

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の状況(図1、図2、図3)

令和7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の割合は54.4%であった。OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出した企業の割合は21.5%、OFF-JTにのみ費用を支出した企業の割合は28.5%、自己啓発支援にのみ支出した企業の割合は4.4%であった。一方、いずれにも支出していない企業の割合は45.5%であった。

OFF-JTに費用を支出した企業の割合は50.1%と、令和6年度調査(以下「前回」という。)(49.4%)と比べて0.7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している。

また、自己啓発支援に費用を支出した企業の割合は25.9%と、前回(27.2%)と比べて低下しているが、3年移動平均の推移をみると近年は上昇している。

図1 OFF-JTまたは自己啓発支援に費用支出した企業の状況

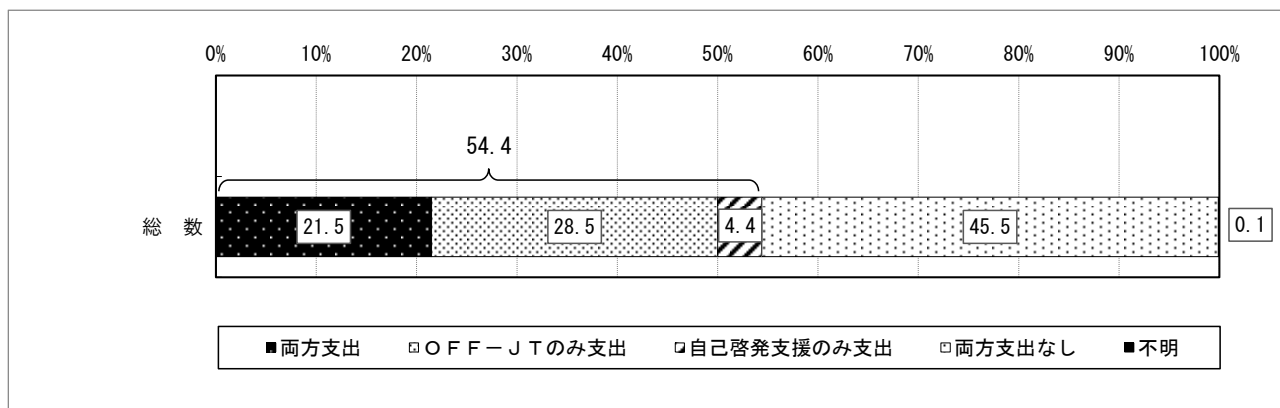


図2 OFF-JTに費用支出した企業割合の推移

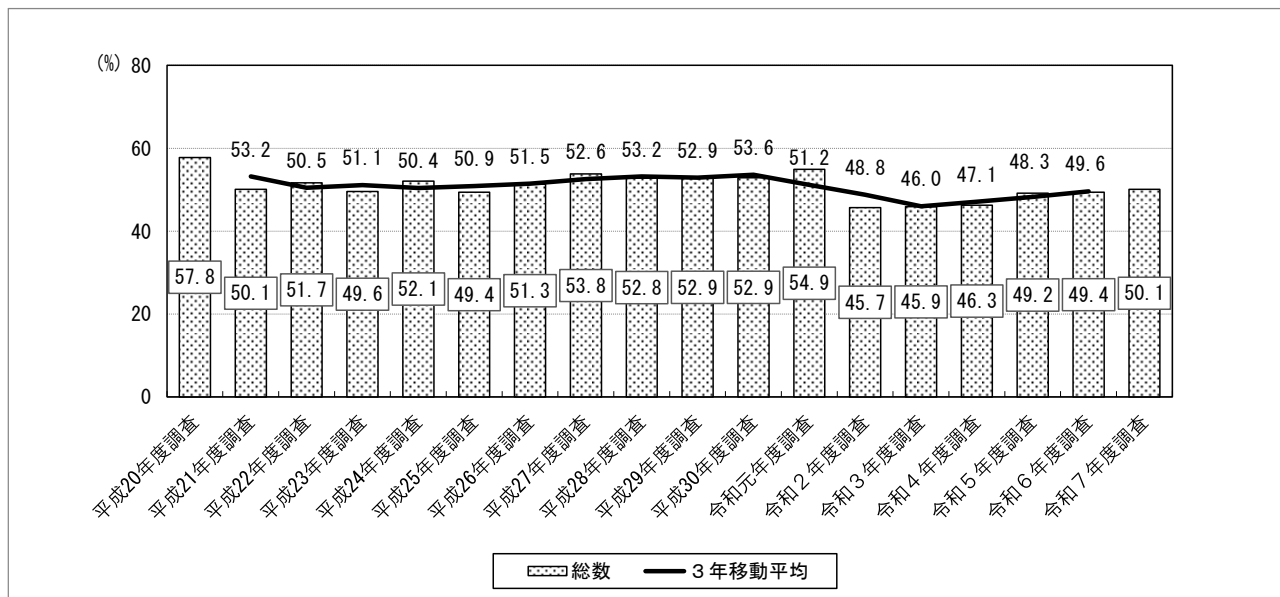
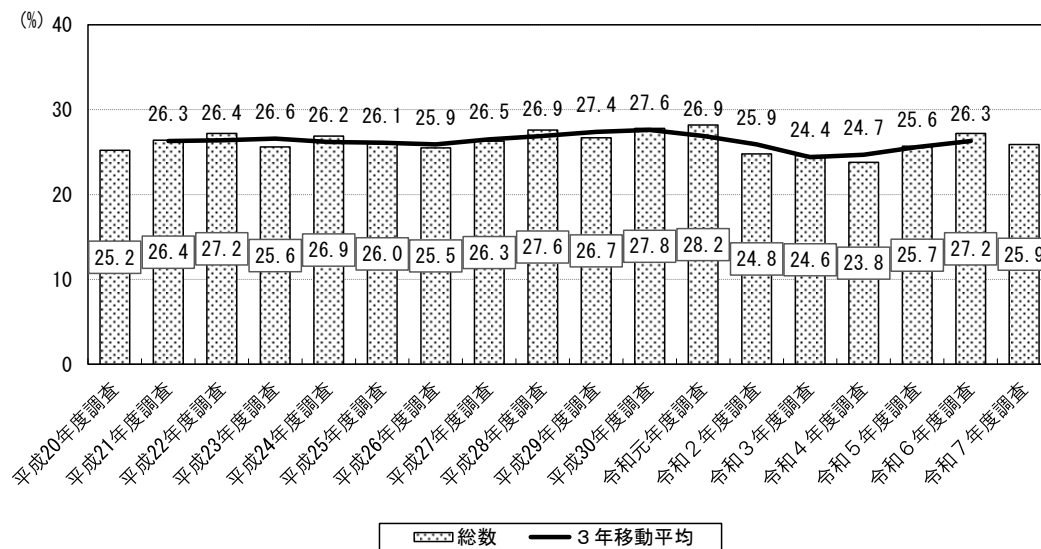


図3 自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移



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6年度1年間に費用を支出した企業の平均額。以下同じ。）は2.0万円であり、前回（1.5万円）と比べて0.5万円上昇している。

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（0.4万円）と同水準となっている。

図4 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

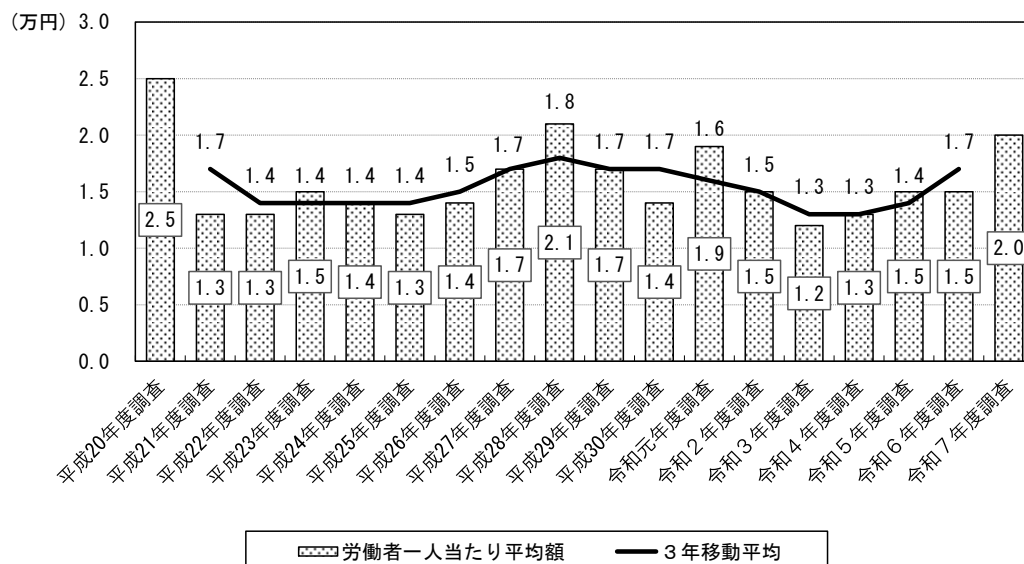
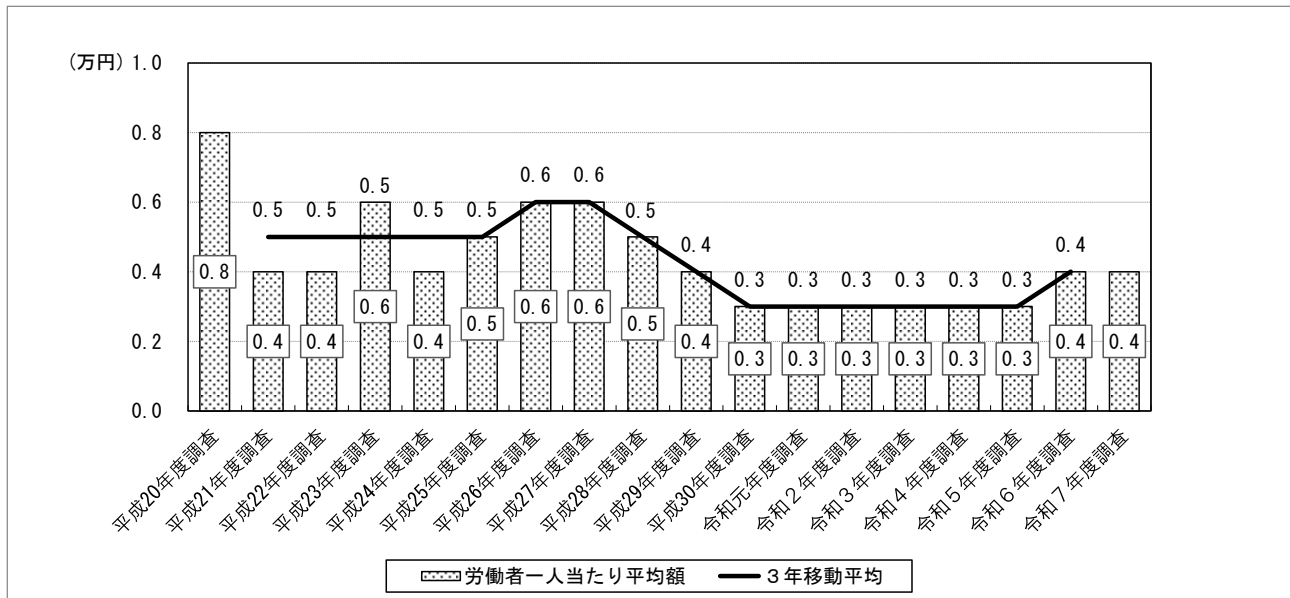


図5 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

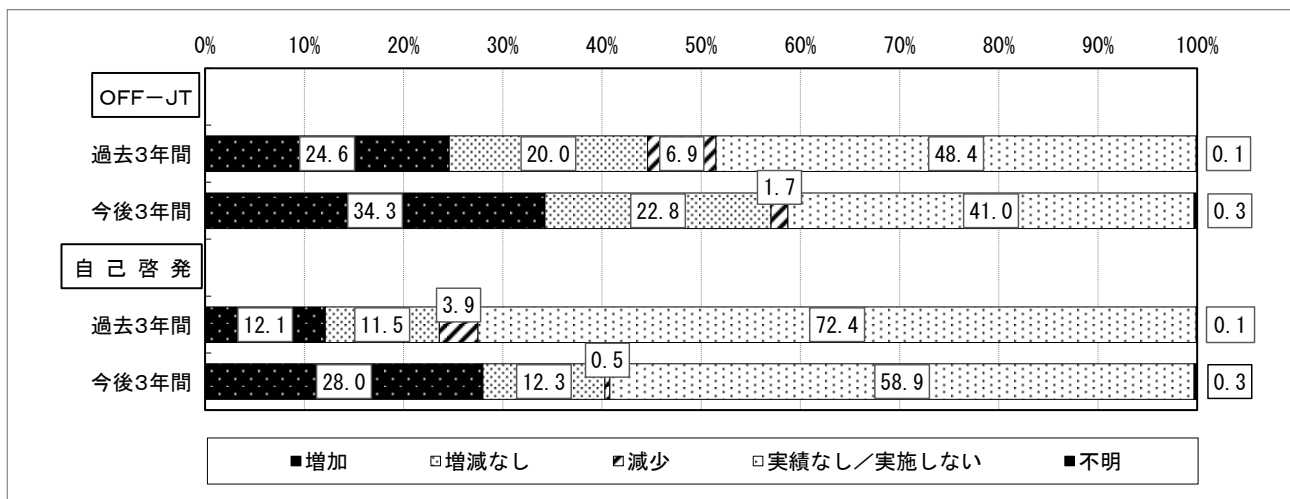


(2) 教育訓練の実績・見込みについて (図6、図7)

正社員に対する過去3年間（令和4年度～令和6年度）のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」（24.6%）が「減少した」（6.9%）より割合が高くなっており、「実績なし」は48.4%であった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（34.3%）が「減少させる予定」（1.7%）より割合が高くなっており、「実施しない予定」は41.0%であった。

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」（3.9%）より割合が高くなっており、「実績なし」は72.4%であった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（28.0%）が「減少させる予定」（0.5%）より割合が高くなっており、「実施しない予定」は58.9%であった。

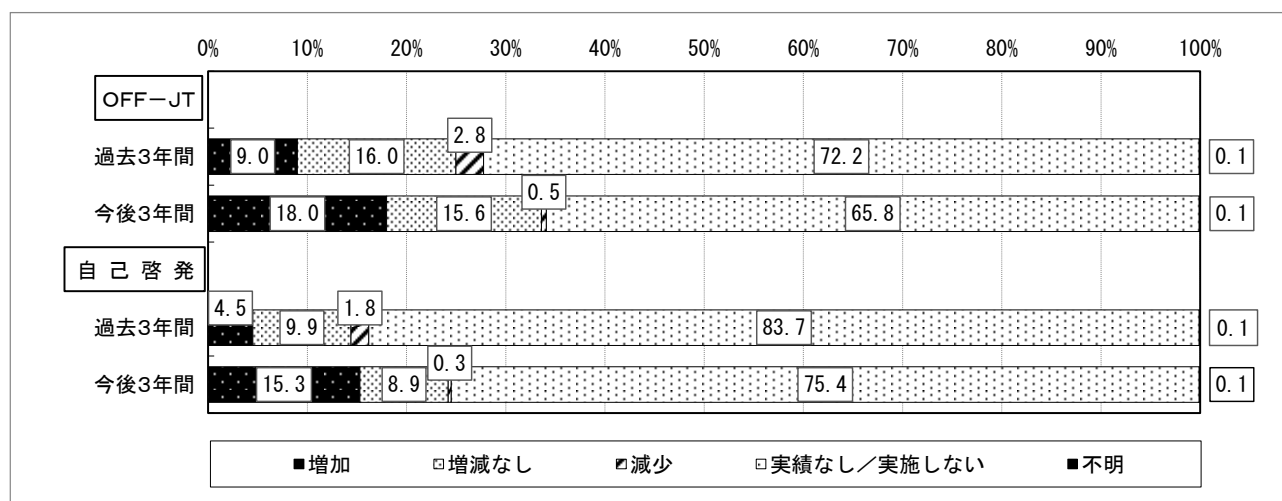
図6 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等（正社員）



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」(9.0%)と「減少した」(2.8%)がともに1割以下であるのに対し、「実績なし」が72.2%で割合が最も高くなった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」(18.0%)が「減少させる予定」(0.5%)を17.5ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が65.8%で割合が最も高くなった。

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」(4.5%)と「減少した」(1.8%)がともに1割以下であるのに対し、「実績なし」が83.7%で割合が最も高くなった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」(15.3%)が「減少させる予定」(0.3%)を15.0ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が75.4%で割合が最も高くなった。

図7 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等（正社員以外）

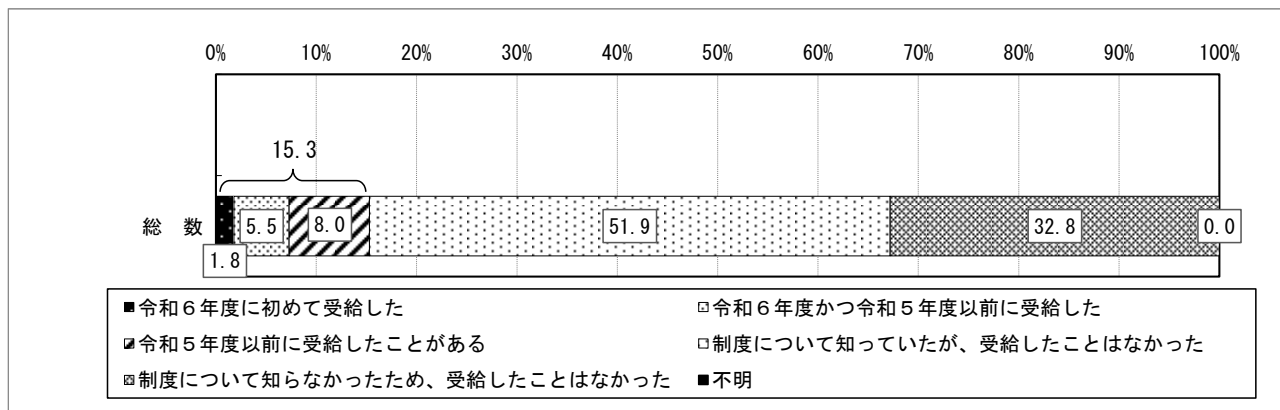


(3) 人材育成について

① 人材開発支援助成金の受給状況（図8）

人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金も含む）の受給状況をみると、受給したことがある企業の割合は 15.3%であった。「令和6年度に初めて受給した」は 1.8%、「令和6年度かつ令和5年度以前に受給した」は 5.5%、「令和5年度以前に受給したことがある」は 8.0%であった。一方、「制度について知っていたが、受給したことはなかった」は 51.9%、「制度について知らなかったため、受給したことはなかった」は 32.8%で、受給したことがない企業が8割以上を占めている。

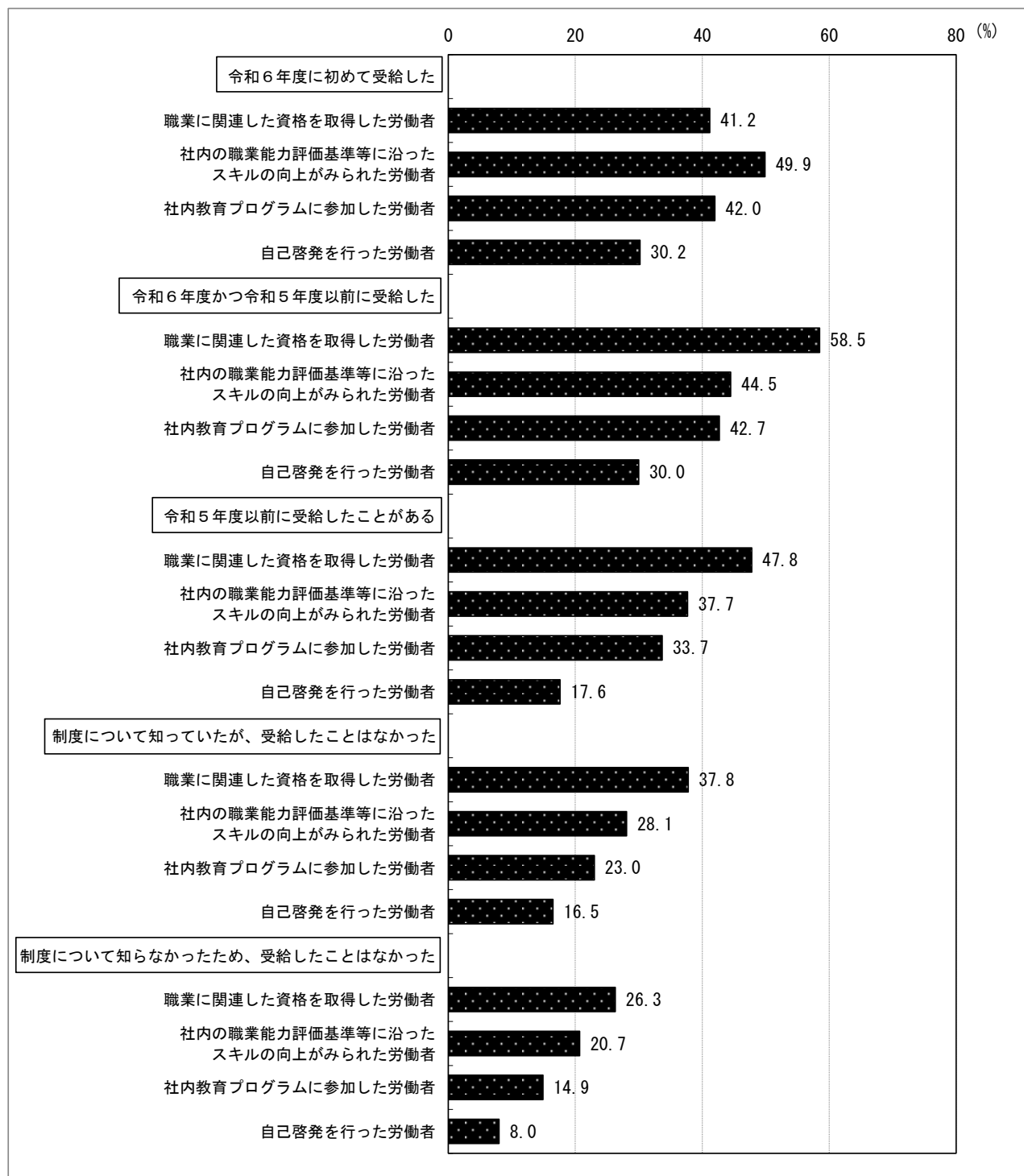
図8 人材開発支援助成金の受給状況



② 能力開発を行った労働者の増加割合（図9）

能力開発を行った労働者が「増加した」と回答した割合を人材開発支援助成金の受給状況別にみると、「令和6年度かつ令和5年度以前に受給した」企業の「職業に関連した資格を取得した労働者」が58.5%と最も高く、次いで「令和6年度に初めて受給した」企業の「社内の職業能力評価基準等に沿ったスキルの向上がみられた労働者」（49.9%）、「令和5年度以前に受給したことがある」企業の「職業に関連した資格を取得した労働者」（47.8%）が高く、全体的に人材開発支援助成金を受給したことがある企業の方が増加割合は高い。

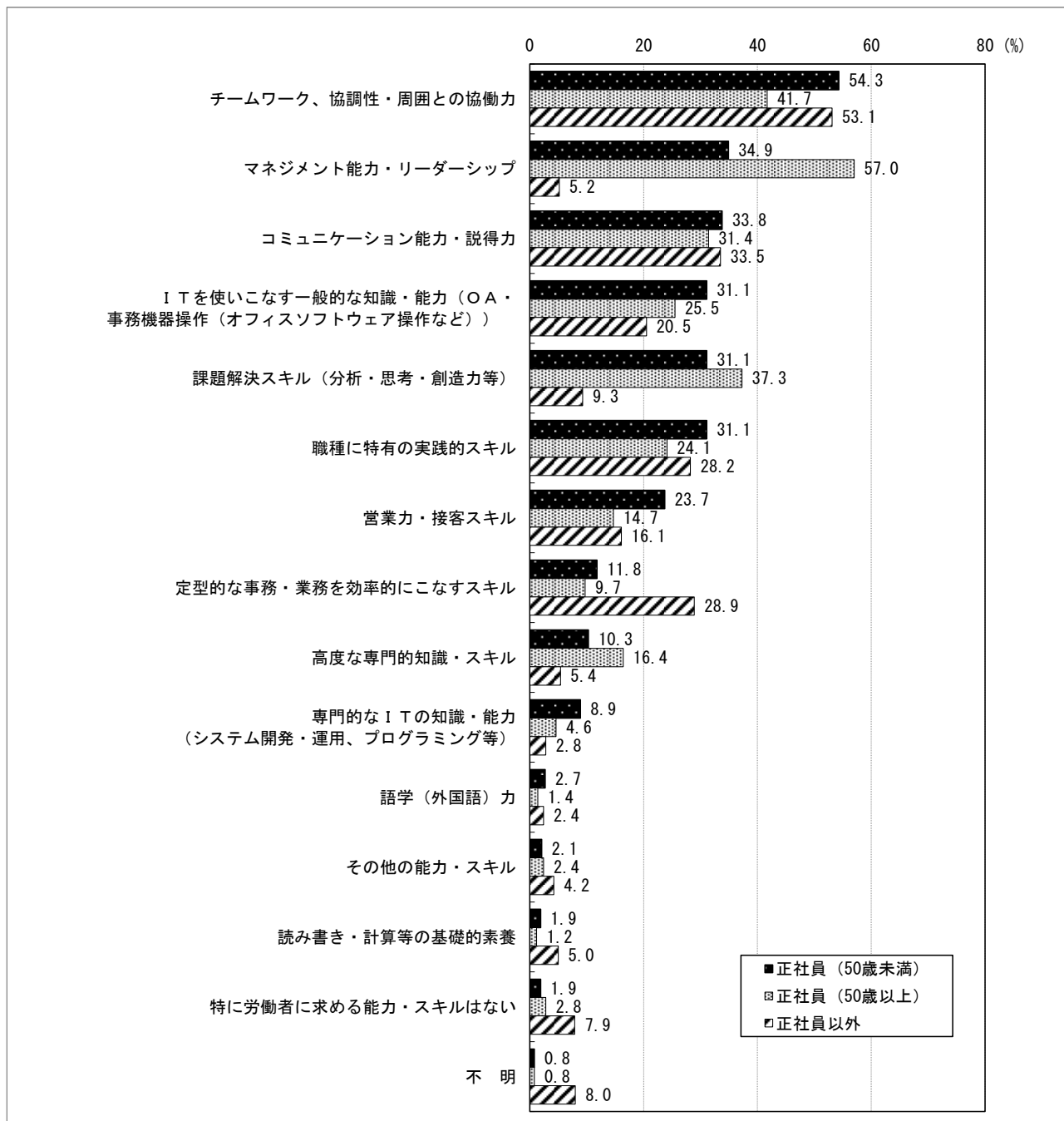
図9 能力開発を行った労働者の増加割合（人材開発支援助成金の受給状況別）



（４）労働者に求める能力・スキルについて（図 10）

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」（54.3%）、「マネジメント能力・リーダーシップ」（34.9%）の順に、50歳以上では「マネジメント能力・リーダーシップ」（57.0%）、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（41.7%）の順に、それぞれ割合が高い。正社員以外では「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（53.1%）、「コミュニケーション能力・説得力」（33.5%）の順に割合が高い。

図 10 最も重要と考える能力・スキル
（正社員（管理職を除く）、正社員以外）（複数回答（3つまで））



（５）事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

① 事業内職業能力開発計画の作成状況（図 11、図 12）

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」とする企業の割合が14.6%、「一部の事業所においては作成している」とする企業の割合が5.6%であった。一方、「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%と割合が最も高い。

産業別の状況をみると、すべての事業所において作成している企業の割合が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（32.0%）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」とする企業の割合が高いのは「宿泊業，飲食サービス業」（91.6%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（88.2%）、「卸売業，小売業」（86.3%）となっている。

企業規模別では、すべての事業所において作成している企業の割合は、「30～49人」（12.0%）、「50～99人」（11.4%）、「100～299人」（19.3%）、「300～999人」（24.3%）、「1,000人以上」（29.9%）と、おおむね規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。

図 11 事業内職業能力開発計画の作成状況

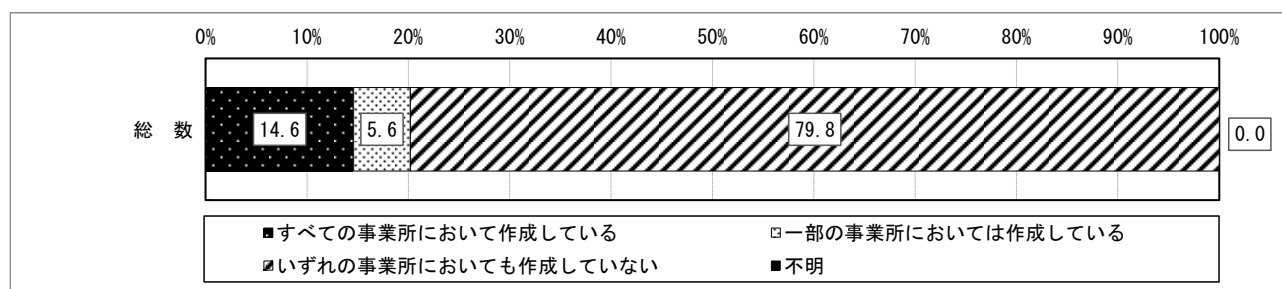
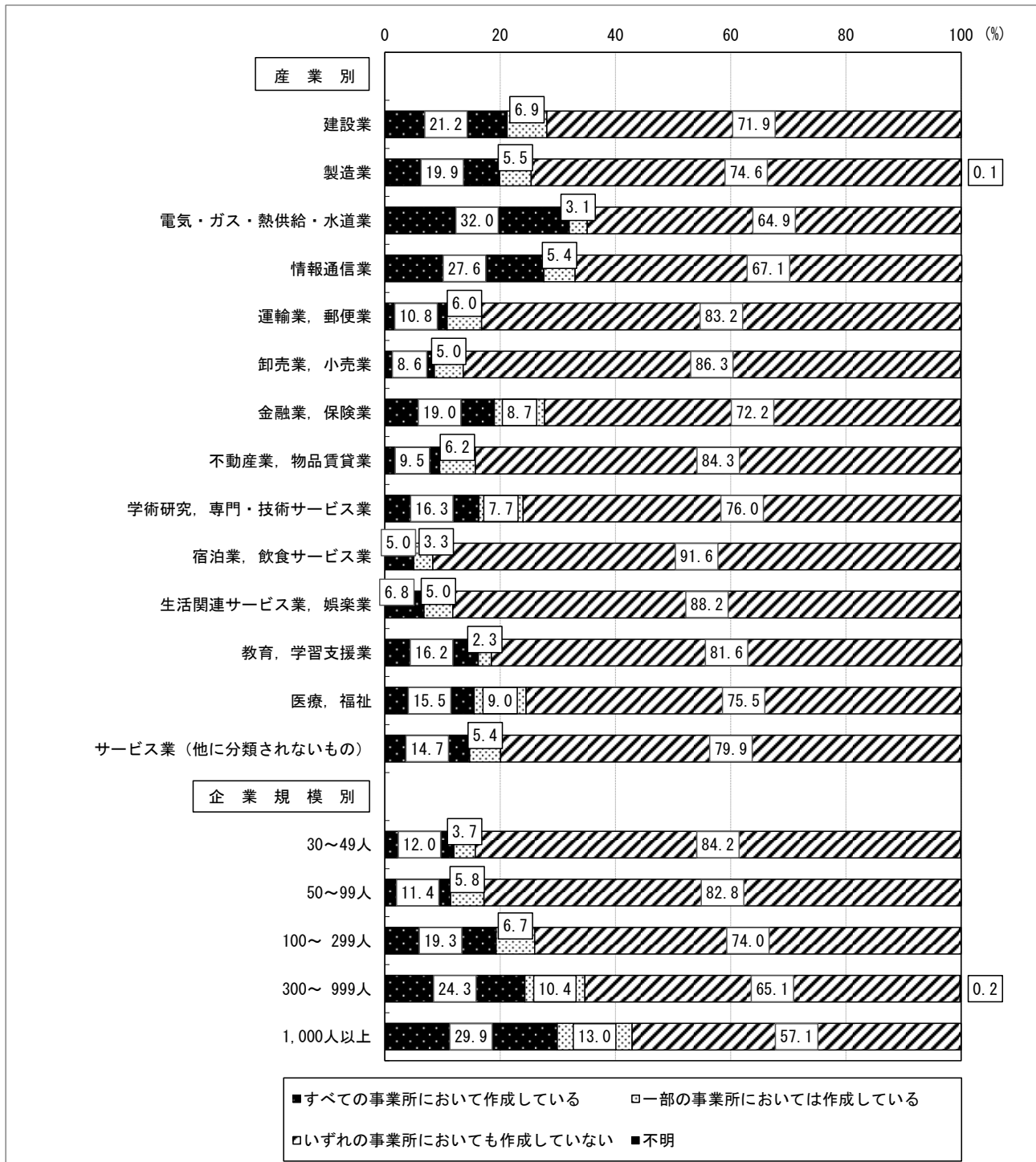


図 12 事業内職業能力開発計画の作成状況（産業、企業規模別）



※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 13、図 14、図 15）

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」とする企業の割合が10.9%、「一部の事業所においては選任している」とする企業の割合が6.8%である。一方、「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82.2%と割合が最も高い。

産業別に推進者の選任状況をみると、すべての事業所において選任している企業の割合が最も高いのは「情報通信業」（25.0%）となっている。一方、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業の割合が高いのは「宿泊業，飲食サービス業」（91.5%）、「卸売業，小売業」（85.8%）となっている。

企業規模別に推進者の選任状況をみると、すべての事業所において選任している企業の割合は、「30～49人」（10.2%）、「50～99人」（9.8%）、「100～299人」（12.1%）、「300～999人」（14.2%）、「1,000人以上」（16.5%）と、おおむね規模が大きくなるに従って割合が高くなっているが、「1,000人以上」でも7割以上の企業が推進者を選任していない。

また、すべての事業所において選任している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以上選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業が64.8%で割合が最も高い。

図 13 職業能力開発推進者の選任状況

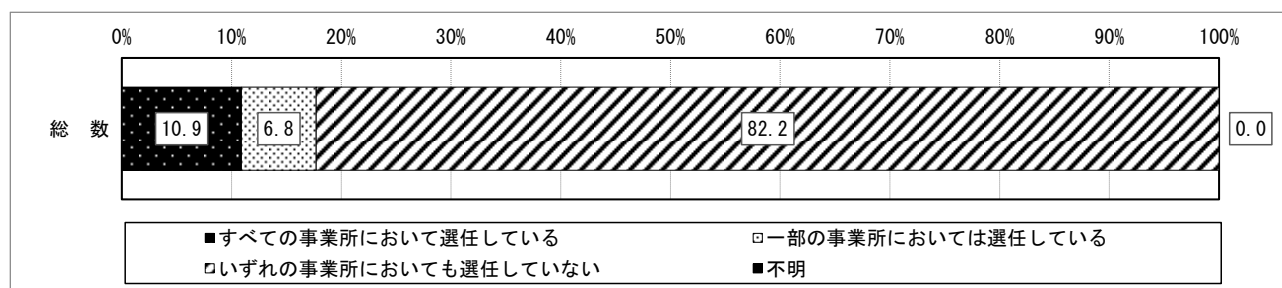
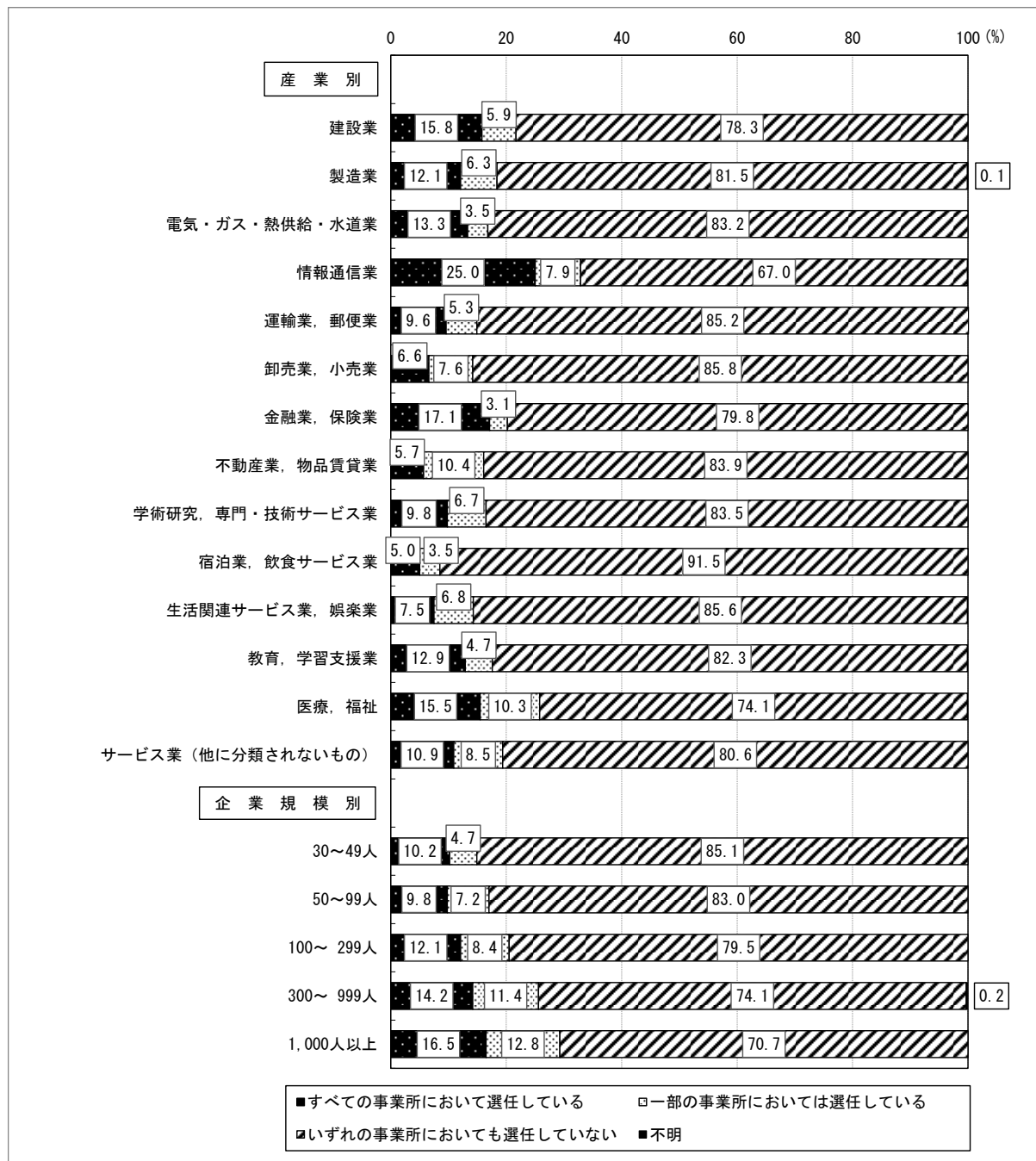
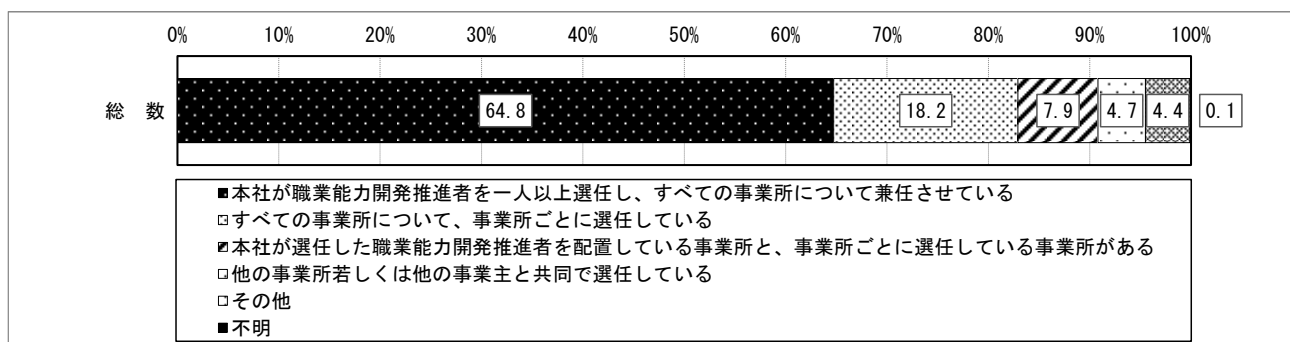


図 14 職業能力開発推進者の選任状況（産業、企業規模別）



※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 15 職業能力開発推進者の選任方法



(6) 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況について（図 16、図 17、図 18）

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業の割合は5.7%、「導入していないが、導入を予定している」とする企業の割合は8.8%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85.4%で割合が最も高い。

教育訓練短時間勤務制度の導入状況は、「導入している」とする企業の割合は4.7%、「導入していないが、導入を予定している」とする企業の割合は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86.2%で割合が最も高い。

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」とする企業の割合は4.6%、「導入していないが、導入を予定している」とする企業の割合は8.9%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が86.4%で割合が最も高い。

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」とする企業が60.9%で割合が最も高く、「長期休暇の取得ができ、有給休暇として取得できる」とする企業の割合は25.6%、「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」とする企業の割合は7.5%、「長期休暇の取得はできず、有給休暇として取得できない」とする企業の割合は6.0%となっている。

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状況

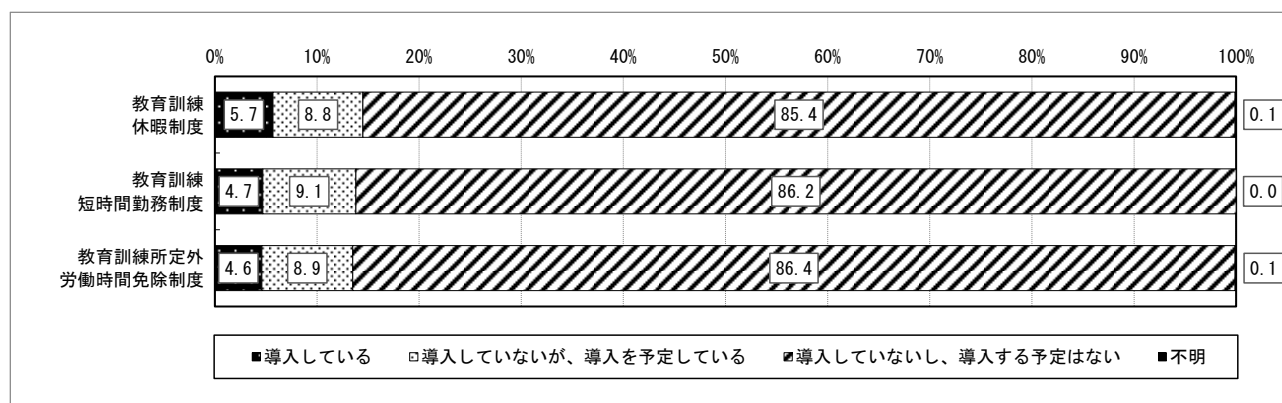
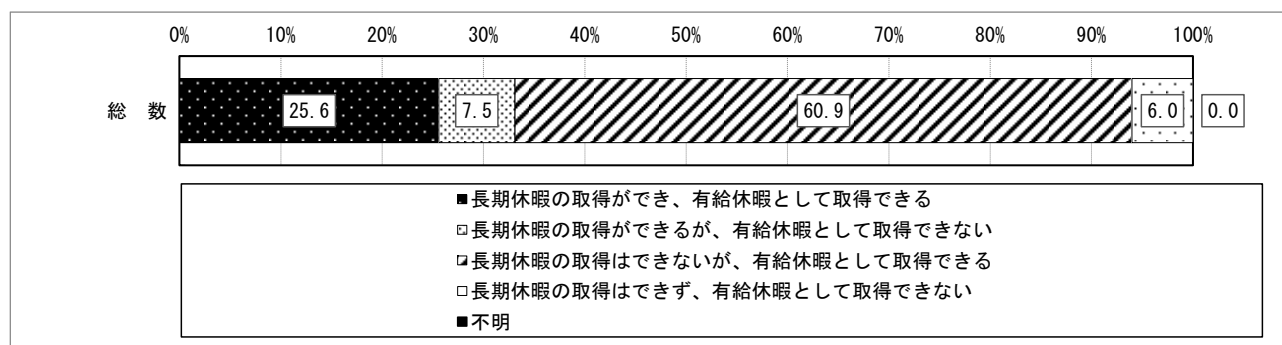
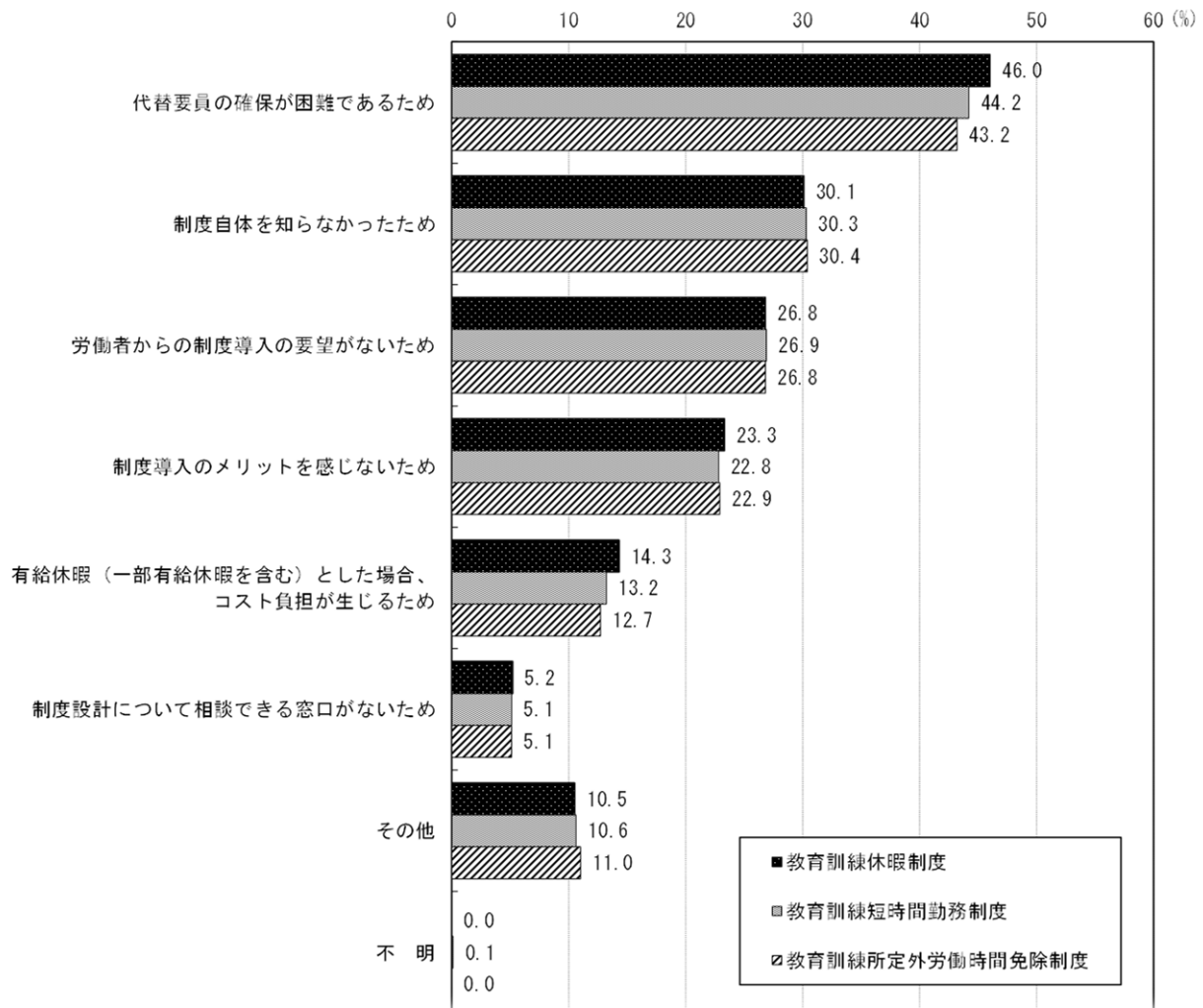


図 17 長期休暇（30 日以上）の取得、有給休暇としての取得可否



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」とする企業の割合が最も高く、「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 18 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び
教育訓練所定外労働時間免除制度の導入予定がない理由（複数回答）



(7) 特別集計（令和 7 年度調査を基に人材開発統括官にて集計）

① 人材開発支援助成金の受給の有無と O F F－J T 及び自己啓発支援に支出した労働者一人あたりの費用の関係（図 19、図 20）

令和 6 年度の 1 年間に企業が O F F－J T 及び自己啓発支援に支出した労働者一人あたりの費用（教育訓練投資額）は、いずれも受給したことがある企業が受給したことがない企業を上回っている。

図 19 人材開発支援助成金の受給の有無と
O F F－J T に支出した労働者一人あたりの費用

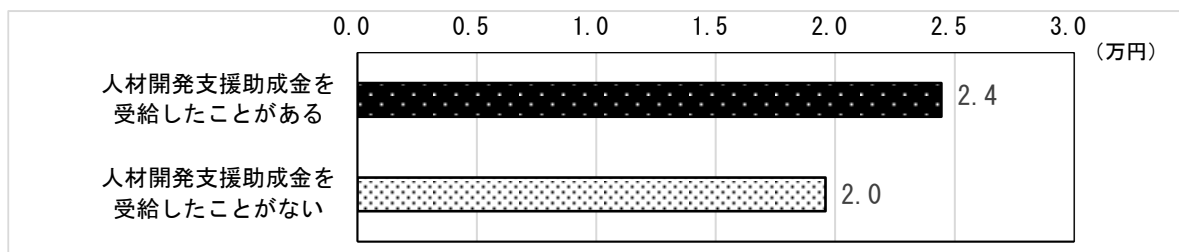
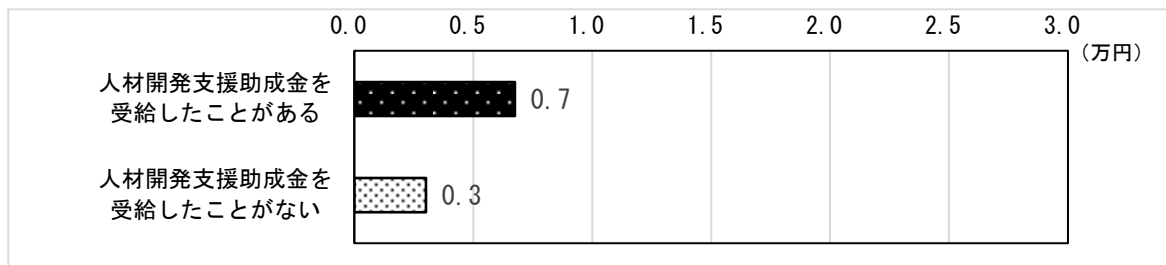


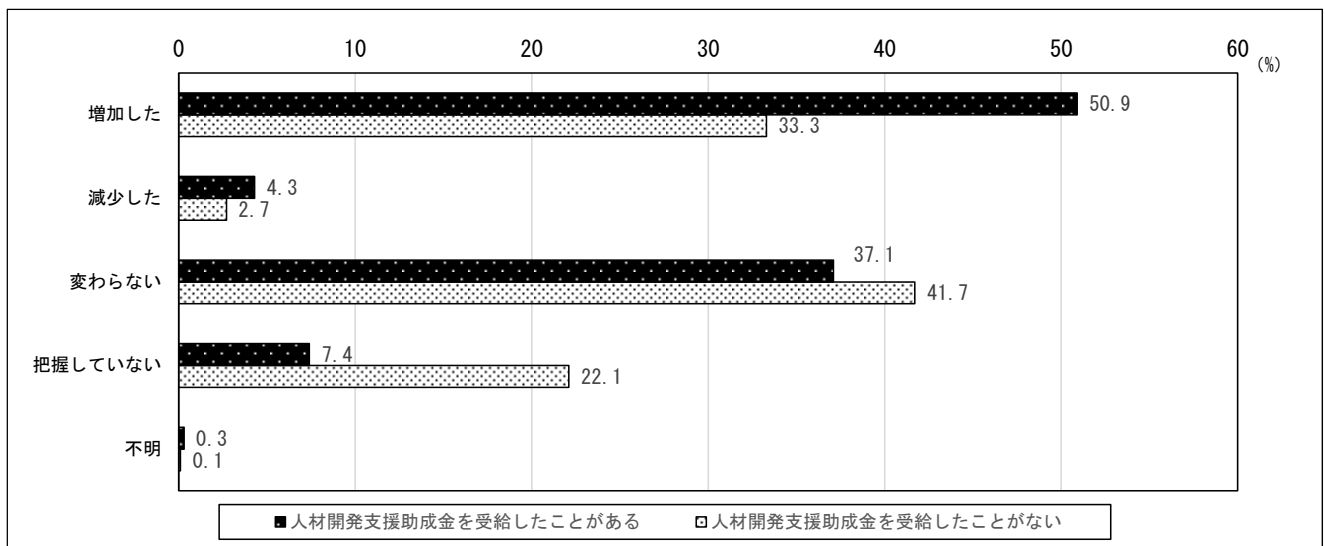
図 20 人材開発支援助成金の受給の有無と
自己啓発支援に支出した労働者一人あたりの費用



② 人材開発支援助成金の受給の有無と能力開発が行われる労働者の増減の関係（図 21、図 22）

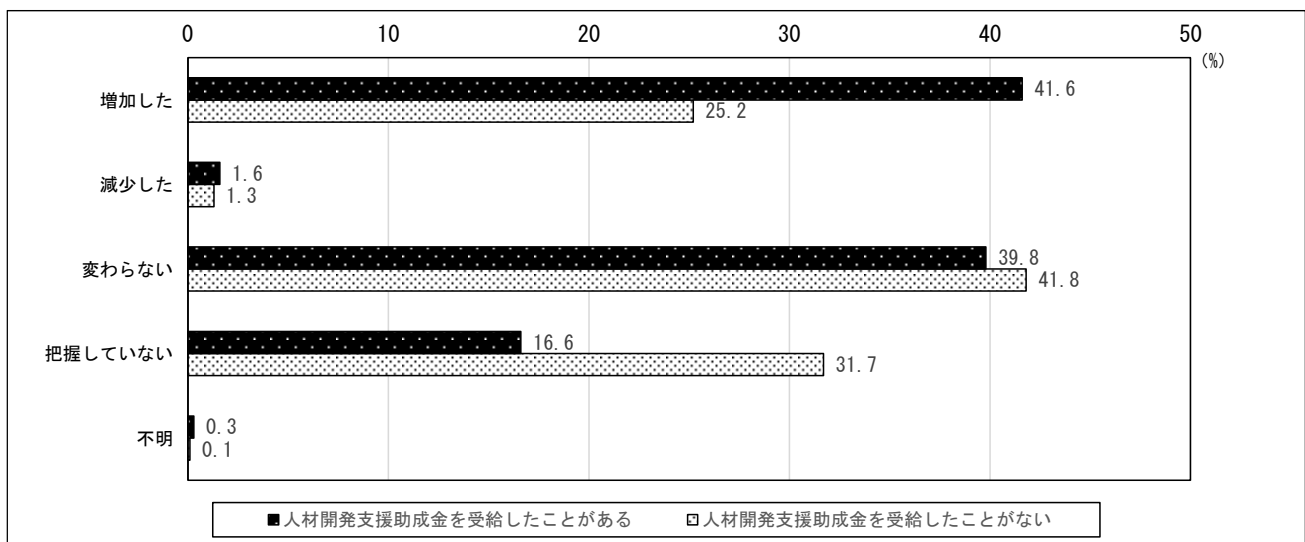
職業に関連した資格を年度中に取得した労働者数について、令和 5 年度と 6 年度を比較すると「変わらない」は、受給したことがある企業では 37.1%、受給したことがない企業では 41.7%と同程度であるが、「増加した」については、受給したことがある企業では 50.9%、受給したことがない企業では 33.3%と大きな差がみられる。

図 21 人材開発支援助成金の受給の有無と
職業に関連した資格を取得した労働者の増減



また、社内の職業能力評価基準等に沿ったスキルの向上がみられた労働者の増減についても同様の傾向がみられる。

図 22 人材開発支援助成金の受給の有無と
社内の職業能力評価基準等に沿ったスキルの向上がみられた労働者の増減



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 23、図 24、図 25、図 26、図 27、図 28、図 29）

令和 7 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の割合は 72.6%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 41.9%、「正社員以外のみ実施した」は 1.7%であった。一方、「O F F－J Tを実施していない」とする事業所の割合は 27.4%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 58.7%、「中堅社員」が 57.4%、「管理職層」が 49.0%となっており、「正社員以外」は 30.7%であった。

図 23 O F F－J Tの実施状況

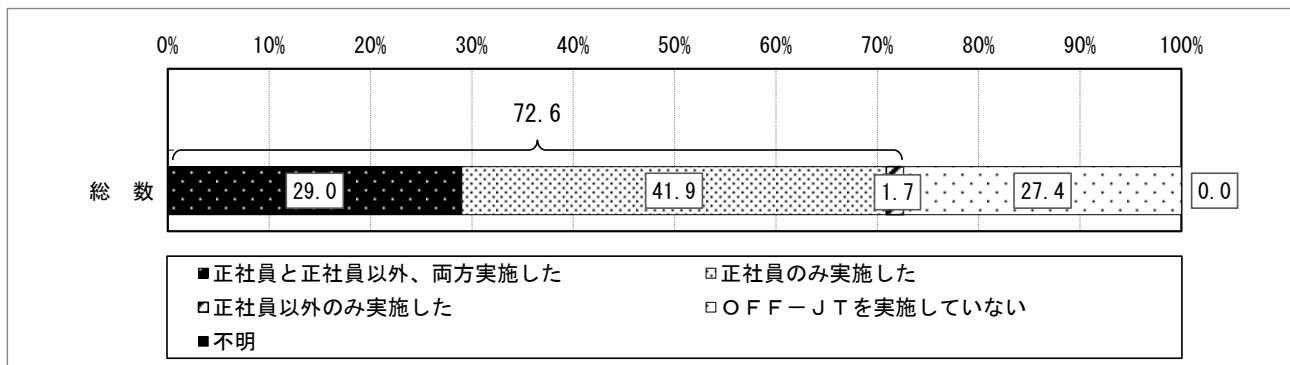
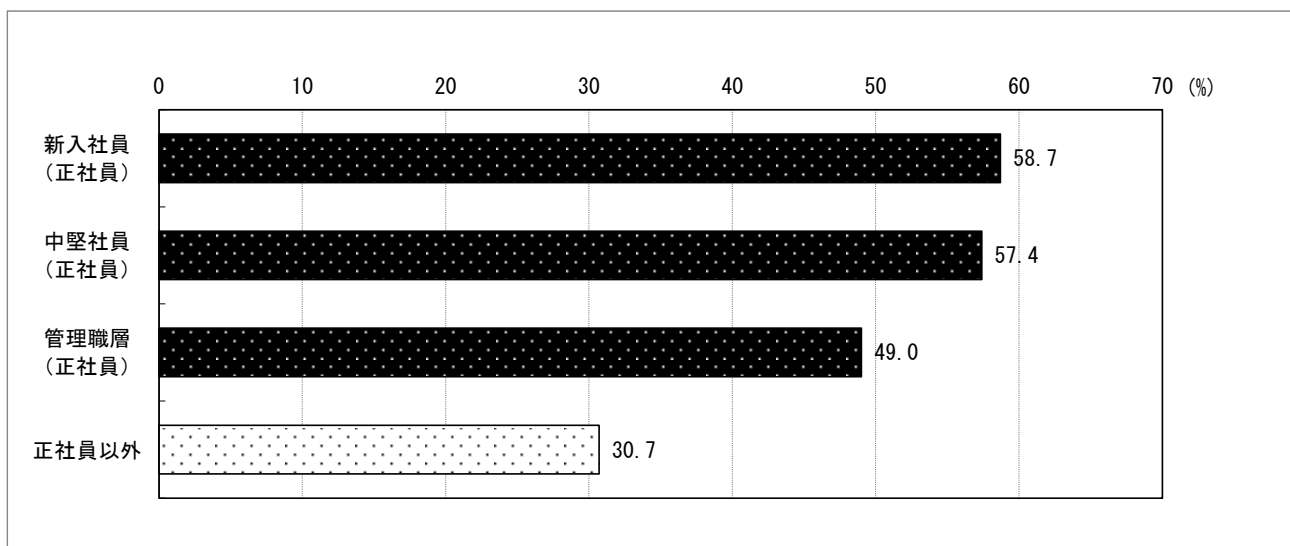


図 24 O F F－J Tを実施した事業所（職層等別）



正社員に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は 70.9%であり、前回 (71.6%) と比べて 0.7 ポイント低下している。

正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は 30.7%であり、前回 (31.2%) と比べて 0.5 ポイント低下している。

図 25 正社員に対してOFF-JTを実施した事業所の割合の推移

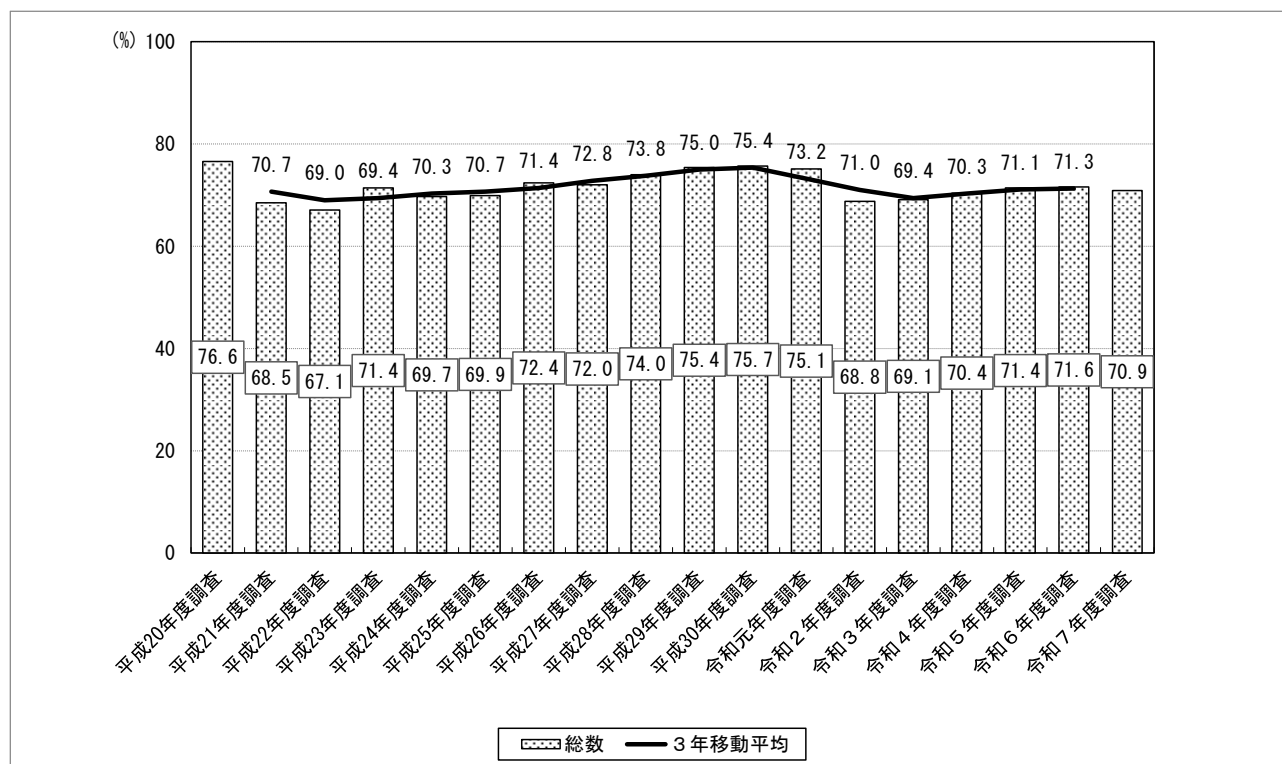
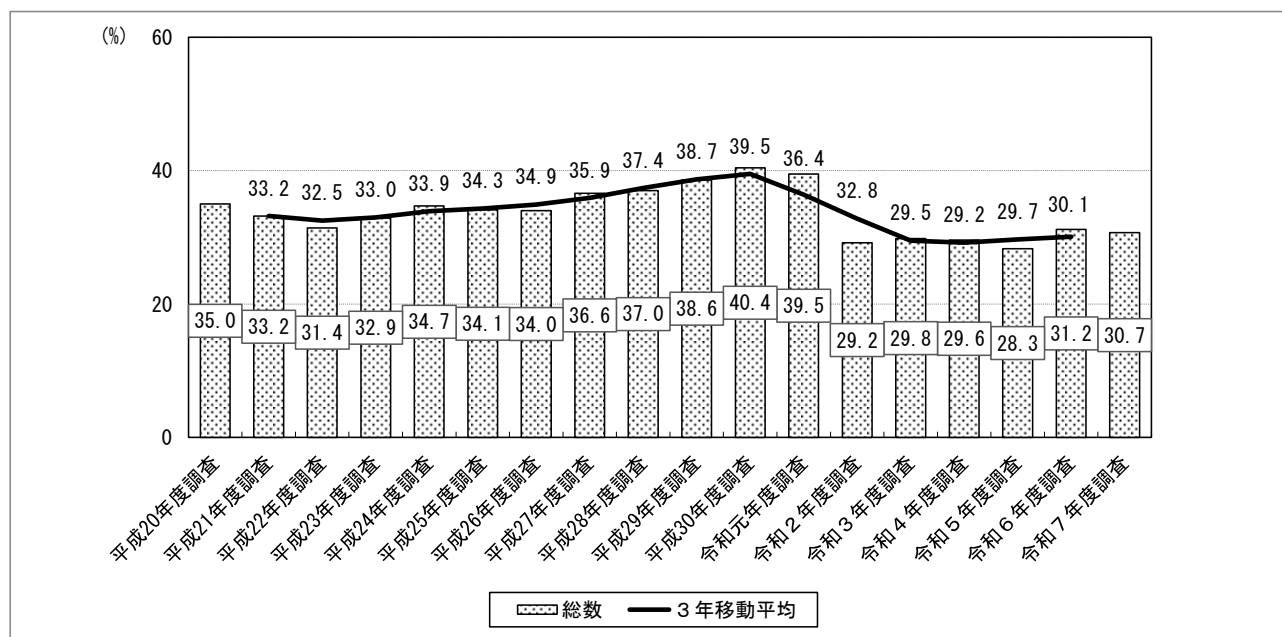


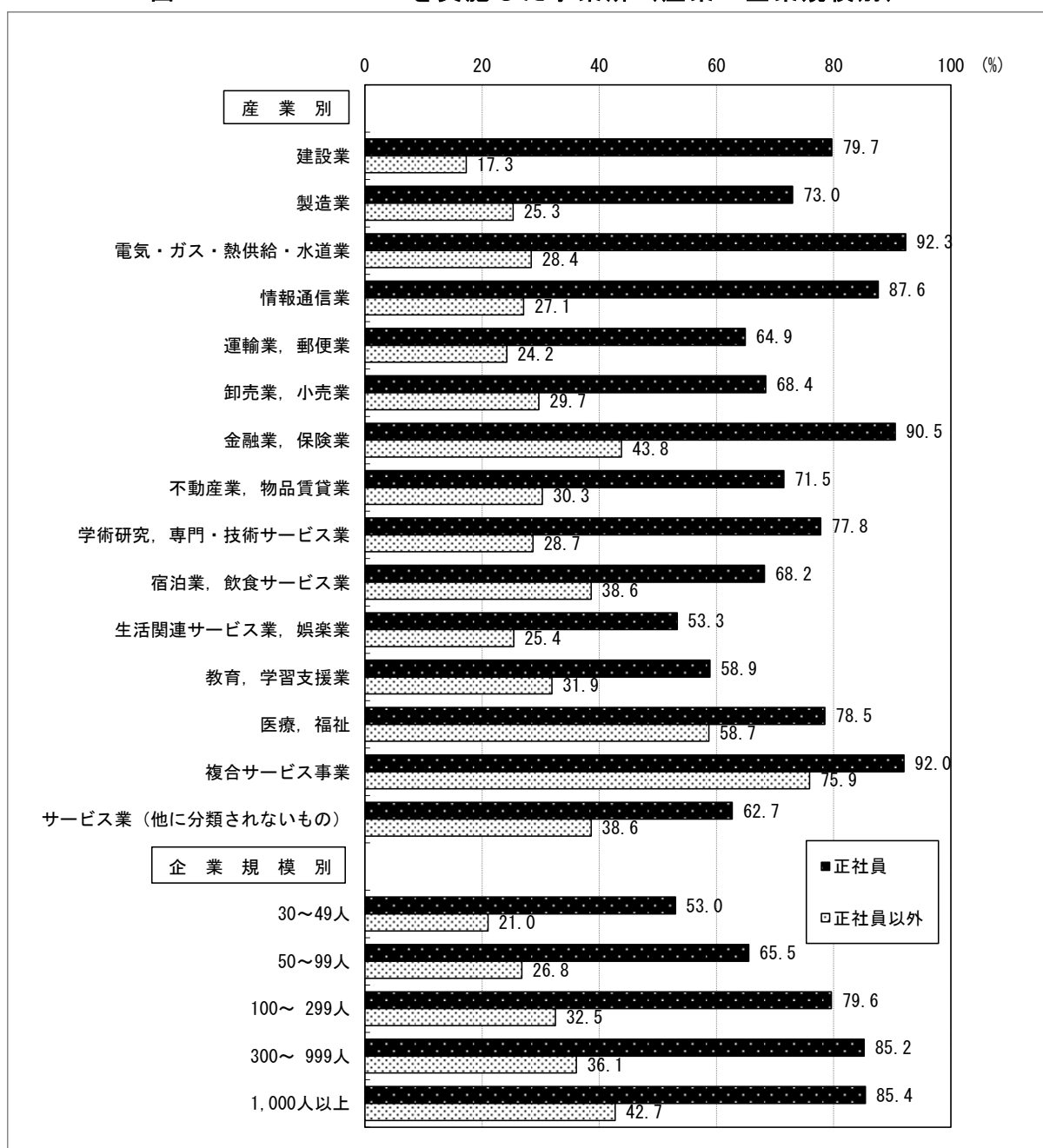
図 26 正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合の推移



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「電気・ガス・熱供給・水道業」(92.3%)、「複合サービス事業」(92.0%)、「金融業、保険業」(90.5%)で割合が特に高く、「生活関連サービス業、娯楽業」(53.3%)、「教育、学習支援業」(58.9%)で割合が低くなっている。正社員以外については「複合サービス事業」(75.9%)、「医療、福祉」(58.7%)で割合が高く、「建設業」(17.3%)、「運輸業、郵便業」(24.2%)で割合が低くなっている。

企業規模別では、正社員については「30～49人」(53.0%)、「50～99人」(65.5%)、「100～299人」(79.6%)、「300～999人」(85.2%)、「1,000人以上」(85.4%)と、企業規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。正社員以外についても、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割合が高くなっている。

図 27 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」の割合が最も高く、正社員では 76.4%、正社員以外では 83.3%となっている。次いで、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）」（41.4%）、正社員以外では「親会社、グループ会社」（20.0%）の割合が高い。

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 75.7%と割合が最も高く、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」（49.3%）、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）」（46.9%）と続いている。今後実施したいＯＦＦ－ＪＴの内容については、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）」（35.5%）、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」（35.2%）、「新たに管理職となった者を対象とする研修」（35.1%）の順に割合が高い。

図 28 実施したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類（複数回答）

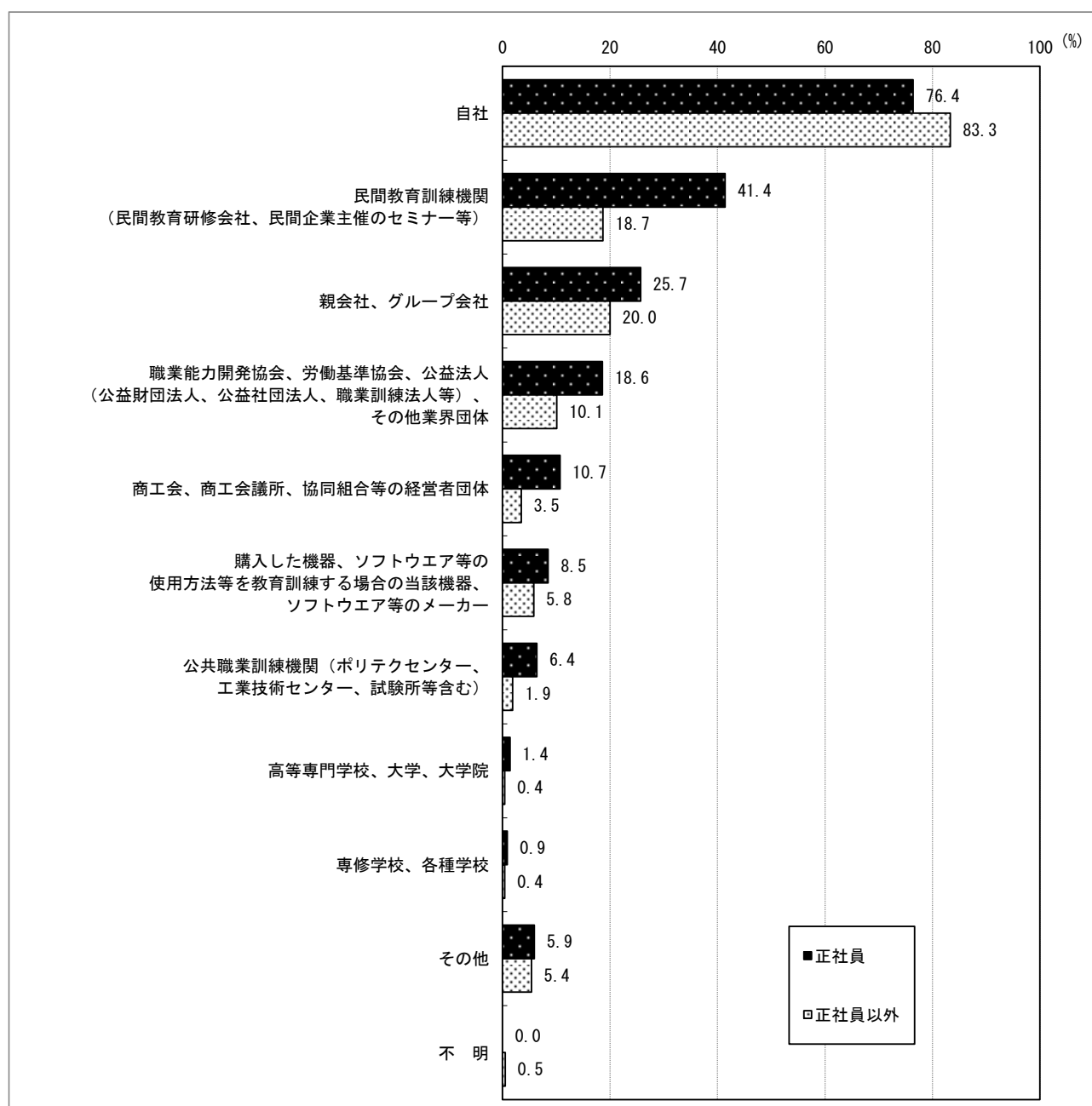
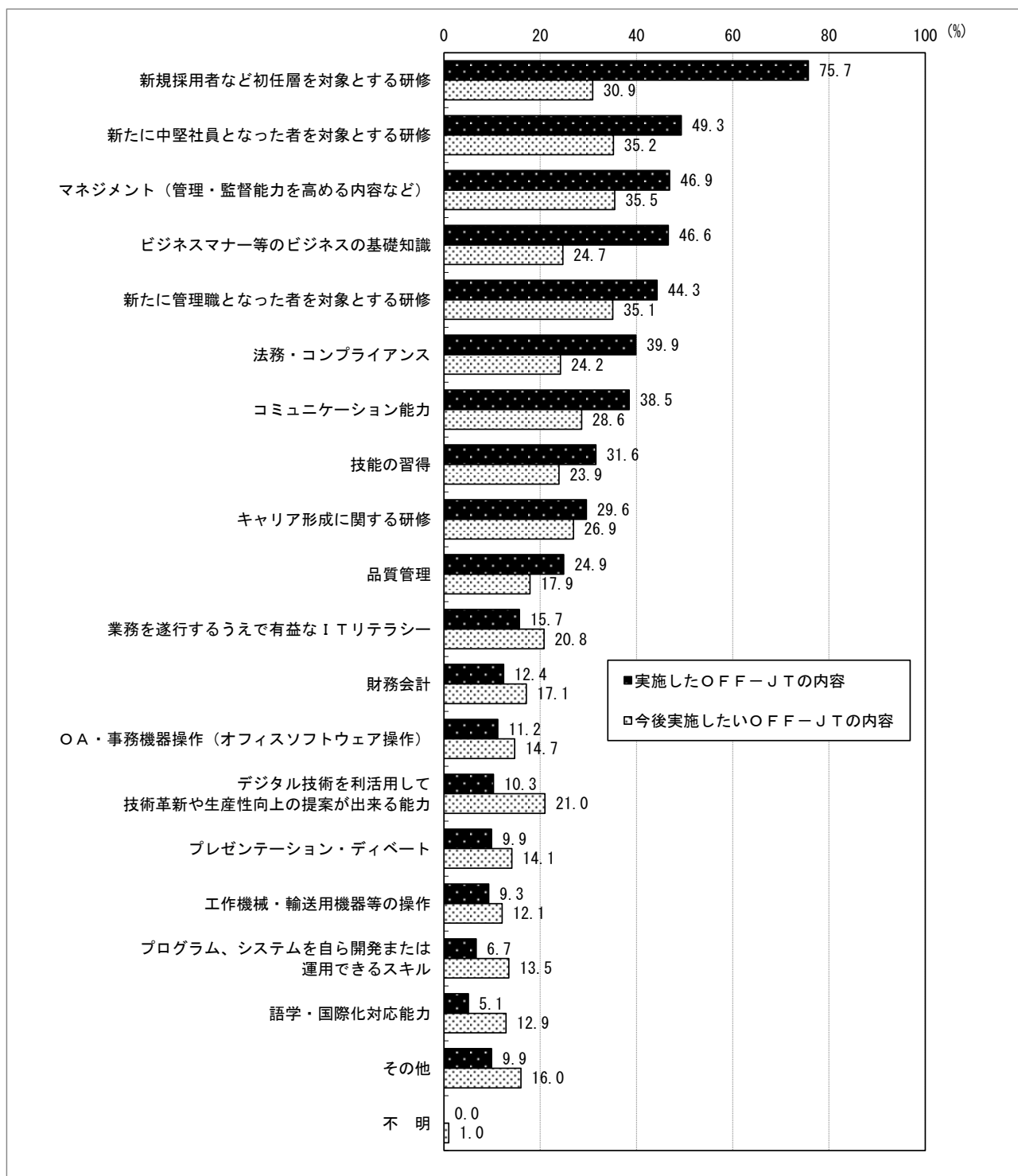


図 29 実施したOFF-JTの内容と今後実施したいOFF-JTの内容（複数回答）



② 計画的なＯＪＴの実施状況（図 30、図 31、図 32、図 33、図 34）

令和 7 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の割合は 64.1%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 21.6%、「正社員のみ実施した」は 39.0%、「正社員以外のみ実施した」は 3.5%であった。一方、「計画的なＯＪＴを実施していない」と回答した事業所の割合は 35.8%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 52.3%、「中堅社員」が 38.7%、「管理職層」が 24.9%となり、「正社員以外」は 25.1%となった。

図 30 計画的なＯＪＴの実施状況

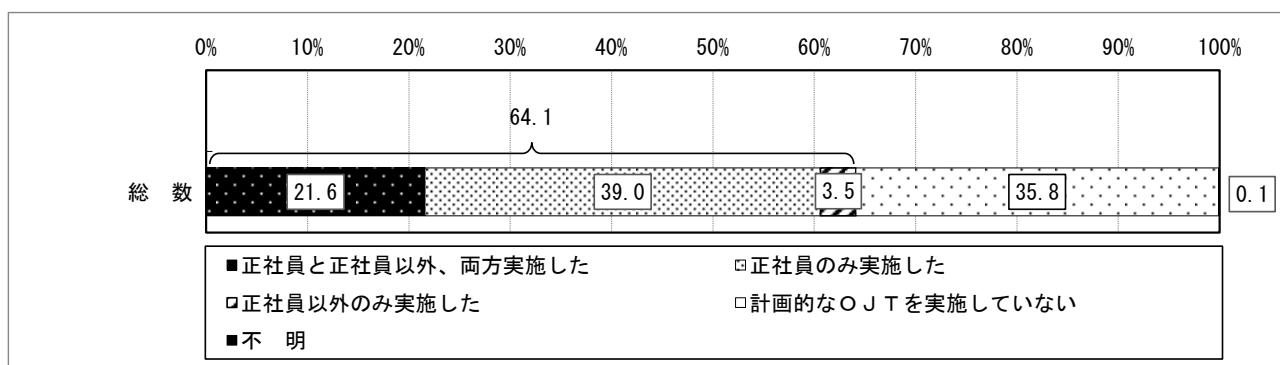
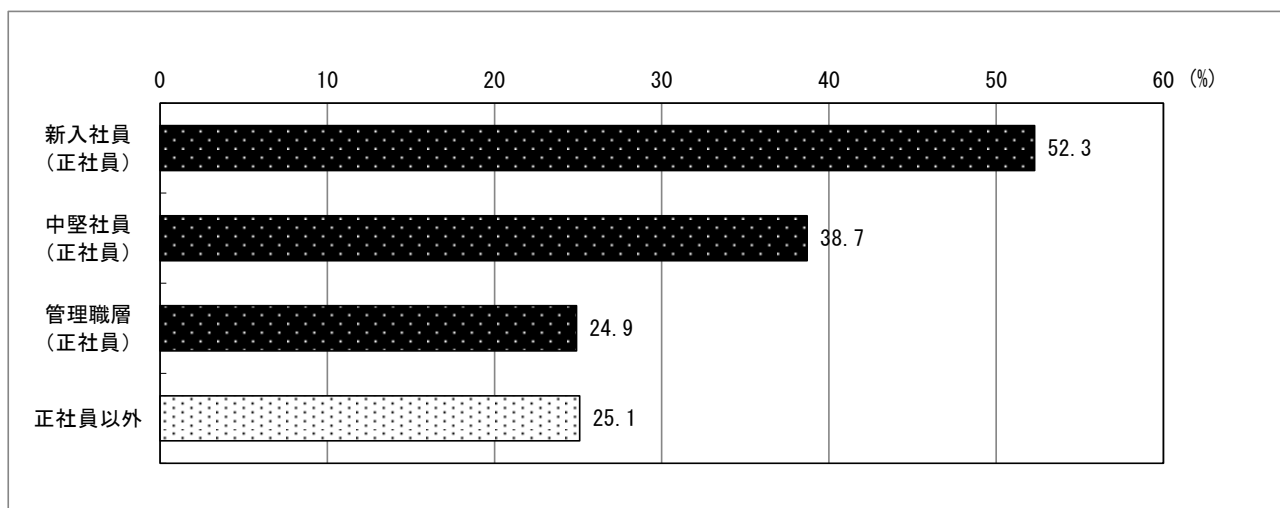


図 31 計画的なＯＪＴを実施した事業所（職層等別）



正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合は60.6%と、前回(61.1%)と比べて0.5ポイント低下している。

正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合は25.1%と、前回(27.1%)と比べて2.0ポイント低下している。長期的にみると、正社員の方が正社員以外より高い割合で推移している。

図 32 正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合の推移

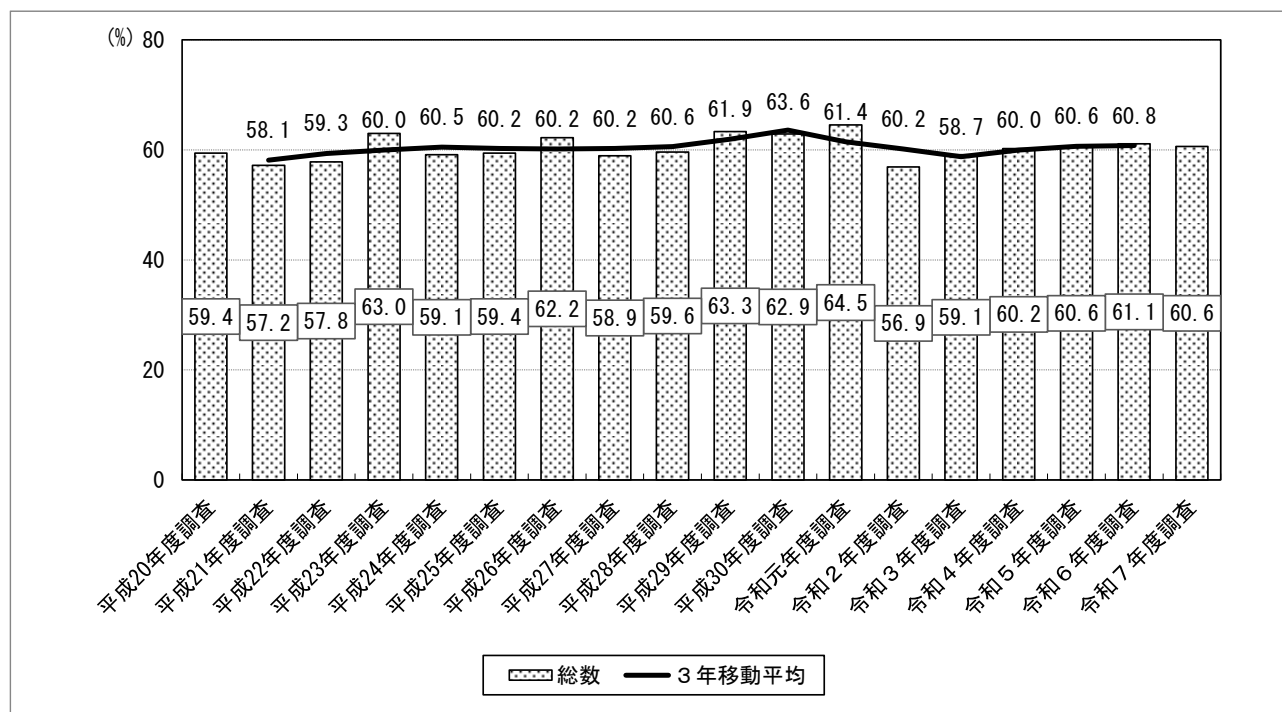
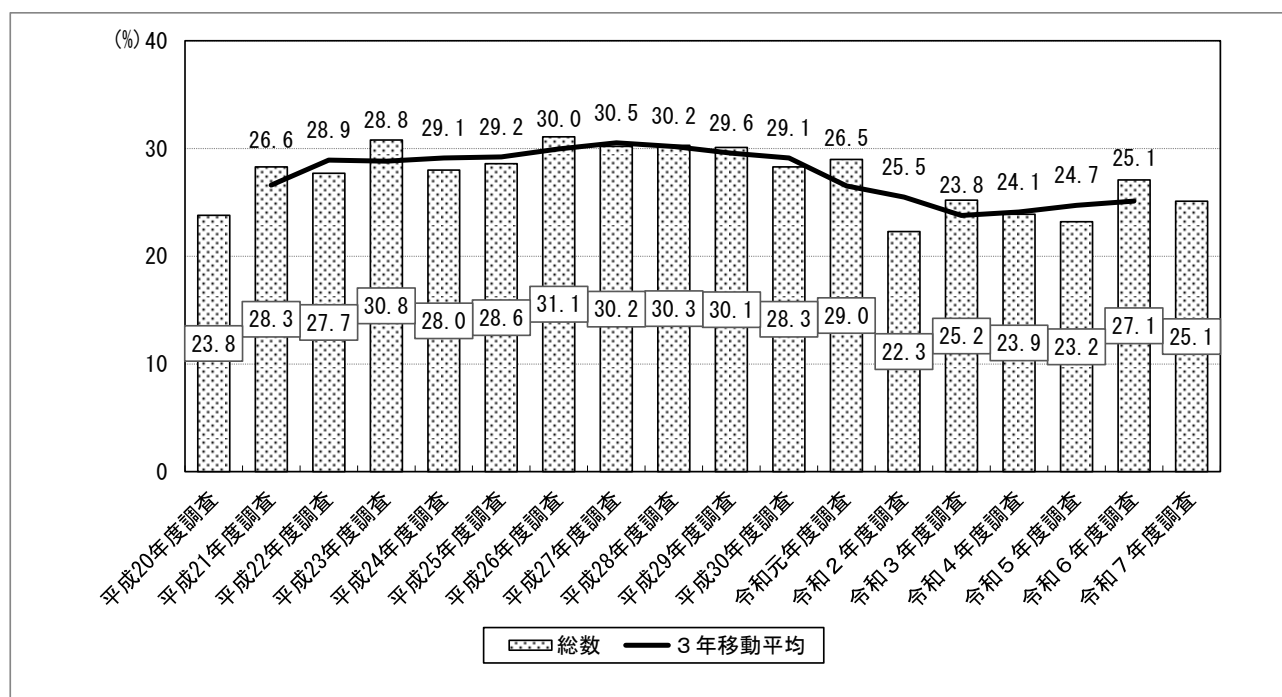


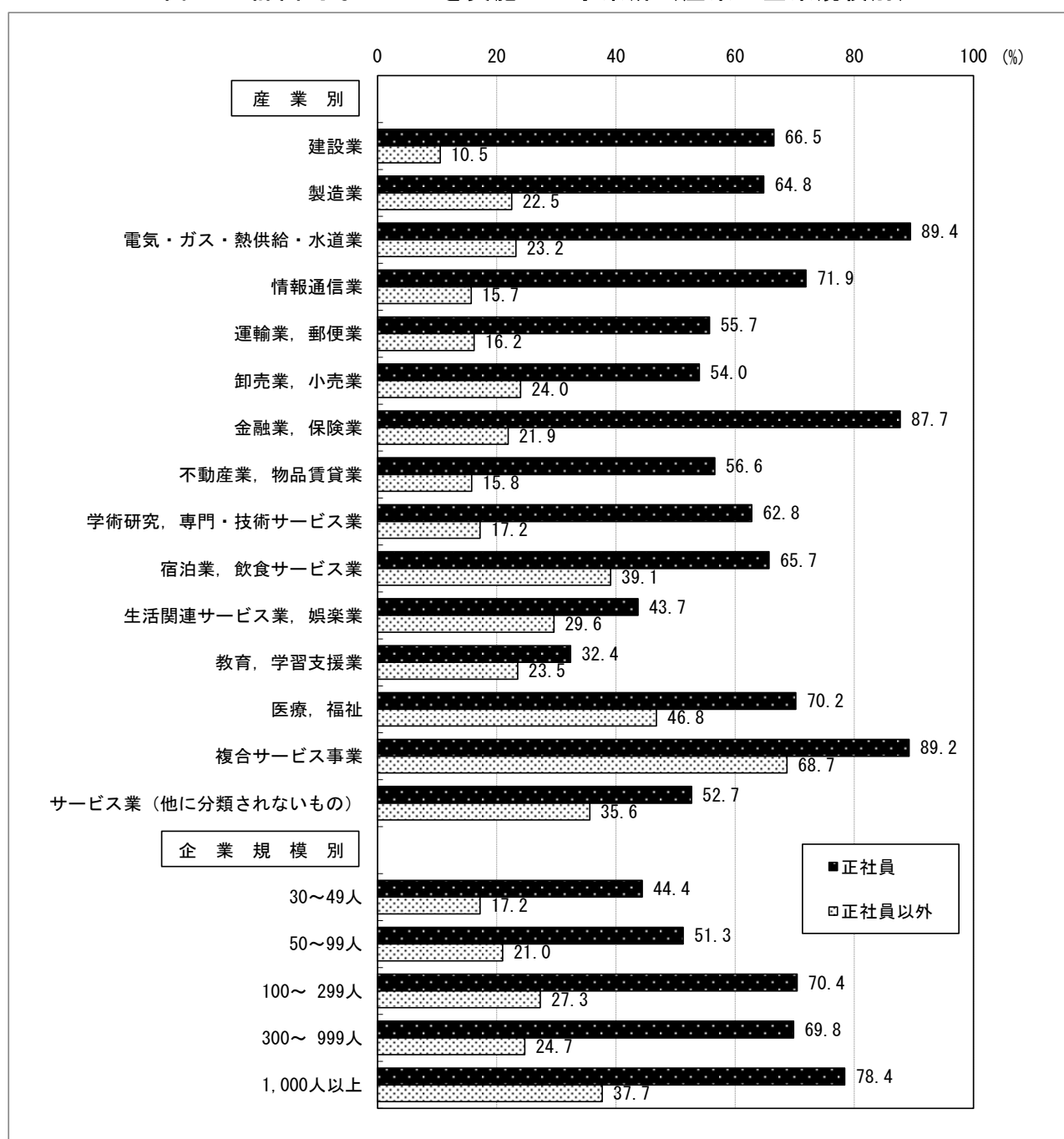
図 33 正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合の推移



産業別にみると、正社員については「電気・ガス・熱供給・水道業」(89.4%)、「複合サービス事業」(89.2%)、「金融業，保険業」(87.7%)で実施した割合が高く、「教育，学習支援業」(32.4%)、「生活関連サービス業，娯楽業」(43.7%)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」(68.7%)、「医療，福祉」(46.8%)、「宿泊業，飲食サービス業」(39.1%)で実施した割合が高く、「建設業」(10.5%)、「情報通信業」(15.7%)で低くなっている。

企業規模別にみると、正社員については、「30～49人」で44.4%、「50～99人」で51.3%、「100～299人」で70.4%、「300～999人」で69.8%、「1,000人以上」で78.4%と、おおむね規模が大きくなるに従って実施した割合が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割合が高くなる傾向がある。

図 34 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 35、図 36）

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割合は80.1%であり、問題点の内訳をみると、「指導する人材が不足している」（59.5%）の割合が最も高く、「人材を育成しても辞めてしまう」（51.6%）、「人材育成を行う時間がない」（45.5%）と続いている。

図 35 人材育成に関する問題がある事業所

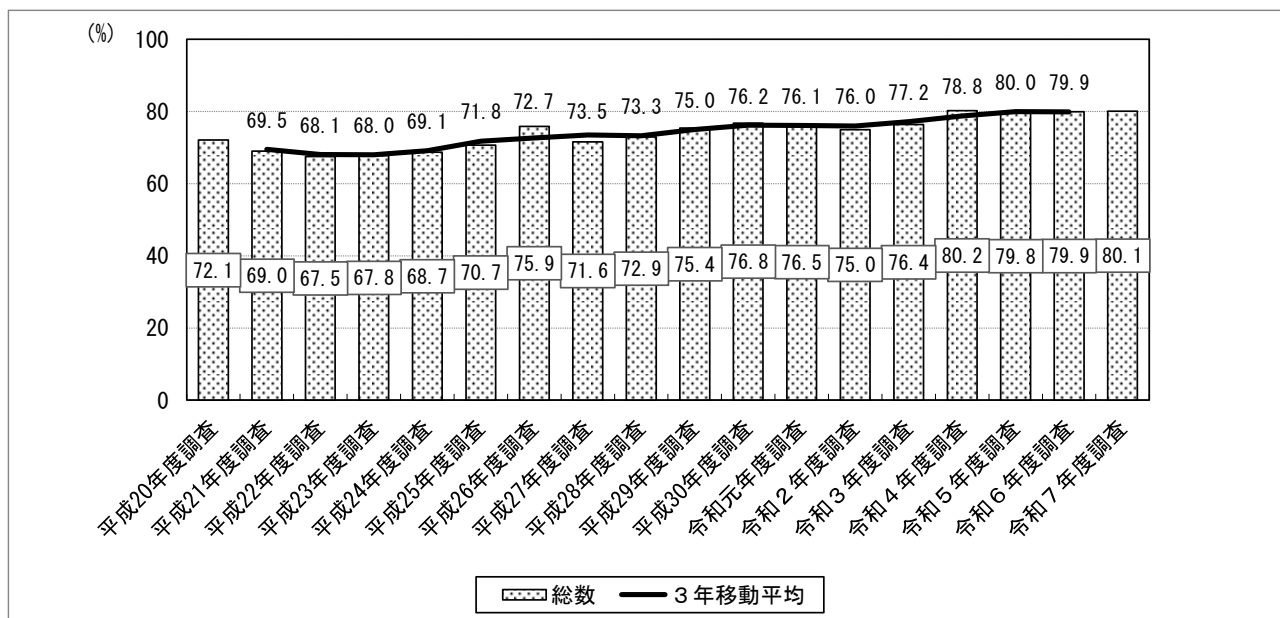
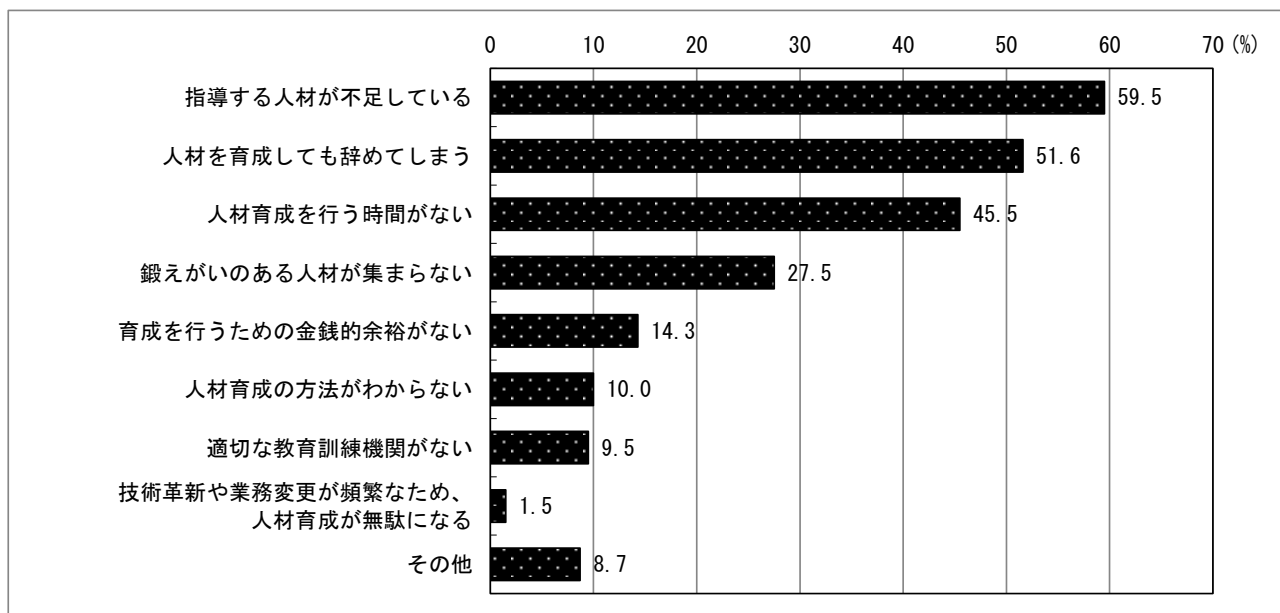


図 36 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



(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 37、図 38、図 39、図 40、図 41、図 42、図 43、図 44、図 45、図 46)

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割合は 48.4%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 26.9%、「正社員のみある」は 21.2%、「正社員以外のみある」は 0.3%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」とした事業所の割合は 51.4%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の割合は 48.4%であった。3年移動平均をみると、近年は上昇傾向にある。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の割合は 30.1%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、近年は 20%台後半で推移している。

図 37 キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

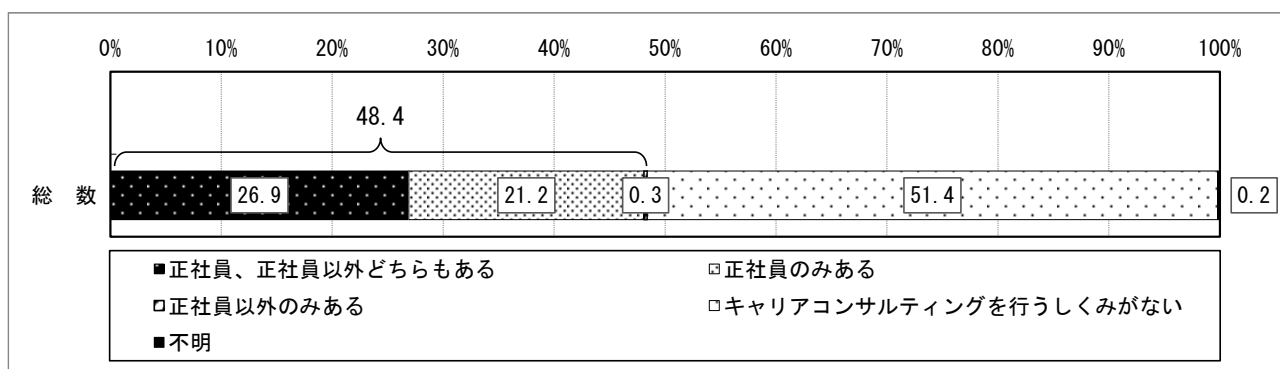
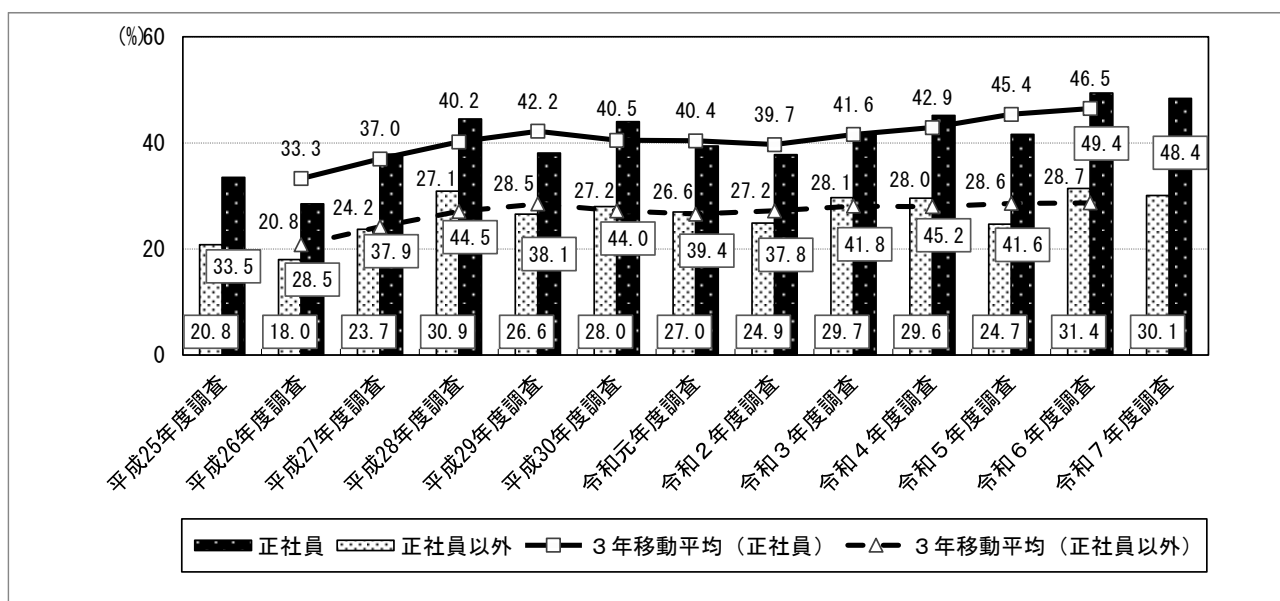


図 38 キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（正社員、正社員以外）



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「複合サービス事業」（正社員 90.1%、正社員以外 75.1%）、「金融業，保険業」（正社員 88.8%、正社員以外 57.2%）で割合が高い。

企業規模別にみると、正社員、正社員以外ともにおおむね規模が大きくなるに従ってしくみがある事業所の割合が高くなる傾向があり、「1,000人以上」の割合は正社員で72.6%、正社員以外で43.5%となっている。

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」（55.2%）、「労働者から求めがあった時に実施する」（49.6%）、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（47.4%）の順に割合が高い。正社員以外は「労働者から求めがあった時に実施する」（58.6%）、「1年に1回、3年に1回など、定期的を実施する」（46.8%）、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（34.4%）の順に割合が高い。

図 39 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）

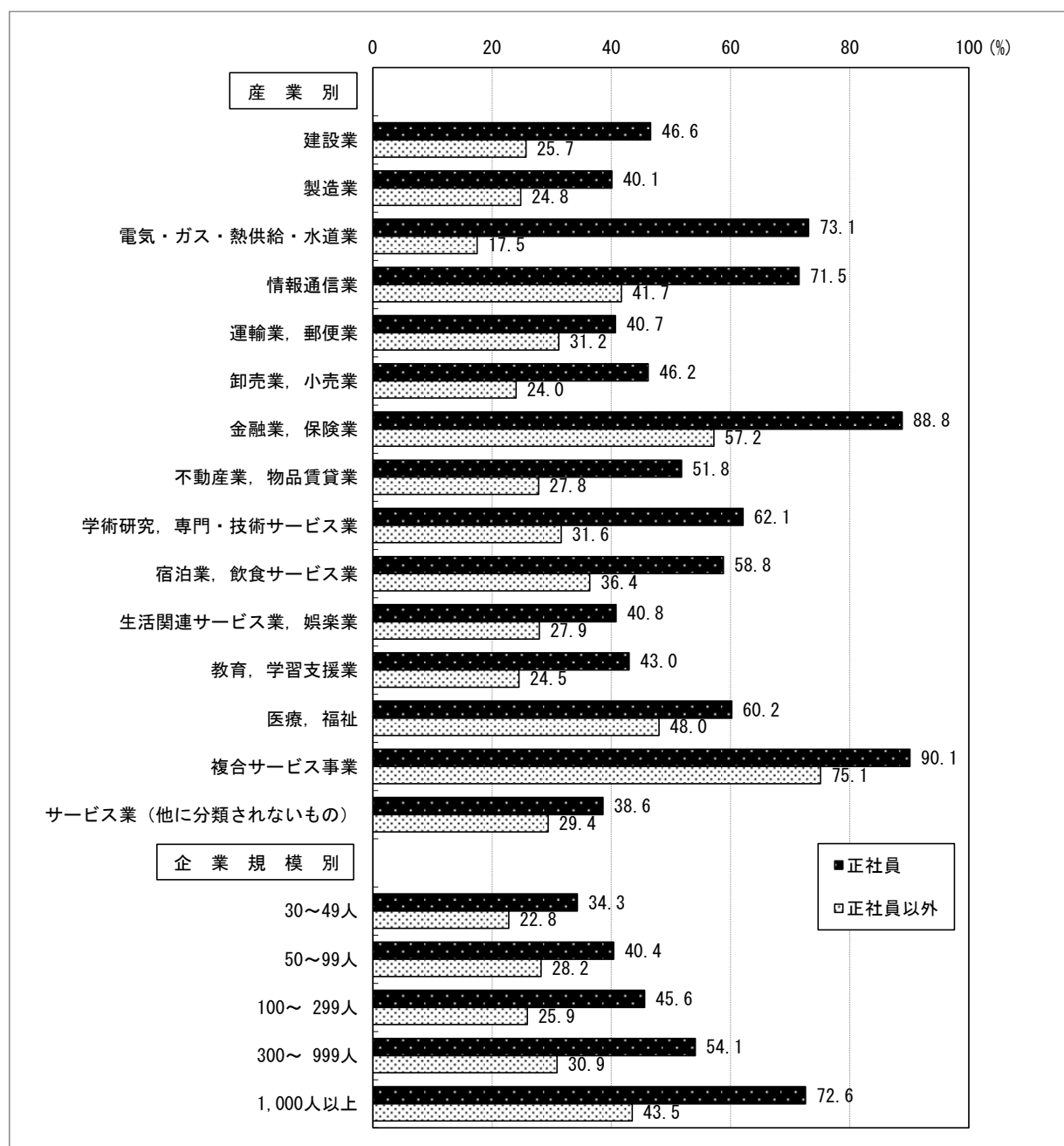
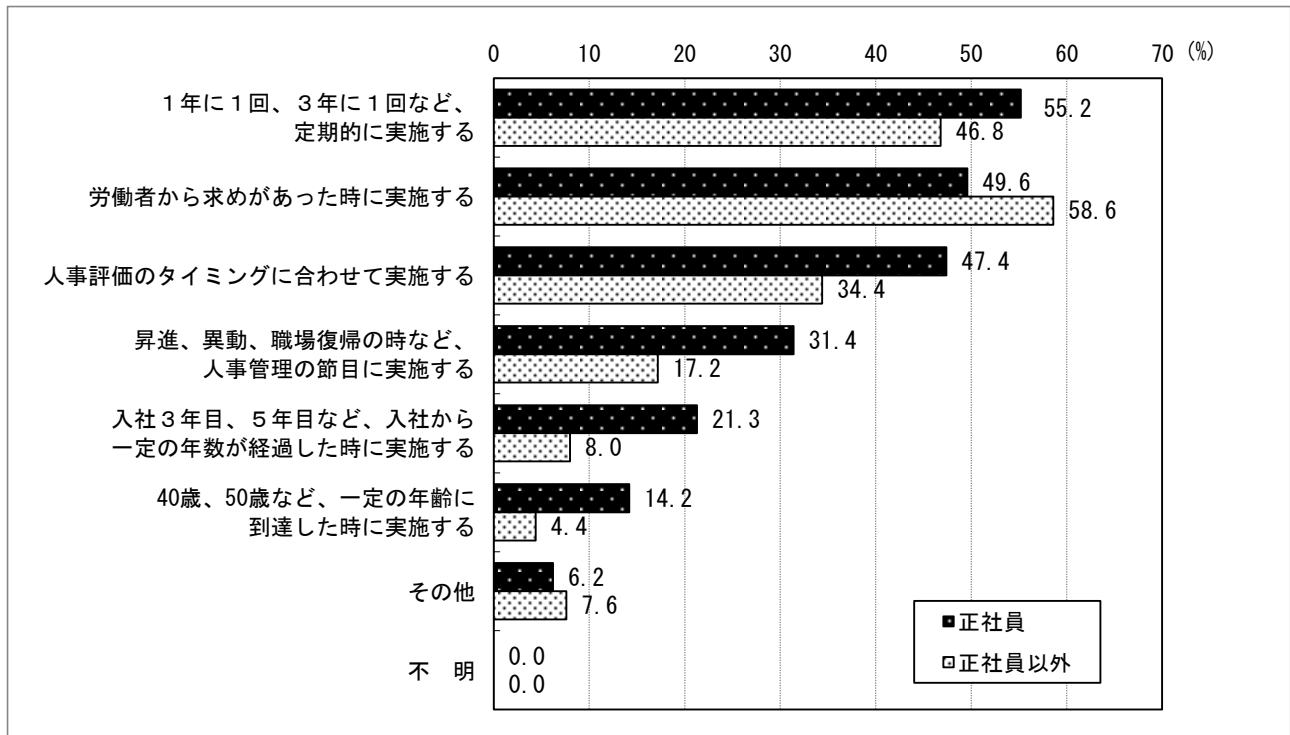
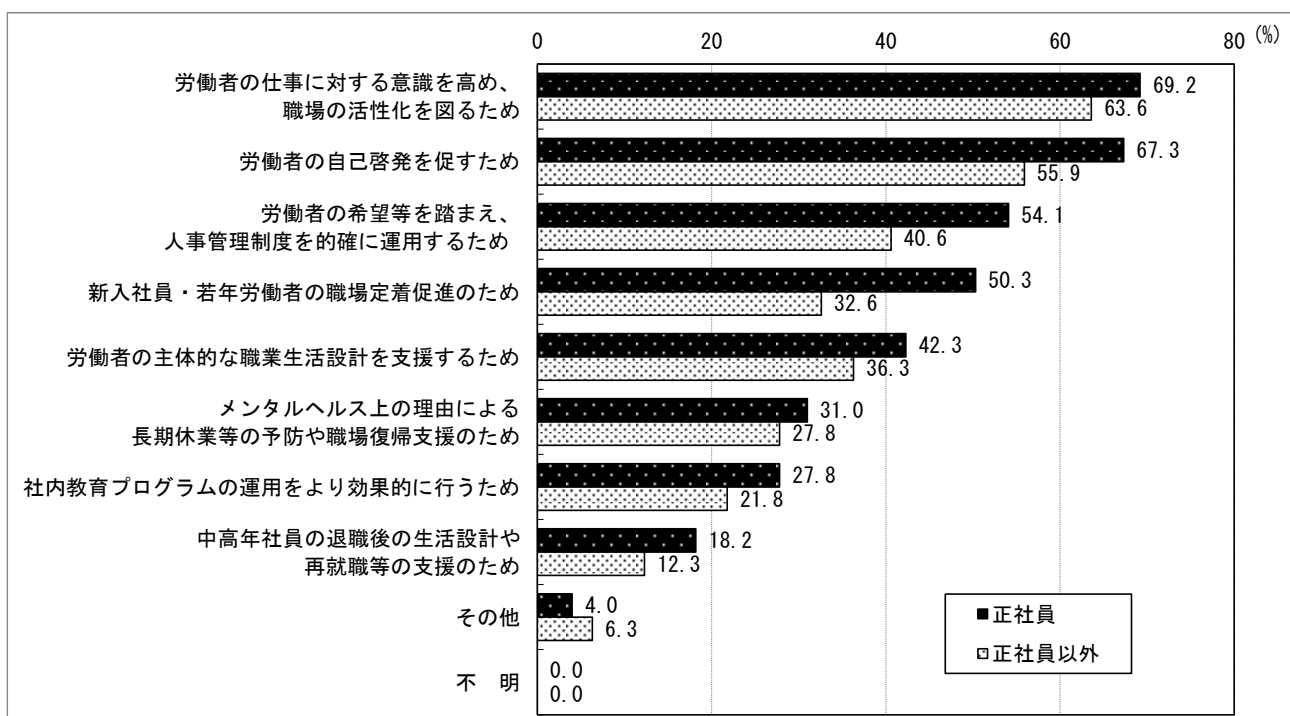


図 40 キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）



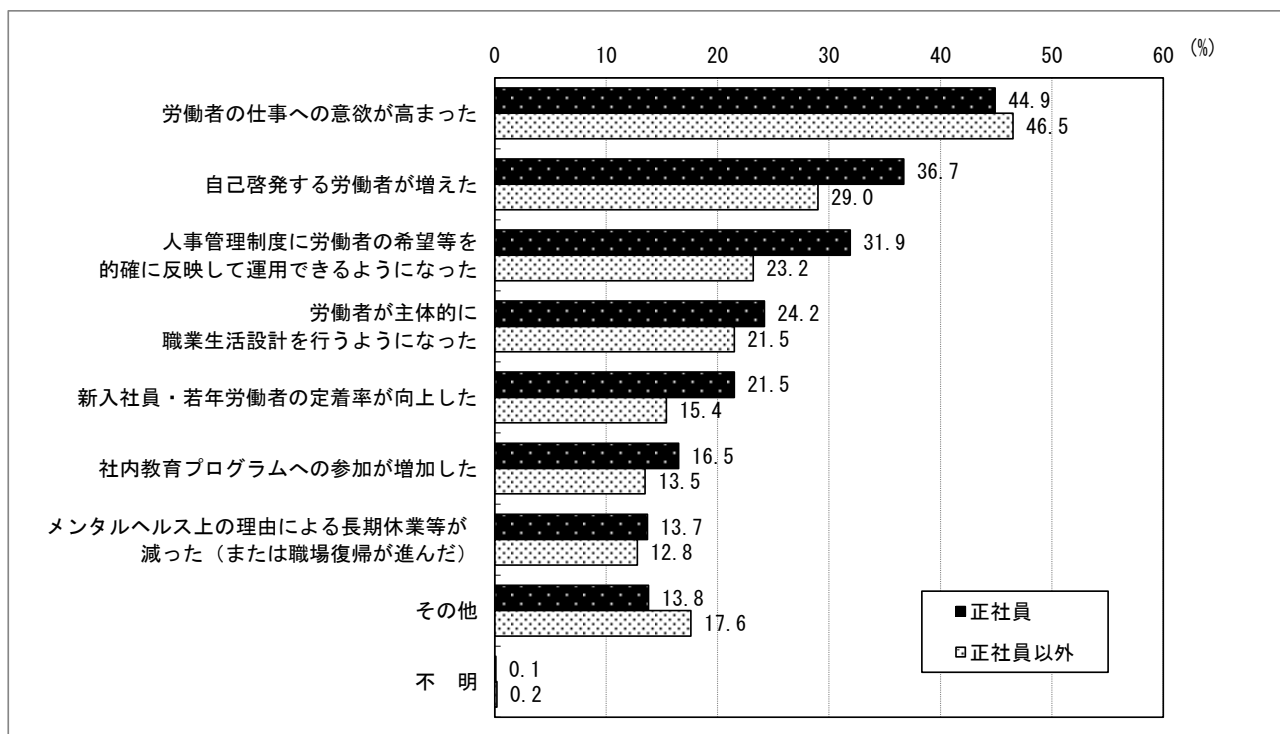
キャリアコンサルティングを行う目的については、正社員、正社員以外ともに、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」（正社員 69.2%、正社員以外 63.6%）、「労働者の自己啓発を促すため」（正社員 67.3%、正社員以外 55.9%）の割合が高い。

図 41 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 44.9%、正社員以外 46.5%）、「自己啓発する労働者が増えた」（正社員 36.7%、正社員以外 29.0%）の割合が高い。

図 42 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の割合は、「正社員」では68.9%、「正社員以外」では66.3%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 42.2%、正社員以外 36.7%）、「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 41.6%、正社員以外 46.3%）の割合が高い。

図 43 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

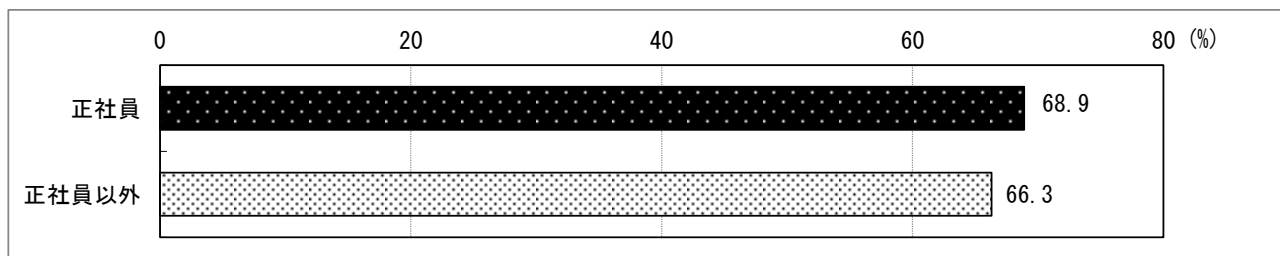
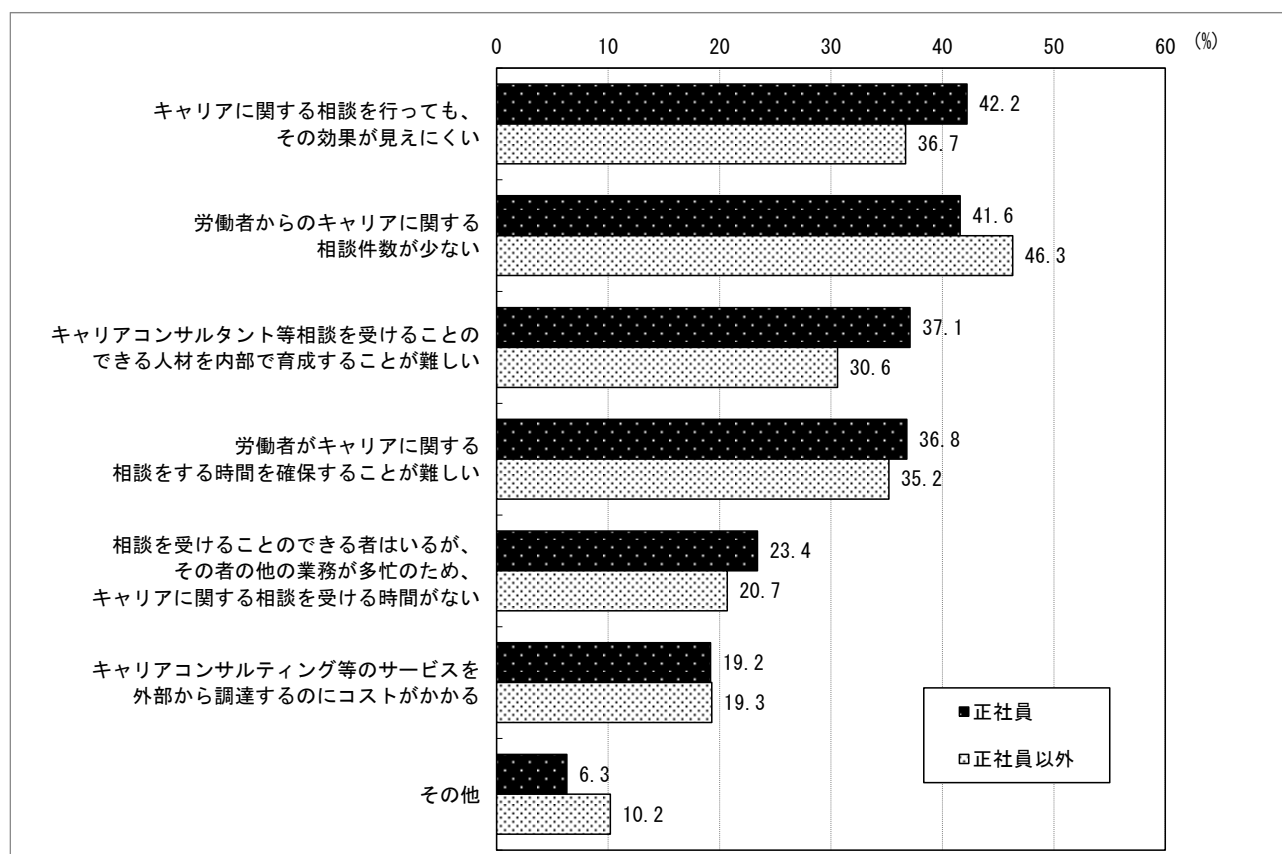


図 44 キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）



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 11.7%、「そうではない」との回答は 74.0%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、正社員、正社員以外ともに「労働者からの希望がない」（正社員 49.0%、正社員以外 46.9%）の割合が最も高く、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 39.3%、正社員以外 29.8%）の割合が高い。

図 45 キャリアコンサルタントの導入状況

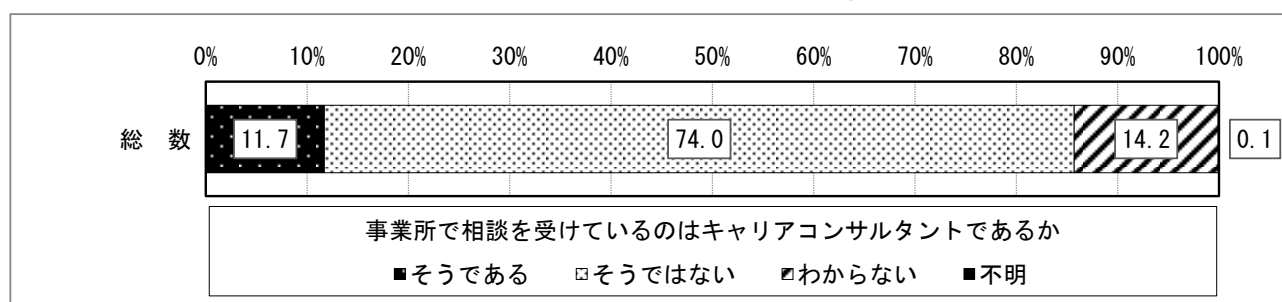
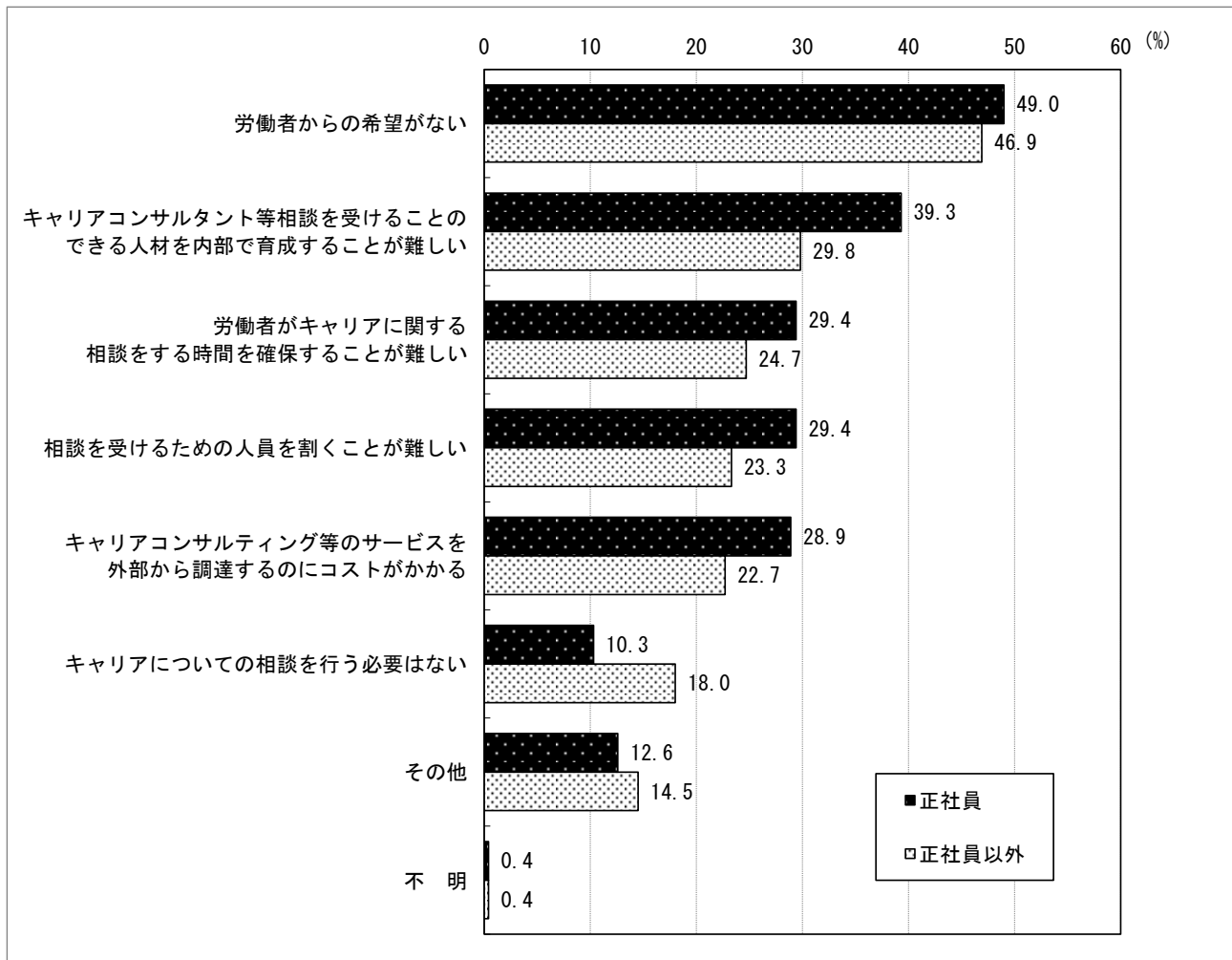


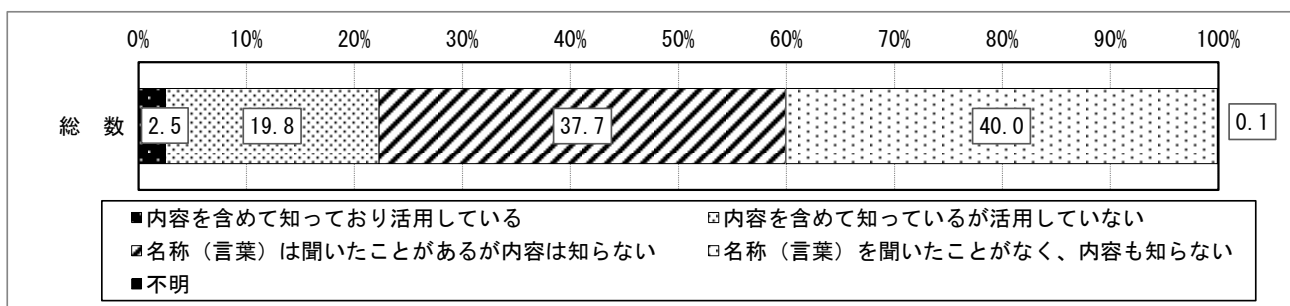
図 46 キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② ジョブ・カードの認知状況（図 47）

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」が 2.5%、「内容を含めて知っているが活用していない」が 19.8%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が 37.7%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が 40.0%と、内容を知らない事業所の割合が高い。

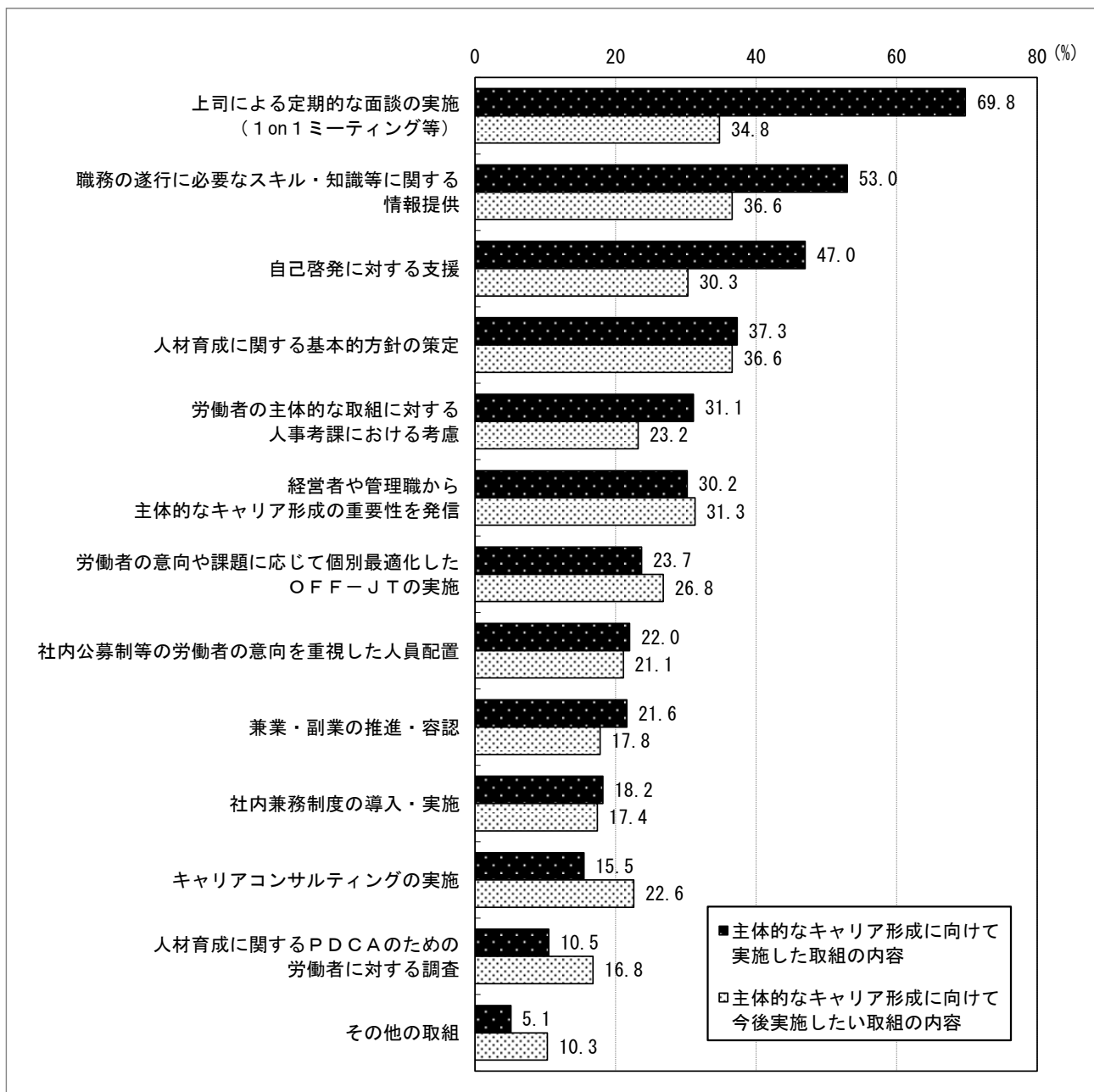
図 47 ジョブ・カードの認知状況



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 48）

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 69.8%と割合が最も高く、次いで「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」（53.0%）、「自己啓発に対する支援」（47.0%）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」と「人材育成に関する基本的方針の策定」がそれぞれ 36.6%と割合が最も高く、「上司による定期的な面談の実施（1 on 1 ミーティング等）」（34.8%）、「経営者や管理職から主体的なキャリア形成の重要性を発信」（31.3%）の順となっている。

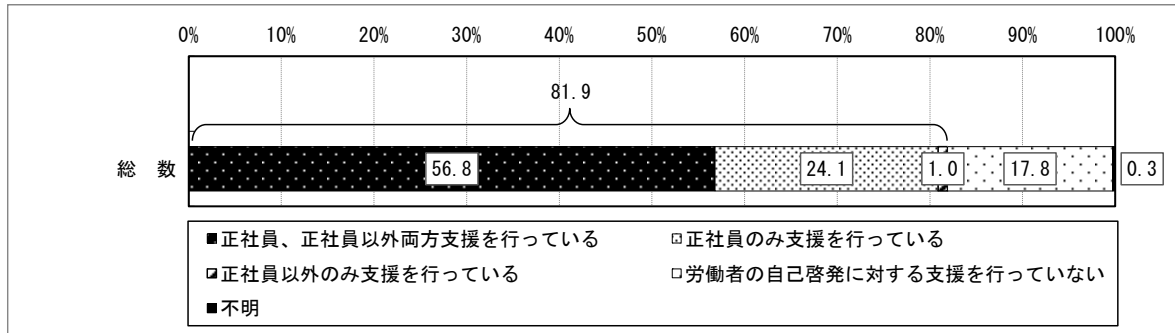
図 48 実施した主体的なキャリア形成に向けた取組と
今後実施したい主体的なキャリア形成に向けた取組の内容（複数回答）



④ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図 49、図 50、図 51）

労働者の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は 81.9%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 56.8%、「正社員のみ支援を行っている」は 24.1%、「正社員以外のみ支援を行っている」は 1.0%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」とした事業所の割合は 17.8%であった。

図 49 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 81.4%と、前回（85.4%）と比べて 4.0 ポイント低下している。3 年移動平均では、近年は 8 割程度で推移している。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 63.9%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、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 74.7%、正社員以外 57.6%）の割合が最も高く、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」（正社員 16.5%、正社員以外 13.5%）、「兼業・副業の推進・容認」（正社員 16.7%、正社員以外 21.5%）の割合は低くなっている。

図 50 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）

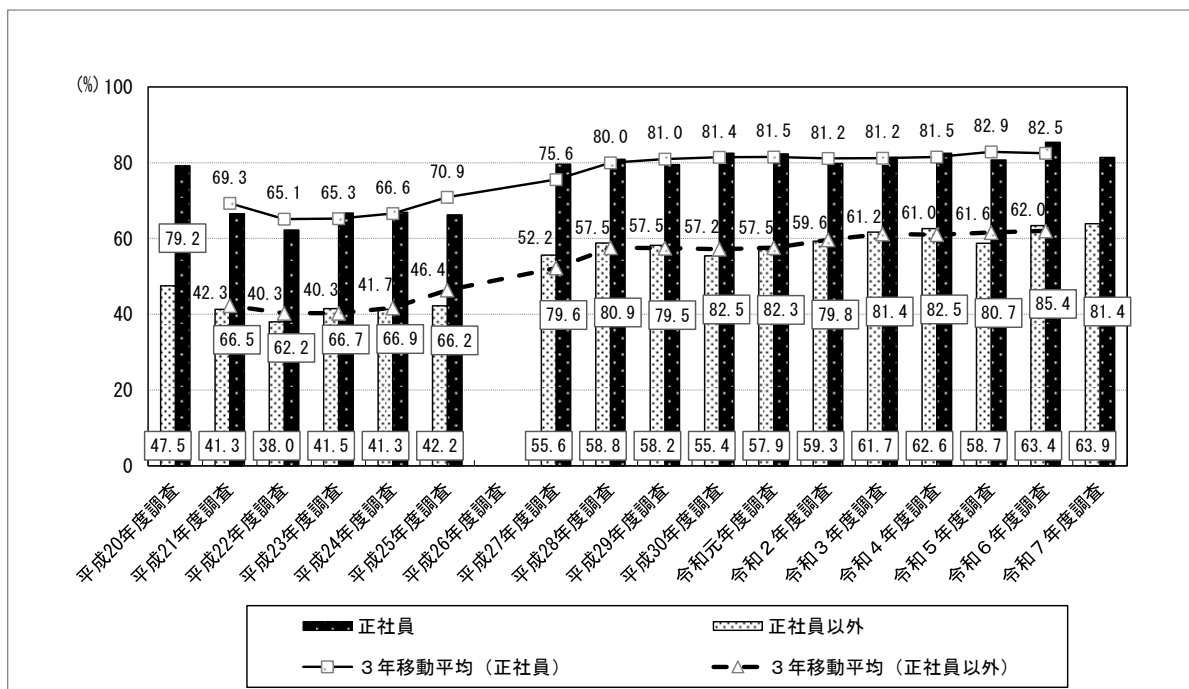
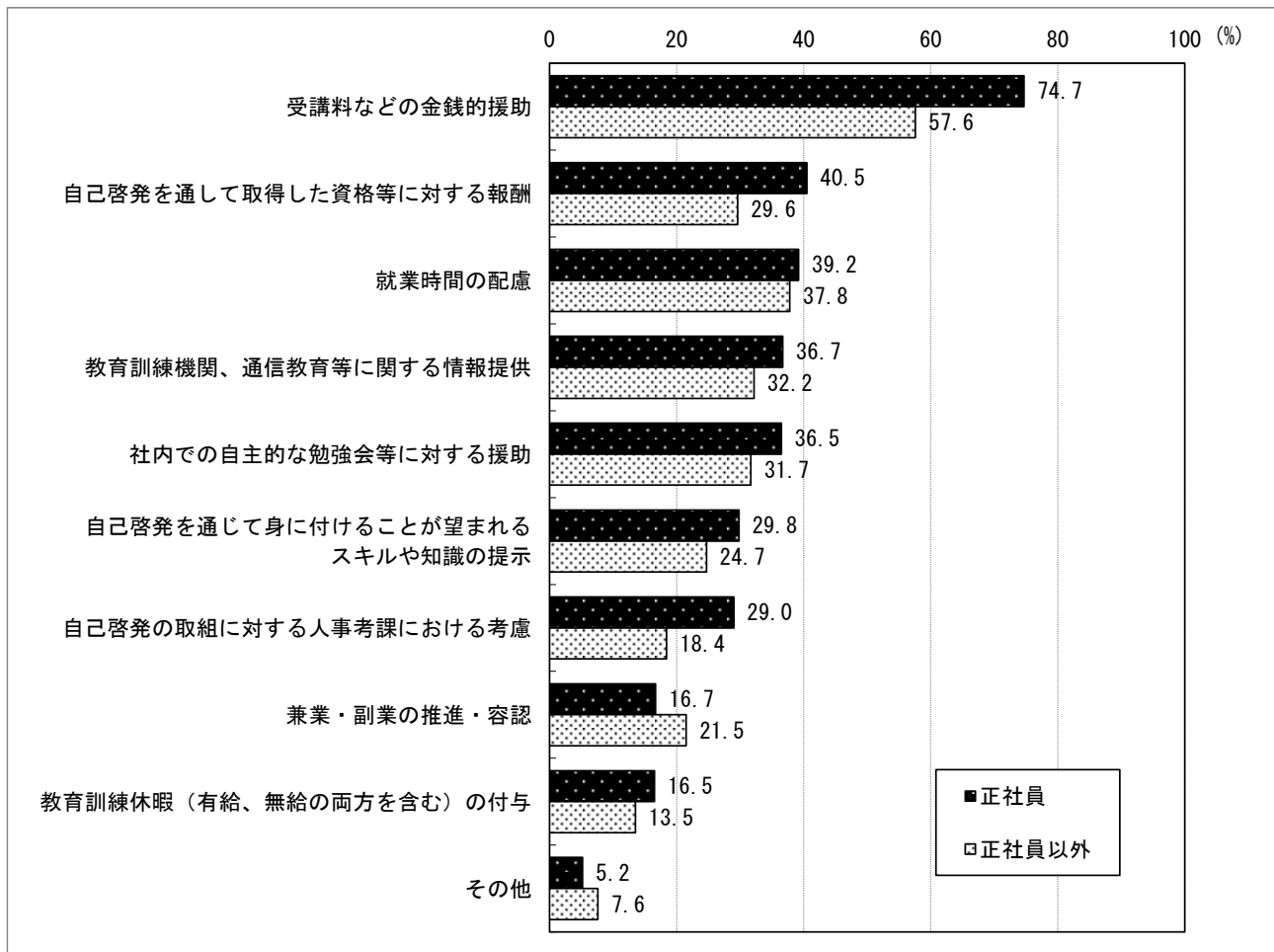


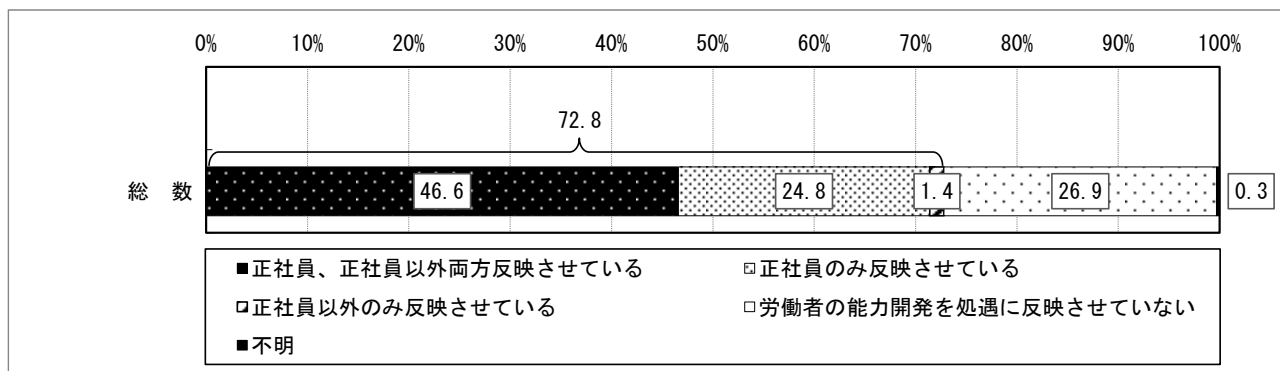
図 51 労働者の自己啓発に対する支援の内訳（複数回答）



（４）労働者が行った能力開発の処遇への反映について（図 52、図 53）

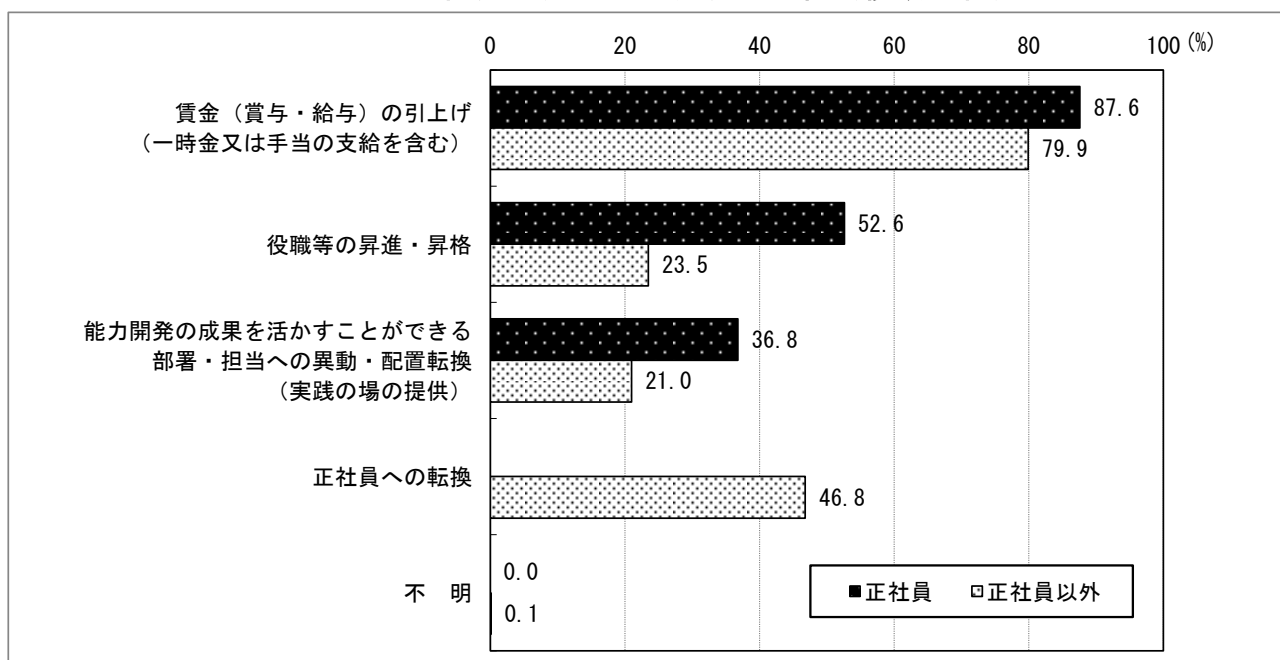
労働者が行った能力開発について、その成果を評価し処遇に反映させている事業所の割合は 72.8%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外両方反映させている」は 46.6%、「正社員のみ反映させている」は 24.8%、「正社員以外のみ反映させている」は 1.4%であった。一方、「労働者の能力開発を処遇に反映させていない」とした事業所の割合は 26.9%であった。

図 52 能力開発と処遇への反映状況



処遇への反映の内容をみると、正社員、正社員以外ともに「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 87.6%、正社員以外 79.9%）の割合が最も高く、次いで正社員は「役職等の昇進・昇格」（52.6%）、「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）」（36.8%）の順となっている。正社員以外は「正社員への転換」（46.8%）、「役職等の昇進・昇格」（23.5%）、「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）」（21.0%）の順となっている。

図 53 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 54、図 55、図 56）

職業能力評価を行っている事業所の割合は 54.5%であり、「正社員、正社員以外両方行っている」は 33.9%、「正社員のみ行っている」は 19.8%、「正社員以外のみ行っている」は 0.8%であった。一方、「職業能力評価を行っていない」とした事業所の割合は 45.1%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の割合は 54.0%であり、3 年移動平均については、近年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の割合は 38.3%である。3 年移動平均については、近年はほぼ横ばいで推移している。

図 54 職業能力評価を実施している事業所

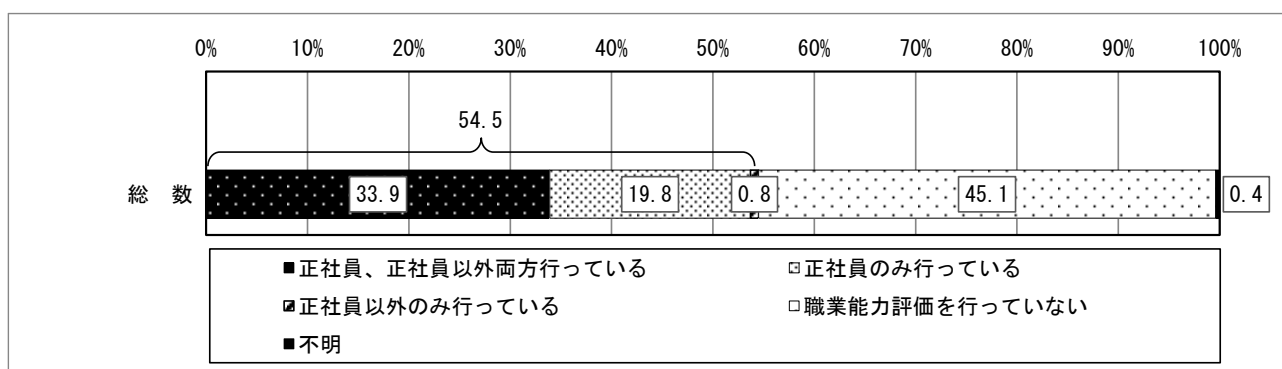
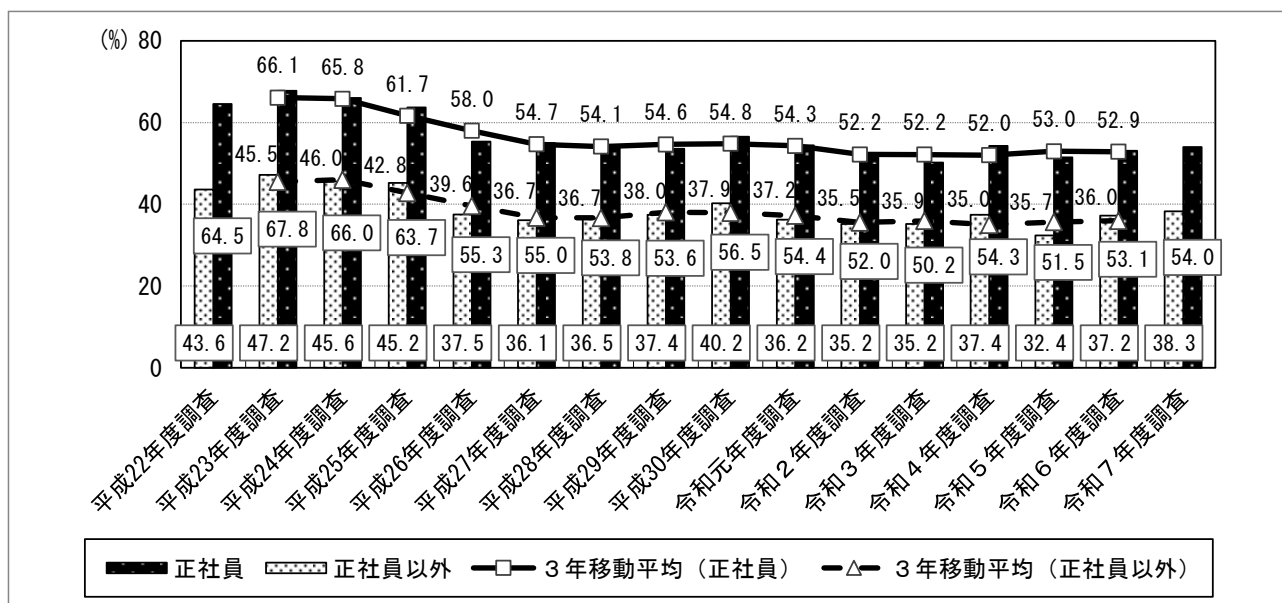


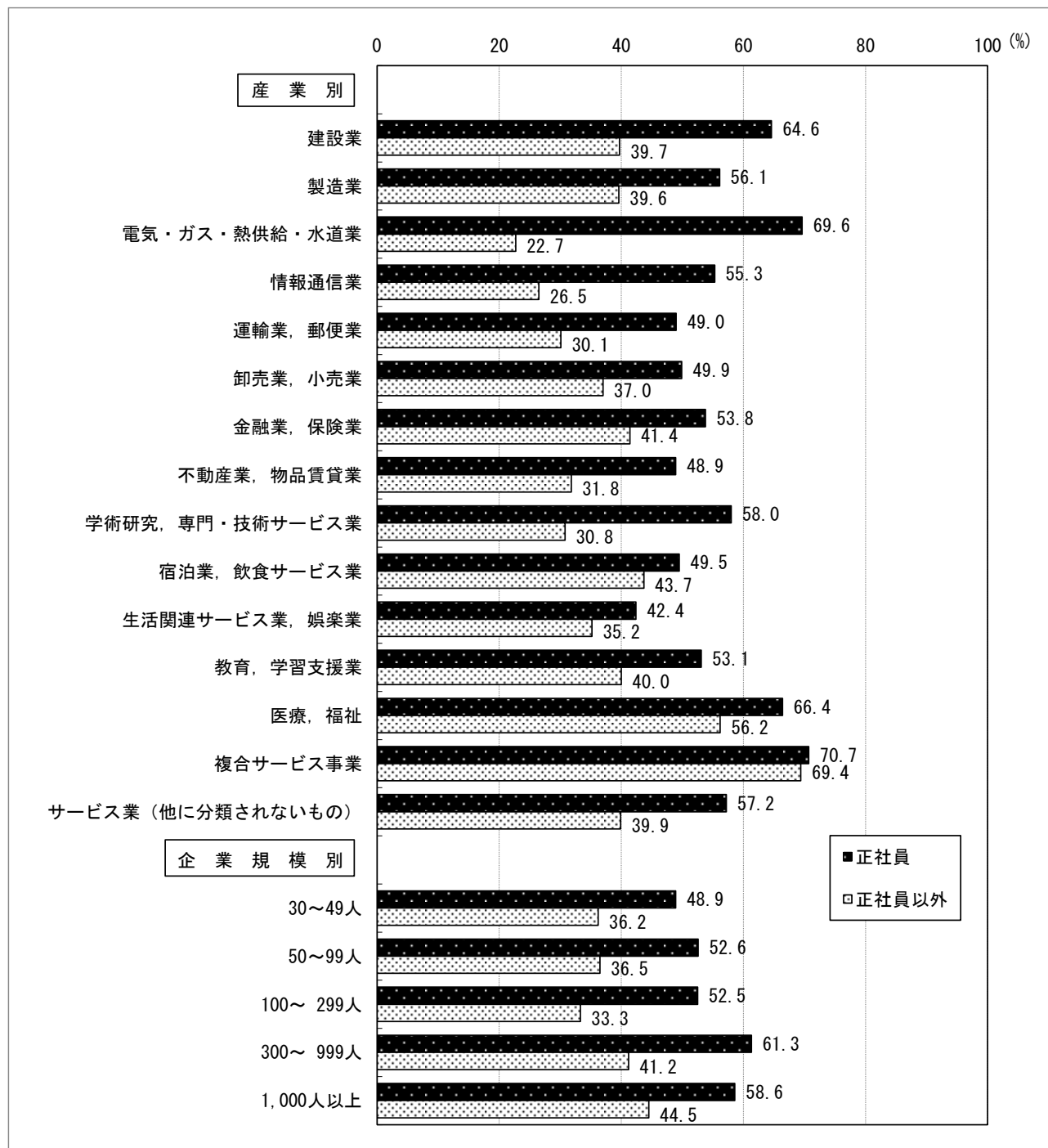
図 55 職業能力評価を実施している事業所（正社員・正社員以外）



産業別にみると、正社員、正社員以外ともに「複合サービス事業」（正社員 70.7%、正社員以外 69.4%）の割合が最も高く、次いで正社員は「電気・ガス・熱供給・水道業」（69.6%）、「医療、福祉」（66.4%）、正社員以外は「医療、福祉」（56.2%）、「宿泊業、飲食サービス業」（43.7%）の割合が高い。

企業規模別では、正社員は「300～999 人」が 61.3%、正社員以外は「1,000 人以上」が 44.5%と割合が最も高い。

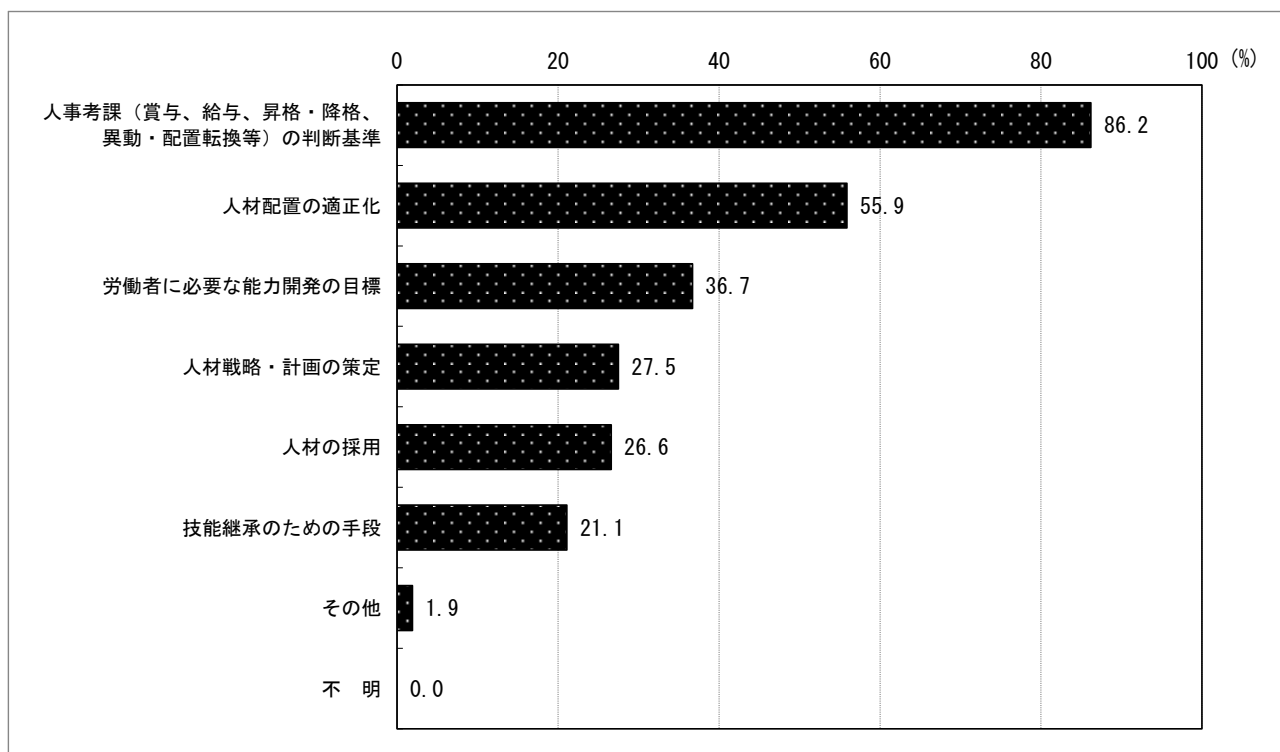
図 56 職業能力評価を実施している事業所（産業、企業規模別）



② 職業能力評価の活用方法（図 57）

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」（86.2%）の割合が最も高くなっており、次いで、「人材配置の適正化」（55.9%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（36.7%）の順となっている。

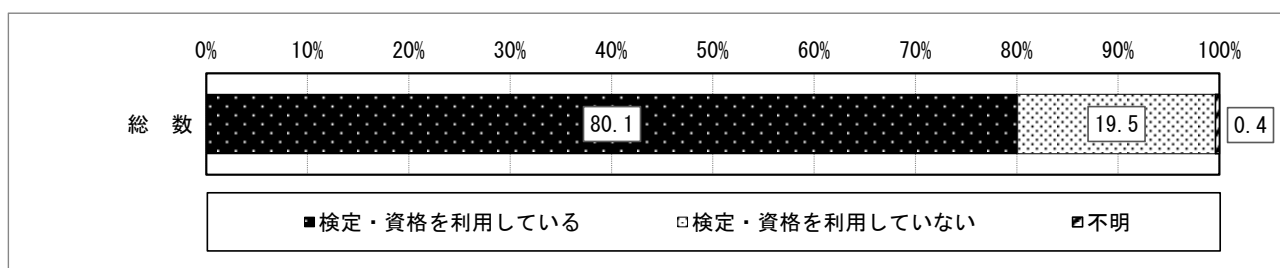
図 57 職業能力評価の活用方法（複数回答）



③ 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図 58、図 59、図 60）

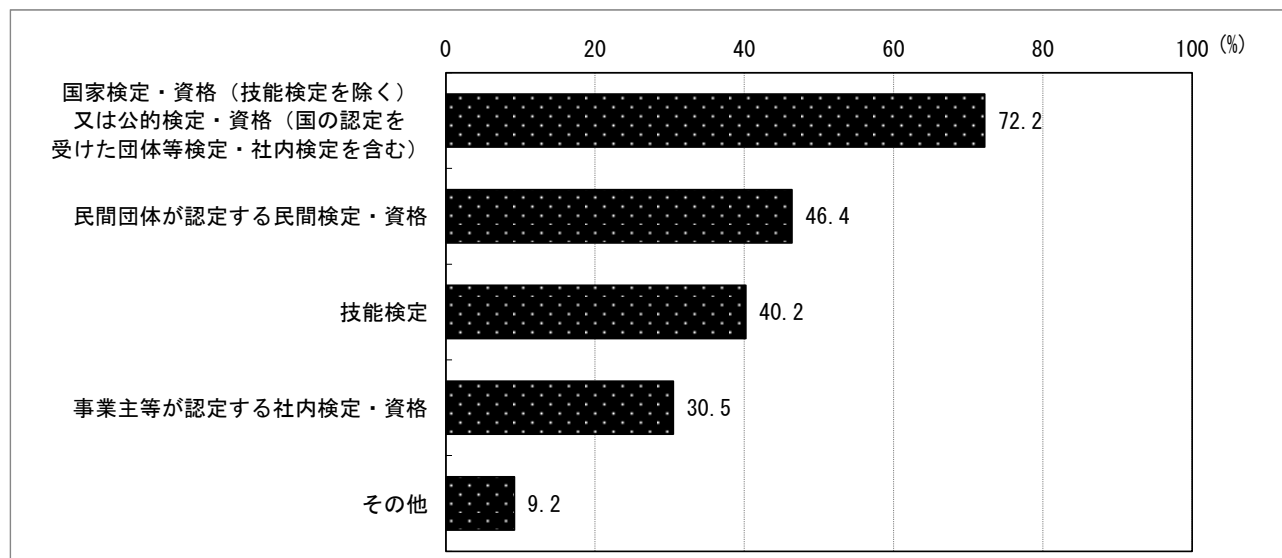
職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価における検定・資格を利用している事業所の割合は 80.1%であった。一方、「職業能力評価における検定・資格を利用していない」とする事業所の割合は 19.5%であった。

図 58 職業能力評価における検定・資格の利用状況



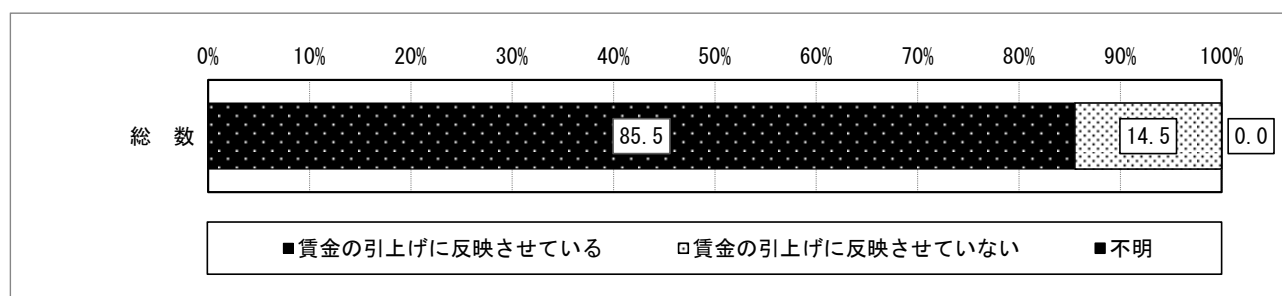
職業能力評価に利用している検定・資格については、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格（国の認定を受けた団体等検定・社内検定を含む）」が 72.2%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が 46.4%、「技能検定」が 40.2%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が 30.5%となっている。

図 59 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」とする事業所の割合は 85.5%、「賃金の引上げに反映させていない」とする事業所の割合は 14.5%であった。

図 60 検定・資格の賃金の引上げへの反映状況



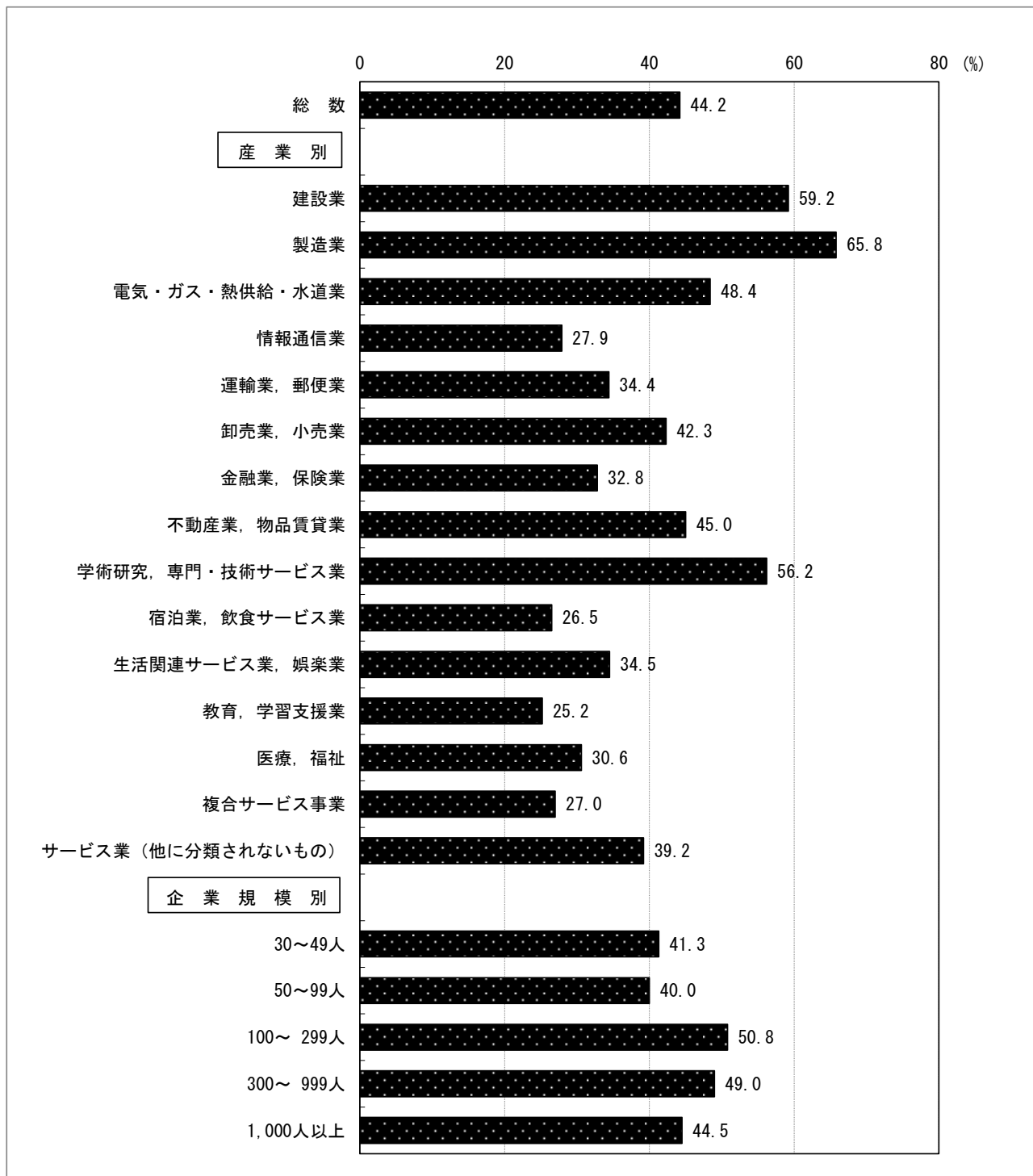
（６）技能の継承について

① 技能継承の問題（図 61、図 62）

技能継承に問題があるとした事業所は 44.2%となっており、産業別にみると、「製造業」（65.8%）の割合が最も高く、次いで「建設業」（59.2%）、となっている。また、割合が最も低いのは「教育，学習支援業」で 25.2%となっている。

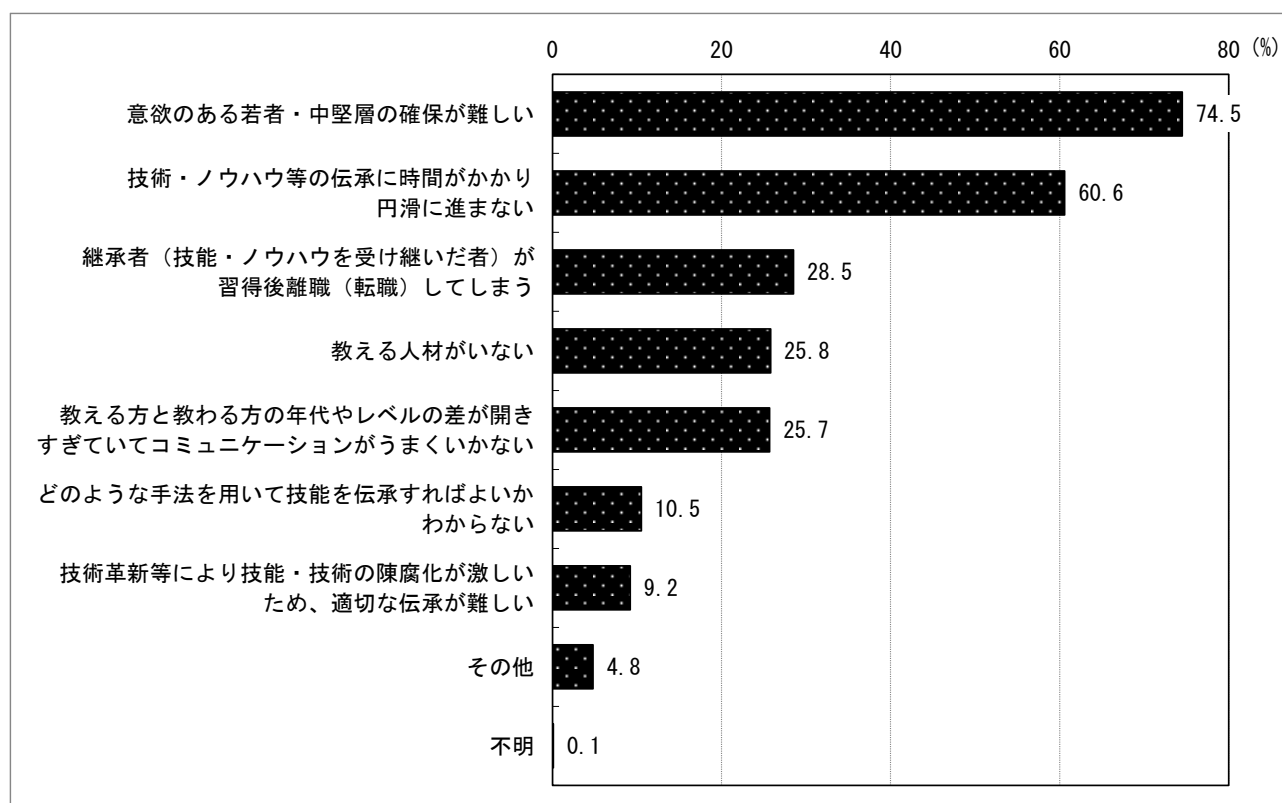
企業規模別にみると、「100～299 人」（50.8%）の割合が最も高くなっており、次いで「300～999 人」（49.0%）となっている。

図 61 技能継承に問題がある事業所（産業、企業規模別）



技能継承の問題点をみると、「意欲のある若者・中堅層の確保が難しい」（74.5%）の割合が最も高く、次いで「技術・ノウハウ等の伝承に時間がかかり円滑に進まない」（60.6%）、「継承者（技能・ノウハウを受け継いだ者）が習得後離職（転職）してしまう」（28.5%）と続いている。

図 62 技能継承の問題点（複数回答）

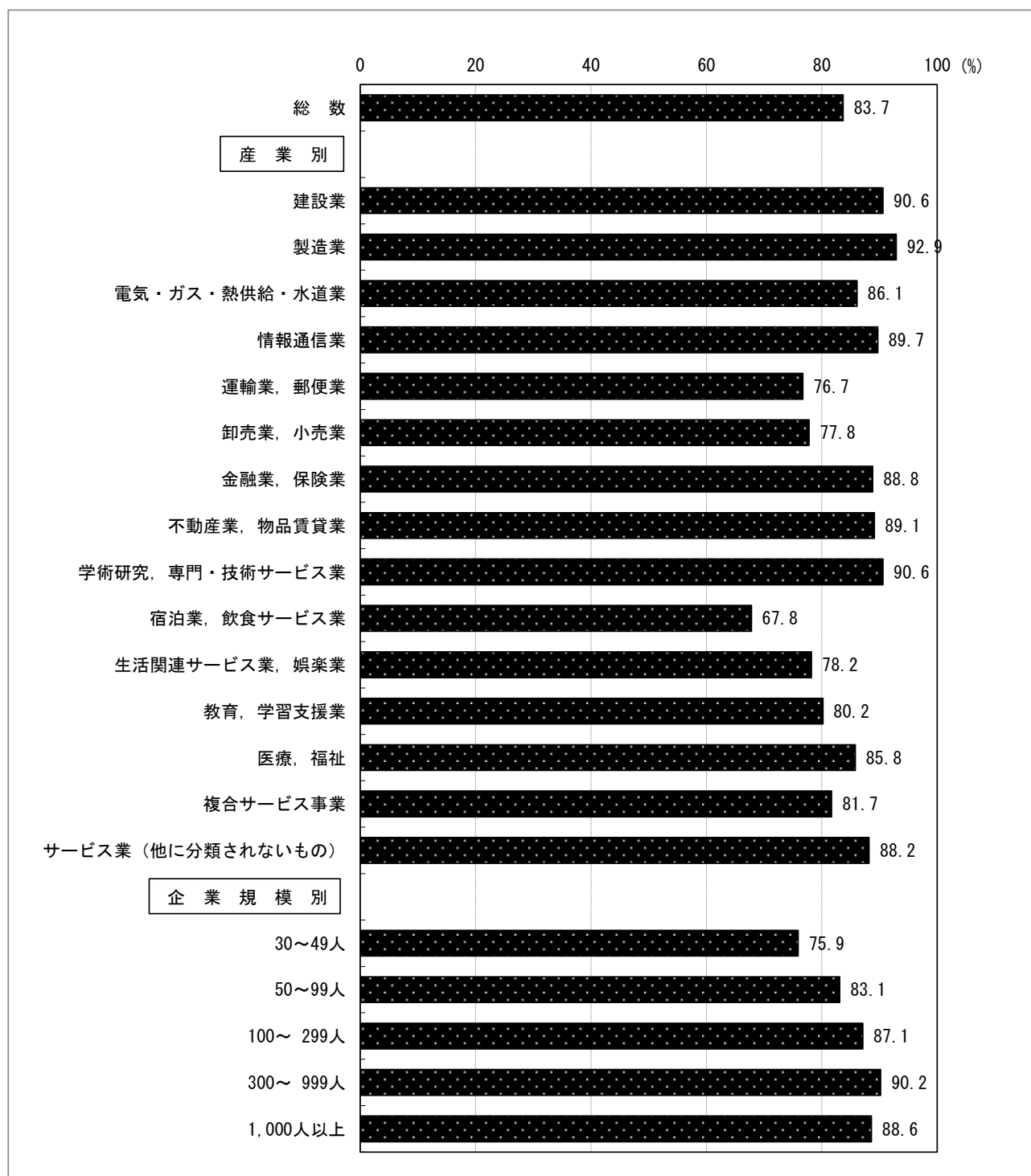


② 技能継承の取組（図 63、図 64）

技能継承の取組を行っている事業所の割合は 83.7%となっており、産業別にみると、「製造業」(92.9%)、「建設業」(90.6%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」(90.6%)で9割を超えている。

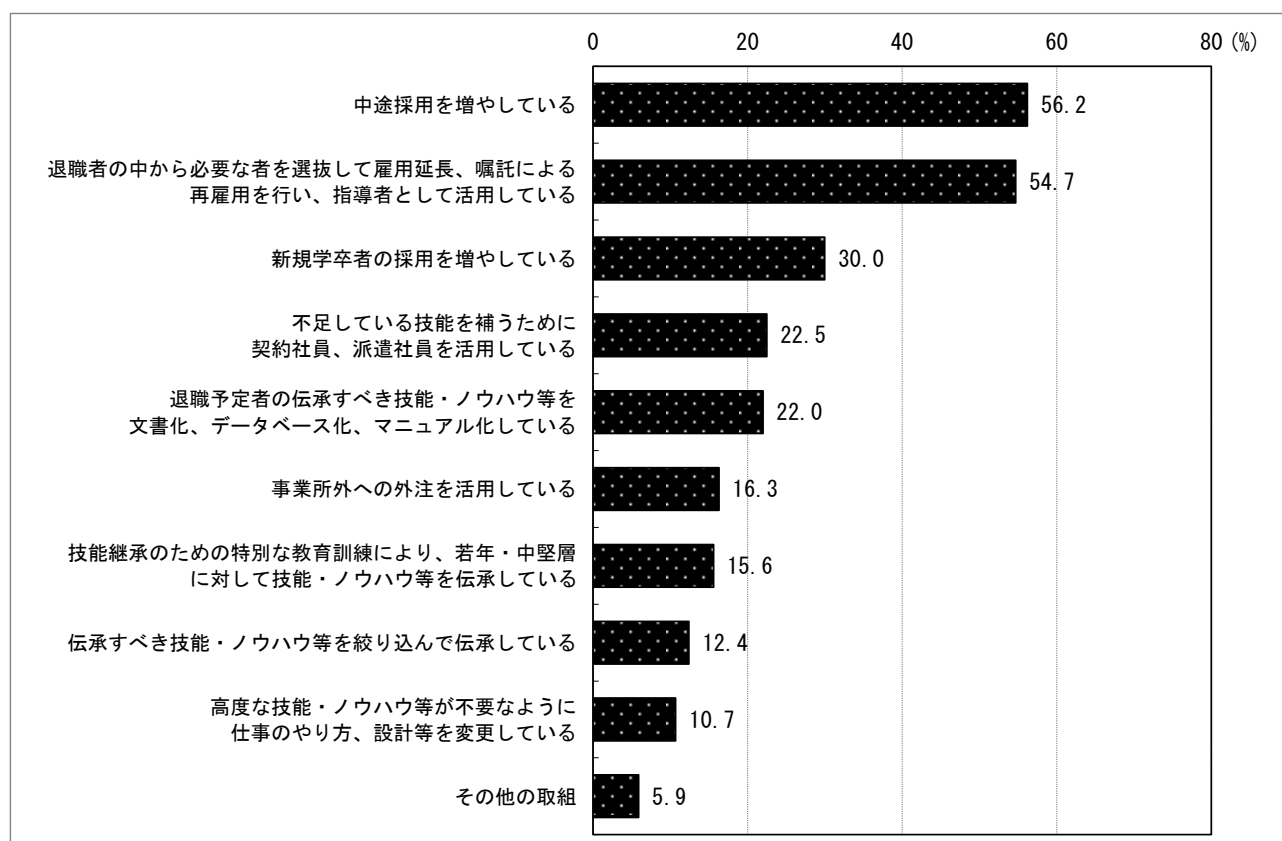
企業規模別にみると、「300～999 人」(90.2%) の割合が最も高く、割合が最も低い「30～49 人」(75.9%) でも7割を超えている。

図 63 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」（56.2％）の割合が最も高く、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」（54.7％）、「新規学卒者の採用を増やしている」（30.0％）と続いている。

図 64 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 65、図 66）

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 86.8%であり、正社員では 89.8%、正社員以外では 79.0%となっている。

自信のある能力・スキルの内容については、正社員、正社員以外ともに「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（正社員 52.6%、正社員以外 56.5%）の割合が最も高く、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 39.5%、正社員以外 36.3%）が高い。また、正社員では「語学（外国語）力」（1.9%）、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）」（2.1%）の割合が最も低くなっている。

図 65 自信のある能力・スキルがあるとした者

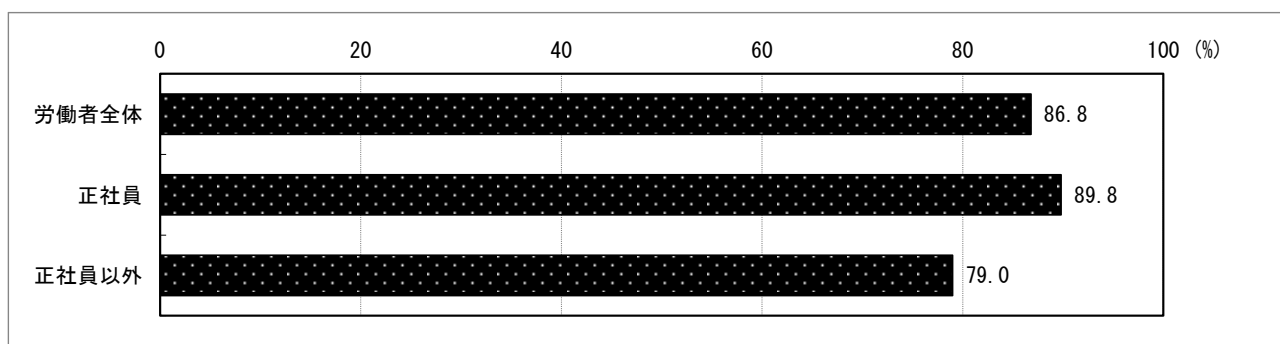
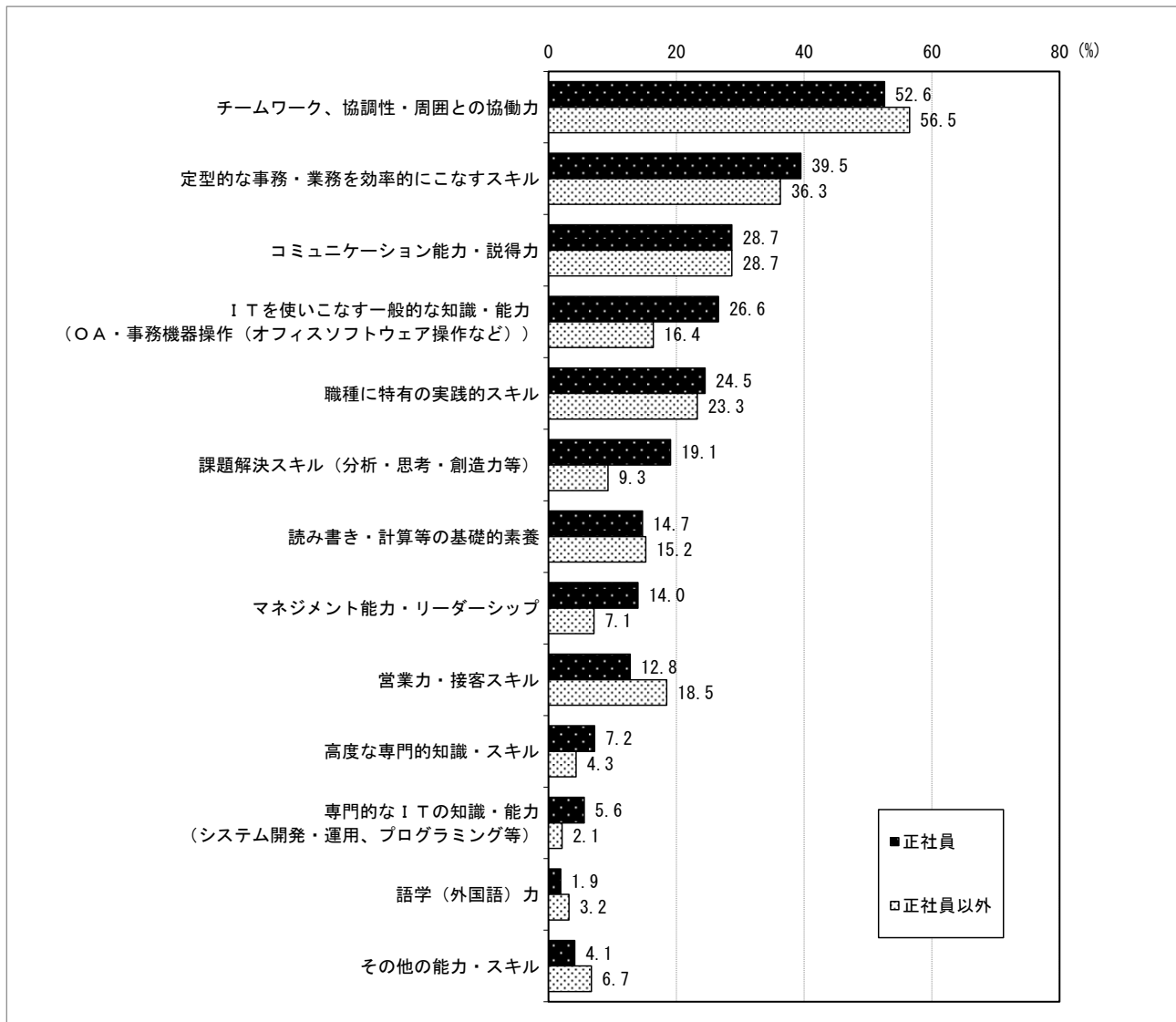


図 66 自信のある能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



② 向上させたい能力・スキル（図 67、図 68）

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 92.6%であり、正社員では 95.7%、正社員以外では 84.7%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 40.2%と割合が最も高いが、正社員以外では 15.9%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)」(33.5%)、「I Tを使いこなす一般的な知識・能力（O A・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など））」(32.5%)が続いている。正社員以外では「I Tを使いこなす一般的な知識・能力（O A・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など））」(38.0%)の割合が最も高く、次いで「コミュニケーション能力・説得力」(26.9%)となっている。また、正社員、正社員以外ともに「読み書き・計算等の基礎的素養」(正社員 3.5%、正社員以外 6.4%)の割合が最も低くなっている。

図 67 向上させたい能力・スキルがあるとした者

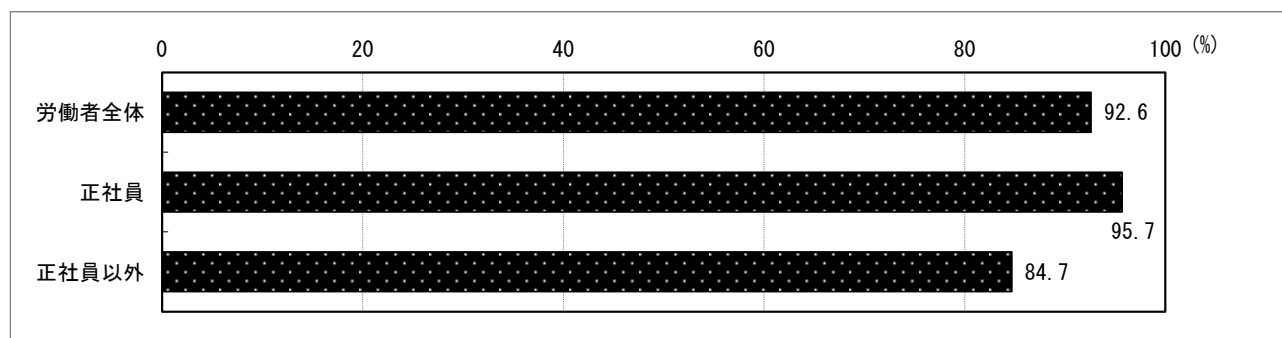
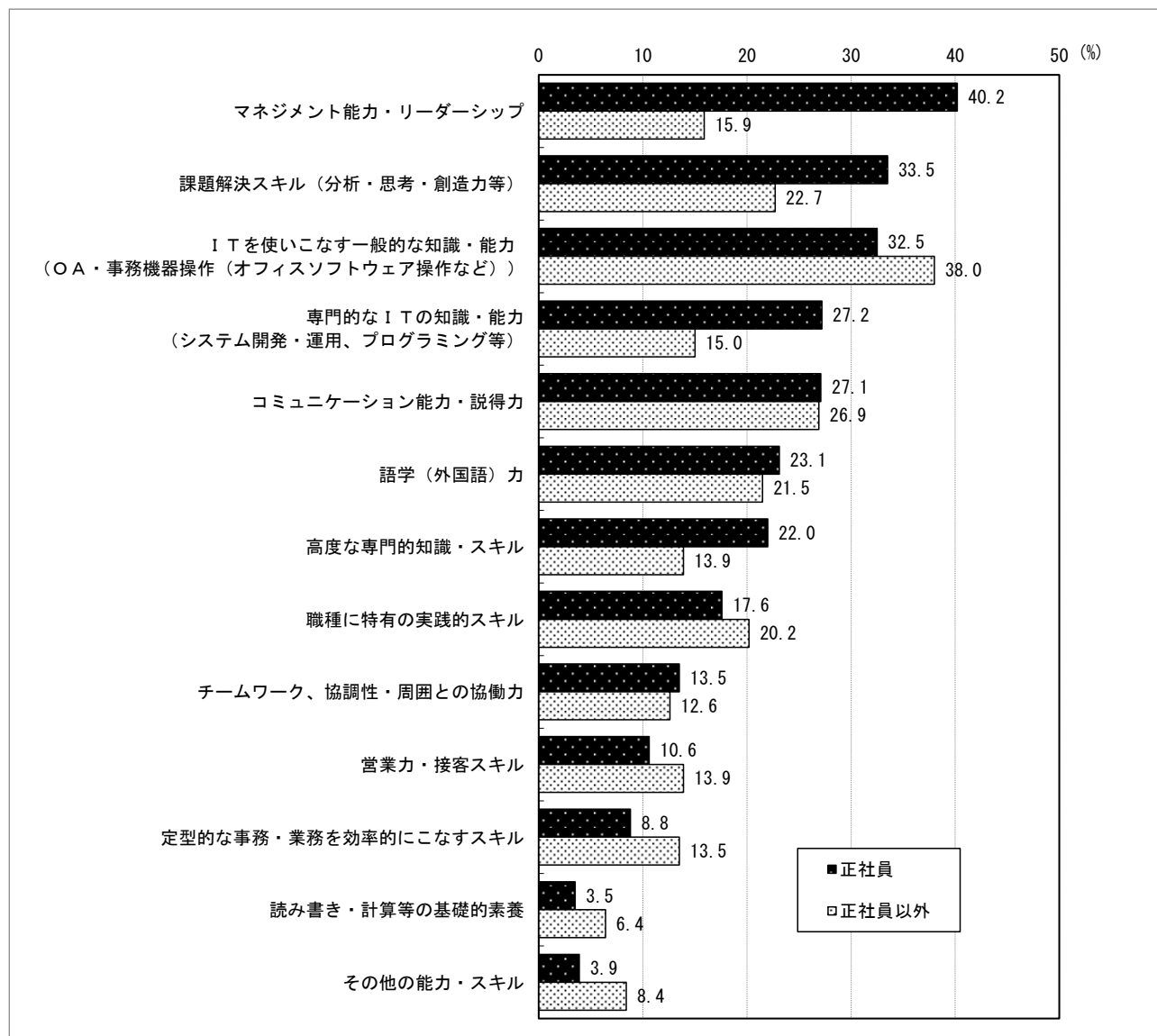


図 68 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



(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 69、図 70）

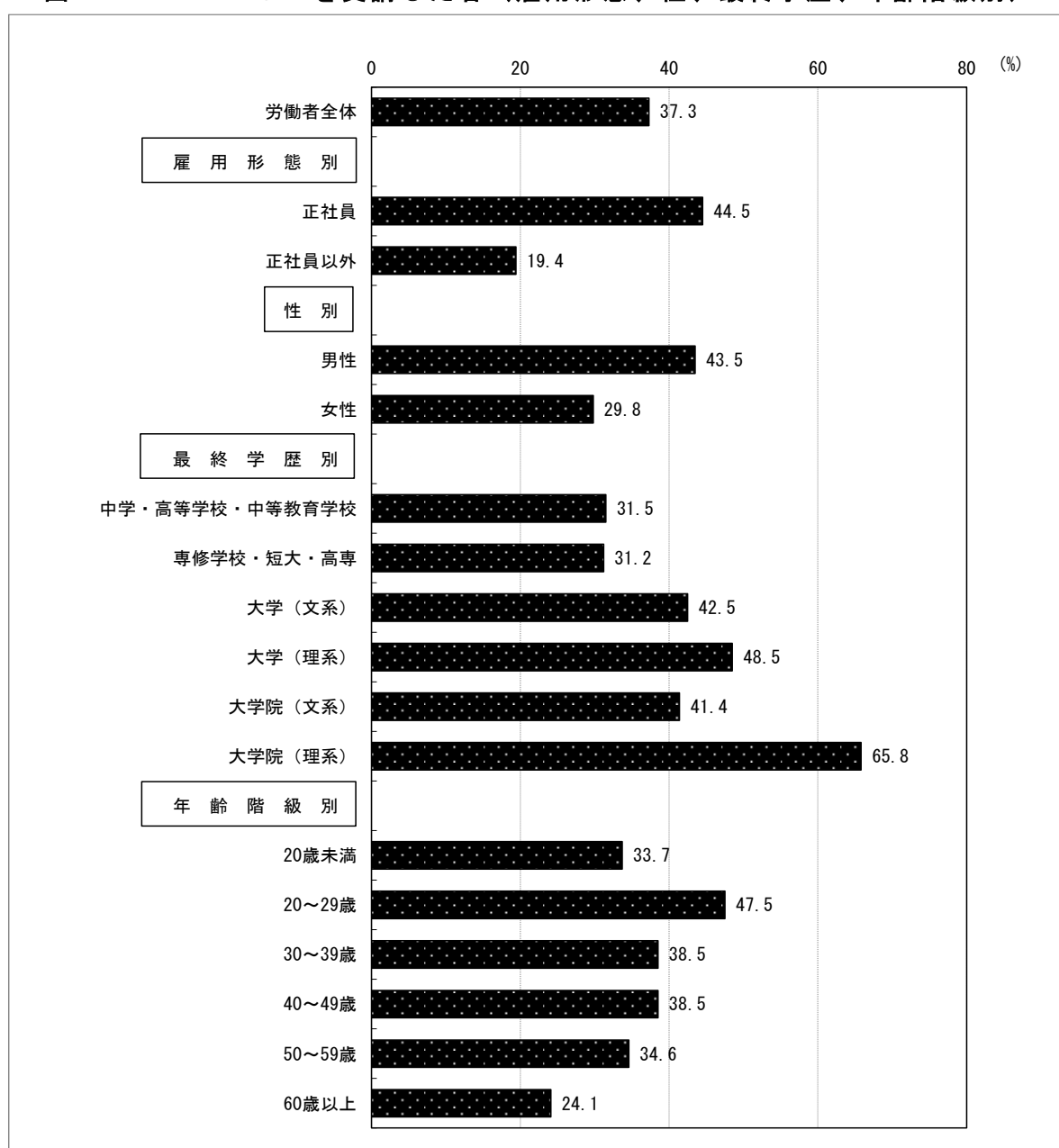
令和6年度にO F F－J Tを受講した労働者全体の割合は 37.3%であり、正社員では 44.5%、正社員以外では 19.4%と、正社員以外で受講した者の割合が低くなっている。

男女別に受講した者の割合をみると、「男性」の 43.5%に対し、「女性」は 29.8%と、女性の割合が低くなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（42.5%）、「大学（理系）」（48.5%）、「大学院（文系）」（41.4%）、「大学院（理系）」（65.8%）と、大学卒以上の最終学歴の者の受講した割合が高い。

年齢別にみると、20 歳以上では、「20～29 歳」（47.5%）、「30～39 歳」（38.5%）、「40～49 歳」（38.5%）、「50～59 歳」（34.6%）、「60 歳以上」（24.1%）と、おおむね年齢が低くなるほど割合が高い。

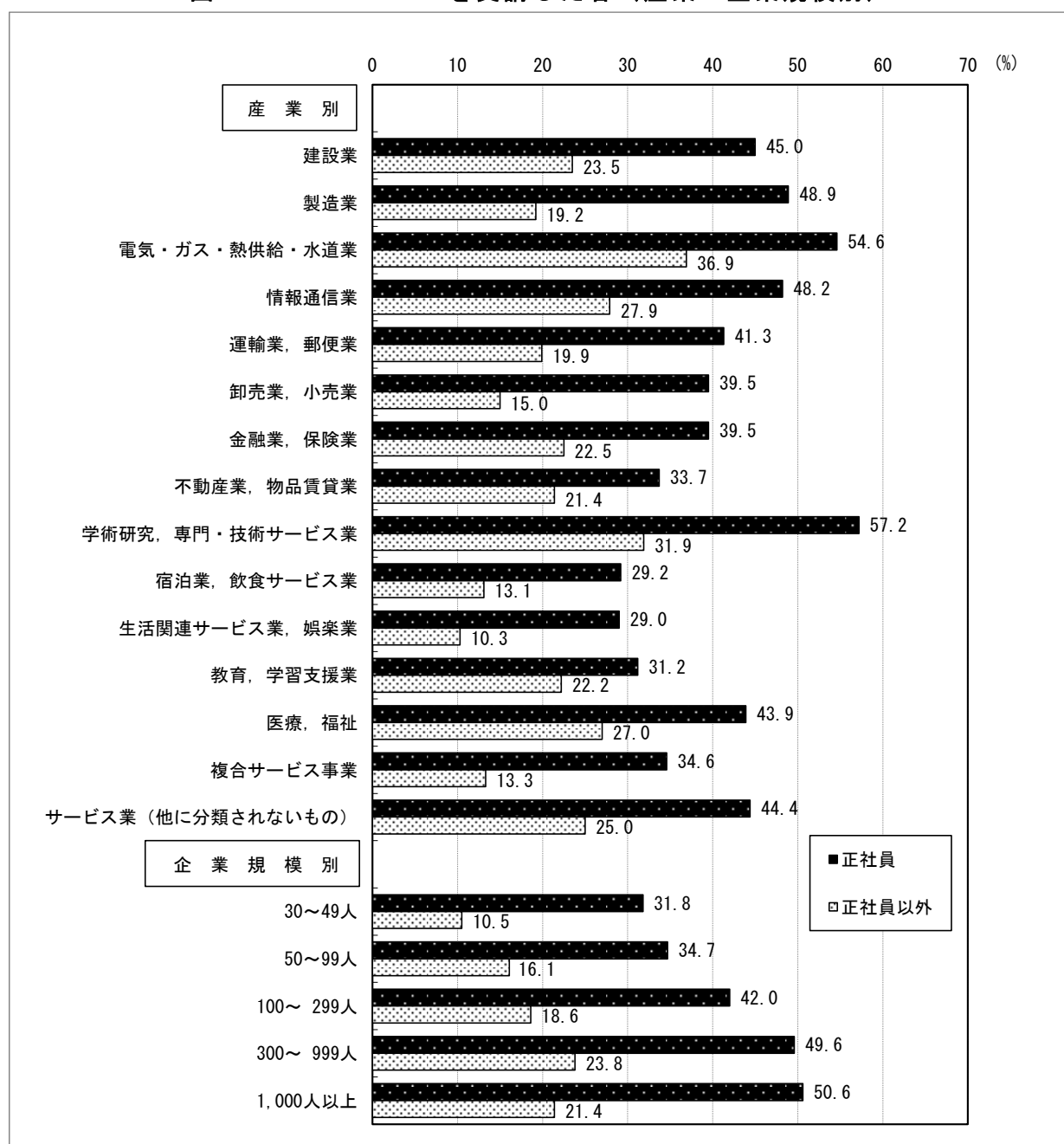
図 69 O F F－J Tを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別に受講した者の割合をみると、正社員では「学術研究，専門・技術サービス業」（57.2%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（54.6%）で高い一方で、「生活関連サービス業，娯楽業」（29.0%）、「宿泊業，飲食サービス業」（29.2%）で低くなっている。正社員以外では「電気・ガス・熱供給・水道業」（36.9%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（31.9%）で高い一方で、「生活関連サービス業，娯楽業」（10.3%）、「宿泊業，飲食サービス業」（29.2%）で低くなっている。

企業規模別に受講した者の割合をみると、正社員では「30～49人」（31.8%）、「50～99人」（34.7%）、「100～299人」（42.0%）、「300～999人」（49.6%）、「1,000人以上」（50.6%）と、規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。一方で、正社員以外では「30～49人」（10.5%）、「50～99人」（16.1%）、「100～299人」（18.6%）、「300～999人」（23.8%）、「1,000人以上」（21.4%）と、おおむね規模が大きくなるに従って受講した者の割合が高くなる傾向がある。

図 70 OFF-JTを受講した者（産業・企業規模別）



② O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間（図 71、図 72）

O F F－J Tを受講した者の令和 6 年度の 1 年間における延べ受講時間では、労働者全体でみると「5 時間未満」が 22.0%、「5 時間以上 10 時間未満」が 27.1%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 17.9%に対して正社員以外では 45.3%と、大きな差がみられる。

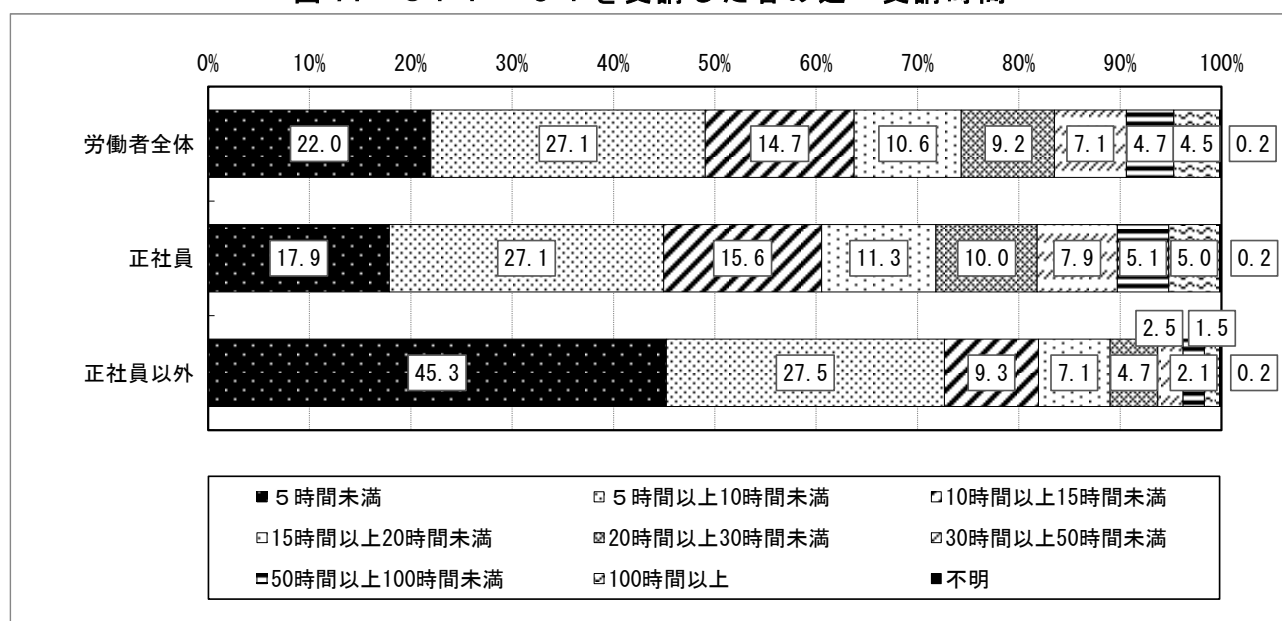
平均延べ受講時間（推計）¹でみると、労働者全体では 20.5 時間であるところ、正社員（22.2 時間）に対して正社員以外（11.2 時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（22.4 時間）に比べ、「女性」（17.3 時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（22.9 時間）、「大学（理系）」（21.0 時間）、「大学院（理系）」（28.2 時間）で 20 時間を上回っている。

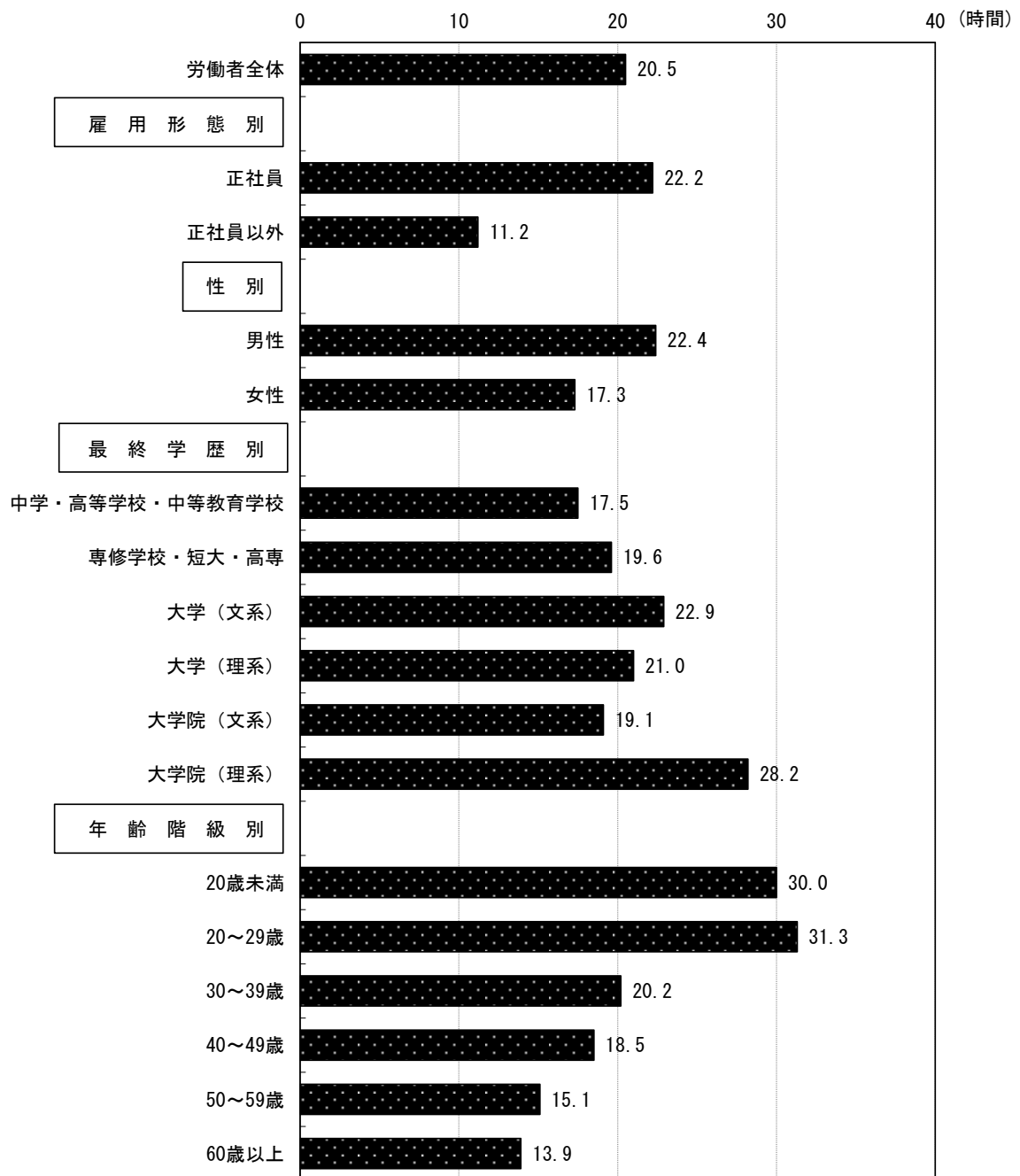
年齢別にみると、「20 歳未満」（30.0 時間）、「20～29 歳」（31.3 時間）、「30～39 歳」（20.2 時間）、「40～49 歳」（18.5 時間）、「50～59 歳」（15.1 時間）、「60 歳以上」（13.9 時間）と、おおむね年齢階級が高くなるに従って受講時間が少なくなる傾向がある。

図 71 O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間



¹ O F F－J T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、O F F－J T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 72 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73、図74）

令和6年度に受講したOFF-JTが役に立ったとした者は、労働者全体で96.0%であり、正社員では96.0%、正社員以外では96.1%であった。

受講したOFF-JTが役に立ったことについてみると、その内訳は、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50.1%、正社員以外47.0%）の割合が最も高く、次いで、正社員は「仕事に対するモチベーションが向上した」（38.8%）、正社員以外は「現在の仕事の課題が解決できた」（38.3%）が高い。

図73 受講したOFF-JTが役に立ったとした者

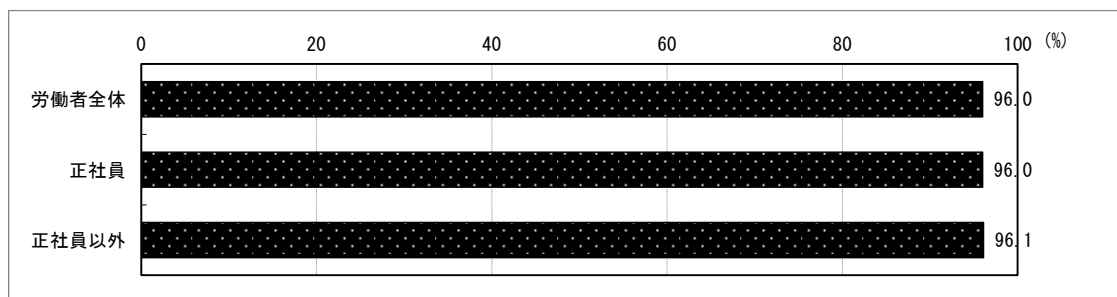
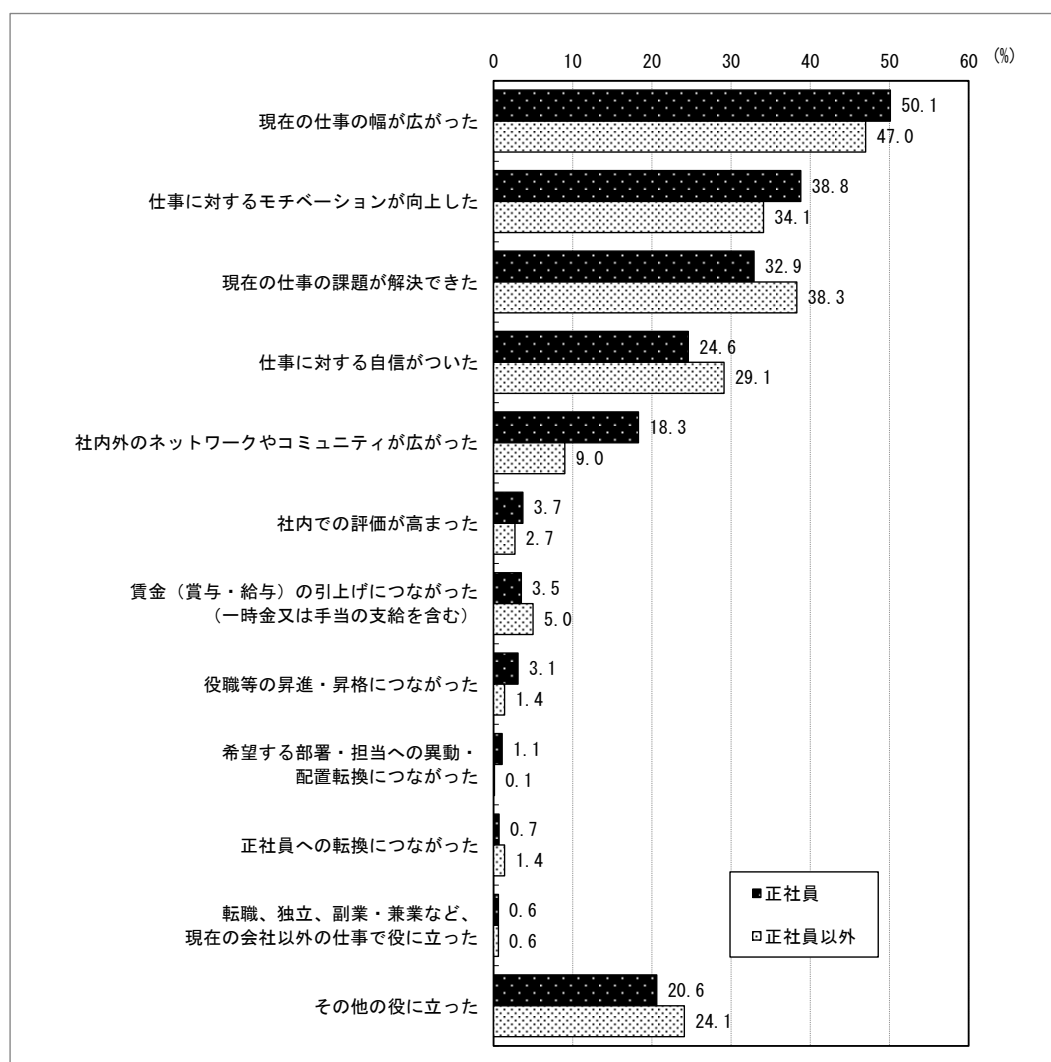


図74 受講したOFF-JTが役に立ったこと（複数回答）



④ O F F－J Tを受講する上で会社に求めること（図 75、図 76）

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 73.8%であり、正社員では 80.1%、正社員以外では 57.9%であった。

O F F－J Tを受講する上で会社に求めることについてみると、その内訳は、正社員、正社員以外ともに「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 64.3%、正社員以外 69.7%）の割合が最も高く、次いで「O F F－J Tを通じて身につけることができるスキル・知識等の提示」（正社員 42.6%、正社員以外 37.7%）、「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 33.0%、正社員以外 30.2%）の順となっている。

図 75 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

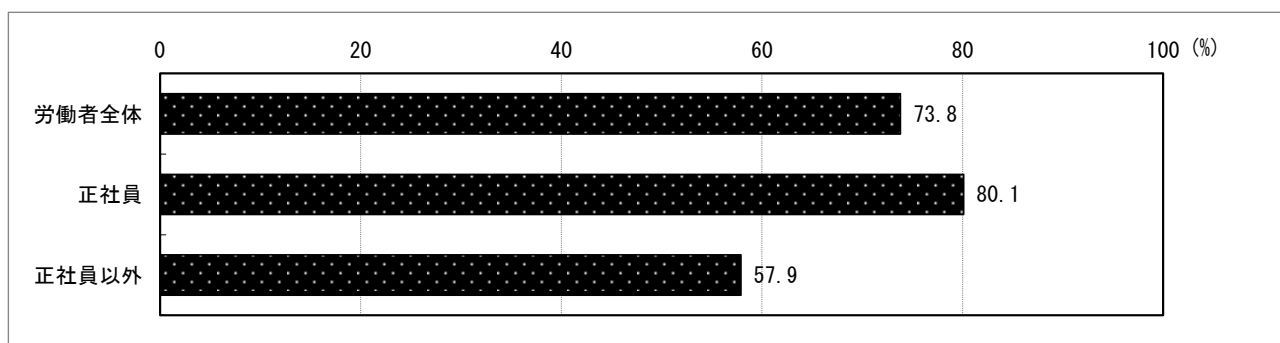
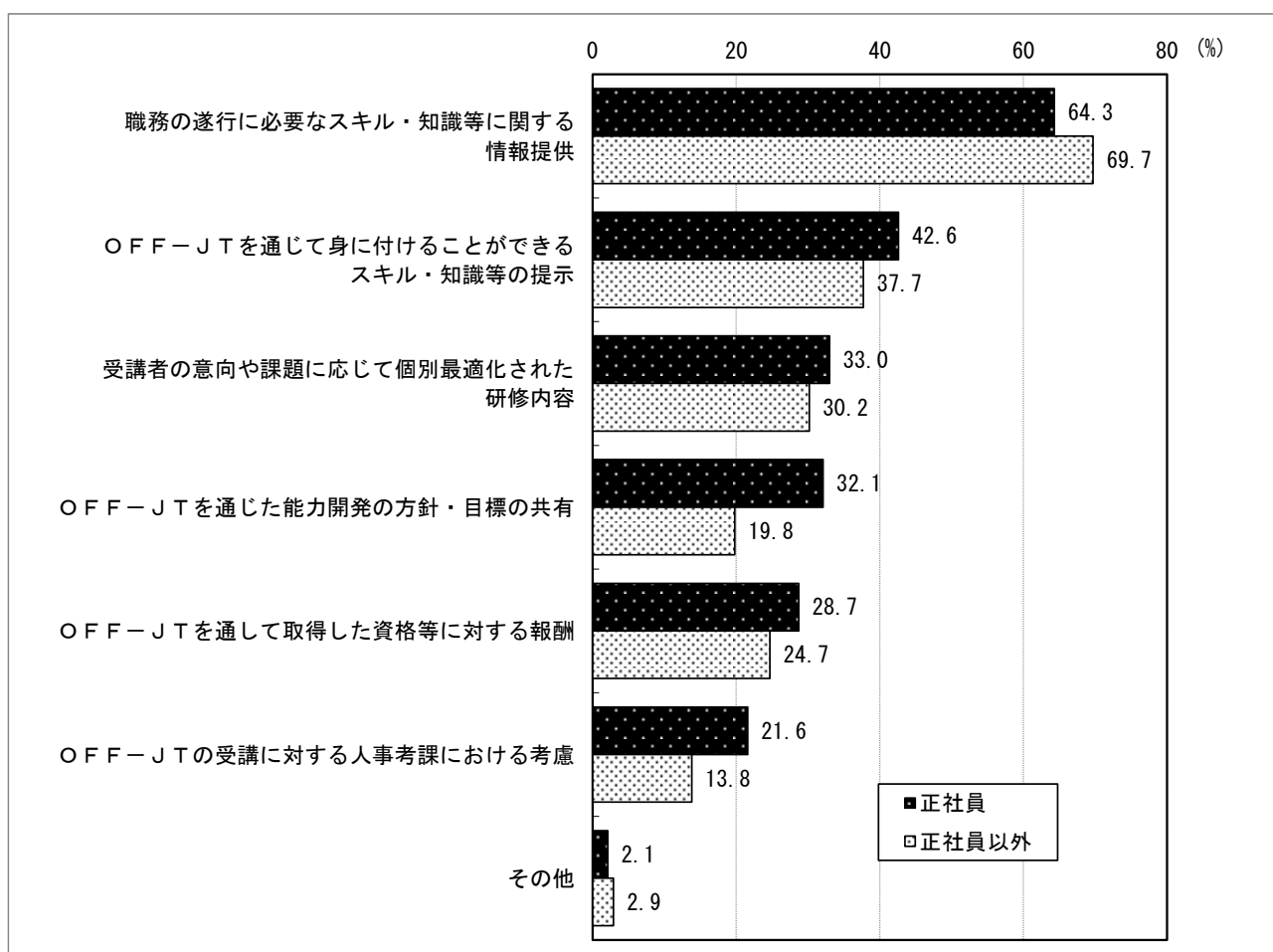


図 76 O F F－J Tを受講する上で会社に求めること（複数回答）



(3) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図 77、図 78）

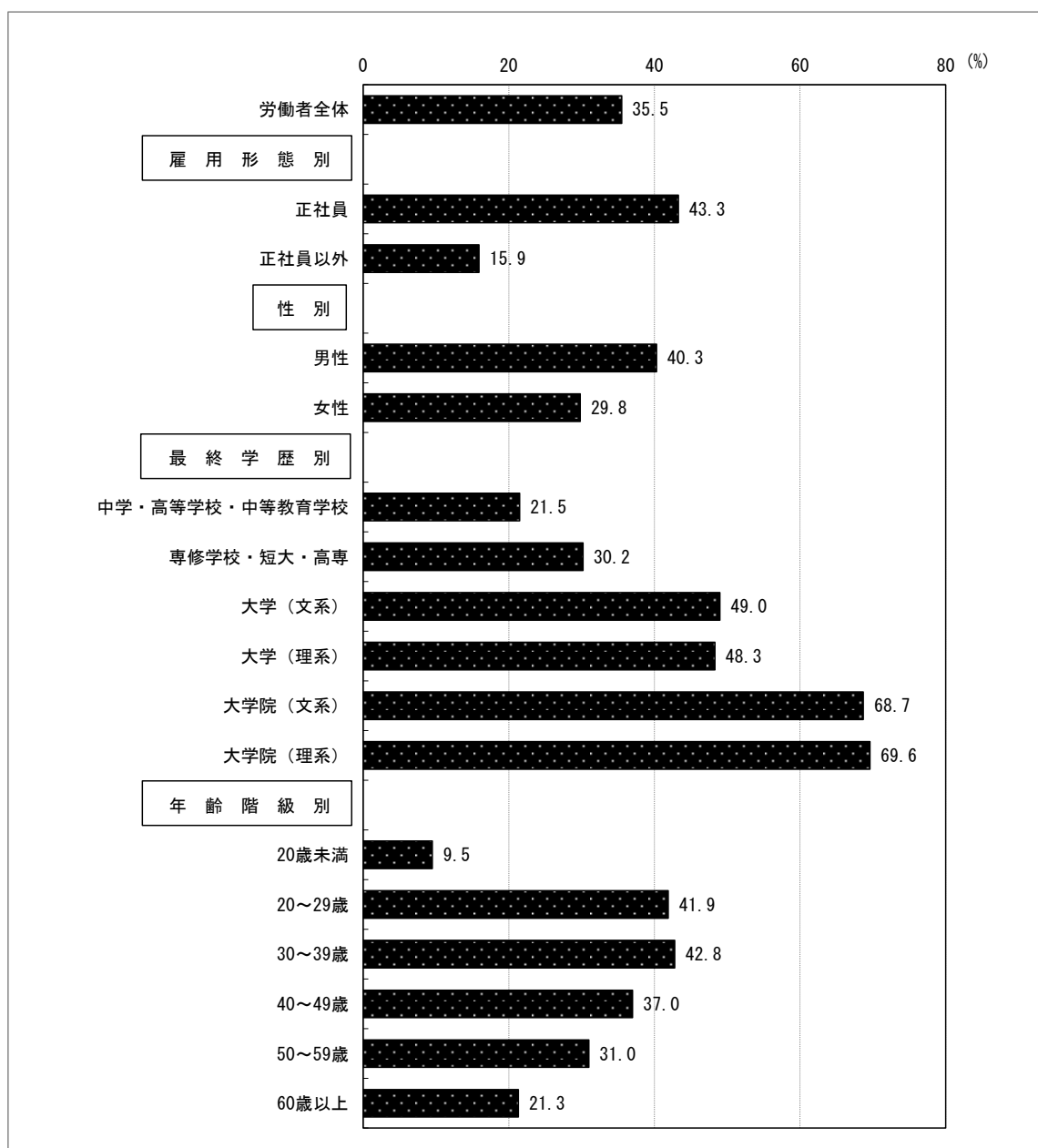
令和 6 年度に自己啓発を行った者は労働者全体で 35.5%であり、正社員で 43.3%、正社員以外で 15.9%と、正社員以外で自己啓発を行った者の割合が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は 40.3%、「女性」は 29.8%と、女性で自己啓発を行った者の割合が低くなっている。

最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(21.5%)、「専修学校・短大・高専」(30.2%)、「大学（文系）」(49.0%)、「大学（理系）」(48.3%)、「大学院（文系）」(68.7%)、「大学院（理系）」(69.6%)と、特に大学院卒で自己啓発を行った者の割合が高い。

年齢別にみると、30 歳以上では、「30～39 歳」(42.8%)、「40～49 歳」(37.0%)、「50～59 歳」(31.0%)、「60 歳以上」(21.3%)と、年齢階級が高くなるほど自己啓発を行った者の割合が低くなっている。

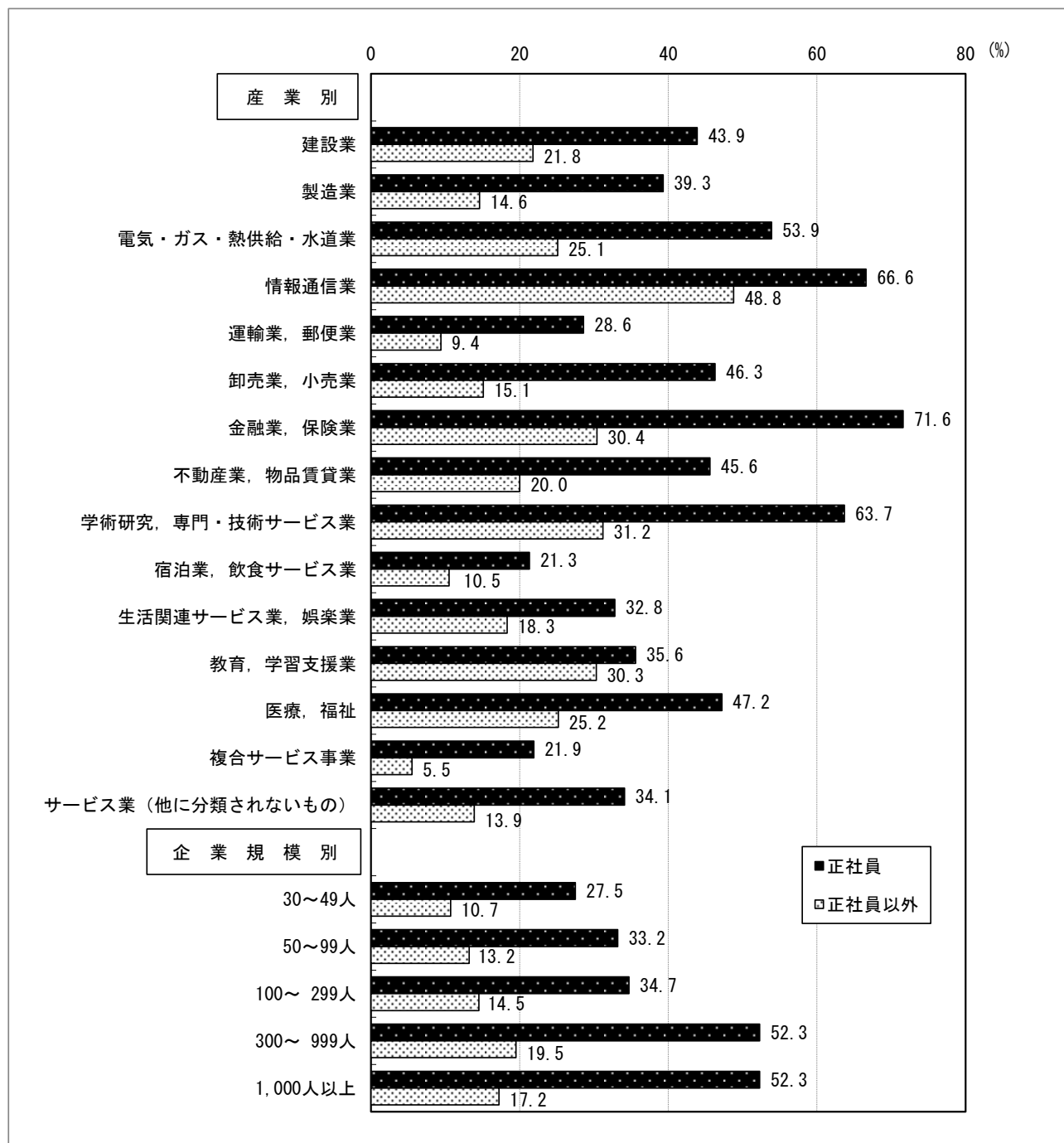
図 77 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「金融業，保険業」（71.6%）の割合が最も高く、「宿泊業，飲食サービス業」（21.3%）が最も低くなっている。正社員以外では、「情報通信業」（48.8%）の割合が最も高く、「複合サービス事業」（5.5%）が最も低くなっている。

企業規模別にみると、正社員では、「30～49人」（27.5%）、「50～99人」（33.2%）、「100～299人」（34.7%）、「300～999人」（52.3%）、「1,000人以上」（52.3%）と、おおむね規模が大きくなるに従って自己啓発を行った者の割合が高くなっている。また、正社員以外でも、おおむね同様の傾向がみられる。

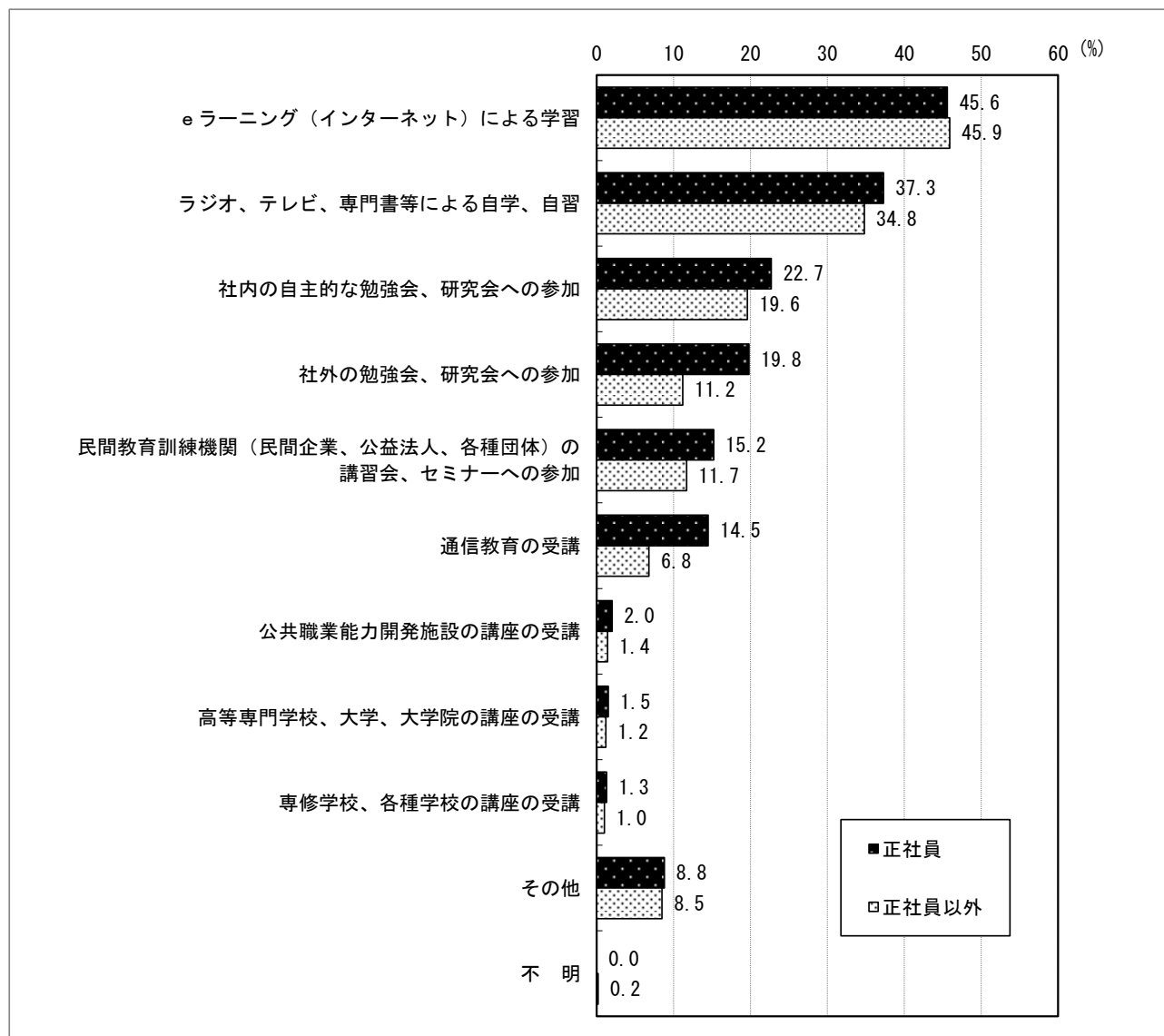
図 78 自己啓発を行った者（産業・企業規模別）



② 自己啓発の実施方法（図 79）

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」が 45.6%で割合が最も高く、次いで、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（37.3%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（22.7%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（19.8%）が続いている。正社員以外では、「eラーニング（インターネット）による学習」（45.9%）の割合が最も高く、正社員と同様に、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（34.8%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（19.6%）が続いている。

図 79 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 80、図 81）

自己啓発を行った者の令和 6 年度における 1 年間の延べ実施時間をみると、「労働者全体」では、「5 時間未満」が 15.0%、「5 時間以上 10 時間未満」が 17.4%、「10 時間以上 20 時間未満」が 16.7%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 13.4%、正社員以外 26.3%）、「5 時間以上 10 時間未満」（正社員 17.0%、正社員以外 20.6%）は、正社員以外が正社員よりも 10 時間未満と回答した者の割合が高い。

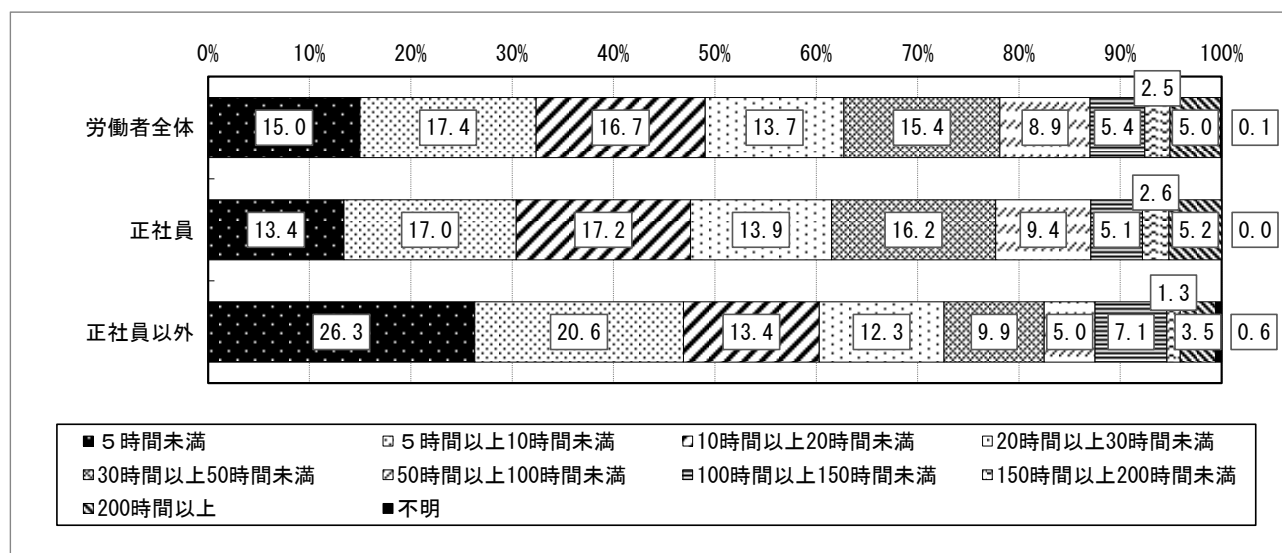
自己啓発を行った者の平均延べ実施時間（推計）²をみると、「労働者全体」では 42.7 時間であり、「正社員」は 43.9 時間、「正社員以外」は 34.3 時間と、「正社員以外」の方が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」は 46.6 時間、「女性」は 36.4 時間と、「女性」の方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」（34.2 時間）、「専修学校・短大・高専」（32.3 時間）、「大学（文系）」（49.3 時間）、「大学（理系）」（43.8 時間）、「大学院（文系）」（61.2 時間）、「大学院（理系）」（53.3 時間）と、大卒が 40 時間、大学院卒が 50 時間を超えている。

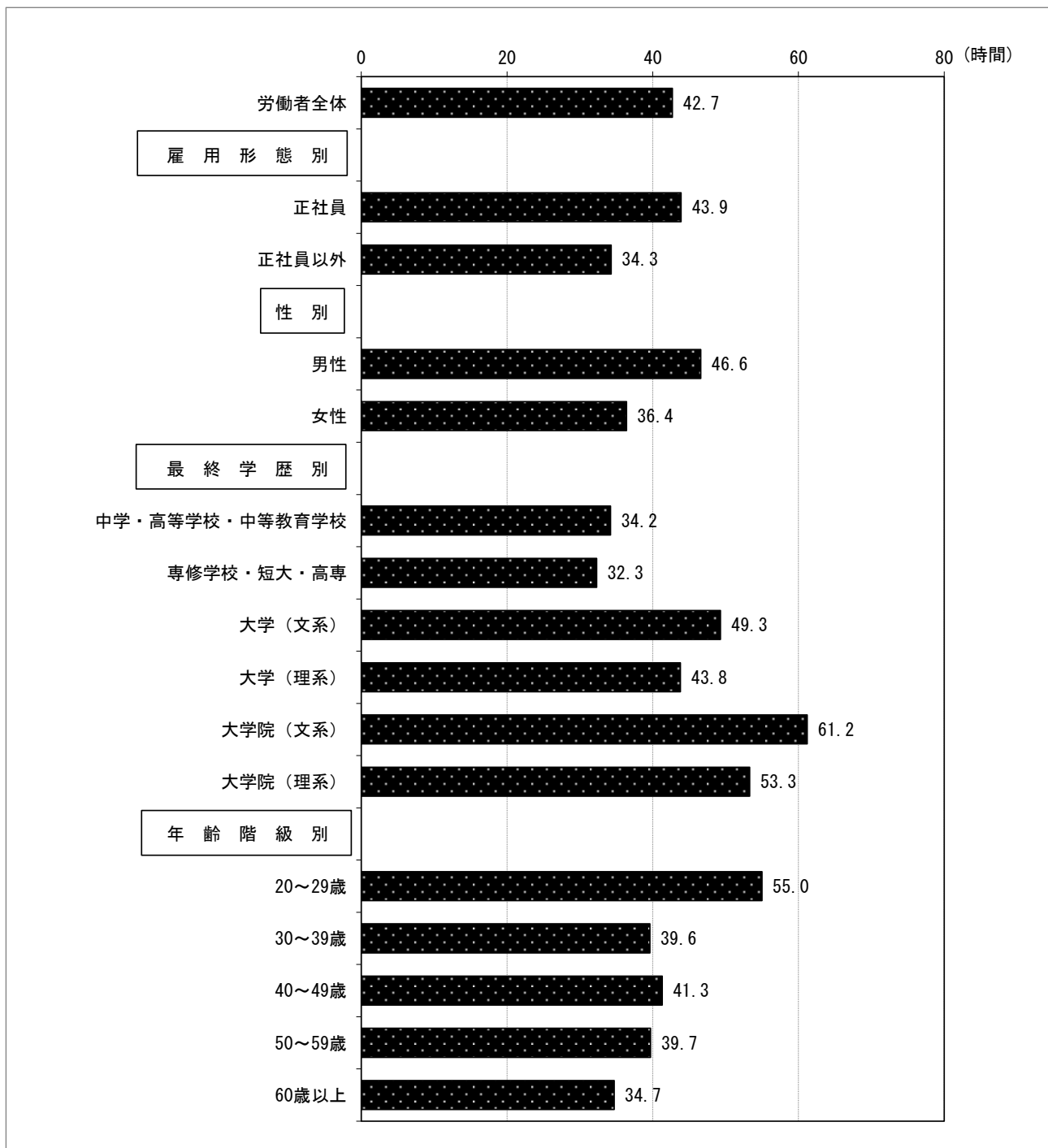
年齢別では、「20～29 歳」（55.0 時間）、「30～39 歳」（39.6 時間）、「40～49 歳」（41.3 時間）、「50～59 歳」（39.7 時間）、「60 歳以上」（34.7 時間）と、「20～29 歳」の割合が最も高い。

図 80 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、各階級の間中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 81 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（図 82、図 83）

自己啓発を行った者の令和 6 年度における 1 年間の延べ自己負担費用を労働者全体でみると、「0 円」が 41.4%で最も高く、「1 円以上 1 千円未満」が 3.5%、「1 千円以上 1 万円未満」が 20.3%、「1 万円以上 2 万円未満」が 13.7%と、2 万円未満の者が 8 割近くを占めている。

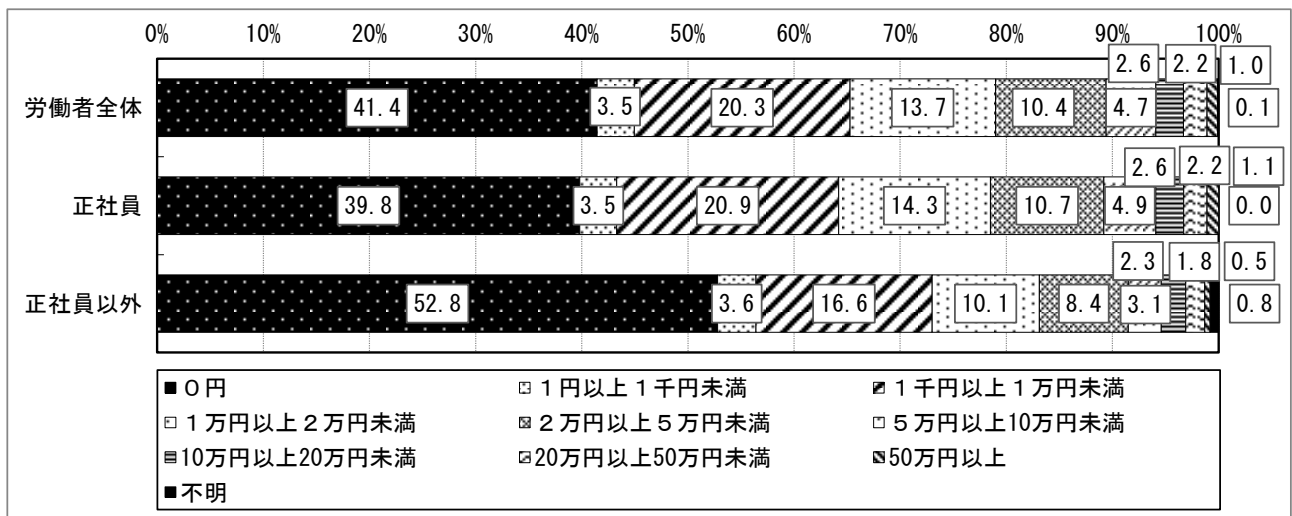
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）³をみると、「労働者全体」では 28.6 千円であり、「正社員」では 29.6 千円、「正社員以外」では 21.1 千円と、「正社員」の方が高い。

男女別では、「男性」では 30.6 千円、「女性」では 25.3 千円と、「男性」の方が高い。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（17.8 千円）、「大学（理系）」（18.6 千円）で低く、「大学院（文系）」（66.0 千円）で高い。

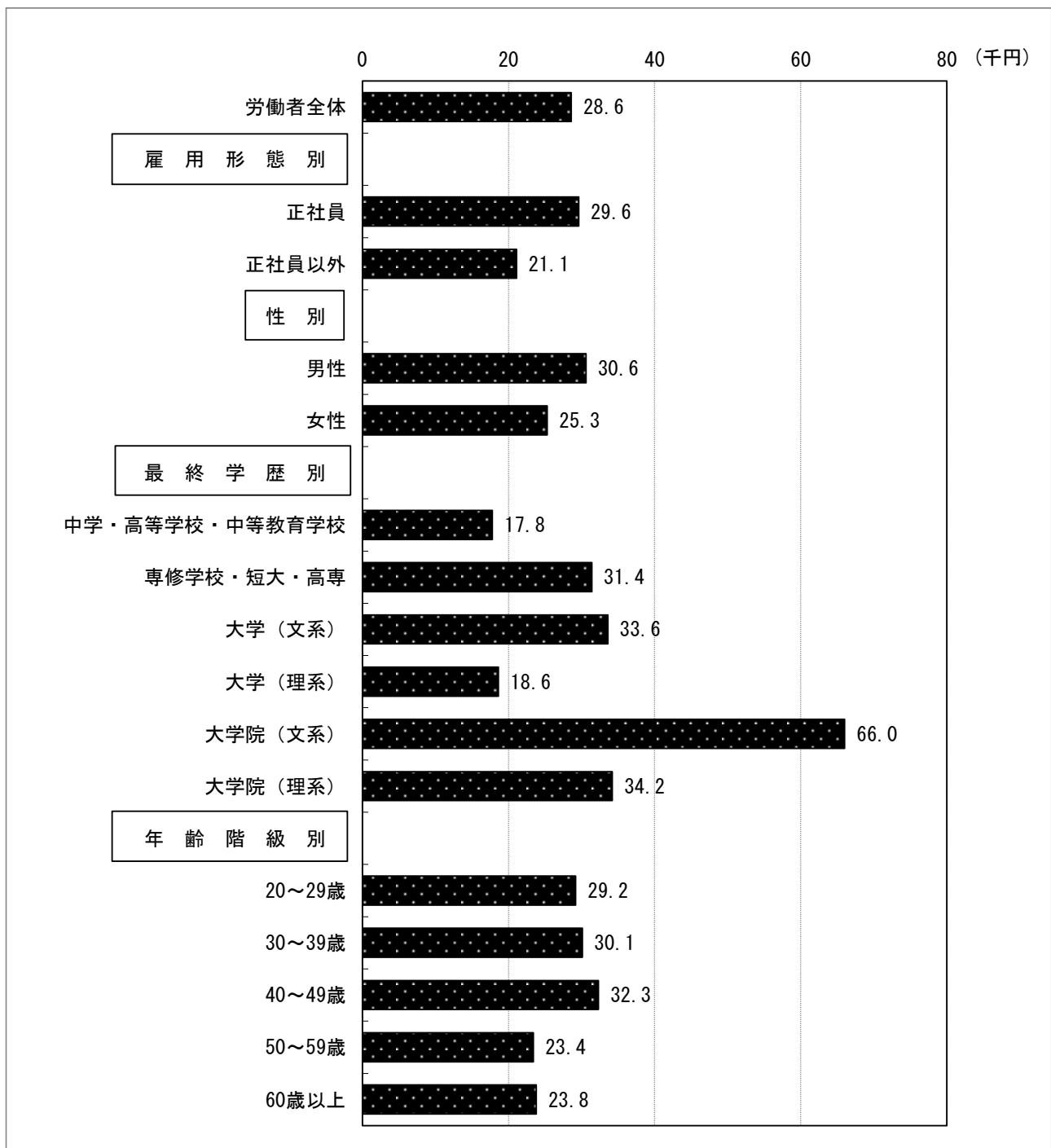
年齢別では、「40～49 歳」（32.3 千円）で最も高く、「30～39 歳」（30.1 千円）、「20～29 歳」（29.2 千円）と続いている。

図 82 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用



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 83 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 84、図 85、図 86）

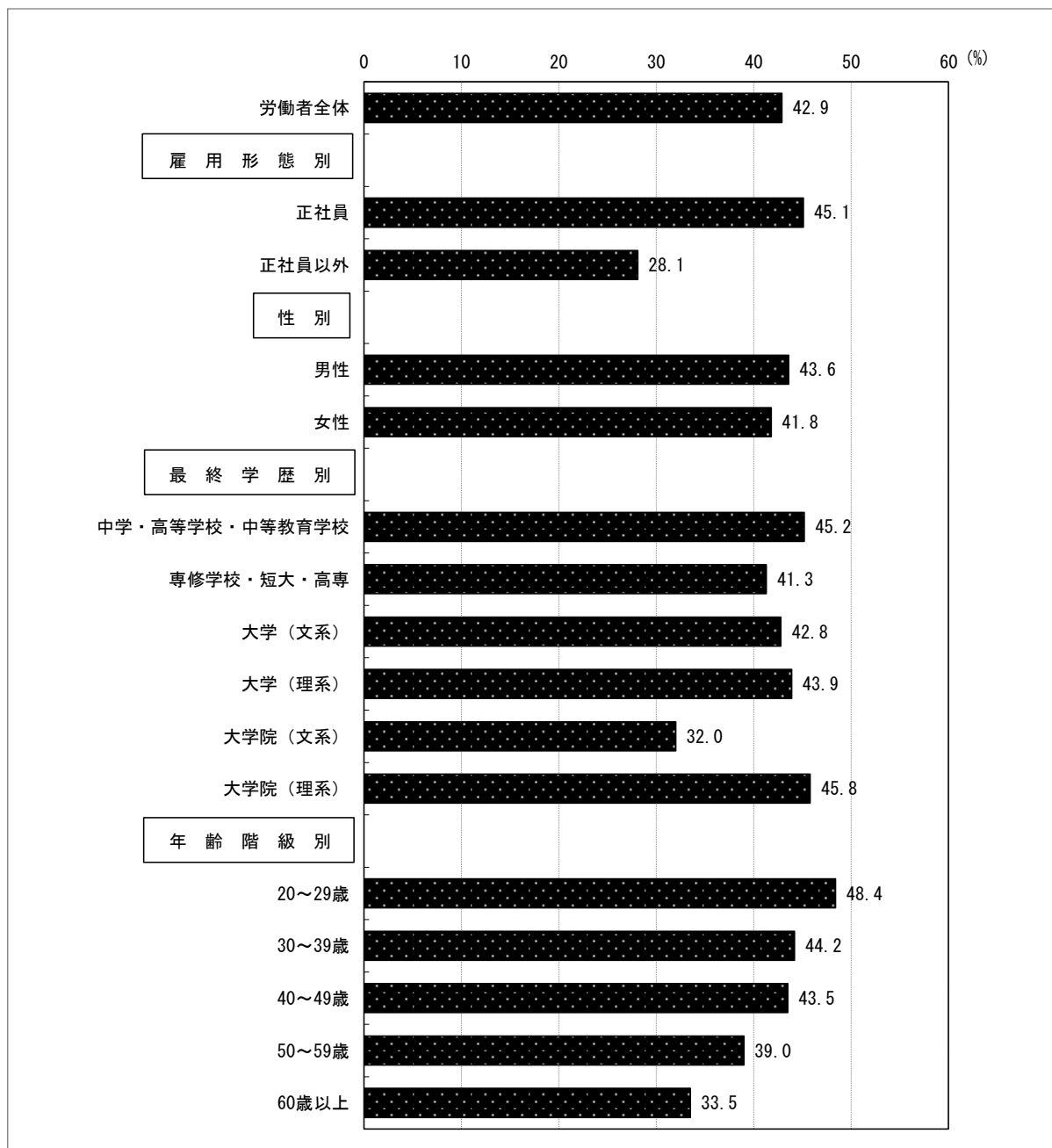
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は「労働者全体」で 42.9%であり、「正社員」では 45.1%、「正社員以外」では 28.1%となっている。

男女別にみると、「男性」では 43.6%、「女性」では 41.8%と、「女性」の方が補助を受けた割合が低い。

最終学歴別にみると、「大学院（理系）」（45.8%）で補助を受けた割合が最も高く、それ以外の学歴もおおむね 4 割以上が補助を受けているが、「大学院（文系）」では 32.0%と割合が最も低い。

年齢別にみると、「20～29 歳」で 48.4%と補助を受けた割合が最も高く、年齢階級が上がるに従って割合が低くなっている。

図 84 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。

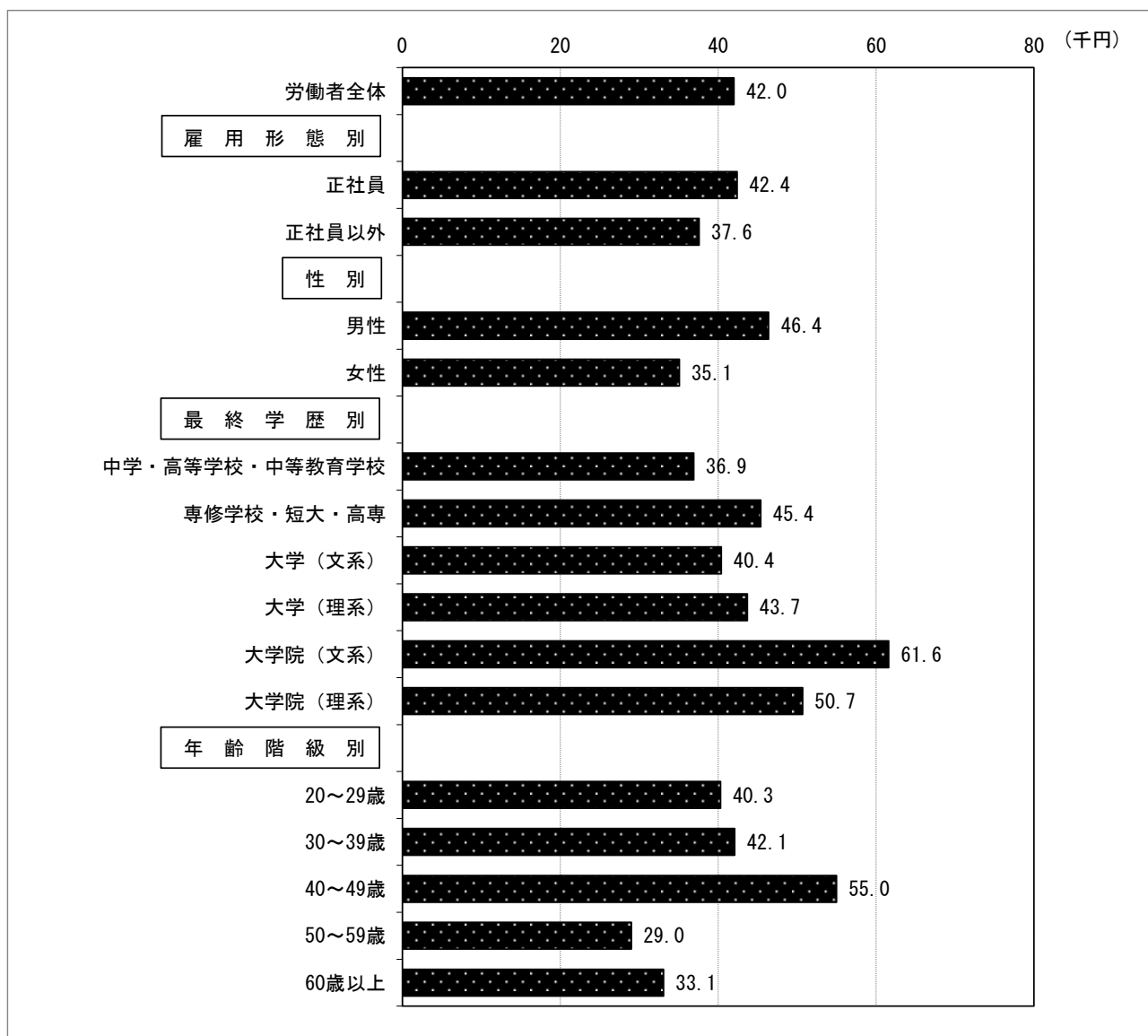
自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額（推計）⁴をみると、「労働者全体」では 42.0 千円、「正社員」では 42.4 千円、「正社員以外」では 37.6 千円であった。

男女別にみると、「男性」では 46.4 千円、「女性」では 35.1 千円と、「女性」の方が低くなっている。

最終学歴別にみると、「大学院（文系）」で 61.6 千円と最も高く、「中学・高等学校・中等教育学校」で 36.9 千円と最も低くなっている。

年齢別にみると、「40～49 歳」で 55.0 千円と最も高く、次いで「30～39 歳」で 42.1 千円、「20～29 歳」で 40.3 千円と続いている。

**図 85 自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）**

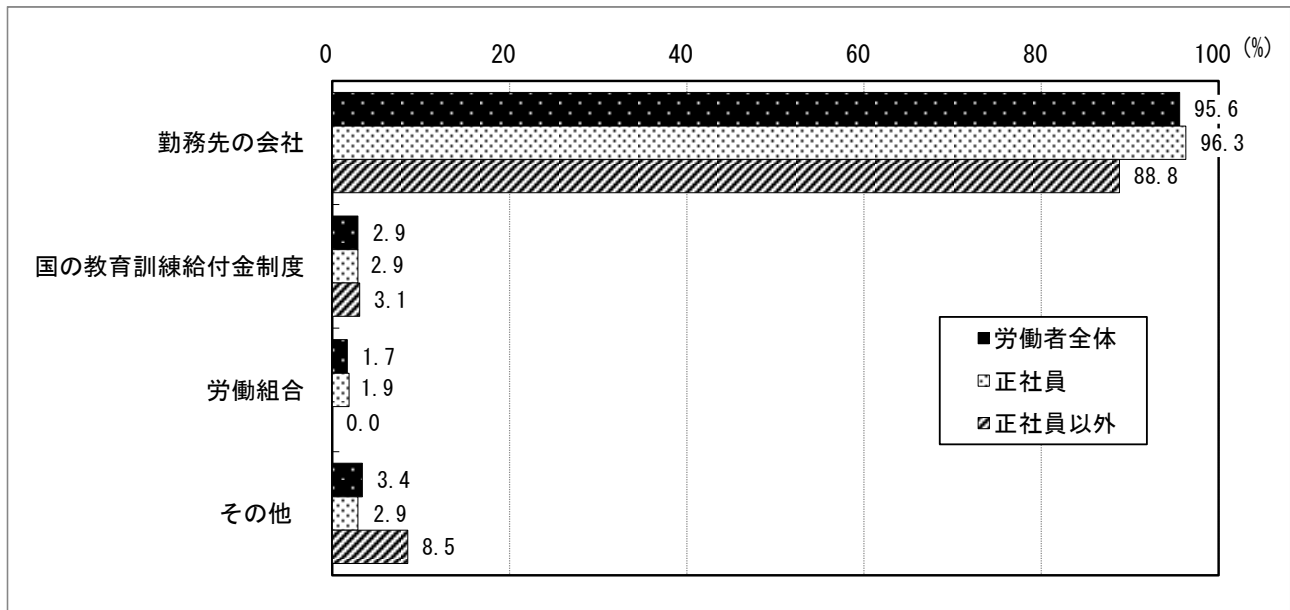


※年齢階級「20 歳未満」は回答数が 9 件以下のため表章しない。

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95.6%（正社員96.3%、正社員以外88.8%）と、割合が最も高い。

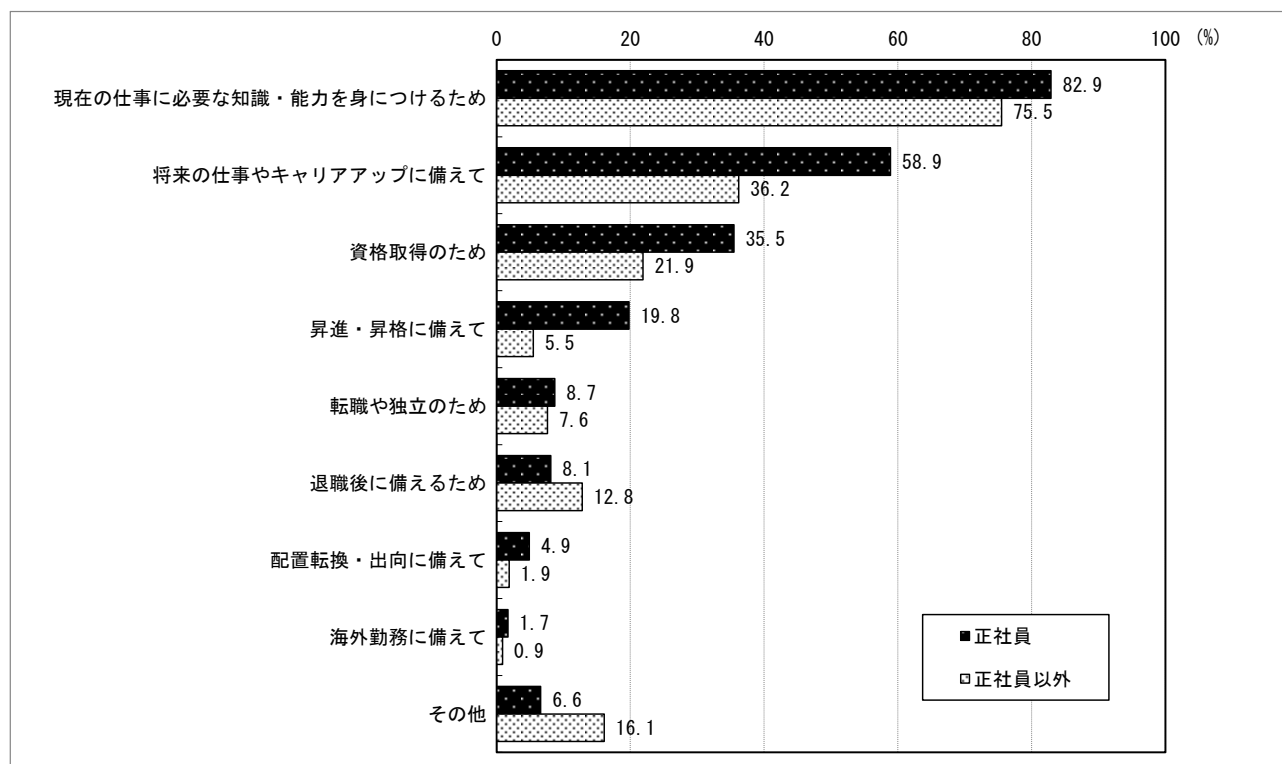
図 86 自己啓発費用の補助主体別内訳



⑥ 自己啓発を行った理由（図 87）

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 82.9%、正社員以外 75.5%）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 58.9%、正社員以外 36.2%）、「資格取得のため」（正社員 35.5%、正社員以外 21.9%）と続いている。

図 87 自己啓発を行った理由（複数回答）



⑦ 自己啓発の役立ち（図 88、図 89）

令和 6 年度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 95.6%であり、「正社員」では 95.7%、「正社員以外」では 94.8%であった。

自己啓発が役に立ったとした者についてみると、その内訳は、「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 56.6%、正社員以外 52.5%）の割合が最も高く、次いで「現在の仕事の課題が解決できた」（正社員 36.2%、正社員以外 33.6%）、「仕事に対するモチベーションが向上した」（正社員 29.9%、正社員以外 27.3%）の割合が高い。

図 88 自己啓発が役に立ったとした者

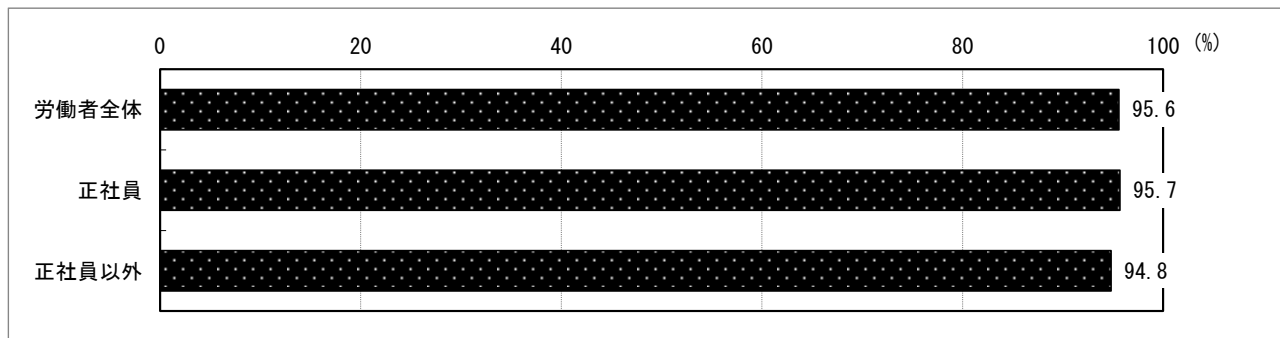
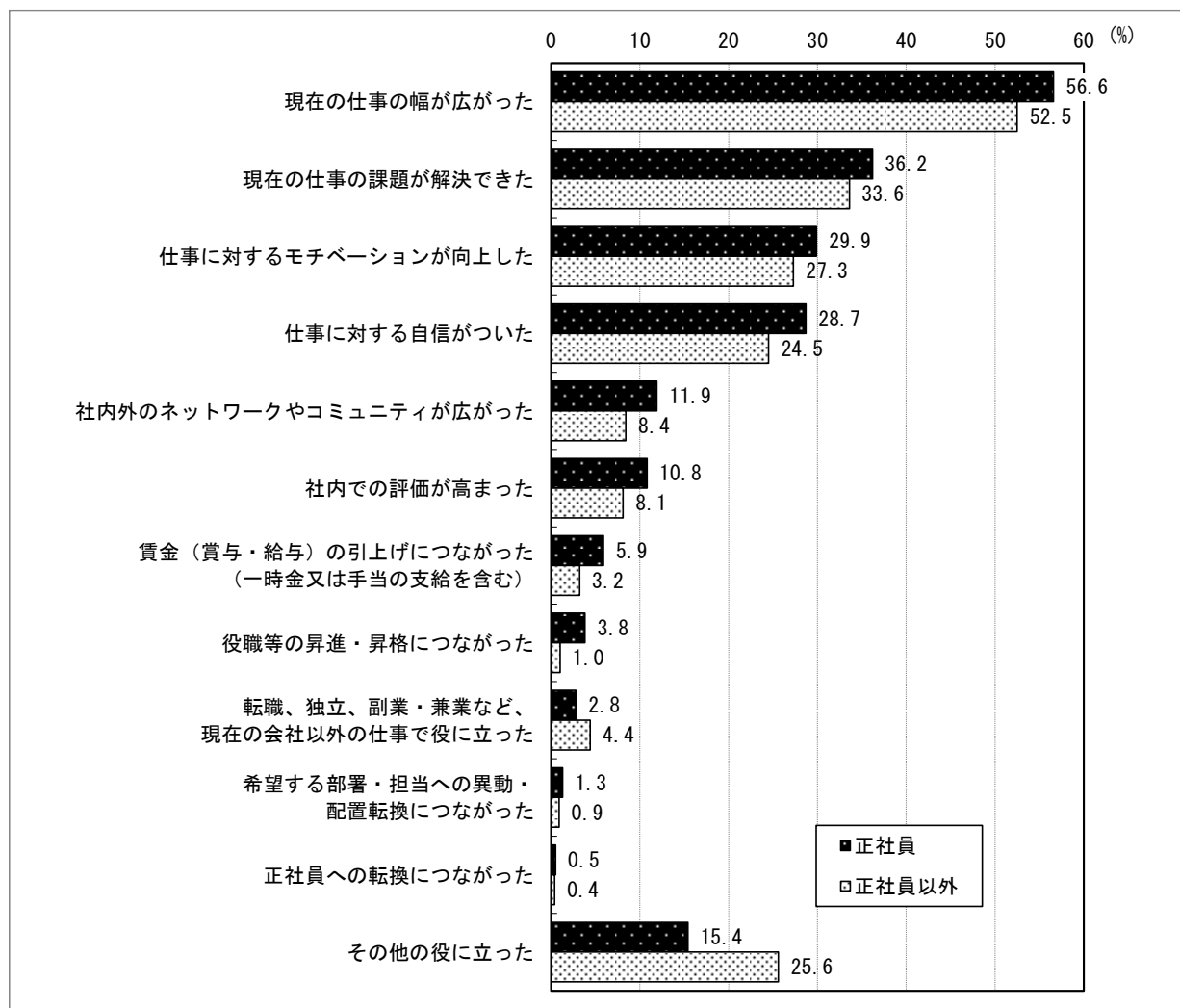


図 89 自己啓発が役に立ったこと（複数回答）

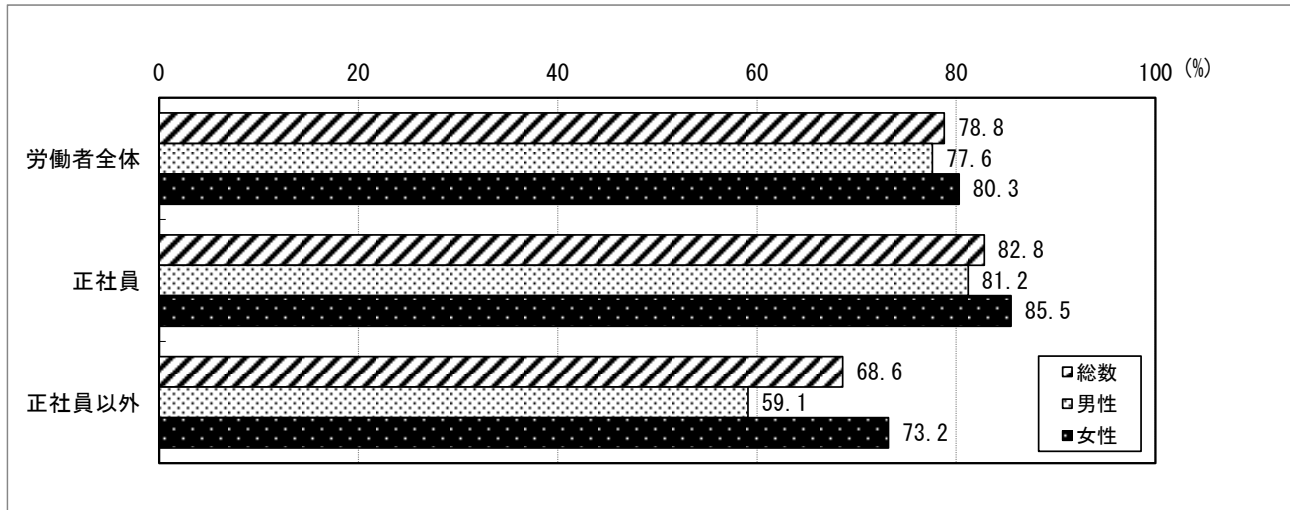


⑧ 自己啓発を行う上での問題点（図 90、図 91、図 92）

自己啓発を行う上で問題があるとした者は、「労働者全体」で 78.8%であり、「正社員」では 82.8%、「正社員以外」では 68.6%であった。

男女別では、「男性」の 77.6%（正社員 81.2%、正社員以外 59.1%）に対して、「女性」は 80.3%（正社員 85.5%、正社員以外 73.2%）と、問題があるとした割合は「女性」の方が高い。

図 90 自己啓発を行う上で問題があるとした者



自己啓発を行う上での問題点の内訳をみると、「正社員」、「正社員以外」とともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 58.5%、正社員以外 36.1%）の割合が最も高く、次いで「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 27.4%、正社員以外 34.0%）、「費用がかかりすぎる」（正社員 26.2%、正社員以外 25.3%）の順に割合が高い。

さらに、正社員の自己啓発を行う上での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」（62.1%）、「費用がかかりすぎる」（25.8%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（22.2%）の順に割合が高く、「女性」では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（52.4%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（36.2%）、「費用がかかりすぎる」（26.7%）の順に割合が高い。

図 91 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）

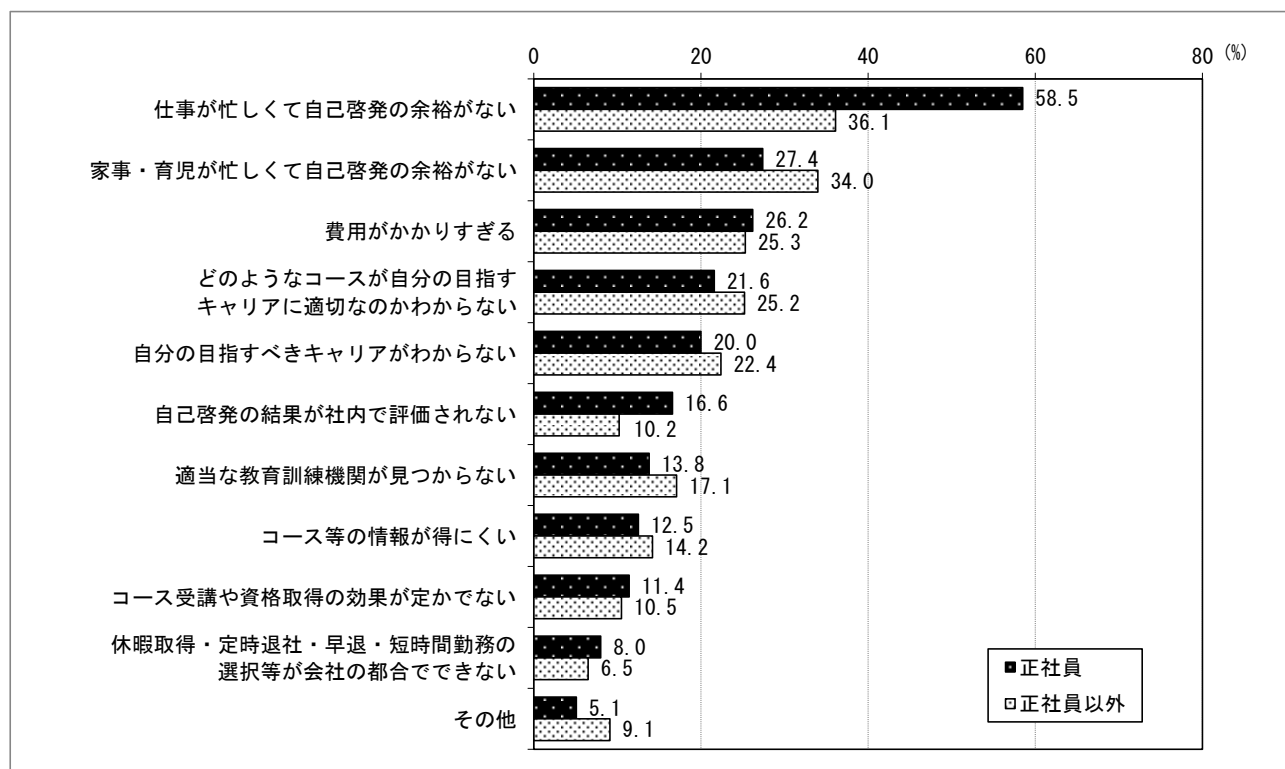
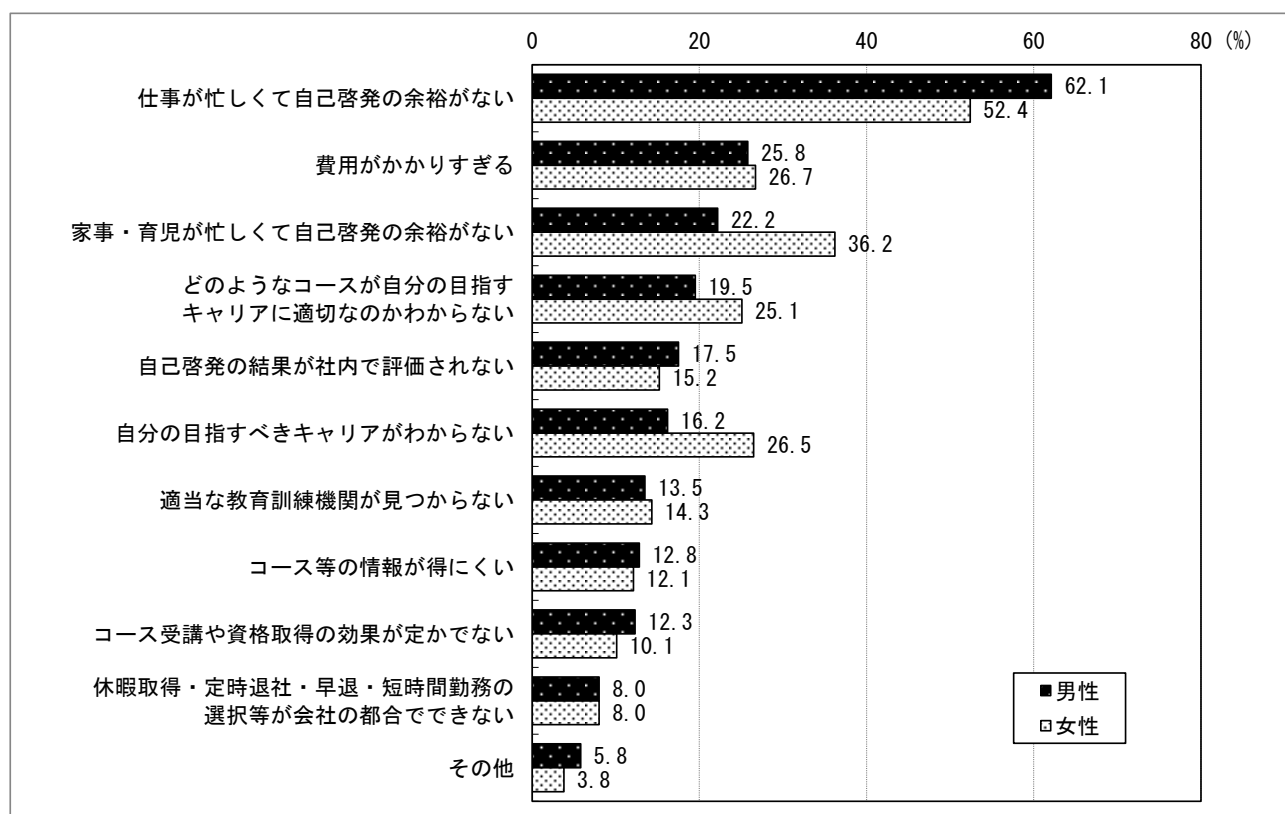


図 92 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、男女別）（複数回答）



⑨ 自己啓発を行う上で会社から受けたい支援（図 93、図 94）

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 76.5%であり、「正社員」では 82.5%、「正社員以外」では 61.2%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 69.1%、正社員以外 70.2%）の割合が最も高く、次いで、「正社員」では「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」（32.9%）、「就業時間の配慮」（32.1%）、「正社員以外」では「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」（28.6%）、「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」（27.2%）の順となっている。

図 93 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

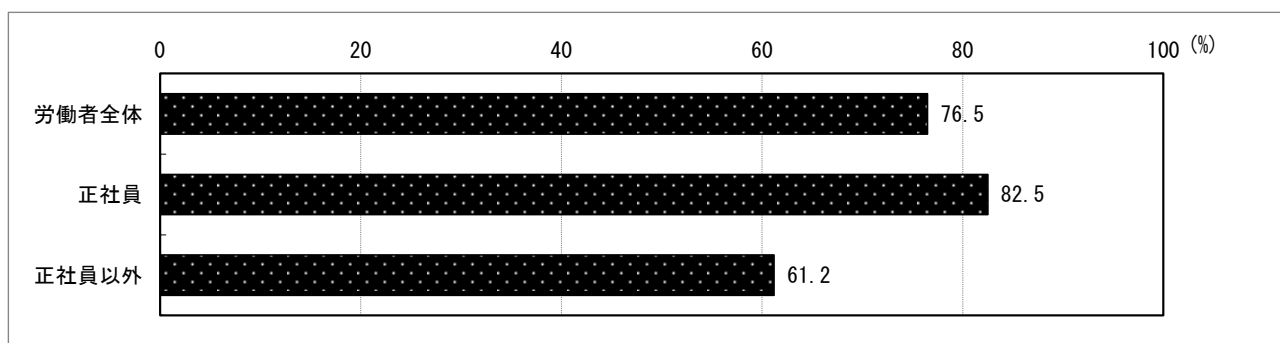
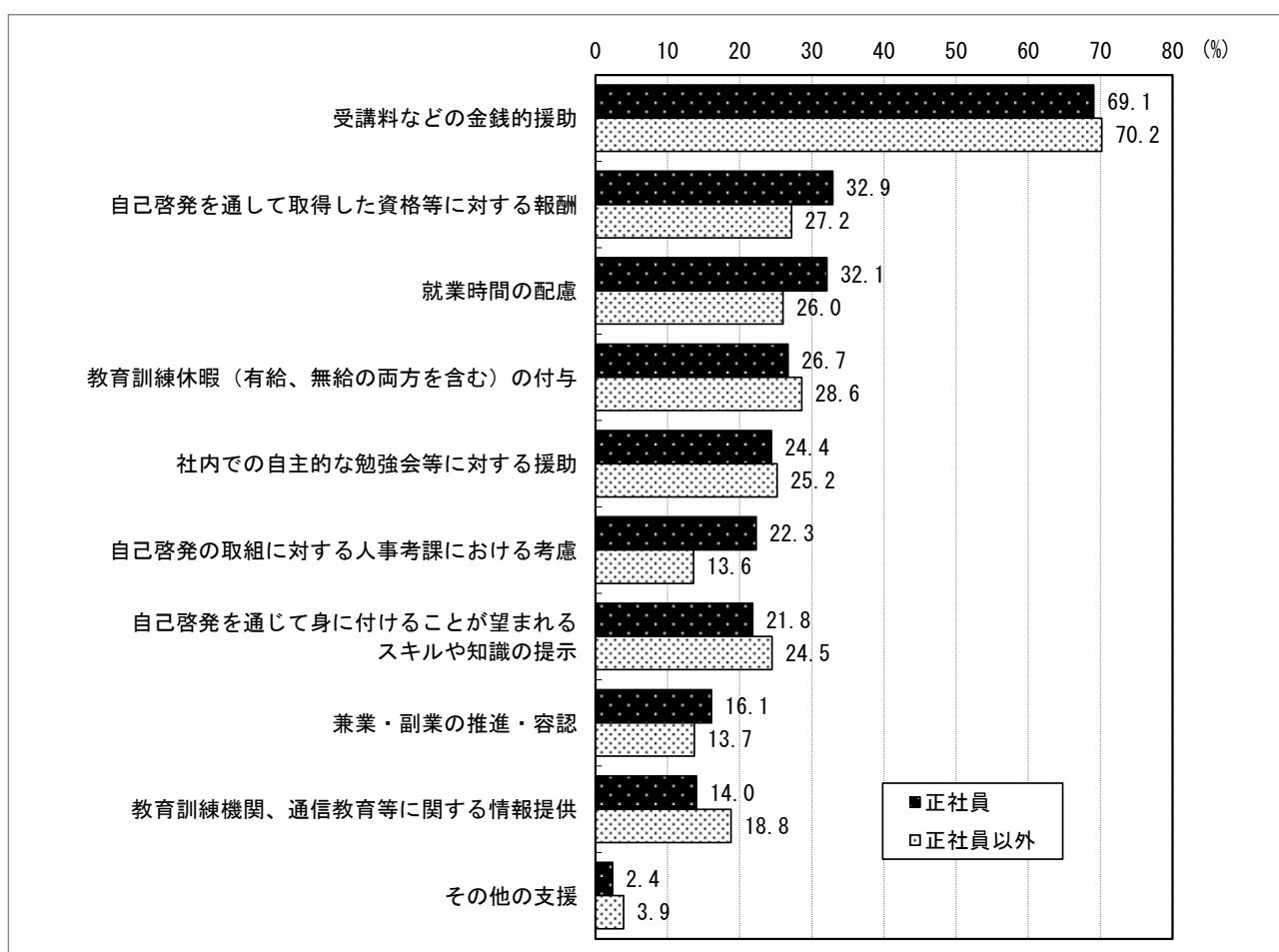


図 94 自己啓発を行う上で会社から受けたい支援（複数回答）

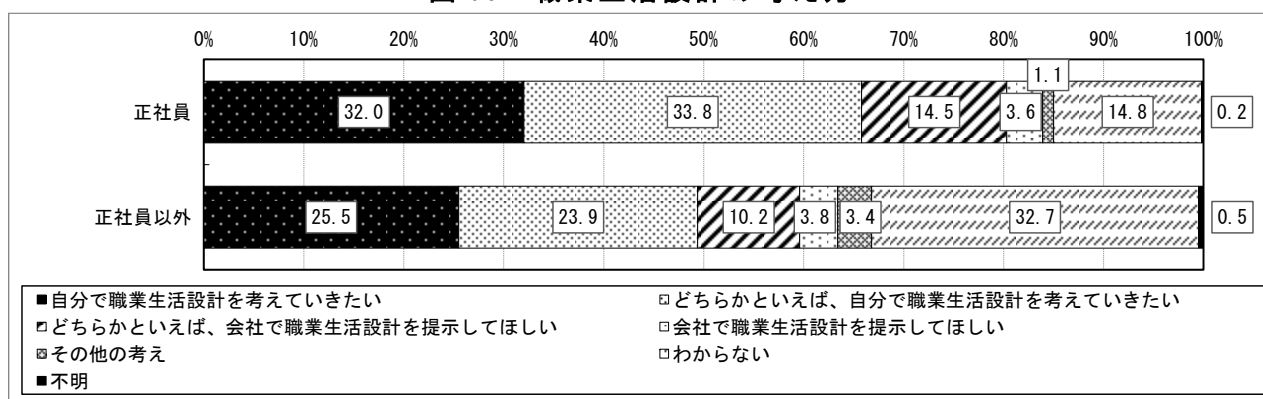


(4) これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方 (図 95)

職業生活設計の考え方をみると、「正社員」では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 32.0%、「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 33.8%であり、両者を合わせると、「正社員」の約 3 分の 2 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 25.5%、「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 23.9%であり、両者を合わせると、「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。

図 95 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 96、図 97、図 98)

令和 6 年度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 12.1%であり、正社員では 14.8%、正社員以外では 5.4%であった。

キャリアに関する主な相談先については、「職場の上司・管理者」を挙げる者が、正社員 (69.5%)、正社員以外 (58.1%) とともに割合が最も高い。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 13.1%、正社員以外 12.5%) は、正社員、正社員以外ともに 1 割台となっている。

キャリアに関する相談が役に立ったとした者についてみると、その内訳は、「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者が、正社員 (45.9%)、正社員以外 (36.9%) とともに割合が最も高い。また、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」(正社員 31.9%、正社員以外 24.2%)、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」(正社員 31.5%、正社員以外 21.5%) などは正社員の割合が高く、「再就職につながった」(正社員 4.4%、正社員以外 14.2%) は正社員以外の割合が高い。

図 96 キャリアコンサルティングを受けた者

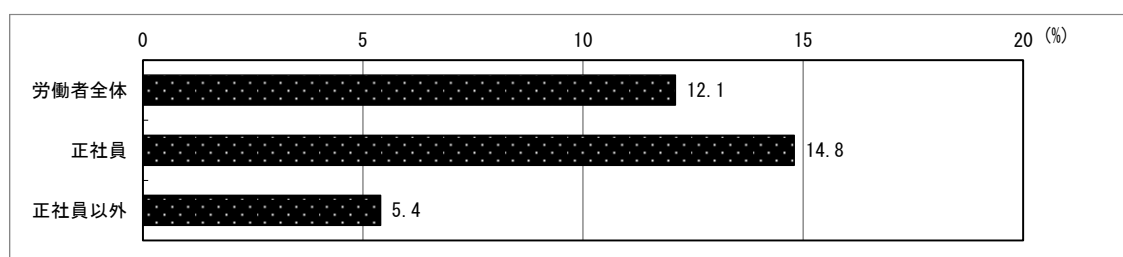


図 97 キャリアに関する主な相談先（複数回答（3つまで））

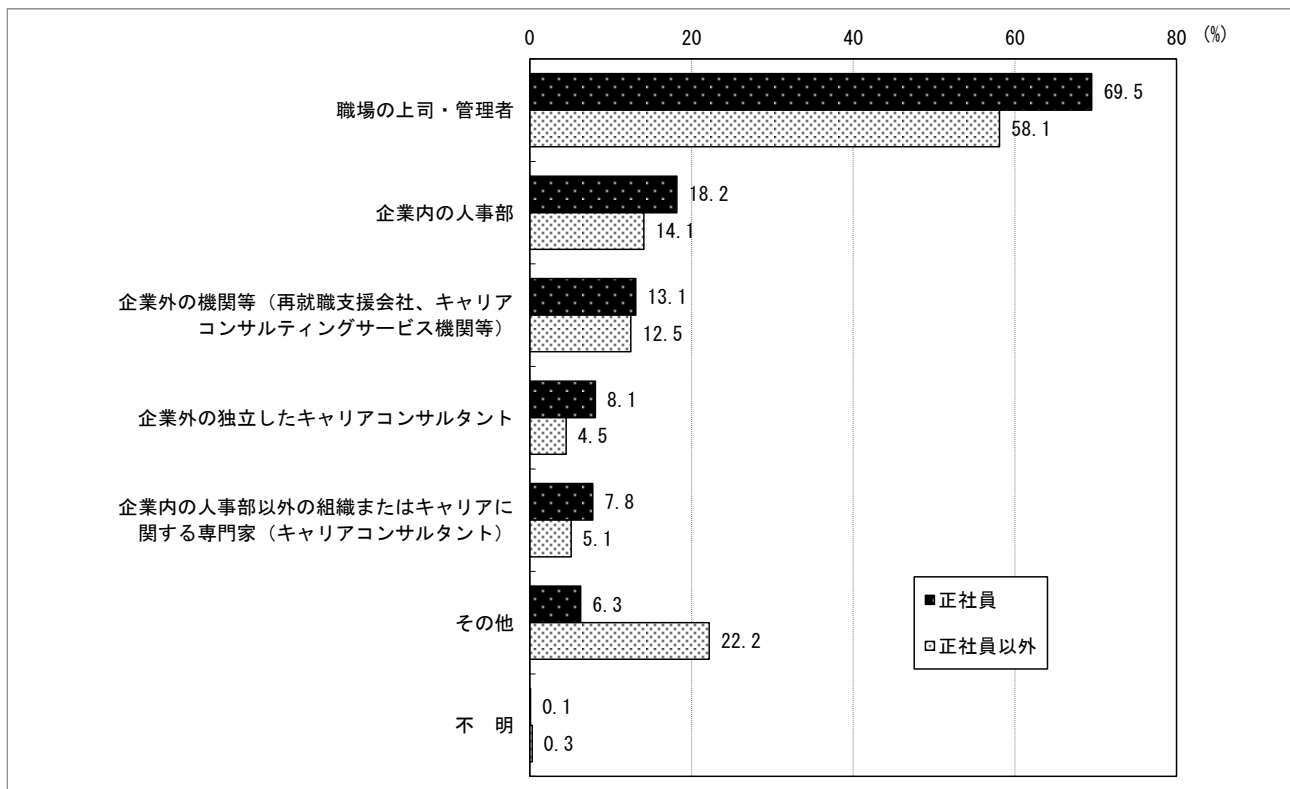
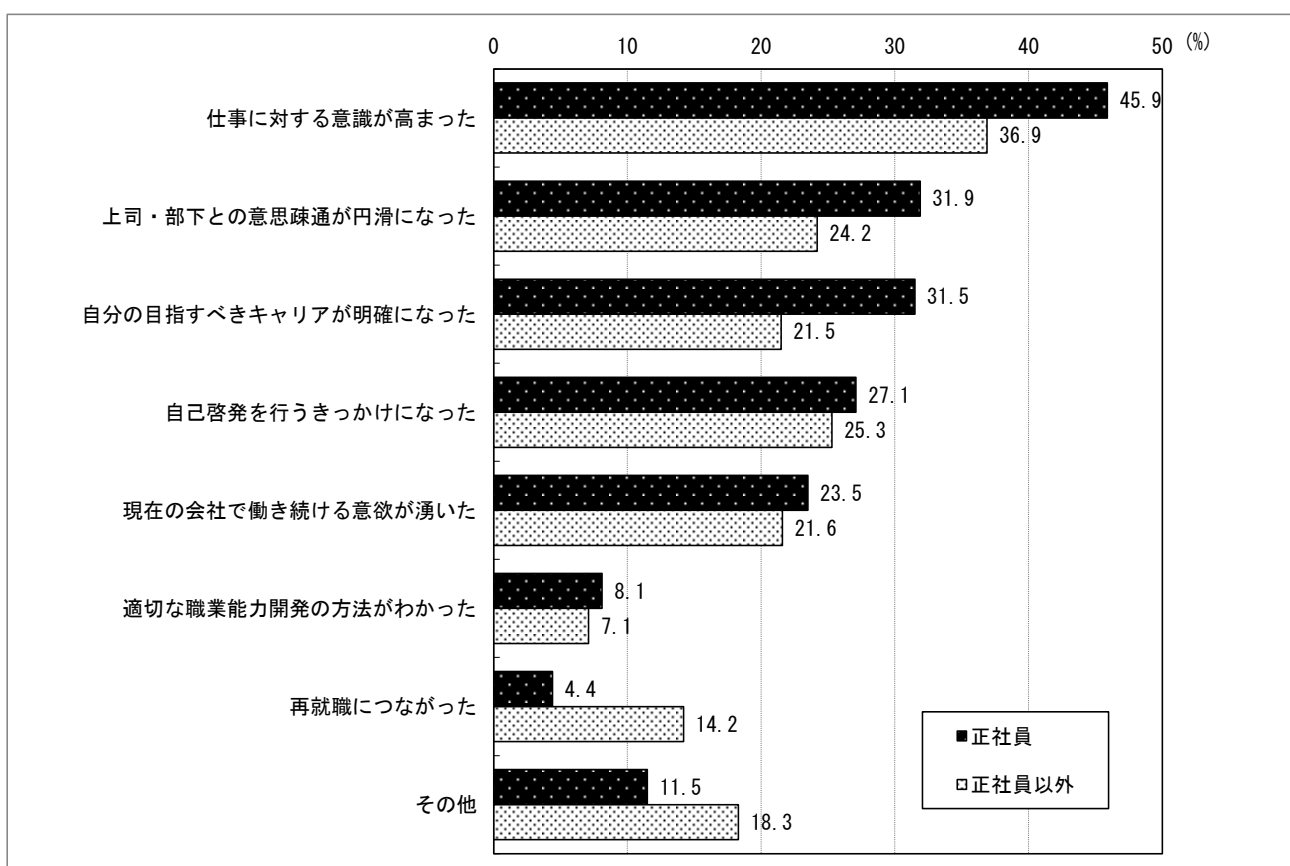


図 98 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

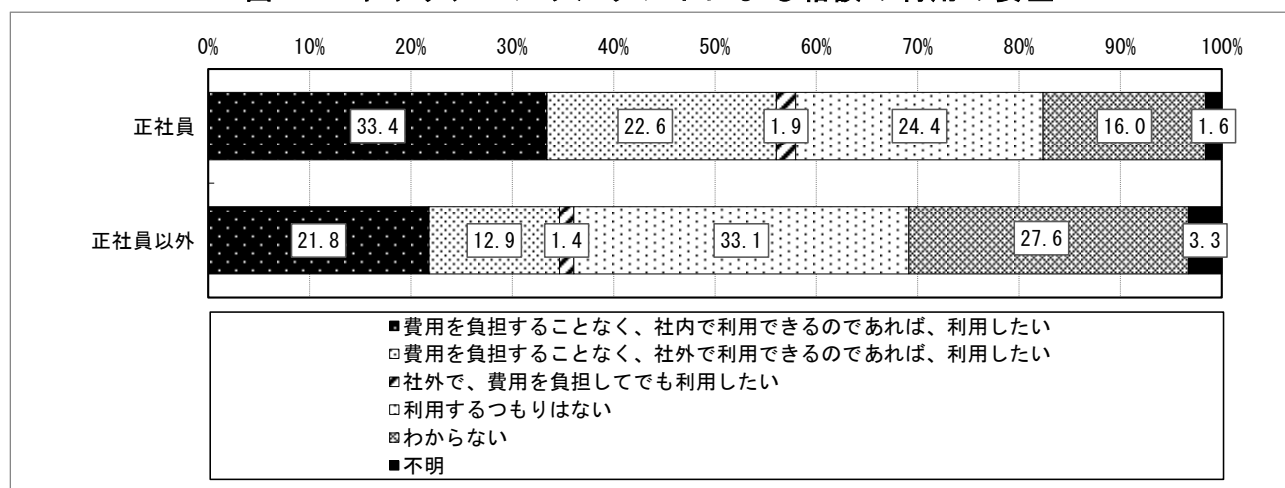


③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 99）

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 33.4%、「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 22.6%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 1.9%と、合わせて 57.9%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 21.8%、「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 12.9%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 1.4%と、合わせて 36.1%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。

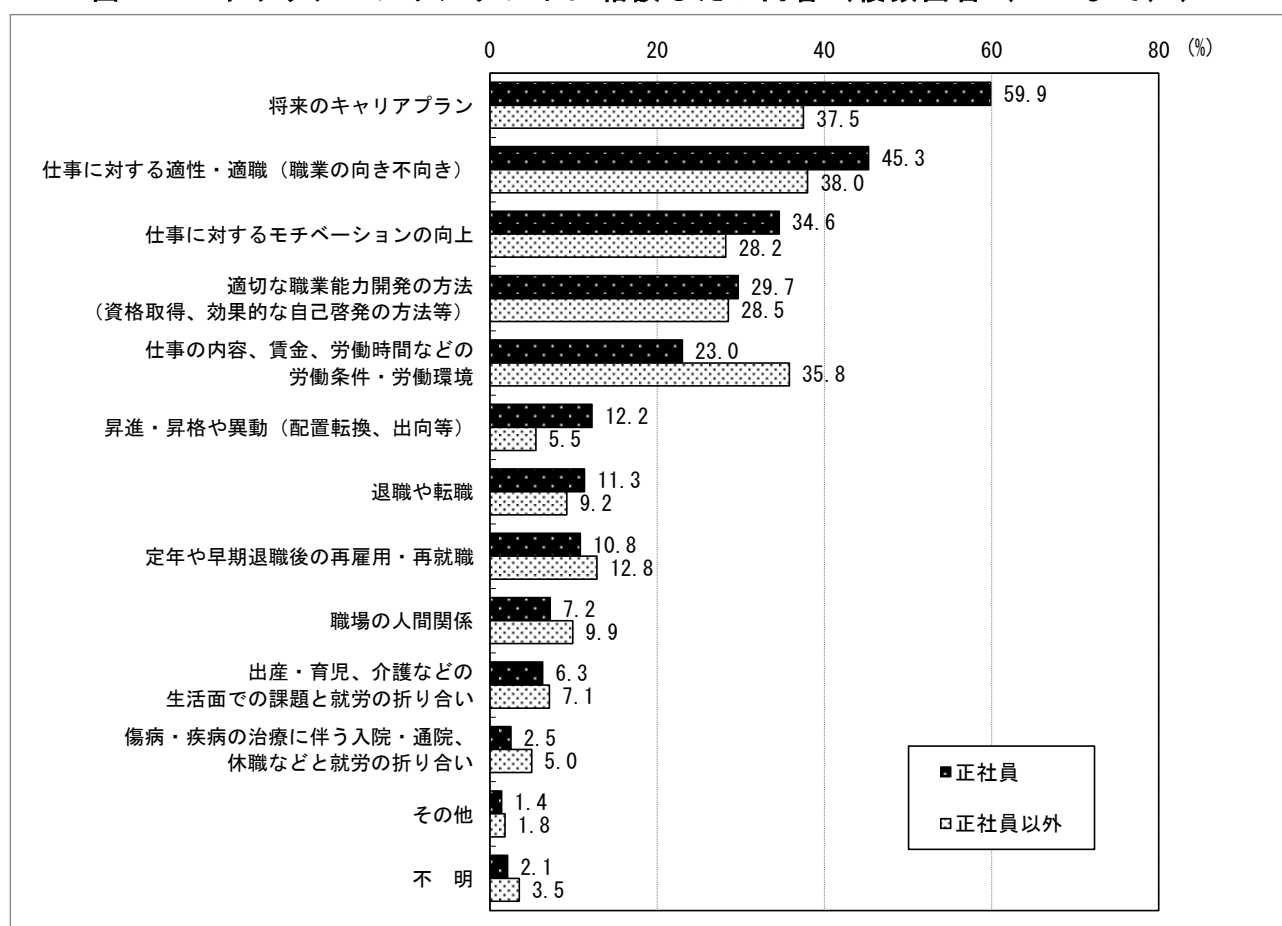
図 99 キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



④ キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 100）

キャリアに関する相談の利用をしたいと回答した者についてみると、キャリアコンサルタントに相談したい内容の内訳は、「正社員」では、「将来のキャリアプラン」(59.9%)の割合が最も高く、次いで、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」(45.3%)、「仕事に対するモチベーションの向上」(34.6%)、「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）」(29.7%)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）」(38.0%)の割合が最も高く、次いで「将来のキャリアプラン」(37.5%)、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」(35.8%)、「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）」(28.5%)と続いている。

図 100 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 101、図 102）

令和 6 年度における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 %未満にとどまっており、「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、一定の利用の要望があることがうかがえる。

図 101 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）

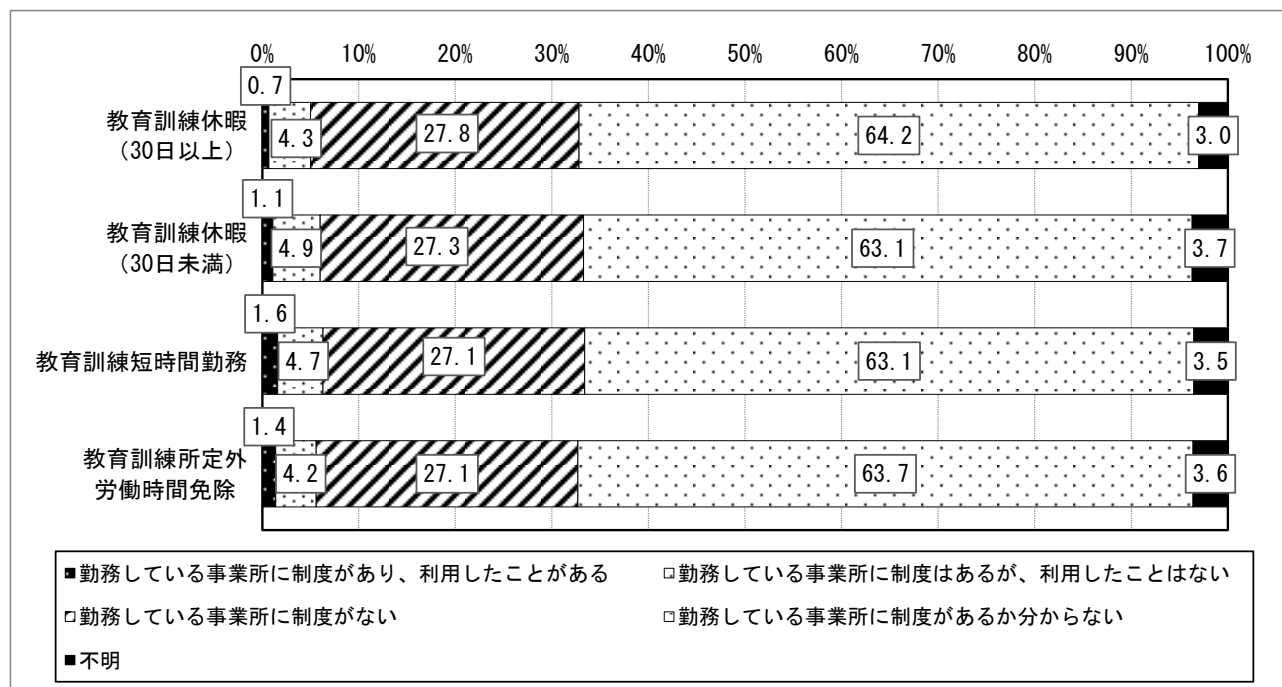
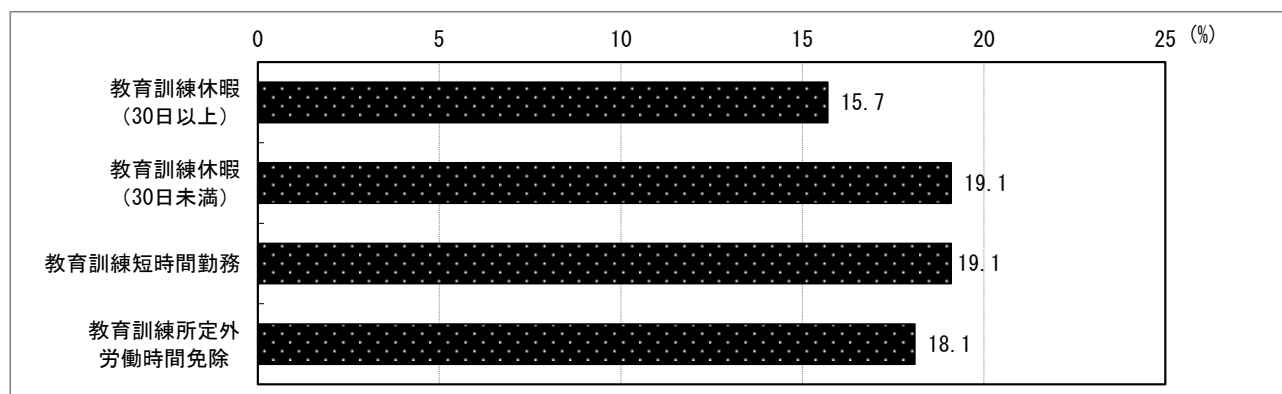


図 102 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用の要望がある者（労働者全体）



(5) 特別集計（令和 7 年度調査を基に人材開発統括官にて集計）

OFF-JT または自己啓発を実施した労働者

令和 6 年度に OFF-JT を実施した者は、「労働者全体」では 37.3%、自己啓発を実施した者は、「労働者全体」では 35.5%となっている。

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 または自己啓発を実施した労働者の割合は 45.9% となり、前回より 1.0 ポイント低下している。