



政府統計

報道関係者 各位

平成28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 尾田 進 (内線5960)

室長補佐 井上 裕介 (内線5602)

(代表電話) 03(5253)1111

(直通電話) 03(3595)3377

平成27年度「能力開発基本調査」の結果を公表します

厚生労働省では、このほど、平成27年度「能力開発基本調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

「能力開発基本調査」は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的として、平成13年度から毎年実施しています。

この調査は、企業の能力開発の方針などを調べる「企業調査」、事業所の教育訓練の実施状況などを調べる「事業所調査」、個々の労働者の教育訓練の実施状況などを調べる「個人調査」で構成されています。「企業調査」と「事業所調査」は常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所を対象に、「個人調査」は調査対象事業所に属している労働者を対象に実施しています。調査結果の詳細は参考1をご参照ください。

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

- ・ 企業がOFF-JT^{*1}に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は1.7万円。
- ・ 企業が自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は0.6万円。

2 人材育成の課題（事業所調査）〈参考1-P16参照〉

- ・ 人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は71.6%。
- ・ 問題点として多い回答は、「指導する人材が不足している」（53.5%）、「人材育成を行う時間がない」（49.1%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.5%）。

3 自己啓発の状況・課題（個人調査）〈参考1-P32・P36参照〉

- ・ 自己啓発を行った労働者は、正社員^{*2}では42.7%、正社員以外^{*3}では16.1%。
- ・ 自己啓発を行う上で「問題がある」と感じる労働者は正社員で78.8%、正社員以外で71.5%。
- ・ 問題点として最も多い回答は、正社員、正社員以外とも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員：57.6%、正社員以外：37.4%）。

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

※2 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。

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

（参考1）調査結果の概要

（参考2）用語の説明

調査結果の概要

1 企業調査

(1) O F F－J T 及び自己啓発支援に支出した費用について（図 1、図 2）

教育訓練に支出した費用の労働者一人当たり平均額（費用を支出している企業の平均額。以下同じ。）を見ると、O F F－J T は1.7万円（平成26年度調査（以下「前回」という。）1.4万円）と前回より増加したが、自己啓発支援は0.6万円（前回0.6万円）と、前回と同額となっている。

図 1 O F F－J T に支出した費用の労働者一人当たり平均額

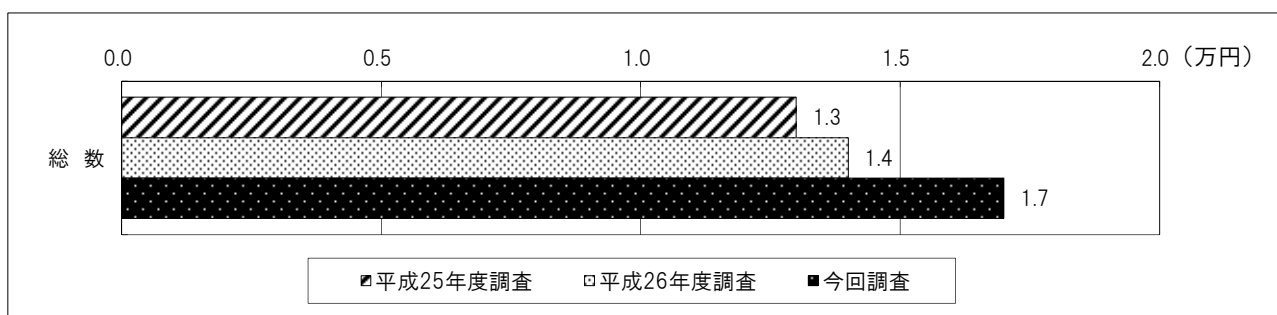
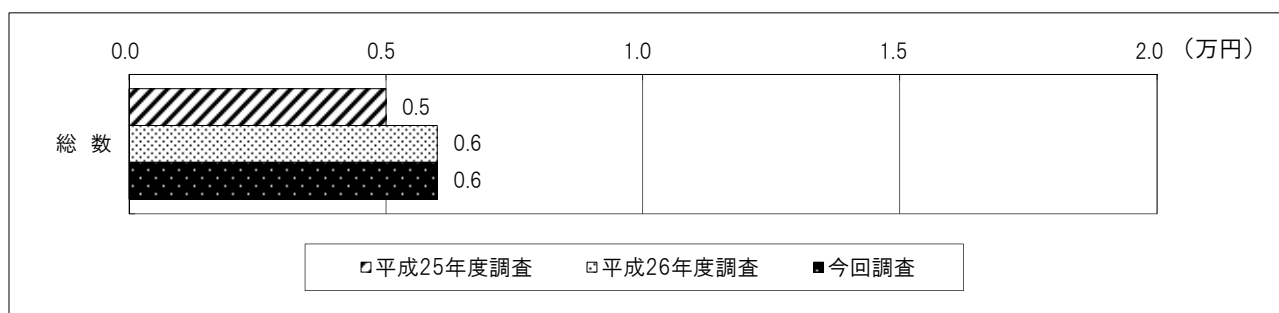


図 2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



（２）能力開発の考え方について

① 「企業主体」か「労働者個人主体」か（図３、図４）

正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業は76.6%（前回78.3%）と、前回と比べるとやや減少しているものの、高い水準にある。一方、「労働者個人主体で決定」する又はそれに近いとする企業は22.9%（前回21.0%）である。

一方、正社員以外に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業は64.7%（前回64.9%）であり、前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。「労働者個人主体で決定」する又はそれに近いとする企業は33.7%（前回33.2%）である。正社員以外に対しては、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業が、正社員に比べると10%ポイント余り低い水準にある。

図３ 能力開発の責任主体（正社員）

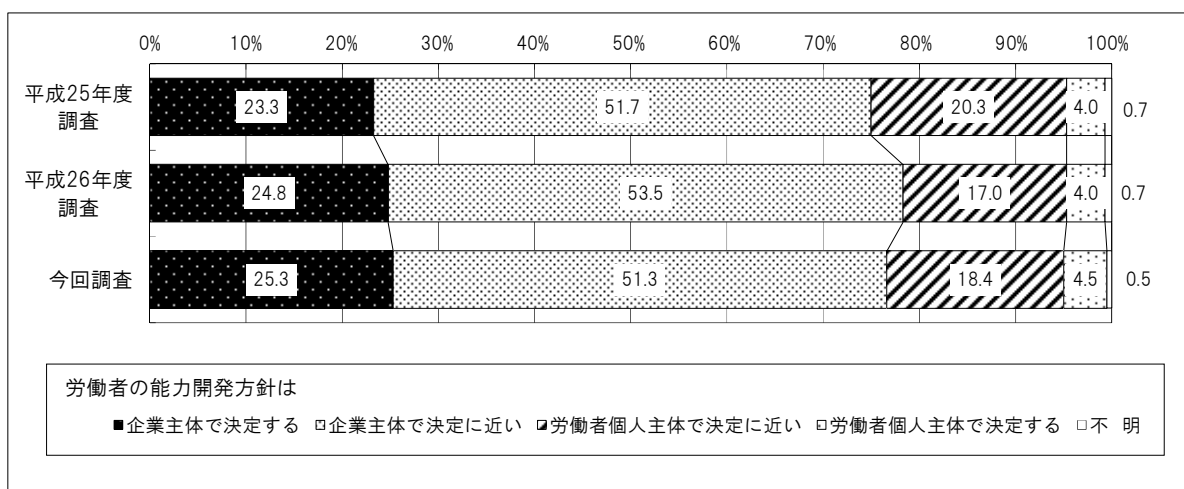
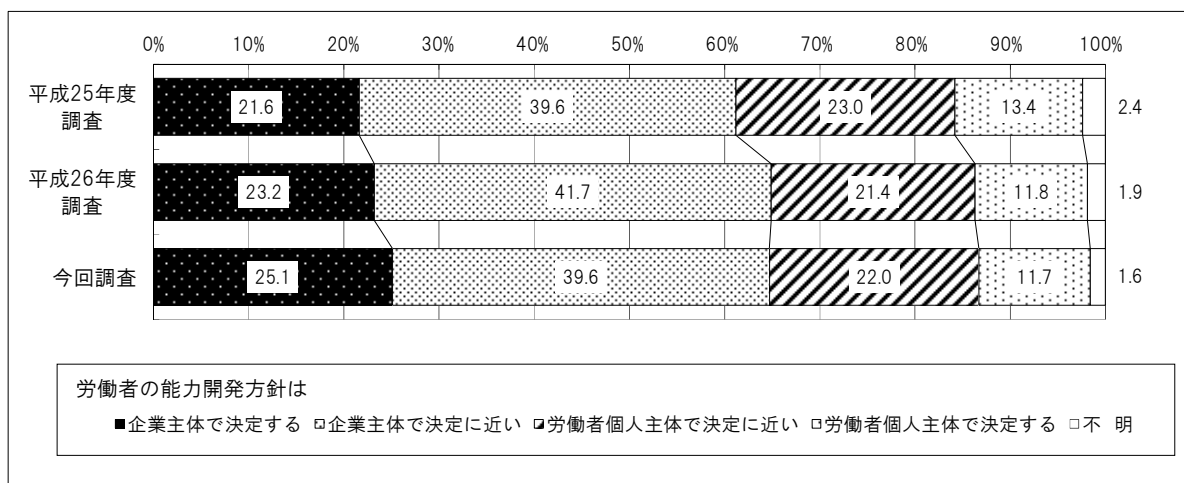


図４ 能力開発の責任主体（正社員以外）



② 「処遇に関連づける」か「処遇に関連づけない」か（図5、図6）

正社員に対する職業能力評価の処遇への関連づけについては、「処遇に関連づける」又はそれに近いとする企業は75.5%（前回78.3%）と、前回と比べると減少しており、「処遇に関連づけない」又はそれに近いとする企業は23.8%（前回21.1%）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づけについては、「処遇に関連づける」又はそれに近いとする企業は61.3%（前回63.2%）であり、前回と比べるとやや減少している。「処遇に関連づけない」又はそれに近いとする企業は37.2%（前回34.8%）である。

図5 職業能力評価の処遇への関連づけ（正社員）

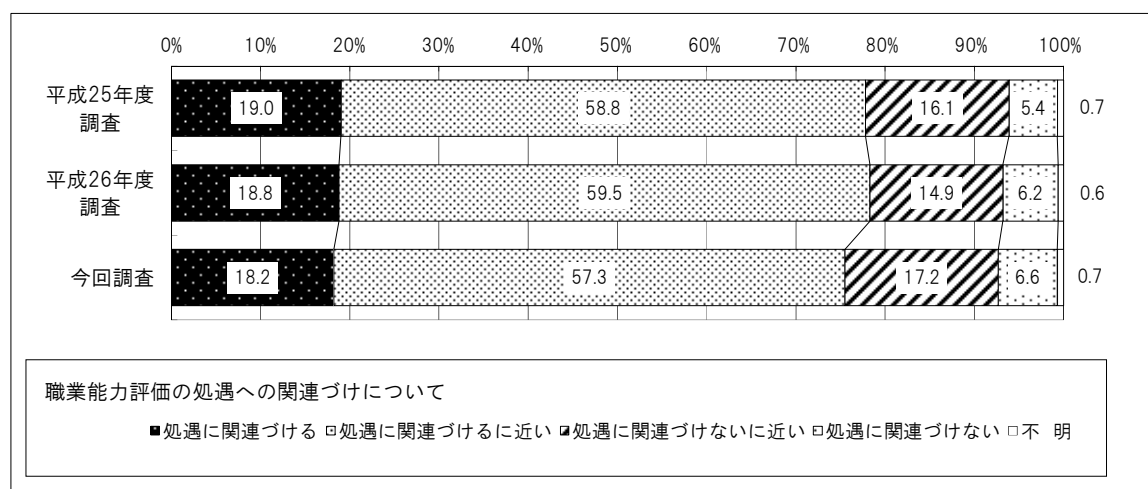
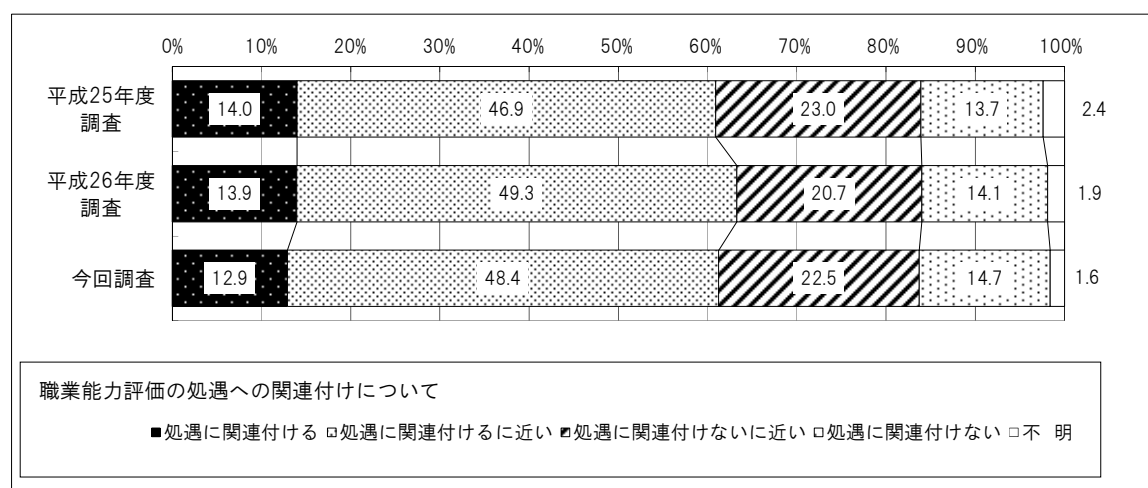


図6 職業能力評価の処遇への関連づけ（正社員以外）



③ 「選抜重視」か「全体重視」か（図7、図8）

正社員に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業は58.6%（前回59.6%）と、前回と比べるとやや減少しており、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いとする企業は40.8%（前回39.4%）とやや増加している。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業は53.2%（前回53.7%）、「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45.1%（前回44.1%）である。

図7 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員）

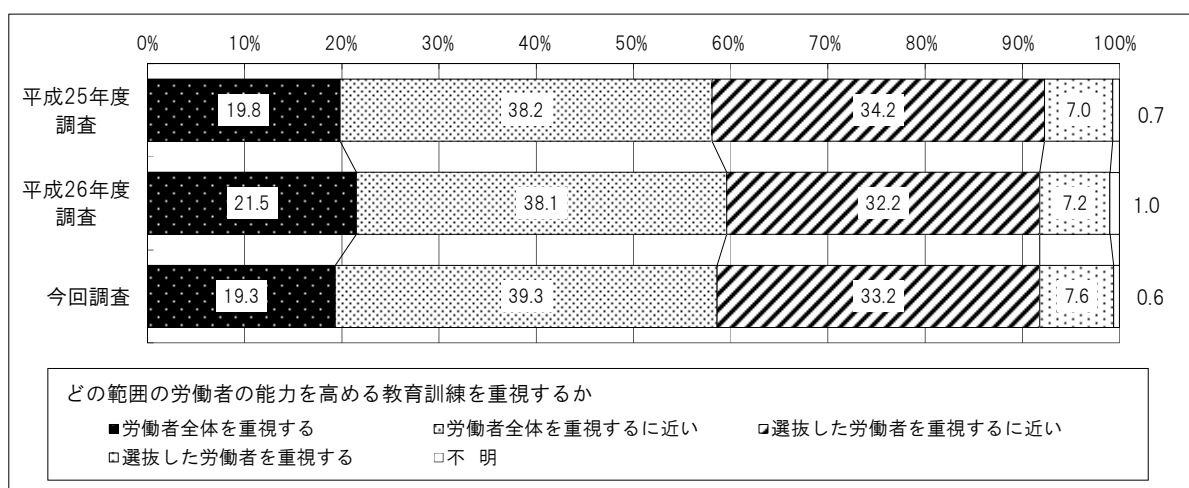
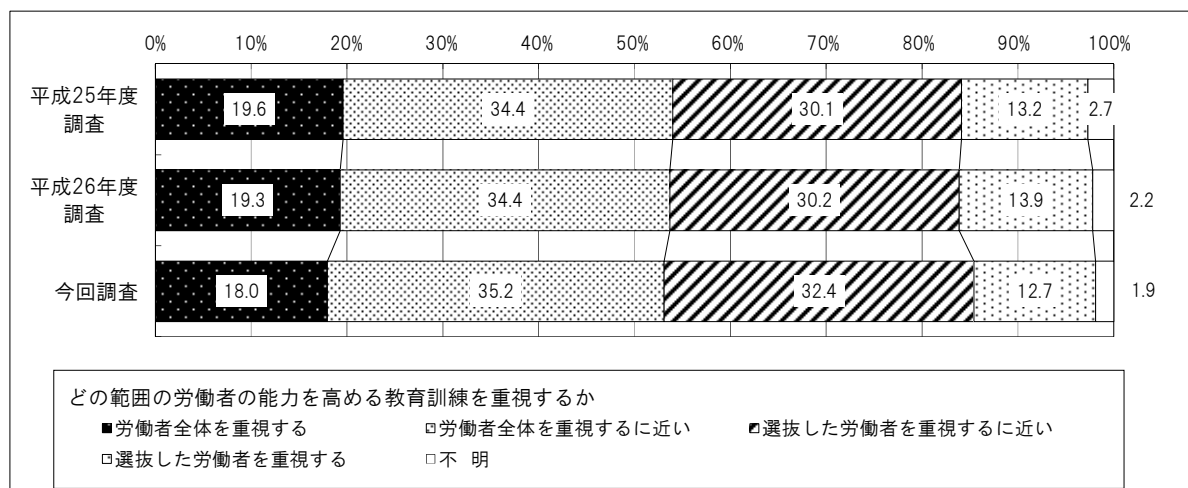


図8 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員以外）



④ 「OJT」か「OFF-JT」か（図9、図10）

正社員に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は74.0%（前回73.4%）、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は25.2%（前回24.9%）であり、いずれも前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業が77.2%（前回77.3%）、「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は20.7%（前回19.7%）である。

図9 重視する教育訓練（正社員）

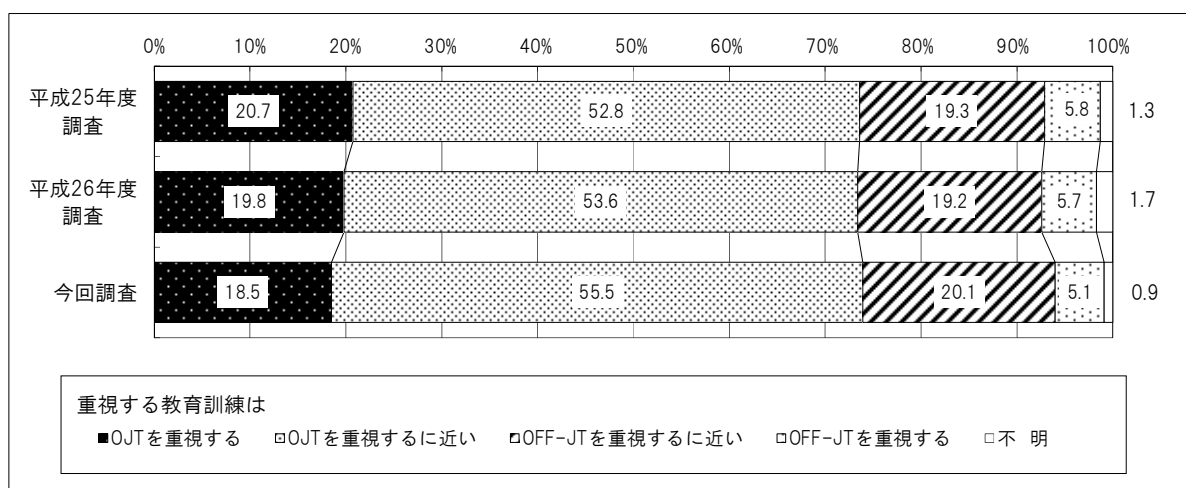
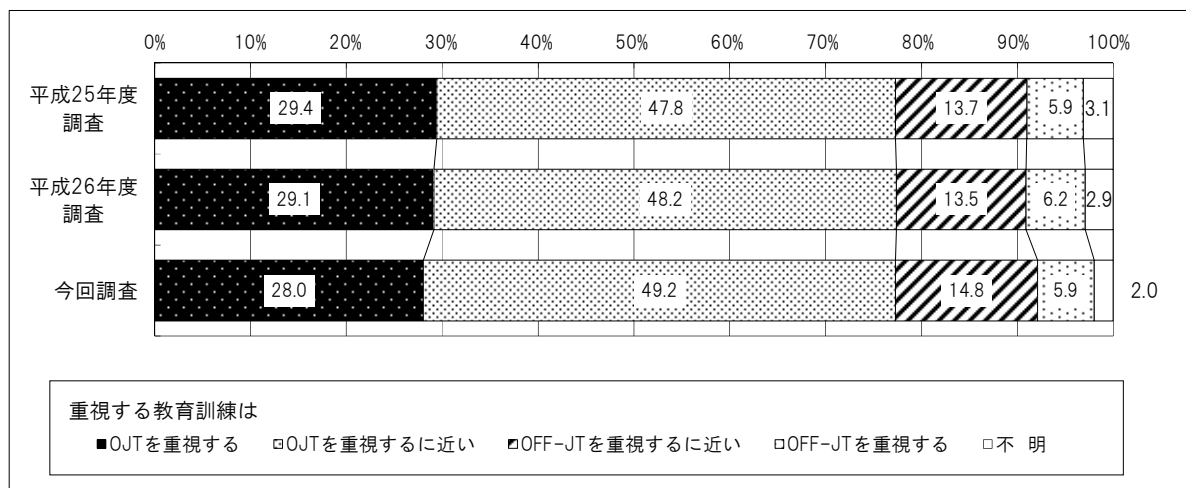


図10 重視する教育訓練（正社員以外）



⑤ 「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か（図11、図12）

正社員に対する教育訓練の実施方法の方針については、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は61.0%（前回63.9%）と、過半数を占めているが前回と比べると減少しており、「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38.2%（前回35.0%）と増加している。

一方、正社員以外に対する教育訓練の実施方法の方針については、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は74.4%（前回75.8%）であり、前回と比べるとやや減少している。また、「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業は23.7%（前回21.6%）と増加しているが、正社員に比べて「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業割合が低い。

図11 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

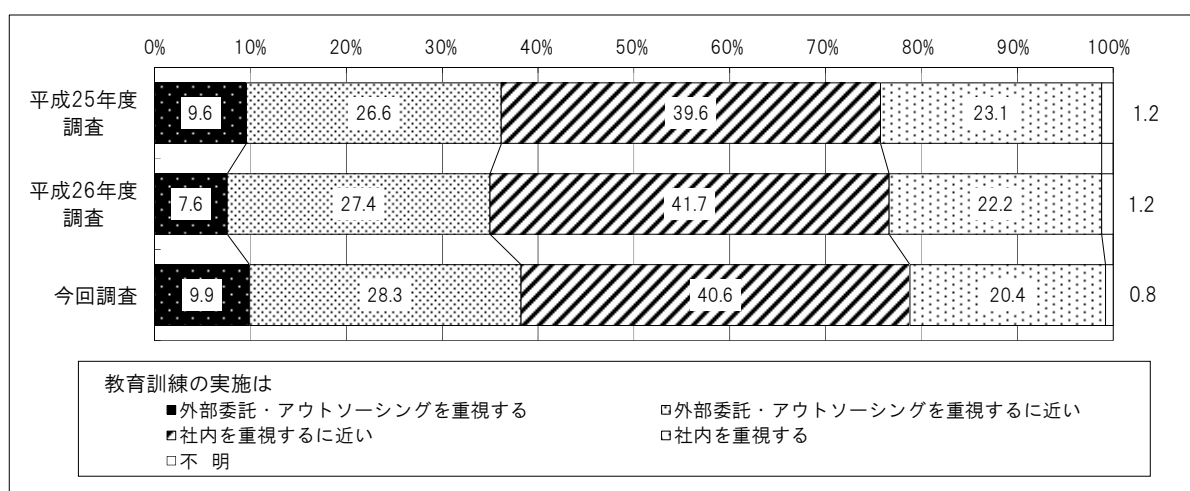
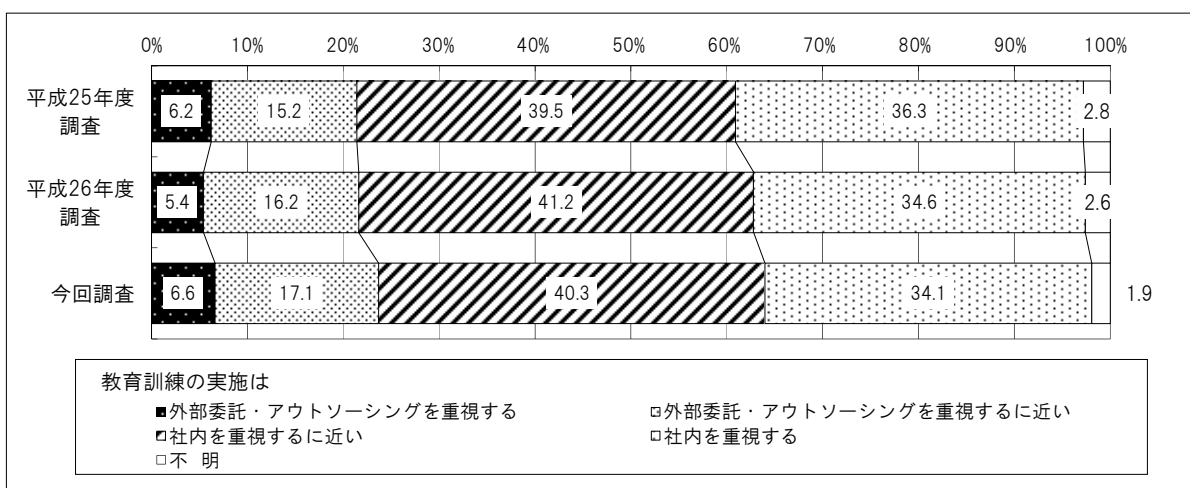


図12 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



（３）能力開発の実績・見込みについて（図13、図14）

正社員に対する過去３年間（平成24年度～平成26年度）のＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の実績は、「増減なし」とする企業が35.4%、「増加した」とする企業は24.8%であった。

同様に自己啓発支援に企業が支出した費用の実績については、「増減なし」とする企業は28.9%、「増加した」とする企業は10.6%であった。

「今後３年間」の見込みと「過去３年間」の実績を比較すると、ＯＦＦ－ＪＴ、自己啓発支援ともに、今後３年間は「増加予定」とする企業割合が高くなり、ＯＦＦ－ＪＴでは35.4%、自己啓発支援では27.3%となっている。

また、ＯＦＦ－ＪＴに関しては、「今後３年間」の見込みについて「実施しない予定」とする企業が22.0%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52.4%、「増加した」とする企業は9.6%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64.6%、「増加した」とする企業は4.3%であった。

「今後３年間」の見込みと「過去３年間」の実績を比較すると、ＯＦＦ－ＪＴ、自己啓発支援ともに「増加予定」とする企業割合が高くなり、ＯＦＦ－ＪＴでは20.5%、自己啓発支援では16.0%となっているが、正社員と比べると低い水準にとどまっている。

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

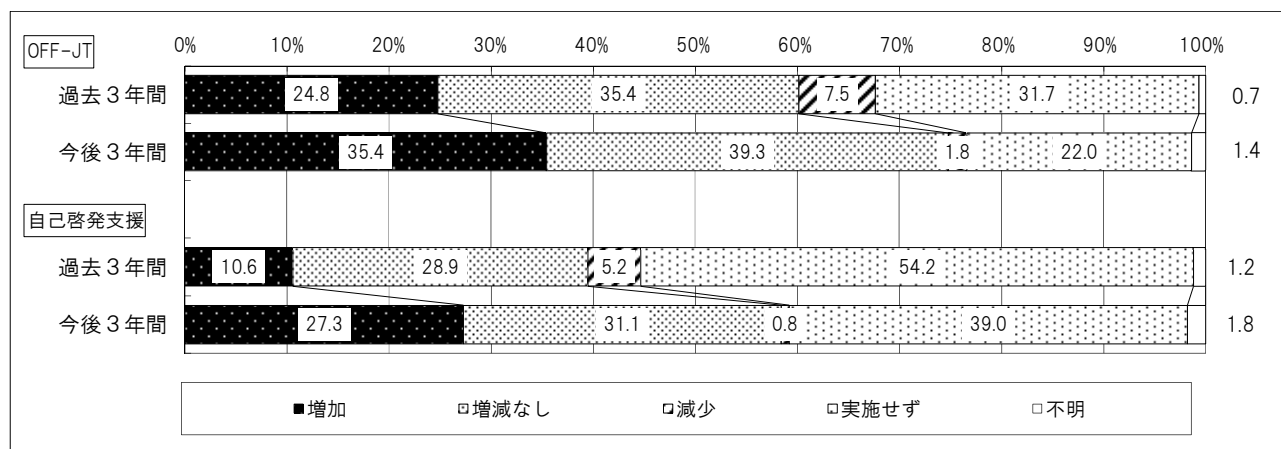
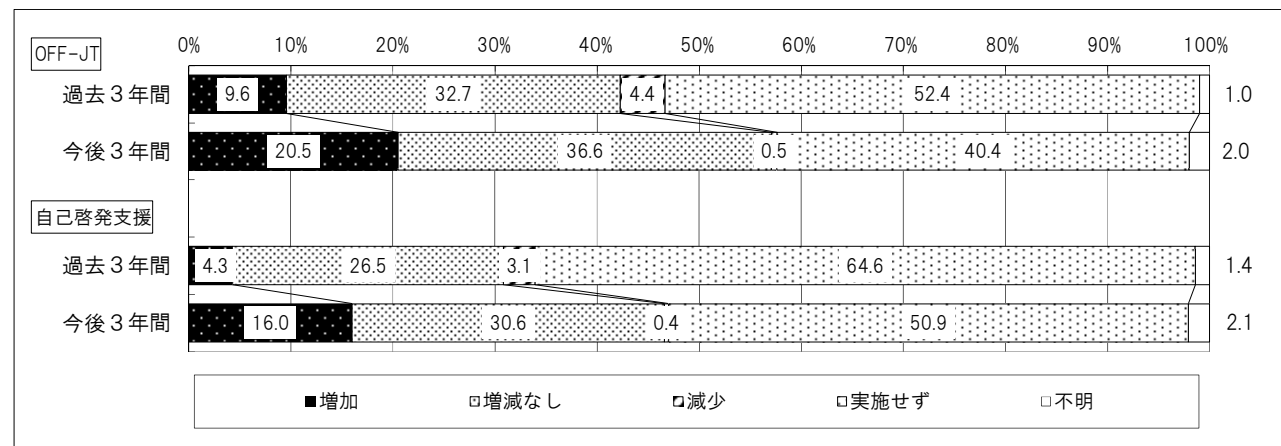


図14 ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後３年間（正社員以外）



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

事業内職業能力開発計画の作成状況は、「いずれの事業所においても作成していない」とする企業が76.8%（前回75.9%）と前回と比べるとやや増加しており、「すべての事業所において作成している」とする企業は14.8%（前回15.0%）、「一部の事業所においては作成している」とする企業は7.9%（前回8.7%）といずれもほぼ横ばいである。

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66.9%（前回64.1%）で、前回と比べると増加している。

職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が74.4%（前回76.6%）と大半を占めているが、前回と比べると減少している。他方で、「すべての事業所において選任している」とする企業は14.0%（前回13.7%）、「一部の事業所においては選任している」とする企業は10.8%（前回8.7%）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66.6%（前回66.9%）であった。

図15 事業内職業能力開発計画作成の有無

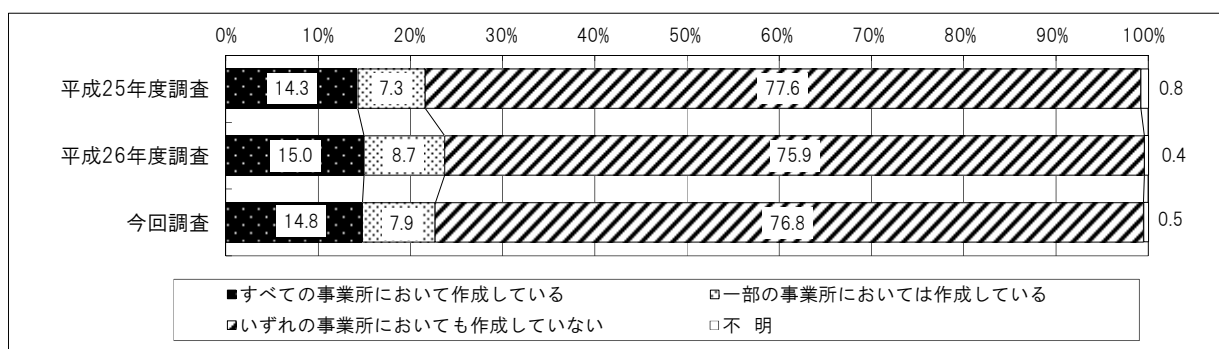


図16 事業内職業能力開発計画作成方法

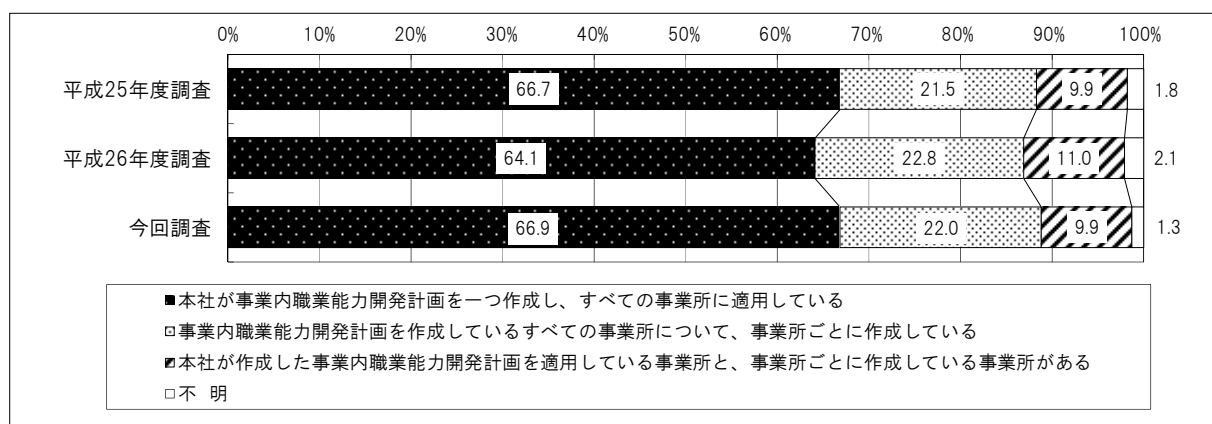


図17 職業能力開発推進者の選任状況

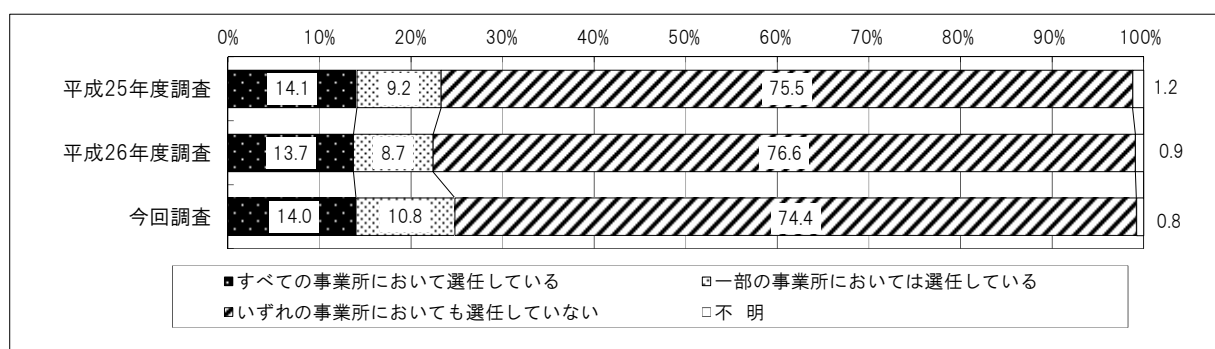
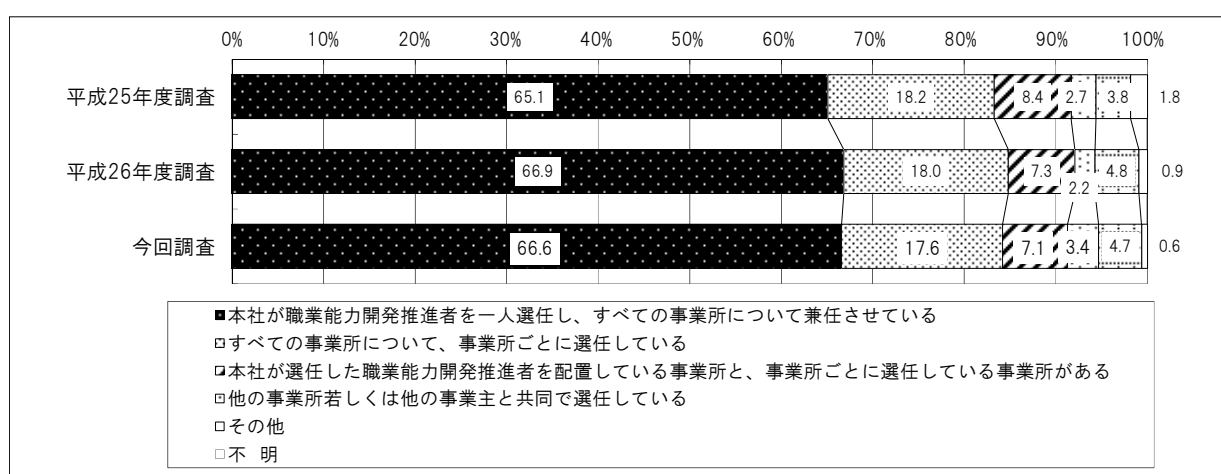


図18 職業能力開発推進者の選任方法



(5) 教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について（図19、図20、図21）

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入を予定していない」とする企業が82.1%と大半を占めている。「導入している」、「導入していないが、導入を予定している」とする企業がそれぞれ7.7%、8.8%にとどまり、教育訓練短時間勤務制度の導入状況についても同様に、「導入を予定していない」とする企業が83.3%となっている。「導入している」、「導入していないが、導入を予定している」とする企業がそれぞれ6.2%、8.6%となっている。

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

図19 教育訓練休暇制度の導入状況

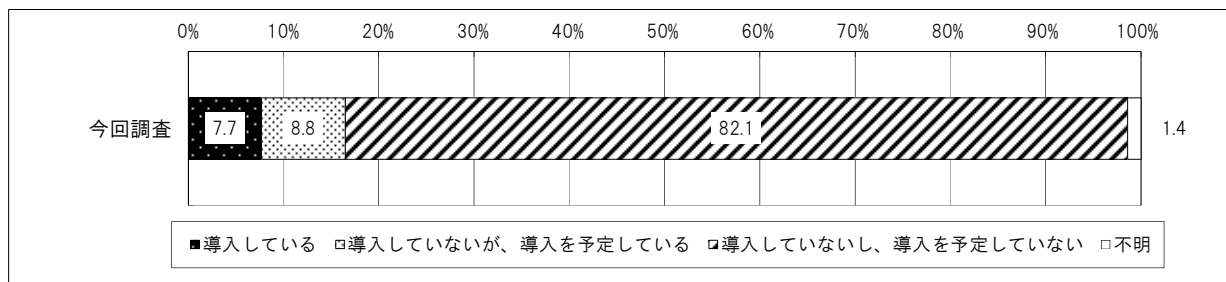


図20 教育訓練短時間勤務制度の導入状況

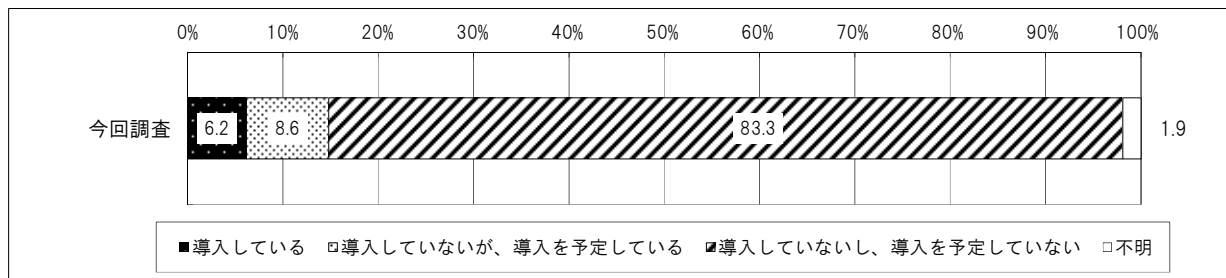
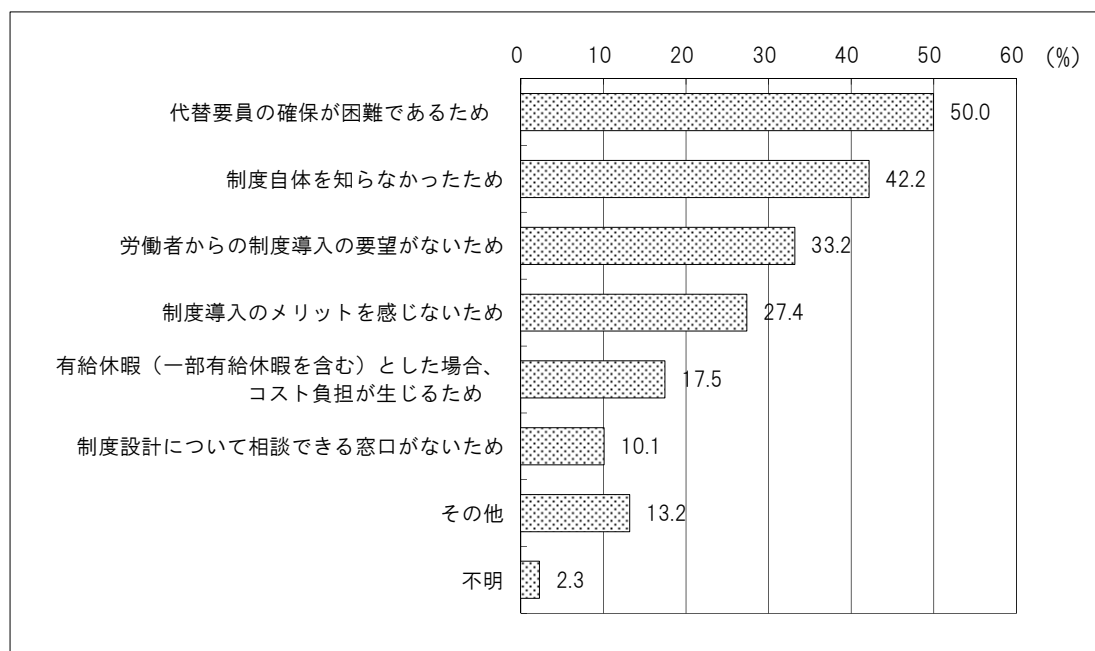


図21 教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由（複数回答）



2 事業所調査

(1) 教育訓練の実施に関する事項について

① O F F－J Tの実施状況（図22、図23、図24、図25、図26）

正社員に対して、平成26年度にO F F－J Tを実施した事業所は72.0%(前回72.4%)と前回と比べるとほぼ横ばいである。産業別に見ると、複合サービス事業(96.1%)、金融業、保険業(94.3%)、電気・ガス・熱供給・水道業(93.7%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業(53.9%)、宿泊業、飲食サービス業(65.0%)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は高い。

一方、正社員以外に対して平成26年度にO F F－J Tを実施した事業所は36.6%(前回34.0%)であり、正社員に比べるとおよそ半分の水準にとどまっている。産業別に見ると、複合サービス事業(81.1%)、金融業、保険業(69.7%)、医療、福祉(60.2%)で高く、製造業(26.2%)、生活関連サービス業、娯楽業(30.1%)、建設業(30.9%)などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高い傾向にあるが、「1,000人以上」でも55.7%にとどまっている。

正社員に対するO F F－J Tの実施状況を職層別に見ると、新入社員は57.1%、中堅社員は59.6%、管理職層は50.9%となっている。

実施したO F F－J Tの教育訓練機関の種類は、正社員、正社員以外ともに「自社」が最も高く、正社員では75.0%、正社員以外では83.5%となっている。正社員では、そのほかに「民間教育訓練機関(民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等)」が46.0%となっているが、正社員以外では、「自社」以外は全て20%以下となっている。

実施したO F F－J Tの内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が69.2%と最も高く、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(47.8%)、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(45.9%)と続いている。

図22 O F F－J Tを実施した事業所

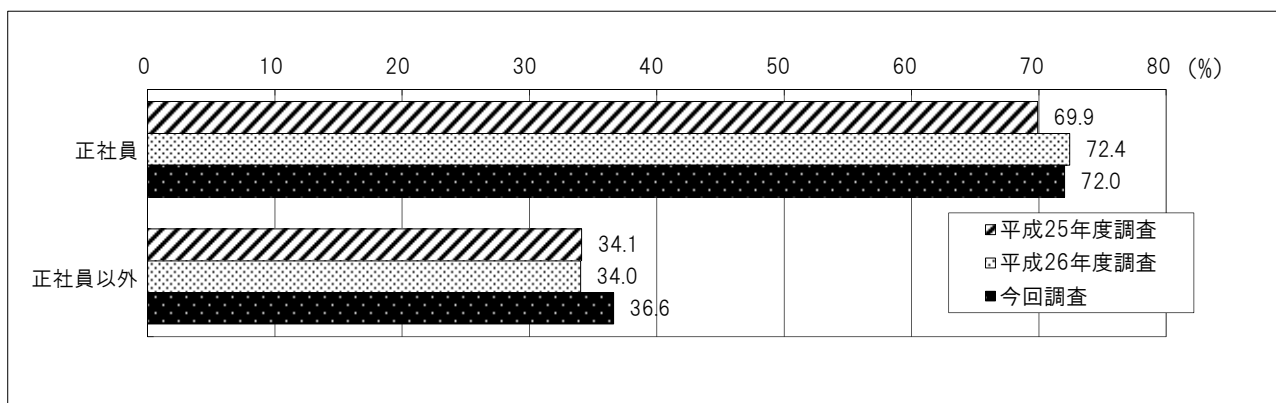


図23 O F F－J Tを実施した事業所（産業・規模別）

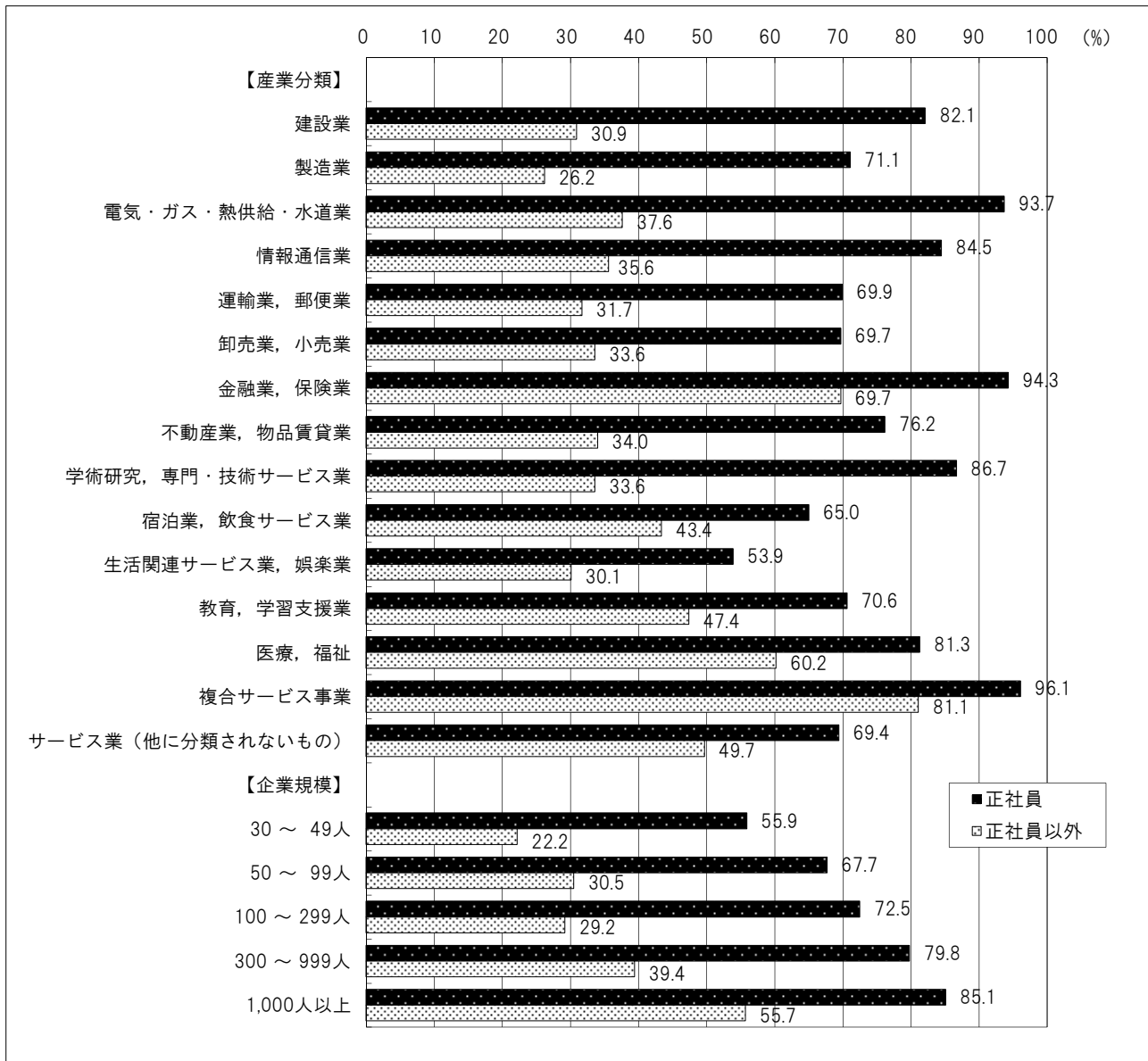


図24 O F F－J Tの実施状況（職層別 正社員）

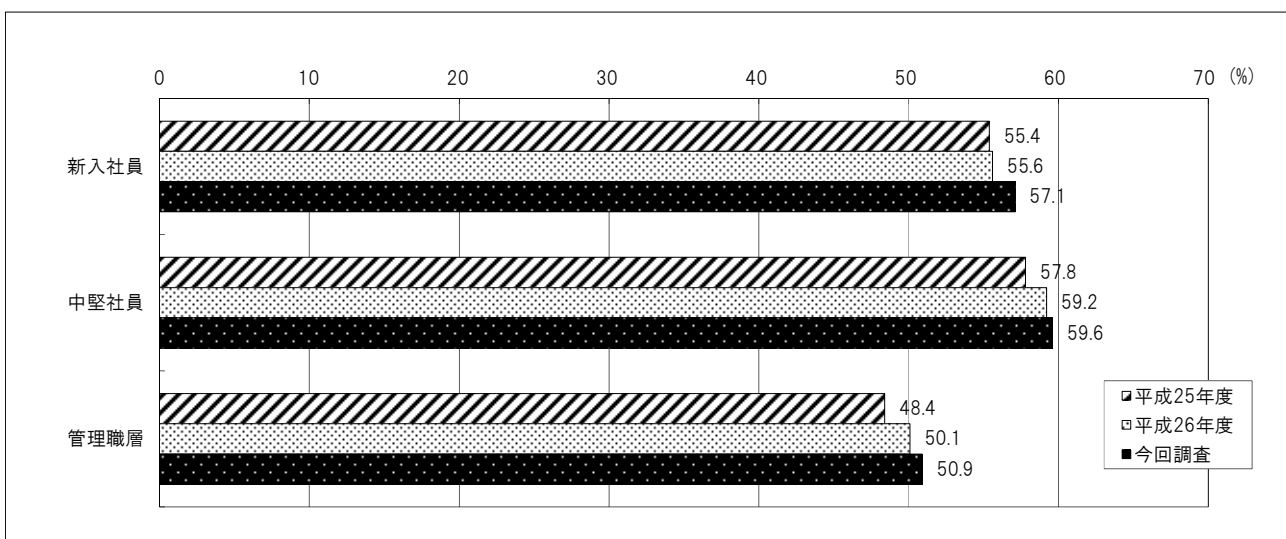


図25 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

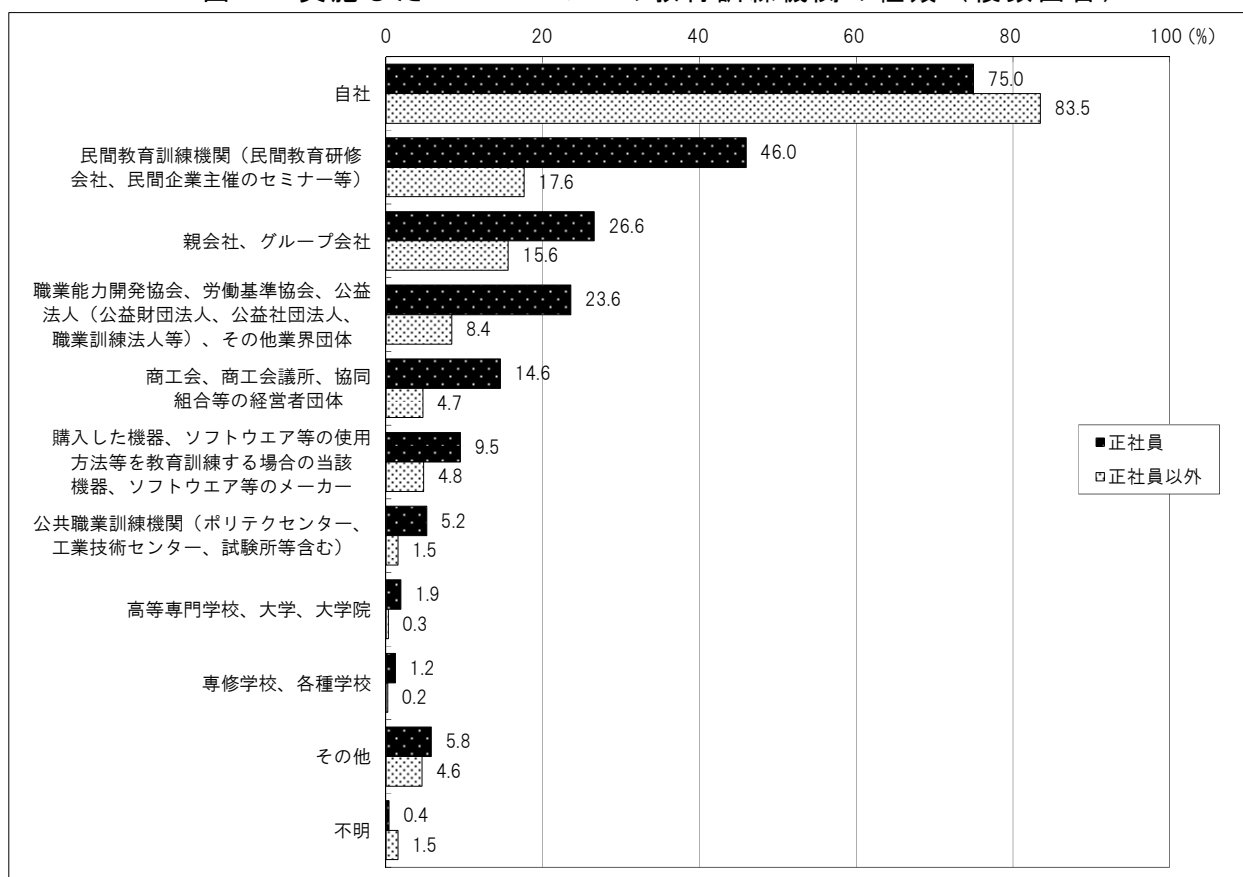
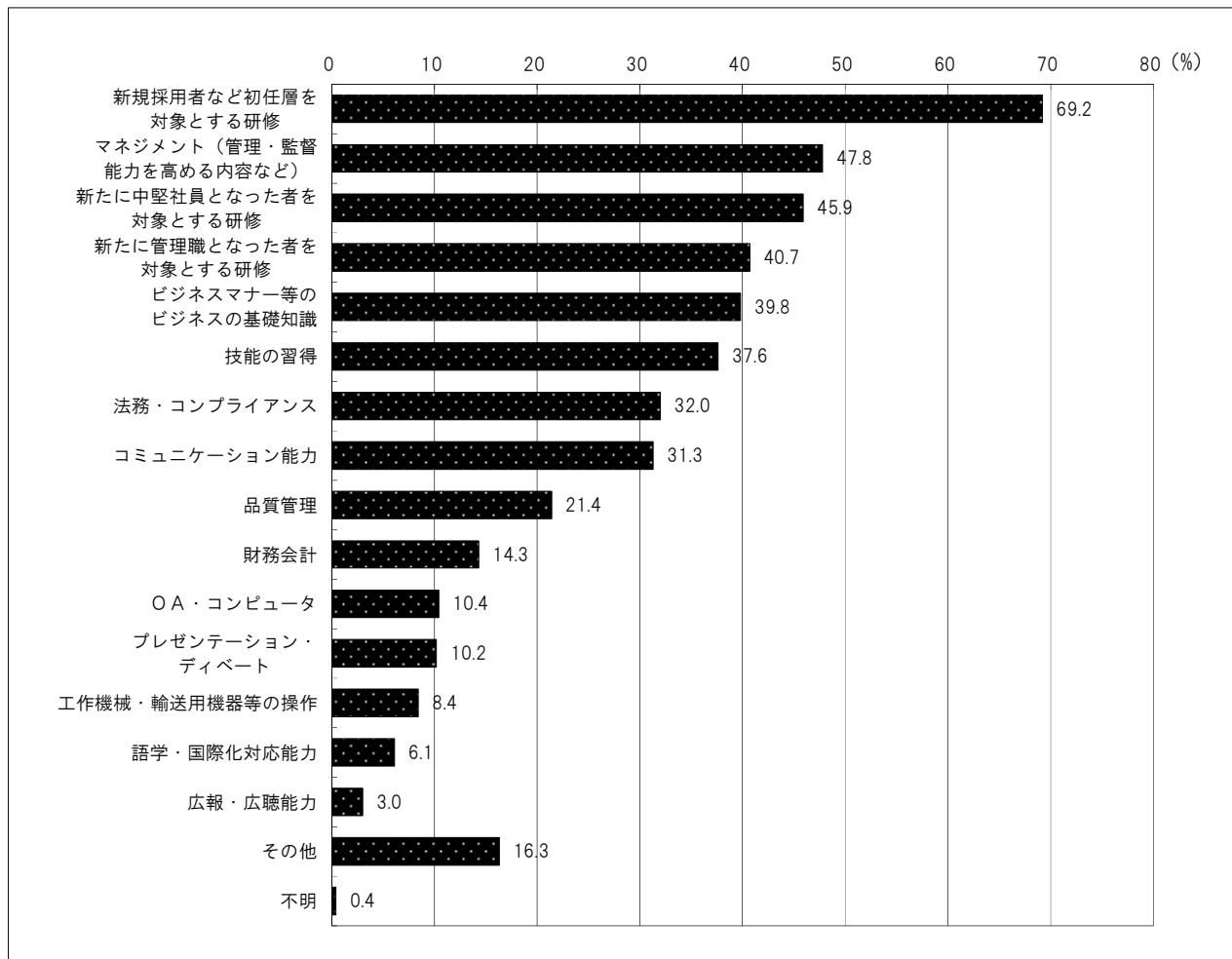


図26 実施したOFF-JTの内容（複数回答）



② 計画的なOJTの実施状況（図27、図28、図29）

正社員に対して、平成26年度に計画的なOJTを実施した事業所は58.9%（前回62.2%）と前回と比べると減少している。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（89.7%）、複合サービス事業（88.3%）、金融業，保険業（83.0%）などで高く、生活関連サービス業，娯楽業（45.2%）、教育，学習支援業（46.9%）、卸売業，小売業（52.4%）などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高い。

一方、正社員以外に対して、平成26年度に計画的なOJTを実施した事業所は30.2%（前回31.1%）と前回と比べるとほぼ横ばいとなっており、また、正社員に比べるとおよそ半分の水準にとどまっている。産業別に見ると、複合サービス事業が72.0%と最も高く、建設業（15.1%）、情報通信業（19.5%）は20%以下となっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高いが、「1,000人以上」でも46.5%にとどまっている。

計画的なOJTの実施状況を職層別にみると、新入社員は50.8%、中堅社員は38.3%、管理職層は24.8%となっている。

図27 計画的なOJTを実施した事業所

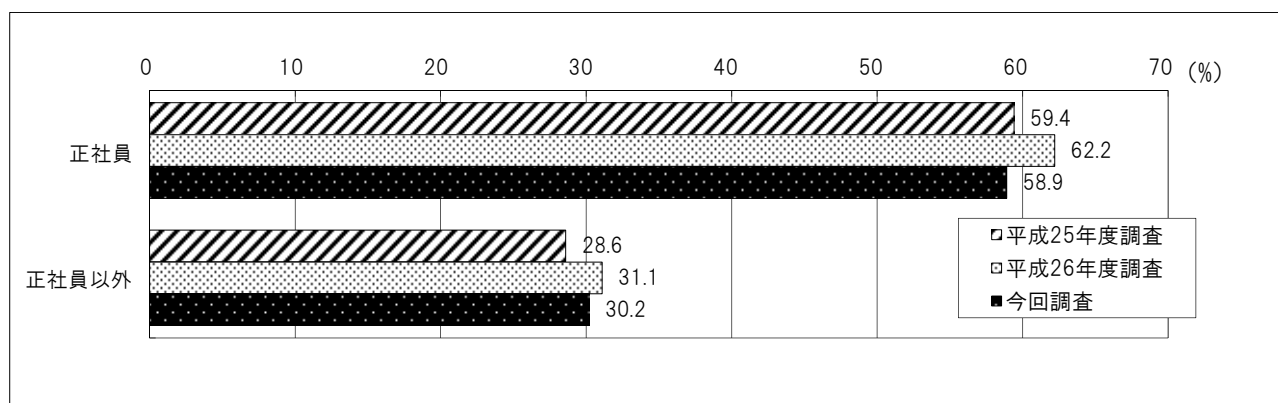


図28 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）

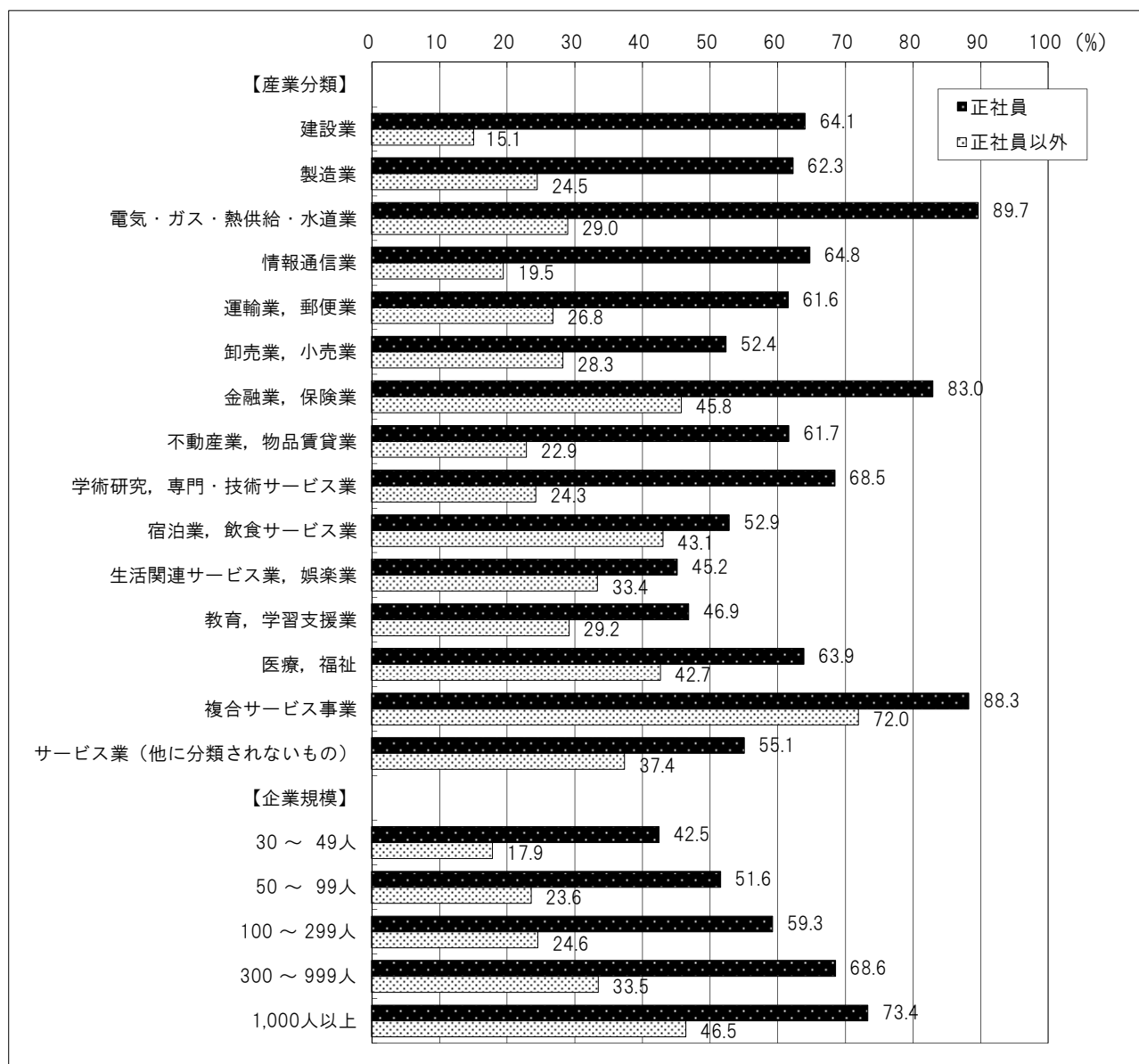
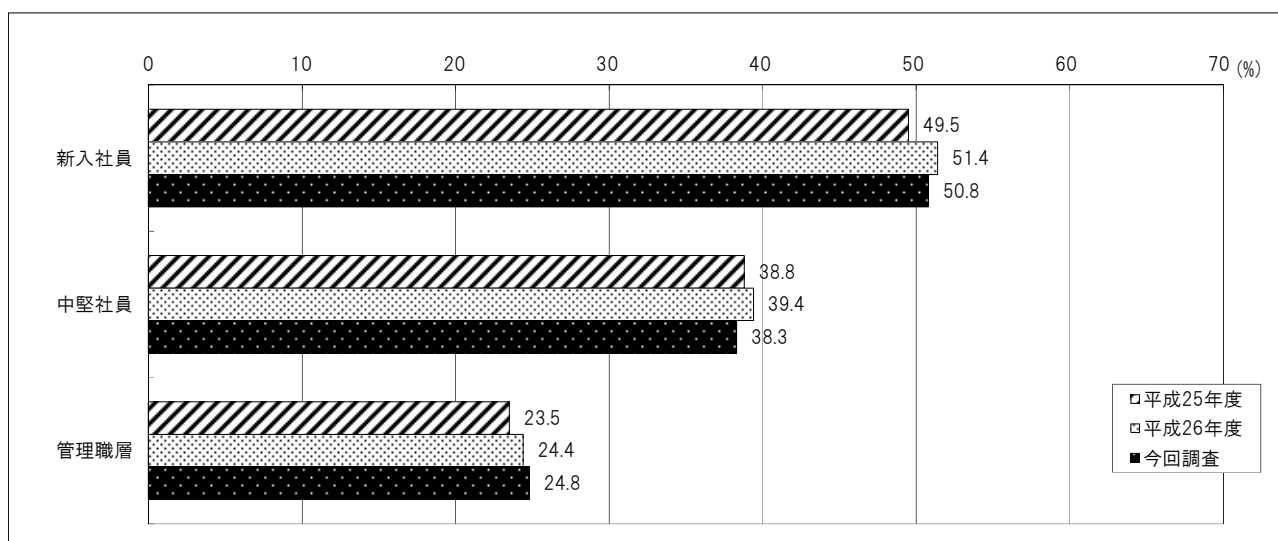


図29 計画的なOJTの実施状況（職層別 正社員）



（２）人材育成について

人材育成に関する問題点（図30、図31）

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は71.6%（前回75.9%）と前回と比べると減少している。

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所のうち、問題点の内訳は、「指導する人材が不足している」（53.5%）が最も高く、「人材育成を行う時間がない」（49.1%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.5%）と続いている。

図30 人材育成に関する問題がある事業所

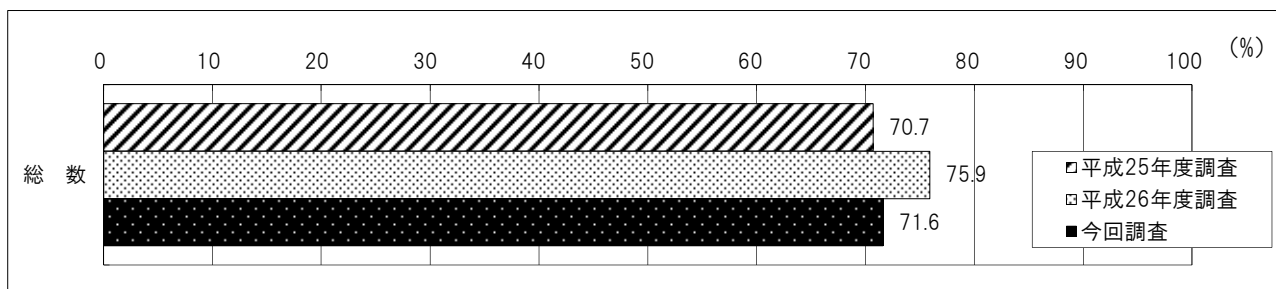
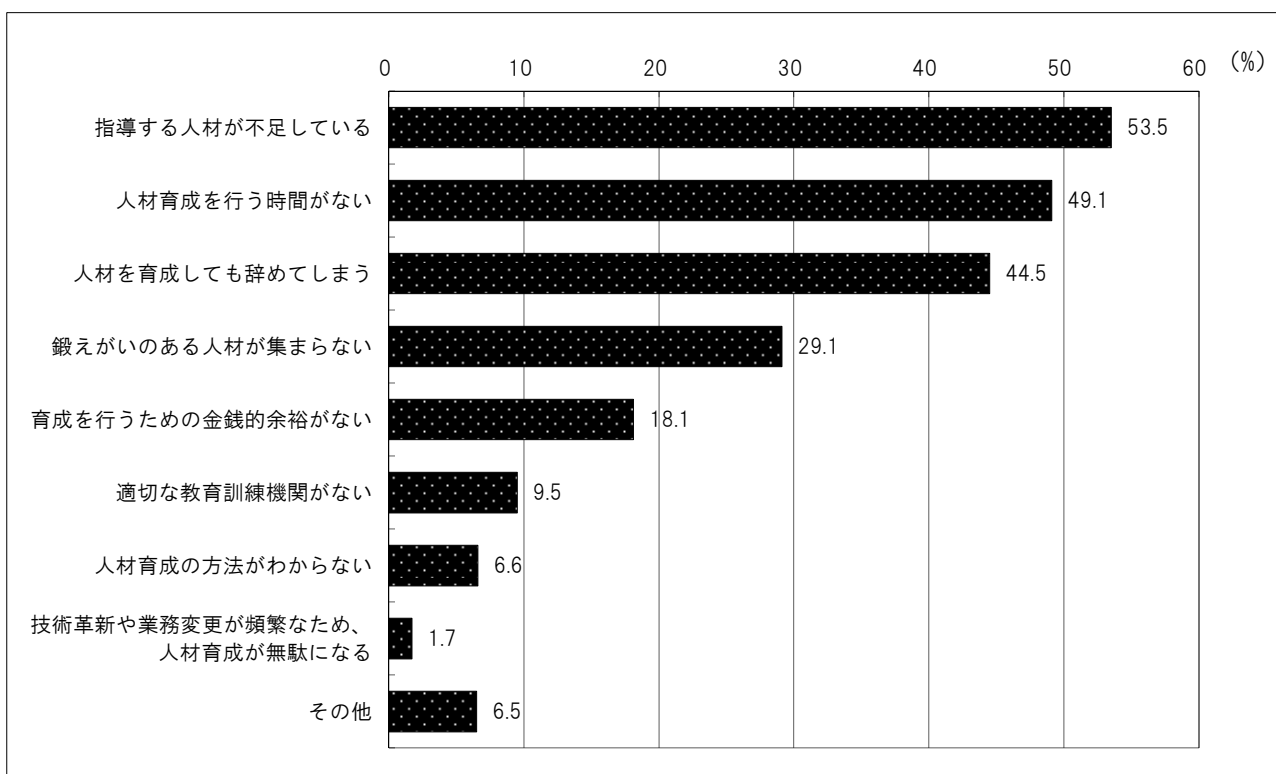


図31 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



（３）労働者のキャリア形成支援について

① キャリア・コンサルティングを行うしくみの導入状況

（図32、図33、図34、図35、図36、図37、図38、図39）

正社員に対してキャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所は37.9%（前回28.5%）となり、前回より増加している。産業別に見ると、金融業、保険業（75.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（73.9%）、複合サービス事業（72.1%）で70%以上となっている。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を導入している割合が高くなっている。

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23.7%（前回18.0%）と正社員に比べると低い水準にとどまっている。産業別に見ると、複合サービス事業（60.4%）、金融業、保険業（56.3%）で50%以上となっている。

キャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、キャリア・コンサルティングの実施時期は、正社員では「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（51.4%）が最も高くなっているが、正社員以外では、「労働者から求めがあった時に実施する」（56.8%）が最も高くなっており、正社員とは異なる傾向が見られる。

キャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、キャリア・コンサルティングを行う目的は、正社員、正社員以外ともに「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」「労働者の自己啓発を促すため」が高くなっている。正社員では「労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため」（51.4%）も半数を超えている。

キャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、キャリア・コンサルティングを行ううえで問題点がある事業所は、正社員で57.2%（前回60.4%）、正社員以外で52.1%（前回55.5%）である。問題点の内訳は、「労働者からの相談件数が少ない」が正社員（39.5%）、正社員以外（46.1%）ともに最も高くなっている。

キャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、事業所で相談を受けているのはキャリア・コンサルタントであるかとの問いに「そうである」と回答したのは10.1%となっている。

キャリア・コンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリア・コンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が正社員（47.7%）、正社員以外（45.4%）ともに最も高くなっている。

図32 キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所（総数）

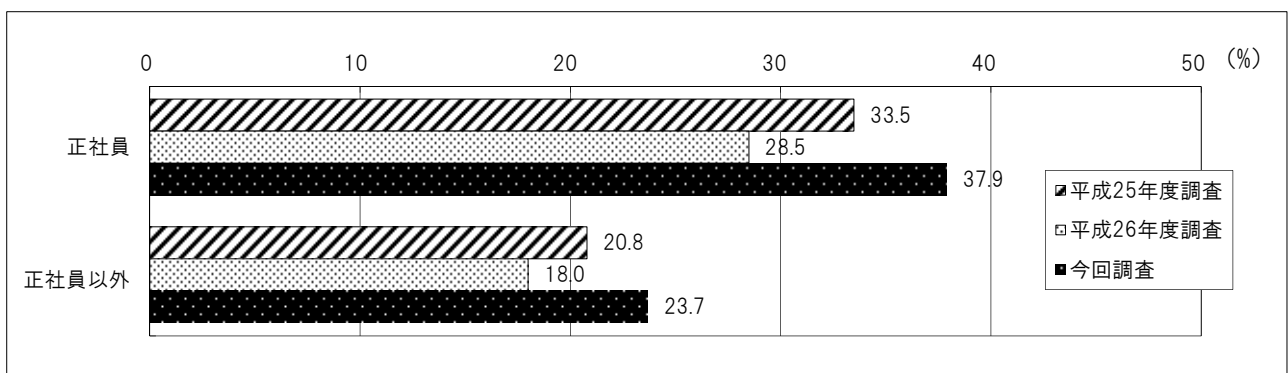


図33 キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所（産業・規模別）

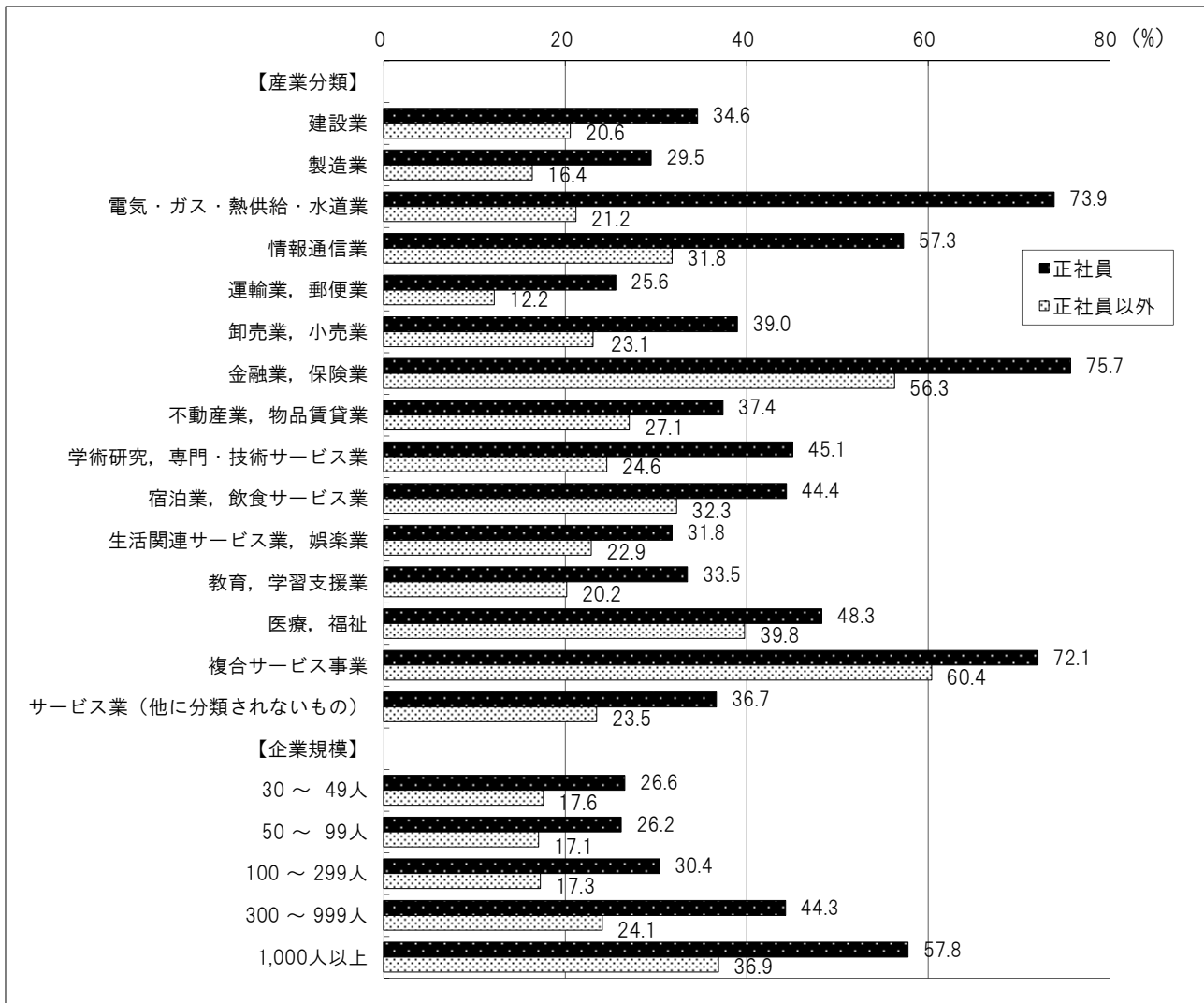


図34 キャリア・コンサルティングの実施時期（複数回答）

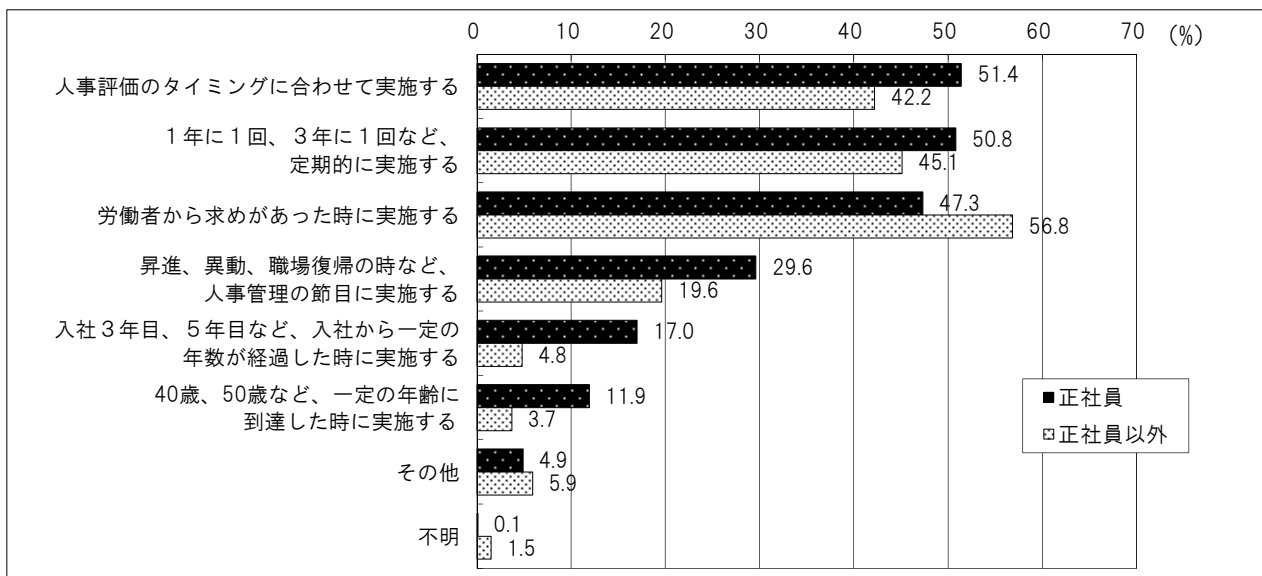


図35 キャリア・コンサルティングを行う目的（複数回答）

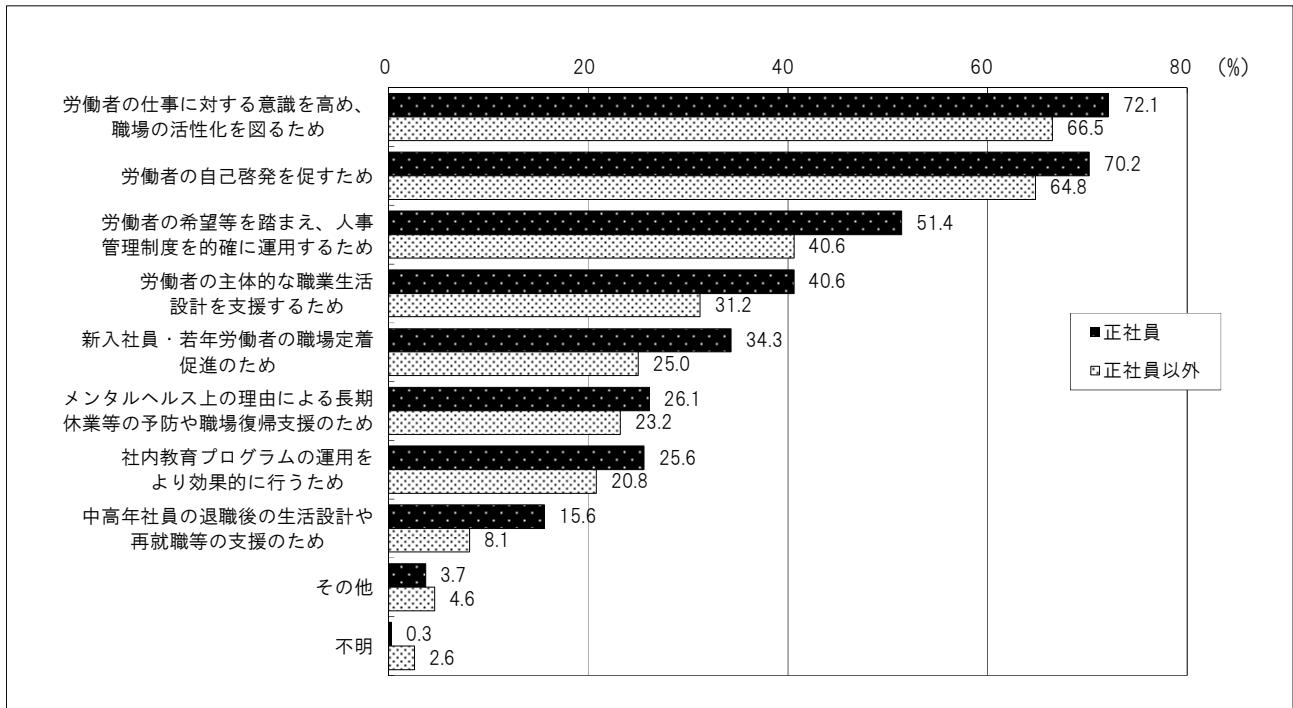


図36 キャリア・コンサルティングを行ううえでの問題点の有無

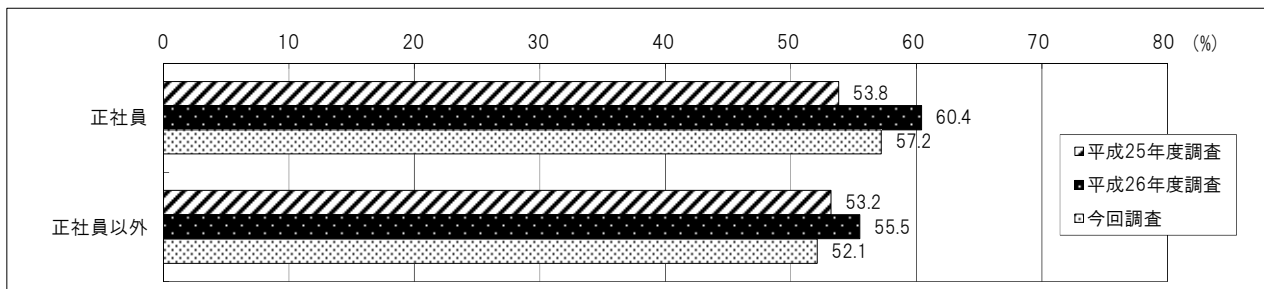


図37 キャリア・コンサルティングを行ううえでの問題点の内訳（複数回答）

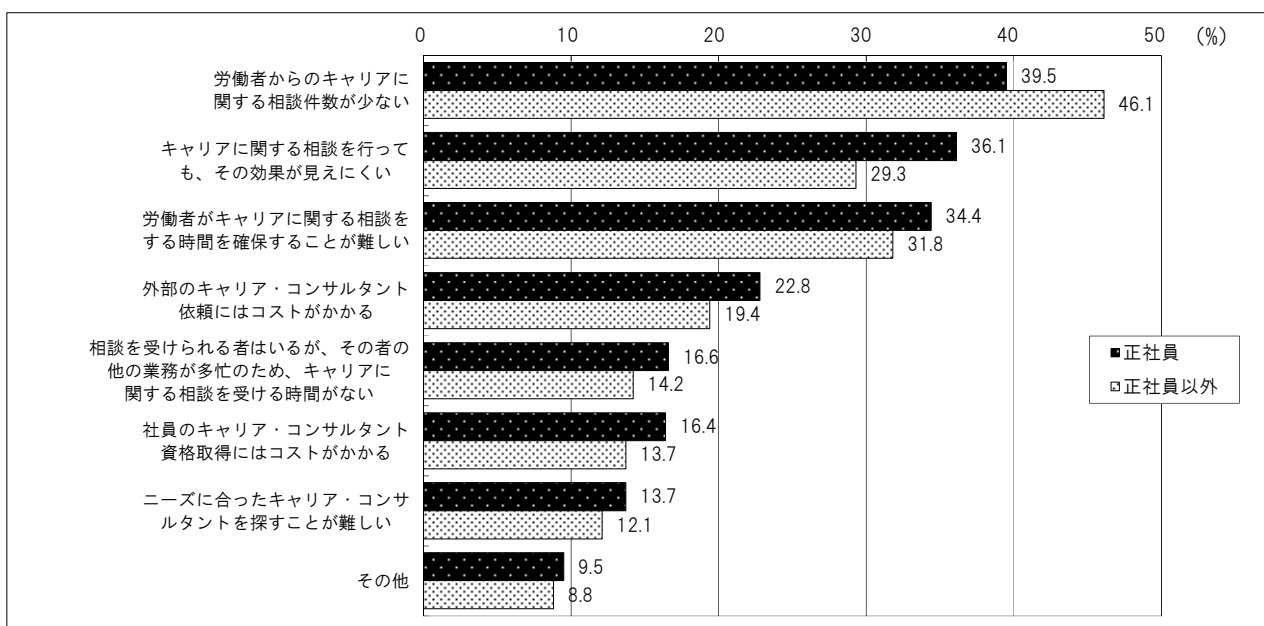


図38 キャリア・コンサルタントの導入状況

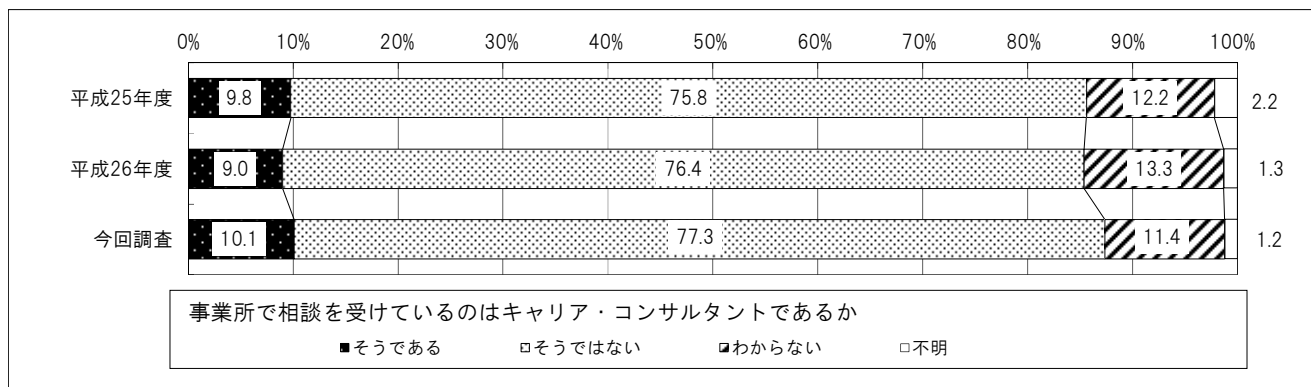
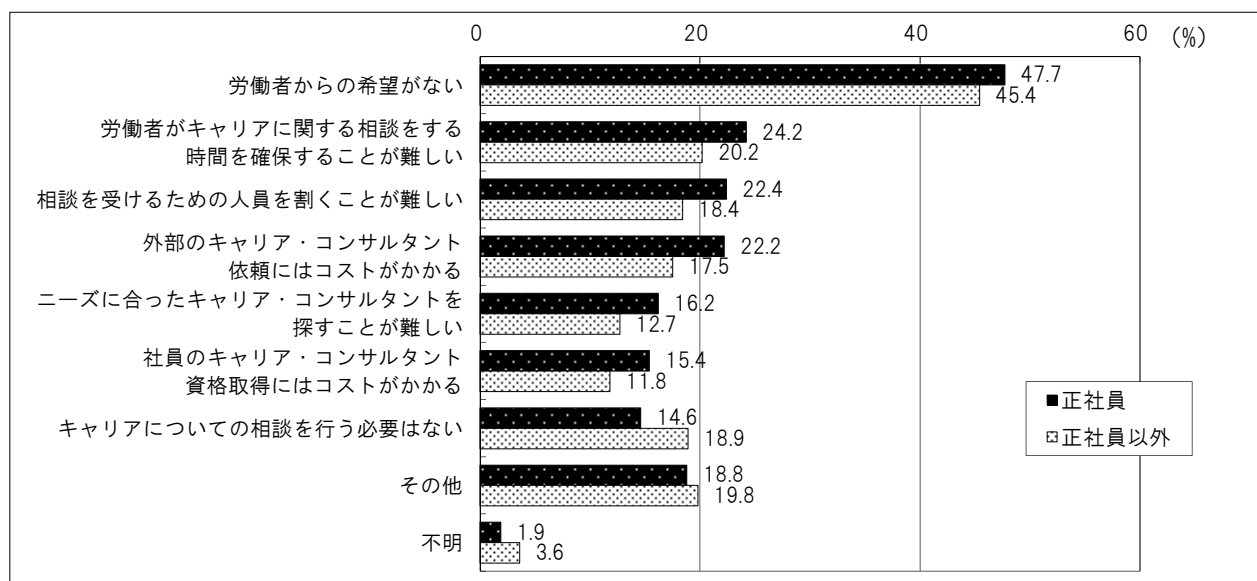


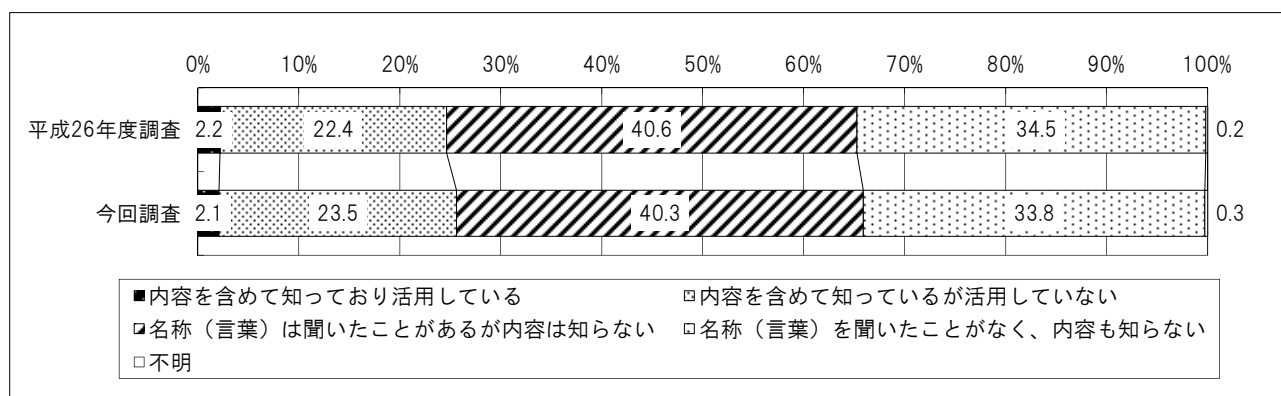
図39 キャリア・コンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② ジョブ・カード制度の認知状況（図40）

ジョブ・カード制度の認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は2.1%（前回2.2%）にとどまっている。一方、「内容を含めて知っているが活用していない」が23.5%（前回22.4%）、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が40.3%（前回40.6%）となっており、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が33.8%（前回34.5%）となっている。

図40 ジョブ・カード制度の認知状況（総数）



③ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図41、図42）

正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所は79.6%、正社員以外では55.6%である。内容としては、「受講料などの金銭的援助」が正社員、正社員以外ともに最も高く、正社員では78.9%、正社員以外では61.2%となっている。その一方で、「就業時間の配慮」（正社員：35.8%、正社員以外：38.2%）、「教育訓練休暇の付与」（正社員：19.1%、正社員以外：16.5%）は低い水準にとどまっている。

図41 労働者の自己啓発に対する支援の有無

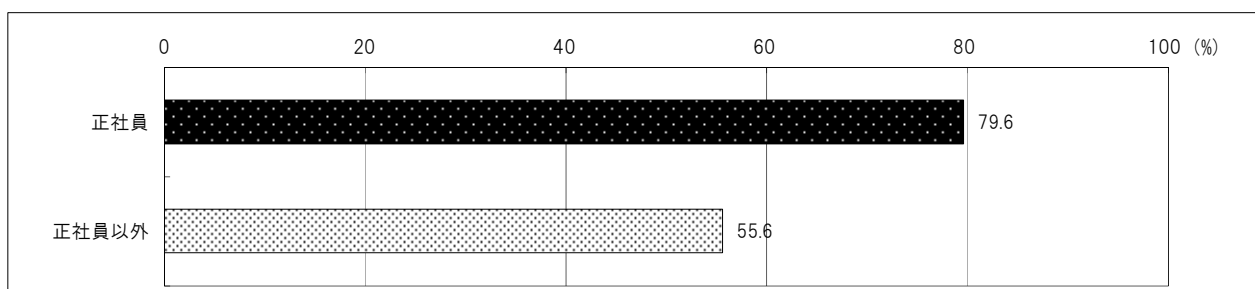
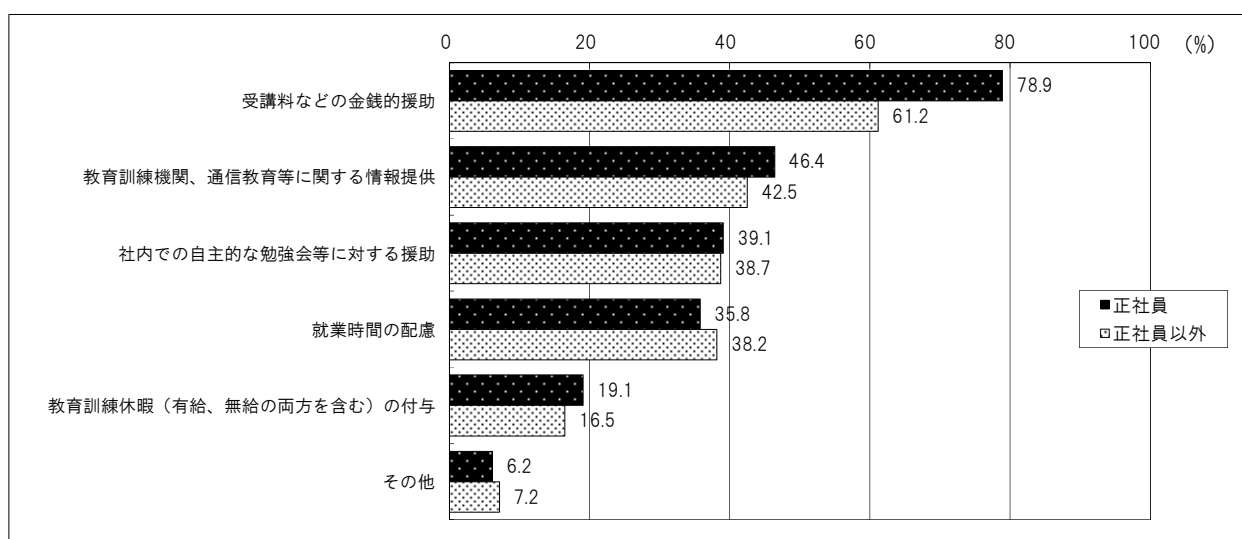


図42 労働者の自己啓発に対する支援（複数回答）



(4) 労働者の職業能力評価について

① 職業能力評価の実施状況（図43、図44）

職業能力評価を行っている事業所は、正社員では55.0%（前回55.3%）と、前回と比較してほぼ横ばいであるが、正社員以外では36.1%（前回37.5%）と前回よりやや減少している。産業別に見ると、正社員では電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業で80%台と高く、また正社員、正社員以外ともに複合サービス事業で70%台と高い。一方で、正社員、正社員以外ともに運輸業、郵便業で低い傾向にある。企業規模別では、正社員では規模が大きくなるほど実施率が高く、正社員以外でも同様の傾向がみられる。

図43 職業能力評価を実施している事業所

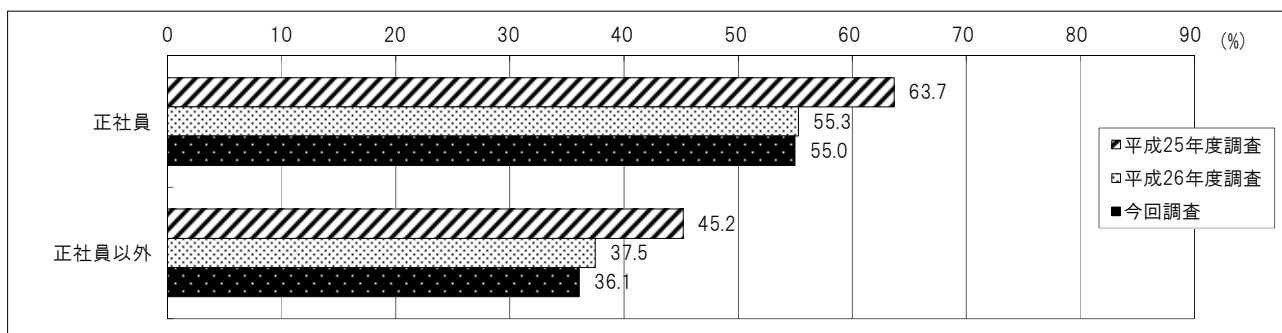
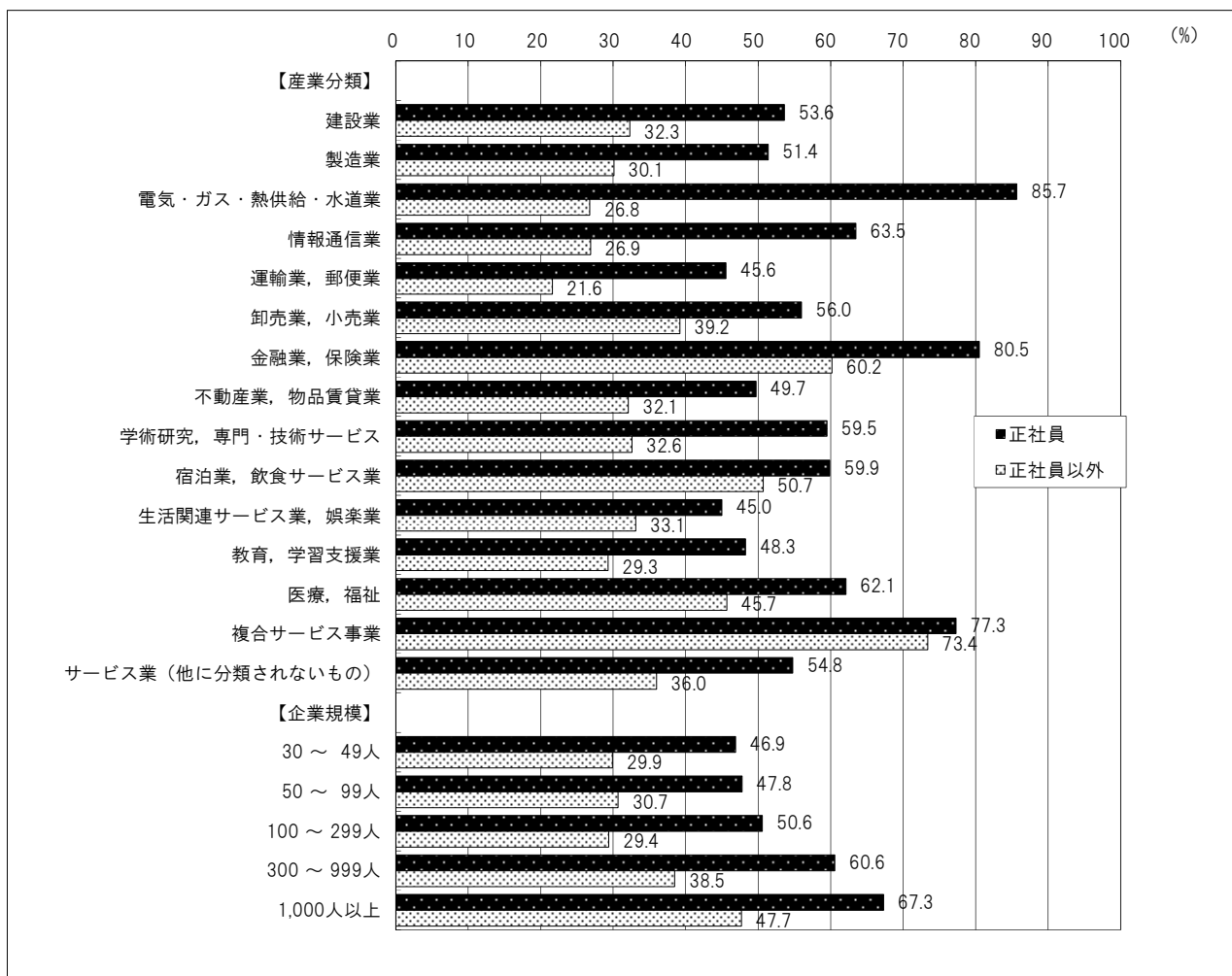


図44 職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



② 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図45、図46）

職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価における検定・資格の利用状況は、「正社員のみに利用している」は35.1%（前回29.8%）と前回と比較して増加しており、「正社員、正社員以外の両方に利用している」は18.7%（前回19.1%）となっている。一方、「利用していない」が44.6%（前回49.3%）と減少している。

また、利用している検定・資格は、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格」が74.5%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が47.4%、「技能検定」が43.0%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が38.8%となっている。

図45 職業能力評価における検定・資格の利用状況

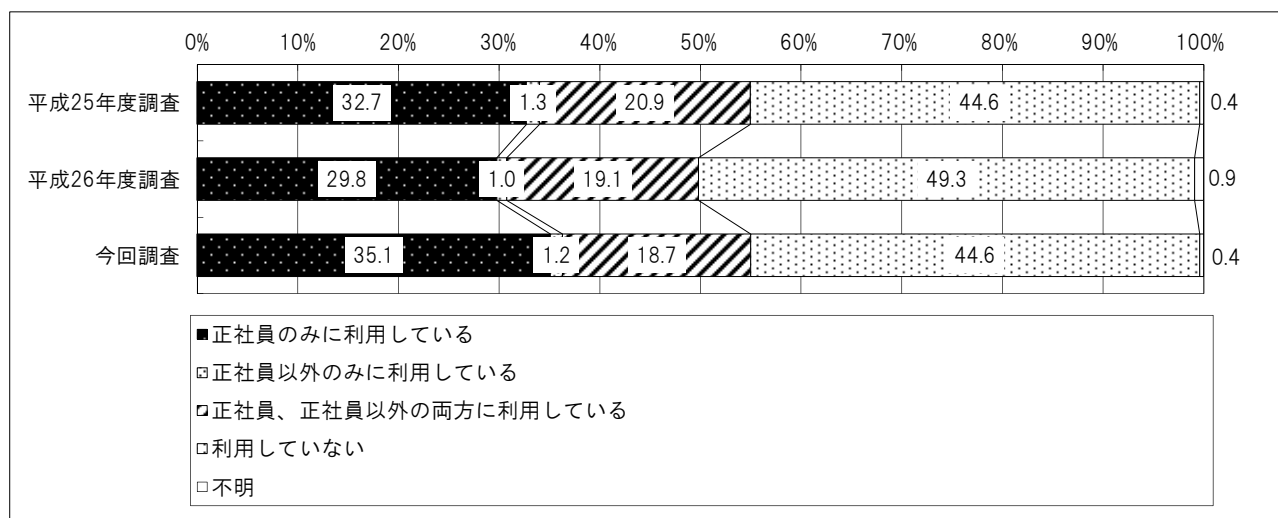
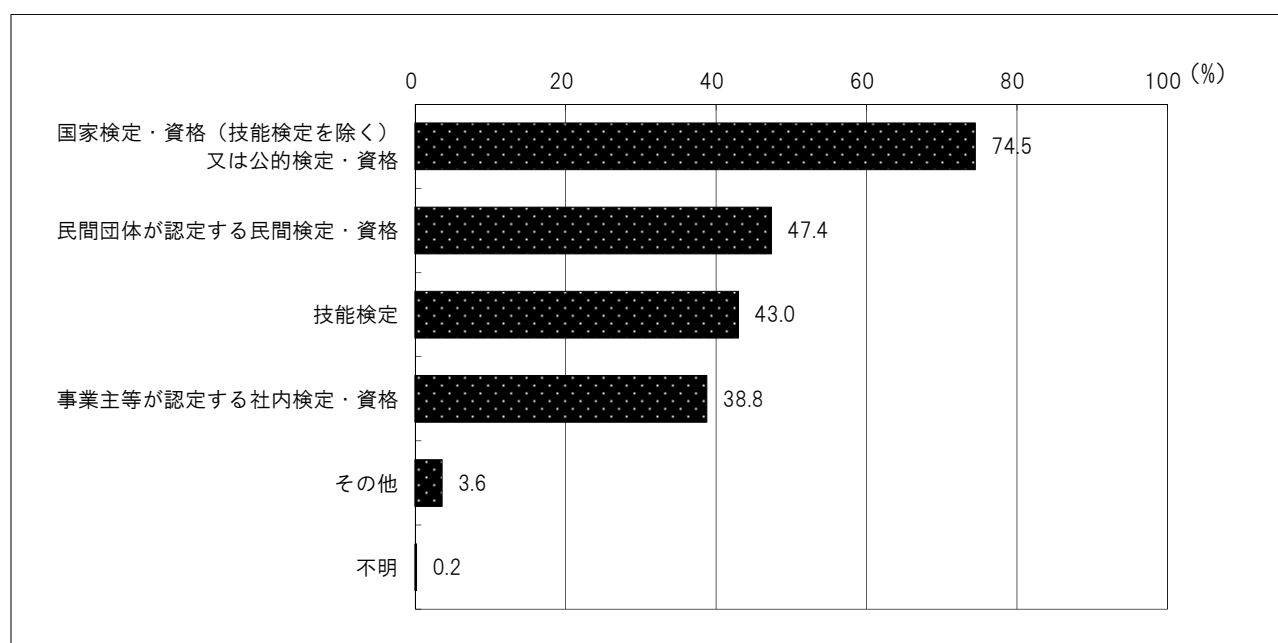


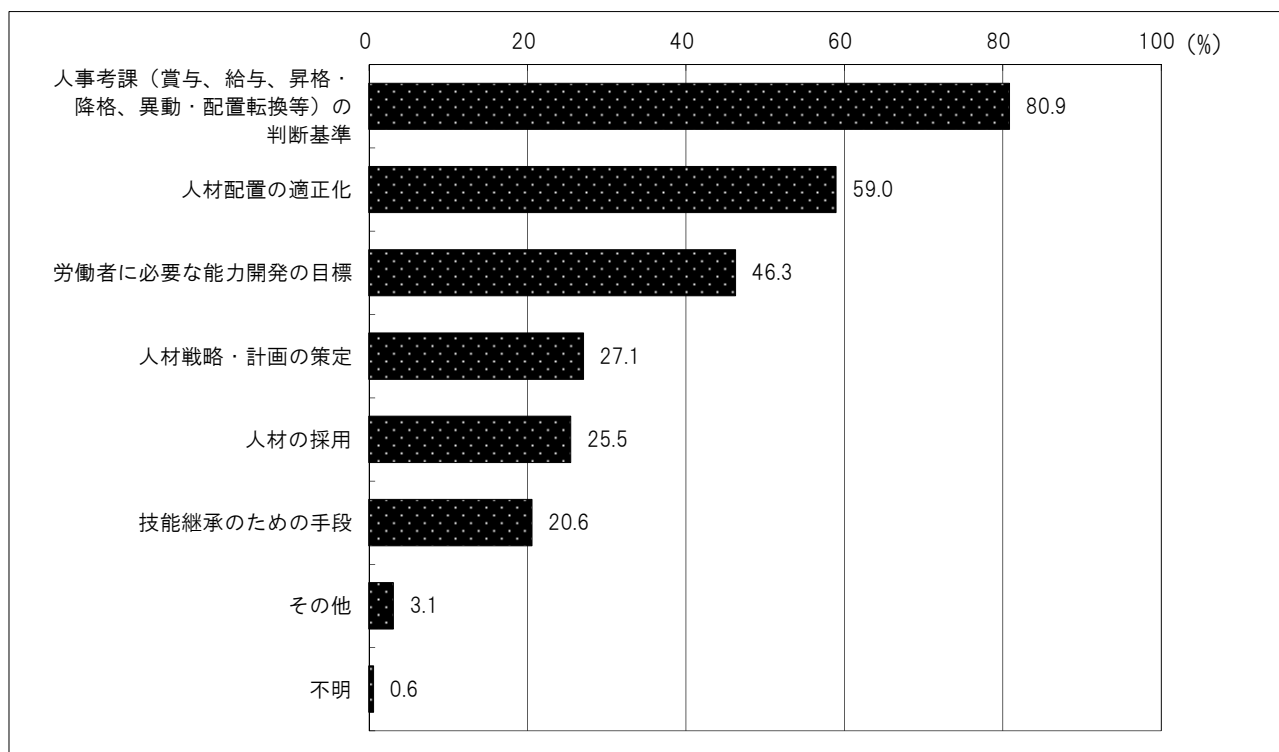
図46 利用している検定・資格（複数回答）



③ 職業能力評価の活用方法（図47）

職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価の活用方法は、「人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準」（80.9%）が最も高く、以下、「人材配置の適正化」（59.0%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（46.3%）と続いている。

図47 職業能力評価の活用方法（複数回答）



④ 職業能力評価に係る取組の問題点（図48、図49、図50）

職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所は63.8%（前回53.7%）と、前回よりも増加している。産業別に見ると、医療、福祉（78.2%）が最も高く、電気・ガス・熱供給・水道業（25.1%）が最も低くなっている。企業規模別に見ると、「300～999人」の企業で71.5%と他の企業規模に比べて高くなっている。

職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価に係る取組の問題点の内訳は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（71.3%）が最も高く、「評価者が評価基準を把握していないなど、評価内容にばらつきが見られる」（45.5%）と続いている。

図48 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（総数）

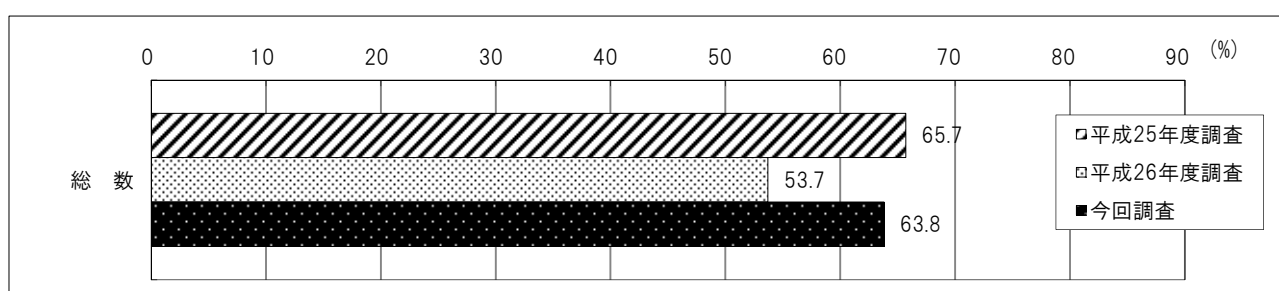


図49 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（産業・規模別）

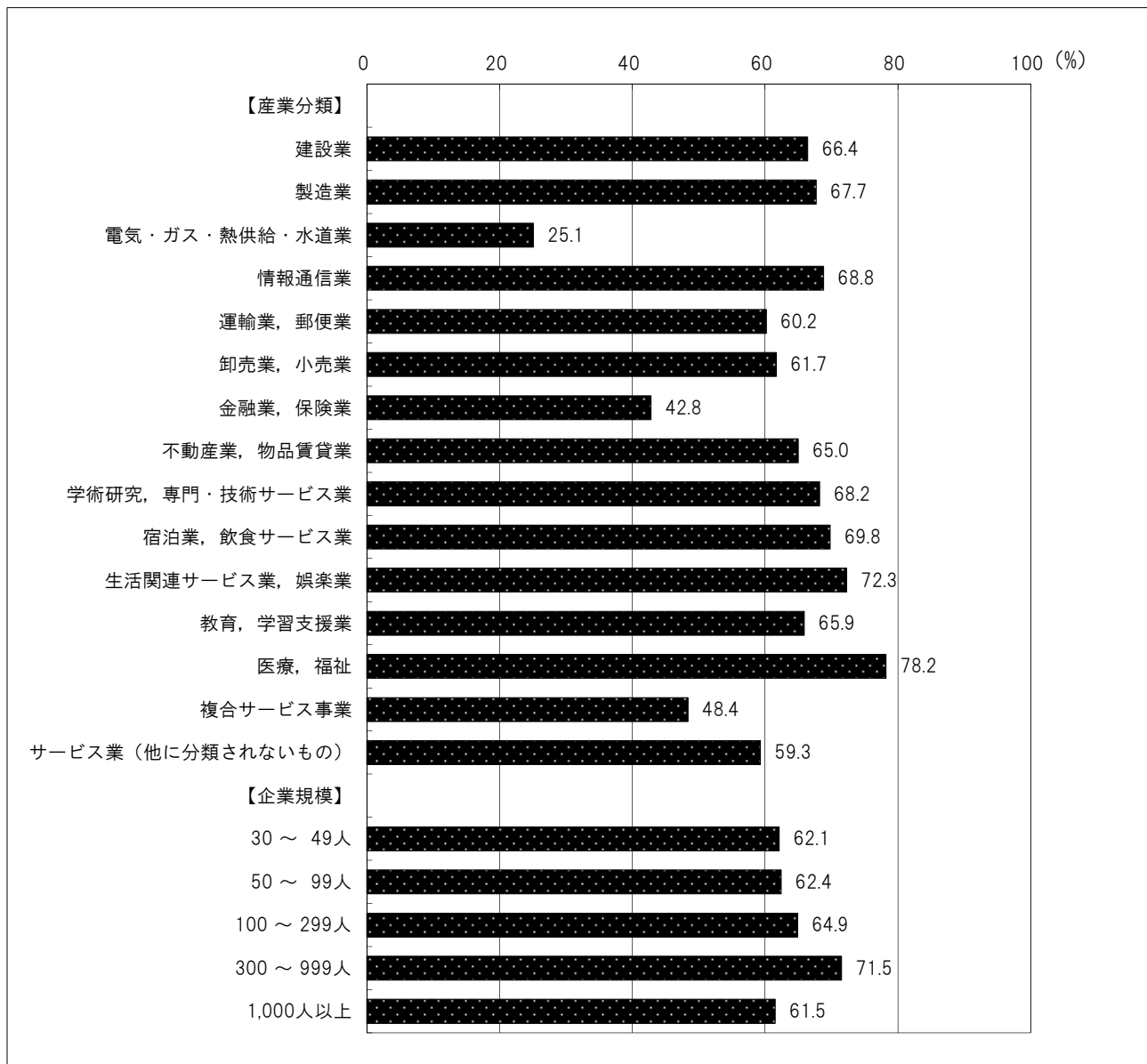
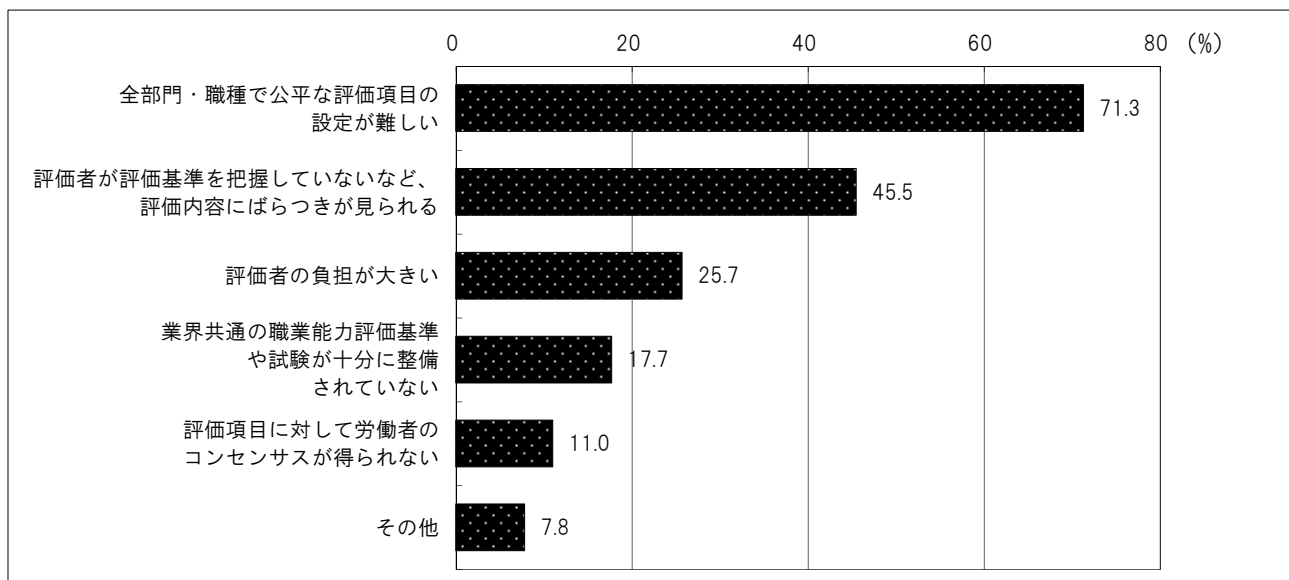


図50 職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）



（５）技能検定について

技能検定の認知状況（図51、図52、図53、図54、図55）

技能検定を知っている事業所は49.3%である。

技能検定を知っている事業所のうち、利点を感じる、または活用している事業所は79.9%である。利点、活用方法の内容は、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」が81.0%と最も高く、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」（41.4%）、「資格手当や報奨金等の支給根拠として活用している」（35.5%）と続いている。

技能検定を知っている事業所のうち、問題を感じる事業所は69.1%である。問題点の内訳は、「技能検定の対象や試験内容が現場で必要な技能と合っていない」（41.4%）、「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」（40.2%）、「試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束時間が長い」（34.6%）と続いている。

図51 技能検定の認知状況（総数）

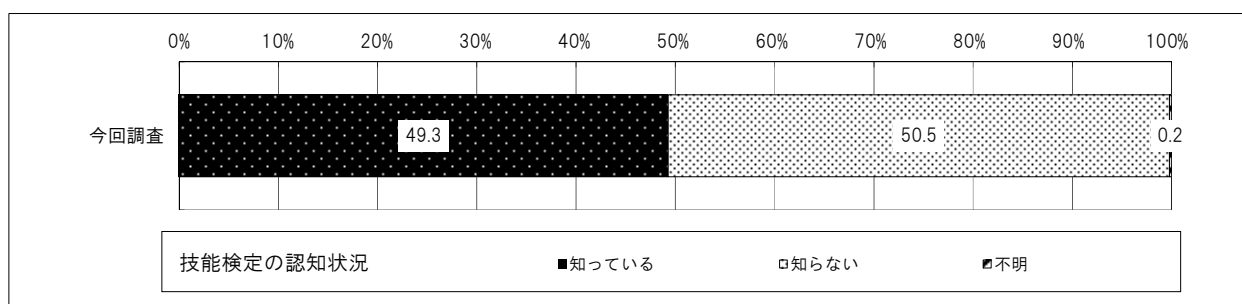


図52 技能検定に利点を感じる、活用している事業所

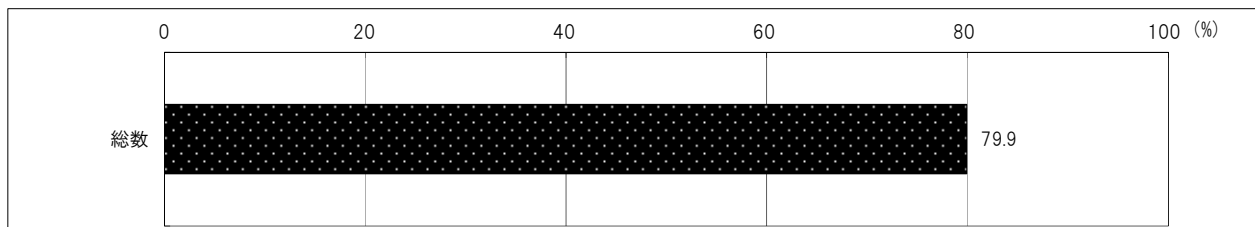


図53 技能検定の利点、活用方法の内容（複数回答）

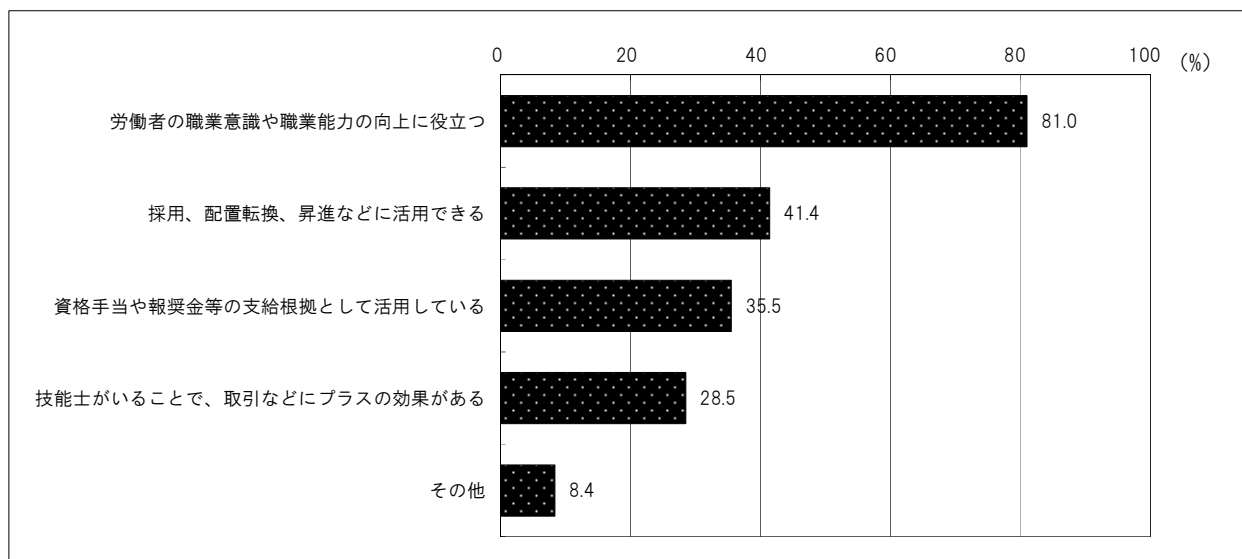


図54 技能検定に問題を感じる事業所

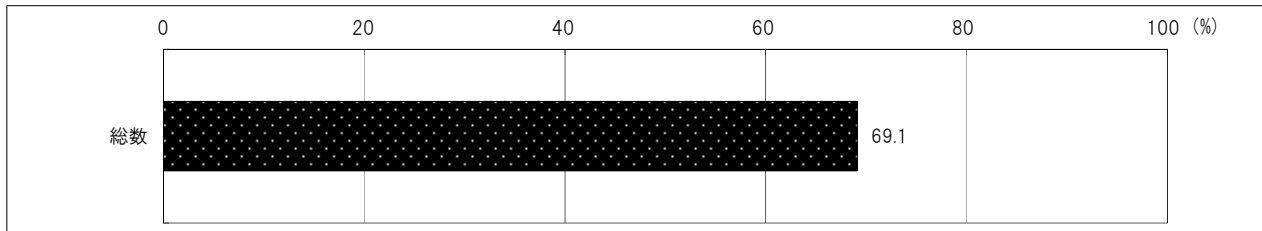
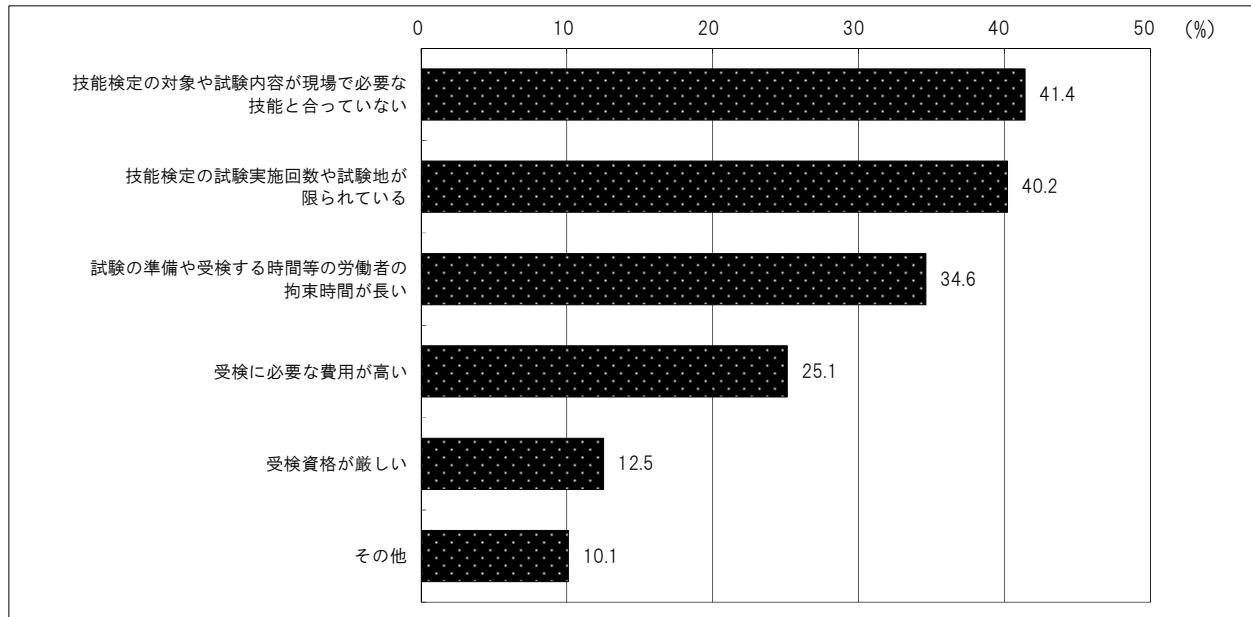


図55 技能検定の問題点の内訳（複数回答）



（６）技能の継承について

技能継承の取組状況（図56、図57）

技能継承の取組を行っている事業所は83.1%（前回83.8%）と前回と比べるとほぼ横ばいである。

取組の内容は、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」が48.3%と最も高く、「中途採用を増やしている」（38.3%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（30.9%）と続いている。

図56 技能継承の取組を行っている事業所（総数）

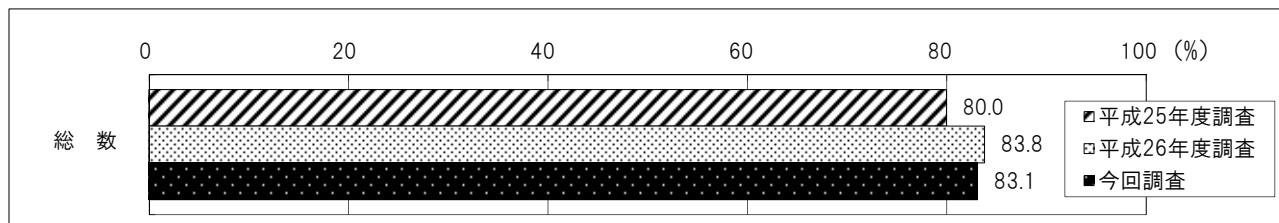
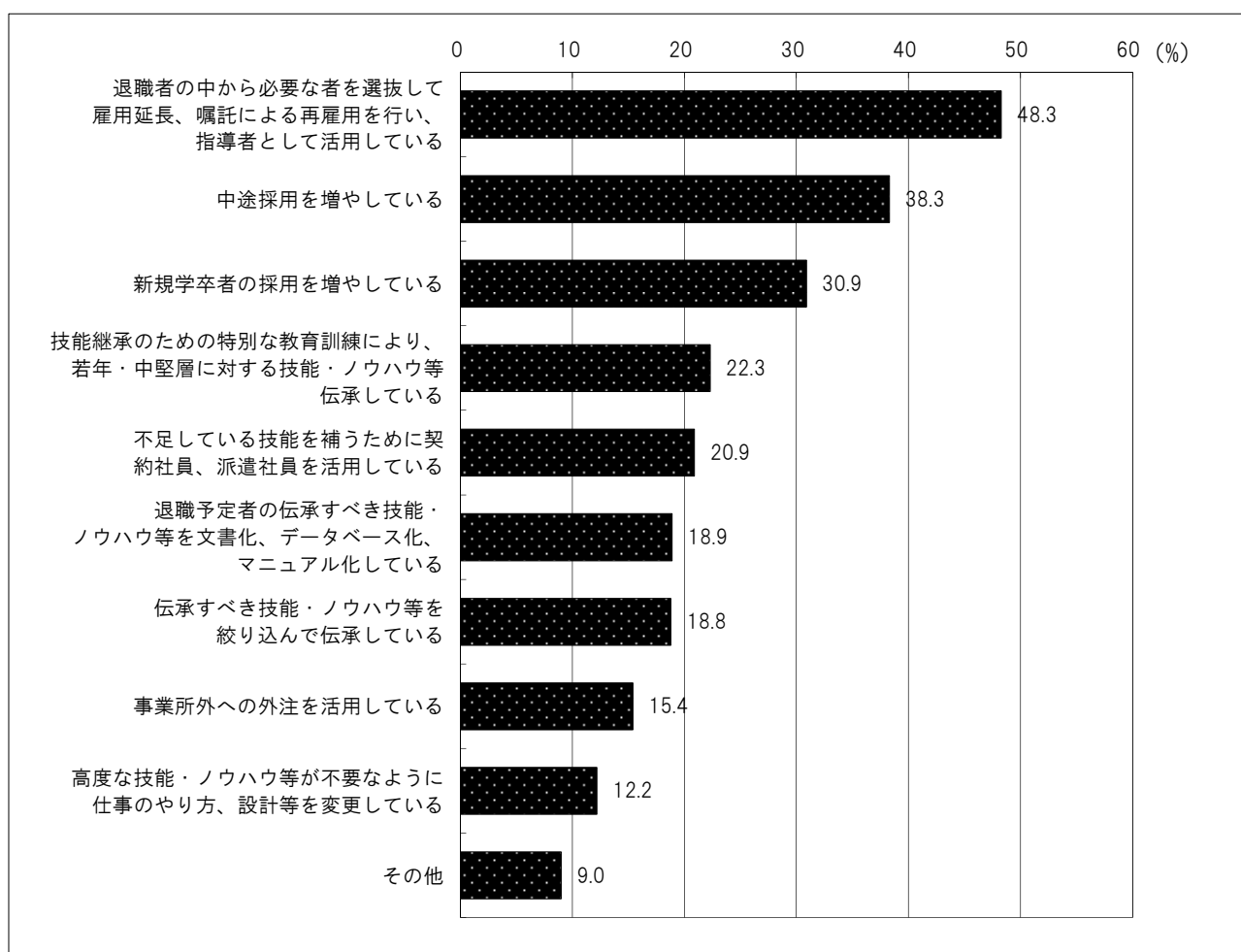


図57 技能継承の取組の内容（複数回答）



3 個人調査

(1) 会社を通して受講した教育訓練について

① O F F－J Tの受講状況（図58、図59）

平成26年度にO F F－J Tを受けた者の割合は、正社員では44.1%（前回45.4%）、正社員以外では20.9%（前回20.8%）と、正社員でやや減少している。産業別に見ると、正社員では、学術研究，専門・技術サービス業（56.7%）、情報通信業（50.6%）で50%台となっており、複合サービス事業（17.6%）で低くなっている。正社員以外では、サービス業（他に分類されないもの）（31.0%）、金融業，保険業（30.9%）、医療，福祉（30.9%）などで高く、複合サービス事業（6.0%）、宿泊業，飲食サービス業（11.8%）、不動産業，物品賃貸業（12.9%）などで低くなっている。

企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど割合が高く、正社員では「300～999人」の企業では40%台、「1,000人以上」の企業では半数を超えている。正社員以外も同様の傾向である。

図58 O F F－J Tを受講した労働者（総数）

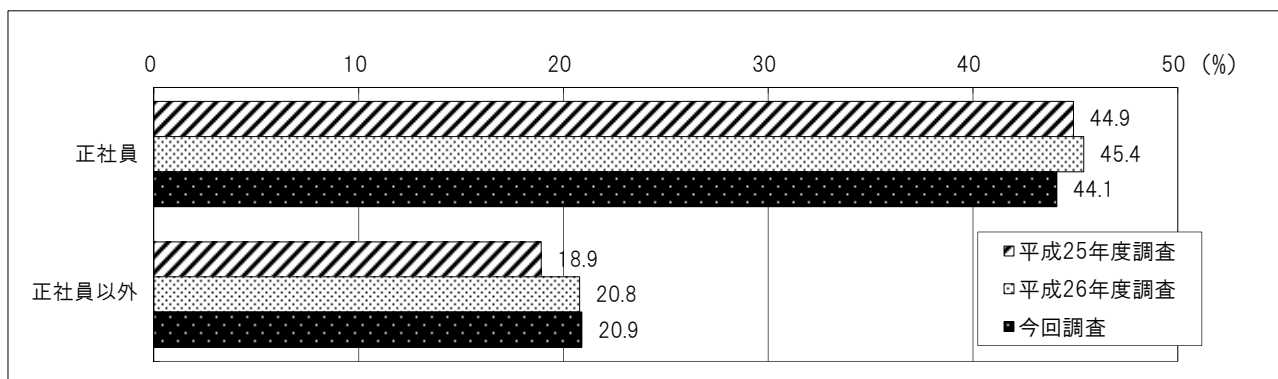
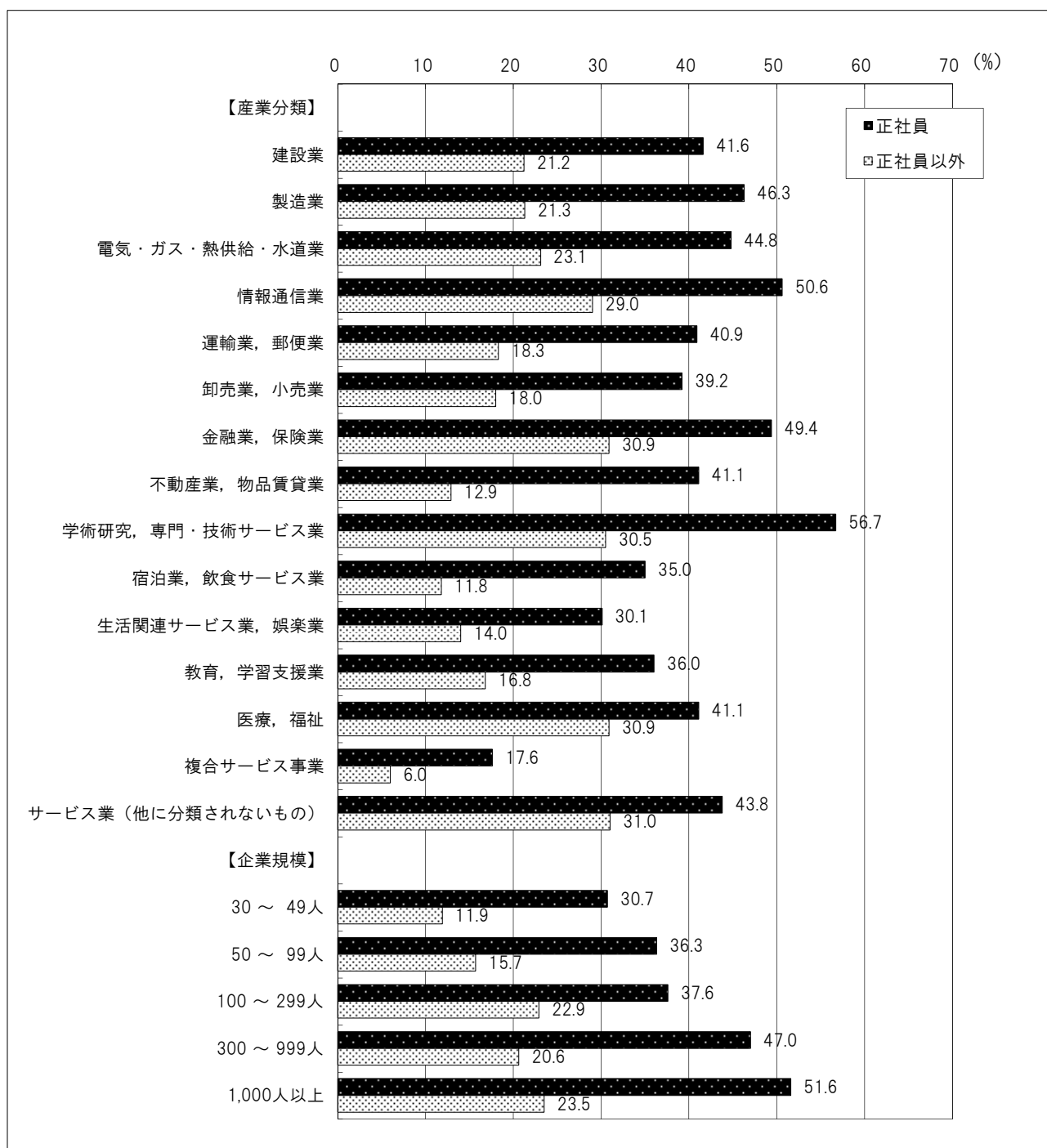


図59 OFF-JTを受講した労働者（産業・規模別）

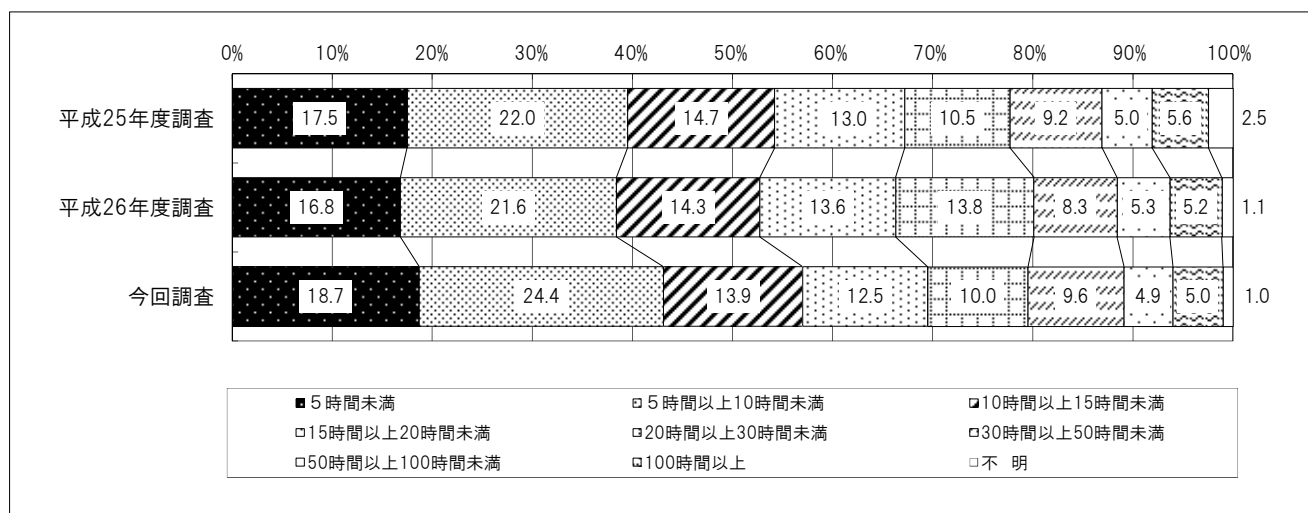


② O F F－J Tを受講した労働者の延べ受講時間（図60）

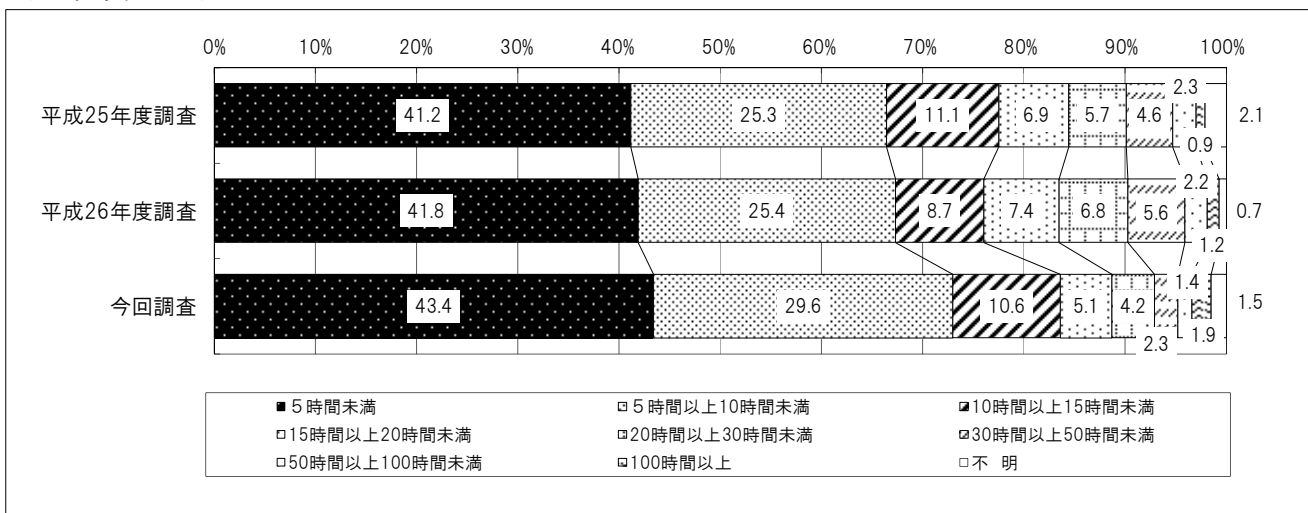
O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間は、正社員は「5時間以上10時間未満」が24.4%（前回21.6%）で最も高く、「5時間未満」（18.7%（前回16.8%））、「10時間以上15時間未満」（13.9%（前回14.3%））と続いている。一方で、正社員以外では「5時間未満」が43.4%（前回41.8%）で最も高く、「5時間以上10時間未満」（29.6%（前回25.4%））、「10時間以上15時間未満」（10.6%（前回8.7%））と続いている。

図60 O F F－J Tを受講した労働者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



（正社員以外）

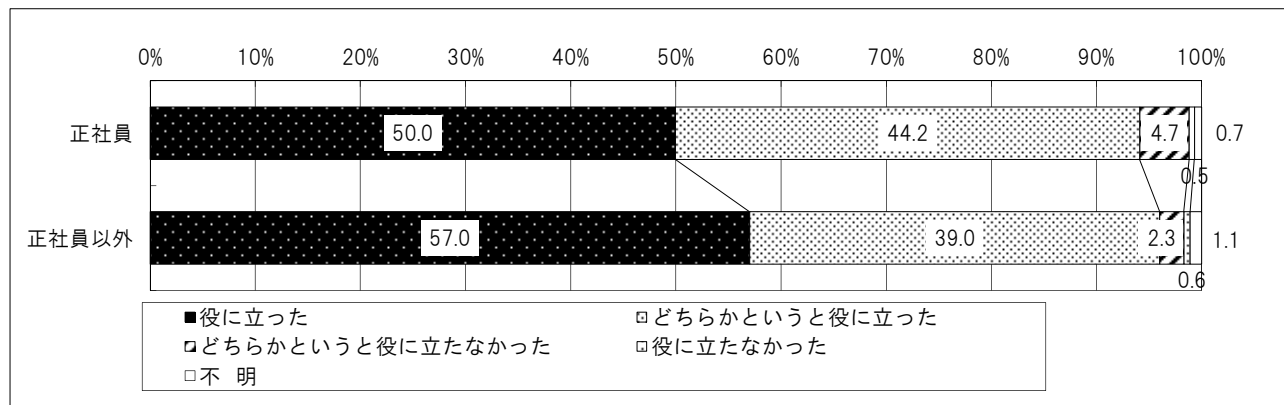


③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図61）

受講したOFF-JTの役立ち度を見ると、正社員では「役に立った」が50.0%、「どちらかというと役に立った」が44.2%となり、肯定的意見が94.2%であった。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が57.0%、「どちらかというと役に立った」が39.0%と肯定的意見が96.0%であった。

図61 受講したOFF-JTの役立ち度

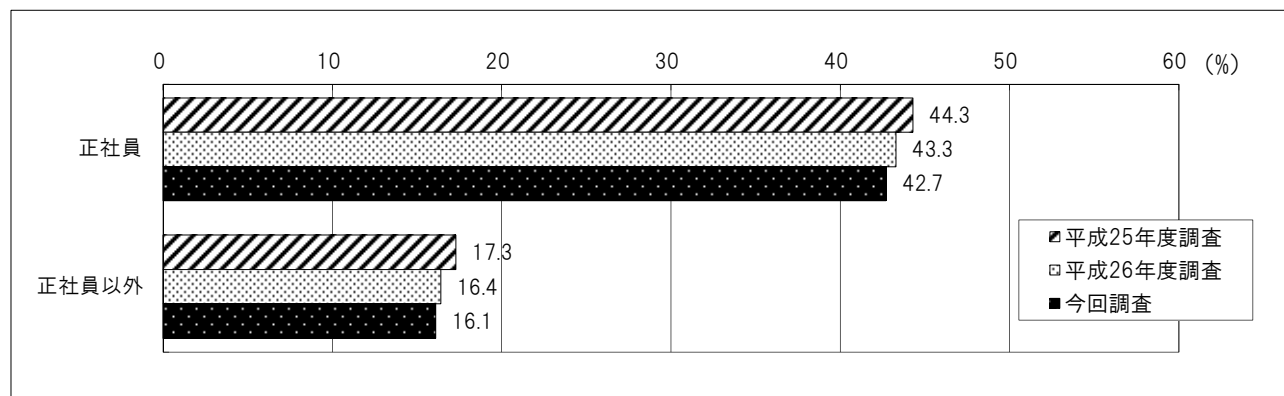


（２）自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図62）

平成26年度に自己啓発を行った者は、正社員では42.7%（前回43.3%）、正社員以外では16.1%（前回16.4%）となっており、自己啓発を行った者の割合は昨年度と比べて、正社員、正社員以外ともにほぼ横ばいである。

図62 自己啓発を行った労働者

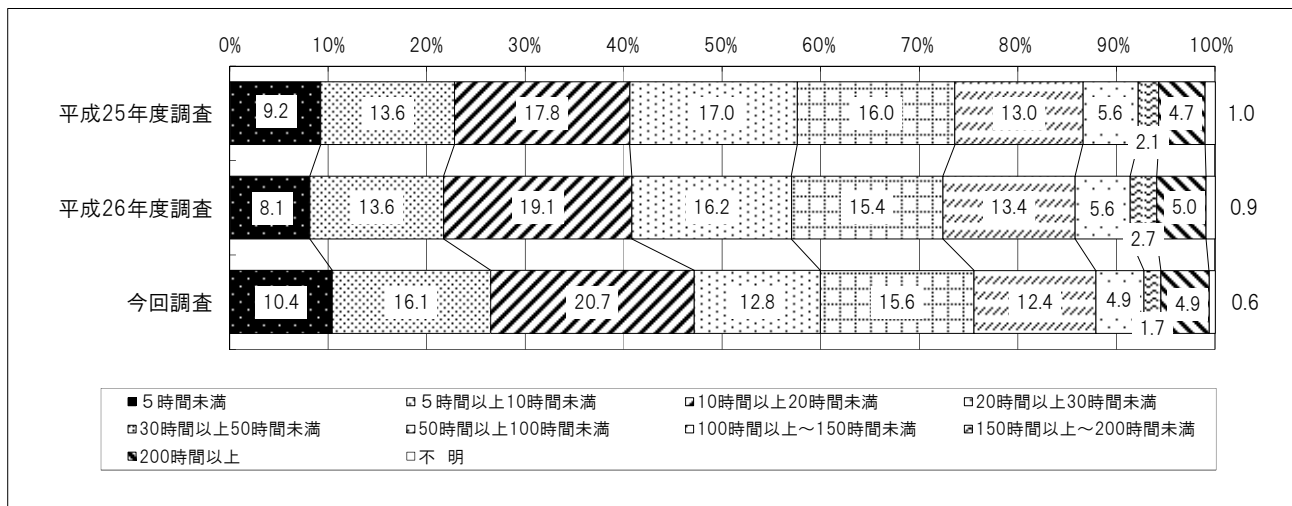


② 自己啓発を行った労働者の延べ受講時間（図63）

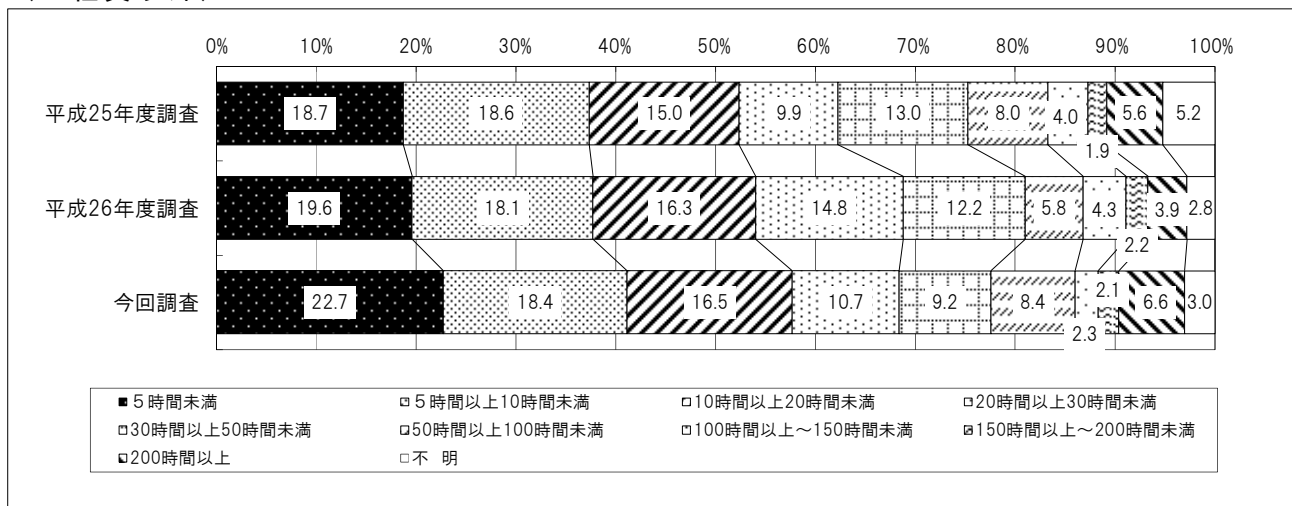
自己啓発を行った労働者の延べ受講時間は、正社員では「10時間以上20時間未満」が20.7%（前回19.1%）と最も高くなっている。正社員以外では、「5時間未満」（22.7%（前回19.6%））、「5時間以上10時間未満」（18.4%（前回18.1%））の割合が正社員よりも高くなっている。

図63 自己啓発を行った労働者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



（正社員以外）



③ 自己啓発の実施方法（図64、図65）

自己啓発の実施方法は、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」を挙げる者の割合が48.2%で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（28.2%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（23.3%）、「通信教育の受講」（22.1%）、「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加」（21.8%）と続いている。

正社員以外においても、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」（44.3%）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」（25.5%）が続いている点は正社員と同様である。一方、「通信教育の受講」（9.6%）は正社員と比べると低く、半分以上にとどまっている。

また、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43.7%、正社員以外では35.7%となっている。

図64 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

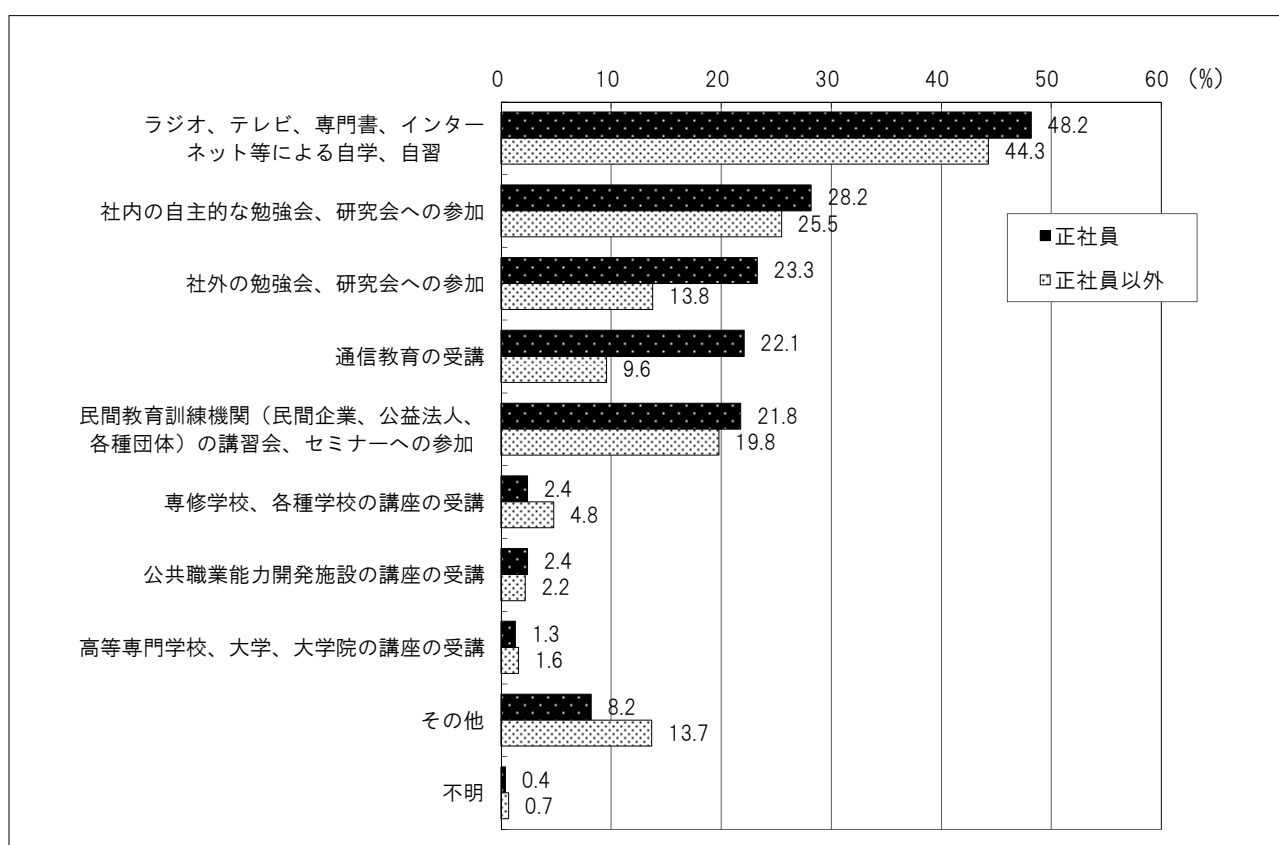
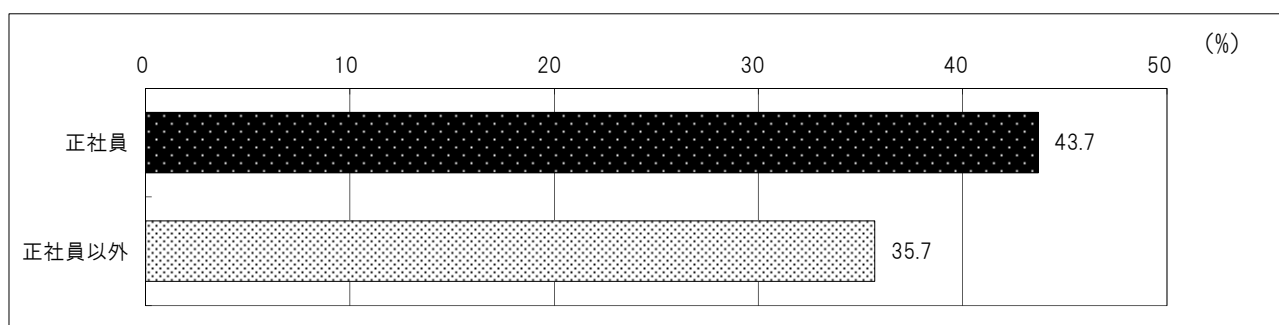


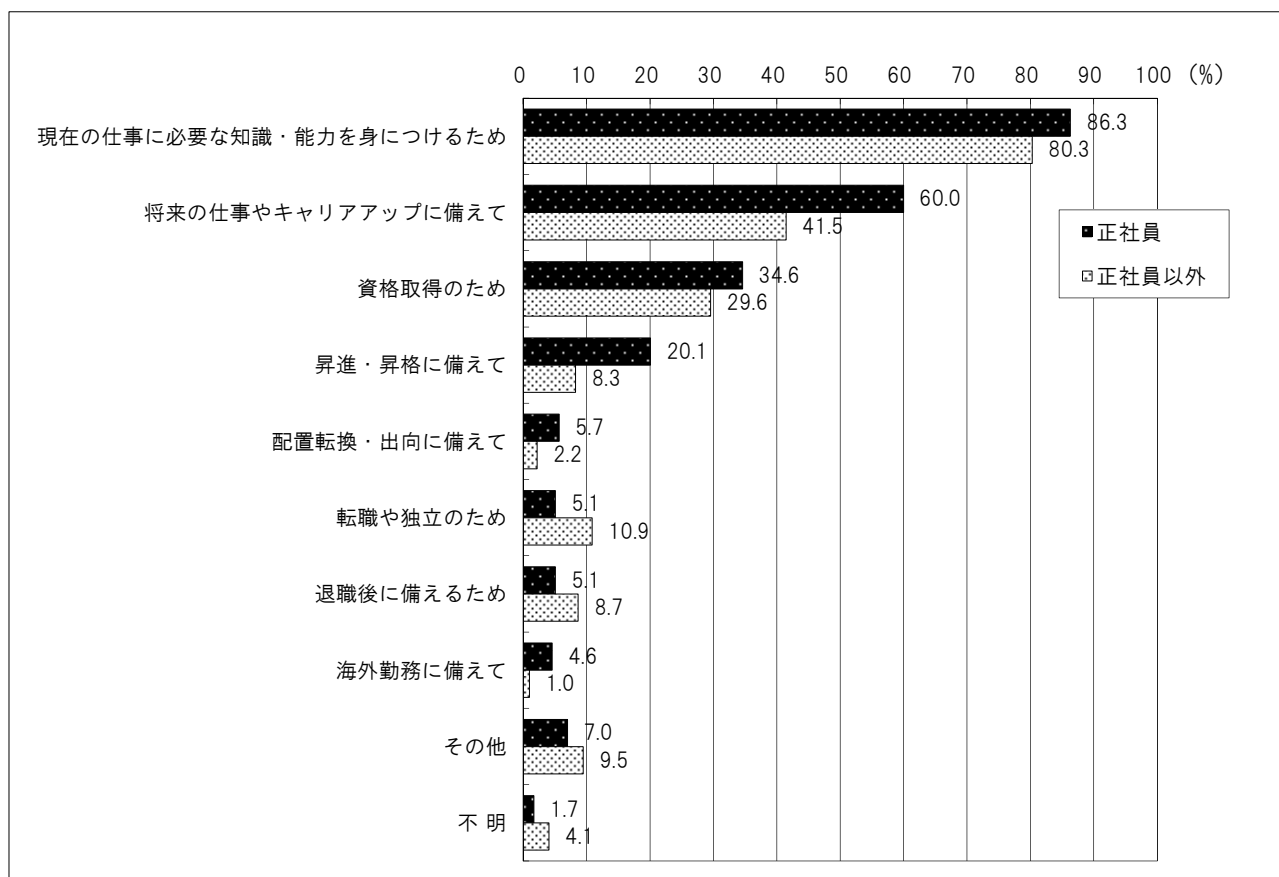
図65 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



④ 自己啓発を行った理由（図66）

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った主な理由を見ると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が86.3%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が60.0%、「資格取得のため」が34.6%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80.3%で最も高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が41.5%、「資格取得のため」が29.6%と続いている。

図66 自己啓発を行った理由（複数回答）



⑤ 自己啓発の問題点（図67、図68）

自己啓発について何らかの問題があるとした者は、正社員では78.8%(前回78.4%)、正社員以外では71.5%(前回70.0%)となっている。

自己啓発における問題点の内訳は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が57.6%で最も高く、以下、「費用がかかりすぎる」(31.2%)、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(21.0%)、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」(20.4%)が続いている。

正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(37.4%)を挙げる割合が最も高いことは正社員と同様であるが、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」(33.6%)、「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」(23.5%)、「自分の目指すべきキャリアがわからない」(21.3%)など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67 自己啓発に問題があるとした労働者

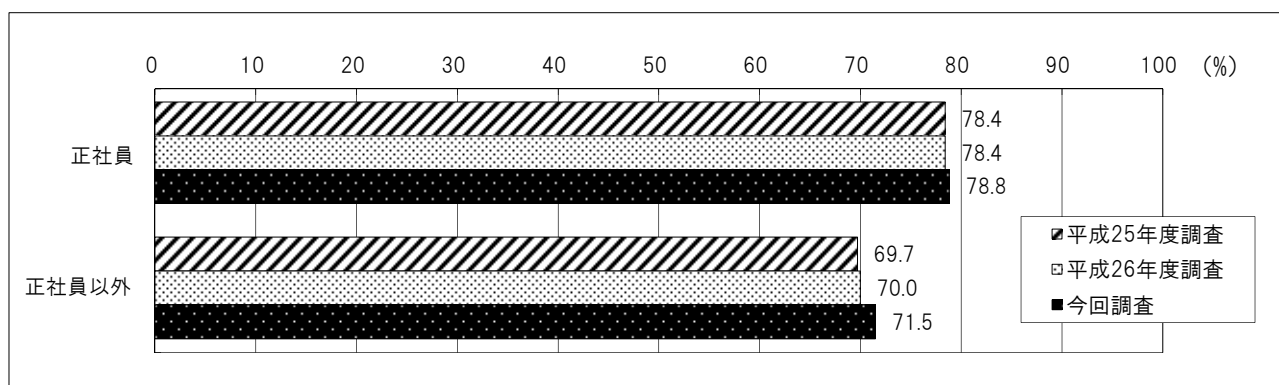
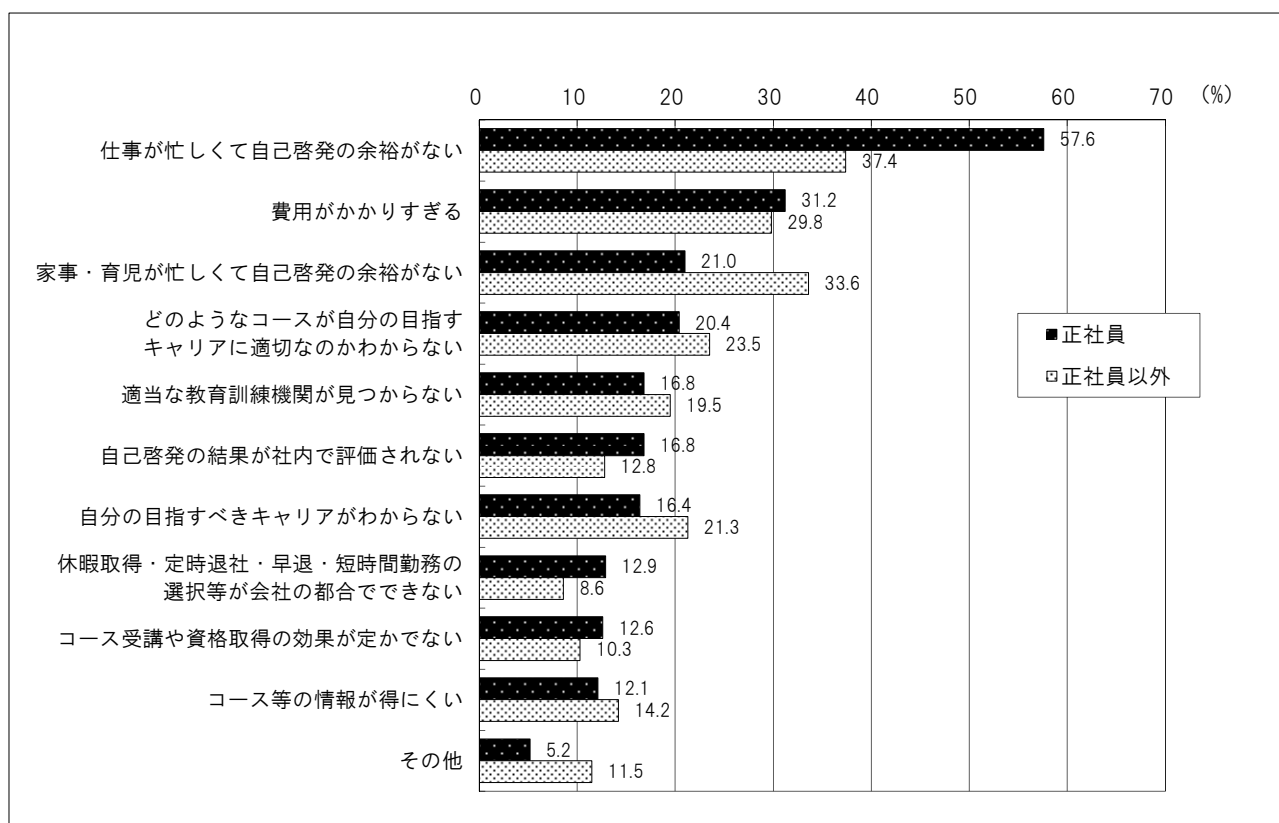


図68 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点の内訳（複数回答）



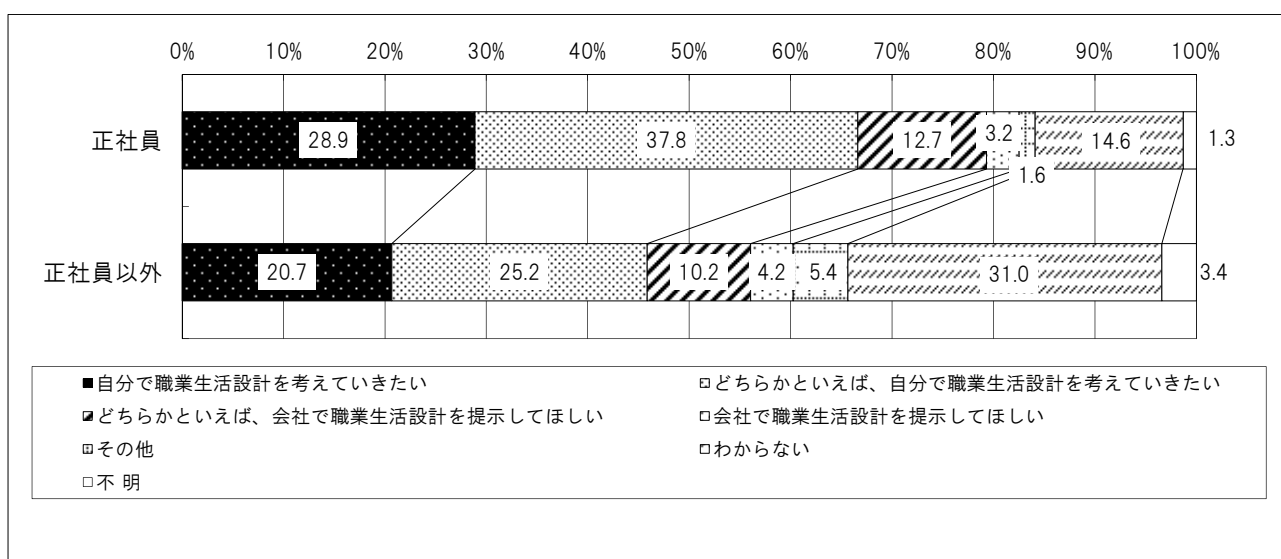
(3) これからの職業生活設計について

職業生活設計についての考え（図69）

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28.9%、「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37.8%となり、両者を合わせると60%超（66.7%）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20.7%、「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25.2%となり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのは半数以下（45.9%）にとどまっている。なお、「わからない」とする者の割合が31.0%と正社員（14.6%）と比べて2倍以上高くなっている。

図69 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）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（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、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

(8) 事業内職業能力開発計画

職業能力開発促進法第11条により規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいう。

(9) 職業能力開発推進者

職業能力開発促進法第12条により規定された者をいい、選任することが事業主の努力義務とされている。具体的な業務は以下のとおりである。

- ・事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務
- ・職業能力開発に関し、その雇用する労働者に対し行う相談、指導等の業務 等

(10) 教育訓練休暇

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇のことをいう。有給であるか無給であるかは問わない。また、社内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）

(11) 教育訓練短時間勤務

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者が活用す

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

(12) 新入社員

入社後3年程度までの者。

(13) 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者。

(14) 管理職層

管理又は監督の任にある者。

(15) キャリア・コンサルティング

個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した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。

(16) キャリア・コンサルタント

個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した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。

(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) 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。

(19) 技能検定

職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定をいう。

(20) 国家検定・資格

法令等に基づいて国が実施・認定する検定・資格をいう。

(21) 公的検定・資格

国の基準等に基づいて公益法人等が実施、国が認定する検定・資格をいう。

(22) 就業状態

① 主に仕事

主に勤め先で仕事をしている場合をいう。

② 通学のかたわらに仕事

主に通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。

③ 家事などのかたわらに仕事

主に家事（育児、介護、看護などを含む）などをしていて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。

(23) 雇用形態

① 嘱託

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者をいう。

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。

(24) 業務

① 管理的な仕事

課（課相当を含む）以上の組織での管理的な仕事をいう。

② 専門的・技術的な仕事

高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事をいう。

③ 事務的な仕事

一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産管理・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械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、売上の仲立・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。

(25) 役職

① 部長相当職

事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなるもの、又はその構成員が20名以上（部（局）長を含む）のものの長をいう。

② 課長相当職

事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなるもの、又はその構成員が10人以上（課長を含む）のものの長をいう。

③ 係長、主任、職長相当職

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

(26) 公共職業能力開発施設

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

(27) アウトプレースメント会社

再就職支援会社のことをいう。