

報道関係者 各位

平成26年 3月31日

【照会先】

職業能力開発局 総務課基盤整備室

室長 内田 敏之 (内線5960)

職業能力開発指導官 近藤 有希子 (内線5970)

(代表電話) 03 (5253) 1111

(直通電話) 03 (3595) 3377

平成25年度「能力開発基本調査」の結果を公表します

～企業がOFF-JTなどの能力開発に支出する費用は今後上昇する見込み～

厚生労働省では、このほど、平成25年度「能力開発基本調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

「能力開発基本調査」は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を、正社員^{*1}、正社員以外^{*2}別に明らかにすることを目的として平成13年度から毎年実施しています。この調査は、企業の能力開発の方針などを調べる「企業調査」、事業所の教育訓練の実施状況などを調べる「事業所調査」、労働者の教育訓練の実施状況などを調べる「個人調査」で構成しています。「企業調査」「事業所調査」は、常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所を対象に、約7,200企業、約7,000事業所を、また「個人調査」は、調査対象事業所に属している労働者約24,000人を、それぞれ抽出して行っています。

今回の実施期間は、「企業調査」が平成25年10月11日から同年12月9日まで、「事業所調査」が平成25年10月1日から同年12月9日まで、「個人調査」が平成25年10月1日から同年12月24日までです。

【調査結果のポイント】

- 1 企業による能力開発の実績・見込み（企業調査）〈別添参考P.7〉
 - ・ 正社員一人当たりに対するOFF-JT^{*3}の費用について、「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、昨年に引き続き、今後3年間は「上昇傾向」とする企業の割合が高くなっている(30.4%、「過去3年間」と比べて8.9ポイント増加)。正社員以外も同様の傾向。
- 2 人材育成の課題（事業所調査）〈同P.16〉
 - ・ 人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は70.7% (24年度68.7%) であり、前回に比べて増加している。
 - ・ 問題点として最も多い回答は「指導する人材が不足している」(51.5%) であり、「人材育成を行う時間がない」(46.0%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(40.6%)と続く。
- 3 自己啓発の状況・課題（個人調査）〈同P.35、P.39〉
 - ・ 自己啓発を行った人は、正社員では44.3% (24年度47.7%)、正社員以外では17.3% (24年度22.1%) であり、前回に比べて低下している。
 - ・ 自己啓発を行う上で「問題がある」と感じる人は正社員で78.4%、正社員以外で69.7%であり、問題点として最も多い回答は、正社員、正社員以外ともに、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」であった。

詳細は別添「参考(1. 調査結果の概要、2. 用語の説明)」をご覧ください。

※1 正社員 : パートタイム労働者などを除く、雇用期間の定めのない労働者。

※2 正社員以外 : 「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」などの名称で呼ばれている人。派遣労働者と請負労働者は含まない。

※3 OFF-JT : 業務命令に基づき、日常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練。

調査結果の概要

(参考1)

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(図1、図2)

教育訓練に支出した費用の労働者一人当たり平均額(費用を支出している企業の平均額。以下同じ。)を見ると、OFF-JTは1.3万円(平成24年度調査(以下「前回」という。)1.4万円)と前回よりやや減少したが、自己啓発支援は0.5万円(前回0.4万円)と、前回よりやや増加している。

図1 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

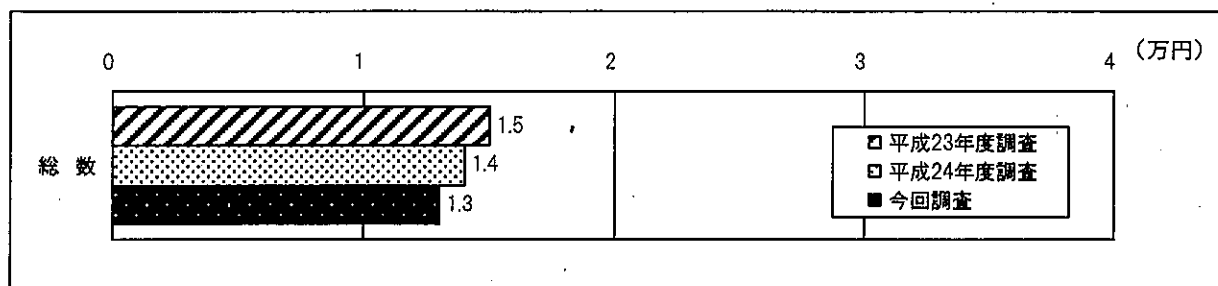
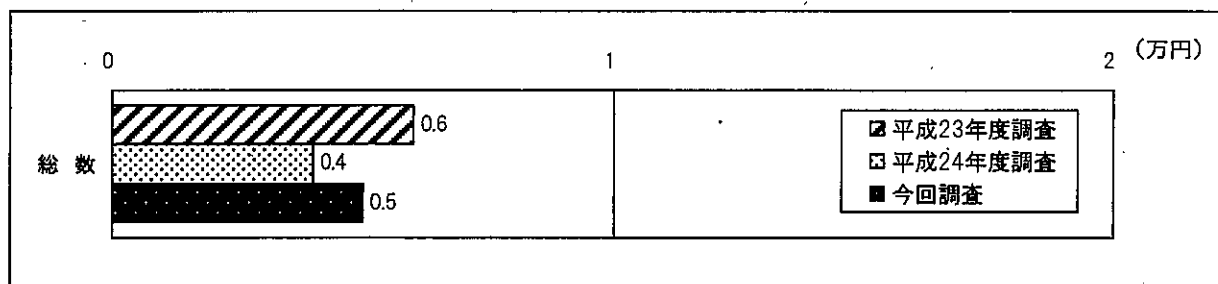


図2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



(2) 能力開発の考え方について

① 「企業主体」か「労働者個人主体」か（図3、図4）

正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は75.0%（前回75.3%）と、前回とほぼ同程度となっており、高い水準にある。「労働者個人主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は24.3%（前回23.7%）である。

一方、正社員以外に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は61.2%（前回63.3%）であり、前回と比べるとやや減少している。「労働者個人主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業は36.4%（前回33.1%）と前回と比べるとやや増加している。正社員以外に対しては、「企業主体で決定」すべき又はそれに近いとする企業が、正社員に比べると低い水準にある。

図3 能力開発の責任主体（正社員）

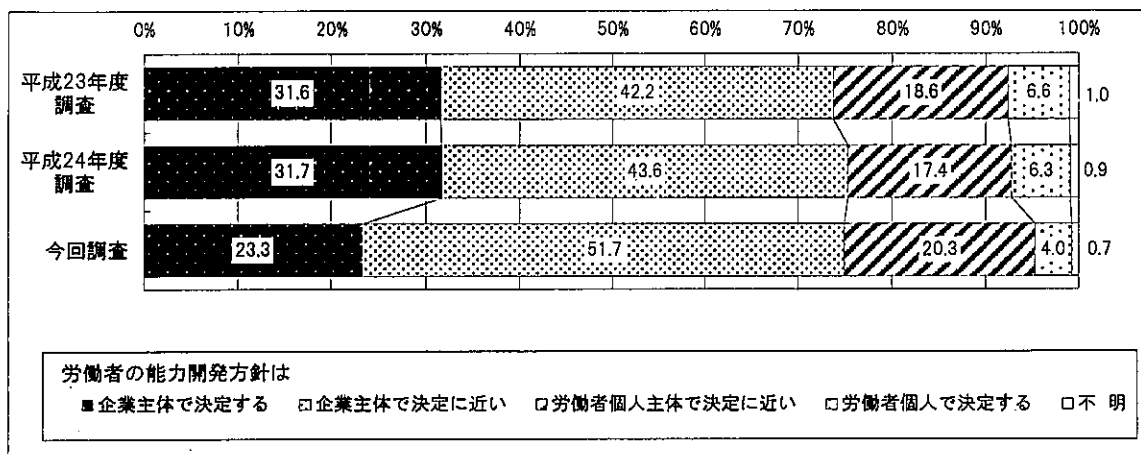
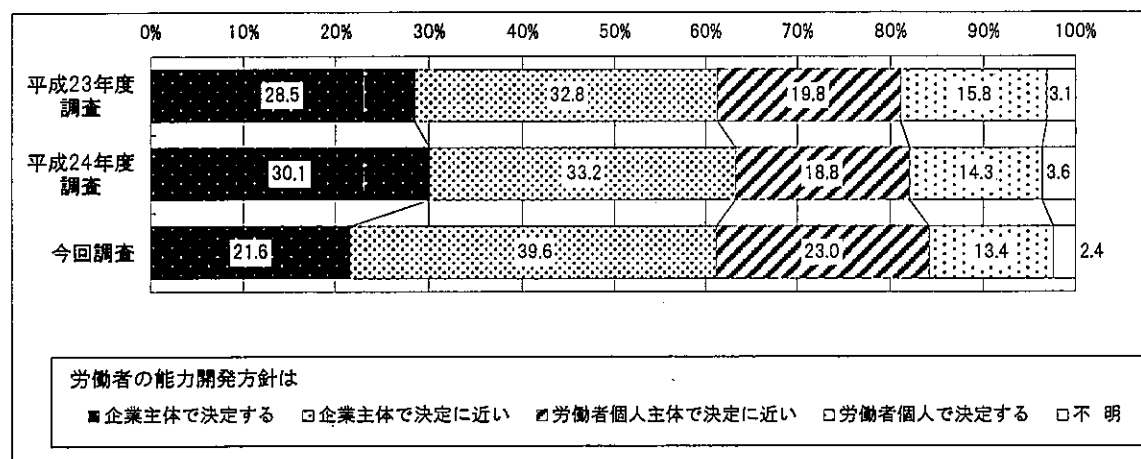


図4 能力開発の責任主体（正社員以外）



② 「処遇に関連付ける」か「処遇に関連づけない」か（図5、図6）

正社員に対する職業能力評価の処遇への関連付けについては、「処遇に関連付ける」又はそれに近いとする企業は77.8%（前回73.1%）と前回は上回っている。「処遇に関連づけけない」又はそれに近いとする企業は21.5%（前回26.1%）である。

一方、正社員以外に対する職業能力評価の処遇への関連付けについては、「処遇に関連付ける」又はそれに近いとする企業は60.9%（前回58.5%）であり、前回よりやや増加している。「処遇に関連づけけない」又はそれに近いとする企業は36.7%（前回37.9%）となっている。

図5 職業能力評価の処遇への関連付け（正社員）

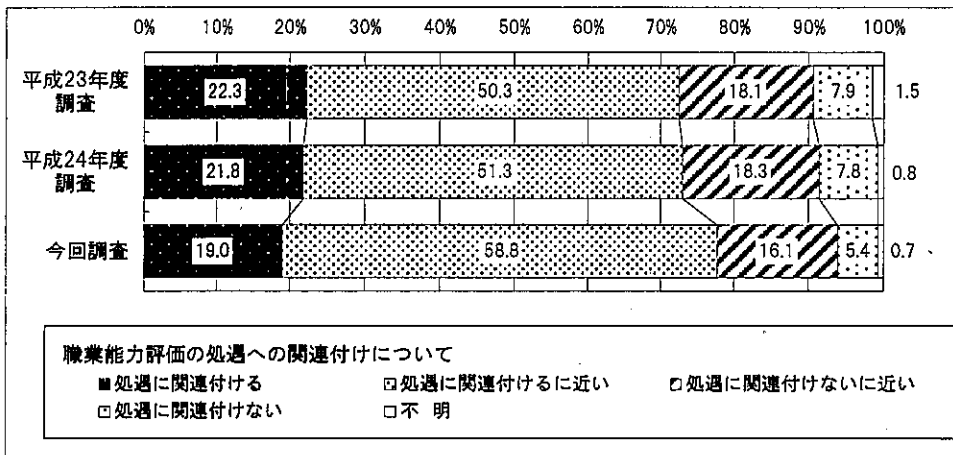
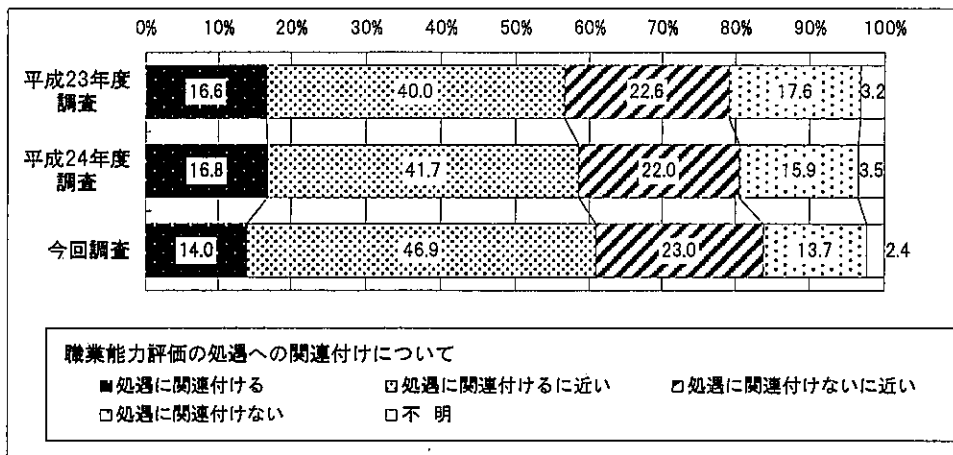


図6 職業能力評価の処遇への関連付け（正社員以外）



③ 「選抜重視」か「全体重視」か（図7、図8）

正社員に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業は58.0%（前回57.0%）であり、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いとする企業は41.2%（前回41.8%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業は54.0%（前回51.9%）であり、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いとする企業は43.3%（前回44.3%）である。

前回と比べると、正社員、正社員以外ともに「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業が増加し、「選抜した労働者を重視する」の割合を上回った。

図7 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員）

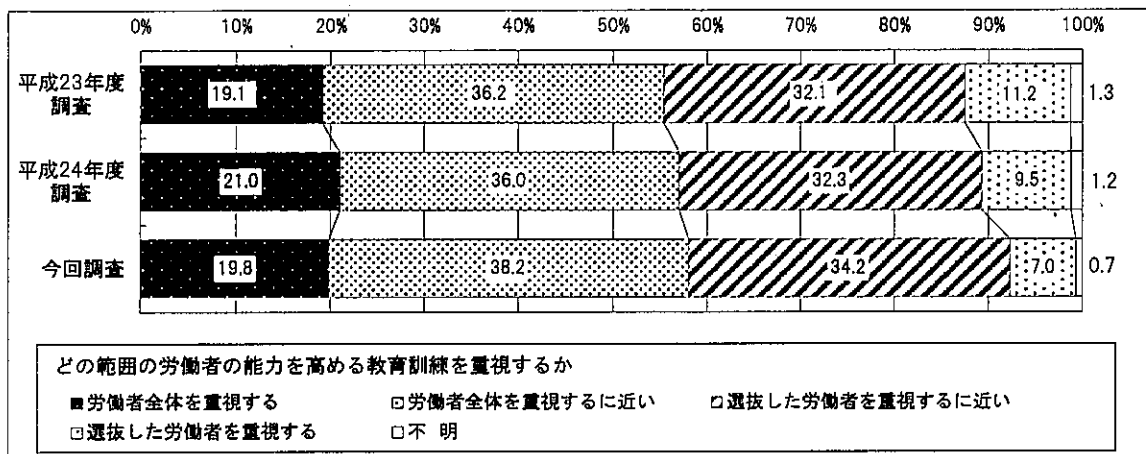
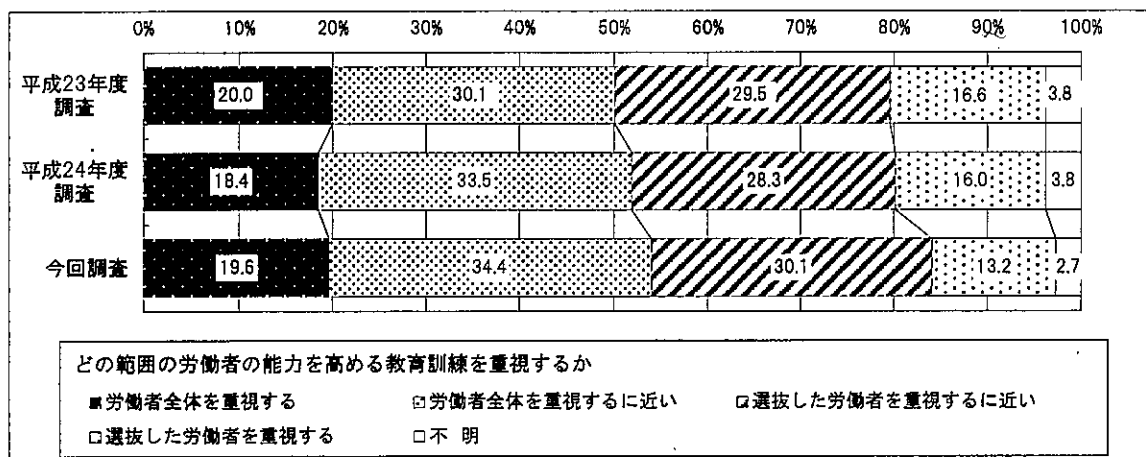


図8 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員以外）



④ 「OJT」か「OFF-JT」か（図9、図10）

正社員に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は73.5%（前回74.9%）であり、前回と比べるとやや減少している。「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は25.1%（前回23.3%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業が77.2%（前回76.4%）であり、前回と比べるとやや増加している。

図9 重視する教育訓練（正社員）

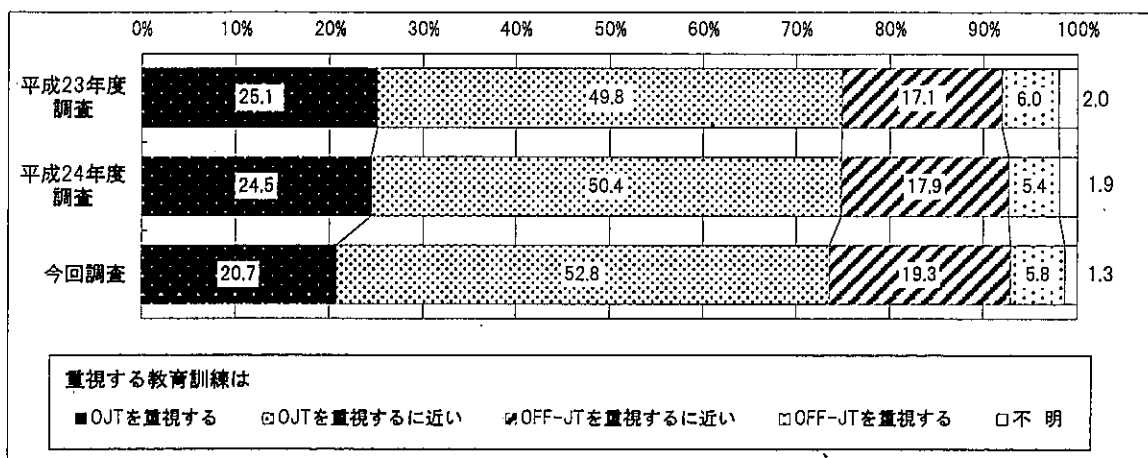
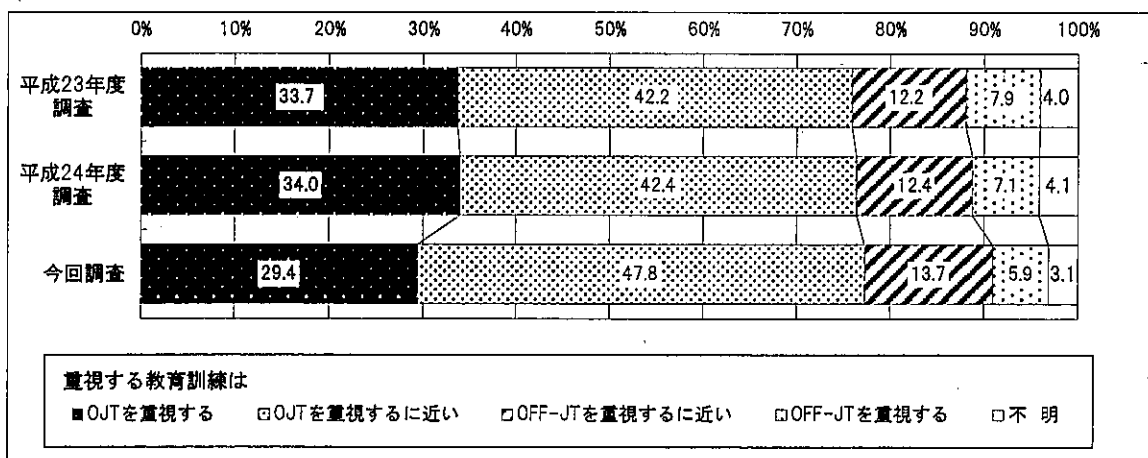


図10 重視する教育訓練（正社員以外）



⑤ 「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か（図11、図12）

正社員に対する教育訓練の実施方法の方針については、「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業は36.2%（前回38.3%）であり、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は62.7%（前回59.8%）であった。

一方、正社員以外に対する教育訓練の実施方法の方針については、「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業は21.4%（前回22.2%）、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は75.8%（前回73.7%）であり、正社員に比べて「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業割合が低い。

前回と比べると、「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業は正社員、正社員以外ともにやや減少し、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は正社員、正社員以外ともにやや増加している。

図11 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

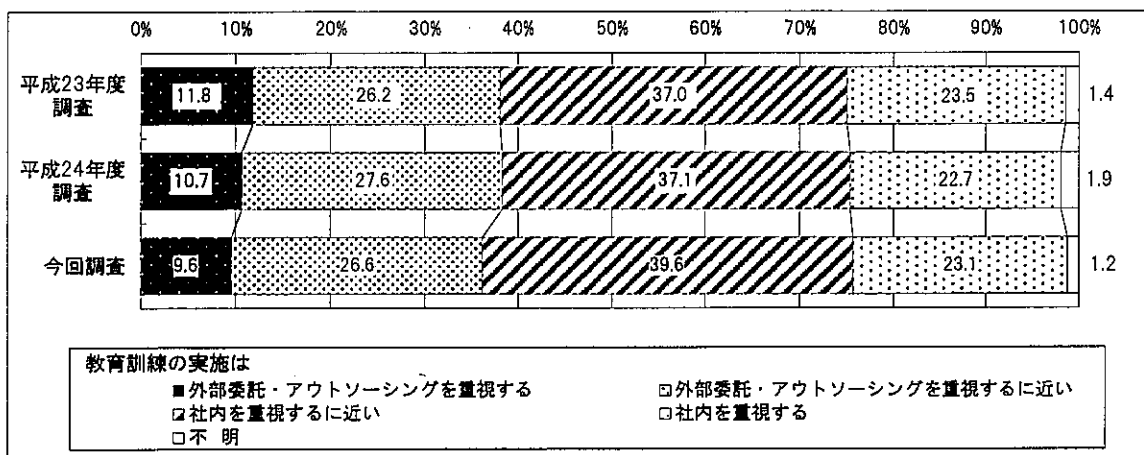
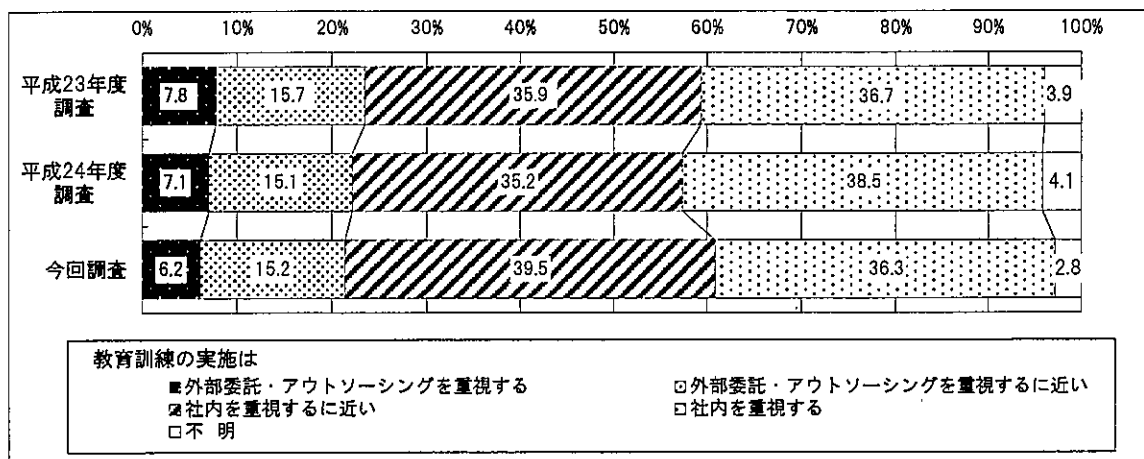


図12 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



(3) 能力開発の実績・見込みについて (図13、図14)

正社員に対する過去3年間(平成22年度～平成24年度)のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増減なし」とする企業が33.7%、「増加傾向」とする企業は21.5%であった。

同様に自己啓発支援に支出した費用の実績については、「増減なし」とする企業は29.2%、「増加傾向」とする企業は16.1%であった。

「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間は「増加傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは30.4%、自己啓発支援では27.9%となっている。

また、OFF-JTに関しては、「今後3年間」の見込みについて「実績なし」とする企業が29.3%であった。

一方、正社員以外に対する「過去3年間」のOFF-JTに支出した費用の実績は、「実績なし」とする企業が53.9%、「増加傾向」とする企業は8.2%であった。自己啓発支援に支出した費用の実績については、「実績なし」とする企業が59.6%、「増加傾向」とする企業は6.5%であった。

「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに「増加傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは15.2%、自己啓発支援では14.5%となっているが、正社員の水準に比べると低い水準に留まっている。

図13 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間(正社員)

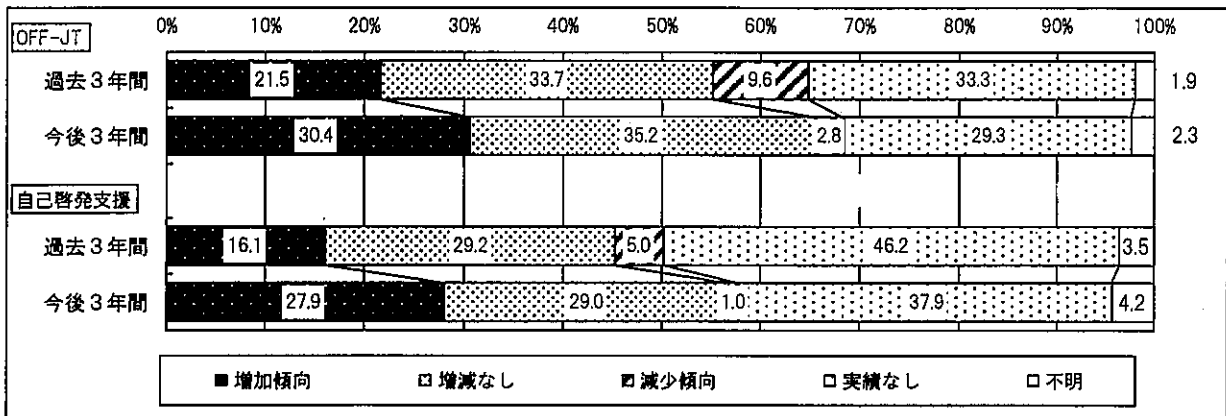
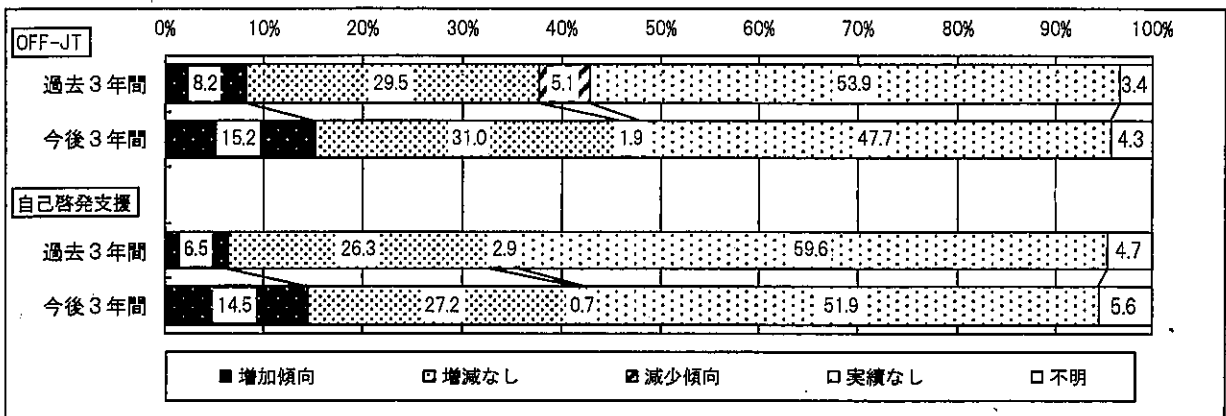


図14 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間(正社員以外)



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

事業内職業能力開発計画の作成状況は、「いずれの事業所においても作成していない」とする企業が77.6% (前回73.8%)、「すべての事業所において作成している」とする企業は14.3% (前回16.0%)、「一部の事業所においては作成している」とする企業は7.3% (前回9.6%)であった。前回と比べると「いずれの事業所においても作成していない」とする企業がやや増加している。

事業内職業能力開発計画を作成している企業における作成方法は、「本社が事業内職業能力開発計画を一つ作成し、すべての事業所に適用している」とする企業は66.7% (前回65.5%)であった。

職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が75.5% (前回74.9%)、「すべての事業所において選任している」とする企業は14.1% (前回13.8%)、「一部の事業所においては選任している」とする企業は9.2% (前回10.7%)であった。

職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法は、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業は65.1% (前回66.3%)であった。

図15 事業内職業能力開発計画作成の有無

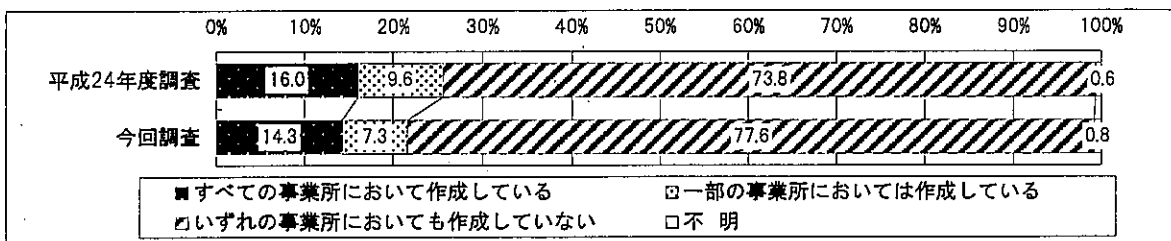


図16 事業内職業能力開発計画作成方法

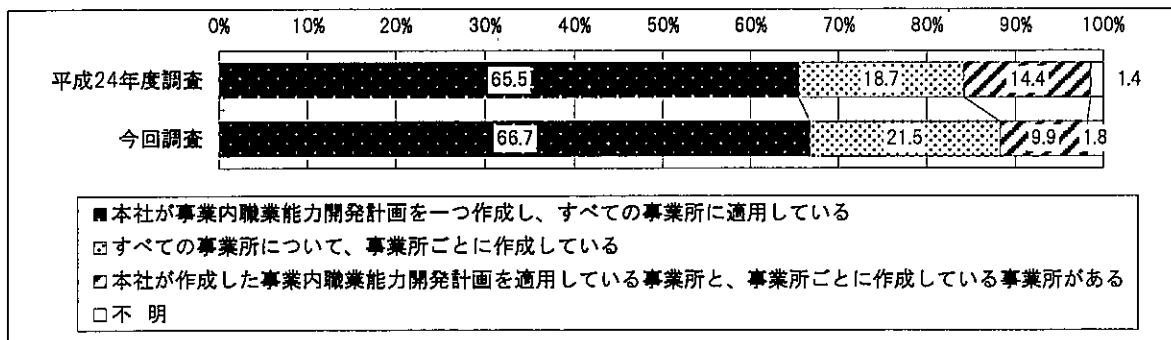


図17 職業能力開発推進者の選任状況

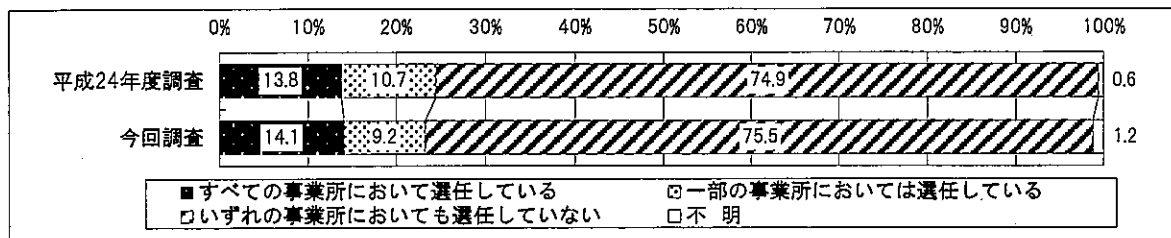
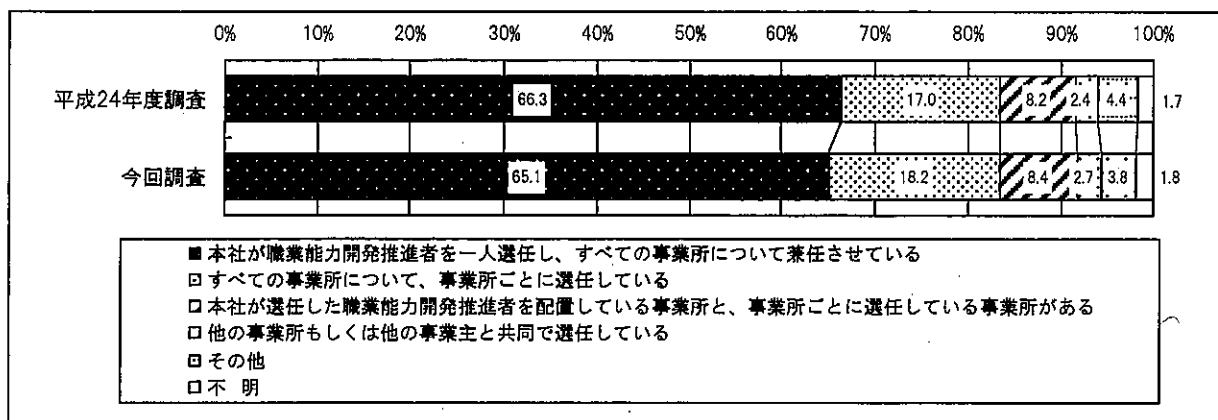


図18 職業能力開発推進者の選任方法



(5) 教育訓練休暇制度の導入状況について (図19、図20、図21)

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入していない」とする企業が86.5%、「導入している」とする企業は10.6%であった。

教育訓練休暇制度の導入予定については、「予定していない」とする企業が90.5%、「予定している」とする企業は8.3%であった。

教育訓練休暇制度を導入していない理由は、「制度自体を知らなかったため」が45.0%、「労働者からの制度導入の要望がないため」が35.1%、「制度導入のメリットを感じないため」が33.6%であった。

図19 教育訓練休暇制度の導入状況

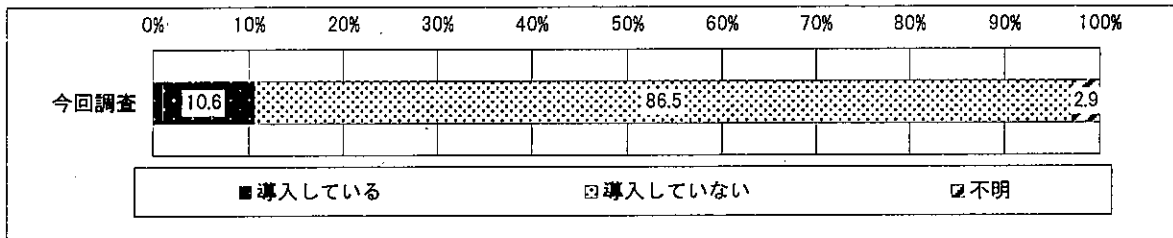


図20 教育訓練休暇制度の導入予定

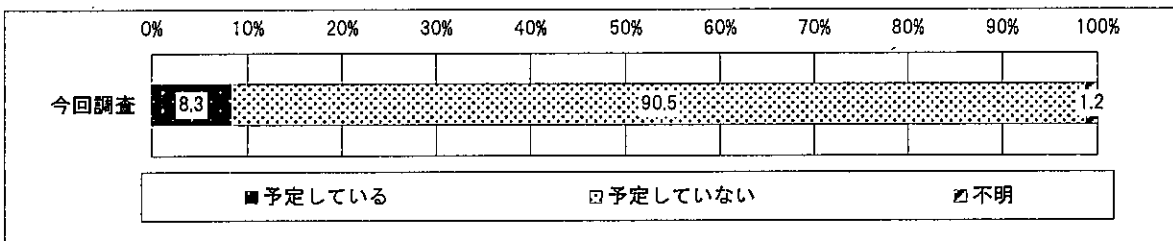
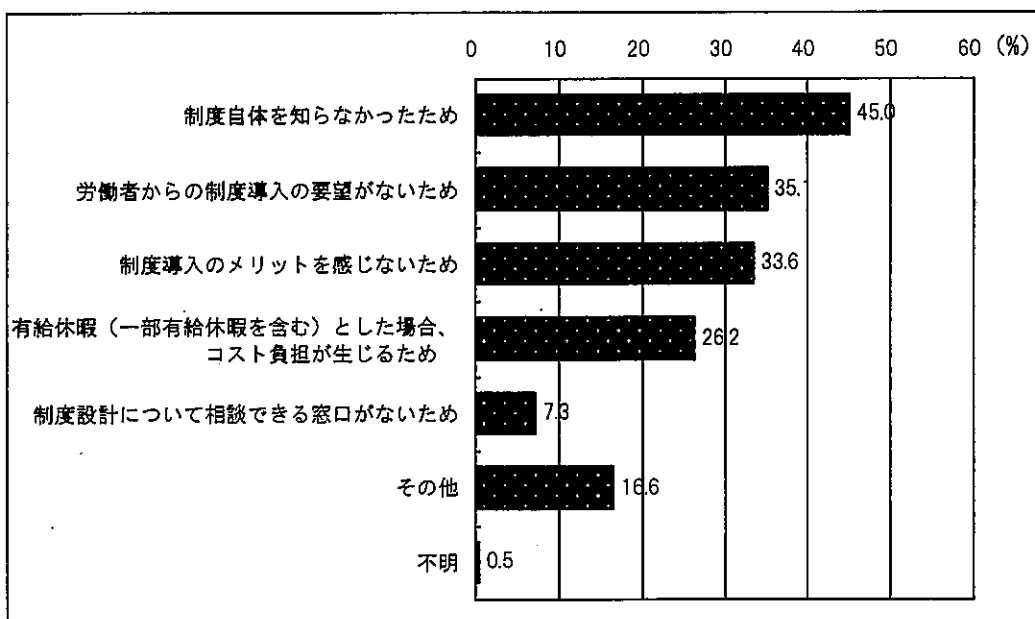


図21 教育訓練休暇制度を導入しない理由



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22、図23、図24、図25、図26)

正社員に対して、平成24年度にOFF-JTを実施した事業所は69.9%(前回69.7%)となっている。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業(94.8%)、金融業、保険業(92.2%)、複合サービス事業(89.9%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業(46.0%)で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「100~299人」の企業で70%台、「300~999人」と「1000人以上」の企業で80%台と、100人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は34.1%(前回34.7%)であり、正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、金融業、保険業(59.0%)、複合サービス事業(58.4%)、医療、福祉(57.6%)で高く、生活関連サービス業、娯楽業(18.3%)、製造業(24.7%)、情報通信業(26.2%)などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向にある。

正社員に対するOFF-JTの実施状況を職層別に見ると、新入社員(55.4%)と中堅社員(57.8%)では高く、管理職層(48.4%)では低くなっている。

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」が多く、特に正社員以外では85.1%と高い水準となっている。正社員では、そのほかに「民間教育訓練機関」(42.3%)、「親会社・グループ会社」(25.8%)、「職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人、その他業界団体」(23.8%)があげられている。

実施したOFF-JTの内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が70.1%と多く、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(48.2%)、「新たに中堅社員となったものを対象とする研修」(43.9%)などがあげられている。

図22 OFF-JTを実施した事業所

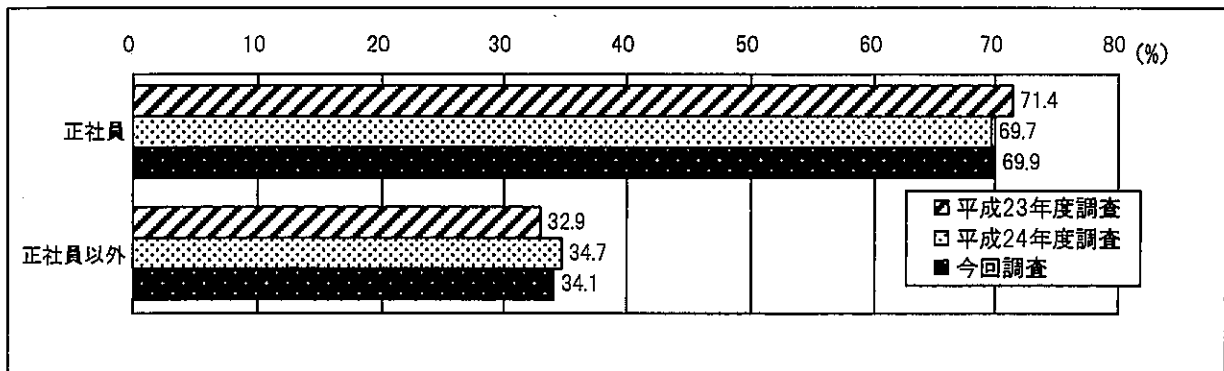


図23 OFF-JTを実施した事業所（産業・規模別）

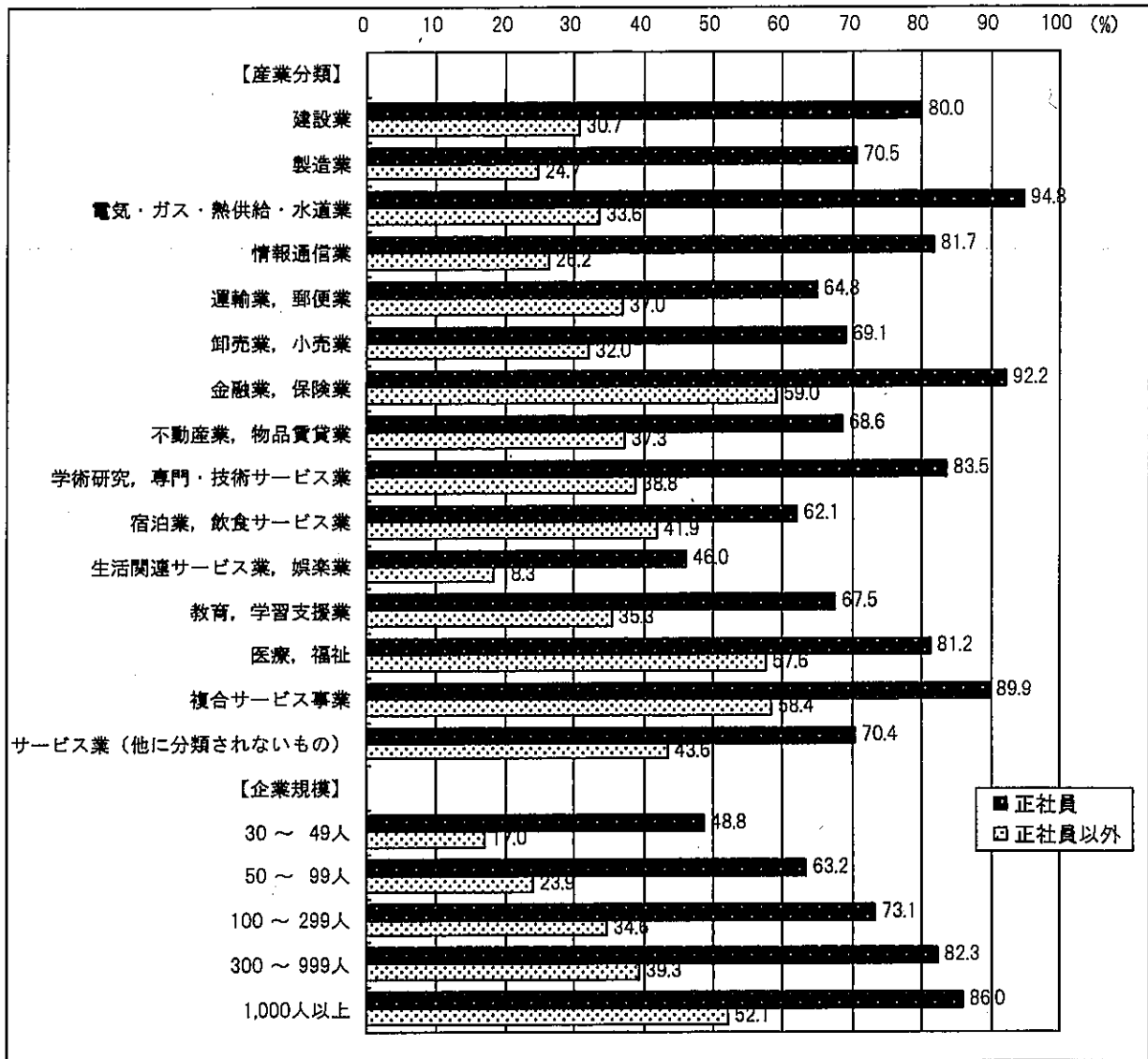


図24 OFF-JTの実施状況（職層別 正社員）

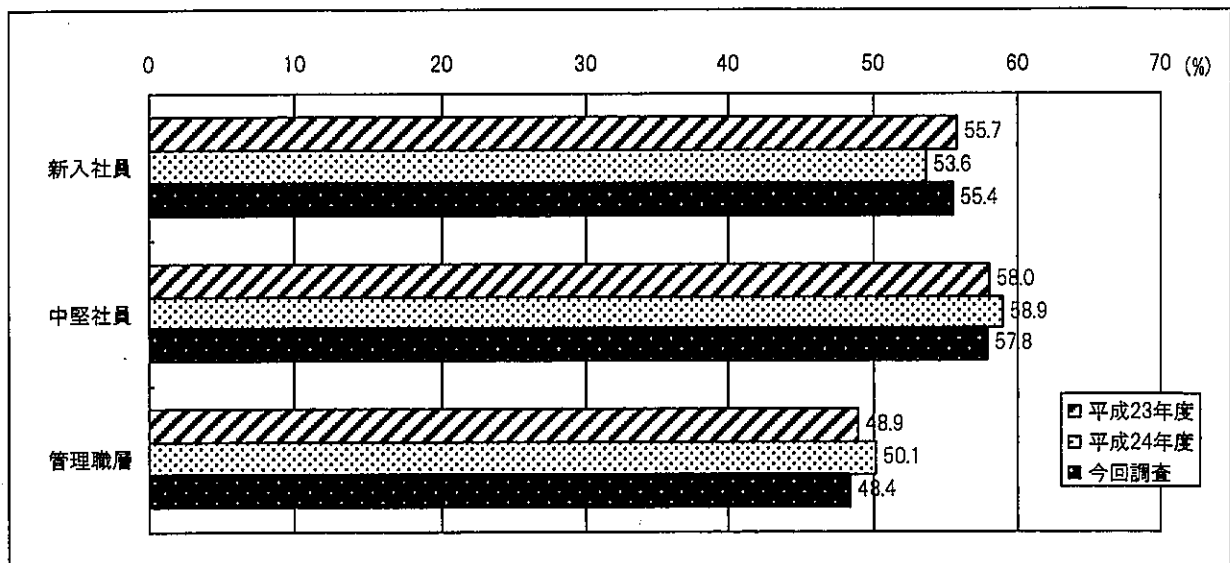


図25 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

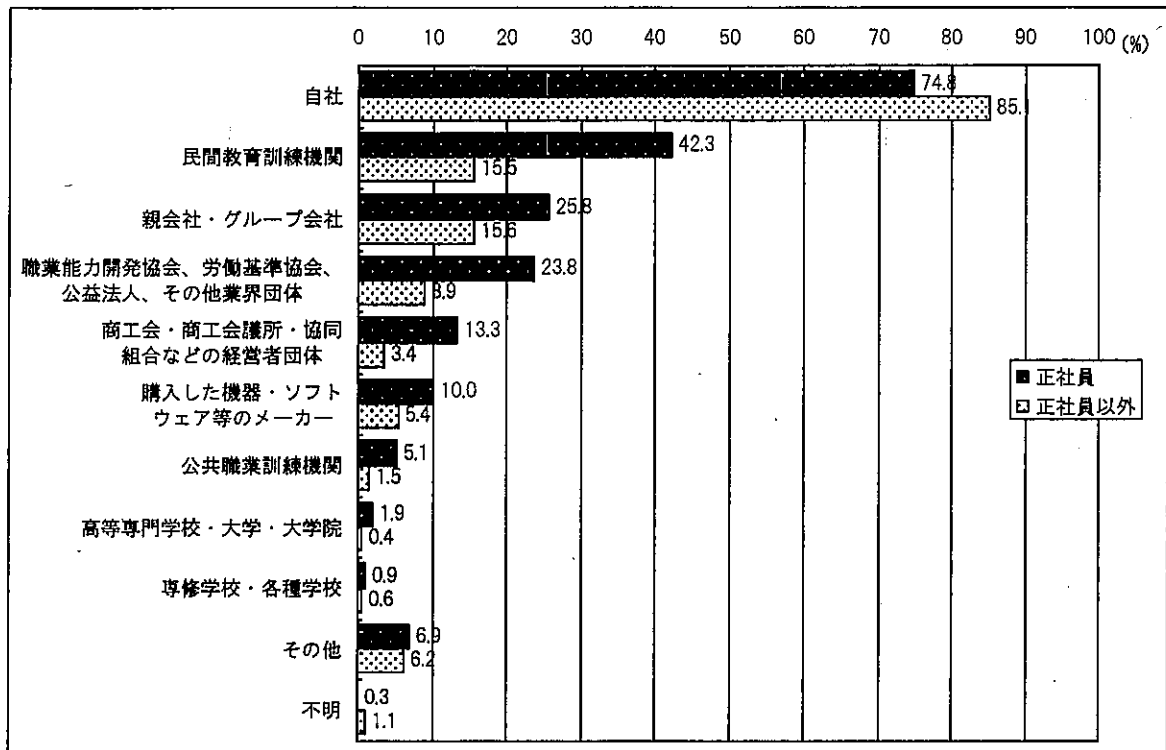
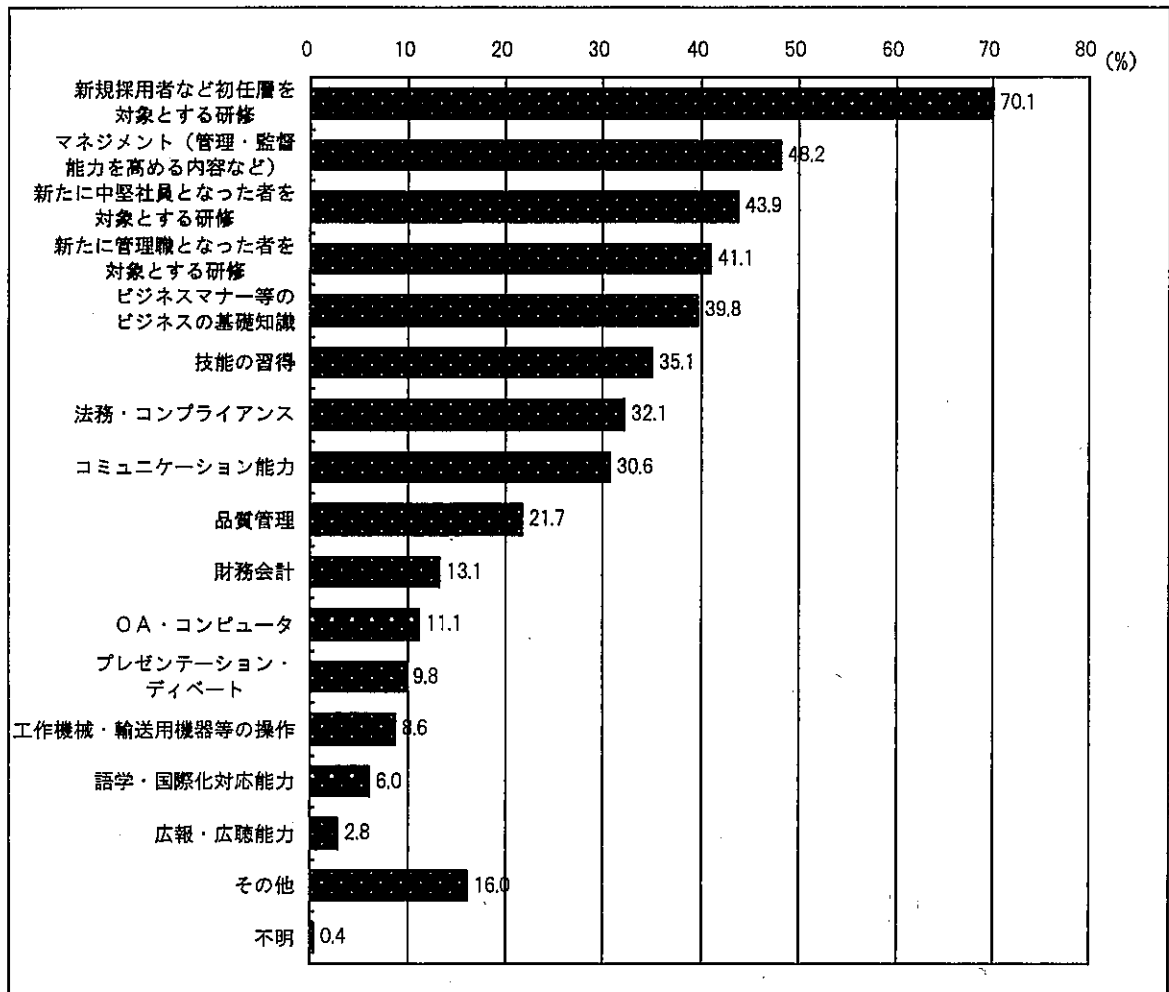


図26 実施したOFF-JTの内容



② 計画的なOJTの実施状況（図27、図28、図29）

正社員に対して、平成24年度に計画的なOJTを実施した事業所は59.4%（前回59.1%）と前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。

産業別に見ると、金融業、保険業（95.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（94.8%）、複合サービス事業（88.7%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（37.1%）、不動産業、物品賃貸業（44.1%）、教育、学習支援業（44.2%）で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「300～999人」の企業で70%台、「1,000人以上」の企業で80%と300人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は28.6%（前回28.0%）と前回と比べるとほぼ横ばいとなっており、また、正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、複合サービス事業（52.3%）、医療、福祉（42.8%）、金融業、保険業（42.3%）、宿泊業、飲食サービス業（40.2%）などで高く、情報通信業（17.5%）、不動産業、物品賃貸業（18.1%）、建設業（19.5%）などで低くなっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きいほど実施率は高い。

OJTの実施状況を職層別にみると、「新入社員」49.5%で多く、「中堅社員」（38.8%）、管理職層（23.5%）と職層が上がるにつれて実施状況は低下している。

図27 計画的なOJTを実施した事業所

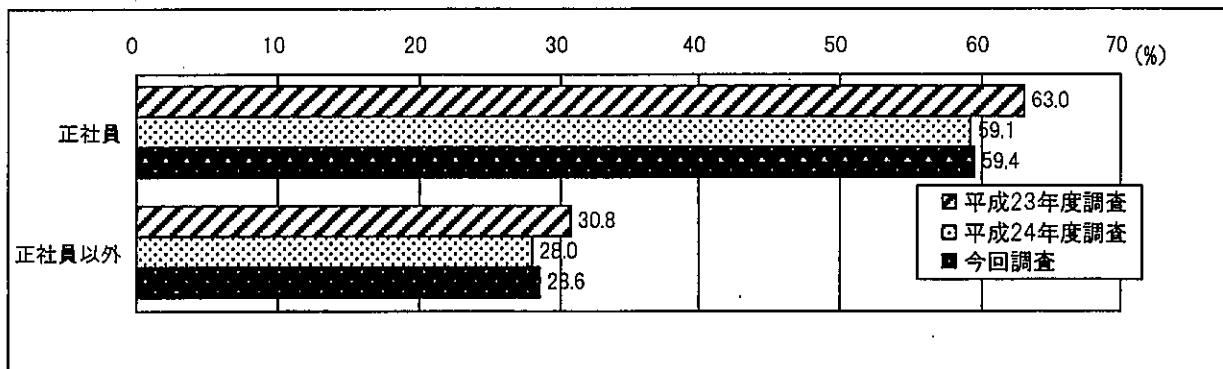


図28 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）

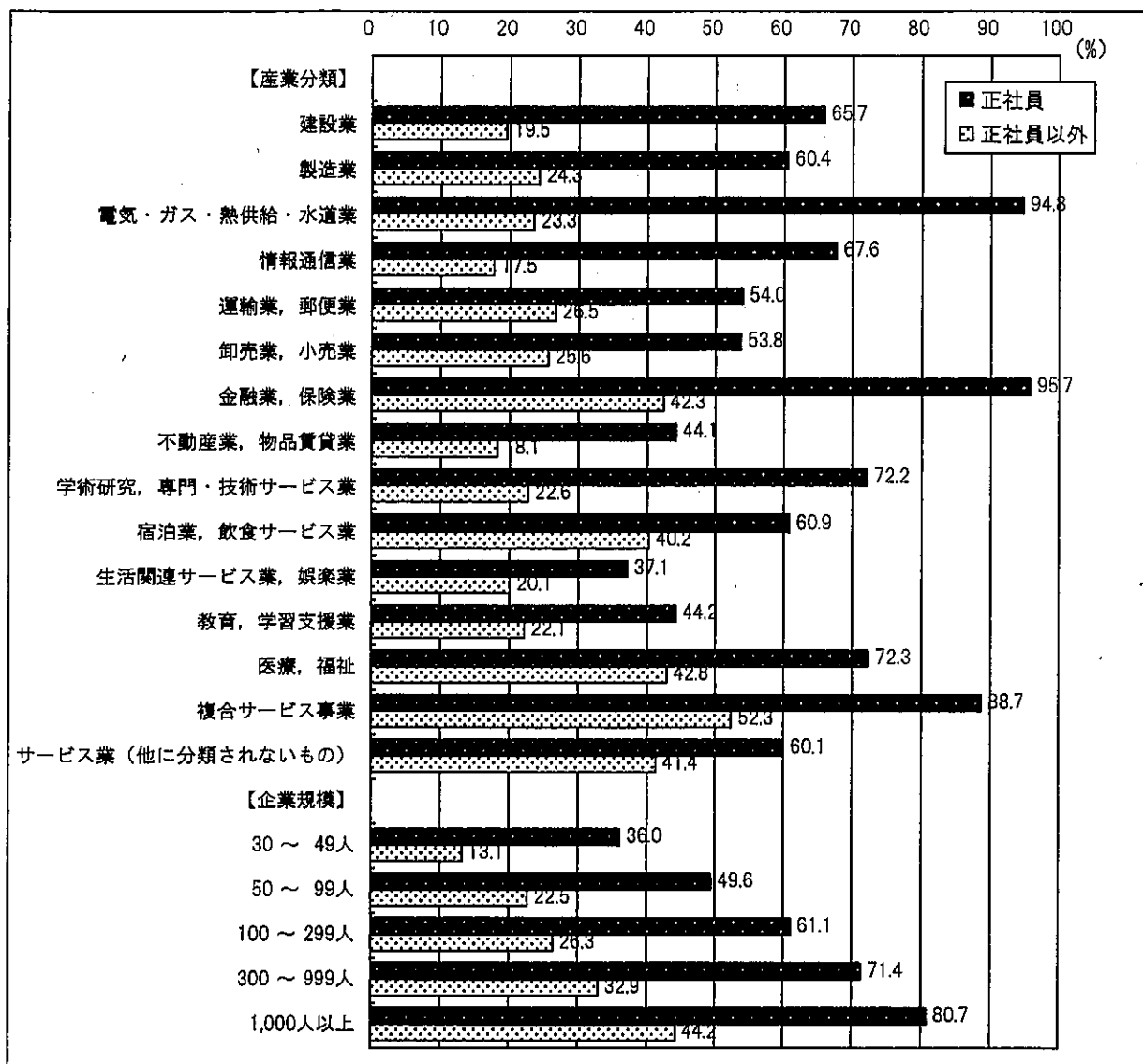
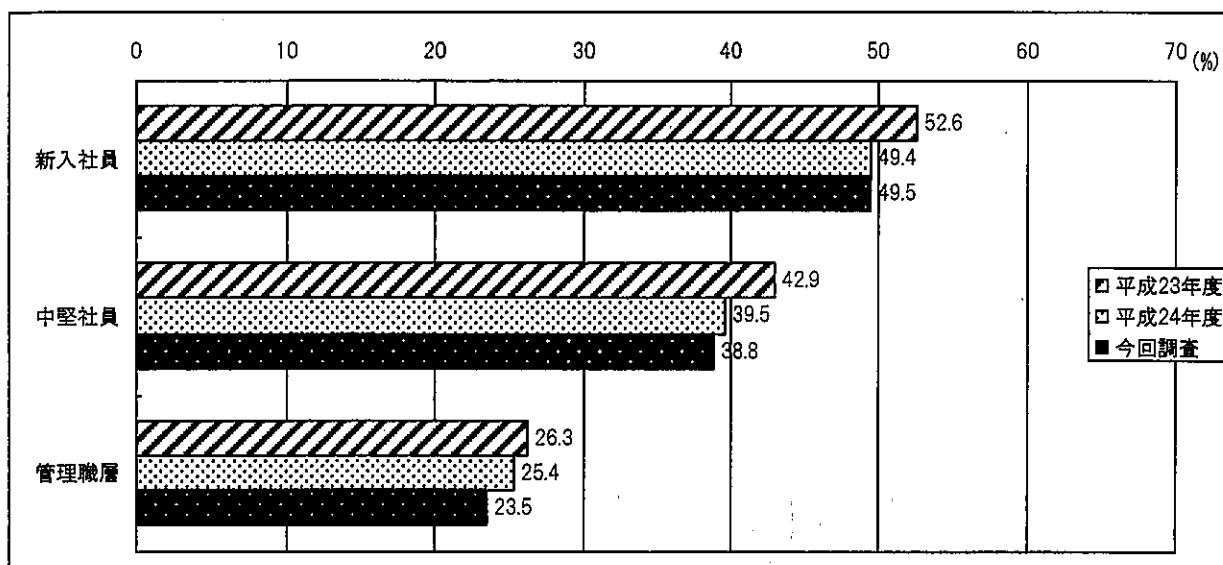


図29 計画的なOJTの実施状況（職層別 正社員）



(2) 人材育成について

人材育成に関する問題点 (図30、図31)

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は70.7%となっている。問題点の内容(複数回答)は、「指導する人材が不足している」(51.5%)が最も高く、以下、「人材育成を行う時間がない」(46.0%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(40.6%)、「鍛えがいのある人材が集まらない」(28.3%)、「育成を行うための金銭的余裕がない」(20.7%)と続いている。

図30 人材育成に関する問題がある事業所

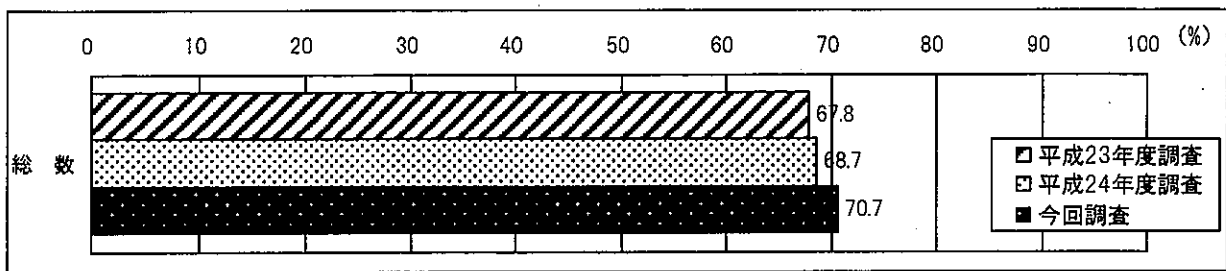
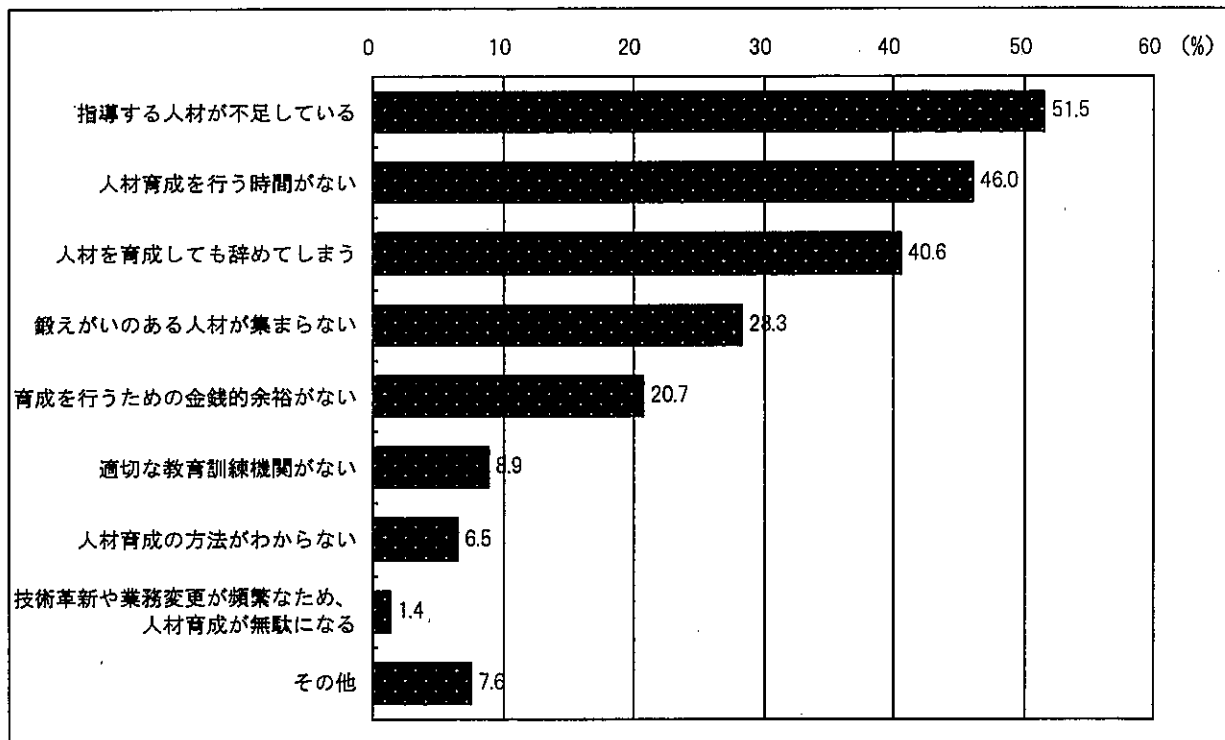


図31 人材育成に関する問題点の内訳 (複数回答)



(3) 労働者のキャリア形成支援について

① キャリア・コンサルティングを行うしくみの導入状況 (図32、図33、図34、図35、図36、図37)

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33.5%である。産業別に見ると、複合サービス事業(70.2%)、金融業、保険業(69.5%)、電気・ガス・熱供給・水道業(61.6%)が高い。企業規模別に見ると、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の導入している割合が高く、1,000人以上が53.8%と最も高くなっている。

正社員以外に対してキャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所は20.8%と正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、複合サービス事業(62.9%)、金融業、保険業(53.9%)が高い。

キャリア・コンサルティングを行う目的は、「労働者の自己啓発を促すため」「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」が正社員、正社員以外ともに多くなっている。正社員では「労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため」(54.9%)も半数を超えている。

キャリア・コンサルティングを行ううえでの問題点は、「労働者からの相談件数が少ない」が正社員(40.0%)、正社員以外(41.6%)ともにそれぞれ最も多い回答となっている。

キャリア・コンサルタントの導入状況について、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%と低い水準にとどまっている。

キャリア・コンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が正社員(43.5%)、正社員以外(41.4%)ともに最も多くなっている。

図32 キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所 (総数)

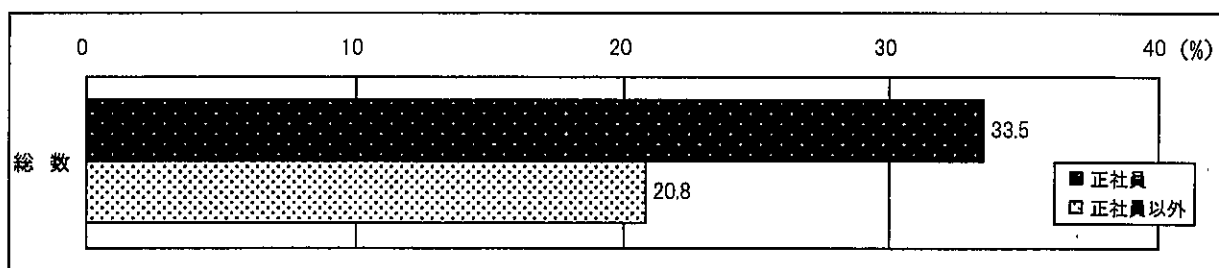


図33 キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所（産業・規模別）

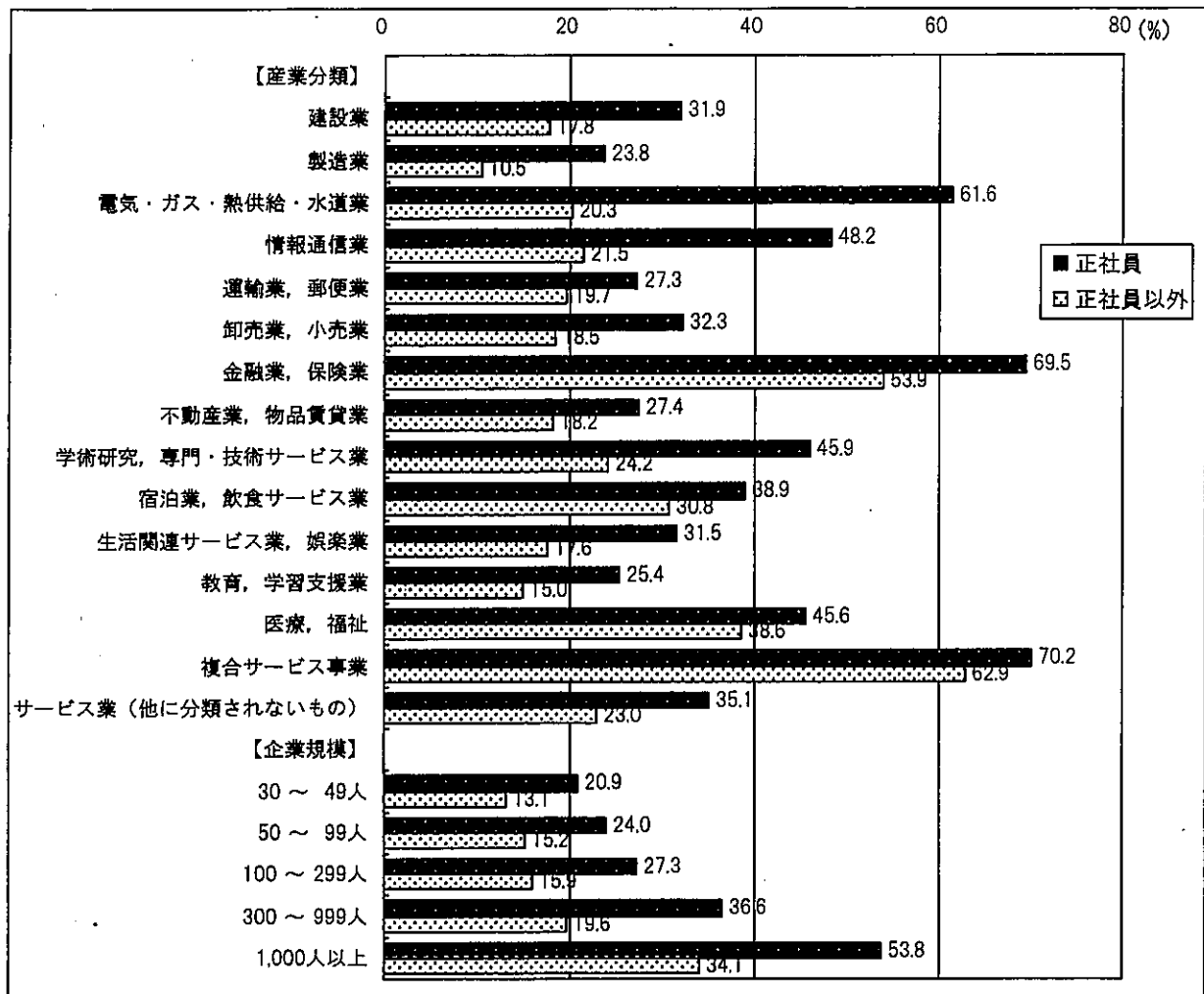


図34 キャリア・コンサルティングを行う目的

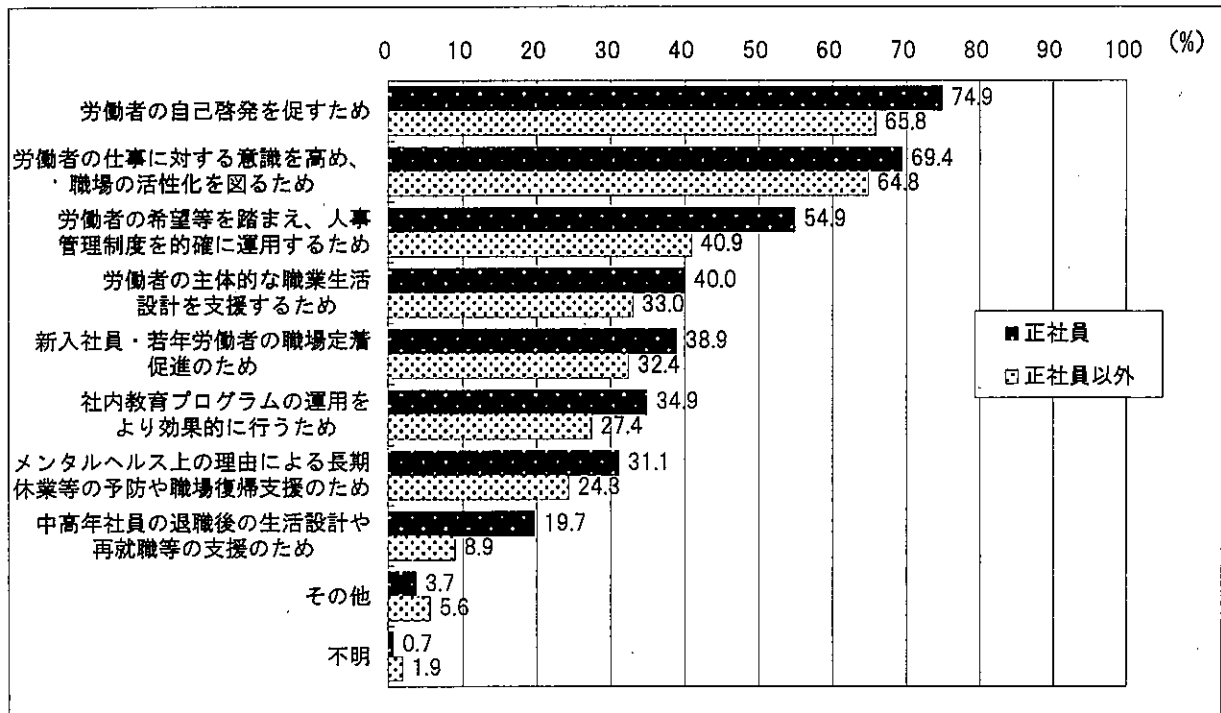


図35 キャリア・コンサルティングを行ううえでの問題点

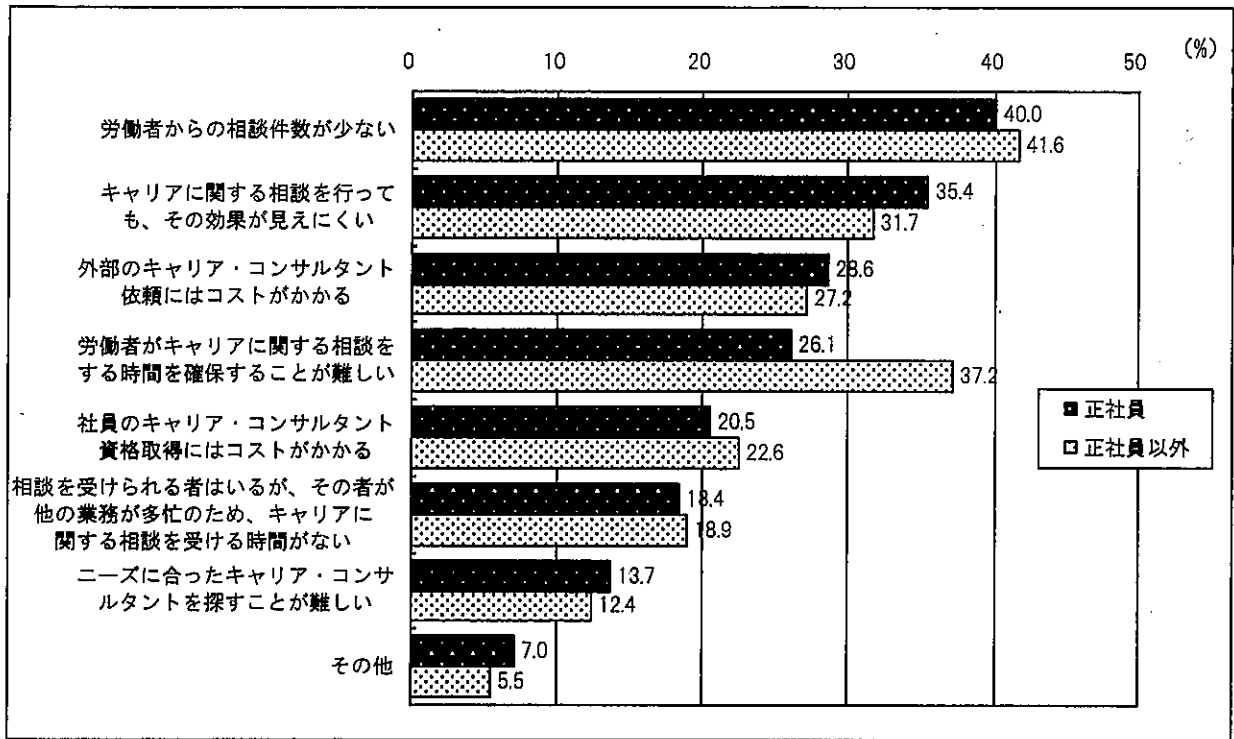


図36 キャリア・コンサルタントの導入状況

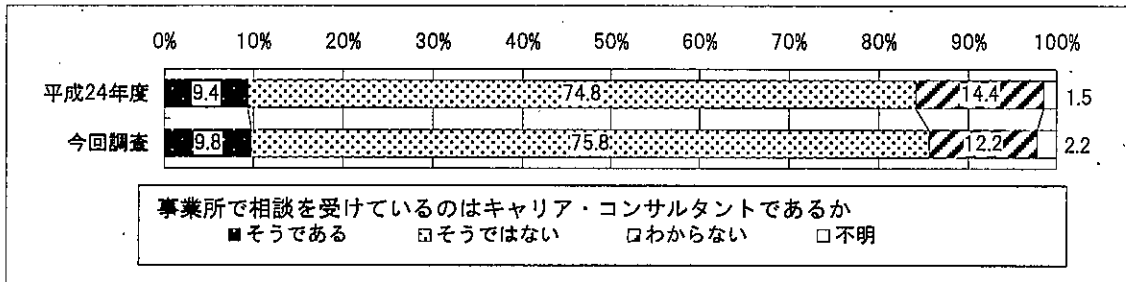
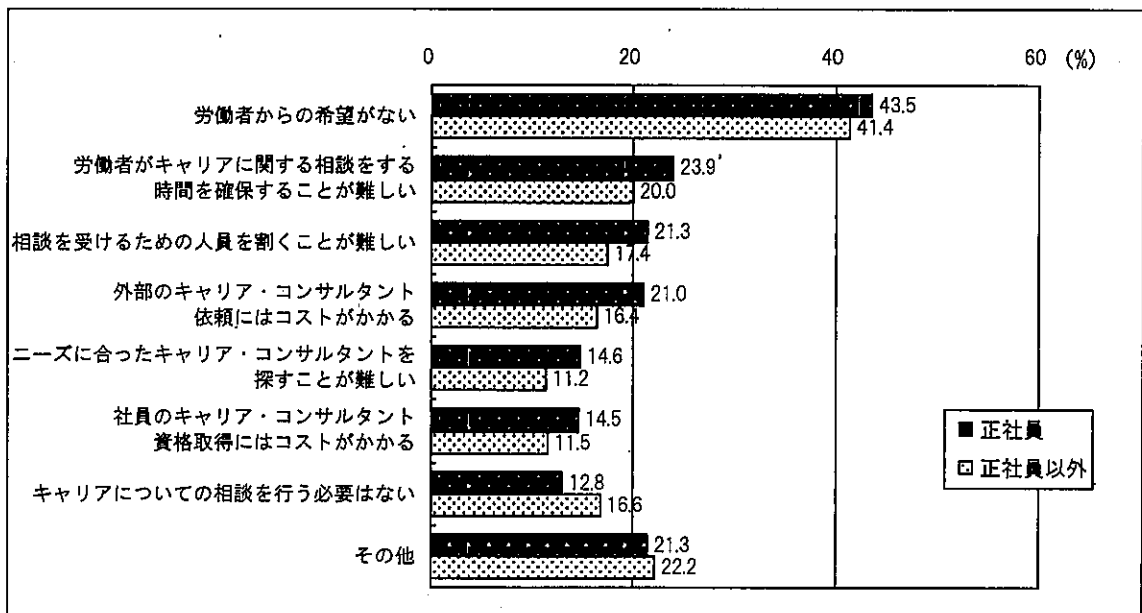


図37 キャリア・コンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② 自己啓発への支援（図38、図39、図40）

正社員の自己啓発に対して「支援している」事業所割合は66.2%（前回66.9%）となっている。産業別に見ると、金融業、保険業（98.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（96.3%）、複合サービス事業（95.8%）などで高く、宿泊業、飲食サービス業（48.1%）、教育、学習支援業（56.3%）、生活関連サービス業、娯楽業（57.1%）などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど自己啓発への支援を行っている割合が高い。とりわけ「300～999人」の企業で70%台、「1,000人以上」の企業で80%台と、300人以上の企業で高い水準にある。

支援の内容（複数回答）は、「受講料などの金銭的援助」が83.1%と最も高く、以下、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（52.3%）、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（40.6%）と続いている。

一方、正社員以外の自己啓発に対して「支援を行っている」事業所は42.2%となっている。産業別に見ると、複合サービス事業（86.6%）、金融業、保険業（80.0%）、医療、福祉（73.8%）で高く、教育、学習支援業（30.6%）、宿泊業、飲食サービス業（30.8%）、生活関連サービス業、娯楽業（31.2%）などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど自己啓発への支援を行っている割合が高くなっている。

支援の内容（複数回答）は、「受講料などの金銭的援助」が70.3%と最も高く、以下、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（49.8%）、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（37.6%）と続いている。

図38 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（総数）

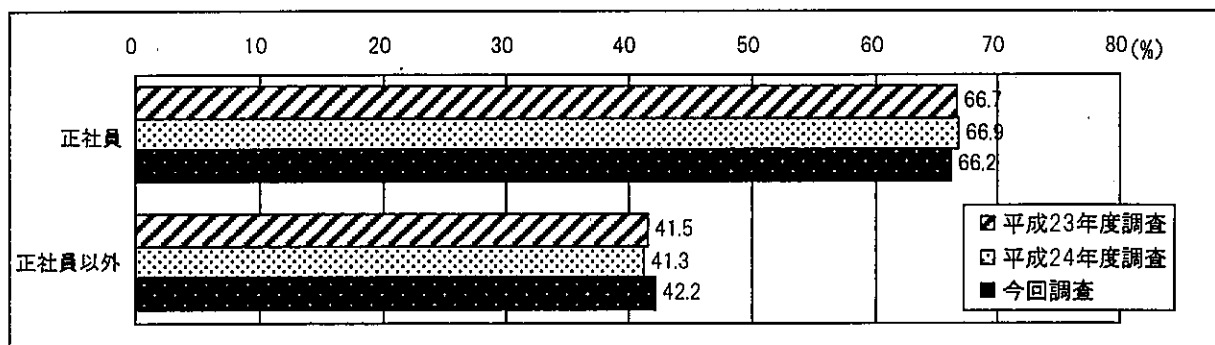


図39 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所（産業・規模別）

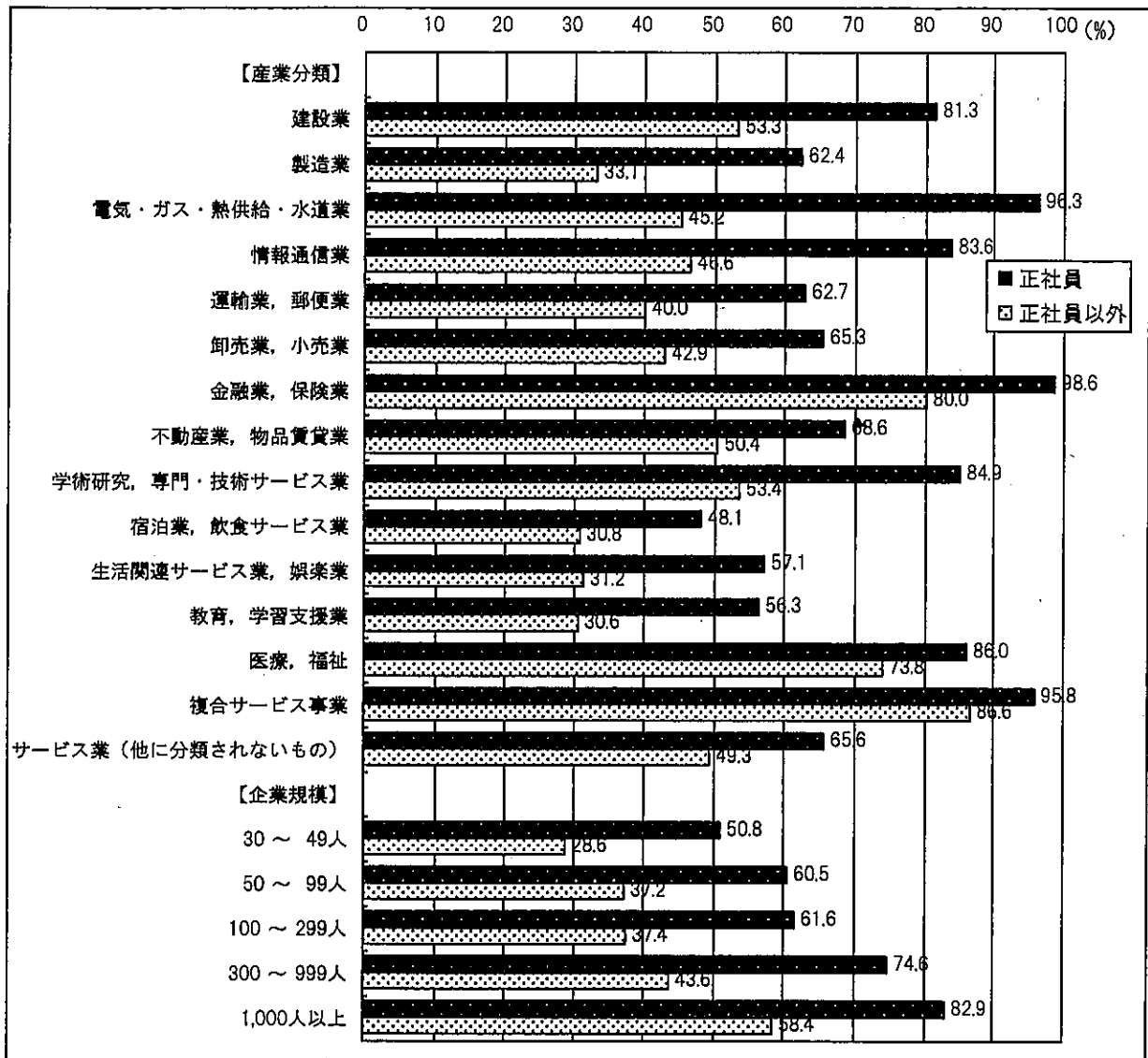
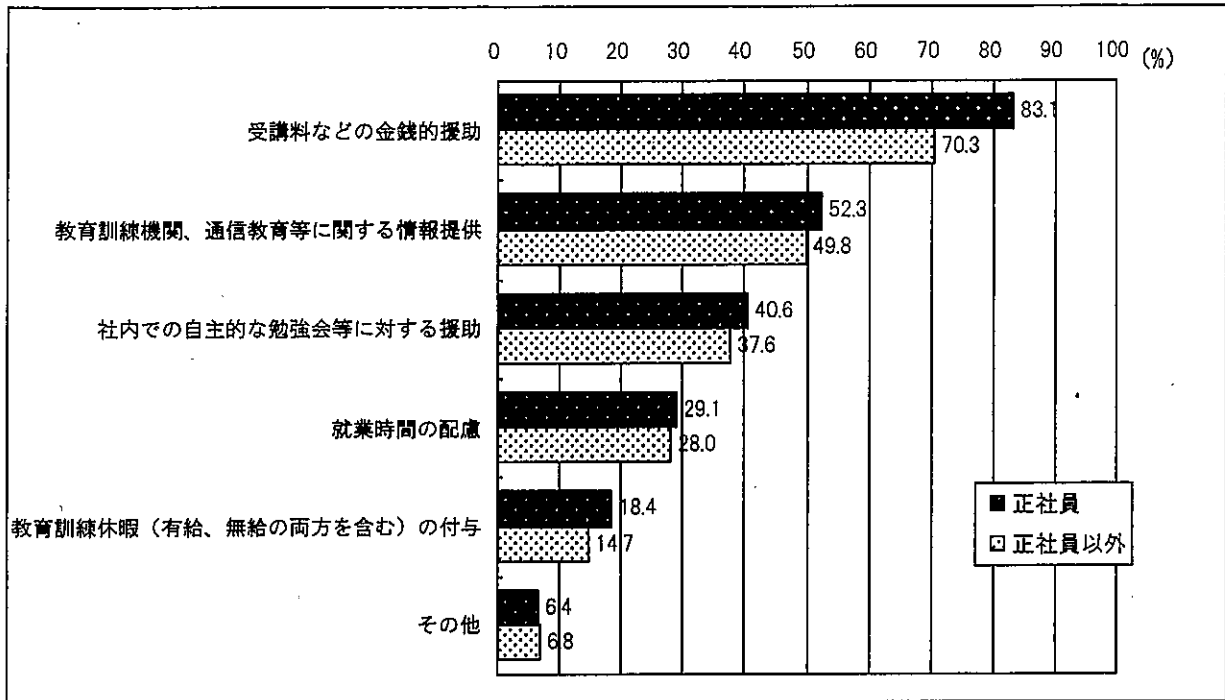


図40 労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）



(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41、図42）

正社員の職業能力評価を行っている事業所は63.7%（前回66.0%）となり、前回よりやや減少している。正社員以外では45.2%（前回45.6%）となっている。産業別に見ると、正社員では複合サービス事業（89.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業（85.0%）、金融業、保険業（84.6%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（55.6%）、教育、学習支援業（56.7%）、運輸業、郵便業（56.8%）、で低い。企業規模別では、規模が大きくなるほど実施率が高く、正社員ではとりわけ「100～299人」の企業で60%台、「300～999人」と「1,000人以上」の企業で70%台と、100人以上の企業で高い水準にある。

図41 職業能力評価を実施している事業所

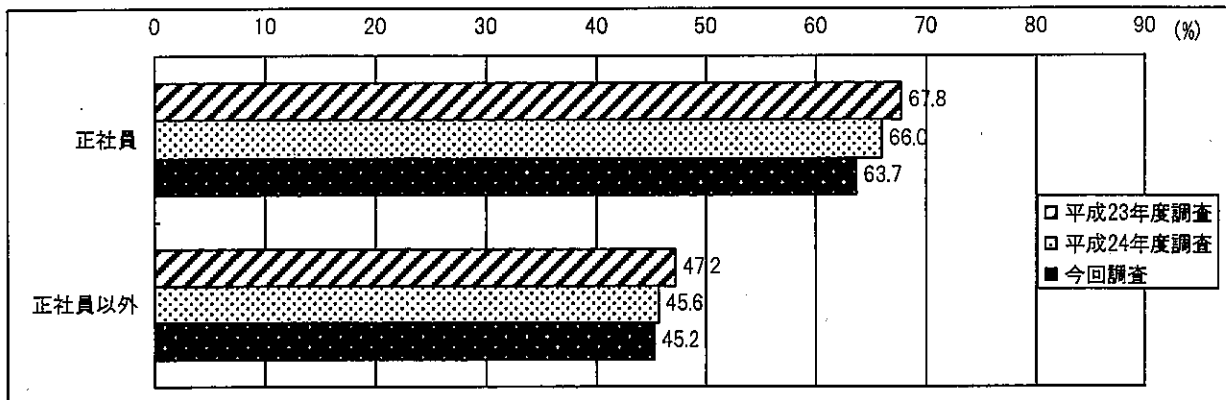
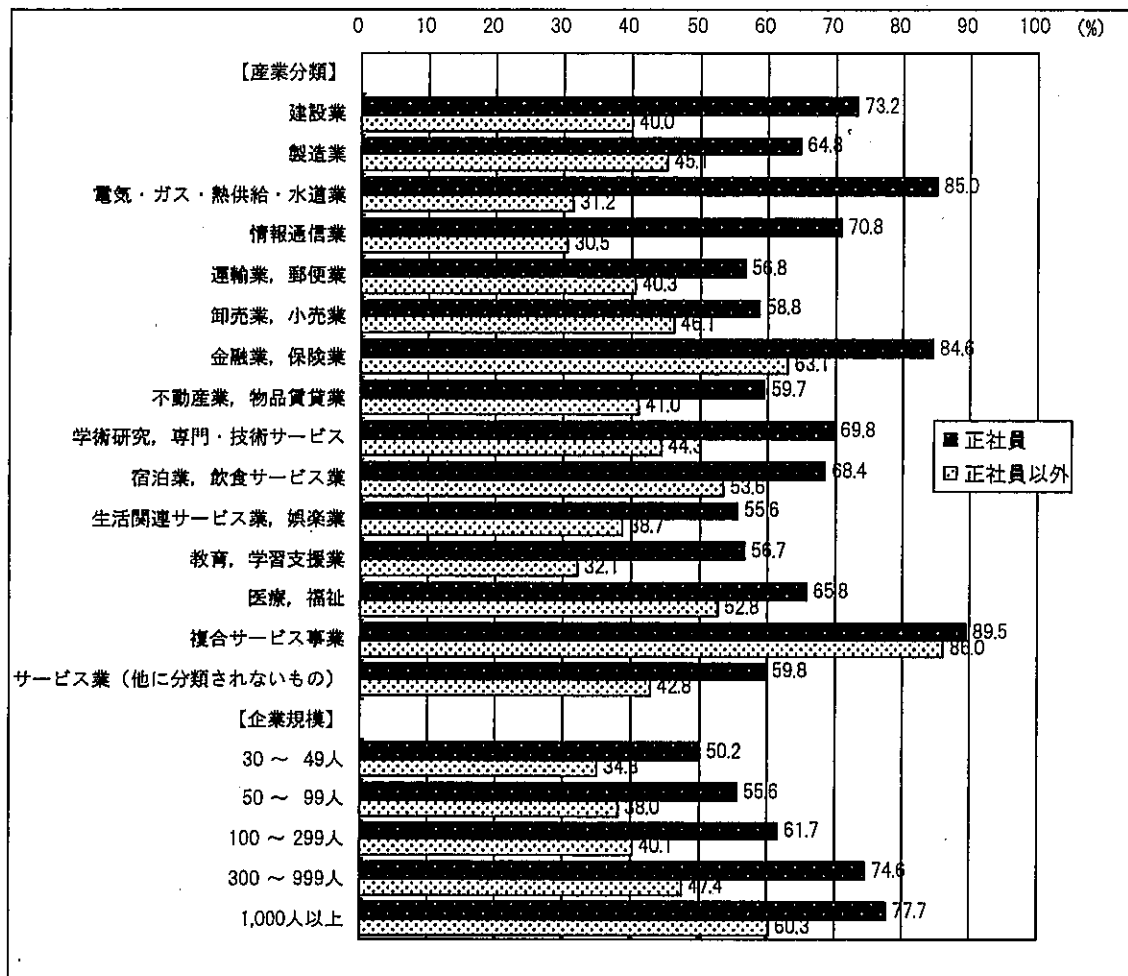


図42 職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



② 職業能力評価における資格の利用状況（図43、図44）

職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価における資格の利用状況は、「正社員のみ利用している」が32.7%（前回33.2%）、次いで、「正社員、正社員以外の両方に利用している」が20.9%（前回19.2%）となっている。

また、利用している資格は、「技能検定以外での国・国の関係機関、地方自治体などが認定する公的資格」が65.2%、「技能検定」が50.9%、「民間団体が認定する民間資格」が41.5%となっている。

図43 職業能力評価における資格の利用状況

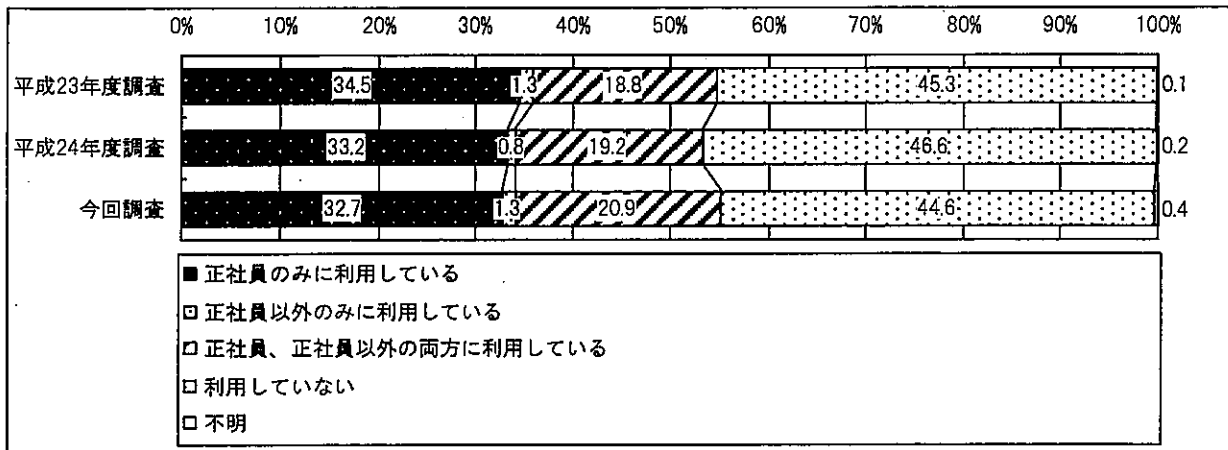
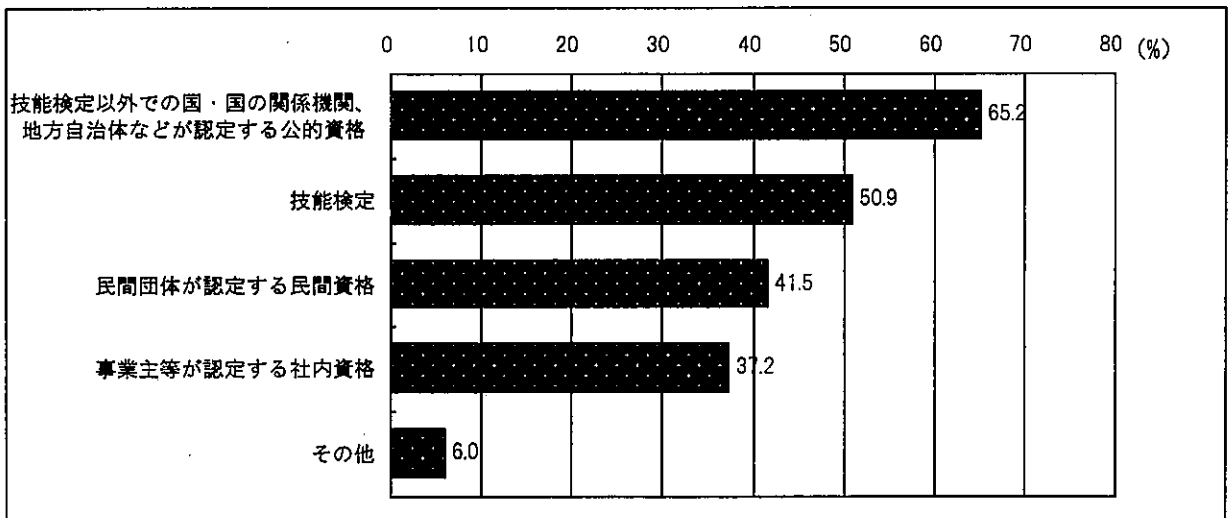


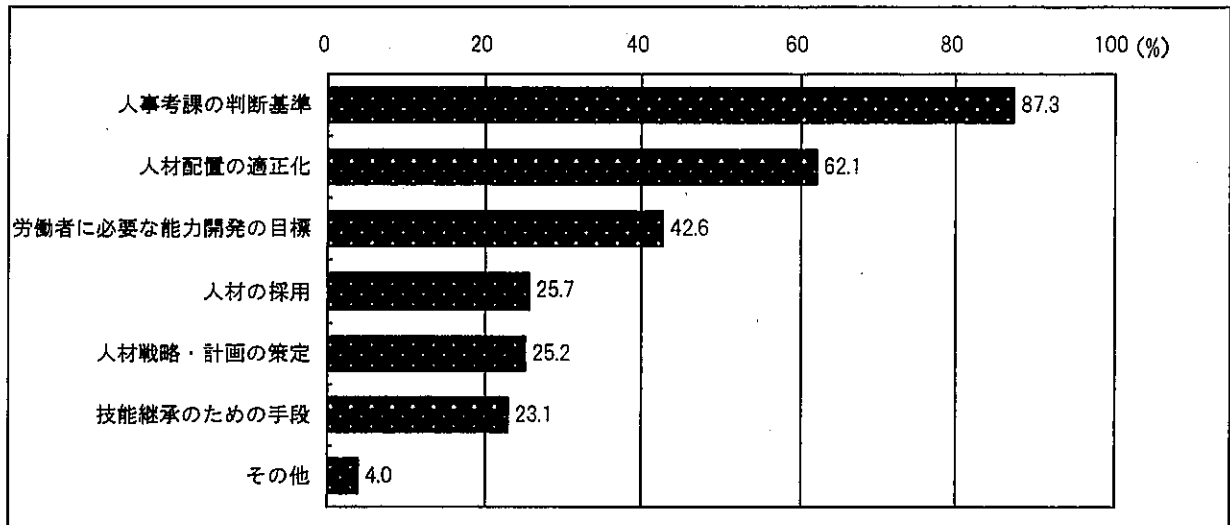
図44 利用している資格（複数回答）



③ 職業能力評価の活用方法（図45）

職業能力評価の活用方法（複数回答）は、「人事考課の判断基準」（87.3%）が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（62.1%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（42.6%）と続いている。

図45 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46、図47、図48）

職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所は65.7%（前回68.0%）となっている。産業別に見ると、情報通信業（78.1%）、医療、福祉（75.1%）、製造業（71.7%）、卸売業、小売業（70.9%）、生活関連サービス業、娯楽業（70.2%）などで高く、電気・ガス・熱供給・水道業（38.0%）、金融業、保険業（46.3%）、複合サービス事業（47.7%）で低くなっている。企業規模別に見ると、「100～299人」の企業が70%台と高い水準にある。

問題点の内容（複数回答）は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（77.5%）が最も高く、「評価者が評価基準を把握していないため、評価内容にばらつきが見られる」（40.6%）と続いている。

図46 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（総数）

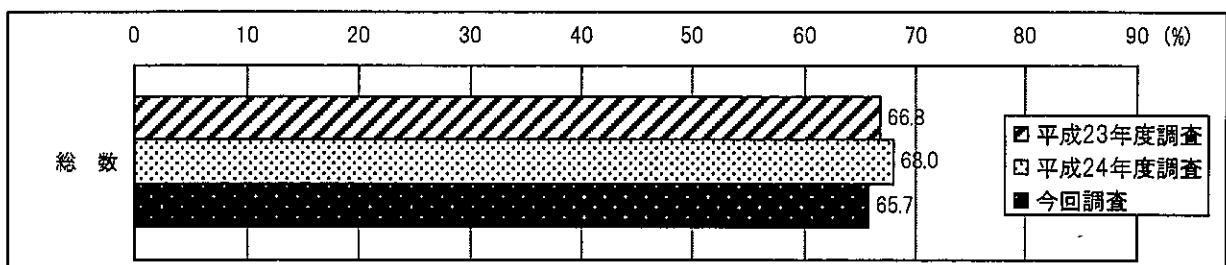


図47 職業能力評価に関わる取組の問題点があるとした事業所（産業・規模別）

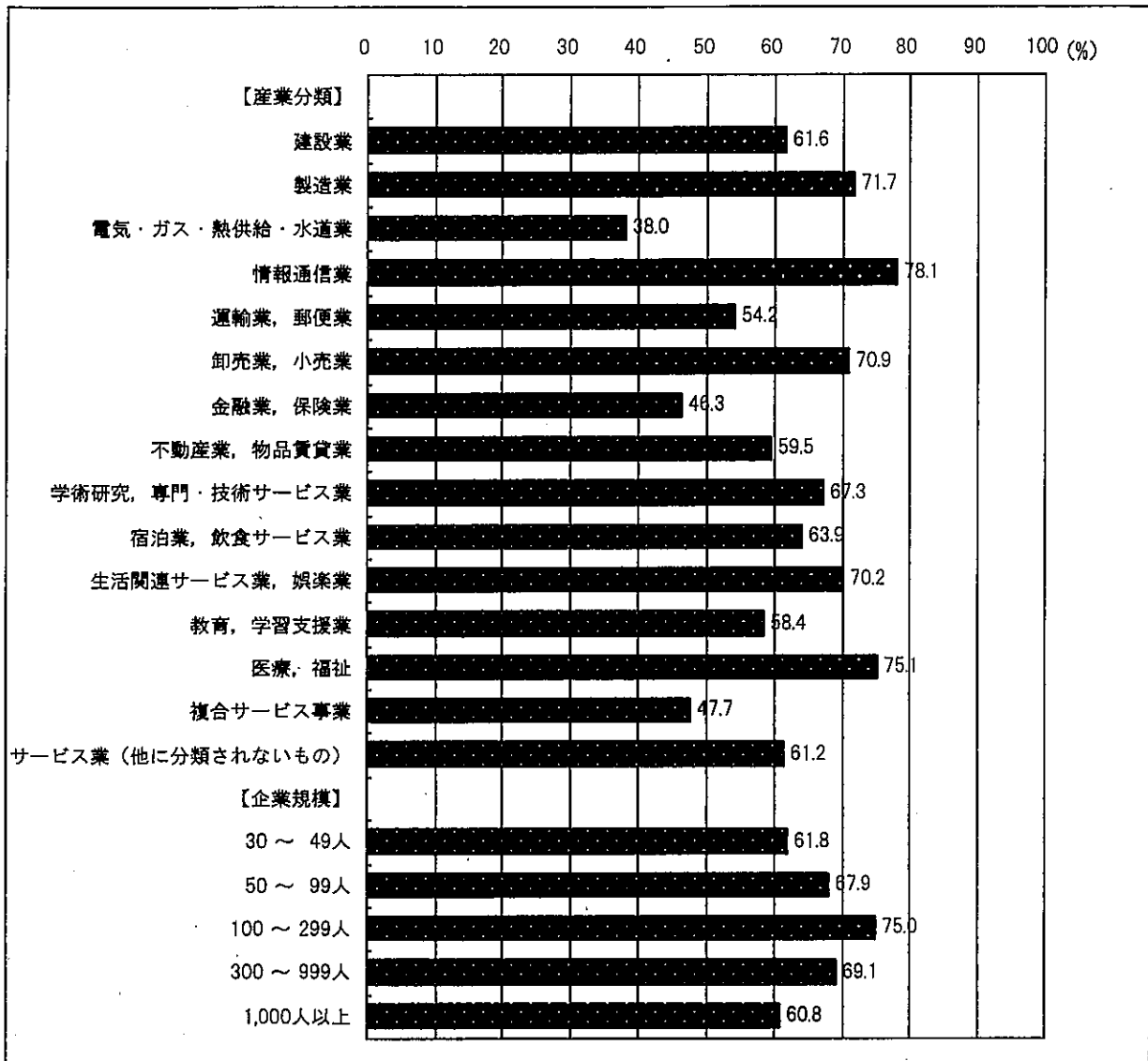
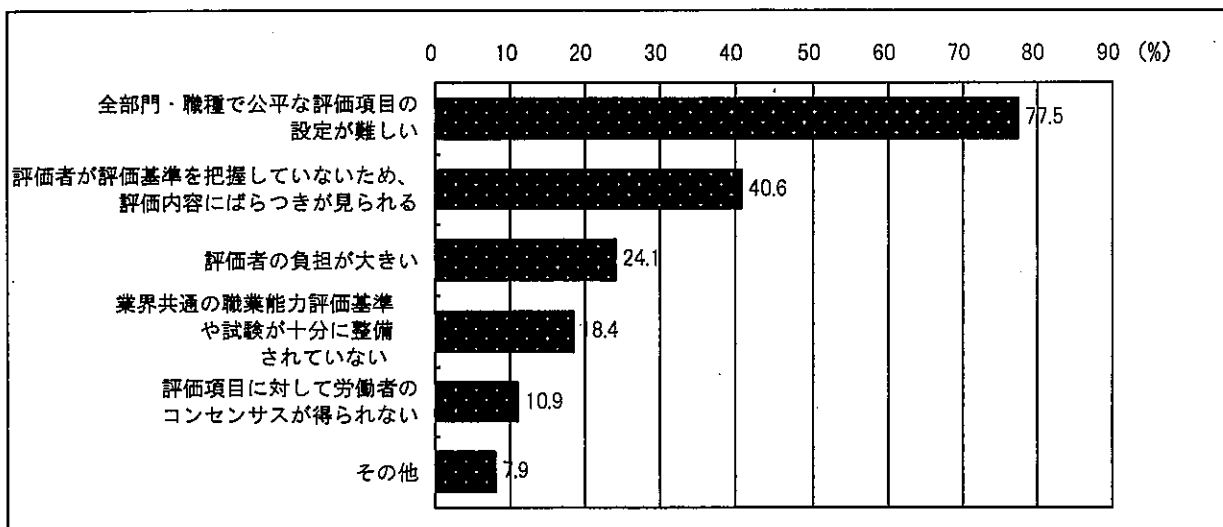


図48 職業能力評価に関わる取組の問題点の内容（複数回答）



(5) 技能の継承について

① 技能継承の問題の有無 (図49、図50)

団塊の世代の退職等により発生する技能継承に問題がある事業所は30.2% (前回27.9%) となっている。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業 (69.7%)、建設業 (56.2%)、製造業 (48.0%)、学術研究, 専門・技術サービス業 (41.4%) で高く、宿泊業, 飲食サービス業 (13.5%)、教育, 学習支援業 (14.0%)、複合サービス事業 (14.8%) などでは低くなっている。

図49 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 (総数)

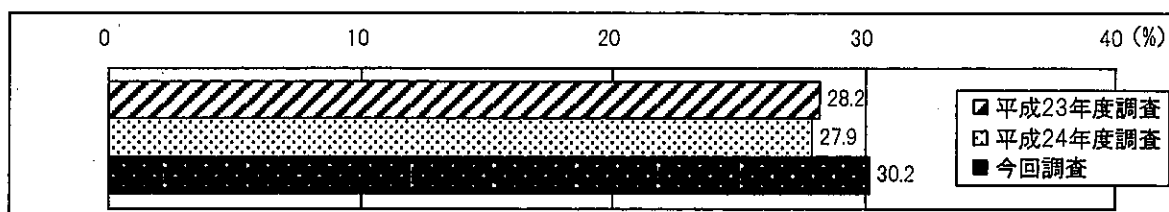
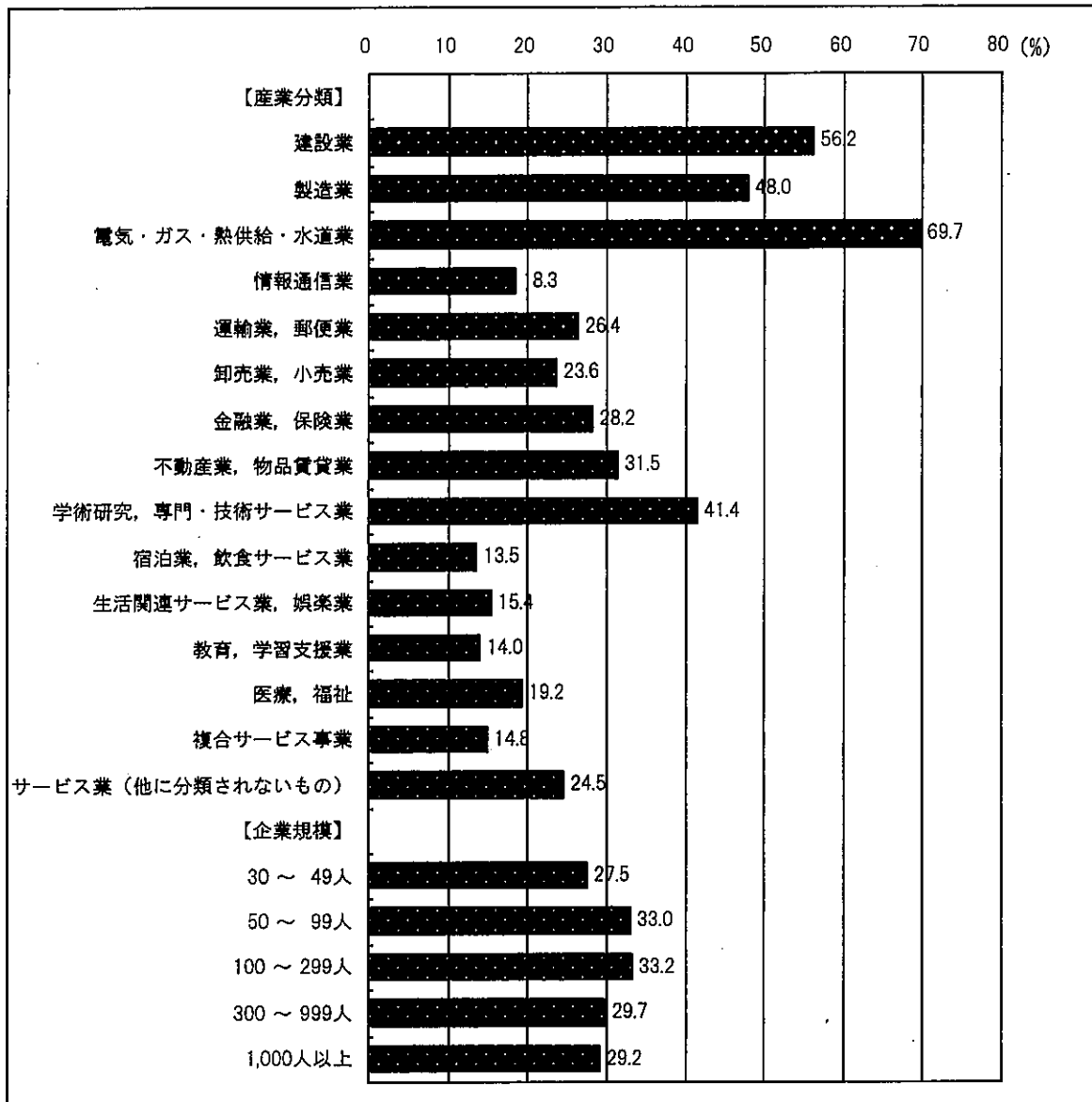


図50 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所（産業・規模別）



② 技能継承の取組状況（図51、図52）

技能継承の問題に対して取組を行っている事業所は80.0%（前回77.9%）となっている。

取組の内容（複数回答）は、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、再雇用し、指導者として活用している」が60.4%と最も高く、「中途採用を増やしている」（31.9%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（24.8%）、「技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能等伝承している」（20.3%）と続いている。

図51 技能継承の問題に対する取組を行っている事業所（総数）

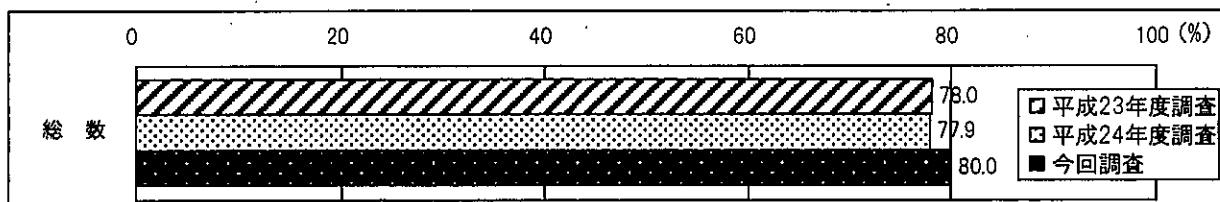
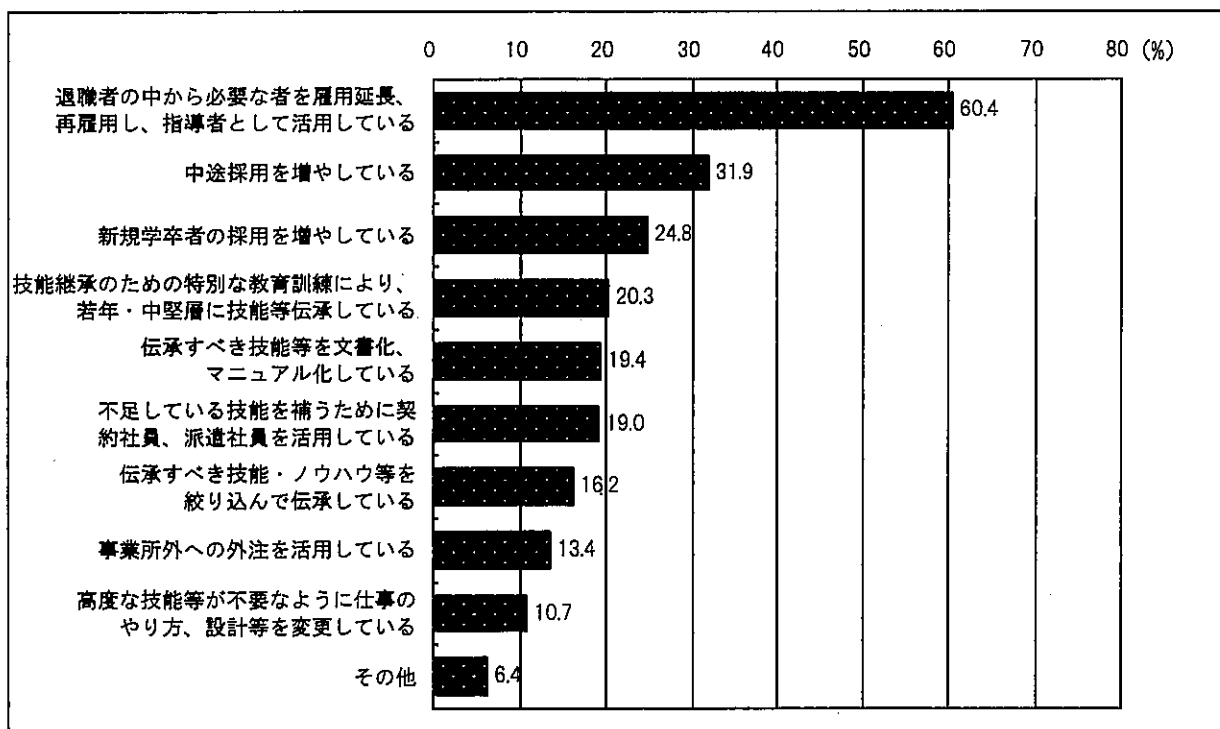


図52 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容（複数回答）



3 個人調査

(1) 会社を通して受講した教育訓練について

① OFF-JTの受講状況(図53、図54)

平成24年度にOFF-JTを受けた者の割合は、正社員では44.9%(前回39.2%)、正社員以外では18.9%(前回18.6%)となっている。産業別に見ると、正社員では、学術研究, 専門・技術サービス業(54.1%)、電気・ガス・熱供給・水道業(50.7%)、製造業(49.9%)、金融業, 保険業(49.3%)などで高く、生活関連サービス業, 娯楽業(25.8%)、宿泊業, 飲食サービス業(32.2%)、複合サービス事業(34.8%)などで低くなっている。正社員以外では、不動産業, 物品賃貸業(38.5%)、医療, 福祉(29.8%)、金融業, 保険業(29.4%)などで高く、生活関連サービス業, 娯楽業(9.0%)などで低くなっている。

企業規模別に見ると、正社員では規模が大きくなるほど受講率が高く、「100~299人」と「300~999人」の企業では40%台、「1,000人以上」の企業では半数を超えている。

図53 OFF-JTを受講した労働者(総数)

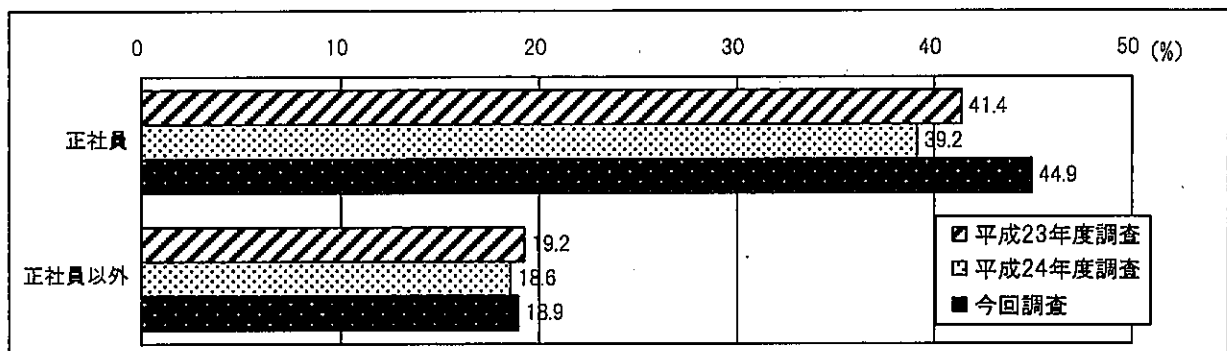
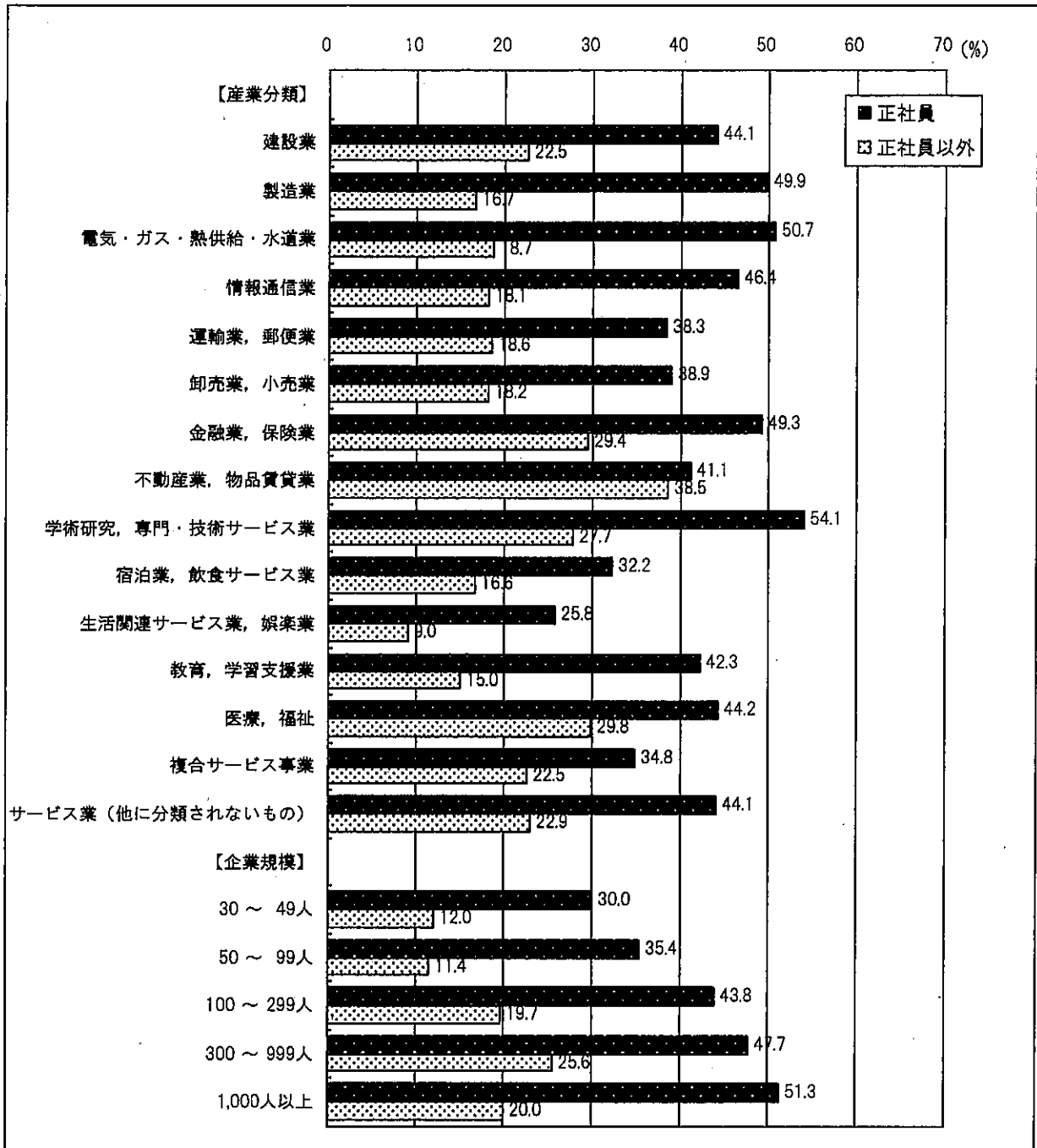


図54 OFF-JTを受講した労働者（産業・規模別）



② OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間（図55、図56）

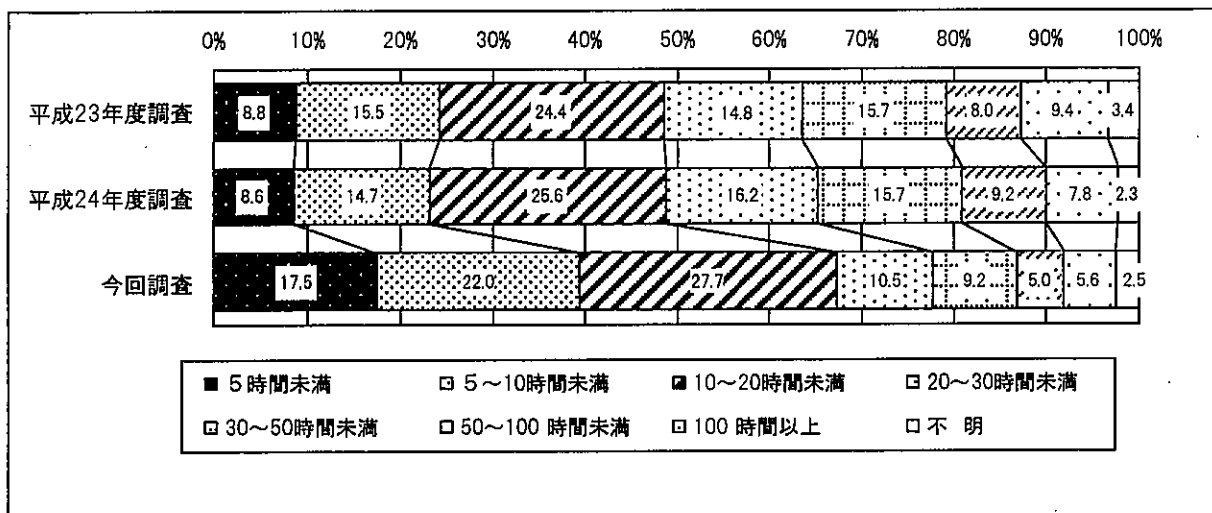
OFF-JTを受講した者の延べ受講時間は、正社員は「10～20時間未満」が27.7%（前回25.6%）で最も多く（注）、「5～10時間未満」（22.0%（前回14.7%））、「5時間未満」（17.5%（前回8.6%））と続いている。正社員以外では「5時間未満」（41.2%（前回33.5%））、「5～10時間」（25.3%（前回21.1%））となっている。

産業別にみると、正社員では複合サービス事業、電気・ガス・熱供給・水道業などで「100時間以上」の割合が高くなっている。一方、正社員以外では複合サービス事業、教育、学習支援業などで「50～100時間未満」の割合が高くなっている。

注) 平成25年度調査と平成24年度調査以前では、設問形式を変更したため、経年比較に当たっては留意が必要。

図55 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



（正社員以外）

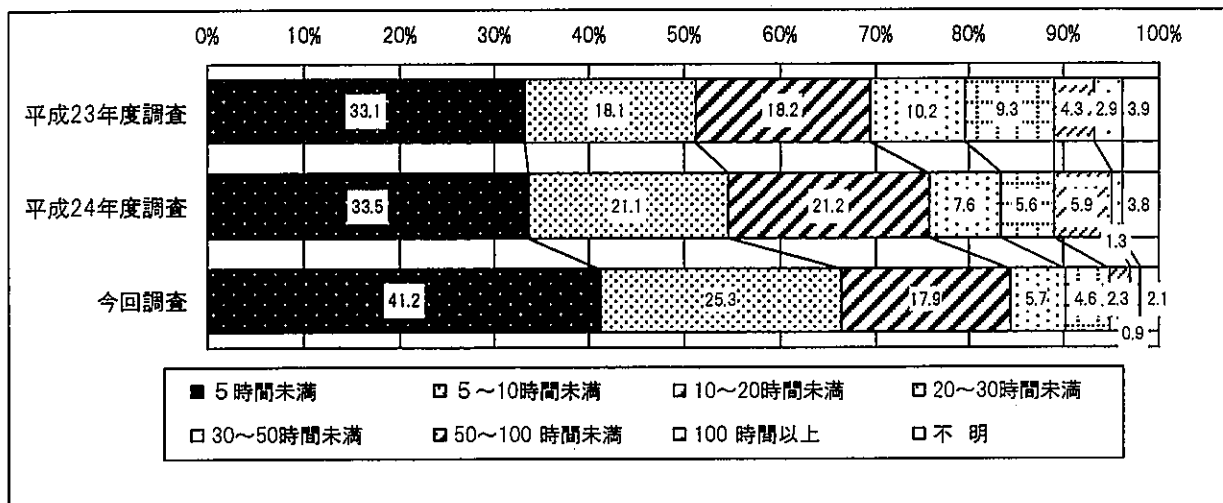
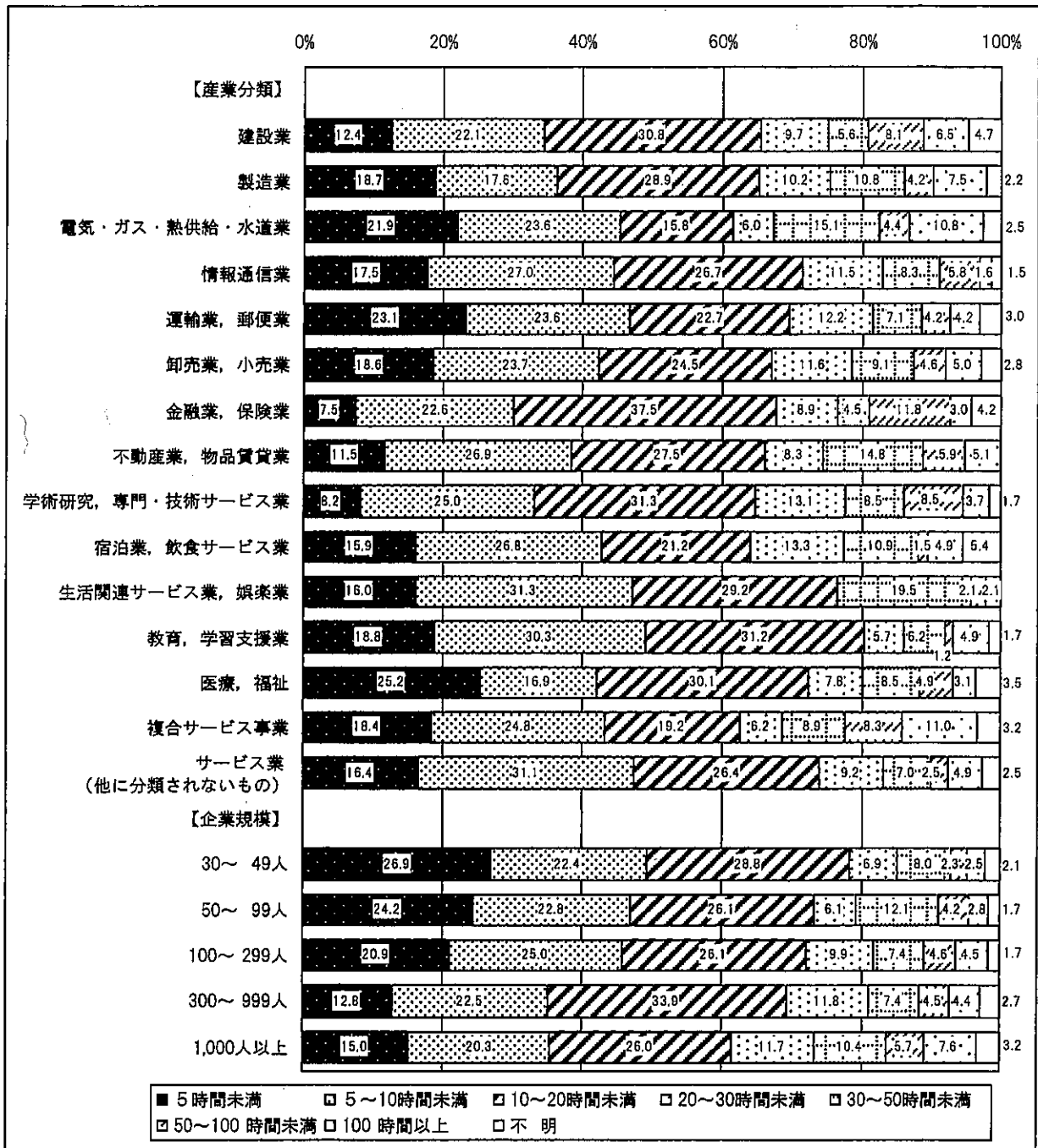
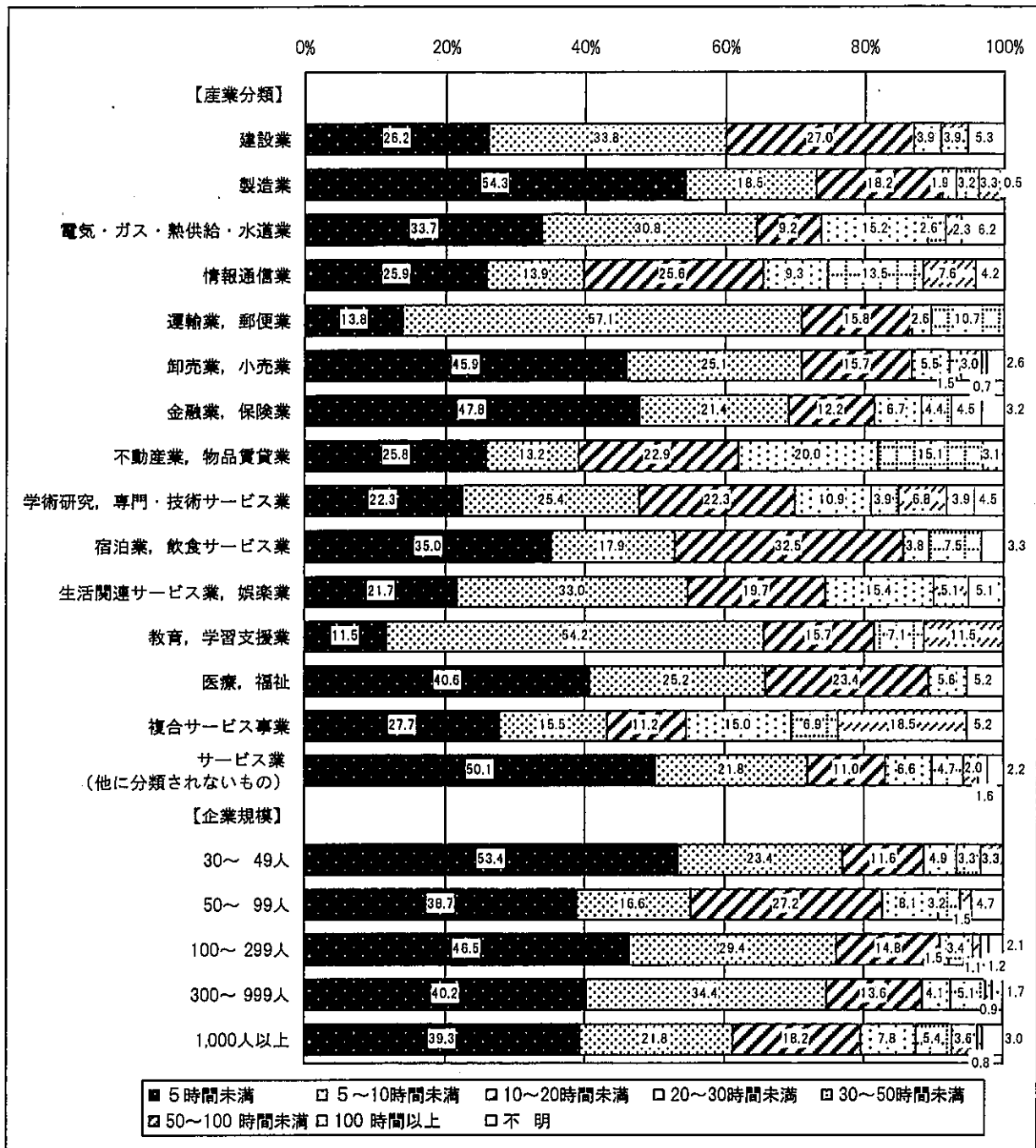


図56 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間（産業・規模別）

（正社員）



(正社員以外)

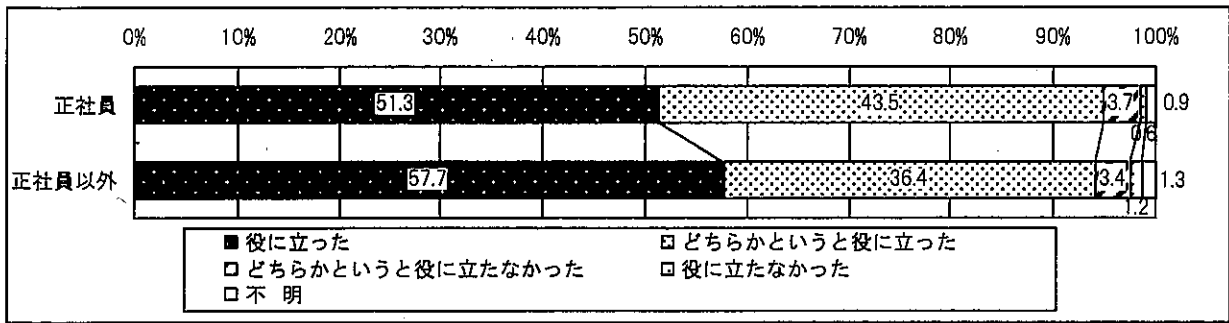


③ 受講したOFF-JTの役立ち度 (図57)

受講したOFF-JTの役立ち度を見ると、正社員では「役に立った」が51.3%、「どちらかというと役に立った」が43.5%となり、肯定的意見が94.8%であった。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が57.7%、「どちらかというと役に立った」が36.4%と肯定的意見が94.1%であった。

図57 受講したOFF-JTの役立ち度



(2) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況 (図58、図59)

平成24度に自己啓発を行った者は、正社員では44.3% (前回47.7%)、正社員以外では17.3% (前回22.1%) となっており^(注)、自己啓発を行った者の割合は昨年度と比べて、正社員、正社員以外ともに減少している。自己啓発を行った延べ受講時間は、正社員では「10～30時間未満」が34.8%と最も多くなっている。正社員以外では、「10～30時間未満」が24.9%となっているほか、「5時間未満」、「5～10時間未満」が正社員よりも割合が高くなっている。

注) 平成25年度調査と平成24年度調査以前では、設問形式を変更したため、経年比較に当たっては留意が必要。

図58 自己啓発を行った労働者

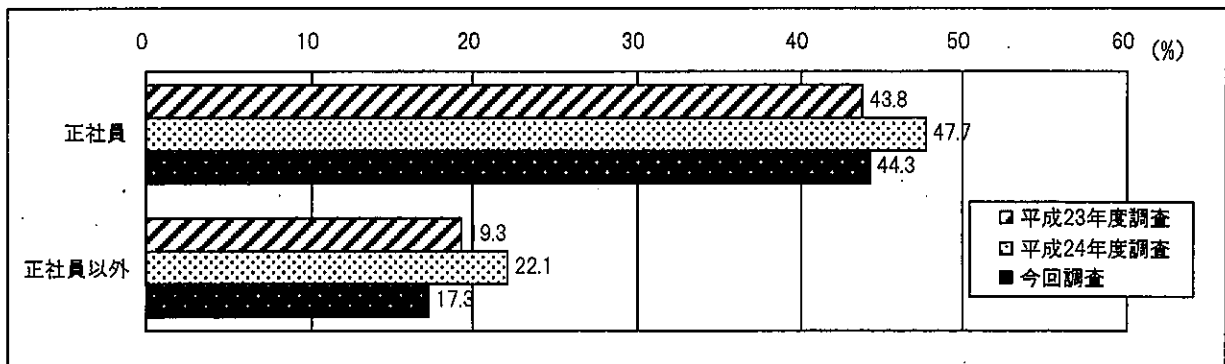
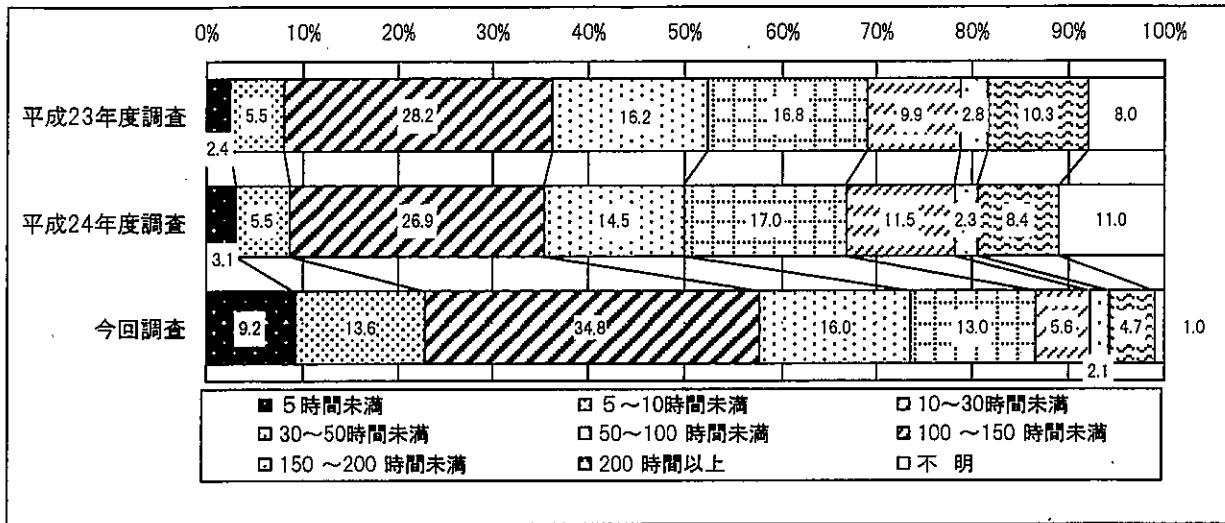
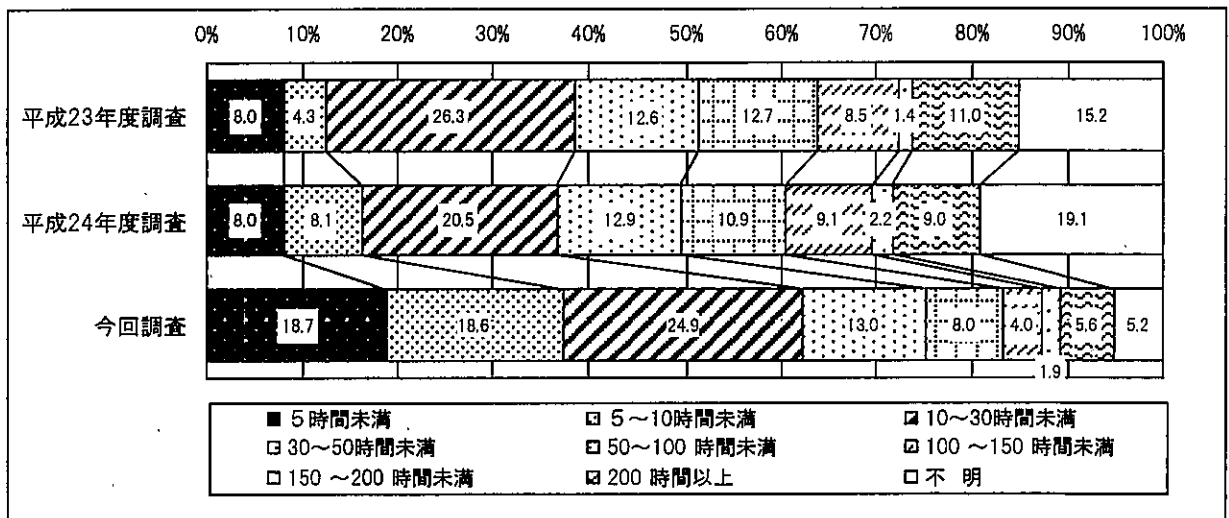


図59 自己啓発を行った延べ受講時間（総数）

正社員



正社員以外



② 自己啓発の実施方法（図60、図61）

自己啓発の実施方法（複数回答）は、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」を挙げる者の割合が46.6%で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（29.5%）、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」（23.4%）、「通信教育の受講」（22.2%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（21.3%）と続いている。

正社員以外においても、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」（44.5%）を挙げる割合が最も高く、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（29.4%）が続いている点は正社員と同様である。一方、「通信教育の受講」（11.6%）は正社員と比べると低く、約2分の1に留まっている。

なお、自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者は、正社員では46.8%、正社員以外では32.0%となっている。

図60 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

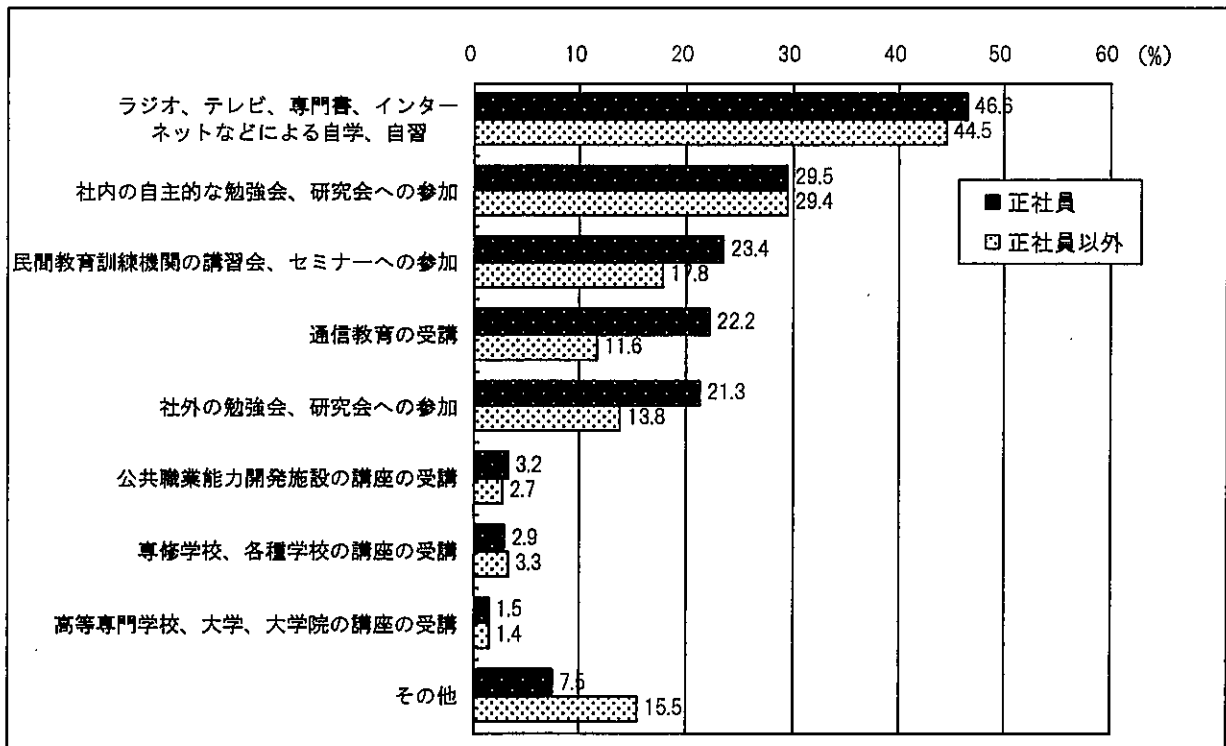
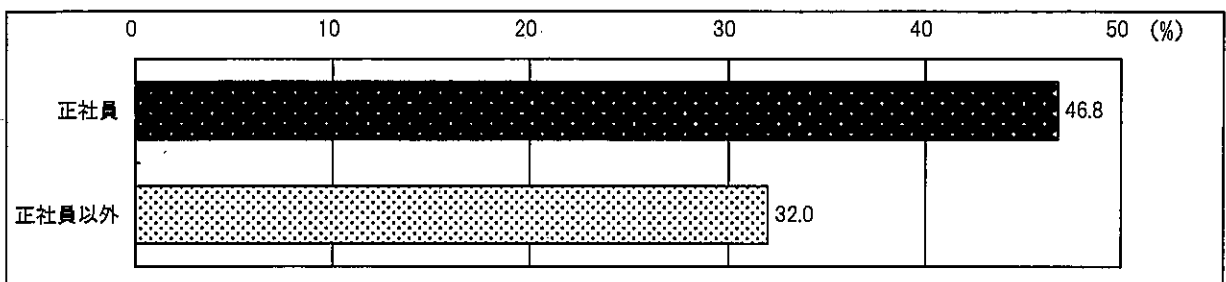


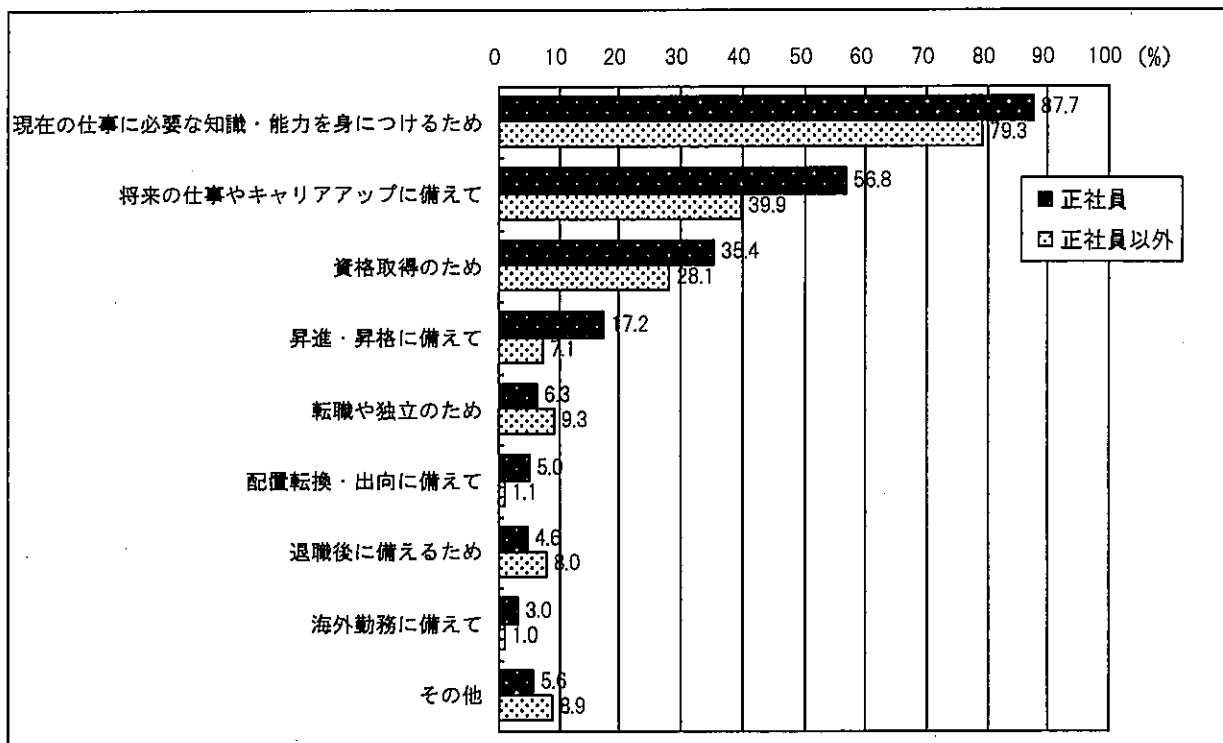
図61 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



③ 自己啓発を行った理由（図62）

自己啓発を行った主な理由（複数回答）を見ると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が87.7%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が56.8%、「資格取得のため」が35.4%と続いている。正社員以外でも同様の傾向であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が79.3%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が39.9%、「資格取得のため」が28.1%と続いている。

図62 自己啓発を行った理由（複数回答）



④ 自己啓発の問題点 (図63、図64)

自己啓発について何らかの問題があるとする者は、正社員では78.4%(前回79.4%)、正社員以外では69.7%(前回72.7%)となっている。

自己啓発における問題の内容(複数回答)は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が58.1%で最も高く、「費用がかかりすぎる」が32.3%でこれに続いている。以下、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」(19.9%)、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(18.5%)などが続いている。

正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(36.0%)を挙げる割合が最も高いことは正社員と同様であるが、正社員に比べると割合は低くなっており、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(33.7%)、「自分の目指すべきキャリアがわからない」(18.0%)、「適当な教育訓練機関が見つからない」(17.3%)、「コース等の情報が得にくい」(15.2%)が正社員より高いなど、正社員とは異なる傾向が見られる。

図63 自己啓発に問題があるとした労働者

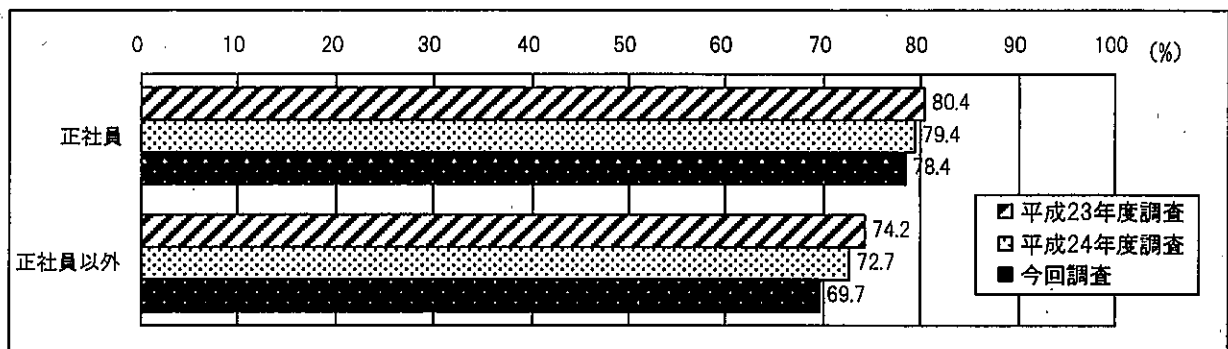
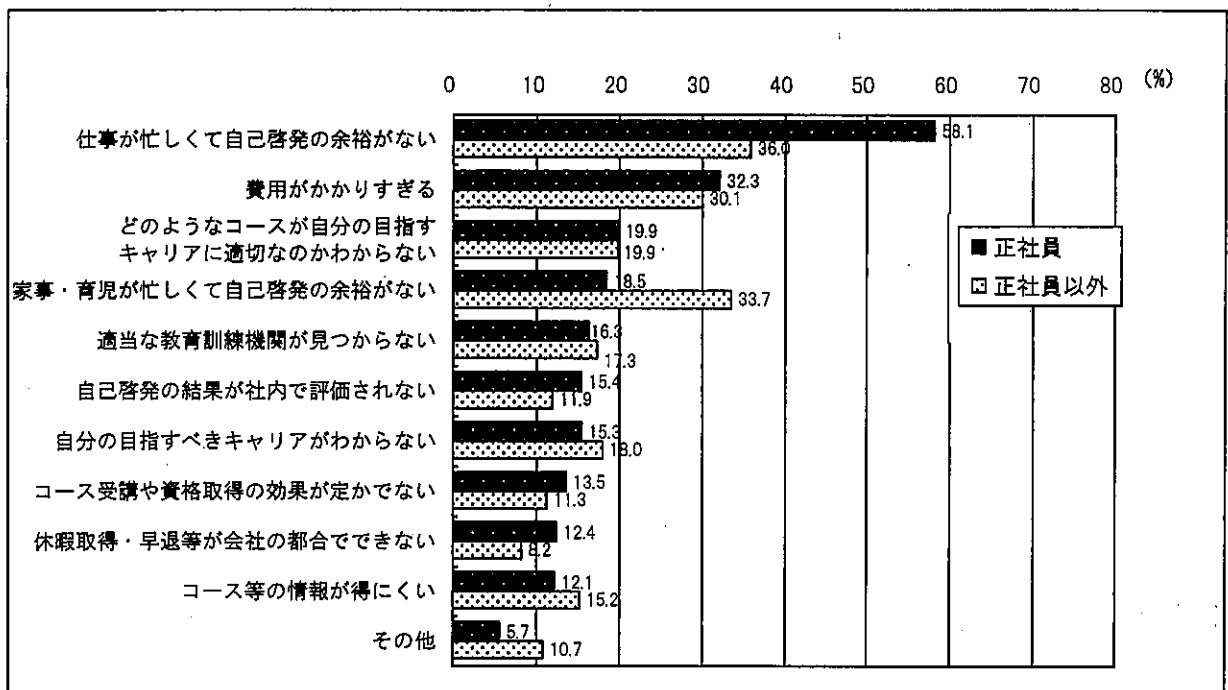


図64 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点 (複数回答)



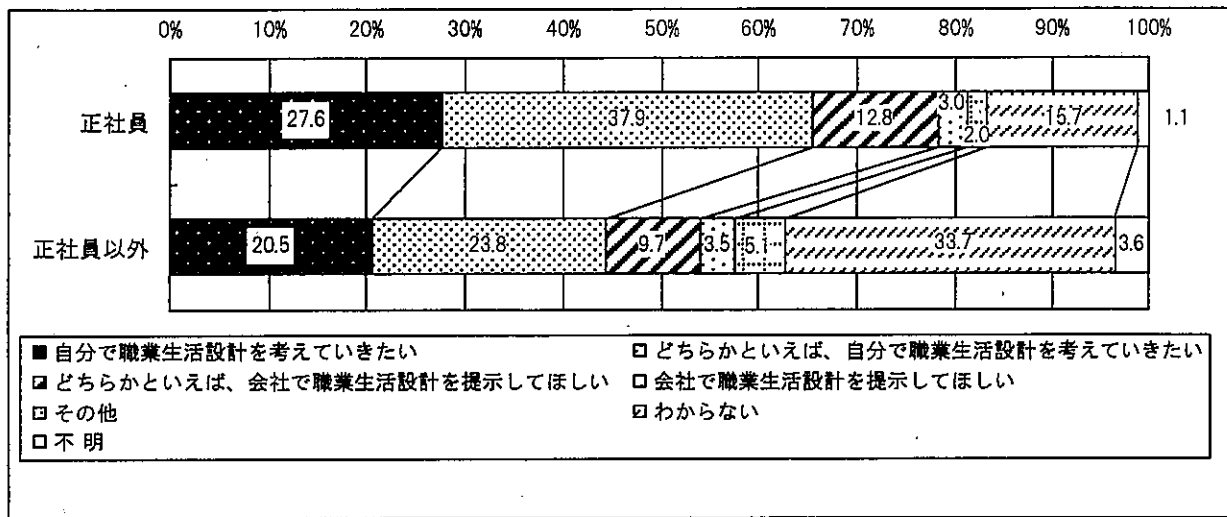
(3) これからの職業生活設計について

職業生活設計についての考え (図65)

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27.6%、「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37.9%となり、両者を合わせると60%超(65.5%)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20.5%、「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23.8%となり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのは半数以下(44.3%)に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が33.7%と正社員(15.7%)と比べて2倍以上高くなっている。

図65 職業生活設計の考え方



用語の説明

- (1) 常用労働者
以下の①、②のどちらかに該当する労働者をいう。
① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者。
② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- (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、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
- (3) 正社員以外
常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
- (4) 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）のことをいう。例えば、社内で実施（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（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）が、これに含まれる。
- (5) 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当たる。
- (6) 計画的な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い、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・継続的に教育訓練を実施することをいう。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が、これに含まれる。
- (7) 自己啓発
労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味や娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない。）。
- (8) 事業内職業能力開発計画
職業能力開発促進法第11条により規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいう。
- (9) 職業能力開発推進者
職業能力開発促進法第12条により規定された者であり、選任することが事業主の努力義務とされている。具体的な業務は以下のとおりである。
・事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務
・職業能力開発に関し、その雇用する労働者に対し行う相談、指導等の業務 等
- (10) 教育訓練休暇
従業員が、教育訓練に活用できる休暇をいう。
- (11) 新入社員
入社3年程度までの者。
- (12) 中堅社員
管理職層及び新入社員に該当しない者。
- (13) 管理職層
管理又は監督の任にある者。

(14) キャリア・コンサルティング

個人が、その適性或職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即して職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援のことをいう。

(15) キャリア・コンサルタント

個人が、その適性或職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即して職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援を行う専門家。

(16) 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。

(17) 職業能力評価

職業に必要なとなる技能や能力の評価のうち、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、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものをいう。

(18) 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制度。

(19) 就業状態

① おもに仕事

おも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

おもに通学していて、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

おもに家事（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。

(20) 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、雇用する者をいう。

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。

(21) 業務

① 管理的な仕事

課（課相当）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の操作の仕事をいう。

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・受注の仕事を含む。

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、又は、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、電気工事の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・選鉱の仕事を含む（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

おも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。

(22) 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課以上からなり、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係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長をいう。

③ 係長、主任、職長相当職

構成員の人数にかかわらず、通常「係長」、「主任」と呼ばれている者をいう。また、建設業、製造業等において名称のいかんにかかわらず、生産労働者の集団（集団の大きさは問わない。）の長として集団内の指揮、監督に当たる「職長」をいう。