



政府統計

報道関係者 各位

平成30年 3 月 30 日

【照会先】

人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室

参事官（人材開発政策担当） 波積 大樹

職業能力開発指導官 岡林 由季

（代表電話） 03 (5253) 1111（内線5601）

（直通電話） 03 (3595) 3377

平成29年度「能力開発基本調査」の結果を公表します

厚生労働省では、このほど、平成29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明らかにすることを目的として、平成13年度から毎年実施しています。

この調査は、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」、個々の労働者の教育訓練の実施状況などを調べる「個人調査」で構成されています。「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・事業所を対象に、「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しています。

今回の調査対象数は、「企業調査」が約7,300企業、「事業所調査」が約7,200事業所、「個人調査」が約25,000人です。有効回答率は、「企業調査」が56.9%、「事業所調査」が64.3%、「個人調査」が46.8%です。

調査結果の詳細は参考1をご参照ください。

〔調査結果のポイント〕

1 教育訓練に支出した費用の労働者一人当たりの平均額（企業調査）〈参考1-P1参照〉

- ・ 企業がOFF-JT※に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は1.7万円（前回2.1万円）
- ・ 企業が自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は0.4万円（前回0.5万円）。

2 人材育成の実施状況（事業所調査）〈参考1-P12・P18参照〉

- ・ 正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は75.4%（前回74.0%）。正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は38.6%（前回37.0%）
- ・ 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75.4%（前回72.9%）。
- ・ 問題点として多い回答は、「指導する人材が不足している」（54.2%）、「人材育成を行う時間がない」（49.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（47.8%）。

3 自己啓発の状況・課題（個人調査）〈参考1-P41・P45・P46参照〉

- ・ 自己啓発を行った者は、正社員では42.9%（前回45.8%）、正社員以外では20.2%（前回21.6%）。
- ・ 自己啓発を行う上で「問題がある」と感じる者は正社員で78.9%（前回78.4%）、正社員以外で70.7%（前回70.3%）。
- ・ 問題点の内訳は、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：57.5%、正社員以外：40.4%）が最も多い。その次に多い回答は、正社員では「費用がかかりすぎる」（28.0%）、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（34.7%）

※ OFF-JT：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（研修）

（参考1）調査結果の概要

（参考2）用語の説明

調査結果の概要

1 企業調査

(1) O F F－J T及び自己啓発支援に支出した費用について（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、O F F－J Tは1.7万円（平成28年度調査（以下「前回」という。）2.1万円）と前回より減少し、自己啓発支援も0.4万円（前回0.5万円）と、前回より減少している。

図 1 O F F－J Tに支出した費用の労働者一人当たり平均額

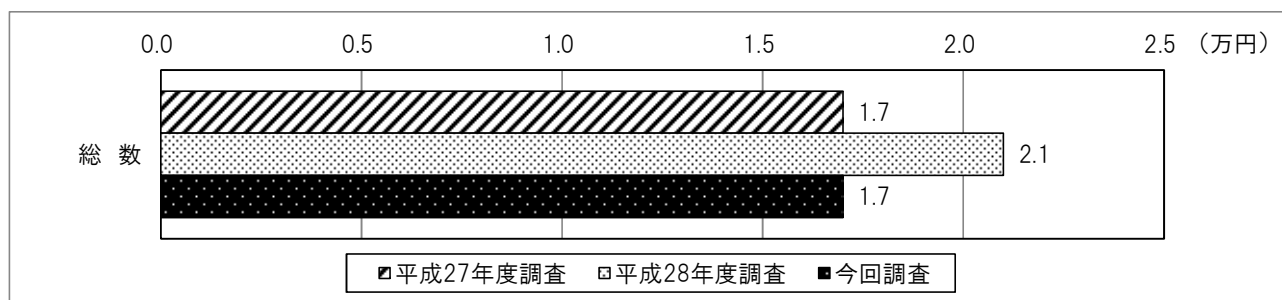
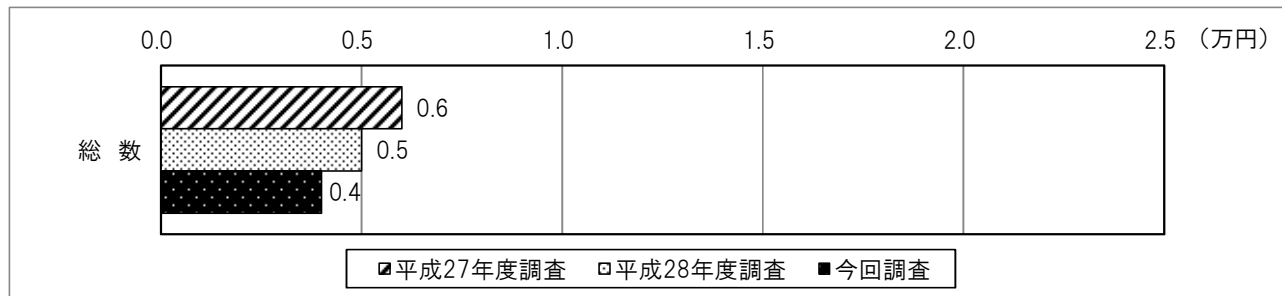


図 2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



（２）能力開発の実績・見込みについて（図３、図４）

正社員に対する過去３年間（平成26年度～平成28年度）のＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の実績は、「増加した」とする企業は25.8%、「増減なし」とする企業が24.0%である。

同様に自己啓発支援に企業が支出した費用の実績については、「増加した」とする企業は12.0%、「増減なし」とする企業は13.9%である。

「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「増加予定」とする企業割合が高くなり、ＯＦＦ－ＪＴでは36.8%、自己啓発支援では28.4%である。

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、「増加した」とする企業は8.6%、「実績なし」とする企業が69.1%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、「増加した」とする企業は3.8%、「実績なし」とする企業が81.0%である。

「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「増加予定」とする企業割合が高くなり、ＯＦＦ－ＪＴでは19.9%、自己啓発支援では15.9%であるが、正社員と比べると低い水準にとどまっている。

図３ 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）

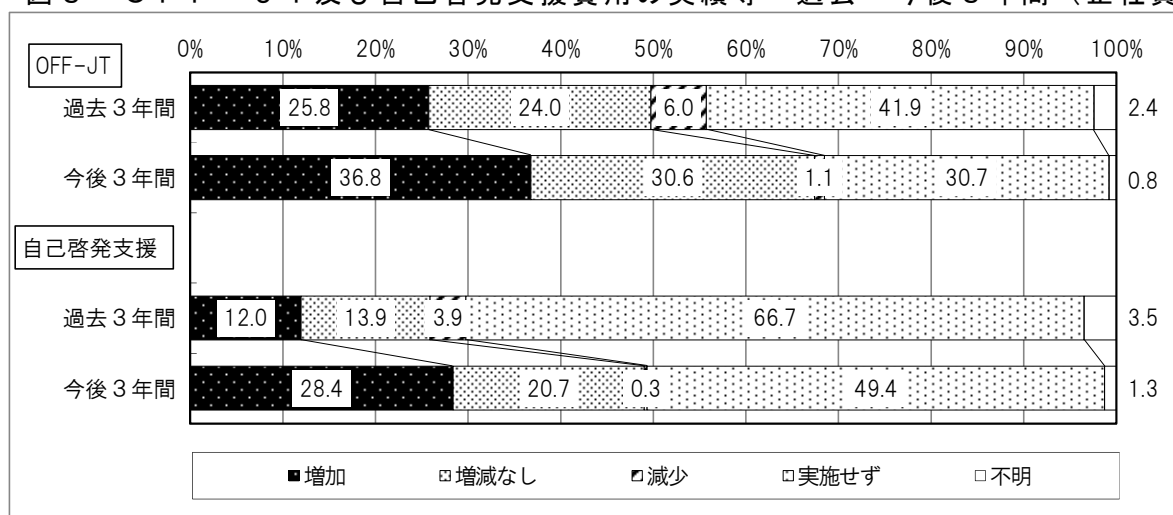
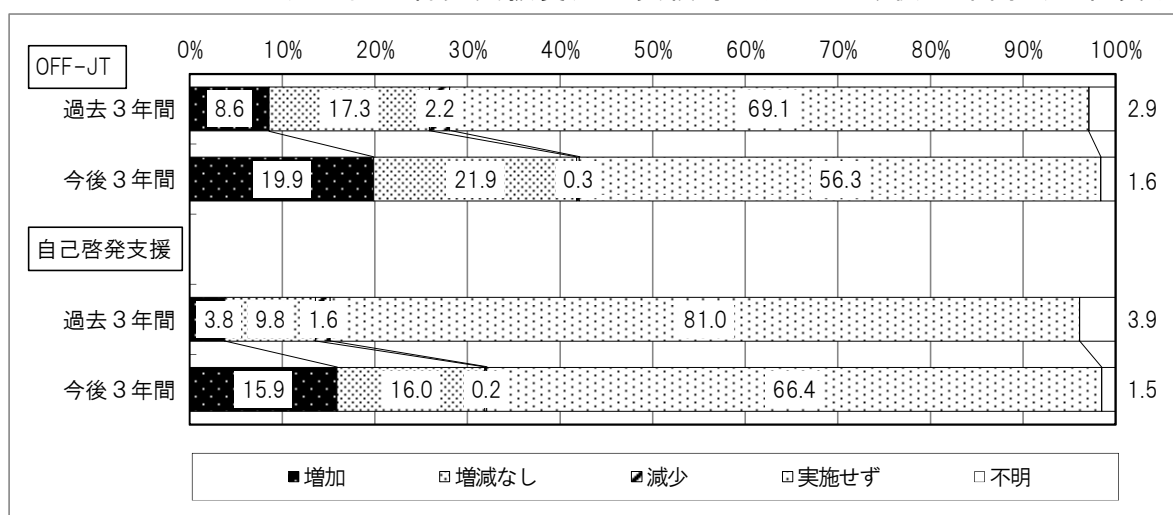


図４ ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後３年間（正社員以外）



（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５、図６）

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」する又はそれに近いとする企業は77.1%（前回76.1%）であり、高い水準にある。一方、「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22.3%（前回23.0%）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」する又はそれに近いとする企業は65.9%（前回65.6%）であり、正社員に比べると10%以上低い水準にある。「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32.3%（前回32.4%）である。

図５ 能力開発の責任主体（正社員）

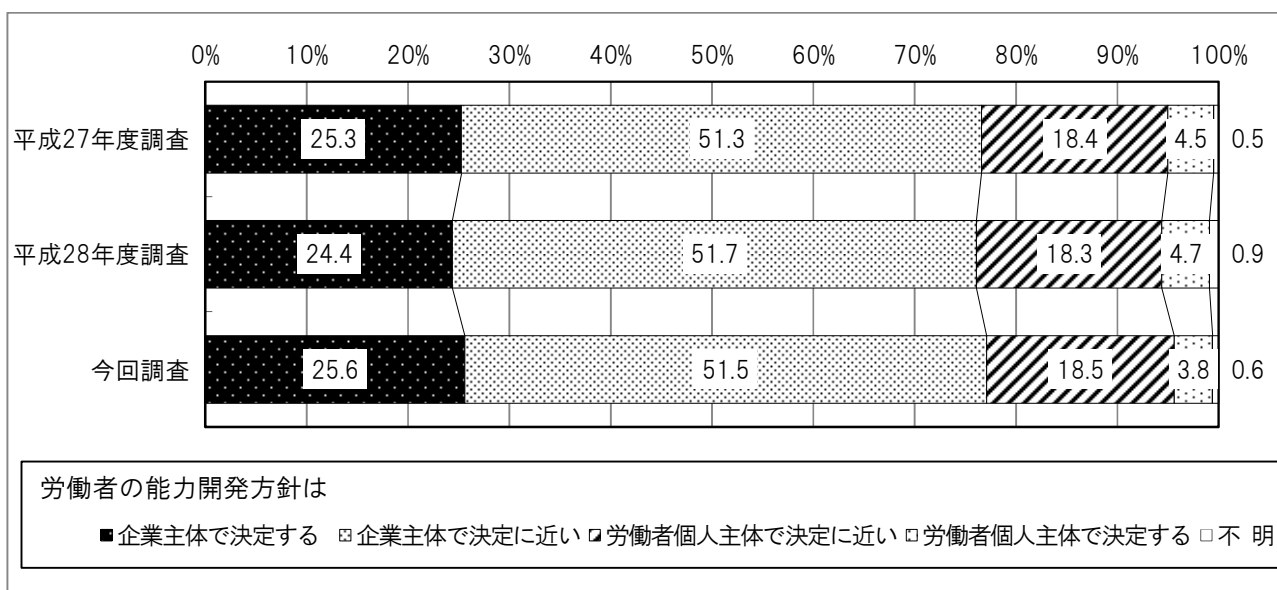
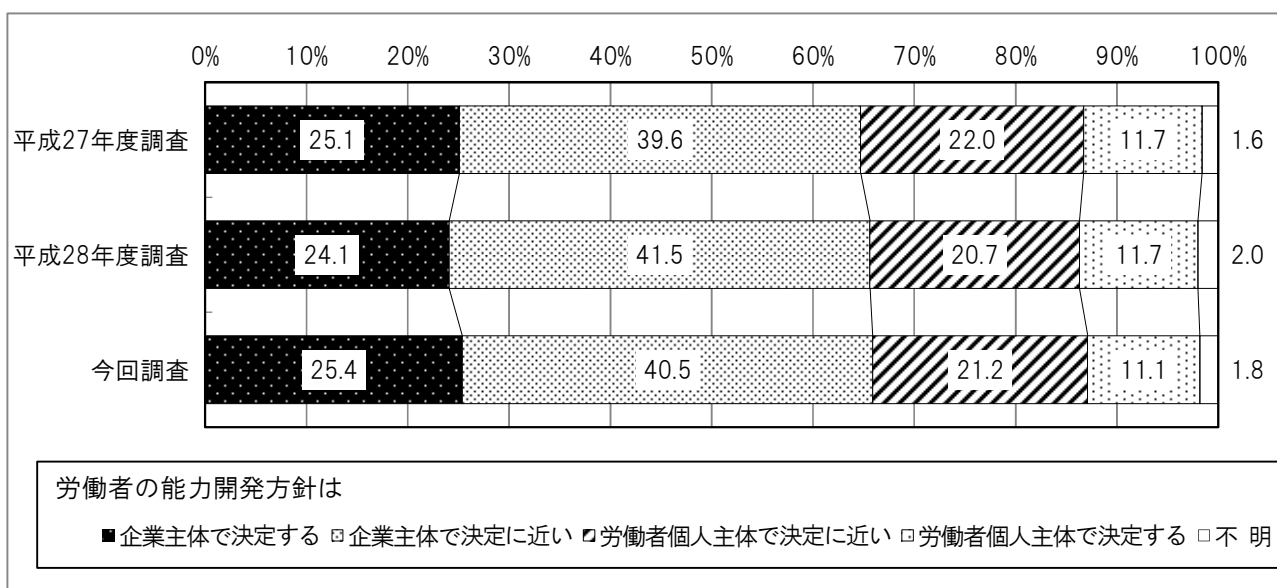


図６ 能力開発の責任主体（正社員以外）



② 「処遇に関連づける」か「処遇に関連づけない」か（図7、図8）

正社員に対する職業能力評価の処遇への関連づけについては、「処遇に関連づける」又はそれに近いとする企業は80.9%（前回77.3%）と、前回と比べると増加しており、「処遇に関連づけない」又はそれに近いとする企業は18.4%（前回21.6%）である。

一方、正社員以外に対する職業能力評価の処遇への関連づけについては、「処遇に関連づける」又はそれに近いとする企業は66.5%（前回63.1%）であり、前回と比べると増加している。「処遇に関連づけない」又はそれに近いとする企業は31.7%（前回34.8%）である。

図7 職業能力評価の処遇への関連づけ（正社員）

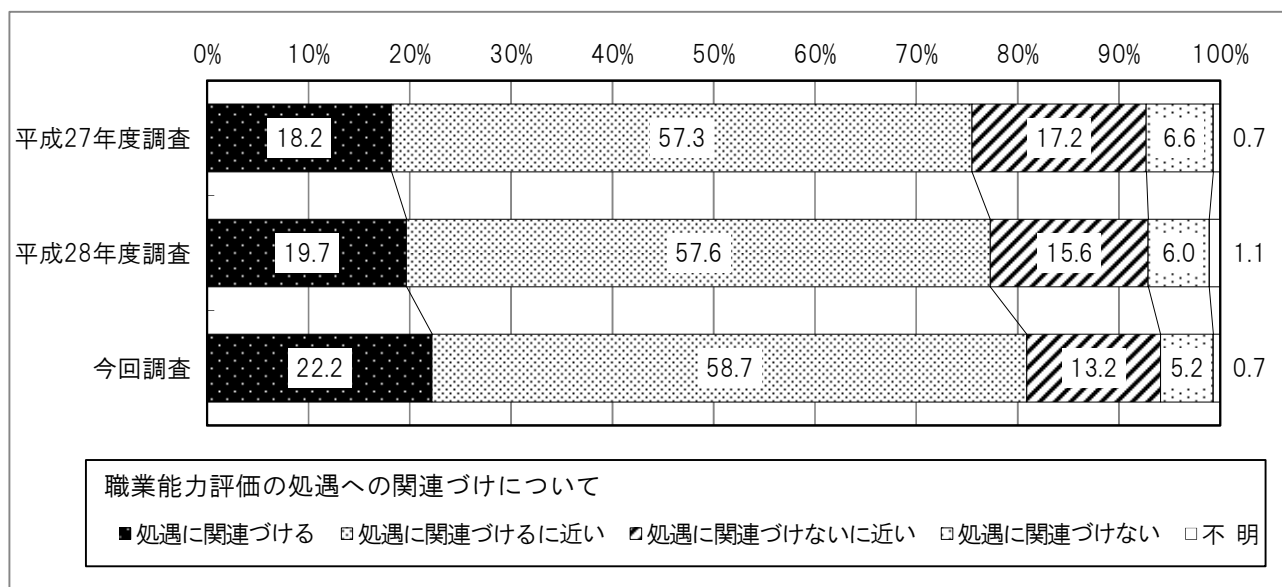
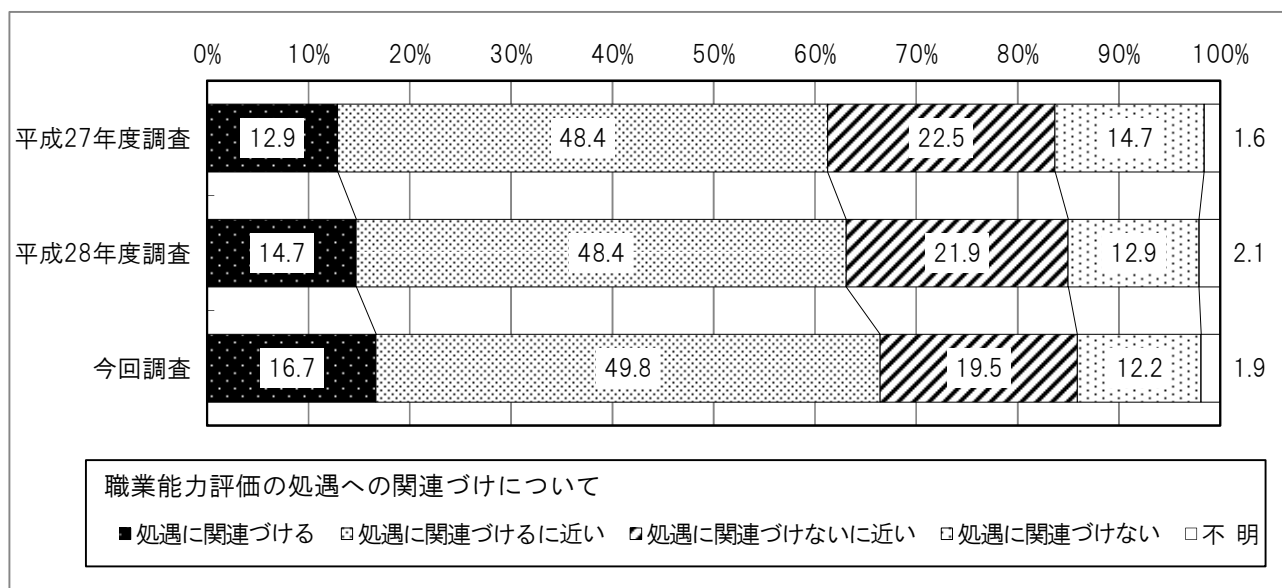


図8 職業能力評価の処遇への関連づけ（正社員以外）



③ 「全体重視」か「選抜重視」か（図9、図10）

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、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業は59.3%（前回59.1%）であり、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いとする企業は40.0%（前回39.9%）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、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業は53.7%（前回54.8%）であり、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いとする企業は44.4%（前回43.0%）である。

図9 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員）

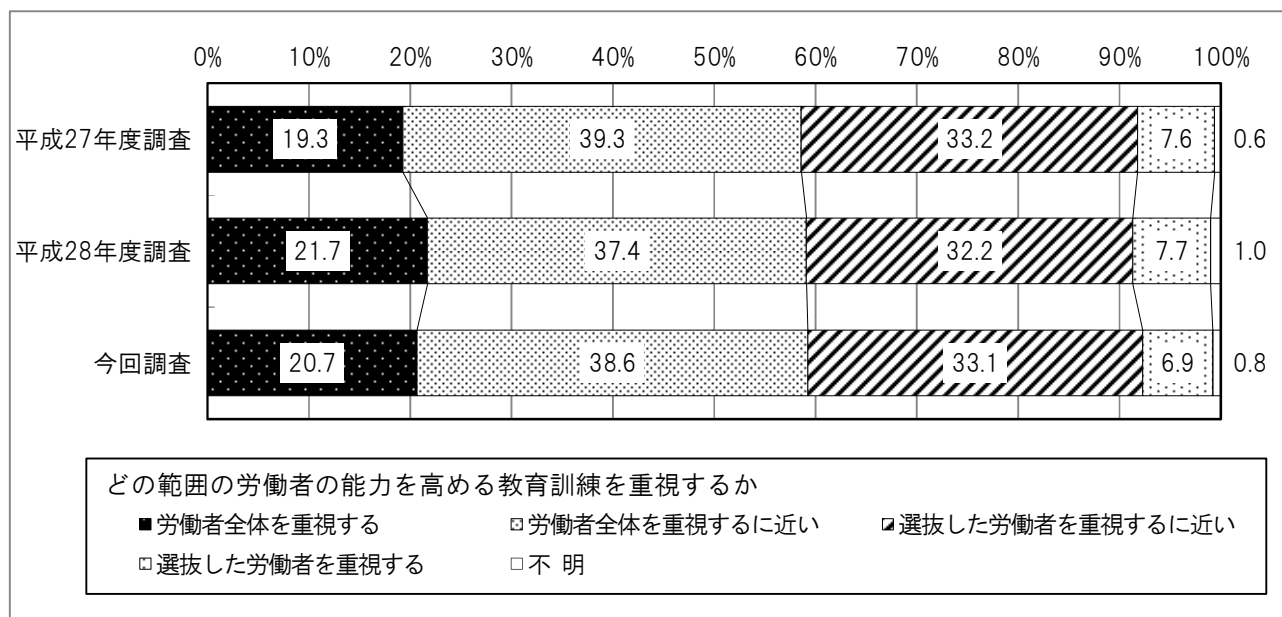
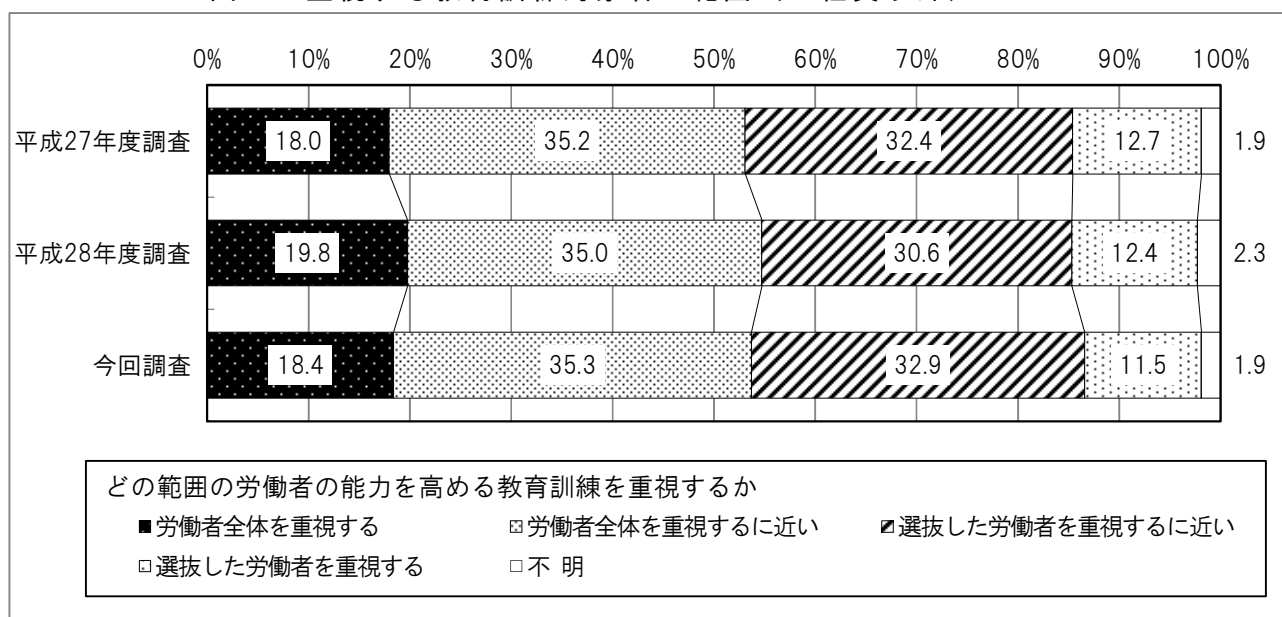


図10 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員以外）



④ 「OJT」か「OFF-JT」か（図11、図12）

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71.2%(前回74.6%)と前回と比べると減少しており、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は27.5%(前回24.1%)と前回と比べると増加している。

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76.3%(前回77.9%)と前回と比べると減少しており、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は21.6%(前回19.6%)と前回と比べると増加している。

図11 重視する教育訓練（正社員）

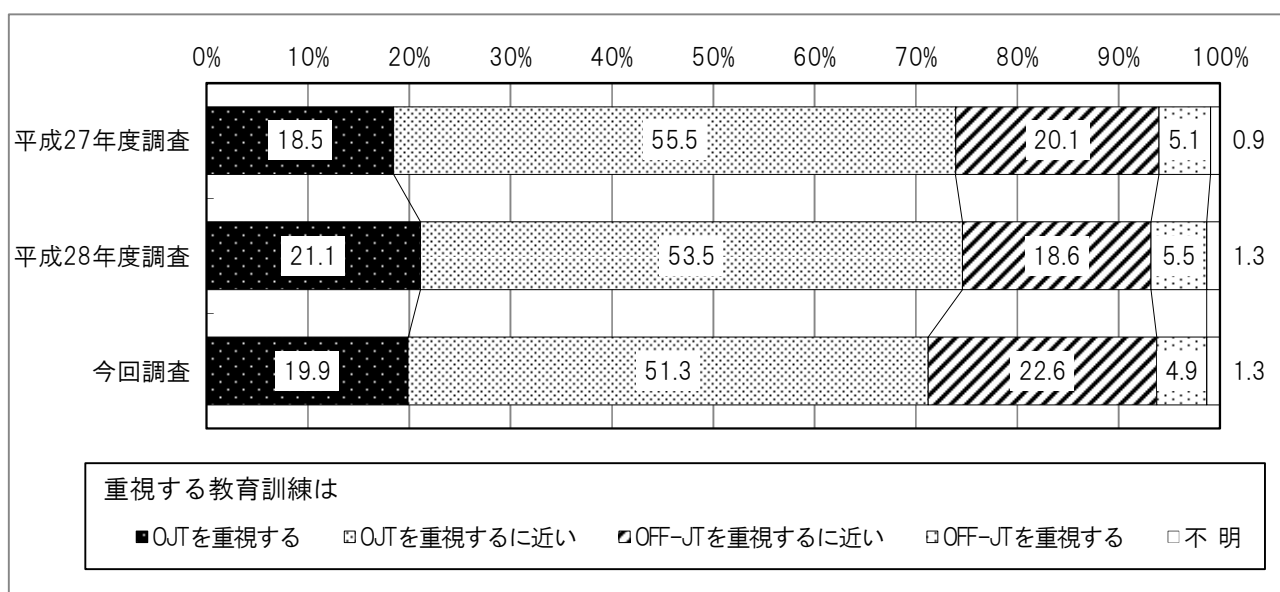
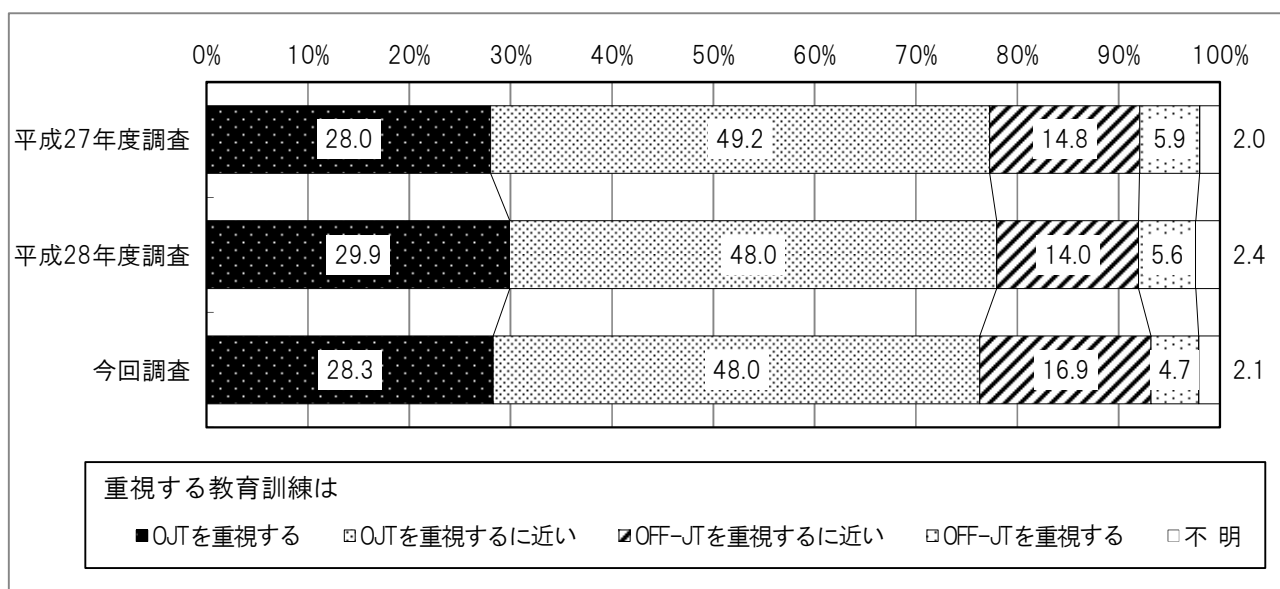


図12 重視する教育訓練（正社員以外）



⑤ 「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か（図13、図14）

正社員に対する教育訓練の実施方法の方針については、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は56.5%（前回61.8%）と全体の過半数を占めているが、「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業は42.6%（前回37.1%）と、前回と比べると増加している。

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、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は71.0%（前回74.3%）であり、正社員に比べて「社内」を重視する又はそれに近いとする企業割合が高い。「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業は26.9%（前回23.6%）と、前回と比べると増加している。

図13 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

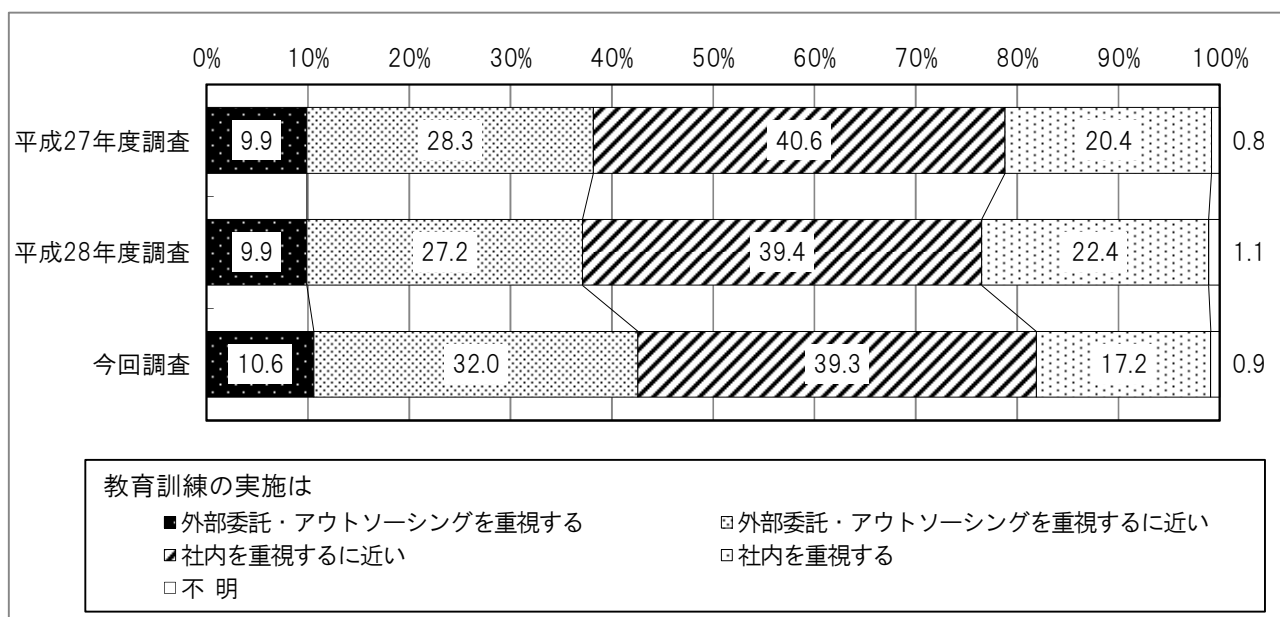
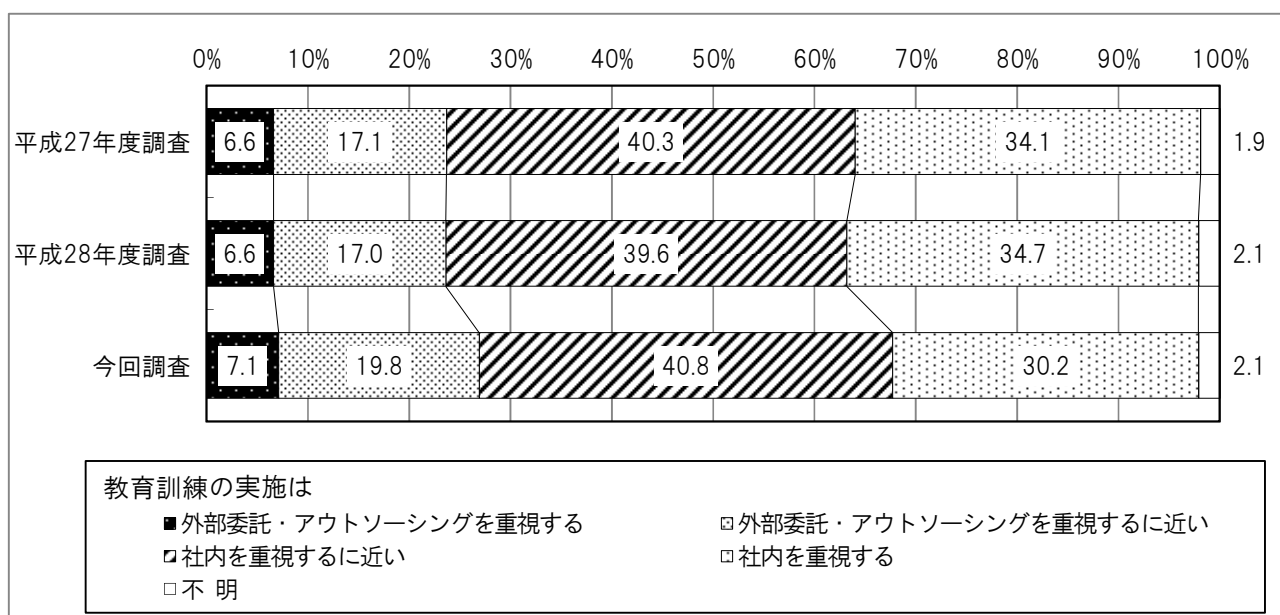


図14 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



(4) 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について(図15、図16、図17、図18)

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77.2%(前回75.4%)と前回と比べると増加しており、「すべての事業所において作成している」とする企業は15.0%(前回15.4%)、「一部の事業所においては作成している」とする企業は7.6%(前回8.4%)と前回と比べると減少している。

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68.9%(前回66.2%)と、前回と比べると増加している。

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76.5%(前回73.5%)と大半を占めており、前回と比べると増加している。他方で、「すべての事業所において選任している」とする企業は14.2%(前回15.5%)、「一部の事業所においては選任している」とする企業は9.0%(前回10.1%)と、前回と比べると減少している。

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64.6%(前回64.1%)である。

図15 事業内職業能力開発計画作成状況

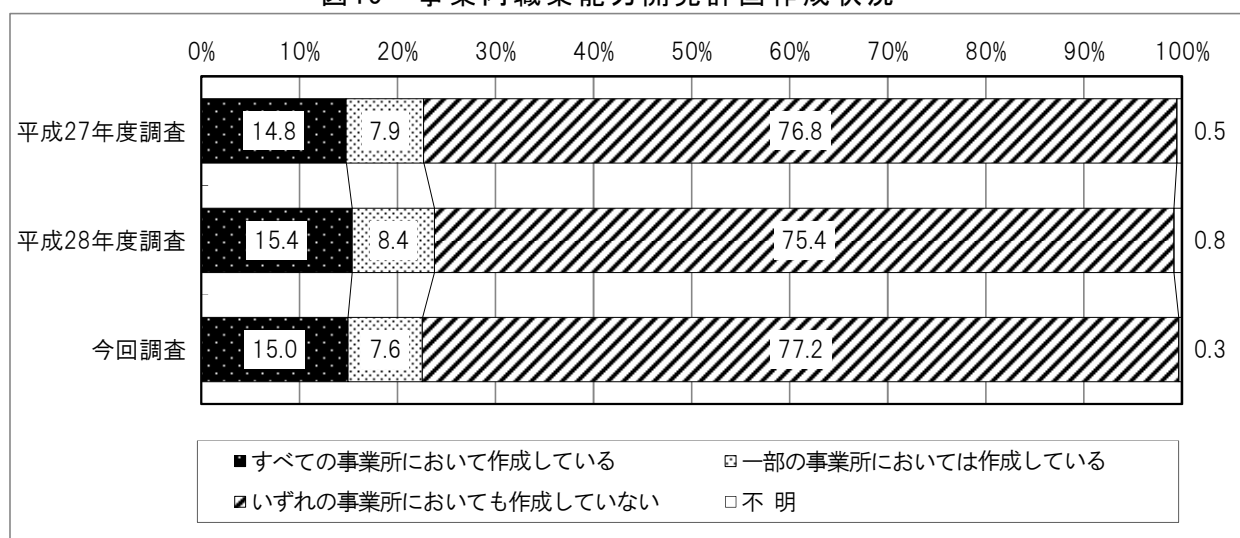


図16 事業内職業能力開発計画作成方法

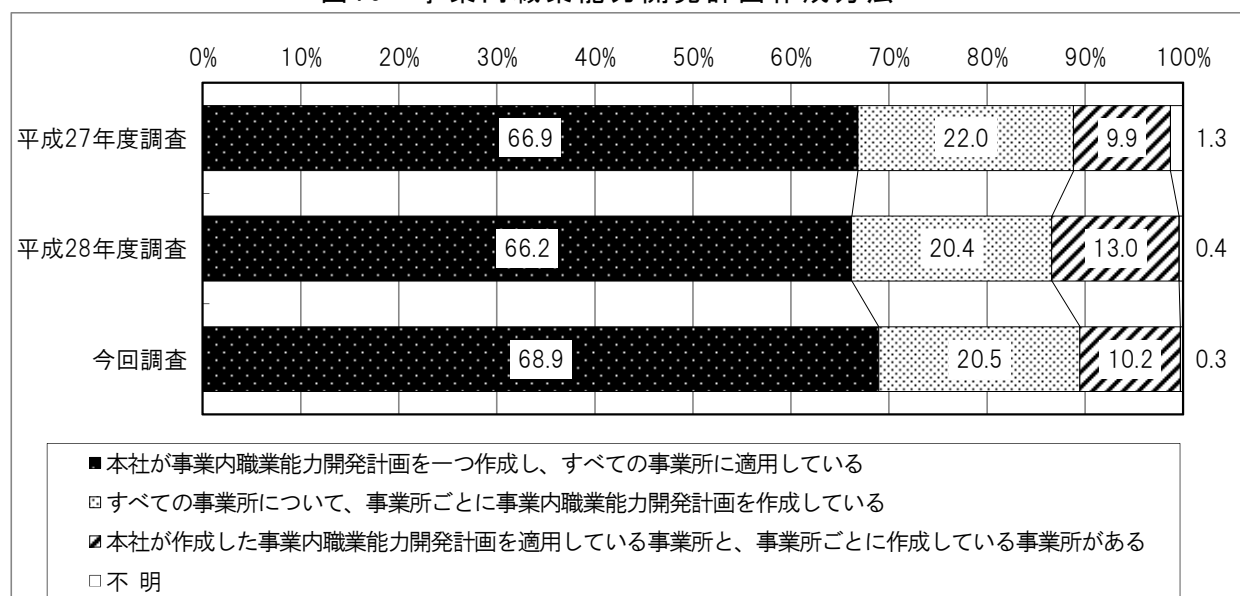


図17 職業能力開発推進者の選任状況

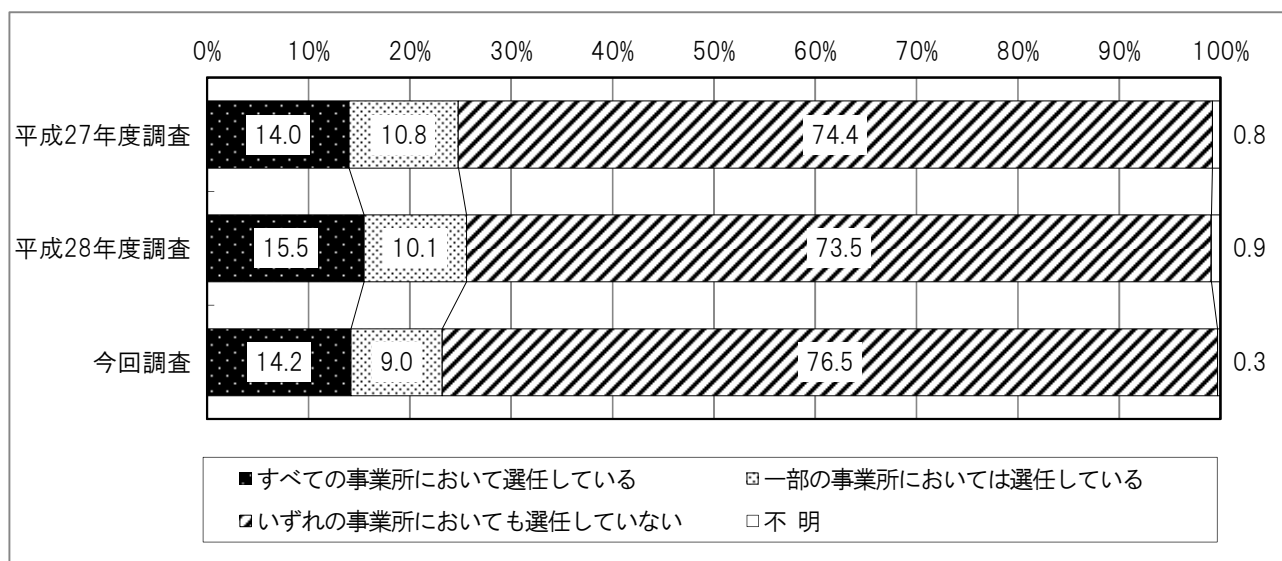
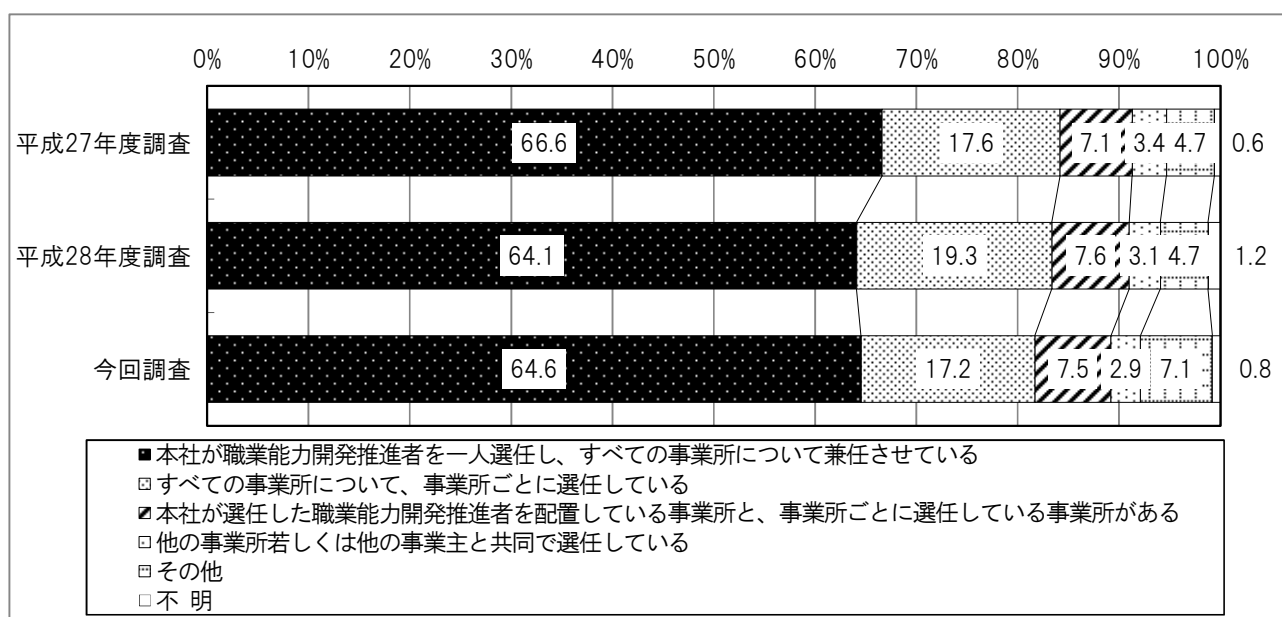


図18 職業能力開発推進者の選任方法



(5) 教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について

(図19、図20、図21)

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入を予定していない」とする企業は77.9%（前回77.3%）と大半を占めている。「導入している」は9.3%（前回7.9%）と前回と比べると増加している。「導入していないが、導入を予定している」は12.7%（前回14.1%）と前回と比べると減少している。

教育訓練短時間勤務制度の導入状況についても同様に、「導入を予定していない」とする企業が80.2%（前回79.0%）と大半を占めている。「導入している」は6.8%（前回6.2%）、「導入していないが、導入を予定している」は12.5%（前回13.6%）である。

教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入を予定していない企業のうち、導入する予定がない理由は、「代替要員の確保が困難であるため」が52.4%（前回53.7%）で最も高く、「制度自体を知らなかったため」が44.6%（前回43.1%）、「労働者からの制度導入の要望がないため」が34.0%（前回33.9%）と続いている。

図19 教育訓練休暇制度の導入状況

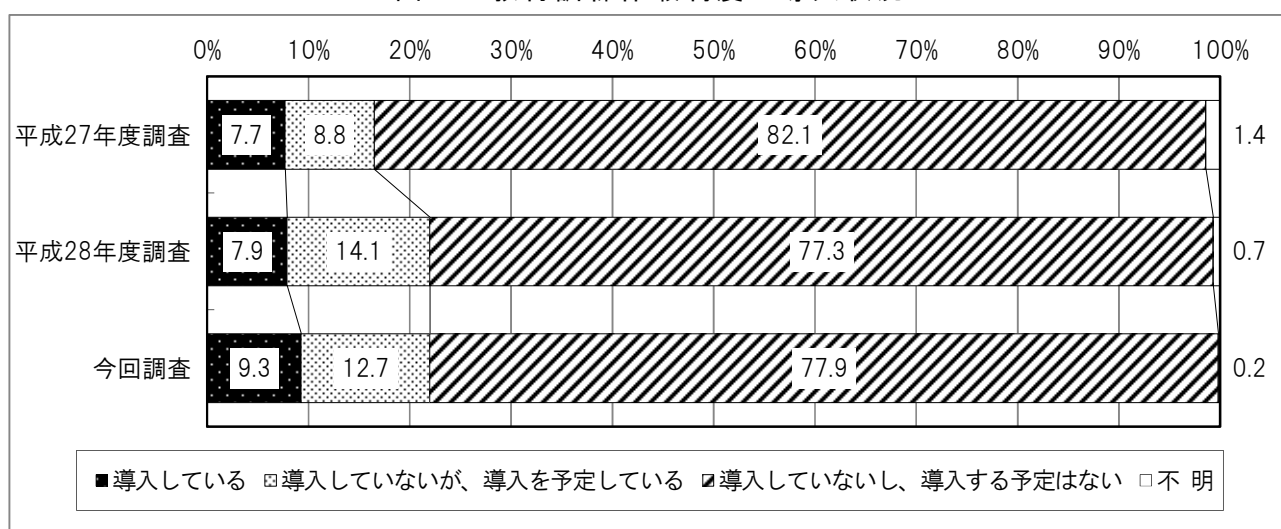


図20 教育訓練短時間勤務制度の導入状況

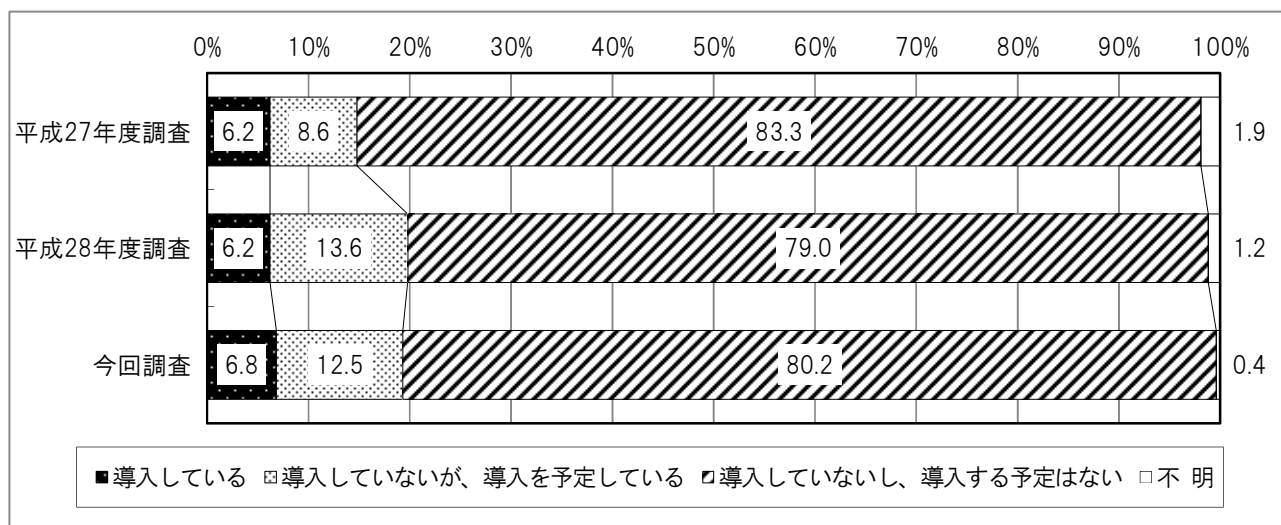
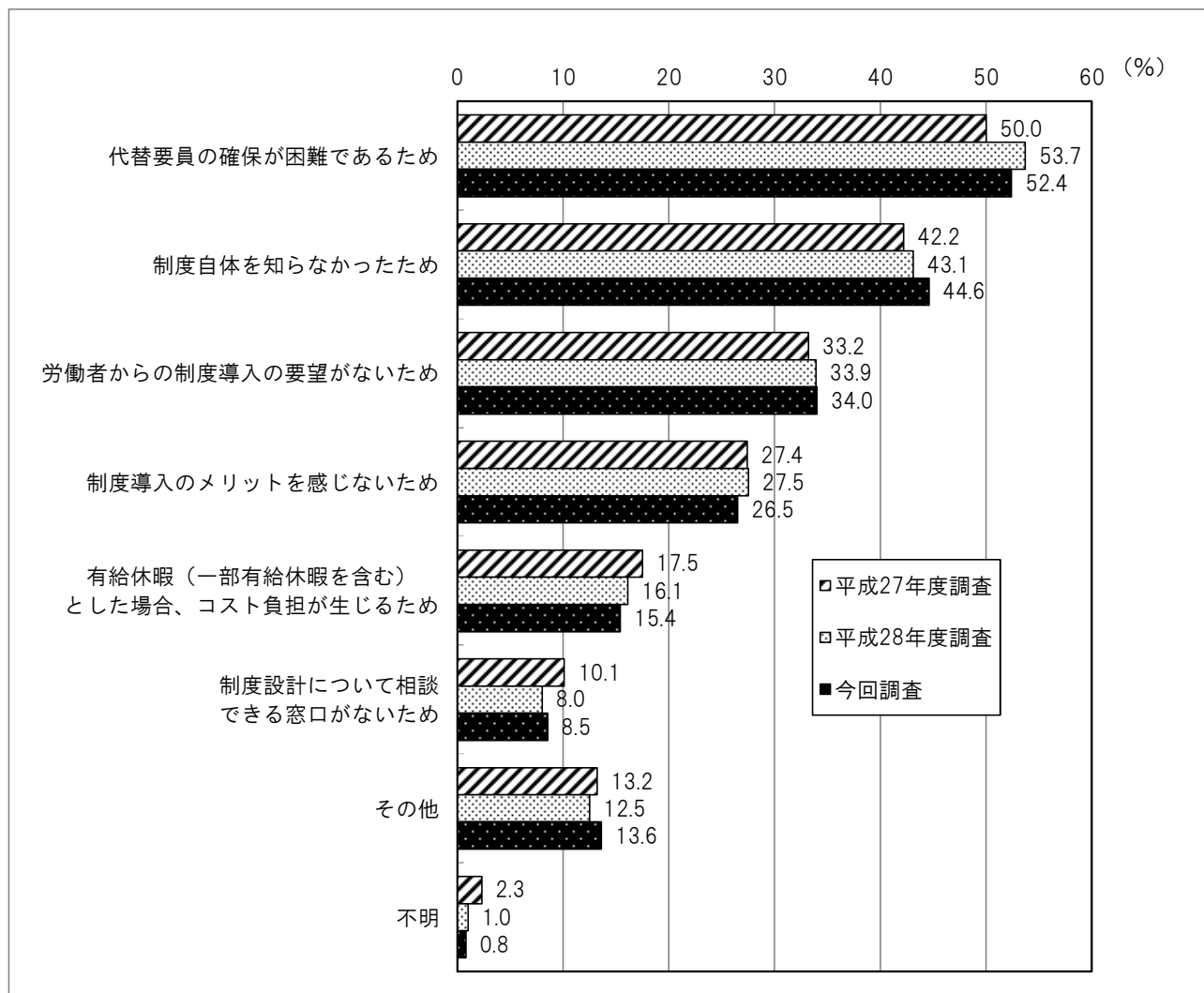


図 21 教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由（複数回答）



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22、図23、図24、図25、図26）

正社員に対して、平成28年度にO F F－J Tを実施した事業所は75.4%(前回74.0%)と、前回と比べると増加している。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業(95.8%)、複合サービス事業(94.6%)、金融業、保険業(93.4%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業(57.5%)、宿泊業、飲食サービス業(59.6%)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は高い傾向にある。

一方、正社員以外に対して平成28年度にO F F－J Tを実施した事業所は38.6%(前回37.0%)であり、正社員に比べると約半分の水準にとどまっている。産業別に見ると、複合サービス事業(83.3%)、金融業、保険業(72.1%)、サービス業(他に分類されないもの)(60.8%)で高く、情報通信業(27.3%)、製造業(28.1%)、教育、学習支援業(31.0%)、不動産業、物品賃貸業(31.5%)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い傾向にあるが、「1,000人以上」でも53.9%にとどまっている。

正社員に対するO F F－J Tの実施状況を職層別に見ると、新入社員は62.9%、中堅社員は62.7%、管理職層は52.5%である。

実施したO F F－J Tの教育訓練機関の種類は、正社員、正社員以外ともに「自社」が最も高く、正社員では77.0%、正社員以外では86.7%となっている。正社員では、「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)」がその次に高く、47.2%である。正社員以外では、「自社」「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)」以外は全て20%以下である。

実施したO F F－J Tの内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が75.2%と最も高く、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(47.3%)、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(45.5%)と続いている。

図22 O F F－J Tを実施した事業所

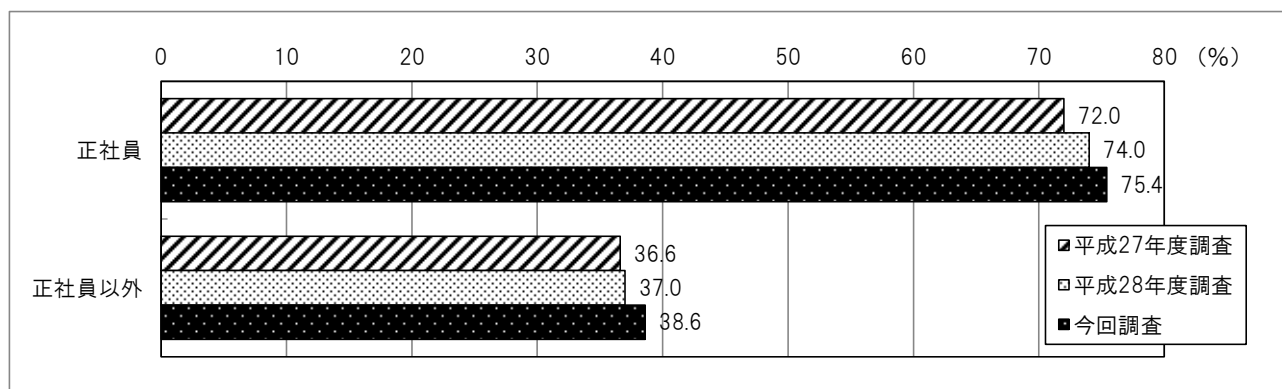


図23 OFF-JTを実施した事業所（産業・規模別）

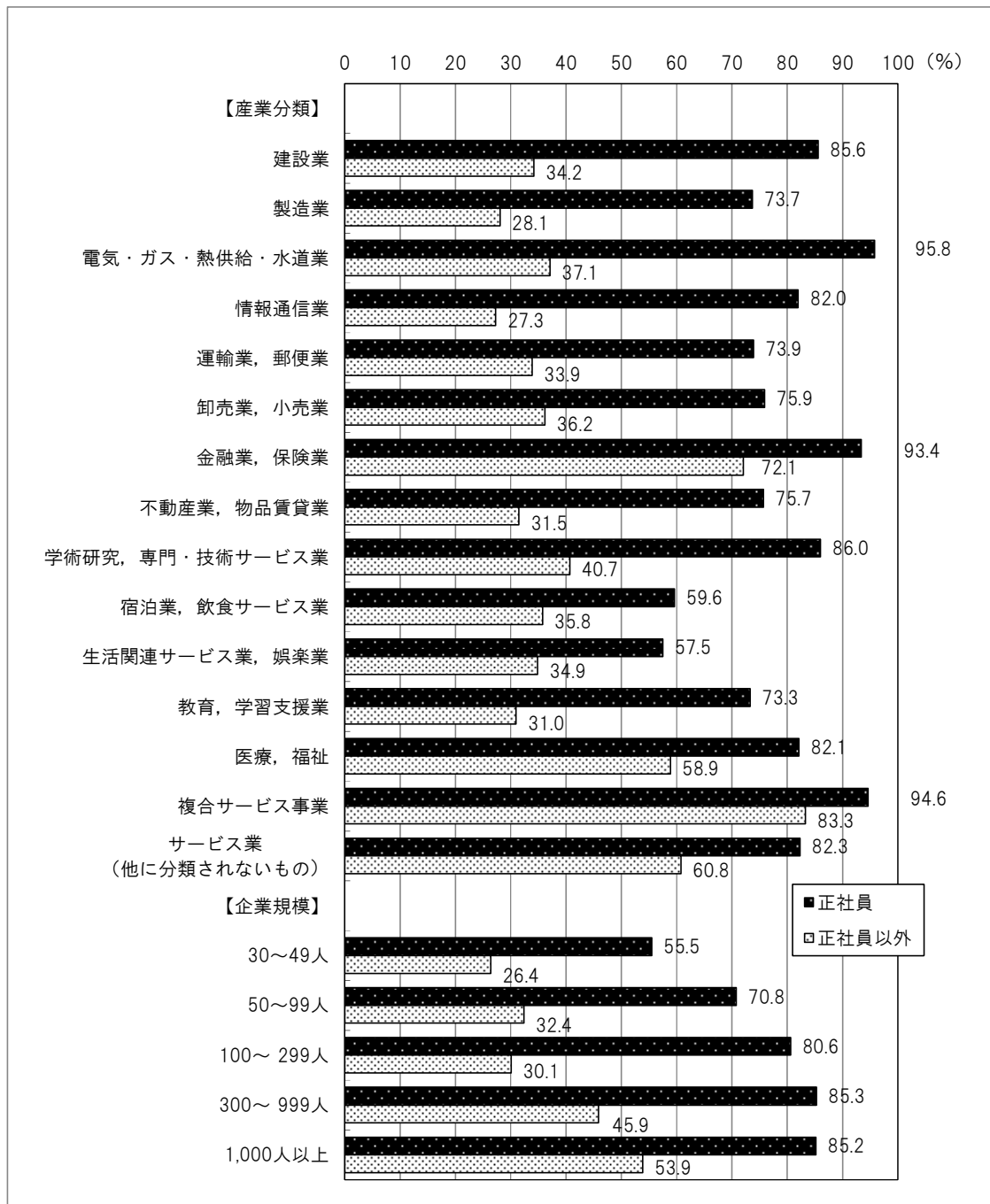


図24 OFF-JTの実施状況（職層別 正社員）

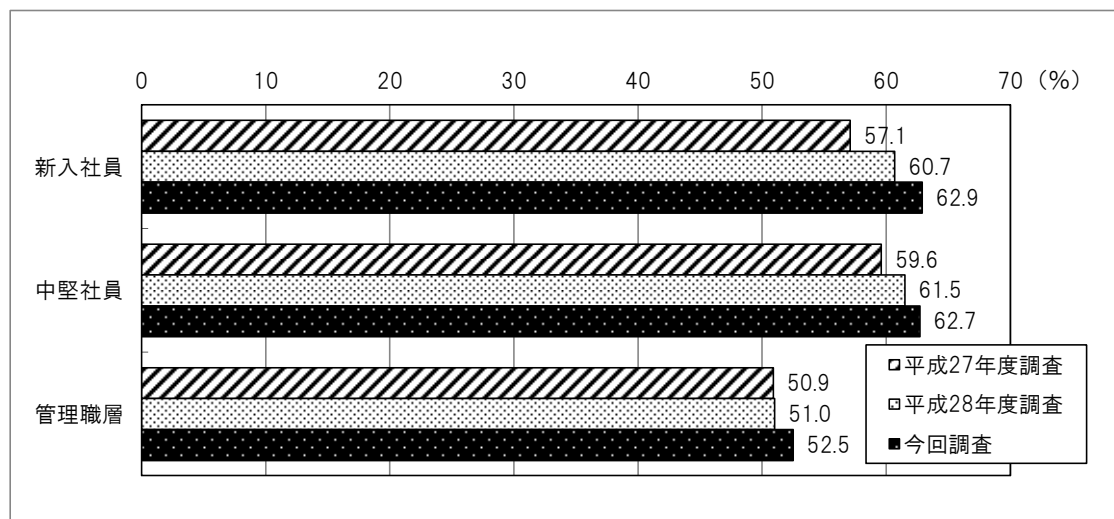


図25 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

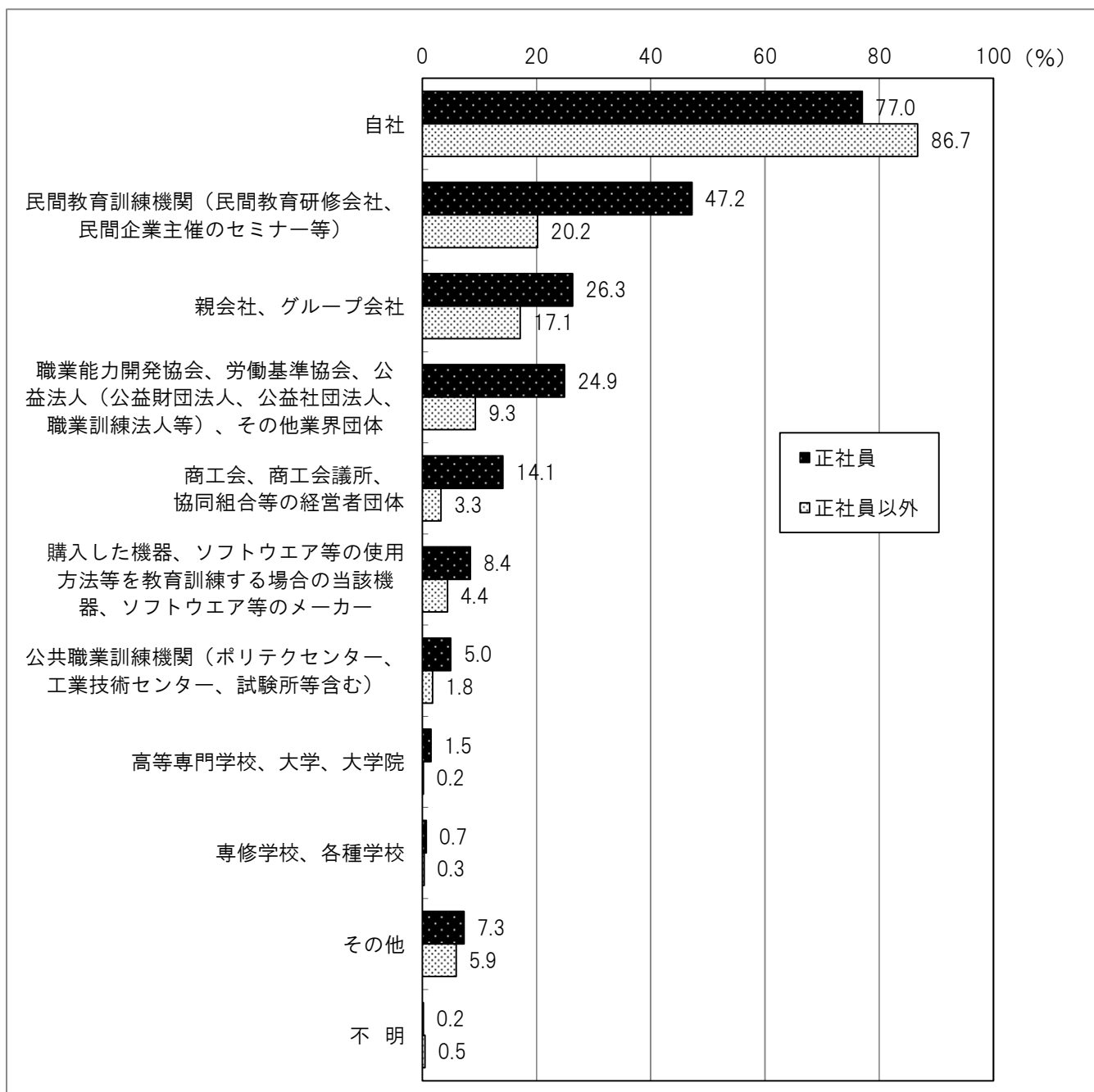
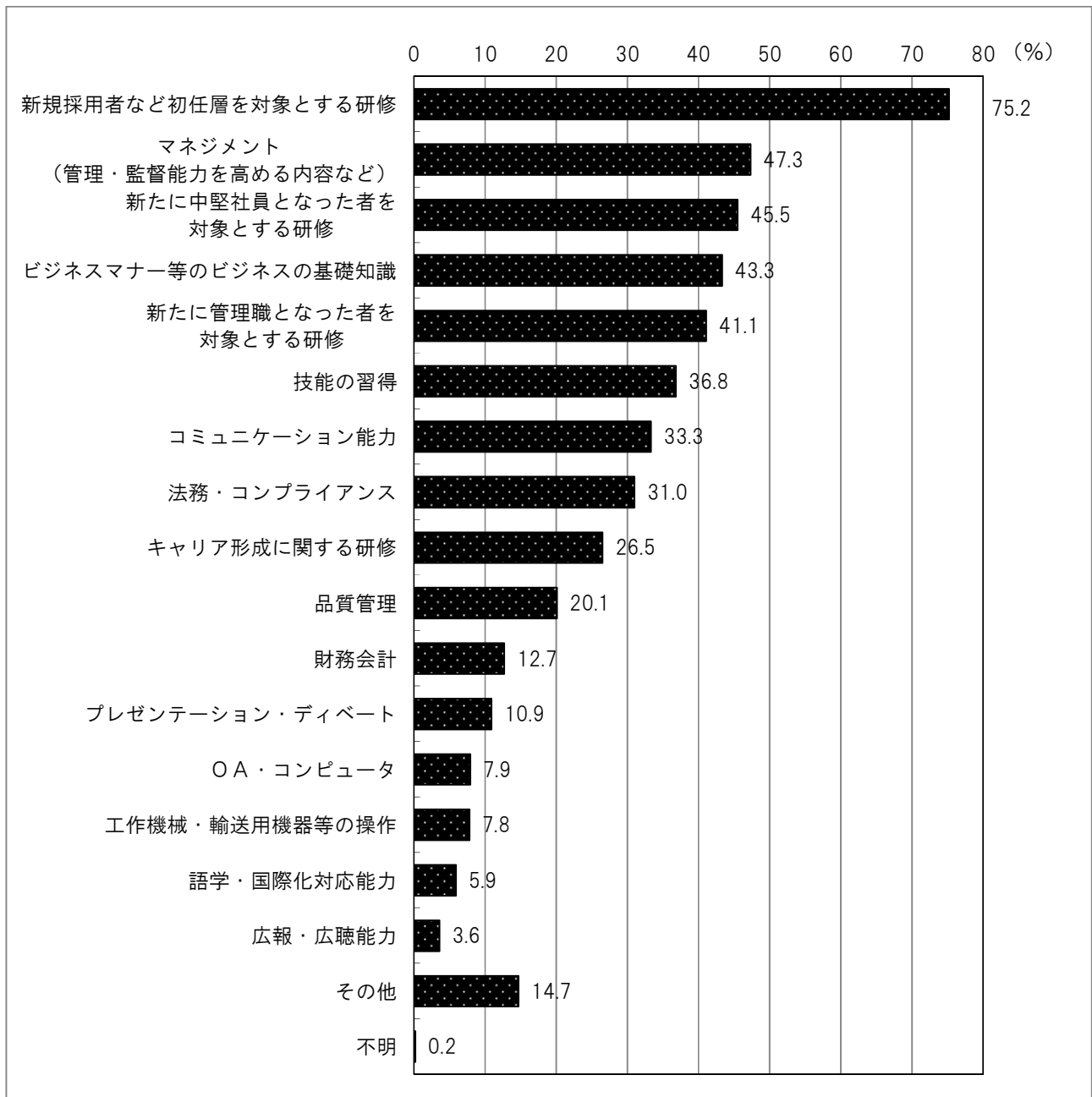


図26 実施したOFF-JTの内容（複数回答）



② 計画的なOJTの実施状況（図27、図28、図29）

正社員に対して、平成28年度に計画的なOJTを実施した事業所は63.3%（前回59.6%）と、前回と比べると増加している。産業別に見ると、複合サービス事業（92.9%）、金融業、保険業（88.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（88.3%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（47.0%）、不動産業、物品賃貸業（53.4%）、教育、学習支援業（53.7%）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い。

一方、正社員以外に対して、平成28年度に計画的なOJTを実施した事業所は30.1%（前回30.3%）であり、正社員に比べると半分以下の水準にとどまっている。産業別に見ると、複合サービス事業が74.6%と最も高く、情報通信業（9.8%）、建設業（18.1%）、教育、学習支援業（18.9%）は20%以下となっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高い傾向にあるが、「1,000人以上」でも45.5%にとどまっている。

計画的なOJTの実施状況を職層別にみると、新入社員は55.1%、中堅社員は41.3%、管理職層は24.4%となっている。

図27 計画的なOJTを実施した事業所

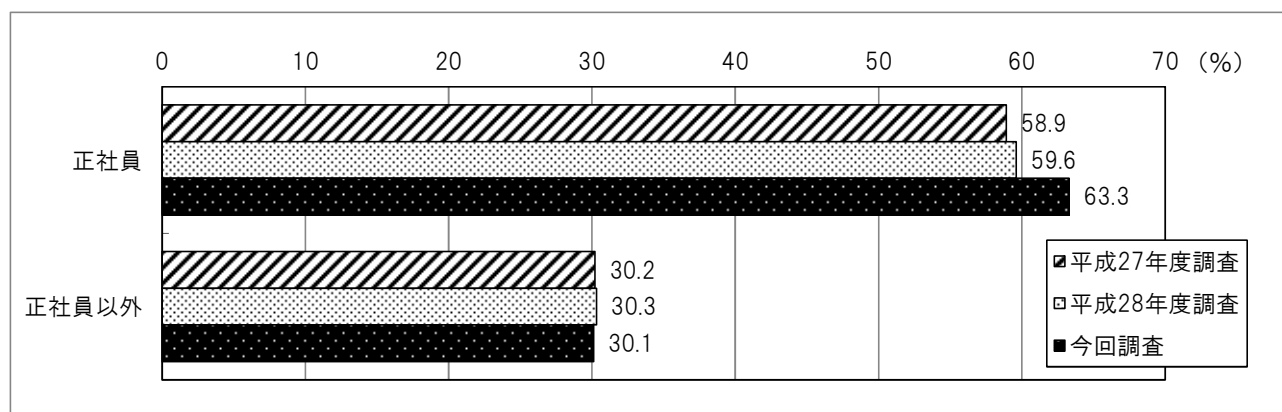


図28 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）

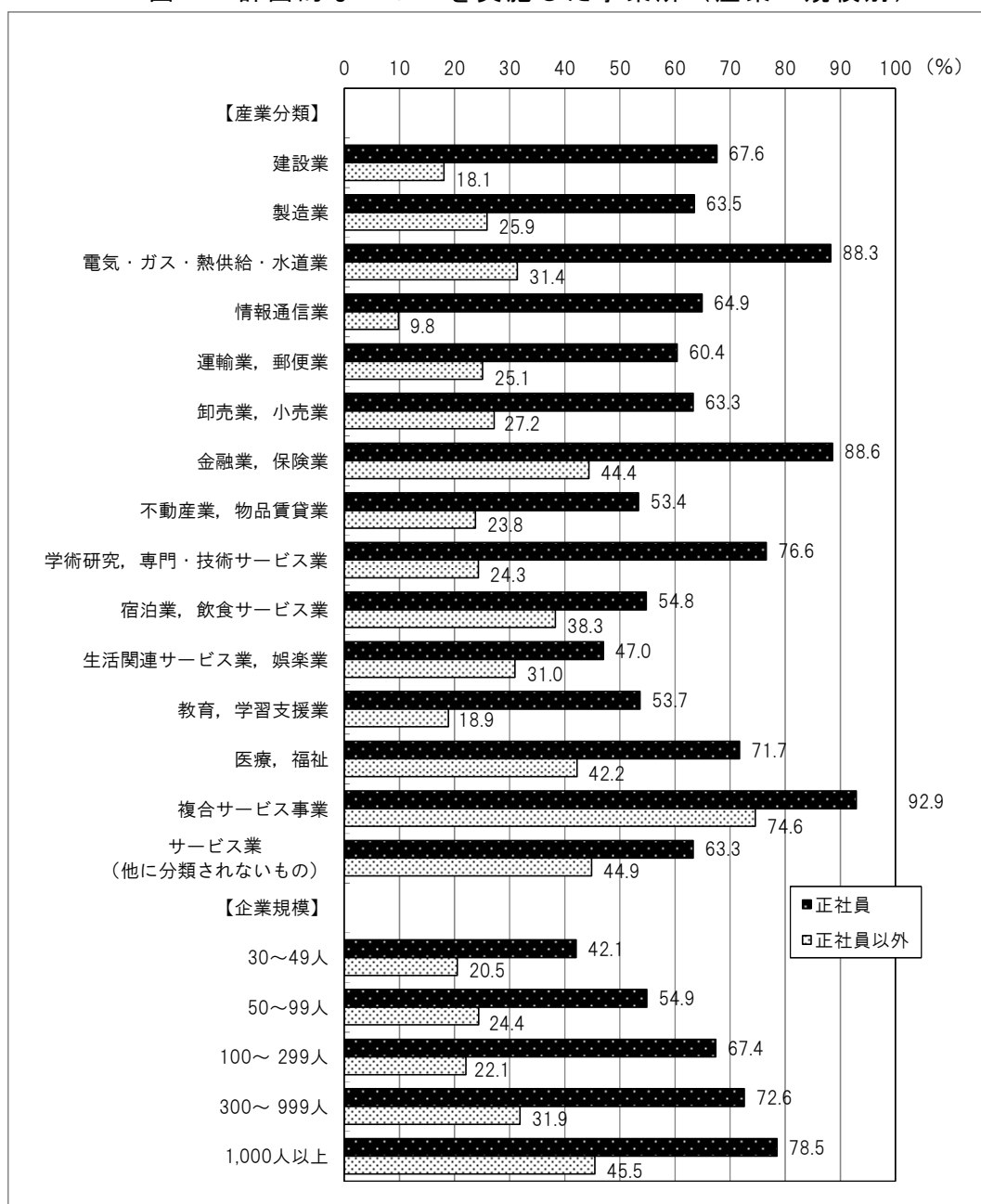
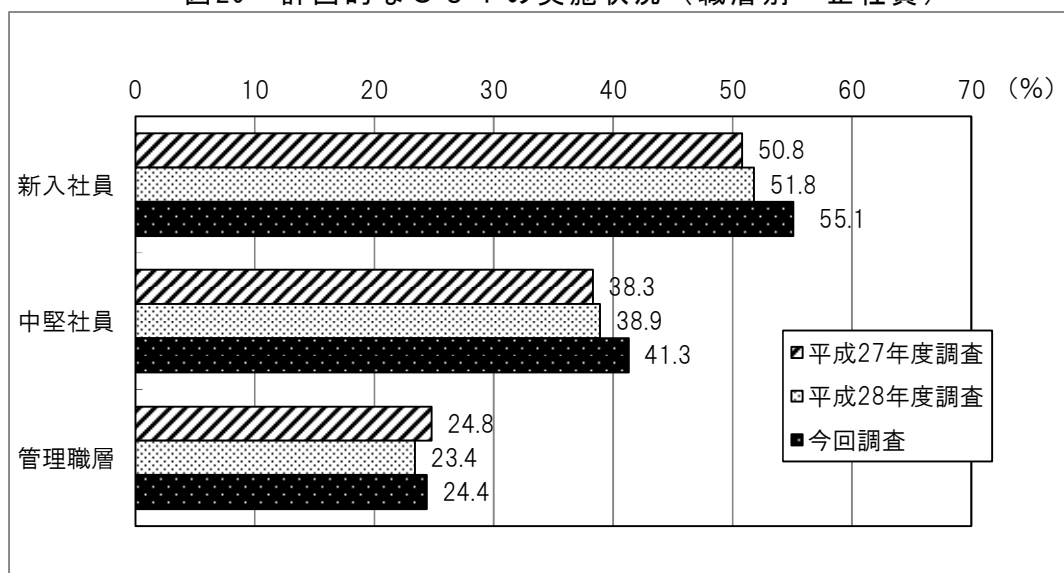


図29 計画的なOJTの実施状況（職層別 正社員）



(2) 人材育成について

① 人材育成に関する問題点（図30、図31）

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75.4%（前回72.9%）と前回と比べると増加している。

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」（54.2%）が最も高く、「人材育成を行う時間がない」（49.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（47.8%）と続いている。

図30 人材育成に関する問題がある事業所

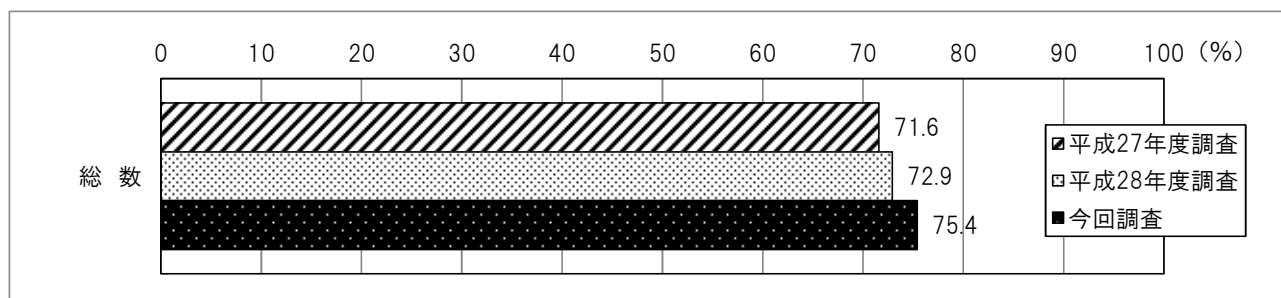
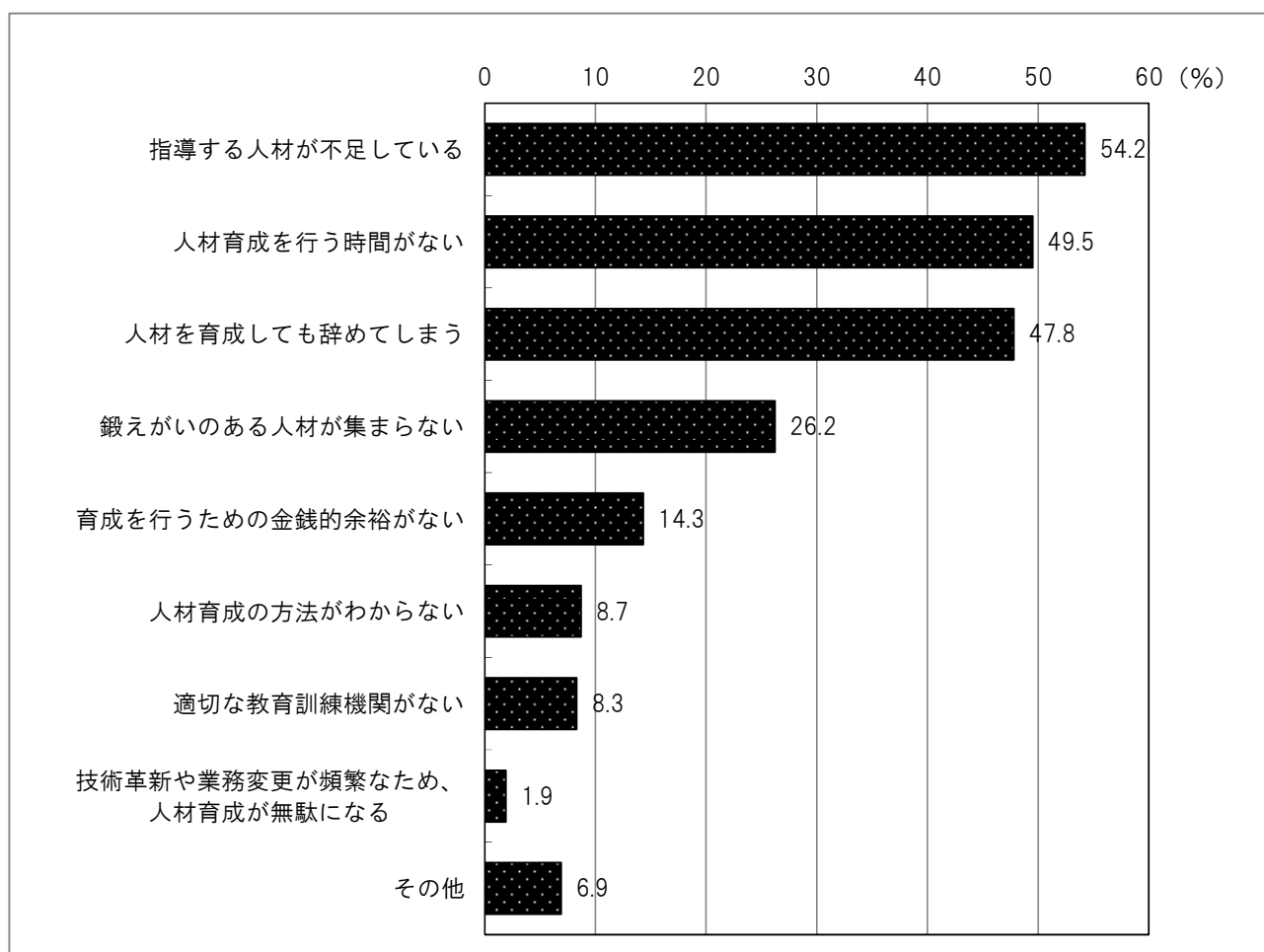


図31 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



② 人材開発支援助成金の利用状況（図32、図33）

人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）の利用状況は、「直近平成28年度に利用した」が5.1%、「平成27年度以前に利用した」が5.6%であり、平成28年度以前に利用した事業所は10.7%である。一方、利用したことのない事業所は、「制度について知っているが、利用したことはない」が45.8%、「制度について知らないため、利用したことはない」が43.0%となっている。

制度について知っているが、利用したことはない理由は、「助成の要件に当てはまらないため」が36.5%と最も高く、「手順が面倒又は制度がわかりにくいため」(36.1%)と続いている。

図32 人材開発支援助成金の利用状況（総数）

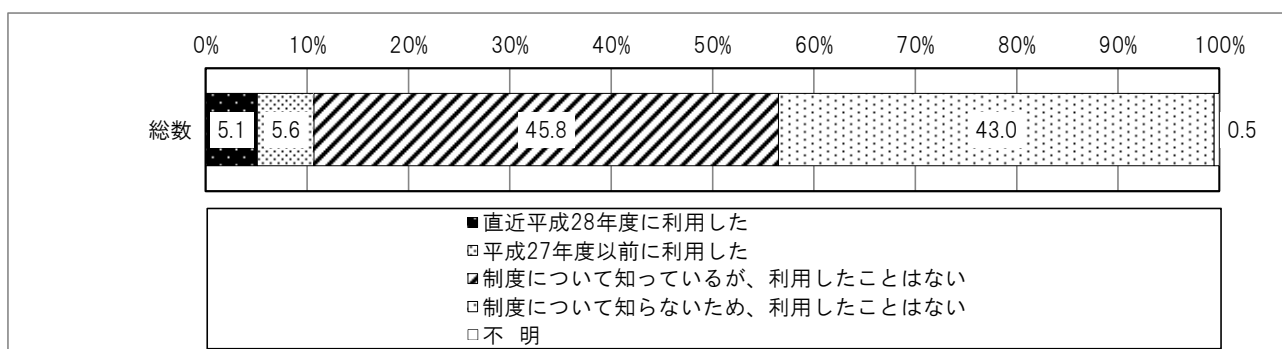
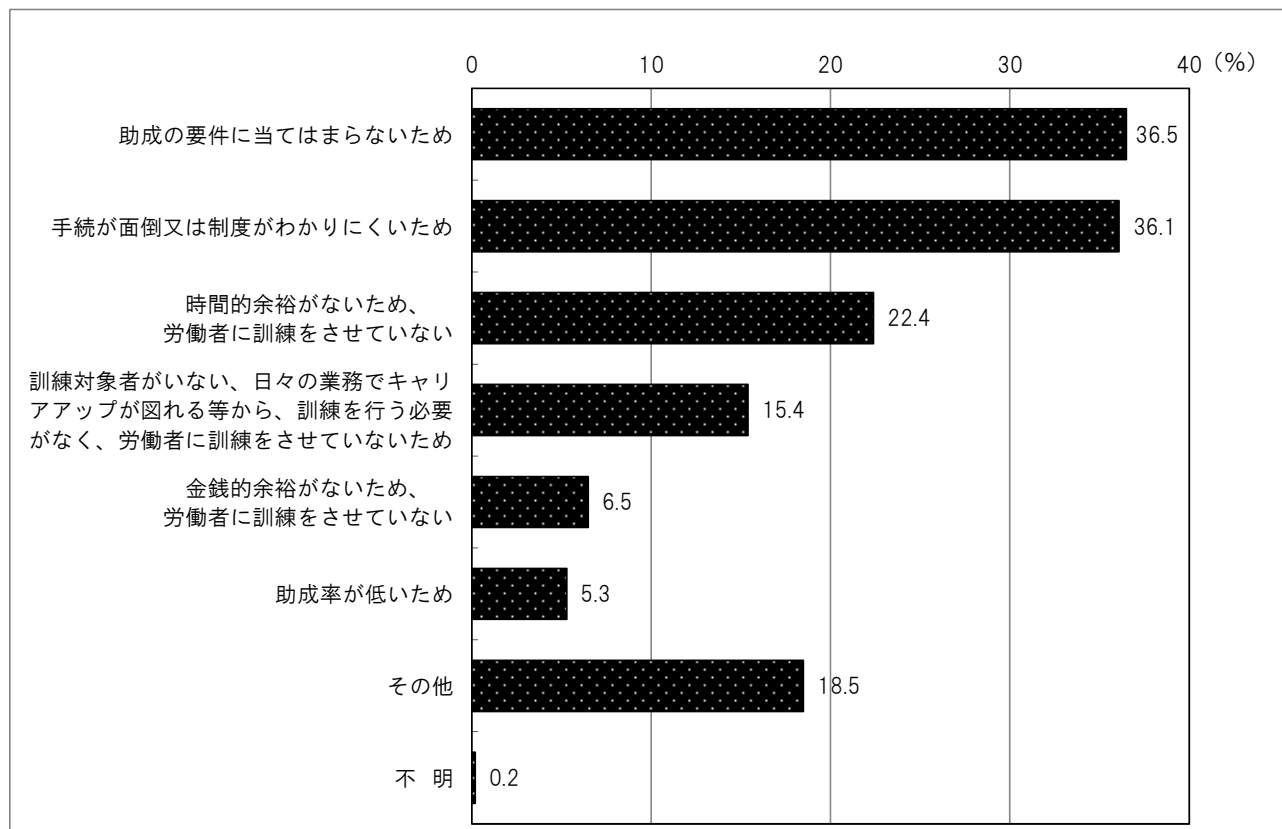


図33 人材開発支援助成金を利用しない理由（複数回答）



③ キャリアアップ助成金（人材育成コース）の利用状況（図34、図35）

キャリアアップ助成金（人材育成コース）の利用状況は、「平成28年度に利用した」が5.1%となっている。一方、利用したことのない事業所は、「制度について知っているが、利用したことはない」が46.4%、「制度について知らないため、利用したことはない」が47.8%となっている。

制度について知っているが、利用したことはない理由は、「助成の要件に当てはまらないため」が35.1%と最も高く、「手順が面倒又は制度がわかりにくいため」(32.9%)と続いている。

図34 キャリアアップ助成金（人材育成コース）の利用状況（総数）

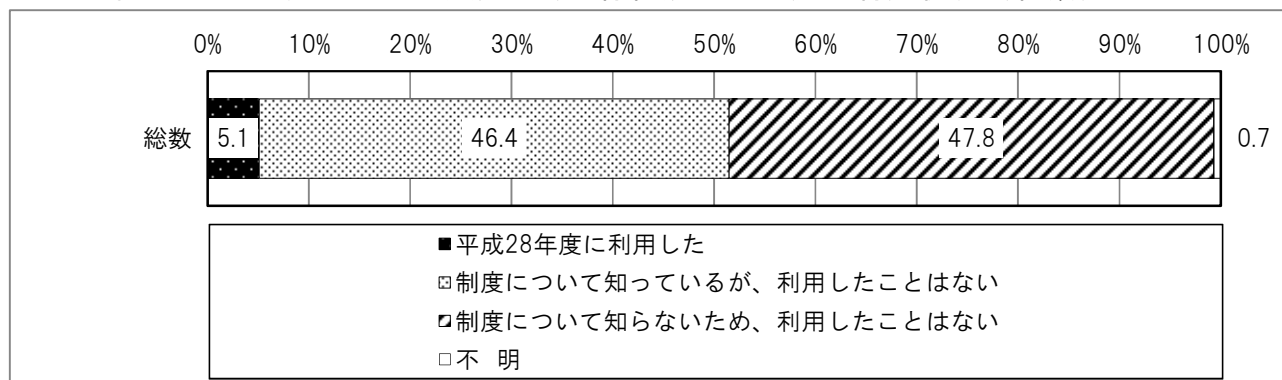
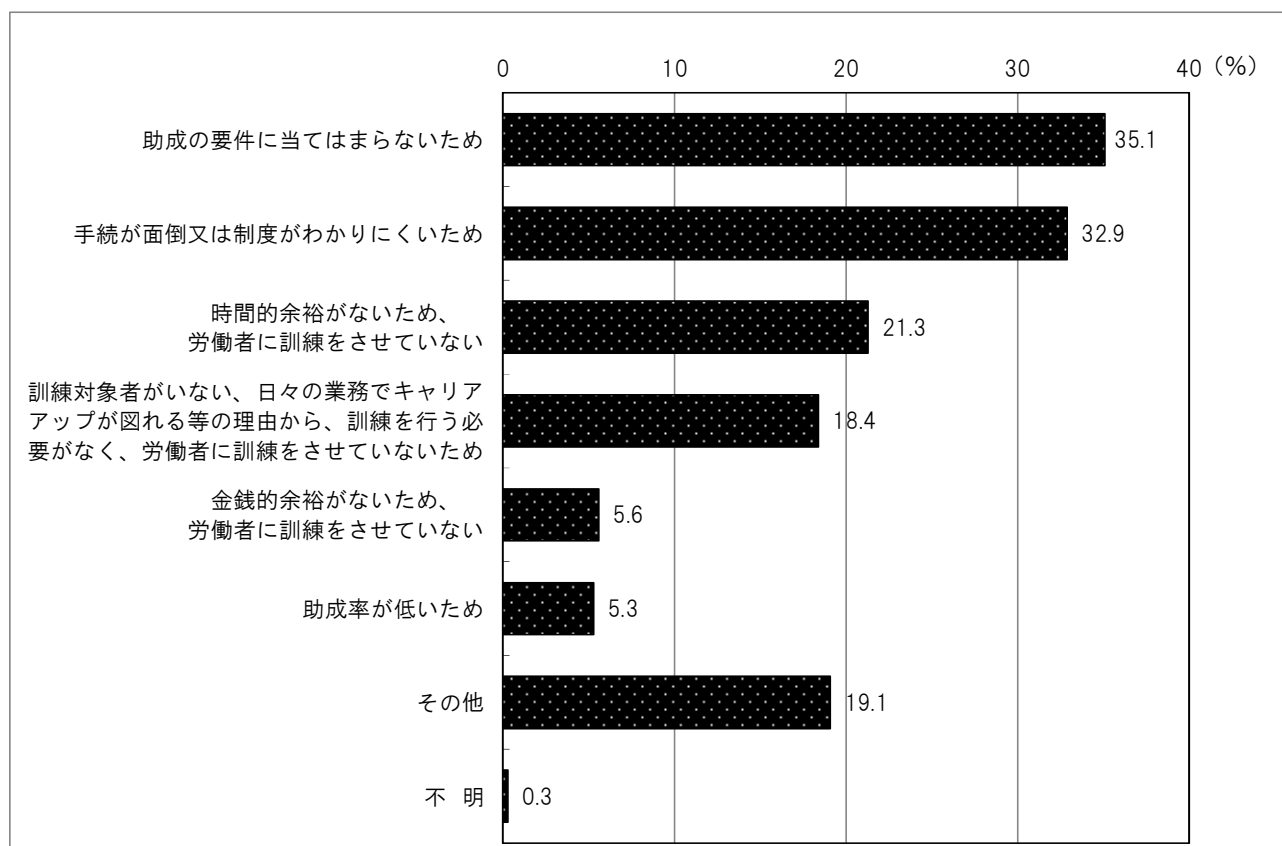


図35 キャリアアップ助成金（人材育成コース）を利用しない理由（複数回答）



（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36、図37、図38、図39、図40、図41、図42、図43）

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を導入している事業所は38.1%（前回44.5%）と、前回と比べると減少している。産業別に見ると、金融業、保険業（80.3%）、複合サービス事業（75.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（74.9%）で70%以上となっている。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26.6%（前回30.9%）であり、正社員に比べると低い水準にとどまっている。産業別に見ると、複合サービス事業（72.3%）で70%以上となっている。企業規模別に見ると、正社員は規模が大きくなるほど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割合が高くなっており、正社員以外でも同様な傾向が見られる。

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の実施時期は、「労働者から求めがあった時に実施する」が正社員（52.2%）、正社員以外（62.3%）ともに最も高くなっている。

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目的は、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74.5%、正社員以外69.5%）、「労働者の自己啓発を促すため」（正社員66.2%、正社員以外58.9%）が高くなっている。正社員では「労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため」（55.7%）も半数を超えている。

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点がある事業所は、正社員で55.1%（前回58.3%）、正社員以外で50.1%（前回56.4%）である。問題点の内訳は、「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」が正社員（42.5%）、正社員以外（47.8%）ともに最も高くなっている。

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、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「そうである」と回答したのは8.7%（前回7.7%）となっている。

キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が正社員（48.5%）、正社員以外（44.3%）ともに最も高くなっている。

図36 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）

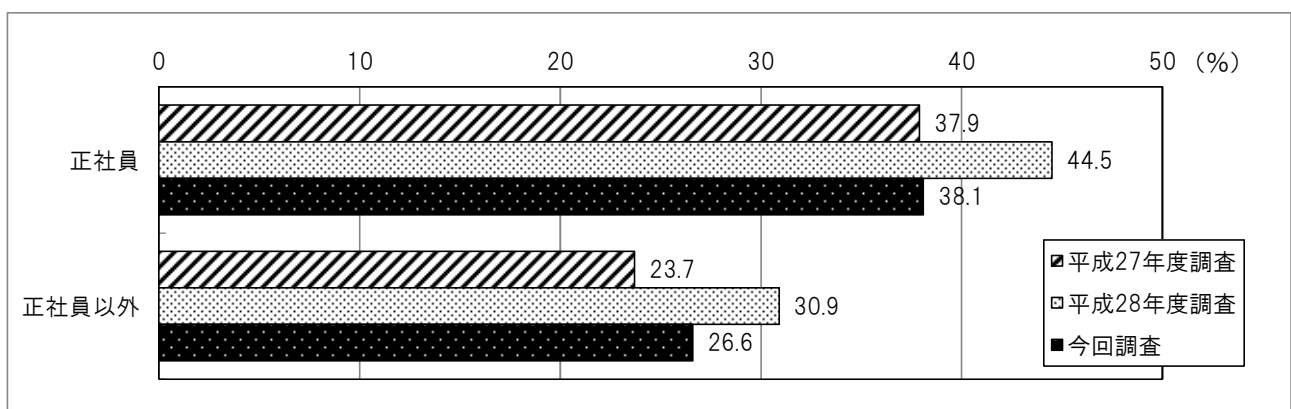


図37 キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（産業・規模別）

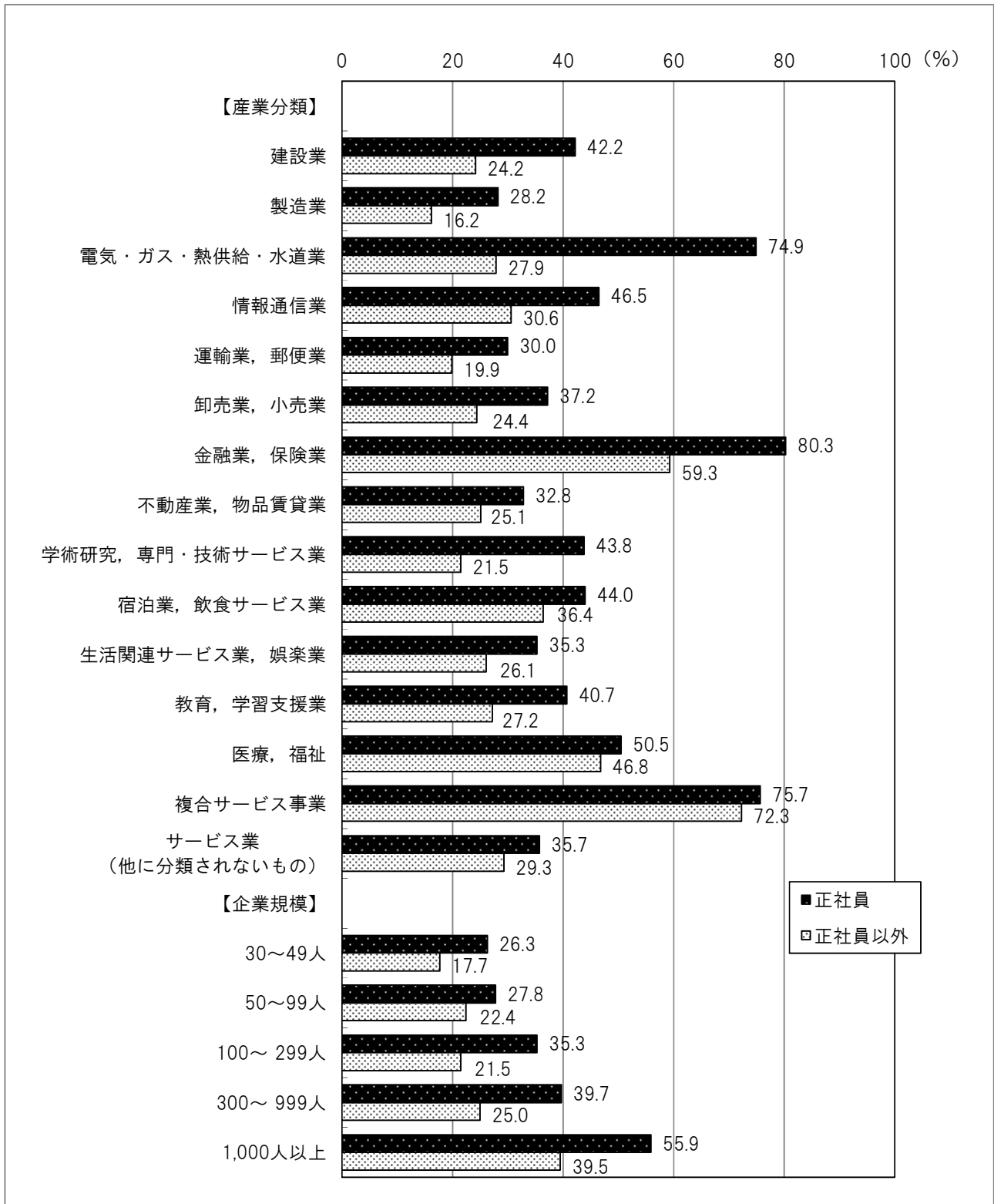


図38 キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）

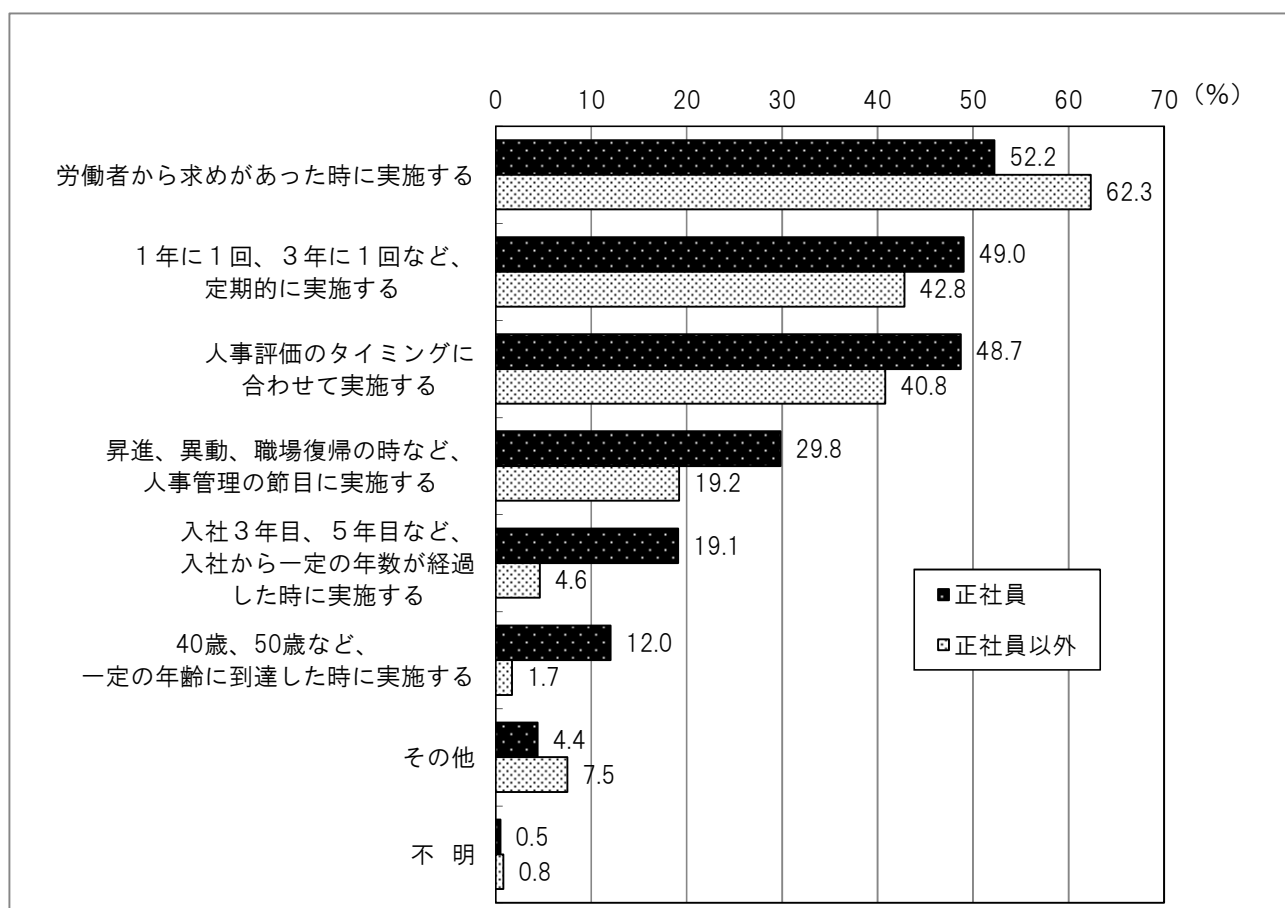


図39 キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）

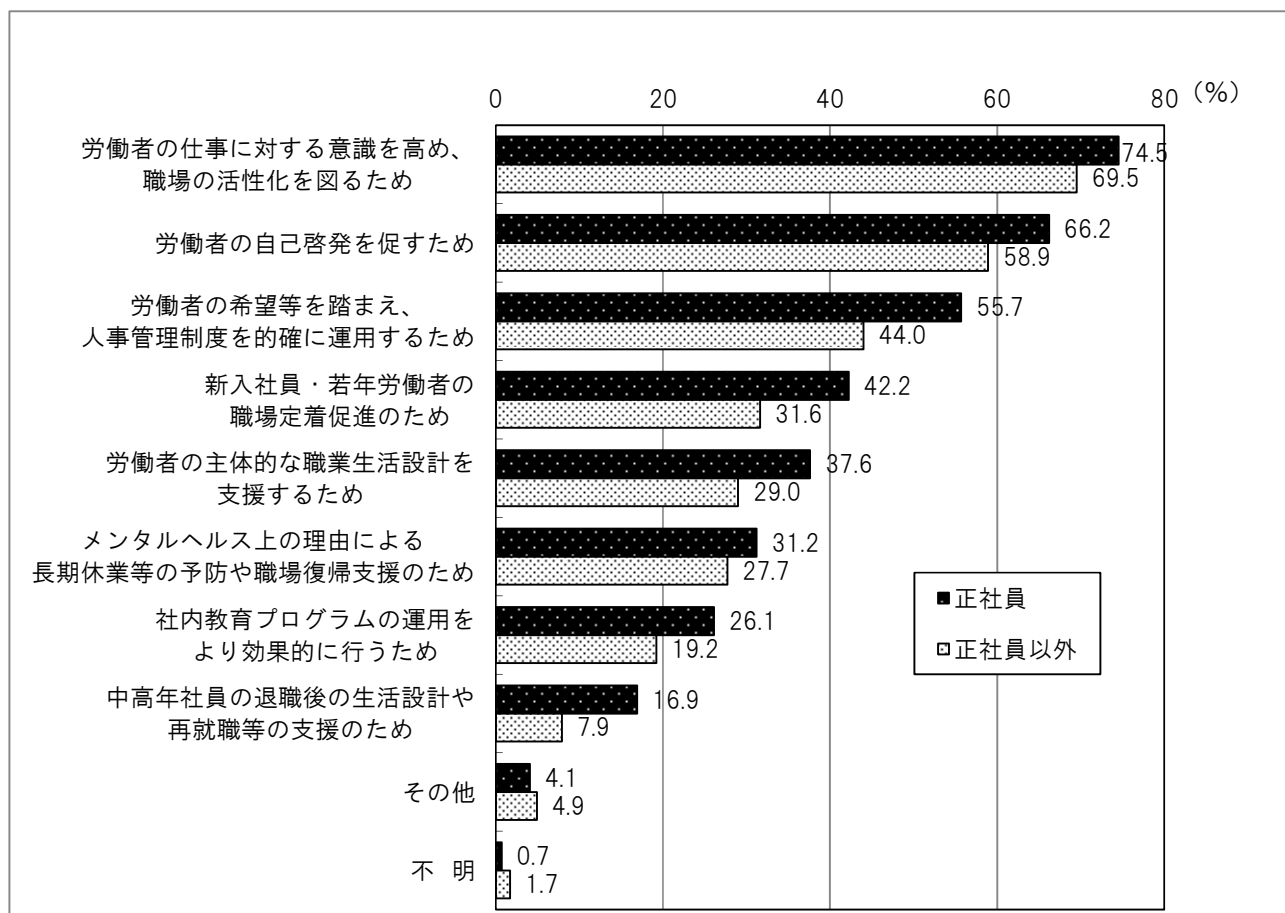


図40 キャリアコンサルティングを行う上で問題がある事業所

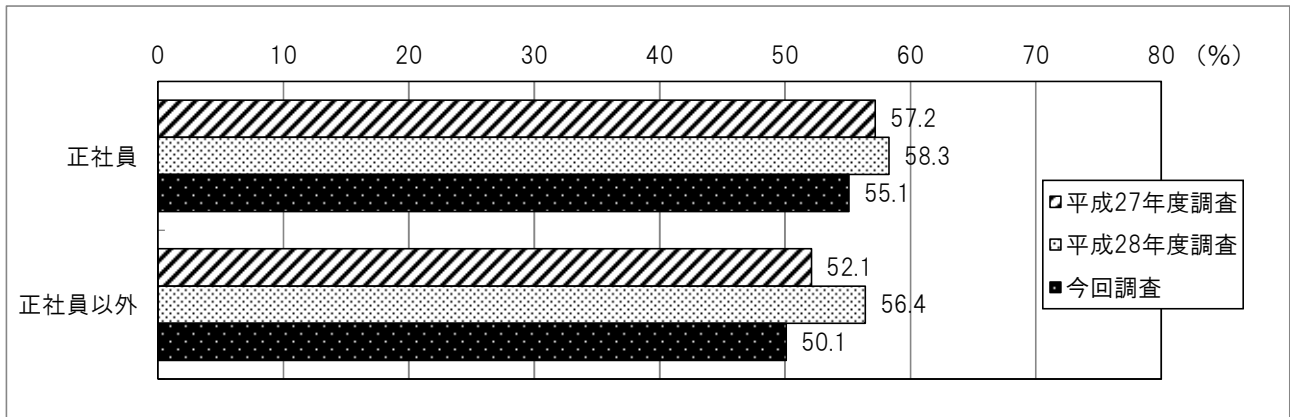


図41 キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）

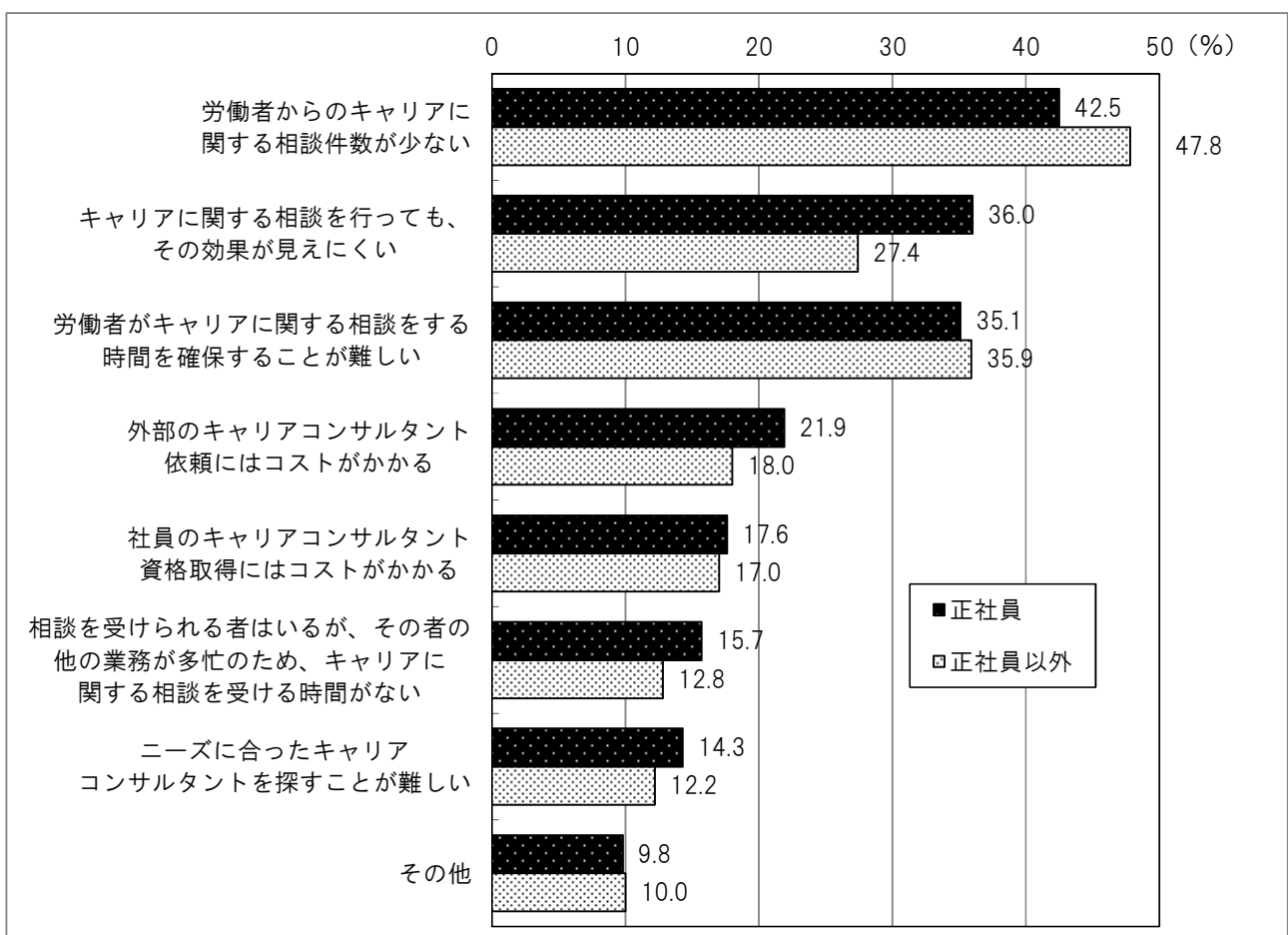


図42 キャリアコンサルタントの導入状況

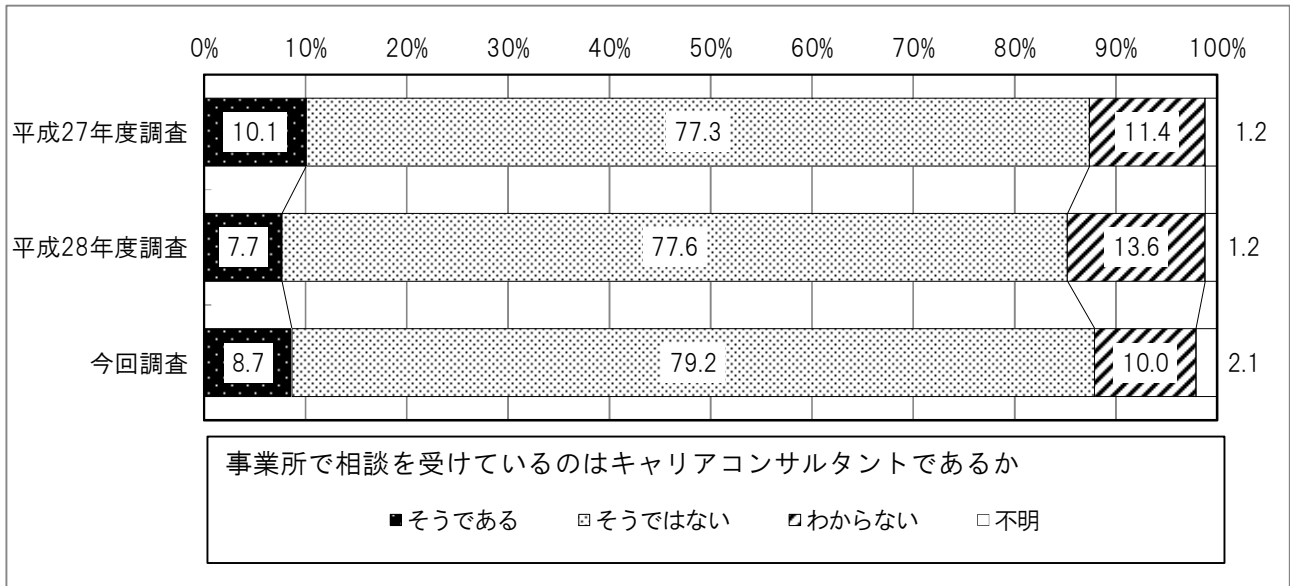
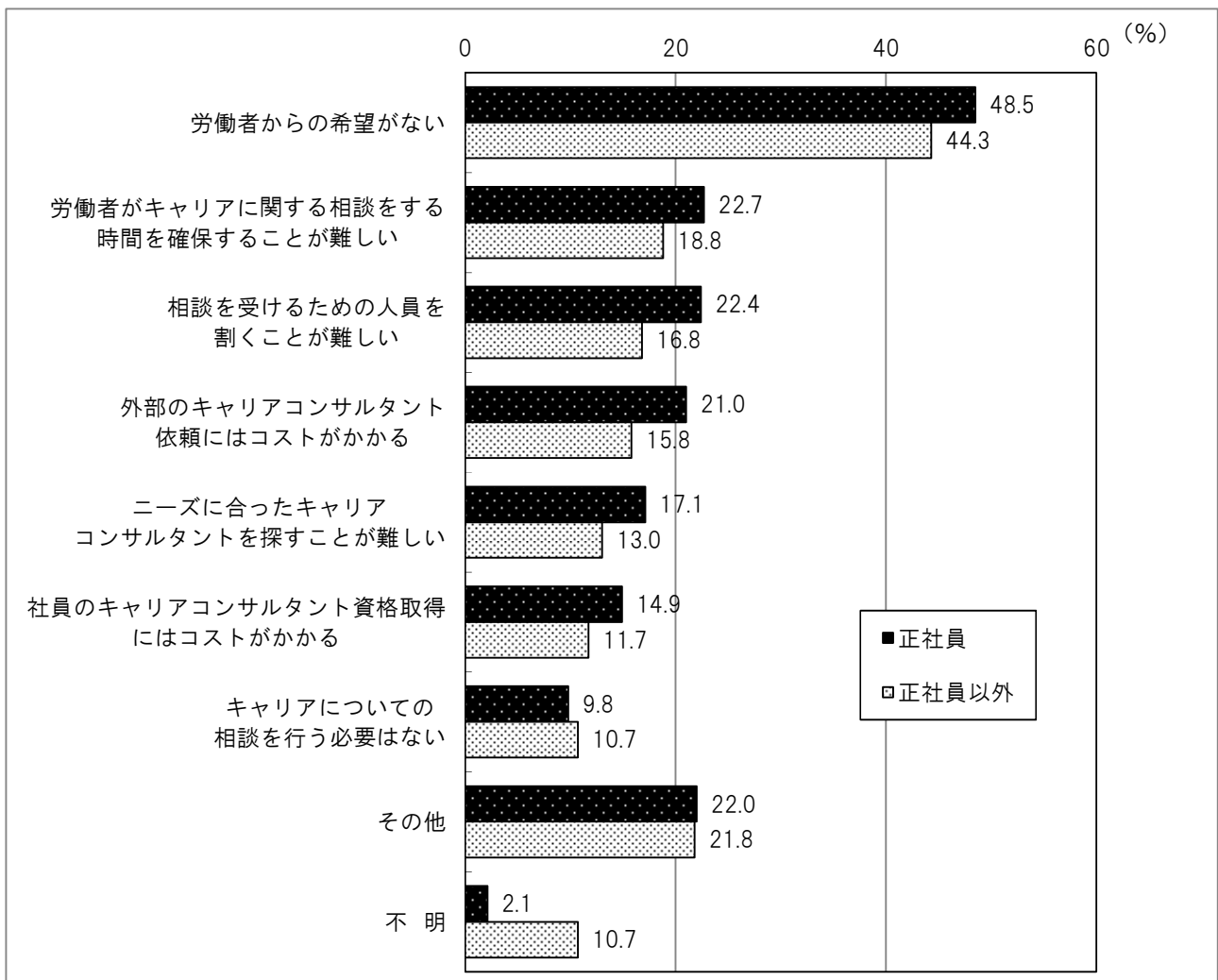


図43 キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② ジョブ・カードの認知状況（図44、図45、図46）

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2.1%（前回2.8%）にとどまっている。また、「内容を含めて知っているが活用していない」が19.8%（前回24.1%）、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が40.4%（前回43.1%）であり、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が37.2%（前回29.5%）と前回と比べると増加している。

ジョブ・カードの活用方法は、「ジョブ・カードを活用した訓練を実施している」が48.0%と最も高く、「ジョブ・カードを労働者の職業能力を評価するためのツールとして利用している」（23.6%）と続いている。

ジョブ・カードについて、内容を含めて知っているが活用していない理由は、「ジョブ・カードを活用した訓練を実施していない」が39.9%と最も高く、「手順が面倒又は制度がわかりにくい」（26.8%）、「ジョブ・カードを活用するメリットが感じられない」（25.9%）と続いている。

図44 ジョブ・カードの認知状況（総数）

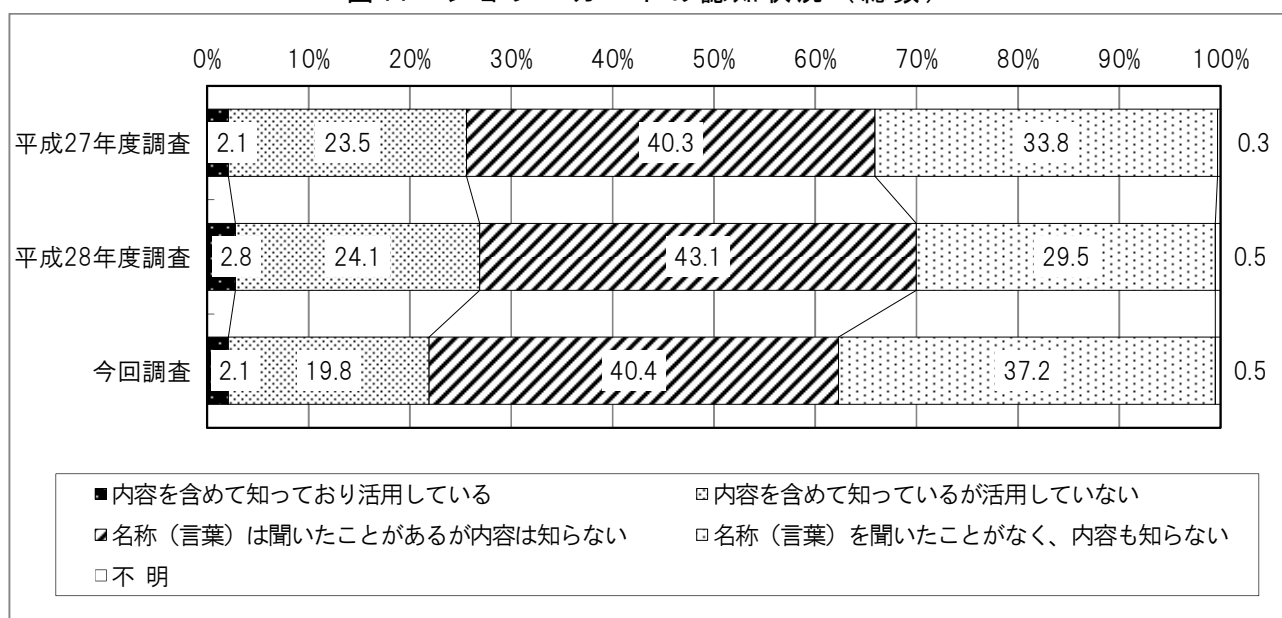


図45 ジョブ・カードの活用方法（複数回答）

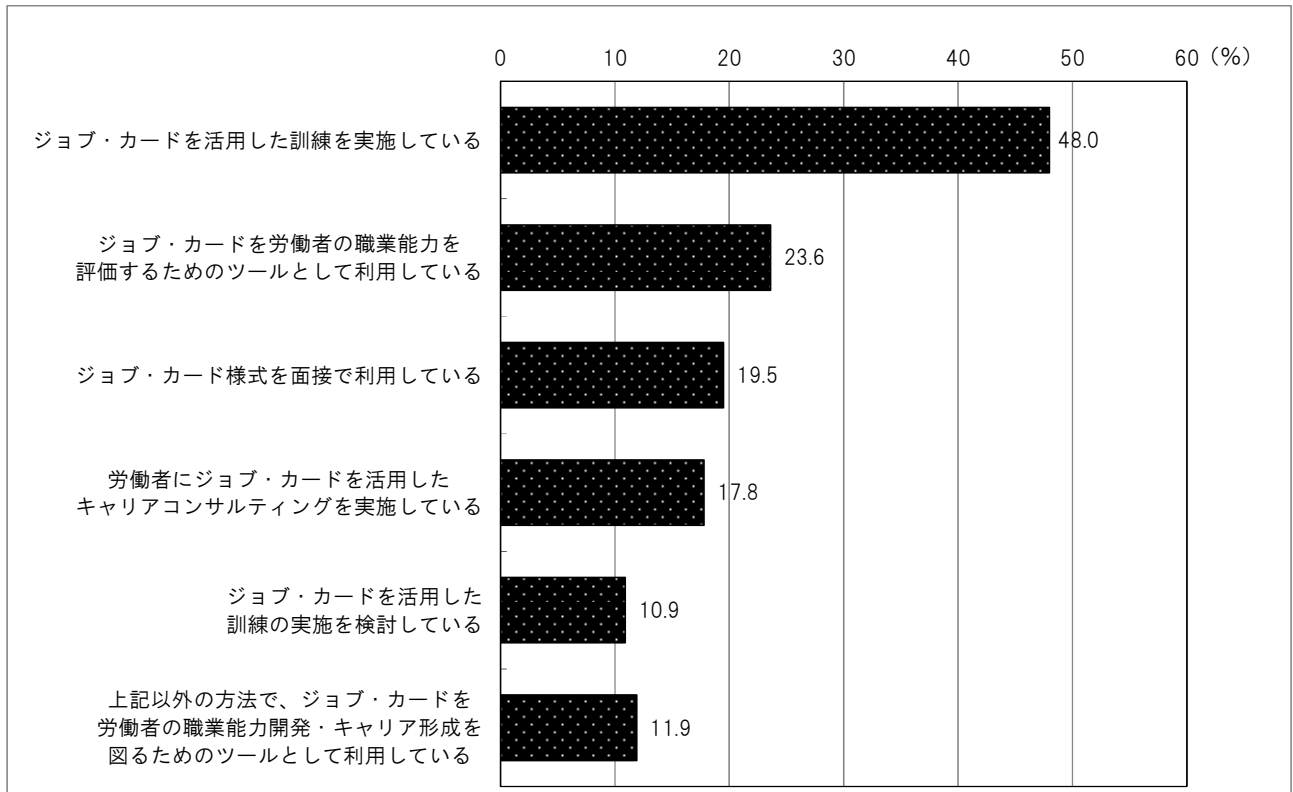
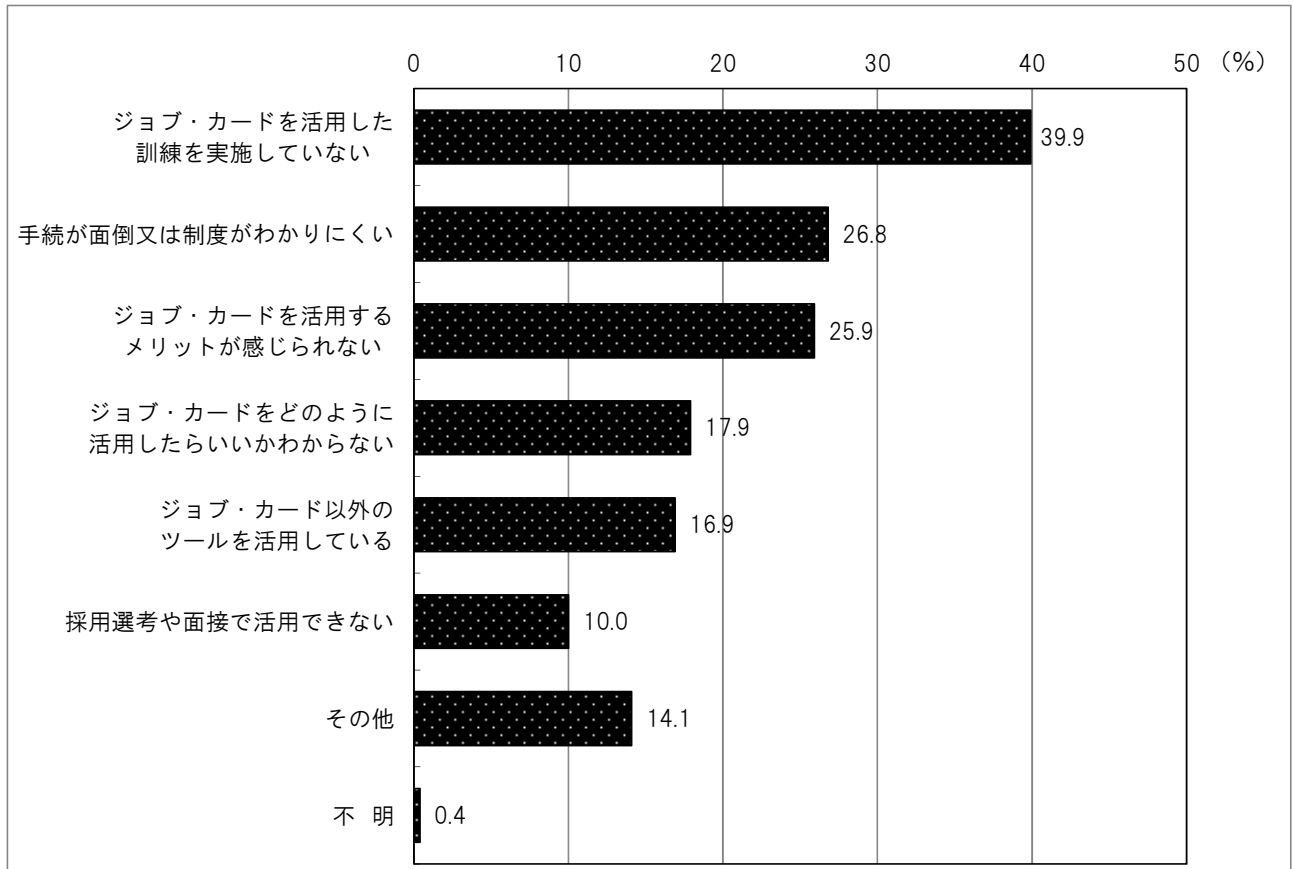


図46 ジョブ・カードを活用しない理由（複数回答）



③ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図47、図48）

正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所は79.5%（前回80.9%）、正社員以外では58.2%（前回58.8%）である。内容としては、「受講料などの金銭的援助」が正社員（78.5%）、正社員以外（61.7%）ともに最も高くなっている。その一方で、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」は正社員（17.1%）、正社員以外（13.4%）ともに低い水準にとどまっている。

図47 労働者の自己啓発に対する支援を実施している事業所

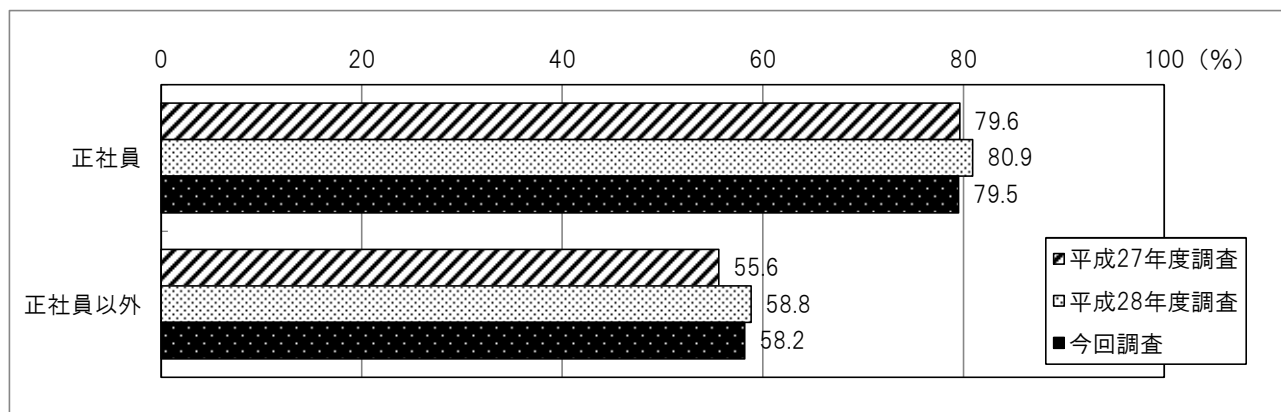
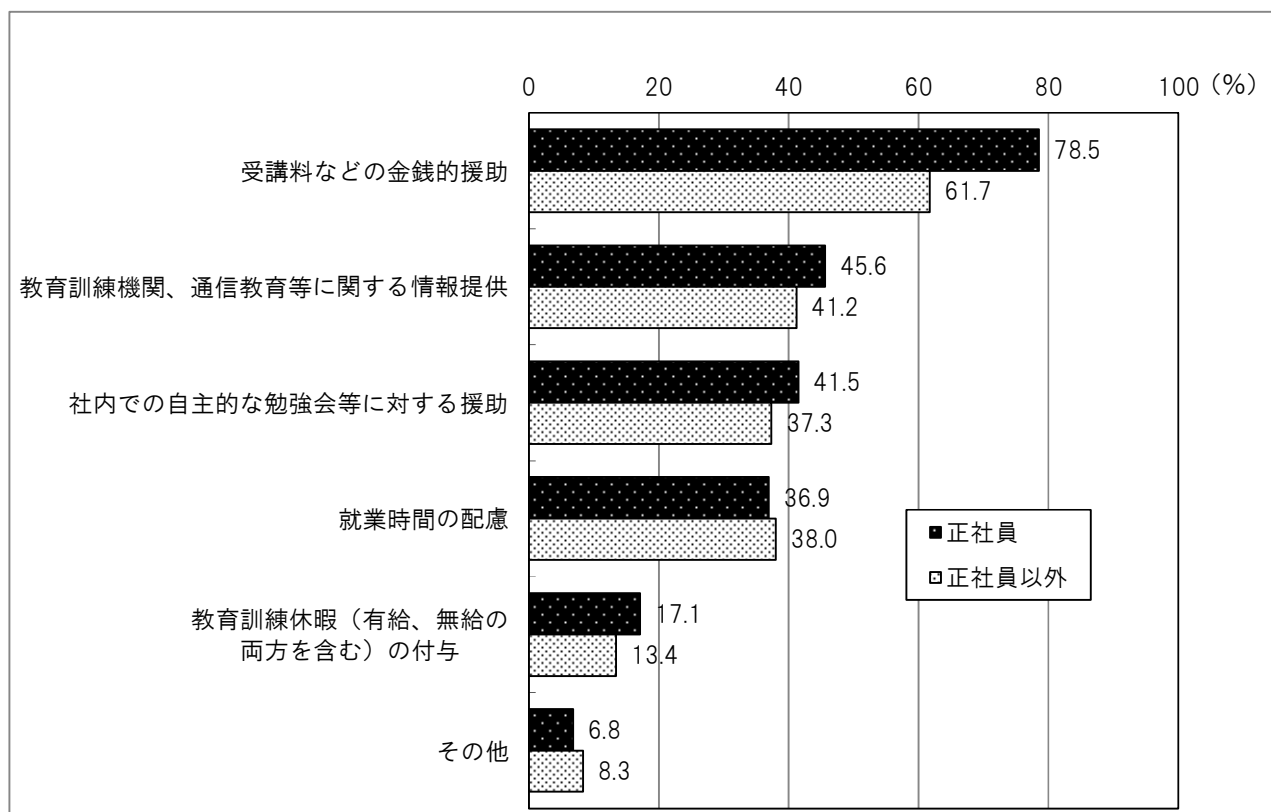


図48 労働者の自己啓発に対する支援の内訳（複数回答）



(4) 労働者の職業能力評価について

① 職業能力評価の実施状況（図49、図50）

職業能力評価を行っている事業所は、正社員では53.6%（前回53.8%）、正社員以外では37.4%（前回36.5%）である。

産業別に見ると、正社員では金融業、保険業（75.8%）、複合サービス事業（72.8%）、電気・ガス・熱供給・水道業（72.6%）と高くなっている。また正社員、正社員以外ともに複合サービス事業で70%台と高い。企業規模別では、正社員、正社員以外ともに規模が大きくなるほど実施率が高くなる傾向にある。

図49 職業能力評価を実施している事業所

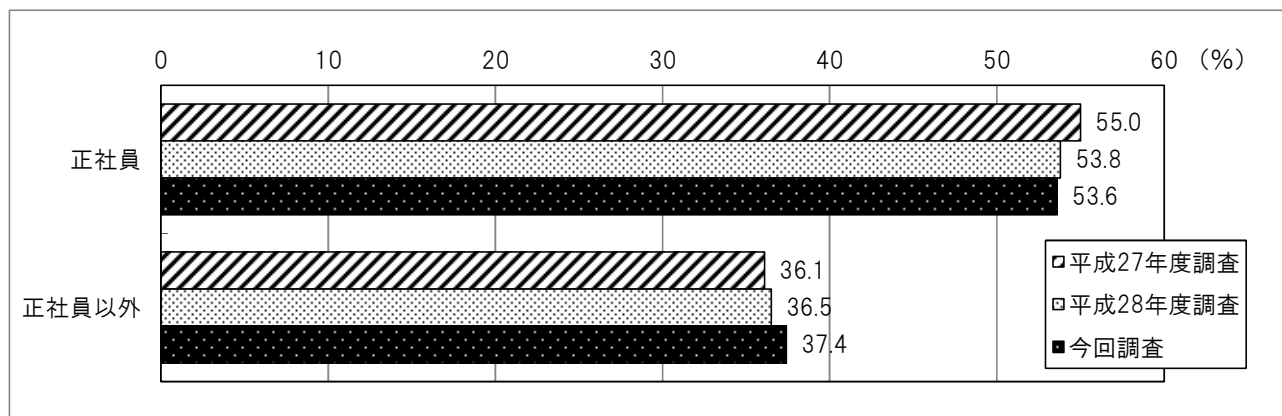
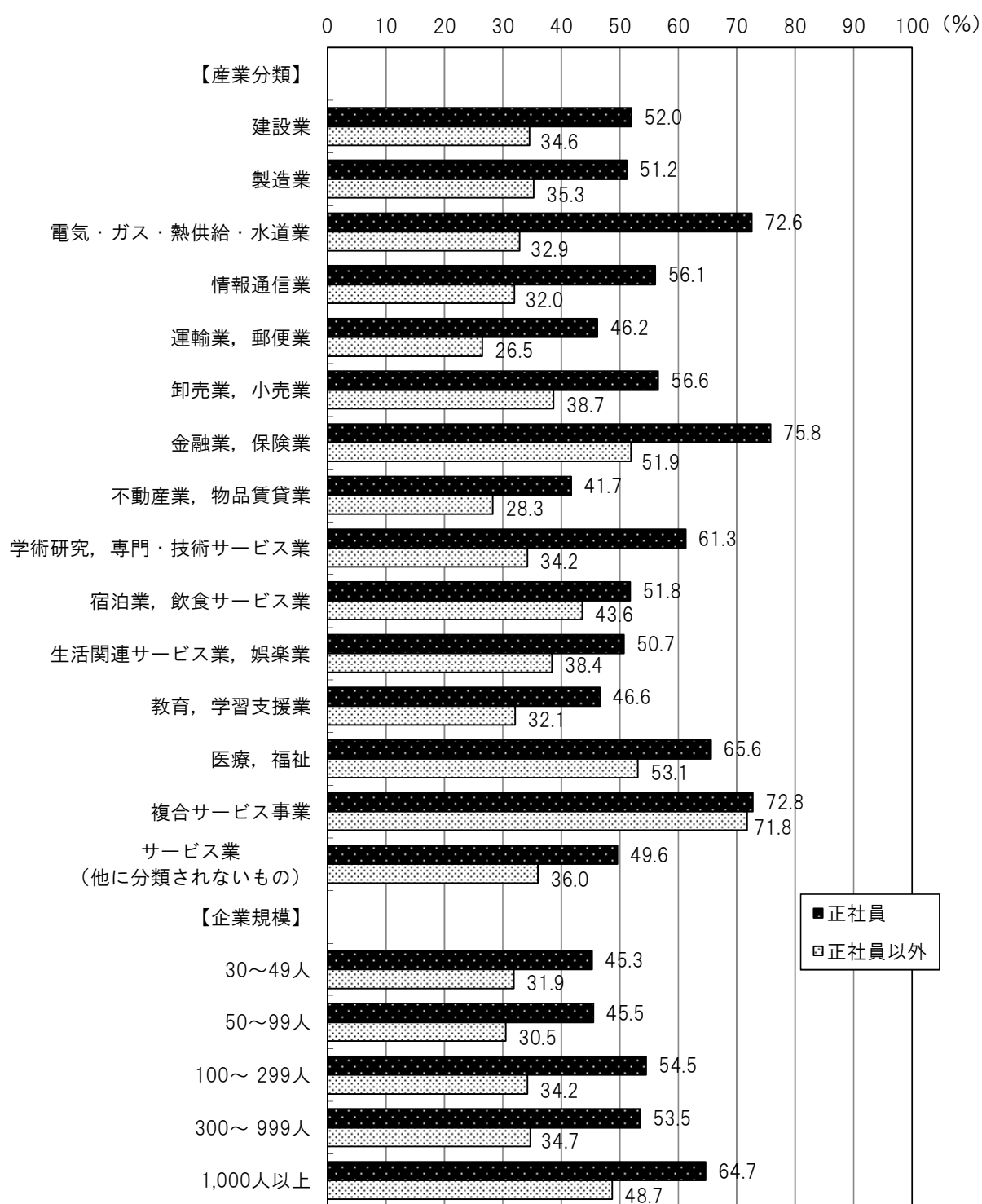


図50 職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



② 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図51、図52）

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検定・資格の利用状況は、「正社員のみに利用している」は33.4%（前回35.0%）、「正社員、正社員以外の両方に利用している」は19.5%（前回20.0%）である。一方、「利用していない」が45.9%（前回43.7%）と、前回と比べると増加している。

また、利用している検定・資格は、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格」が76.3%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が48.1%、「技能検定」が45.3%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が38.3%となっている。

図51 職業能力評価における検定・資格の利用状況

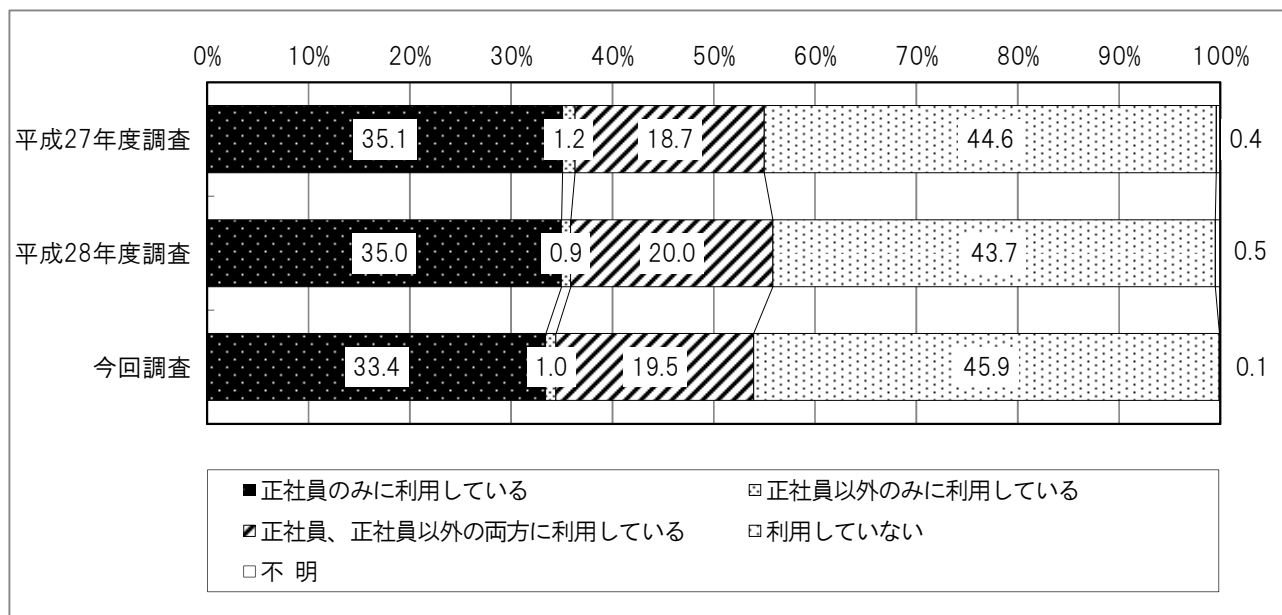
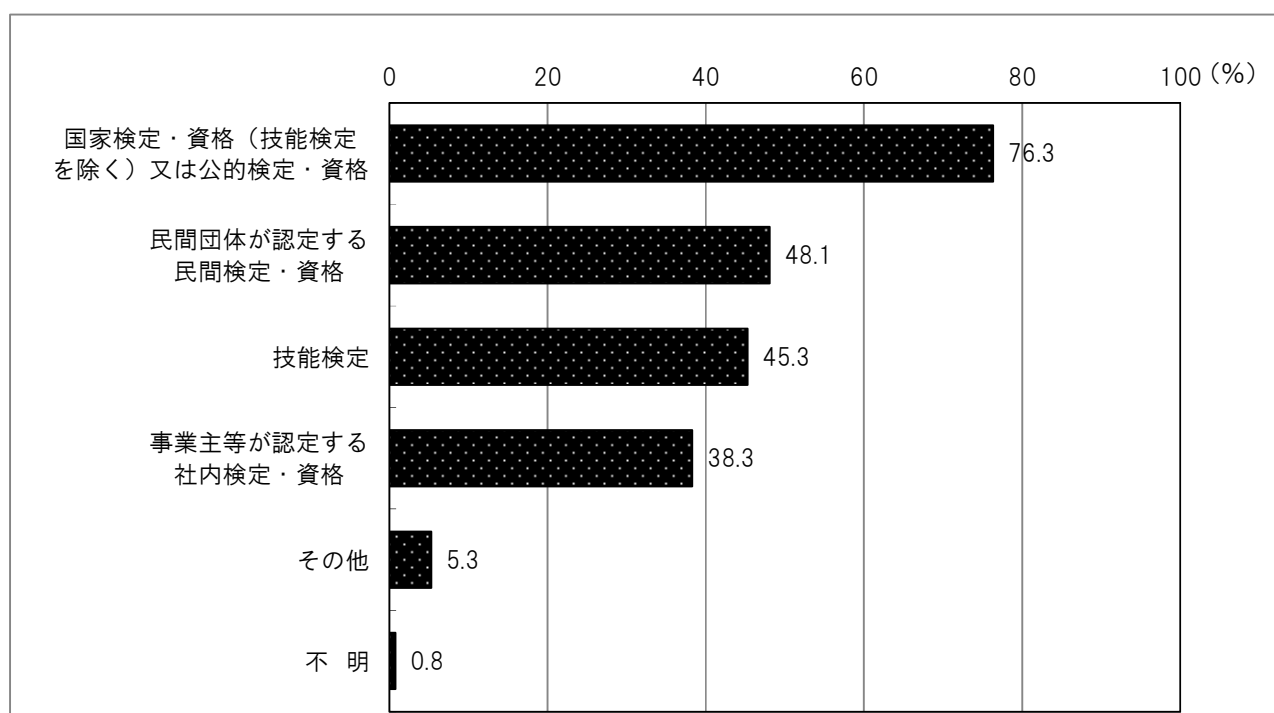


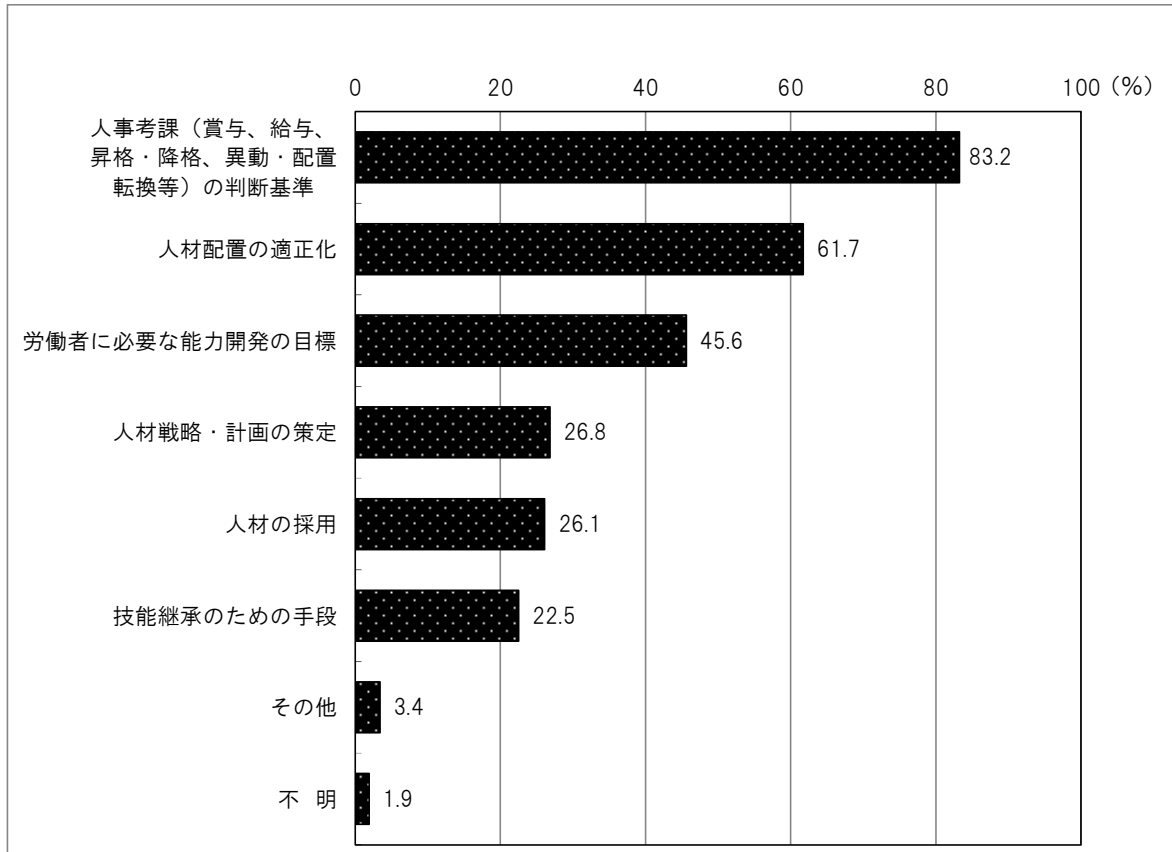
図52 利用している検定・資格（複数回答）



③ 職業能力評価の活用方法（図53）

職業能力評価を行っている事業所での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」（83.2%）が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（61.7%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（45.6%）と続いている。

図53 職業能力評価の活用方法（複数回答）



④ 職業能力評価に係る取組の問題点（図54、図55、図56）

職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所は64.0%（前回67.4%）と、前回と比べると減少している。産業別に見ると、情報通信業（73.7%）、製造業（73.5%）などで高く、電気・ガス・熱供給・水道業（31.6%）が最も低くなっている。企業規模別に見ると、「300～999人」の企業で67.6%と他の企業規模に比べて高くなっている。

職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価に係る取組の問題点の内訳は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（74.2%）が最も高く、「評価者が評価基準を把握していないなど、評価内容にばらつきが見られる」（49.9%）と続いている。

図54 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（総数）

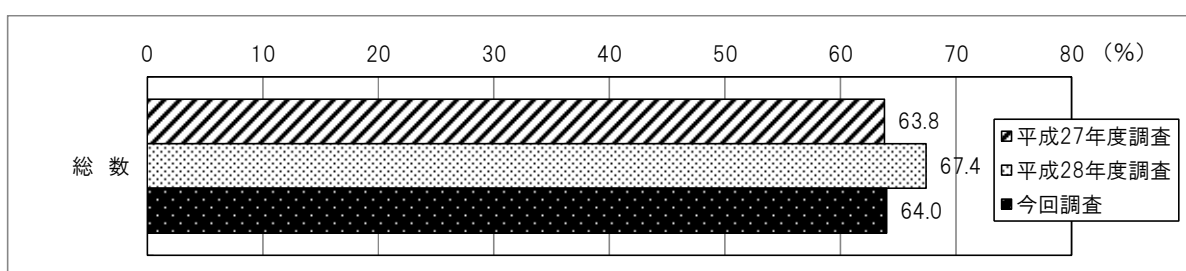


図55 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（産業・規模別）

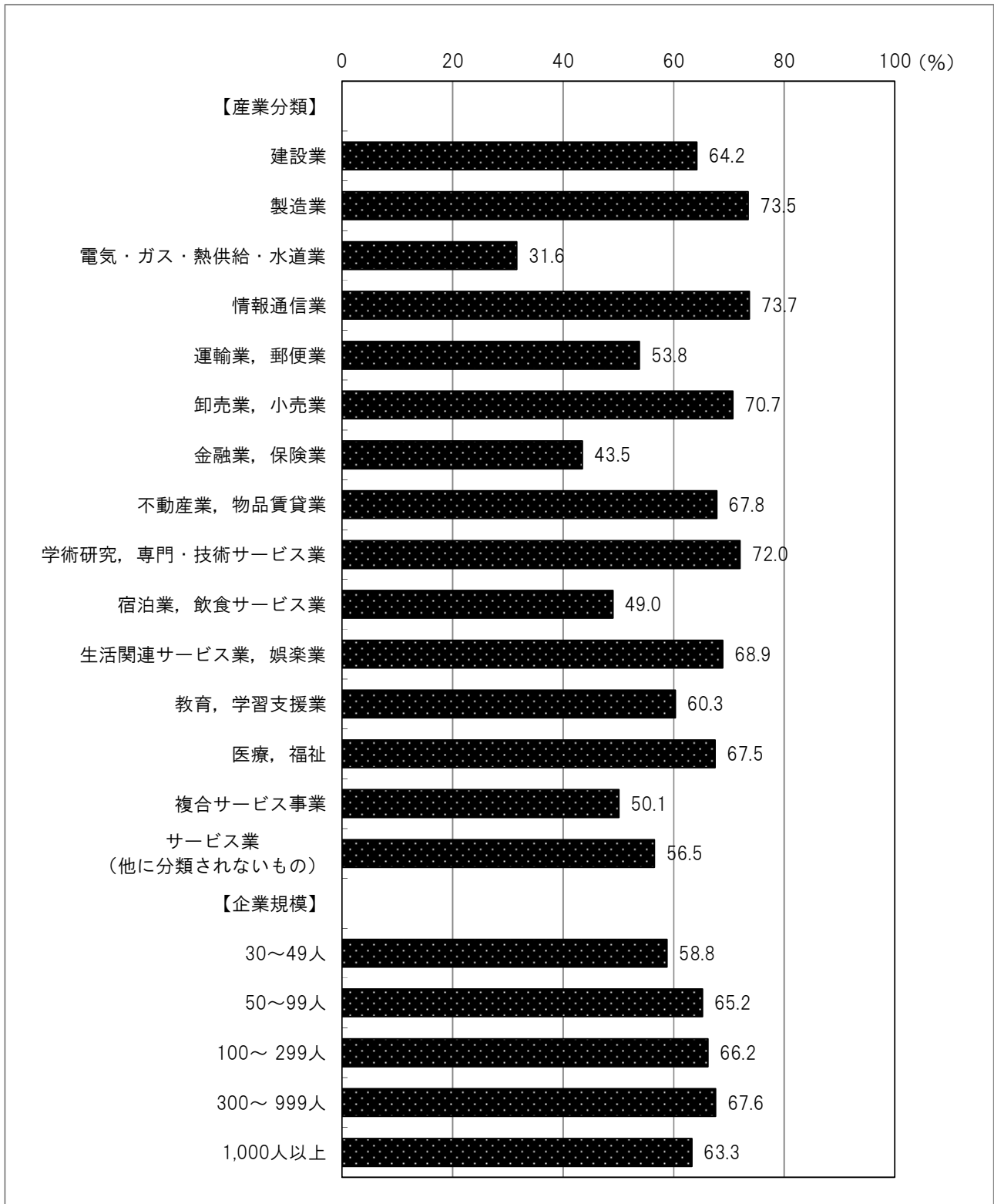
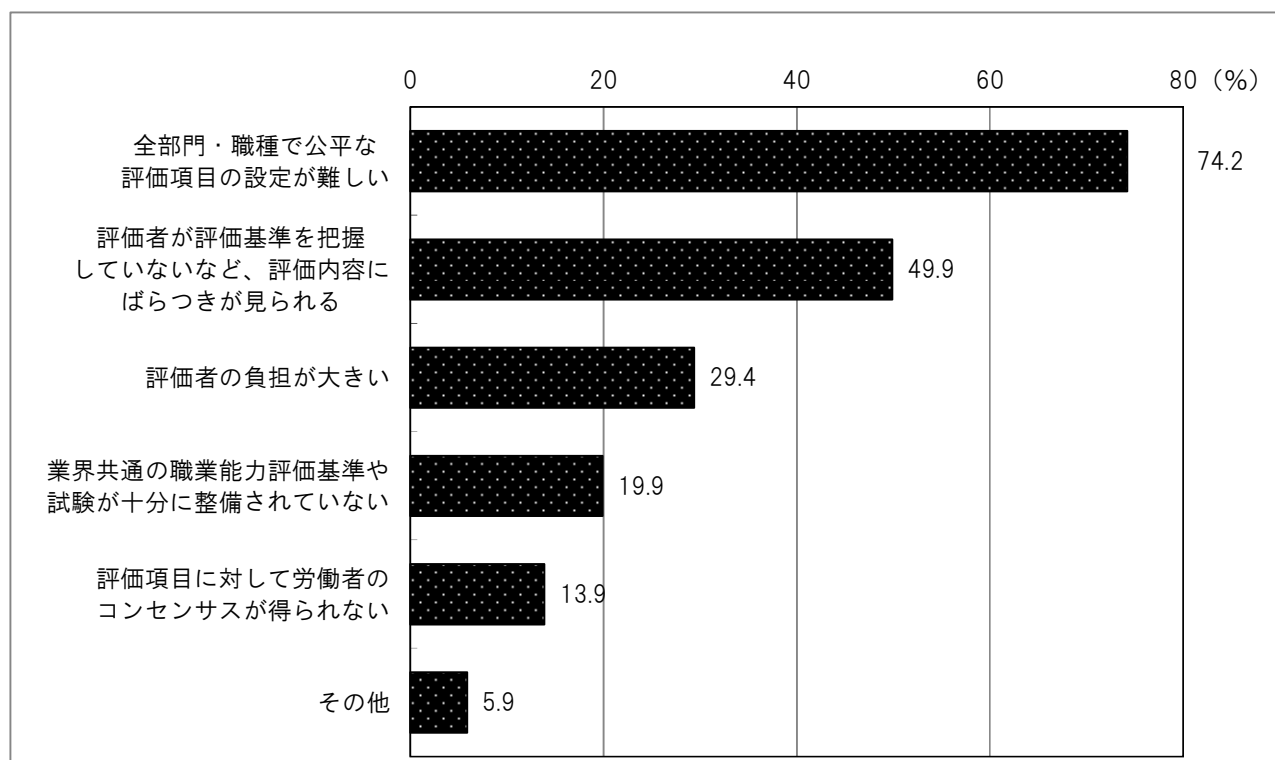


図56 職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）



（５）技能の継承について

技能継承の取組状況（図57、図58）

技能継承の取組を行っている事業所は85.1%（前回85.1%）と、前回と同率になっている。

取組の内容は、「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」（48.4%）、「中途採用を増やしている」（46.7%）が４割を超えており、「新規学卒者の採用を増やしている」（34.3%）と続いている。

図57 技能継承の取組を行っている事業所（総数）

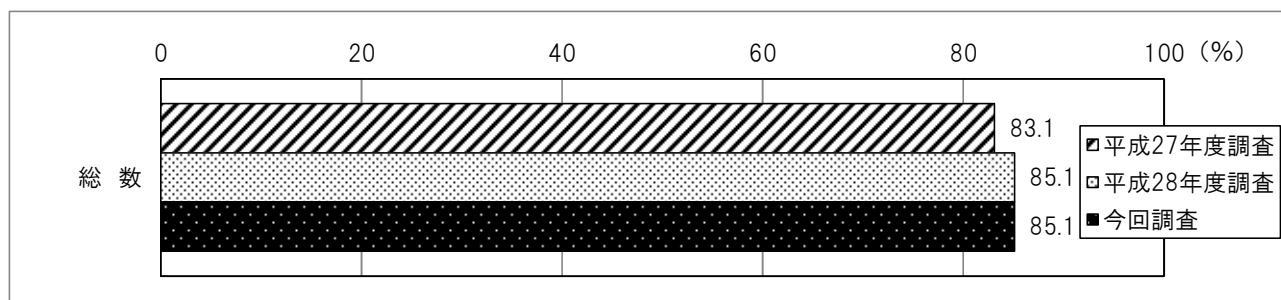
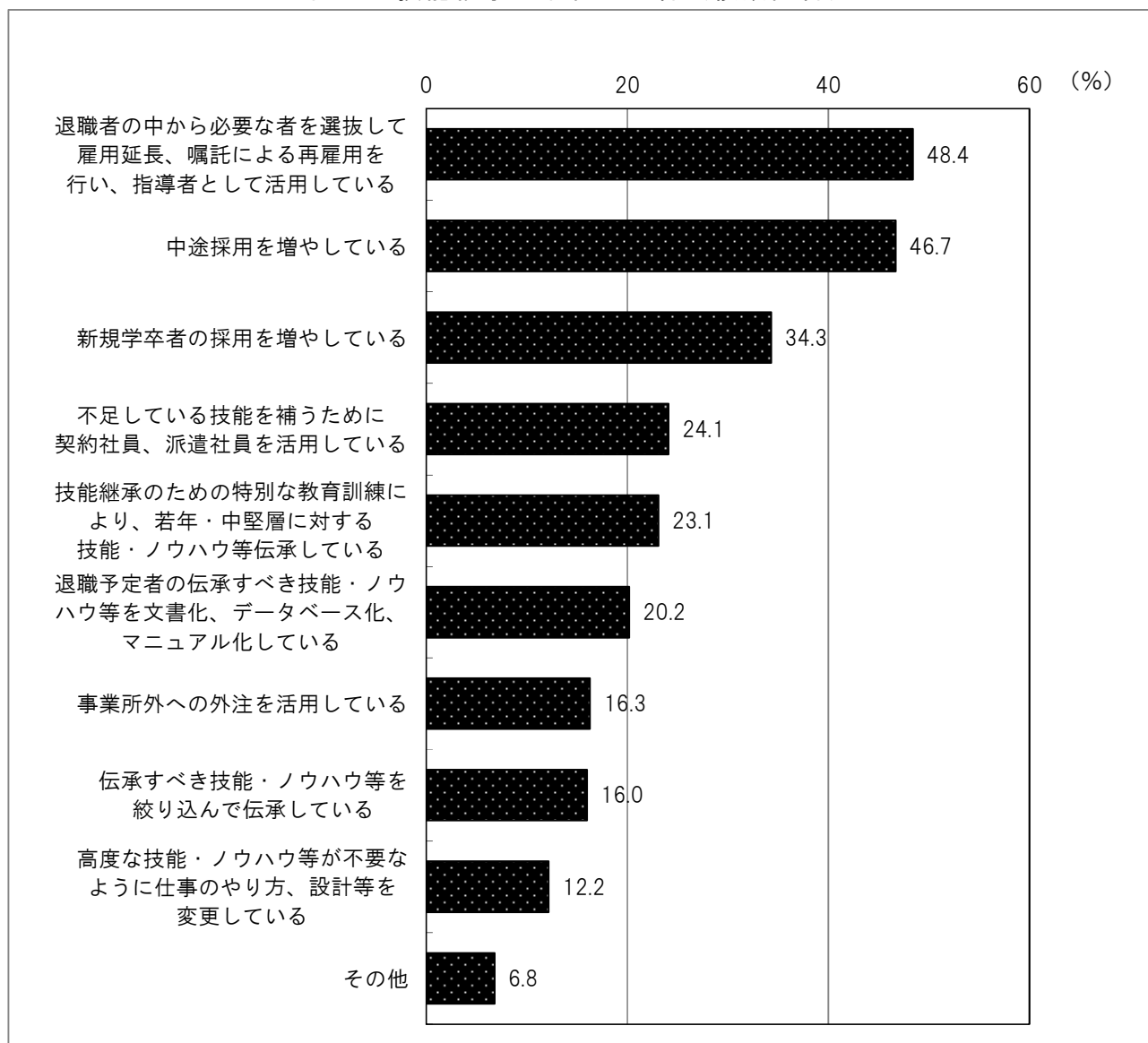


図58 技能継承の取組の内容（複数回答）



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 O F F－J Tの受講状況（図59、図60）

平成28年度にO F F－J Tを受講した者の割合は、正社員では46.9%(前回46.3%)、正社員以外では21.9%(前回21.8%)である。産業別に見ると、正社員では、情報通信業(58.1%)、学術研究，専門・技術サービス業(55.9%)、電気・ガス・熱供給・水道業(50.5%)、不動産業，物品賃貸業(50.3%)で50%台であり、生活関連サービス事業、娯楽業(27.0%)で低くなっている。正社員以外では、不動産業，物品賃貸業(35.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(33.2%)、医療，福祉(32.2%)、建設業(32.1%)などで高く、複合サービス事業(12.8%)、宿泊業，飲食サービス業(13.3%)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割合が高く、正社員では「100～299人」及び「300～999人」の企業では40%台、「1,000人以上」の企業では50%台である。正社員以外は100人以上の企業で20%台である。

図59 O F F－J Tを受講した者（総数）

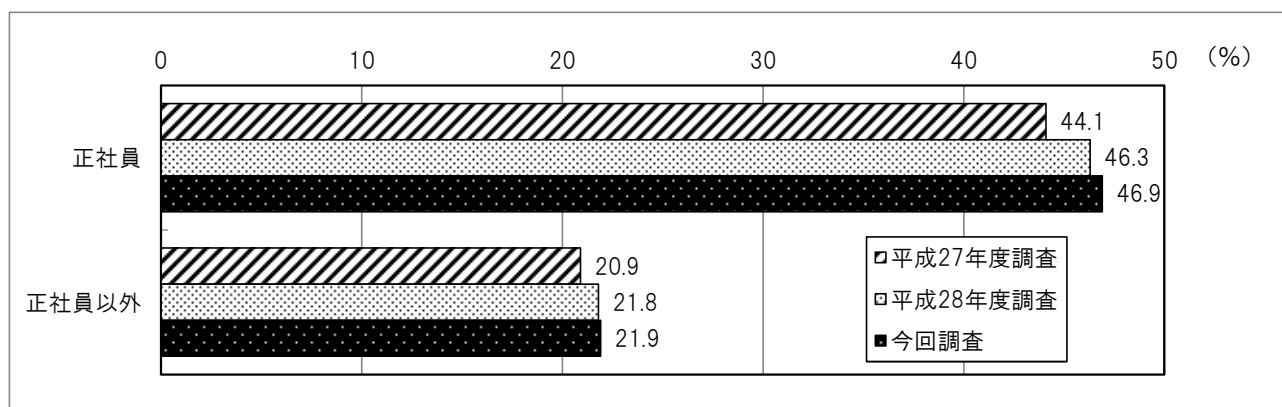
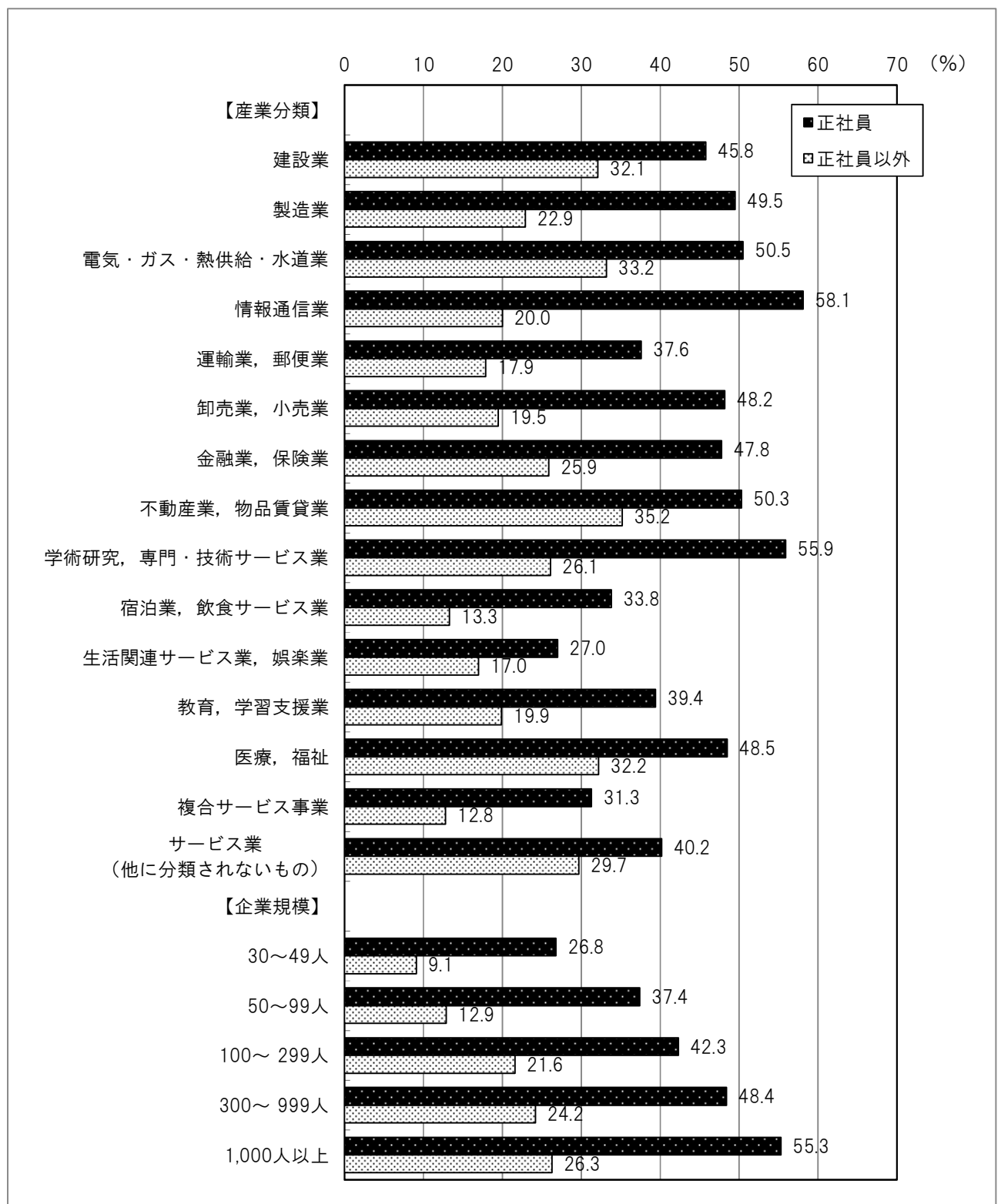


図60 OFF-JTを受講した者（産業・規模別）

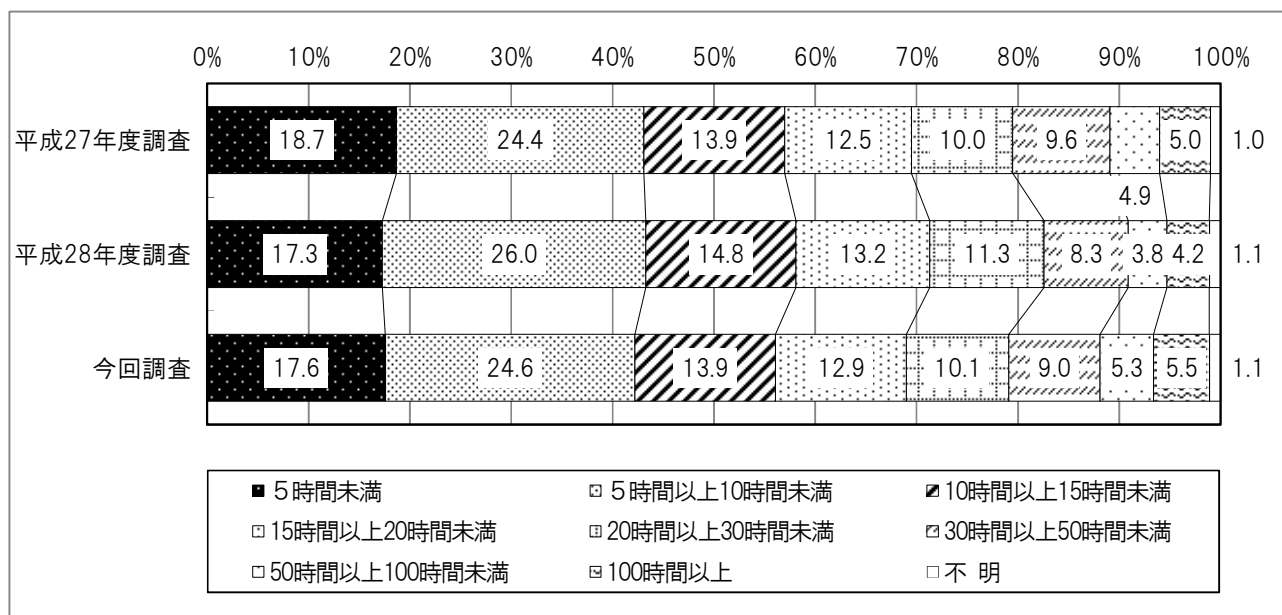


② O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間（図61）

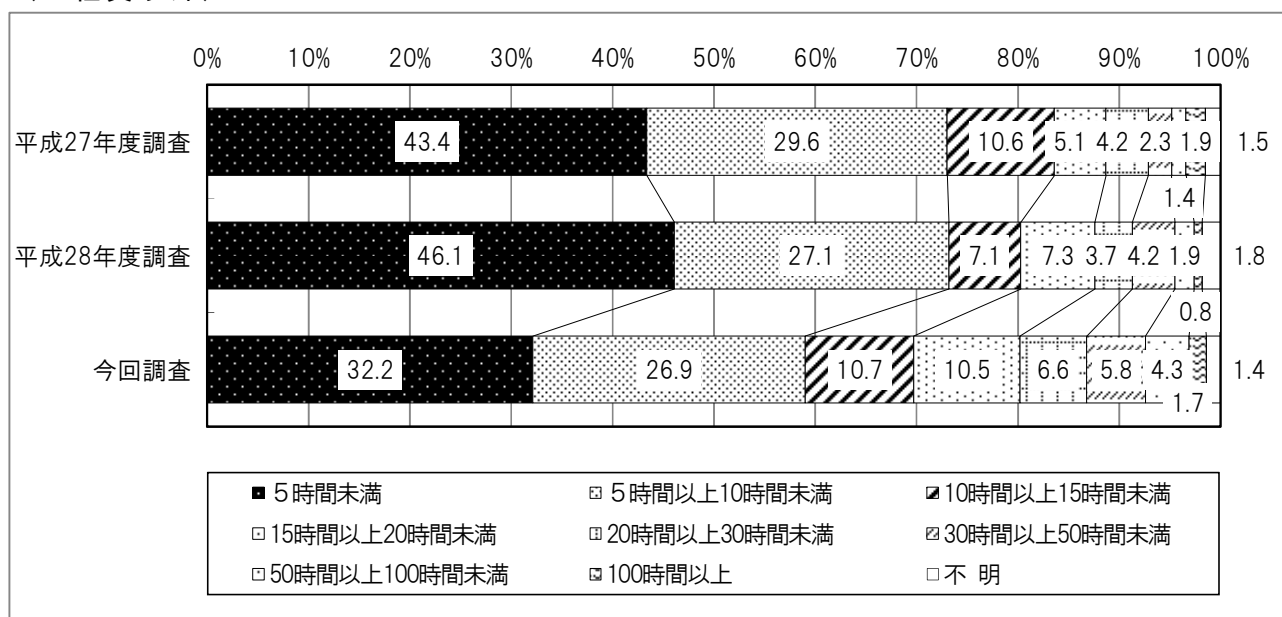
O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間は、正社員は「5時間以上10時間未満」が24.6%（前回26.0%）で最も高く、「5時間未満」（17.6%（前回17.3%））、「10時間以上15時間未満」（13.9%（前回14.8%））と続いている。一方で、正社員以外では「5時間未満」が32.2%（前回46.1%）で最も高く、「5時間以上10時間未満」（26.9%（前回27.1%））、「10時間以上15時間未満」（10.7%（前回7.1%））と続いている。

図61 O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



（正社員以外）

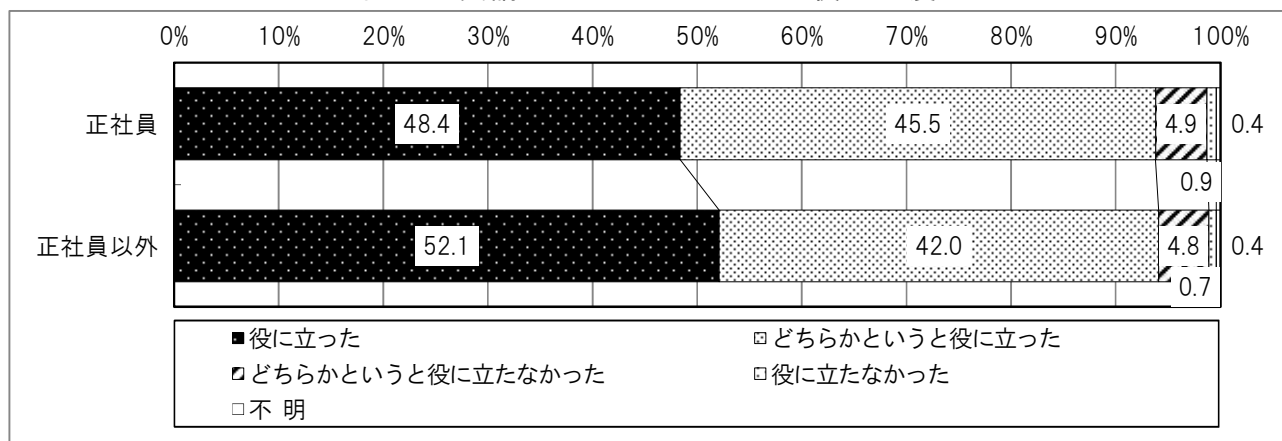


③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図62）

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48.4%、「どちらかという役に立った」が45.5%となり、肯定的意見が93.9%であった。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が52.1%、「どちらかという役に立った」が42.0%と肯定的意見が94.1%であった。

図62 受講したOFF-JTの役立ち度



④ 部下等への指導やアドバイス、上司等からの指導やアドバイス（図63、図64）

平成28年度に部下、同僚、仕事仲間に対して指導やアドバイスをした者は、正社員では「よくした」が19.0%、「ある程度した」が55.3%で、合わせると74.3%である。正社員以外では「よくした」が15.1%、「ある程度した」は47.4%で、合わせると62.5%である。

上司、同僚、仕事仲間からの指導、アドバイスは、正社員では「よくしてくれた」が28.7%、「ある程度してくれた」は49.4%で、合わせると78.1%である。正社員以外では「よくしてくれた」が27.6%、「ある程度してくれた」は45.7%で、合わせると73.3%である。

図63 部下等への指導やアドバイス

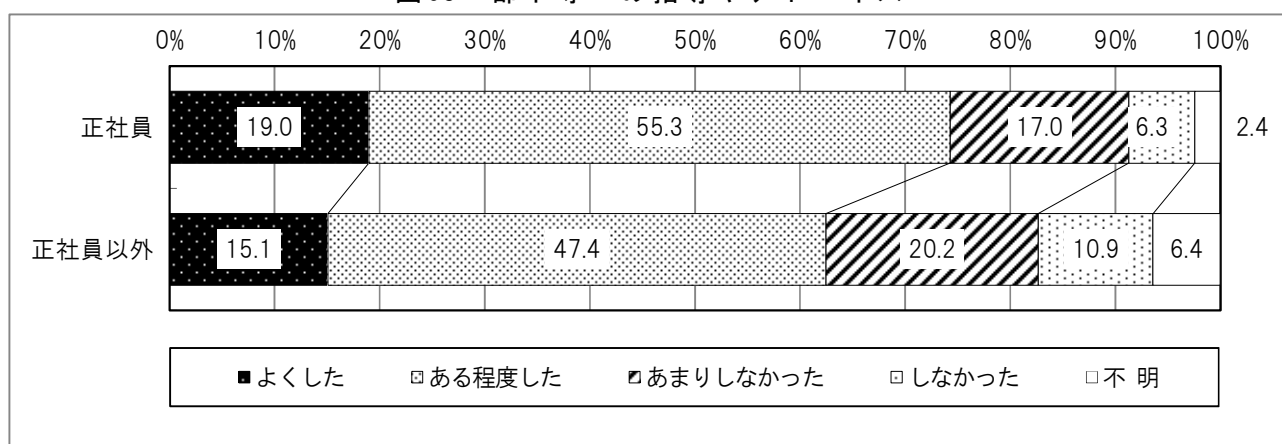
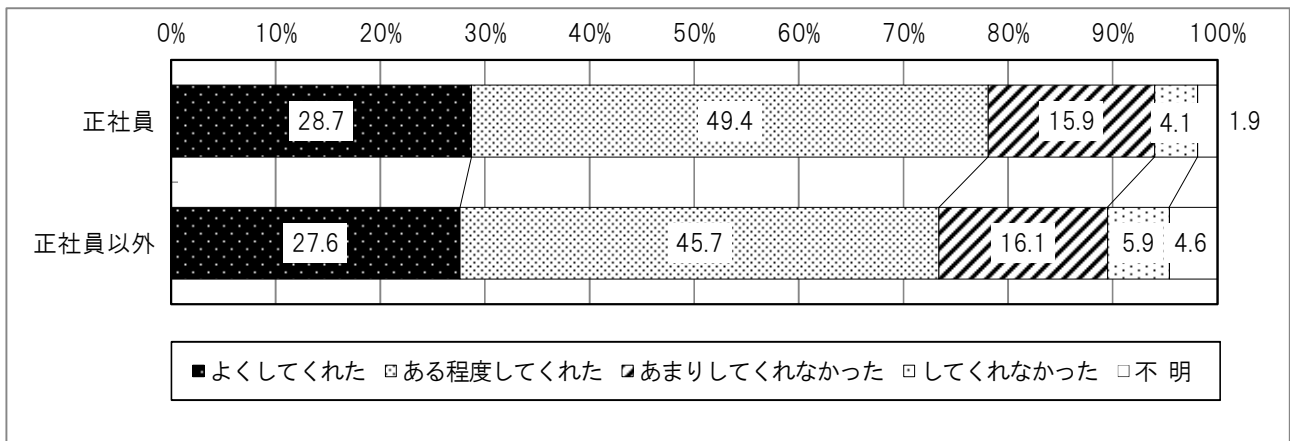


図64 上司等からの指導やアドバイス

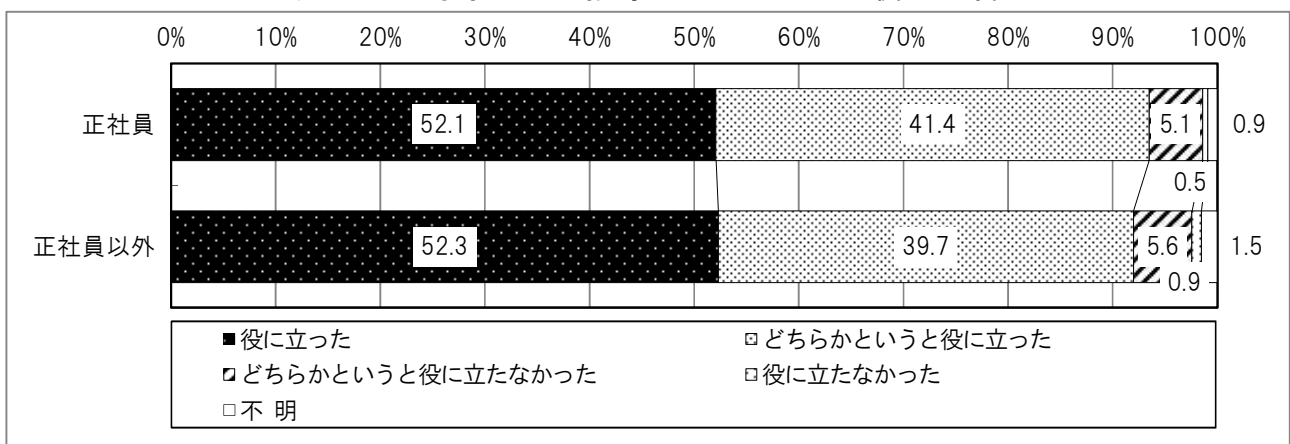


⑤ 受けた指導やアドバイスの役立ち度（図65）

受けた指導やアドバイスの役立ち度を見ると、正社員では「役に立った」が52.1%、「どちらかというと役に立った」が41.4%と、肯定的意見が93.5%である。

正社員以外も同様に、「役に立った」が52.3%、「どちらかというと役に立った」が39.7%と、肯定的意見が92.0%である。

図65 上司等からの指導やアドバイスの役立ち度

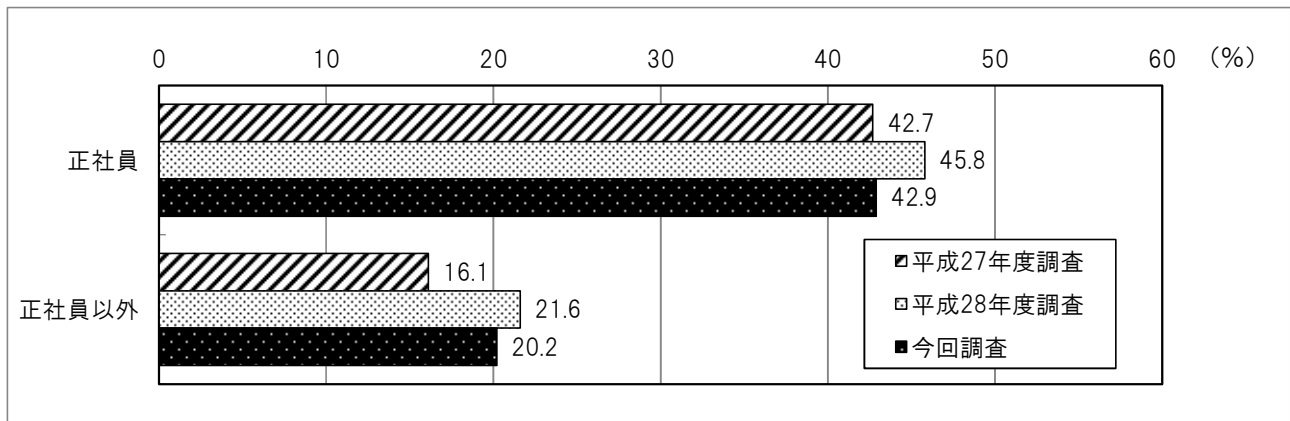


(2) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図66）

平成28年度に自己啓発を行った者の割合は、正社員では42.9%（前回45.8%）、正社員以外では20.2%（前回21.6%）と、前回と比べると正社員、正社員以外ともに減少している。

図66 自己啓発を行った者

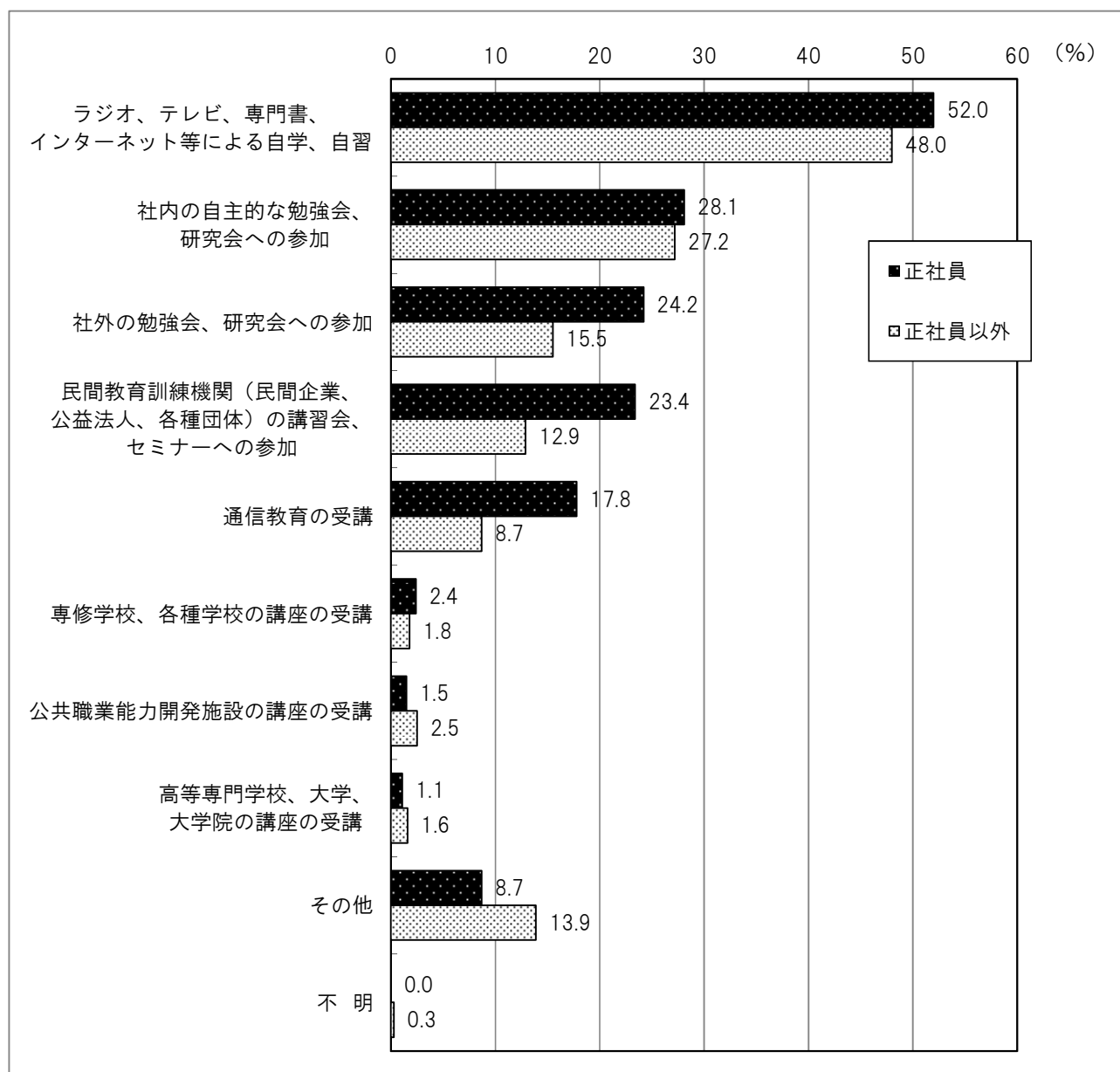


② 自己啓発の実施方法（図67）

自己啓発の実施方法は、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」を挙げる者の割合が52.0%で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（28.1%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（24.2%）、「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加」（23.4%）、「通信教育の受講」（17.8%）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、インターネット等による自学、自習」（48.0%）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」（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」（8.7%）は正社員と比べると低く、半分以上にとどまっている。

図67 自己啓発の実施方法（複数回答）

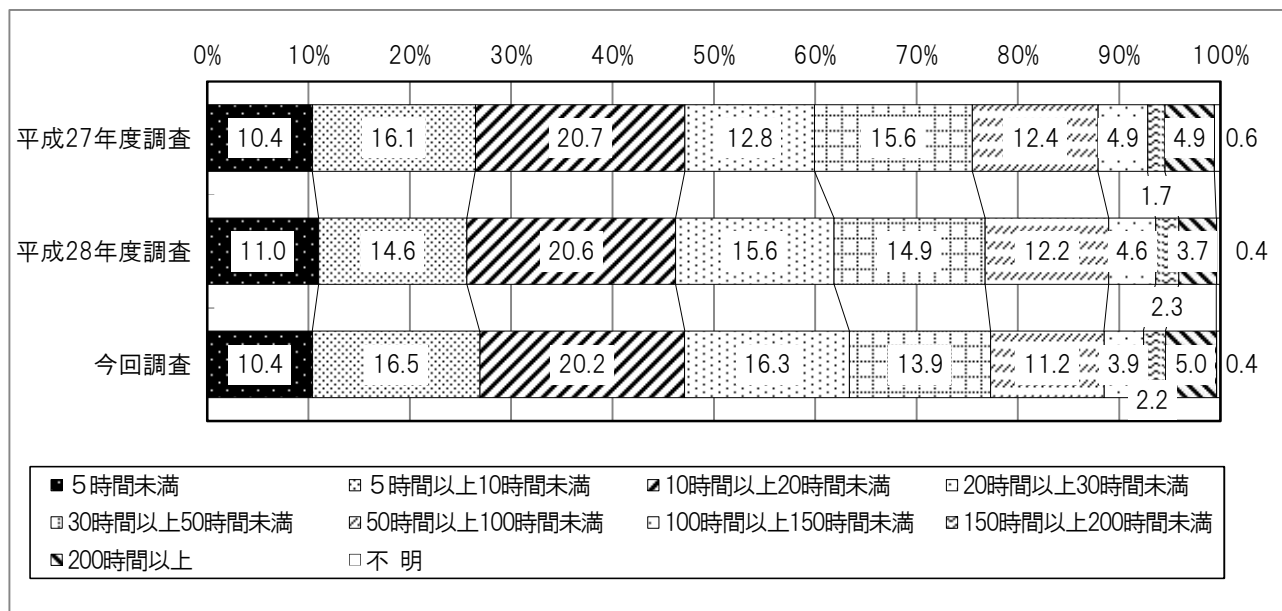


③ 自己啓発を行った者の延べ受講時間（図68）

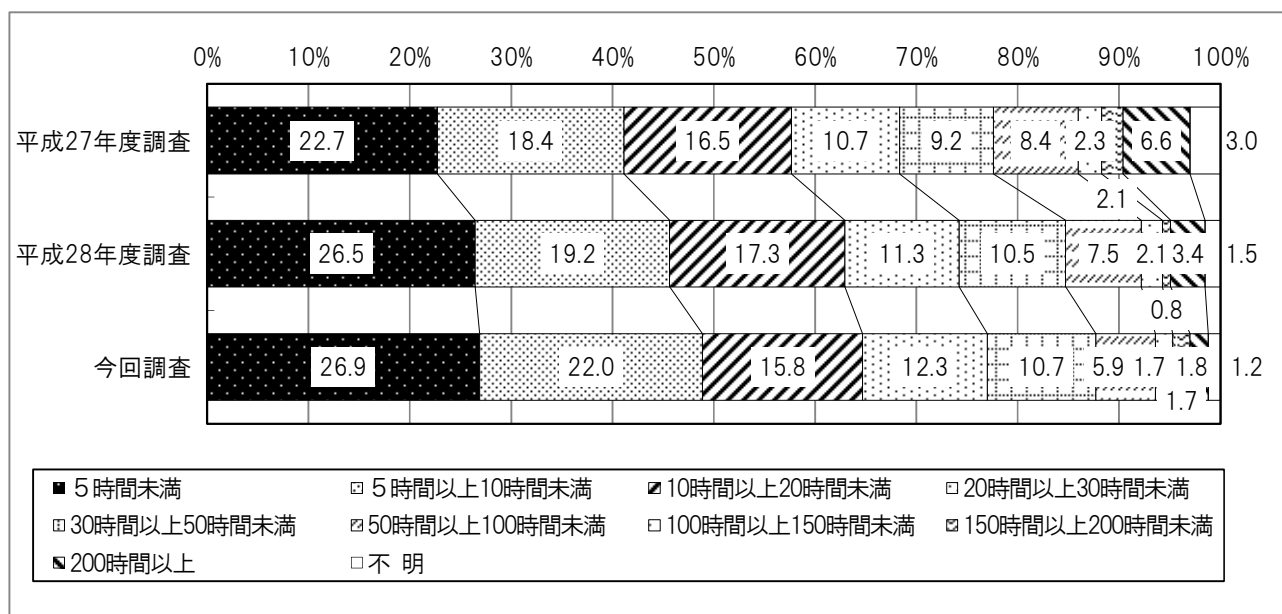
自己啓発を行った者の延べ受講時間は、正社員では「10時間以上20時間未満」が20.2%（前回20.6%）と最も高くなっている。正社員以外では、「5時間未満」（26.9%（前回26.5%））、「5時間以上10時間未満」（22.0%（前回19.2%））の割合が正社員よりも高くなっている。

図68 自己啓発を行った者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



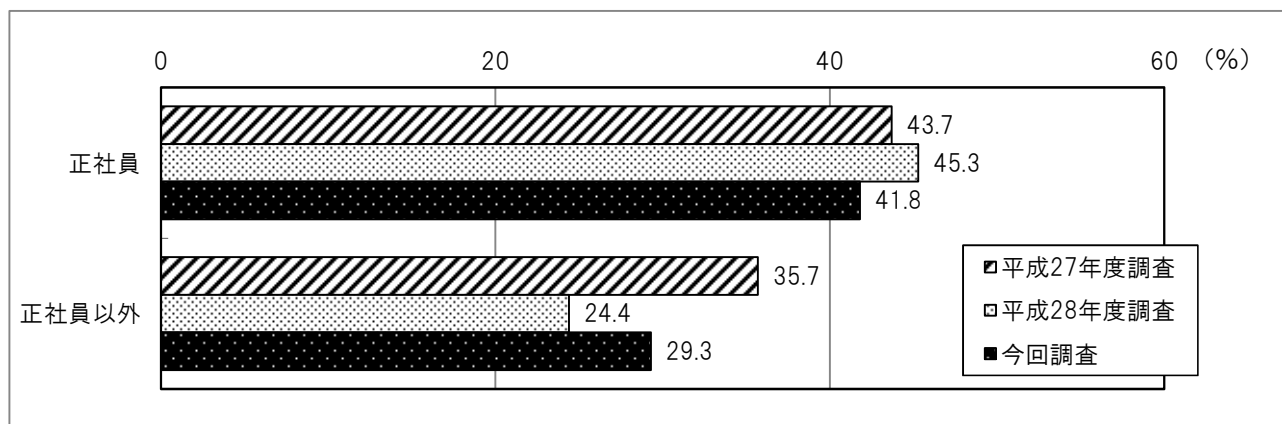
（正社員以外）



④ 自己啓発にかかった費用の補助の状況（図69）

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41.8%（前回45.3%）と、前回と比べると減少している。正社員以外では29.3%（前回24.4%）と、前回と比べると増加している。

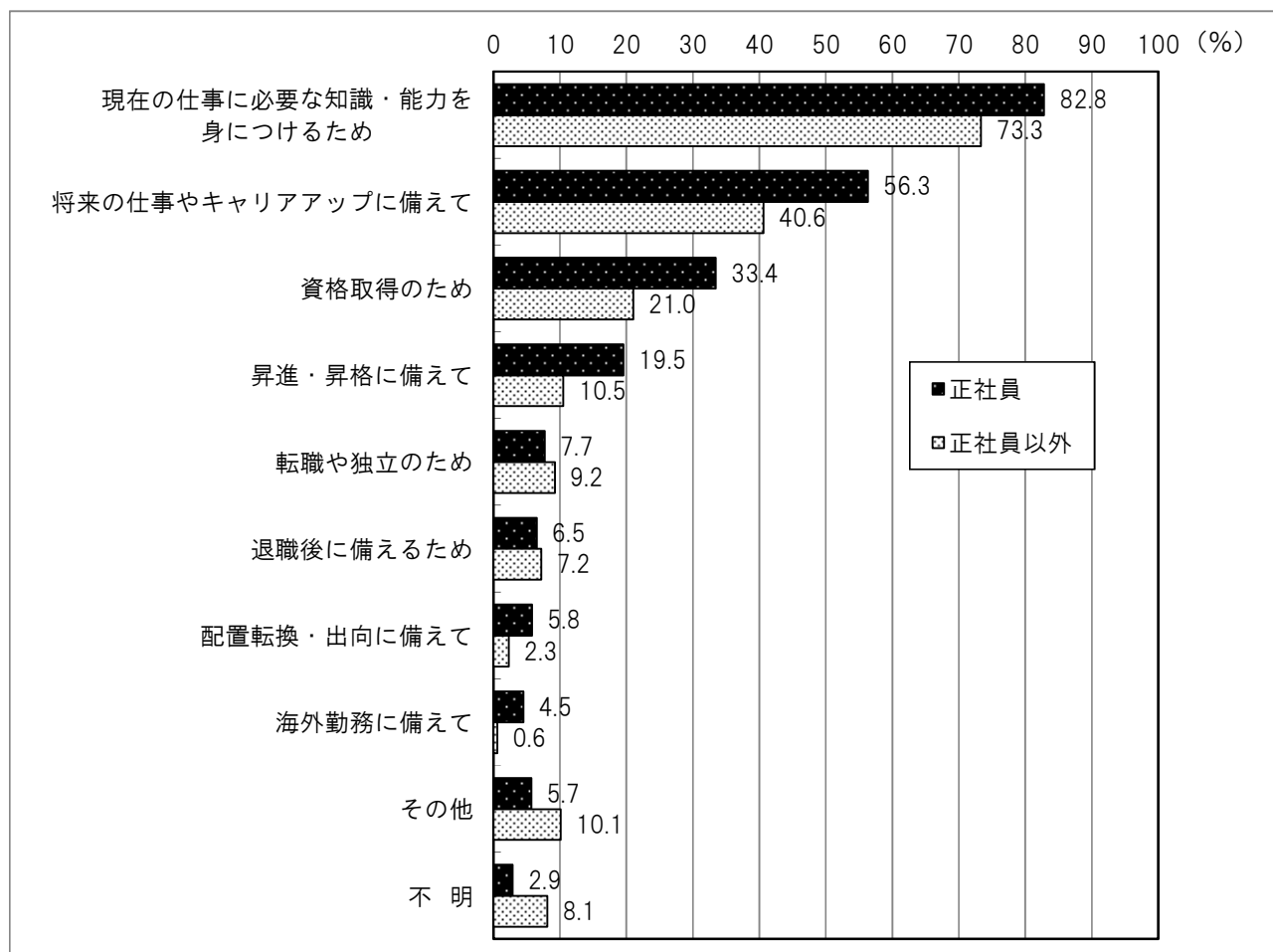
図69 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者



⑤ 自己啓発を行った理由（図70）

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った主な理由を見ると、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82.8%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が56.3%、「資格取得のため」が33.4%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73.3%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が40.6%、「資格取得のため」が21.0%と続いている。

図70 自己啓発を行った理由（複数回答）



⑥ 自己啓発を行う上での問題点（図71、図72）

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、正社員では78.9%（前回78.4%）、正社員以外では70.7%（前回70.3%）である。

自己啓発における問題点の内訳は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が57.5%で最も高く、以下、「費用がかかりすぎる」（28.0%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（24.4%）、「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」（21.6%）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」（40.4%）を挙げる割合が最も高いことは正社員と同様であるが、その次に「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（34.7%）が高くなっている。

図71 自己啓発を行う上で問題があるとした者

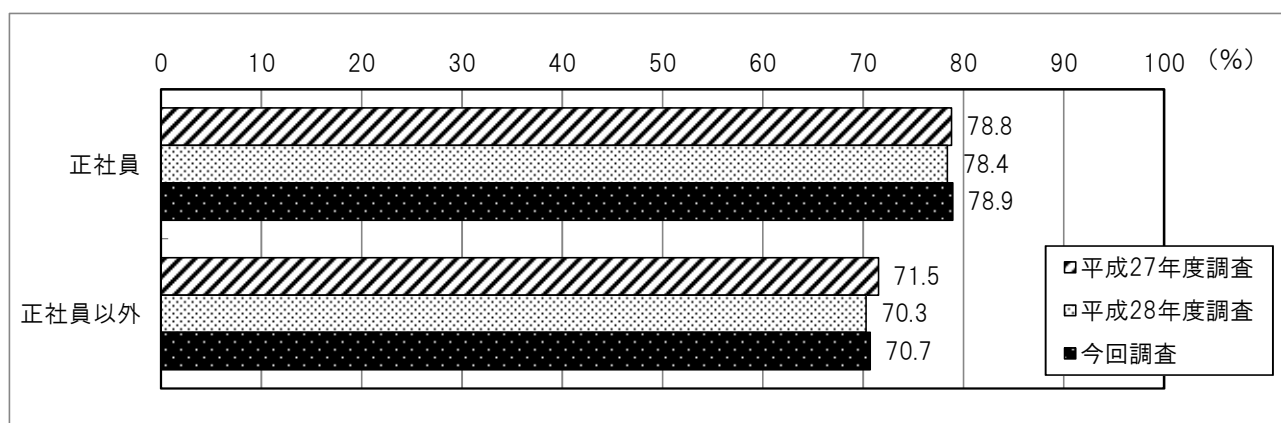
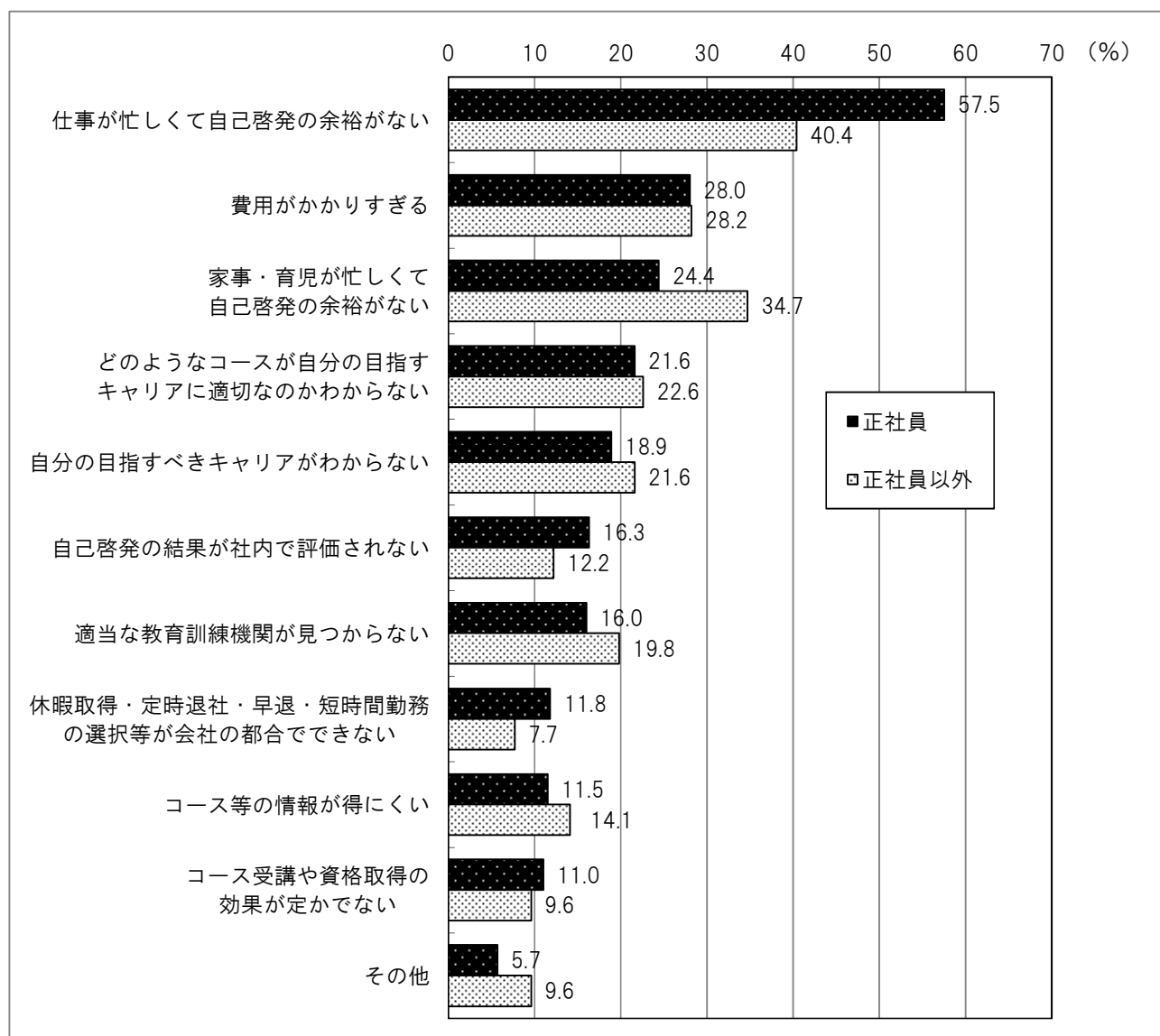


図72 自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）



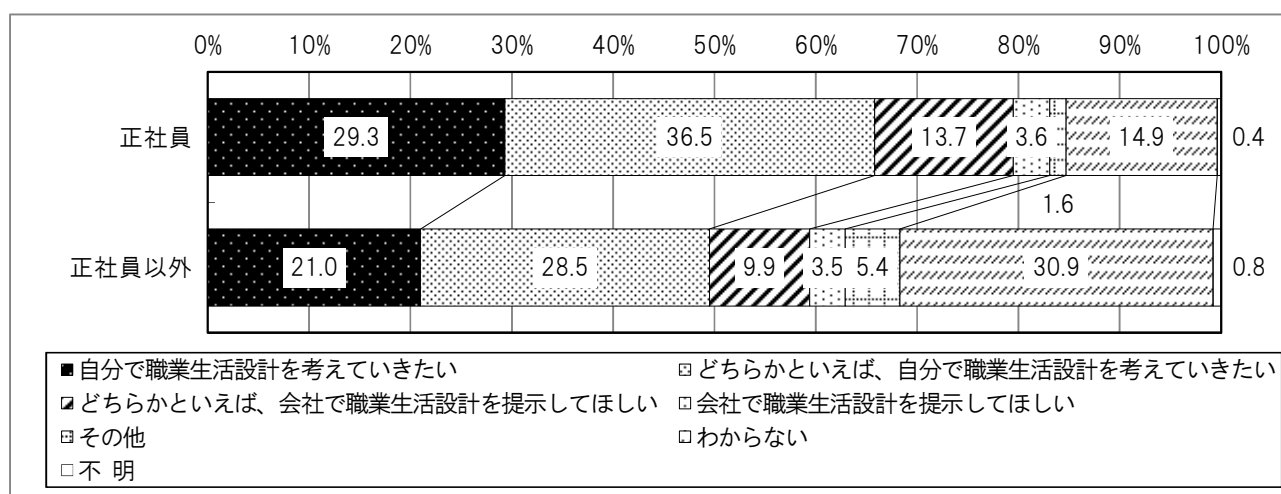
(3) これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方 (図 73)

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29.3%、「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36.5%であり、両者を合わせると60%超（65.8%）が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。

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21.0%、「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28.5%であり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのはほぼ半数（49.5%）である。なお、「わからない」とする者の割合が30.9%と、正社員（14.9%）と比べて2倍以上高くなっている。

図 73 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 74、図 75、図 76)

キャリアコンサルティングを受けた者の割合は、正社員では14.9%（前回14.1%）、正社員以外では8.5%（前回6.2%）であり、前回と比べると、正社員、正社員以外ともに増加している。

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（76.0%）、正社員以外（66.9%）ともに最も高くなっている。

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、正社員では「仕事に対する意識が高まった」が54.2%で最も高く、「自己啓発を行うきっかけになった」（33.5%）、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」（32.5%）、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」（31.1%）と続いている。正社員以外では「仕事に対する意識が高まった」が54.8%で最も高く、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」（30.2%）、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」（24.9%）と続いている。

図74 キャリアコンサルティングを受けた者（総数）

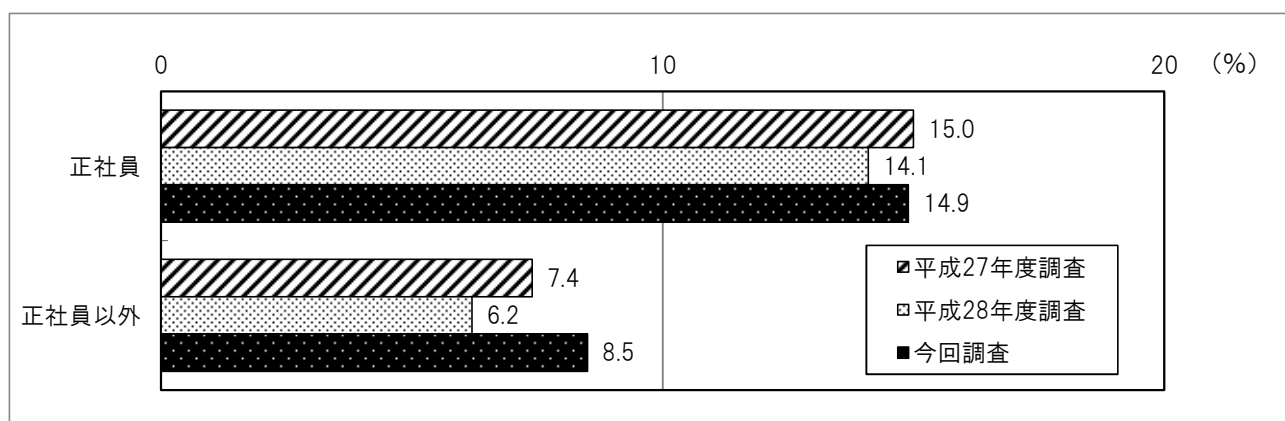


図75 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関

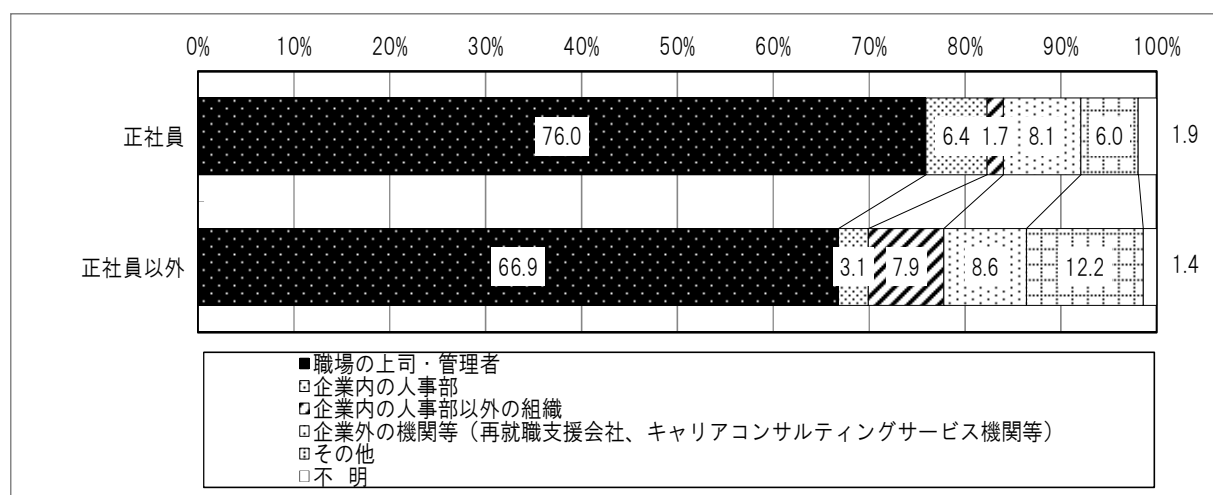
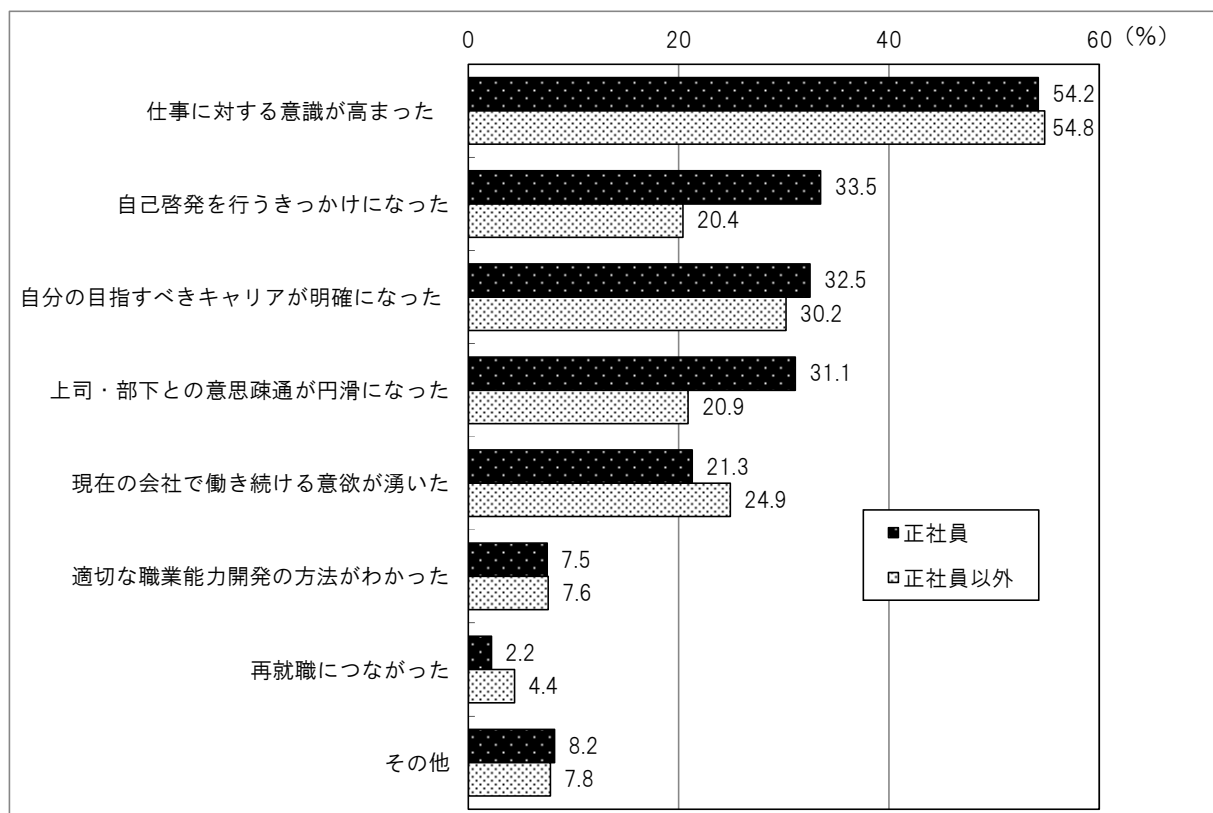


図76 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

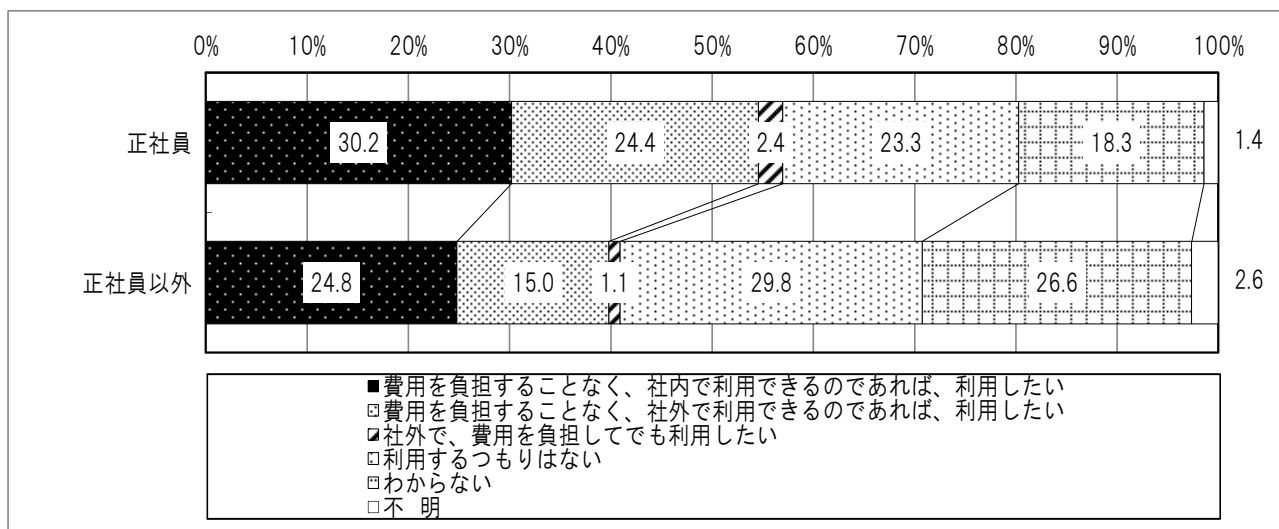


③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 77）

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30.2%、「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24.4%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が2.4%で、合わせると57.0%である。一方、「利用するつもりはない」は23.3%である。

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24.8%、「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15.0%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が1.1%で、合わせると40.9%である。一方、「利用するつもりはない」は29.8%である。

図 77 キャリアに関する相談の利用の要望（総数）



④ 教育訓練休暇の利用（図 78、図 79）

平成28年度の教育訓練休暇の利用については、正社員では「勤務している事業所に教育訓練休暇制度があり、利用したことがある」が3.2%、「勤務している事業所に教育訓練休暇制度はあるが、利用したことはない」が17.8%、「勤務している事業所に教育訓練休暇制度はあるが、利用できない」が1.1%、「勤務している事業所に教育訓練休暇制度はない」は76.5%である。また、正社員以外でもほぼ同様の傾向になっている。

今後、教育訓練休暇の利用の要望があるとした者は、正社員では24.1%、正社員以外では17.3%である。

図78 教育訓練休暇の利用状況（総数）

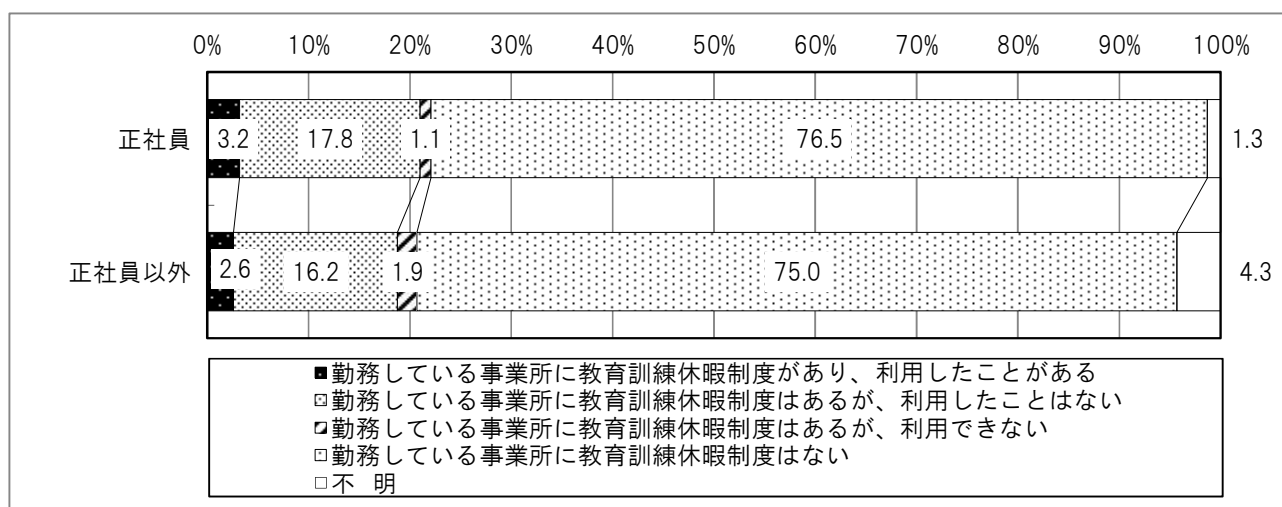
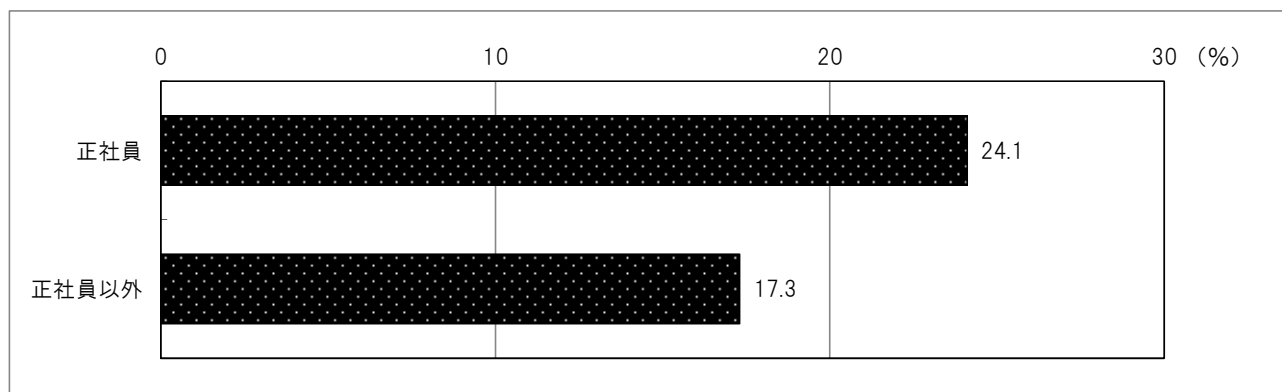


図79 教育訓練休暇の利用の要望がある者（総数）



用語の説明

(1) 常用労働者

期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。他企業又は他事業所に派遣している派遣労働者も含む。なお、別企業に出向しているものは含まない。

(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、企業又は事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている、企業又は事業所で正社員・正職員として処遇されている者をいう。

(3) 正社員以外

常用労働者のうち、上記正社員以外の者をいう（「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者など）。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）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（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）を含む。

(5) 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、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

(6) 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あたる。

(7) 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。

(8) 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をいい、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

(9) 教育訓練休暇

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のことをいう。有給であるか無給であるかは問わない。また、社内の名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む。（有給の場合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものは除く。）

(10) 教育訓練短時間勤務

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が活用することのできる短時間勤務（所定労働時間の短縮措置）のことをいう。また、社内の名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む。

(11) 新入社員

入社後3年程度までの者をいう。

(12) 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者をいう。

(13) 管理職層

管理又は監督の任にある者をいう。

(14) 計画的なOJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、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・継続的に実施する教育訓練をいう。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を含む。

(15) 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度をいう。

(16) キャリアアップ助成金（人材育成コース）

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度をいう。うち人材育成コースとは、有期契約労働者等に対して以下の訓練のいずれかを行った場合、助成を行うコースをいう。

- ・一般職業訓練（OFF-JT）

- ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）

(17) キャリアコンサルティング

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第2条第5項に規定するキャリアコンサルティング（労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと）をいう。

(18) セルフ・キャリアドック

企業の経営課題・人材育成上のビジョンに基づき、労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組みをいう。

(19) 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。

(20) キャリアコンサルタント

職業能力開発促進法第30条の3に規定するキャリアコンサルタント（キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを職業とする者）をいう。

(21) ジョブ・カード

職業能力開発促進法に基づく労働者のキャリアプランに即した自発的な職業能力開発を促進するための「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであり、事業所にとっては主に採用活動や雇用型訓練等の場面で活用されるもの。

(22) 職業能力評価

職業に必要な技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、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、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているものをいう。

(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をいう。

(24) 国家検定・資格

法令等に基づいて国が実施・認定する検定・資格をいう。

(25) 公的検定・資格

国の基準等に基づいて公益法人等が実施、国が認定する検定・資格をいう。

(26) 就業状態

① 主に仕事

主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

主に通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。

③ 家事などのかたわらに仕事

主に家事（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。

(27) 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、雇用される者をいう。

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。

(28) 業務

① 管理的な仕事

課（課相当を含む）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を操作する仕事をいう。

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・受注の仕事をいう。

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、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、電気工事に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。

(29) 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課以上からなるもの、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係以上からなるもの、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」を含む。

(30) 公共職業能力開発施設

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）、職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）、都道府県立職業能力開発校等のことをいう。