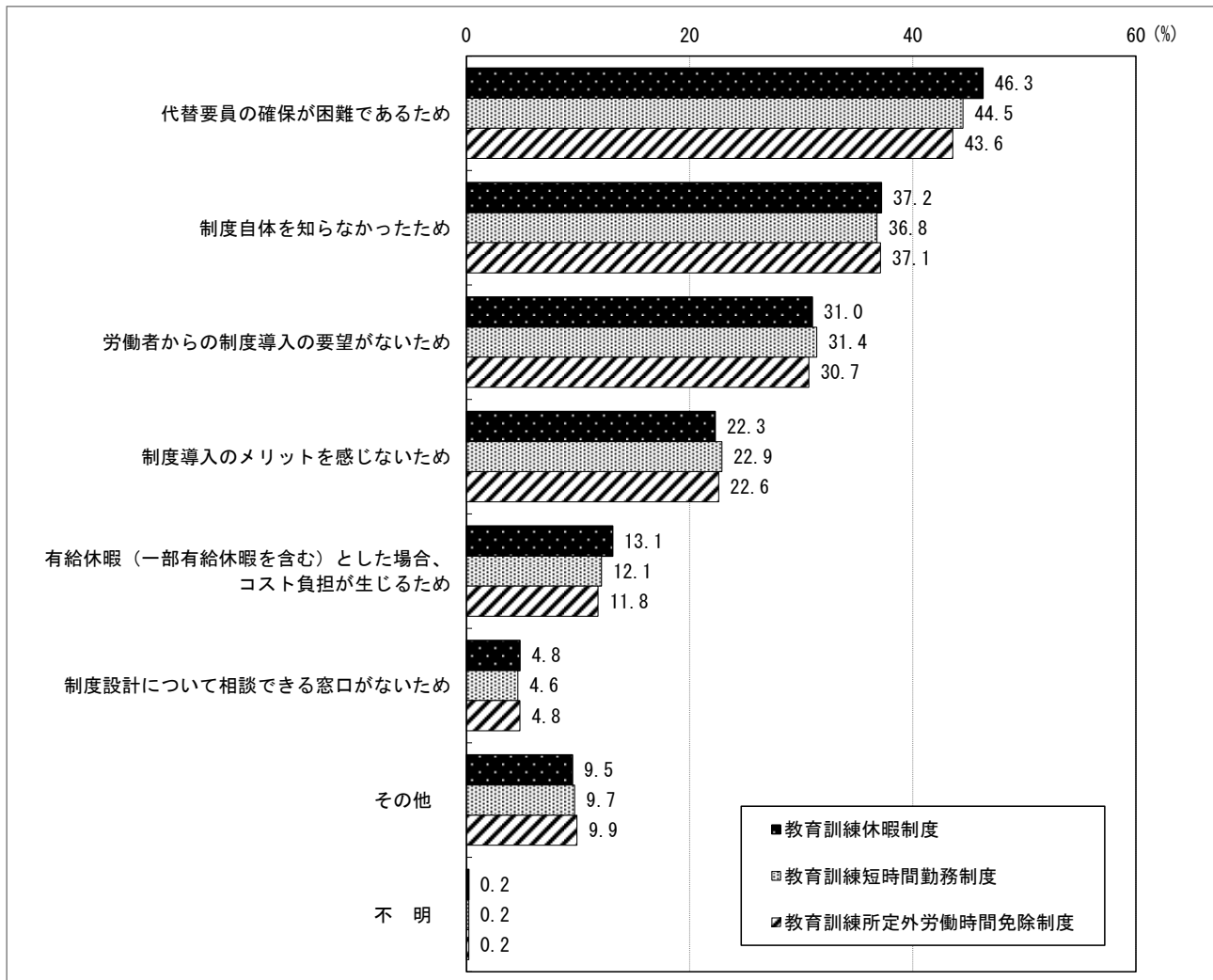


図 15 長期休暇（30 日以上）の取得、有給休暇としての取得可否



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 16 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）



2 事業所調査

(1) 教育訓練の実施に関する事項について

① O F F－J Tの実施状況（図 17、図 18、図 19、図 20、図 21、図 22、図 23）

令和 6 年度調査において、正社員または正社員以外に対して O F F－J Tを実施したと回答した事業所は 73.8%であり、その内訳をみると、「正社員と正社員以外、両方実施した」は 29.0%、「正社員のみ実施した」は 42.6%、「正社員以外のみ実施した」は 2.2%であった。一方、「O F F－J Tを実施していない」とする事業所は 26.1%であった。

O F F－J Tを実施した対象を職層等別にみると、正社員では「新入社員」が 59.8%、「中堅社員」が 57.1%、「管理職層」が 51.0%となっており、「正社員以外」は 31.2%となった。

図 17 O F F－J Tの実施状況

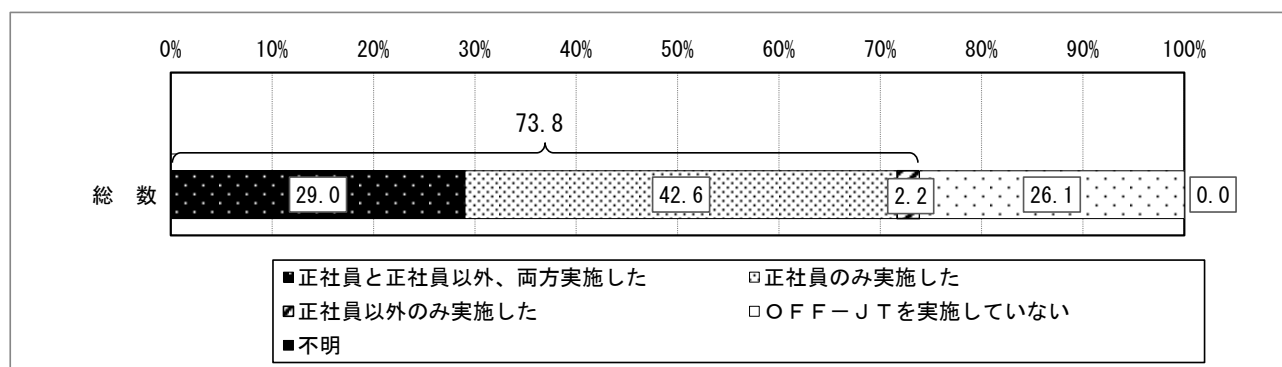
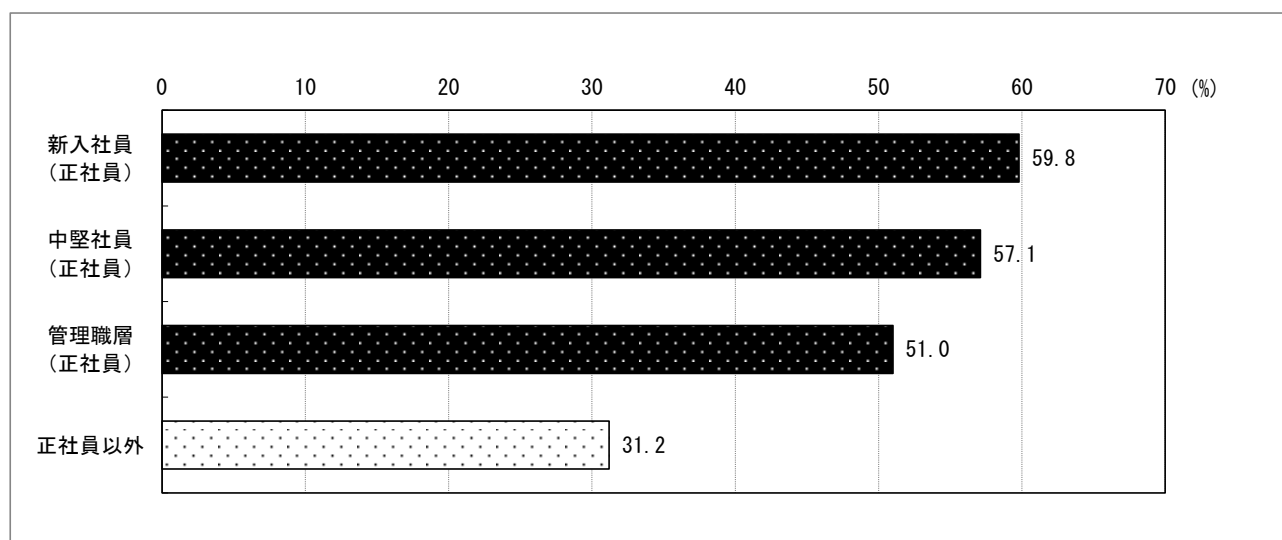


図 18 O F F－J Tを実施した事業所（職層等別）



正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合は、前回（71.4%）と同水準の71.6%となり、3年移動平均の推移でみると、近年は上昇に転じている。

正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合は31.2%であり前回（28.3%）と比べて上昇しているが、正社員に比べて低い割合になっている。

図 19 正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移

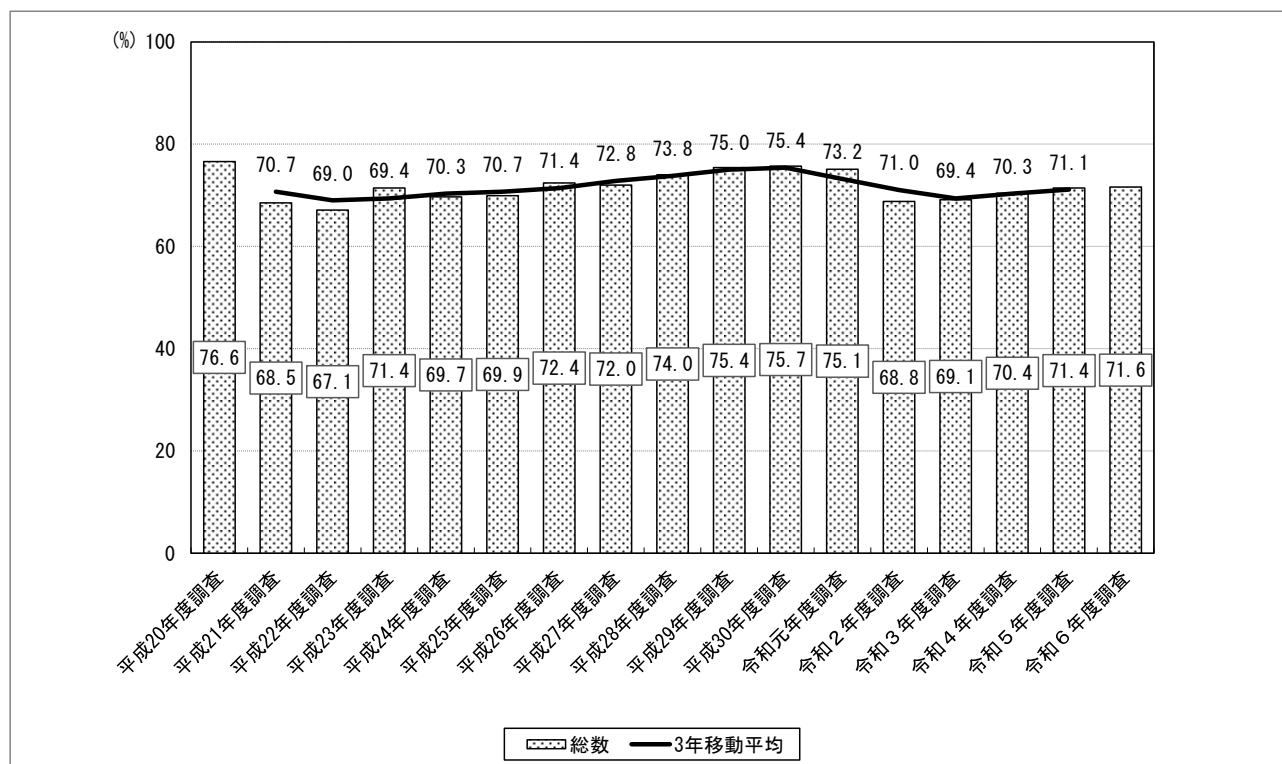
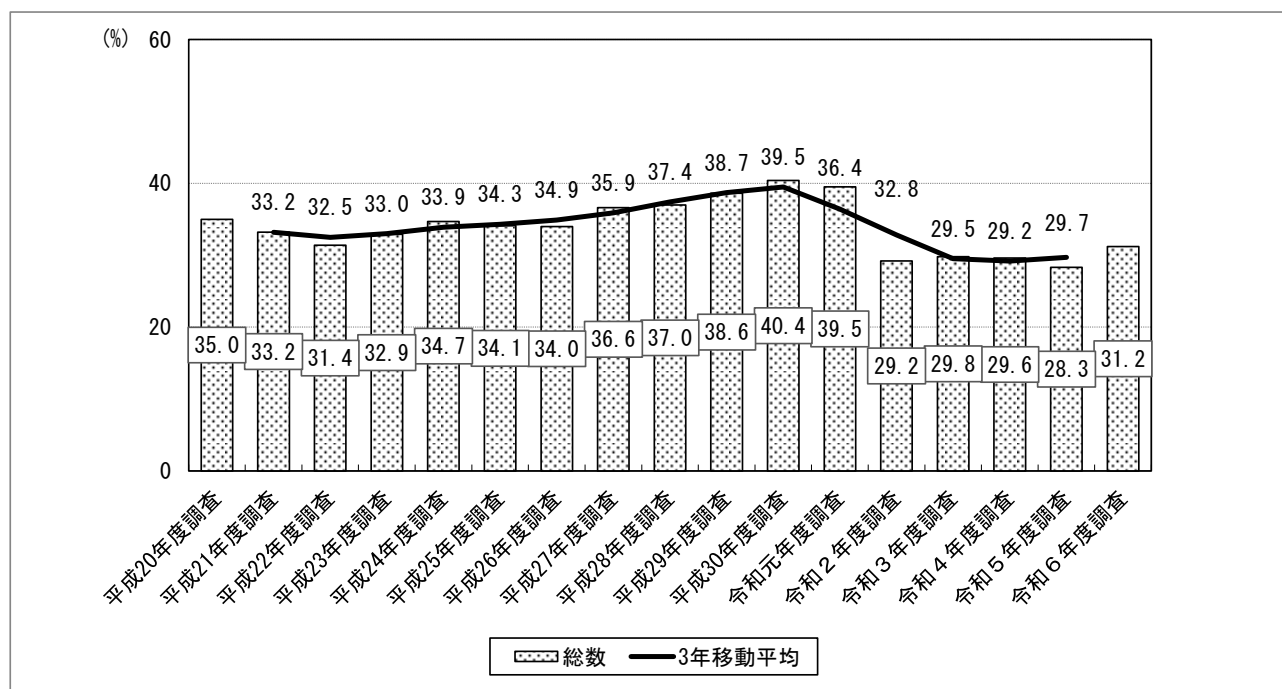


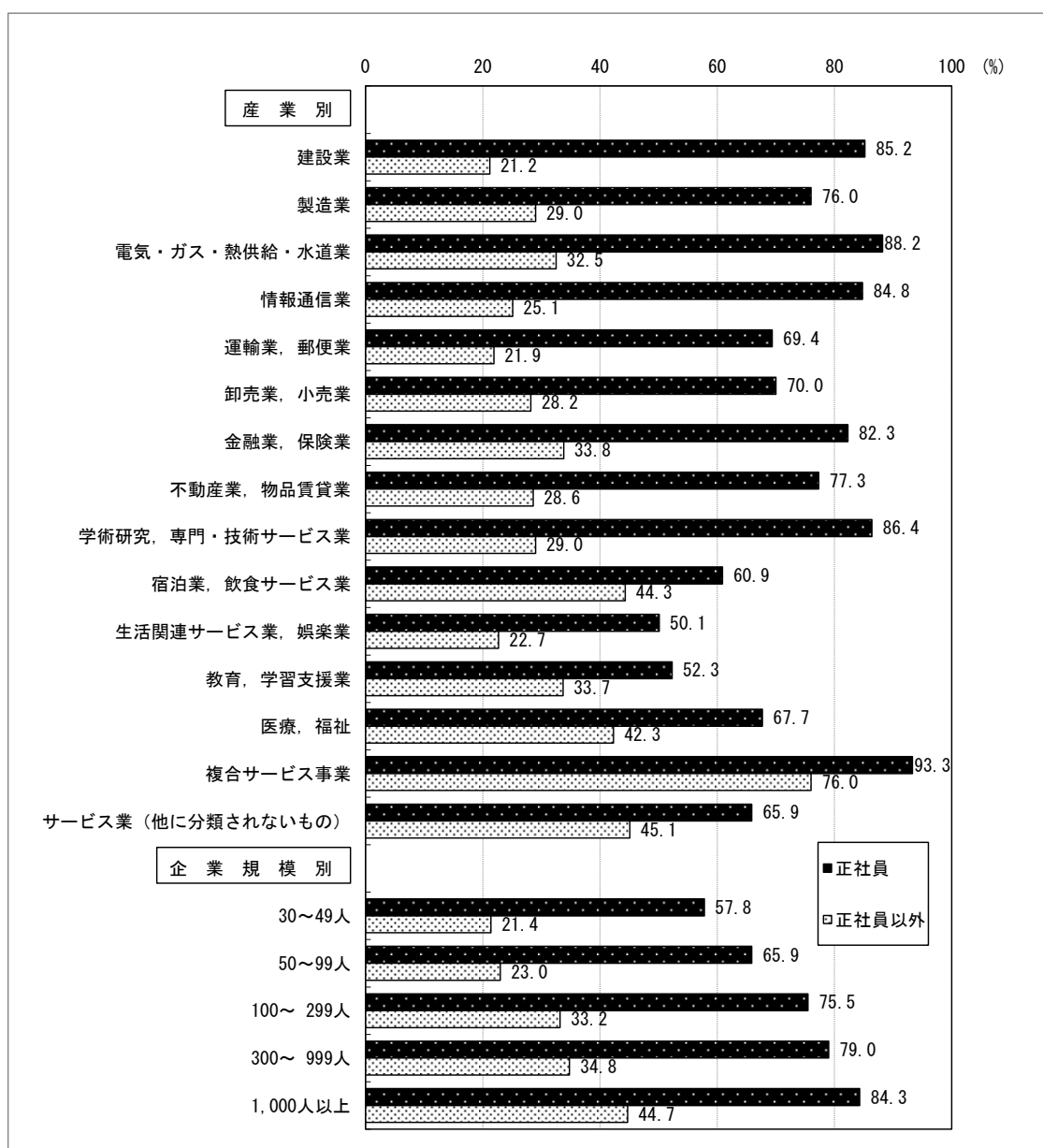
図 20 正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移



OFF-JTを実施した事業所の割合を産業別にみると、正社員については「複合サービス事業」(93.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(88.2%)、「学術研究，専門・技術サービス業」(86.4%)で高く、「生活関連サービス業，娯楽業」(50.1%)、「教育，学習支援業」(52.3%)で低くなっている。正社員以外については「複合サービス事業」(76.0%)、「サービス業（他に分類されないもの）」(45.1%)、「宿泊業，飲食サービス業」(44.3%)で高く、「建設業」(21.2%)、「運輸業，郵便業」(21.9%)で低くなっている。

企業規模別では、正社員については「30～49人」(57.8%)、「50～99人」(65.9%)、「100～299人」(75.5%)、「300～999人」(79.0%)、「1,000人以上」(84.3%)と、規模が大きくなるに従って高くなる傾向があり、企業全体の常用労働者数が1,000人以上の事業所では、実施率が8割を超えている。正社員以外については、正社員の企業規模別の結果と同様に、規模が大きくなるに従って高くなり、「1,000人以上」では44.7%と、4割を超える実施率となっている。

図 21 OFF-JTを実施した事業所（産業・企業規模別）



実施したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類については、正社員、正社員以外ともに「自社」が最も高く、正社員では 75.2%、正社員以外では 83.5%となっている。次いで、正社員、正社員以外ともに「民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）」が高く、正社員では 42.0%、正社員以外では 20.6%となっている。

実施したＯＦＦ－ＪＴの内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が 75.4%と最も高く、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」（47.5%）、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）」（46.6%）と続いている。今後実施したいＯＦＦ－ＪＴの内容については、「新たに管理職となった者を対象とする研修」（35.4%）、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）」（34.6%）、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」（32.4%）の順に高くなっている。

図 22 実施したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類（複数回答）

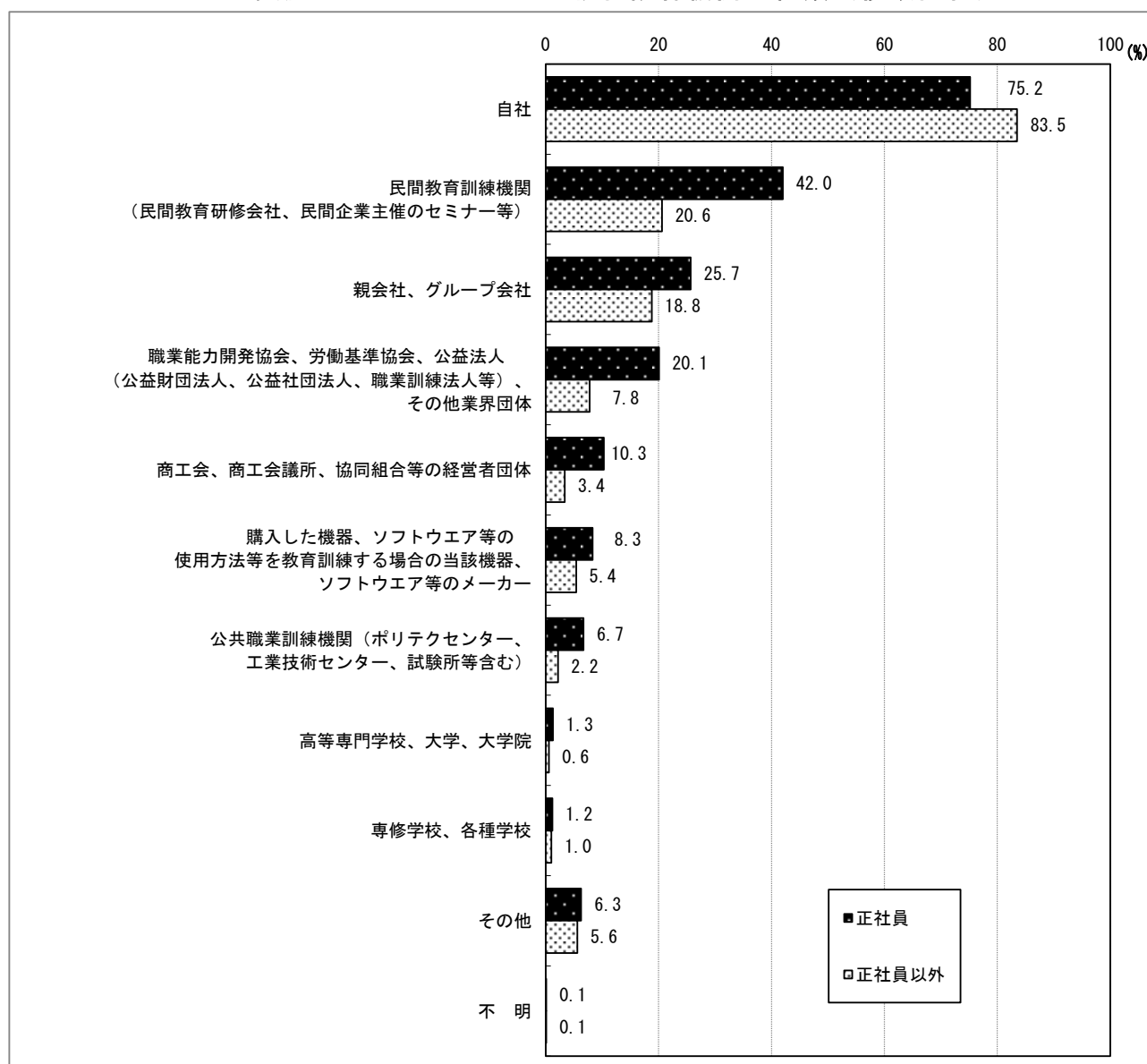
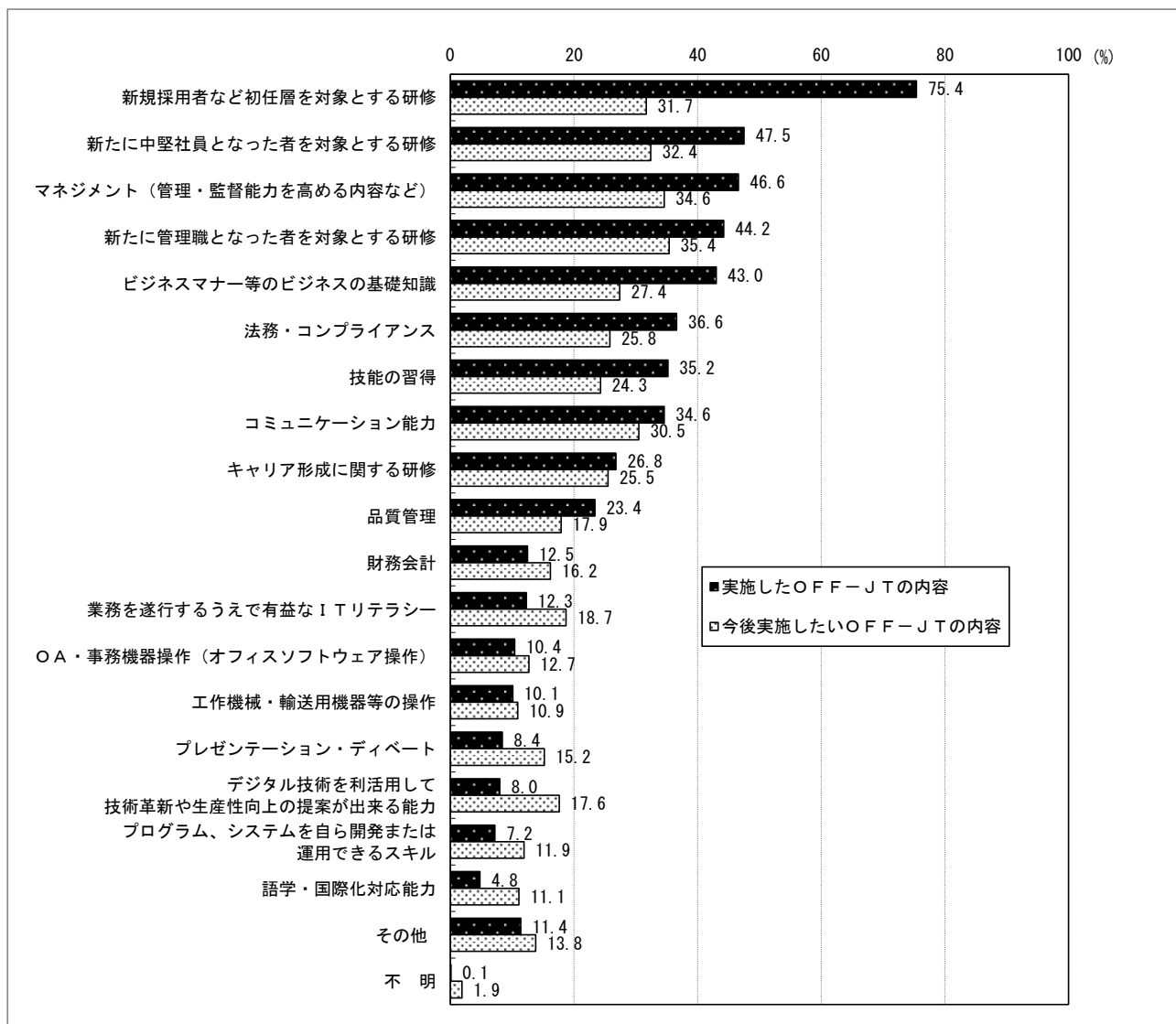


図 23 実施したＯＦＦ－ＪＴの内容と今後実施したいＯＦＦ－ＪＴの内容（複数回答）



② 計画的なＯＪＴの実施状況（図 24、図 25、図 26、図 27、図 28）

令和 6 年度調査において、正社員または正社員以外に対して計画的なＯＪＴを実施したと回答した事業所は 64.7%であり、その内訳をみると、「正社員と正社員以外、両方実施した」は 23.4%、「正社員のみ実施した」は 37.7%、「正社員以外のみ実施した」は 3.6%であり、正社員のみに対して計画的なＯＪＴを実施した事業所が多い結果となった。一方、「計画的なＯＪＴを実施していない」と回答した事業所は 35.1%であった。

計画的なＯＪＴを実施した対象を職層等別にみると、正社員では「新入社員」が 54.7%、「中堅社員」が 37.5%、「管理職層」が 24.8%となり、「正社員以外」は 27.1%となった。

図 24 計画的なＯＪＴの実施状況

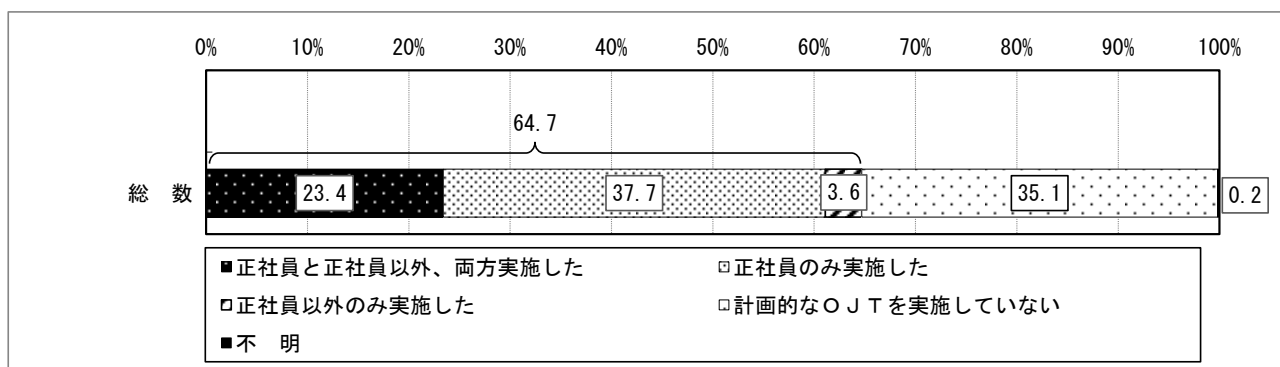
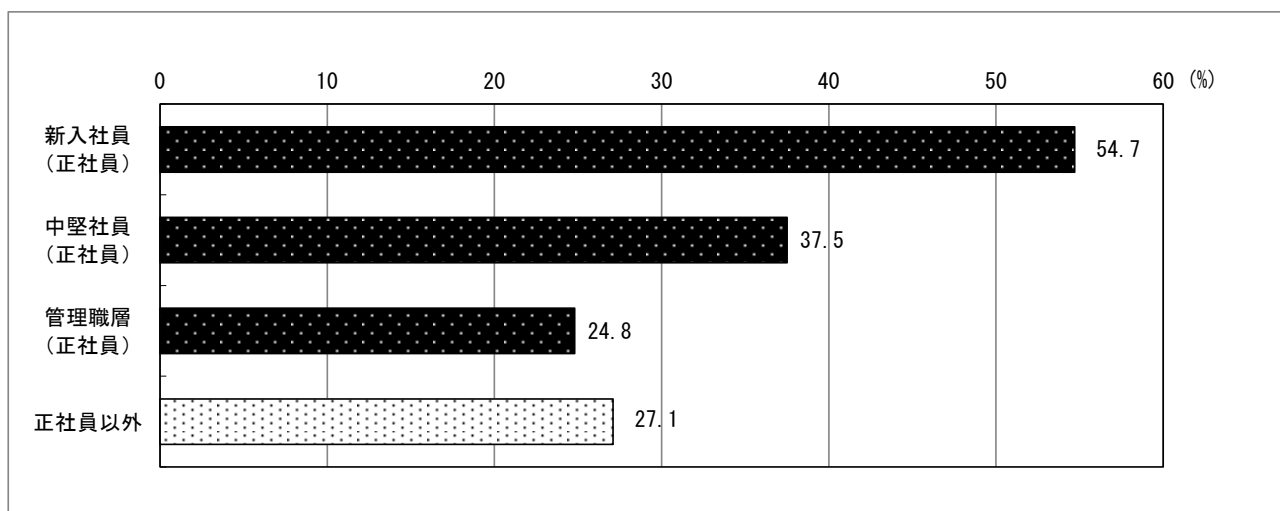


図 25 計画的なＯＪＴを実施した事業所（職層等別）



正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は 61.1%と、前回と比べて 0.5 ポイント上昇しており、3年移動平均の推移でも近年は上昇に転じている。

正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は 27.1%と、前回と比べて 3.9 ポイント上昇しており、3年移動平均の推移でも近年は上昇に転じている。また、長期的には、正社員に対する割合と比較して2分の1に満たない水準で推移している。

図 26 正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所割合の推移

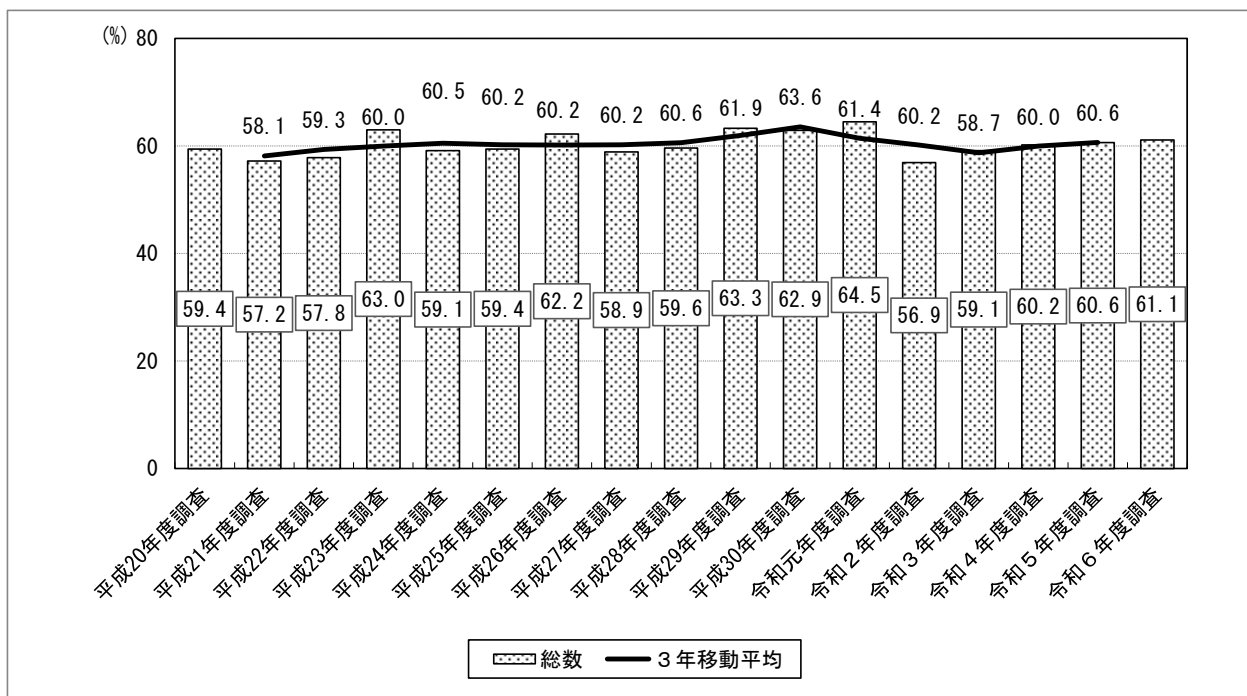
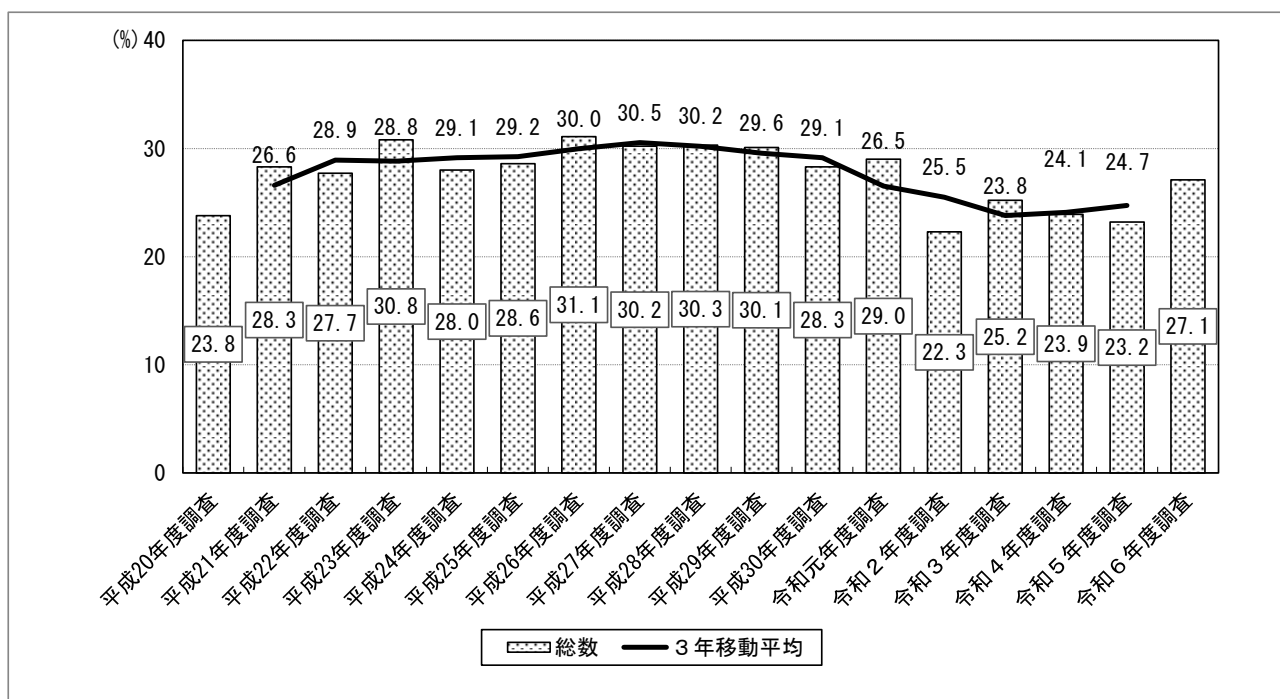


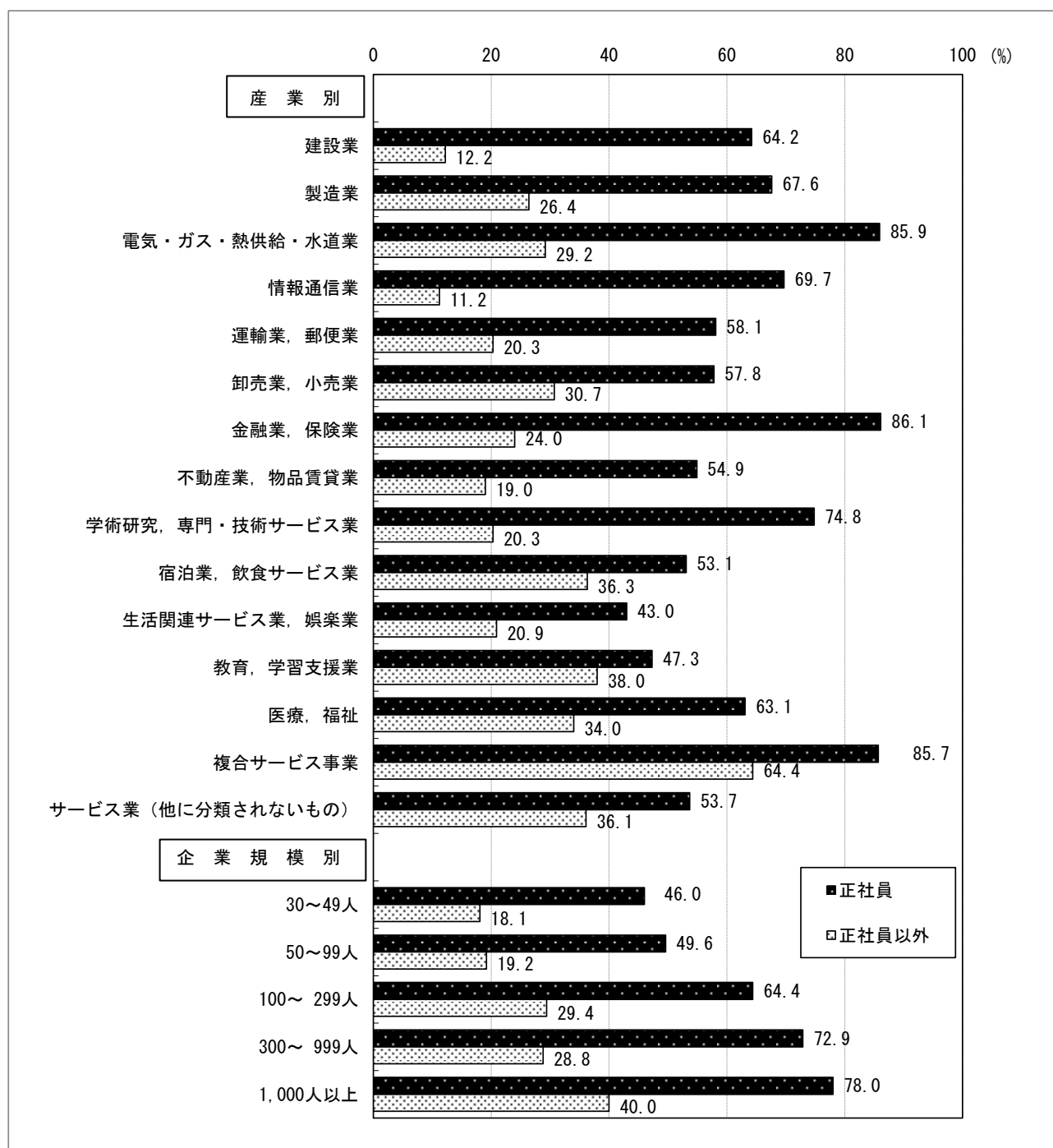
図 27 正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所割合の推移



産業別にみると、正社員については「金融業、保険業」（86.1%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（85.9%）、「複合サービス事業」（85.7%）で実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」（43.0%）、「教育、学習支援業」（47.3%）で低くなっている。正社員以外では、「複合サービス事業」が64.4%と最も実施率が高く、次いで「教育、学習支援業」（38.0%）で高くなっている。また、「情報通信業」（11.2%）、「建設業」（12.2%）で実施率が低くなっている。

企業規模別にみると、正社員については、「30～49人」で46.0%、「50～99人」で49.6%、「100～299人」で64.4%、「300～999人」で72.9%、「1,000人以上」で78.0%と、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向がある。正社員以外についても同様に、おおむね規模が大きくなるに従って高くなっている。

図 28 計画的なOJTを実施した事業所（産業・企業規模別）



（２）人材育成について（図 29、図 30）

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、79.9%となり、約 8 割の事業所で、能力開発や人材育成に関する問題があることがうかがえる。

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のうち、問題点の内訳は、「指導する人材が不足している」（59.5%）が最も高く、「人材を育成しても辞めてしまう」（54.7%）、「人材育成を行う時間がない」（47.4%）と続いている。

図 29 人材育成に関する問題がある事業所

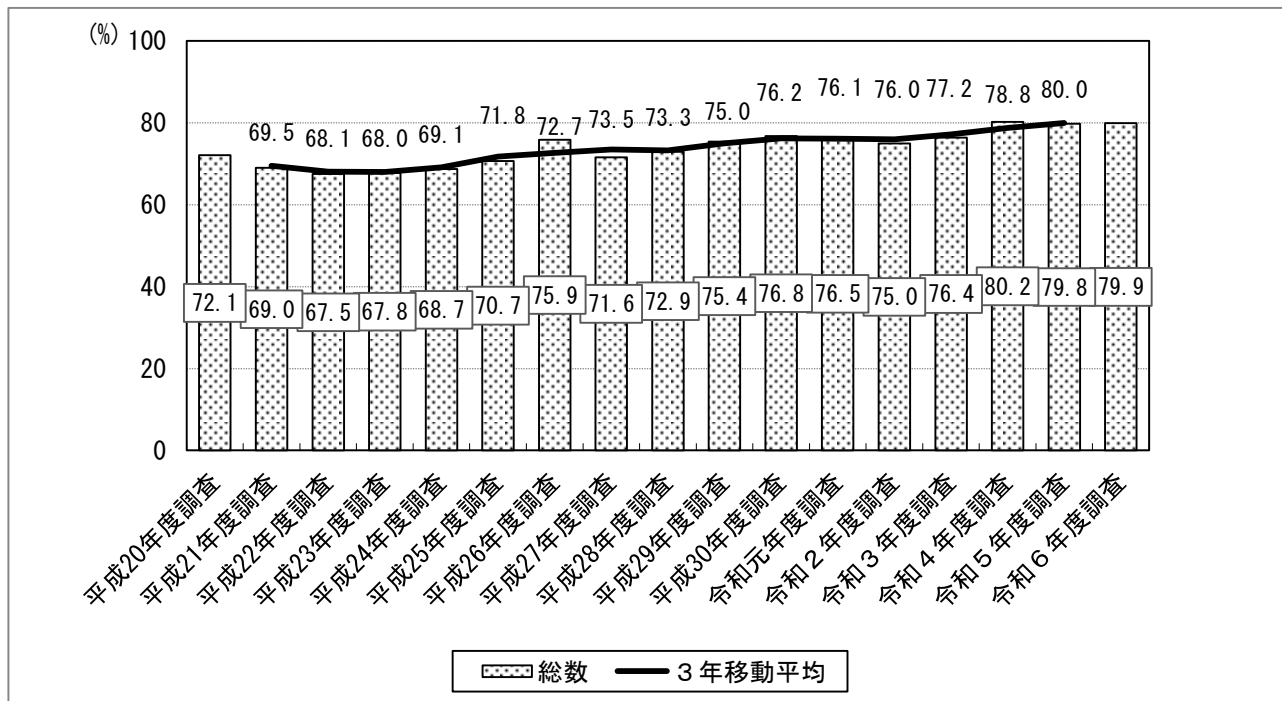
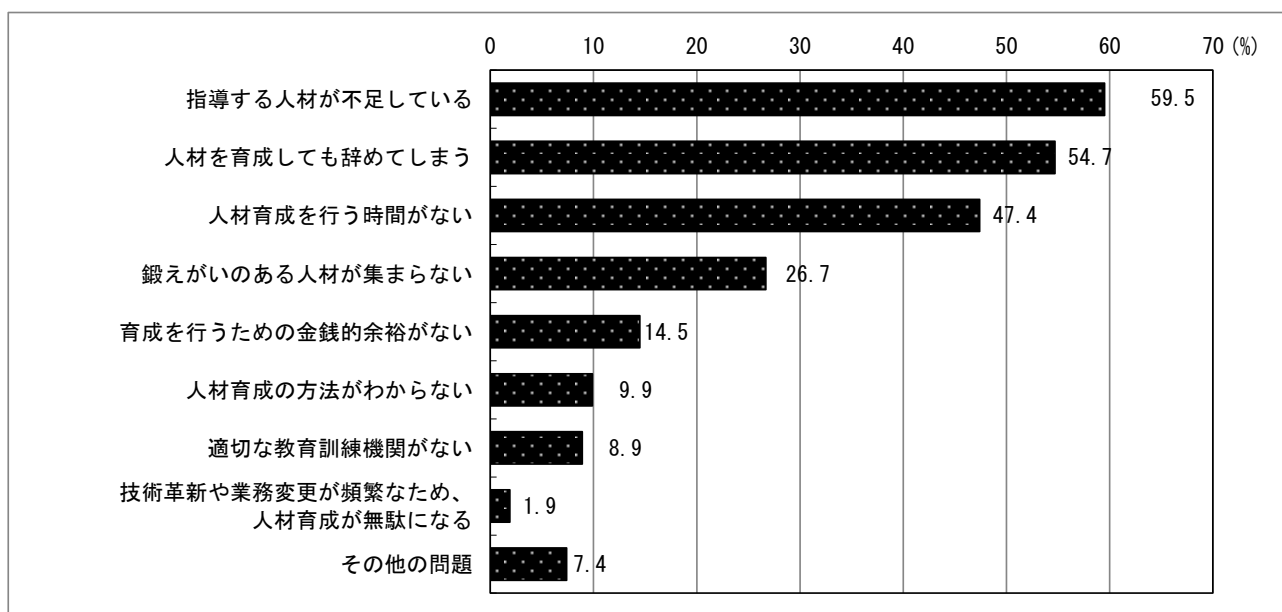


図 30 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



(3) 労働者のキャリア形成支援について

① キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

(図 31、図 32、図 33、図 34、図 35、図 36、図 37、図 38、図 39、図 40)

正社員または正社員以外に対して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 50.0%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外どちらもある」は 27.8%、「正社員のみある」は 21.3%、「正社員以外のみある」は 0.9%であった。一方、「キャリアコンサルティングを行うしくみがない」とした事業所は、49.8%であった。

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対してキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所は、49.4%であった。3年移動平均をみると、近年は上昇に転じている。一方で、正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所は、31.4%と、正社員に比べると低い水準となっている。3年移動平均をみると、近年、20%台後半で推移している。

図 31 キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

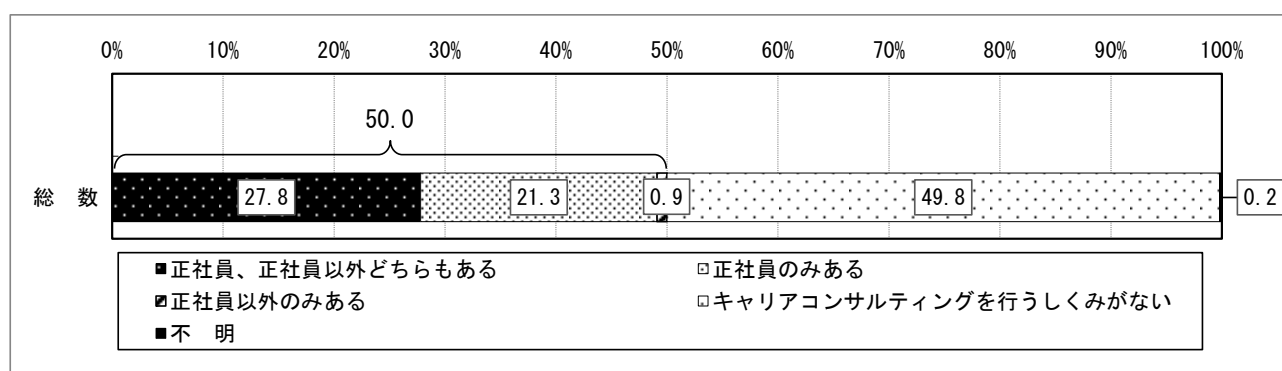
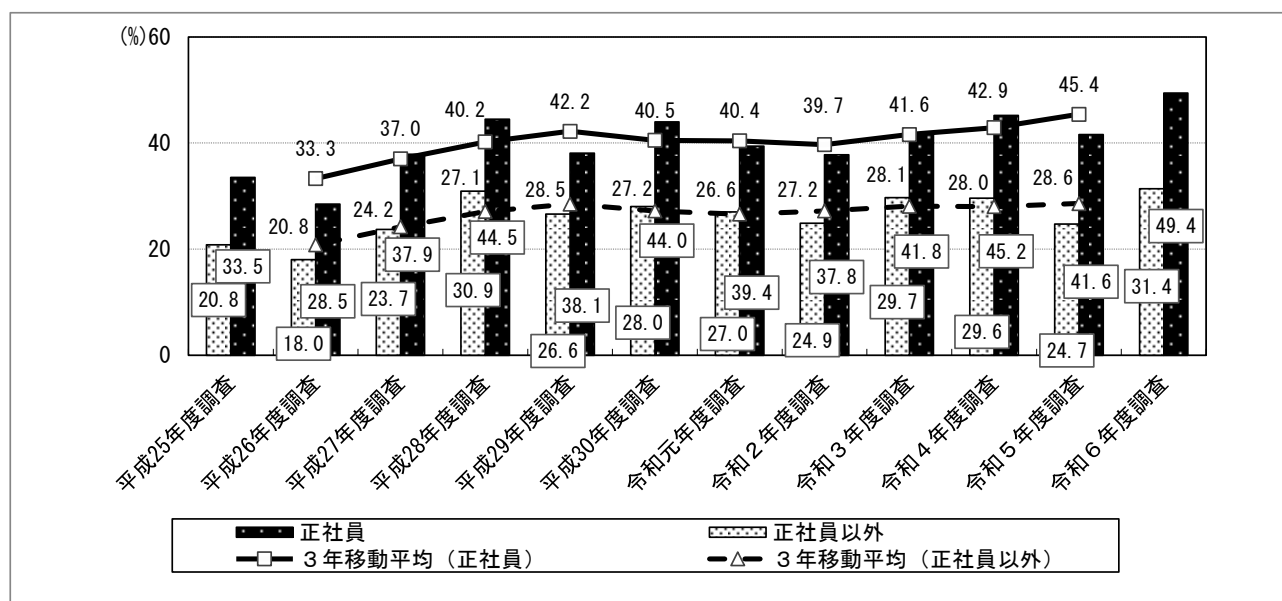


図 32 キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（正社員、正社員以外）



注)「正社員」は正社員が1人以上在籍している事業所計、「正社員以外」は正社員以外が1人以上在籍している事業所計をそれぞれ100%とする割合。以下、「正社員」「正社員以外」の図で同じ。

産業別にみると、正社員、正社員以外ともに、「金融業、保険業」（正社員 86.0%、正社員以外 61.5%）、「複合サービス事業」（正社員 82.7%、正社員以外 70.6%）で高くなっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」の割合が、正社員（71.1%）、正社員以外（42.0%）ともに最も高くなっている。

実施時期については、正社員は「1年に1回、3年に1回など、定期的を実施する」（53.8%）、「労働者から求めがあった時に実施する」（50.5%）、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（49.1%）の順で高くなっている。正社員以外は「労働者から求めがあった時に実施する」（61.1%）、「1年に1回、3年に1回など、定期的に実施する」（48.2%）、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（38.9%）の順で高くなっている。

図 33 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、企業規模別）

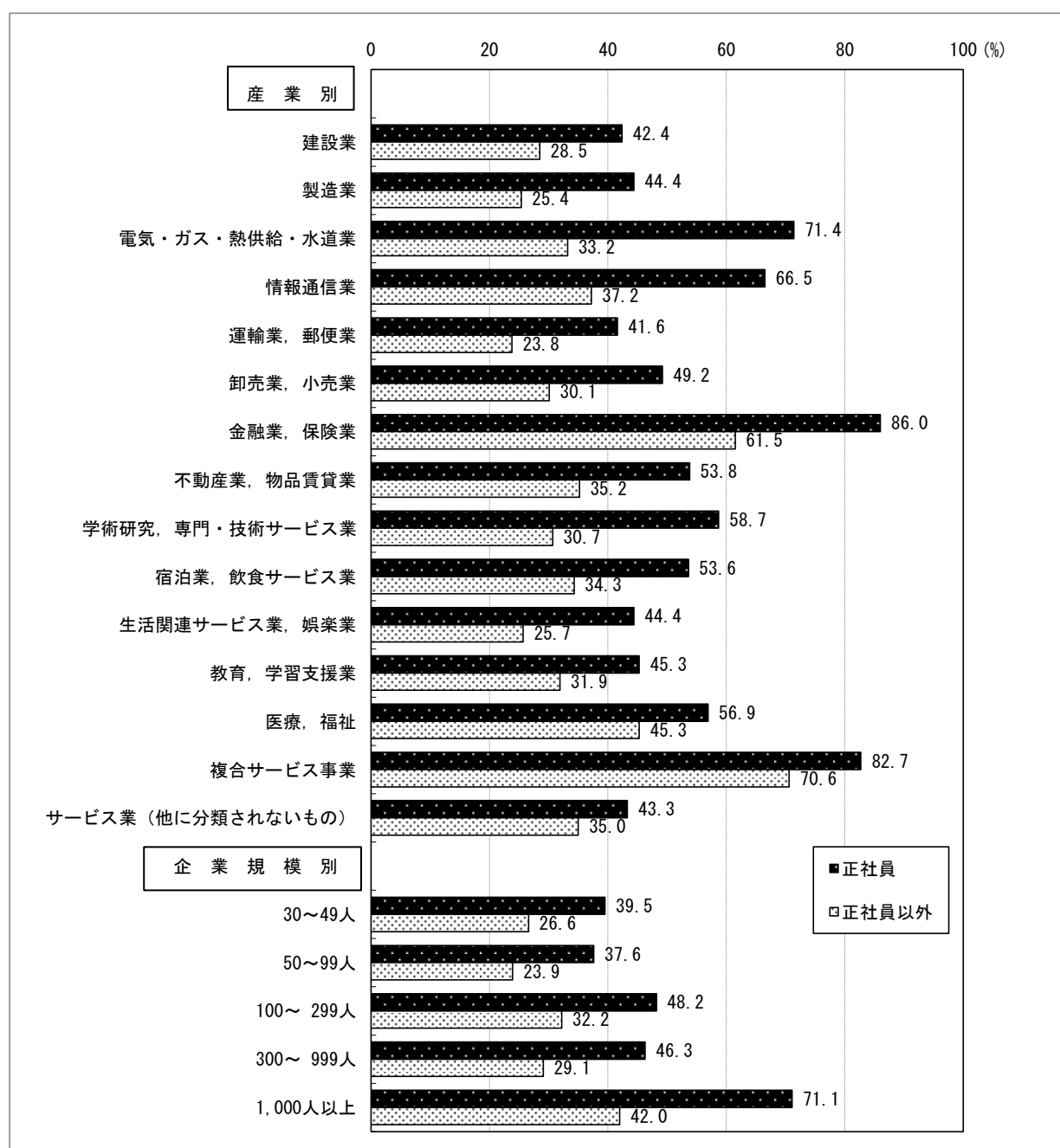
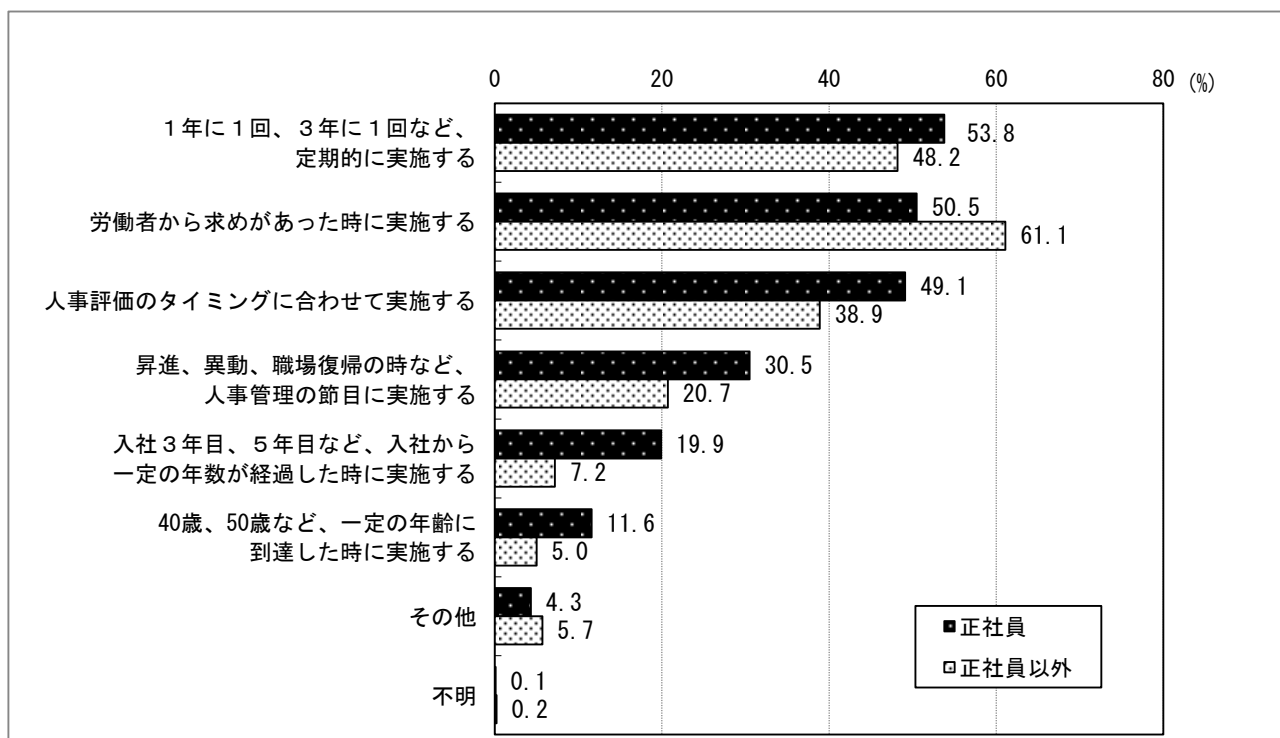
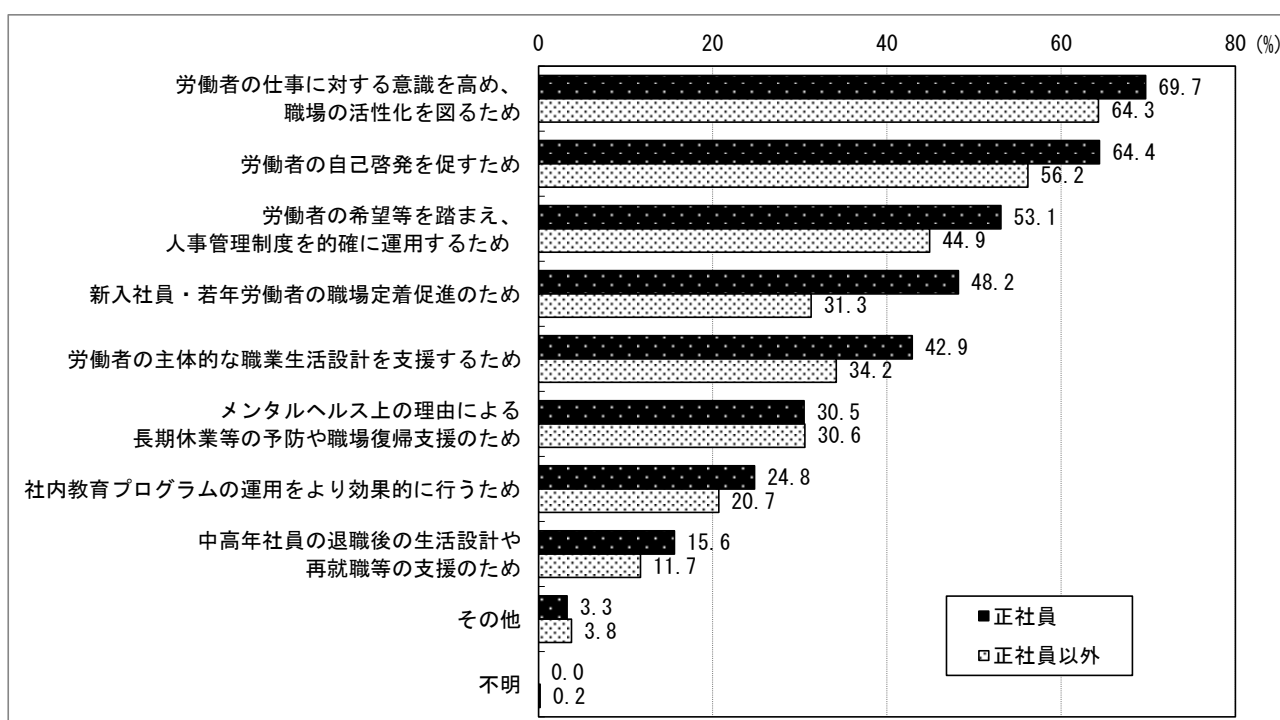


図 34 キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）



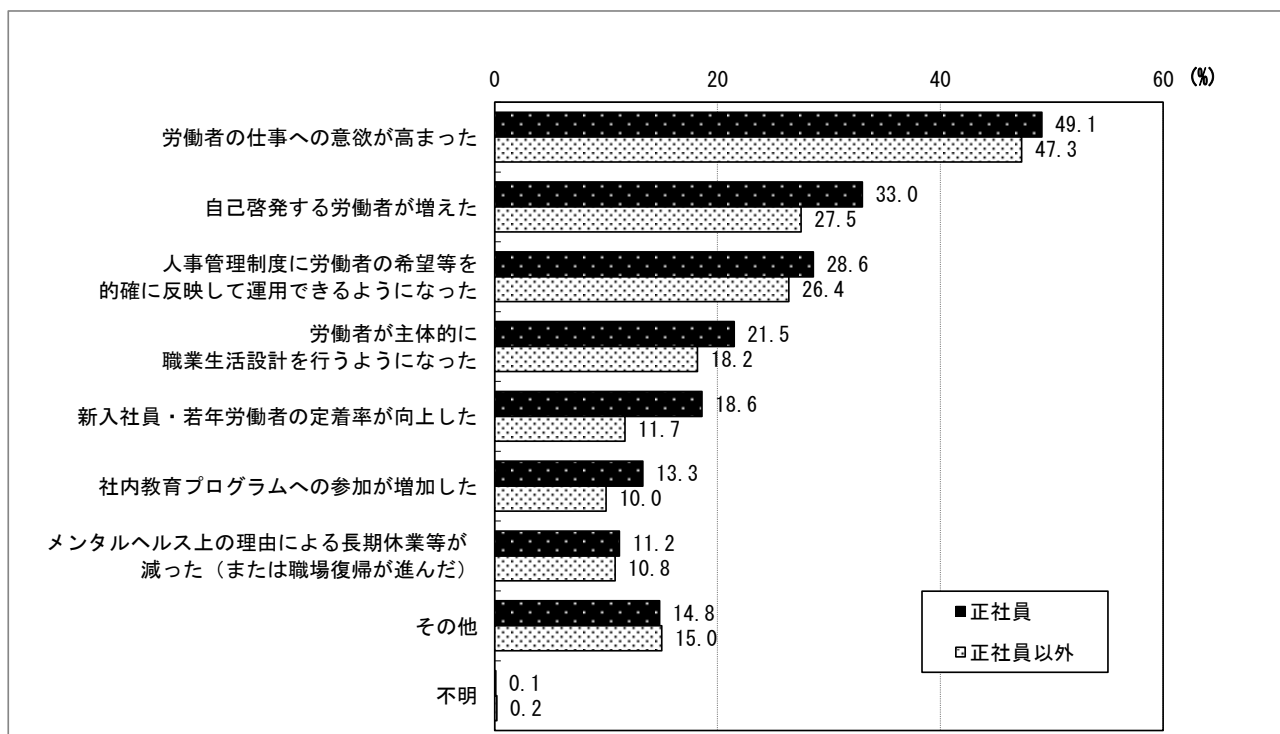
キャリアコンサルティングを行う目的については、正社員、正社員以外ともに、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」（正社員 69.7%、正社員以外 64.3%）、「労働者の自己啓発を促すため」（正社員 64.4%、正社員以外 56.2%）の割合が高くなっている。

図 35 キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）



キャリアコンサルティングを行った効果については、「労働者の仕事への意欲が高まった」（正社員 49.1%、正社員以外 47.3%）、「自己啓発する労働者が増えた」（正社員 33.0%、正社員以外 27.5%）の割合が高くなっている。

図 36 キャリアコンサルティングを行った効果（複数回答）



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のうち、キャリアコンサルティングを行う上で問題があるとする事業所は、「正社員」では69.2%、「正社員以外」では68.0%であった。

問題の内訳をみると、「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」（正社員 41.4%、正社員以外 37.6%）、「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」（正社員 40.6%、正社員以外 42.9%）の割合が高くなっている。

図 37 キャリアコンサルティングを行う上で問題がある事業所

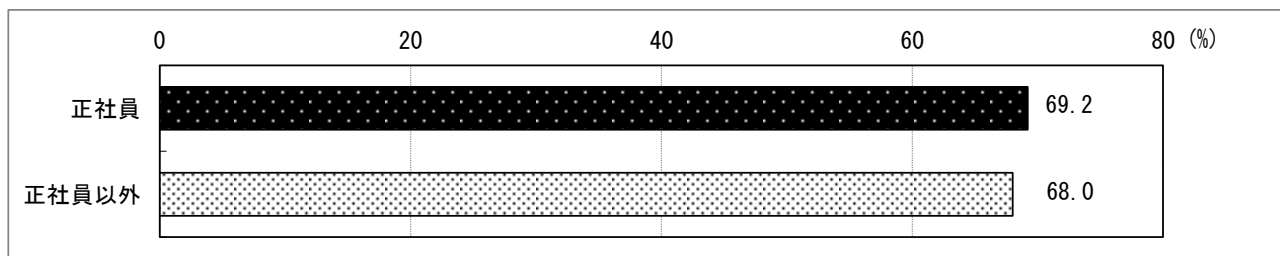
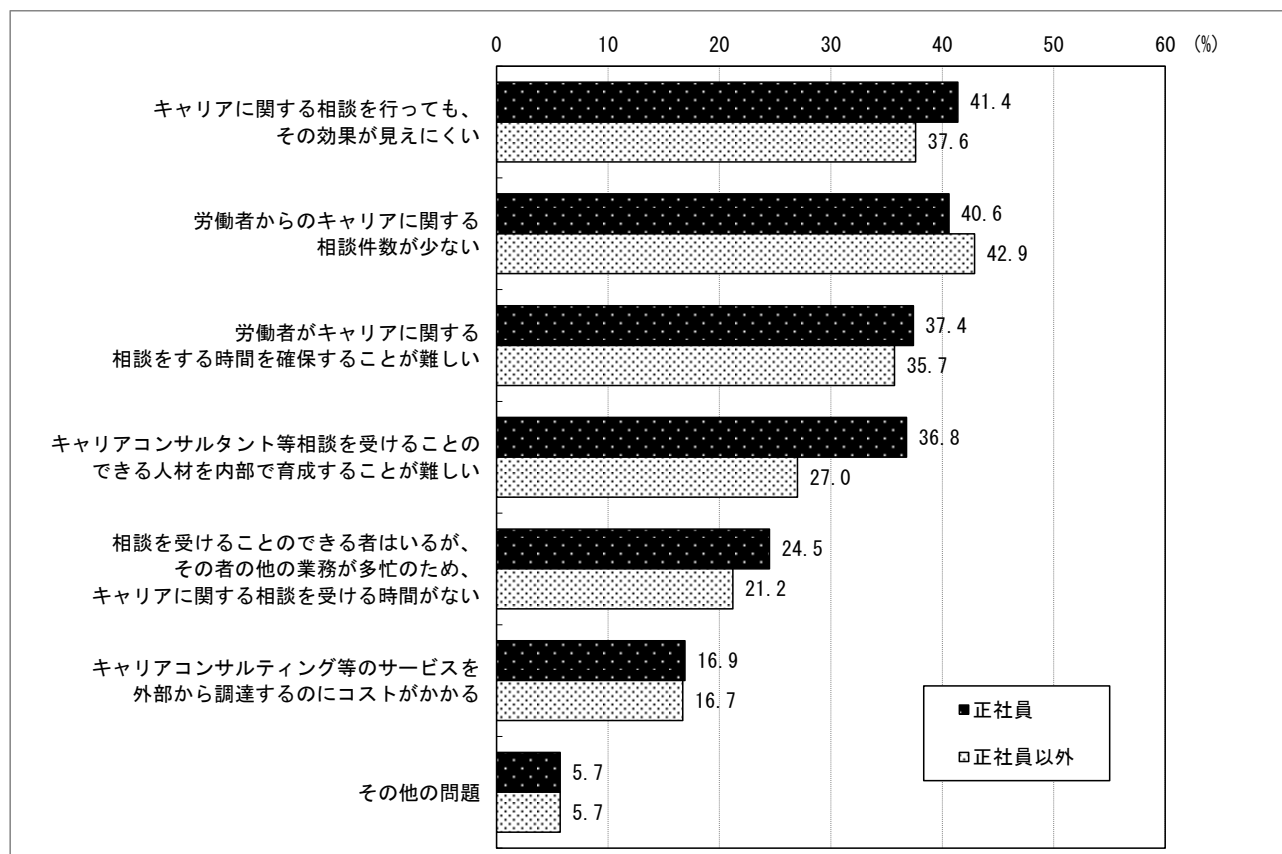


図 38 キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）



キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるかとの問いに対し、「そうである」との回答は 11.2%、「そうではない」との回答は 72.7%となっている。

また、キャリアコンサルティングを行うしくみがない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」（正社員 46.3%、正社員以外 45.5%）が最も多く、次いで、「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」（正社員 39.8%、正社員以外 28.8%）が多くなっている。

図 39 キャリアコンサルタントの導入状況

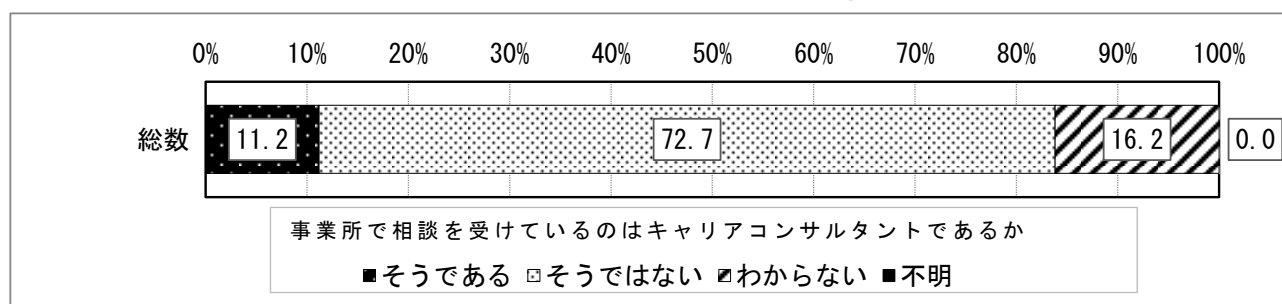
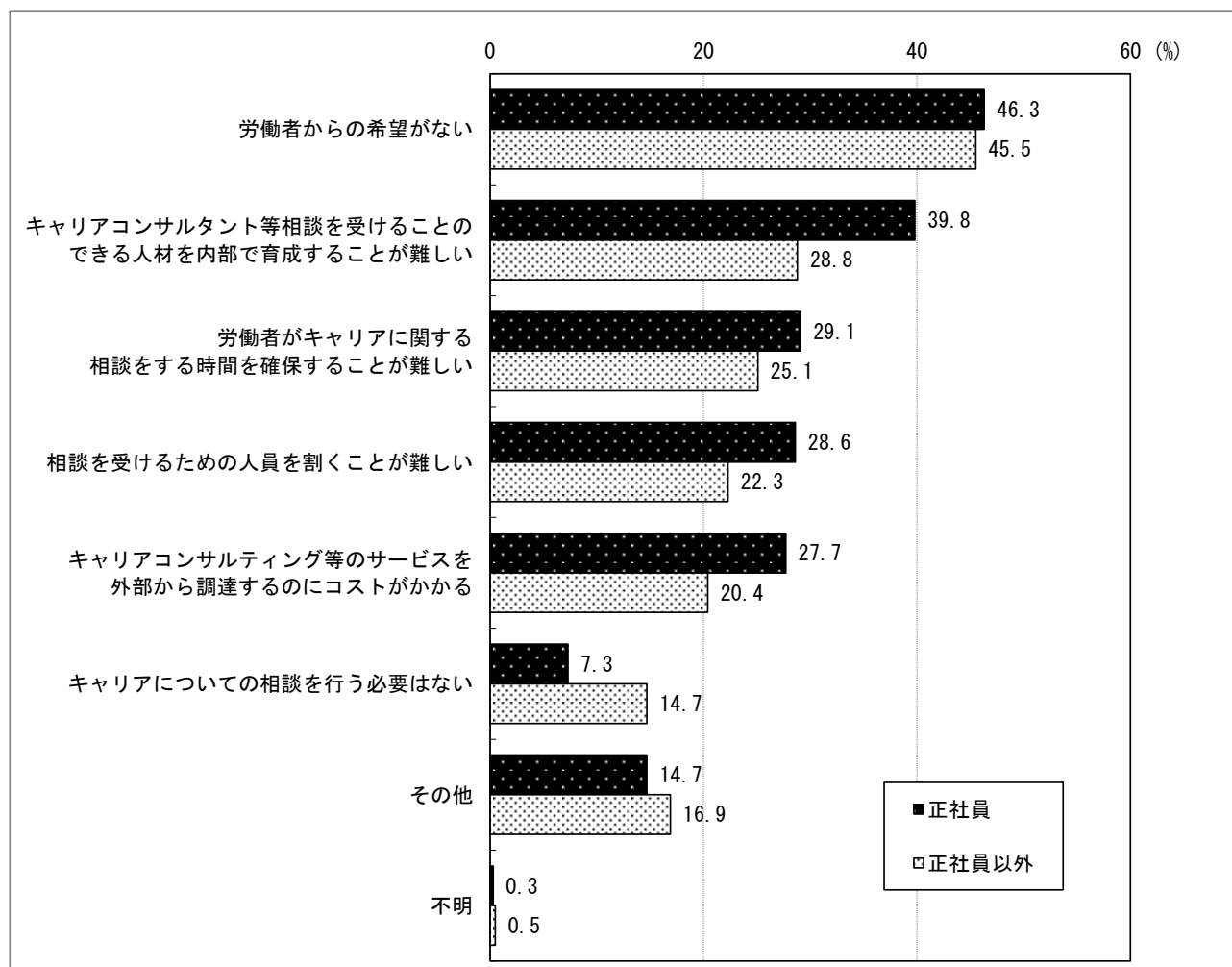


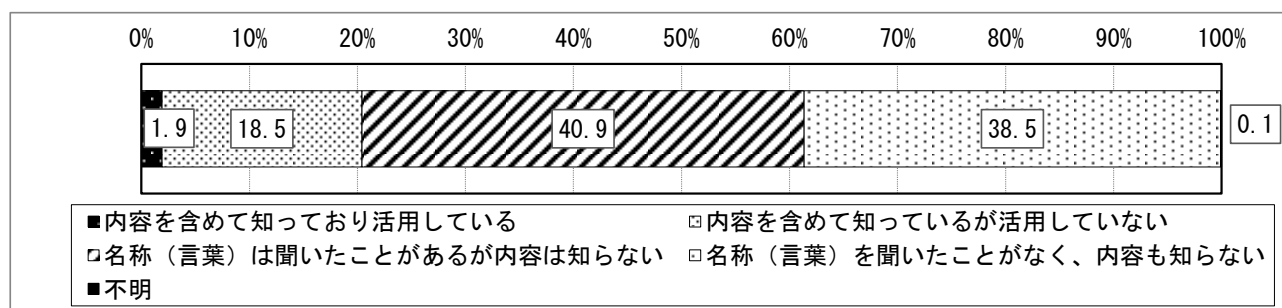
図 40 キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② ジョブ・カードの認知状況（図 41）

ジョブ・カードの認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は 1.9%、「内容を含めて知っているが活用していない」が 18.5%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が 40.9%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が 38.5%と、内容を知らない事業所が多くなっている。

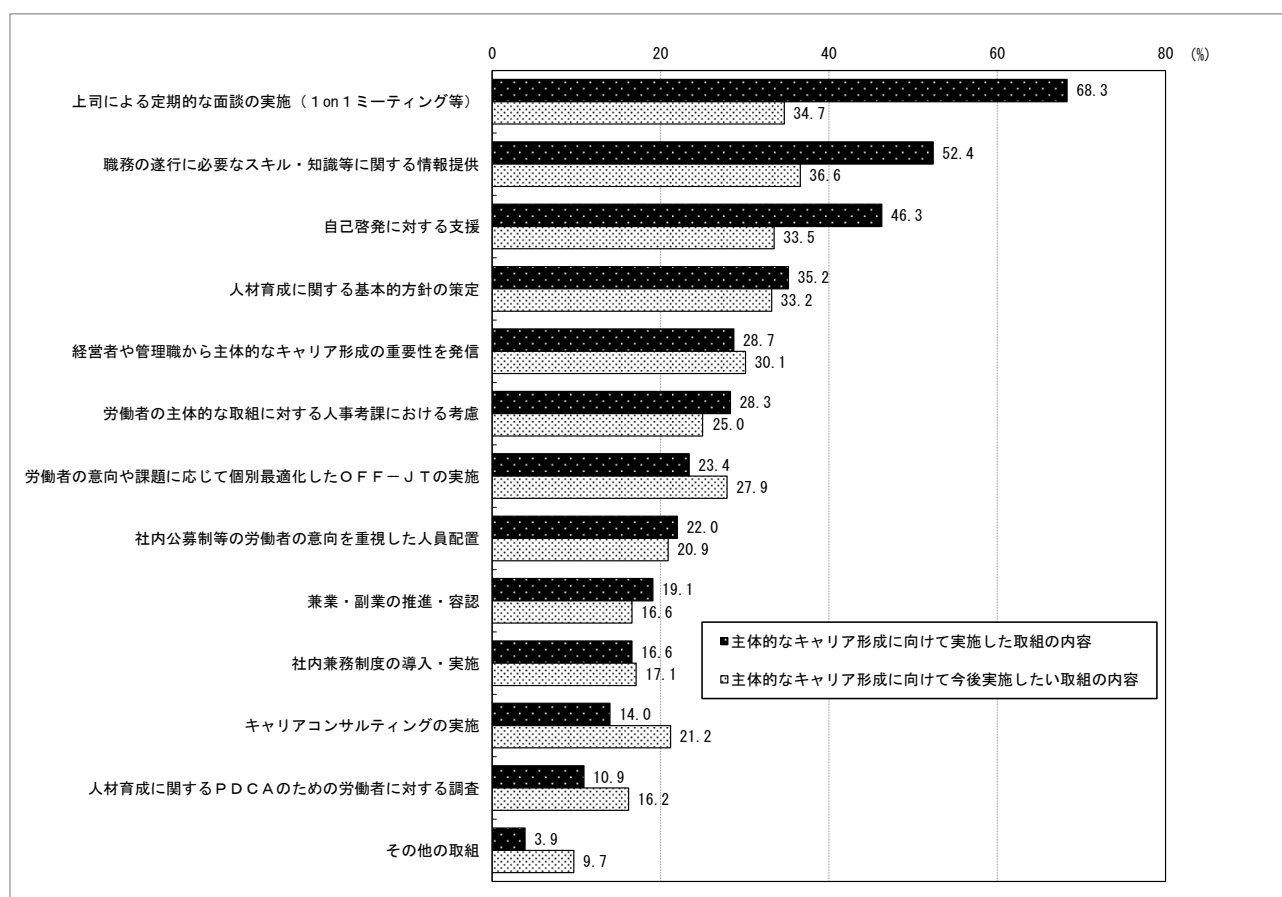
図 41 ジョブ・カードの認知状況



③ 労働者の主体的なキャリア形成に向けた取組について(図 42)

労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施した取組は、「上司による定期的な面談の実施(1 on 1 ミーティング等)」が 68.3%と最も高く、「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」(52.4%)、「自己啓発に対する支援」(46.3%)と続いている。労働者の主体的なキャリア形成に向けて今後実施したい取組の内容については、「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」(36.6%)、「上司による定期的な面談の実施(1 on 1 ミーティング等)」(34.7%)、「自己啓発に対する支援」(33.5%)の順となっている。

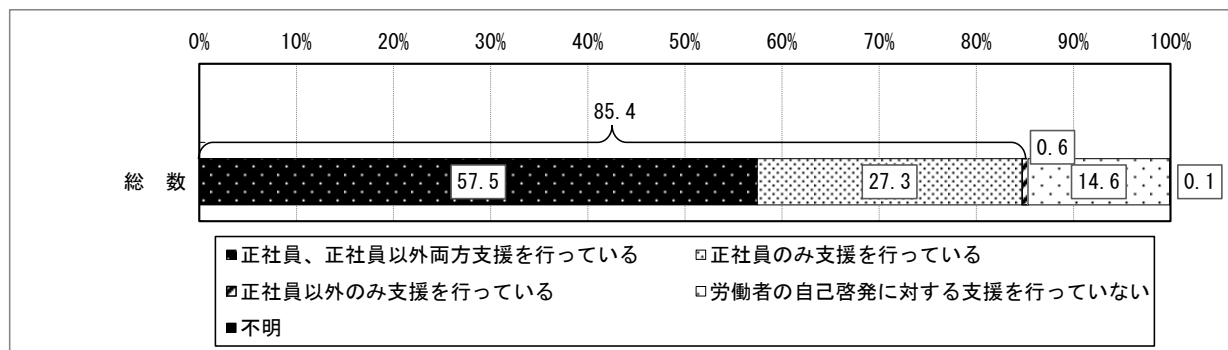
図 42 実施した主体的なキャリア形成に向けた取組と
今後実施したい主体的なキャリア形成に向けた取組の内容(複数回答)



④ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図 43、図 44、図 45）

労働者の自己啓発に対する支援を行っている事業所は 85.4%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外両方支援を行っている」は 57.5%、「正社員のみ支援を行っている」は 27.3%、「正社員以外のみ支援を行っている」は 0.6%であった。一方、「労働者の自己啓発に対する支援を行っていない」とした事業所は 14.6%であった。

図 43 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況



正社員を雇用する事業所のうち、正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は 85.4%と、前回と比べて 4.7 ポイント上昇している。3 年移動平均では、近年は 8 割程度で推移しており、大きな変動はうかがえない。また、正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して支援を行っている事業所の割合は 63.4%と、正社員と比べ低くなっている。

自己啓発に対する支援の内容としては、「受講料などの金銭的援助」（正社員 74.7%、正社員以外 58.7%）が最多となっており、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」（正社員 17.4%、正社員以外 15.5%）、「兼業・副業の推進・容認」（正社員 15.5%、正社員以外 20.5%）は少なくなっている。

図 44 労働者の自己啓発に対する支援を実施している事業所（正社員、正社員以外）

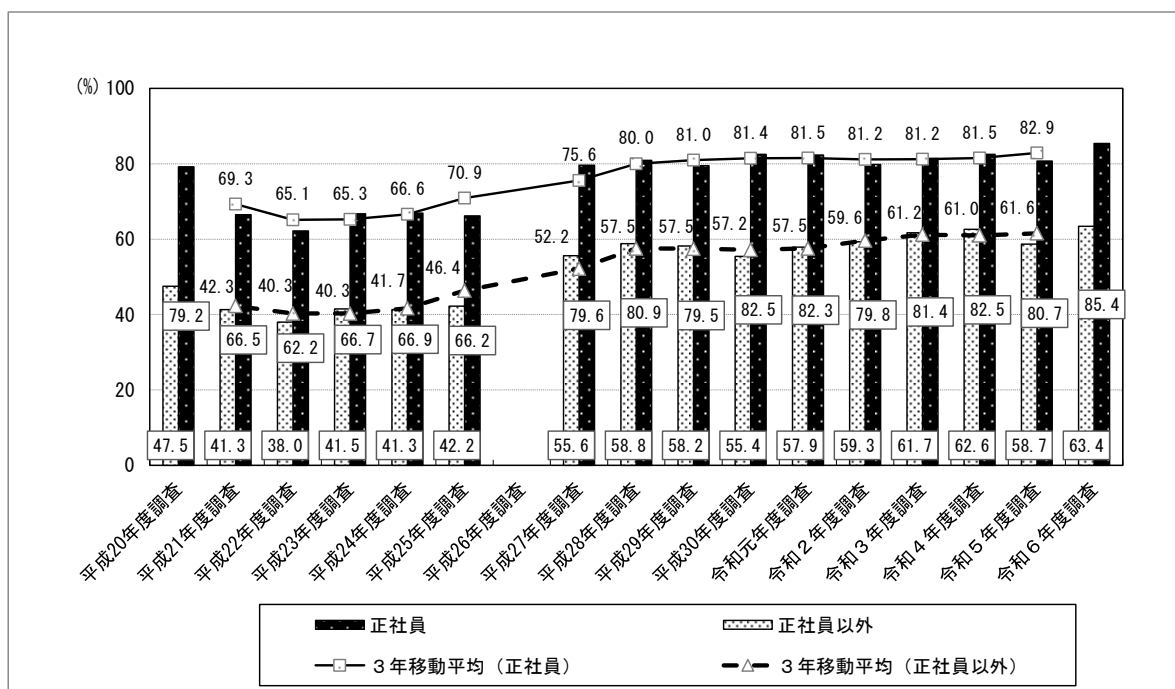
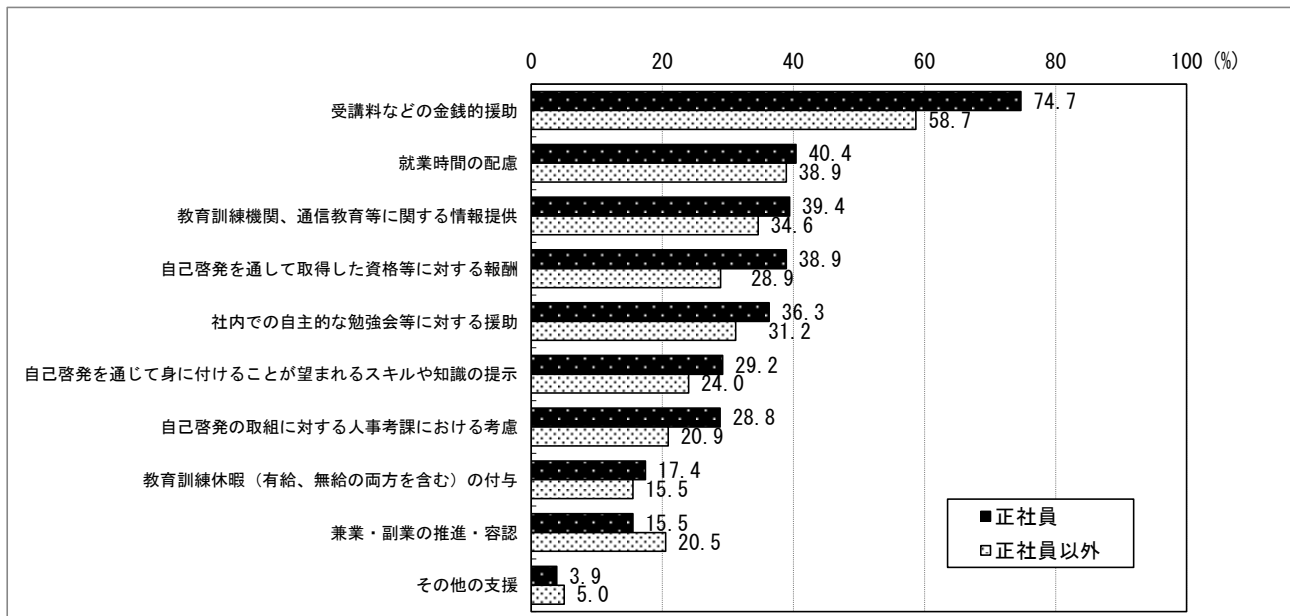


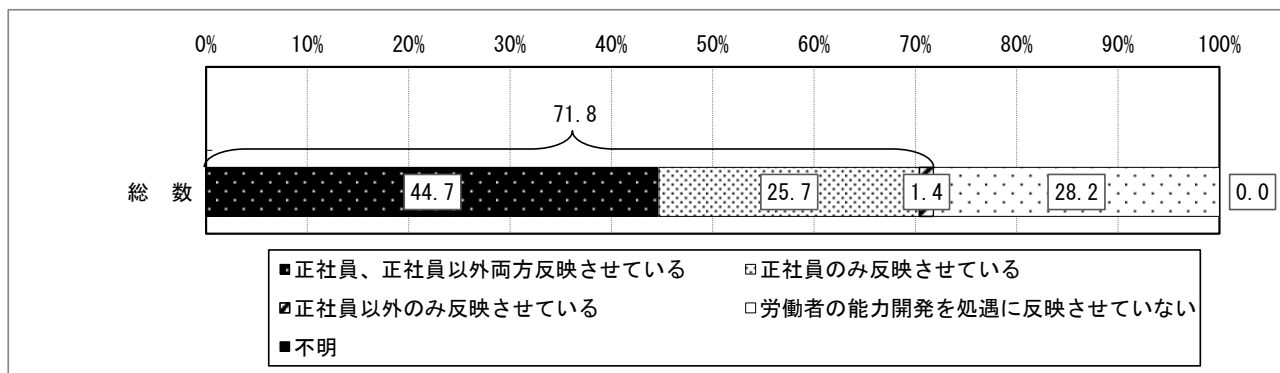
図 45 労働者の自己啓発に対する支援の内訳（複数回答）



（４）労働者の能力開発と処遇への反映について（図 46、図 47）

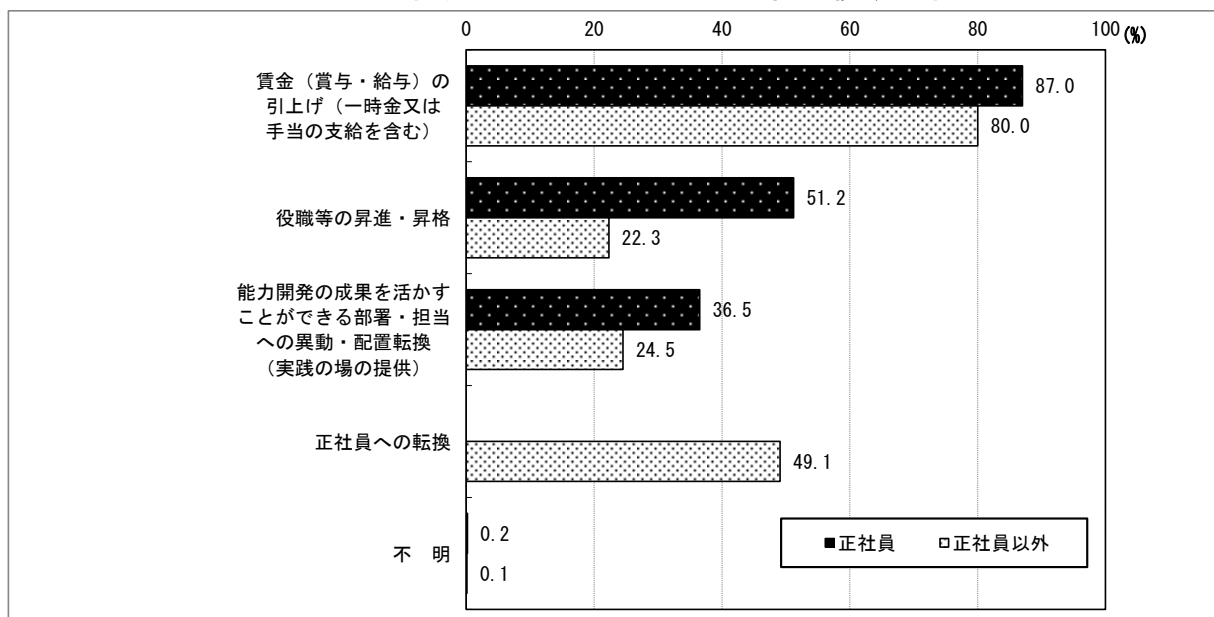
労働者の能力開発を処遇に反映させている事業所は 71.8%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外両方反映させている」は 44.7%、「正社員のみ反映させている」は 25.7%、「正社員以外のみ反映させている」は 1.4%であった。一方、「労働者の能力開発を処遇に反映させていない」とした事業所は 28.2%であった。

図 46 能力開発と処遇への反映状況



反映の内容をみると、「賃金（賞与・給与）の引上げ（一時金又は手当の支給を含む）」（正社員 87.0%、正社員以外 80.0%）が最も多く、次いで正社員は「役職等の昇進・昇格」（51.2%）、「能力開発の成果を活かすことができる部署・担当への異動・配置転換（実践の場の提供）」（36.5%）の順となっている。正社員以外は「正社員への転換」（49.1%）、「能力開発の成果を活かすことができる部署・担当への異動・配置転換（実践の場の提供）」（24.5%）、「役職等の昇進・昇格」（22.3%）の順となっている。

図 47 能力開発と処遇への反映の内容（複数回答）



（５）労働者の職業能力評価について

① 職業能力評価の実施状況（図 48、図 49、図 50）

職業能力評価を行っている事業所は 54.1%であり、「正社員、正社員以外両方行っている」は 32.8%、「正社員のみ行っている」は 20.0%、「正社員以外のみ行っている」は 1.3%であった。一方、「職業能力評価を行っていない」とした事業所は 46.0%であった。

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は 53.1%であり、平成 22 年度調査から平成 25 年度調査までは 60%台、平成 26 年度調査以降は 50%台で推移し、3 年移動平均については、直近ではほぼ横ばいで推移している。正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して職業能力評価を行っている事業所は 37.2%であり、平成 22 年度調査から平成 25 年度調査までは 40%台、平成 26 年度調査以降は平成 30 年度調査を除いて 30%台となっており、3 年移動平均については、直近ではほぼ横ばいで推移している。

図 48 職業能力評価を実施している事業所

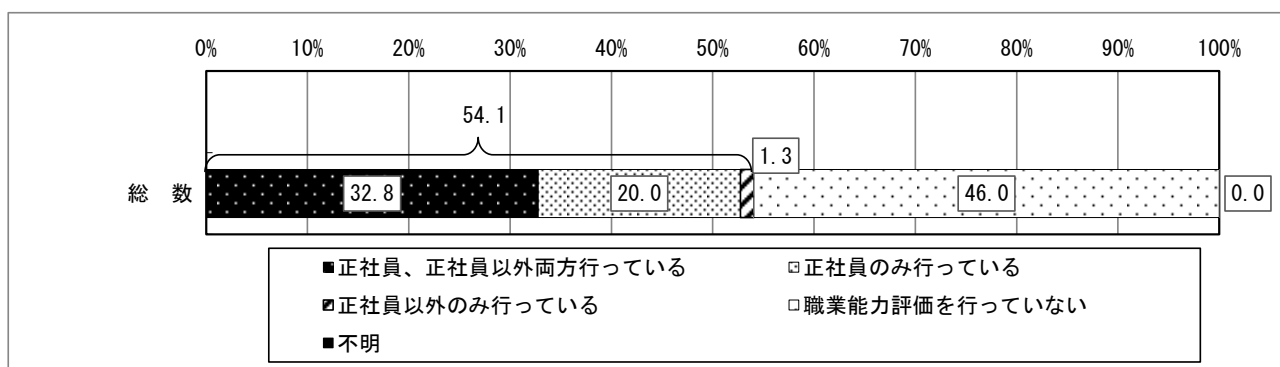
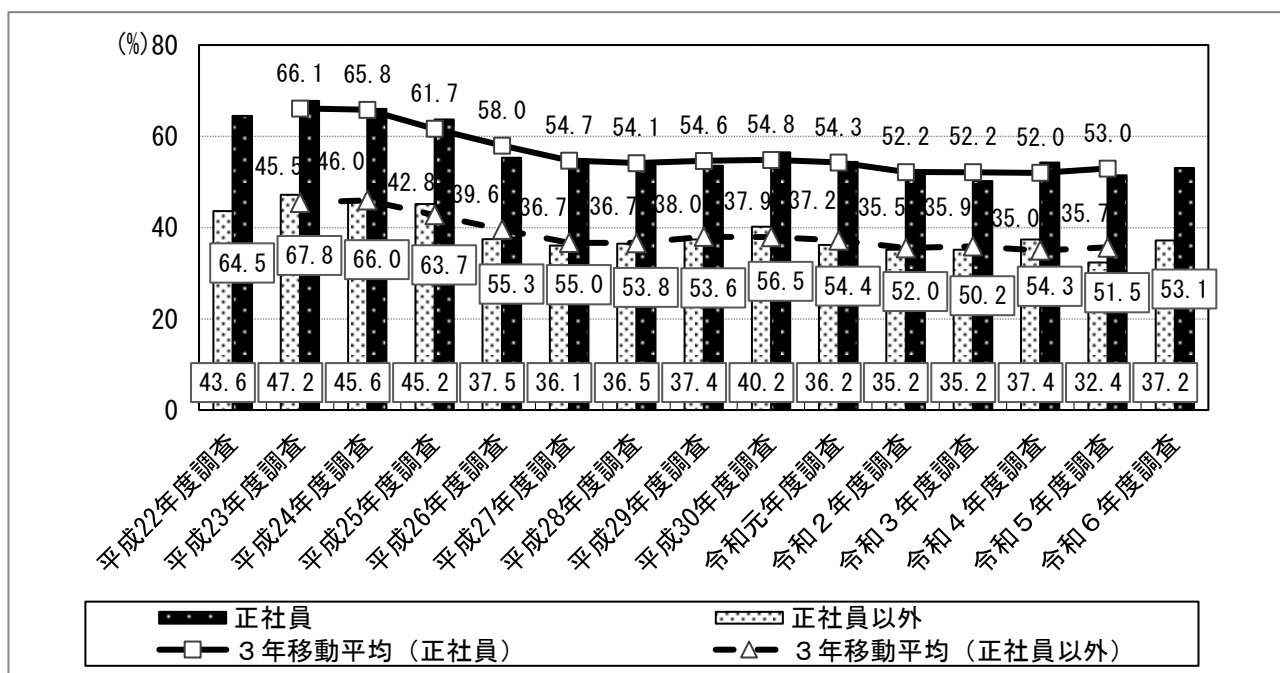


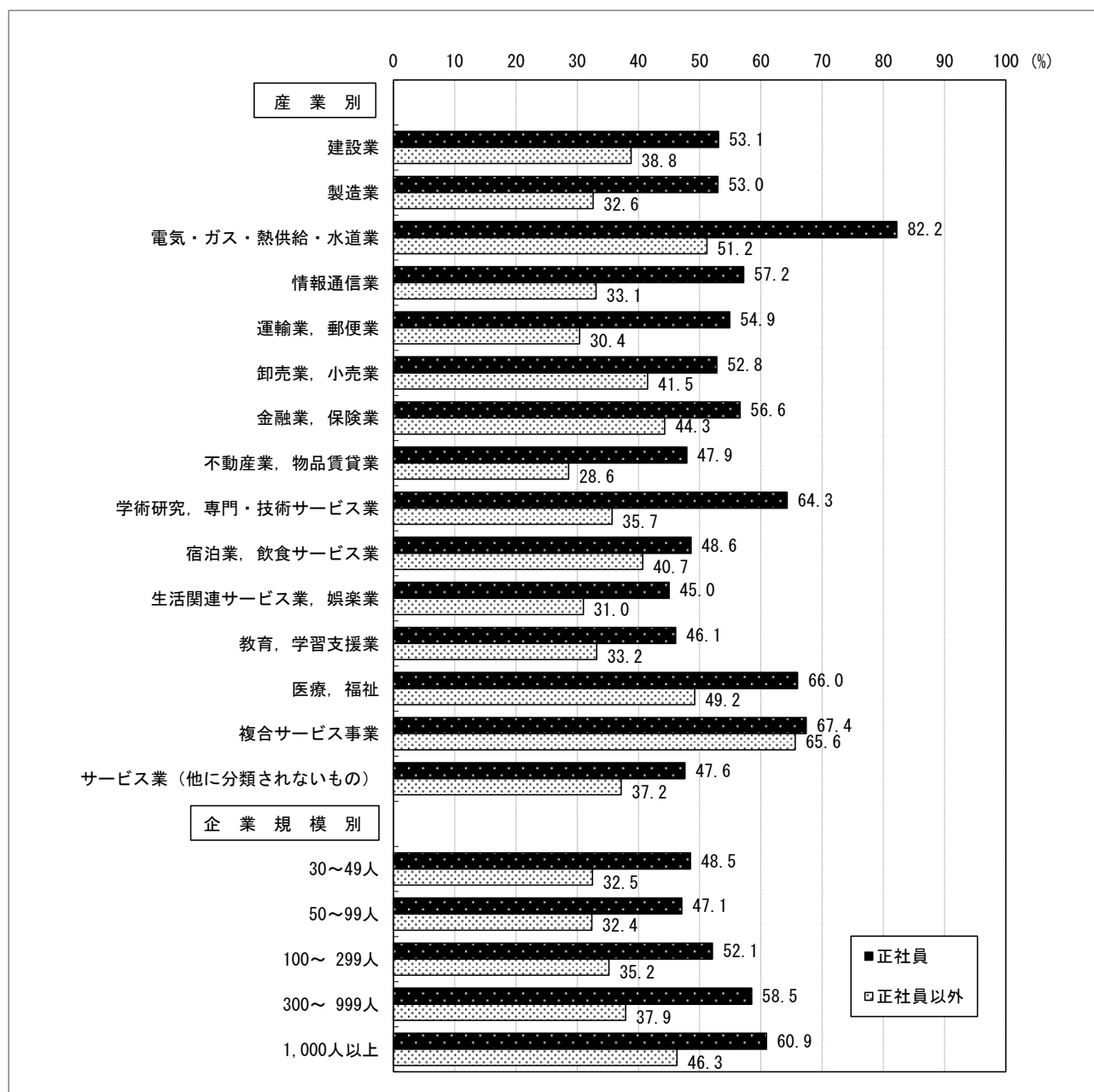
図 49 職業能力評価を実施している事業所（正社員・正社員以外）



産業別にみると、正社員では「電気・ガス・熱供給・水道業」(82.2%)、「複合サービス事業」(67.4%)、「医療、福祉」(66.0%)が高く、正社員以外では「複合サービス事業」(65.6%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(51.2%)が高くなっている。

企業規模別では、「1,000人以上」における実施率が正社員で60.9%、正社員以外で46.3%と、最も高くなっている。

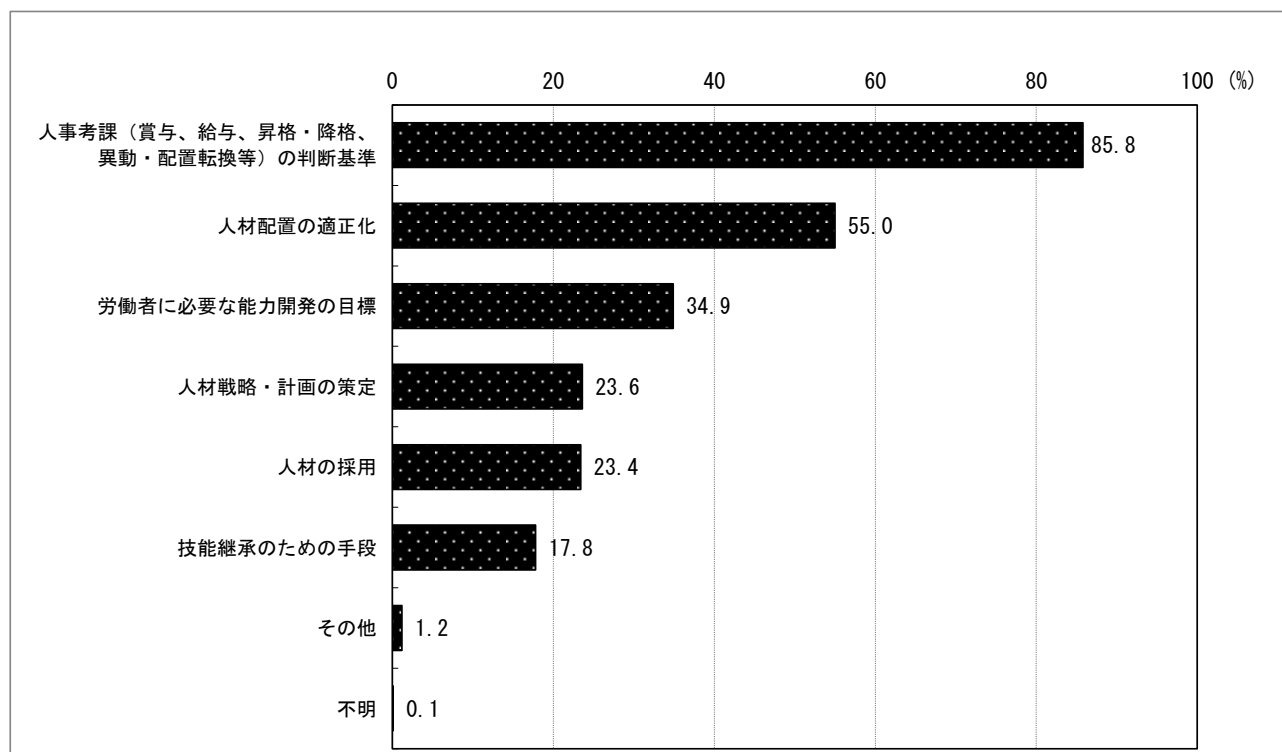
図 50 職業能力評価を実施している事業所（産業、企業規模別）



② 職業能力評価の活用方法（図 51）

職業能力評価を行っている事業所における職業能力評価の活用方法は、「人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準」（85.8%）が最多となっており、次いで、「人材配置の適正化」（55.0%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（34.9%）の順となっている。

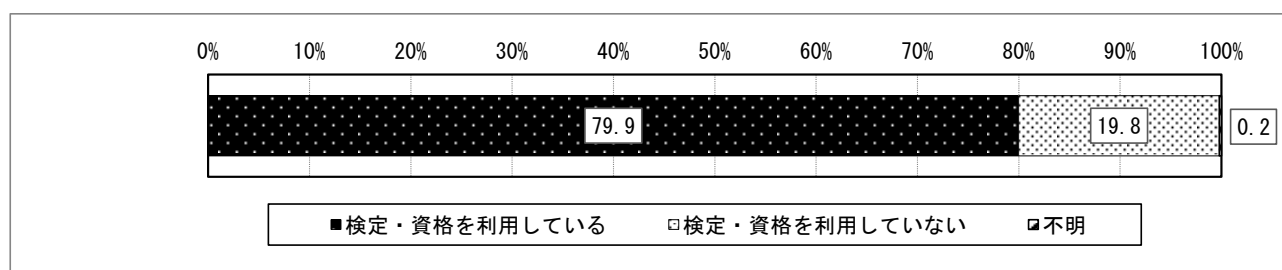
図 51 職業能力評価の活用方法（複数回答）



③ 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図 52、図 53、図 54）

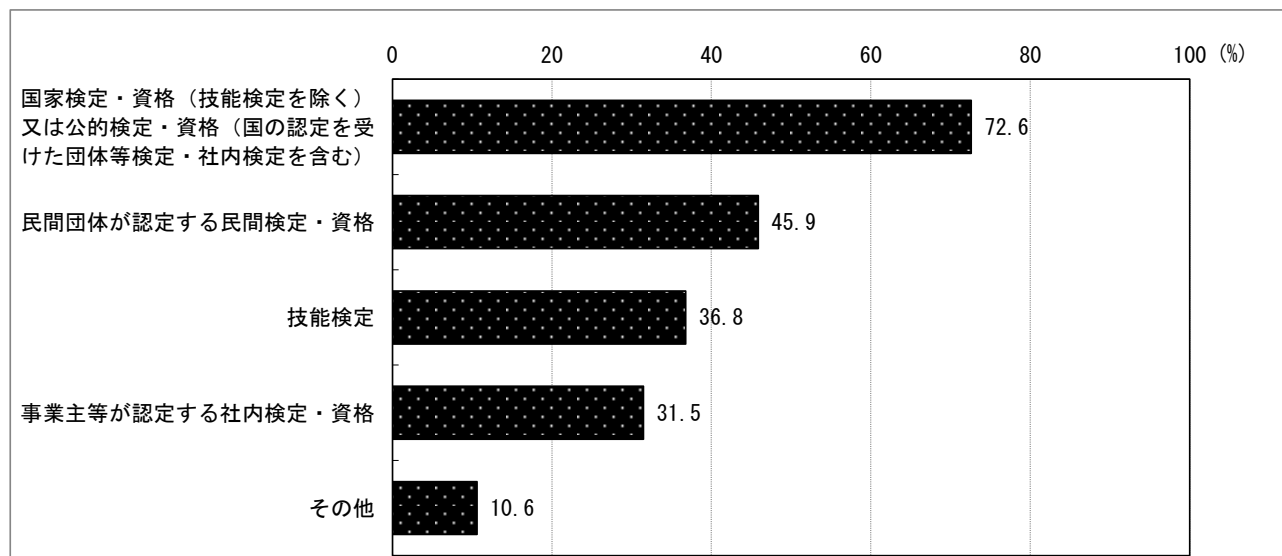
職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価における検定・資格を利用している事業所は 79.9%であった。一方、「職業能力評価における検定・資格を利用していない」とする事業所は 19.8%であった。

図 52 職業能力評価における検定・資格の利用状況



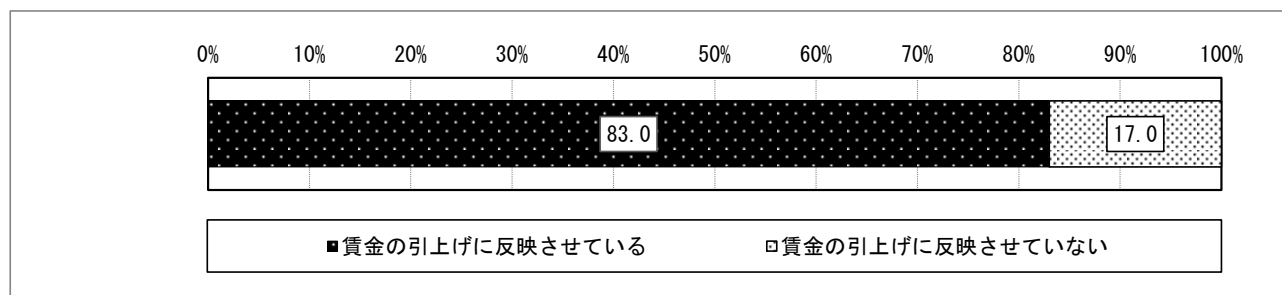
職業能力評価に利用している検定・資格については、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格（国の認定を受けた団体等検定・社内検定を含む）」が72.6%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が45.9%、「技能検定」が36.8%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が31.5%となっている。

図 53 利用している検定・資格（複数回答）



また、職業能力評価において技能検定等の検定・資格を利用している事業所のうち、検定・資格を「賃金の引上げに反映させている」とする事業所は83.0%、「賃金の引上げに反映させていない」とする事業所は17.0%であった。

図 54 検定・資格の賃金の引上げへの反映状況



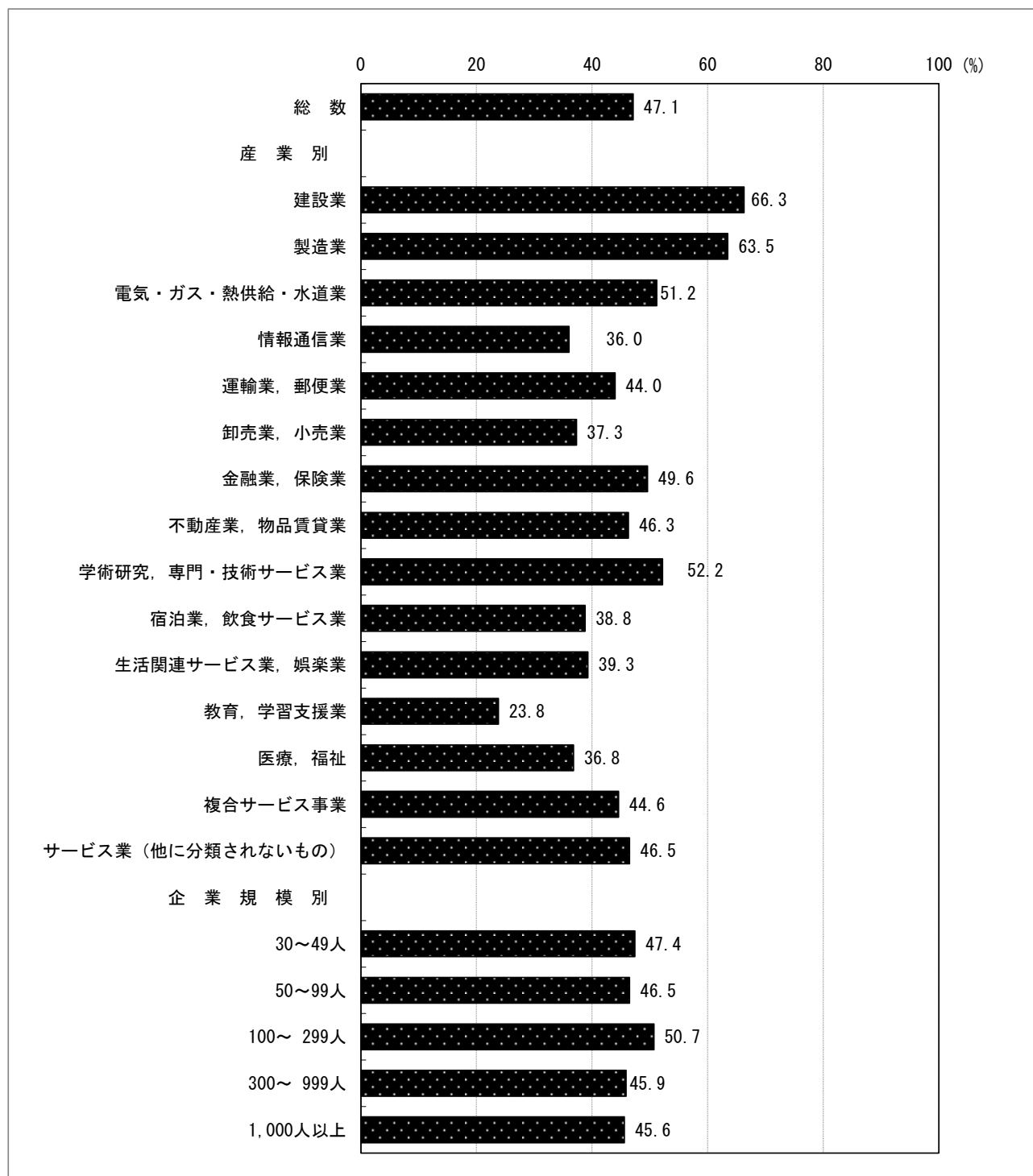
（６）技能検定について

① 技能検定の認知状況（図 55）

技能検定を知っているとした事業所の割合は総数で 47.1%となっており、産業別にみると、「建設業」（66.3%）、「製造業」（63.5%）、「学術研究, 専門・技術サービス業」（52.2%）の順に高くなっている。最も低いのは「教育, 学習支援業」で 23.8%となっている。

企業規模別にみると、「100～299 人」（50.7%）で最も高くなっているが、最も低い「1,000 人以上」でも 45.6%と大きな差はみられない。

図 55 技能検定の認知状況（産業、企業規模別）

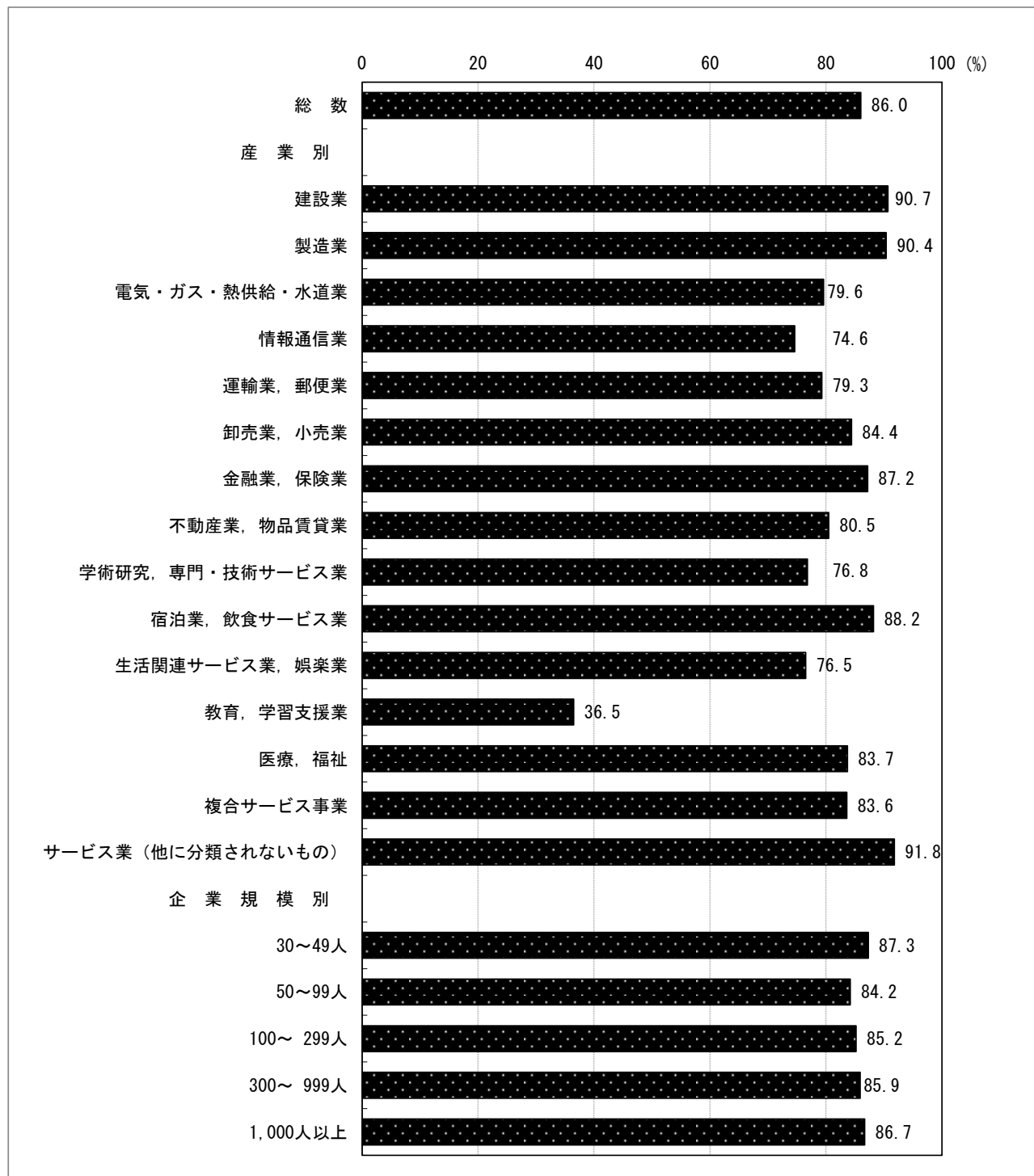


② 技能検定の利点、活用方法（図 56、図 57）

技能検定を知っているとした事業所のうち、技能検定に利点を感じるとした事業所は総数で 86.0%となっており、産業別にみると、「サービス業（他に分類されないもの）」（91.8%）、「建設業」（90.7%）、「製造業」（90.4%）の順に高くなっている。最も低いのは「教育、学習支援業」で 36.5%となっている。

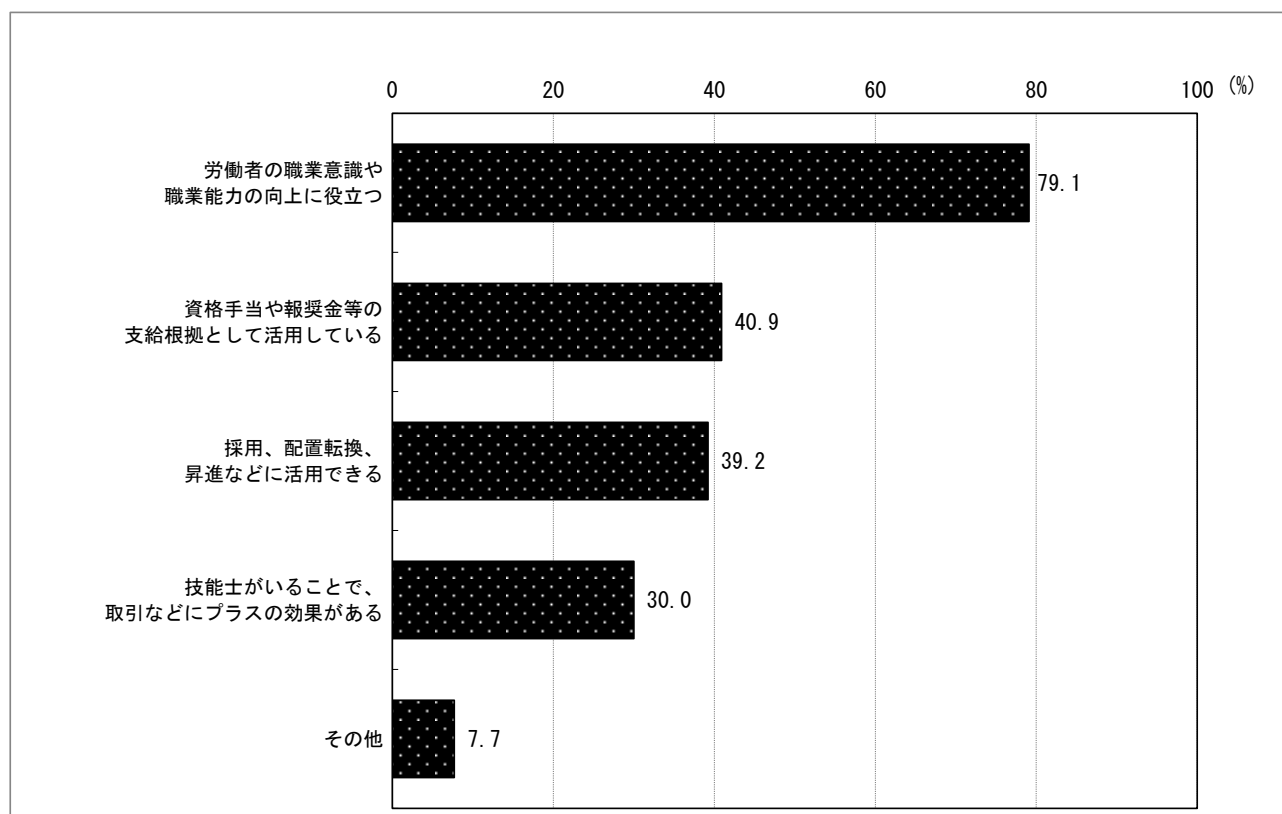
企業規模別にみると、「30～49 人」（87.3%）で最も高くなっており、すべての企業規模で 8 割を超えている。

図 56 技能検定に利点を感じる事業所（産業、企業規模別）



技能検定の利点、活用方法の内容をみると、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」（79.1%）が最多となっており、次いで「資格手当や報奨金等の支給根拠として活用している」（40.9%）、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」（39.2%）と続いている。

図 57 技能検定の利点、活用方法（複数回答）

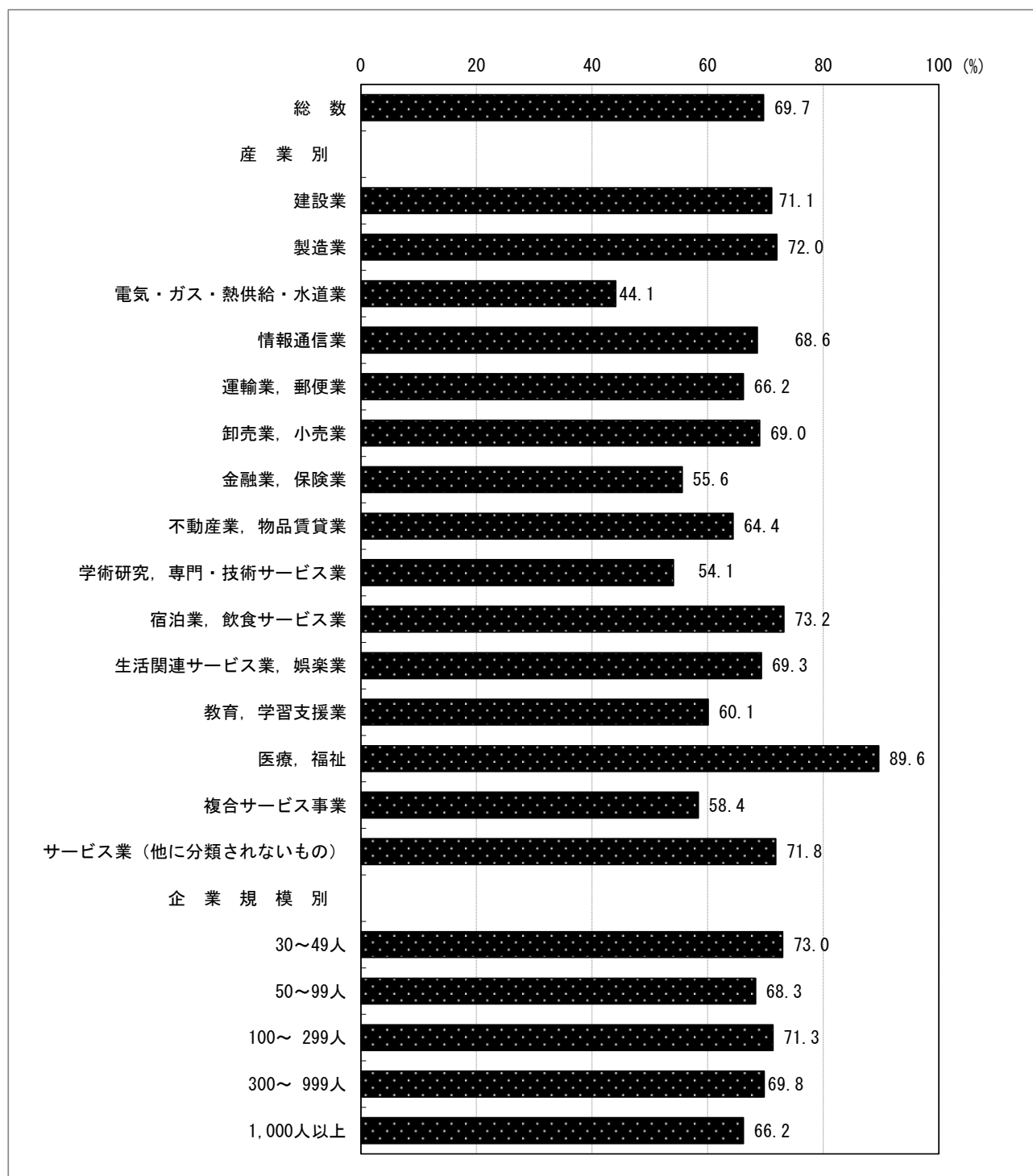


③ 技能検定の問題点（図 58、図 59）

技能検定に問題を感じるとした事業所は総数で 69.7%となっており、産業別にみると、「医療、福祉」(89.6%) が最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(73.2%)、となっている。また、最も低いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」で 44.1%となっている。

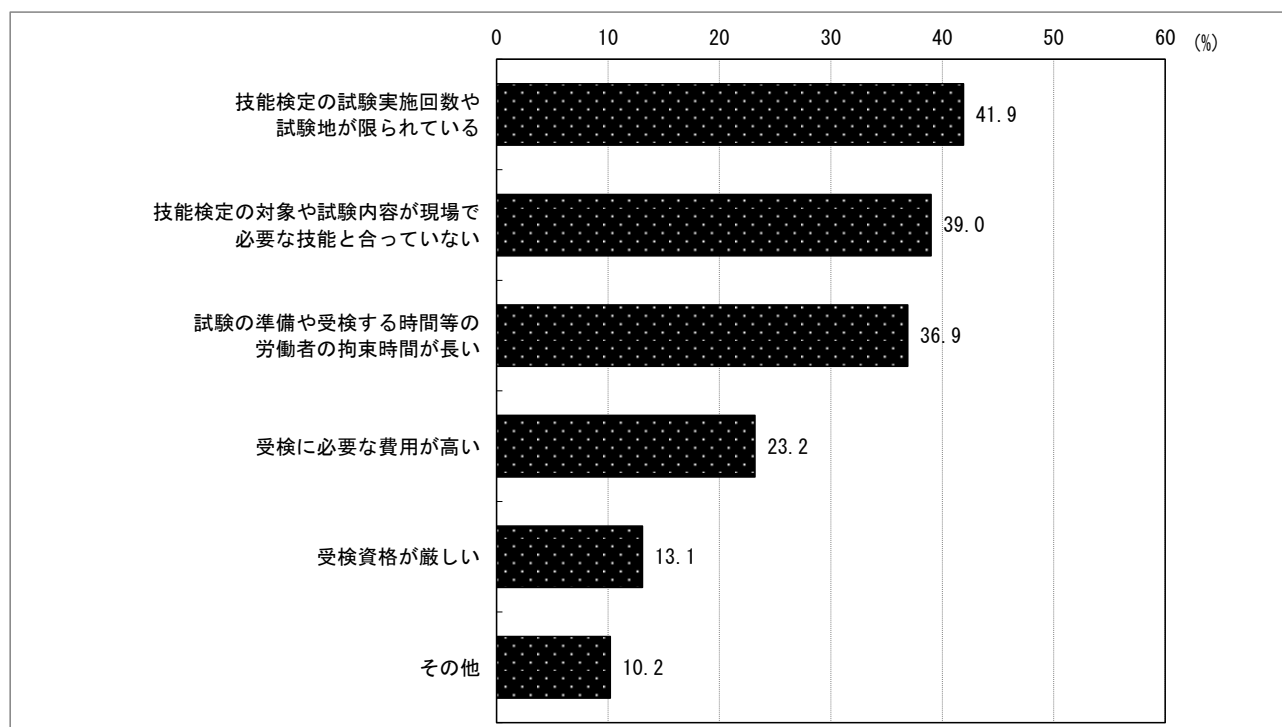
企業規模別にみると、「30～49 人」(73.0%) で最も高くなっており、次いで「100～299 人」(71.3%) となっている。

図 58 技能検定に問題を感じる事業所（産業、企業規模別）



技能検定の問題点の内容をみると、「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」（41.9%）が最多となっており、次いで「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」（39.0%）、「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」（36.9%）と続いている。

図 59 技能検定の問題点の内容（複数回答）

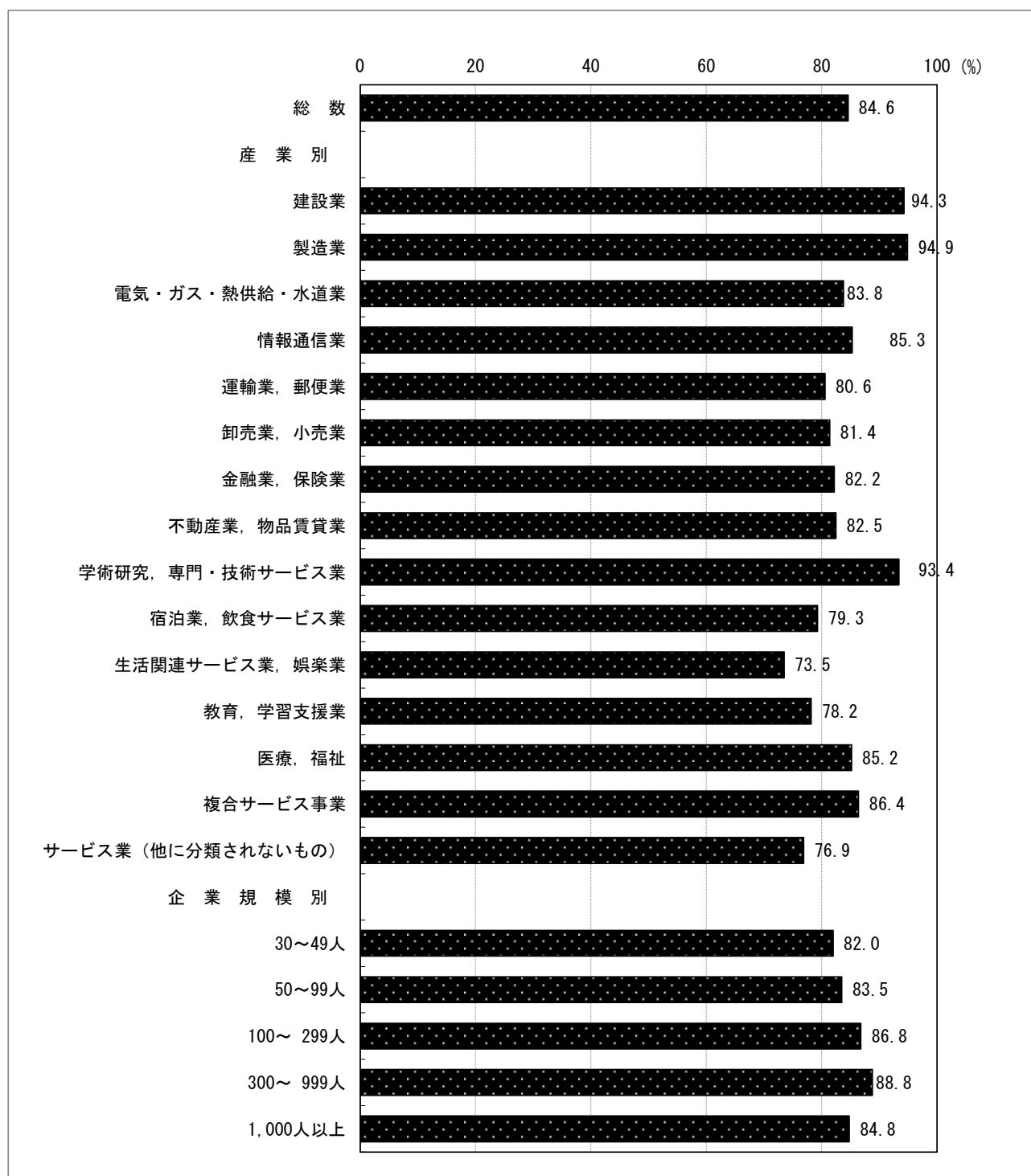


（７）技能の継承について（図 60、図 61）

技能継承の取組を行っている事業所の割合は、総数で 84.6%となっており、産業別にみると、「製造業」（94.9%）、「建設業」（94.3%）、「学術研究, 専門・技術サービス業」（93.4%）で 9 割を超えている。

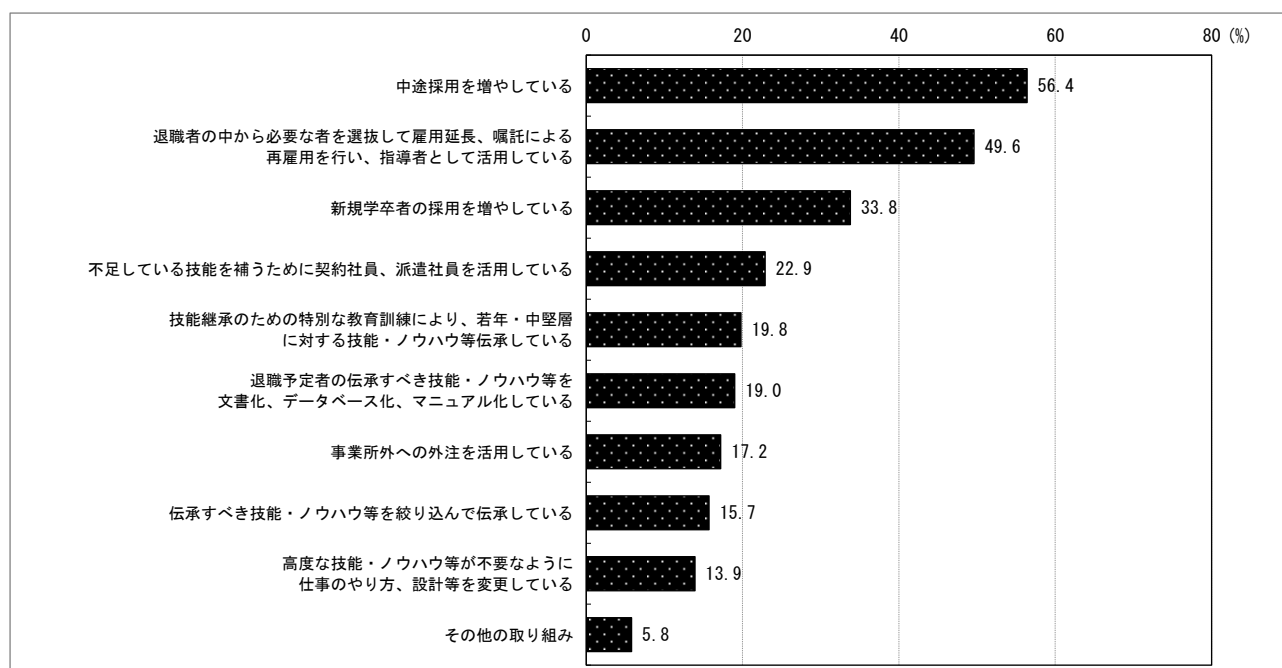
企業規模別にみると、「300～999 人」（88.8%）で最も高く、最も低い「30～49 人」（82.0%）でも 8 割を超えている。

図 60 技能継承の取組を行っている事業所（産業、企業規模別）



技能継承の取組の内容の内訳をみると、「中途採用を増やしている」(56.4%)が最多となっており、次いで「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」(49.6%)、「新規学卒者の採用を増やしている」(33.8%)と続いている。

図 61 技能継承の取組の内容（複数回答）



3 個人調査

(1) 能力・スキルについて

① 自信のある能力・スキル（図 62、図 63）

仕事をする上で自信のある能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で 86.9%であり、正社員では 90.9%、正社員以外では 77.0%となっている。

自信のある能力・スキルの内容については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も多く、正社員で 52.5%、正社員以外で 55.1%となっている。次いで、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」（正社員 38.6%、正社員以外 36.8%）が多くなっている。また、最も少ない回答は、正社員では「語学（外国語）力」（2.3%）、正社員以外では「専門的な I T の知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）」（2.7%）となっている。

図 62 自信のある能力・スキルがあるとした者

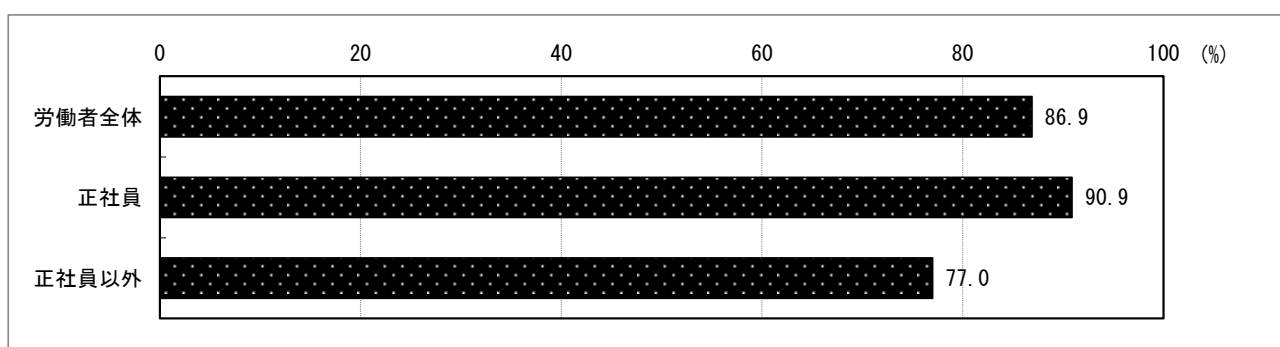
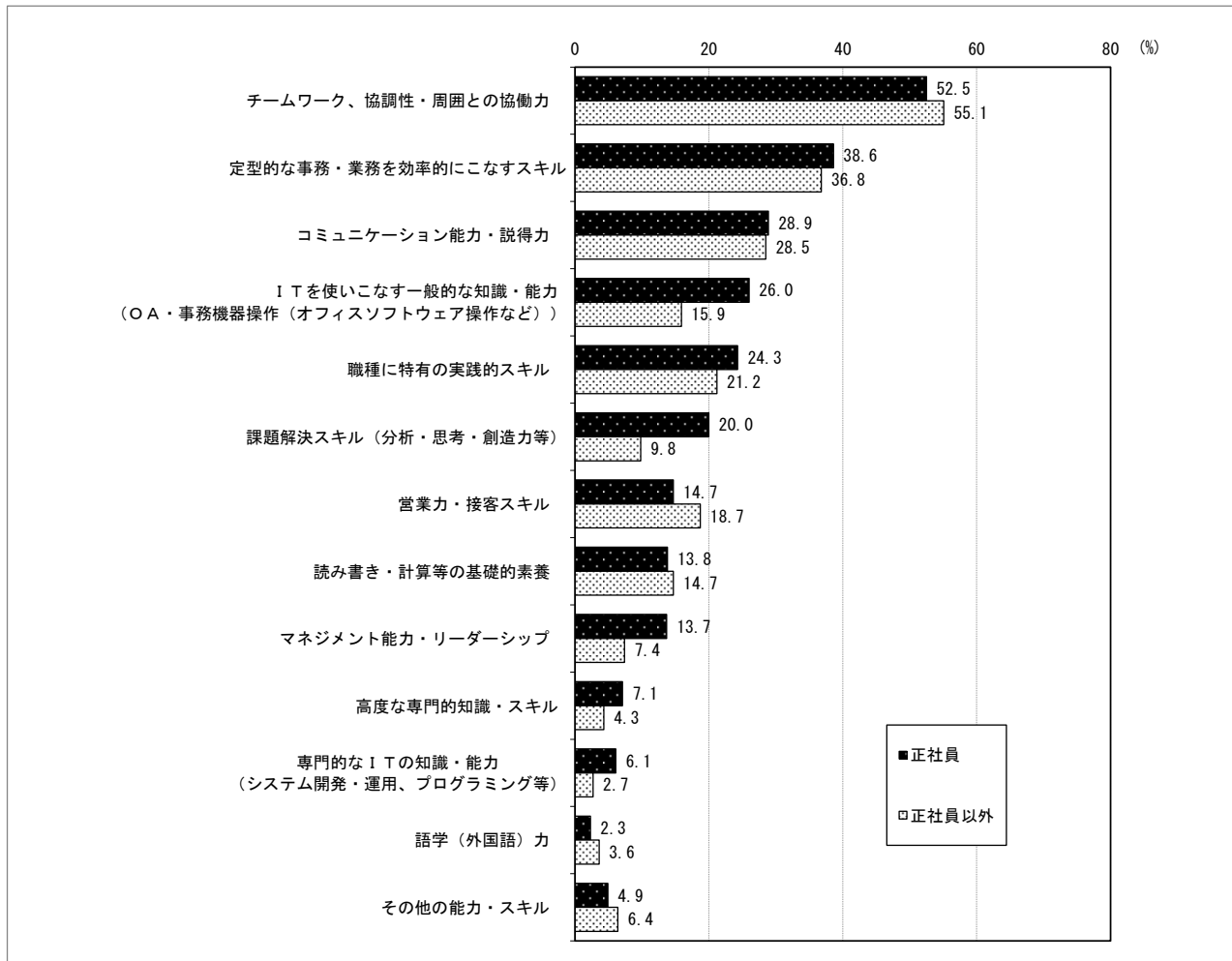


図 63 自信のある能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



② 向上させたい能力・スキル（図 64、図 65）

向上させたい能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で 92.3%であり、正社員では 95.4%、正社員以外では 84.4%となっている。

向上させたい能力・スキルの内容については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」が 40.3%と最多となっているが、正社員以外では 17.3%と、大きな差がみられる。正社員では、次いで、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（34.1%）、「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など））」（33.3%）が続いている。正社員以外では「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など））」（34.4%）が最も多く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」（27.2%）となっている。また、「読み書き・計算等の基礎的素養」が最も少なく、正社員が 3.6%、正社員以外が 5.9%となっている。

図 64 向上させたい能力・スキルがあるとした者

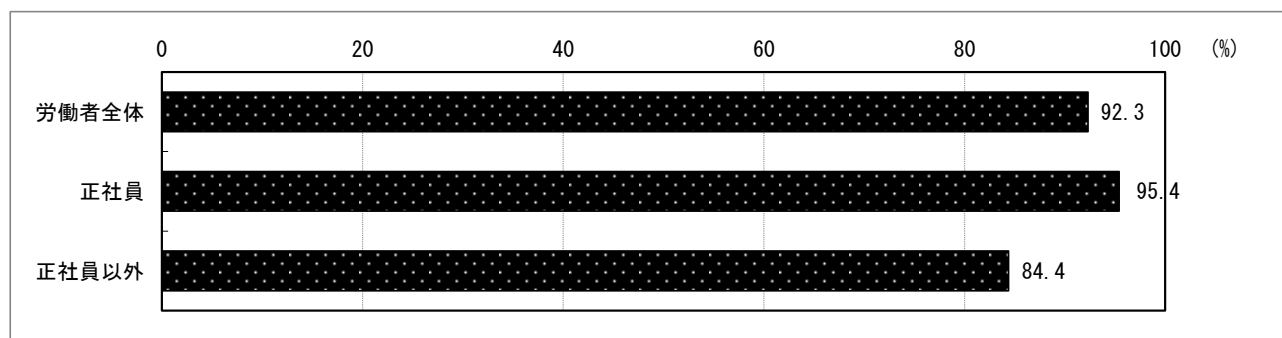
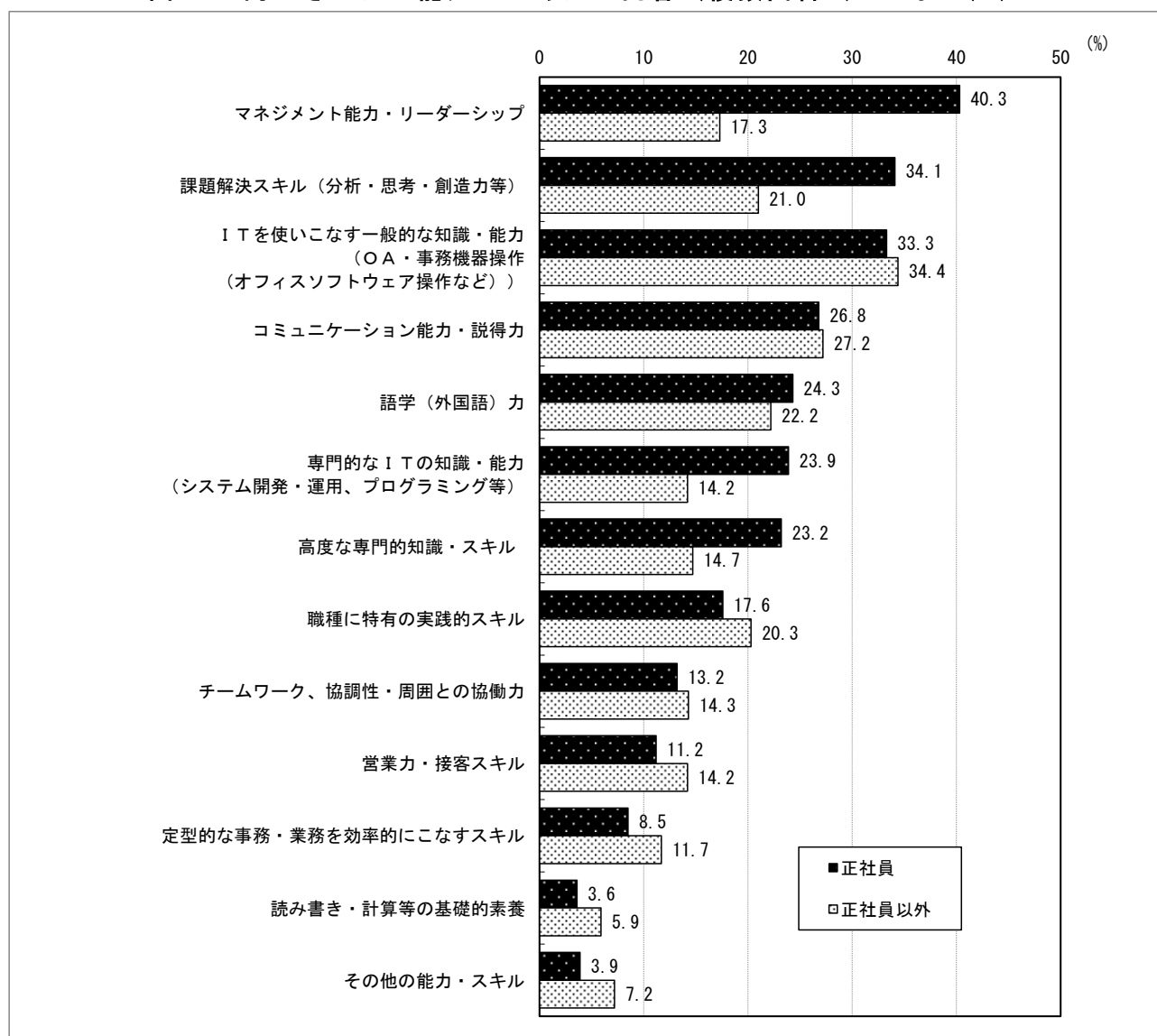


図 65 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



(2) 会社を通して受講した教育訓練について

① O F F－J Tの受講状況（図 66、図 67）

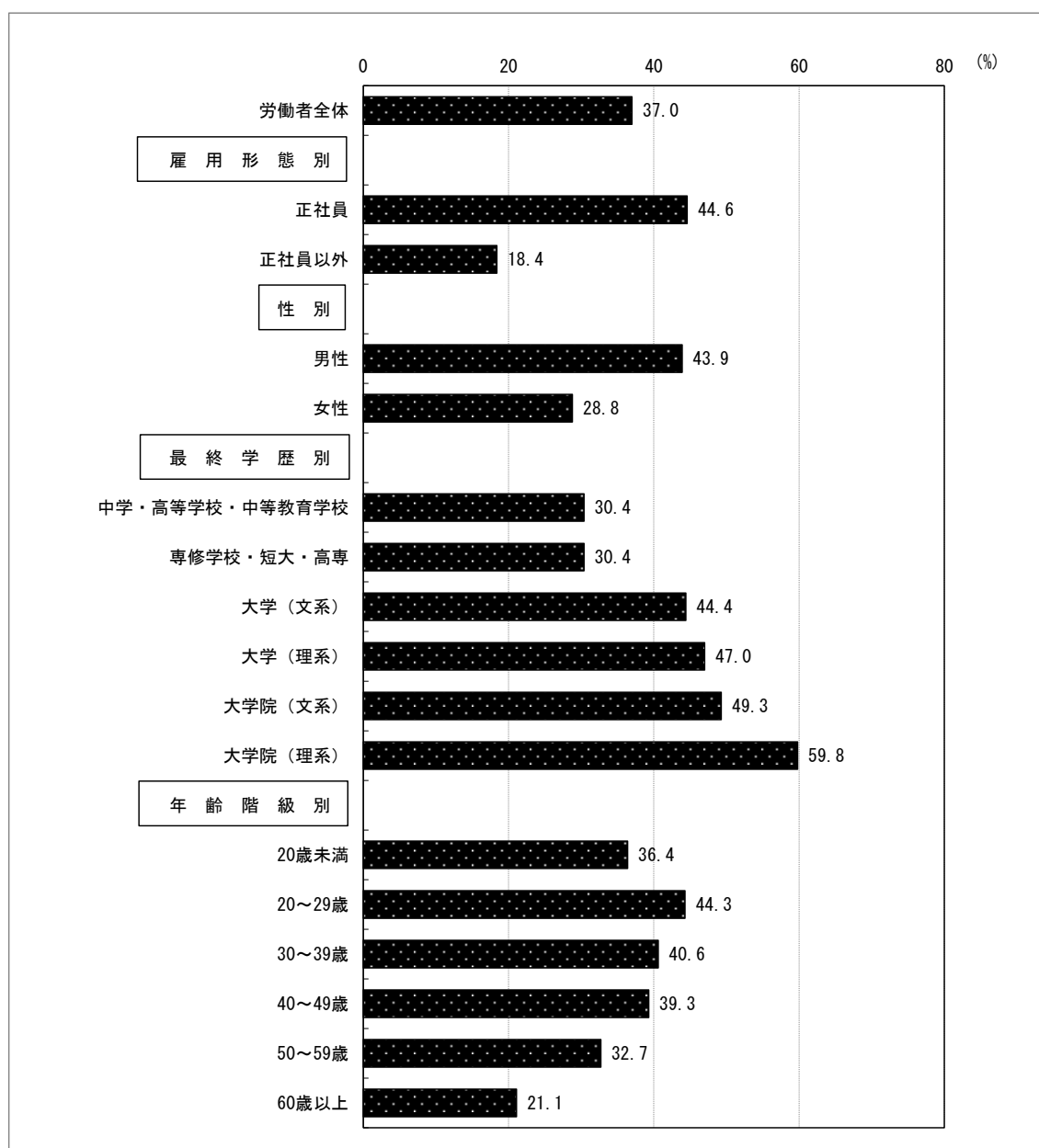
令和5年度にO F F－J Tを受講した「労働者全体」の割合は37.0%であり、「正社員」では44.6%、「正社員以外」では18.4%と、正社員以外の受講率が低くなっている。

男女別に受講率をみると、「男性」の43.9%に対し、「女性」は28.8%と、女性の受講率が低くなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（44.4%）、「大学（理系）」（47.0%）、「大学院（文系）」（49.3%）、「大学院（理系）」（59.8%）と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、特に「大学院（理系）」では約6割となっている。

年齢別にみると、20歳以上では、「20～29歳」（44.3%）、「30～39歳」（40.6%）、「40～49歳」（39.3%）、「50～59歳」（32.7%）、「60歳以上」（21.1%）と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

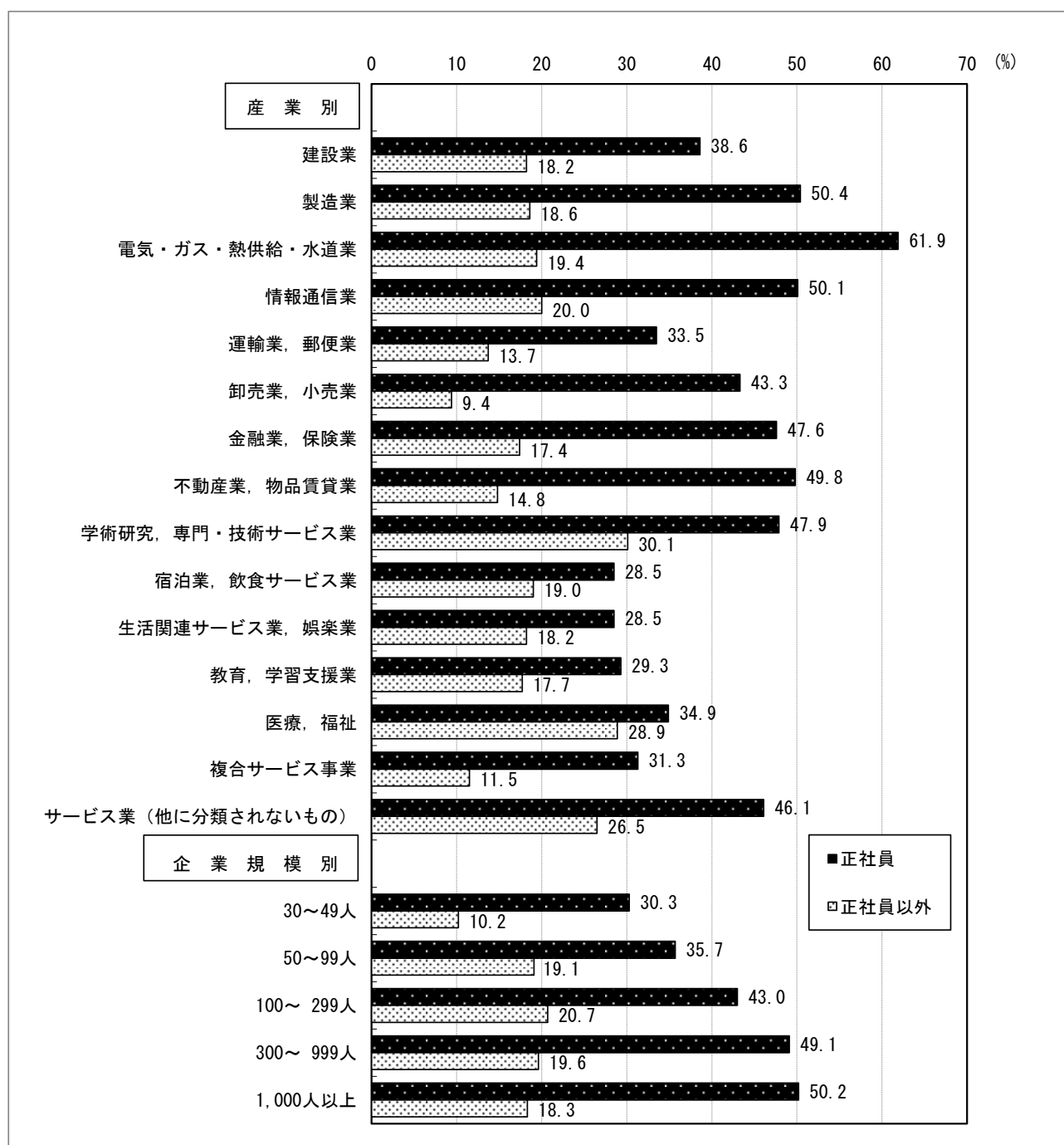
図 66 O F F－J Tを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別に受講率をみると、正社員では、「電気・ガス・熱供給・水道業」（61.9%）で高い一方で、「宿泊業，飲食サービス業」（28.5%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（28.5%）で低くなっている。正社員以外では、「学術研究，専門・技術サービス業」（30.1%）、「医療，福祉」（28.9%）で3割前後の受講率となっており、最も受講率が低いのは、「卸売業，小売業」の9.4%となっている。

企業規模別の受講率では、正社員では、「30～49人」（30.3%）、「50～99人」（35.7%）、「100～299人」（43.0%）、「300～999人」（49.1%）、「1,000人以上」（50.2%）と、規模が大きい企業ほど受講率が高い。一方で、正社員以外では、「30～49人」（10.2%）、「50～99人」（19.1%）、「100～299人」（20.7%）、「300～999人」（19.6%）、「1,000人以上」（18.3%）と、企業規模50人以上では大きな差はみられない。

図 67 O F F – J Tを受講した者（産業・企業規模別）



② ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間（図 68、図 69）

令和５年度にＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間では、労働者全体でみると、「５時間未満」が 21.0%、「５時間以上 10 時間未満」が 28.0%と、10 時間未満の者が全体の約 2 分の 1 を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「５時間未満」の割合については、正社員の 17.7%に対して正社員以外では 40.6%と、大きな差がみられる。また、正社員以外については、10 時間未満の者が 7 割を超えている。

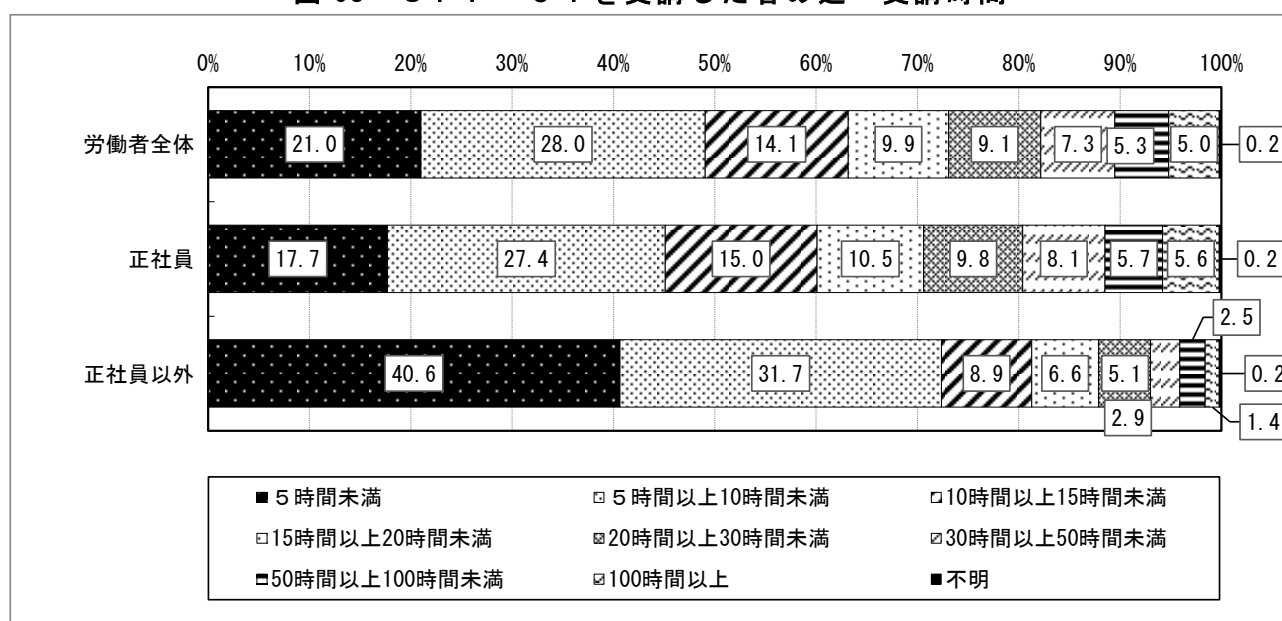
平均延べ受講時間（推計）¹でみると、労働者全体では 21.5 時間であり、正社員（23.2 時間）に対して正社員以外（11.8 時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（24.1 時間）に比べ、「女性」（16.9 時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（21.8 時間）、「大学（理系）」（30.0 時間）、「大学院（理系）」（34.0 時間）で 20 時間を上回っている。

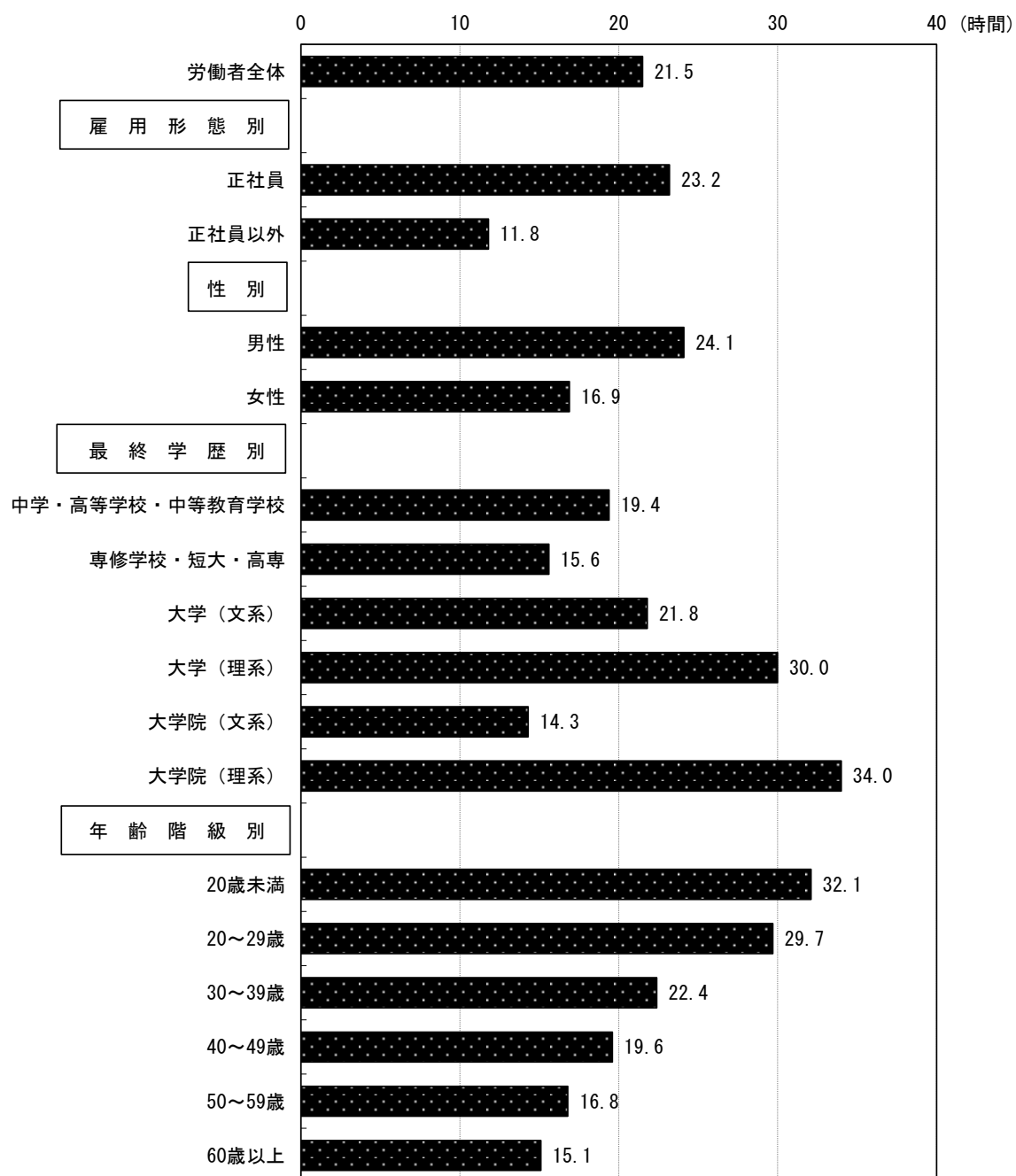
年齢別にみると、「20 歳未満」（32.1 時間）、「20～29 歳」（29.7 時間）、「30～39 歳」（22.4 時間）、「40～49 歳」（19.6 時間）、「50～59 歳」（16.8 時間）、「60 歳以上」（15.1 時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなる傾向がある。

図 68 ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間



¹ ＯＦＦ－ＪＴの延べ受講時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答の受講時間とし、ＯＦＦ－ＪＴ受講時間の最高階級「100 時間以上」は 125 時間として、平均延べ受講時間を算出した。

図 69 O F F－J Tを受講した者の平均延べ受講時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



③ 受講したOFF-JTの役立ち（図70、図71）

令和5年度中に受講したOFF-JTが役に立ったとした者は、「労働者全体」では95.3%であり、「正社員」では95.8%、「正社員以外」では92.0%であった。

受講したOFF-JTが役に立ったことの内訳は、正社員では「現在の仕事の幅が広がった」（50.6%）、次いで「仕事に対するモチベーションが向上した」（39.3%）が高くなっている。正社員以外では「仕事に対するモチベーションが向上した」（42.0%）が最も高くなっている。また、「現在の仕事の幅が広がった」（正社員 50.6%、正社員以外 39.6%）などは正社員が高く、「仕事に対する自信がついた」（正社員 26.1%、正社員以外 37.8%）などは正社員以外が高くなっている。

図70 受講したOFF-JTが役に立ったとした者

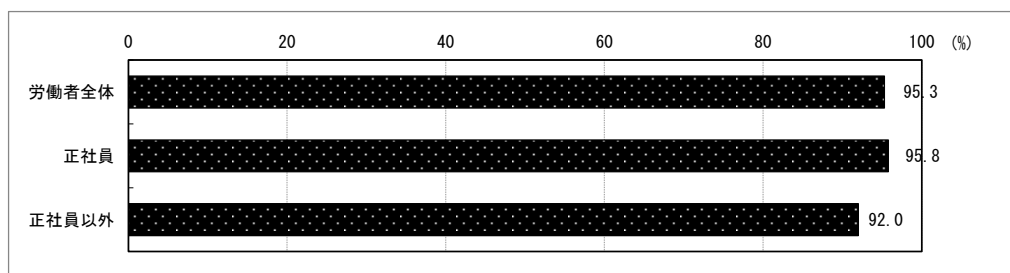
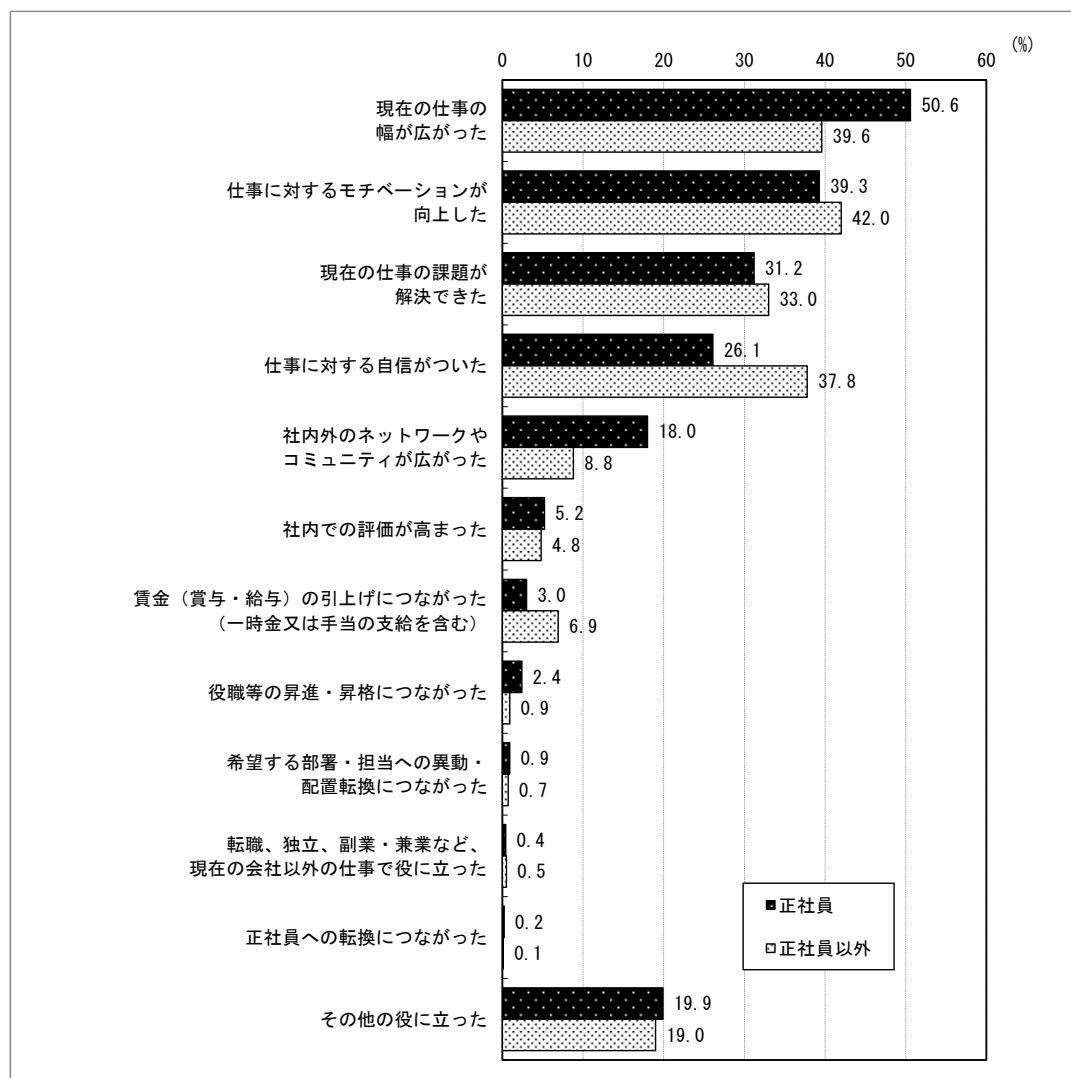


図71 受講したOFF-JTが役に立ったこと（複数回答）



④ O F F－J Tを受講する上で会社に求めること（図 72、図 73）

O F F－J Tを受講する上で会社に求めることがあるとした者は、「労働者全体」では 73.7%であり、「正社員」では 80.4%、「正社員以外」では 57.2%であった。

O F F－J Tを受講する上で会社に求めることの内訳は、正社員、正社員以外にも「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」（正社員 65.5%、正社員以外 64.9%）、次いで「O F F－J Tを通じて身に付けることができるスキル・知識等の提示」（正社員 41.5%、正社員以外 38.5%）、「受講者の意向や課題に応じて個別最適化された研修内容」（正社員 34.3%、正社員以外 28.1%）の順に高くなっている。

図 72 O F F－J Tを受講する上で会社に求めることがあるとした者

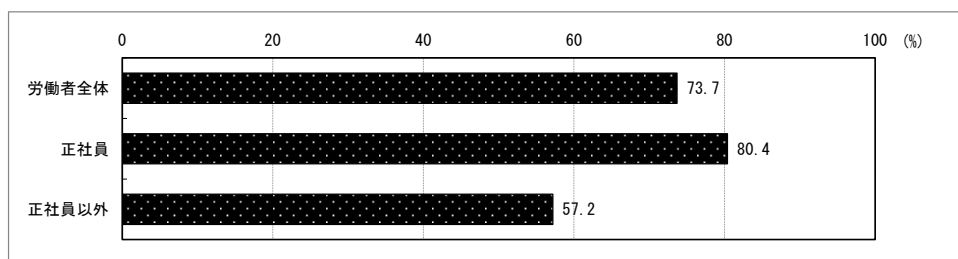
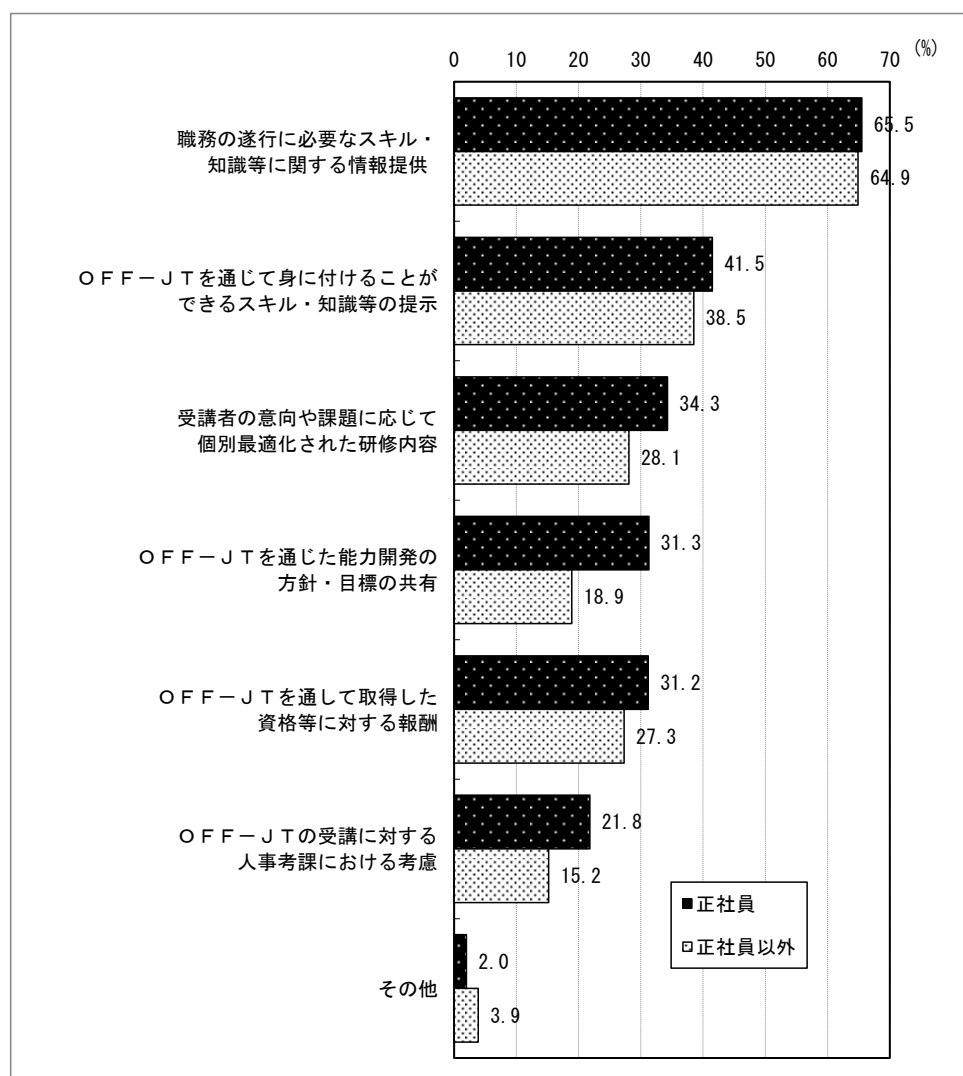


図 73 O F F－J Tを受講する上で会社に求めること（複数回答）



(3) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図 74、図 75）

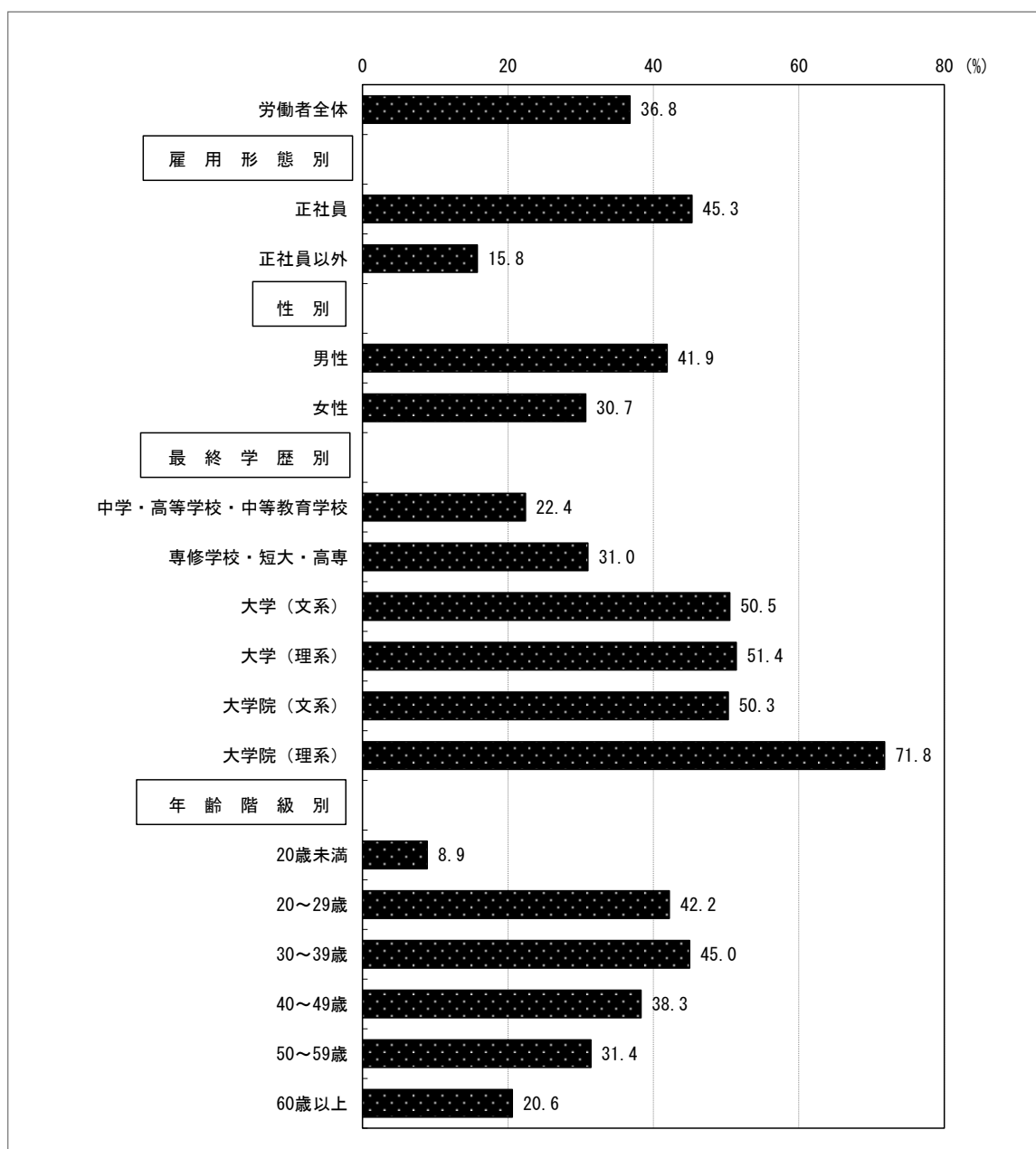
令和5年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では36.8%であり、「正社員」で45.3%、「正社員以外」で15.8%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は41.9%、「女性」は30.7%と、女性の実施率が低くなっている。

最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(22.4%)、「専修学校・短大・高専」(31.0%)、「大学(文系)」(50.5%)、「大学(理系)」(51.4%)、「大学院(文系)」(50.3%)、「大学院(理系)」(71.8%)と、特に「大学院(理系)」での実施率が高くなっている。

年齢別にみると、30歳以上では、「30～39歳」(45.0%)、「40～49歳」(38.3%)、「50～59歳」(31.4%)、「60歳以上」(20.6%)と、年齢階級が高くなるほど実施率が低くなっている。

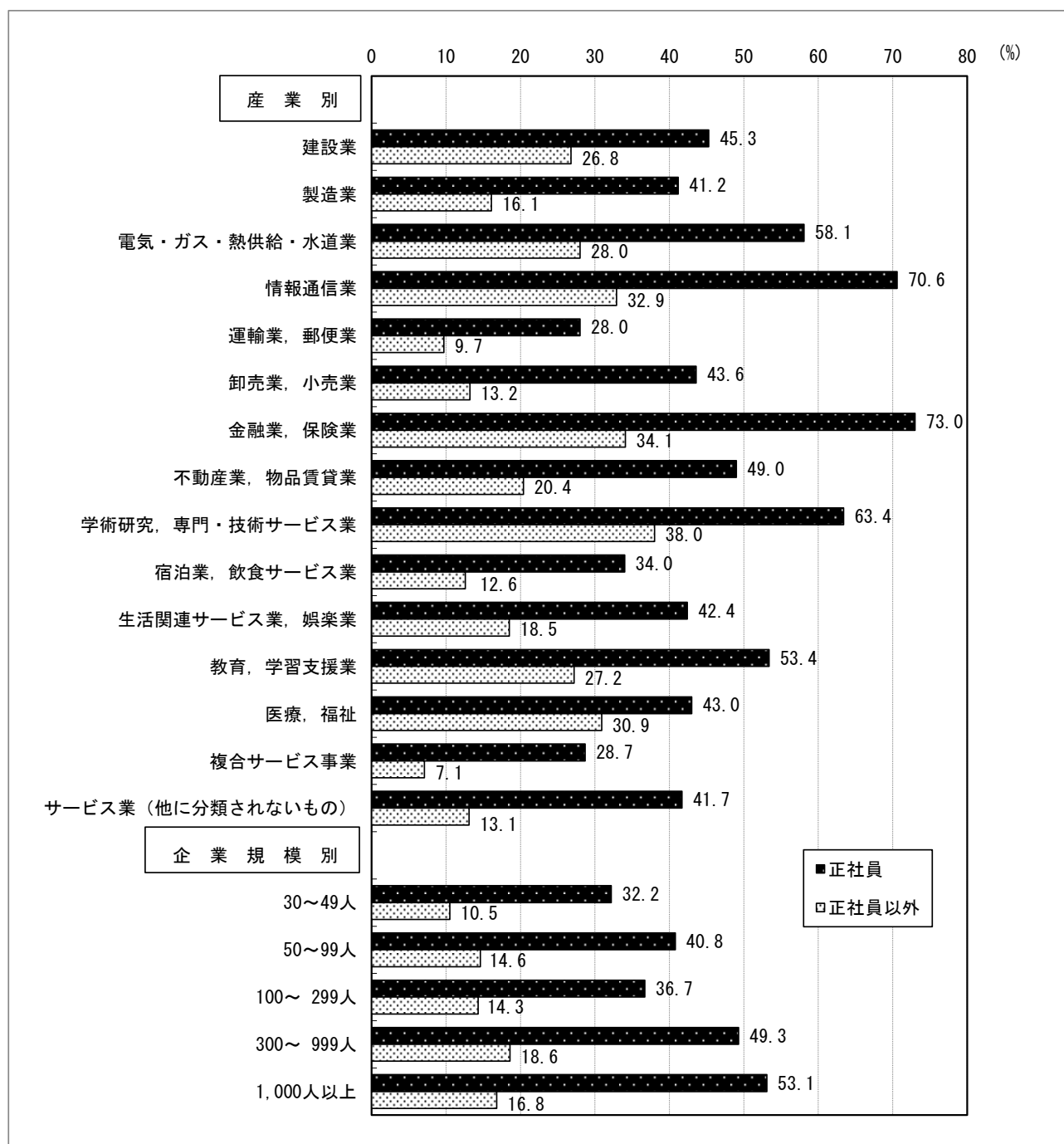
図 74 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「金融業，保険業」（73.0%）で最も高く、「運輸業，郵便業」（28.0%）で最も低くなっている。正社員以外では、最も高い「学術研究，専門・技術サービス業」（38.0%）でも3割台であり、最も低い「複合サービス事業」では7.1%となった。

企業規模別にみると、正社員では「30～49人」（32.2%）、「50～99人」（40.8%）、「100～299人」（36.7%）、「300～999人」（49.3%）、「1,000人以上」（53.1%）と、おおむね規模が大きくなるに従って実施率が高くなっており、「1,000人以上」では実施率が5割を超えている。一方、正社員以外では、最も高い「300～999人」でも18.6%にとどまっている。

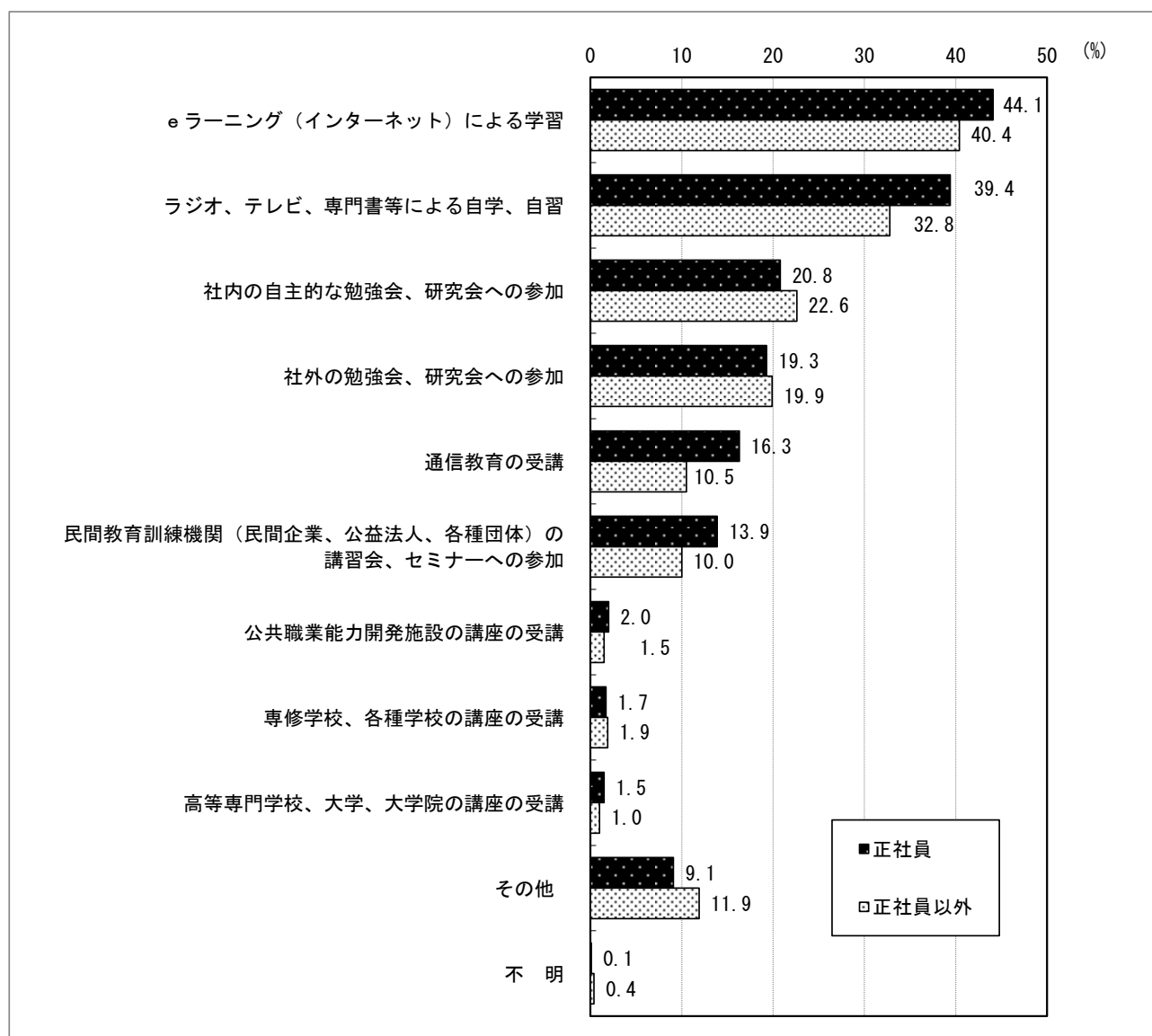
図 75 自己啓発を行った者（産業・企業規模別）



② 自己啓発の実施方法（図 76）

自己啓発の実施方法は、正社員では「eラーニング（インターネット）による学習」を挙げる者の割合が44.1%で最も高く、次いで、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（39.4%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（20.8%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（19.3%）、「通信教育の受講」（16.3%）が続いている。正社員以外においても、「eラーニング（インターネット）による学習」（40.4%）を挙げる割合が最も高く、以下、正社員と同様に、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（32.8%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（22.6%）が続いている。

図 76 自己啓発の実施方法（複数回答）



③ 自己啓発を行った者の延べ実施時間（図 77、図 78）

令和 5 年度に自己啓発を行った者の延べ実施時間では、労働者全体でみると、「5 時間未満」が 11.6%、「5 時間以上 10 時間未満」が 16.9%、「10 時間以上 20 時間未満」が 16.8%と、20 時間未満の者が全体の半数近くを占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5 時間未満」（正社員 10.1%、正社員以外 22.1%）、「5 時間以上 10 時間未満」（正社員 16.8%、正社員以外 17.3%）などの割合では、正社員が正社員以外を下回っている。

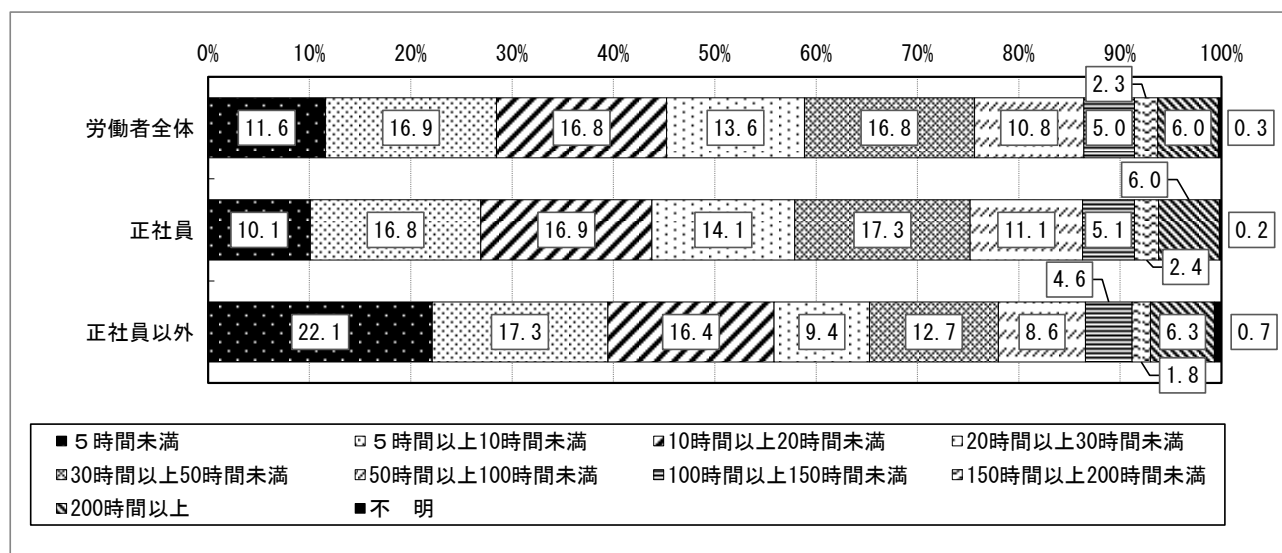
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）²をみると、「労働者全体」では 46.2 時間であり、「正社員」（46.8 時間）、「正社員以外」（41.6 時間）ともに 40 時間を超えている。

男女別では、「男性」は 48.6 時間、「女性」は 42.1 時間と、女性が少なくなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（32.5 時間）、「専修学校・短大・高専」（41.8 時間）、「大学（文系）」（55.2 時間）、「大学（理系）」（45.6 時間）、「大学院（文系）」（50.4 時間）、「大学院（理系）」（53.8 時間）と、「大学（文系）」「大学院（文系）」「大学院（理系）」が 50 時間を超えており、「大学（文系）」が最多となっている。

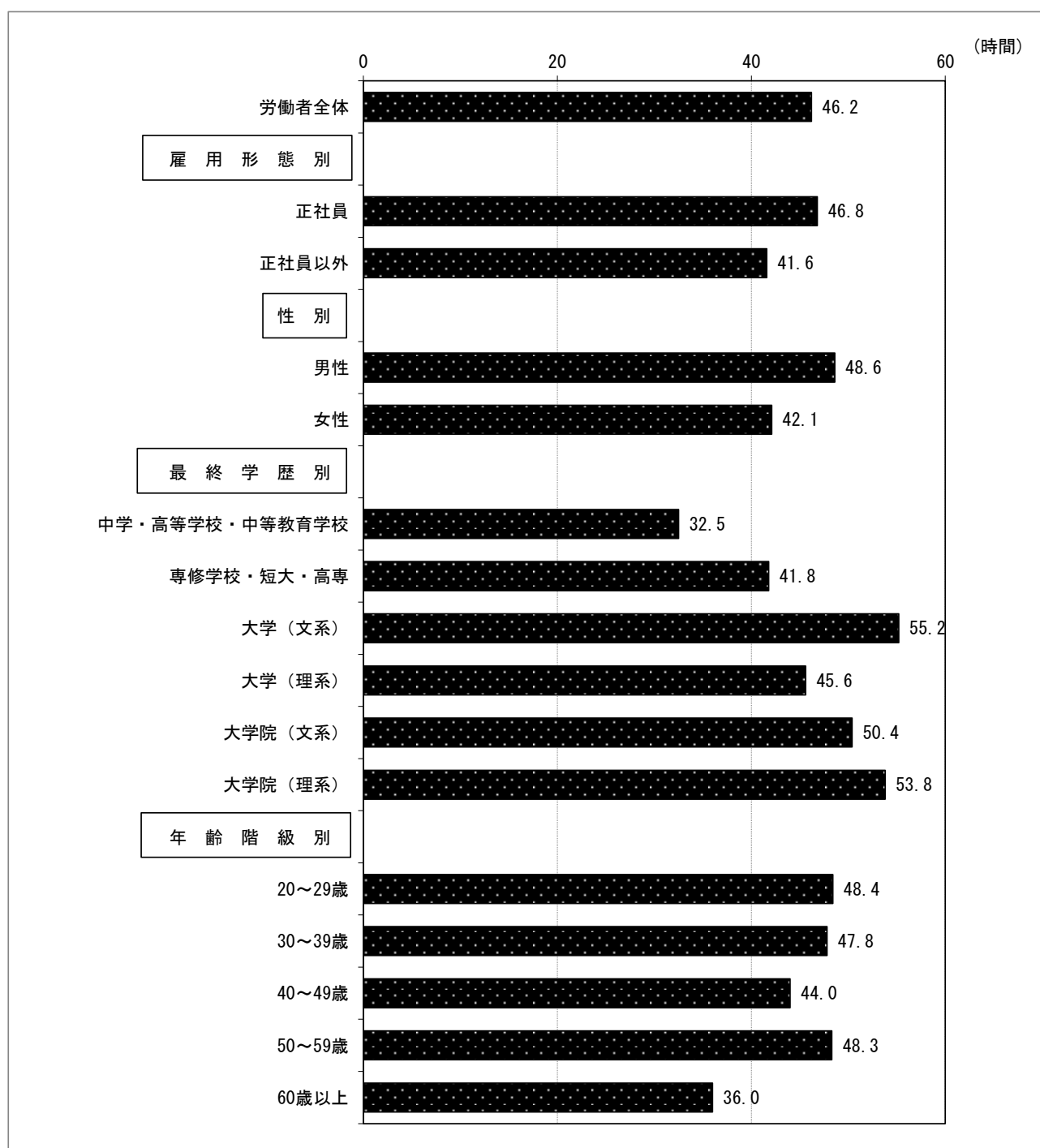
年齢別では、「20～29 歳」（48.4 時間）、「30～39 歳」（47.8 時間）、「40～49 歳」（44.0 時間）、「50～59 歳」（48.3 時間）、「60 歳以上」（36.0 時間）と、「60 歳以上」を除いて 40 時間を超えている。

図 77 自己啓発を行った者の延べ実施時間



² 自己啓発の延べ実施時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答の受講時間とし、自己啓発実施時間の最高階級「200 時間以上」は 225 時間として平均延べ自己啓発実施時間を算出した。

図 78 自己啓発を行った者の平均延べ実施時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



※年齢階級「20歳未満」は回答数が9件以下のため表章しない。

④ 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況（図 79、図 80）

自己啓発を行った者の延べ自己負担費用を労働者全体でみると、「0円」が38.4%で最も多く、以下「1円以上1千円未満」が3.9%、「1千円以上1万円未満」が21.5%、「1万円以上2万円未満」が13.2%と、2万円未満の者が8割近くを占めている。一方、「10万円以上20万円未満」が2.7%、「20万円以上50万円未満」が2.1%、「50万円以上」が1.5%と、10万円以上の者は1割に満たなかった。

正社員と正社員以外を比較すると、「0円」（正社員 37.1%、正社員以外 47.8%）、「5万円以上10万円未満」（正社員 4.9%、正社員以外 5.8%）などでは、正社員以外が正社員を上回っている。

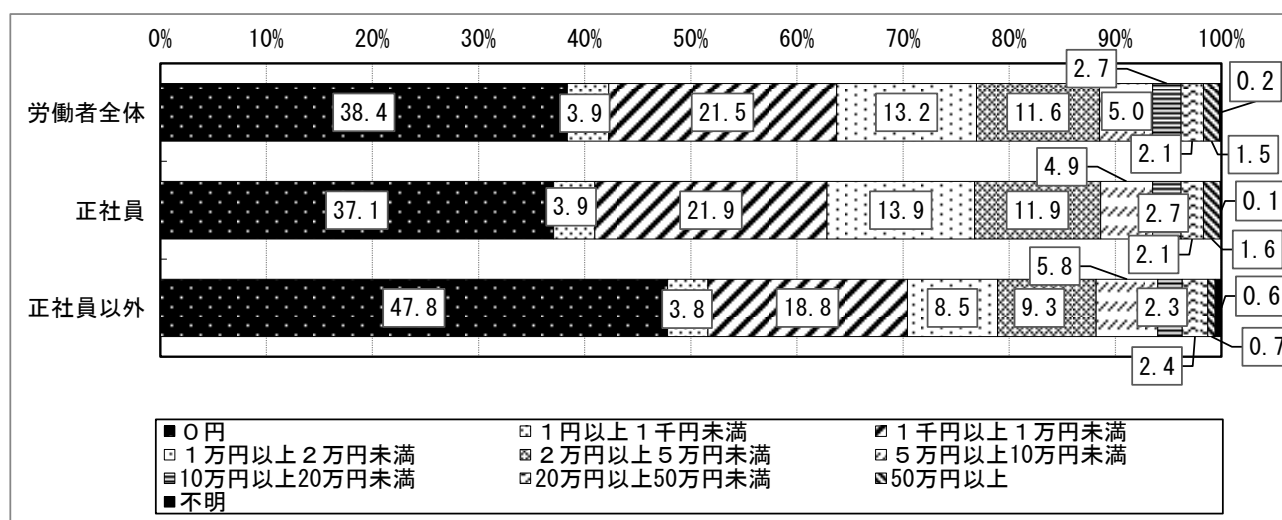
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）³をみると、「労働者全体」では32.2千円であり、「正社員」（33.0千円）、「正社員以外」（26.6千円）ともに25千円以上となっている。

男女別では、「男性」では30.8千円、「女性」では34.5千円と、女性の方が高くなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（16.7千円）、「大学院（理系）」（27.7千円）で低く、「専修学校・短大・高専」（41.4千円）、「大学院（文系）」（64.8千円）で高くなっている。

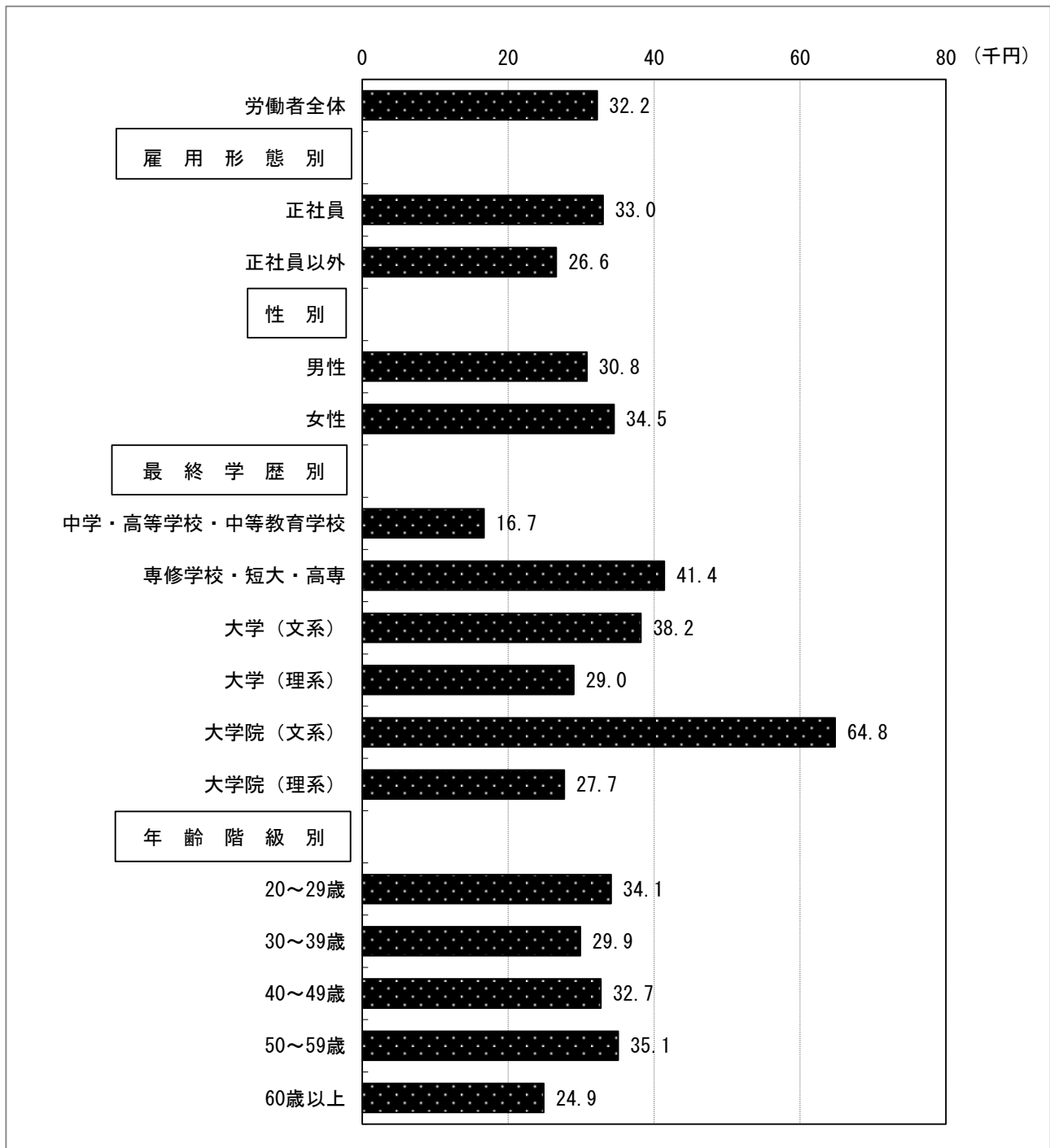
年齢別では、「50～59歳」（35.1千円）で最も高く、「20～29歳」（34.1千円）、「40～49歳」（32.7千円）、「30～39歳」（29.9千円）と続いている。

図 79 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況



3 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の中間値を当該回答、最高階級「50万円以上」は65万円として、平均延べ自己負担費用を算出した。

図 80 自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



※年齢階級「20歳未満」は回答数が9件以下のため表章しない。

⑤ 自己啓発にかかった費用の補助の状況（図 81、図 82、図 83）

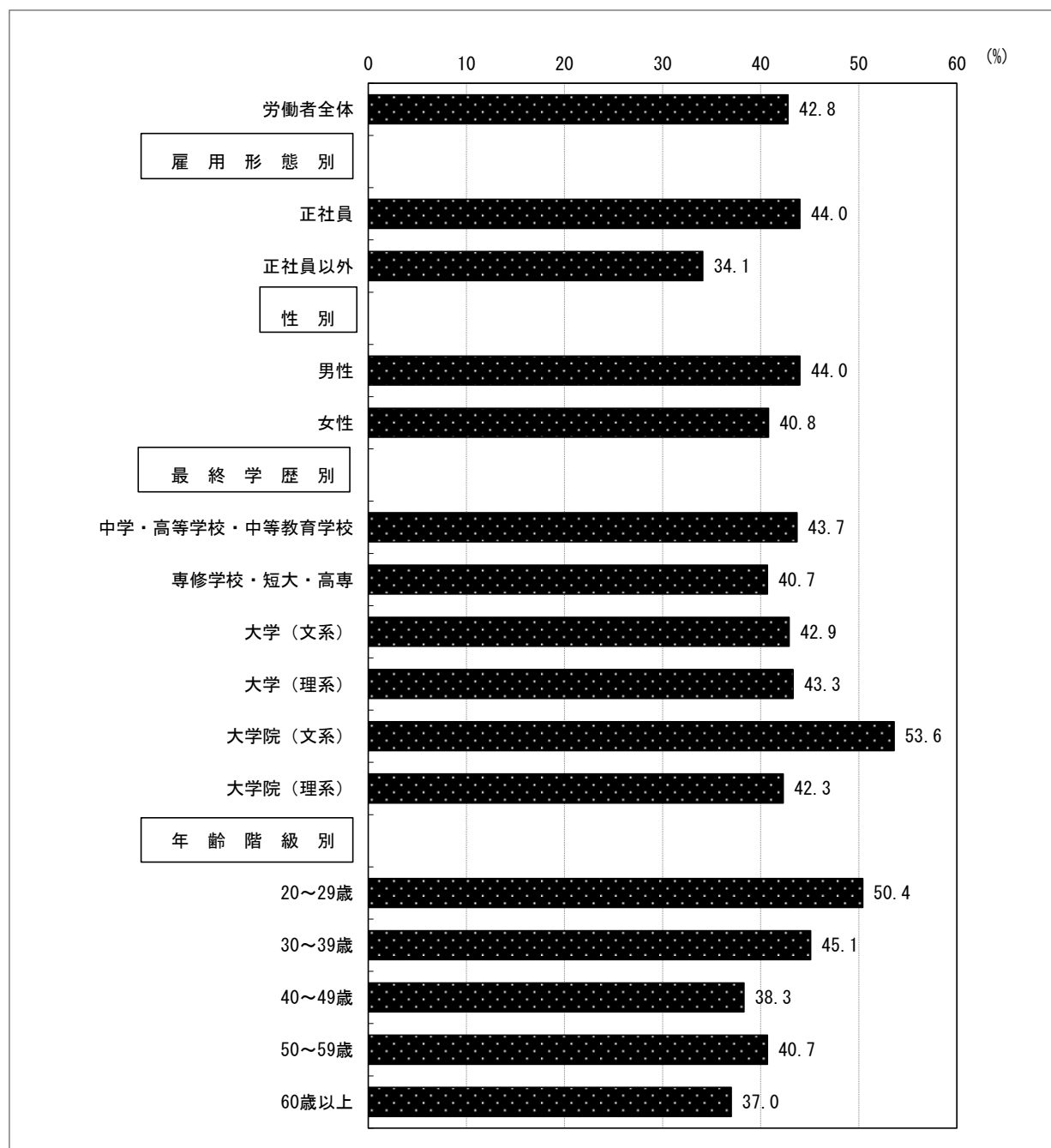
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では 42.8% であり、「正社員」では 44.0%、「正社員以外」では 34.1%となっている。

男女別にみると、「男性」で 44.0%、「女性」で 40.8%と、女性の方が補助を受けた割合が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（文系）」（53.6%）で最も高い。一方、最も低い「専修学校・短大・高専」（40.7%）でも 4 割以上が補助を受けている。

年齢別にみると、「20～29 歳」で 50.4%と最も高く、次いで「30～39 歳」（45.1%）、「50～59 歳」（40.7%）となっている。

図 81 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



※年齢階級「20 歳未満」は回答数が 9 件以下のため表章しない。

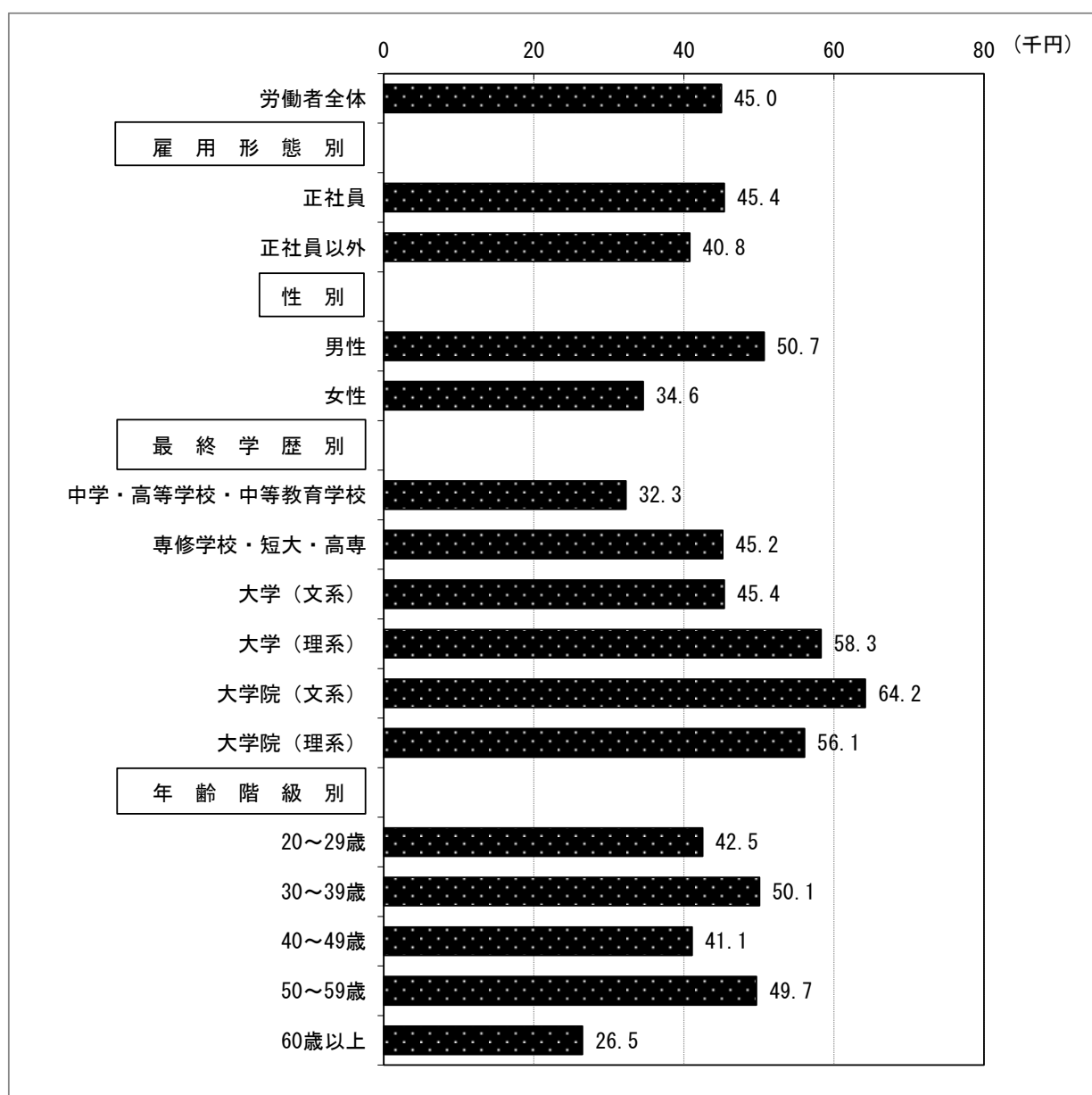
自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額（推計）⁴をみると、「労働者全体」は45.0千円、「正社員」は45.4千円、「正社員以外」は40.8千円であった。

男女別にみると、「男性」（50.7千円）に比べ、「女性」（34.6千円）の方が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（文系）」で64.2千円と最も高く、「中学・高等学校・中等教育学校」で32.3千円と最も低くなっている。

年齢別にみると、「30～39歳」（50.1千円）で最も高く、次いで「50～59歳」（49.7千円）、「20～29歳」（42.5千円）と続いている。

図 82 自己啓発費用の平均補助額（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）

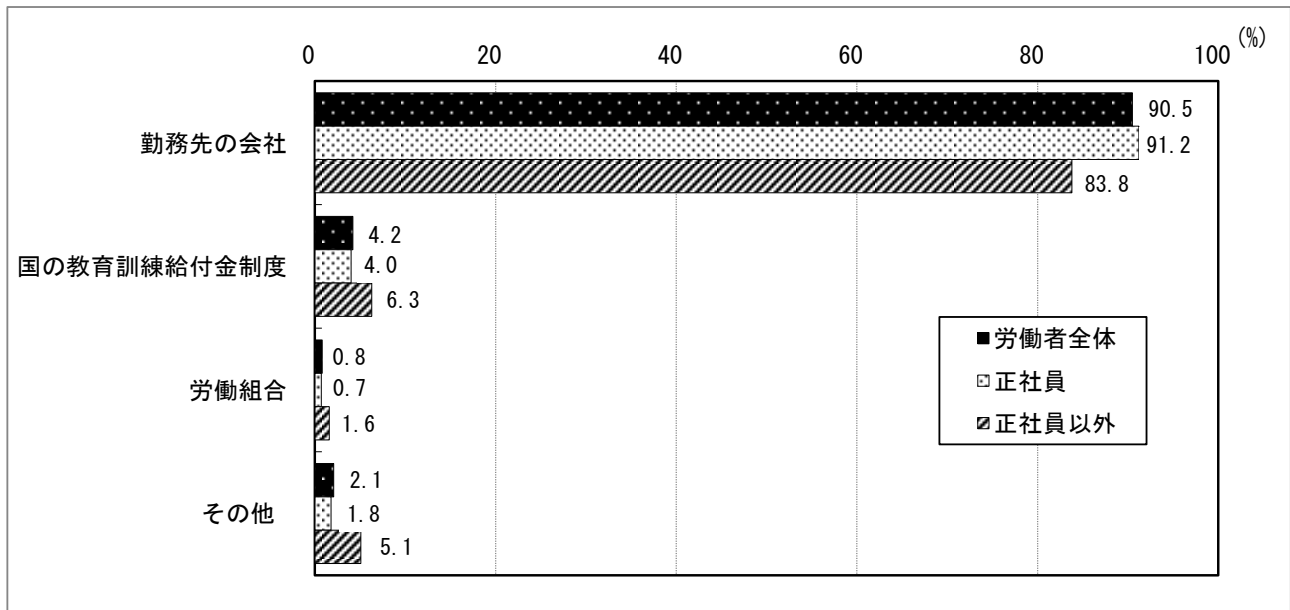


※年齢階級「20歳未満」は回答数が9件以下のため表章しない。

4 自己負担費用の補助を受けた者の補助額の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の中間値を当該補助額、最高階級「50万円以上」は65万円を補助額として平均補助額を算出した。

自己啓発費用の補助を受けた者の補助主体（最も補助額の大きいもの）別の内訳をみると、労働者全体では、「勤務先の会社」が90.5%（正社員91.2%、正社員以外83.8%）と補助主体の多くを占めている。

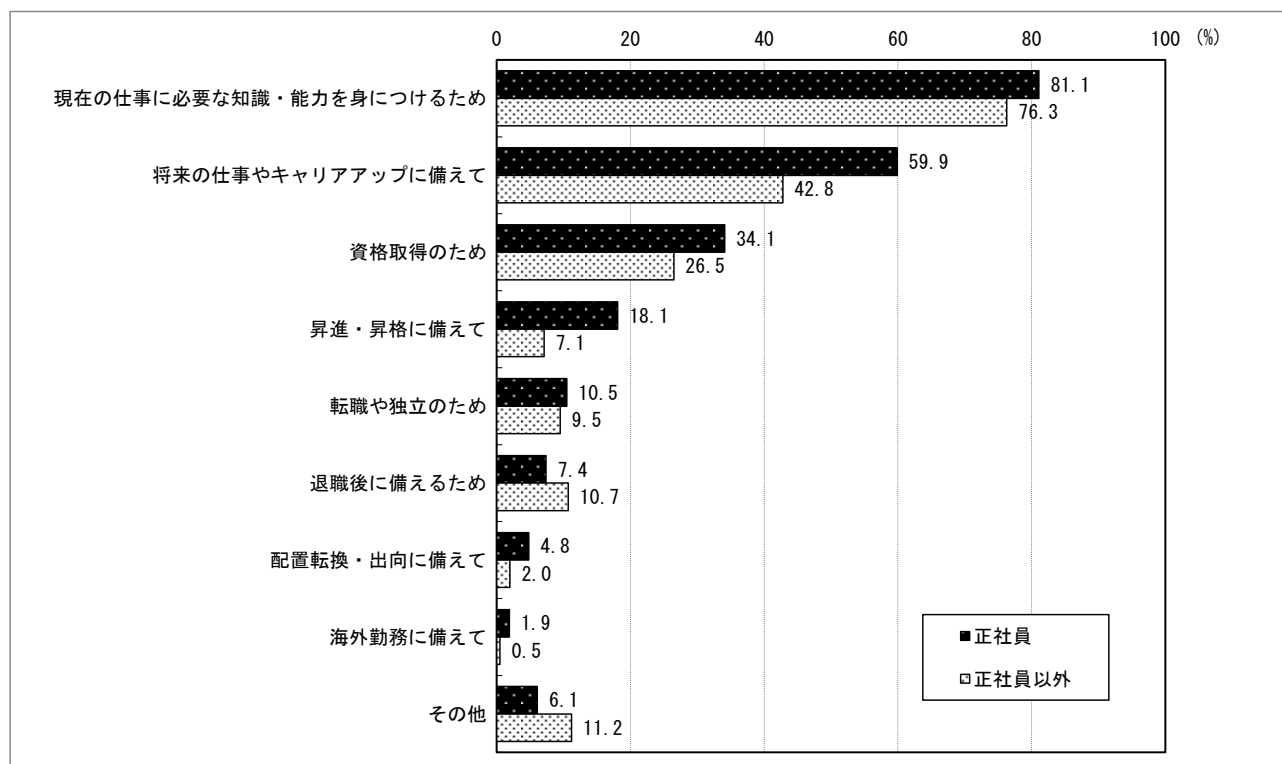
図 83 自己啓発費用の補助主体別内訳



⑥ 自己啓発を行った理由（図 84）

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った理由をみると、正社員、正社員以外ともに、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」（正社員 81.1%、正社員以外 76.3%）の割合が最も高く、次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（正社員 59.9%、正社員以外 42.8%）、「資格取得のため」（正社員 34.1%、正社員以外 26.5%）と続いている。

図 84 自己啓発を行った理由（複数回答）



⑦ 自己啓発の役立ち（図 85、図 86）

令和 5 年度中に行った自己啓発が役に立ったとした者は、「労働者全体」では 95.2%であり、「正社員」では 95.2%、「正社員以外」では 95.0%であった。

自己啓発が役に立ったことの内訳は、正社員、正社員以外ともに「現在の仕事の幅が広がった」（正社員 57.4%、正社員以外 48.7%）の割合が最も高く、正社員では「現在の仕事の課題が解決できた」（35.4%）、正社員以外では「仕事に対するモチベーションが向上した」（34.2%）が次いで高くなっている。

図 85 自己啓発が役に立ったとした者

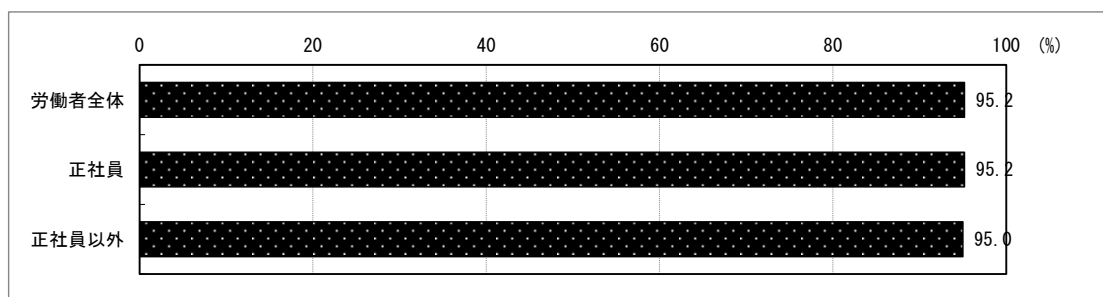
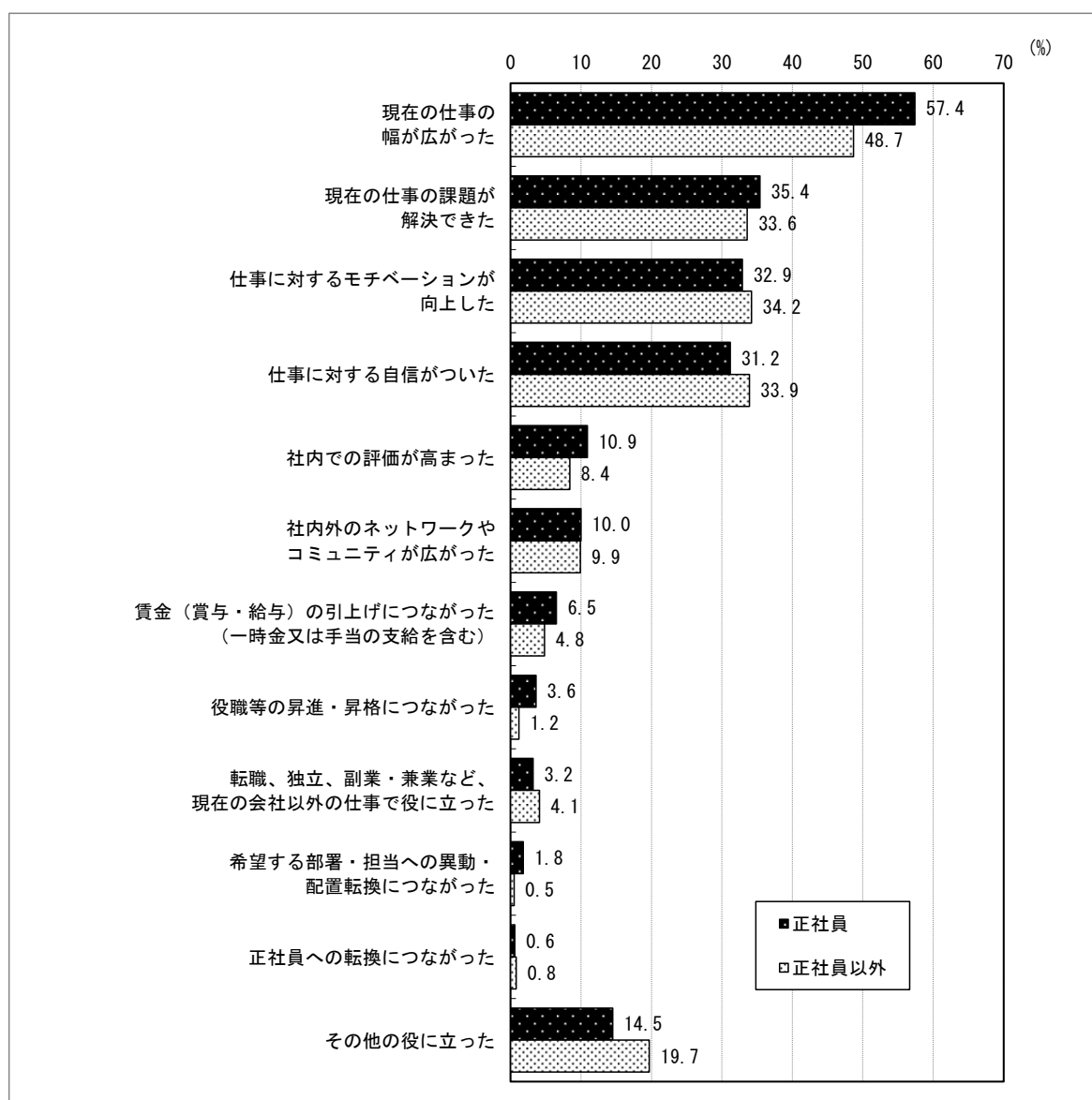


図 86 自己啓発が役に立ったこと（複数回答）

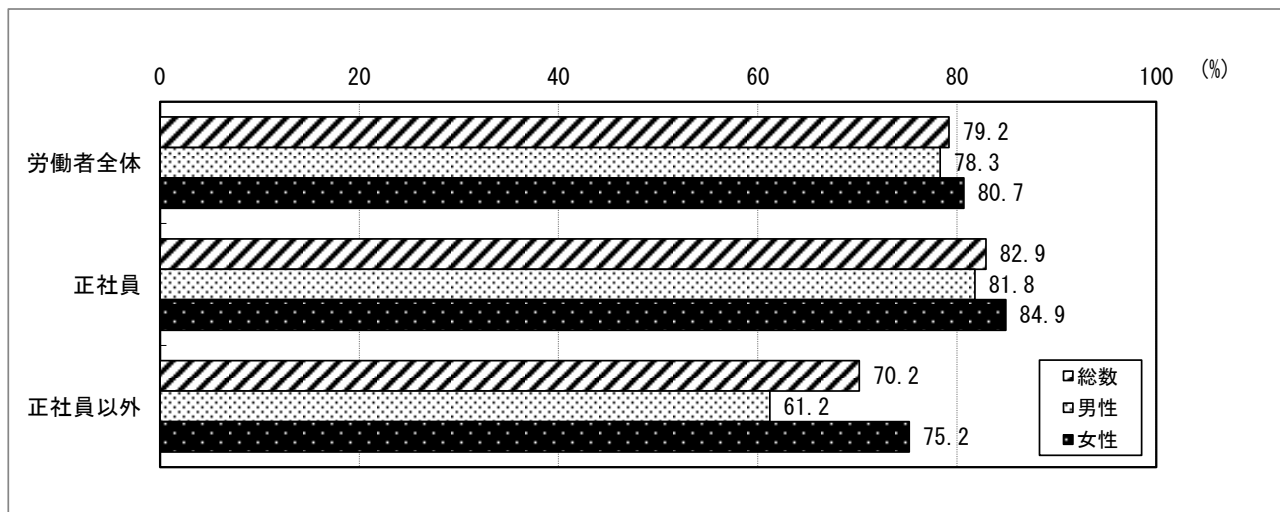


⑧ 自己啓発を行う上での問題点（図 87、図 88、図 89）

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体の「総数」では 79.2%（正社員 82.9%、正社員以外 70.2%）であった。

男女別では、「男性」の 78.3%（正社員 81.8%、正社員以外 61.2%）に対して、「女性」は 80.7%（正社員 84.9%、正社員以外 75.2%）と、問題があるとする割合は女性の方がやや高くなっている。

図 87 自己啓発を行う上で問題があるとした者



自己啓発における問題点の内訳をみると、正社員、正社員以外ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 55.9%、正社員以外 35.3%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 26.3%、正社員以外 33.3%）、「費用がかかりすぎる」（正社員 25.7%、正社員以外 26.8%）の順に高くなっている。

さらに、正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別でみると、男性では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（59.7%）、「費用がかかりすぎる」（26.3%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（21.3%）の順に高く、女性では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（49.5%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（35.0%）、「自分の目指すべきキャリアがわからない」（26.1%）と続いている。

図 88 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員・正社員以外）（複数回答）

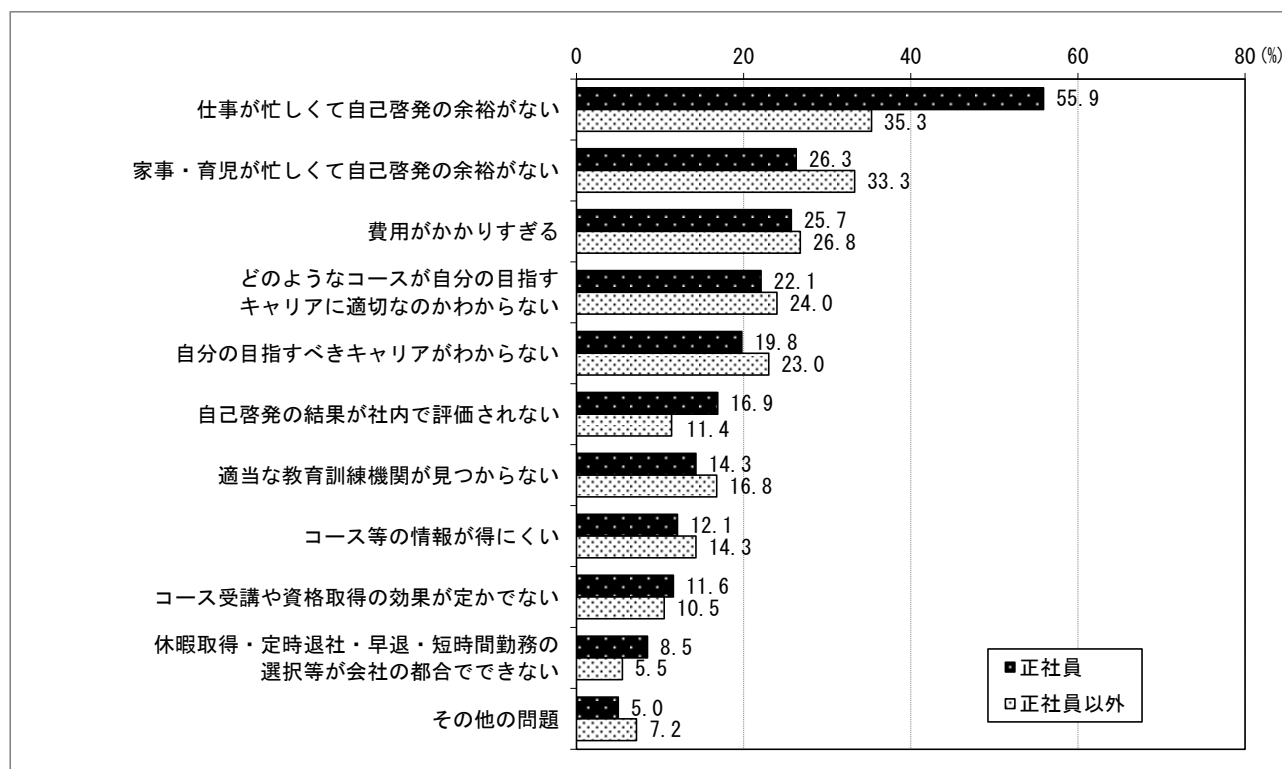
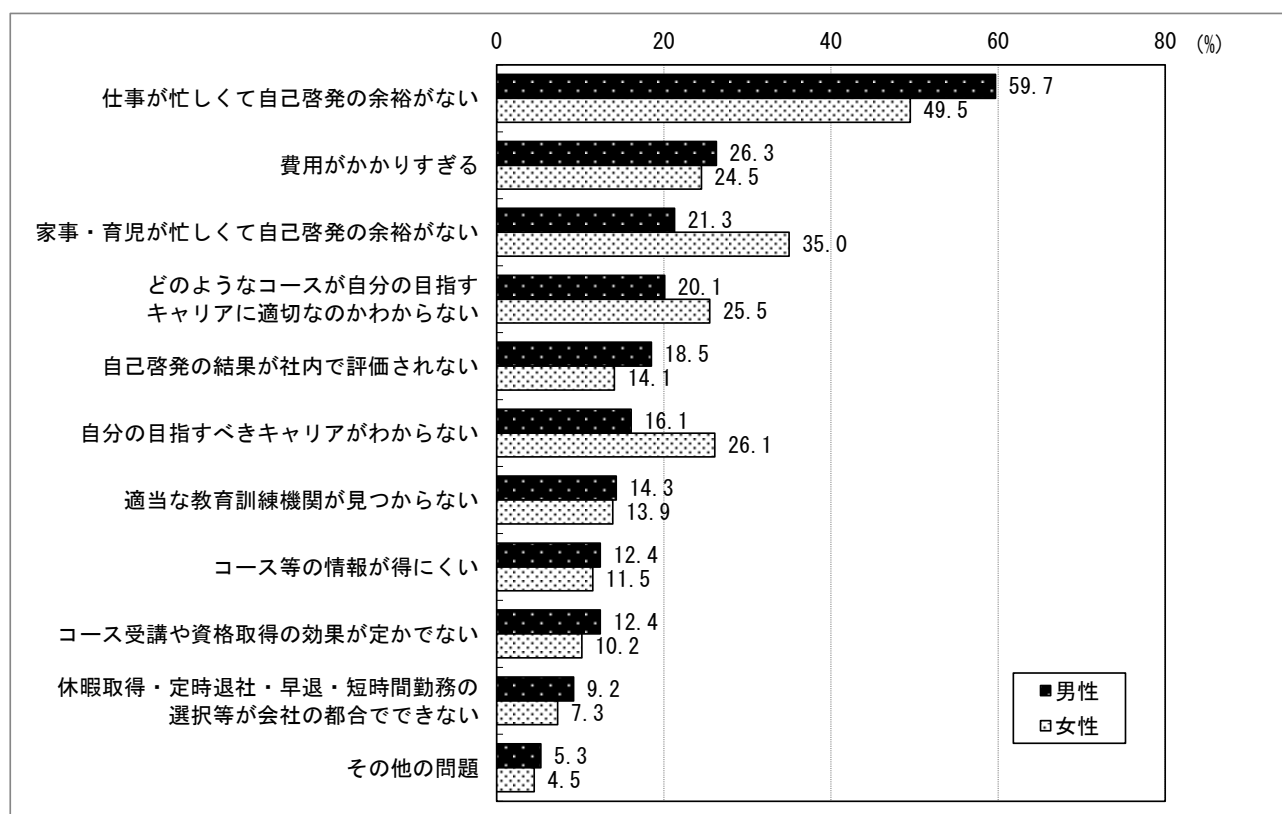


図 89 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）



⑨自己啓発を行う上で会社から受けたい支援（図 90、図 91）

自己啓発を行う上で会社から受けたい支援があるとした者は、「労働者全体」では 78.3%であり、「正社員」では 83.9%、「正社員以外」では 64.6%であった。

自己啓発を行う上で会社から受けたい支援の内訳は、正社員、正社員以外ともに「受講料などの金銭的援助」（正社員 69.2%、正社員以外 69.2%）、次いで「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」（正社員 33.9%、正社員以外 31.4%）の順に高くなっている。

図 90 自己啓発を行う上で会社から受けたい支援があるとした者

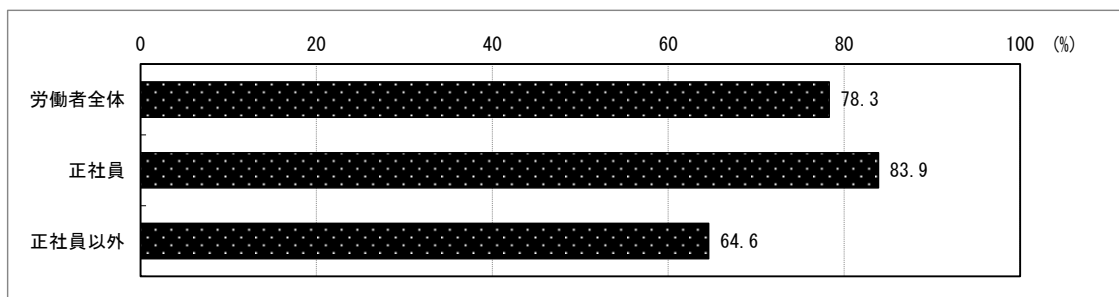
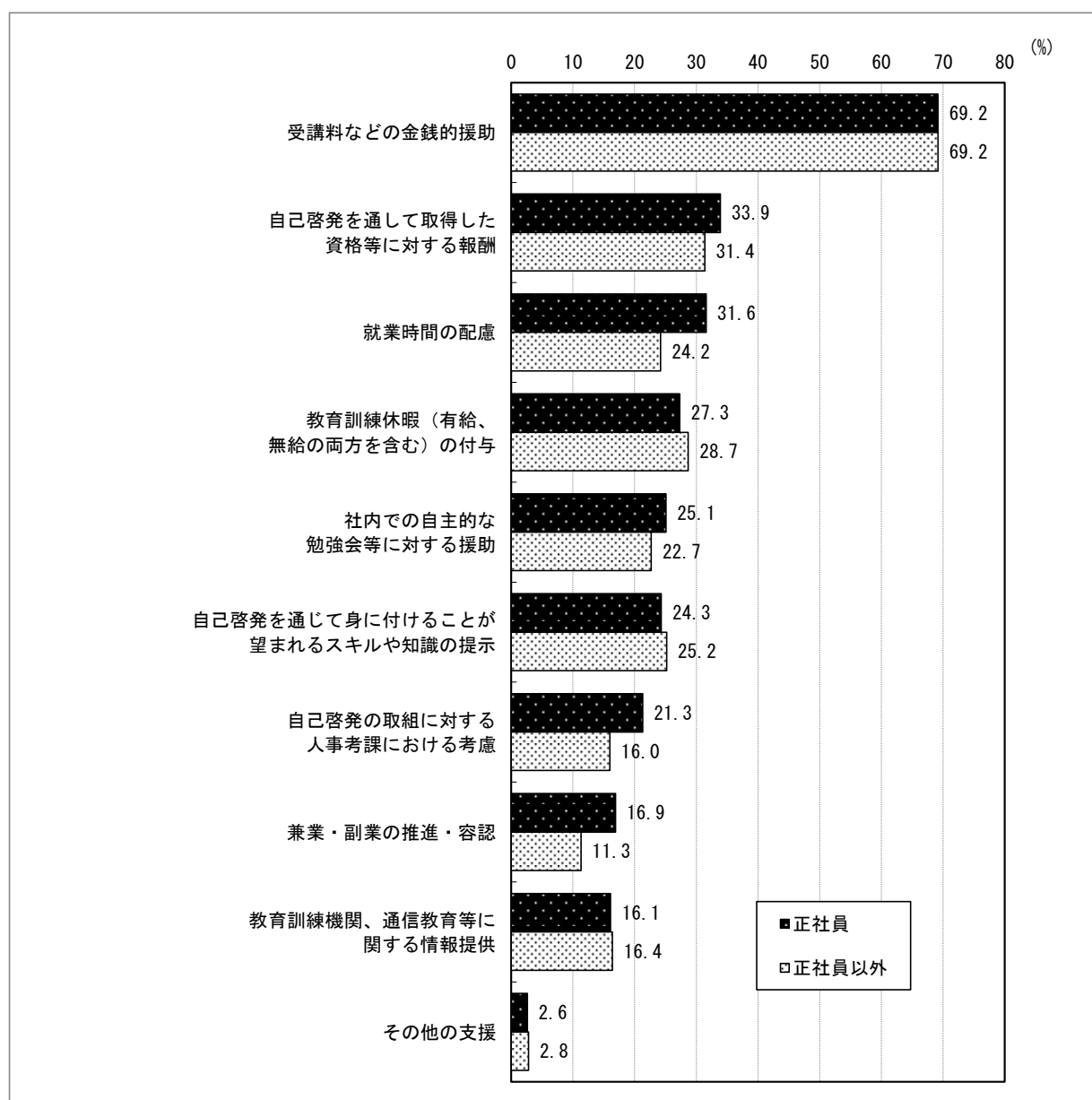


図 91 自己啓発を行う上で会社から受けたい支援（複数回答）

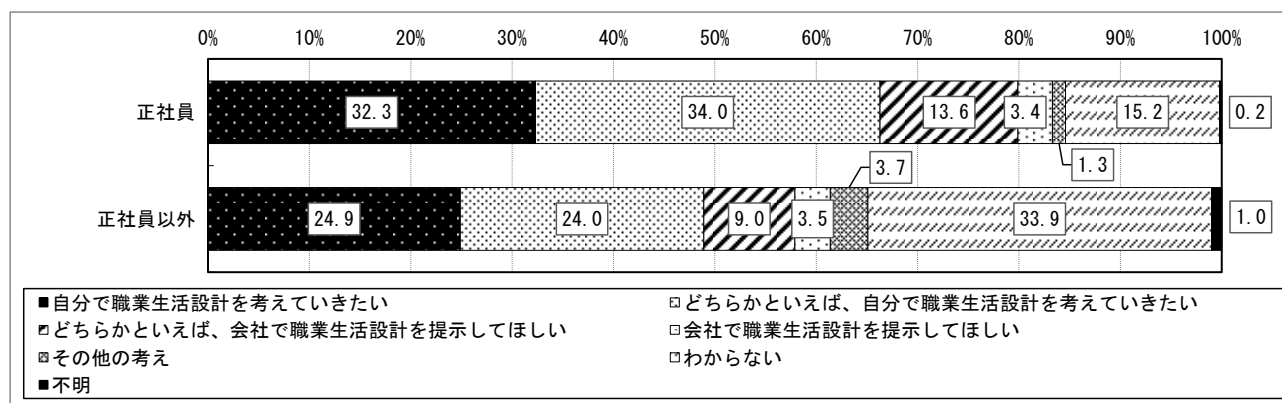


(4) これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方 (図 92)

自分自身の職業生活設計についての考えをみると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 32.3%、「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 34.0%であり、両者を合わせると、正社員の3分の2近くが主体的に職業生活設計を考えたいとしている。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 24.9%、「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 24.0%であり、両者を合わせた正社員以外の約半数が、主体的に職業生活設計を考えたいとしているが、「わからない」とする者の割合が 33.9%と、正社員(15.2%)と比べて高くなっている。

図 92 職業生活設計の考え方



② キャリアコンサルティングの経験 (図 93、図 94、図 95)

令和5年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、「労働者全体」では 11.7%であり、「正社員」では 13.9%、「正社員以外」では 6.3%であった。

キャリアに関する相談をする主な組織・機関については、「職場の上司・管理者」を挙げる者の割合が、正社員(72.5%)、正社員以外(67.1%)ともに最も高くなっている。なお、「企業外の機関等(再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等)」(正社員 9.3%、正社員以外 13.2%)などでは、正社員以外の割合が正社員の割合を上回っている。

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者の割合が、正社員(50.2%)、正社員以外(45.8%)ともに最も高くなっている。また、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」(正社員 36.1%、正社員以外 24.7%)などは正社員が高く、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」(正社員 18.5%、正社員以外 29.7%)などは正社員以外が高くなっている。

図 93 キャリアコンサルティングを受けた者

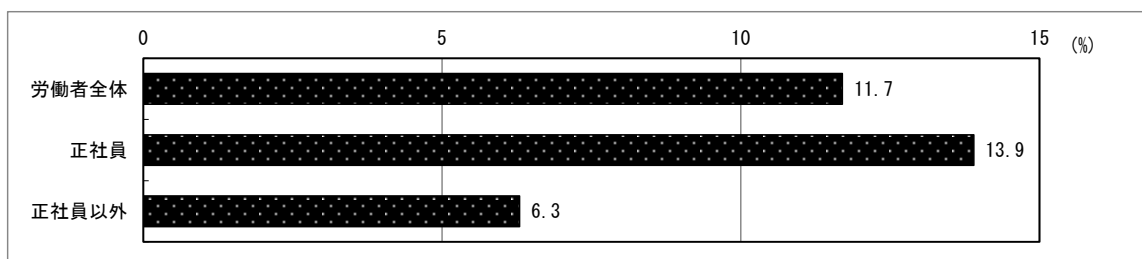


図 94 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（複数回答（3つまで））

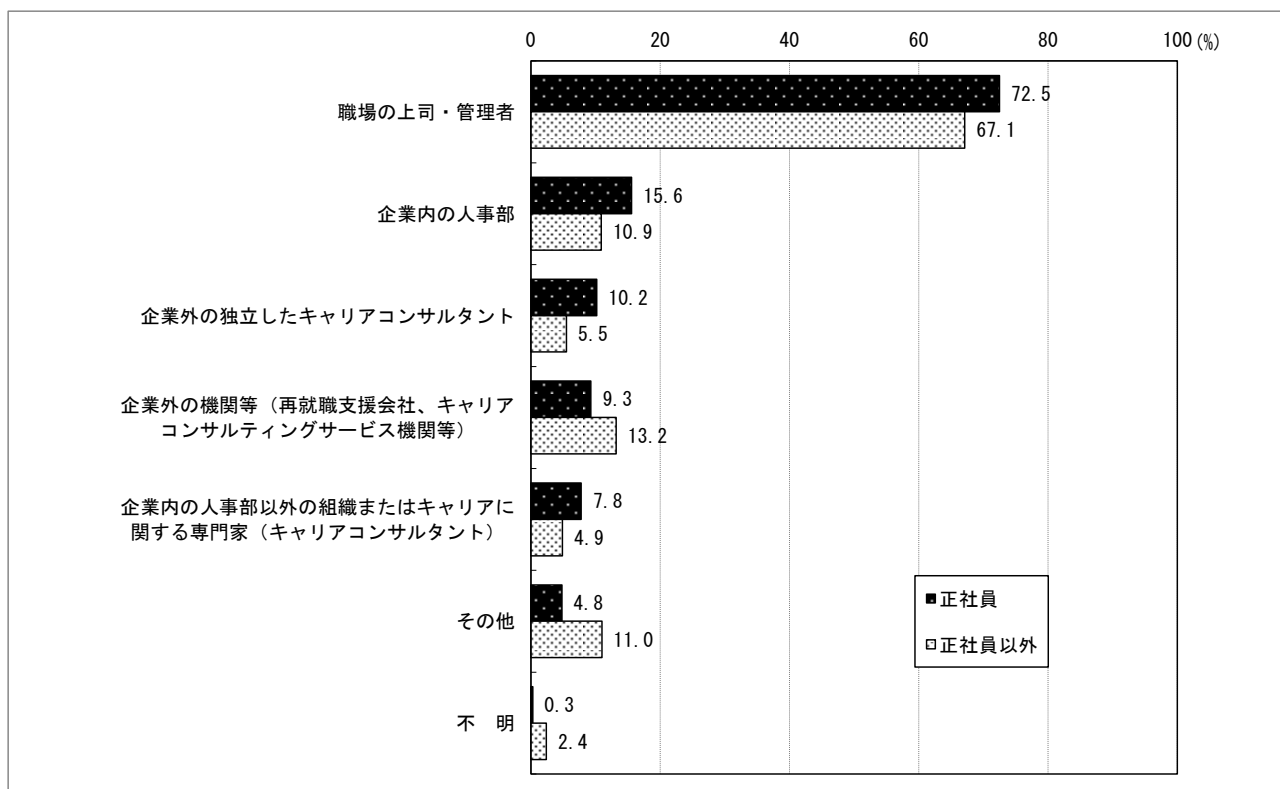
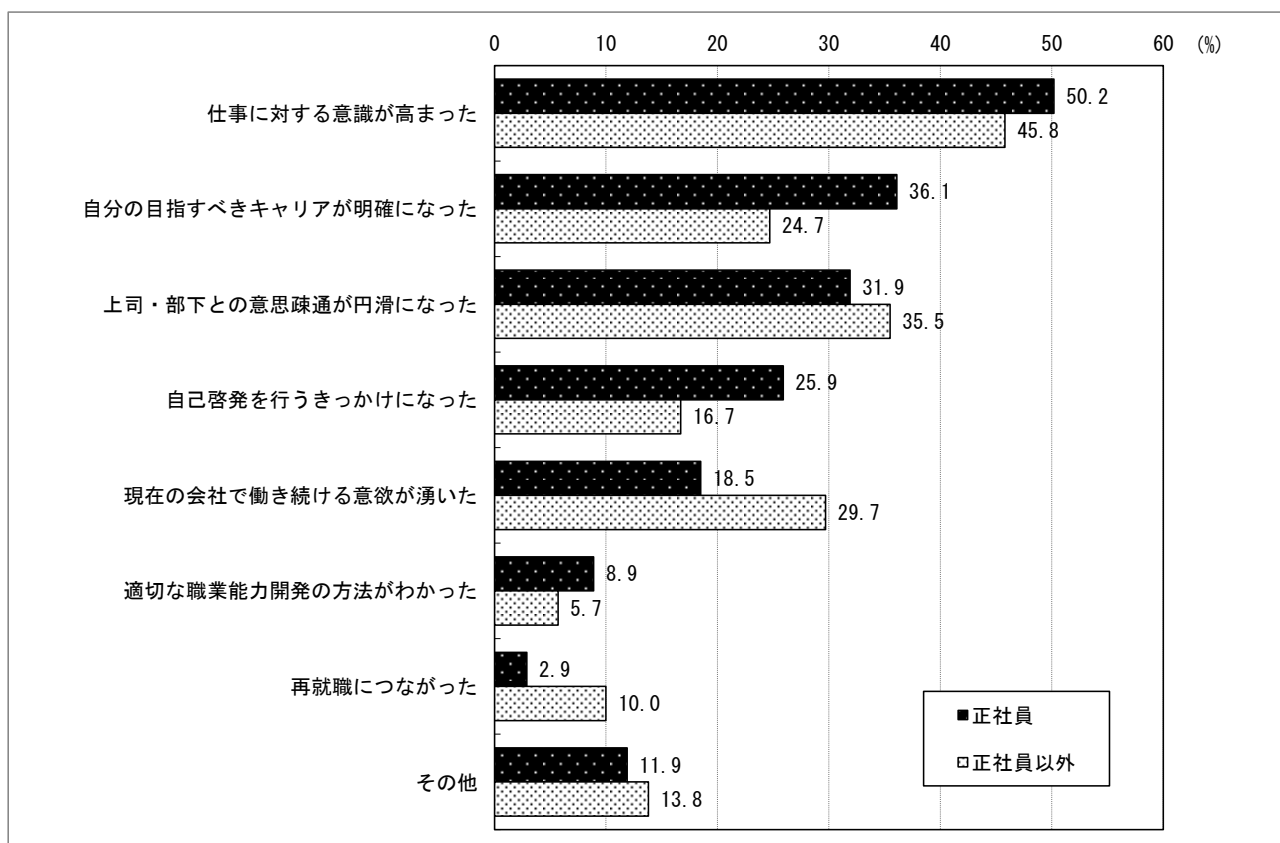


図 95 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

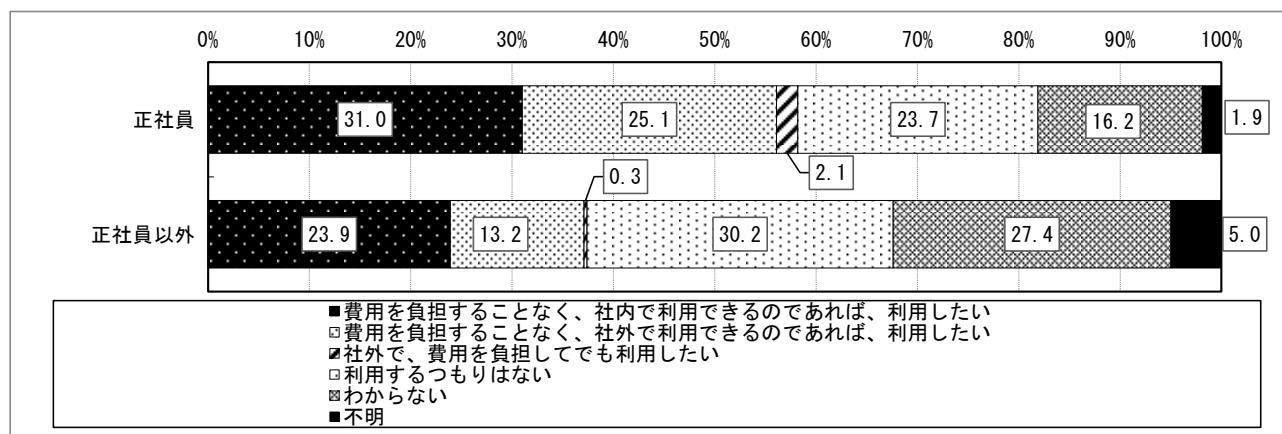


③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 96）

キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望は、正社員では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 31.0%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 25.1%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 2.1%と、合わせて 58.2%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

正社員以外では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 23.9%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 13.2%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 0.3%と、合わせて 37.4%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

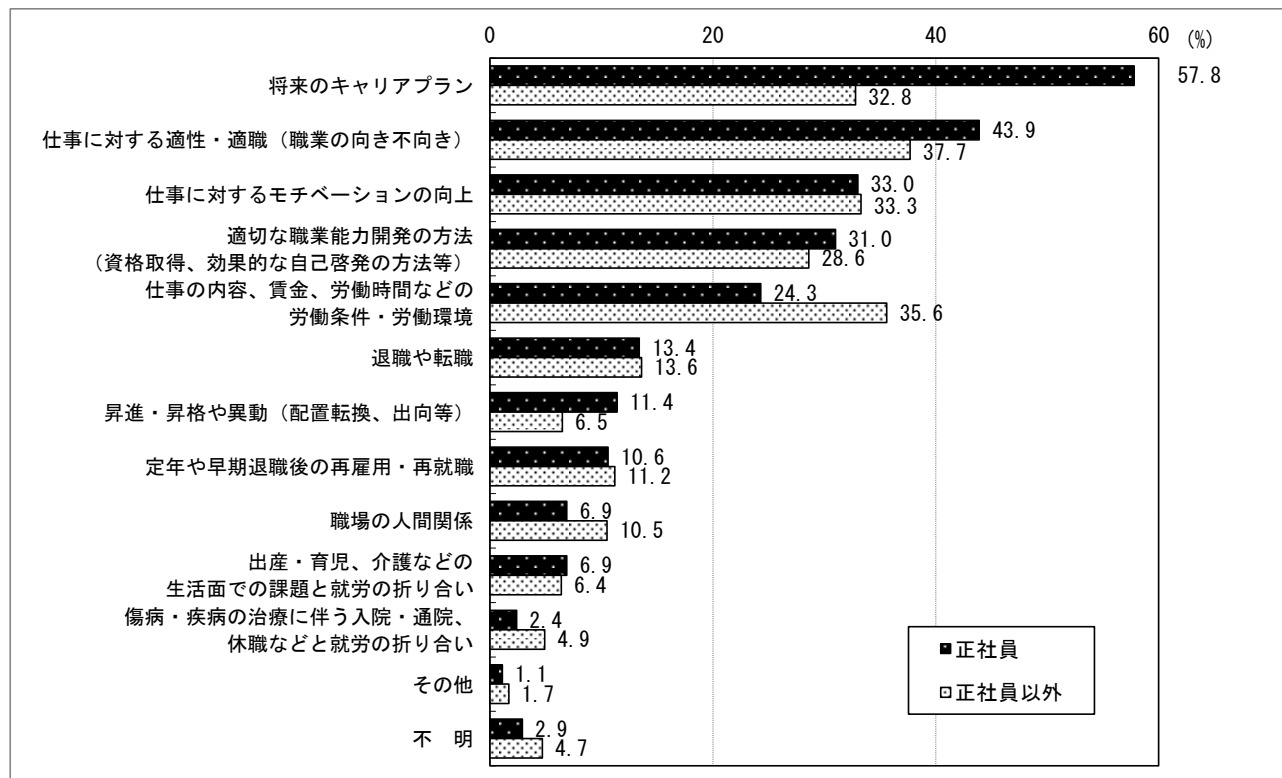
図 96 キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



④ キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 97）

キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員では、「将来のキャリアプラン」（57.8%）が最も多く、次いで、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」（43.9%）、「仕事に対するモチベーションの向上」（33.0%）、「適切な職業能力開発の方法（資格取得、効果的な自己啓発の方法等）」（31.0%）と続いている。正社員以外では、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」（37.7%）が最も多かった。また、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」（35.6%）では、正社員（24.3%）を 11.3 ポイント上回っている。

図 97 キャリアコンサルタントに相談したい内容（複数回答（3つまで））



⑤ 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利用（図 98、図 99）

令和 5 年度の教育訓練休暇制度等の利用状況について、「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」はいずれの制度も 2 %以内にとどまっており、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が 6 割以上を占めている。

一方で、利用の要望がある者は、いずれの制度でも 1 割を超えており、一定の利用要望があることがうかがえる。

図 98 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利用状況（労働者全体）

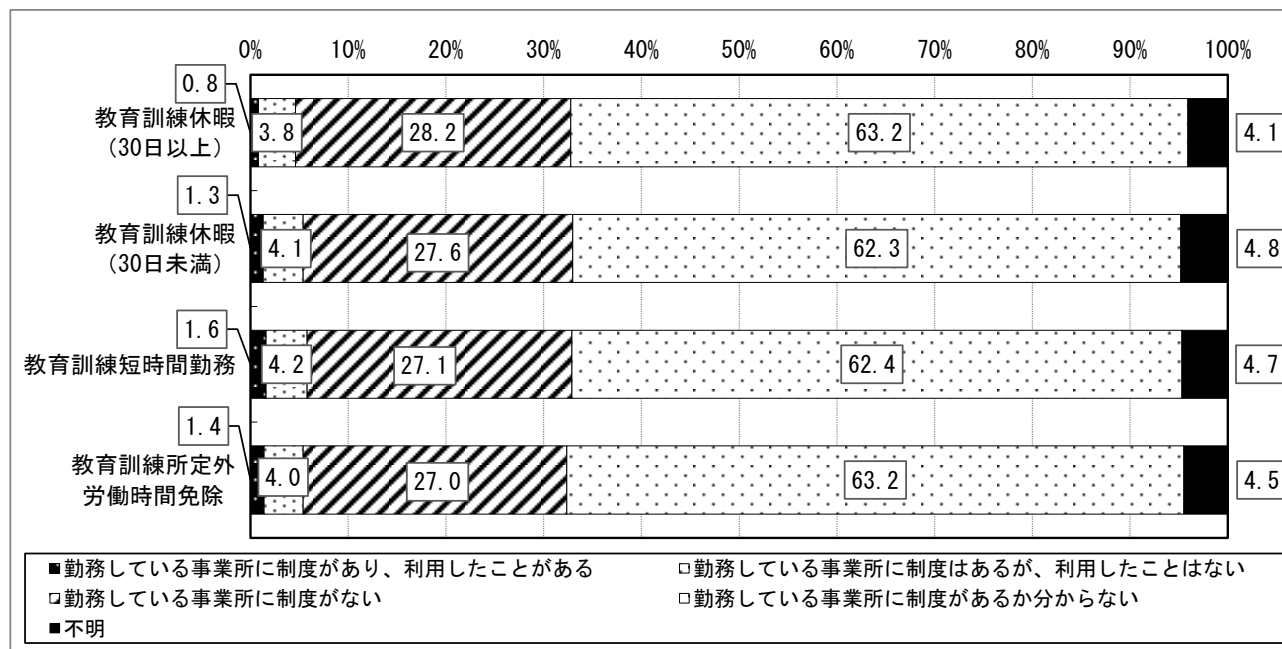
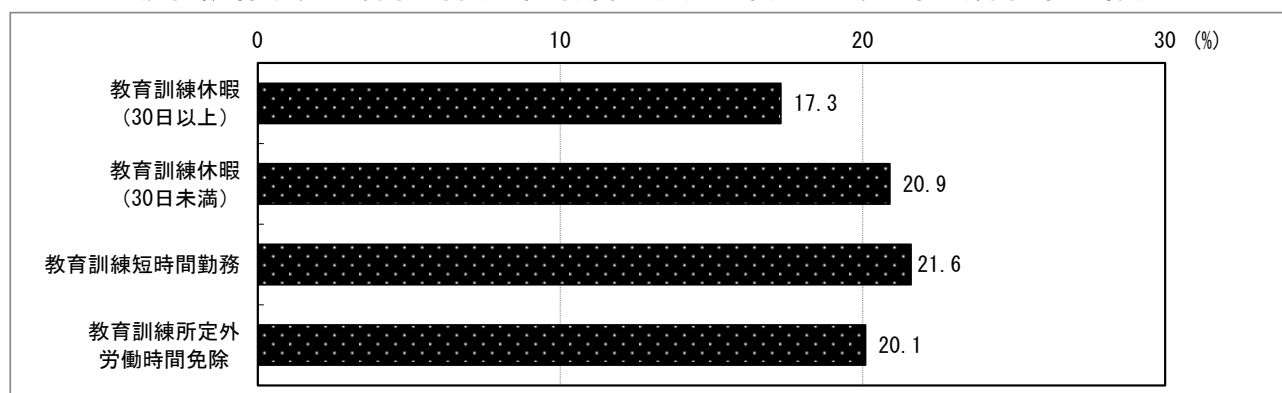


図 99 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用の要望がある者（労働者全体）



(5) 特別集計

OFF-JT または自己啓発を実施した労働者

令和5年度にOFF-JTを受講した者は、「労働者全体」の割合では37.0%、自己啓発を行った者は、「労働者全体」では36.8%である。

また、EUの統計「Adult Education Survey」における定義に従い、「自己啓発を実施した労働者」から「ラジオ、テレビ、専門書等による自学自習」及び「eラーニングによる自習」による自己啓発のみを実施した労働者を除いた数を用いて試算した場合、OFF-JT 又は自己啓発を実施した労働者の割合は46.9% となり、前回より3.1%上昇している。