



政府統計

報道関係者 各位

平成29年3月31日

【照会先】

職業能力開発局 総務課基盤整備室

室長 山口 正行（内線5960）

職業能力開発指導官 岡林 由季（内線5602）

（代表電話）03(5253)1111（内線5601）

（直通電話）03(3595)3377

平成28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28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。

「能力開発基本調査」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」、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24,000人です。

調査結果の詳細は参考1をご参照ください。

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^{※1}に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は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0.5万円。

2 人材育成の課題（事業所調査）〈参考1-P17参照〉

- ・ 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」（53.4%）、「人材育成を行う時間がない」（49.7%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（43.8%）。

3 自己啓発の状況・課題（個人調査）〈参考1-P33・P37参照〉

- ・ 自己啓発を行った労働者は、正社員^{※2}では45.8%、正社員以外^{※3}では21.6%。
- ・ 自己啓発を行う上で「問題がある」と感じる労働者は正社員で78.4%、正社員以外で70.3%。
- ・ 問題点として最も多い回答は、正社員、正社員以外とも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員：59.3%、正社員以外：39.4%）。

※1 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）。

※2 正社員：雇用期間の定めのない者で、企業また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者。

※3 正社員以外：「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者。派遣労働者と請負労働者は含まない。

（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2.1万円（平成27年度調査（以下「前回」という。）1.7万円）と前回より増加したが、自己啓発支援は0.5万円（前回0.6万円）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

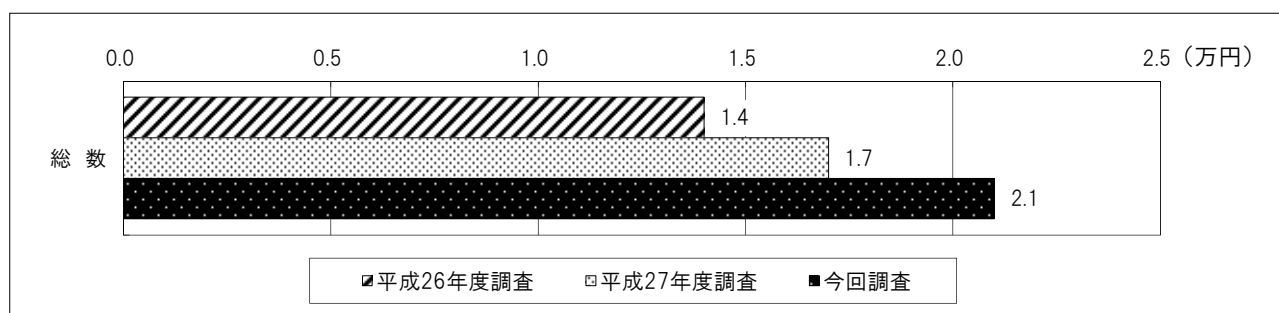
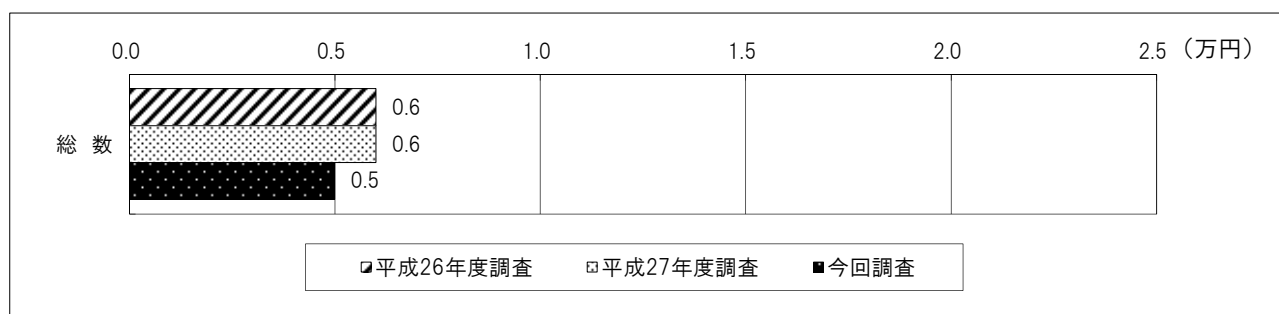


図 2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



（２）能力開発の考え方について

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」する又はそれに近いとする企業は76.1%（前回76.6%）と、前回と比べるとほぼ横ばいとなっており、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23.0%（前回22.9%）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65.6%（前回64.7%）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」する又はそれに近いとする企業は32.4%（前回33.7%）である。正社員以外に対しては、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業が、正社員に比べると10%ポイント余り低い水準にある。

図３ 能力開発の責任主体（正社員）

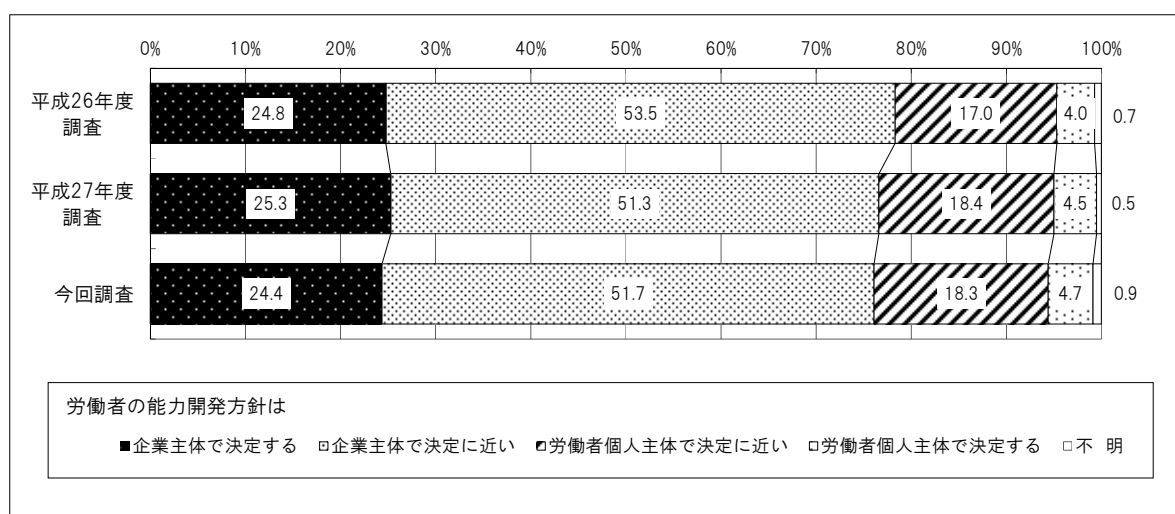
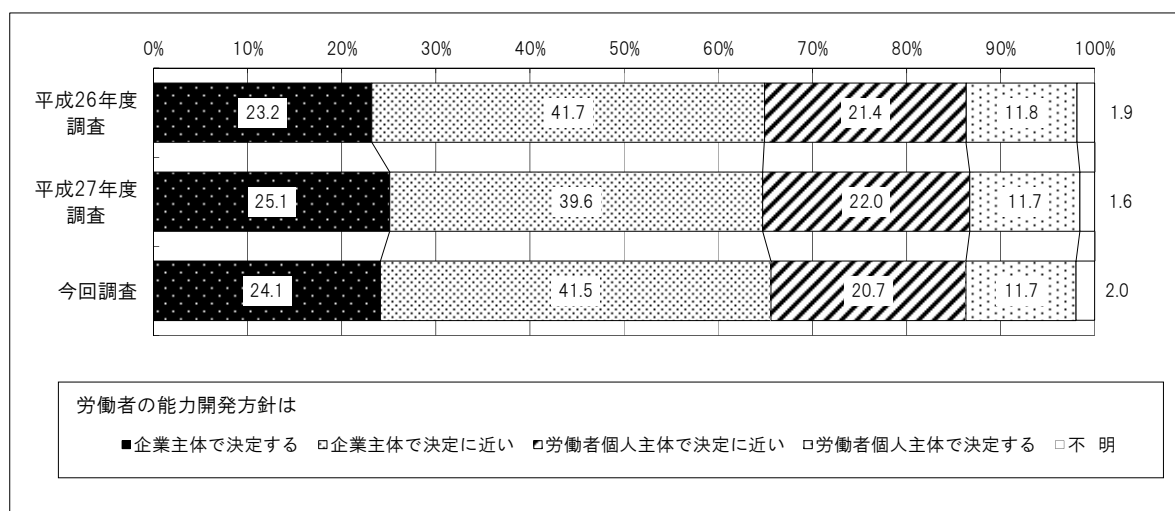


図４ 能力開発の責任主体（正社員以外）



② 「処遇に関連づける」か「処遇に関連づけない」か（図5、図6）

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77.3%（前回75.5%）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21.6%（前回23.8%）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63.1%（前回61.3%）であり、前回と比べるとやや増加している。「処遇に関連づけない」又はそれに近いとする企業は34.8%（前回37.2%）である。

図5 職業能力評価の処遇への関連づけ（正社員）

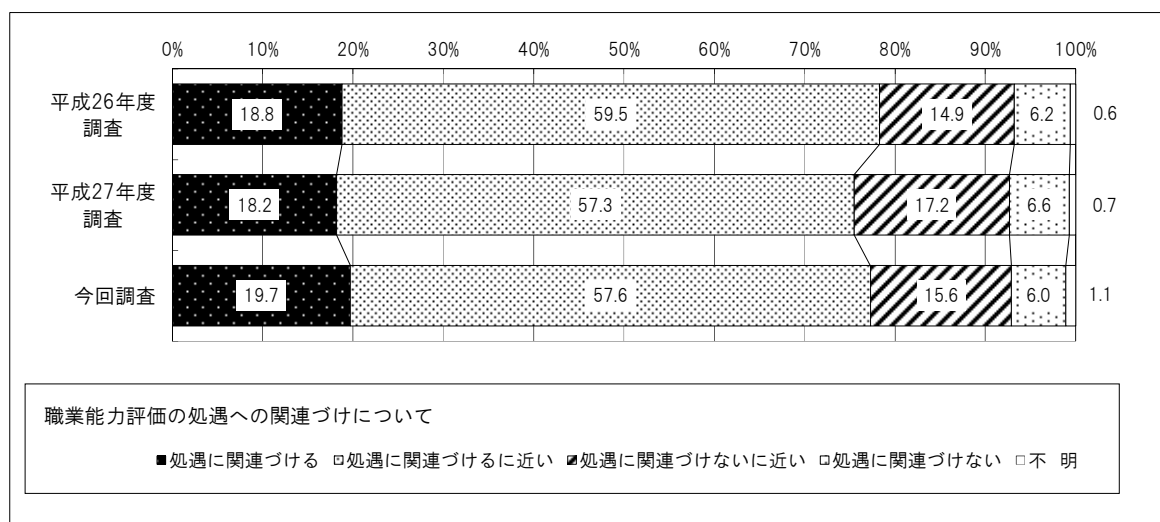
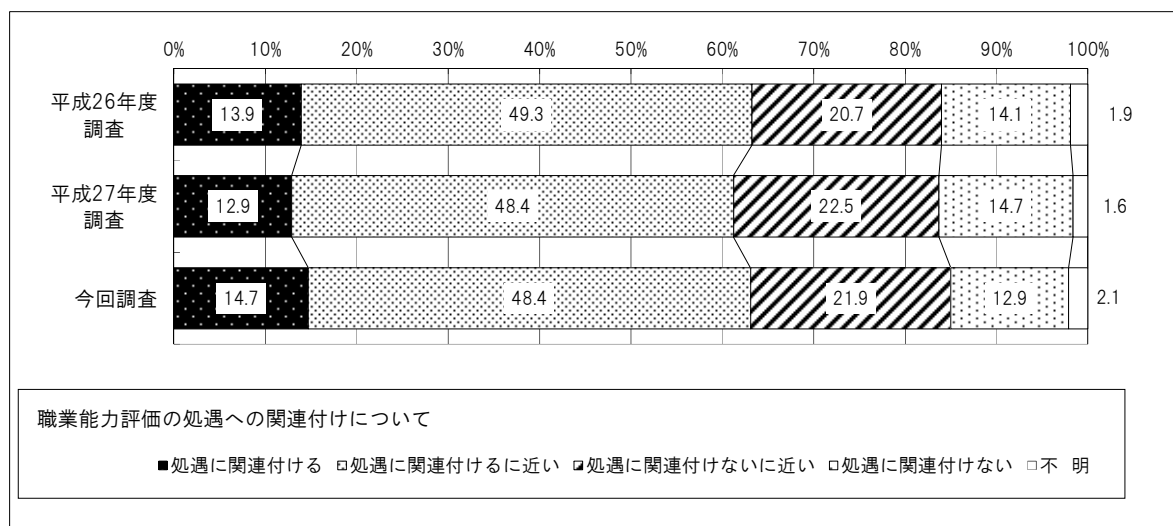


図6 職業能力評価の処遇への関連づけ（正社員以外）



③ 「選抜重視」か「全体重視」か（図7、図8）

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59.1%（前回58.6%）と、前回と比べるとやや増加しており、「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39.9%（前回40.8%）とやや減少している。

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54.8%（前回53.2%）とやや増加しており、「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43.0%（前回45.1%）である。

図7 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員）

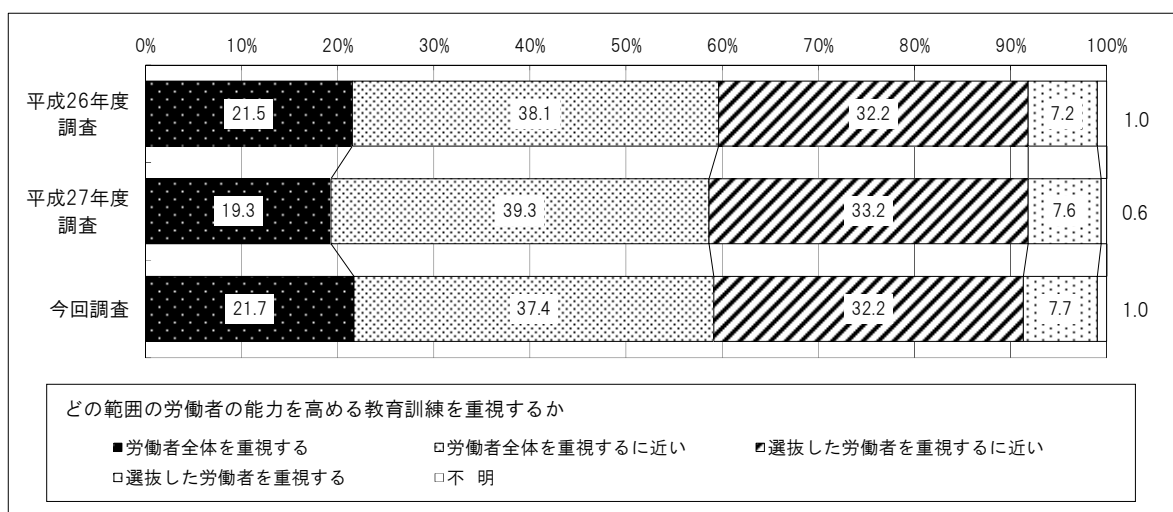
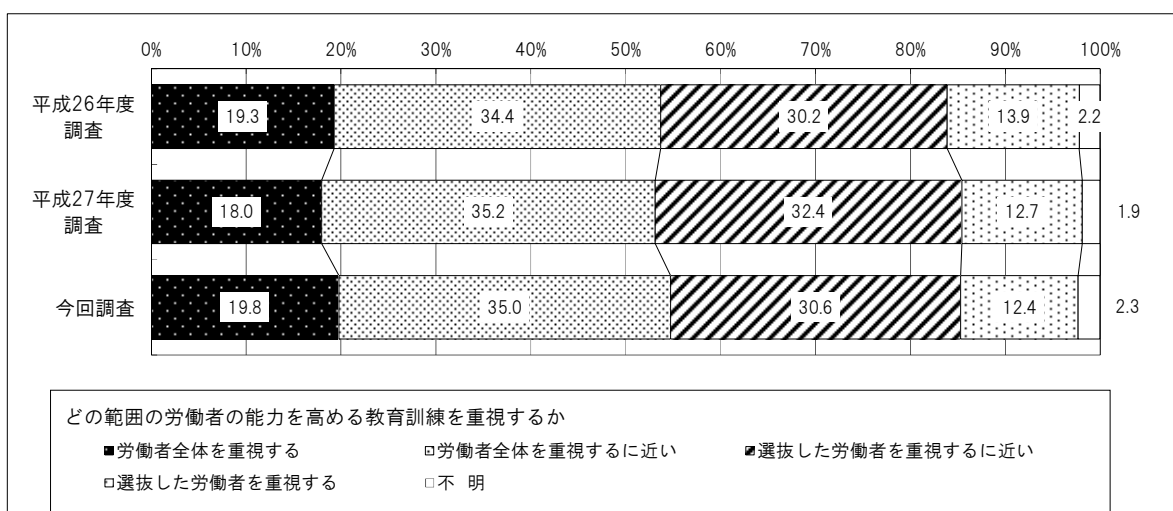


図8 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員以外）



④ 「OJT」か「OFF-JT」か（図9、図10）

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74.6%（前回74.0%）とほぼ横ばいとなっており、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は24.1%（前回25.2%）で、やや減少している。

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77.9%（前回77.2%）、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は19.6%（前回20.7%）である。

図9 重視する教育訓練（正社員）

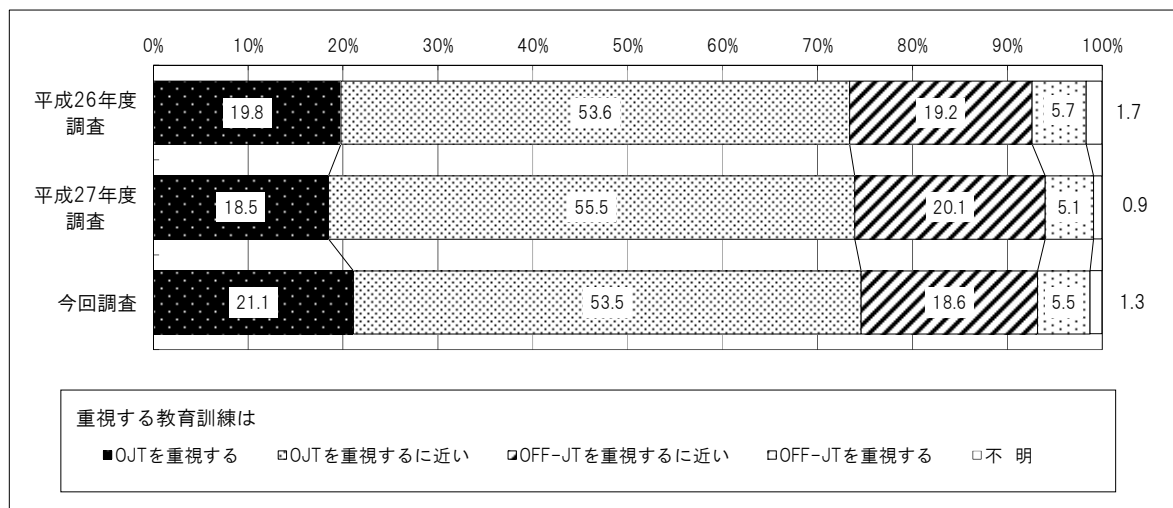
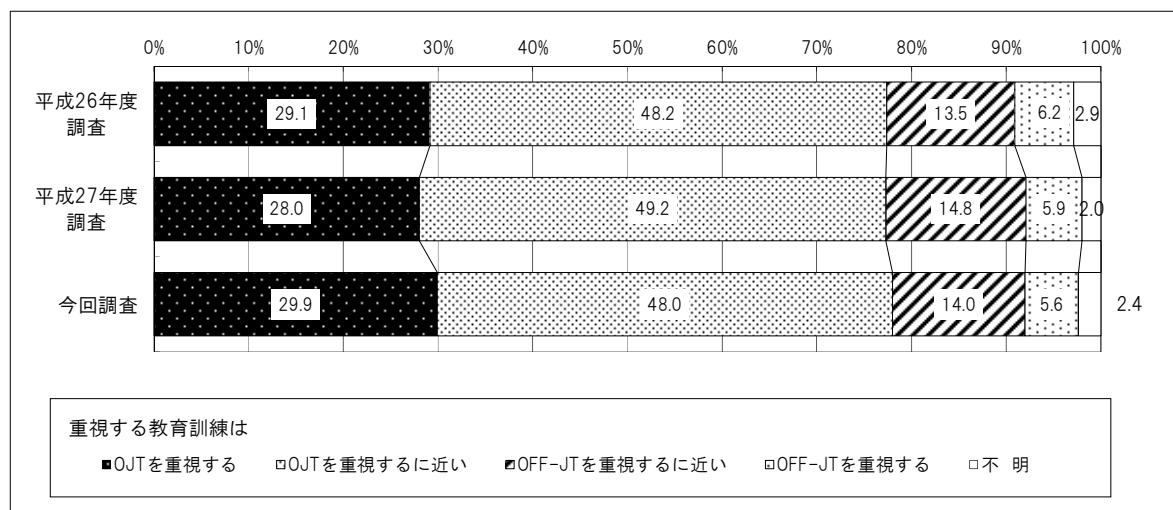


図10 重視する教育訓練（正社員以外）



⑤ 「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か（図11、図12）

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61.8%（前回61.0%）と過半数を占めており、前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。「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37.1%（前回38.2%）とやや減少している。

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74.3%（前回74.4%）、「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23.6%（前回23.7%）でいずれも前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。正社員に比べて「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割合が低い。

図11 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

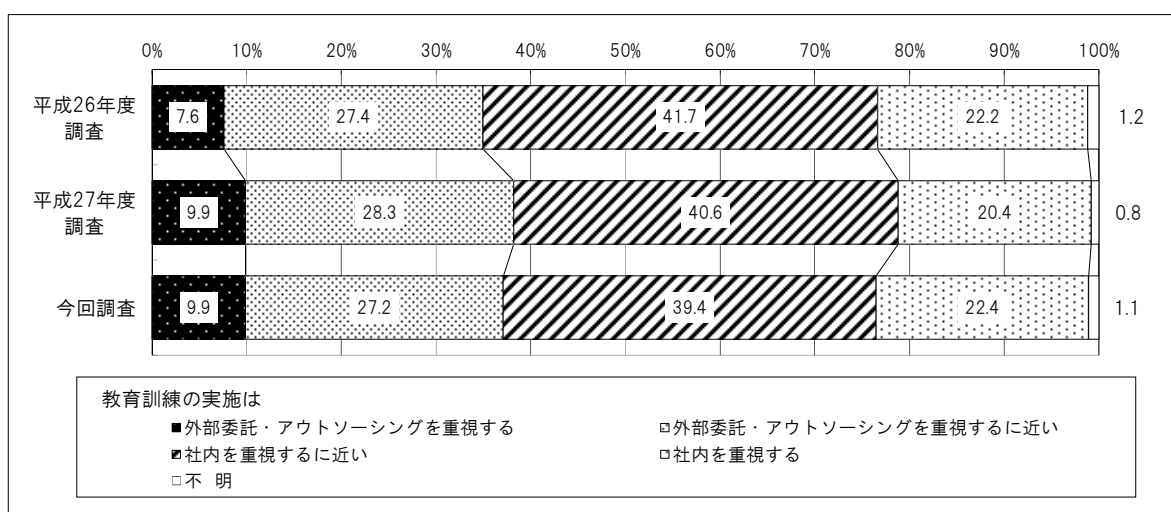
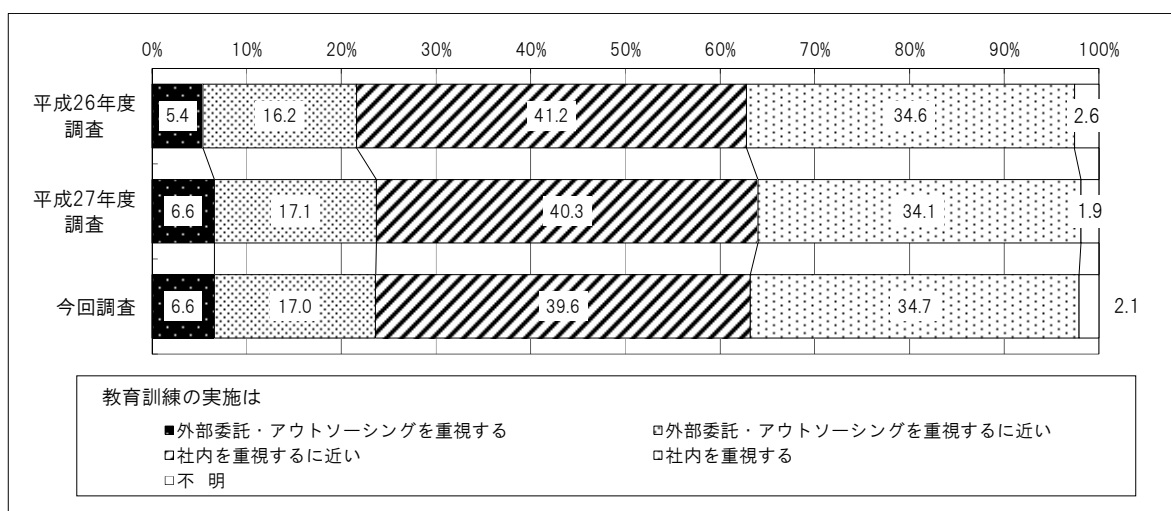


図12 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



（３）能力開発の実績・見込みについて（図13、図14）

正社員に対する過去３年間（平成25年度～平成27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35.2%、「増加した」とする企業は24.8%であった。

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、「増減なし」とする企業は28.6%、「増加した」とする企業は11.7%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「増加予定」とする企業割合が高くなり、ＯＦＦ－ＪＴでは37.4%、自己啓発支援では30.1%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「実施しない予定」とする企業が22.2%であった。

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53.1%、「増加した」とする企業は10.4%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65.5%、「増加した」とする企業は5.5%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「増加予定」とする企業割合が高くなり、ＯＦＦ－ＪＴでは20.6%、自己啓発支援では17.9%となっているが、正社員と比べると低い水準にとどまっている。

図13 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）

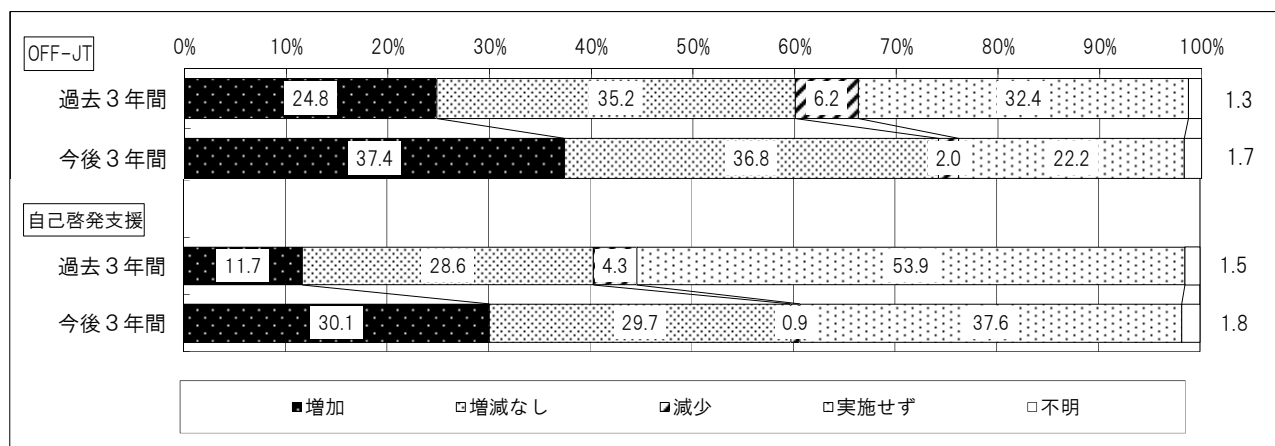
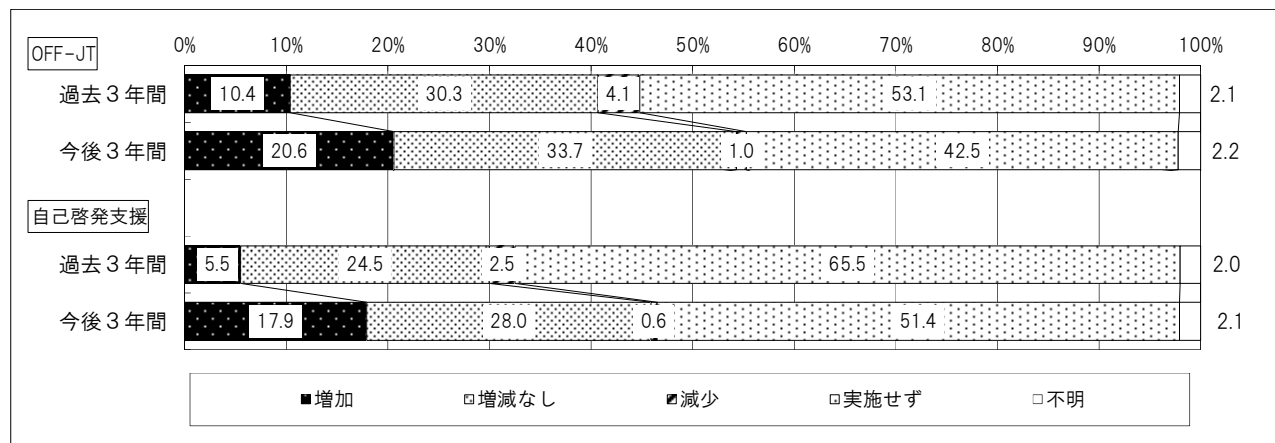


図14 ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後３年間（正社員以外）



(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75.4%（前回76.8%）と前回と比べるとやや減少しており、「すべての事業所において作成している」とする企業は15.4%（前回14.8%）、「一部の事業所においては作成している」とする企業は8.4%（前回7.9%）といずれもやや増加している。

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66.2%（前回66.9%）で、前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。

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73.5%（前回74.4%）と大半を占めているが、前回と比べると減少している。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15.5%（前回14.0%）で前回と比べるとやや増加し、「一部の事業所においては選任している」とする企業は10.1%（前回10.8%）でほぼ横ばいとなっている。

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64.1%（前回66.6%）であった。

図15 事業内職業能力開発計画作成状況

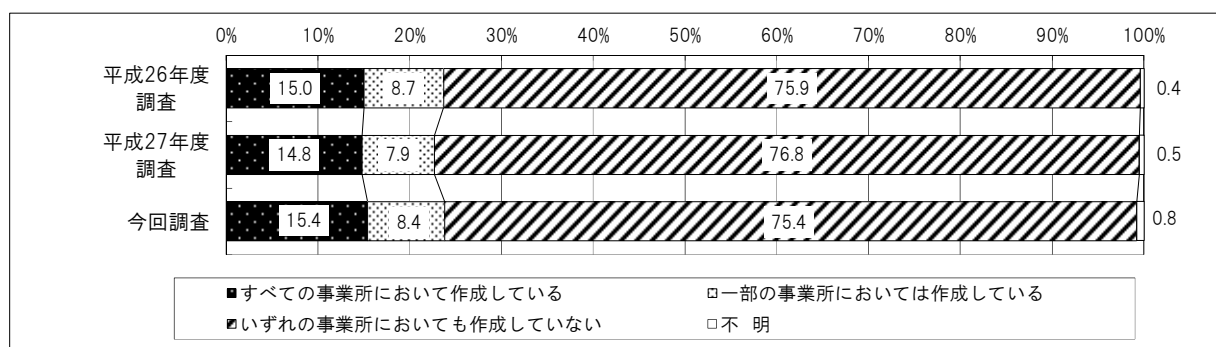


図16 事業内職業能力開発計画作成方法

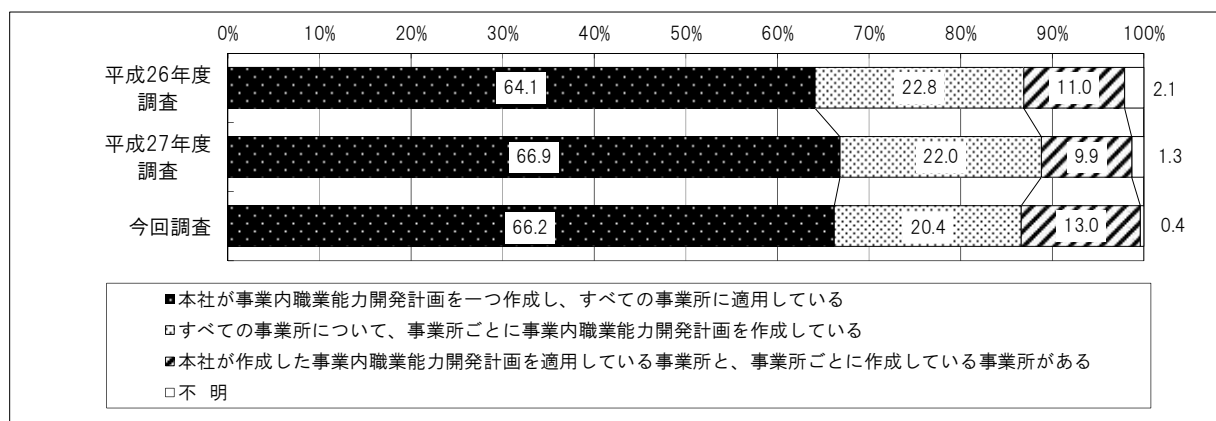


図17 職業能力開発推進者の選任状況

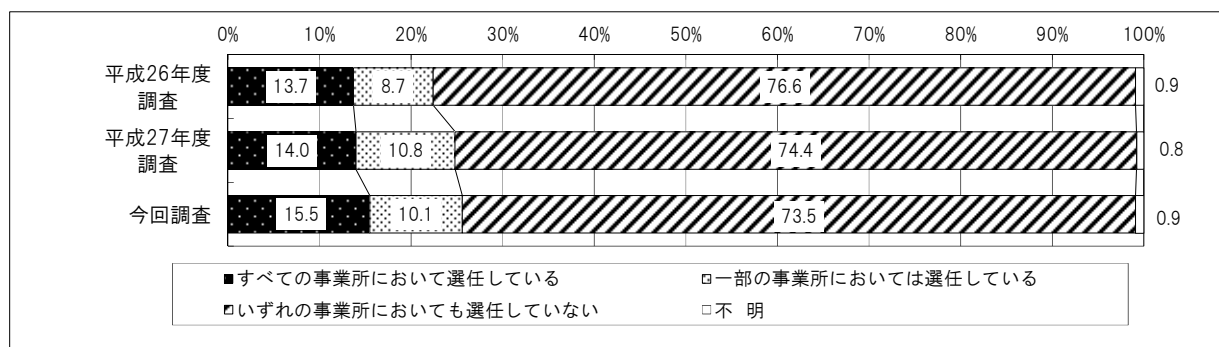
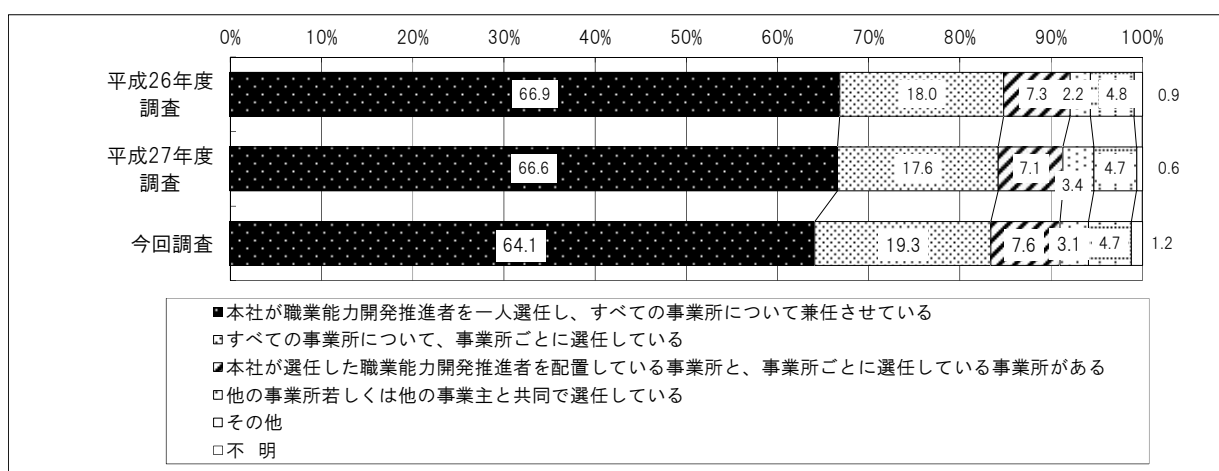


図18 職業能力開発推進者の選任方法



(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77.3%（前回82.1%）と大半を占めている。「導入している」は7.9%（前回7.7%）と前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。「導入していないが、導入を予定している」は14.1%（前回8.8%）と前回と比べると増加している。

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79.0%（前回83.3%）と大半を占めている。「導入している」は6.2%（前回6.2%）で前回と同率となっている。「導入していないが、導入を予定している」は13.6%（前回8.6%）と前回と比べると増加している。

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53.7%（前回50.0%）が最も高く、「制度自体を知らなかったため」43.1%（前回42.2%）、「労働者からの制度導入の要望がないため」33.9%（前回33.2%）と続いている。

図19 教育訓練休暇制度の導入状況

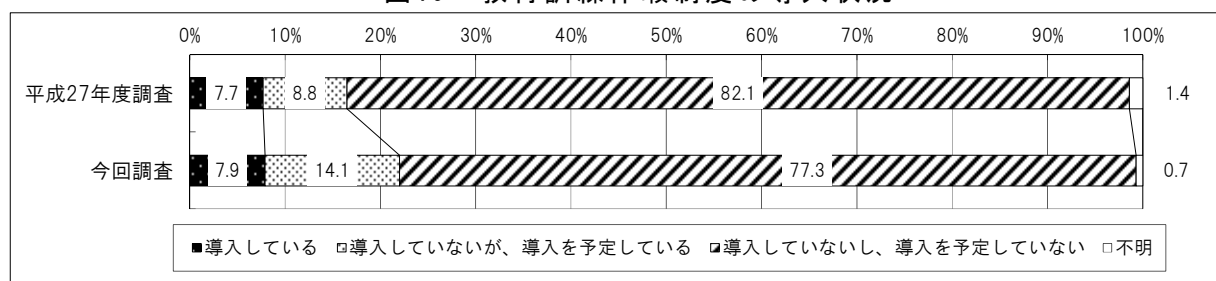


図20 教育訓練短時間勤務制度の導入状況

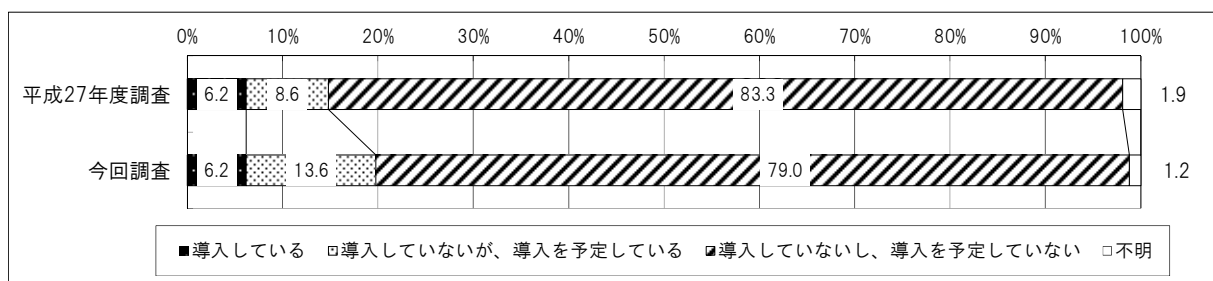
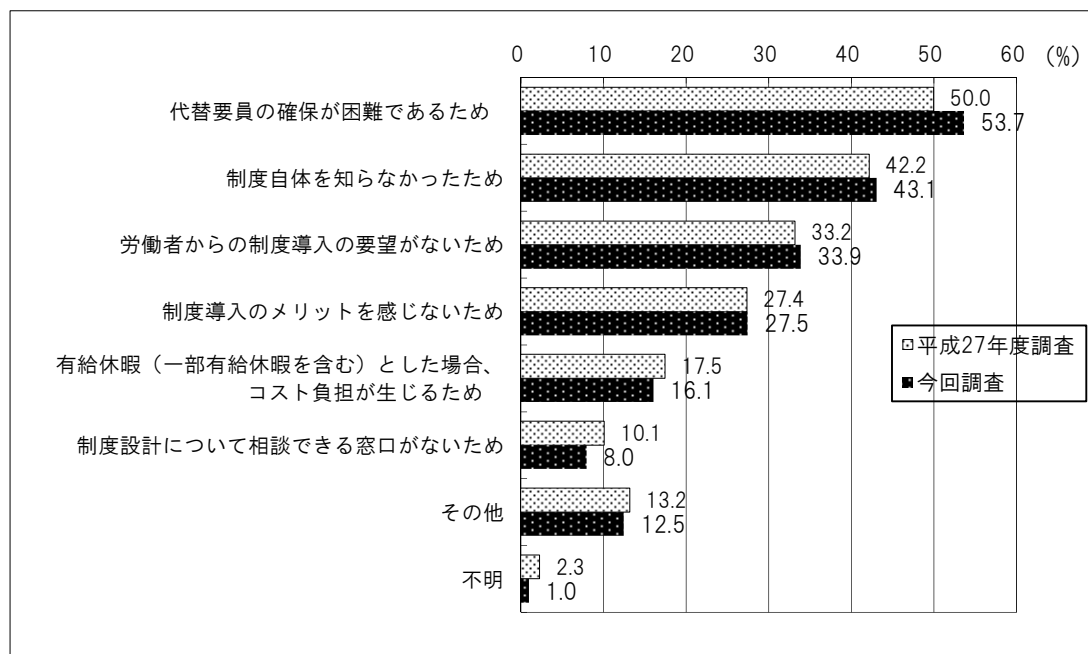


図21 教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由（複数回答）



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27年度にO F F－J Tを実施した事業所は74.0%(前回72.0%)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（98.1%）、電気・ガス・熱供給・水道業（96.6%）、金融業，保険業（91.8%）などで高く、生活関連サービス業，娯楽業（60.0%）、宿泊業，飲食サービス業（65.4%）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27年度にO F F－J Tを実施した事業所は37.0%（前回36.6%）であり、正社員に比べると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（88.6%）、金融業，保険業（70.0%）、医療，福祉（58.2%）で高く、情報通信業（30.7%）、製造業（29.2%）、生活関連サービス業，娯楽業（28.8%）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49.1%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60.7%、中堅社員は61.5%、管理職層は51.0%となっている。

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76.5%、正社員以外では87.5%となっている。正社員では、そのほかに「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45.5%となっているが、正社員以外では、「自社」以外は全て20%以下となっている。

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74.2%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）」（47.1%）、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」（46.8%）と続いている。

図22 O F F－J Tを実施した事業所

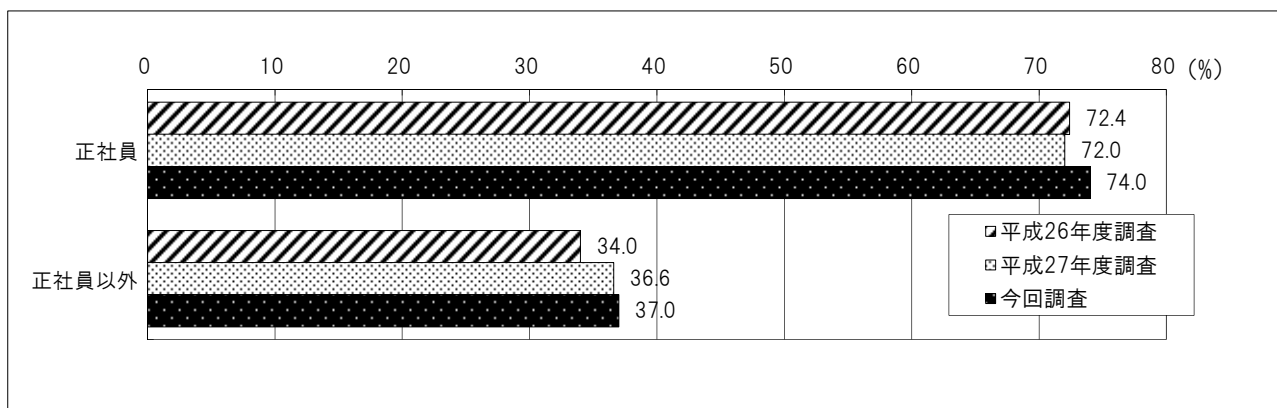


図23 O F F－J Tを実施した事業所（産業・規模別）

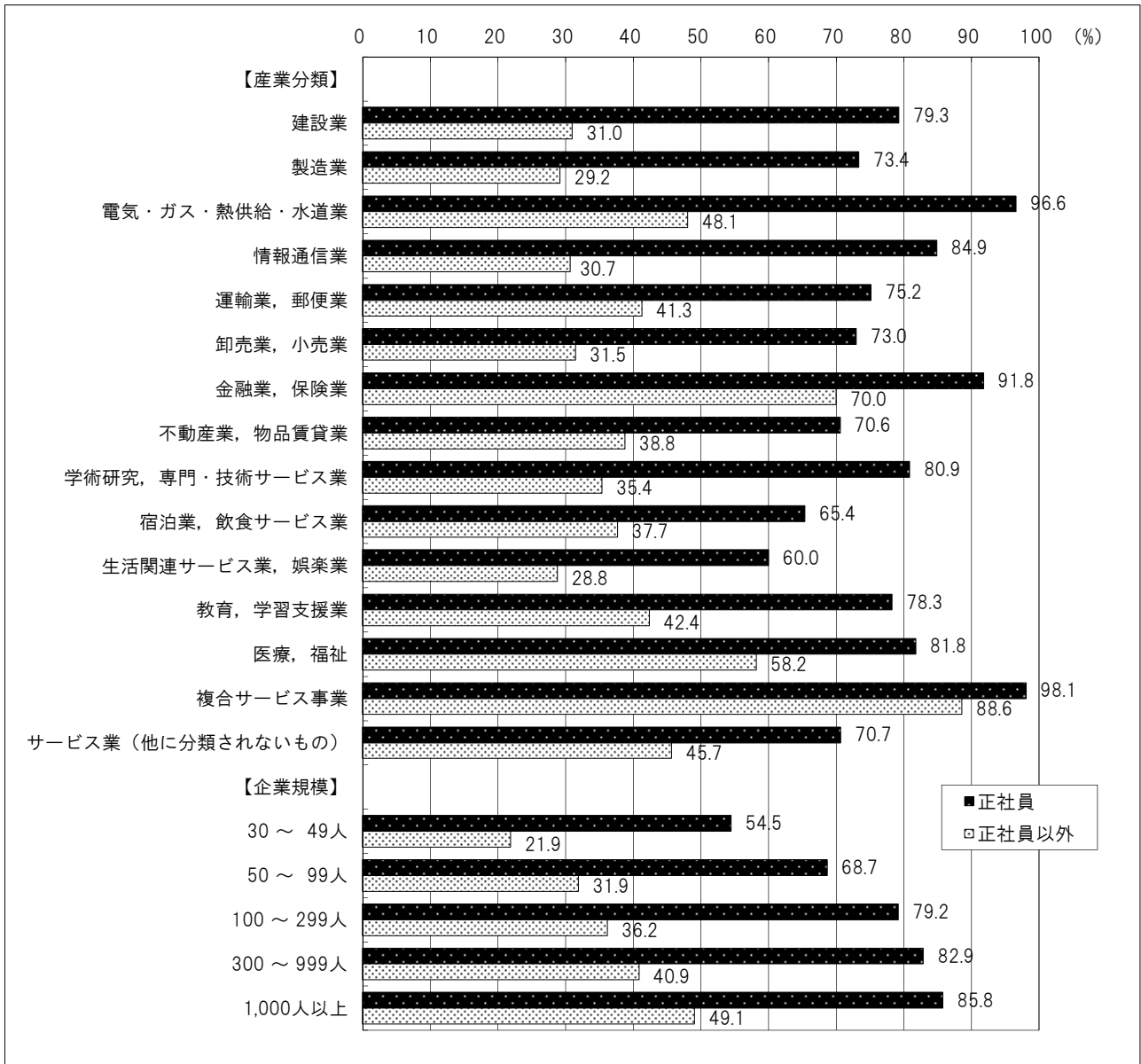


図24 O F F－J Tの実施状況（職層別 正社員）

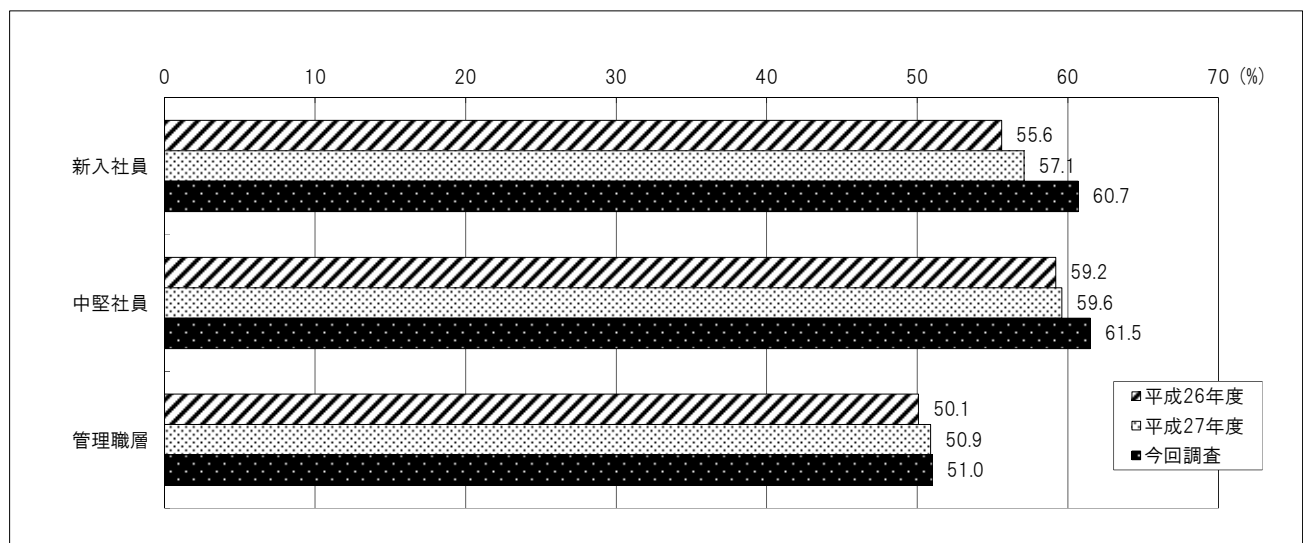


図25 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

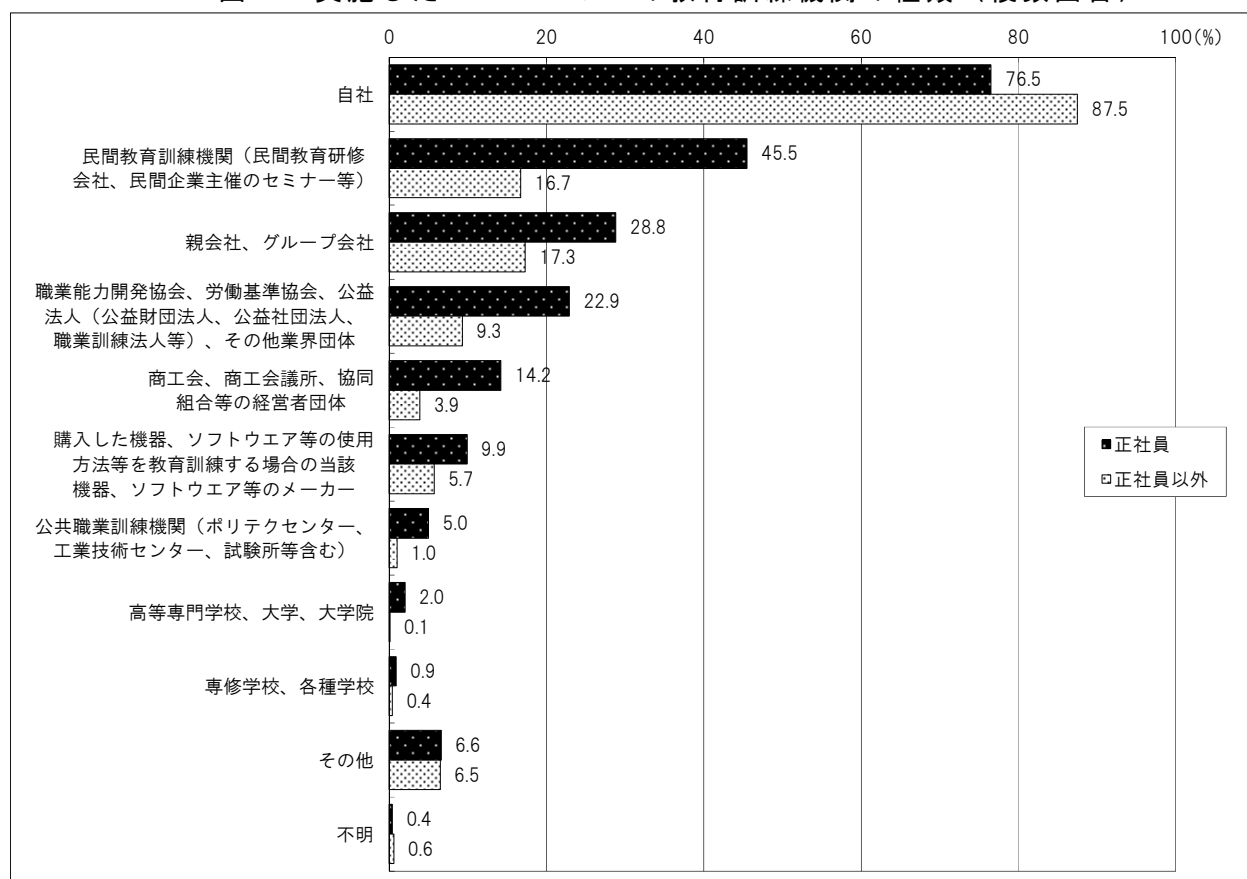
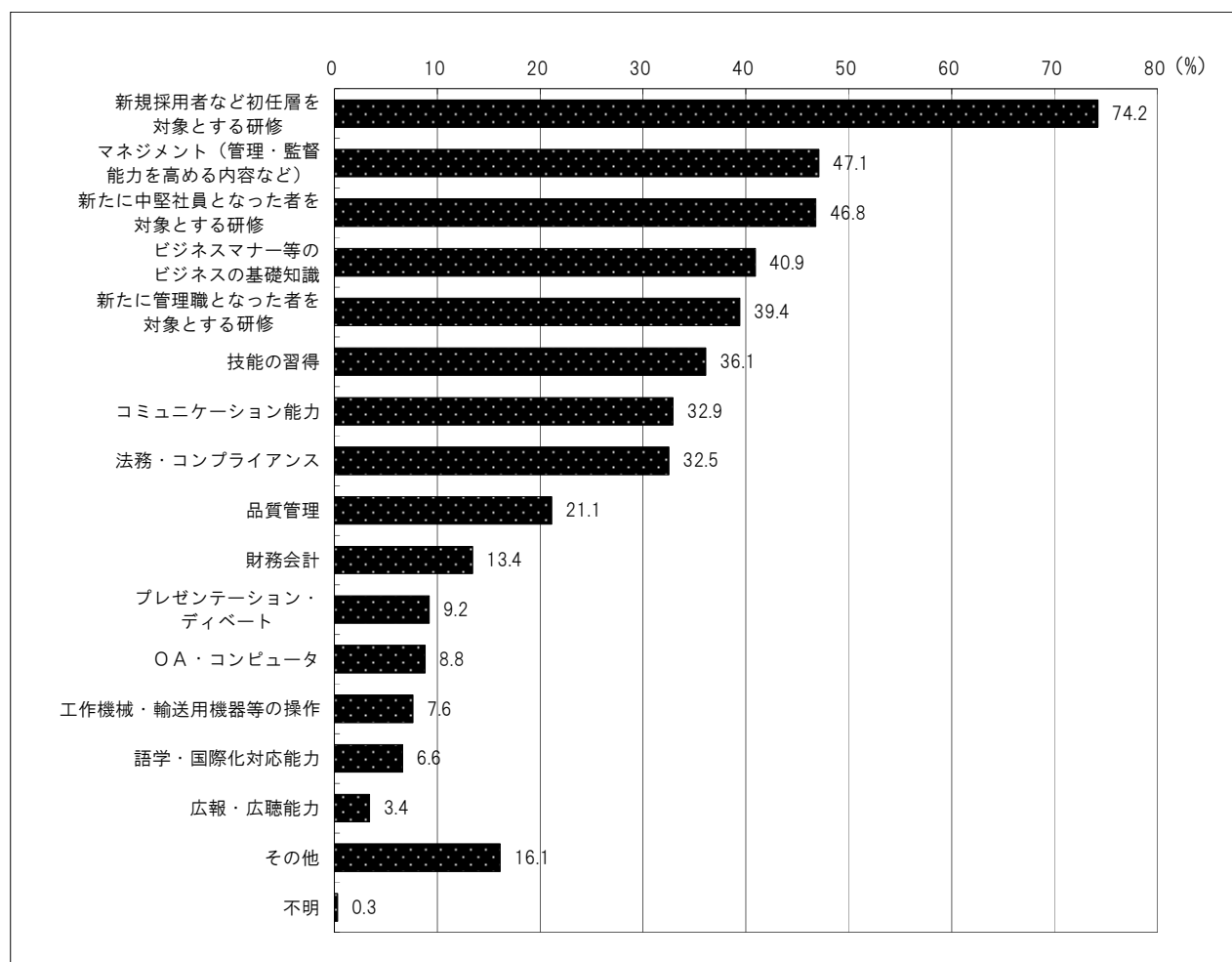


図26 実施したOFF-JTの内容（複数回答）



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27年度に計画的なOJTを実施した事業所は59.6%（前回58.9%）と前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（92.3%）、複合サービス事業（93.4%）、金融業、保険業（86.3%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（52.3%）、卸売業、小売業（52.8%）、宿泊業、飲食サービス業（53.8%）、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い。

一方、正社員以外に対して、平成27年度に計画的なOJTを実施した事業所は30.3%（前回30.2%）と前回と比べるとほぼ横ばいとなっており、また、正社員に比べるとおよそ半分の水準にとどまっている。産業別に見ると、複合サービス事業が78.3%と最も高く、不動産業、物品賃貸業（19.2%）、建設業（16.5%）、情報通信業（15.6%）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が高いが、「1,000人以上」でも44.1%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51.8%、中堅社員は38.9%、管理職層は23.4%となっている。

図27 計画的なOJTを実施した事業所

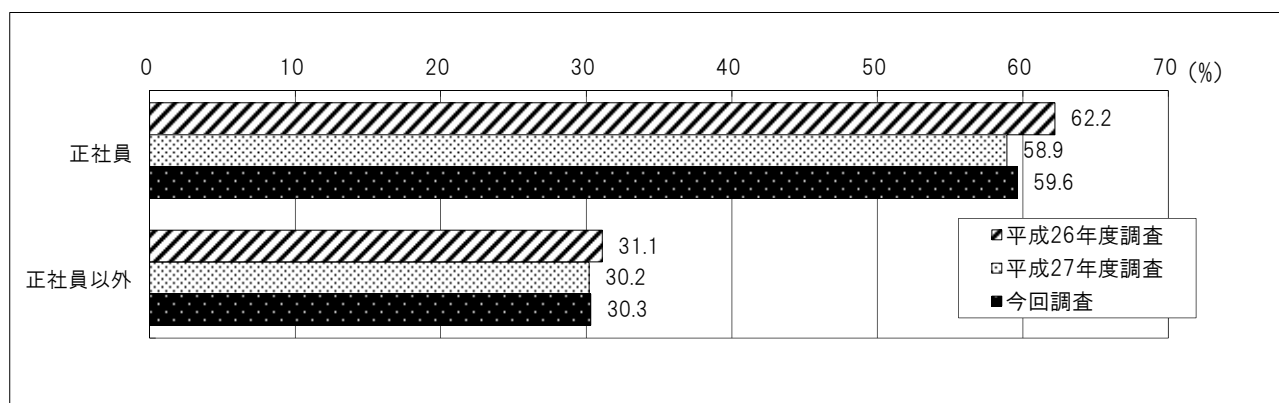


図28 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）

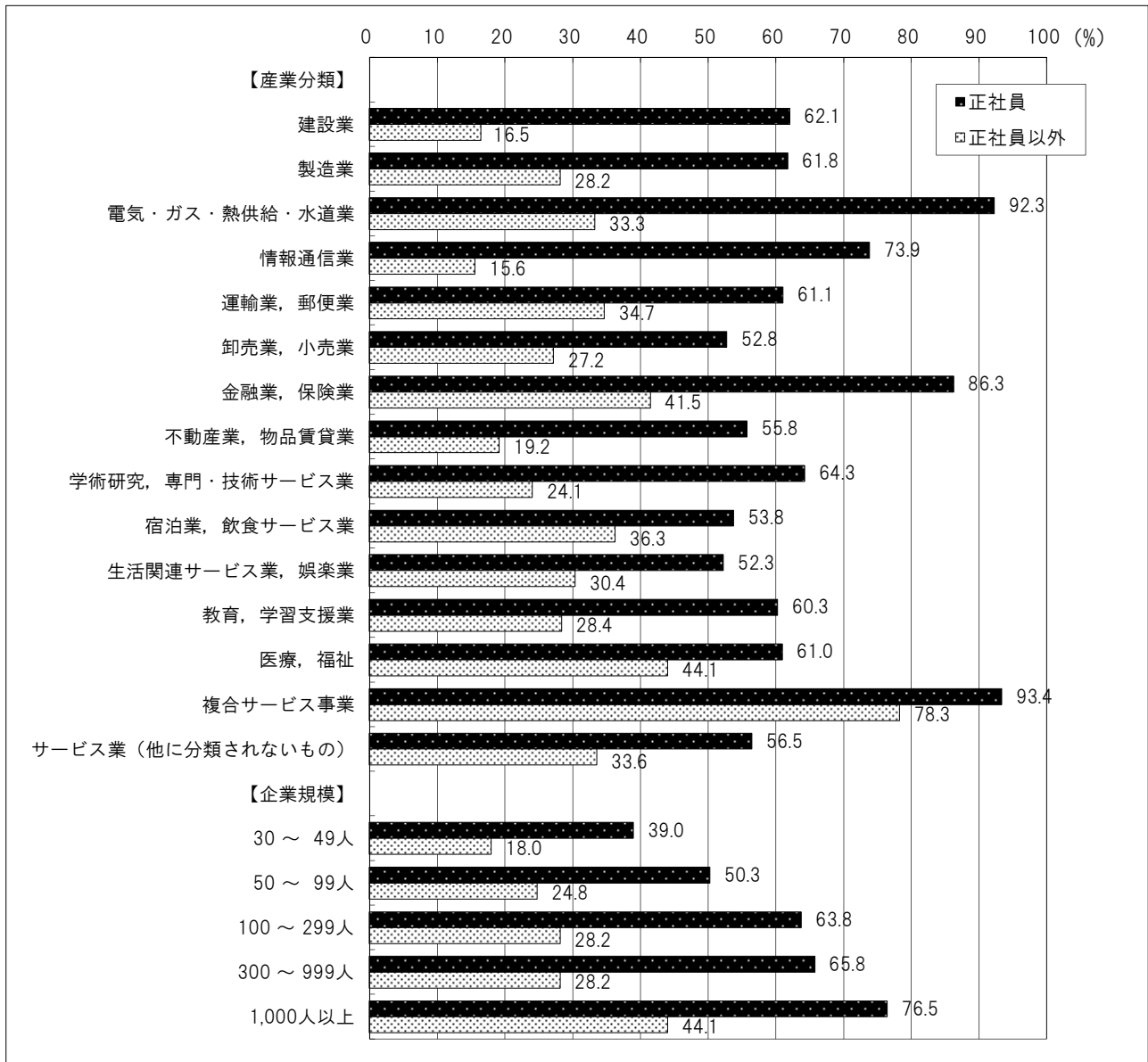
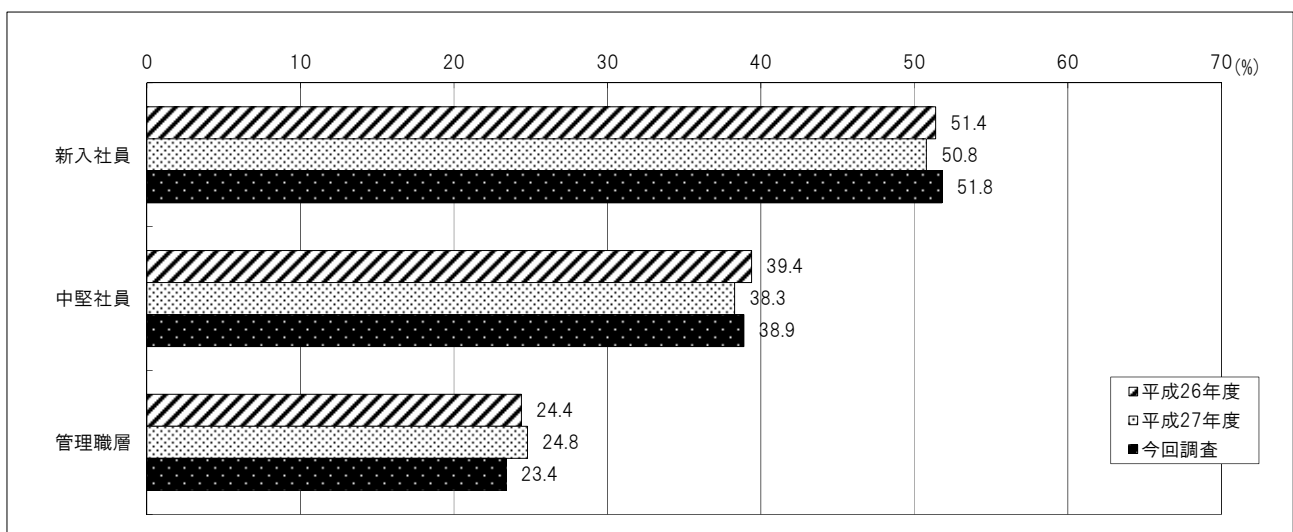


図29 計画的なOJTの実施状況（職層別 正社員）



(2) 人材育成について

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72.9%（前回71.6%）と前回と比べるとやや増加している。

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」（53.4%）が最も高く、「人材育成を行う時間がない」（49.7%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（43.8%）と続いている。

図30 人材育成に関する問題がある事業所

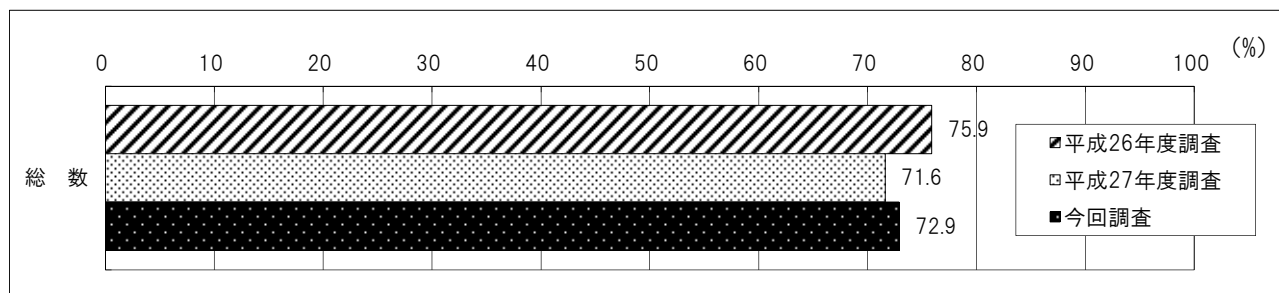
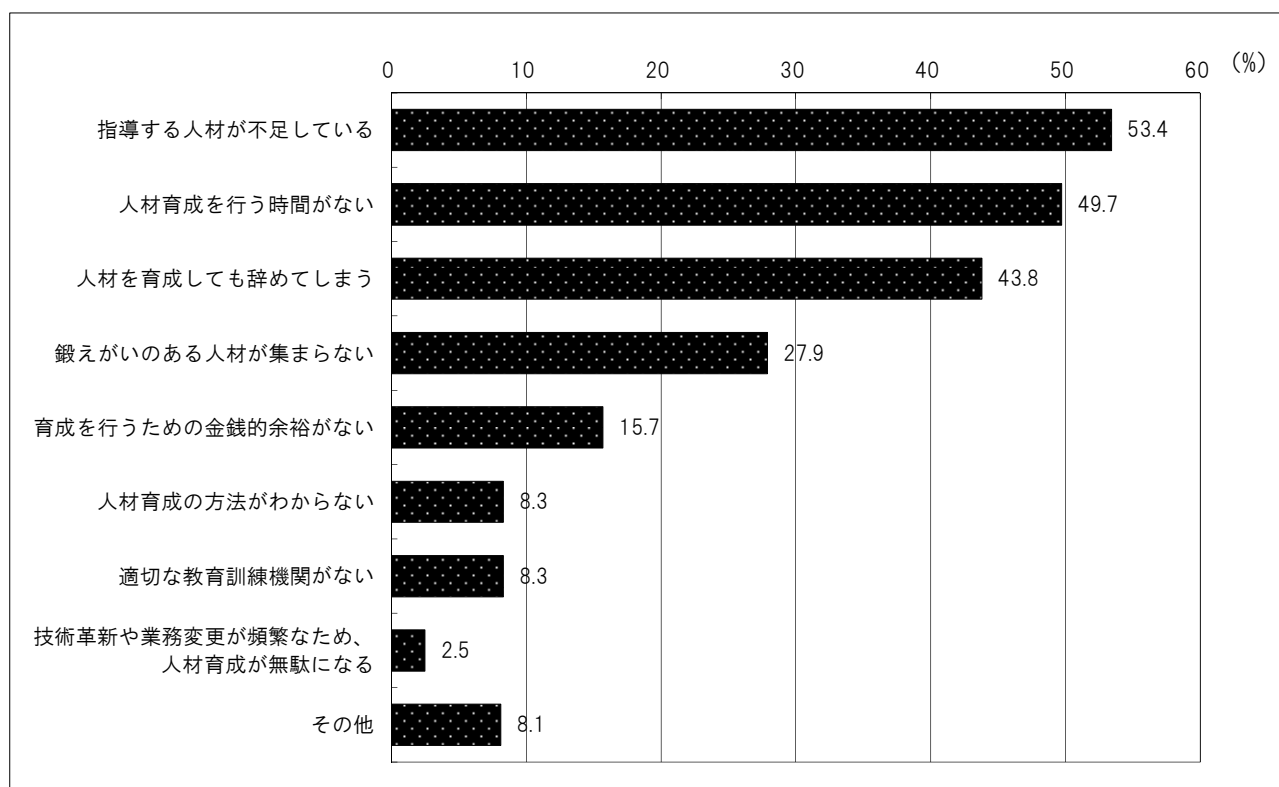


図31 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



（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32、図33、図34、図35、図36、図37、図38、図39）

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44.5%（前回37.9%）となり、前回より増加している。産業別に見ると、金融業、保険業（86.1%）、複合サービス事業（83.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（74.0%）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30.9%（前回23.7%）となり、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（76.3%）、金融業、保険業（71.5%）で70%以上となっている。企業規模別に見ると、正社員、正社員以外ともに、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の実施時期は、正社員では「労働者から求めがあった時に実施する」（58.4%）が最も高くなっており、同様に正社員以外でも、「労働者から求めがあった時に実施する」（66.6%）が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」「労働者の自己啓発を促すため」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」（52.2%）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58.3%（前回57.2%）、正社員以外で56.4%（前回52.1%）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（41.6%）、正社員以外（44.5%）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（50.2%）、正社員以外（47.3%）ともに最も高くなっている。

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（総数）

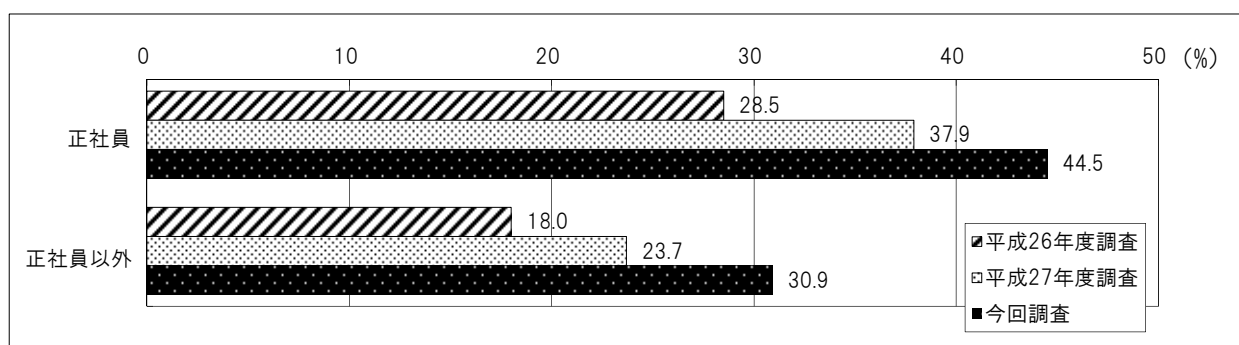


図33 キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（産業・規模別）

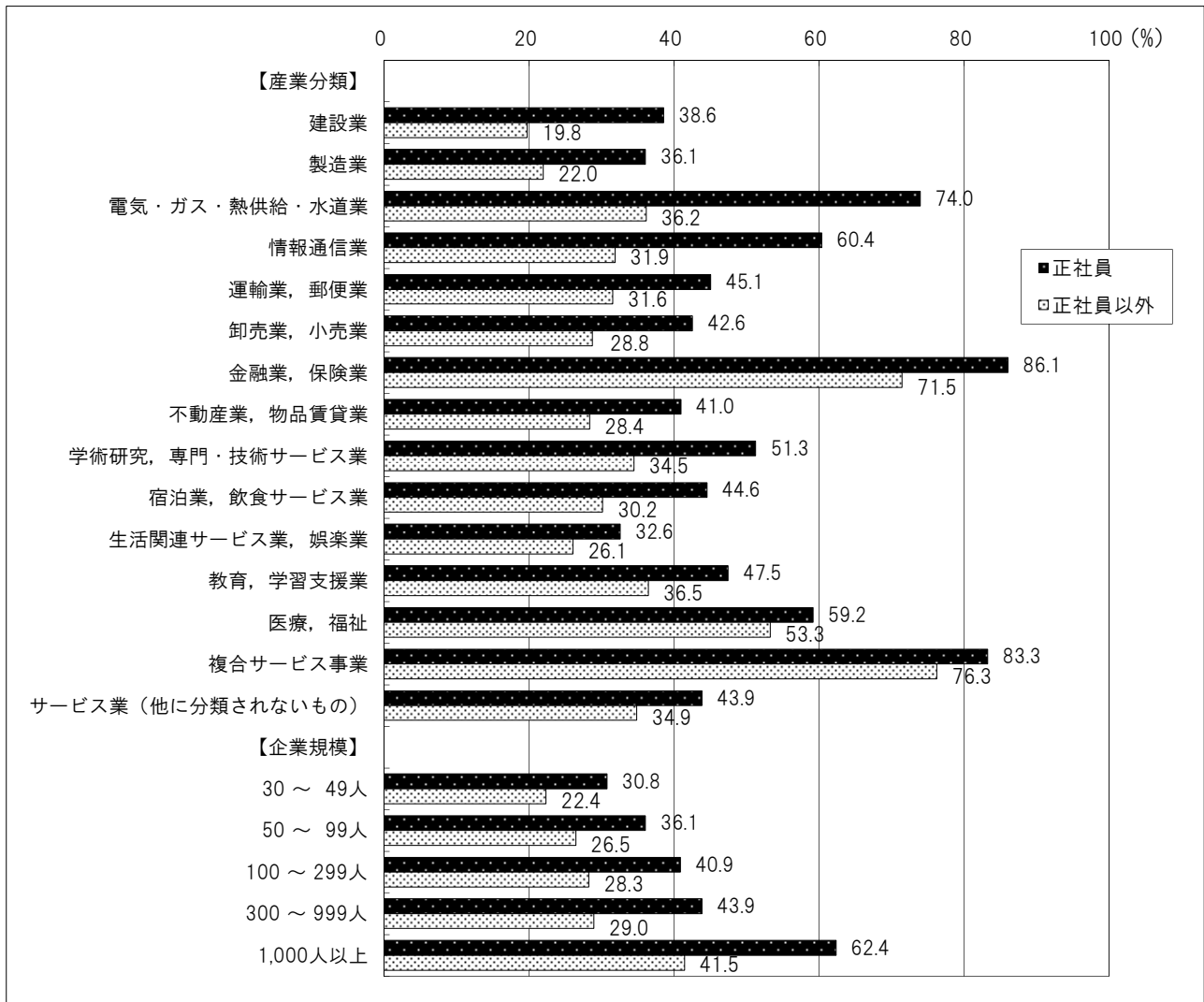


図34 キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）

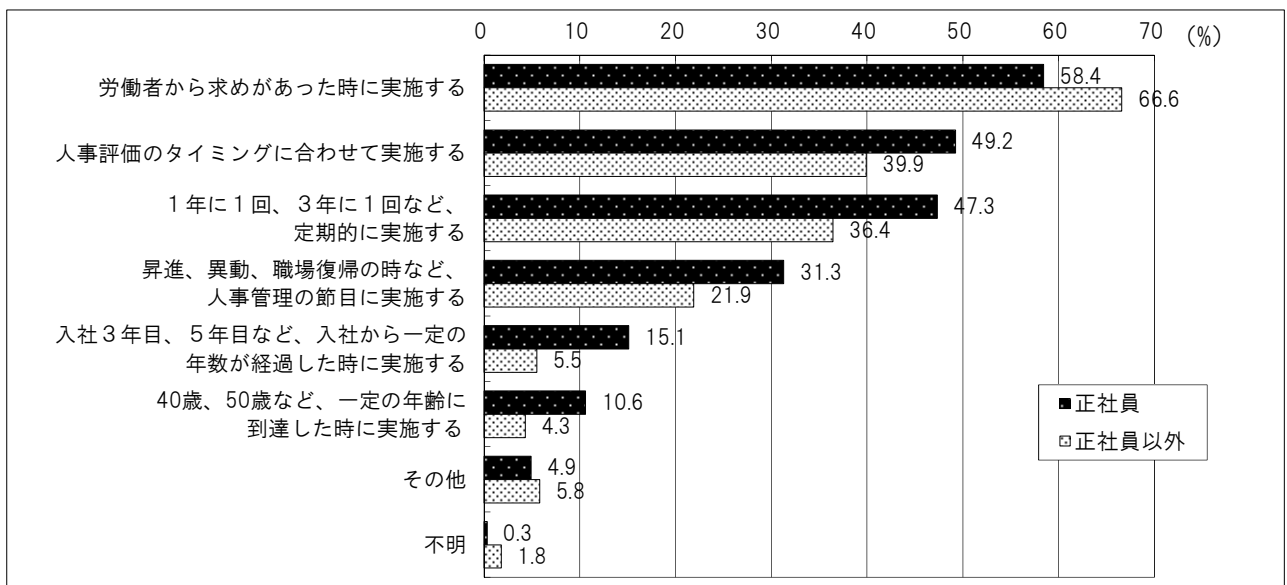


図35 キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）

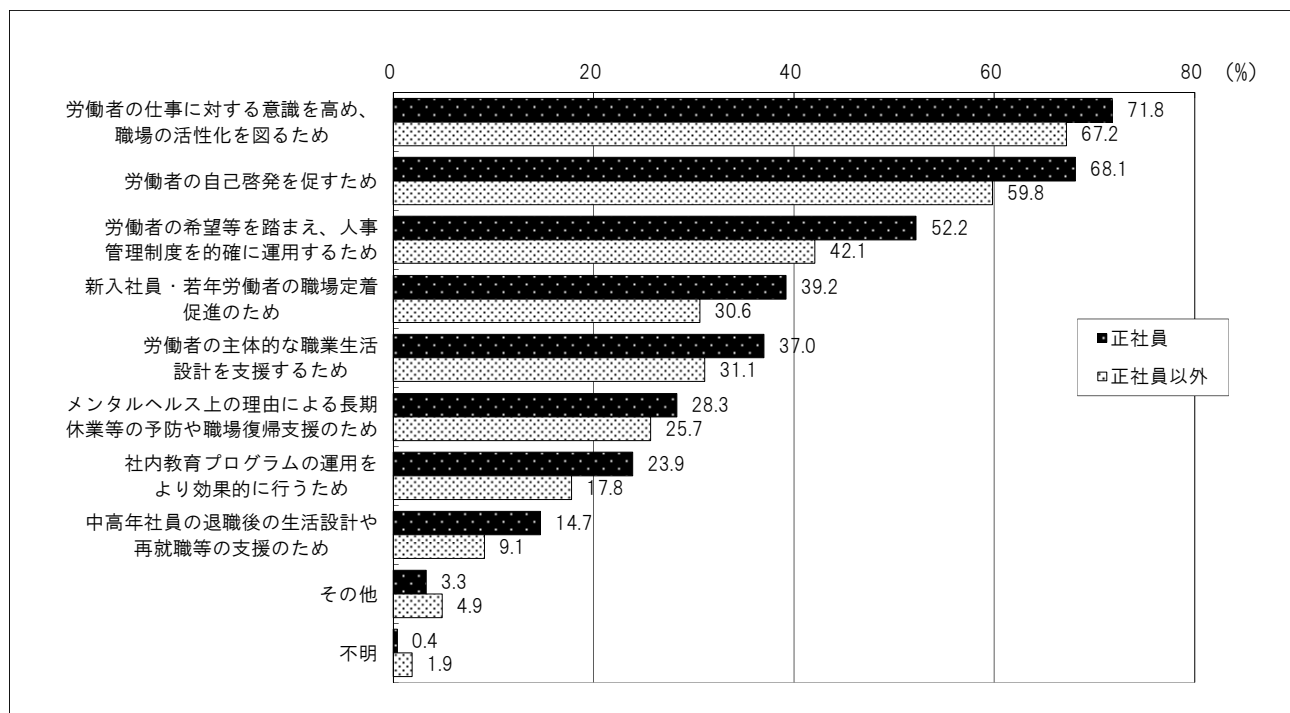


図36 キャリアコンサルティングを行う上での問題点の有無

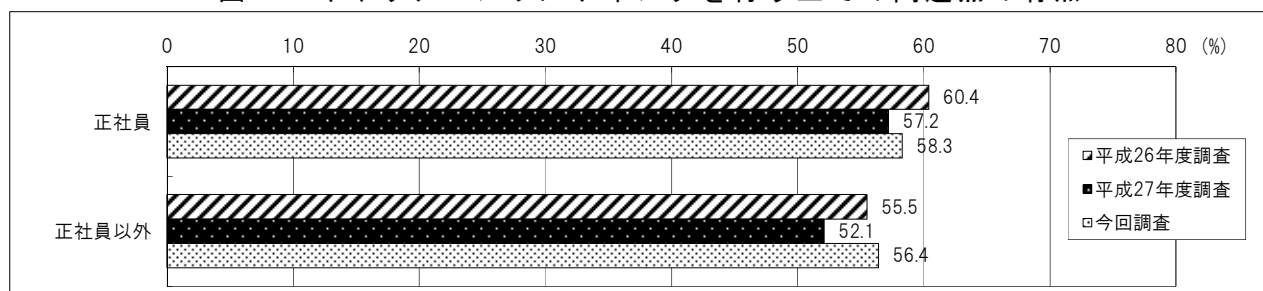


図37 キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）

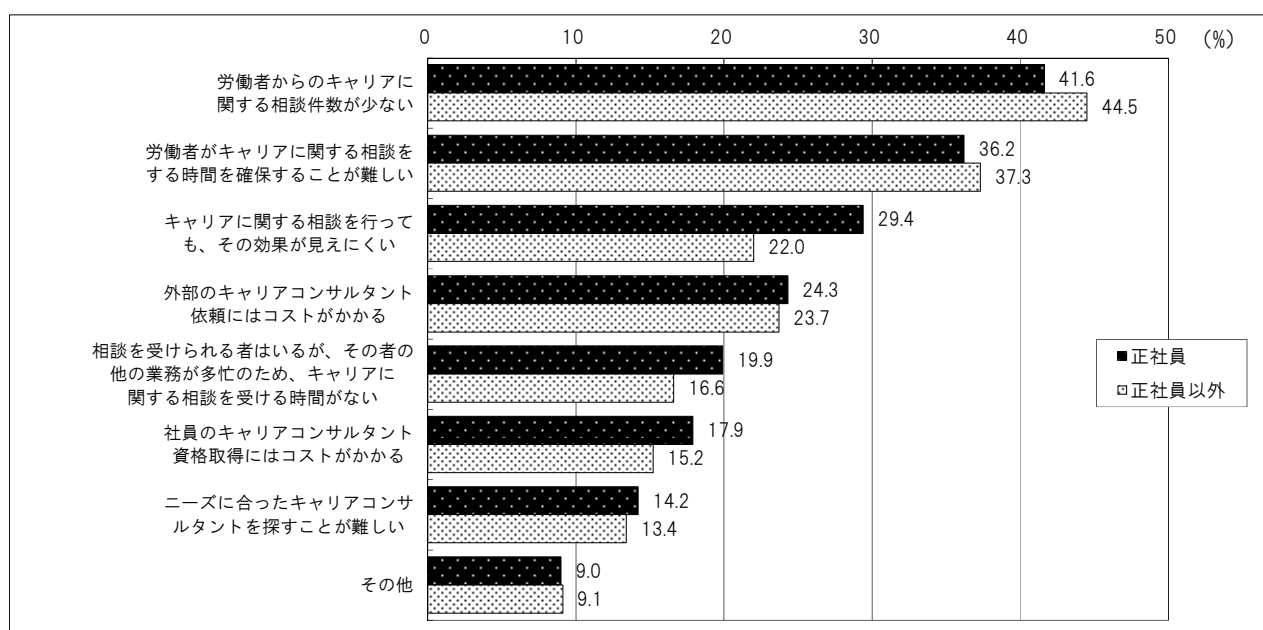


図38 キャリアコンサルタントの導入状況

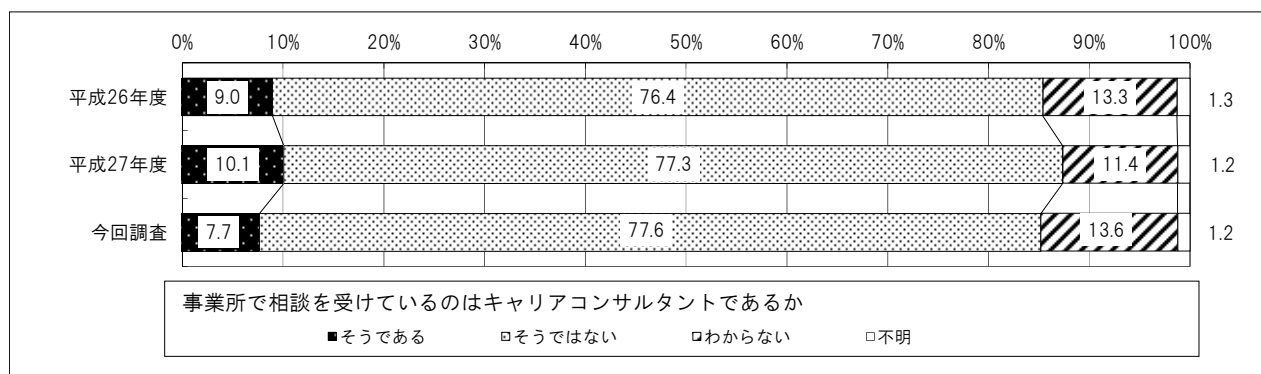
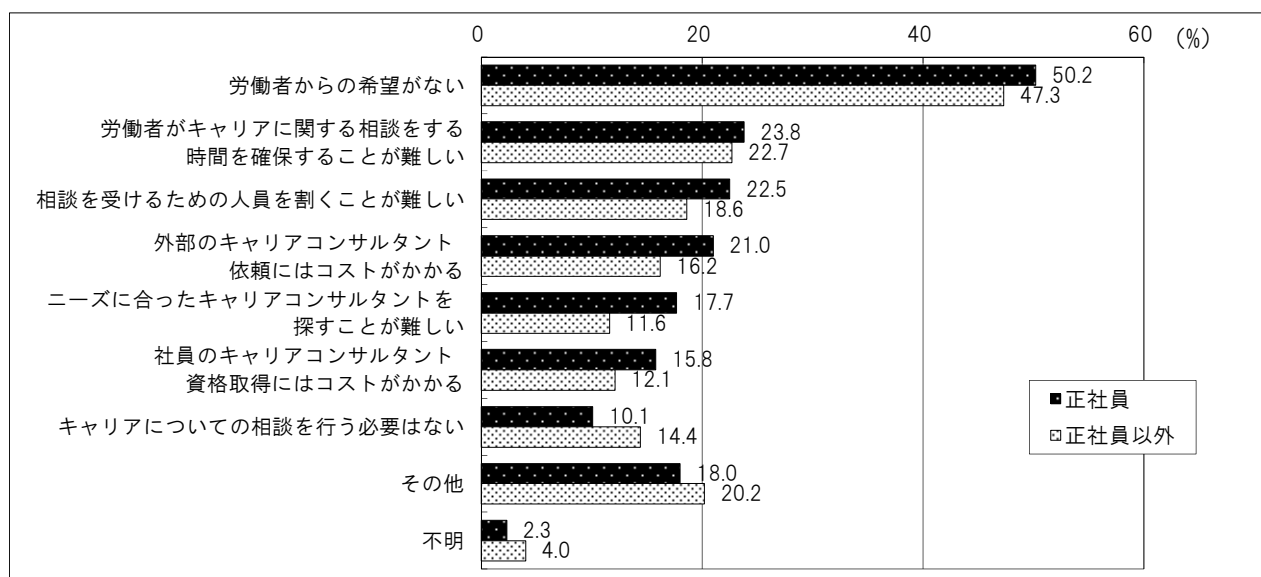


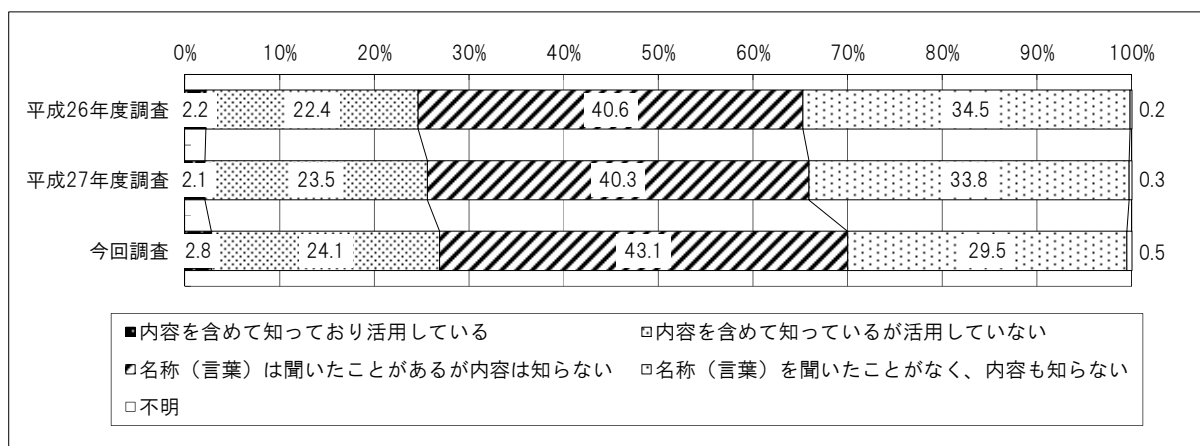
図39 キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② ジョブ・カードの認知状況（図40）

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2.8%（前回2.1%）にとどまっている。一方、「内容を含めて知っているが活用していない」が24.1%（前回23.5%）、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が43.1%（前回40.3%）となっており、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が29.5%（前回33.8%）となっている。

図40 ジョブ・カードの認知状況（総数）



③ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図41、図42）

正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所は80.9%（前回79.6%）、正社員以外では58.8%（前回55.6%）である。内容としては、「受講料などの金銭的援助」が正社員、正社員以外ともに最も高く、正社員では79.2%、正社員以外では60.8%となっている。その一方で、「教育訓練休暇の付与」（正社員：17.5%、正社員以外：14.7%）は低い水準にとどまっている。

図41 労働者の自己啓発に対する支援の有無

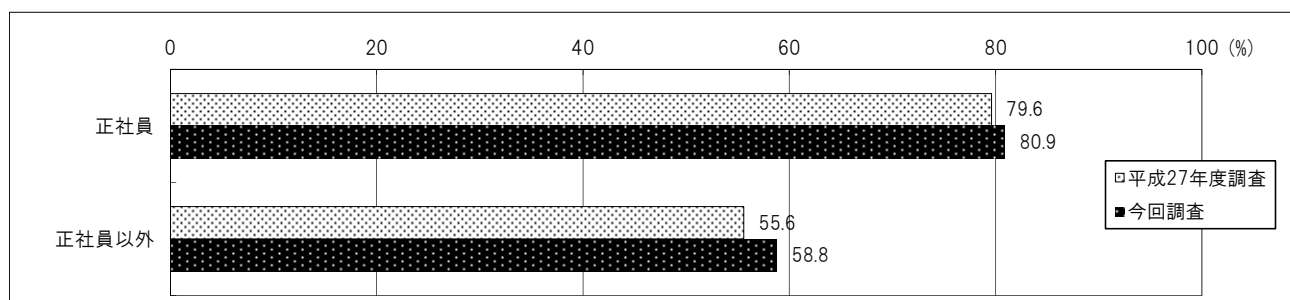
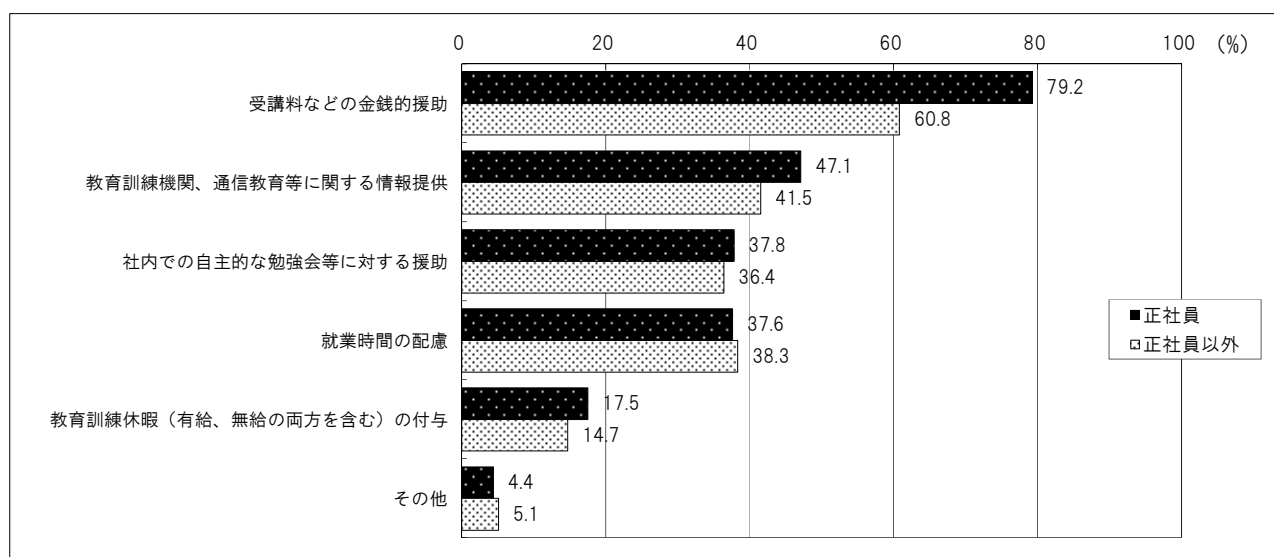


図42 労働者の自己啓発に対する支援の内訳（複数回答）



（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43、図44）

職業能力評価を行っている事業所は、正社員では53.8%（前回55.0%）と、前回と比較して減少している。正社員以外では36.5%（前回36.1%）と前回とほぼ横ばいである。産業別に見ると、正社員では電気・ガス・熱供給・水道業で85.2%、金融業、保険業で71.2%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、正社員では規模が大きくなるほど実施率が高く、正社員以外でも同様の傾向がみられる。

図43 職業能力評価を実施している事業所

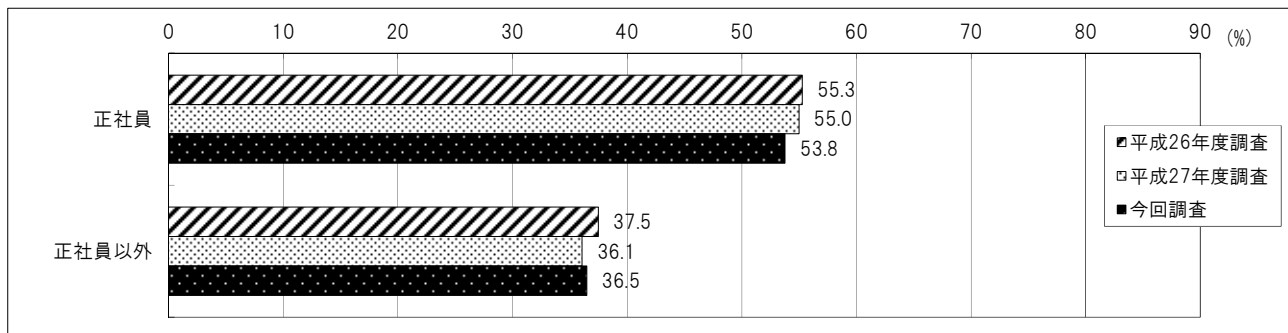
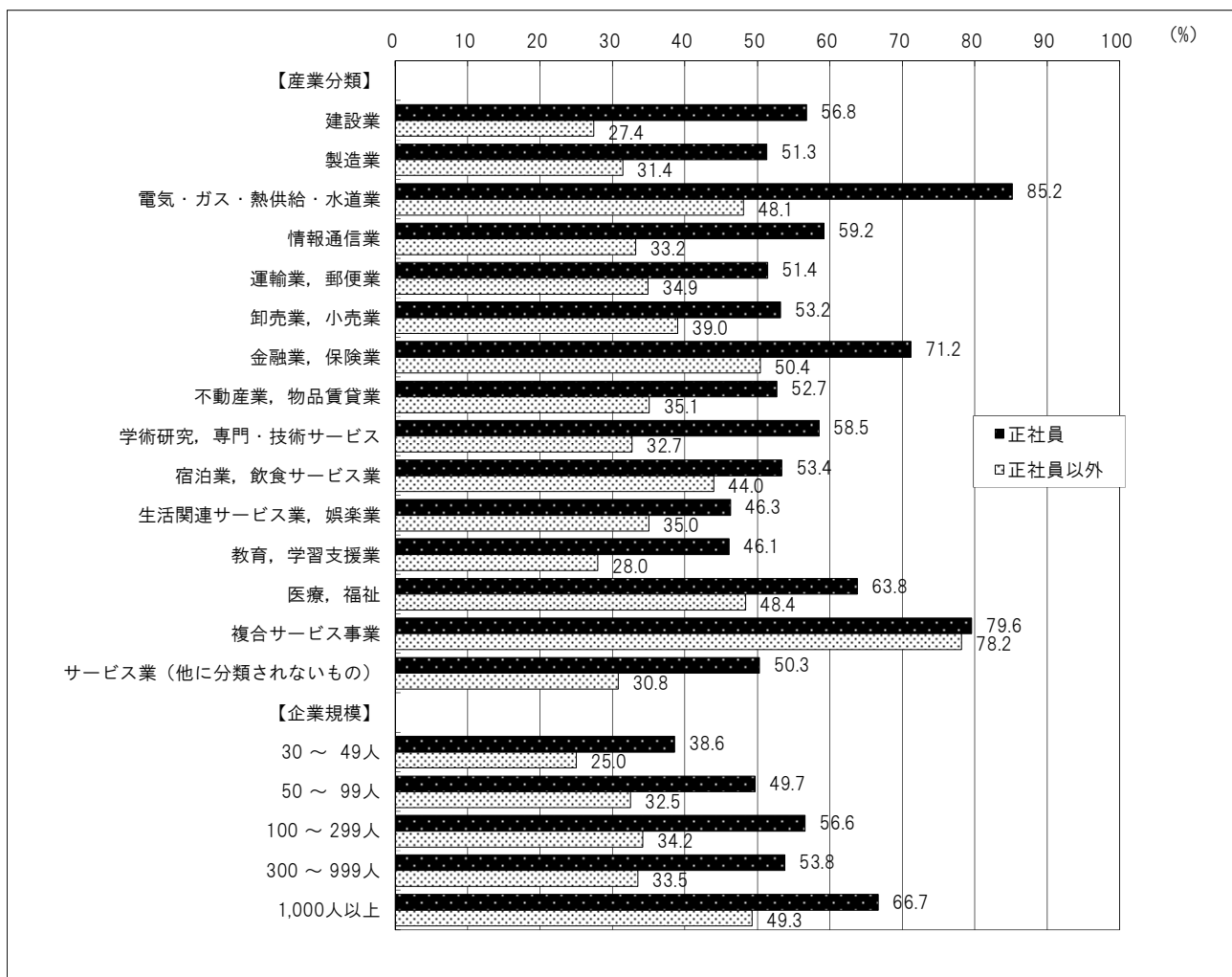


図44 職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



② 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図45、図46）

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35.0%（前回35.1%）と前回と比べるとほぼ横ばいである。「正社員、正社員以外の両方に利用している」は20.0%（前回18.7%）と前回と比べて増加している。一方、「利用していない」が43.7%（前回44.6%）と減少している。

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73.4%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が44.6%、「技能検定」が41.4%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が41.3%となっている。

図45 職業能力評価における検定・資格の利用状況

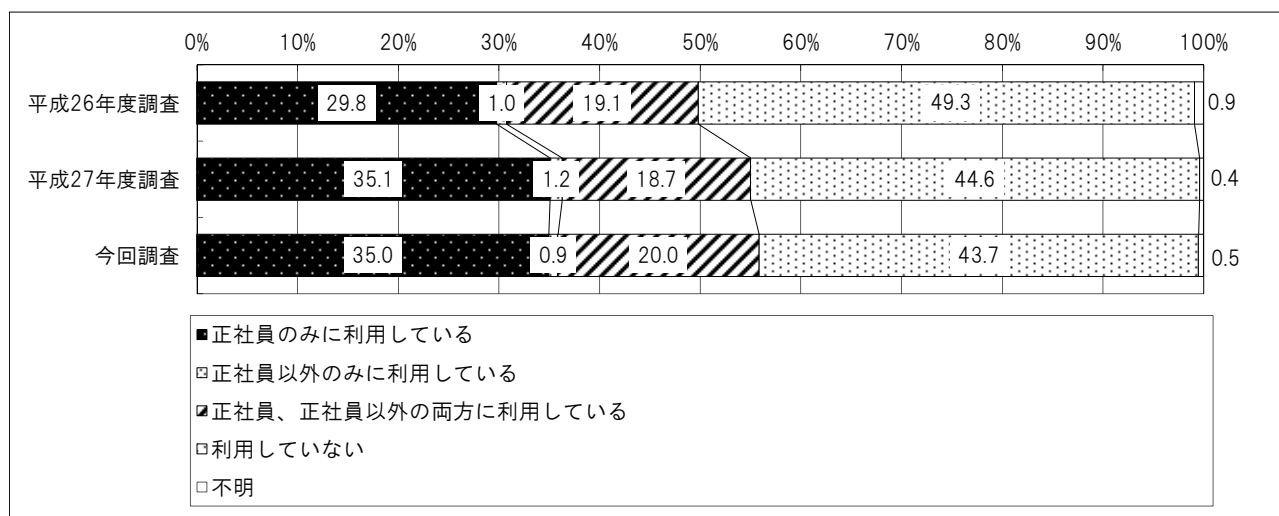
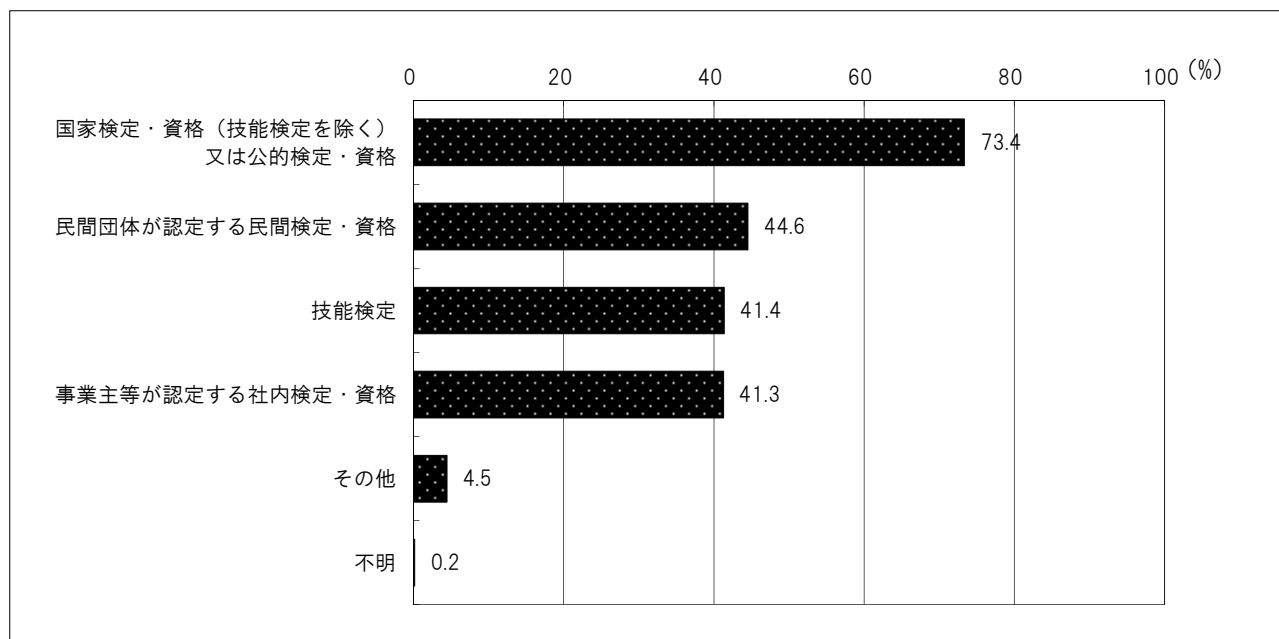


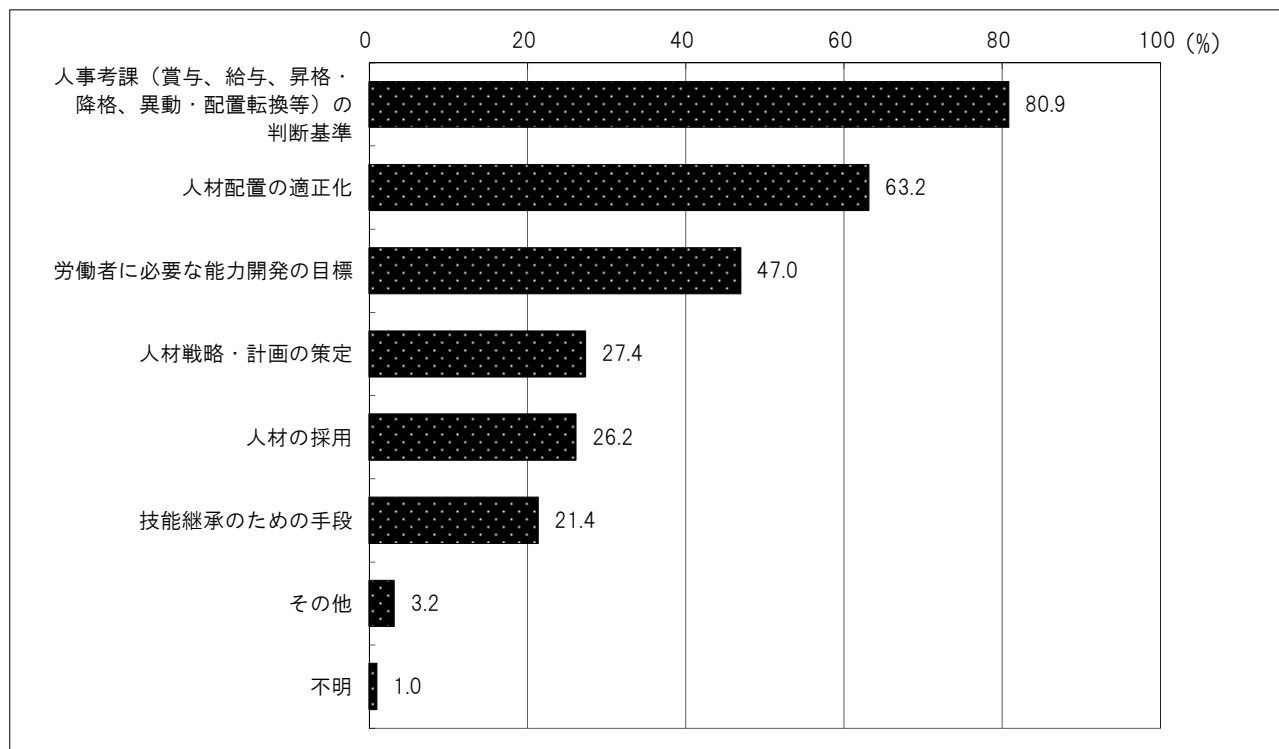
図46 利用している検定・資格（複数回答）



③ 職業能力評価の活用方法（図47）

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」（80.9%）が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（63.2%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（47.0%）と続いている。

図47 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48、図49、図50）

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67.4%（前回63.8%）と、前回よりも増加している。産業別に見ると、医療、福祉（75.6%）が最も高く、電気・ガス・熱供給・水道業（22.0%）が最も低くなっている。企業規模別に見ると、「100～299人」の企業で73.1%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」（72.7%）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」（49.6%）と続いている。

図48 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（総数）

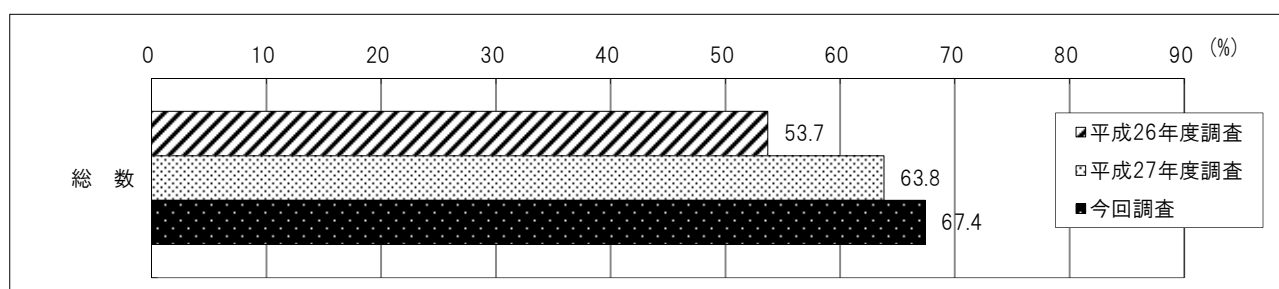


図49 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（産業・規模別）

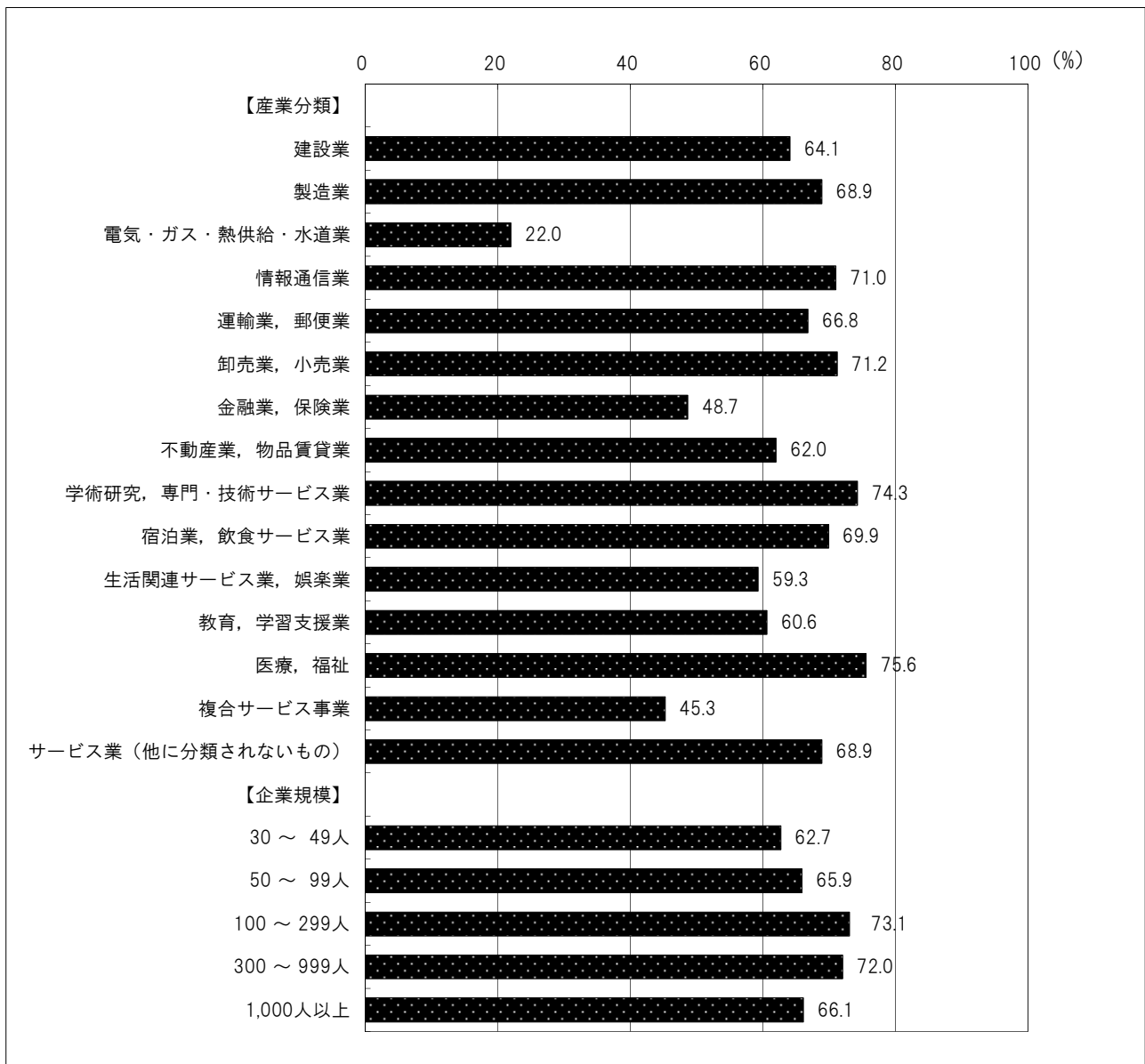
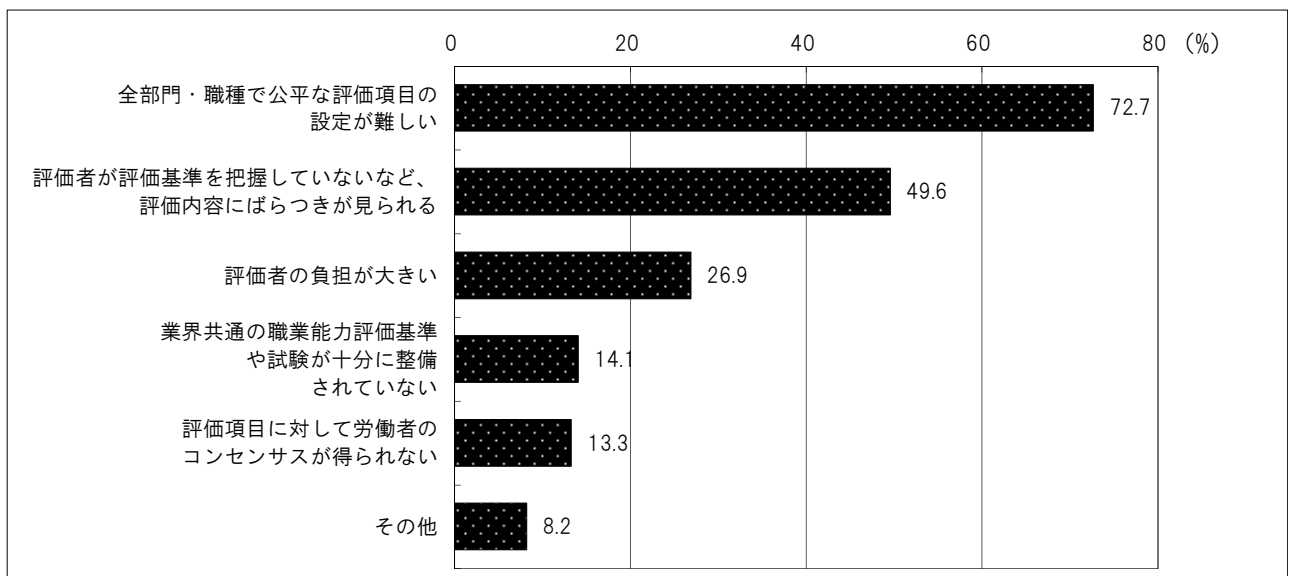


図50 職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）

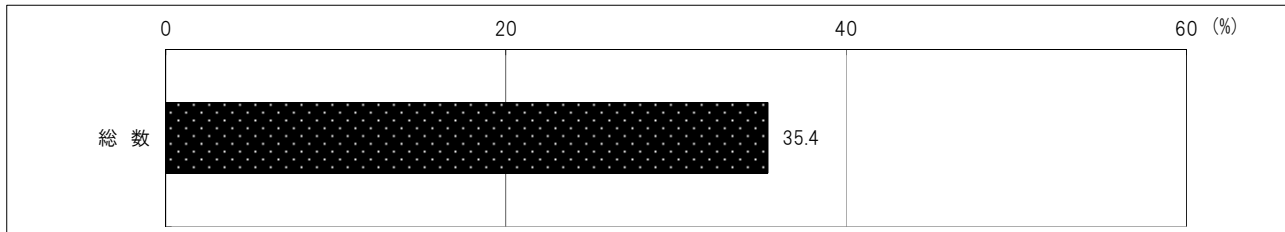


(5) 技能の継承について

技能継承の問題の有無（図51）

労働者の定年退職等で発生する技能継承の問題がある事業所は35.4%となっている。

図51 労働者の定年退職等で発生する技能継承の問題がある事業所（総数）



技能継承の取組状況（図52、図53）

技能継承の取組を行っている事業所は85.1%（前回83.1%）と前回と比べるとやや増加している。

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」が63.5%と最も高く、「中途採用を増やしている」（44.1%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（30.4%）と続いている。

図52 技能継承の取組を行っている事業所（総数）

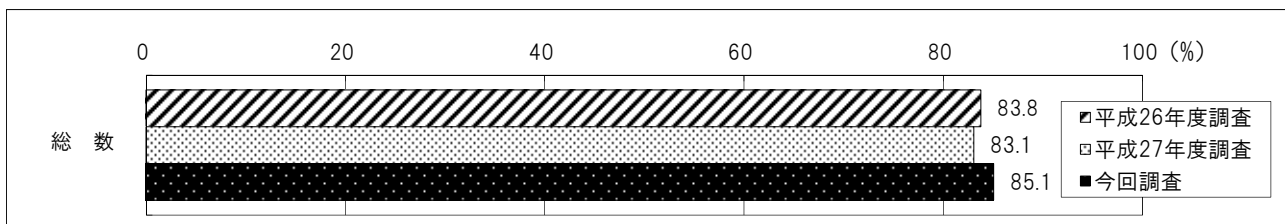
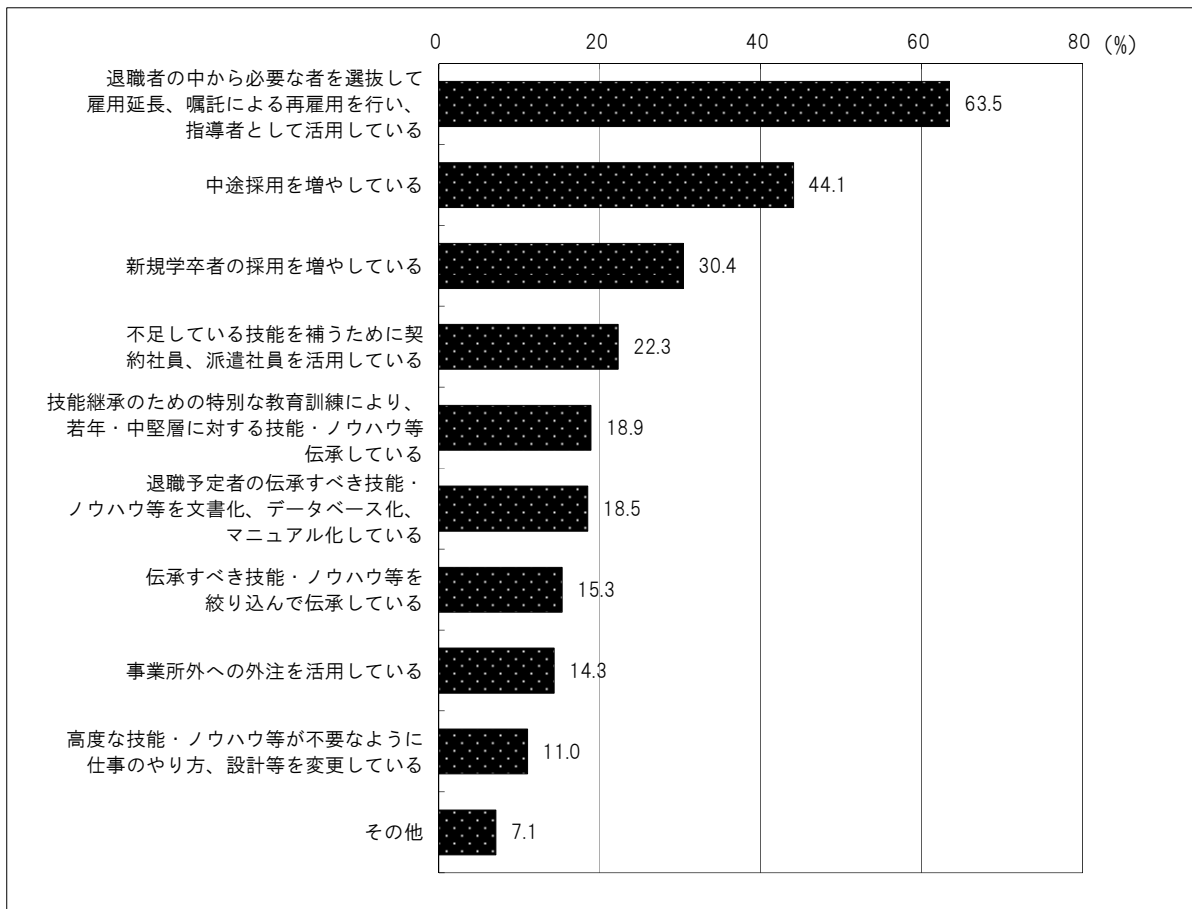


図53 技能継承の取組の内容（複数回答）



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54、図55）

平成27年度にO F F－J Tを受けた者の割合は、正社員では46.3%（前回44.1%）、正社員以外では21.8%（前回20.9%）と、ともに増加している。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（56.5%）、情報通信業（54.7%）で50%台となっており、生活関連サービス事業、娯楽業（27.2%）で低くなっている。正社員以外では、サービス業（他に分類されないもの）（33.5%）、金融業，保険業（28.6%）、学術研究，専門・技術サービス業（27.5%）などで高く、建設業（12.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（14.5%）、複合サービス事業（15.2%）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」の企業では半数を超えている。正社員以外は100人以上の企業で20%台となっている。

図54 O F F－J Tを受講した労働者（総数）

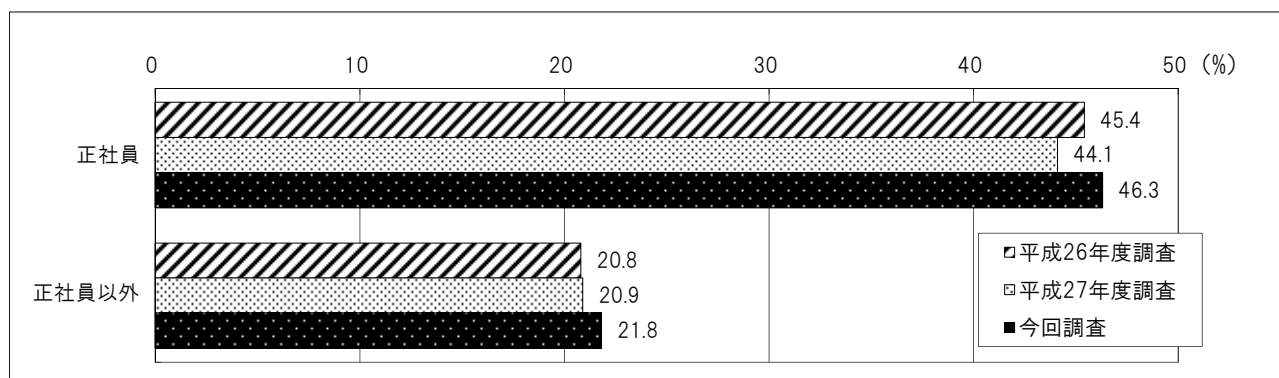
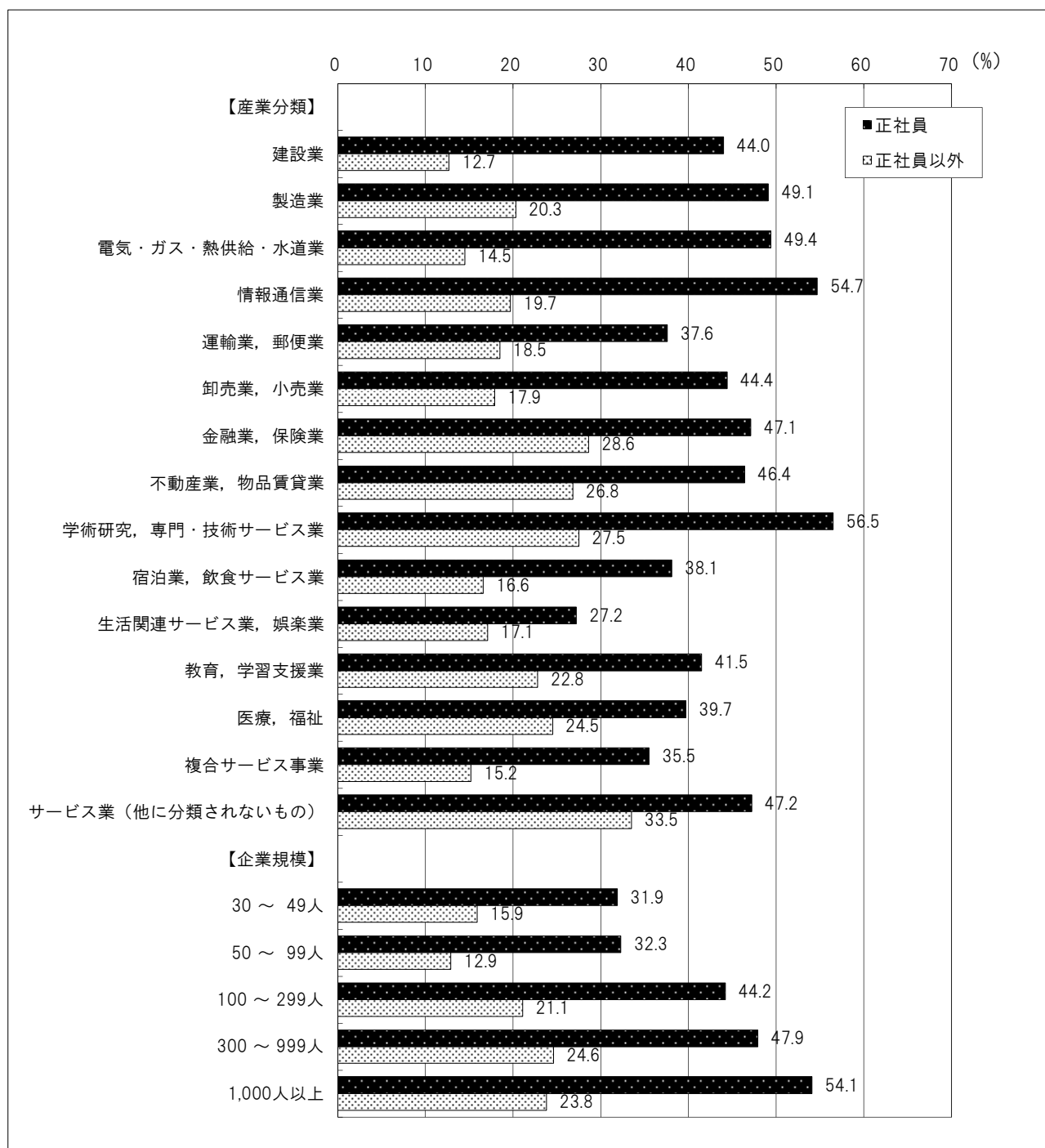


図55 OFF-JTを受講した労働者（産業・規模別）

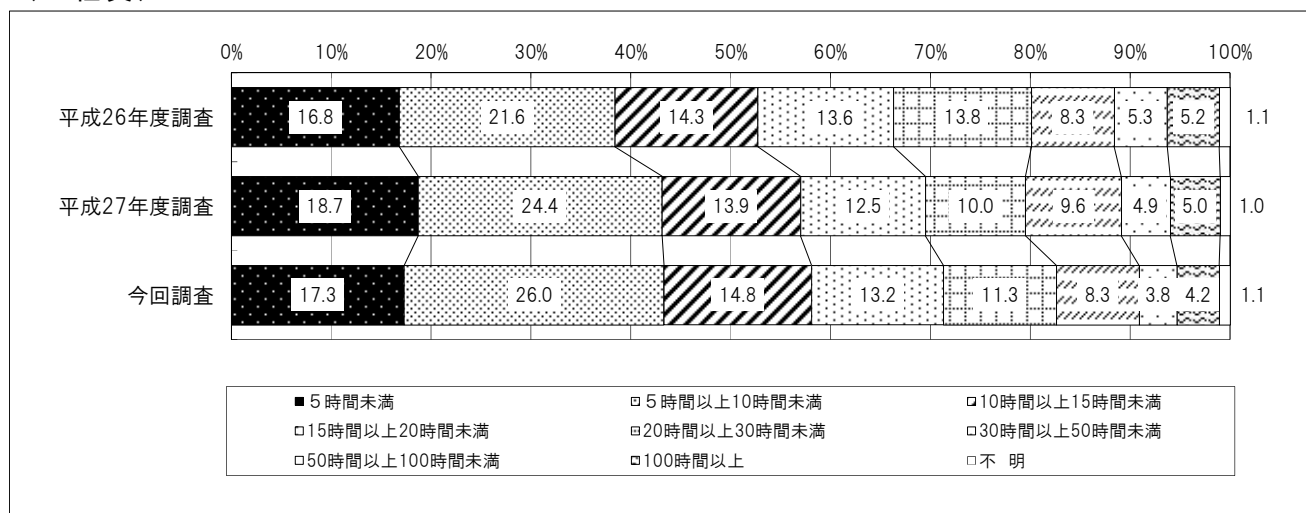


② O F F－J Tを受講した労働者の延べ受講時間（図56）

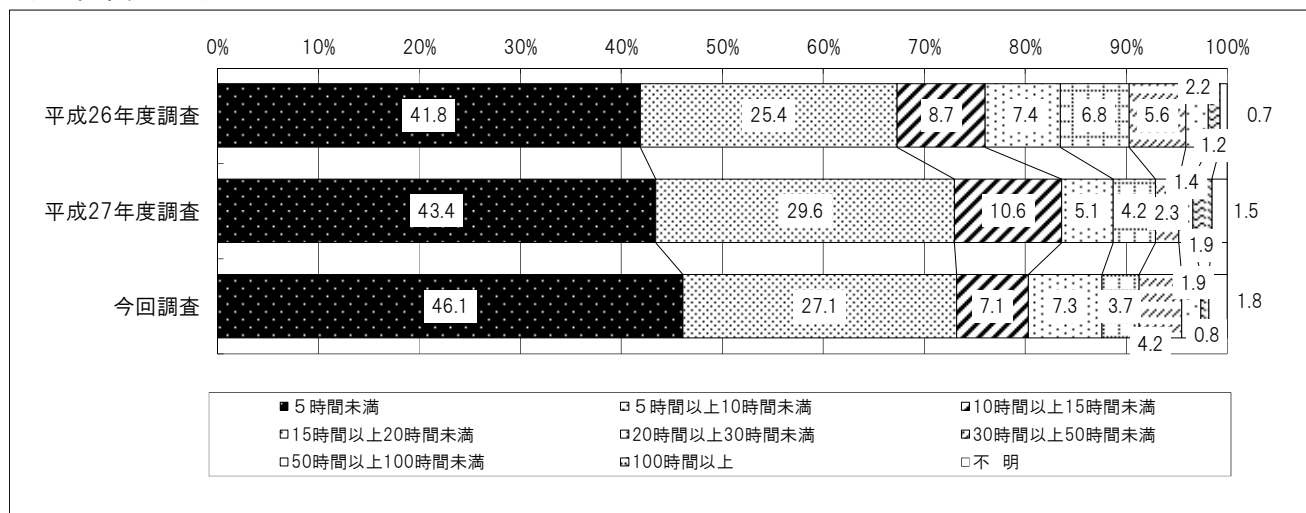
O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間は、正社員は「5時間以上10時間未満」が26.0%（前回24.4%）で最も高く、「5時間未満」（17.3%（前回18.7%））、「10時間以上15時間未満」（14.8%（前回13.9%））と続いている。一方で、正社員以外では「5時間未満」が46.1%（前回43.4%）で最も高く、「5時間以上10時間未満」（27.1%（前回29.6%））、「15時間以上20時間未満」（7.3%（前回5.1%））と続いている。

図56 O F F－J Tを受講した労働者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



（正社員以外）

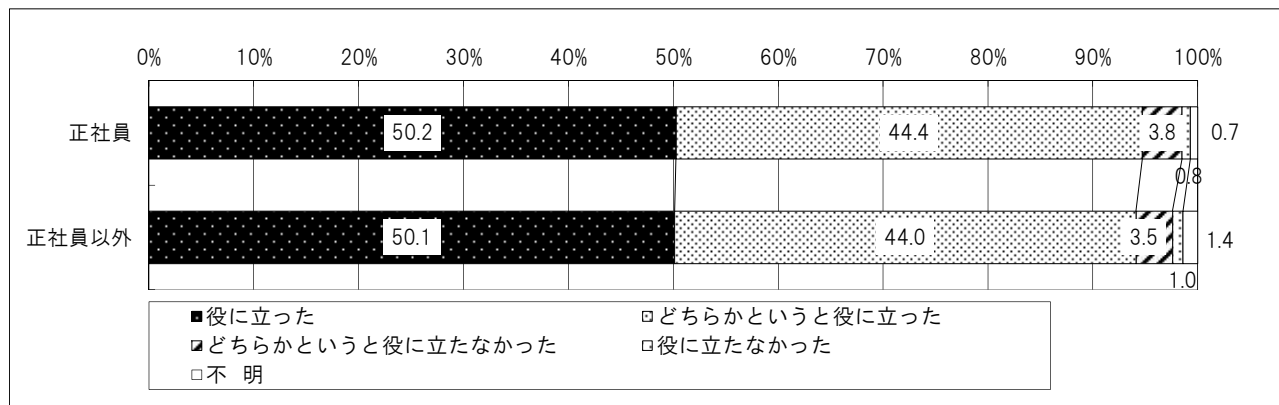


③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図57）

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50.2%、「どちらかというと役に立った」が44.4%となり、肯定的意見が94.6%であった。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が50.1%、「どちらかというと役に立った」が44.0%と肯定的意見が94.1%であった。

図57 受講したOFF-JTの役立ち度



（２）指導やアドバイスについて

① 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58、図59）

平成27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18.7%、「ある程度した」が55.9%で、合わせると74.6%となっている。正社員以外では「よくした」が17.5%、「ある程度した」は46.3%で合わせて63.8%となっている。

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27.5%、「ある程度してくれた」は50.4%で合せて77.9%となっている。正社員以外では「よくしてくれた」が28.9%、「ある程度してくれた」は46.2%で合わせて75.1%となっている。

図58 部下等への指導やアドバイス

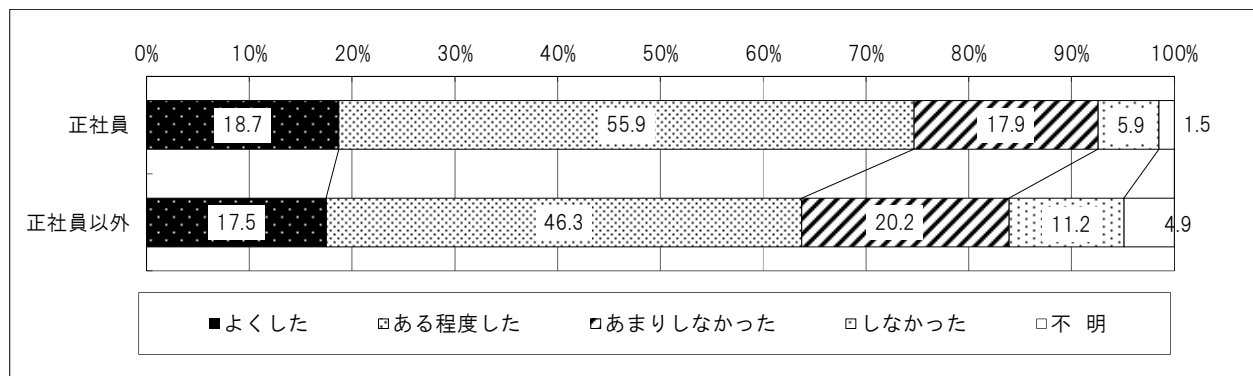
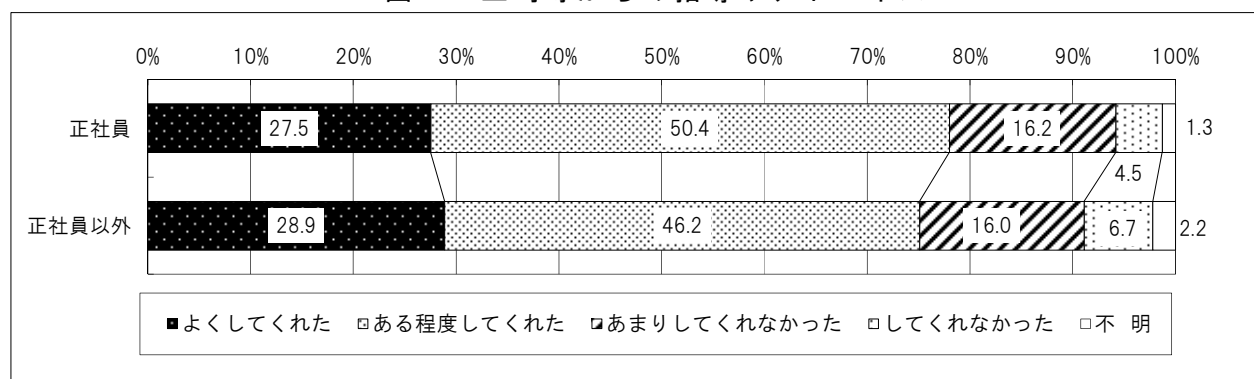


図59 上司等からの指導やアドバイス

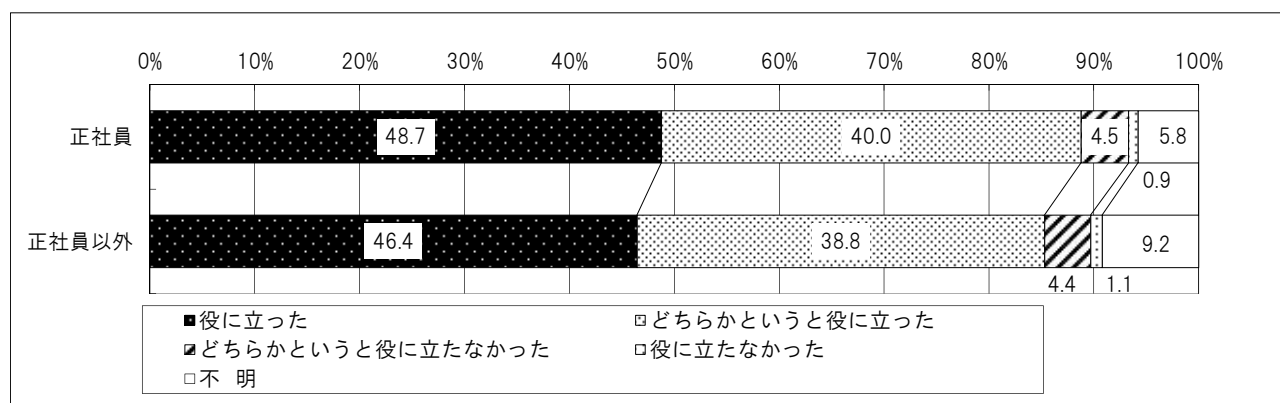


② 受けた指導やアドバイスの役立ち度 (図60)

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48.7%、「どちらかという役に立った」が40.0%となり、肯定的意見が88.7%であった。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が46.4%、「どちらかという役に立った」が38.8%と肯定的意見が85.2%であった。

図60 上司等からの指導やアドバイスの役立ち度

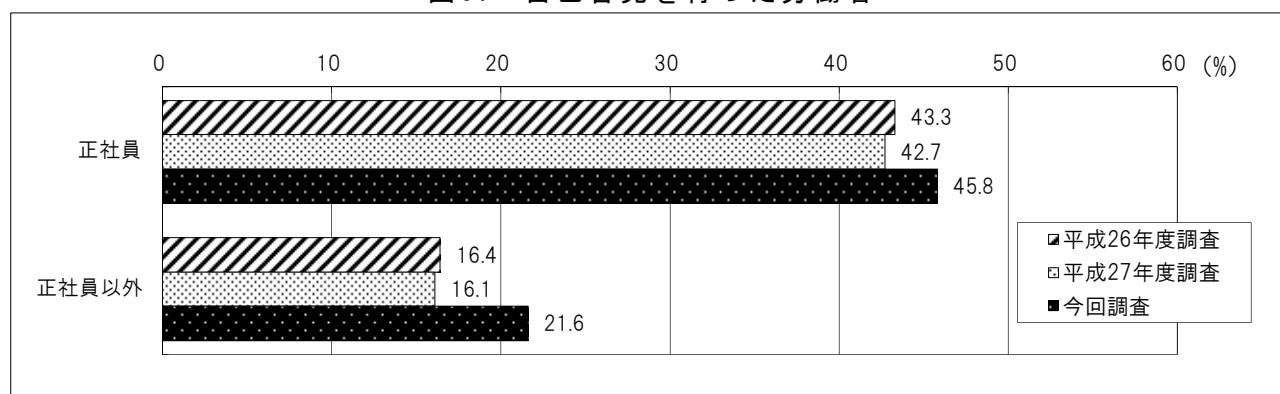


(3) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況 (図61)

平成27年度に自己啓発を行った者は、正社員では45.8% (前回42.7%)、正社員以外では21.6% (前回16.1%) 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、正社員以外ともに増加している。

図61 自己啓発を行った労働者

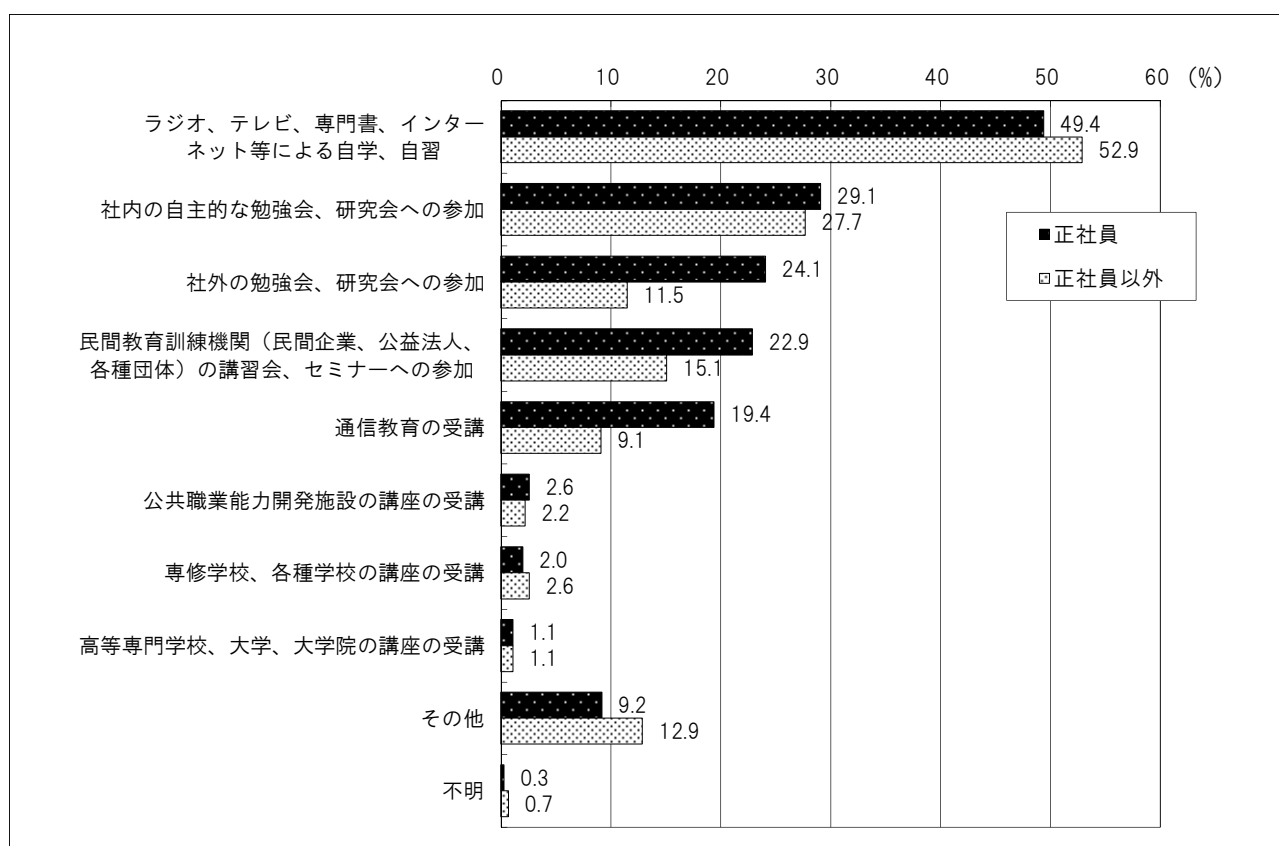


② 自己啓発の実施方法（図62）

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49.4%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%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（24.1%）、「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」（22.9%）「通信教育の受講」（19.4%）、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」（52.9%）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」（27.7%）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」（9.1%）は正社員と比べると低く、半分以上にとどまっている。

図62 自己啓発の実施方法（複数回答）

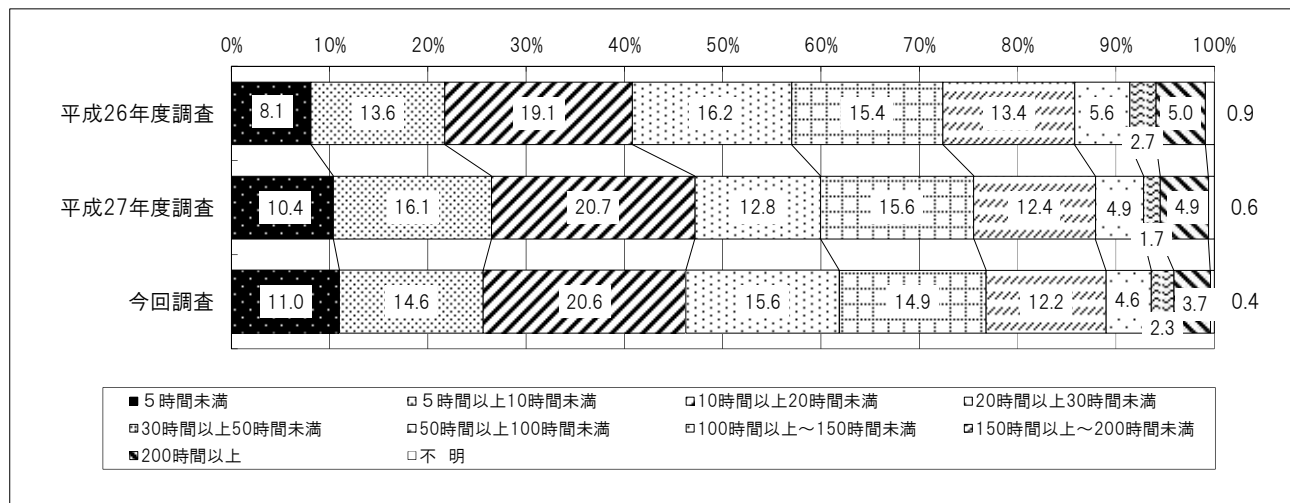


③ 自己啓発を行った労働者の延べ受講時間（図63）

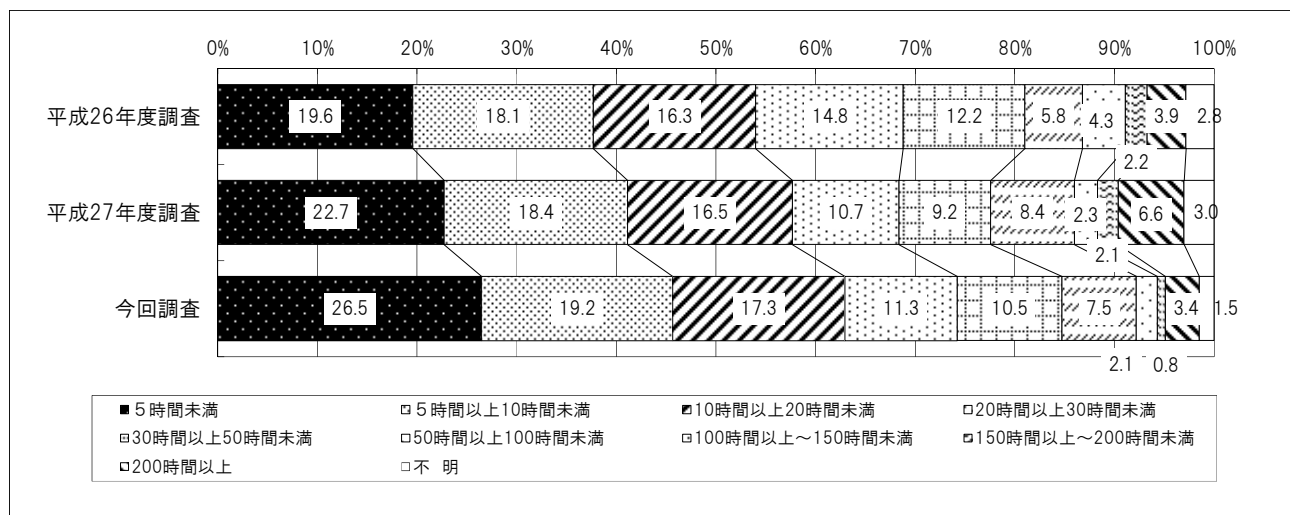
自己啓発を行った労働者の延べ受講時間は、正社員では「10時間以上20時間未満」が20.6%（前回20.7%）と最も高くなっている。正社員以外では、「5時間未満」（26.5%（前回22.7%））、「5時間以上10時間未満」（19.2%（前回18.4%））の割合が正社員よりも高くなっている。

図63 自己啓発を行った労働者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



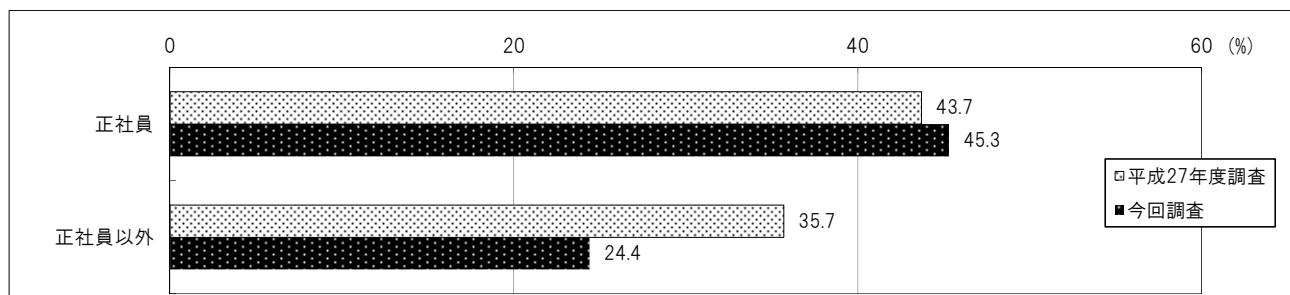
（正社員以外）



④ 自己啓発にかかった費用の補助の状況（図64）

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45.3%と、前回と比べてやや増加している。正社員以外では24.4%と、前回と比べて減少している。

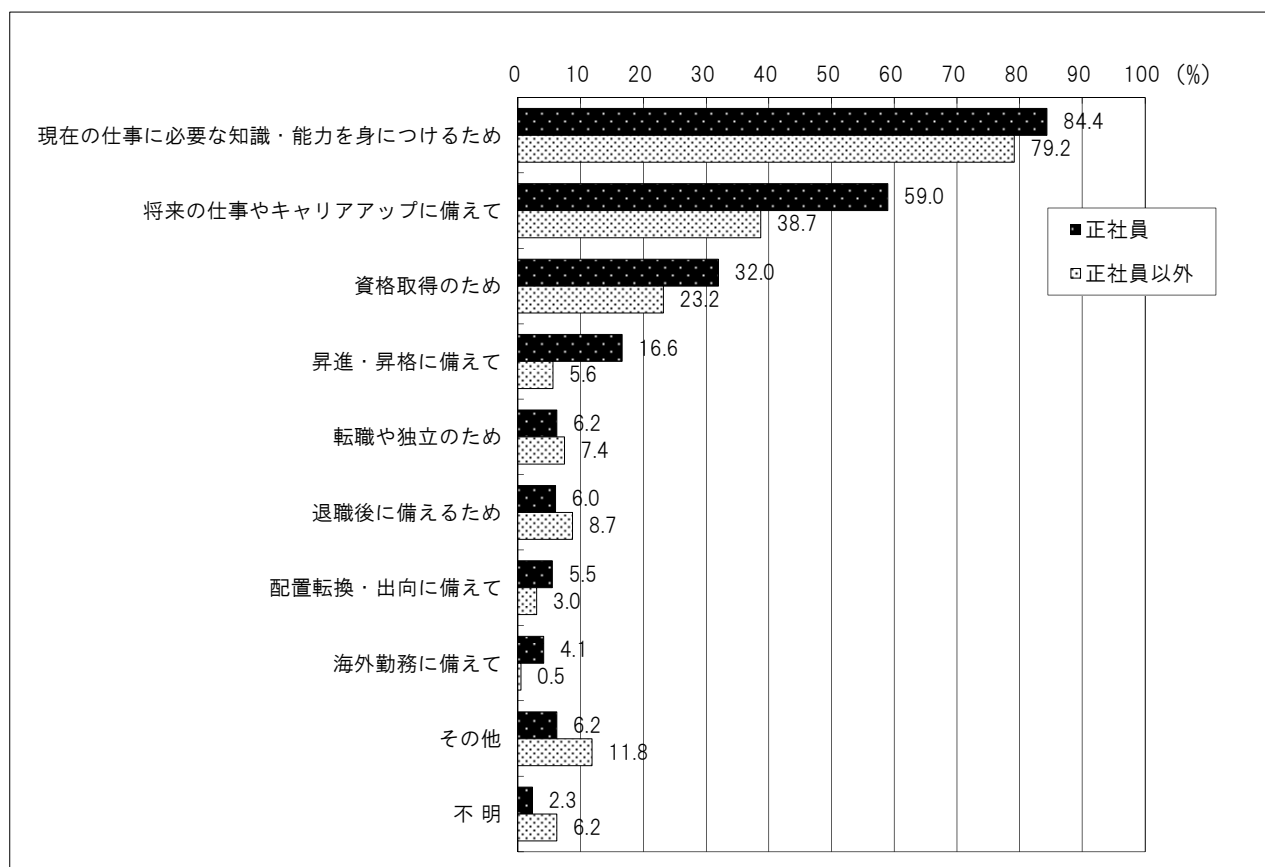
図64 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



⑤ 自己啓発を行った理由（図65）

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84.4%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が59.0%、「資格取得のため」が32.0%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79.2%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が38.7%、「資格取得のため」が23.2%と続いている。

図65 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66、図67）

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78.4%（前回78.8%）、正社員以外では70.3%（前回71.5%）となっている。

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59.3%で最も高く、以下、「費用がかかりすぎる」（29.7%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（21.8%）、「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」（20.4%）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」（39.4%）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」（35.7%）が高くなっている。

図66 自己啓発を行う上で問題があるとした労働者

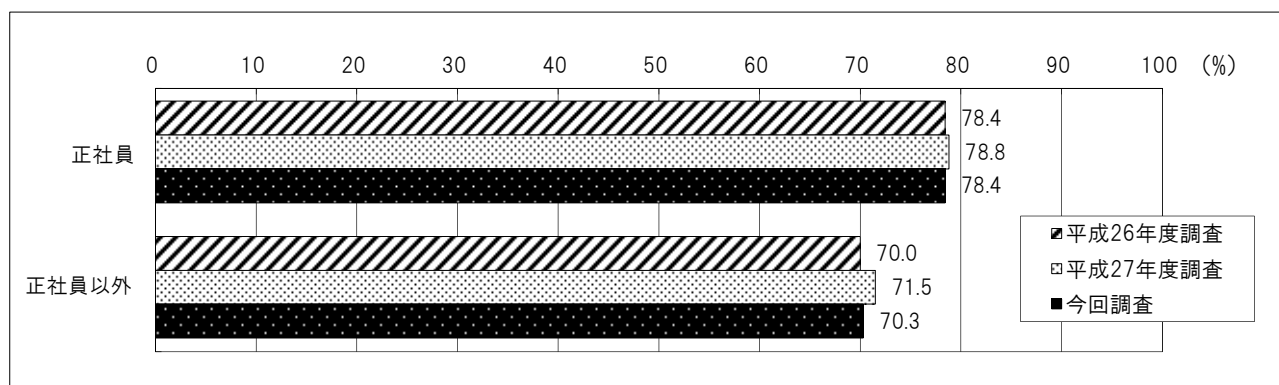
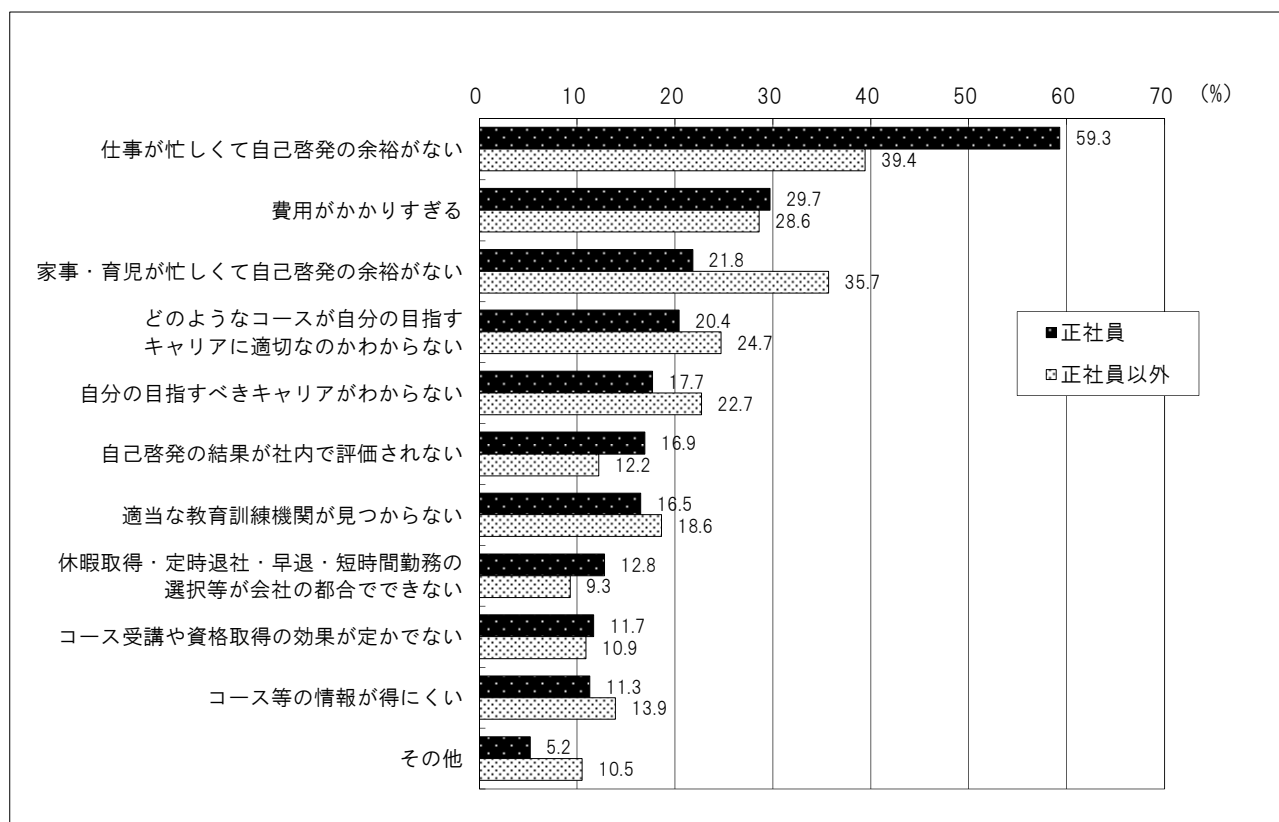


図67 自己啓発を行う上で問題があるとした労働者の問題点の内訳（複数回答）



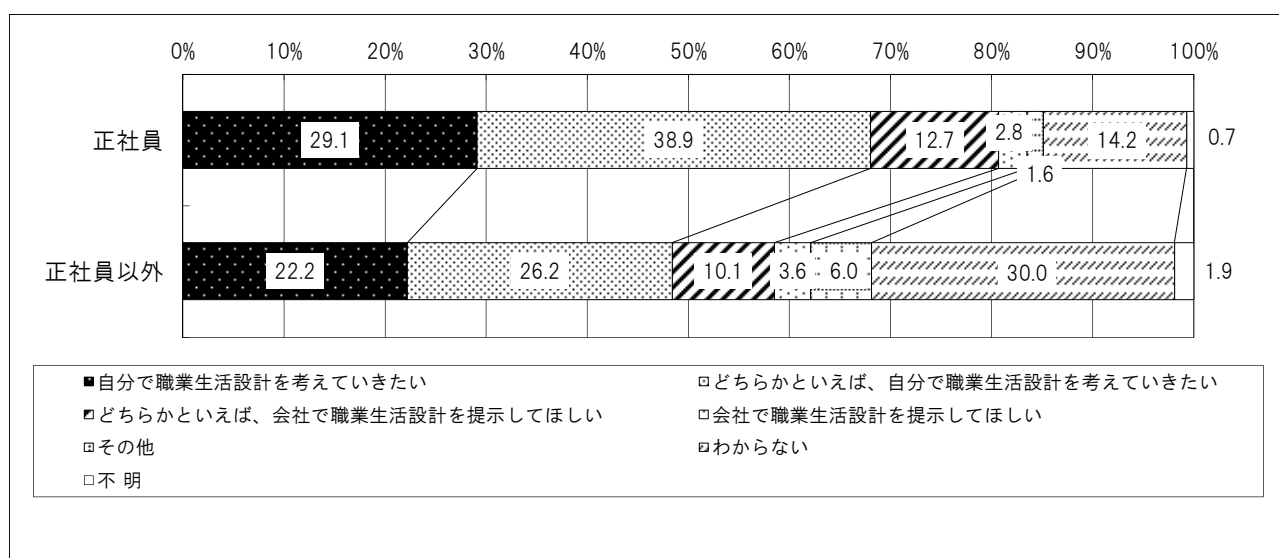
(3) これからの職業生活設計について

職業生活設計の考え方（図 68）

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29.1%、「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38.9%となり、両者を合わせると60%超（68.0%）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22.2%、「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26.2%となり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのは半数以下（48.4%）にとどまっている。なお、「わからない」とする者の割合が30.0%と正社員（14.2%）と比べて2倍以上高くなっている。

図68 職業生活設計の考え方



用語の説明

(1) 常用労働者

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めない。

(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・正職員として処遇している者をいう。

(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と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) O F F－J T

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) O J T

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。

(6) 計画的なO J T

日常の業務に就きながら行われる教育訓練（O J T）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。

(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、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

(8) 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。

(9) 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

(10) 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）

(11) 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利用できる場合も含む。

(12) 新入社員

入社後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

管理又は監督の任にある者。

(15) 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。

(16) 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。

(17) 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。

(18) 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。

(18) 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。

(19) 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。

(20) 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。

(21) 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。

(22) 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。

(23) 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。

(24) 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、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。

(25) 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」をいう。

(26) 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。