ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

Press Release

政府統計

令和２年５月２６日
【照会先】
人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付
政策企画室
室長　　前田　奈歩子
職業能力開発指導官　田井　裕貴
（代表電話）03(5253)1111（内線5605）
（直通電話）03(3595)3377

報道関係者　各位

令和元年度「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、令和元年度「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。

この調査は、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。

［調査結果のポイント］

【企業調査】

1　教育訓練費用（ＯＦＦ－ＪＴ費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は 57.5%（前回 56.1%）。
2　企業のＯＦＦ－ＪＴ費用の労働者一人当たり平均額は 1.9 万円（前回 1.4 万円）、自己啓発支援費用の労働者一人当たり平均額は 0.3 万円（前回 0.3 万円）。
3　事業内能力開発計画の作成、職業能力開発推進者の選任を行っている企業は概ね５社に１社。

【事業所調査】

1　ＯＦＦ－ＪＴを正社員に対して実施した事業所は 75.1%（前回 75.7%）、正社員以外に対して実施した事業所は 39.5%（前回 40.4%）
2　計画的なＯＪＴを正社員に実施した事業所は 64.5%（前回 62.9%）、正社員以外に対して実施した事業所は 29.0%（前回 28.3%）。
3　キャリアコンサルティングのしくみを正社員に対して導入している事業所は 39.4%（前回 44.0%）、正社員以外に対して導入している事業所は 27.0%（前回 28.0%）。

【個人調査】

1　ＯＦＦ－ＪＴを受講した労働者は 35.3%（前回 35.2%）。 ＯＦＦ―ＪＴの受講率は正社員（43.8%）が正社員以外（20.5%）より高く、男性（42.6%）が女性（27.5%）よりも高い。最終学歴別では「中学・高等学校・中等教育学校」(27.6%)に対して「大学卒以上」(44.3%～61.9%）が高い。
2　自己啓発を実施した労働者は 29.8%（前回 35.1%）。 自己啓発の実施率は正社員（39.2%）が正社員以外（13.2%）より高く、男性（35.8%）が女性（23.4%）よりも高い。最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(17.9%)に対して「大学卒以上」(43.1%～63.0%)が高い。

※詳細は、別添の「調査結果の概要」をご覧ください。

（参考１）調査結果の概要
（参考２）用語の説明

■調査概要

この調査は、企業の教育訓練費用などを調べる「企業調査」、事業所の教育訓練状況などを調べる「事業所調査」、労働者の能力開発状況などを調べる「個人調査」で構成されている。「事業所調査」、労働者の能力開発状況などを調べる「個人調査」で構成されている。

「企業調査」と「事業所調査」は常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所、「個人調査」は調査対象事業所に属している労働者を対象に実施している。

■調査対象数

今回の調査対象数は、「企業調査」7,386企業、「事業所調査」が7,138事業所、「個人調査」が23,101人で、有効回答率は、「企業調査」が57.6%、「事業所調査」が62.1%、「個人調査」が50.9%である。

■調査時期

令和元年10月１日時点の状況について、企業は令和元年10月１日から令和元年10月31日までの間に、事業所は令和元年10月２日から令和元年10月31日までの間に、個人は令和元年10月15日から令和元年11月16日までの間に調査実施。

■調査方法

厚生労働省から、調査対象企業や事業所には郵送で配布。個人に対しては事業所票回収時に、調査対象事業所を通じて配布。郵送、調査員、またはオンラインにより回収。

（参考１）

調査結果の概要

１　企業調査

（１）ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援に支出した費用について

①　ＯＦＦ－ＪＴまたは自己啓発支援への費用支出状況（図１、図２、図３）

令和元年度の企業の教育訓練への支出状況を見ると、ＯＦＦ－ＪＴまたは自己啓発支援に支出した企業は57.5%である。ＯＦＦ－ＪＴと自己啓発支援の両方に支出した企業は25.0%、ＯＦＦ－ＪＴにのみ費用を支出した企業は29.4%、自己啓発支援にのみ支出した企業は3.1%である。一方、どちらにも支出していない企業は41.6%である。

ＯＦＦ－ＪＴに費用を支出した企業は、54.9%と平成30年度調査（以下「前回」という。）と比べて増加している。３年移動平均と併せて推移を見ると、近年、同程度の水準で推移していることがうかがえる。一方、自己啓発支援に費用を支出した企業割合は、28.2%となり、前回と比べてやや増加しているものの、３年移動平均の推移を見ると、同程度の水準で推移していることがうかがえる。

図１　ＯＦＦ－ＪＴまたは自己啓発支援への費用支出の状況

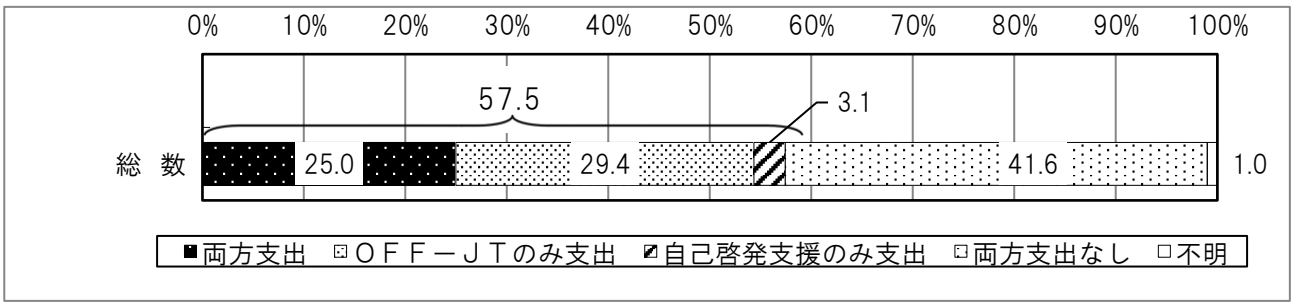


図２　ＯＦＦ－ＪＴに費用支出した企業割合の推移（３年移動平均）

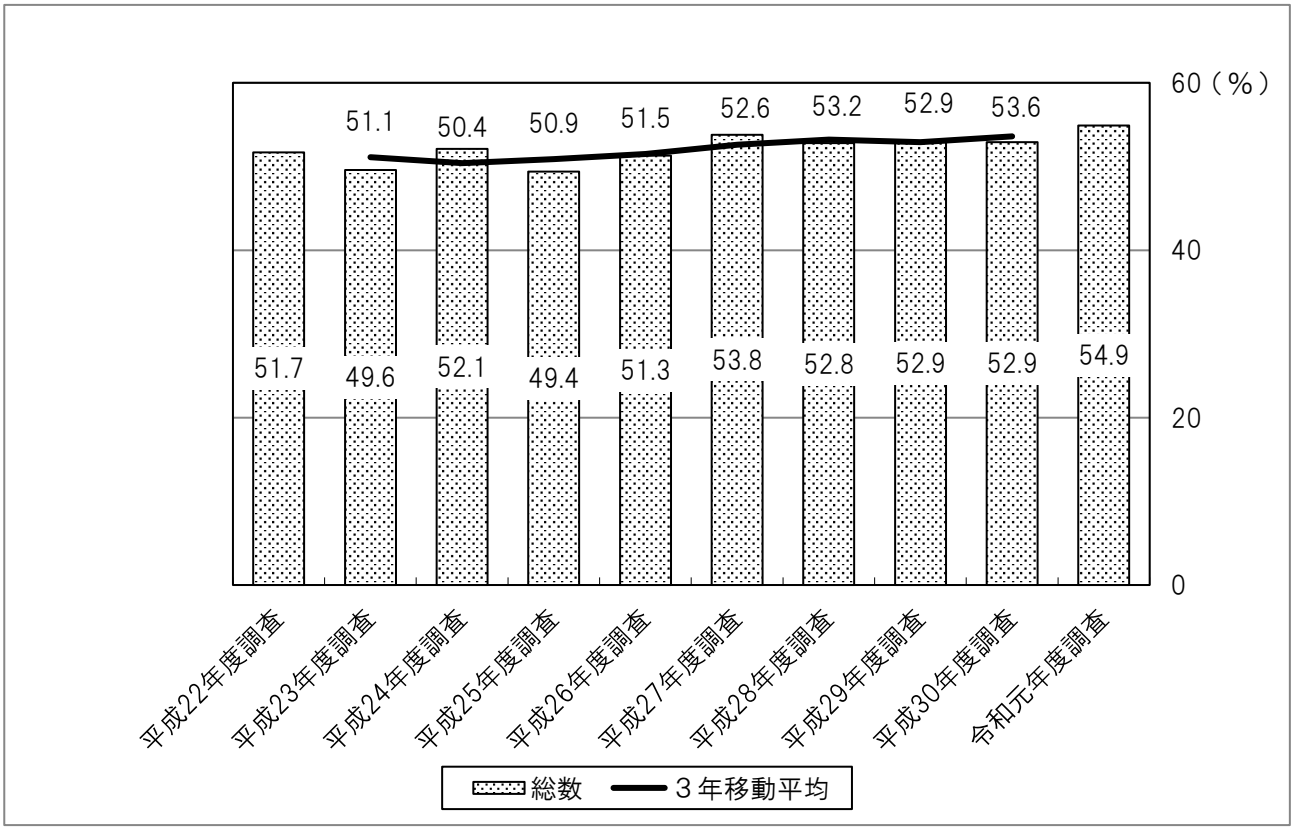
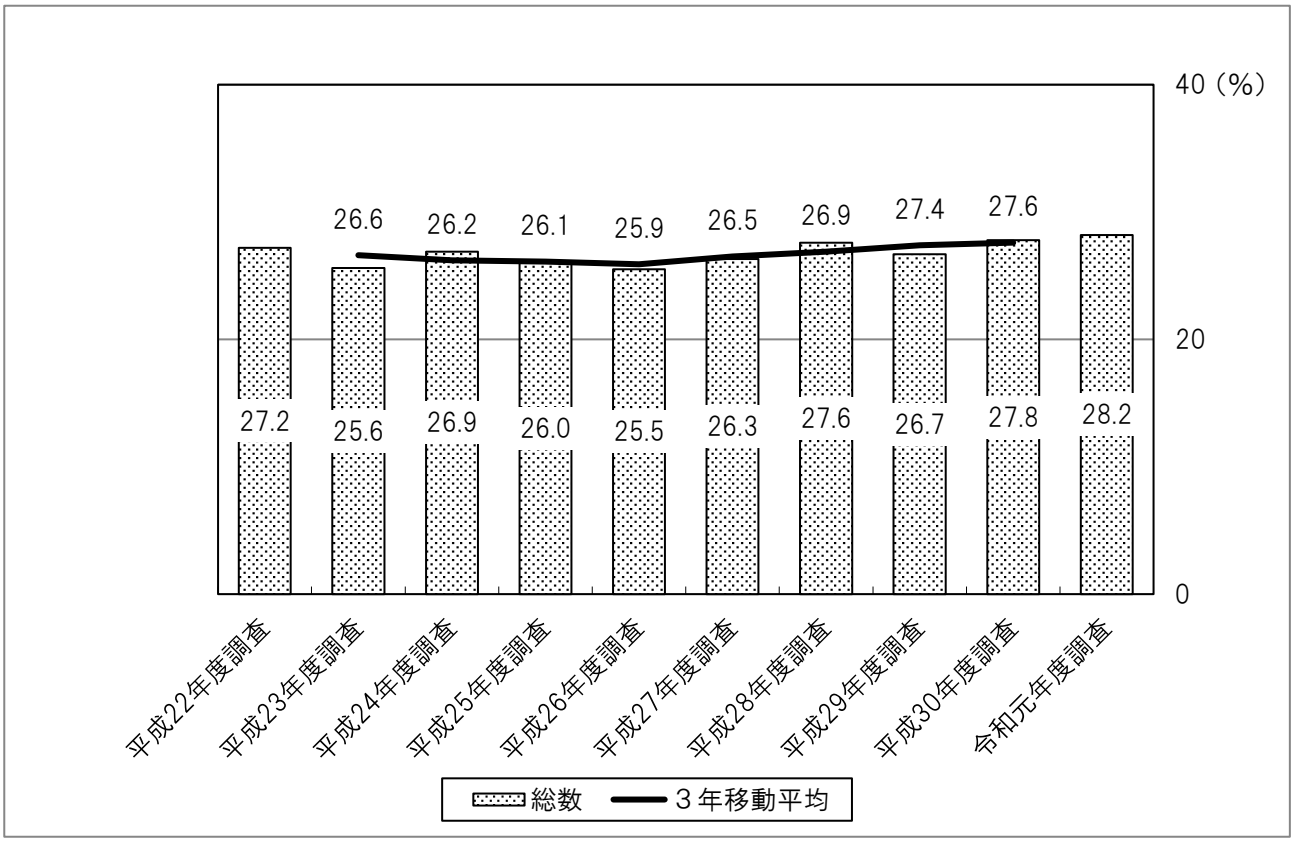


図３　自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移（３年移動平均）



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（費用を支出している企業の平均額。以下同じ。）を見ると、1.9万円と前回（1.4万円）に比べ増加している。３年移動平均を見ると、近年、同程度の水準で推移していることがうかがえる。

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を見ると、0.3万円と前回と変わらないが、３年移動平均で推移を見ると、減少してきている傾向がうかがえる。

図４　ＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の労働者一人当たり平均額（３年移動平均）

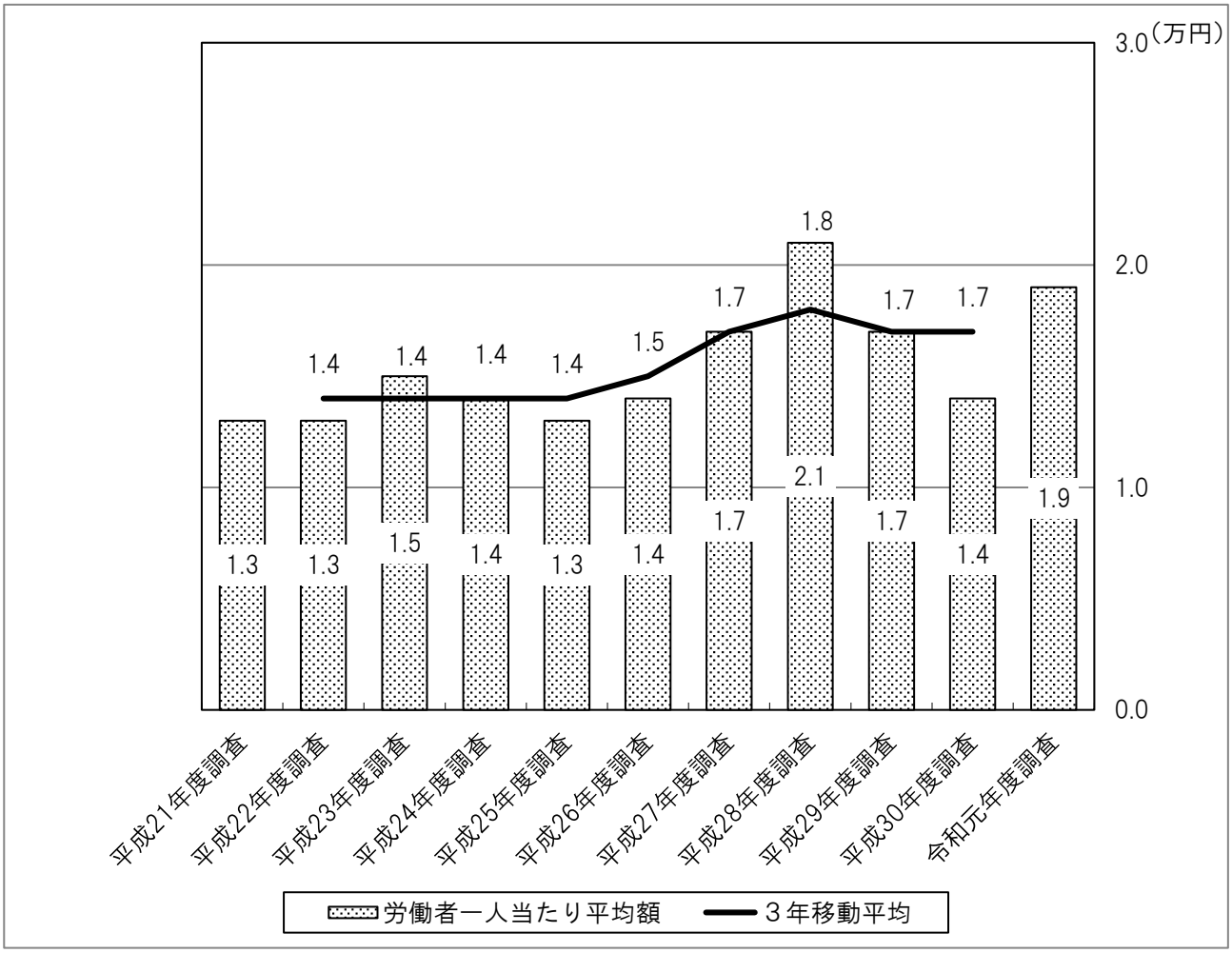
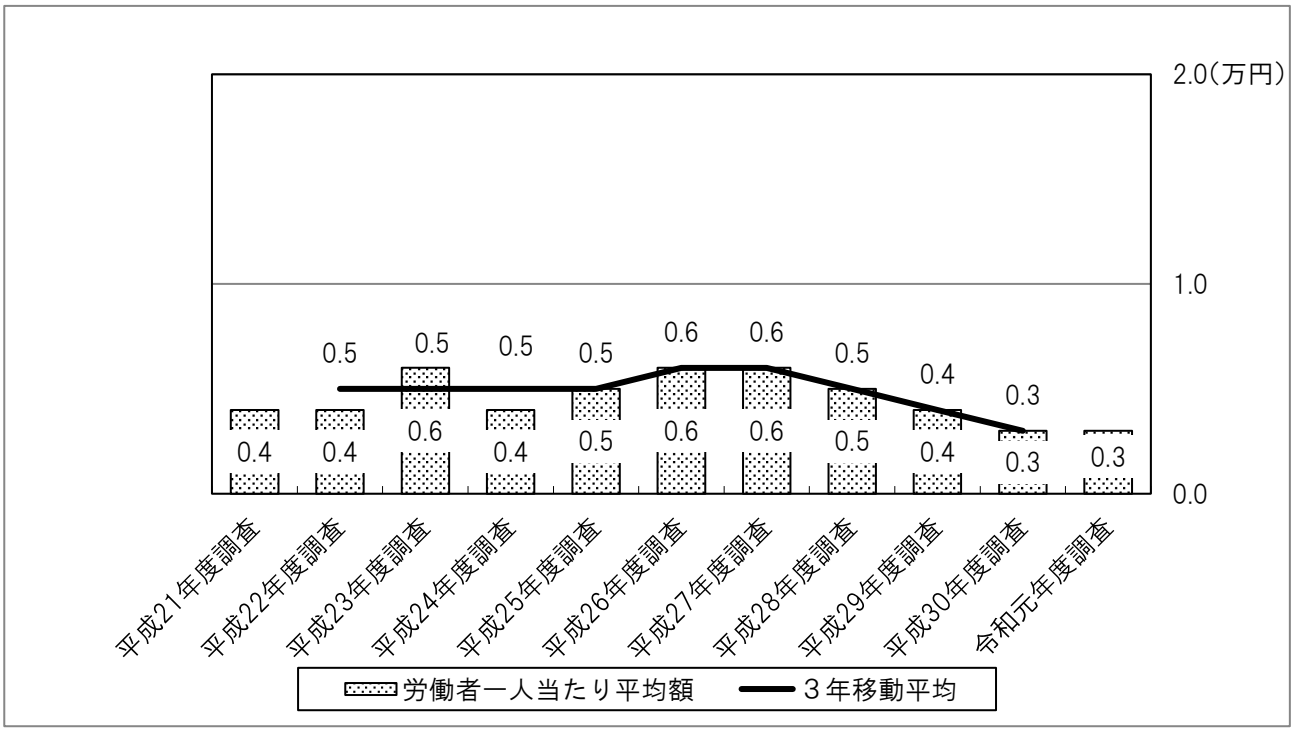


図５　自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額（３年移動平均）

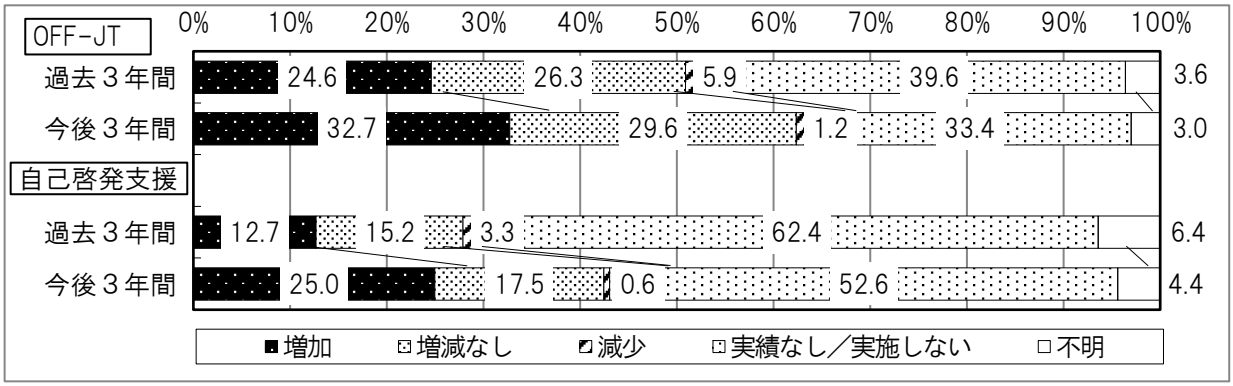


（２）能力開発の実績・見込みについて（図６、図７）

正社員に対する過去３年間（平成28年度～平成30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」（5.9%）を18.7ポイント上回っている。一方で、「実績なし」は39.6%である。正社員に対するＯＦＦ－ＪＴ費用の今後３年間の支出見込みでは、「増加予定」（32.7%）が「減少予定」（1.2%）を31.5ポイント上回っている。一方で、「実施しない予定」が33.4%である。

正社員に対する自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（12.7%）が「減少した」（3.3%）を9.4ポイント上回っているものの、ＯＦＦ－ＪＴ費用実績に比べて「増加した」の割合は低く、また、「実績なし」が62.4%と多い。

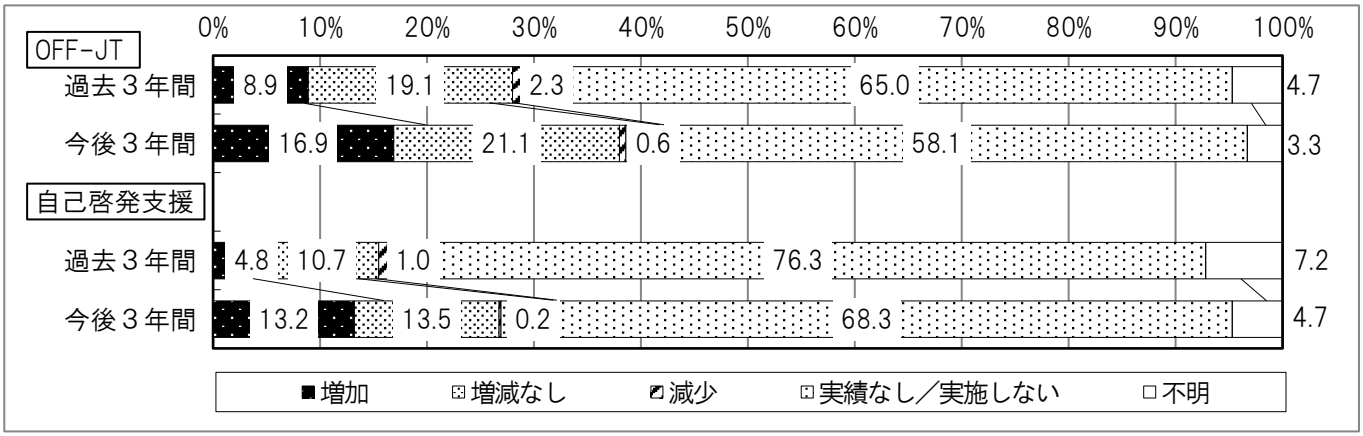
図６　ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等　過去・今後３年間（正社員）



正社員以外に対する過去３年間のＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の実績では、「増加した」（8.9%）が「減少した」（2.3%）を6.6ポイント上回っているものの、「実績なし」が65.0%と多い。正社員以外に対するＯＦＦ－ＪＴ費用の今後３年間の見込みでは、「増加予定」（16.9%）が「減少予定」（0.6%）を16.3ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が58.1%と多い。

正社員以外に対する自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（4.8%）が「減少した」（1.0%）を3.8ポイントとわずかに上回っているものの、「実績なし」が76.3%と多くを占める。正社員以外に対する自己啓発支援費用の今後３年間の支出見込みでは、「増加予定」（13.2%）が「減少予定」（0.2%）を13.0ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が68.3%と多くを占める。

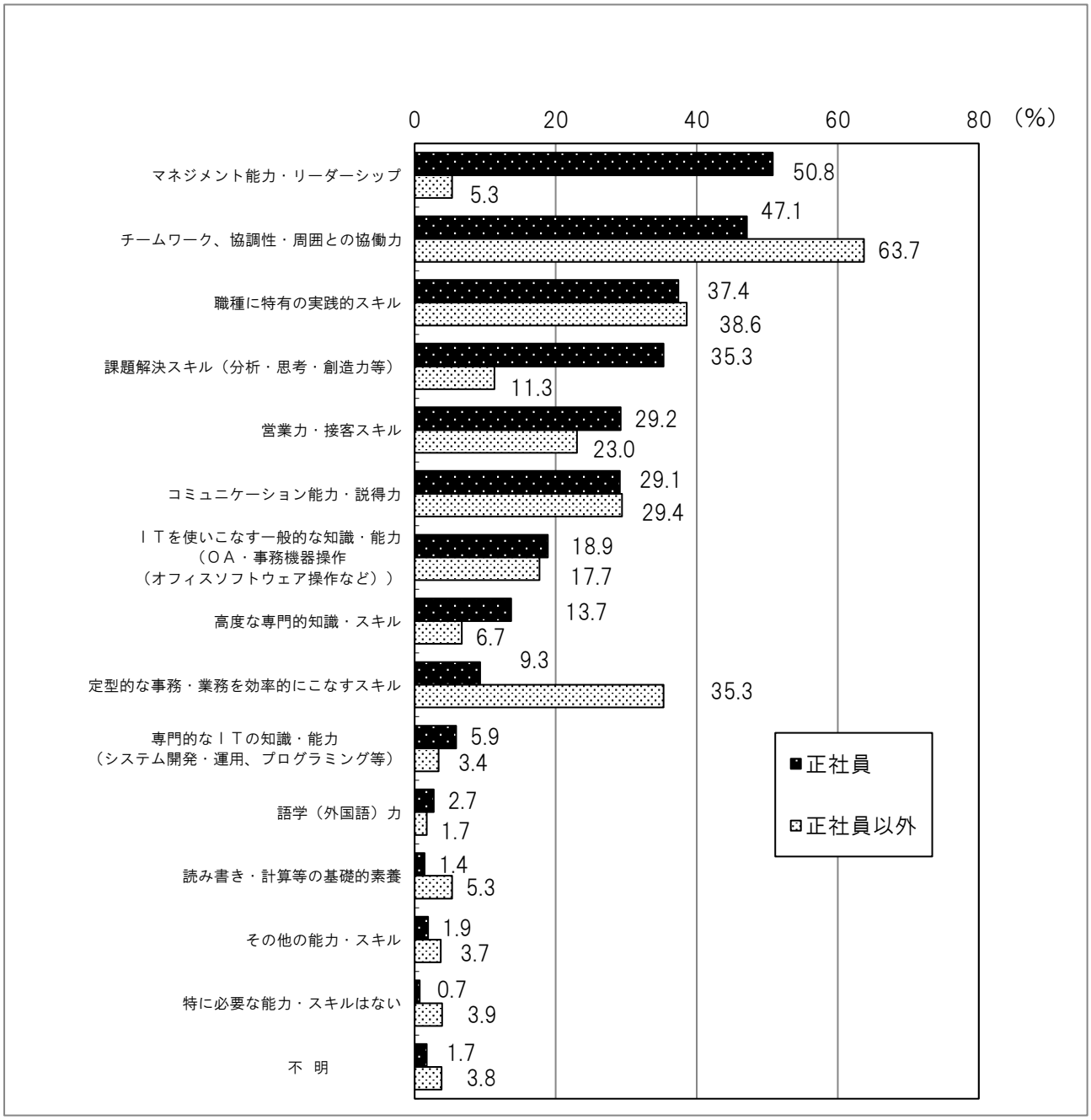
図７　ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等　過去・今後３年間（正社員以外）



（３）労働者に求める能力・スキルについて（図８）

企業の発展にとって重要と考える労働者の能力・スキルについては、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」が50.8%で最も多くなっている。次いで、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」(47.1%)、「職種に特有の実践的スキル」(37.4%）となっている。正社員以外では「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が63.7%と最も多くなっており、次いで「職種に特有の実践的スキル」(38.6%)、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」(35.3%）となっている。

図８　最も重要と考える能力・スキル（正社員、正社員以外）（複数回答（３つまで））



（４）事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

①　事業内職業能力開発計画の作成状況（図９、図 10）

事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）の作成状況は、「すべての事業所において作成している」とする企業が 15.5%、「一部の事業所においては作成している」とする企業が 7.4%である。両者（以下「事業内計画作成企業」という。）を合わせても全体の４分の１に満たず、「いずれの事業所においても作成していない」企業が 75.5%と多くを占める。

産業別の状況を見ると、事業内計画作成企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」（41.5%）で、各産業の中で唯一４割を超えている。一方、「いずれの事業所においても作成していない」割合が高いのは「宿泊業,飲食サービス業」（84.3%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（82.4%）、「運輸業，郵便業」（81.5%）となっている。

企業規模別の状況を見ると、事業内計画作成企業の割合は、「30～49人」（17.6%）、「50～99人」（21.6%）、「100～299人」（29.4%）、「300～999人」（30.8%）、「1,000人以上」（41.6%）と規模が大きくなるに従い高くなるが、1,000人以上規模でも事業内計画作成企業は２分の１に満たない。

図９　事業内職業能力開発計画の作成状況

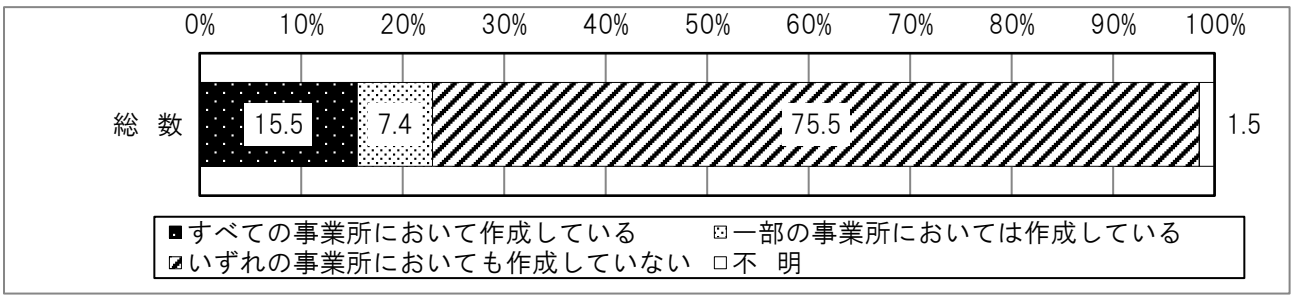
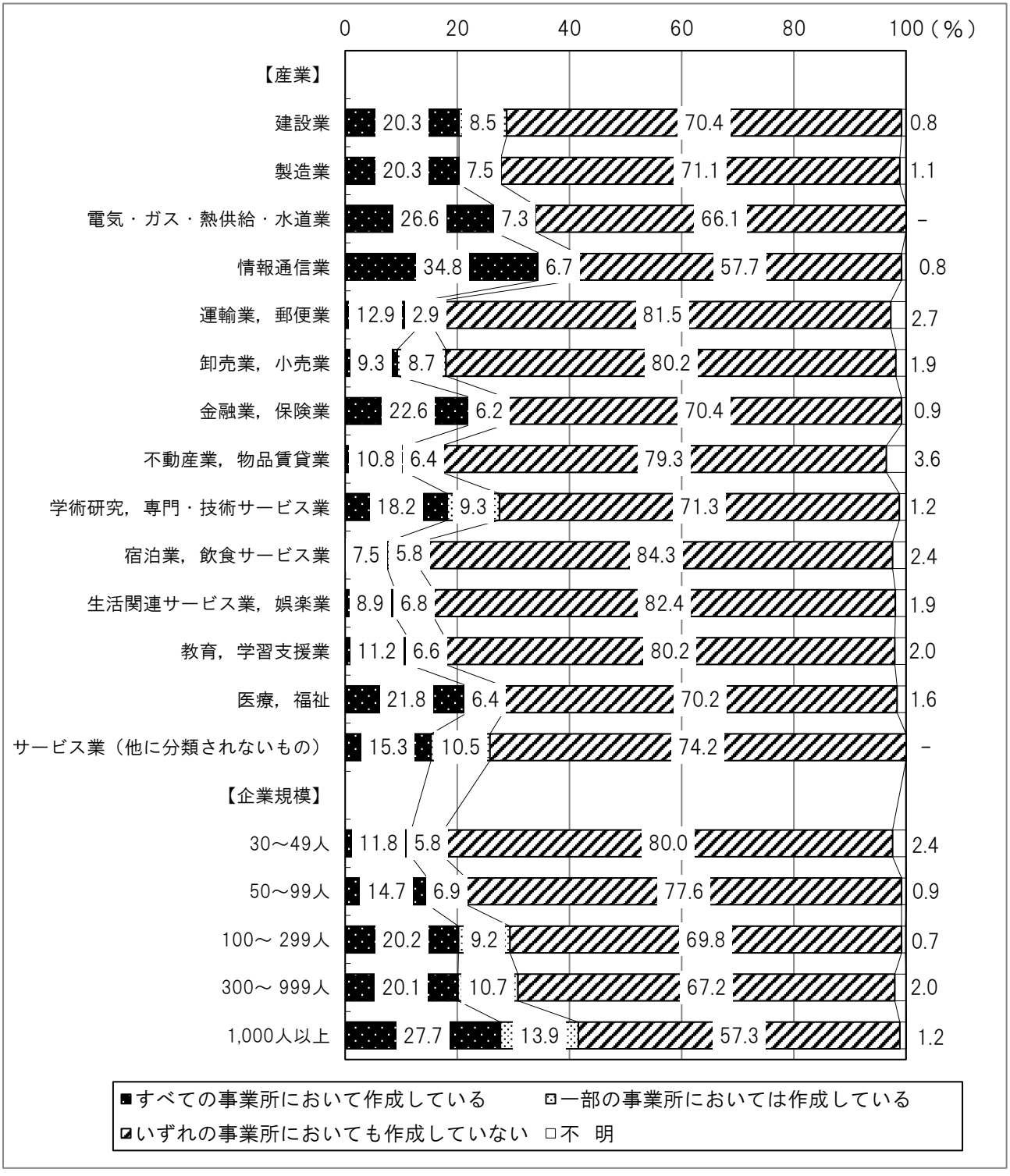


図10　事業内職業能力開発計画の作成状況（産業、企業規模別）



※複合サービス事業は回答数が２件以下のため表章しない。

②　職業能力開発推進者の選任状況（図11、図12、図13）

職業能力開発推進者（以下「推進者」という。）の選任状況は、「すべての事業所において選任している」とする企業が11.6%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が8.2%である。両者（以下「推進者選任企業」という。）を合わせても全体の４分の１に満たず、「いずれの事業所においても選任していない」企業が78.4%と多くを占める。

産業別に推進者の選任状況を見ると、推進者選任企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」（41.9%）で、各産業の中で唯一４割を超えている。一方、「いずれの事業所においても選任していない」割合が高いのは「宿泊業，飲食サービス業」（86.5%）、「不動産業，物品賃貸業」（83.5%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（83.4%）となっている。

企業規模別に推進者の選任状況を見ると、推進者選任企業の割合は、「30～49人」（16.0%）、「50～99人」（19.4%）、「100～299人」（25.2%）、「300～999人」（21.7%）、「1,000人以上」（27.9%）と規模が大きくなるに従い高くなる傾向にあるが、「1,000人以上」規模でも７割を超える企業が推進者を選任していない。

なお、推進者選任企業における選任の方法は、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業が60.7%で最も多い。

図11　職業能力開発推進者の選任状況

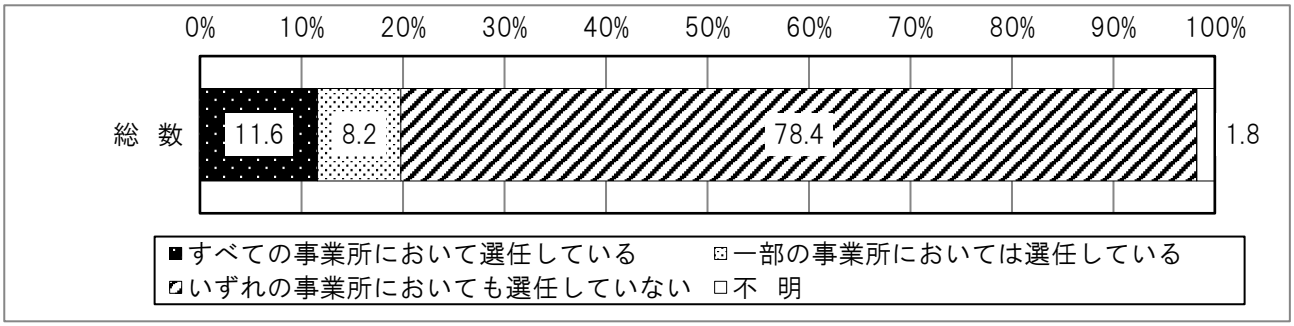
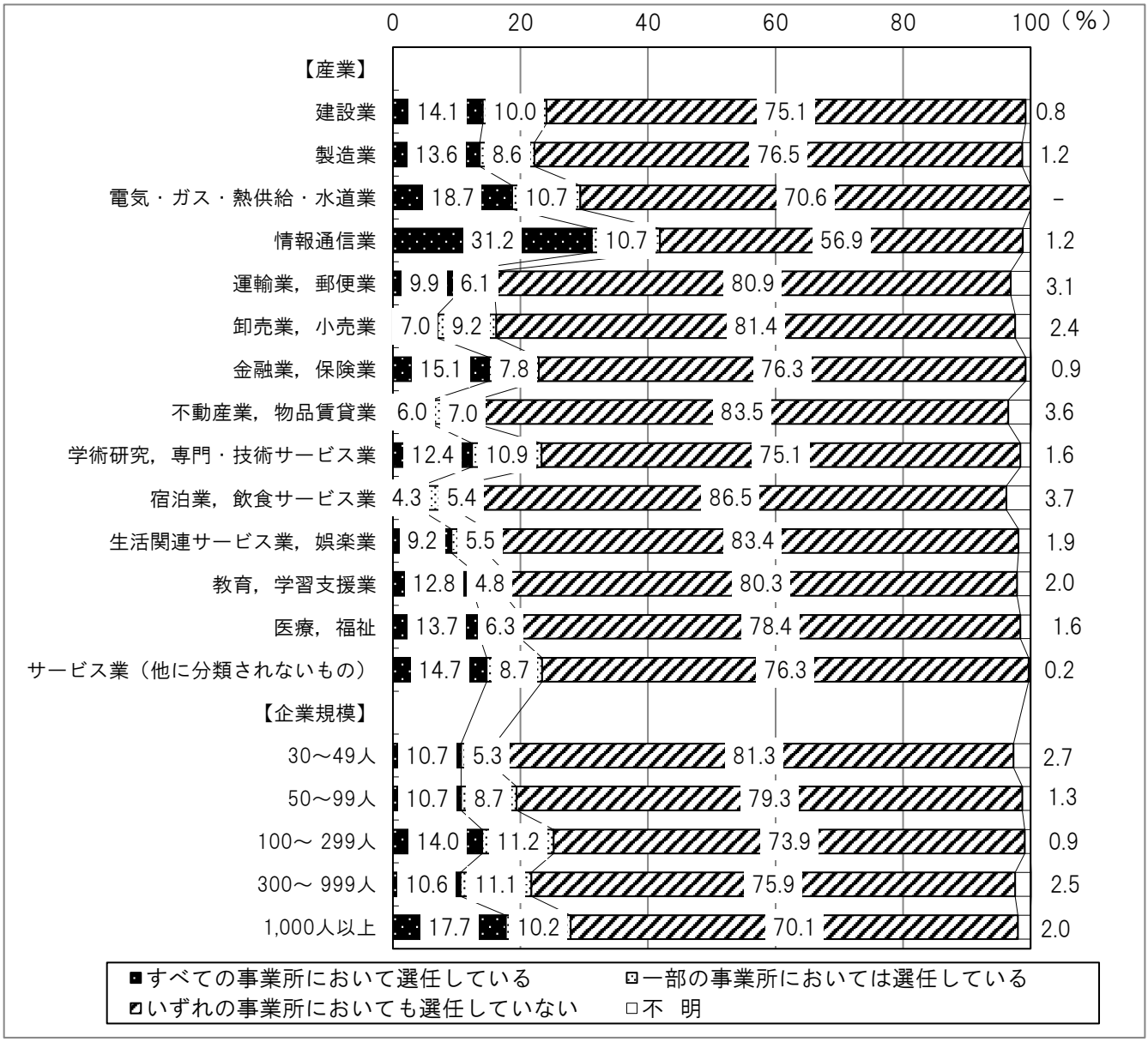
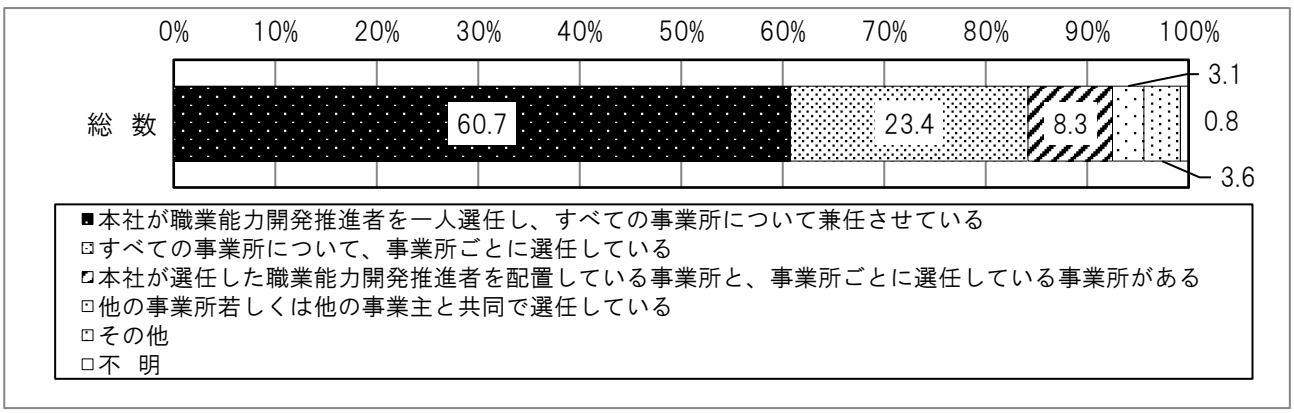


図12　職業能力開発推進者の選任状況（産業、企業規模別）



※複合サービス事業は回答数が２件以下のため表章しない。

図 13　職業能力開発推進者の選任方法



（５）教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について（図 14、図 15）

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は8.5%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.7%となり、「導入していないし、導入する予定はない」が79.7%と多くを占めている。

教育訓練短時間勤務制度の導入状況も、同様に「導入している」とする企業は6.4%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.4%となり、「導入していないし、導入する予定はない」企業が80.3%と８割を超えている。

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」（50.1%）が最も多く、「制度自体を知らなかったため」（38.9%）、「労働者からの制度導入の要望がないため」（30.6%）が続いている。

図14　教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況

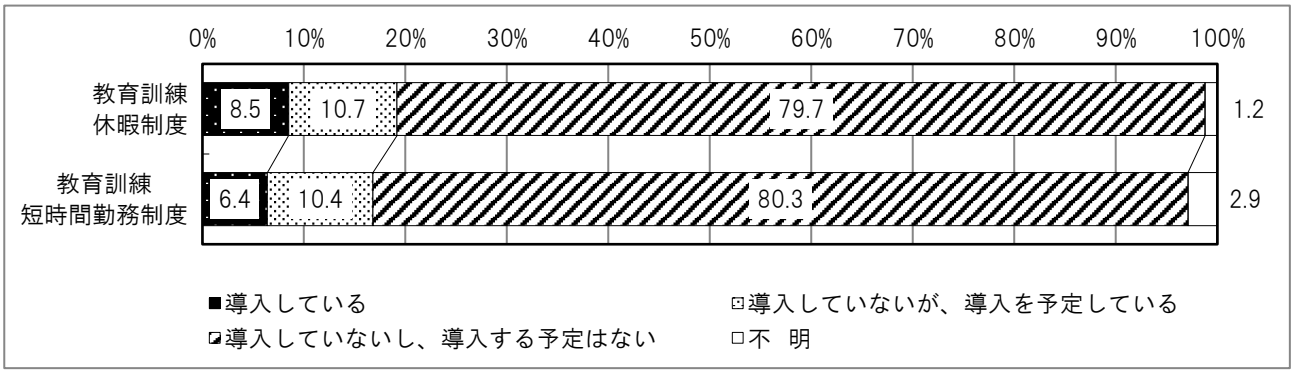
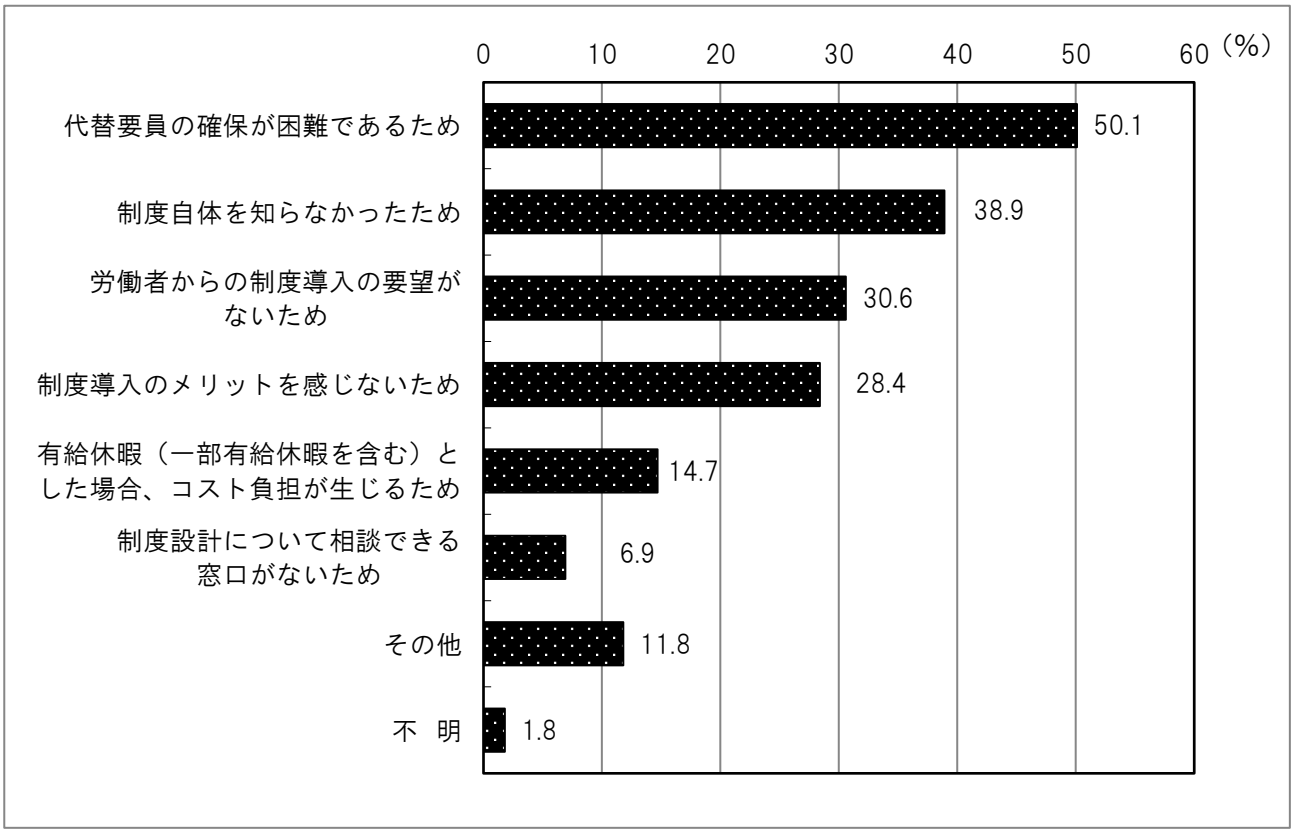


図15　教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由（複数回答）



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　ＯＦＦ－ＪＴの実施状況（図16、図17、図18、図19、図20、図21、図22）

正社員または正社員以外に対して令和元年度にＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所は76.0%であり、その内訳を見ると、正社員と正社員以外の両方に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所は35.1%、正社員のみに対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所は39.8%、正社員以外に対してのみＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所は1.1%であった。一方、ＯＦＦ－ＪＴを実施していない事業所は23.4%であった。

ＯＦＦ－ＪＴの実施状況を対象とする職層等別に見ると、実施事業所の割合は、正社員では新入社員が64.2%、中堅社員が63.8%、管理職層が51.3%となっており、正社員以外では39.5%である。

図16　ＯＦＦ－ＪＴの実施状況

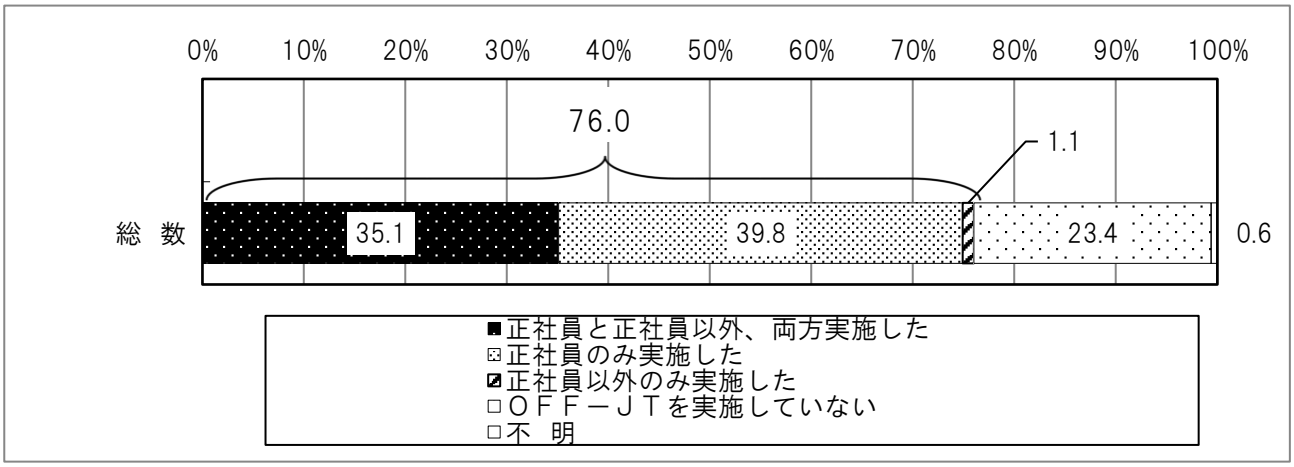
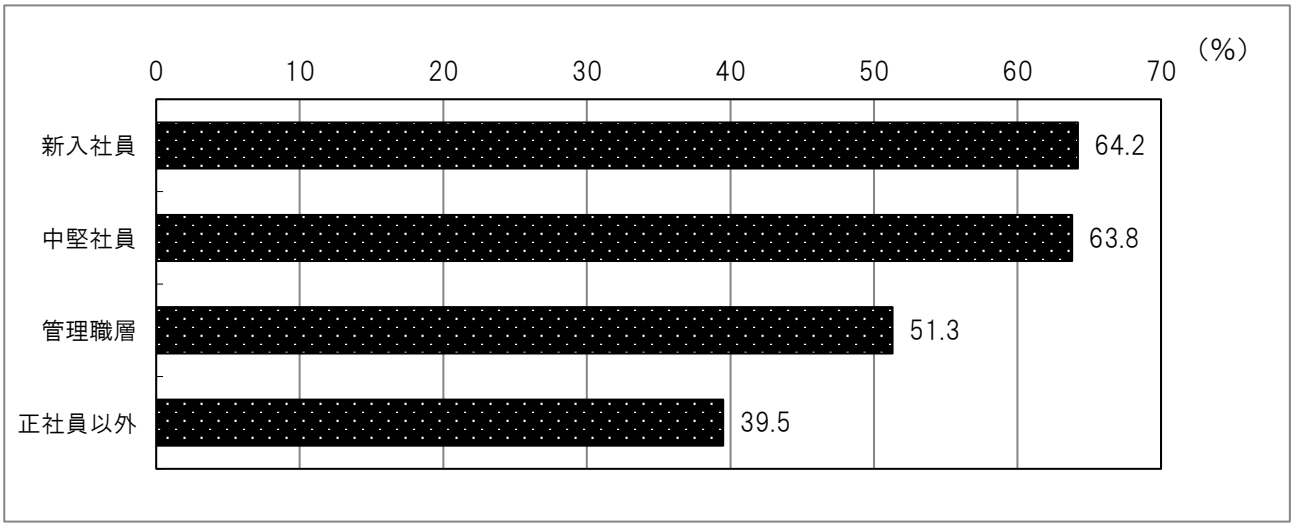


図17　ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所（職層等別）



正社員に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所は75.1%と、前回（75.7%）と比べてやや減少しているが、３年移動平均の推移で見ると近年なだらかな増加傾向にあることがうかがえる。

正社員以外に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所は39.5%と、正社員に対する割合に比べ低い。なお、前回（40.4%）に比べて減少しているが、３年移動平均の推

移で見ると、なだらかな増加傾向がうかがえる。

産業別に見ると、正社員に対しては、「金融業，保険業」(97.6%)「電気・ガス・熱供給・水道業」(96.4%)、「複合サービス事業」(95.2%) で高く、「生活関連サービス業，娯楽業」(57.9%)、「卸売業，小売業」(66.2%) で低くなっている。企業規模別に見ると、「30～49人」で53.0%、「50～99人」で69.0%、「100～299人」で78.4%、「300～999人」で88.0%、「1,000人以上」で90.3%と規模が大きくなるほど実施率は高くなっている。

正社員以外に対しては、産業別に見ると、「複合サービス事業」(81.0%)、「医療，福祉」(69.9%)、「金融業，保険業」(66.9%) で高く、「建設業」(29.8%)、「製造業」(30.5%)、「卸売業，小売業」(33.0%)、「生活関連サービス業，娯楽業」(34.7%) などで低くなっている。企業規模別に見ると、正社員同様の企業規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向があり、「1,000人以上」で56.1%となっている。

実施したＯＦＦ－ＪＴ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74.7%、正社員以外では80.7%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)」が48.9%、正社員以外では「親会社、グループ会社」が20.2%で続いている。正社員以外では、「自社」と「親会社、グループ会社」以外は全て20%以下である。

実施したＯＦＦ－ＪＴの内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が75.4%と最も高く、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(48.0%)、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など)」(47.0%) と続いている。

図18　正社員に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合の推移（３年移動平均）

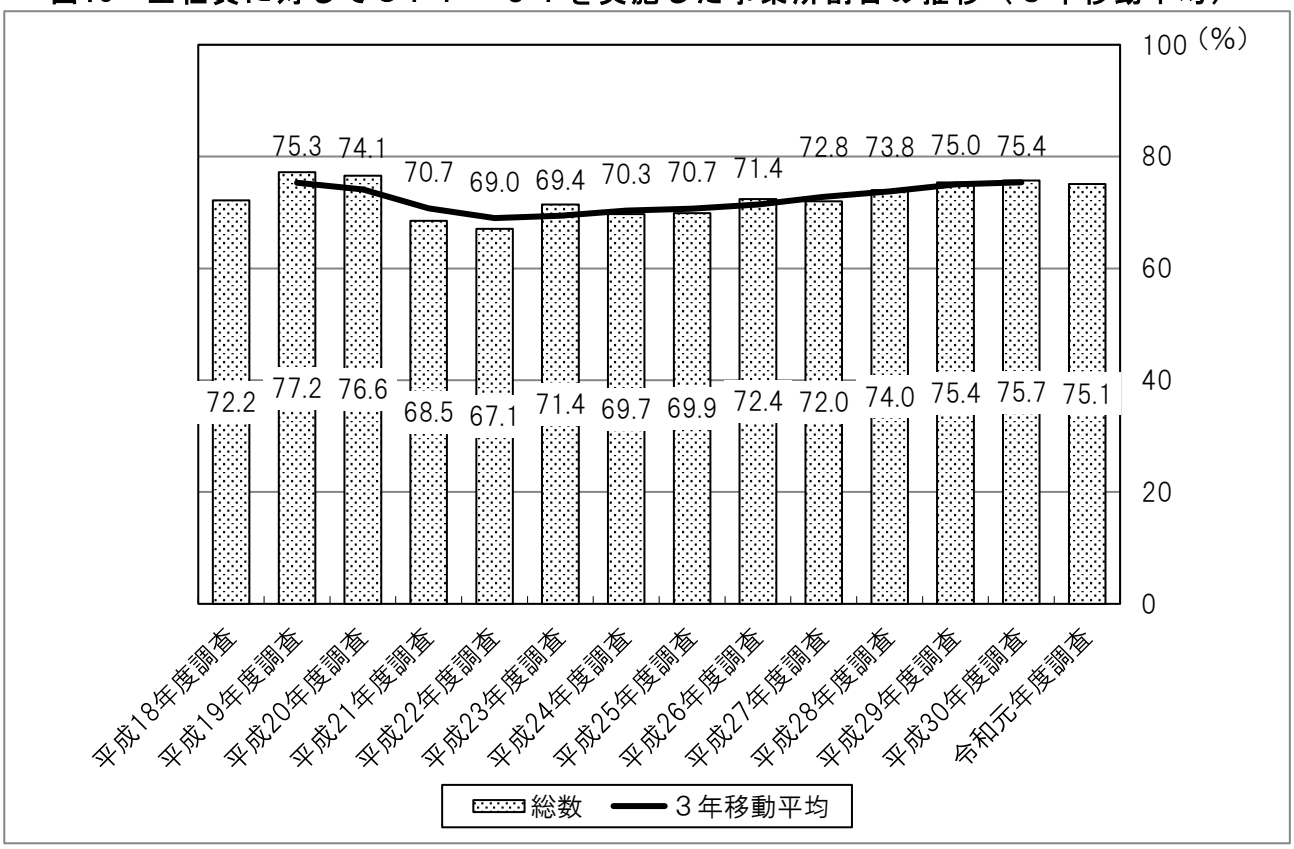


図19　正社員以外に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合の推移（３年移動平均）

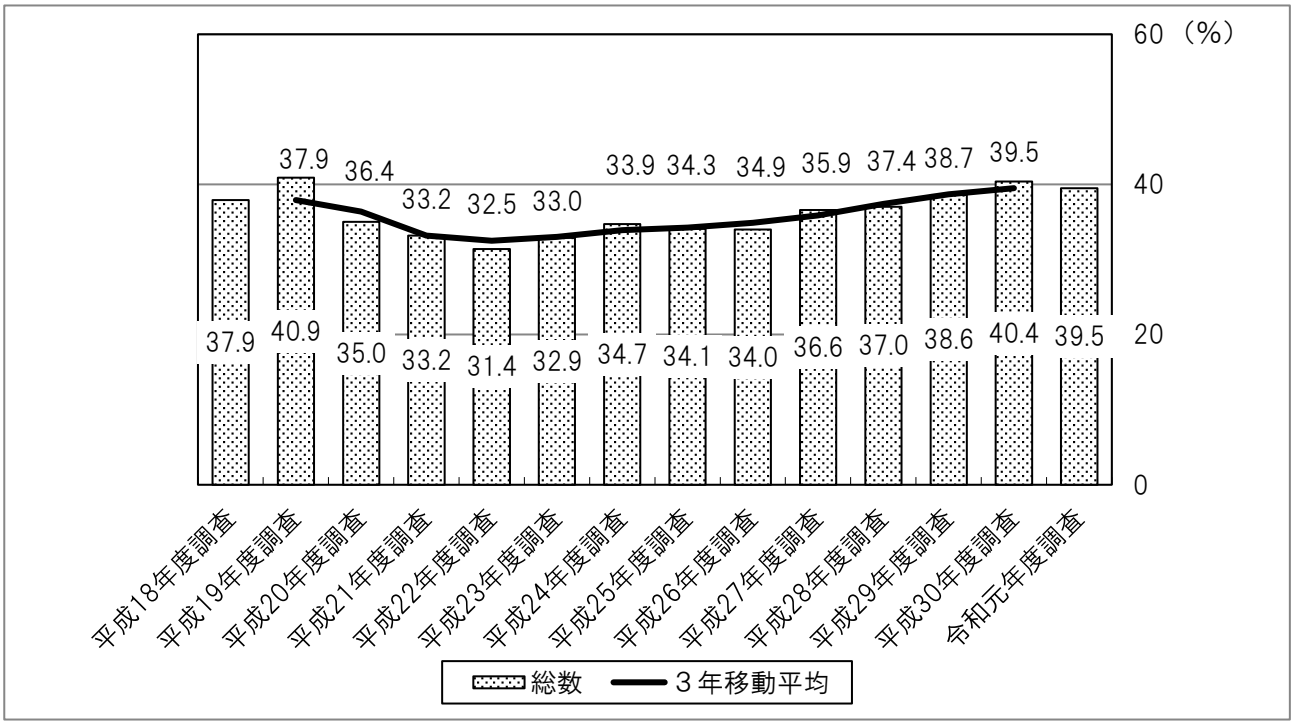


図20　ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所（産業、企業規模別）

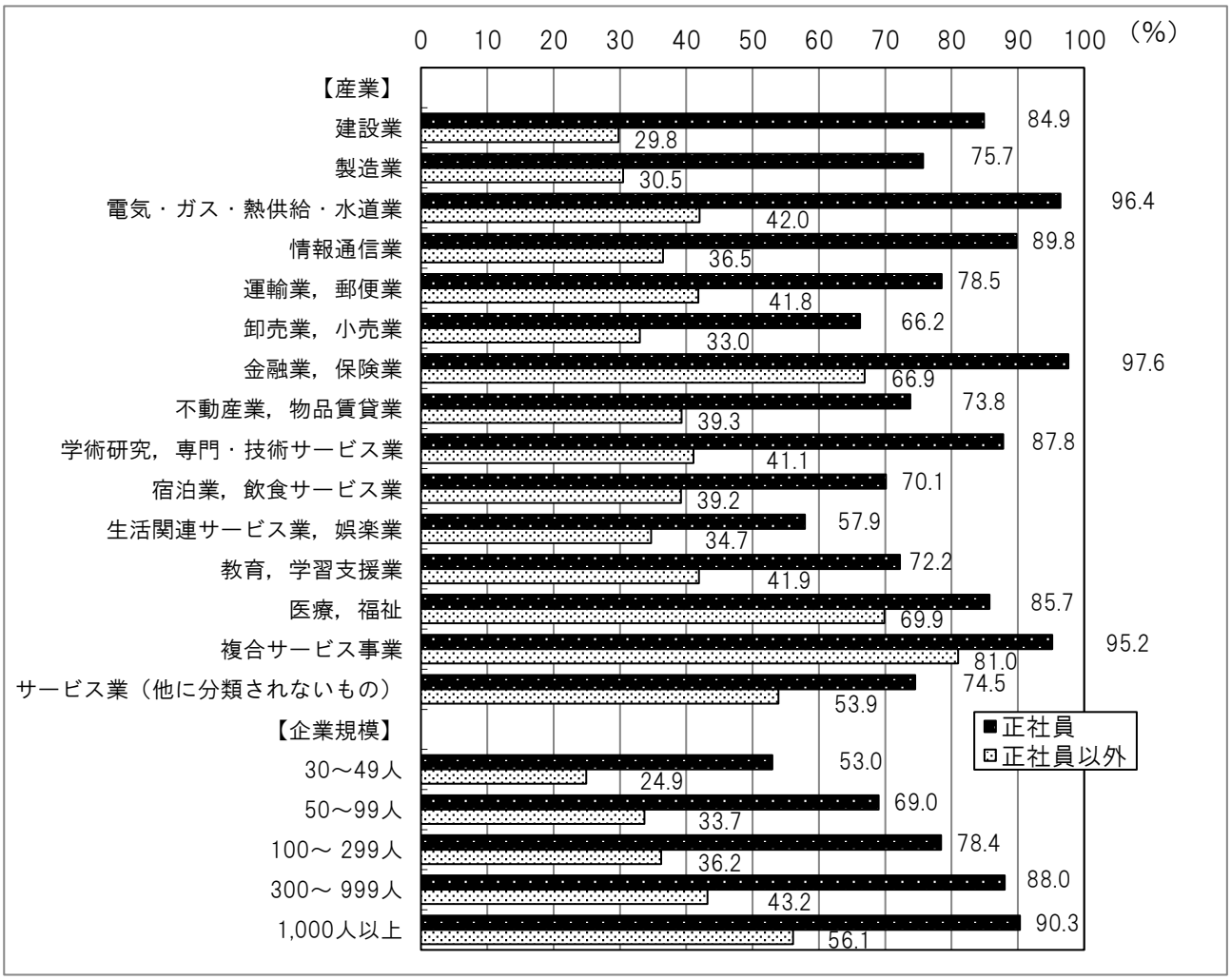


図21　実施したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類（複数回答）

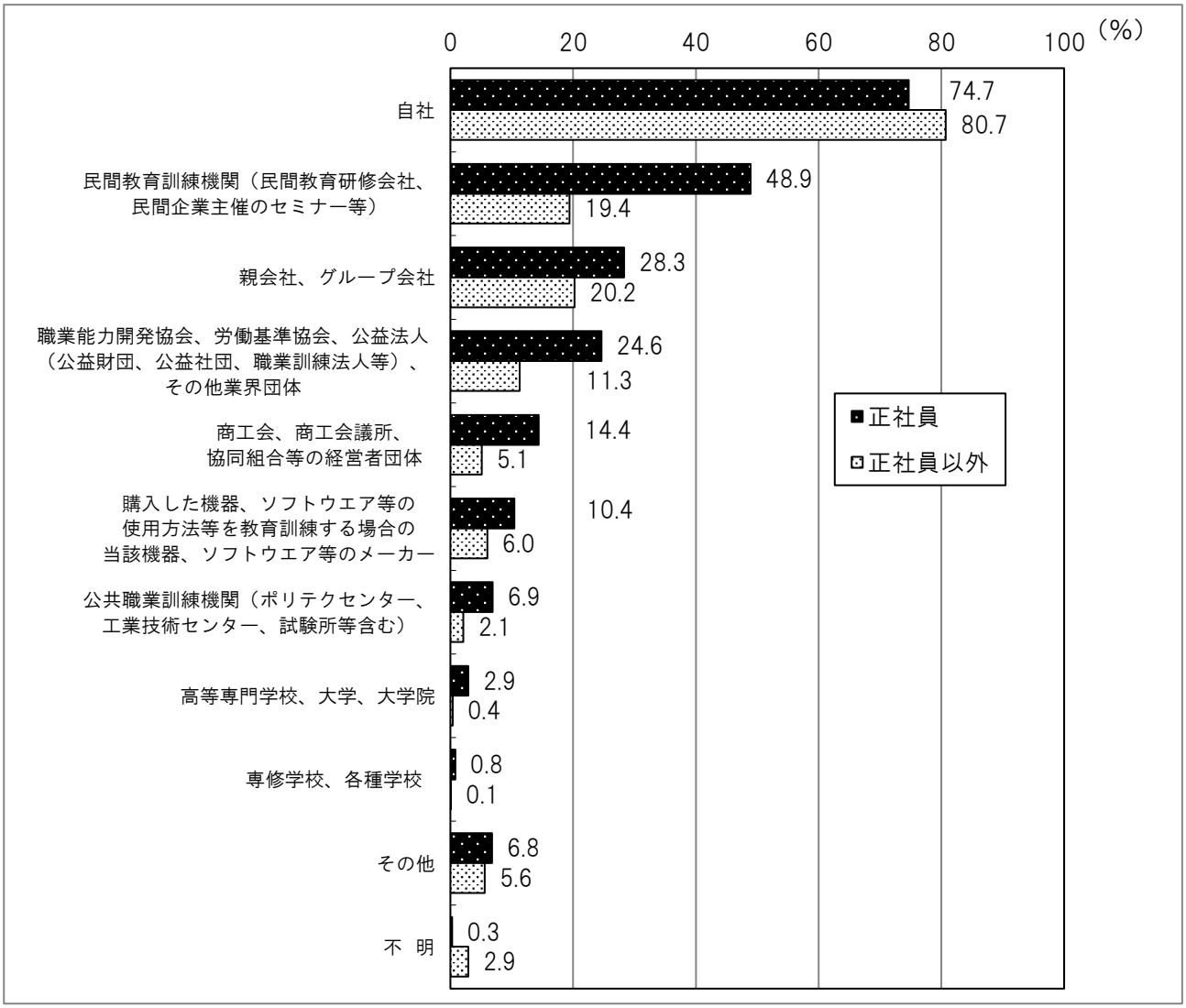
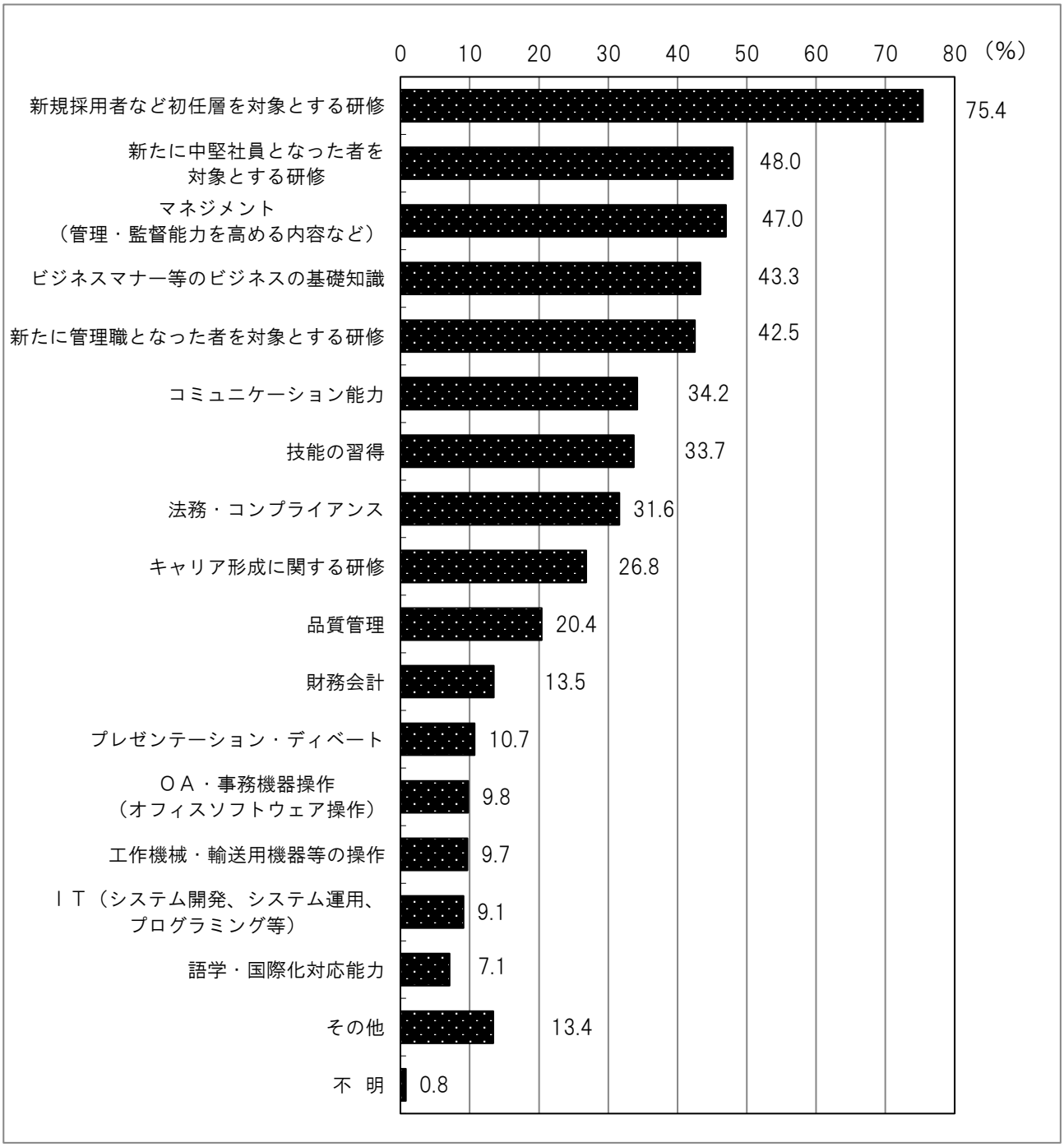


図22　実施したＯＦＦ－ＪＴの内容（複数回答）



②　計画的なＯＪＴの実施状況（図23、図24、図25、図26、図27）

正社員または正社員以外に対して令和元年度に計画的なＯＪＴを実施した事業所は66.2%であり、その内訳を見ると、正社員と正社員以外の両方に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所は24.6%、正社員のみに対して計画的なＯＪＴを実施した事業所は39.7%、正社員以外のみに対して計画的ＯＪＴを実施した事業所は1.9%であり、正社員のみに対して計画的なＯＪＴを実施する企業が多い。一方、計画的なＯＪＴを実施していない事業所は32.6%であった。

計画的なＯＪＴの実施状況を対象とする職層等別に見ると、実施企業の割合は、正社員では新入社員が56.5%、中堅社員が40.1%、管理職層が24.2%となり、正社員以外では29.0%である。

図23　計画的なＯＪＴの実施状況

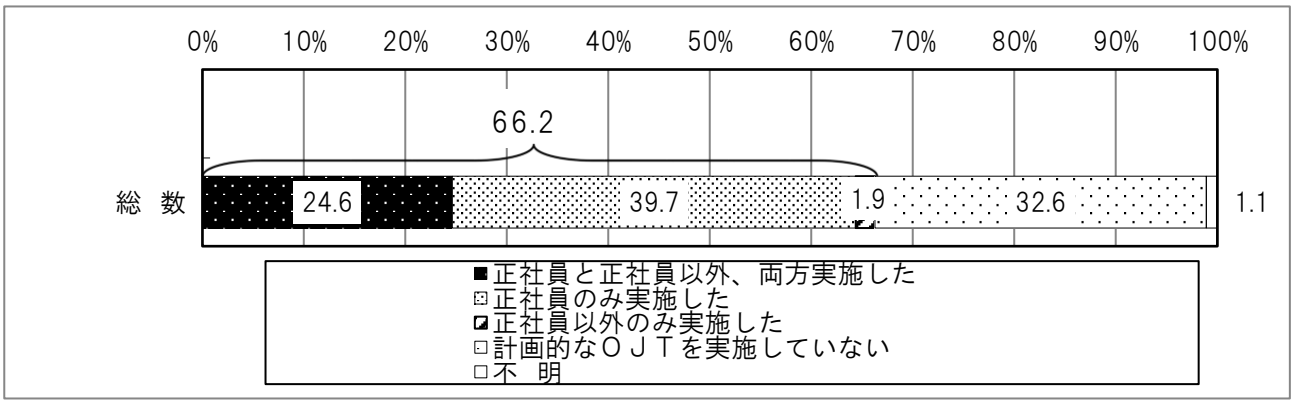
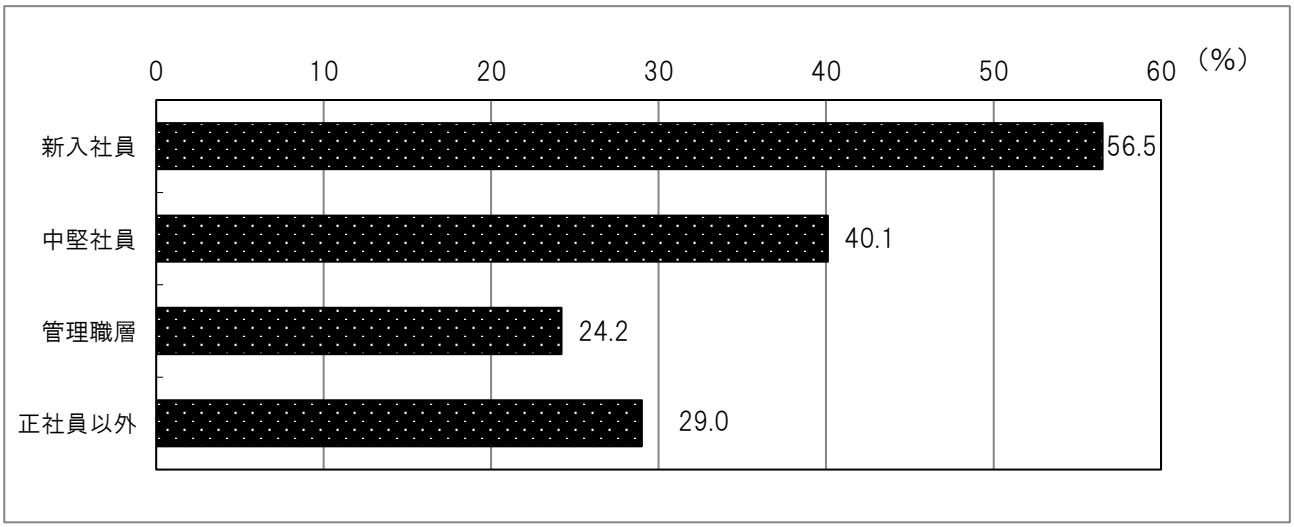


図24　計画的なＯＪＴを実施した事業所（対象職層等別）



正社員に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所は64.5%と、前回（62.9%）と比べて増加しており、３年移動平均の推移で見ても、近年、なだらかな増加傾向がうかがえる。

正社員以外に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所は29.0%と、前回（28.3%）に比べ増加しているが、３年移動平均の推移で見ると、正社員に対する場合と反対に、近年、なだらかな減少傾向がうかがえる。また、長期的に、正社員に対する割合に比べて２分の１に満たない水準で推移している。

図25　正社員に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所割合の推移
（３年移動平均）

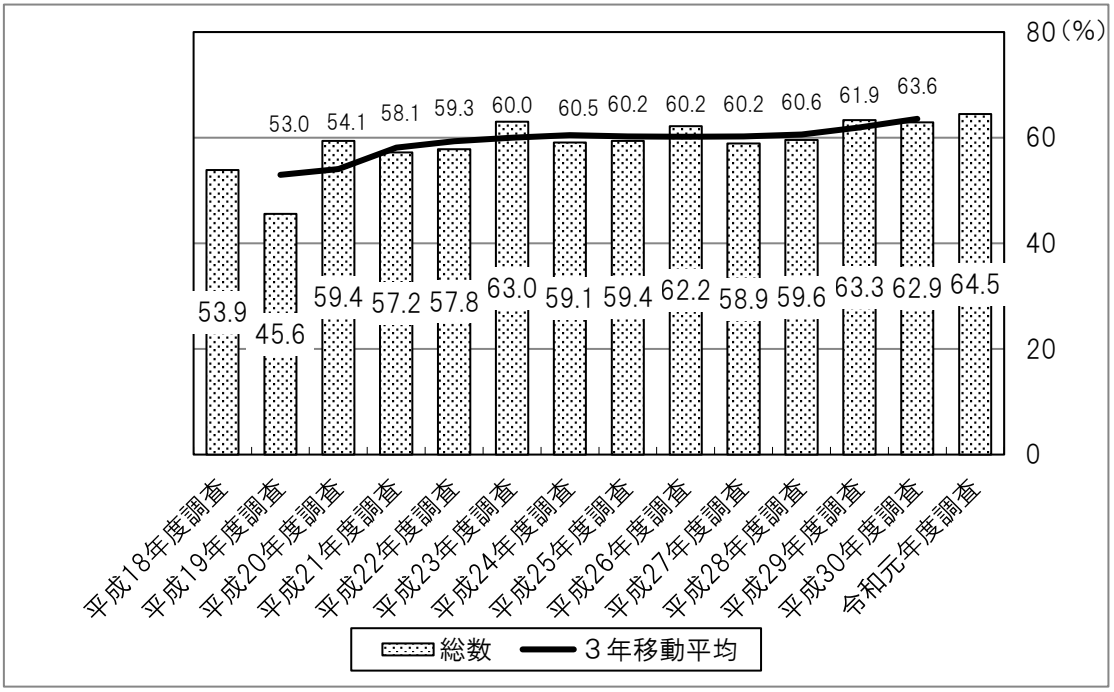
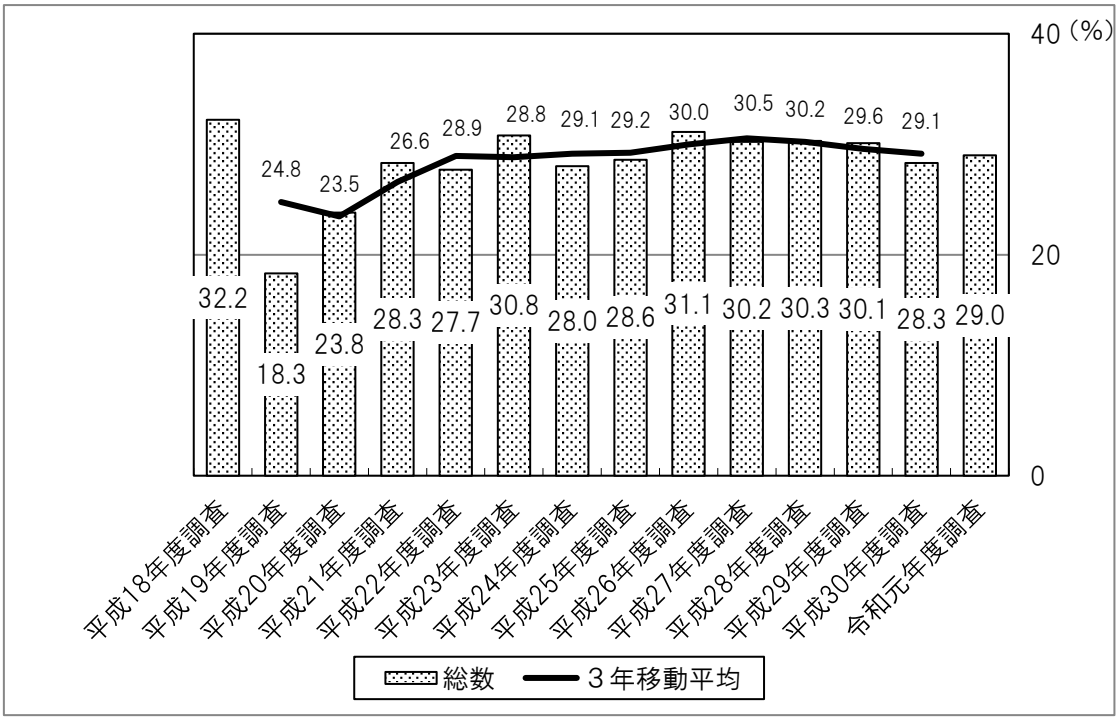


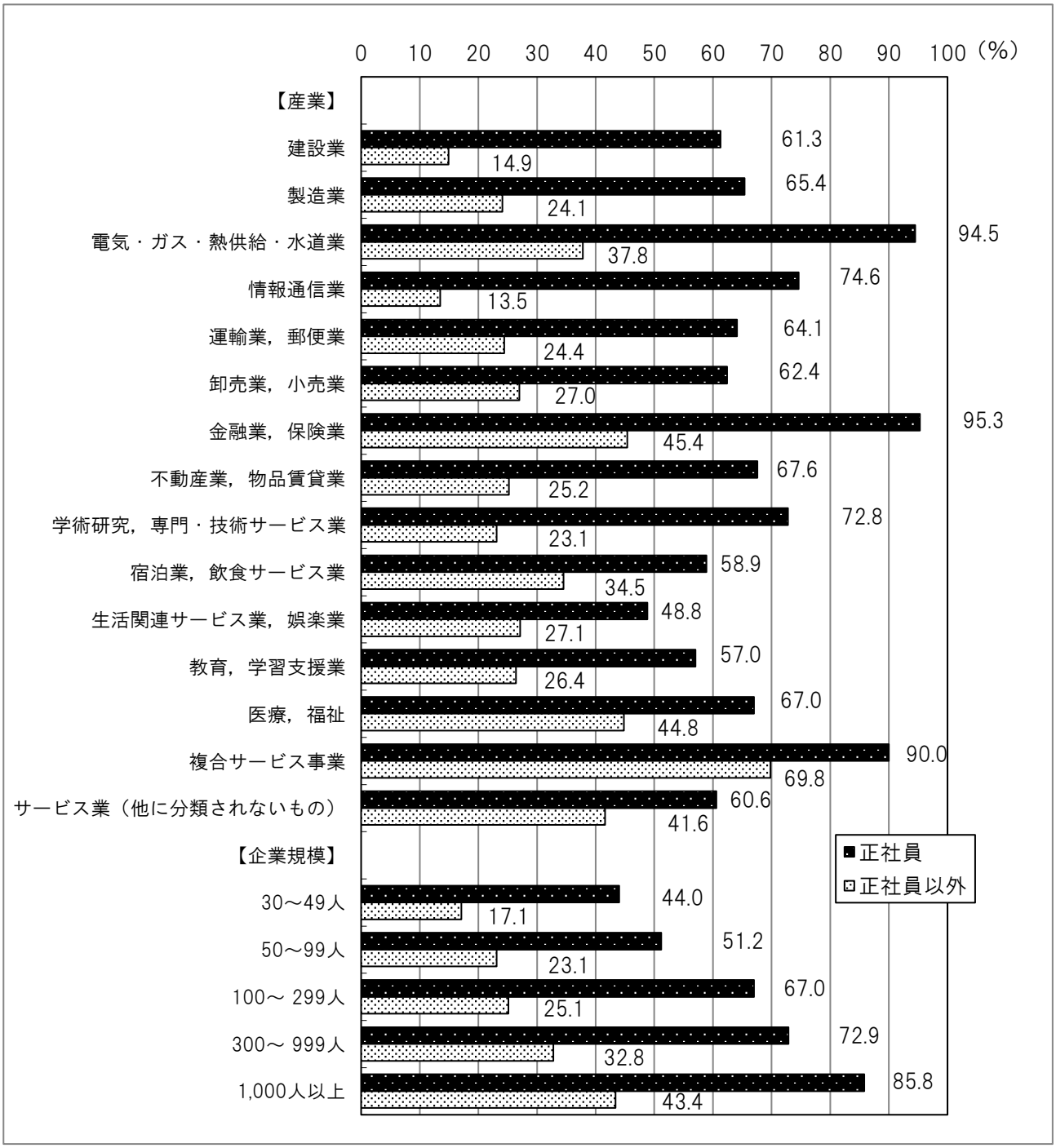
図26　正社員以外に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所割合の推移
（３年移動平均）



産業別に見ると、正社員では、「金融業，保険業」(95.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(94.5%)、「複合サービス事業」(90.0%) で実施率が高く、「生活関連サービス業,娯楽業」(48.8%)、「教育,学習支援業」(57.0%)、「宿泊業，飲食サービス業」(58.9%)などで低くなっている。企業規模別に見ると、「30～49人」で44.0%、「50～99人」で51.2%、「100～299人」で67.0%、「300～999人」で72.9%、「1,000人以上」で85.8%と規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向が見られる。

正社員以外では、産業別に見ると、「複合サービス事業」が69.8%と最も実施率が高く、「金融業,保険業」（45.4%）がこれに次いで高くなっているが、５割を下回っている。また、「情報通信業」（13.5%）、「建設業」（14.9%）が20%以下と低くなっている。企業規模別に見ると、「30～49人」で17.1%、「50～99人」で23.1%、「100～299人」で25.1%、「300～999人」で32.8%、「1,000人以上」で43.4%となり、正社員同様規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向が見られる。

図27　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

①　人材育成に関する問題点（図28、図29）

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 76.5%と大半を占めている。前回（76.8%）と比べてやや減少しているが、３年移動平均で見ると、近年、人材育成に問題のある事業所の増加傾向がうかがえる。

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所のうち、問題点の内訳は、「指導する人材が不足している」（58.1%）が最も高く、「人材を育成しても辞めてしまう」（53.7%）、「人材育成を行う時間がない」（49.7%）と続いている。

図28　人材育成に関する問題がある事業所（３年移動平均）

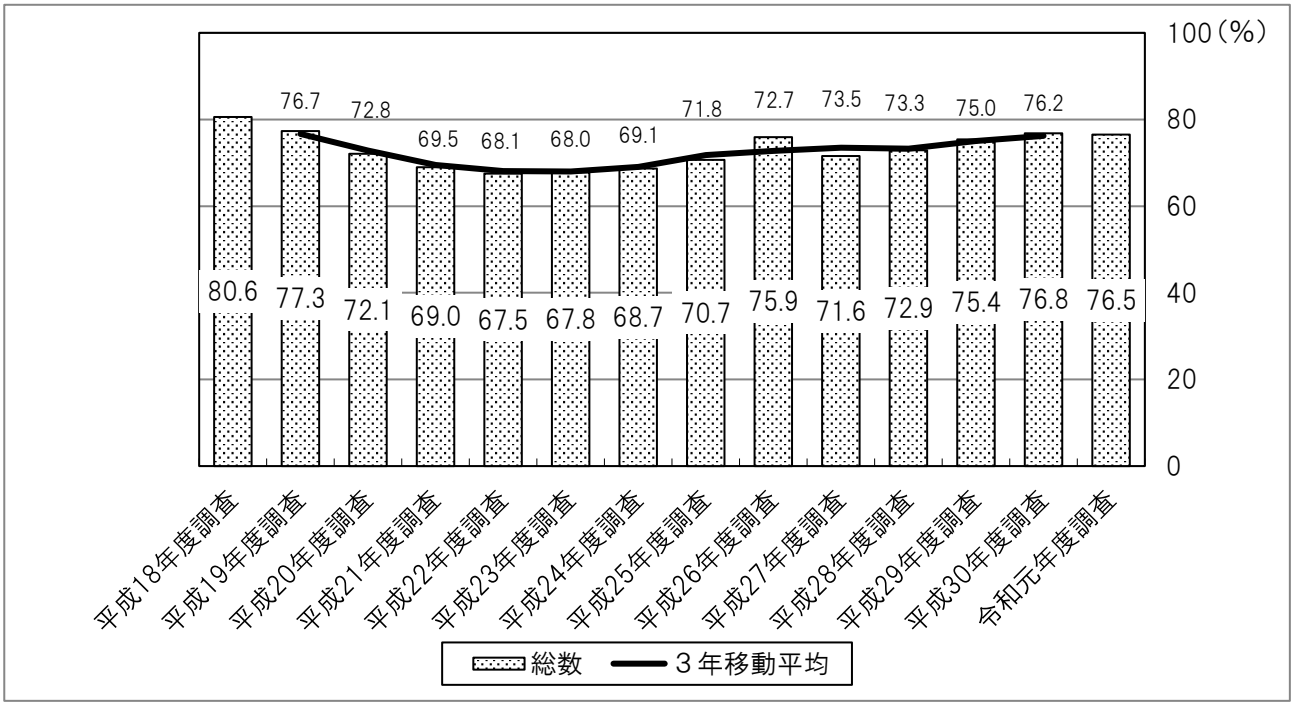
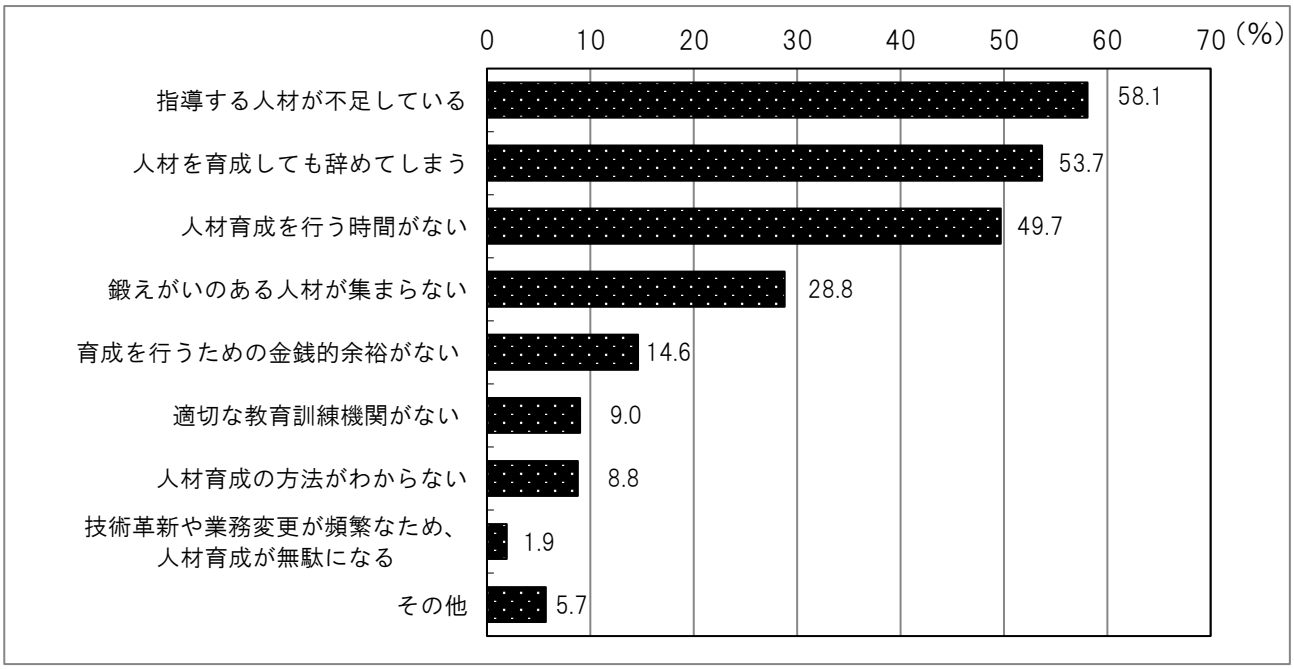


図29　人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



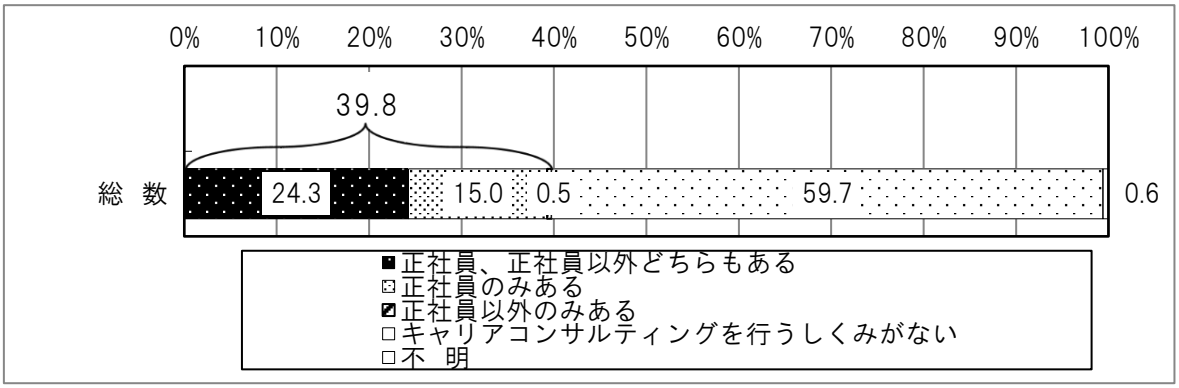
（３）労働者のキャリア形成支援について

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

正社員または正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は39.8%であり、その内訳を見ると、正社員と正社員以外の両方に対して導入している事業所は24.3%、正社員のみに対して導入している事業所は15.0%、正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.5%であった。一方、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は59.7%である。

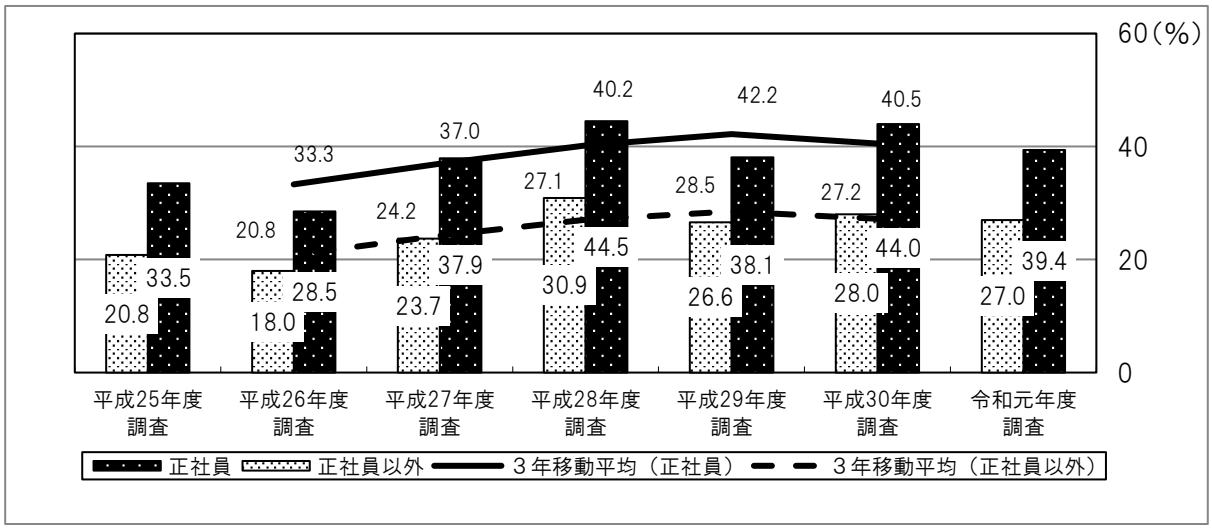
図30　キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況



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を導入している事業所は39.4%（前回44.0%）である。３年移動平均で見ると、近年、40%台前半を推移している。

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27.0%（前回28.0%）と、正社員に比べると低い水準となっている。３年移動平均で見ると、近年、20%台後半を推移している。

図31　キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所
（正社員・正社員以外　３年移動平均）



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。

産業別に見ると、正社員では、「金融業，保険業」(83.0%)、「複合サービス事業」(82.2%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(81.8%) で80%以上と、導入している割合が高い。

正社員以外では、「複合サービス事業」(74.2%)、「金融業,保険業」(65.8%)での割合が高い。

企業規模別に見ると、正社員、正社員以外とも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、「労働者から求めがあった時に実施する」が正社員(56.3%)、正社員以外 (66.2%) ともに最も高くなっている。次いで、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」(正社員52.3%、正社員以外39.2%)、「１年に１回、３年に１回など、定期的に実施する」(正社員51.5%、正社員以外46.1%) が多い。

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（産業、企業規模別）

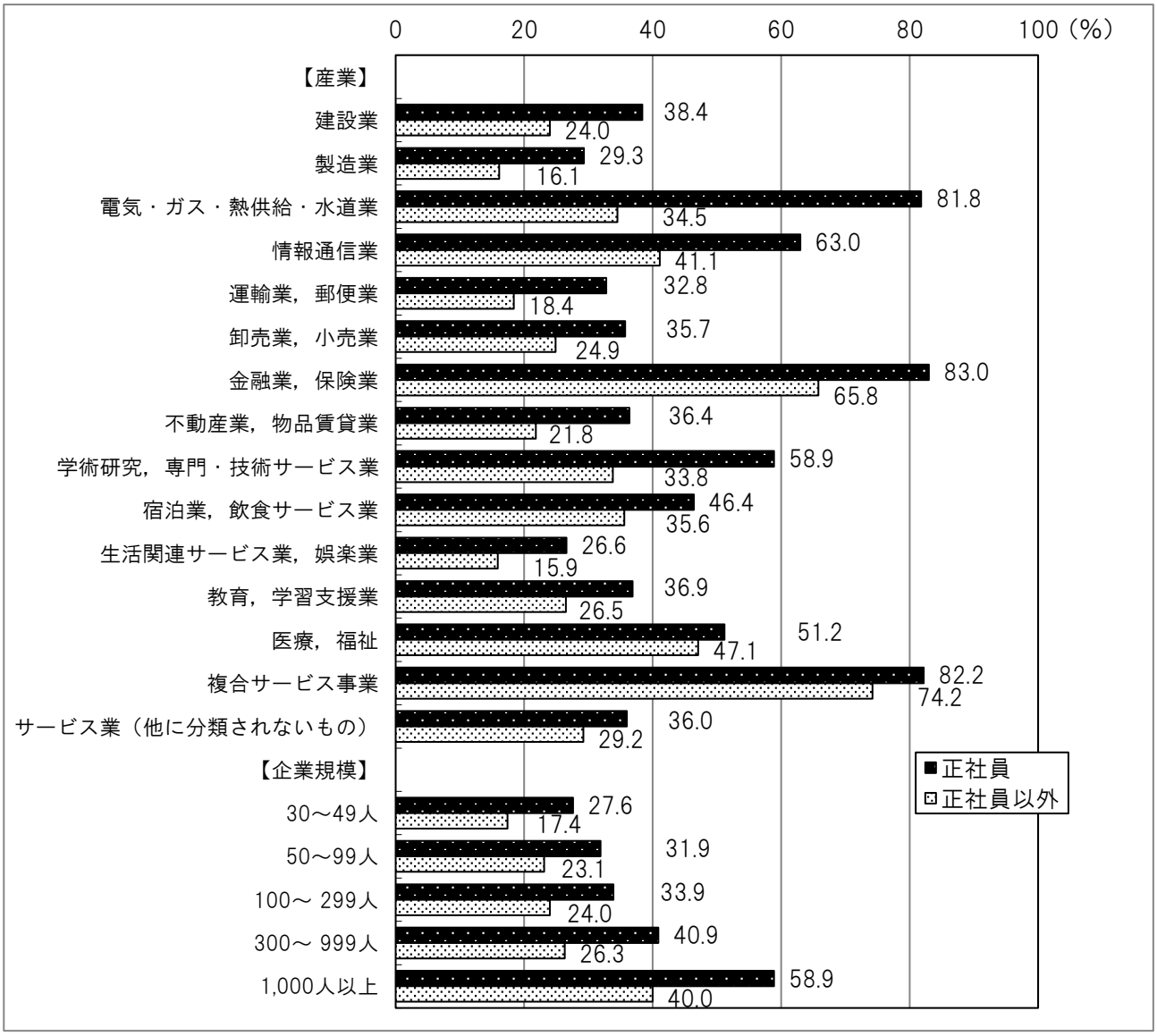
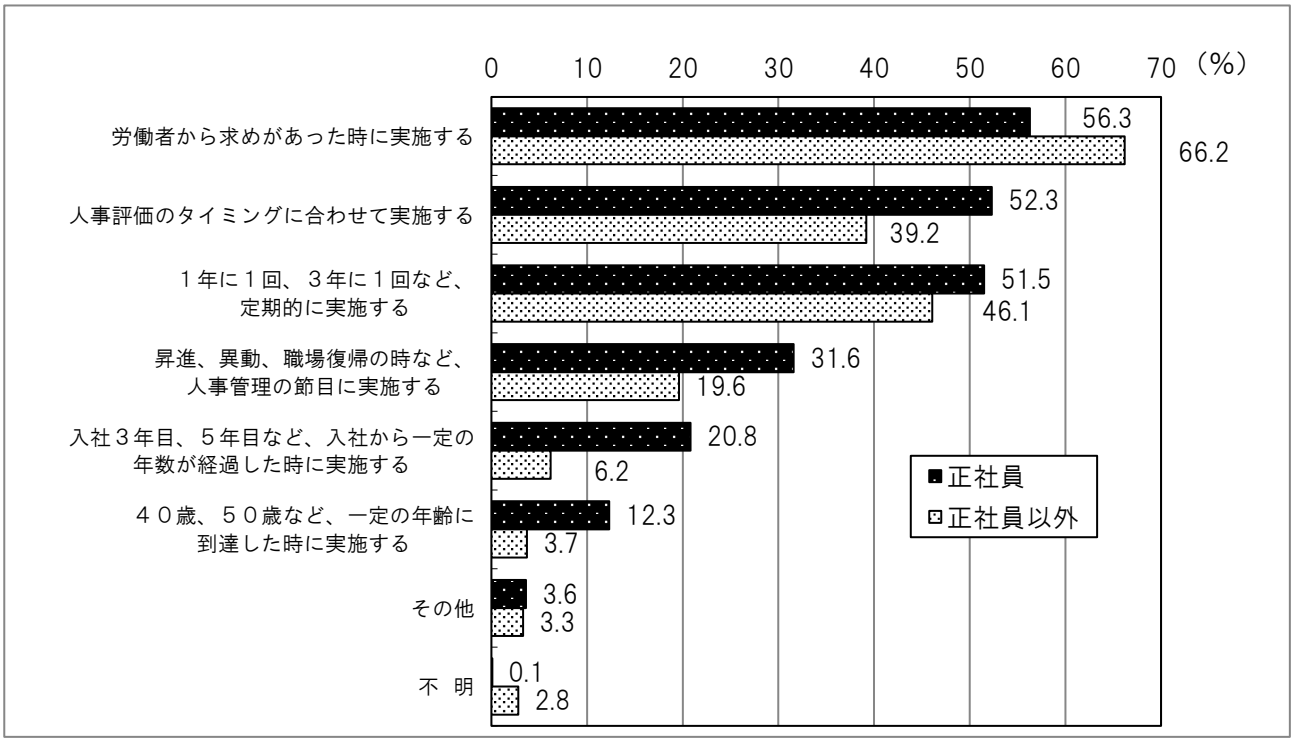


図33　キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）



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77.6%、正社員以外75.3%）が最も多く、次いで「労働者の自己啓発を促すため」（正社員67.1%、正社員以外57.2%）、「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」（正社員52.9%、正社員以外42.4%）が多い。

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で、どのようなことに対しての効果があったかを見ると、「労働者の仕事への意欲が高まった」（正社員53.0%、正社員以外53.3%）、「自己啓発する労働者が増えた」（正社員37.5%、正社員以外29.5%）が高い。

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、正社員では67.3%であり、正社員以外では59.2%である。問題点の内訳を見ると、「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41.4%、正社員以外41.7%）、「労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい」（正社員40.2%、正社員以外38.3%）、「キャリアに関する相談を行っても、効果が見えにくい」（正社員39.0%、正社員以外39.1%）が多い。

なお、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9.8%であった。

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としては、「労働者からの希望がない」（正社員42.7%、正社員以外39.5%）が最も多く、次いで、「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」（正社員36.6%、正社員以外27.4%）となっている。

図34　キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）

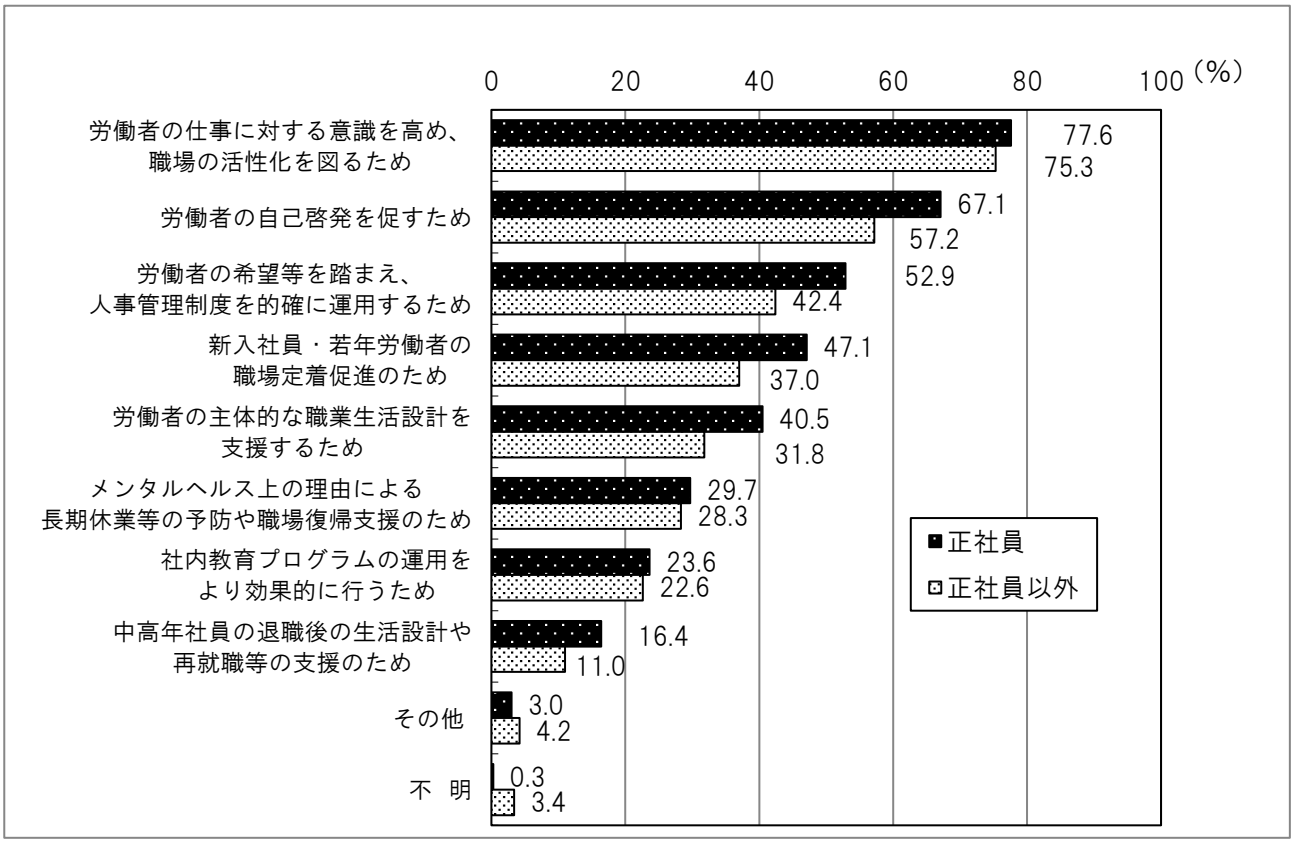


図35　キャリアコンサルティングを行った効果（複数回答）

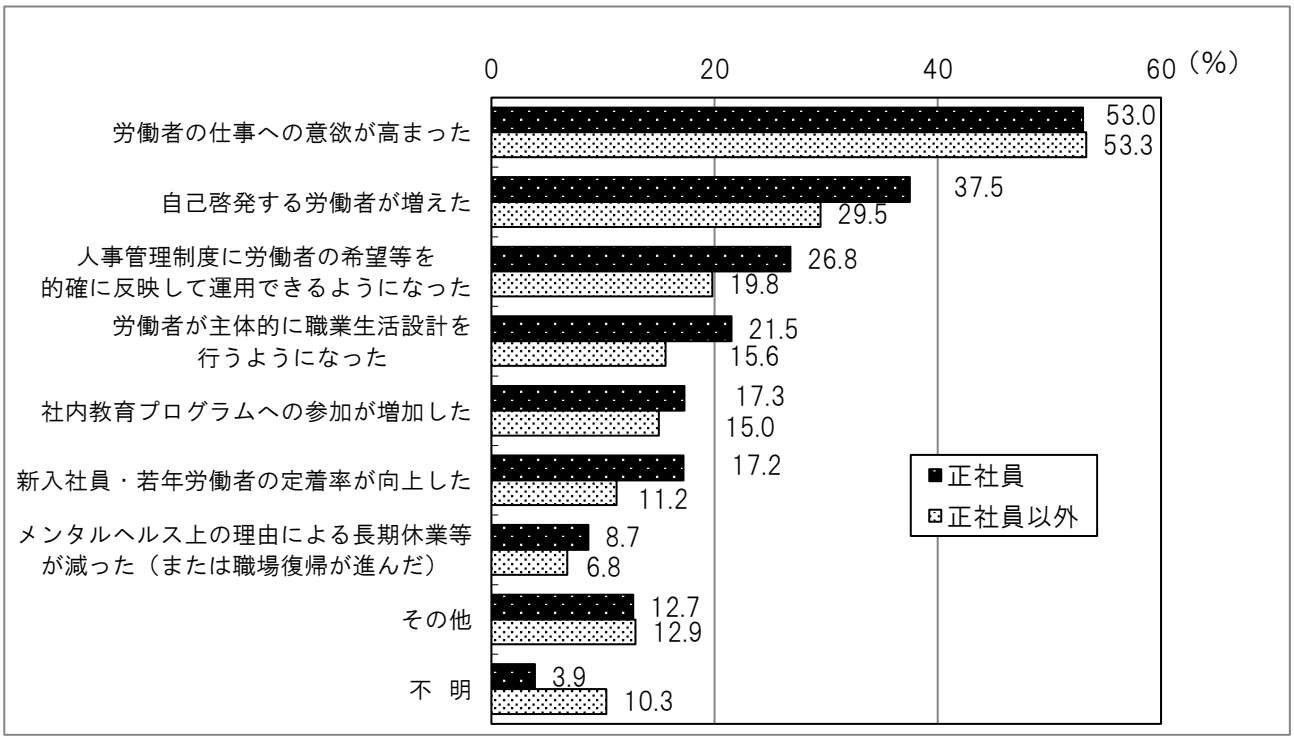


図36　キャリアコンサルティングを行う上で問題がある事業所

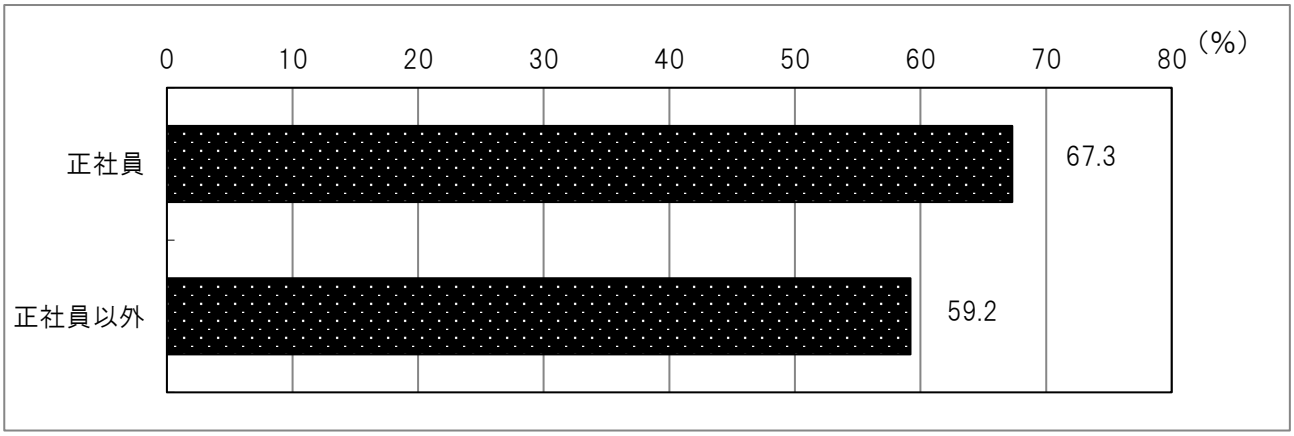


図37　キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）

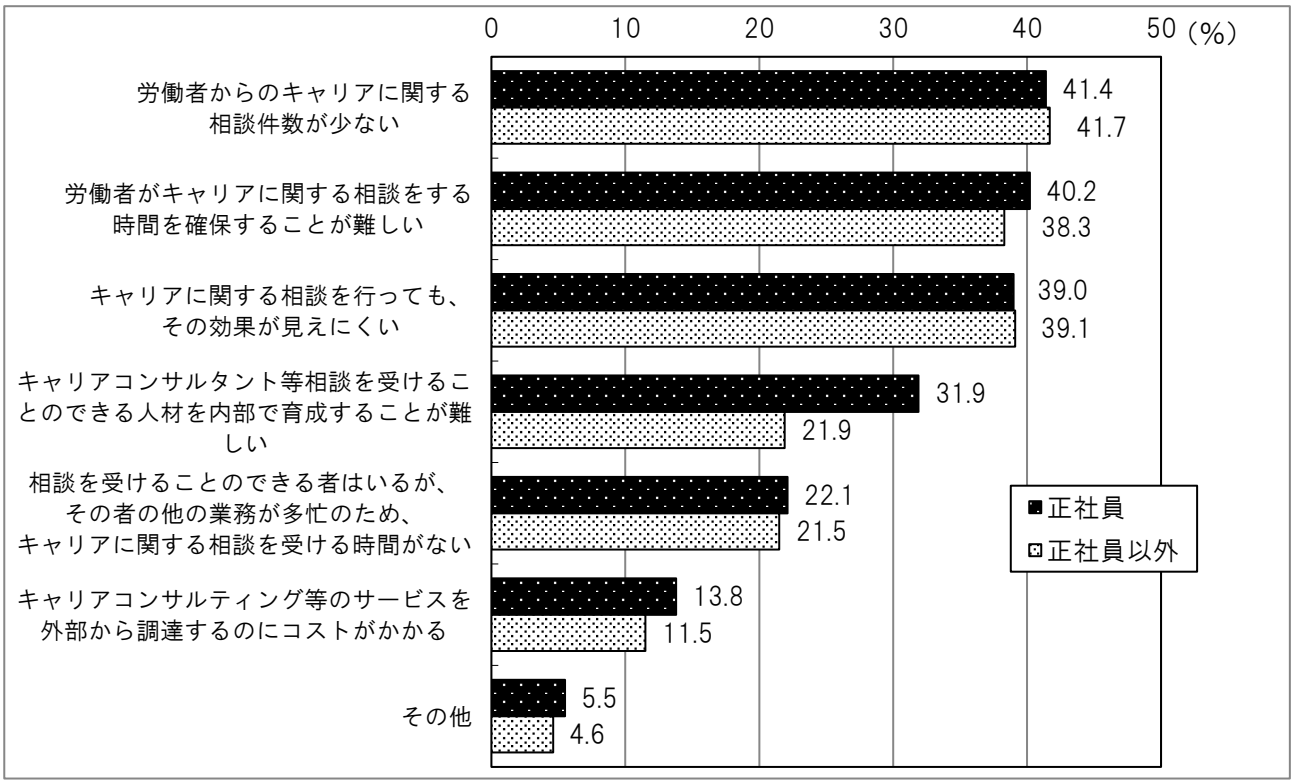


図38　キャリアコンサルタントの導入状況

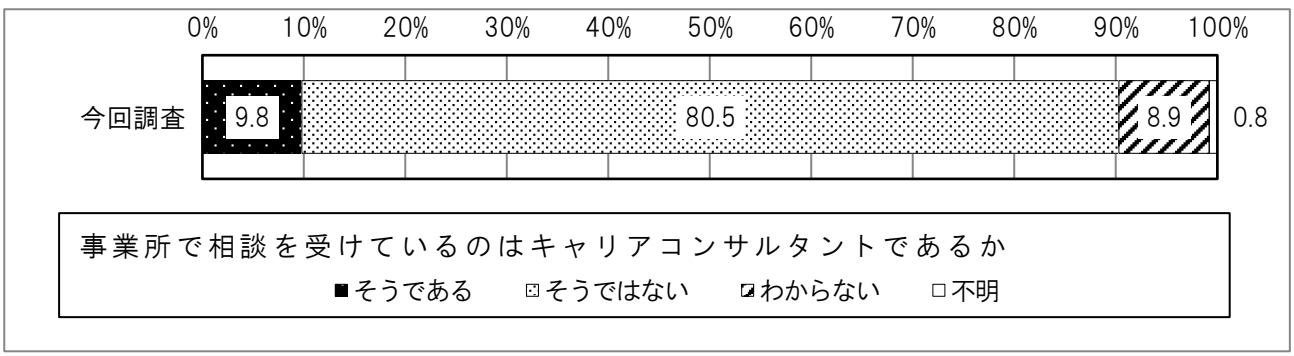
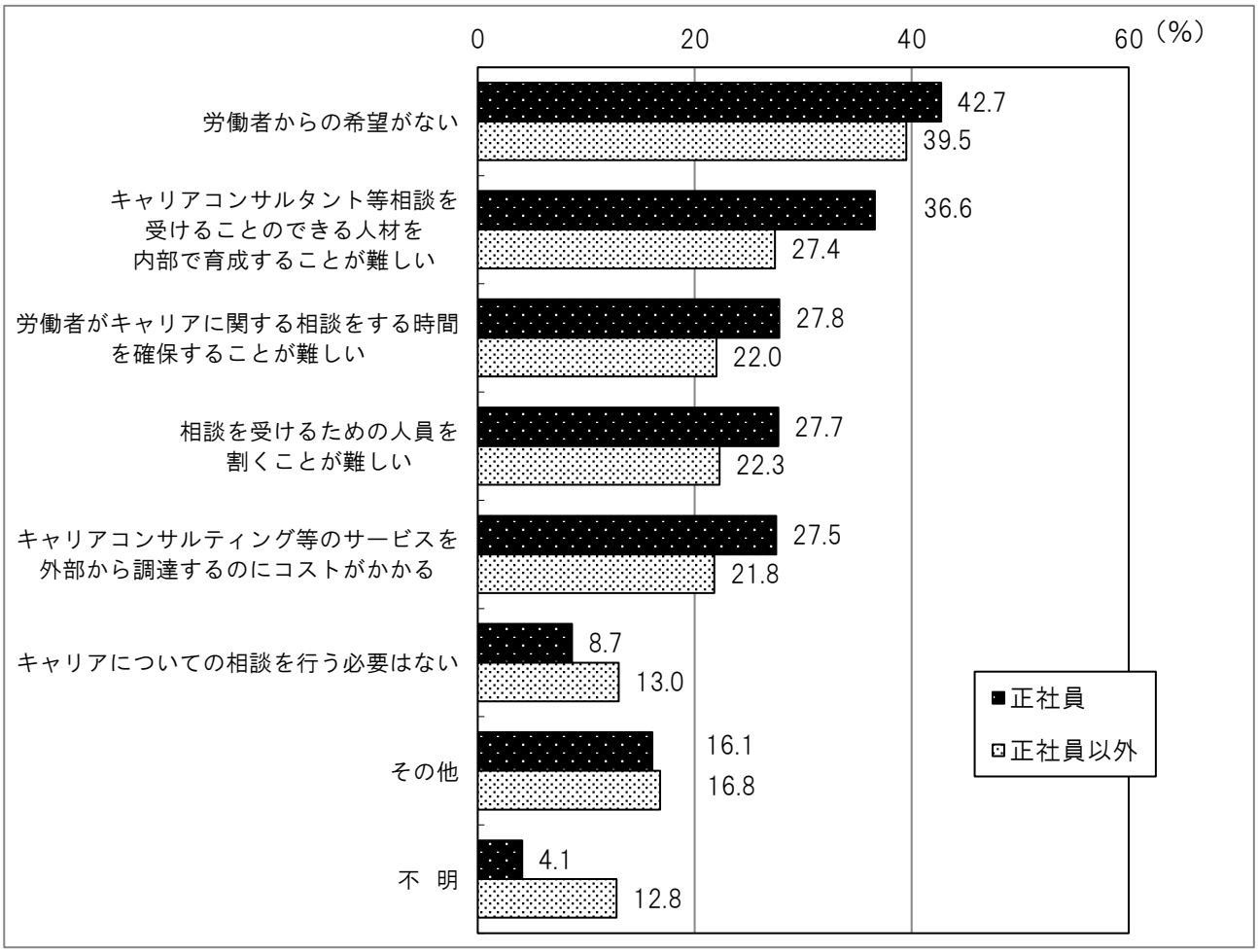


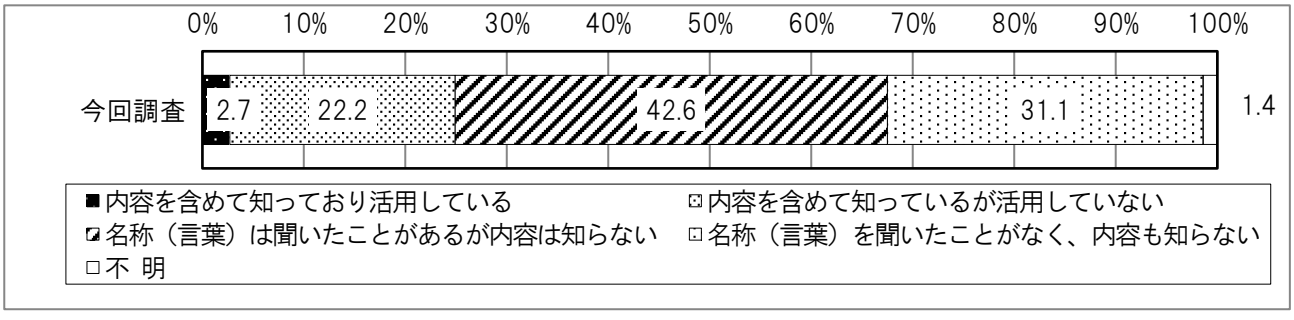
図39　キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



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2.7%になっている一方、「内容を含めて知っているが活用していない」が22.2%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が42.6%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が31.1%と、活用の前に内容そのものを知らない事業所が多い。

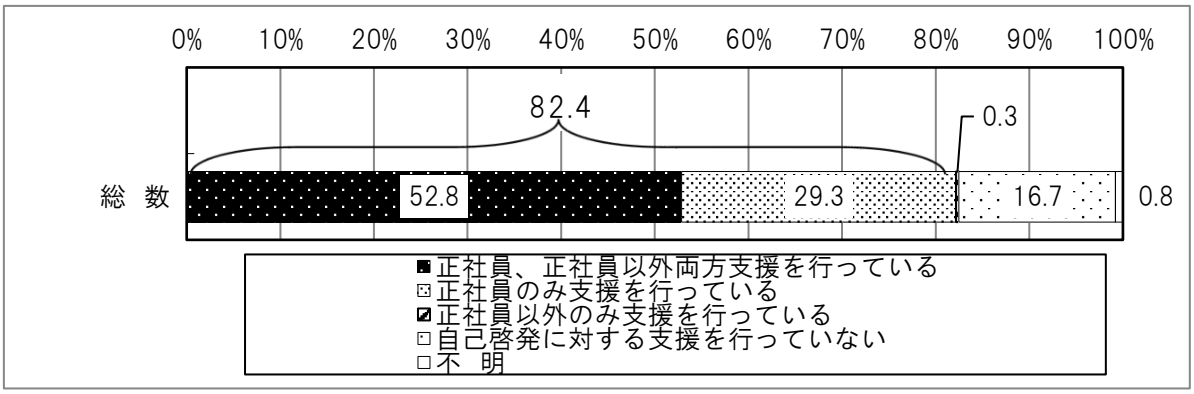
図40　ジョブ・カードの認知状況



③　労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図41、図42、図43）

正社員または正社員以外に対して自己啓発に対する支援を行っている事業所は82.4%であり、その内訳をみると、正社員と正社員以外の両方に対して導入している事業所は52.8%、正社員のみに対して導入している事業所は29.3%、正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.3%である。一方、自己啓発に対する支援を行っていない事業所は16.7%である。

図41　労働者の自己啓発に対する支援の実施状況

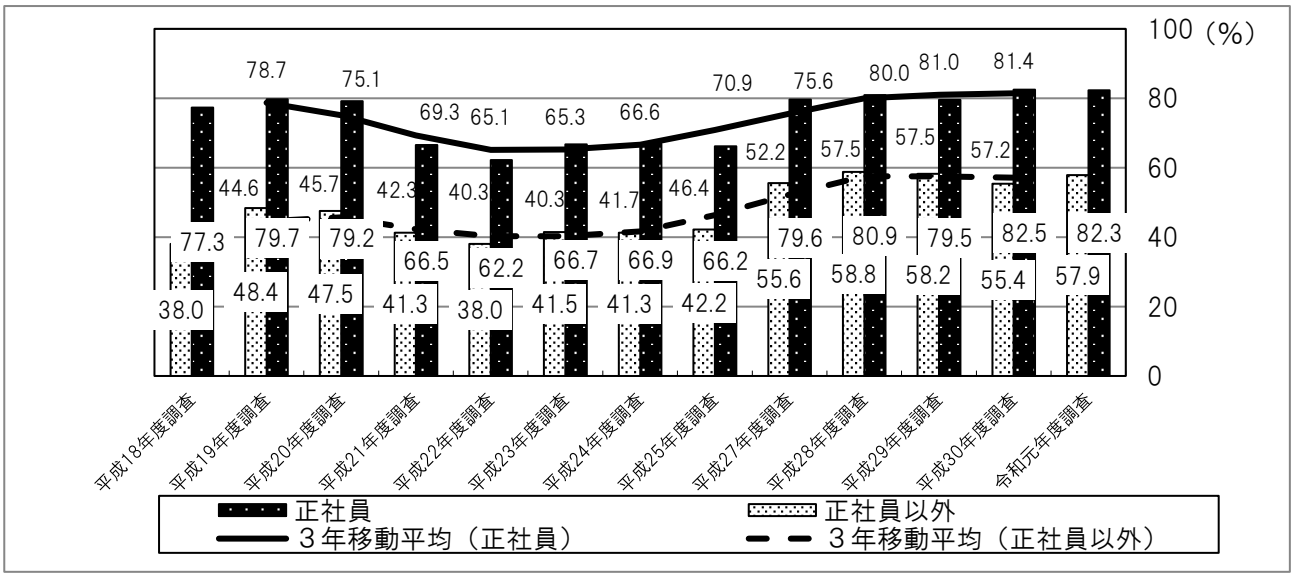


正社員を雇用する事業所のうち、正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は82.3%と、前回（82.5%）と比べて減少しているが、３年移動平均を見ると、８割程度で推移しており、近年大きな変動はうかがえない。

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は57.9%（前回55.4%）と、正社員に対する割合に比べ低い。３年移動平均で見ると、正社員と同様に近年大きな変動はうかがえない。

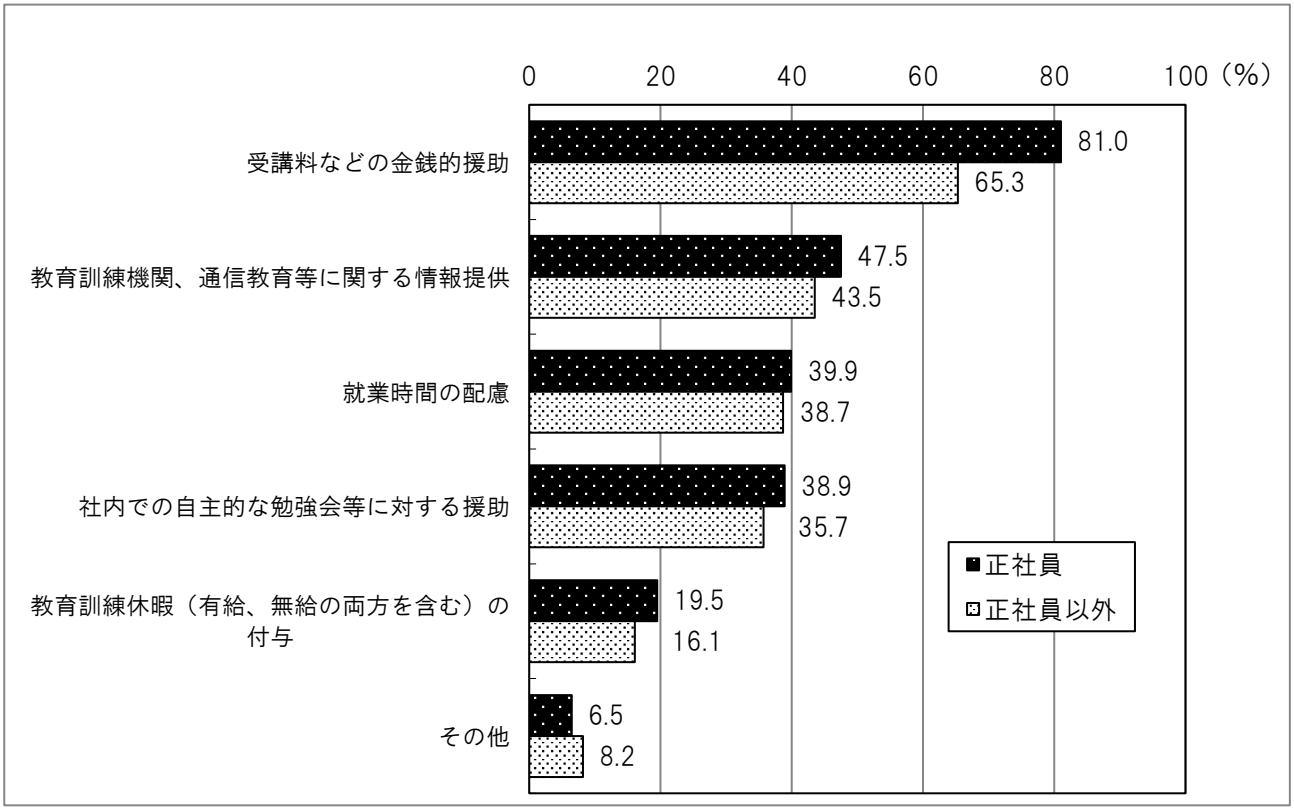
支援内容としては、「受講料などの金銭的援助」（正社員81.0%、正社員以外65.3%）が最も多く、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む。）の付与」（正社員19.5%、正社員以外16.1%）は少ない。

図42　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　３年移動平均）



注）平成26年度調査ではこの調査は実施していない。

図43　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44、図45、図46）

職業能力評価を行っている事業所は54.7%であり、正社員と正社員以外の両方に対して行っている事業所は32.8%、正社員のみに対して行っている事業所は21.5%、正社員以外のみに対して行っている事業所は0.4%である。一方、職業能力評価を行っていない事業所は44.6%である。

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は54.4%（前回56.5%）であり、推移を見ると、平成22年度調査以降、平成25年度までは60%台で推移し、平成26年度以降50%台となったが、３年移動平均を併せて見ると、平成26年度以降では大きな変動はうかがえない。

正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して職業能力評価を行っている事業所は36.2%(前回40.2%)であり、推移を見ると、平成22年度調査以降、平成25年度調査までは40%台で推移し、平成26年度から平成29年度までは30%台となったが、３年移動平均を併せて見ると、平成26年度以降では、大きな変動はうかがえない。

産業別に見ると、正社員では「金融業,保険業」(80.1%)、「複合サービス事業」(72.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(68.8%) での割合が高い。正社員以外でも「複合サービス事業」(71.5%)、「金融業,保険業」(63.9%) が高くなっている。企業規模別に見ると、正社員では規模が大きくなるほど実施率が高くなっており、正社員以外では、「1,000人以上」(49.2%) で高い。

図44　職業能力評価を実施している事業所

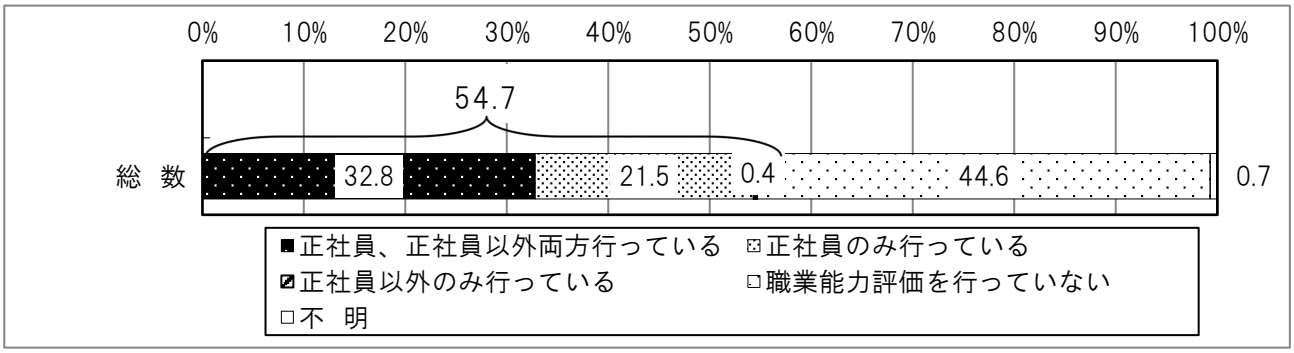


図45　職業能力評価を実施している事業所（正社員・正社員以外　３年移動平均）

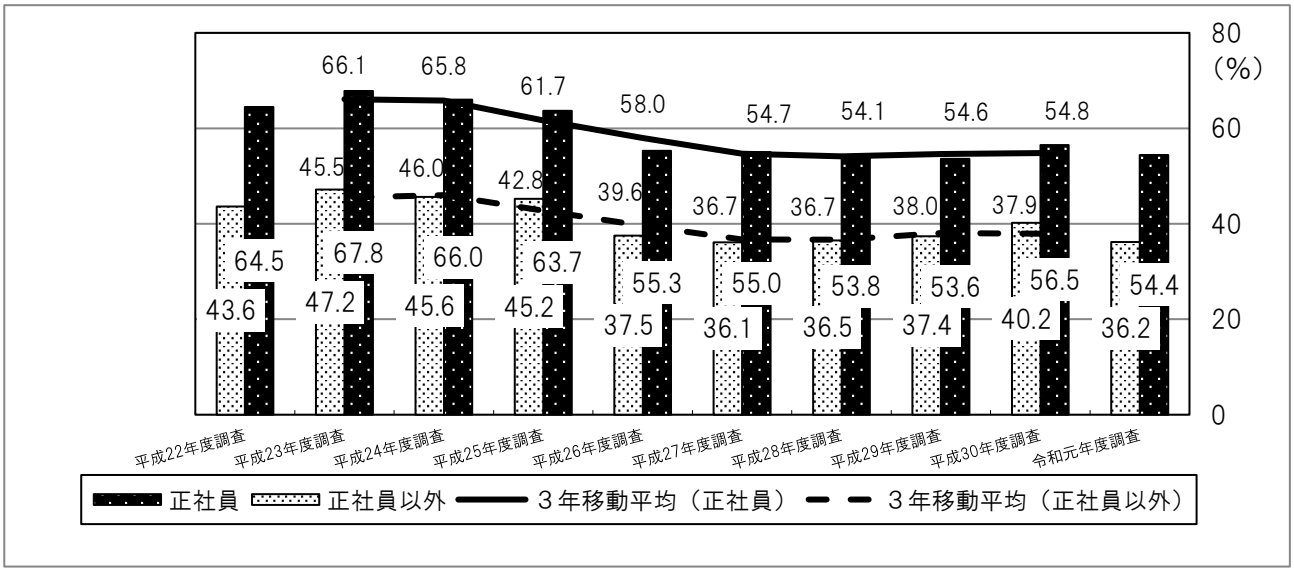
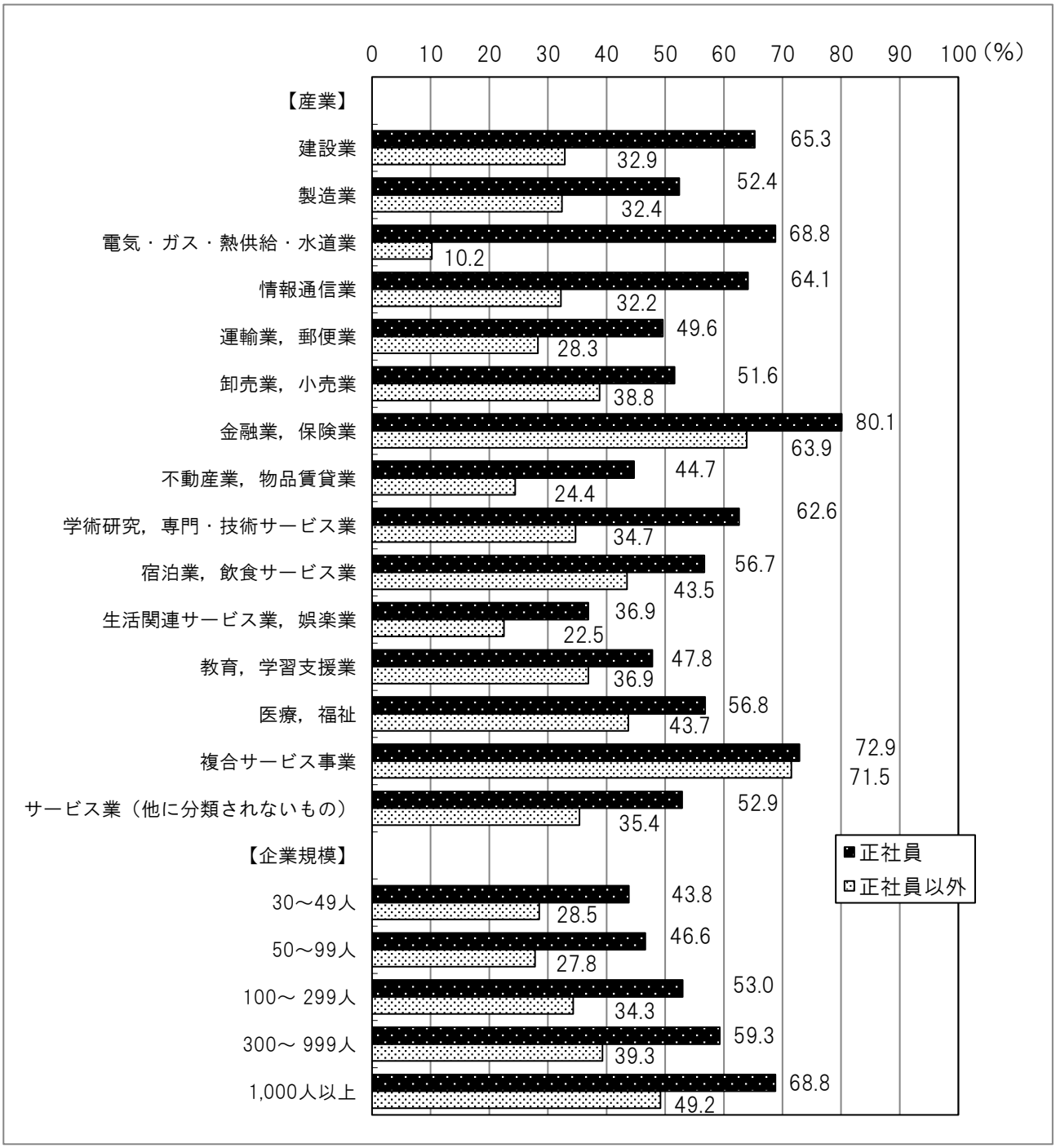


図46　職業能力評価を実施している事業所（産業、企業規模別）



② 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図47、図48）

職業能力評価を行っている事業所で、職業能力評価における検定・資格を利用している事業所は53.5%であり、正社員と正社員以外の両方に利用している事業所は19.6%、正社員のみに対して利用している事業所は32.8%、正社員以外のみに利用している事業所は1.1%である。一方、職業能力評価における検定・資格を利用していない事業所は46.0%である。

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75.8%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が49.6%、「技能検定」が44.9%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が34.5%となっている。

図47　職業能力評価における検定・資格の利用状況

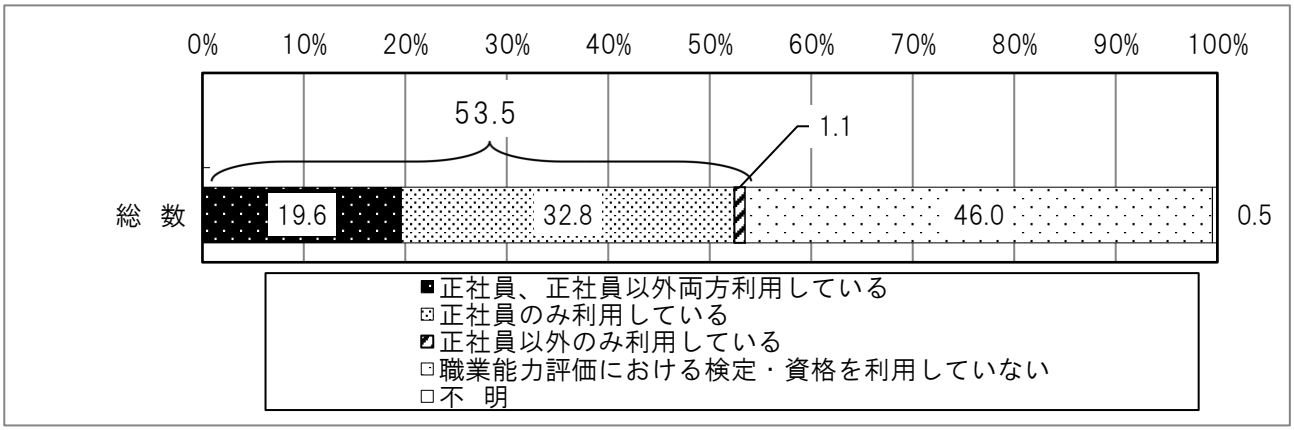
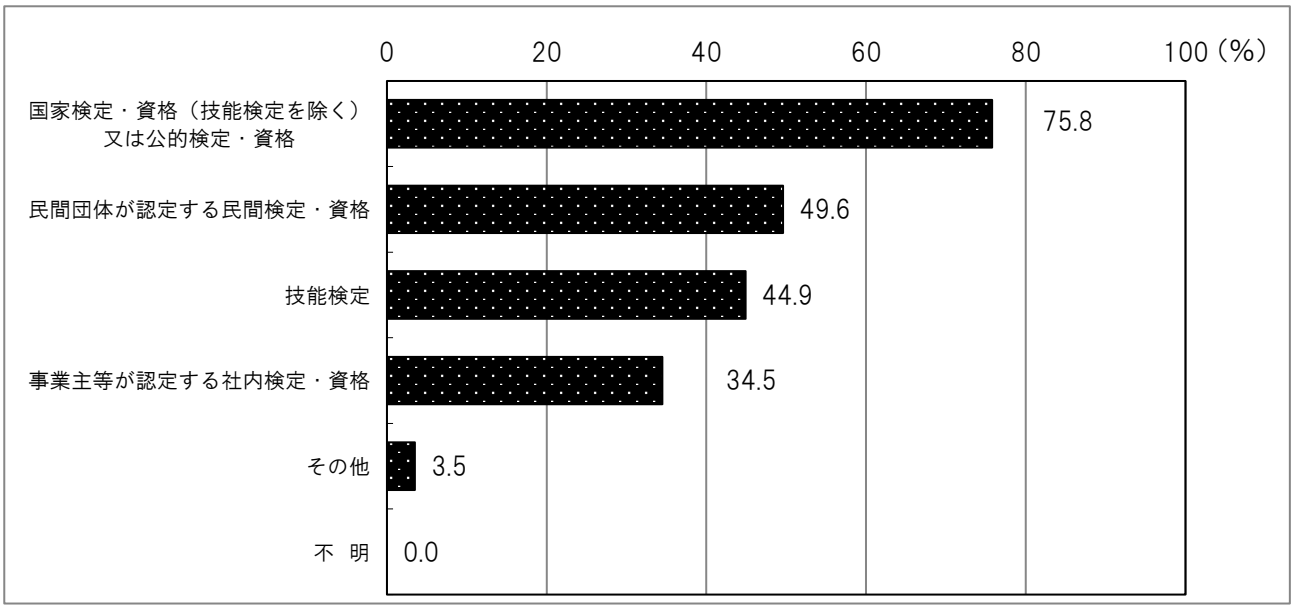


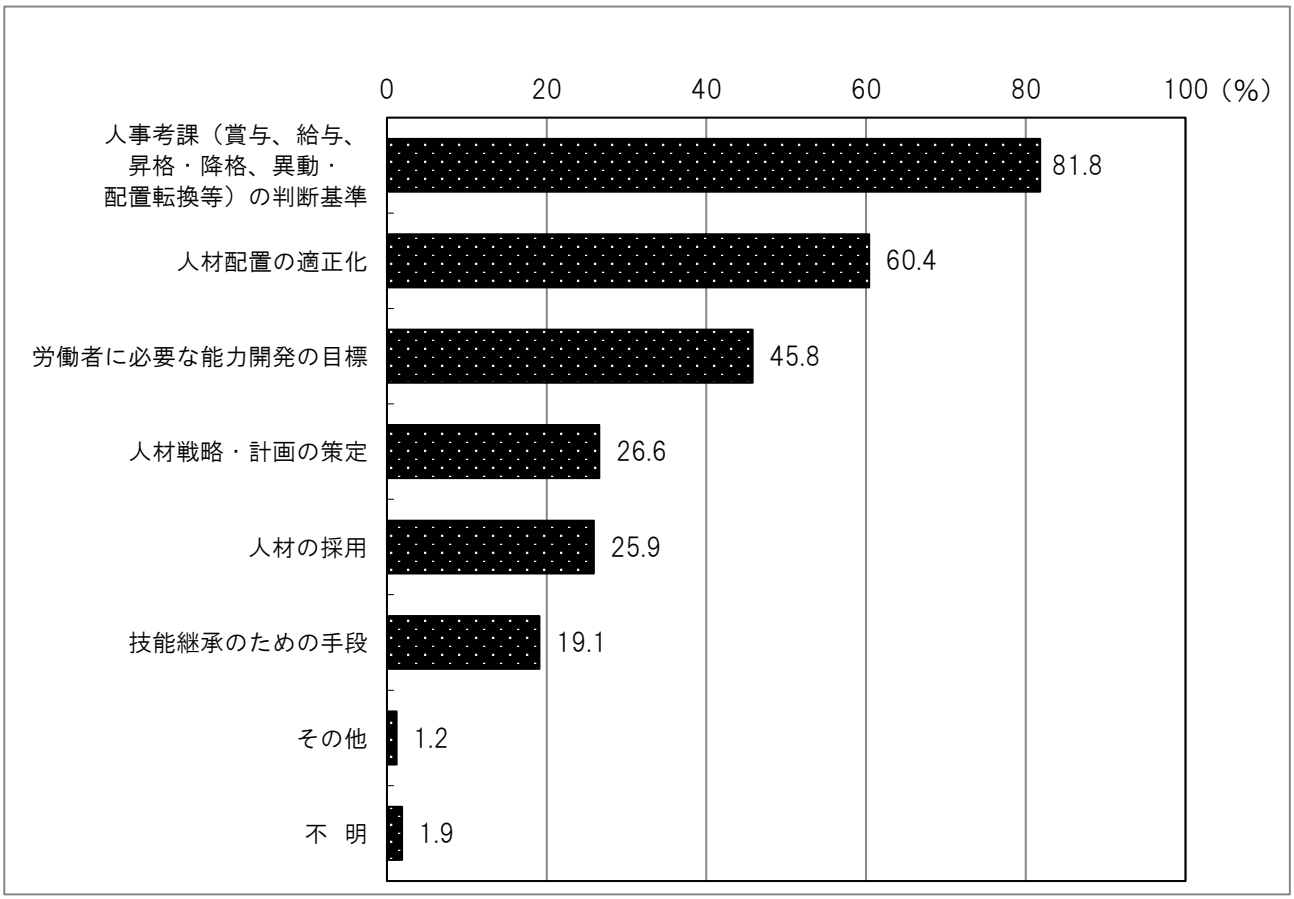
図48　利用している検定・資格（複数回答）



③　職業能力評価の活用方法（図49）

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」（81.8%）が最も多く、「人材配置の適正化」（60.4%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（45.8%）と続いている。

図49　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50、図51）

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71.1%である。産業別に見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」（87.3%）、「医療,福祉」（78.2%）、「教育，学習支援業」（74.3%）、「情報通信業」（73.8%）、「製造業」（73.6%）、「卸売業,小売業」（73.6%）、「不動産業，物品賃貸業」（73.2%）、「学術研究,専門・技術サービス業」（73.2%）が高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」（29.4%）が最も低くなっている。企業規模別に見ると、「100～299人」（72.8%）、「300～999人」（74.5%）、「1,000人以上」（71.6%）が高くなっている。

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」（70.9%）が最も多く、次いで「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」（50.4%）となっている。

図50　職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（産業、企業規模別）

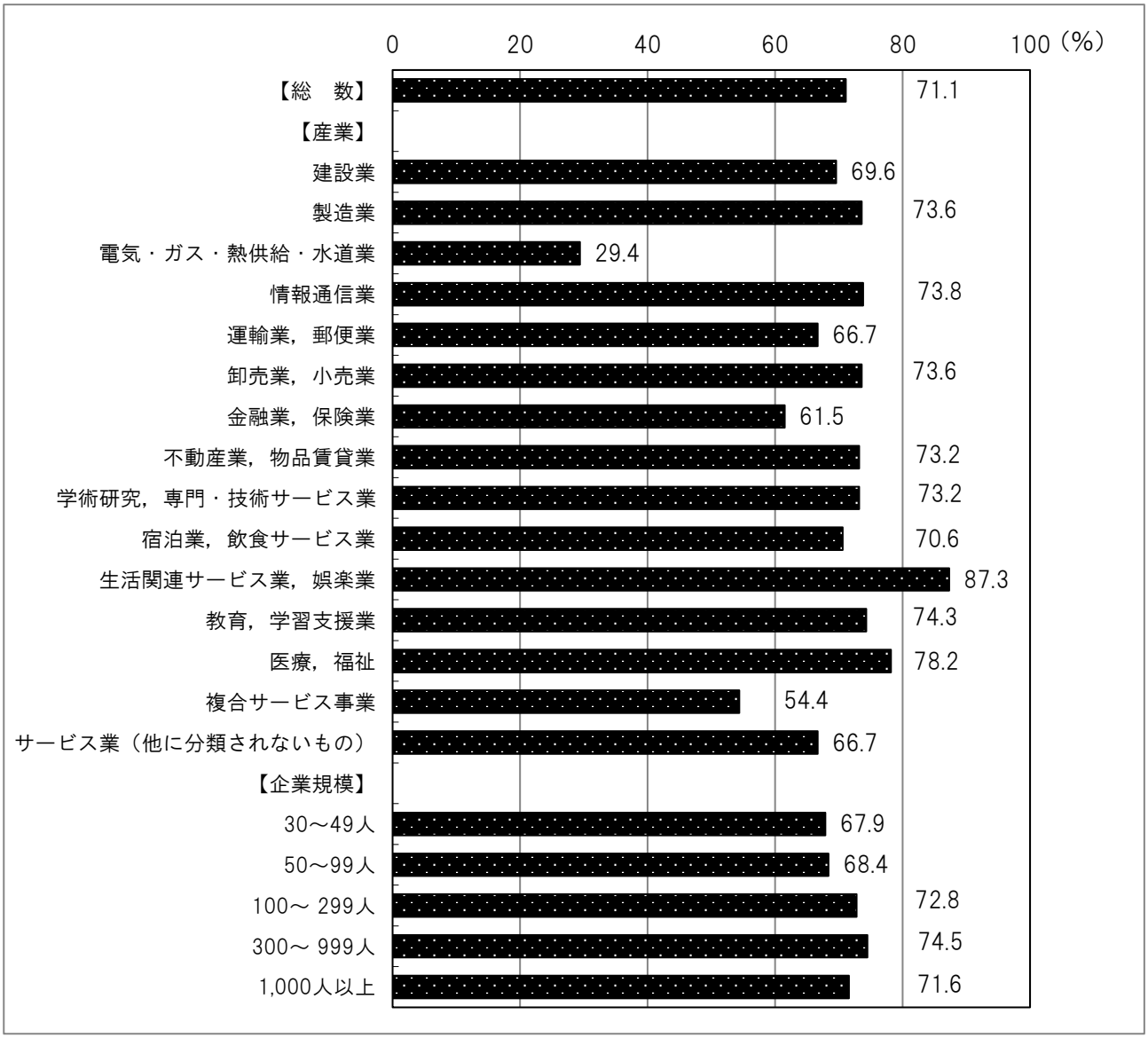
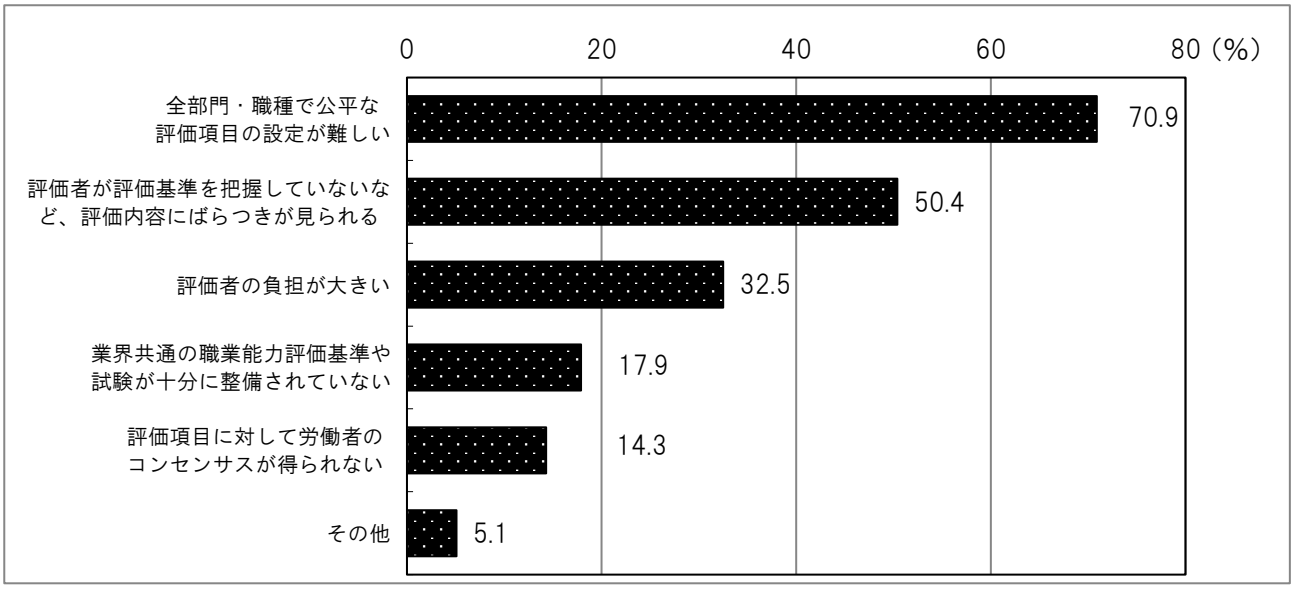


図51　職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）



（５）技能の継承について

①　技能継承の問題（図52、図53）

技能継承に問題があるとする事業所は39.0％となっている。

産業別に見ると、「建設業」（63.5%）が最も多く、以下、「製造業」（61.9%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（50.6%）では、５割以上の事業所が技能継承に問題があるとしている。一方、「金融業，保険業」（12.6%）、「宿泊業，飲食サービス業」（15.6%）、「医療，福祉」（18.8%）では、問題があるとする事業所の割合が２割を下回っている。

企業規模別に見ると、「100～299 人」（43.6%）が最も多いが、規模による大きな差はうかがえない。

図52　技能継承の問題の有無

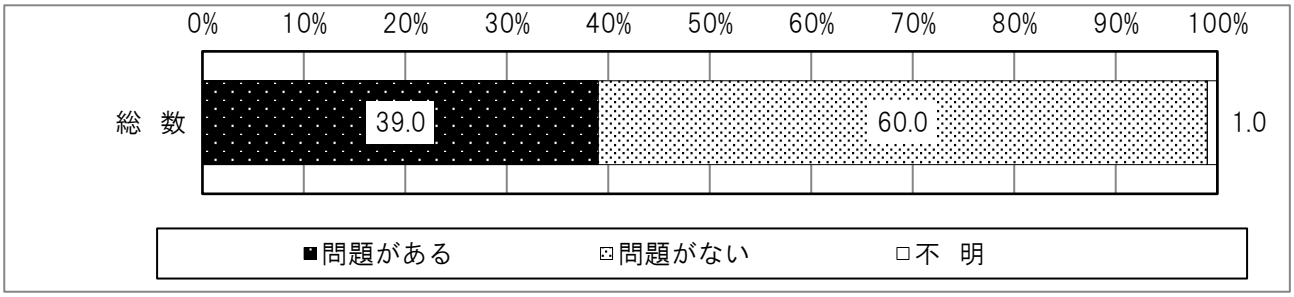
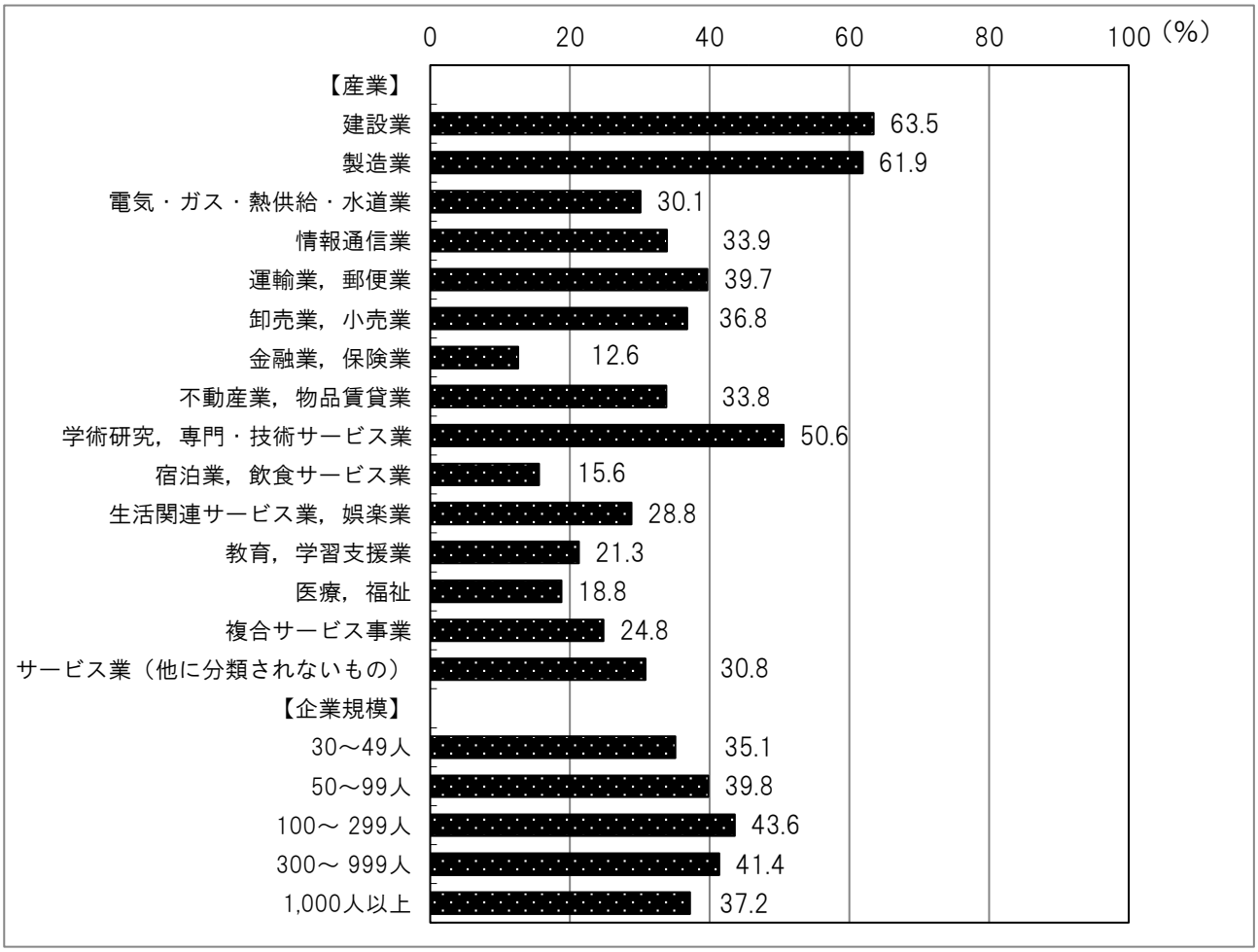


図 53　技能継承の問題の有無（産業、企業規模別）



② 技能継承の取組状況（図54、図55）

技能継承の取組を行っている事業所の割合は84.6%と高く、産業別に見ると、「建設業」(96.3%)、「製造業」(91.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(91.6%)、「学術研究，専門・技術サービス業」(91.5%) では９割を超えている。

企業規模別に見ると、「300～999人」が90.3%と取組の割合が最も高くなっており、「30～49人」が75.4%と取組の割合は最も低い。

技能継承の取組の内容の内訳を見ると、「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」(64.2%) が最も多く、「中途採用を増やしている」(51.1%)、「新規学卒者の採用を増やしている」(30.9%) と続いている。

図54　技能継承の取組を行っている事業所（産業、企業規模別）

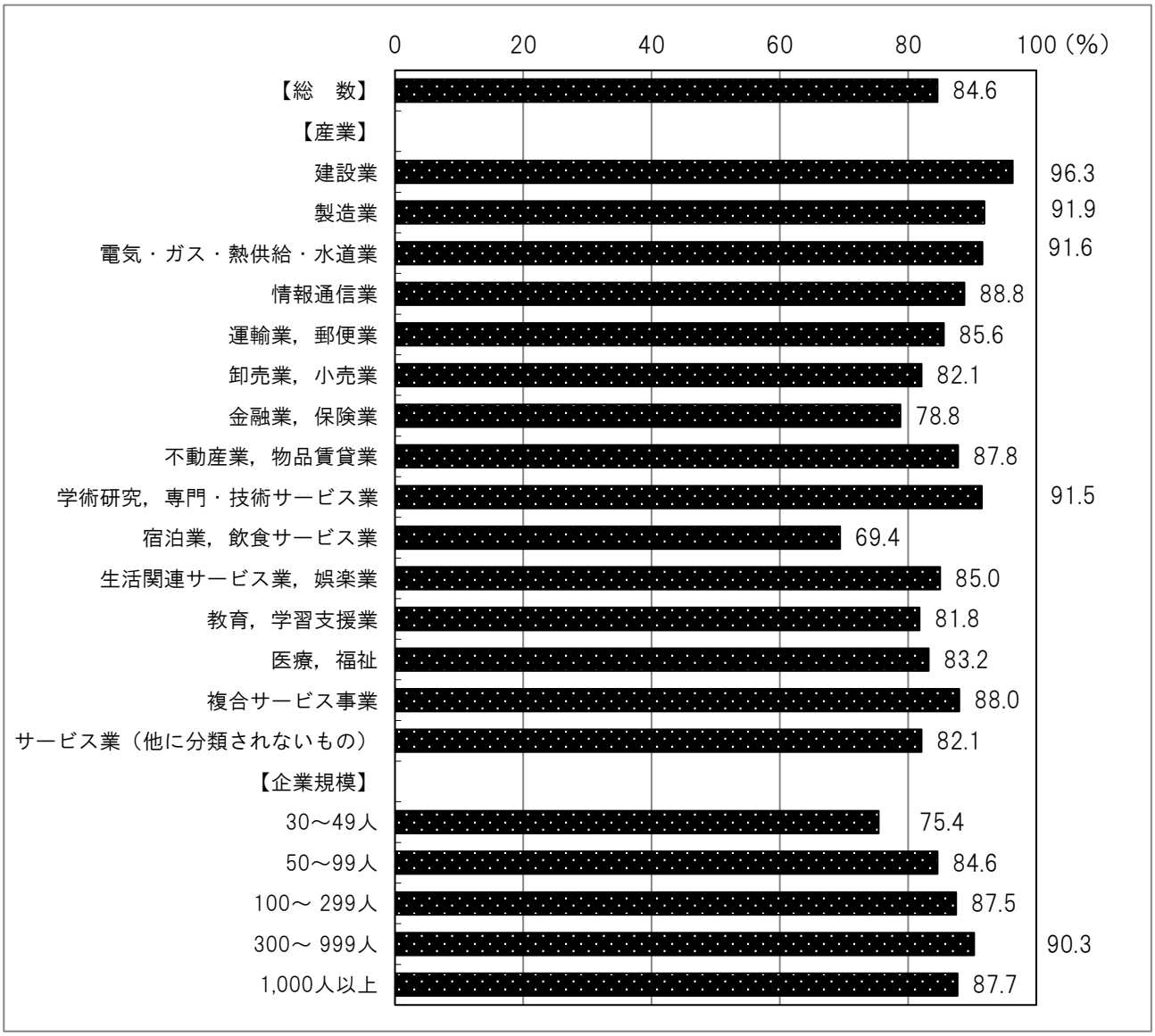
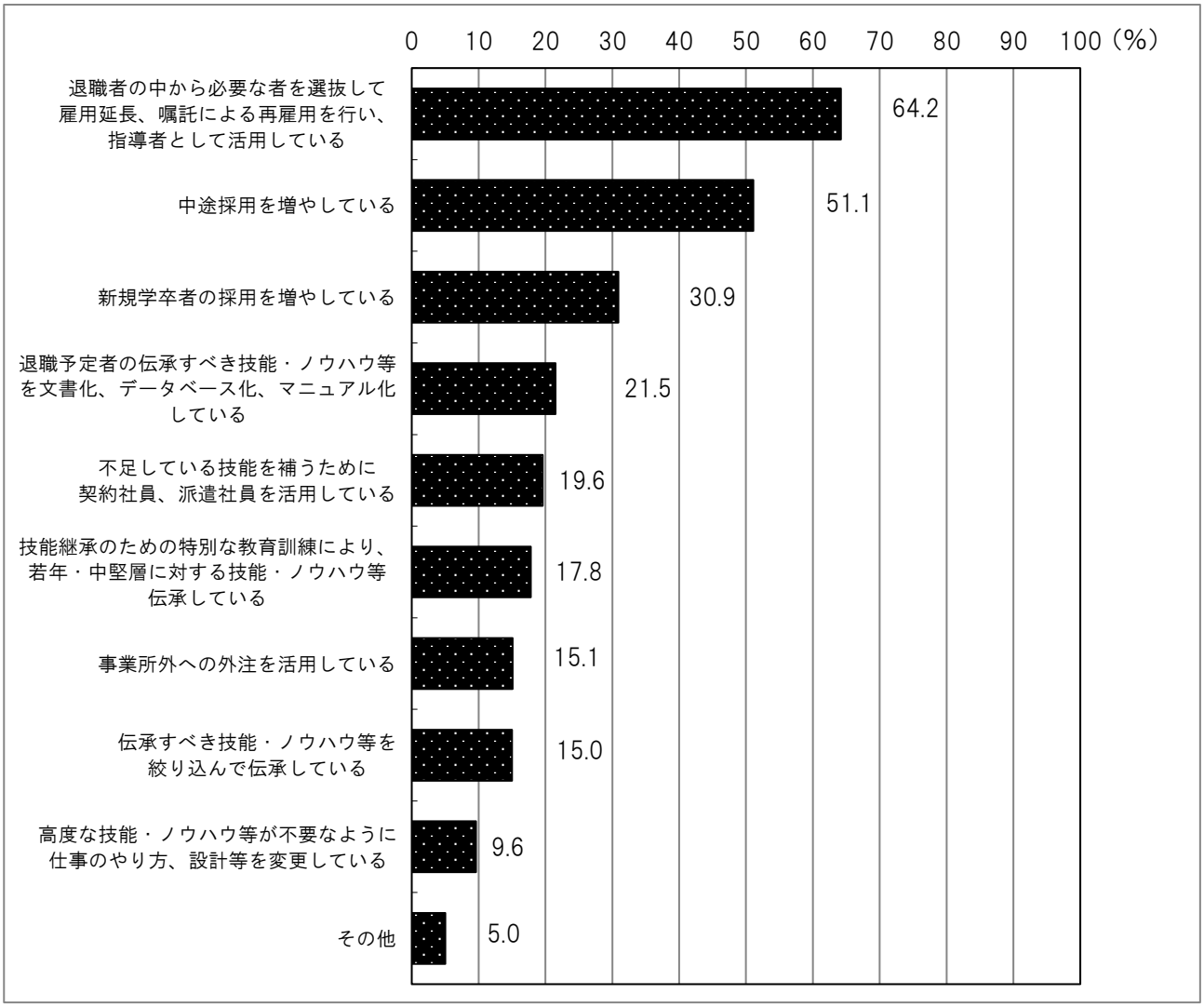


図55　技能継承の取組の内容（複数回答）



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56、図57）

仕事をする上で自信のある能力・スキルがある常用労働者の割合は81.8%であり、正社員では85.8%、正社員以外では74.9%と正社員を下回っている。

自信のある能力・スキルの内容については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も多く、正社員が53.7%、正社員以外が60.5%となっている。次いで、「定型的な事務･業務を効率的にこなすスキル」(正社員42.7%､正社員以外41.8%)が多い。また、最も少ないものは、正社員では「語学（外国語）力」(2.9%)、正社員以外では「専門的なＩＴの知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等)」（1.8%）となっている。

図56　自信のある能力・スキルがあるとした者（労働者全体・正社員・正社員以外）

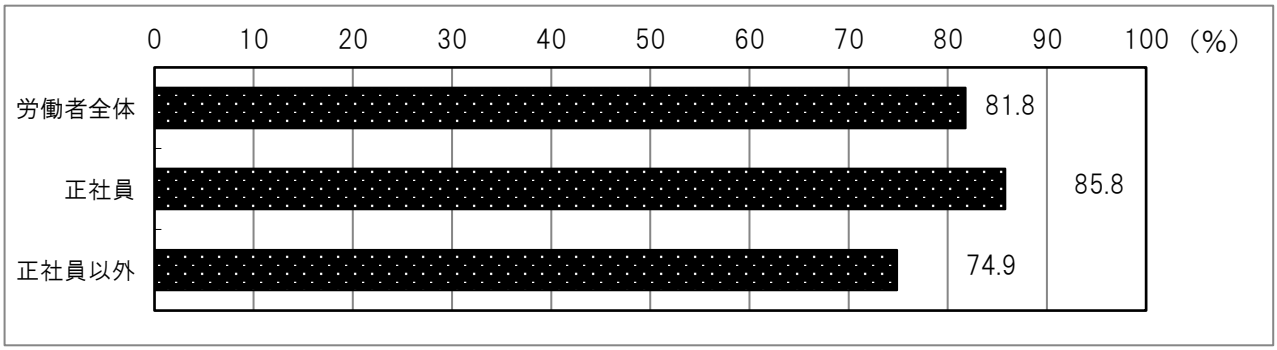
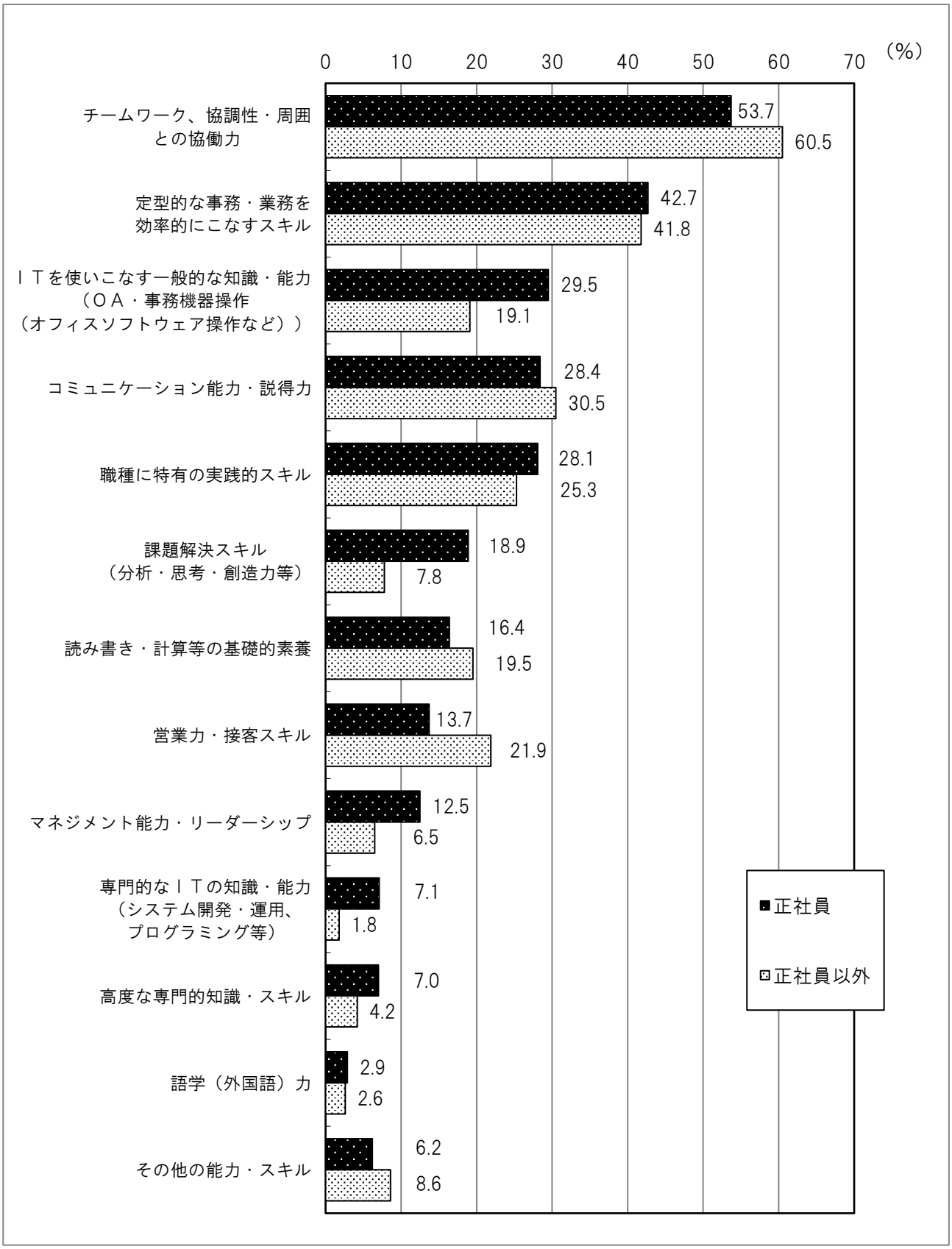


図57　自信のある能力・スキルの内容（複数回答（３つまで））



②　向上させたい能力・スキル（図58、図59）

今後、向上させたい能力・スキルがある常用労働者の割合は89.5%であり、正社員では93.3%、正社員以外では82.8%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」(42.5%）で最も多くなっているが、正社員以外では17.1%と大きな差が見られる。正社員では、次いで、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等)」(38.1%)、「ＩＴを使いこなす一般的な知識・能力（ＯＡ・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など))」(30.3%)、「コミュニケーション能力･説得力」(30.2%）と続いている。正社員以外では「ＩＴを使いこなす一般的な知識・能力（ＯＡ・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など))」(36.3%）が最も多く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」(30.9%）となっている。また、「読み書き・計算等の基礎的素養」が最も少なく、正社員が3.6%、正社員以外が7.6%となっている。

図58　向上させたい能力・スキルがあるとした者（労働者全体・正社員・正社員以外）

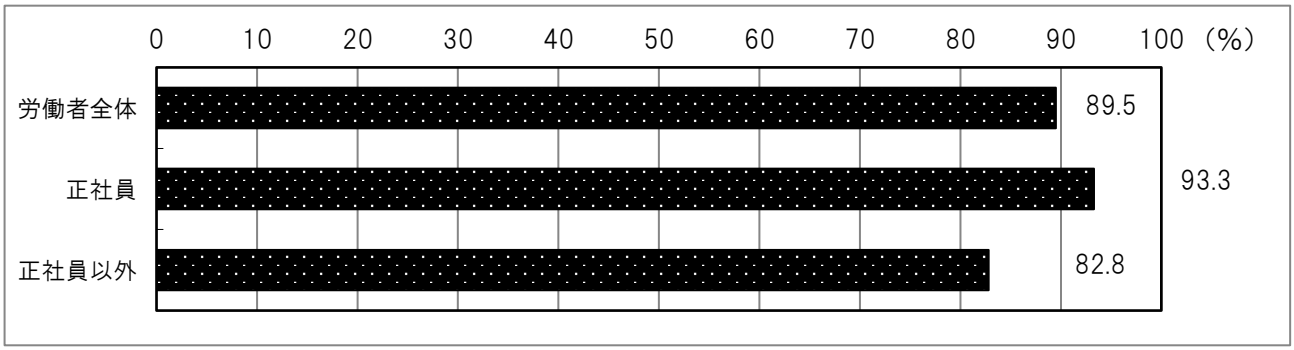
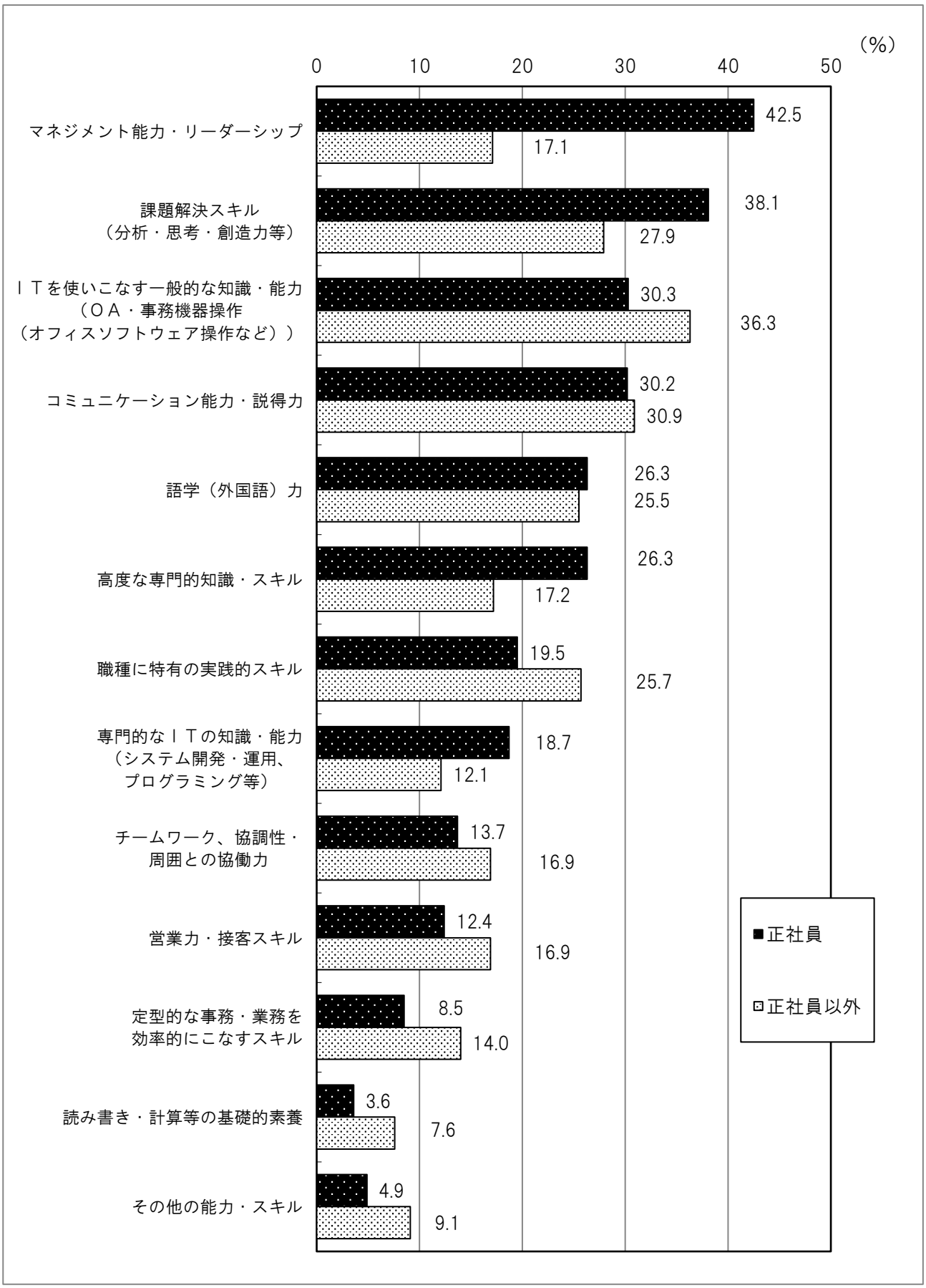


図59　向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（３つまで））



（２）会社を通して受講した教育訓練について

①　ＯＦＦ－ＪＴの受講状況（図60、図61）

平成30年度にＯＦＦ－ＪＴを受講した常用労働者の割合は35.3%であり、正社員では43.8%、正社員以外では20.5%と正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。

男女別に受講率を見ると、男性（42.6%）に対し、女性（27.5%）と女性の受講率が低い。最終学歴別に受講率を見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」(27.6%)、「専修学校・短大・高専」(28.9%)、「大学（文系）」(44.3%)、「大学（理系）」(50.4%)、「大学院（文系）」(56.8%)、「大学院（理系）」(61.9%) と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、文系より理系の受講率が高い。

年齢別に受講率を見ると、20歳以上では、「20～29歳」(43.0%)、「30～39歳」(39.0%)、「40～49歳」(35.8%)、「50～59歳」(32.1%)、「60歳以上」(21.5%) と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

産業別に受講率を見ると、正社員では、「学術研究,専門・技術サービス業」(52.4%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(51.7%)、「情報通信業」(51.5%) が50%台と高く、一方、「教育,学習支援業」(29.7%)、「生活関連サービス業, 娯楽業」(30.7%) が低くなっている。正社員以外では、「医療,福祉」が33.5%と最も高く、次いで、「サービス業（他に分類されないもの)」が30.7%となっているが、それ以外の産業では、すべて30%未満である。また、「複合サービス事業」は9.8%と受講率が低く、10%未満となっている。

企業規模別に受講率を見ると、正社員では、「30～49人」(22.5%)、「50～99人」(33.7%)、「100～299人」(39.2%)、「300～999人」(47.1%)、「1,000人以上」(52.5%)と、規模が大きくなるほど高くなる。正社員以外では、「30～49人」が19.3%に対して「1,000人以上」が22.2%と、企業規模による大きな差は見られない。

図60　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）

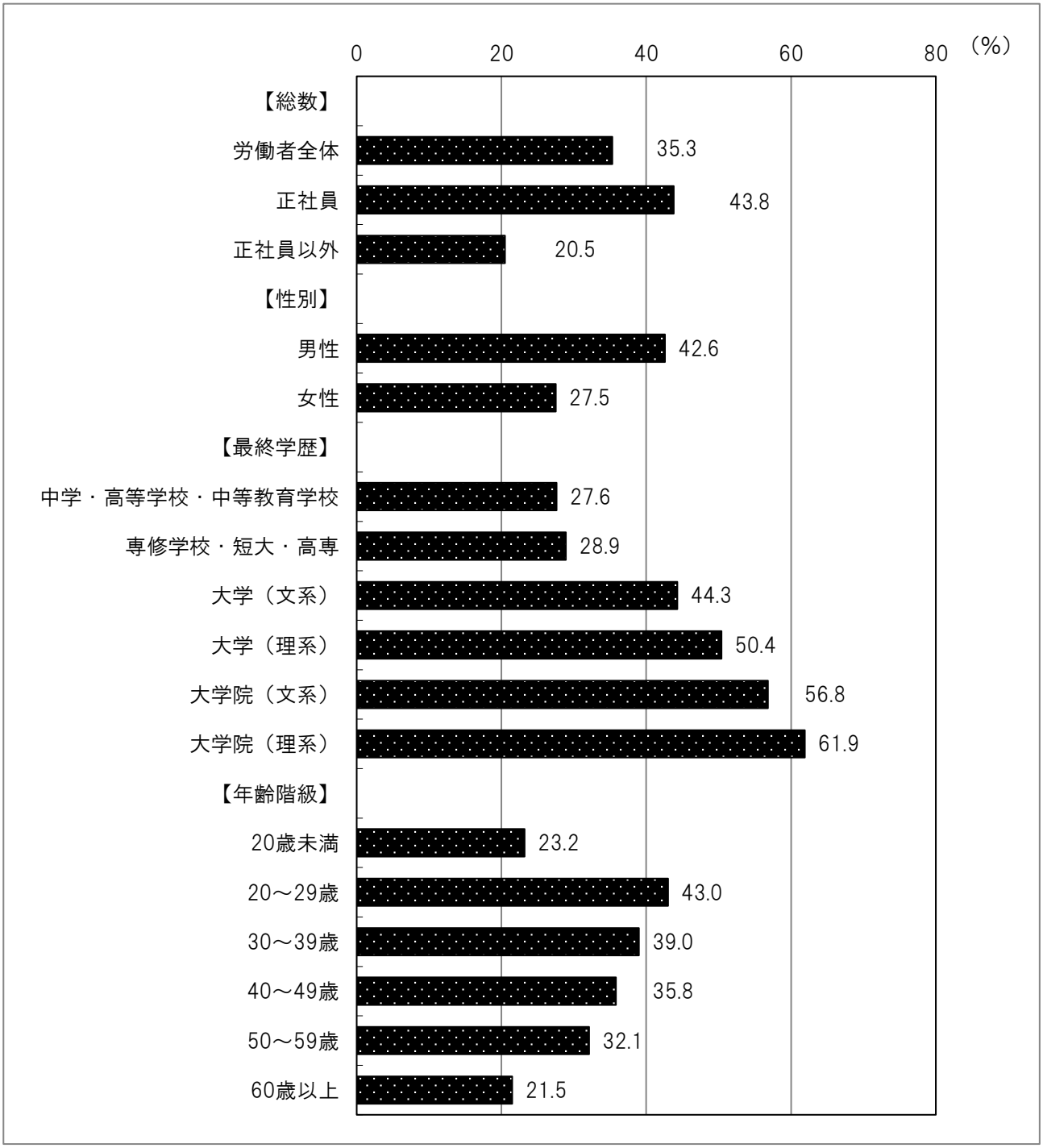
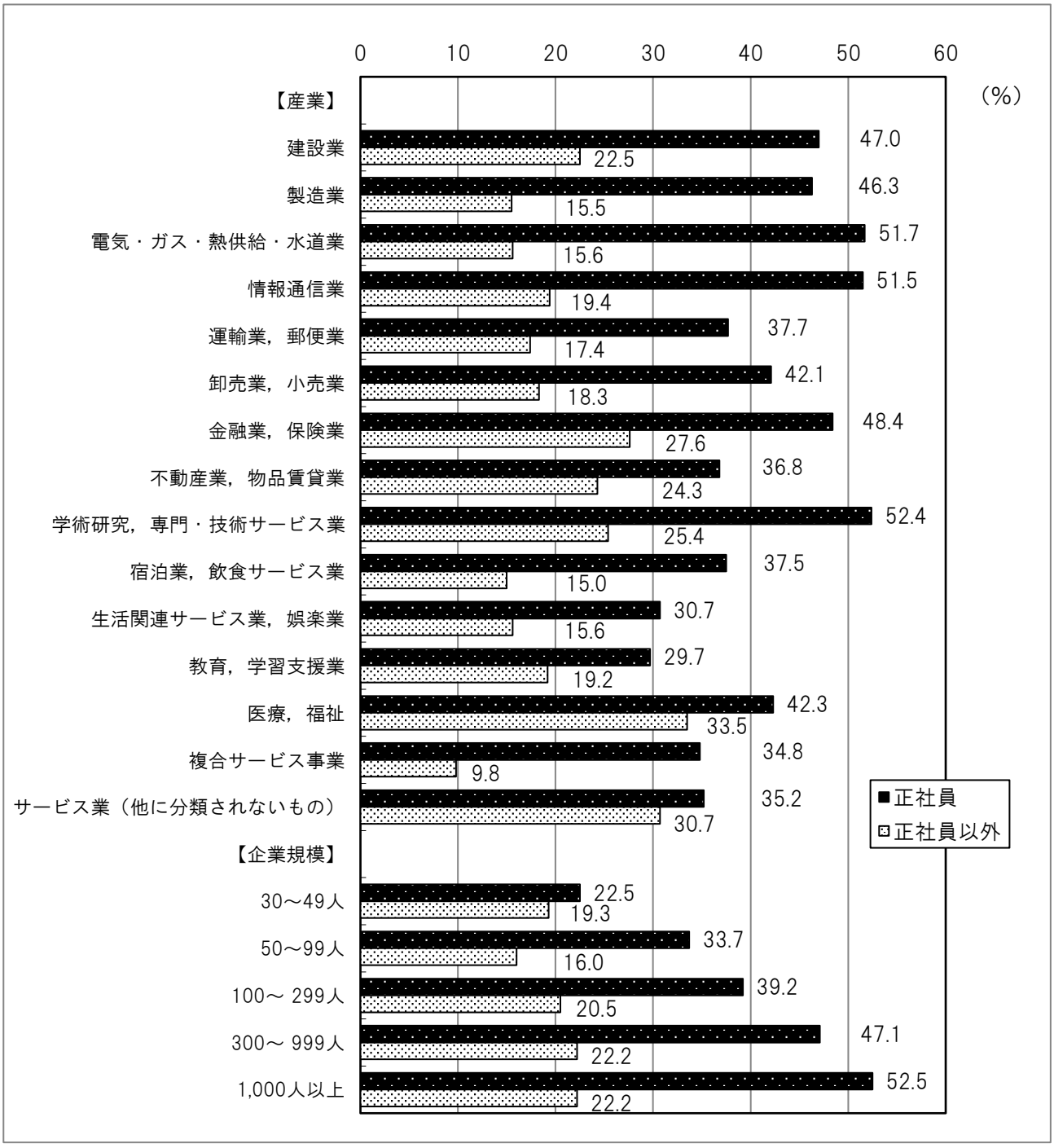


図61　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者（産業、企業規模別）



②　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間（図62、図63）

ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間では、労働者全体でみると、「５時間未満」が22.9%、「５時間以上10時間未満」が26.4%と、10時間未満の者が全体の２分の１近くの割合を占める。正社員と正社員以外を比較すると、「５時間未満」の割合が正社員（17.8%）に対して正社員以外（42.0%）がかなり高くなっている。

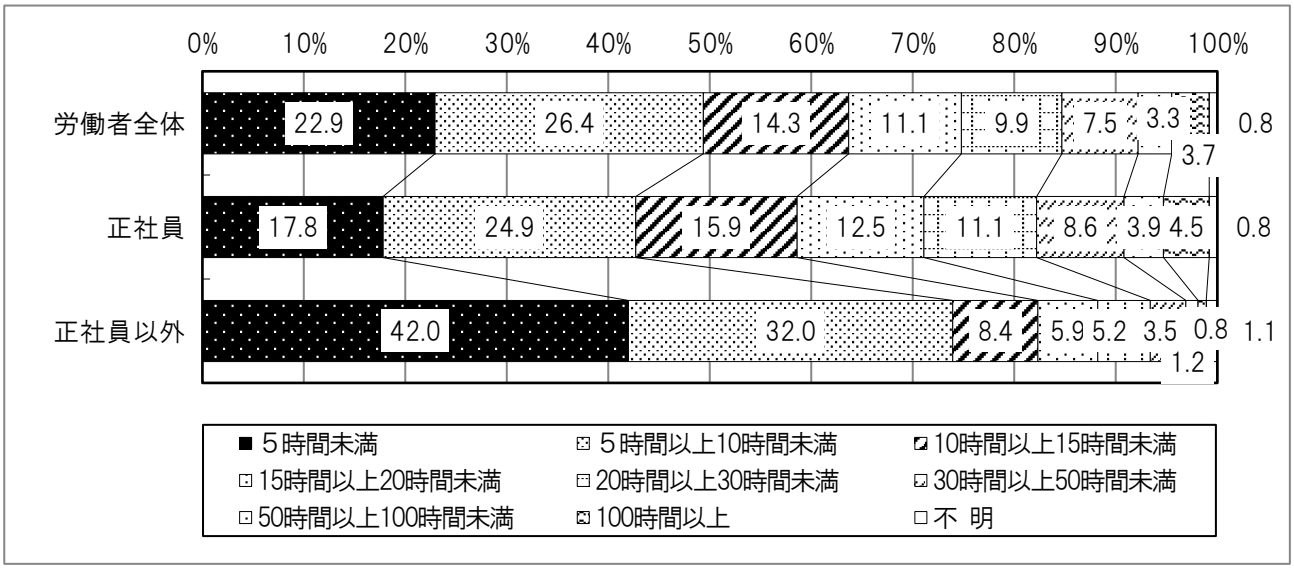
平均延べ受講時間(推計)[1]で見ると、労働者全体では19.1時間であり、正社員(21.5時間）に対して正社員以外（10.1時間）が少ない。

男女別に見ると、男性（21.6時間）に比べ、女性（14.8時間）が少ない。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」(16.4時間)、「専修学校・短大・高専」(16.7時間)、「大学（文系)」(19.9時間)、「大学（理系)」(22.0時間)、「大学院（文系)」(26.2時間)、「大学院（理系)」(30.9時間）と、大学卒以上の者がより多く、大学卒以上では、大学院卒の方がより多く、文系よりも理系の方がより多い。

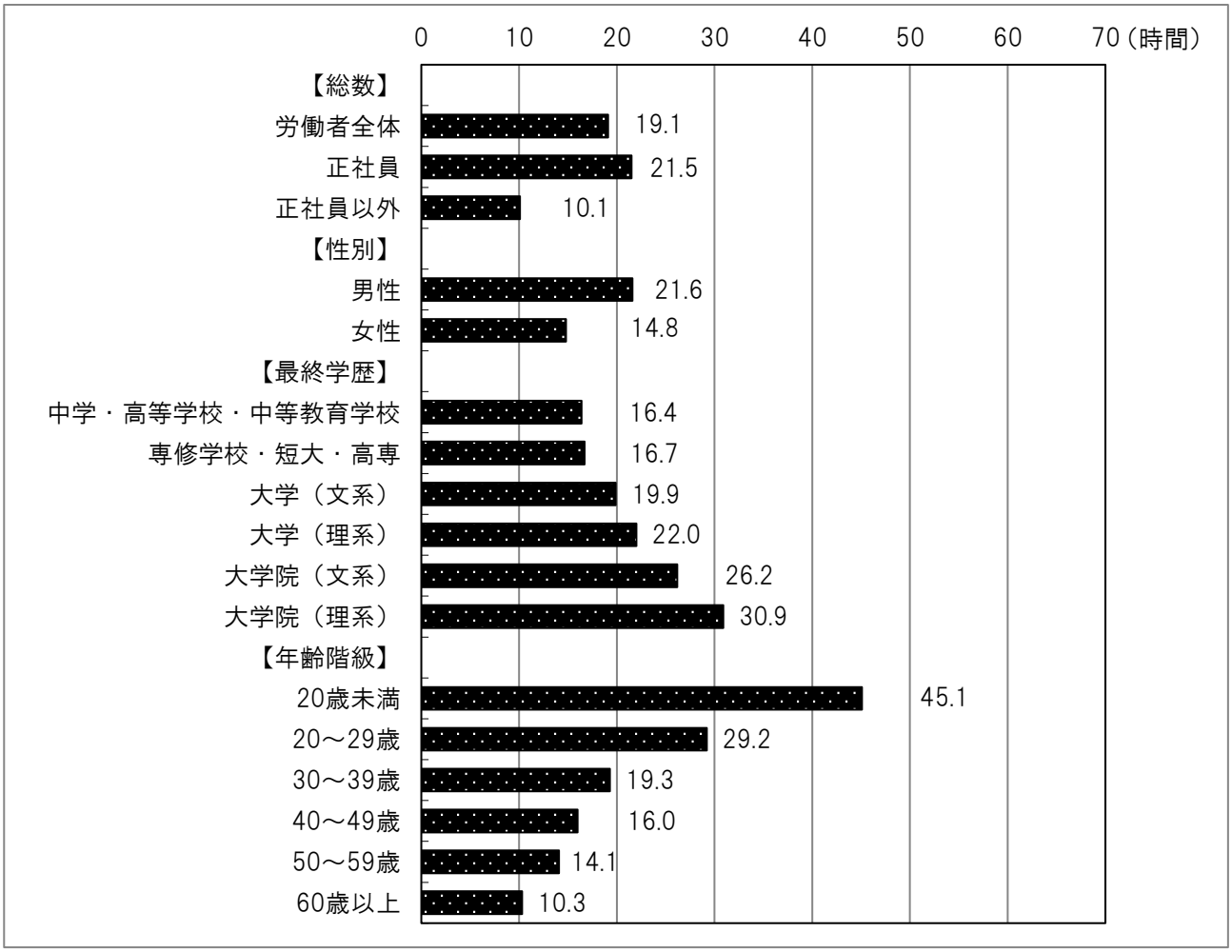
年齢別に見ると、「20歳未満」(45.1時間)、「20～29歳」(29.2時間)、「30～39歳」(19.3時間)、「40～49歳」(16.0時間)、「50～59歳」(14.1時間)、「60歳以上」(10.3時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなっている。

図62　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間（労働者全体・正社員・正社員以外）



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

図63　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の平均延べ受講時間（推計）
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）

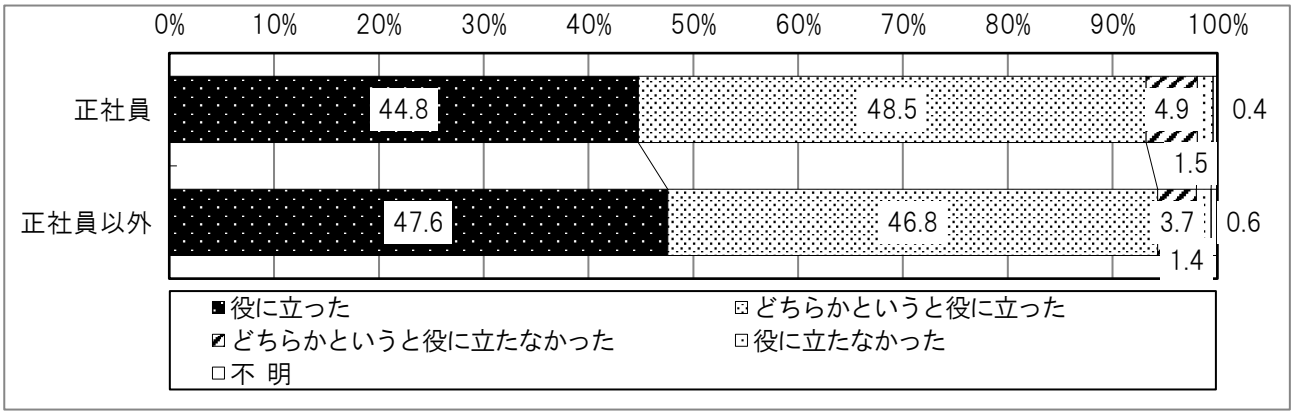


③　受講したＯＦＦ－ＪＴの役立ち度（図64）

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44.8%、「どちらかというと役に立った」が48.5%であり、肯定的意見（93.3%）が全体の多くを占めている。

正社員以外でも「役に立った」が47.6%、「どちらかというと役に立った」が46.8%と、肯定的意見（94.4%）が全体の多くを占めている。

図64　受講したＯＦＦ－ＪＴの役立ち度（正社員・正社員以外）



（３）自己啓発について

①　自己啓発の実施状況（図65、図66）

平成30年度に自己啓発を行った者は、労働者全体では29.8%であり、正社員で39.2%、正社員以外で13.2%と、正社員以外の実施率が低い。

男女別に見ると、男性（35.8%）、女性（23.4%）と、女性の実施率が低い。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（17.9%）、「専修学校・短大・高専」（25.0%）、「大学（文系）」（43.1%）、「大学（理系）」（46.6%）、「大学院（文系）」（54.8%）、「大学院（理系）」（63.0%）と、大学卒以上での実施率が高く、大学卒以上では大学院卒がより高く、文系よりも理系の方が高い。

年齢別に見ると、20歳以上では、「20～29歳」（35.9%）、「30～39歳」（34.9%）、「40～49歳」（30.4%）、「50～59歳」（26.6%）、「60歳以上」（15.6%）と、年齢階級が高くなるほど受講率が低くなっている。

産業別に見ると、正社員では、「金融業，保険業」（63.7%）が60%以上と高く、「複合サービス事業」（25.9%）、「宿泊業,飲食サービス業」（27.3%）、「運輸業、郵便業」（27.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（29.2%）で30%未満と低い。

正社員以外では、「情報通信業」（31.8%）、「金融業，保険業」（30.6%）で比較的高いが、30%程度であり、「複合サービス事業」（4.6%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（9.0%）、「卸売業，小売業」（9.4%）では10%未満となっている。

企業規模別に自己啓発の実施率を見ると、正社員では「30～49人」（21.9%）、「50～99人」（27.7%）、「100～299人」（34.3%）、「300～999人」（40.1%）、「1,000人以上」（49.1%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなる傾向がうかがえる。一方、正社員以外では、「30～49人」（13.3%）、「50～99人」（9.3%）、「100～299人」（12.9%）、「300～999人」（17.0%）、「1,000人以上」（13.5%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高まる傾向はうかがえない。

図65　自己啓発を行った者
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）

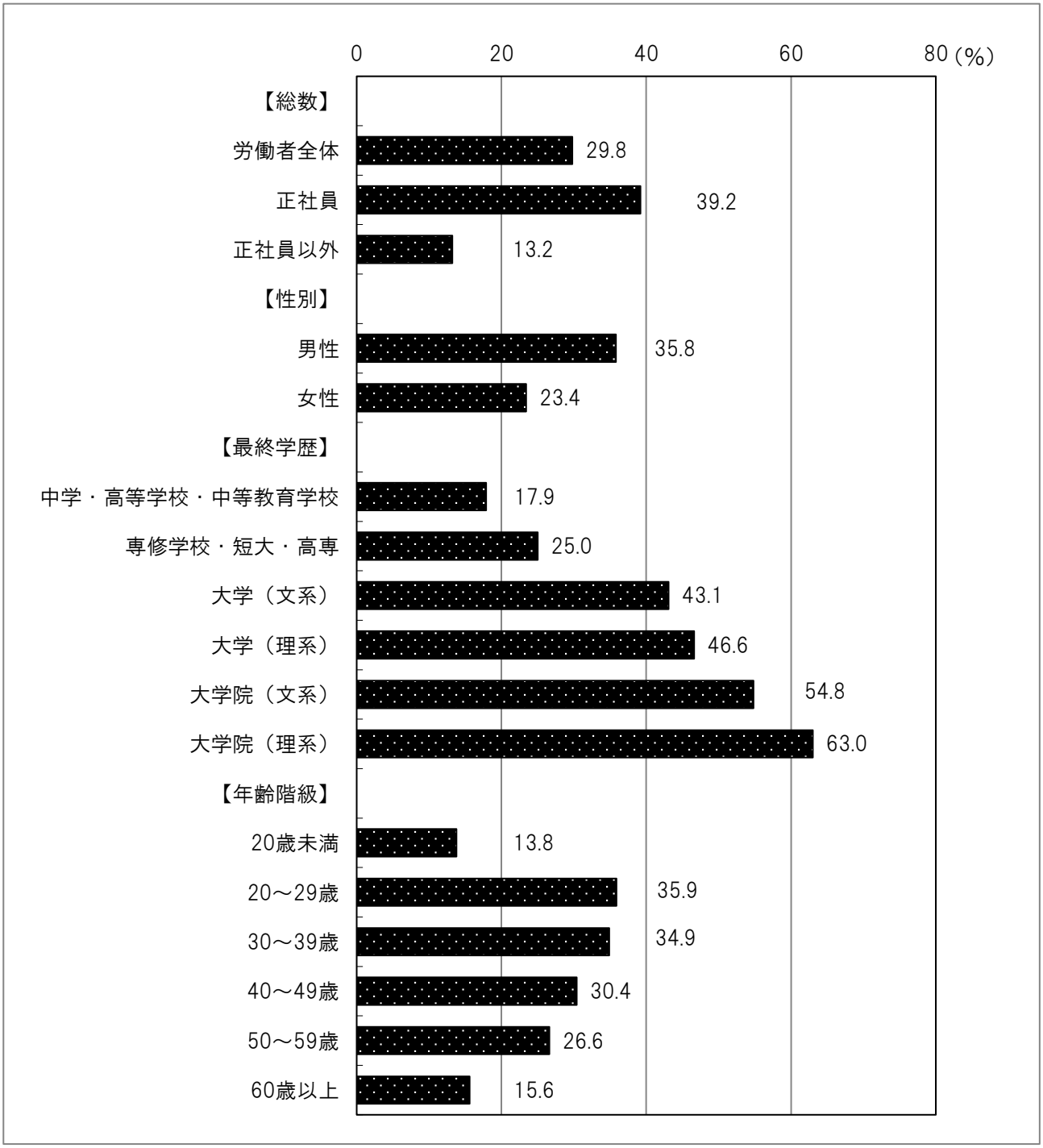
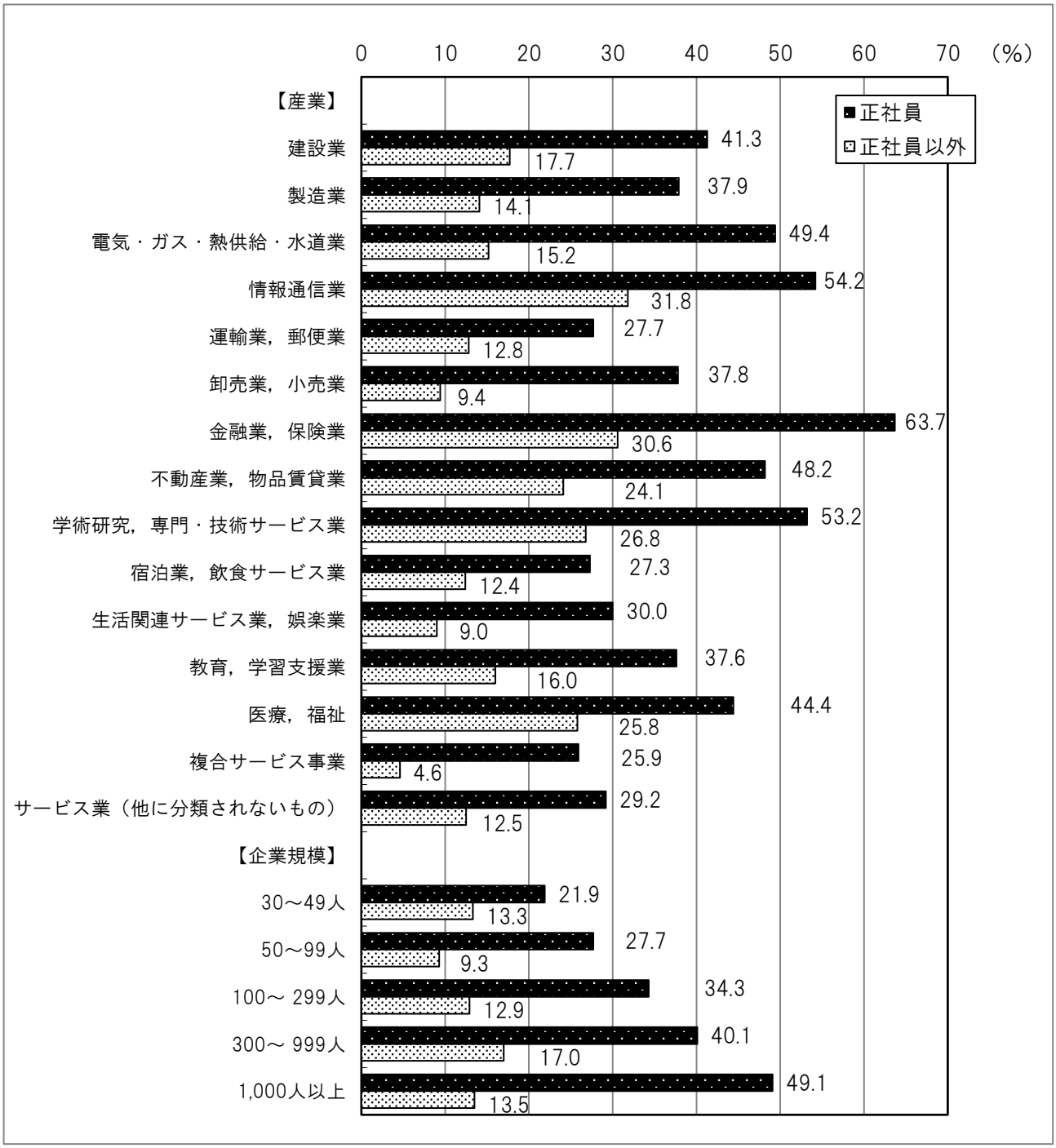


図66　自己啓発を行った者（産業、企業規模別）

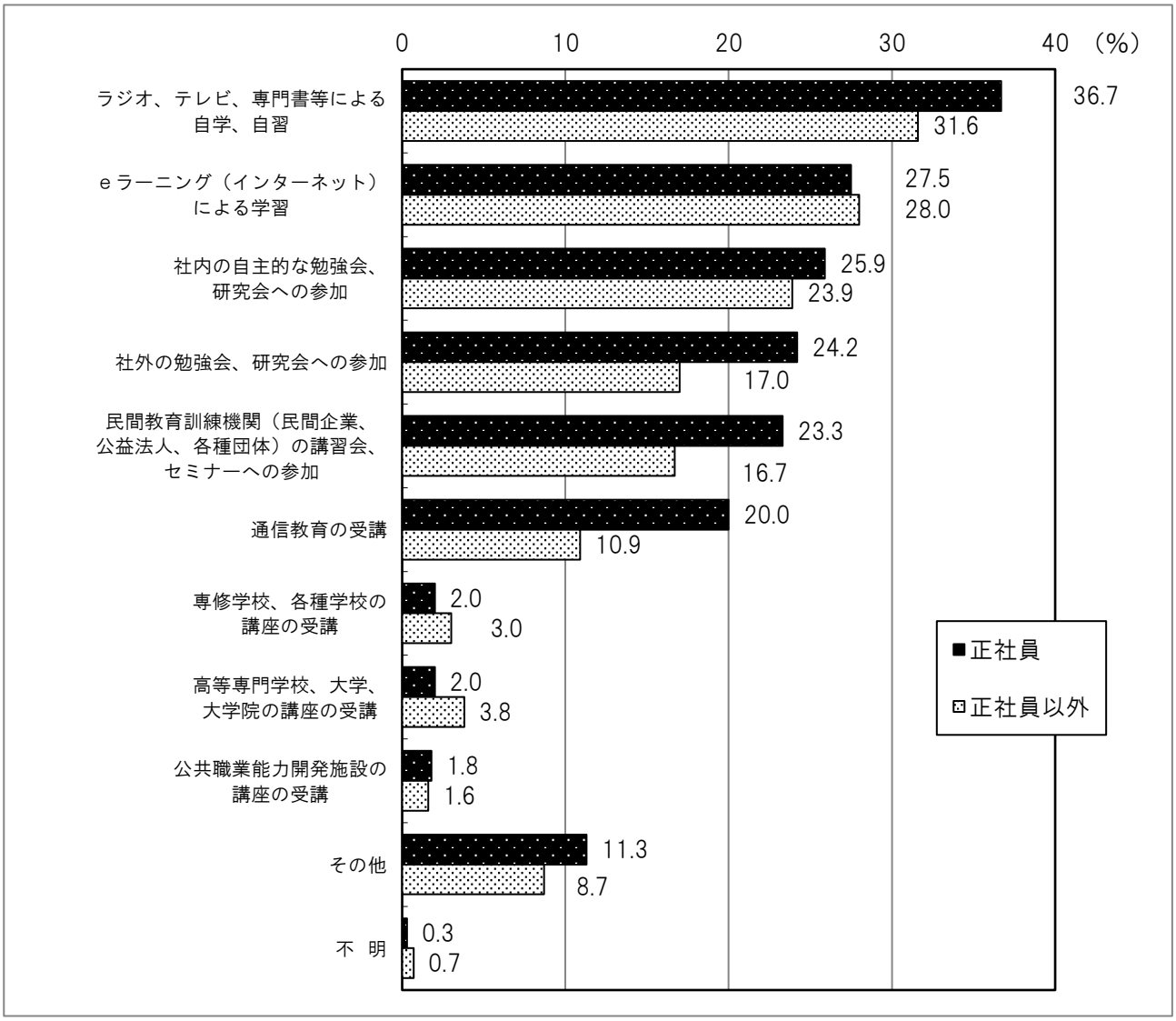


② 自己啓発の実施方法（図67）

自己啓発の実施方法は、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」を挙げる者の割合が36.7%で最も高く、以下、「ｅラーニング（インターネット）による学習」（27.5%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（25.9%）、「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」（23.3%）、「通信教育の受講」（20.0%）と続いている。

正社員以外においても、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（31.6%）を挙げる割合が最も高く、以下、正社員と同様に「ｅラーニング（インターネット）による学習」（28.0%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（23.9%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（17.0%）、「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」（16.7%）、「通信教育の受講」（10.9%）が続いている。また、「ｅラーニング（インターネット）による学習」（正社員27.5%、正社員以外28.0%）、「専修学校、各種学校の講座の受講」（正社員2.0%、正社員以外3.0%）、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」（正社員2.0%、正社員以外3.8%）では正社員以外が正社員を上回っている。

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実施時間（図68、図69）

自己啓発を行った者の延べ実施時間では、労働者全体で見ると、「５時間未満」が12.8%、「５時間以上10時間未満」が17.4%、「10時間以上20時間未満」が18.6%と、20時間未満の者が全体の２分の１近くを占める。正社員と正社員以外を比較すると、「５時間未満」の割合が正社員（10.7%）に対して正社員以外（23.5%）が高い。

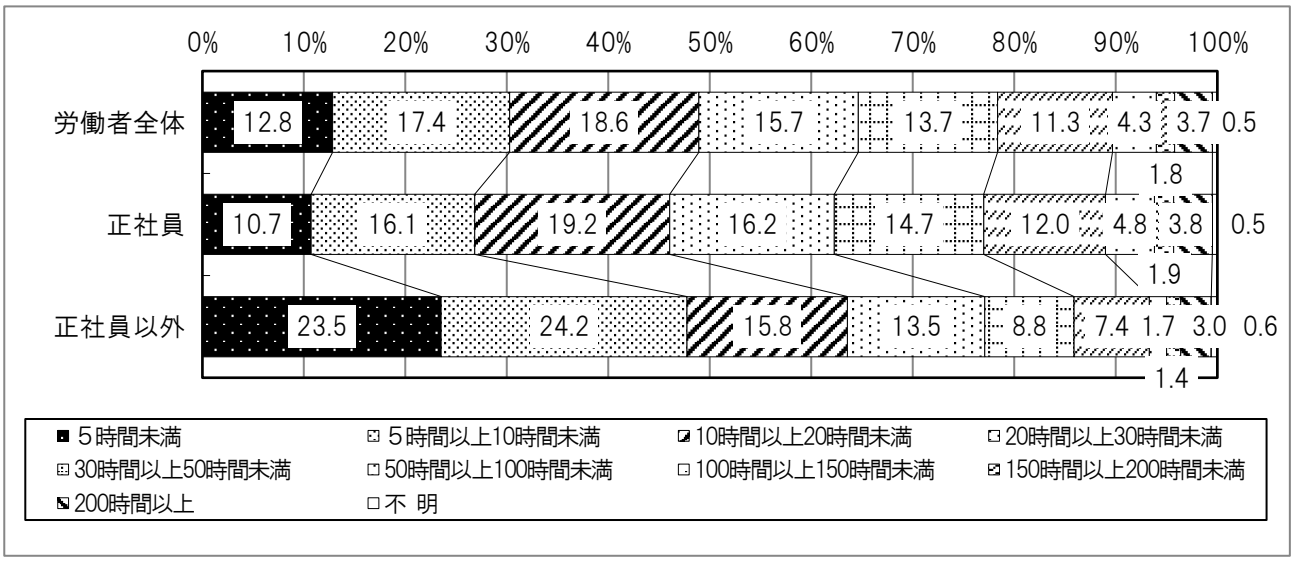
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）[2]で見ると、労働者全体では39.5時間であり、正社員41.5時間に対して正社員以外は28.9時間と少ない。

男女別に見ると、男性は42.1時間、女性は35.2時間と女性がやや少ない。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（27.7時間）、「専修学校・短大・高専」（34.6時間）、「大学（文系）」（43.6時間）、「大学（理系）」（43.4時間）、「大学院（文系）」（53.4時間）、「大学院（理系）」（62.1時間）と、大学卒以上がより多く、その中で大学院卒がさらに多い。

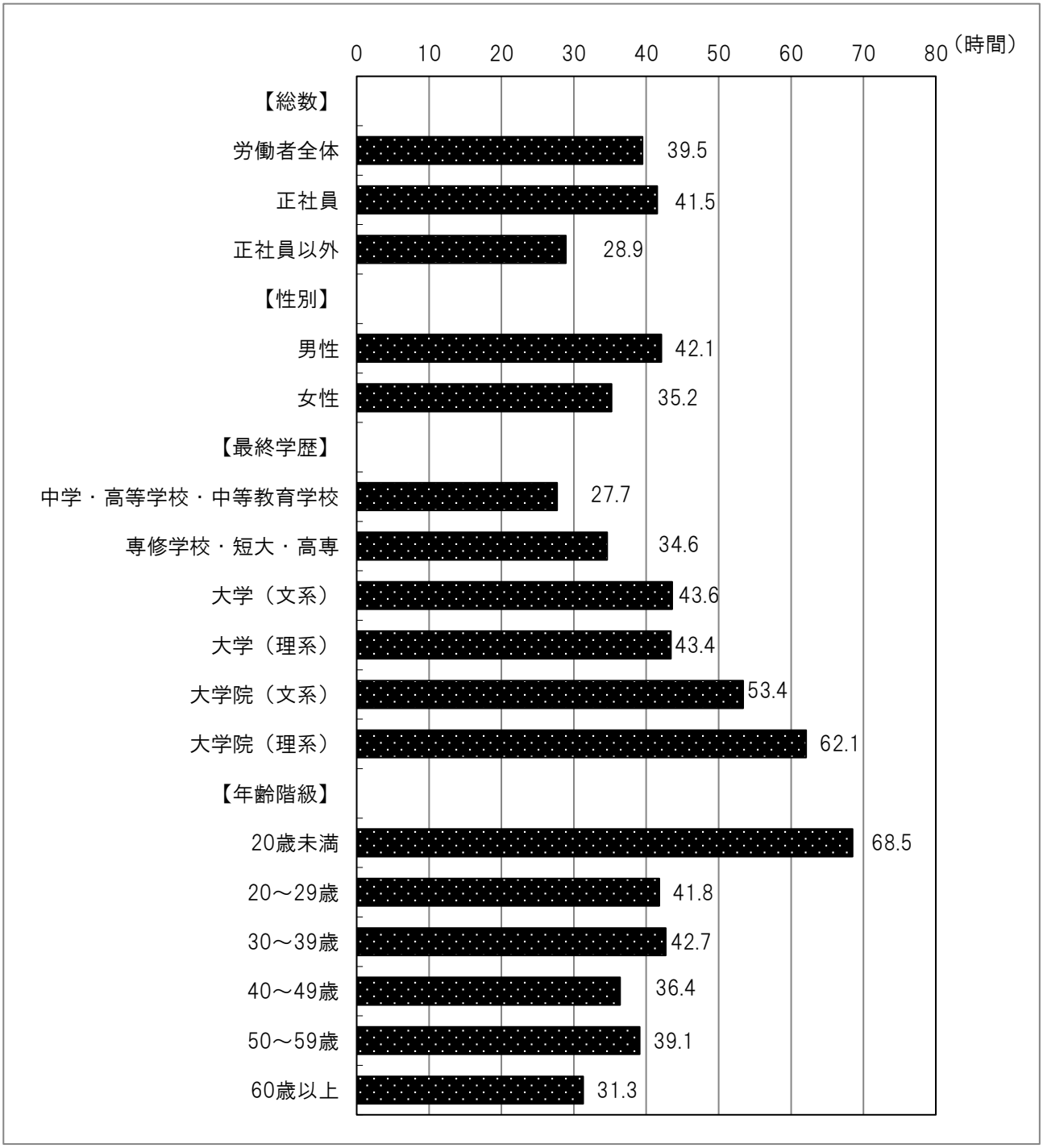
年齢別に見ると、「20歳未満」（68.5時間）、「20～29歳」（41.8時間）、「30～39歳」（42.7時間）、「40～49歳」（36.4時間）、「50～59歳」（39.1時間）、「60歳以上」（31.3時間）と、「20歳未満」で多くなっている。

図68　自己啓発を行った者の延べ実施時間（労働者全体・正社員・正社員以外）



[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、各階級の中間値を当該回答の受講時間とし、自己啓発実施時間の最高階級「200時間以上」は225時間として平均延べ自己啓発実施時間を算出した。

図69　自己啓発を行った者の平均延べ実施時間（推計）
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）



④　自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況（図70、図71）

自己啓発を行った者の延べ自己負担費用を労働者全体で見ると、「０円」が36.2%であり、以下「１円以上１千円未満」（4.5%）、「１千円以上１万円未満」（23.1%）、「１万円以上２万円未満」（12.5%）、「２万円以上５万円未満」（11.4%）と、２万円未満の者が75%以上、５万円未満の者が85%以上となっている。一方、「50万円以上」は0.7%である。

正社員と正社員以外を比較すると、「０円」では正社員以外（45.3%）が正社員（34.4%）に比べ多く、一方、「50万円以上」では、正社員（0.7%）が正社員以外（0.5%）を上

回っている。

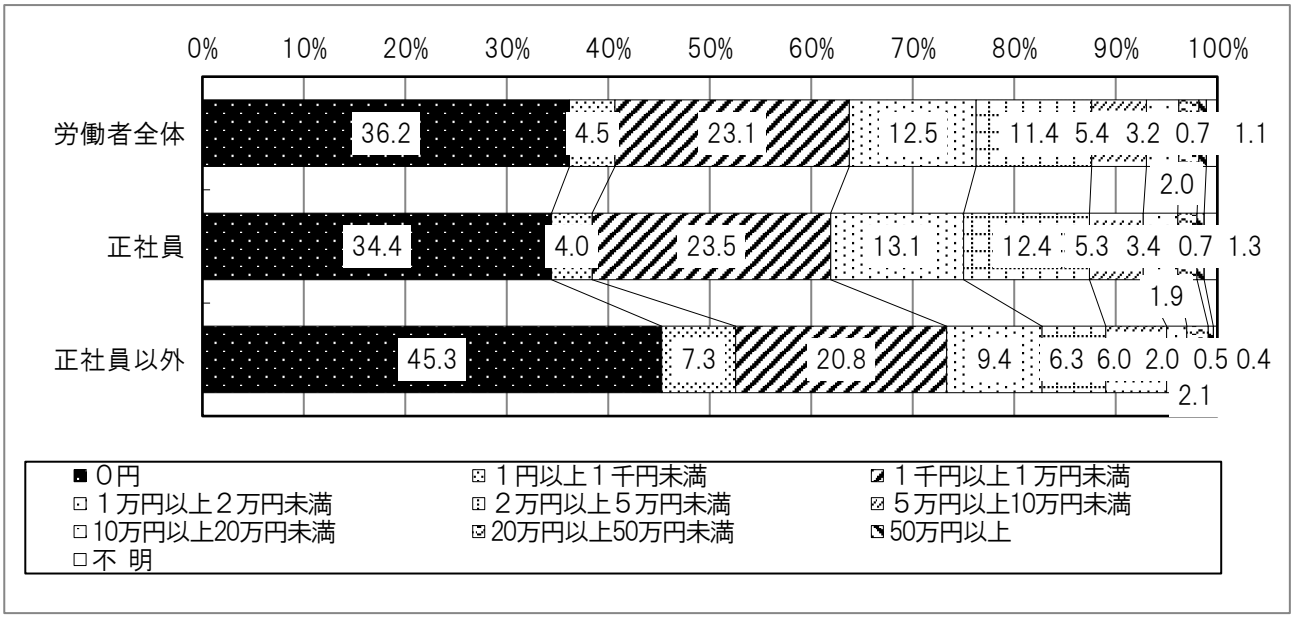
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）[3]を見ると、労働者全体では27.7千円であり、正社員では28.6千円、正社員以外では22.7千円と正社員以外がやや低い。

男女別に見ると、女性(30.5千円)が男性（26.0千円）を上回っている。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」は15.7千円と低く、「専修学校・短大・高専」（24.4千円）、「大学（文系）」（32.6千円）、「大学（理系）」(27.4千円)は同程度であり、「大学院（文系）」（84.4千円）、「大学院（理系）」（48.1千円）と大学院卒が高い。

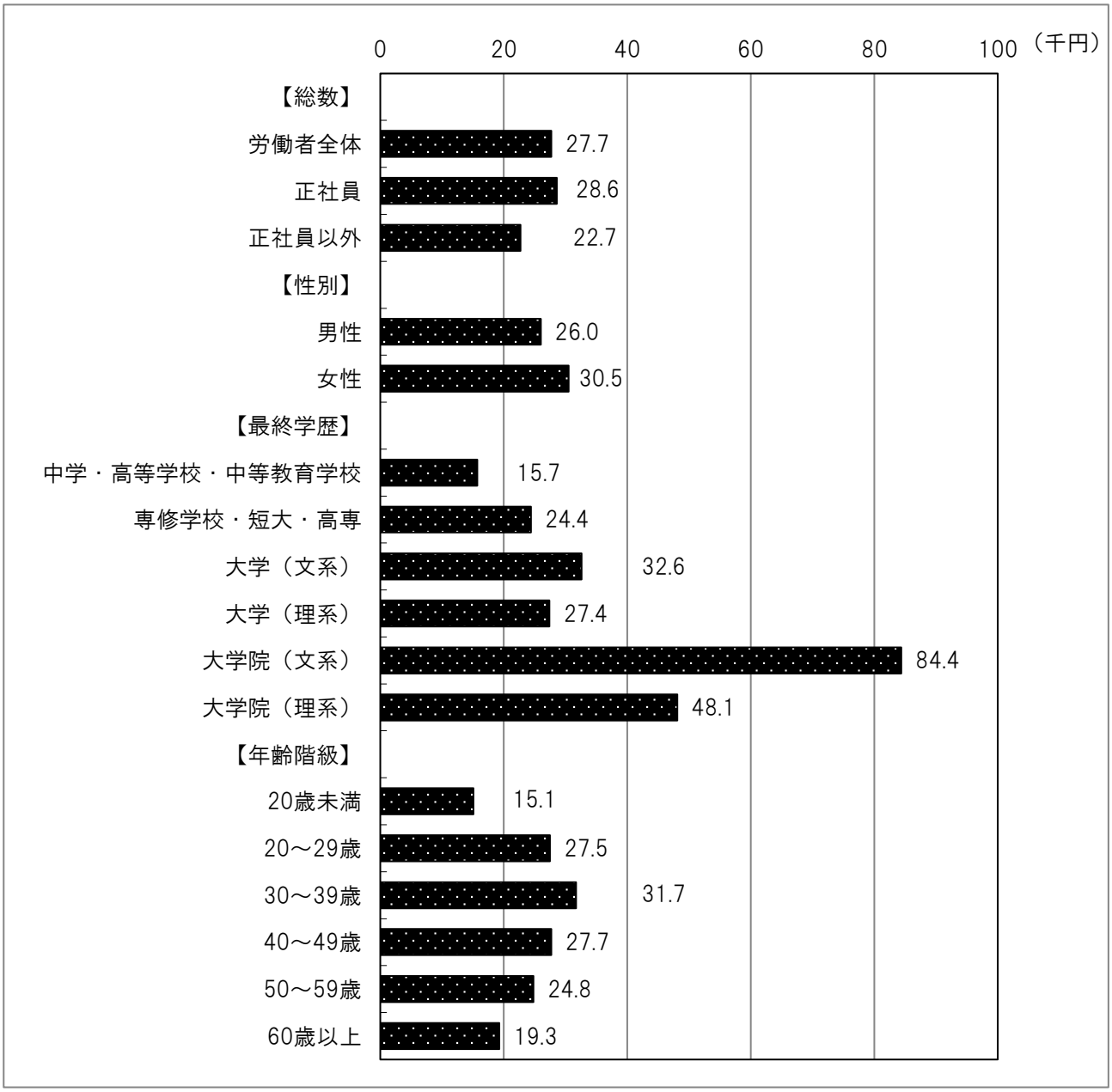
年齢別に見ると、「30～39歳」（31.7千円）が最も高く、「40～49歳」（27.7千円）、「20～29歳」（27.5千円）、「50～59歳」（24.8千円）、「60歳以上」(19.3千円)と続き、「20歳未満」（15.1千円）が最も低い。

図70　自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況(労働者全体・正社員・正社員以外)



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

図71　自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）



⑤　自己啓発にかかった費用の補助の状況（図72、図73、図74）

自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は労働者全体では45.6%であり、正社員では47.2%、正社員以外では37.5%である。

男女別に見ると、男性が48.0%、女性が41.5%と、女性の方が補助を受けた割合が低い。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（49.7%）、「専修学校・短大・高専」（42.6%）、「大学（文系）」（43.3%）、「大学（理系）」（47.1%）、「大学院（文系）」（47.6%）、「大学院（理系）」（48.7%）となっている。

年齢別に見ると、「20歳未満」（32.2%）、「20～29歳」（49.1%）、「30～39歳」（48.2%）、「40～49歳」（43.6%）、「50～59歳」（41.7%）、「60歳以上」（43.8%）となっている。

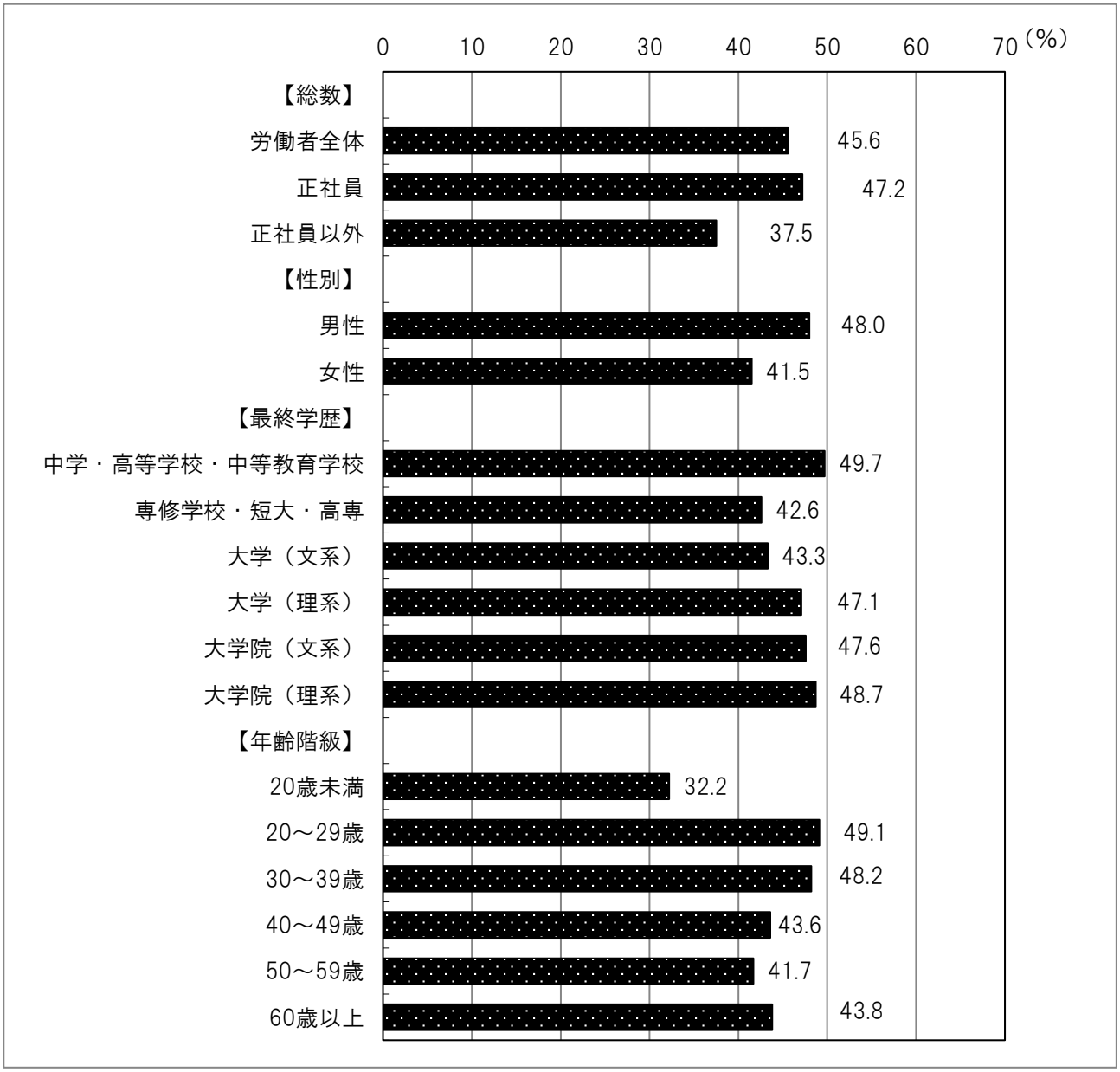
自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額（推計）[4]を見ると、労働者全体では43.4千円であり、正社員では46.6千円、正社員以外では20.3千円である。

男女別に見ると、男性（46.6千円）に比べ、女性（37.8千円）が低くなっている。

最終学歴別に見ると、「大学院（理系）」（65.7千円）の平均補助額が最も高く、次いで「大学（理系）」（54.0千円）、「大学（文系）」（48.0千円）、「専修学校・短大・高専」（38.5千円）、「中学・高等学校・中等教育学校」（29.1千円）、「大学院（文系）」（26.5千円）となっている。

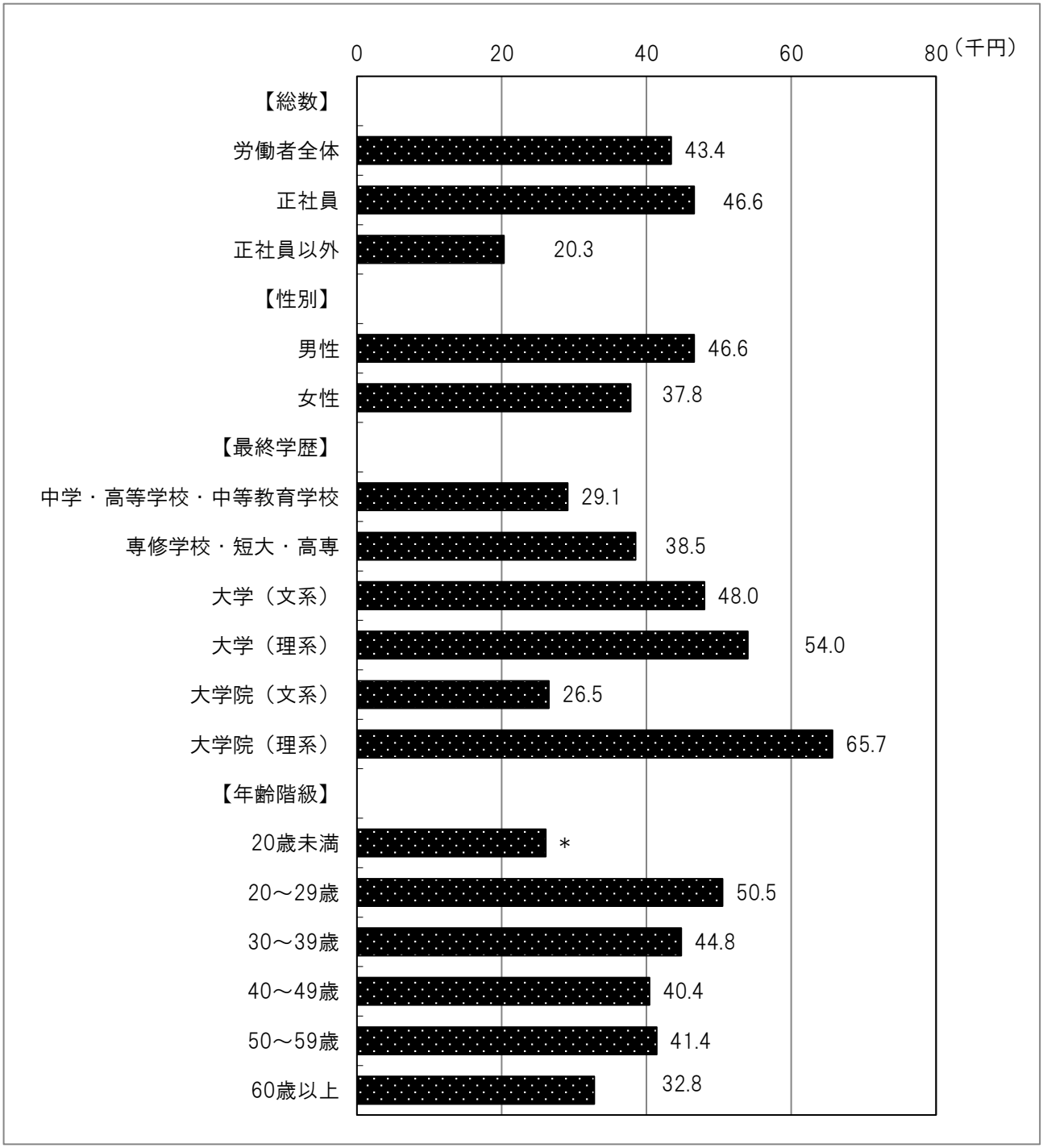
年齢別に見ると、「20～29歳」（50.5千円）と最も高く、次いで「30～39歳」（44.8千円）、「50～59歳」（41.4千円）、「40～49歳」（40.4千円）が続いている。

図72　自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）



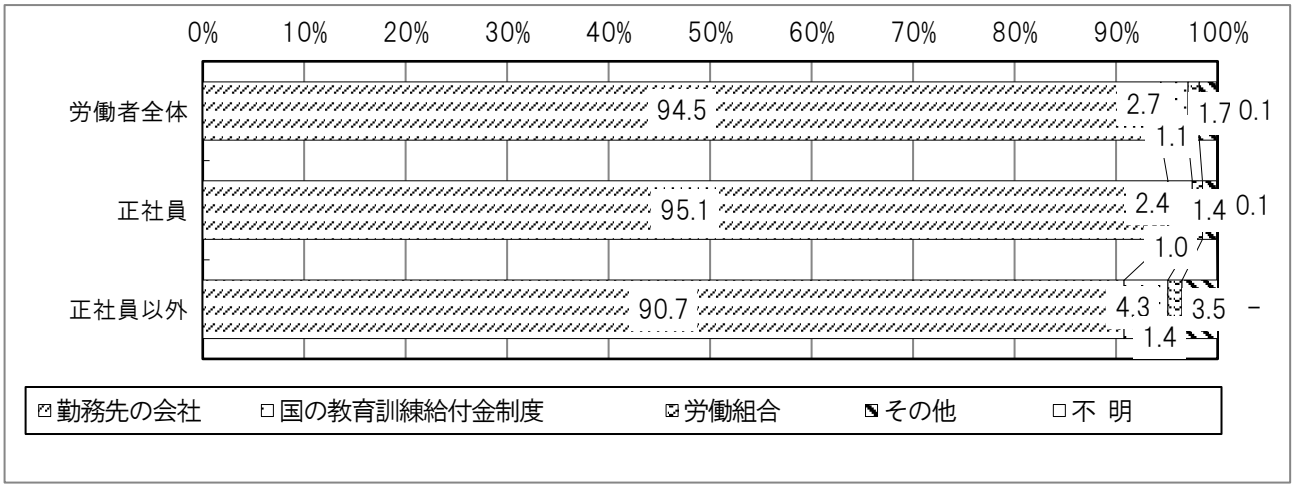
[4] 自己負担費用の補助を受けた者の補助額の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の中間値を当該補助額、最高階級「50万円以上」は65万円を補助額として平均補助額を算出した。

図73　自己啓発費用の平均補助額（推計）
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）



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）別の内訳を見ると、労働者全体では、「勤務先の会社」が94.5%（正社員95.1%、正社員以外90.7%）と補助主体の多くを占め、「国の教育訓練給付金制度」は2.7%（正社員2.4%、正社員以外4.3%）、「労働組合」は1.1%（正社員1.0%、正社員以外1.4%）、「その他」は1.7%（正社員1.4%、正社員以外3.5%）となっている。

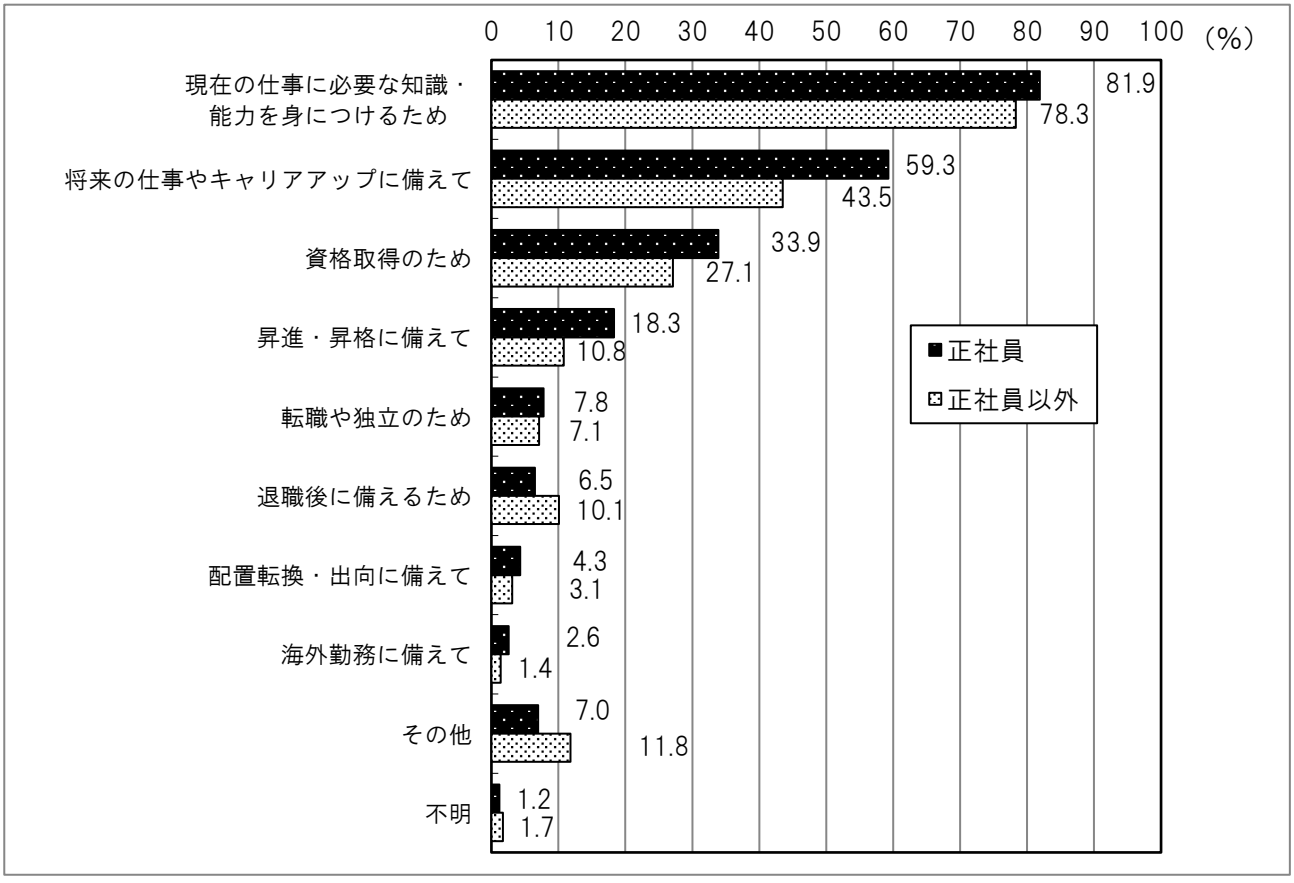
図74　自己啓発費用の補助主体別内訳（労働者全体・正社員・正社員以外）



⑥　自己啓発を行った理由（図75）

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った理由を見ると、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」(81.9%) が最も多く、以下「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(59.3%)、「資格取得のため」(33.9%)、「昇進、昇格に備えて」(18.3%) と続いている。正社員以外でも、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」(78.3%) が最も多く、以下同様の傾向が見られるが、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(43.5%) や「昇進、昇格に備えて」(10.8%) の割合は、正社員を大きく下回る。

図75　自己啓発を行った理由（複数回答）



⑦　自己啓発を行う上での問題点（図76、図77）

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体では76.7％であり、正社員では80.3%、正社員以外では70.5%である。

男女別で見ると、男性が75.6%（正社員78.8%、正社員以外63.3%）であるのに対して、女性は78.1%（正社員83.2%、正社員以外73.7%）と問題があるとする割合は女性の方がやや高い。

自己啓発における問題点の内訳を見ると、正社員、正社員以外のいずれも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員55.0%、正社員以外35.5%）が最も高く、特に正社員の割合が高い。次に、正社員では「費用がかかりすぎる」（30.9%、）が高く、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」（35.3%）が高い。他に、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない」（正社員25.5%、正社員以外27.0%）、「自分の目指すべきキャリアがわからない」（正社員20.0%、正社員以外24.8%）が高くなっている。

さらに、正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別で見ると、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（男性59.3%、女性46.6%）では男性の方が高く、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（男性17.7%、女性34.8%）では女性の方が高い。

図76　自己啓発を行う上で問題があるとした者（労働者全体・正社員・正社員以外）

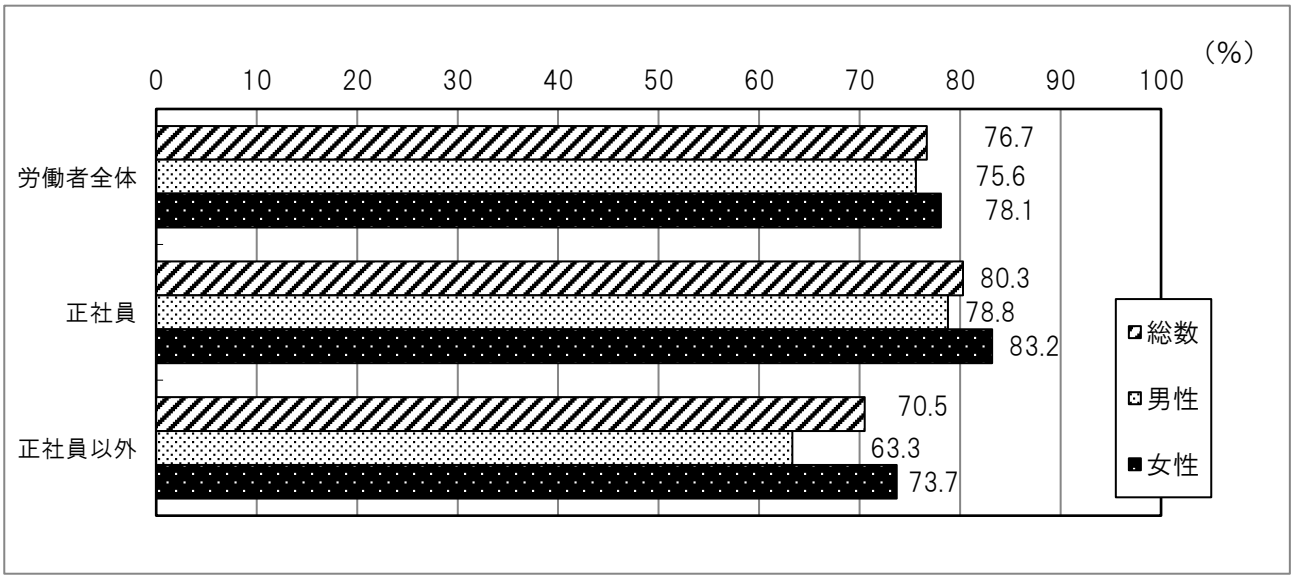
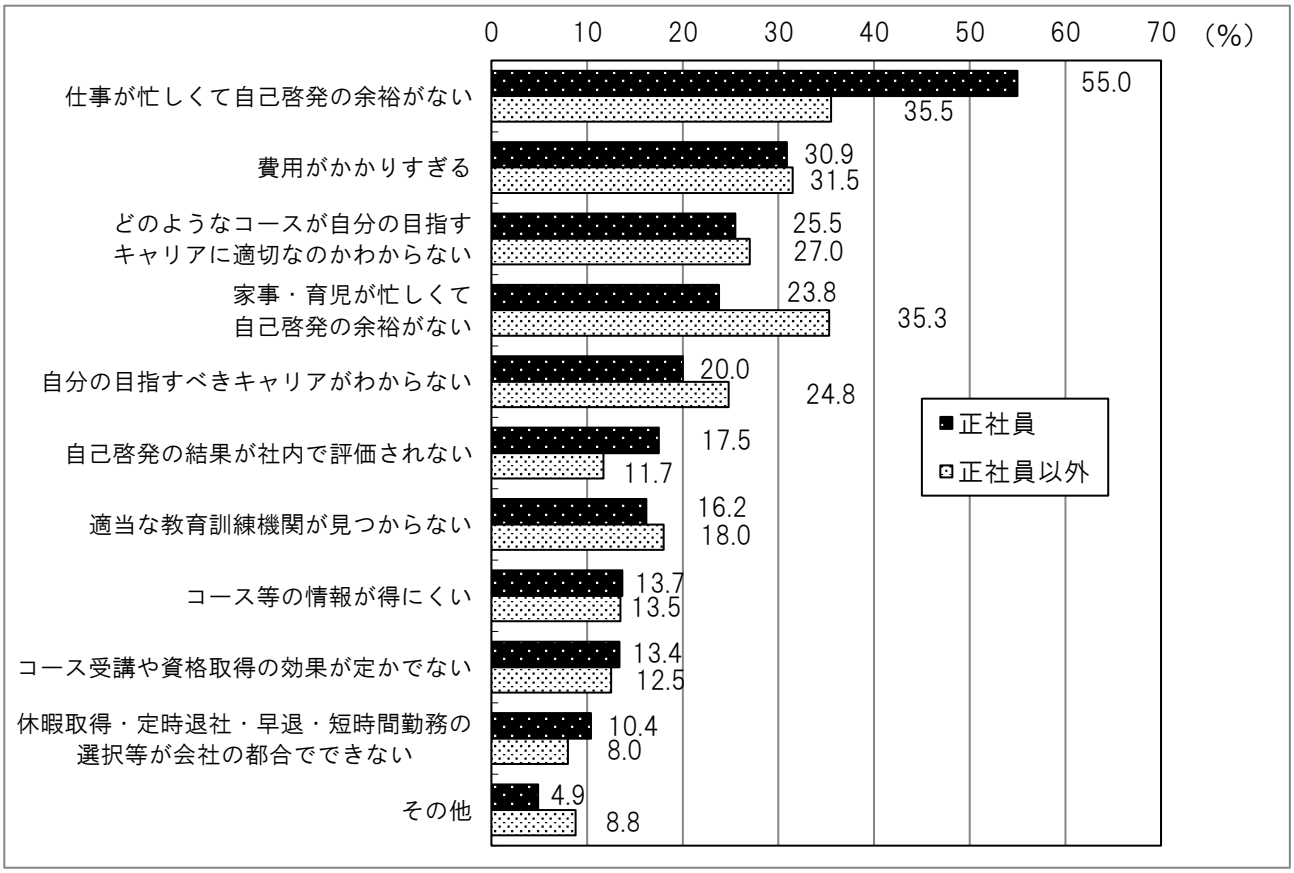
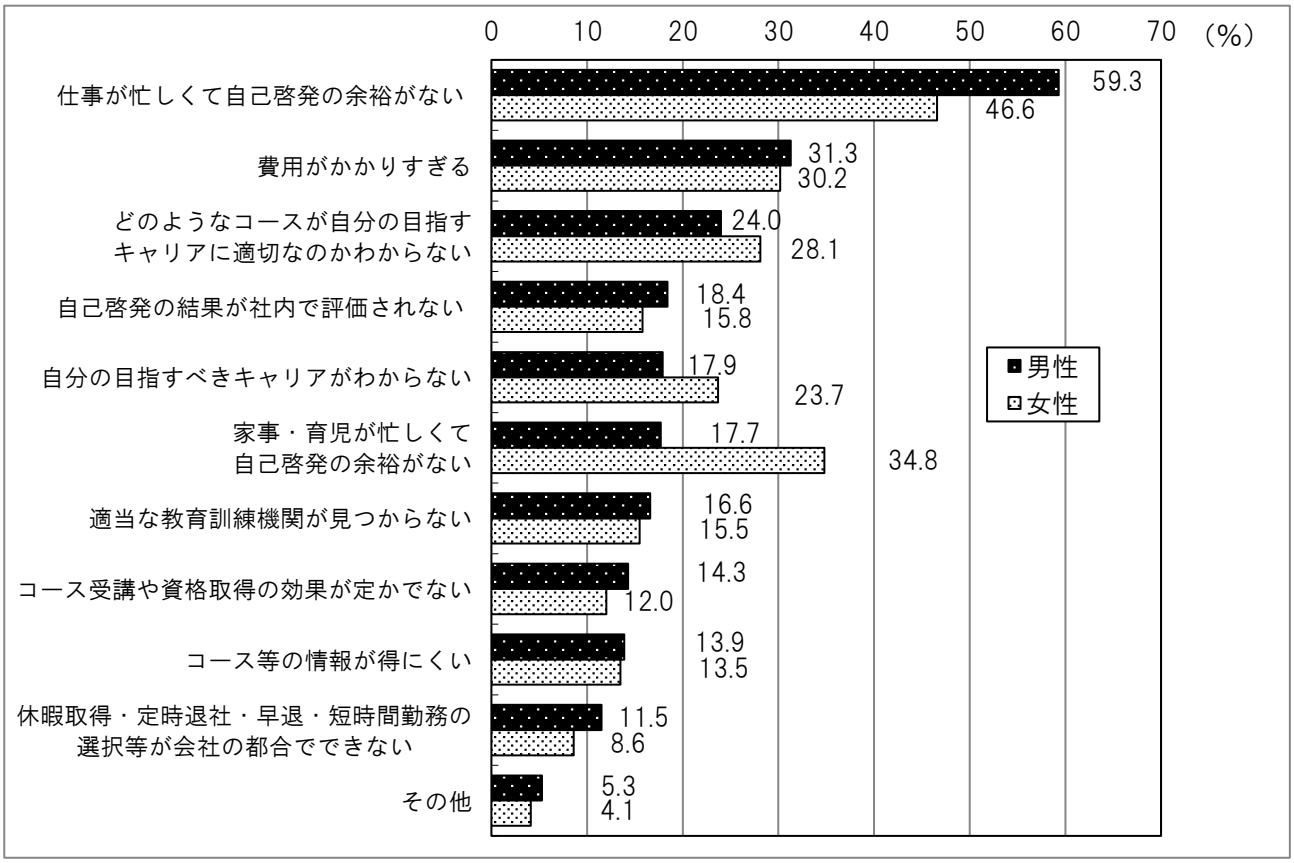


図77　自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）



（正社員）



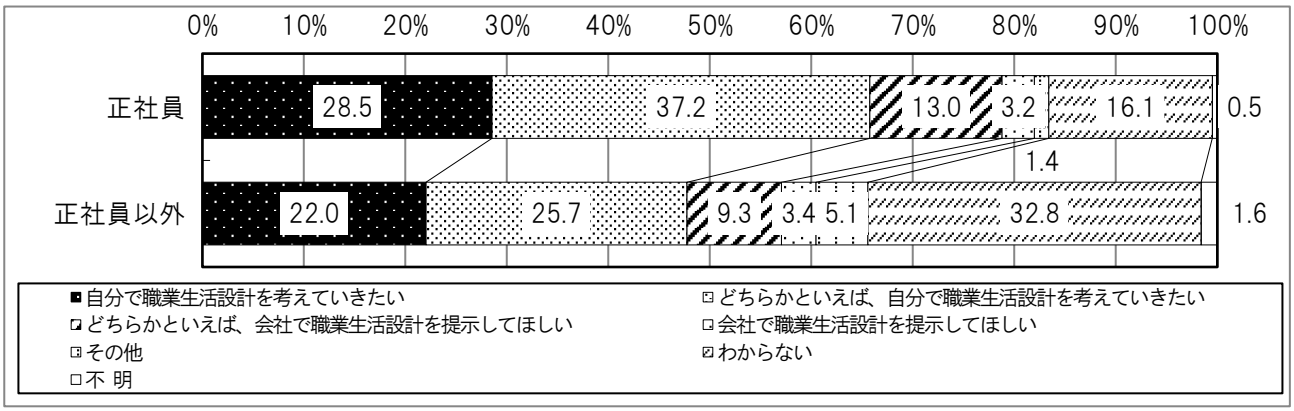
（４）これからの職業生活設計について

①　職業生活設計の考え方（図 78）

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28.5%、「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37.2%であり、両者を合わせると65.7%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22.0%、「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25.7%であり、両者を合わせると47.7%が主体的に職業生活設計を考えたいとしているが、一方で「わからない」とする者の割合が32.8%と、正社員（16.1%）と比べて大幅に高くなっている。

図78　職業生活設計の考え方（正社員・正社員以外）



②　キャリアコンサルティングの経験（図 79、図 80、図 81）

平成30年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、労働者全体では12.0%であり、正社員では15.0%、正社員以外では6.8%である。

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（76.1%）、正社員以外（75.6%）ともに最も高くなっている。なお、「企業外の機関等（再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」（正社員8.1%、正社員以外8.8%）では正社員以外の割合が正社員の割合を上回っている。

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者の割合が正社員（53.7%）、正社員以外（49.3%）ともに最も高くなっている。また、「自己啓発を行うきっかけになった」（正社員29.3%、正社員以外19.6%）は正社員が高く、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」（正社員20.8%、正社員以外30.1%）は正社員以外が高くなっている。

図79　キャリアコンサルティングを受けた者（労働者全体・正社員・正社員以外）

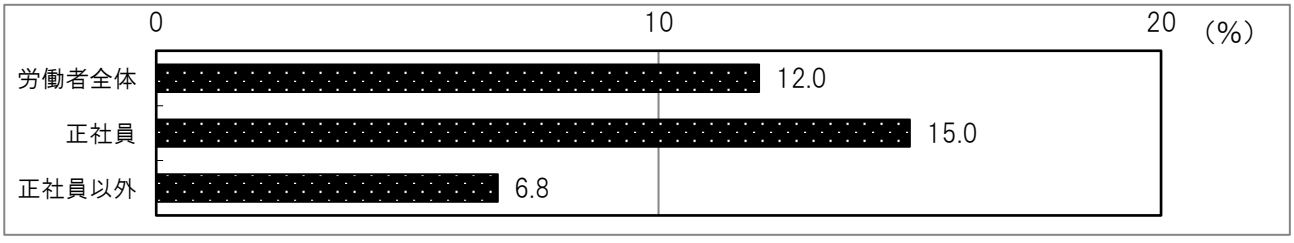


図80　キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（正社員・正社員以外）

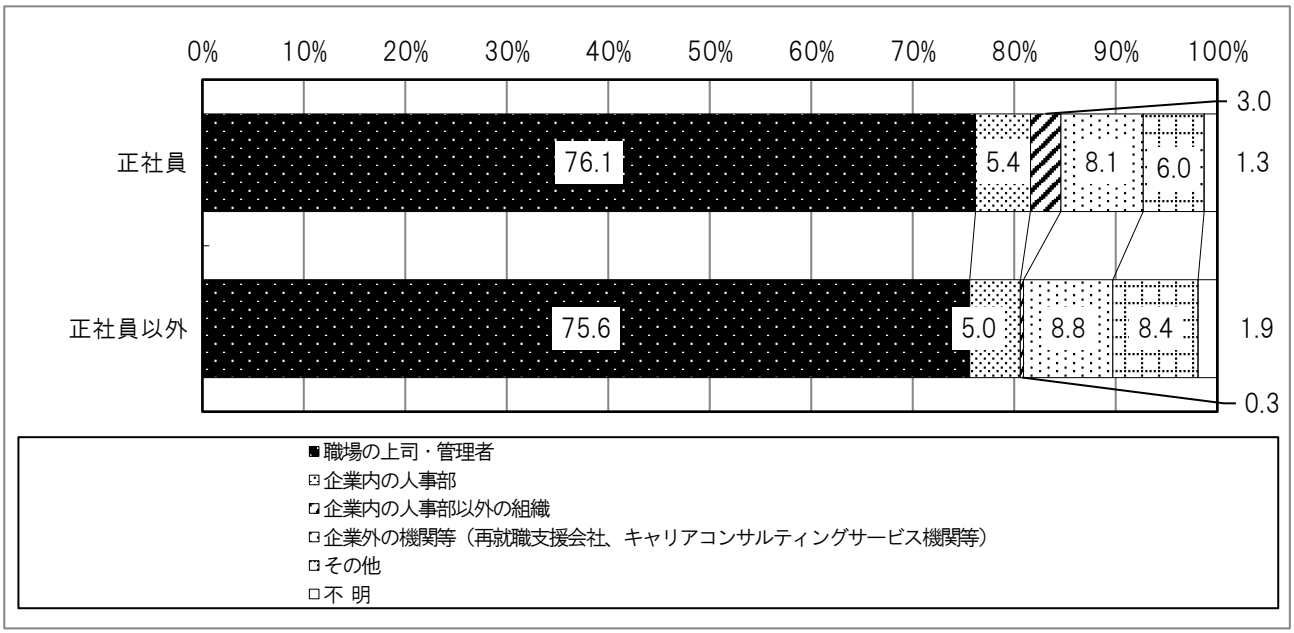
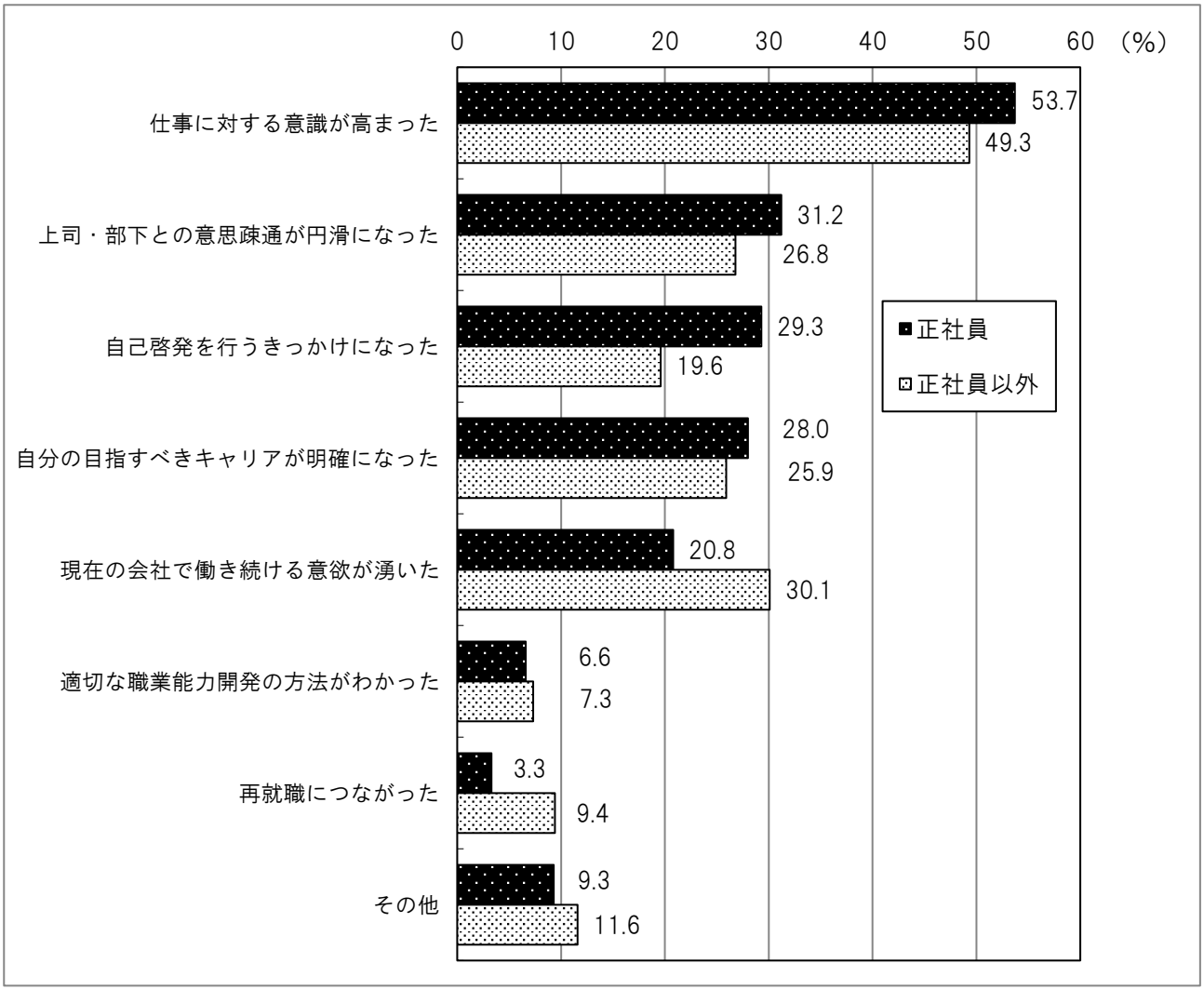


図81　キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

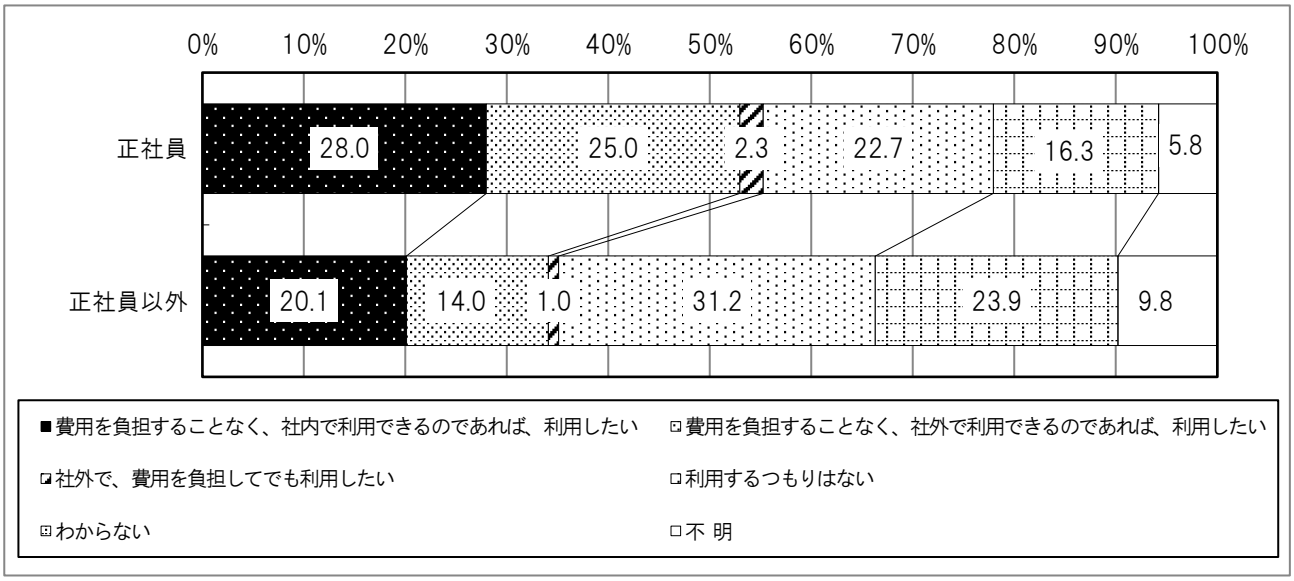


③　キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 82）

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28.0%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が25.0%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が2.3%で、合わせると55.3%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20.1%、「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14.0%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が1.0%で、合わせると35.1%である。

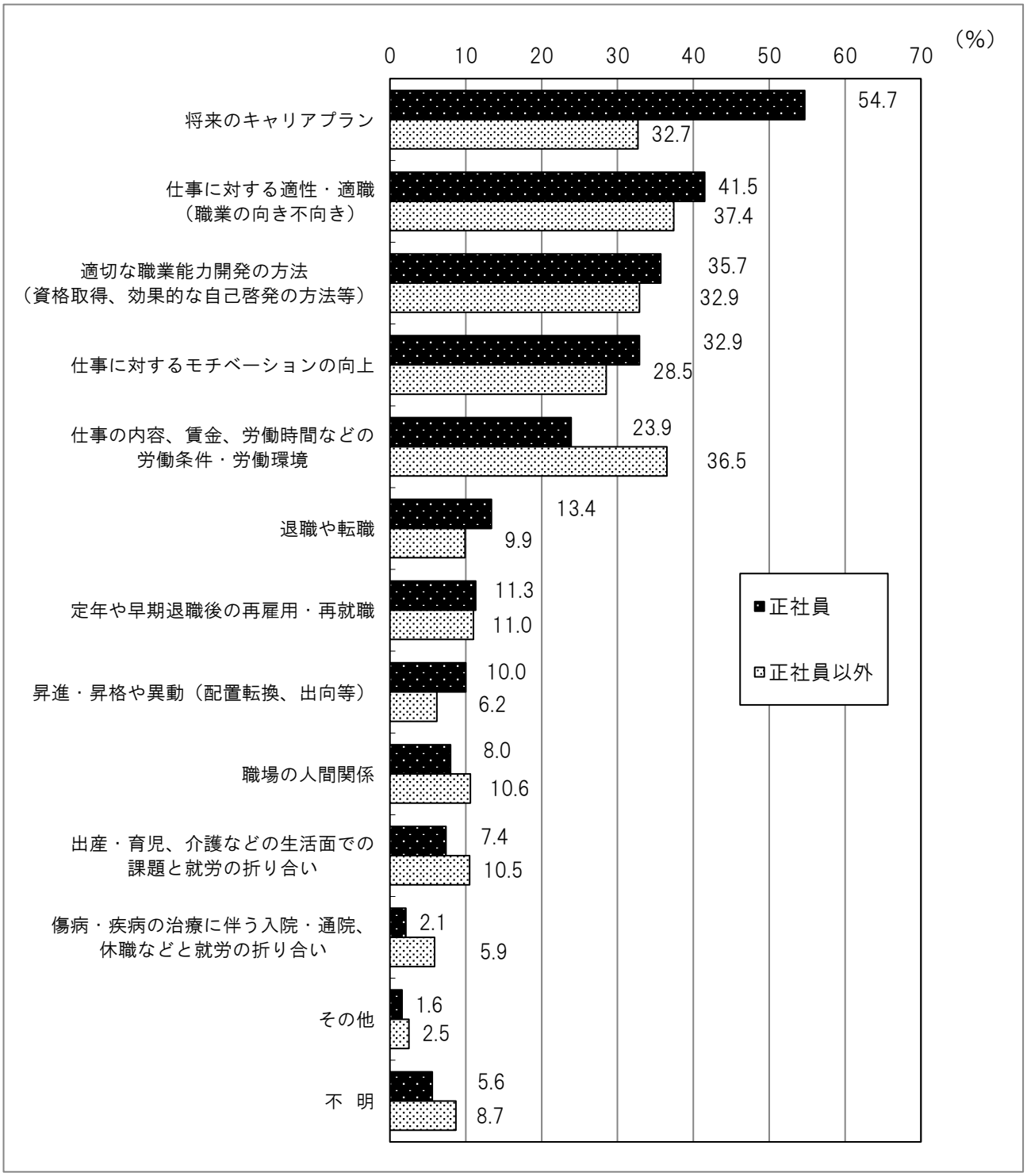
図82　キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（正社員・正社員以外）



④　キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 83）

キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員では「将来のキャリアプラン」（54.7%）が最も多く、正社員以外（32.7%）を大きく上回っている。以下、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」(41.5%)、「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）」（35.7%)、「仕事に対するモチベーションの向上」（32.9%）と続いている。正社員以外では、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」(37.4%)が最も多く、次いで、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」(36.5%)が続いており、正社員（23.9%）を上回っている。

図83　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・教育訓練短時間勤務の利用（図 84、図 85）

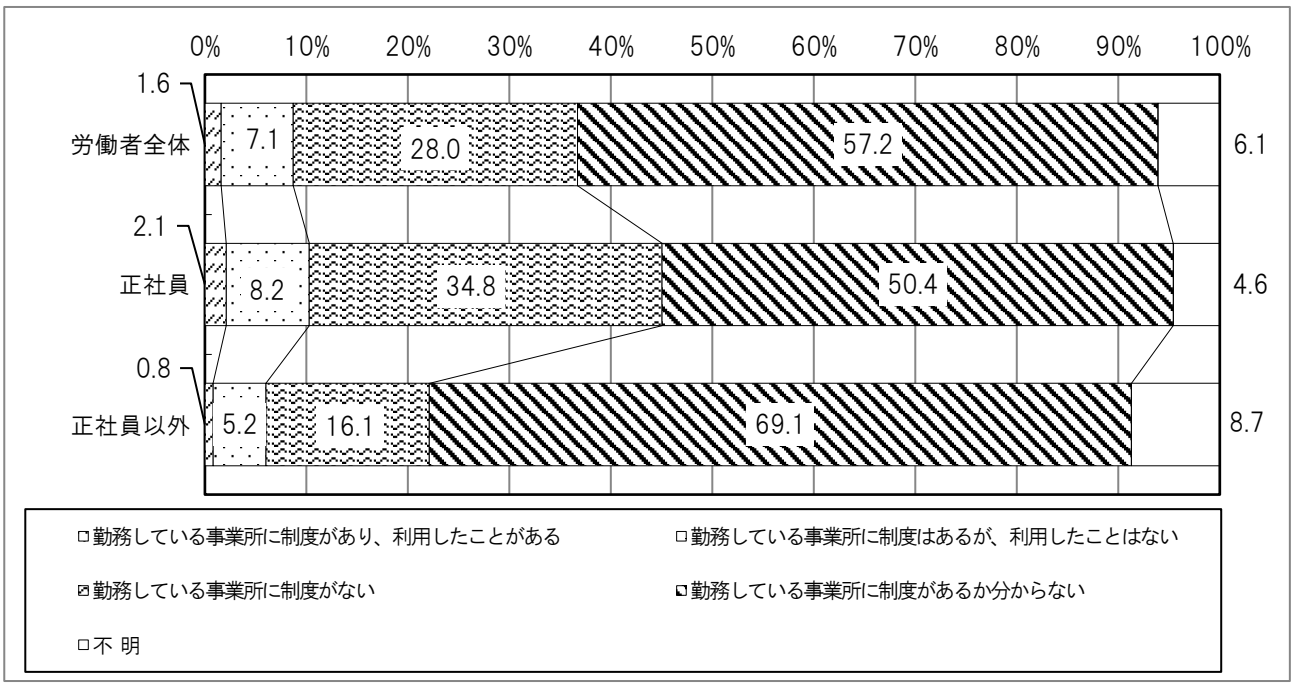
平成30年度の教育訓練休暇の利用について、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が57.2%（正社員50.4%、正社員以外69.1%）と制度の有無を認識していない者が半数以上を占めている。「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」は1.6%（正社員2.1%、正社員以外0.8%）にとどまっている。「勤務している事業所に制度はあるが、利用したことはない」が7.1%（正社員8.2%、正社員以外5.2%)、「勤務している事業所に制度がない」が28.0%(正社員34.8%、正社員以外16.1%)であり、制度の有無を認識している場合にも就業先の事業所の多くで、教育訓練休暇制度がなく、制度がある場合にも、制度を利用する者は一部にとどまっていることがうかがえる。

平成30年度の教育訓練短時間勤務の利用についても同様の傾向であり、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が56.5%（正社員49.9%、正社員以外68.0%）と制度の有無を認識していない者が半数以上を占めている。「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1.5%（正社員1.5%、正社員以外1.5%）にとどまっている。「勤務している事業所に制度はあるが、利用したことはない」が5.7%（正社員6.6%、正社員以外4.3%)、「勤務している事業所に制度がない」が27.6%（正社員34.5%、正社員以外15.5%）であり、制度の有無を認識している場合にも就業先の事業所の多くで、教育訓練短時間勤務制度がなく、さらに、制度がある場合にも、制度を利用する者は一部にとどまっていることがうかがえる。

今後の制度利用の要望について見ると、教育訓練休暇の利用要望がある者は、労働者全体で21.2%（正社員24.9%、正社員以外14.8%)、教育訓練短時間勤務の利用要望がある者は、労働者全体で19.8%（正社員23.2%、正社員以外14.0%）と、いずれも一定の利用要望があることがうかがえる。

図84　教育訓練休暇、教育訓練短時間勤務の利用状況
（労働者全体・正社員・正社員以外）

（教育訓練休暇）



（教育訓練短時間勤務）

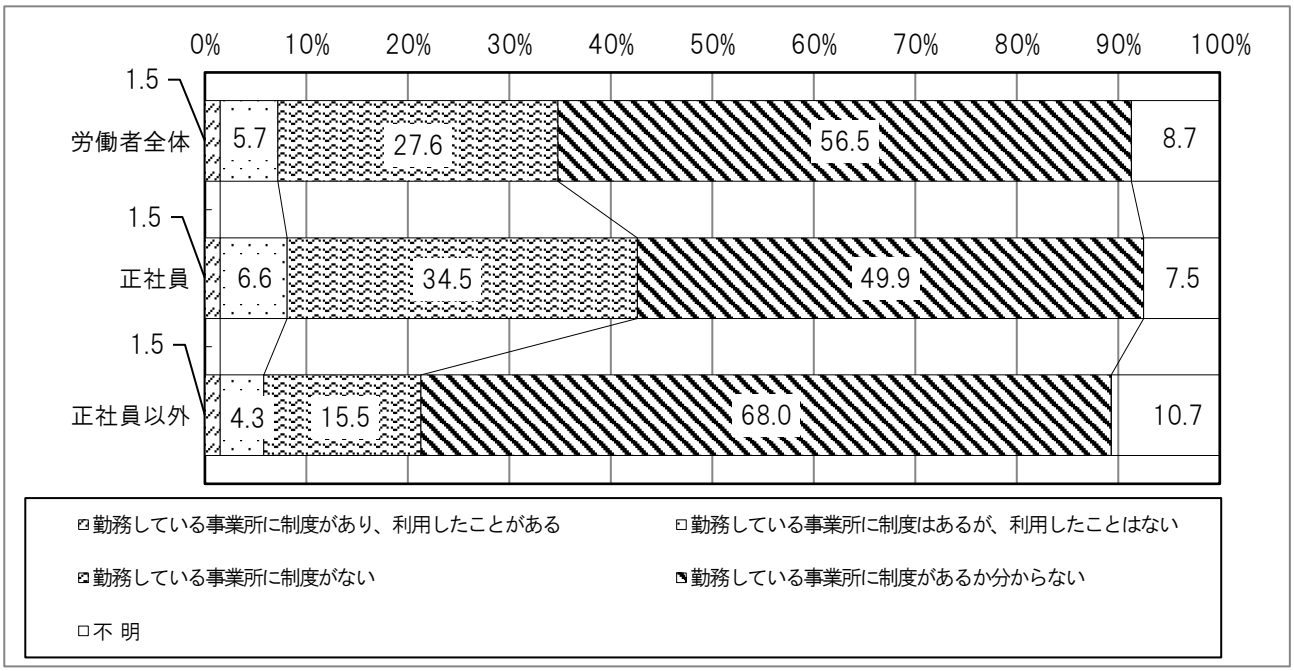
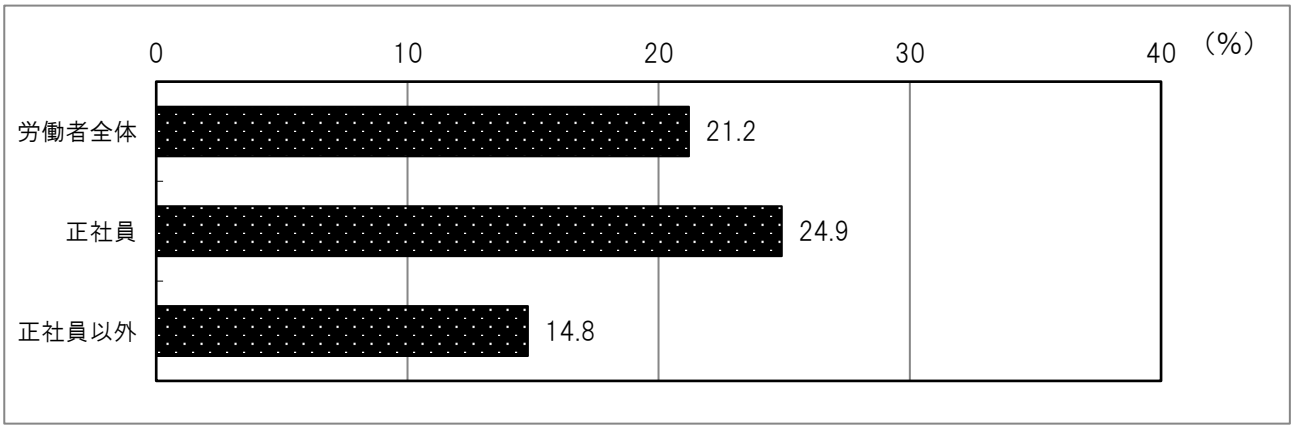
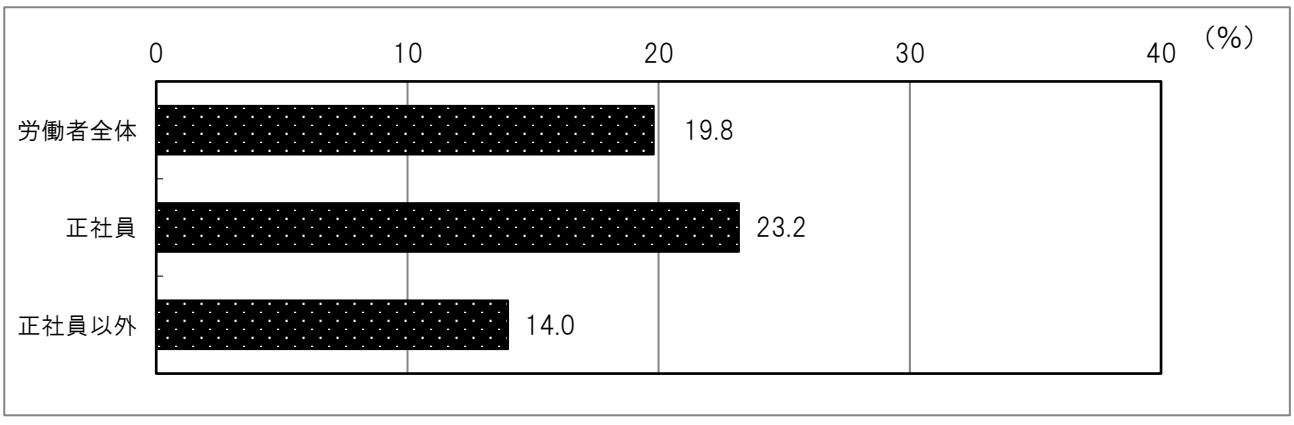


図85　教育訓練休暇、教育訓練短時間勤務の利用の要望がある者
（労働者全体・正社員・正社員以外）

（教育訓練休暇）



（教育訓練短時間勤務）



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・正職員として処遇されている者をいう。

（３）正社員以外

常用労働者のうち、前述の「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、社内で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、社内で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) 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) セルフ・キャリアドック

企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組（しくみ）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) 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。

(19) 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。

(20) 職業能力評価

職業に必要となる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。

(21) 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。

(22) 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。

(23) 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。

(24) 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。

(25) 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。

(26) 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。

(27) 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。

(28) 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。