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２年度調査における企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、ＯＦＦ－ＪＴまたは自己啓発支援に支出した企業は50.0%であった。ＯＦＦ－ＪＴと自己啓発支援の両方に支出した企業は20.4%、ＯＦＦ－ＪＴにのみ費用を支出した企業は25.2%、自己啓発支援にのみ支出した企業は4.4%であった。一方、どちらにも支出していない企業は49.7%であった。

ＯＦＦ－ＪＴに費用を支出した企業については45.7%と、令和元年度調査（以下「前回」という。）と比べて減少している。３年移動平均についても、近年、同程度の水準で推移していたが、直近では低下している。

さらに、自己啓発支援に費用を支出した企業割合も24.8%と、前回（28.2%）と比べて減少しており、３年移動平均の推移についても低下している。

図１　ＯＦＦ－ＪＴまたは自己啓発支援への費用支出の状況

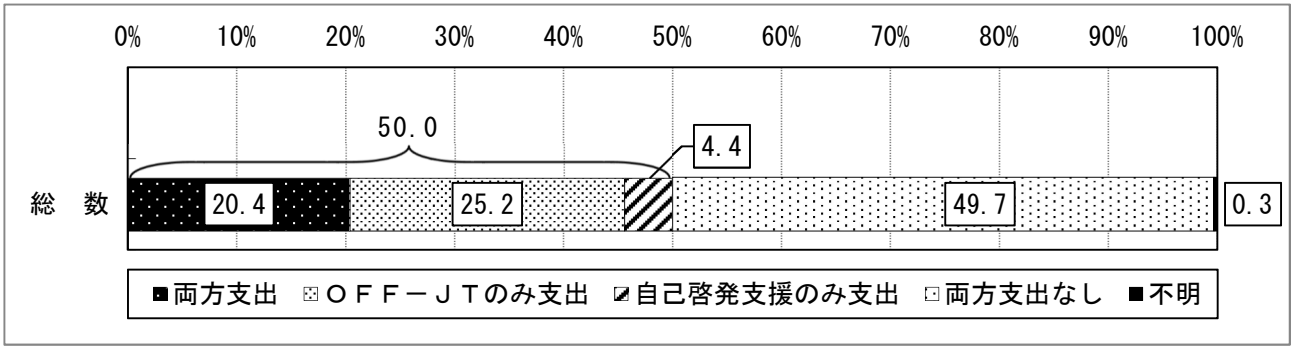


図２　ＯＦＦ－ＪＴに費用支出した企業割合の推移

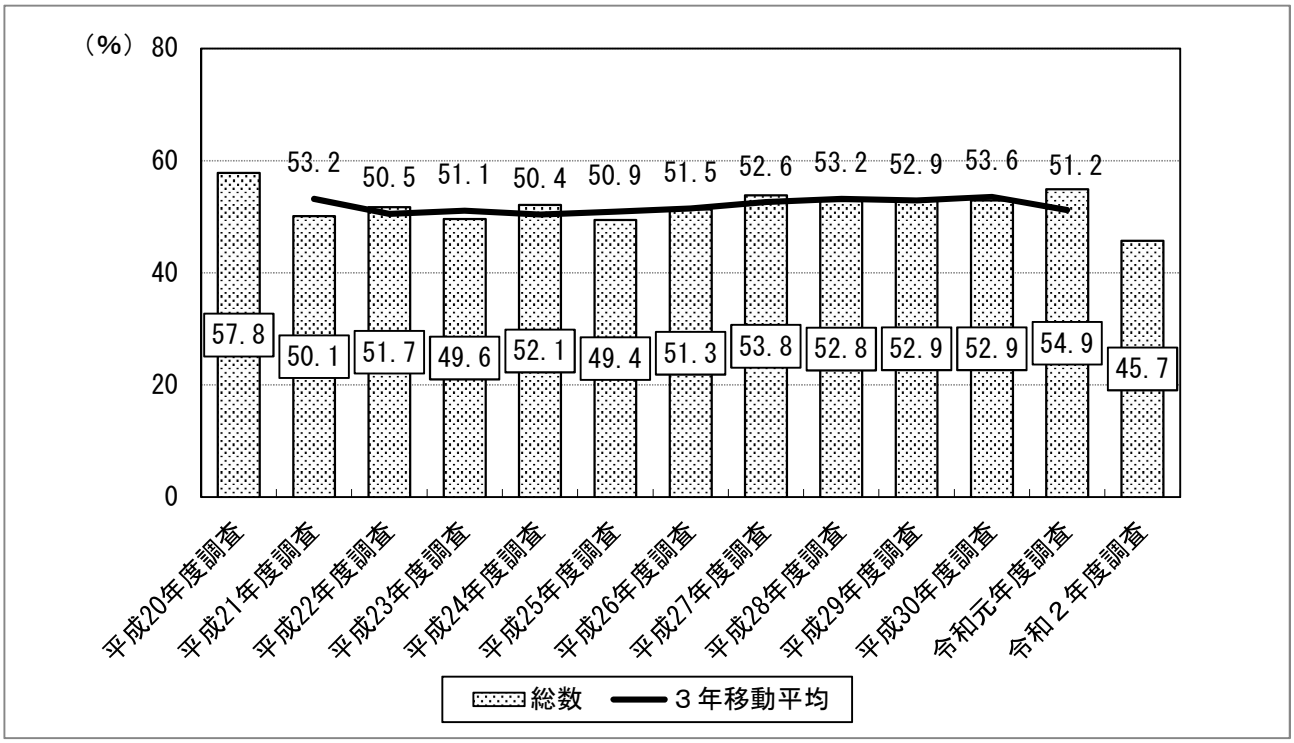
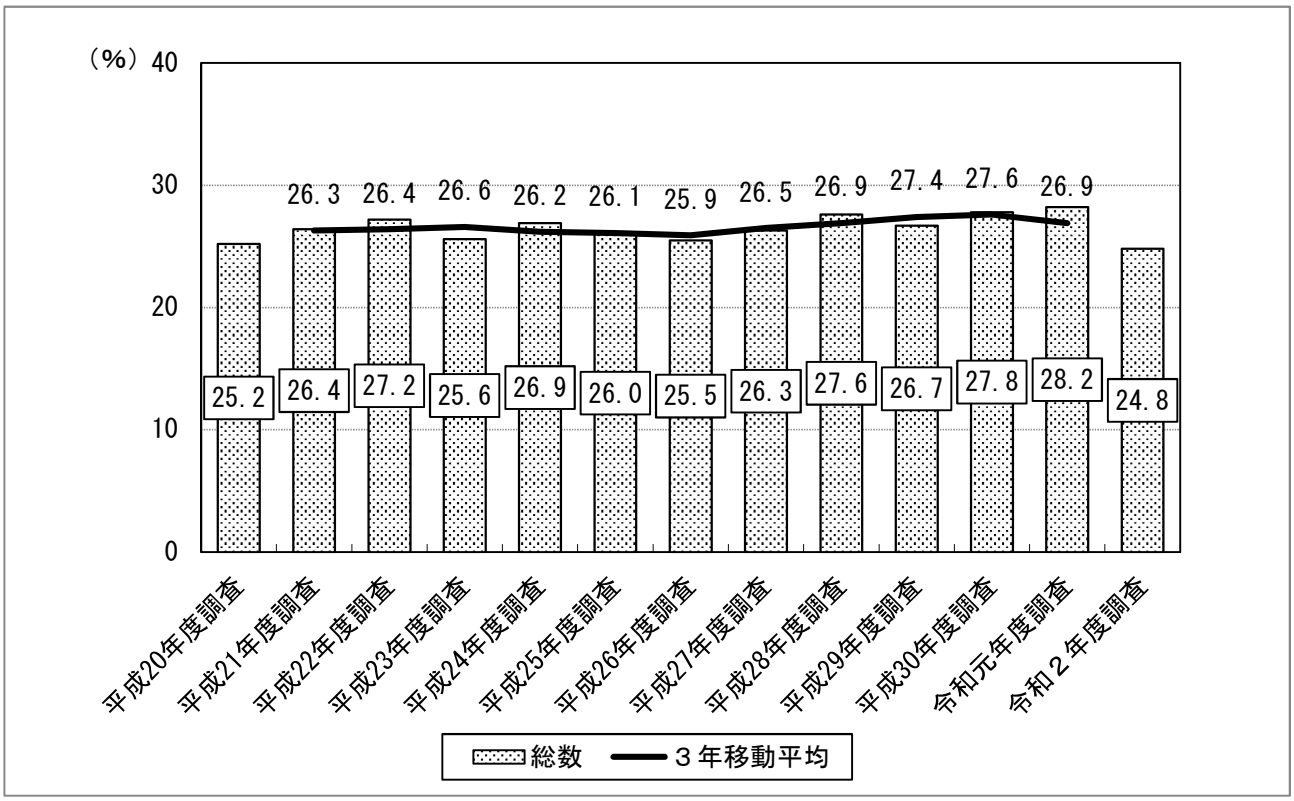


図３　自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移



② ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援に支出した費用（図４、図５）

ＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の労働者一人当たり平均額（費用を支出している企業の平均額。以下同じ。）は1.5万円であり、前回に比べ減少している。また、３年移動平均についても、直近では低下している。

一方、自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額は0.3万円であり、平成30年度調査以降、横ばいで推移している。

図４　ＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の労働者一人当たり平均額

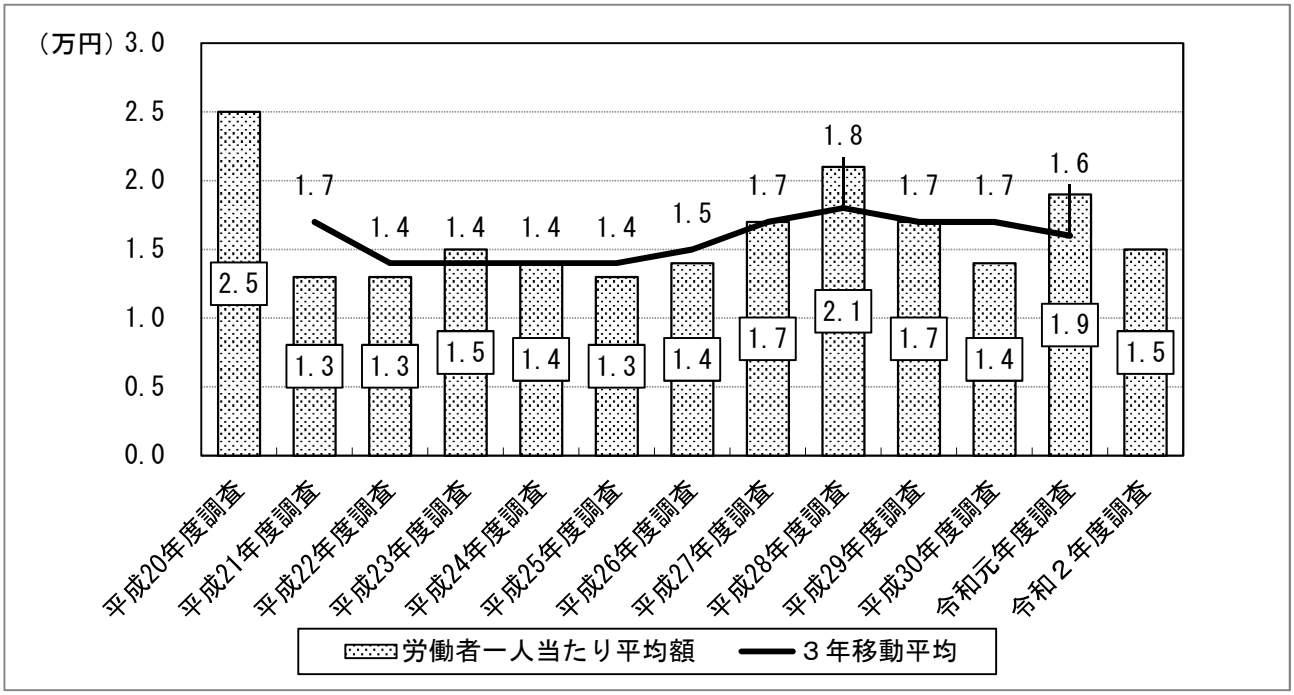
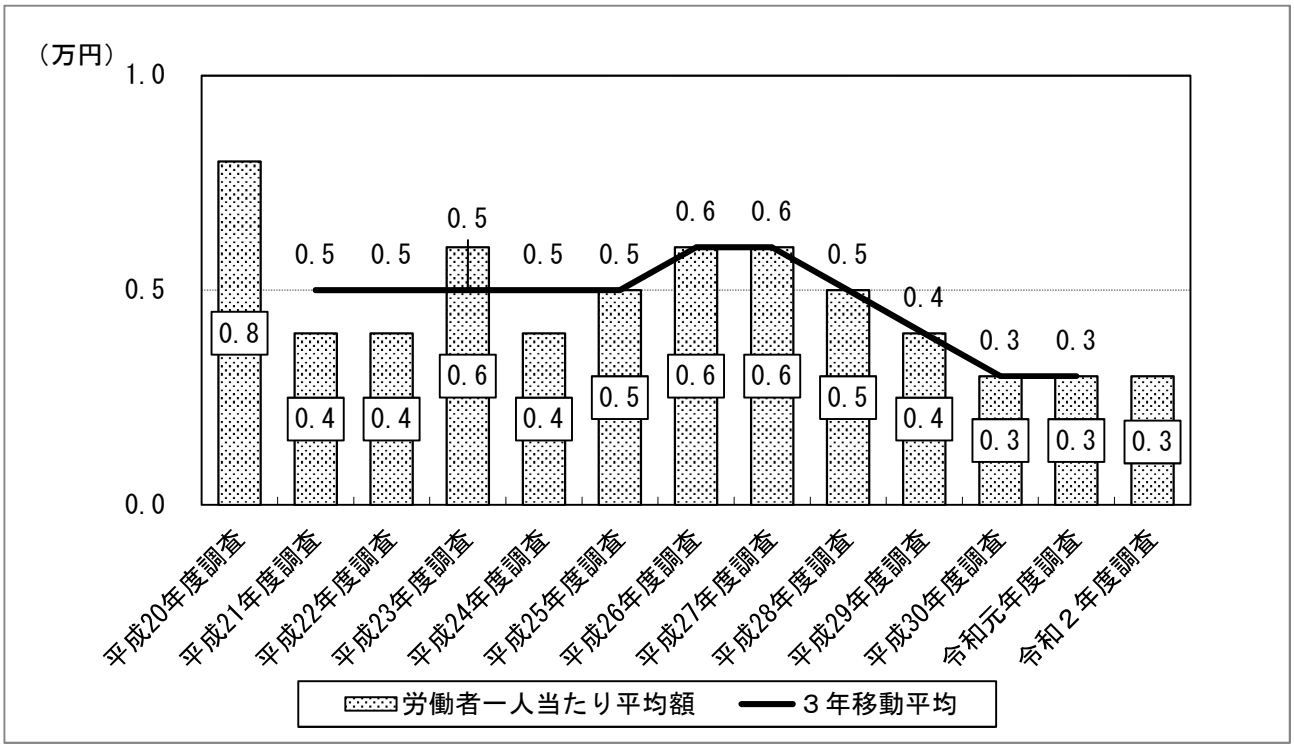


図５　自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

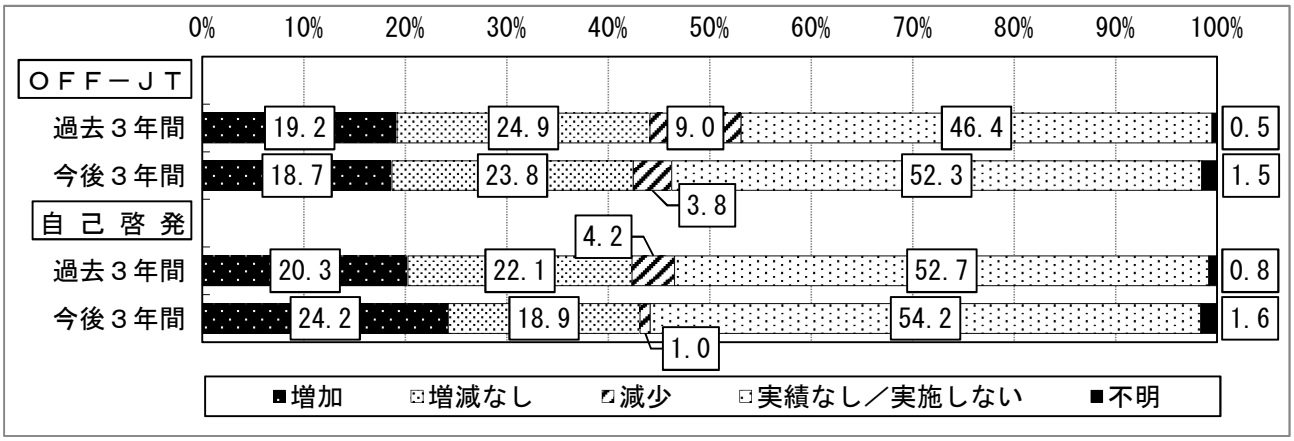


（２）能力開発の実績・見込みについて（図６、図７）

正社員に対する過去３年間（平成29年度～令和元年度）のＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の実績では、「増加した」（19.2%）が「減少した」（9.0%）を10.2ポイント上回っており、「実績なし」は46.4%であった。今後３年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（18.7%）が「減少させる予定」（3.8%）を14.9ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が52.3%と多かった。

正社員に対する過去３年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（20.3%）が「減少した」（4.2%）を16.1ポイント上回っているものの、「実績なし」も52.7%と多く、今後３年間の支出見込みについては、「実施しない予定」が54.2%と、半数以上となった。

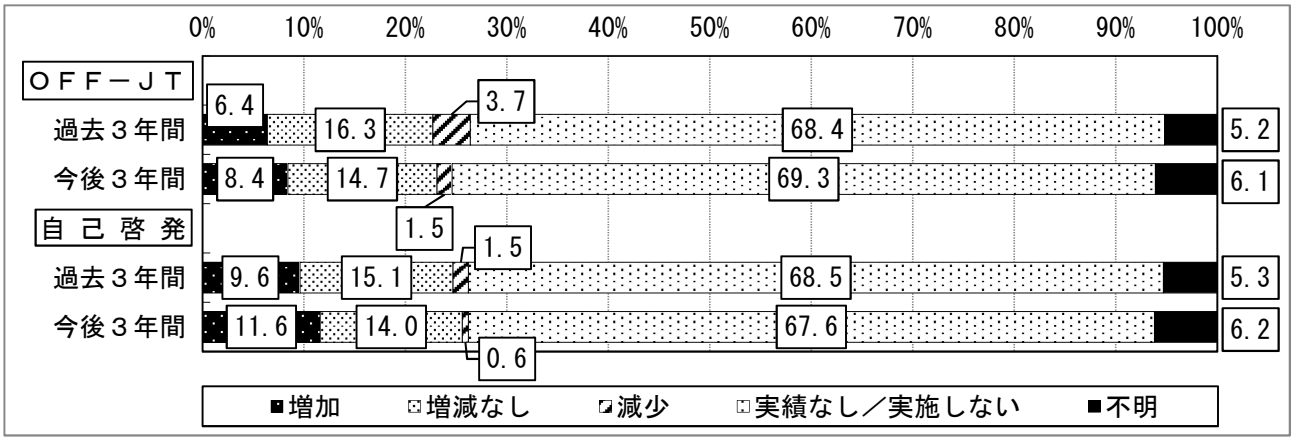
図６　ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等（正社員）



正社員以外に対する過去３年間のＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の実績では、「増加した」（6.4%）が「減少した」（3.7%）を2.7ポイント上回っているものの、「実績なし」が68.4%で最多となった。今後３年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（8.4%）が「減少させる予定」（1.5%）を6.9ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が69.3%で最多となった。

正社員以外に対する過去３年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（9.6%）が「減少した」（1.5%）を8.1ポイント上回っているものの、「実績なし」が68.5%で最多となった。今後３年間の支出見込みについても、「実施しない予定」が67.6%で最多となった。

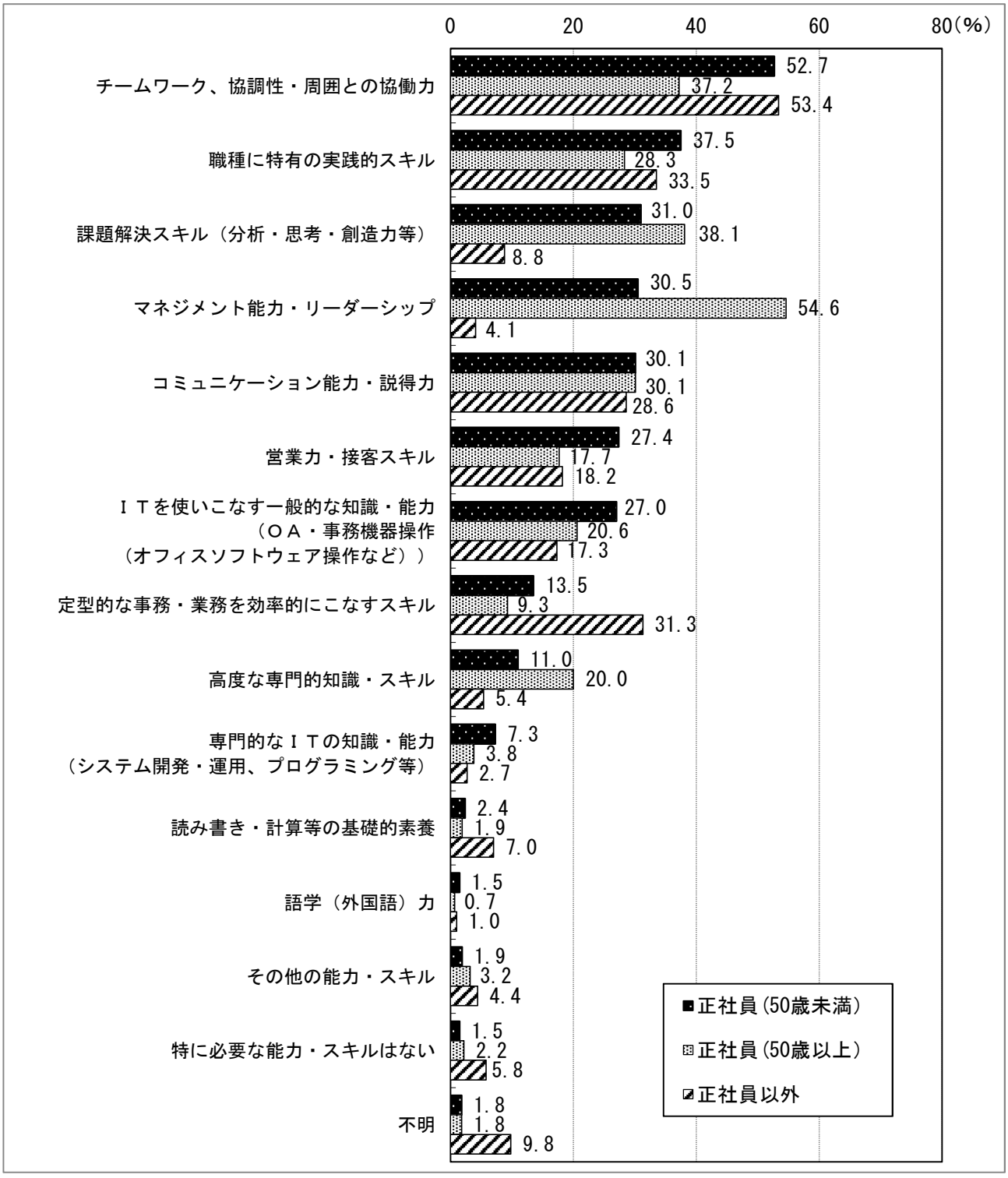
図７　ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等（正社員以外）



（３）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最も重要と考える労働者の能力・スキルについて、管理職を除く正社員では、50歳未満では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（52.7%）、「職種に特有の実践的スキル」（37.5%）の順で、50歳以上では、「マネジメント能力・リーダーシップ」（54.6%）、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（38.1%）の順で、それぞれ多くなっている。正社員以外では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（53.4%）、「職種に特有の実践的スキル」（33.5%）の順で多くなっている。

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



（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 15.2%、「一部の事業所においては作成している」とする企業が 7.3%であった。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」とした企業が 77.3%と多くを占めている。

産業別の状況をみると、事業内計画作成企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」（48.4%）であり、唯一４割を超えた。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、「生活関連サービス業，娯楽業」（87.6%）、「宿泊業,飲食サービス業」（87.3%）、「運輸業，郵便業」（86.4%）となっている。

企業規模別における事業内計画作成企業の割合は、「30～49 人」（16.5%）、「50～99 人」（21.2%）、「100～299 人」（30.0%）、「300～999 人」（33.7%）、「1,000 人以上」（42.6%）と、規模が大きくなるに従い高くなっているが、1,000 人以上規模でも、事業内計画作成企業は、２分の１に満たない結果となった。

図９　事業内職業能力開発計画の作成状況

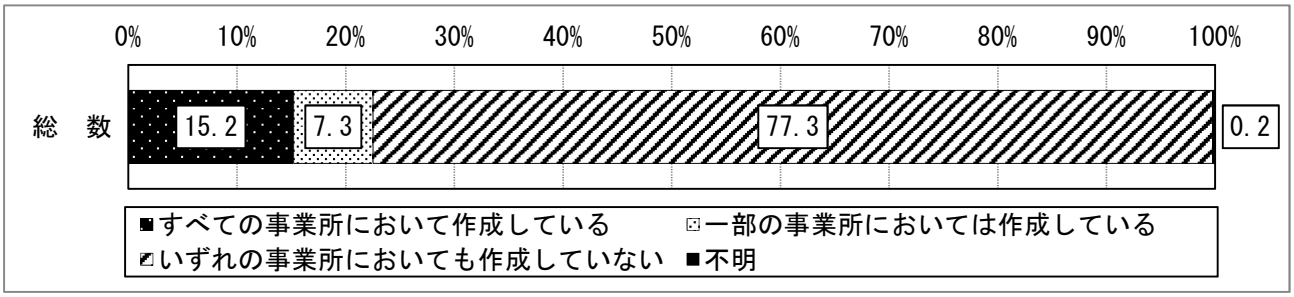
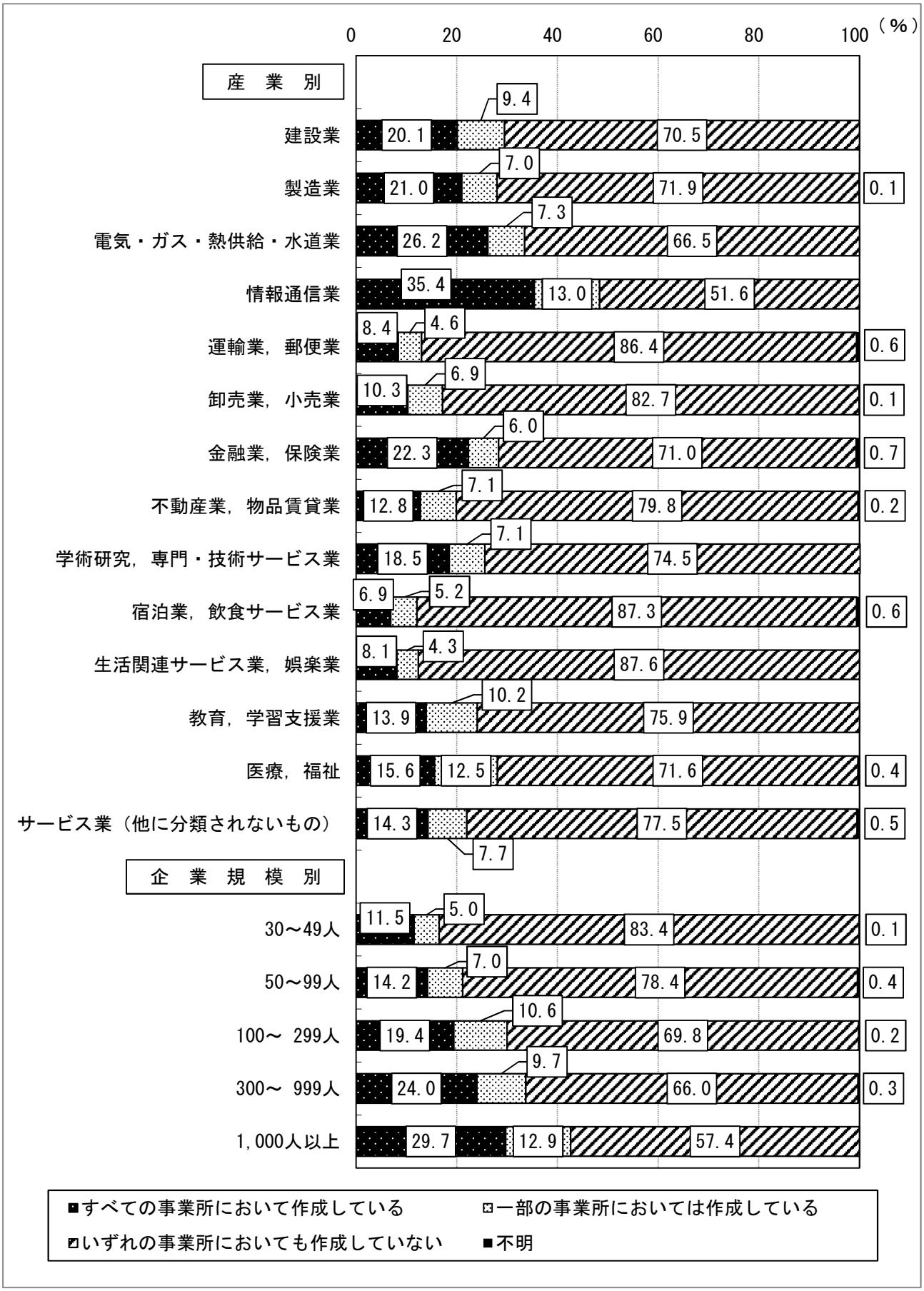


図10　事業内職業能力開発計画の作成状況（産業、企業規模別）



※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10.9%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が8.1%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５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80.8%と多くを占めている。

産業別に推進者の選任状況をみると、推進者選任企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」（41.1%）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」の割合が高いのは、「宿泊業，飲食サービス業」（89.3%）、「運輸業，郵便業」（88.7%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（88.6%）となっている。

企業規模別に推進者の選任状況をみると、推進者選任企業の割合は、「30～49人」（16.1%）、「50～99人」（18.8%）、「100～299人」（21.8%）、「300～999人」（24.6%）、「1,000人以上」（31.2%）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割近くの企業が推進者を選任していない結果となった。

なお、推進者選任企業における推進者の選任方法は、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業が65.7%で最多となった。

図11　職業能力開発推進者の選任状況

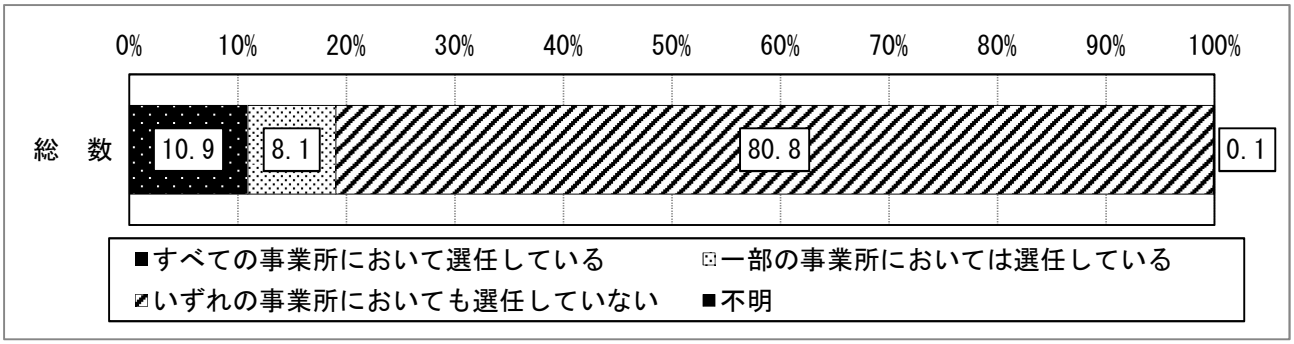
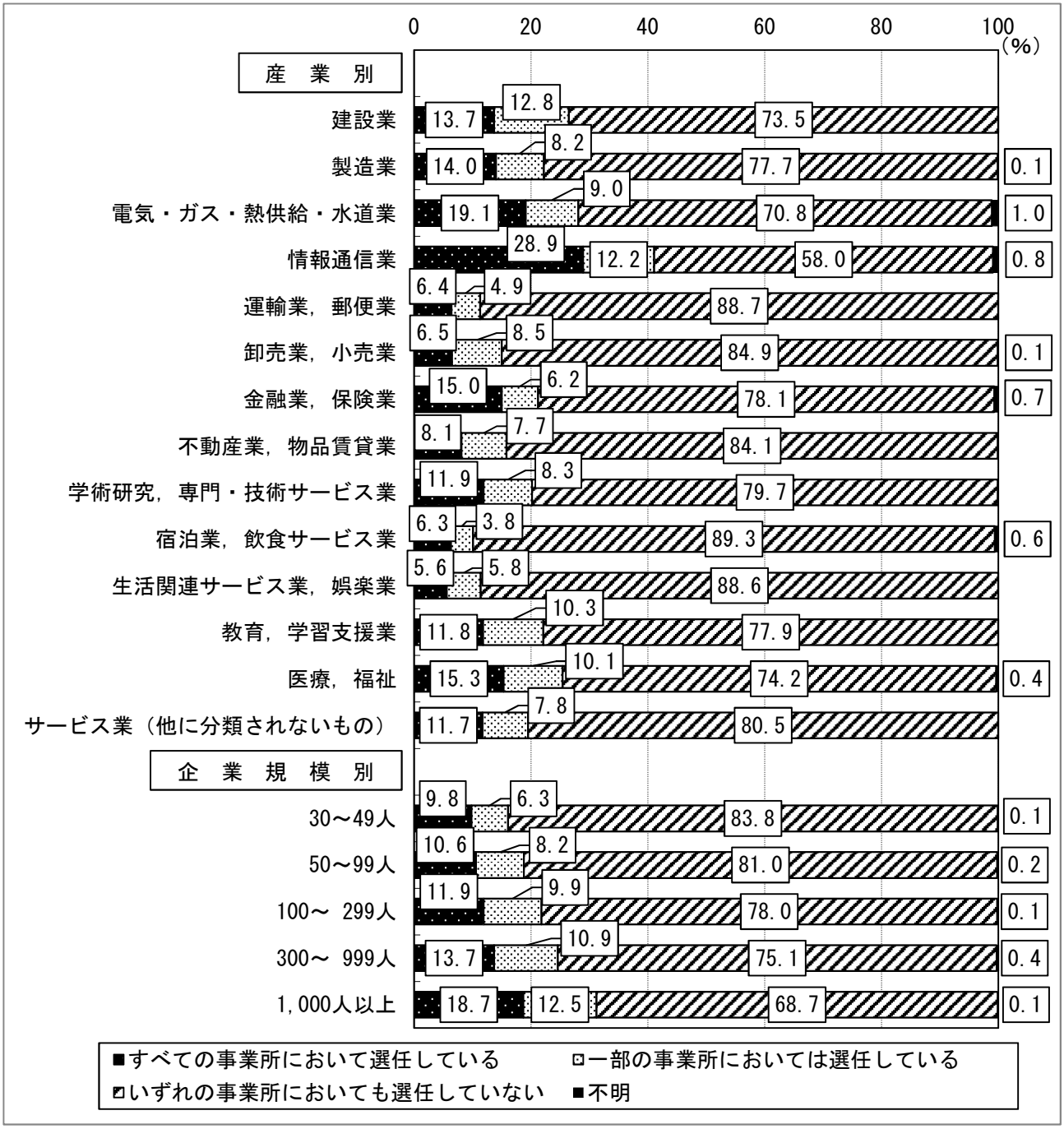
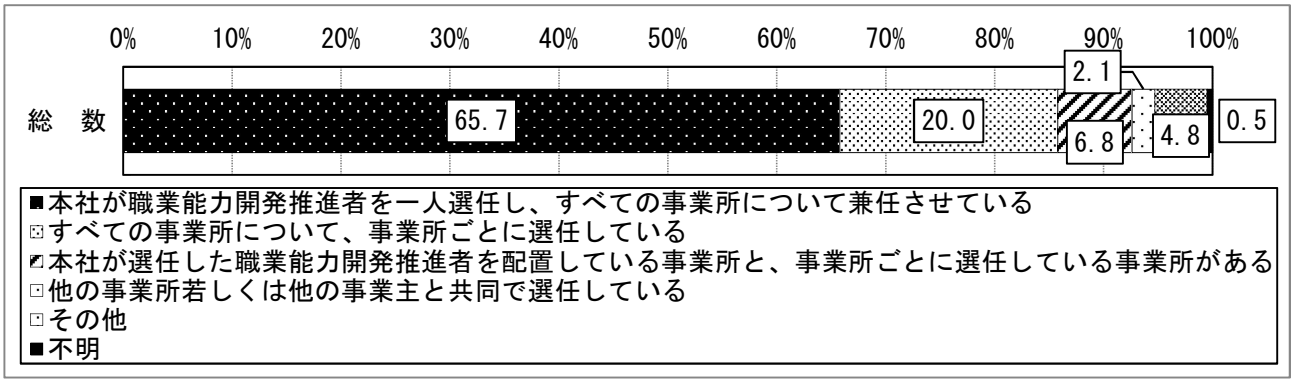


図12　職業能力開発推進者の選任状況（産業、企業規模別）



※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8.9%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は8.3%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が82.2%で最多となった。

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6.8%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は9.3%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が82.3%で最多となった。

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、導入予定がない理由は、「代替要員の確保が困難であるため」（47.0%）が最も多く、「制度自体を知らなかったため」（39.1%）、「労働者からの制度導入の要望がないため」（35.3%）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

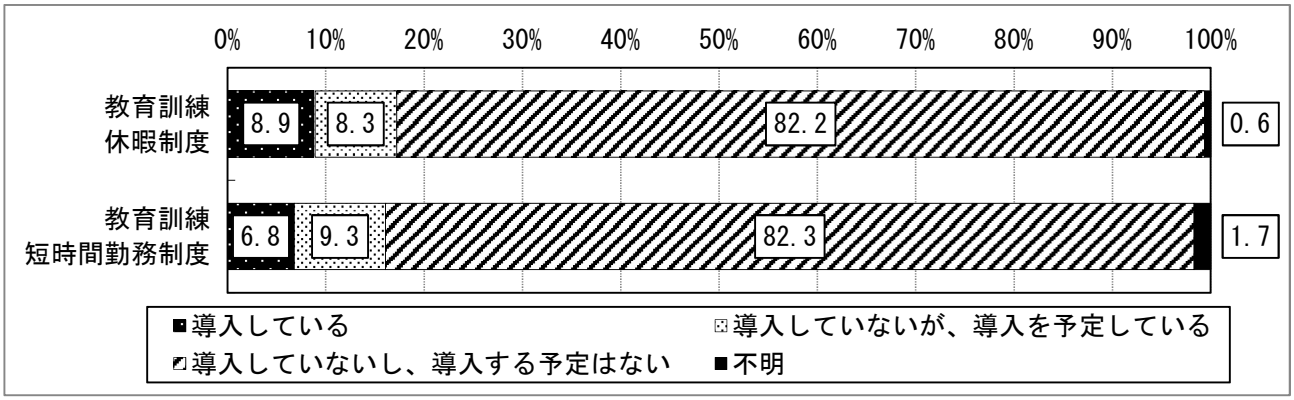
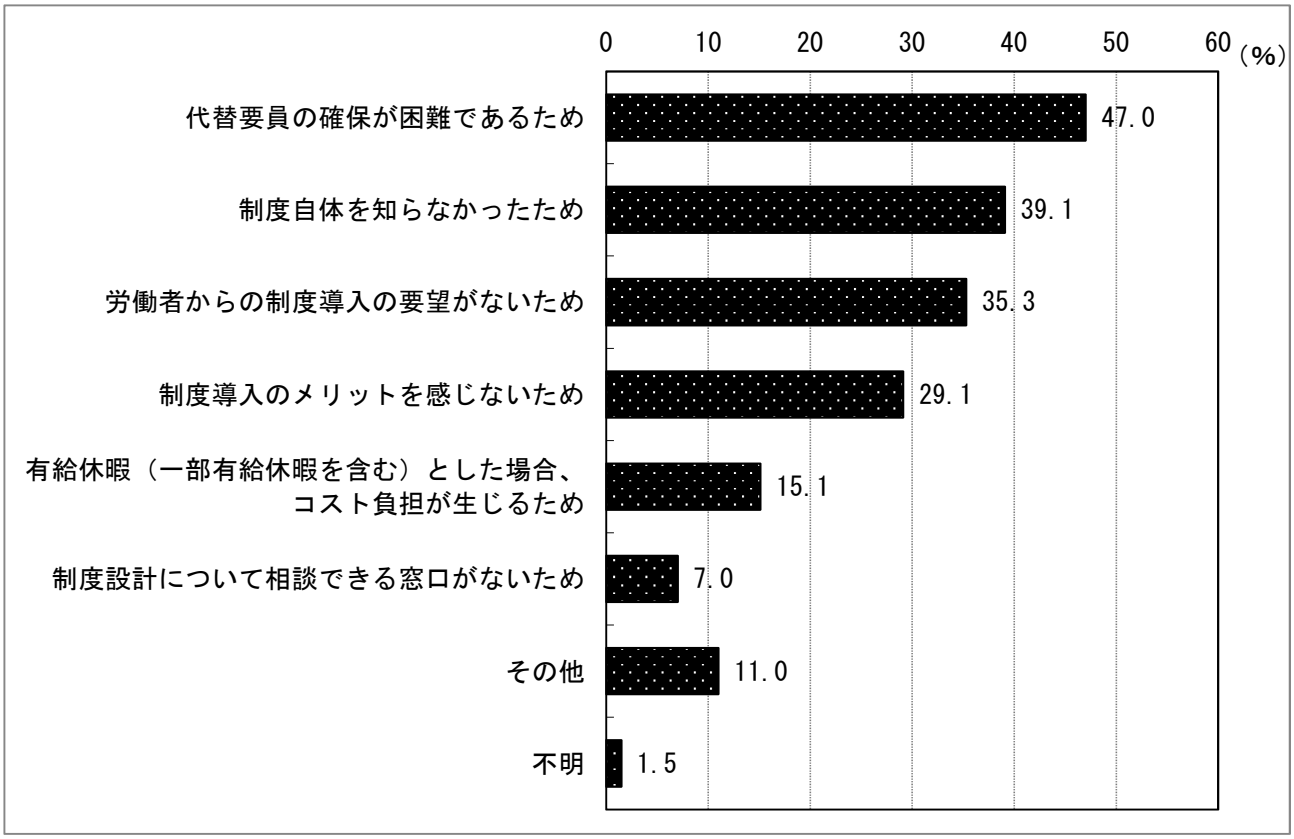


図15　教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由（複数回答）



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）

令和２年度調査において、正社員または正社員以外に対してＯＦＦ－ＪＴを実施したと回答した事業所は70.5%であり、その内訳をみると、「正社員と正社員以外、両方実施した」は27.4%、「正社員のみ実施した」は41.4%、「正社員以外のみ実施した」は1.7%であった。一方、「ＯＦＦ－ＪＴを実施していない」とする事業所は29.0%であった。

ＯＦＦ－ＪＴを実施した対象を職層等別にみると、正社員では「新入社員」が57.2%、「中堅社員」が53.1%、「管理職層」が46.0%となっており、「正社員以外」は29.2%となった。

図16　ＯＦＦ－ＪＴの実施状況

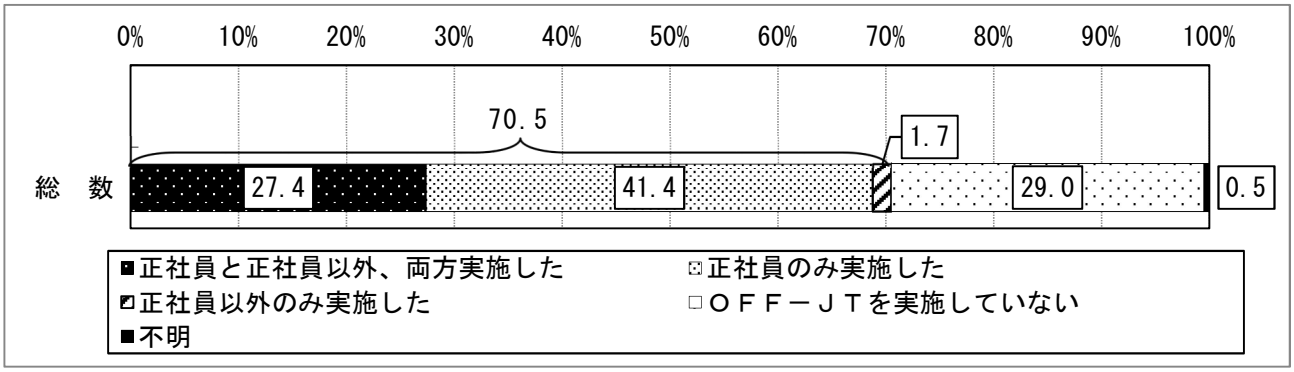
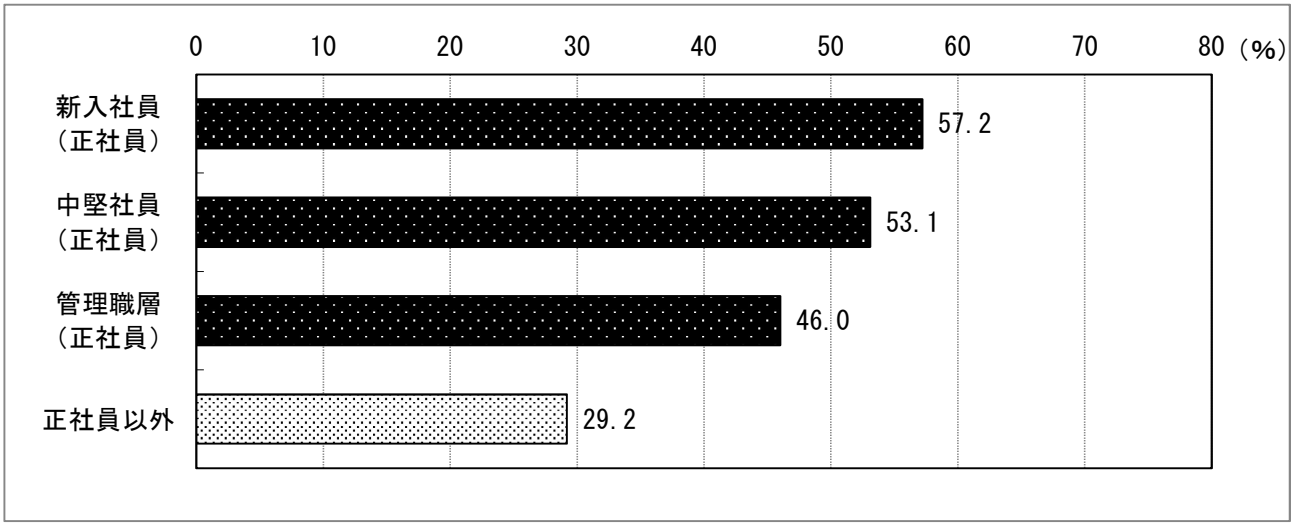


図17　ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所（職層等別）



正社員に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合は、前回（75.1%）より6.3ポイント減少の68.8%となり、３年移動平均の推移でみても、近年のなだらかな上昇傾向から低下方向に転じた。

正社員以外に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合は29.2%であり、正社員に比べて低い割合になっている。また、前回（39.5%）に比べて10.3ポイント減少しており、３年移動平均の推移でみても、なだらかな上昇傾向から低下方向へと転じた。

図18　正社員に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合の推移

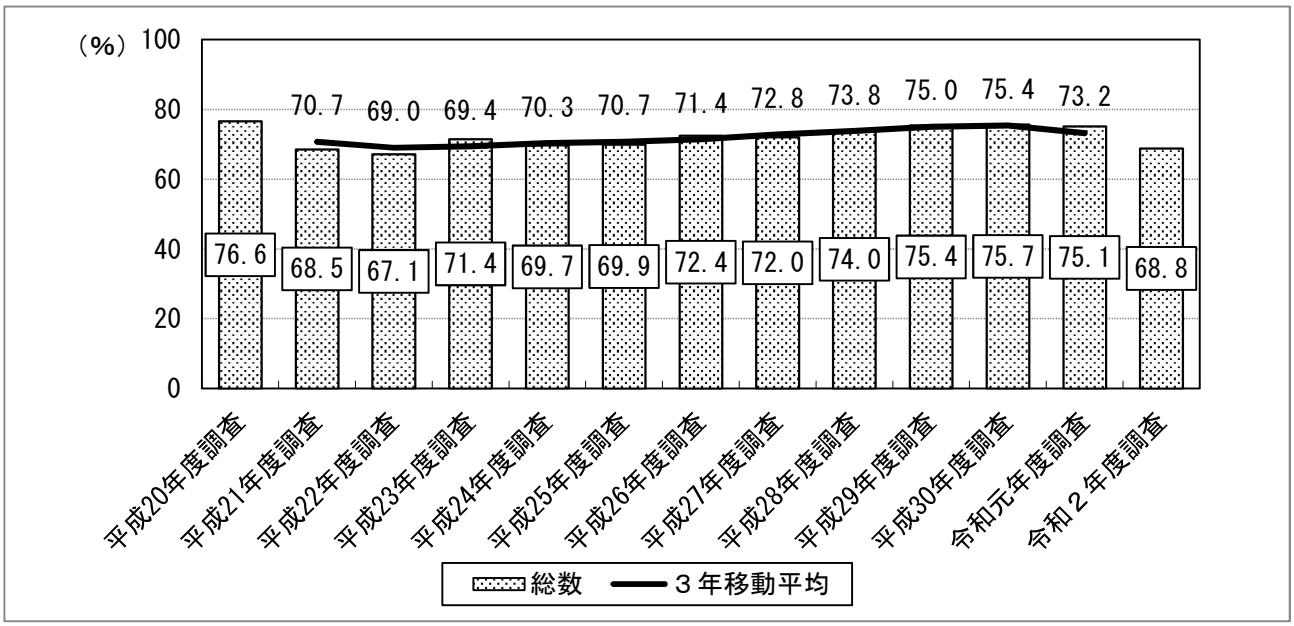
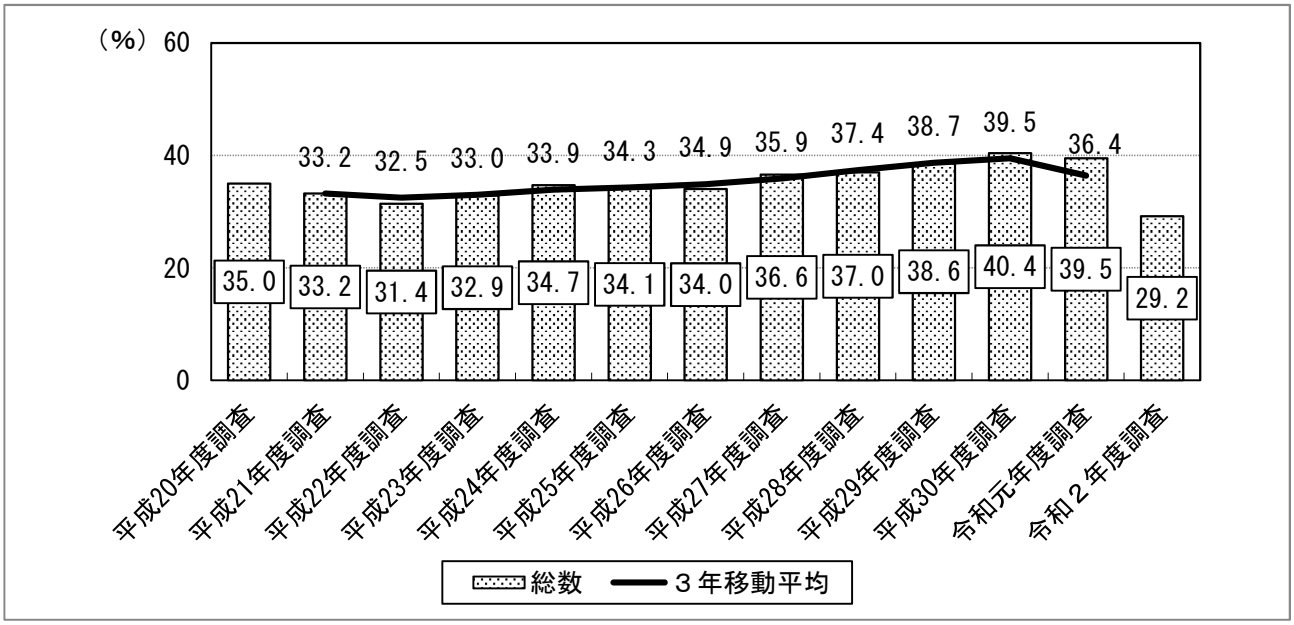


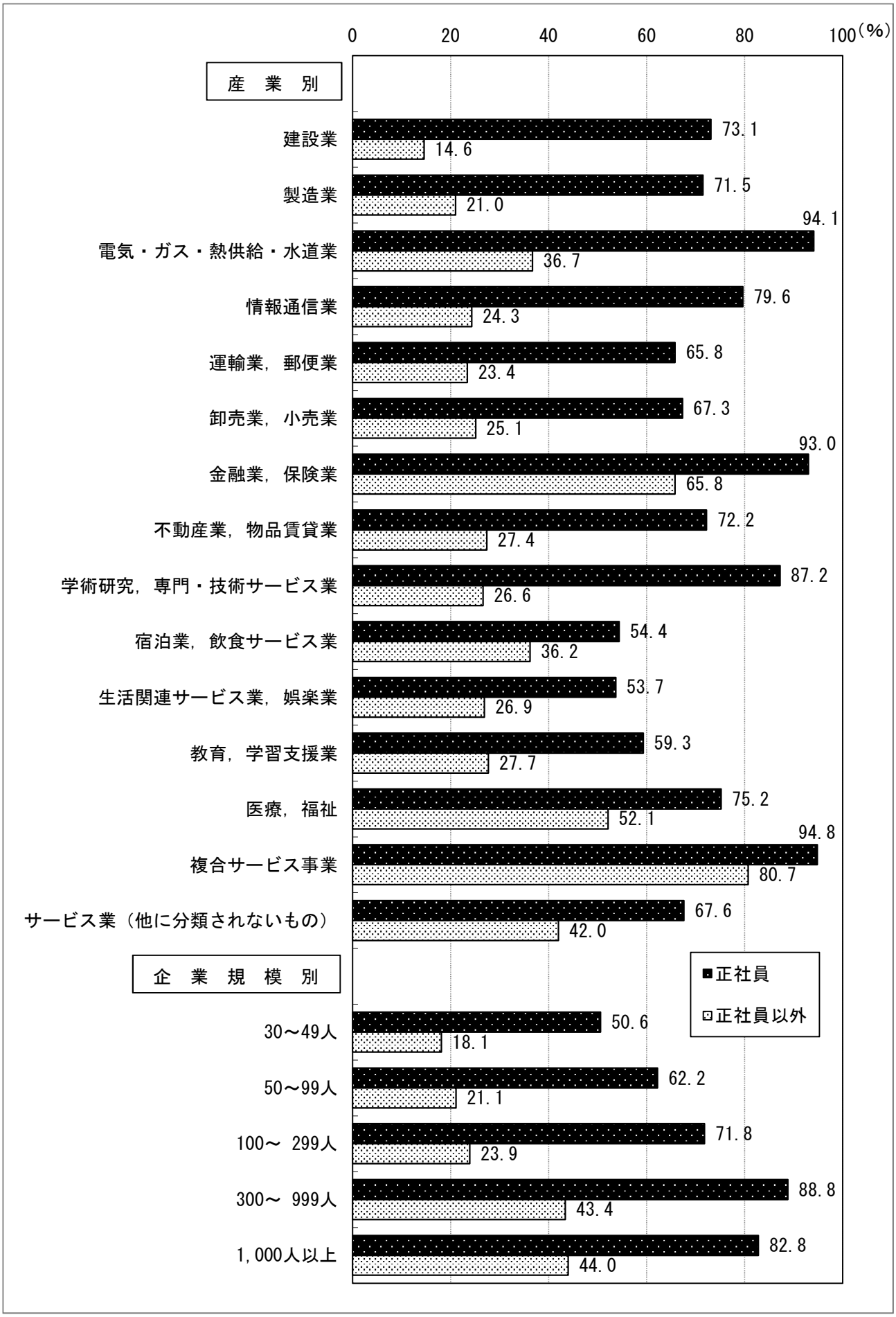
図19　正社員以外に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合の推移



ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所の割合を産業別にみると、正社員については「複合サービス事業」(94.8%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(94.1%)、「金融業，保険業」(93.0%) で高く、「生活関連サービス業，娯楽業」(53.7%)、「宿泊業，飲食サービス業」(54.4%) で低くなっている。正社員以外については「複合サービス事業」(80.7%)、「金融業，保険業」(65.8%) で高く、「建設業」(14.6%)、「製造業」(21.0%) で低くなっている。

企業規模別では、正社員については「30～49人」で50.6%、「50～99人」で62.2%、「100～299人」で71.8%、「300～999人」で88.8%、「1,000人以上」で82.8%と、企業全体の常用労働者数が300人以上の事業所では、実施率が８割以上と高くなっている。正社員以外については、正社員の企業規模別の結果と同様に、「300～999人」で43.4%、「1,000人以上」で44.0%と、企業全体の常用労働者数が300人未満の事業所と比較すると、300人以上の事業所における実施率が高くなっている。

図20　ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所（産業、企業規模別）



実施したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類については、正社員、正社員以外ともに「自社」が最も高く、正社員では78.6%、正社員以外では86.5%となっている。次いで、正社員、正社員以外ともに、「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)」が続き、正社員では45.4%、正社員以外では20.9%となっている。

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76.2%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)」(45.3%) と続いている。今後実施したいＯＦＦ－ＪＴの内容については、「マネジメント（管理・監督能力を高める基礎知識)」(34.5%)、「新たに管理職となった者を対象とする研修」(32.8%)、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(32.4%) の順に高くなっている。

図21　実施したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類（複数回答）

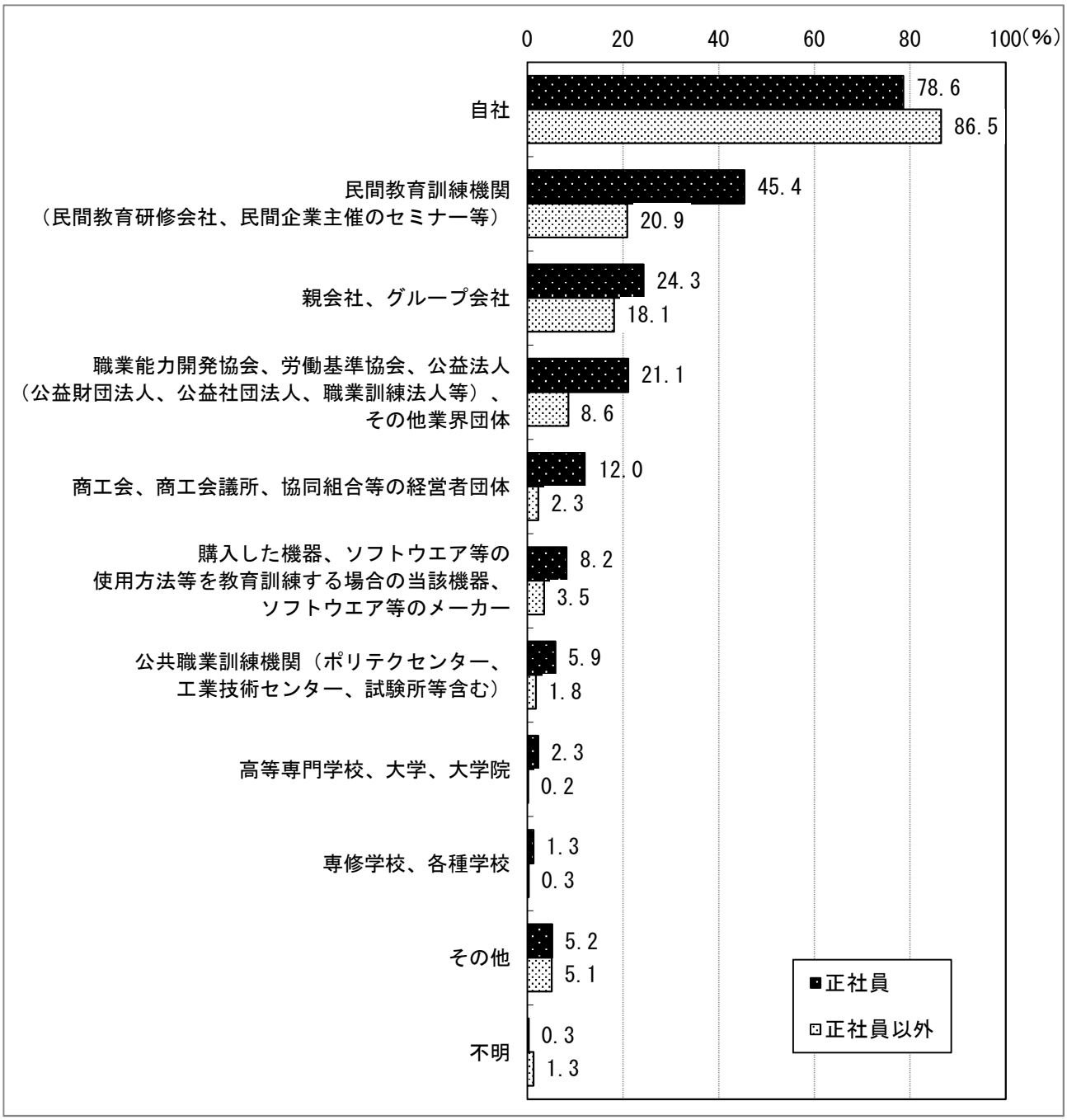
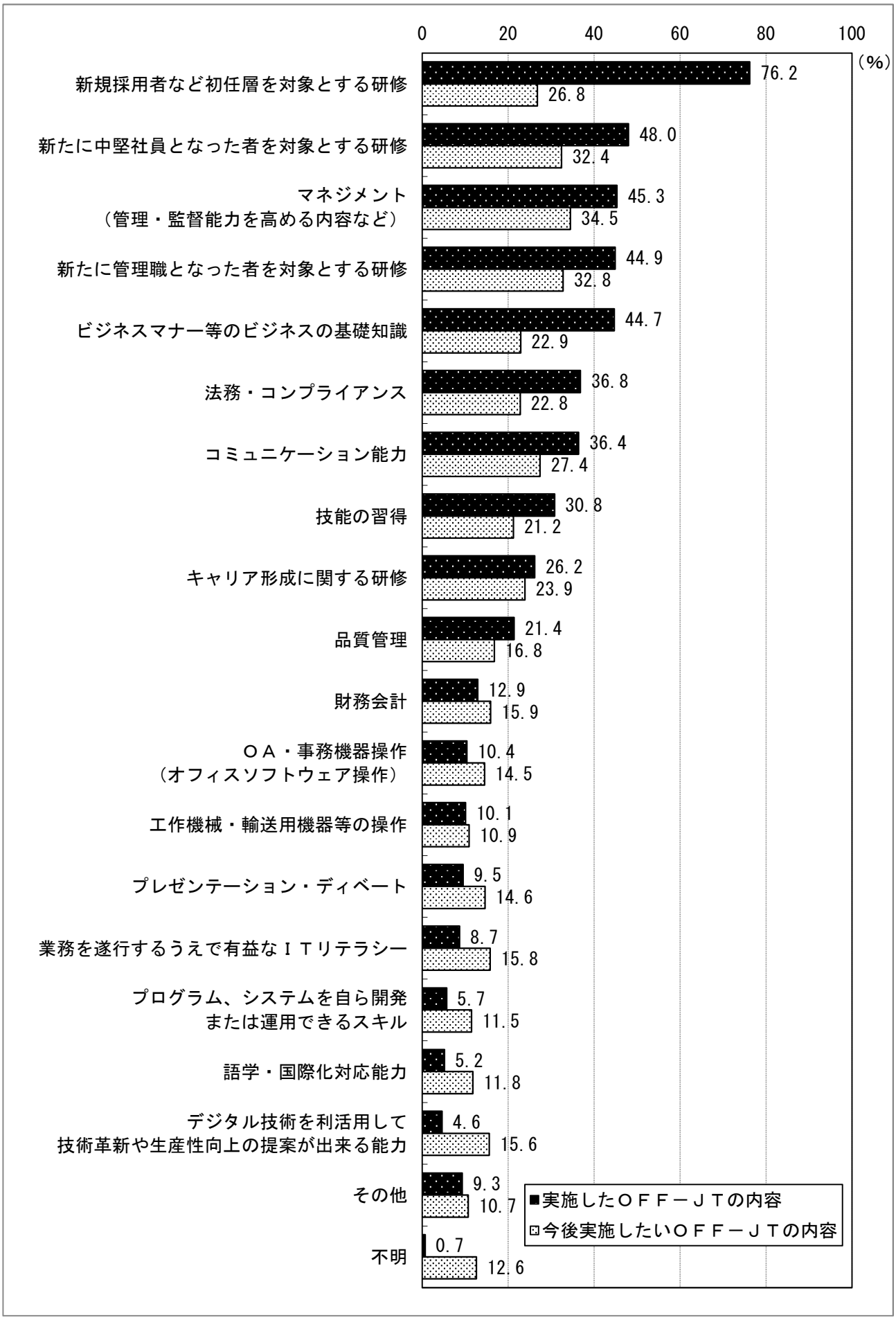


図22　実施したＯＦＦ－ＪＴの内容と今後実施したいＯＦＦ－ＪＴの内容（複数回答）



② 計画的なＯＪＴの実施状況（図23、図24、図25、図26、図27）

令和２年度調査において、正社員または正社員以外に対して計画的なＯＪＴを実施したと回答した事業所は59.8%であり、その内訳をみると、「正社員と正社員以外、両方に実施した」は19.4%、「正社員のみ実施した」は37.5%、「正社員以外のみ実施した」は2.9%であり、正社員のみに対して計画的なＯＪＴを実施する事業所が多い結果となった。一方、「計画的なＯＪＴを実施していない」と回答した事業所は39.8%であった。

計画的なＯＪＴを実施した対象を職層等別にみると、正社員では「新入社員」が49.7%、「中堅社員」が34.7%、「管理職層」が20.6%となり、「正社員以外」は22.3%となった。

図23　計画的なＯＪＴの実施状況

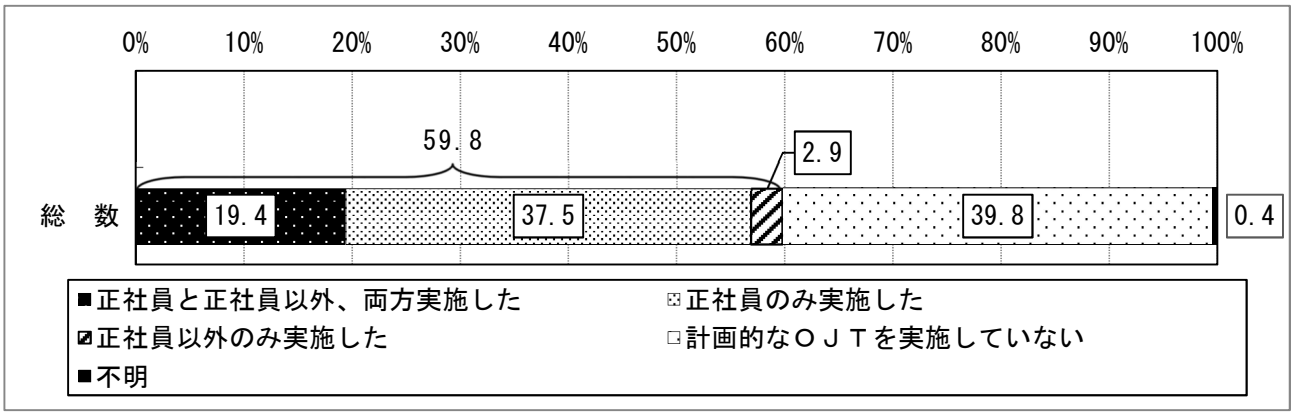
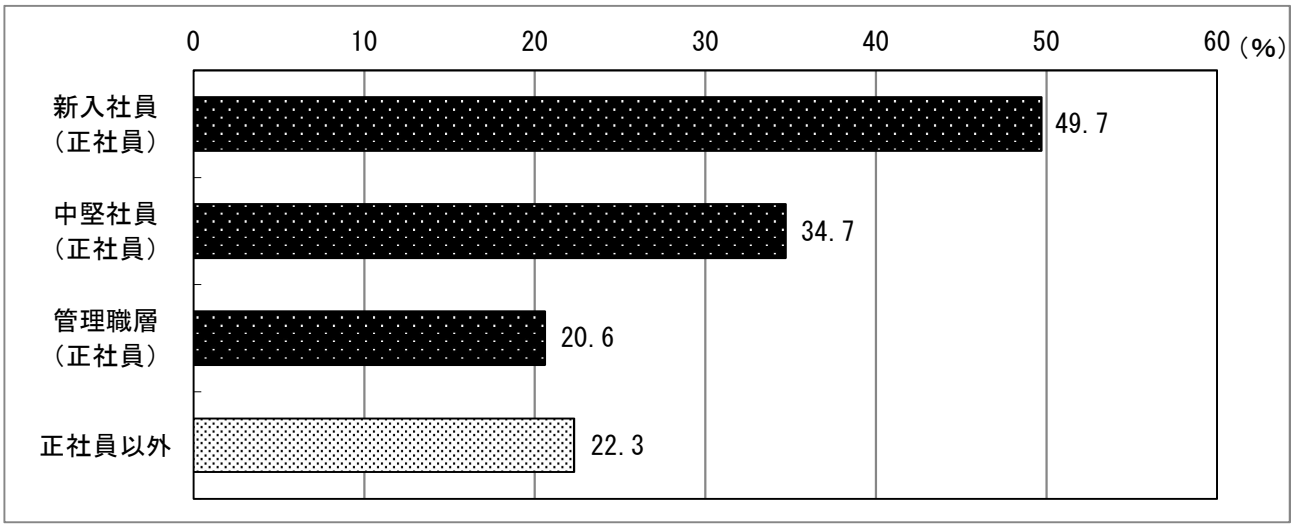


図24　計画的なＯＪＴを実施した事業所（職層等別）



正社員に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所は56.9%と、前回と比べて減少しており、３年移動平均の推移でみても、上昇傾向から低下方向へと転じた。

正社員以外に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所は22.3%と、前回に比べて減少しており、３年移動平均の推移でみても、近年は低下傾向が続いている。また、長期的には、正社員に対する割合と比較して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

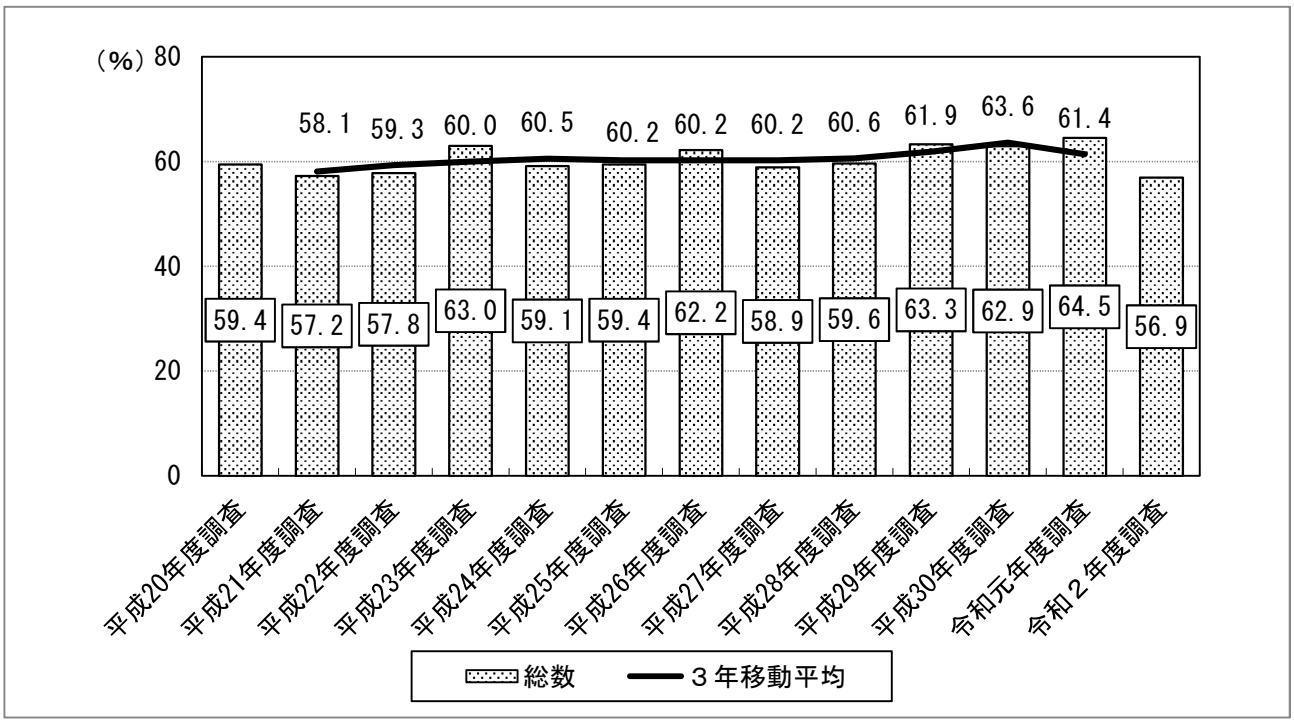
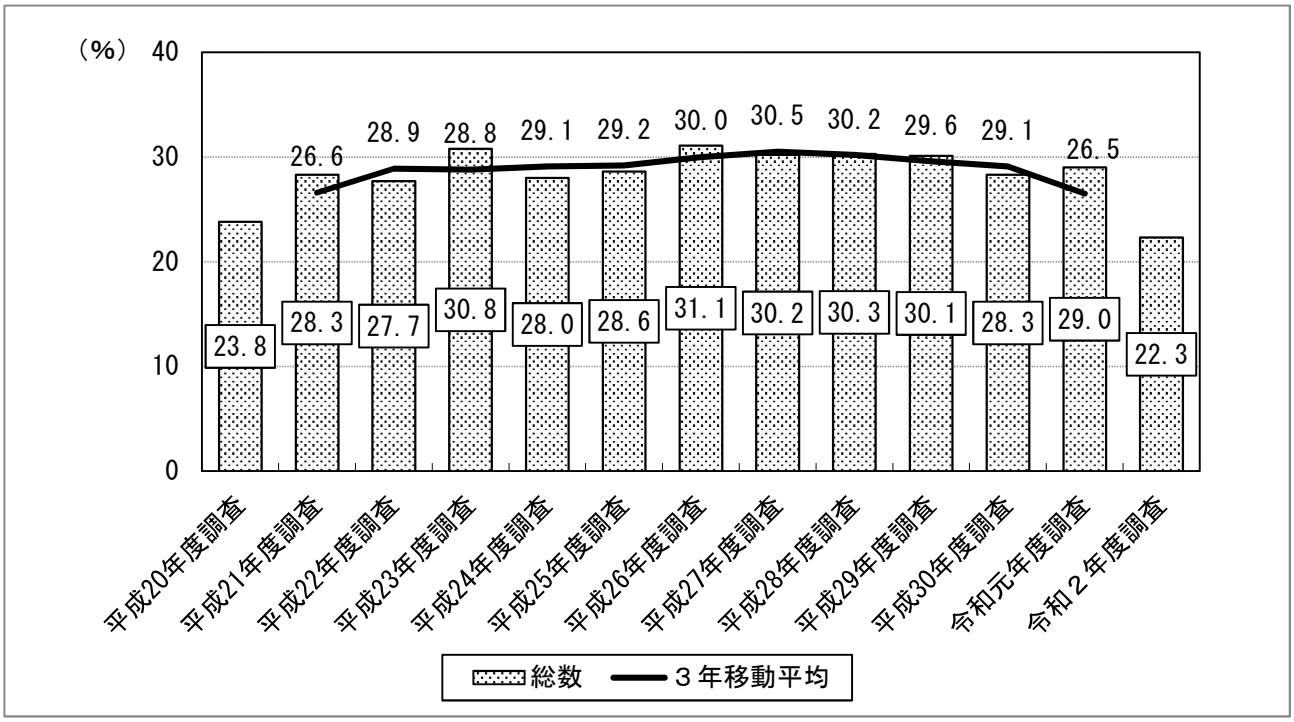


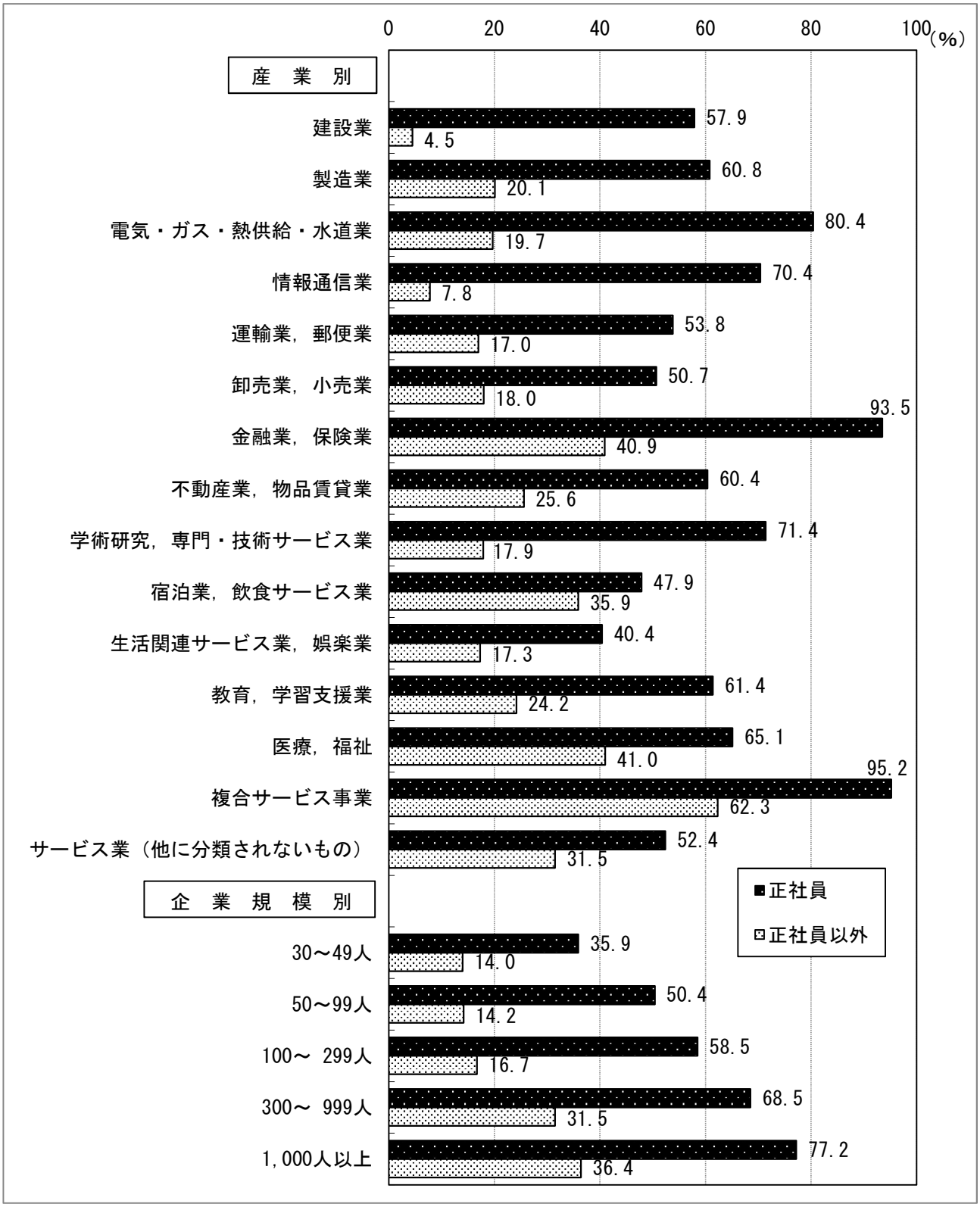
図26　正社員以外に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所割合の推移



産業別にみると、正社員については「複合サービス事業」(95.2%)、「金融業，保険業」(93.5%) で実施率が高く、「生活関連サービス業,娯楽業」(40.4%)、「宿泊業，飲食サービス業」(47.9%)、「卸売業,小売業」(50.7%)などで低くなっている。正社員以外では、「複合サービス事業」が62.3%と最も実施率が高く、そのほかは５割を下回っている。また、「建設業」(4.5%)、「情報通信業」(7.8%)が１割以下と低くなっている。

企業規模別にみると、正社員については、「30～49人」で35.9%、「50～99人」で50.4%、「100～299人」で58.5%、「300～999人」で68.5%、「1,000人以上」で77.2%と、規模が大きくなるほど実施率は高くなっている。正社員以外については、「30～49人」で14.0%、「50～99人」で14.2%、「100～299人」で16.7%、「300～999人」で31.5%、「1,000人以上」で36.4%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っている。

図27　計画的なＯＪＴを実施した事業所（産業、企業規模別）



（２）能力開発や人材育成について

① 能力開発や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、75.0%となり、前回と比べてやや減少しているものの、４分の３以上の事業所で、能力開発や人材育成に関する問題があることがうかがえる。

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」（54.9%）が最も高く、「人材育成を行う時間がない」（49.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（42.5%）と続いている。

図28　能力開発や人材育成に関する問題がある事業所

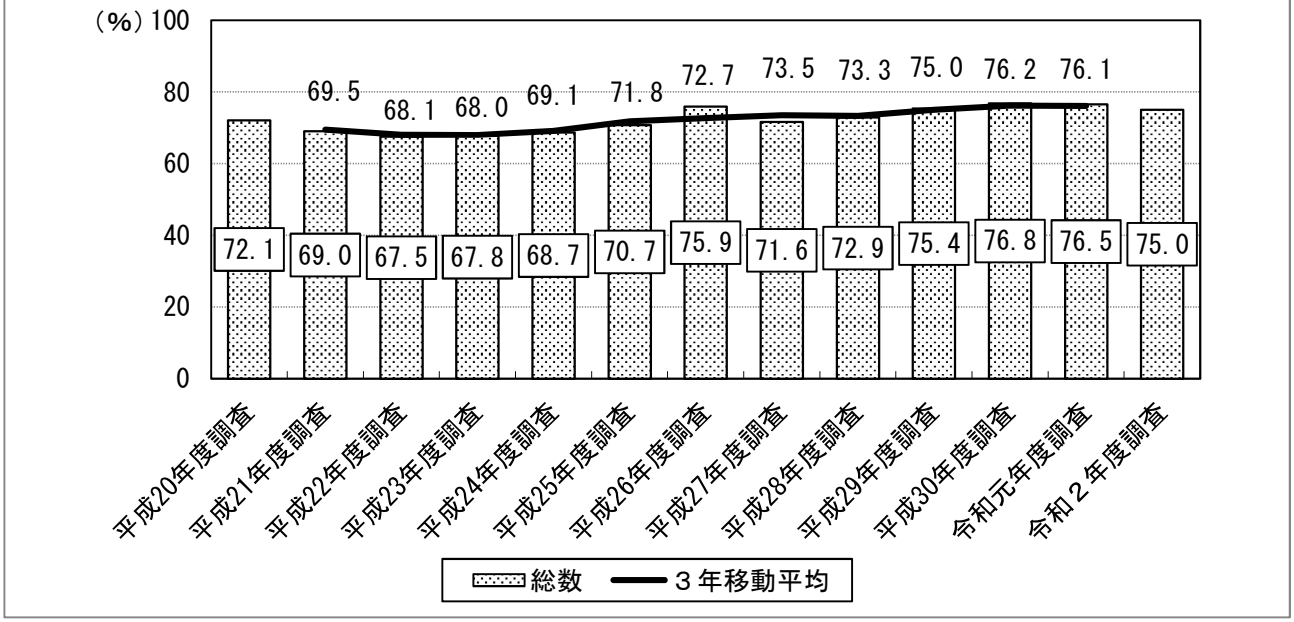
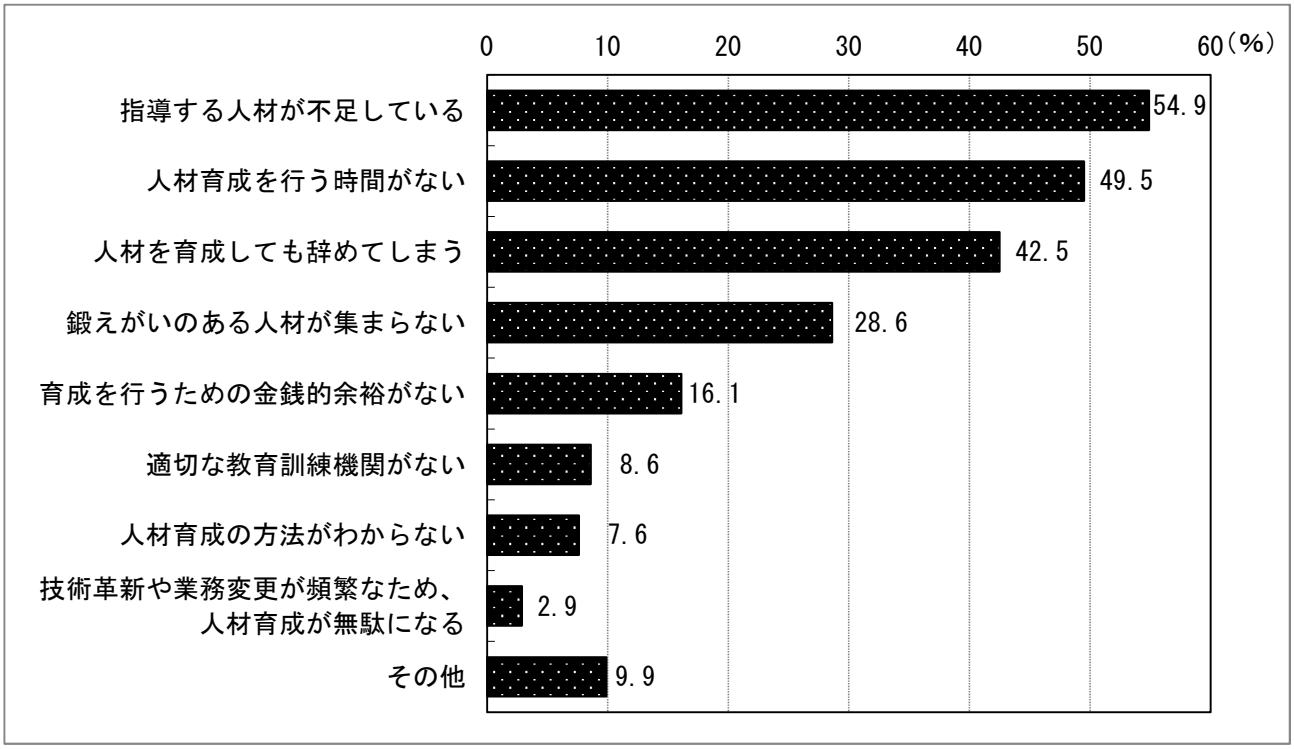


図29　能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



（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38.1%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外どちらもある」は22.4%、「正社員のみある」は15.2%、「正社員以外のみある」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がない」とした事業所は、60.8%であった。

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対してキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所は、37.8%であった。３年移動平均をみると、近年、40%台前半で推移している。一方で、正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所は、24.9%と、正社員に比べると低い水準となっている。３年移動平均をみると、近年、20%台後半で推移している。

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

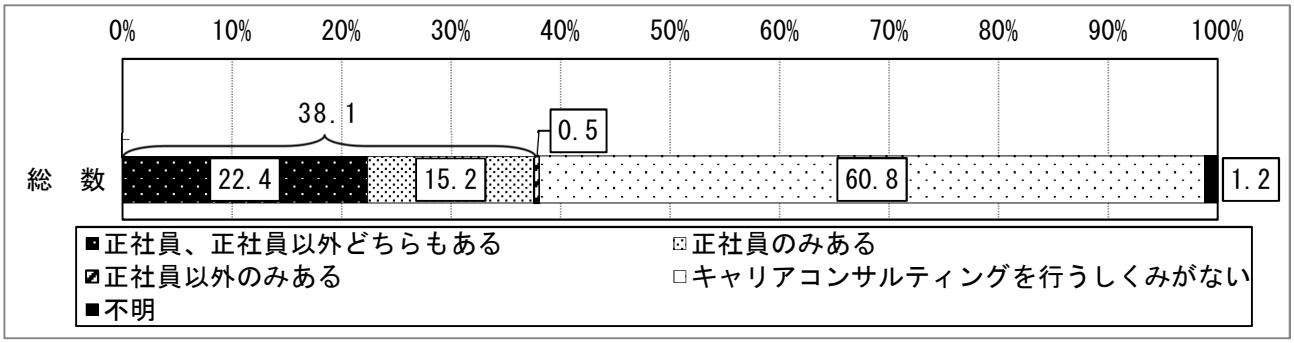
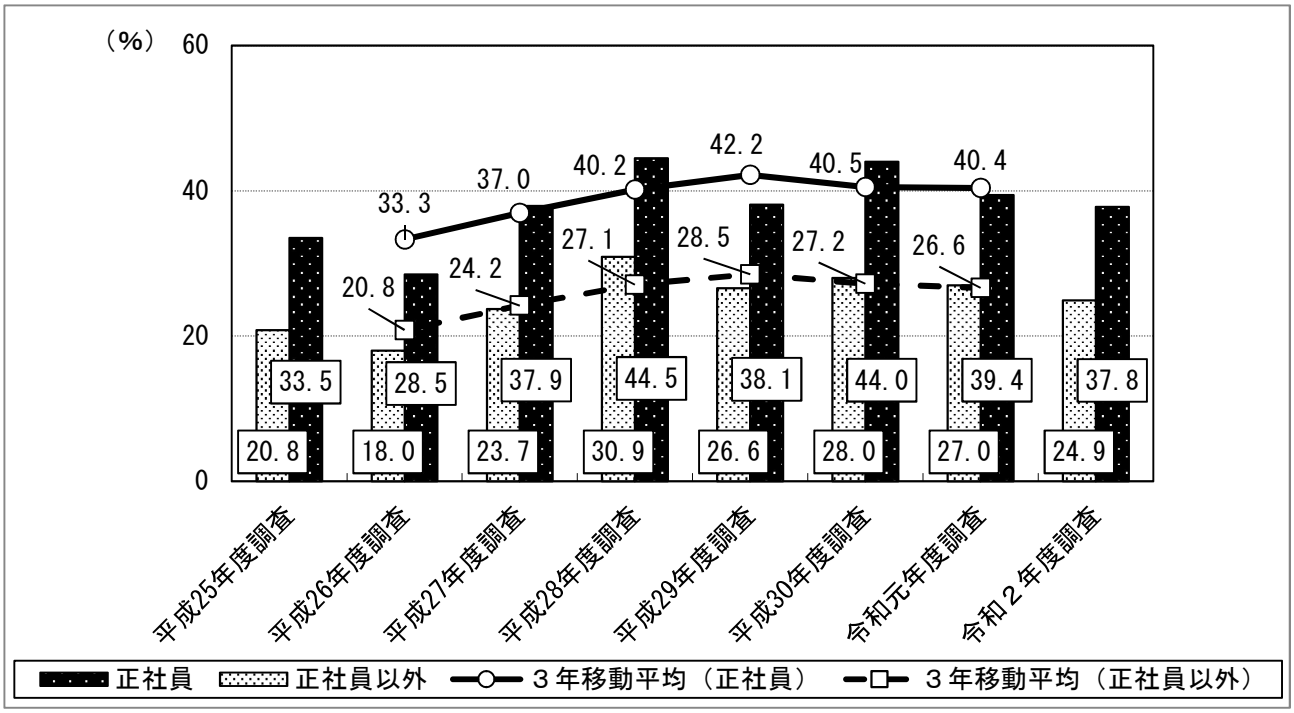


図31　キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（正社員、正社員以外）



注）「正社員」は正社員が１人以上在籍している事業所計、「正社員以外」は正社員以外が１人以上在籍している事業所計をそれぞれ100%とする割合。以下、「正社員」「正社員以外」の図で同じ。

産業別にみると、正社員では、「金融業，保険業」(80.8%)、「複合サービス事業」(79.0%) で高くなっている。正社員以外では、「複合サービス事業」(69.2%)、「金融業,保険業」(56.7%)で高くなっている

企業規模別にみると、「1,000人以上」の割合が、正社員 (61.7%)、正社員以外 (42.9%) ともに最も高くなっている。

実施時期については、正社員では、「１年に１回、３年に１回など、定期的に実施する」(50.5%)、「労働者から求めがあった時に実施する」(50.4%)、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」(49.3%) が、５割前後と高く、正社員以外では、「労働者から求めがあった時に実施する」(55.2%)、「１年に１回、３年に１回など、定期的に実施する」(46.7%) の順で高くなっている。

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（産業、企業規模別）

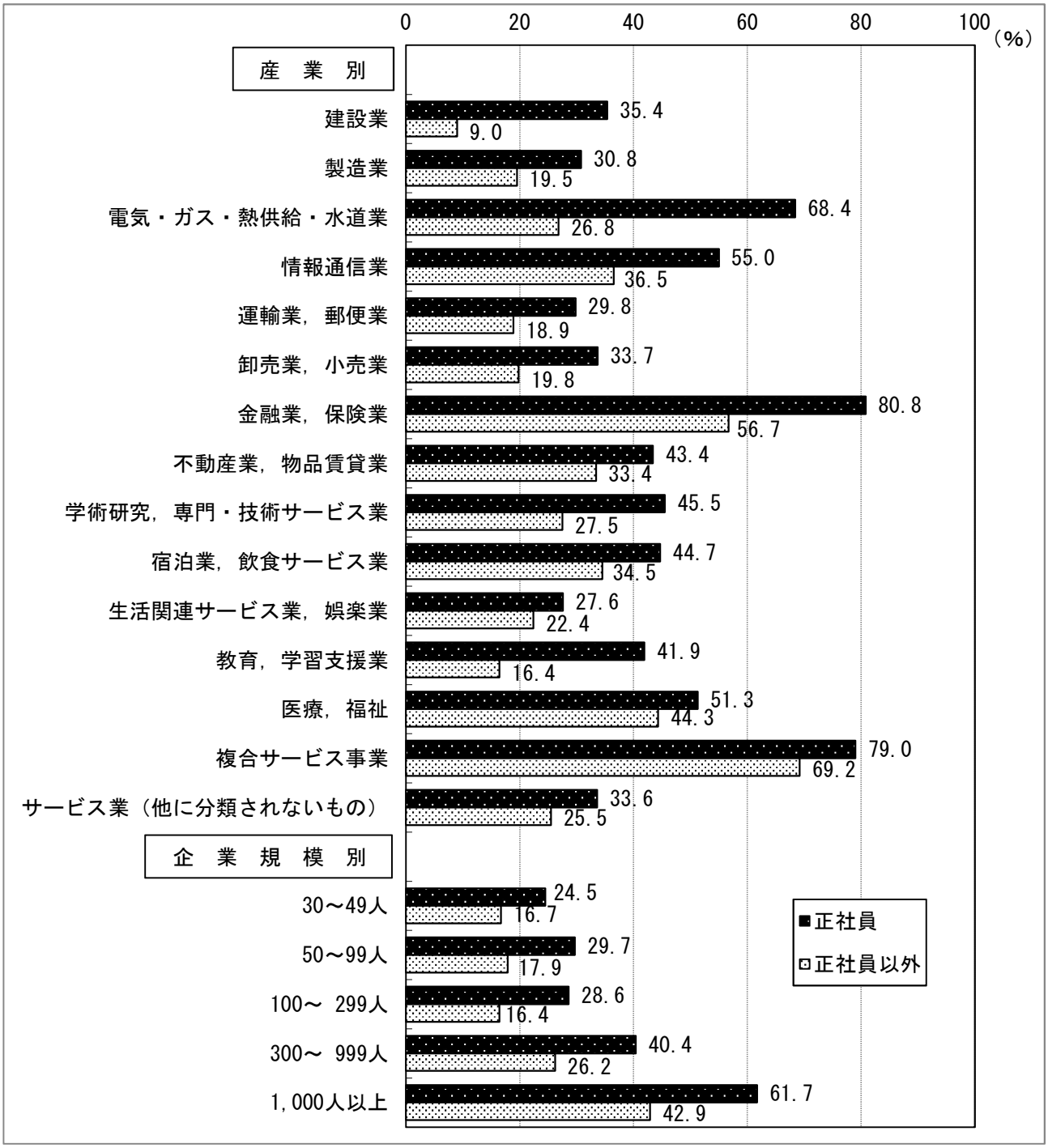
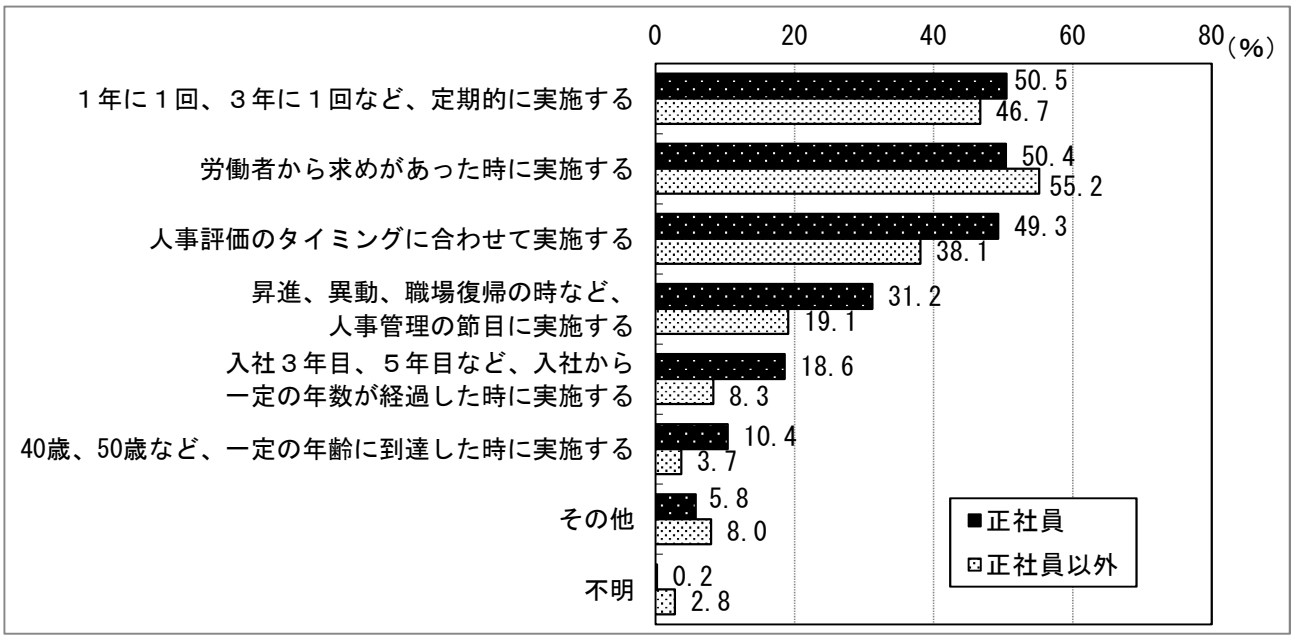


図33　キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）



キャリアコンサルティングを行う目的については、正社員、正社員以外ともに、「労働者の自己啓発を促すため」（正社員71.1%、正社員以外61.8%）、「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68.8%、正社員以外62.0%）が多くなっている。

キャリアコンサルティングを行った効果については、「労働者の仕事への意欲が高まった」（正社員52.6%、正社員以外47.6%）、「自己啓発する労働者が増えた」（正社員36.8%、正社員以外32.8%）の割合が高くなっている。

図34　キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）

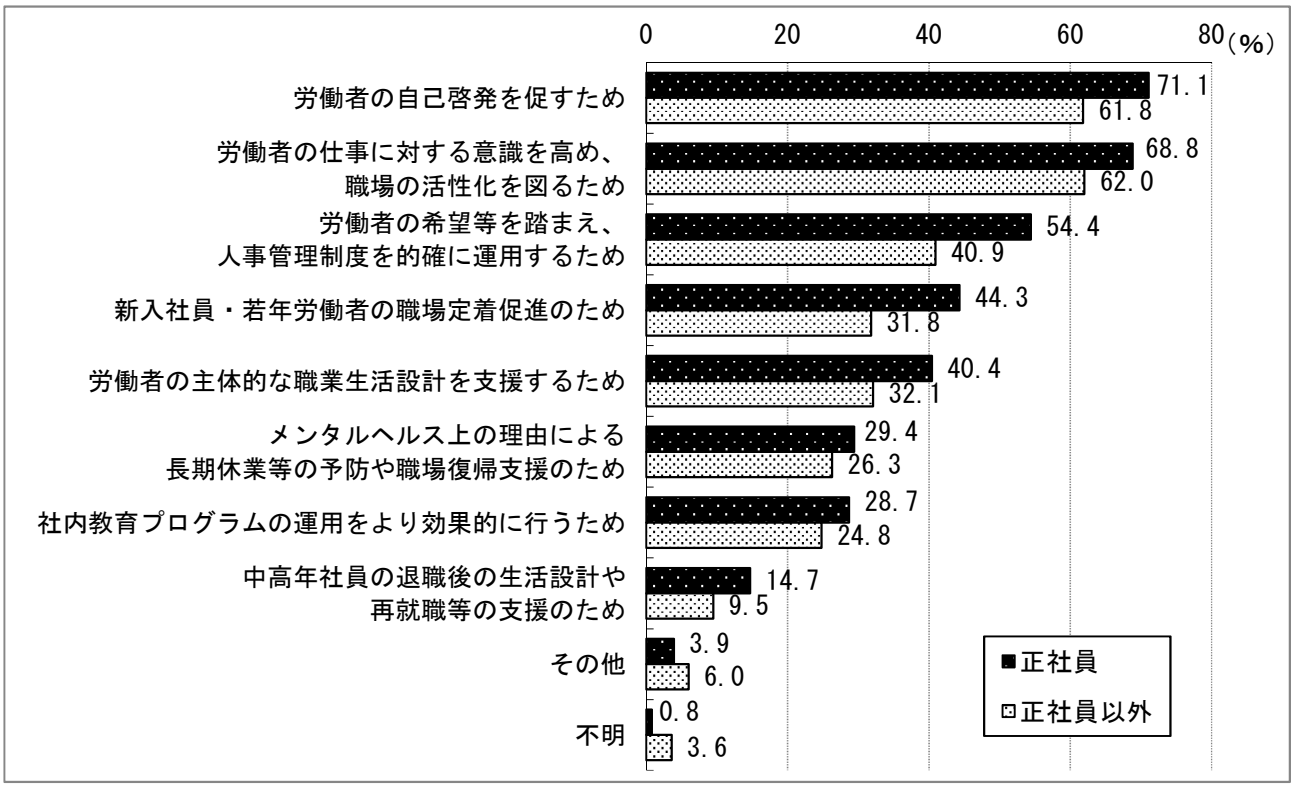
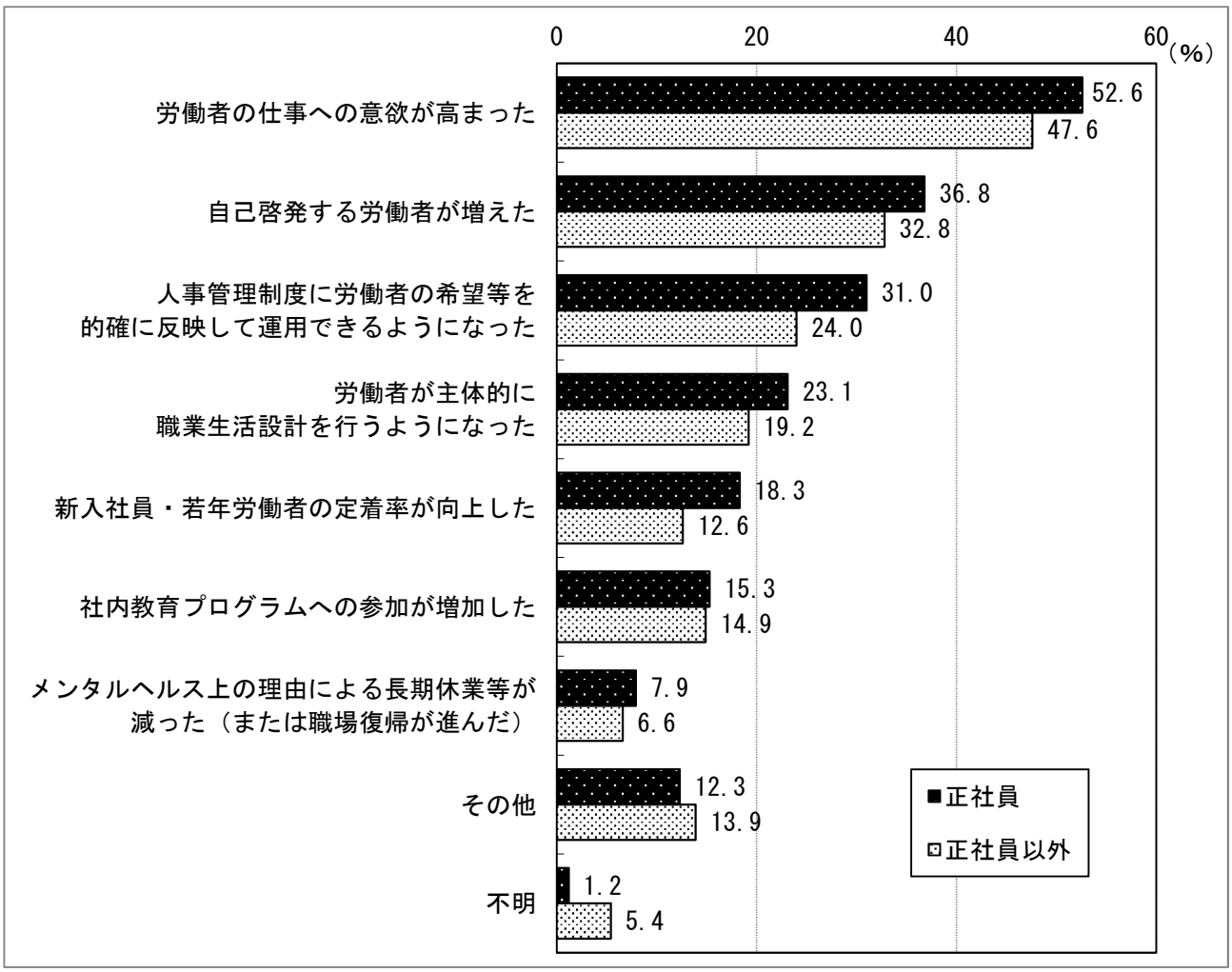


図35　キャリアコンサルティングを行った効果（複数回答）



キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、キャリアコンサルティングを行う上で問題があるとする事業所は、「正社員」では66.4%、「正社員以外」では64.0%であった。

問題の内訳をみると、「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」（正社員43.1%、正社員以外39.7%）、「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36.8%、正社員以外37.2%）、「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34.2%、正社員以外40.8%）が多くなっている。

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

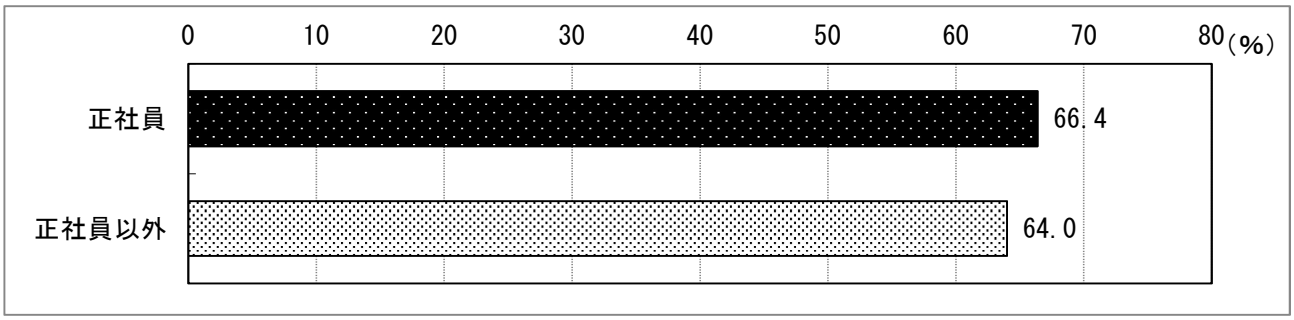
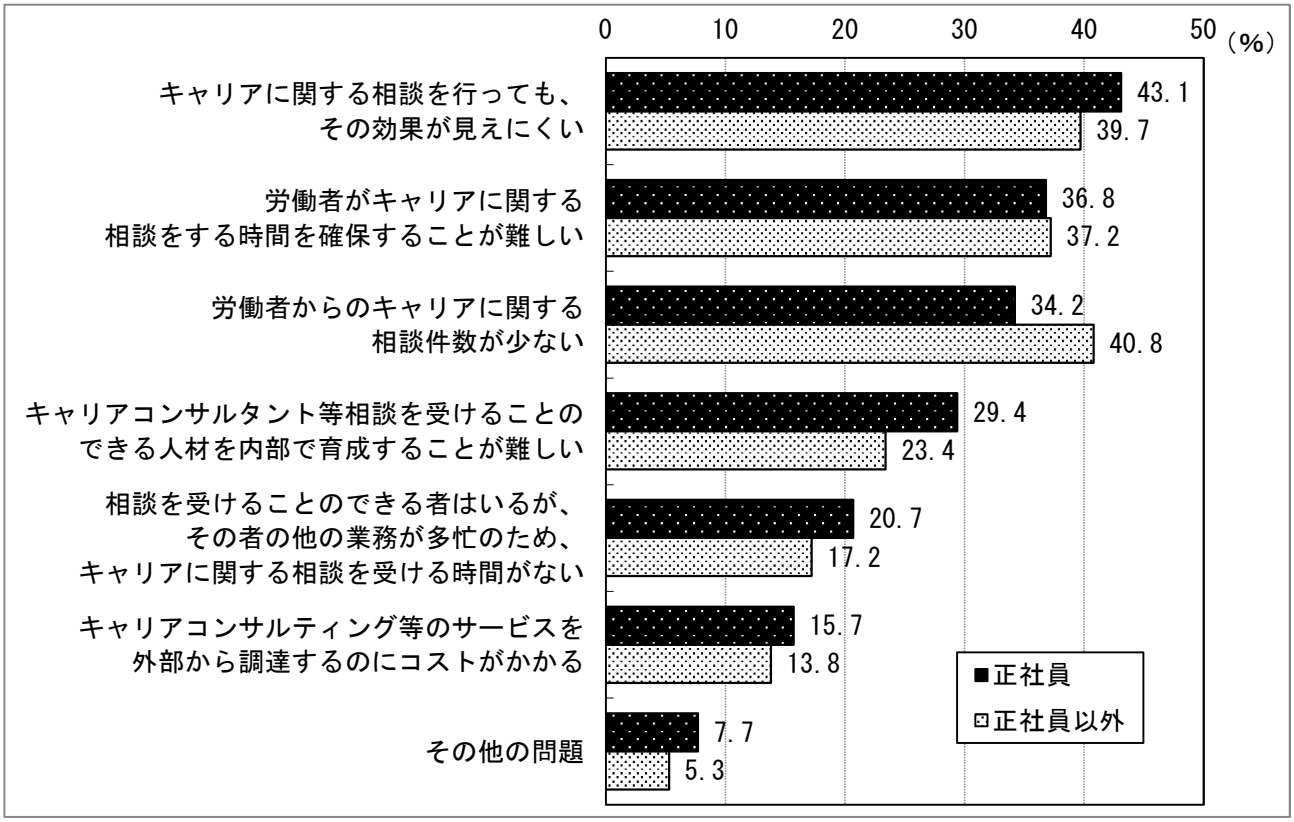


図37　キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）



キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるかとの問いに対し、「そうである」との回答は11.0%、「そうではない」との回答は72.6%となっている。

また、キャリアコンサルティングを行うしくみがない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」（正社員47.8%、正社員以外47.3%）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33.5%、正社員以外27.7%）が多くなっている。

図38　キャリアコンサルタントの導入状況

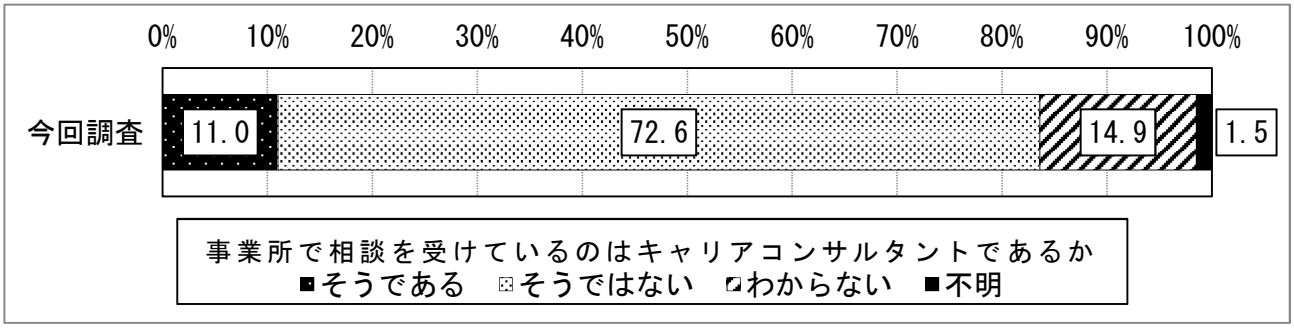
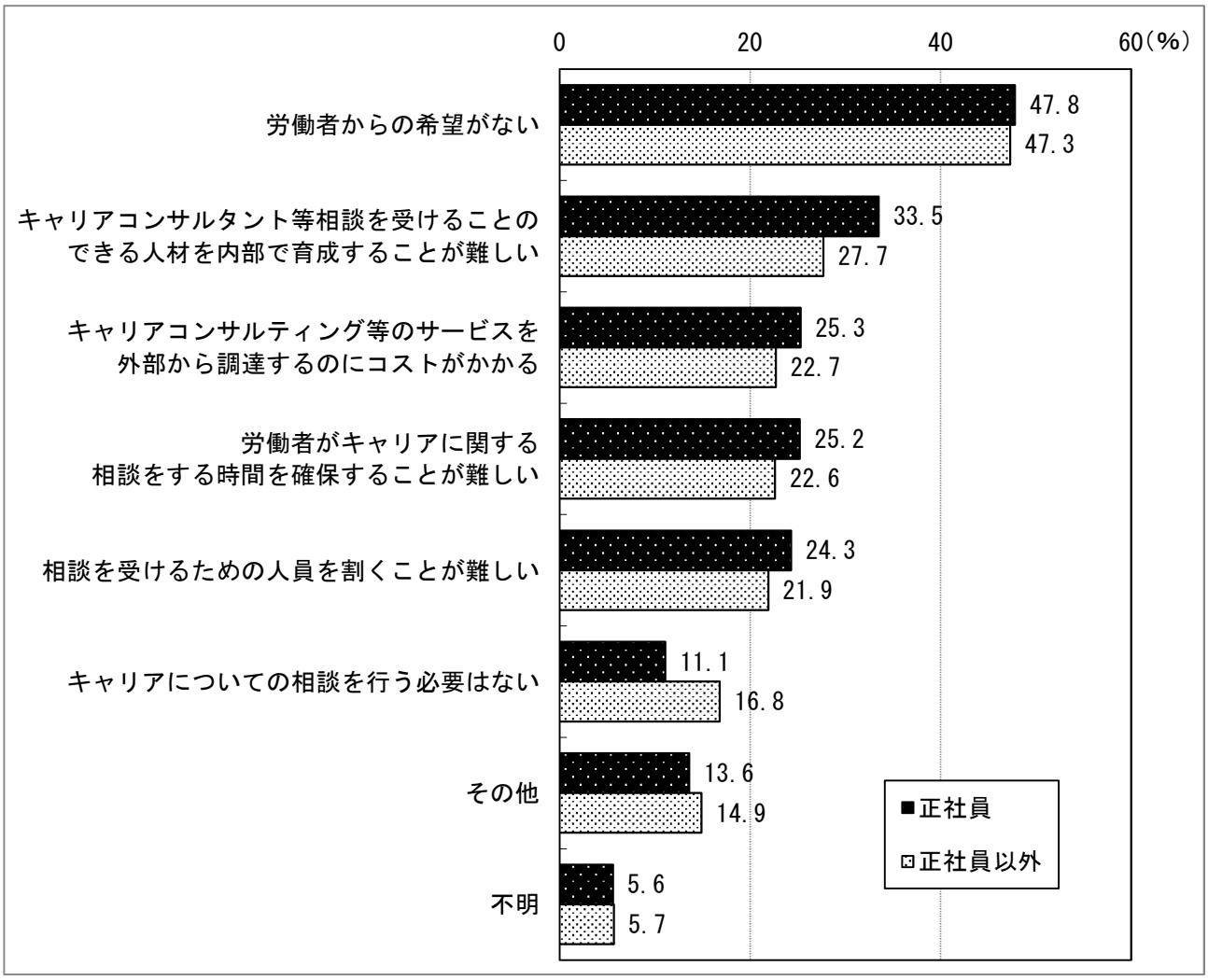


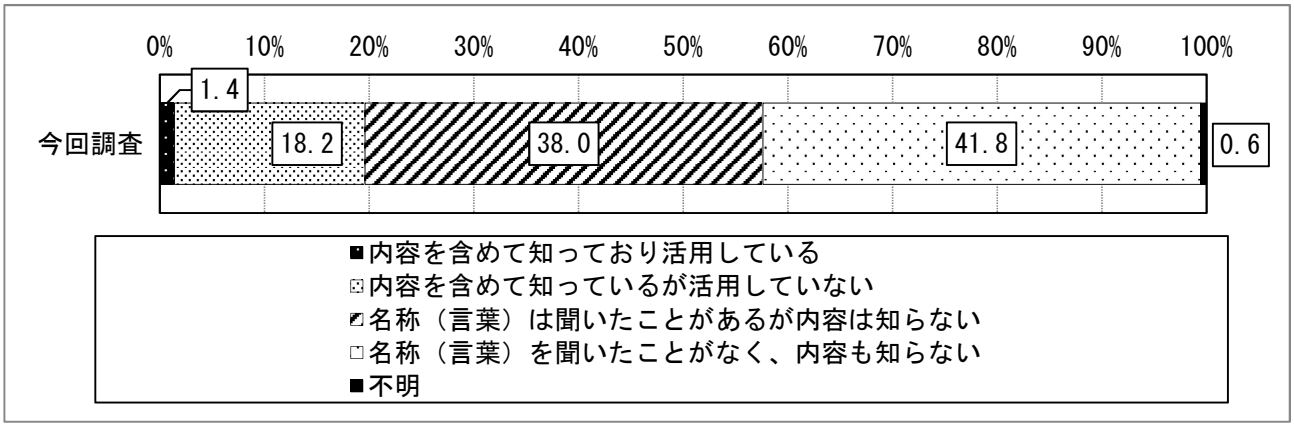
図39　キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② ジョブ・カードの認知状況（図40、図41、図42）

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1.4%、「内容を含めて知っているが活用していない」が18.2%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が38.0%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が41.8%と、内容そのものを知らない事業所が多くなっている。

図40　ジョブ・カードの認知状況



ジョブ・カードの活用方法は、「ジョブ・カードを活用した訓練を実施している」が52.6%で最多となり、「ジョブ・カードを労働者の職業能力を評価するためのツールとして利用している」が、25.2%で続いている。

ジョブ・カードについて、内容を含めて知っているが活用していない理由については、「ジョブ・カードを活用した訓練を実施していない」が46.6%で最多となり、「ジョブ・カードを活用するメリットが感じられない」が33.1%で続いている。

図41　ジョブ・カードの活用方法（複数回答）

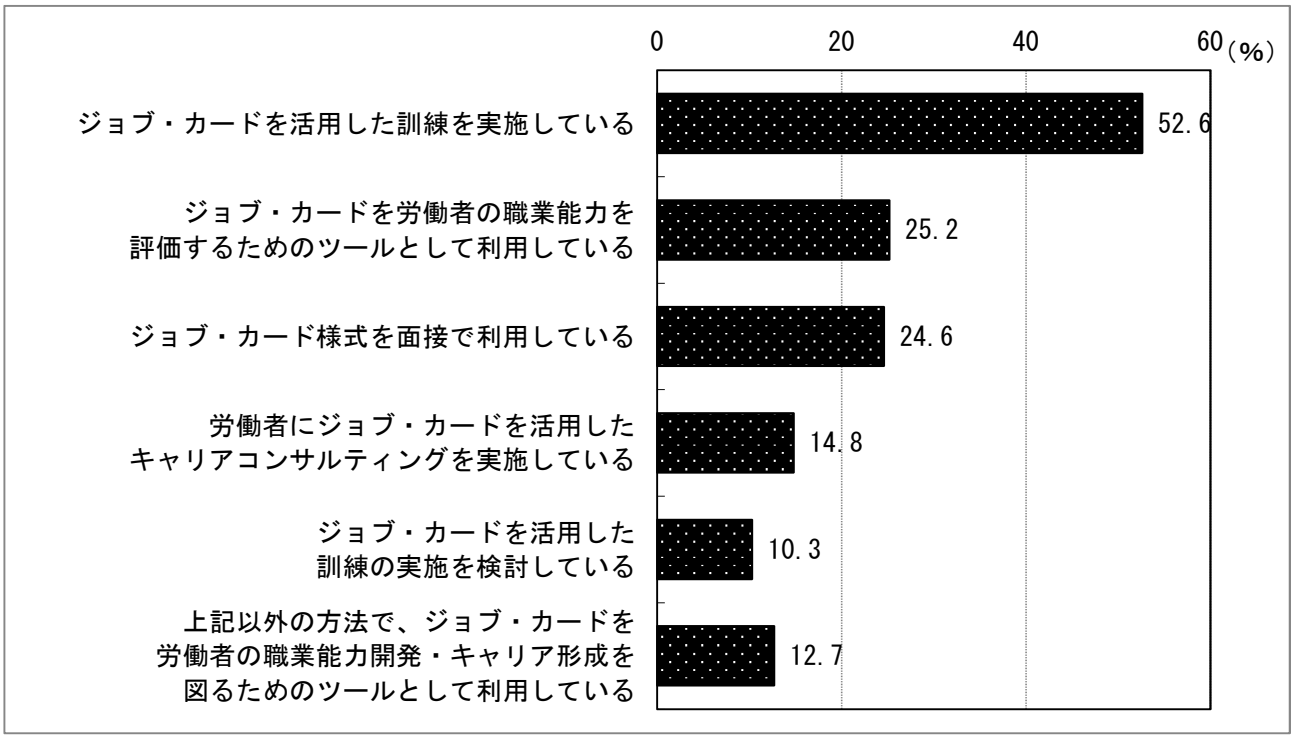
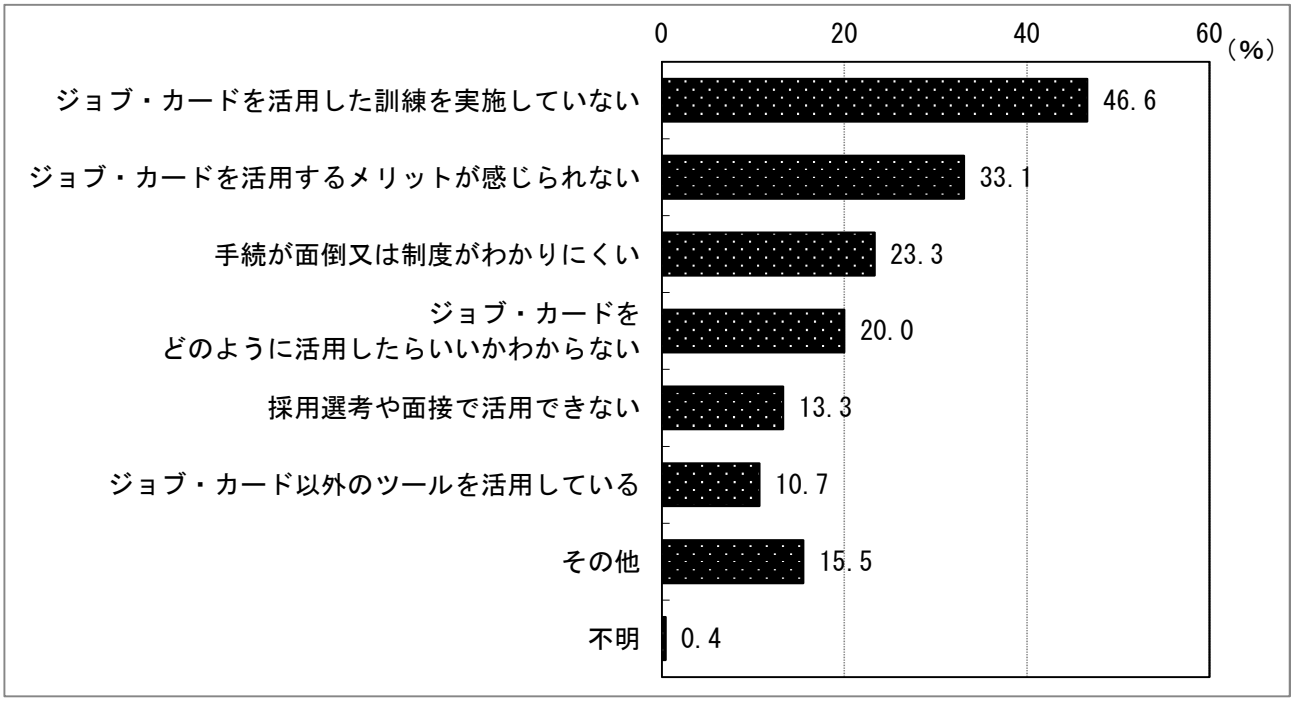


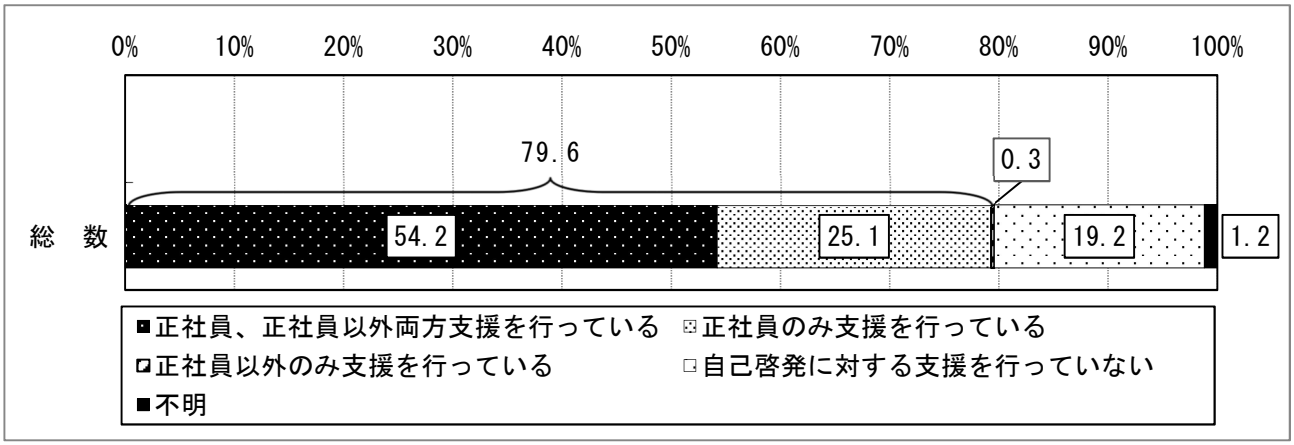
図42　ジョブ・カードを活用しない理由（複数回答）



③ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図43、図44、図45）

労働者の自己啓発に対する支援を行っている事業所は79.6%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外両方支援を行っている」は54.2%、「正社員のみ支援を行っている」は25.1%、「正社員以外のみ支援を行っている」は0.3%であった。一方、「自己啓発に対する支援を行っていない」とした事業所は19.2%であった。

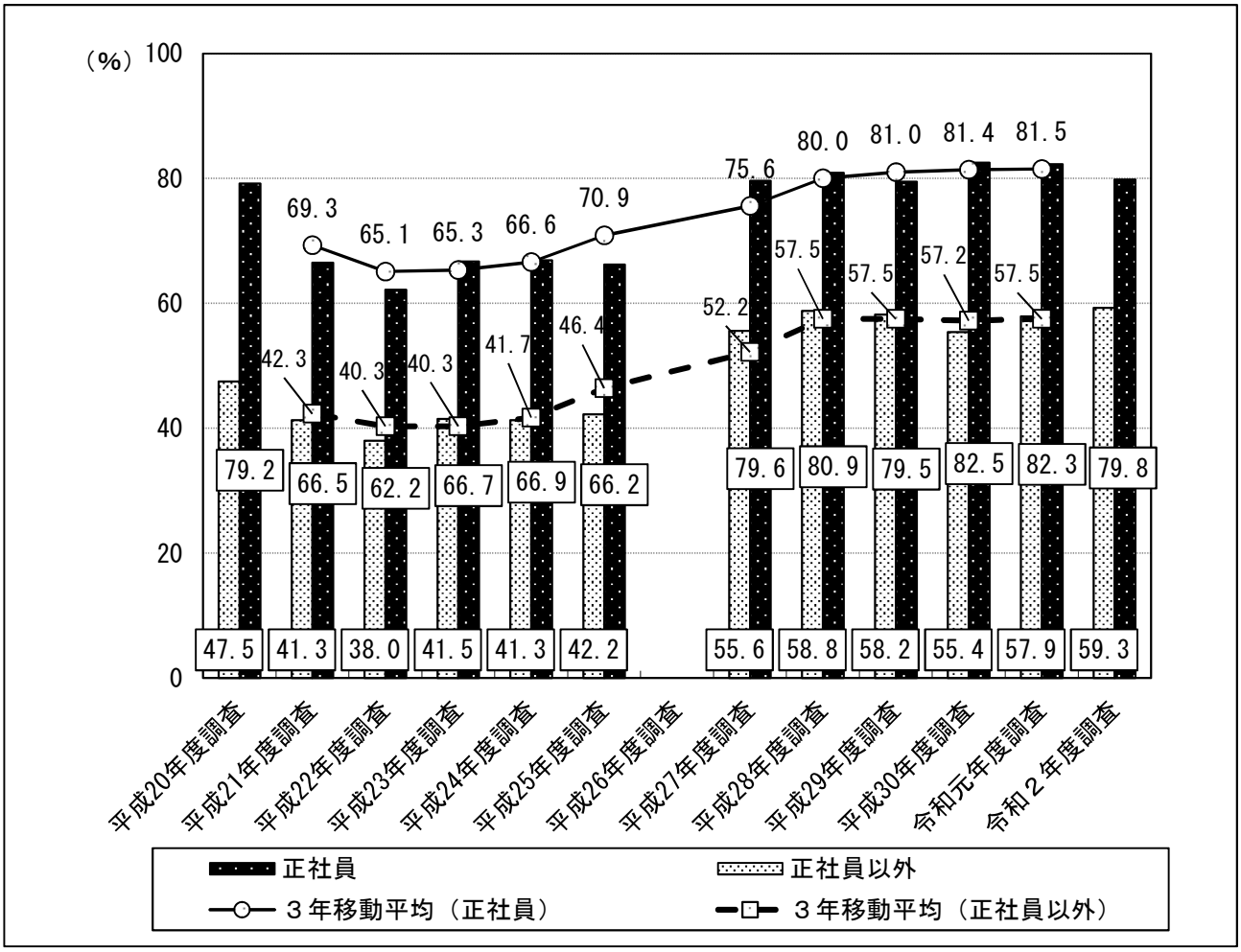
図43　労働者の自己啓発に対する支援の実施状況



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79.8 %と、前回と比べて減少しているものの、３年移動平均を含めて近年は８割程度で推移しており、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の割合は59.3%と、正社員と比べ低くなっている。３年移動平均でみると、正社員と同様に、近年大きな変動はうかがえない。

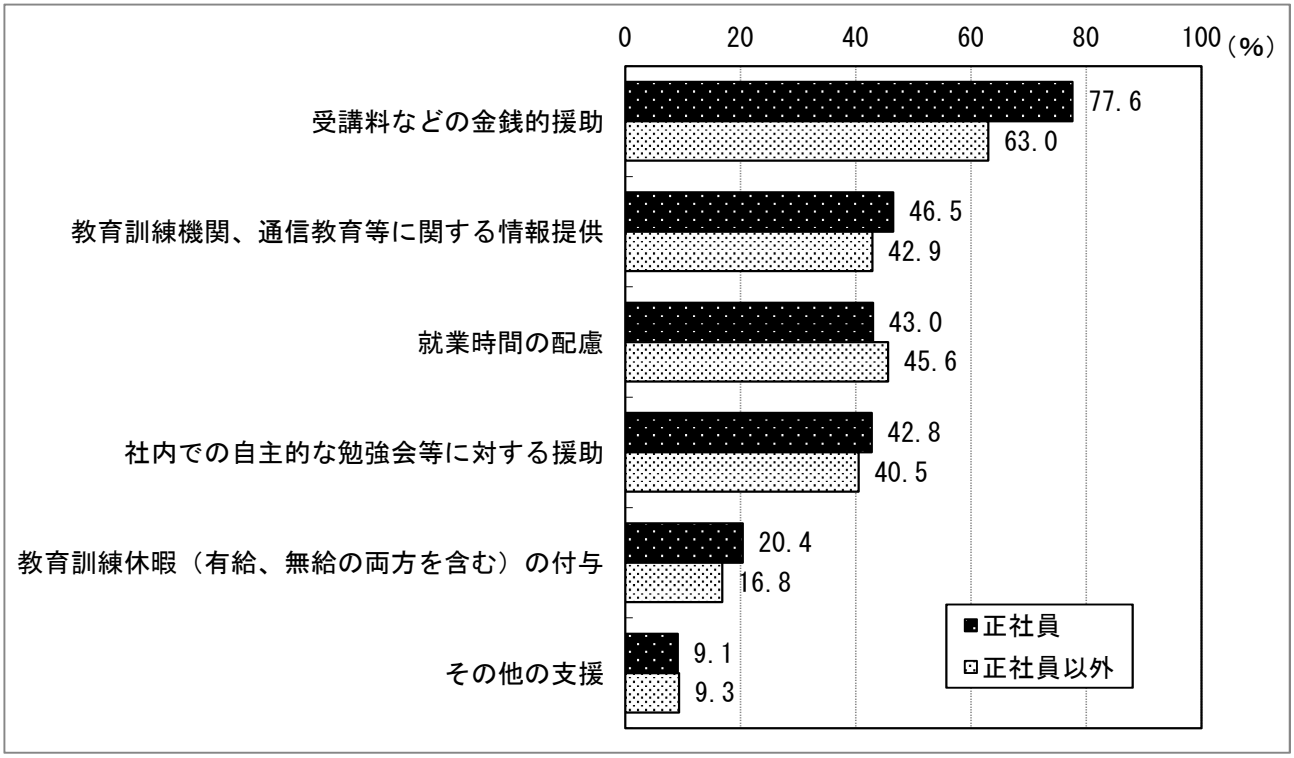
自己啓発に対する支援の内容としては、「受講料などの金銭的援助」（正社員77.6%、正社員以外63.0%）が最多となっており、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む。）の付与」（正社員20.4%、正社員以外16.8%）は少なくなっている。

図44　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）



注）平成26年度調査ではこの調査は実施していない。

図45　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46、図47、図48）

職業能力評価を行っている事業所は52.0%であり、「正社員、正社員以外両方行っている」は31.9%、「正社員のみ行っている」は19.8%、「正社員以外のみ行っている」は0.3%であった。一方、「職業能力評価を行っていない」とした事業所は46.9%であった。

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は52.0%であり、平成22年度調査から平成25年度調査までは60%台、平成26年度調査以降は50%台で推移し、３年移動平均については、平成27年度調査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35.2%であり、平成22年度調査から平成25年度調査までは40%台、平成26年度調査以降は平成30年度調査を除いて30％台となり、３年移動平均については、平成27年度以降では大きな変動はうかがえない。

図46　職業能力評価を実施している事業所

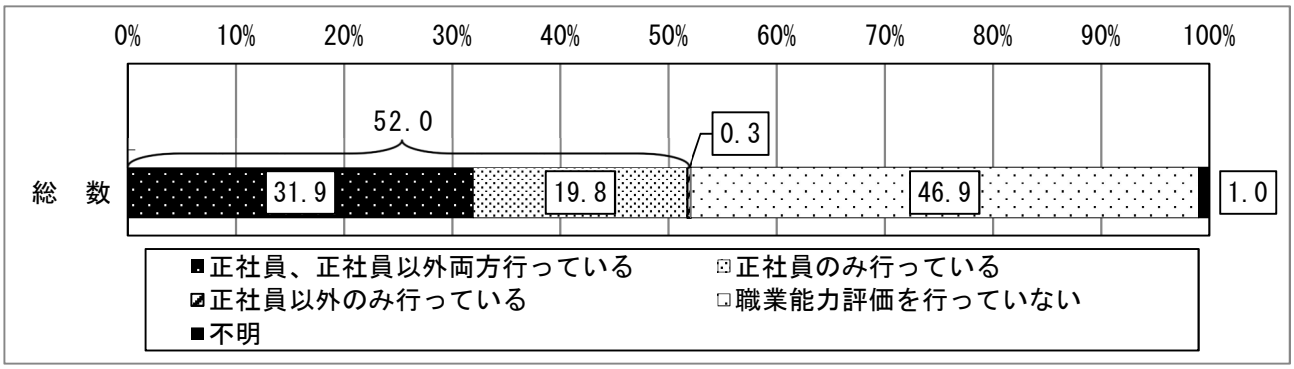
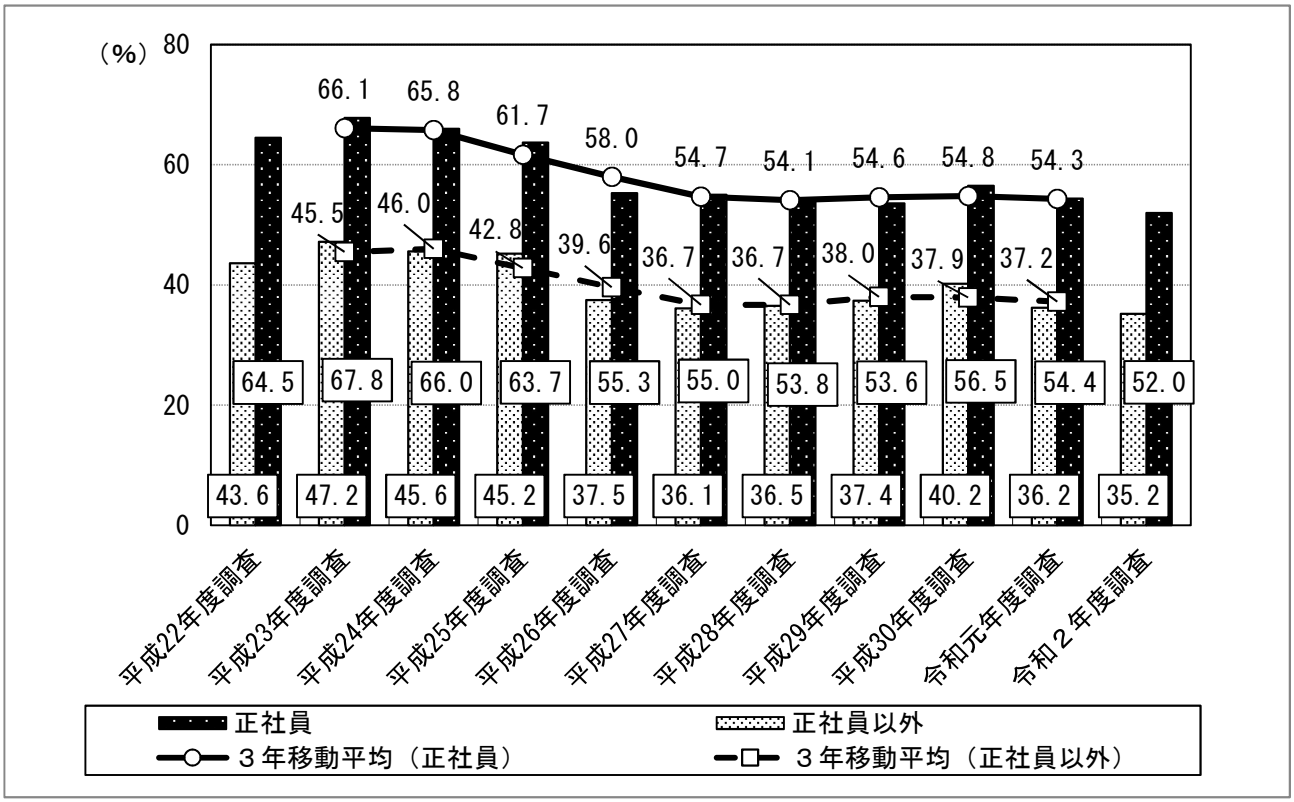


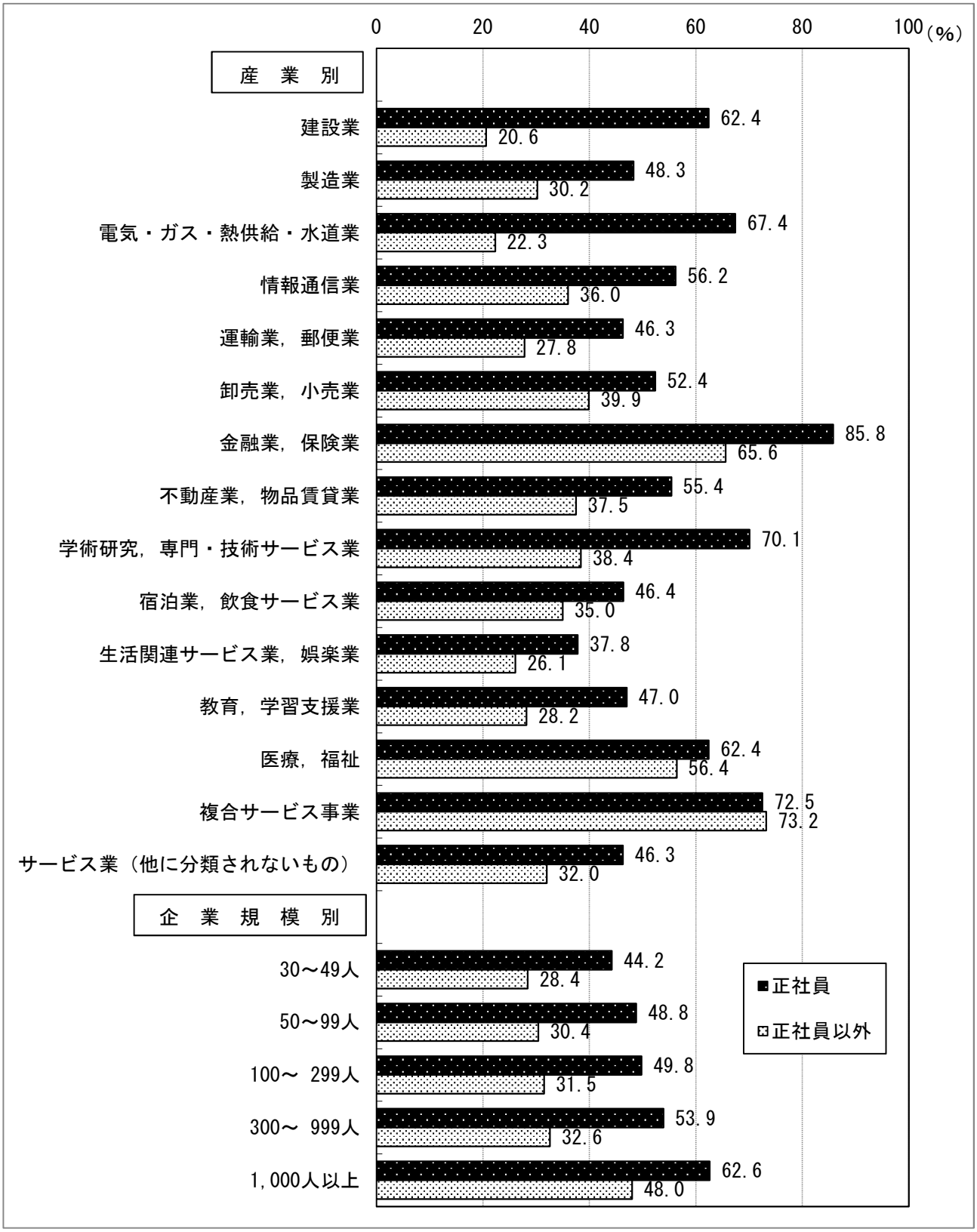
図47　職業能力評価を実施している事業所（正社員・正社員以外）



産業別にみると、正社員では「金融業，保険業」（85.8%）、「複合サービス事業」（72.5%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（70.1%）が高く、正社員以外では「複合サービス事業」（73.2%）、「金融業,保険業」（65.6%）が高くなっている。

企業規模別では、「1,000人以上」における実施率が、正社員で62.6%、正社員以外で48.0%と、最も高くなっている。

図48　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49、図50）

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57.7%であり、「正社員、正社員以外両方利用している」は21.1%、「正社員のみ利用している」は34.1%、「正社員以外のみ利用している」は2.5%であった。一方、「職業能力評価における検定・資格を利用していない」とする事業所は41.7%であった。

また、利用している検定・資格については、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格」が75.3%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が53.8%、「技能検定」が47.1%、「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49　職業能力評価における検定・資格の利用状況

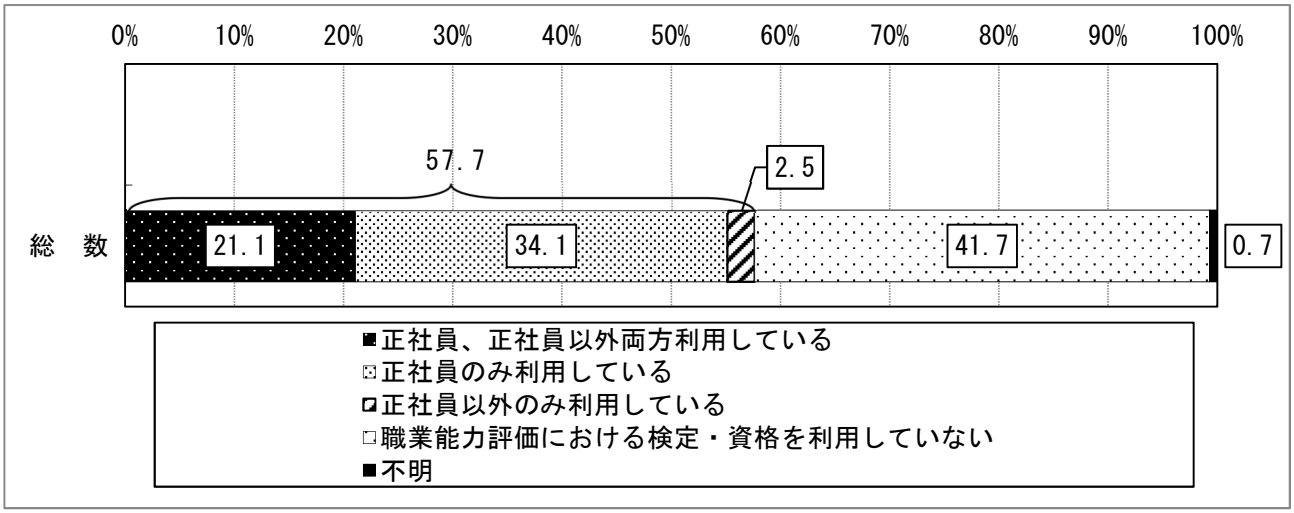
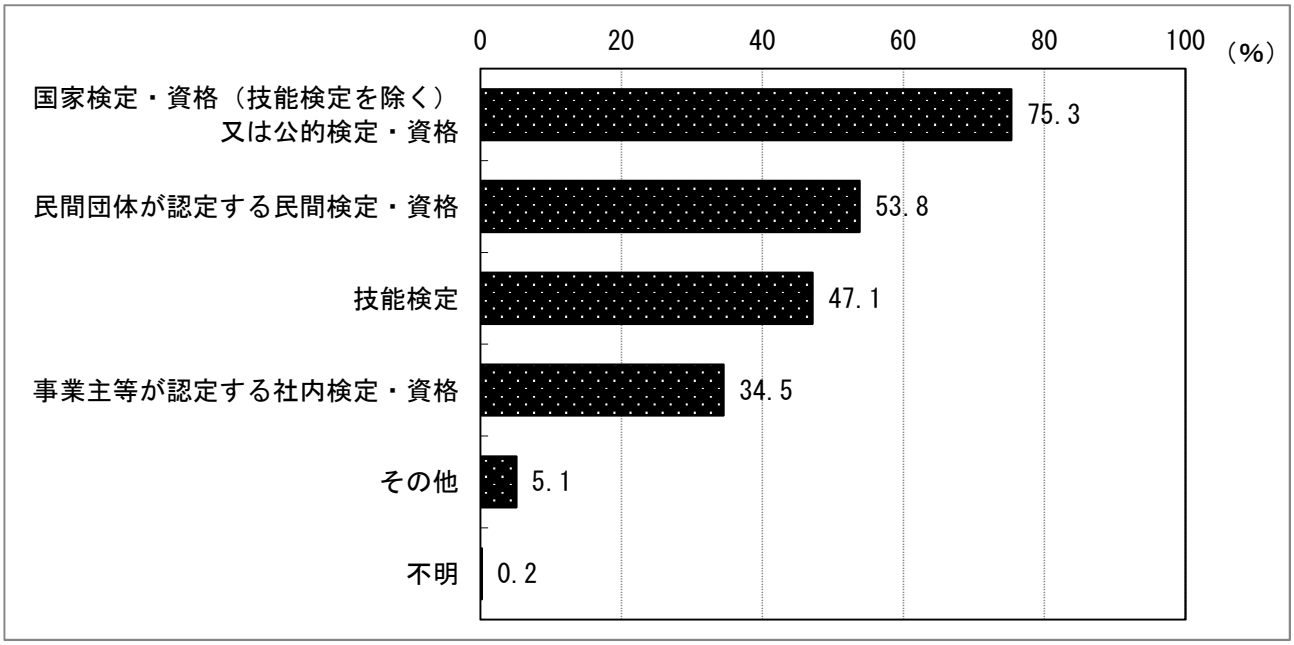


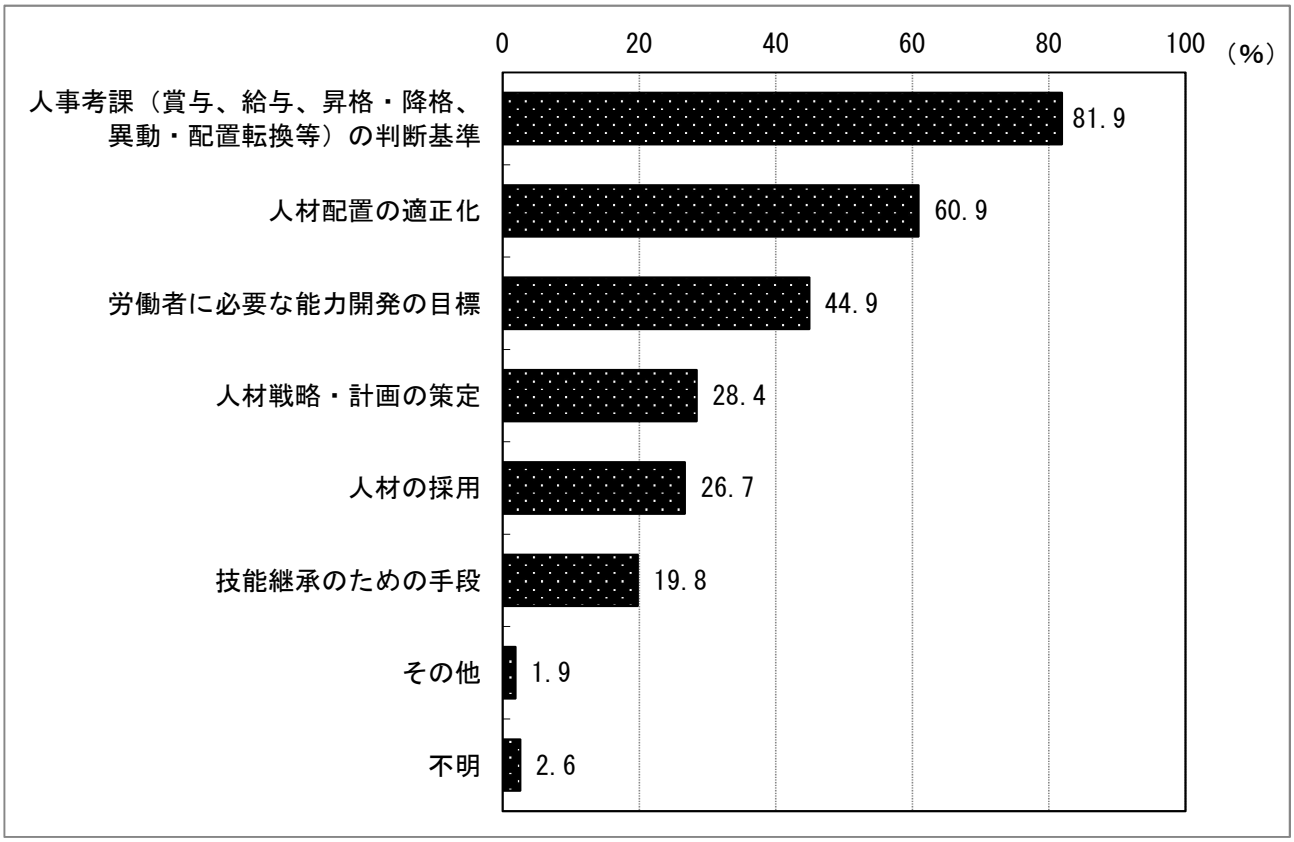
図50　利用している検定・資格（複数回答）



③ 職業能力評価の活用方法（図51）

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」（81.9%）が最多となっており、次いで、「人材配置の適正化」（60.9%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（44.9%）と続いている。

図51　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52、図53）

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68.1%であり、産業別にみると、「情報通信業」（79.9%）、「医療,福祉」（78.8%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（76.1%）、「不動産業，物品賃貸業」（74.5%）、「製造業」（71.8%）、「卸売業，小売業」（71.5%）が高くなっている。一方で、「電気・ガス・熱供給・水道業」（41.6%）が唯一５割を下回っている。

企業規模別では、「100～299人」（73.5%）、「300～999人」（73.9%）が７割以上と高く、「1,000人以上」（64.3%）が最も低くなっている。

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」（71.1%）が最も高く、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」（43.9%）となっている。

図52　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）

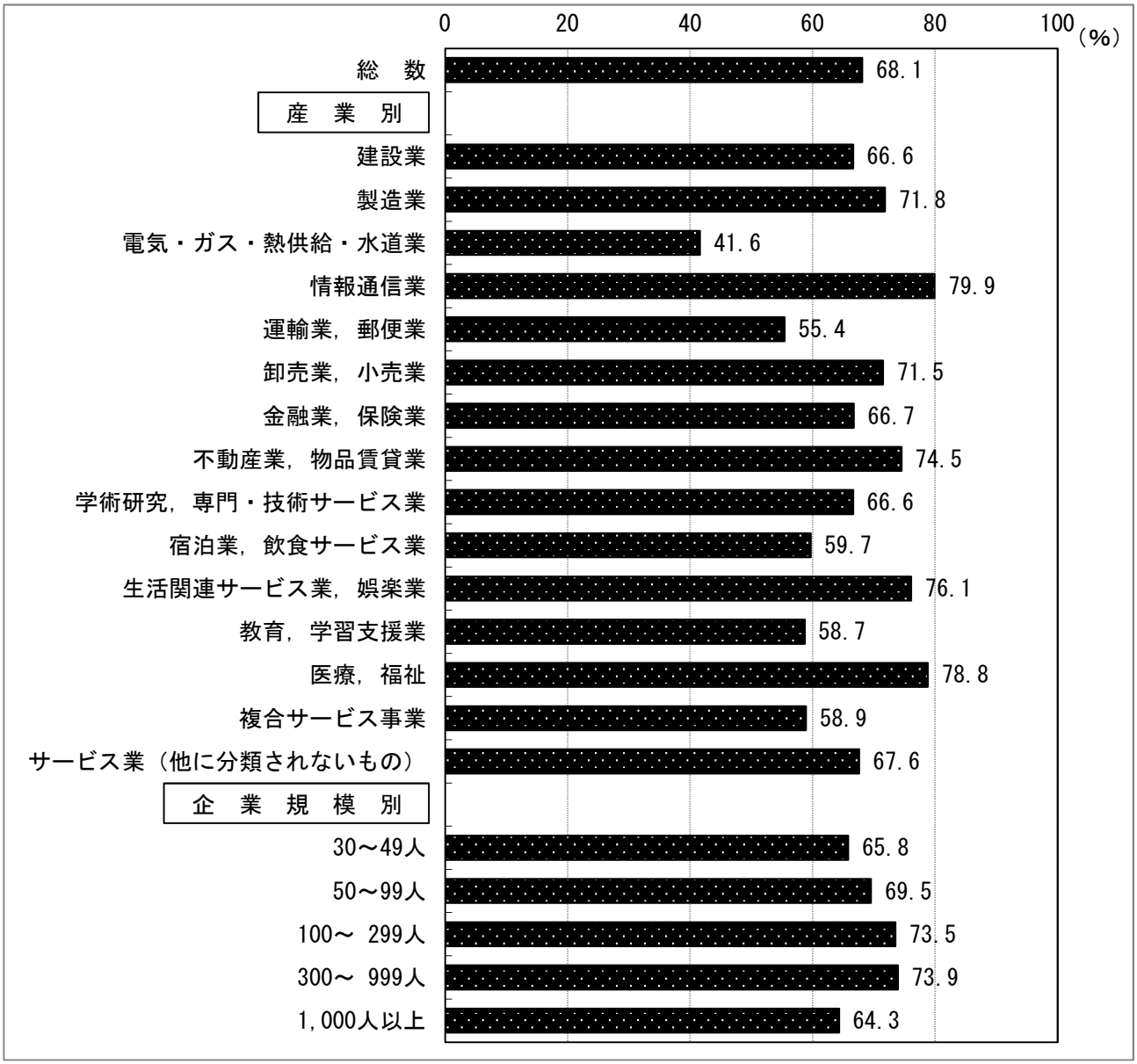
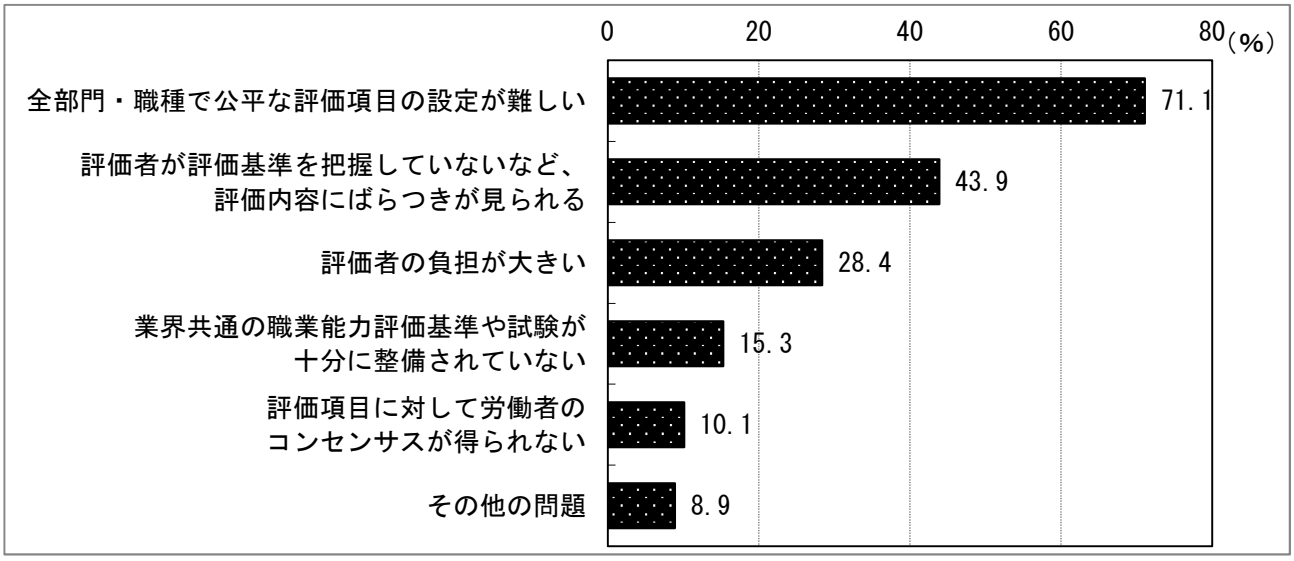


図53　職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）



（５）技能の継承について

技能継承の取組状況（図54、図55）

技能継承の取組を行っている事業所の割合は、総数で86.3%となっており、産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(95.3%)、「学術研究，専門・技術サービス業」(94.1%) などで９割を超えている。

企業規模別にみると、「300～999人」が91.3%で最多となっており、最も低い「30～49人」(82.2%) でも８割を超えている。

技能継承の取組の内容の内訳をみると、「中途採用を増やしている」(47.7%) が最多となっており、次いで、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」(46.3%)、「新規学卒者の採用を増やしている」(31.3%) 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）

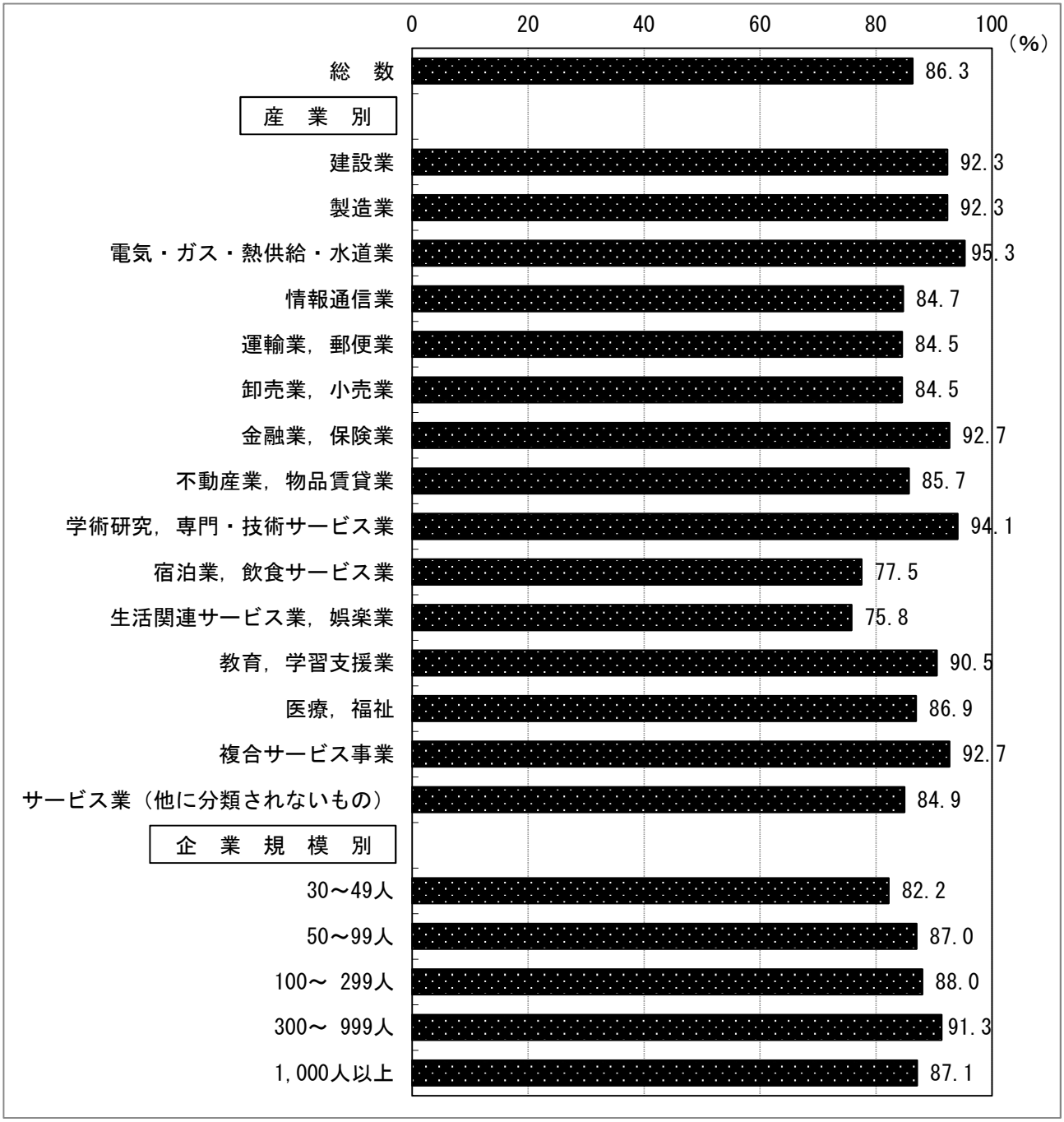
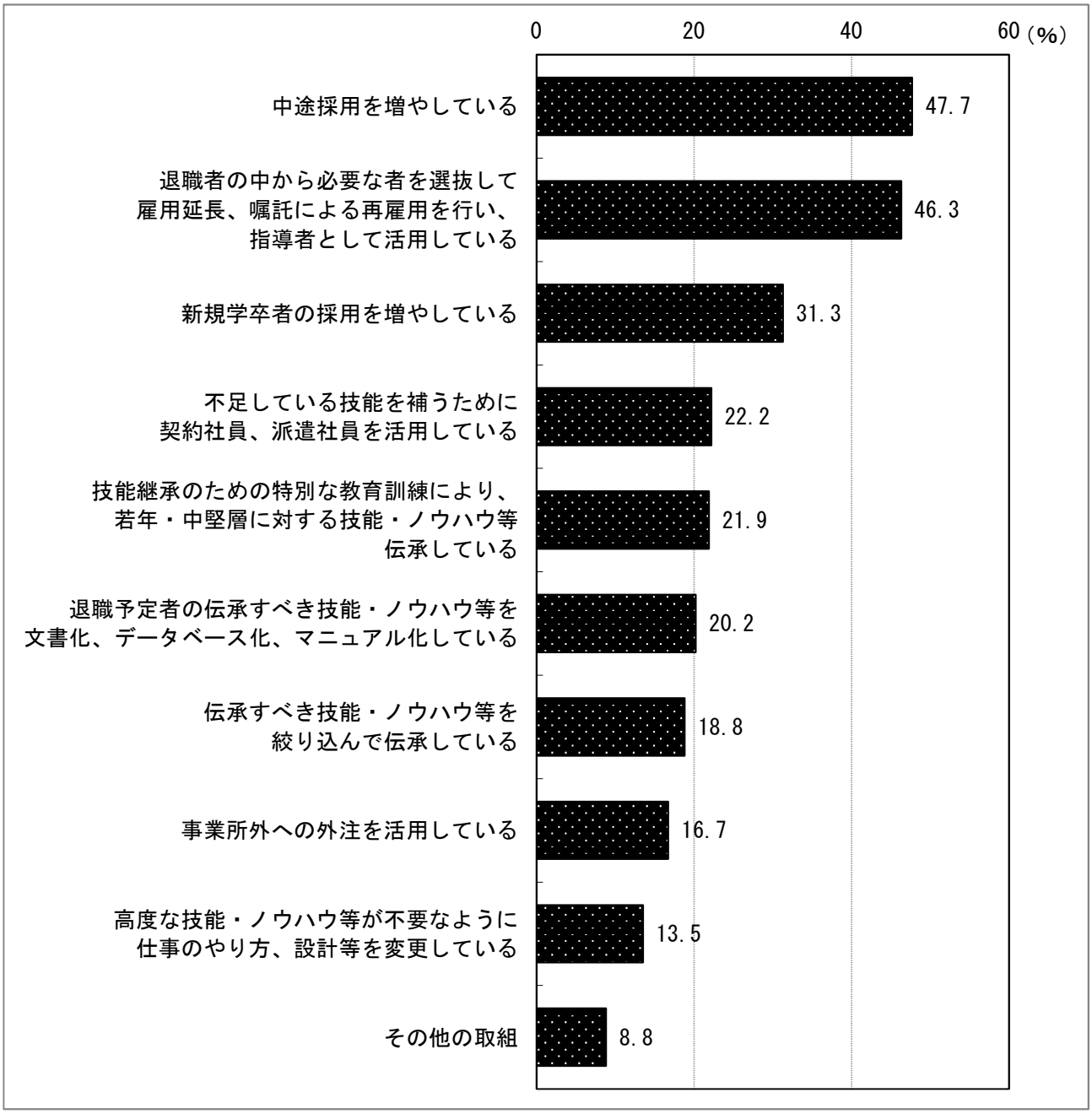


図55　技能継承の取組の内容（複数回答）



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・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で86.8%であり、正社員では90.2%、正社員以外で80.8%となっている。

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50.5%、正社員以外が59.0%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38.5%、正社員以外42.7%）が多くなっている。また、最も少ない回答は、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）」（1.9%）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

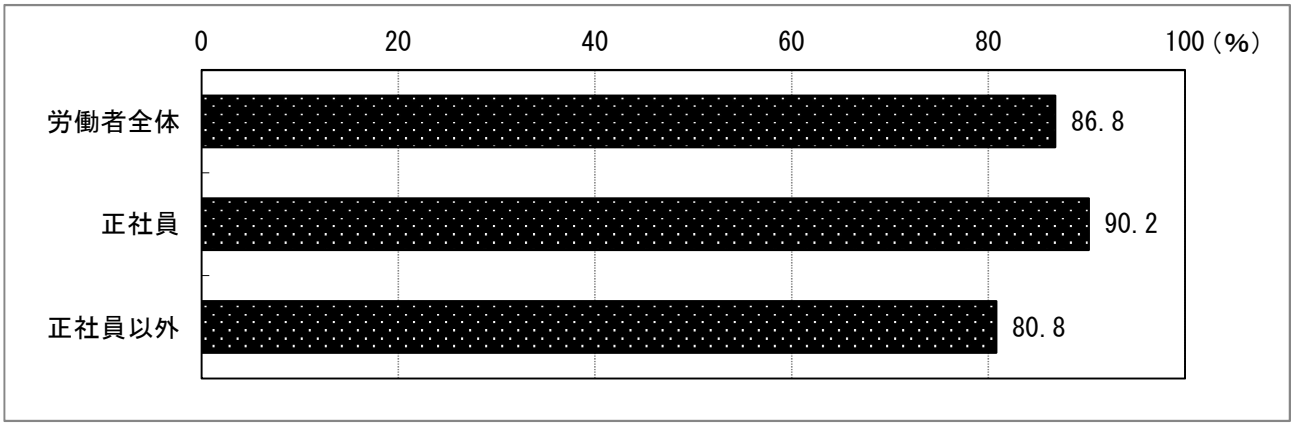
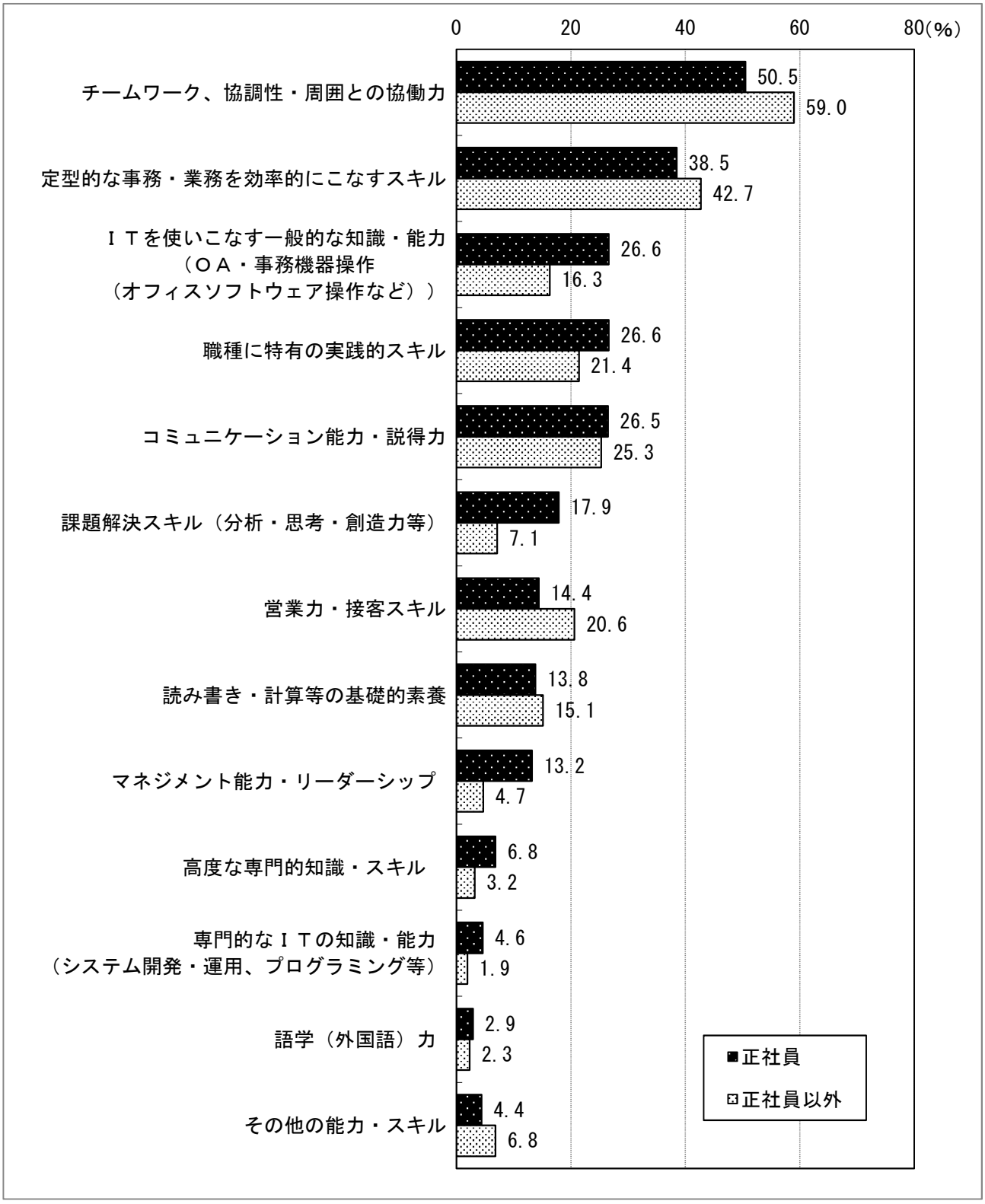


図57　自信のある能力・スキルの内容（複数回答（３つまで））



② 向上させたい能力・スキル（図58、図59）

向上させたい能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で91.8%であり、正社員では94.9%、正社員以外では86.5%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」（40.9%）が最多となっているが、正社員以外では16.4%と、大きな差がみられる。正社員では、次いで、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（35.1%）、「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））」（33.6%）が続いている。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））」（41.1%）が最も多く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」（28.6%）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3.4%、正社員以外が4.9%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

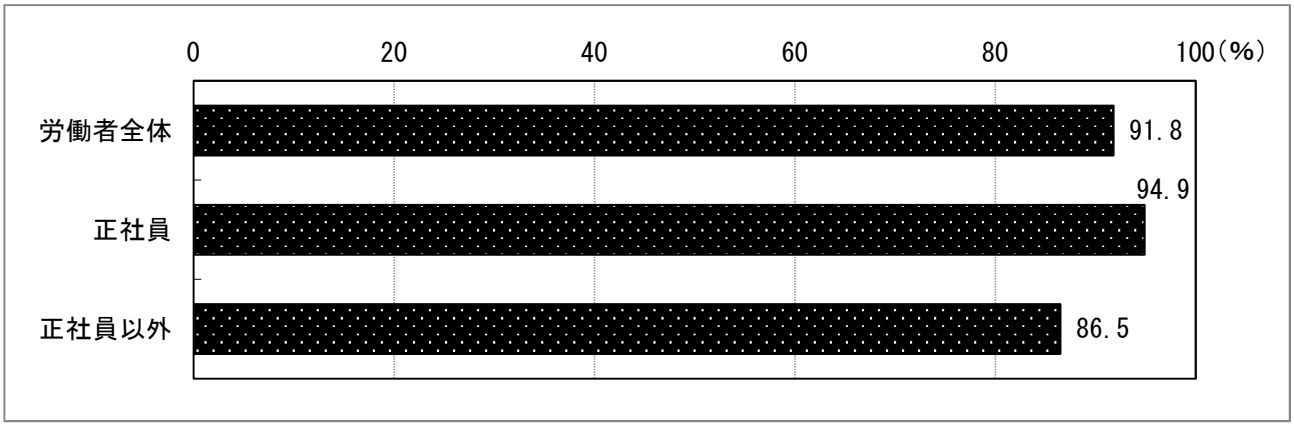
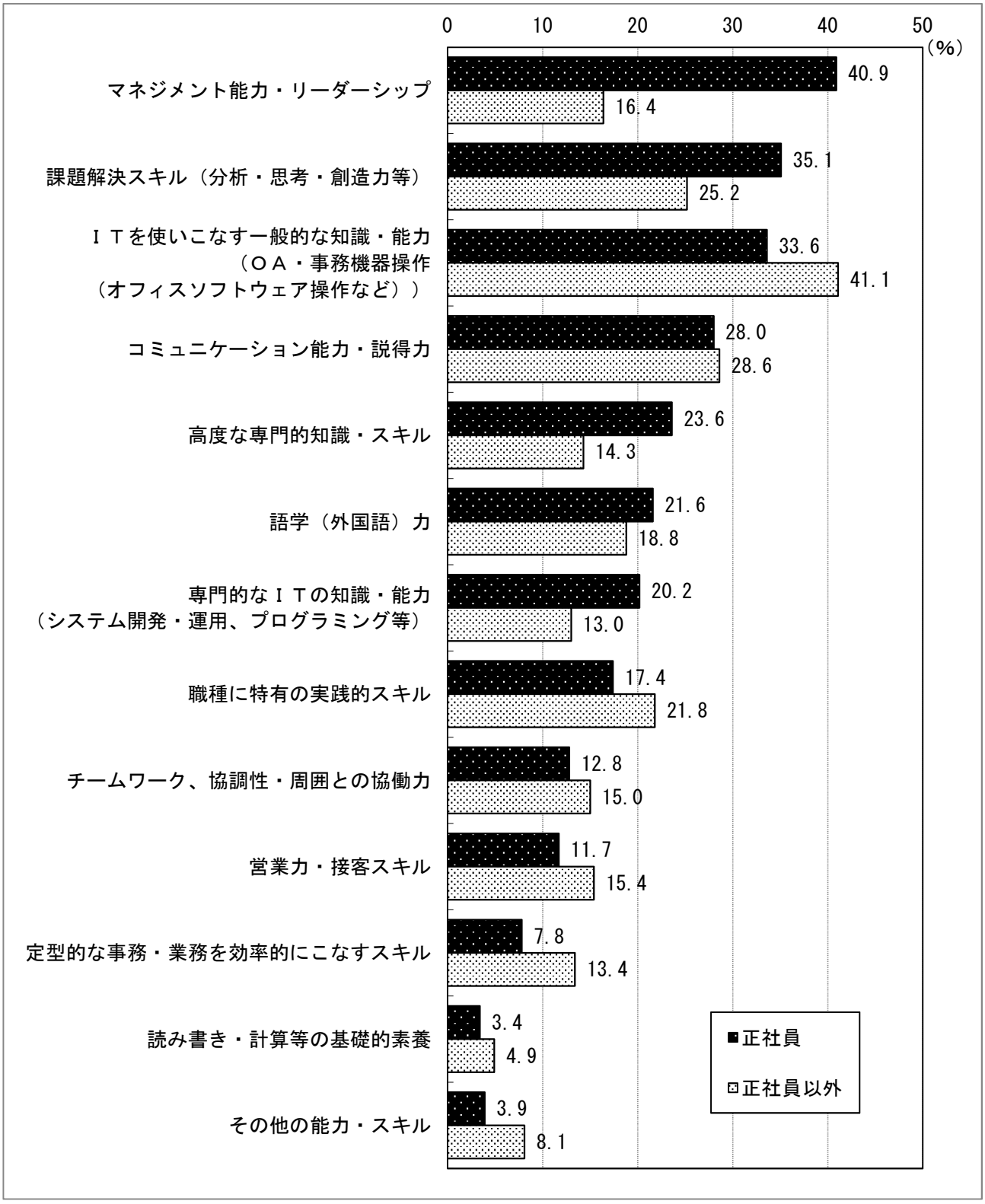


図59　向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（３つまで））



（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）

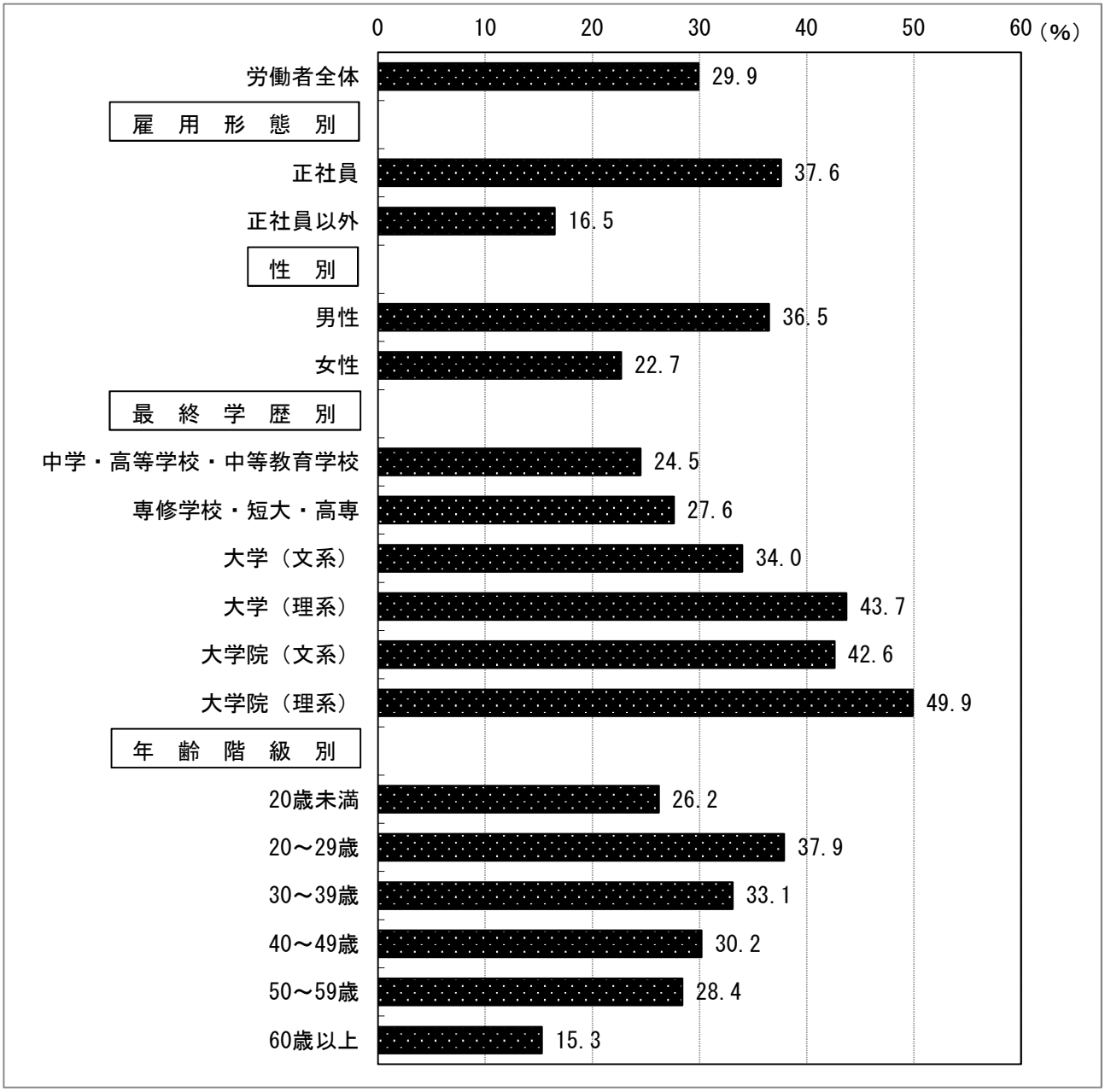
令和元年度にＯＦＦ－ＪＴを受講した「労働者全体」の割合は29.9%であり、「正社員」では37.6%、「正社員以外」では16.5%と、正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。

男女別に受講率をみると、「男性」の36.5%に対し、「女性」は22.7%と、女性の受講率が低くなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（34.0%）、「大学（理系）」（43.7%）、「大学院（文系）」（42.6%）、「大学院（理系）」（49.9%）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くなっている。

年齢別にみると、20歳以上では、「20～29歳」（37.9%）、「30～39歳」（33.1%）、「40～49歳」（30.2%）、「50～59歳」（28.4%）、「60歳以上」（15.3%）と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

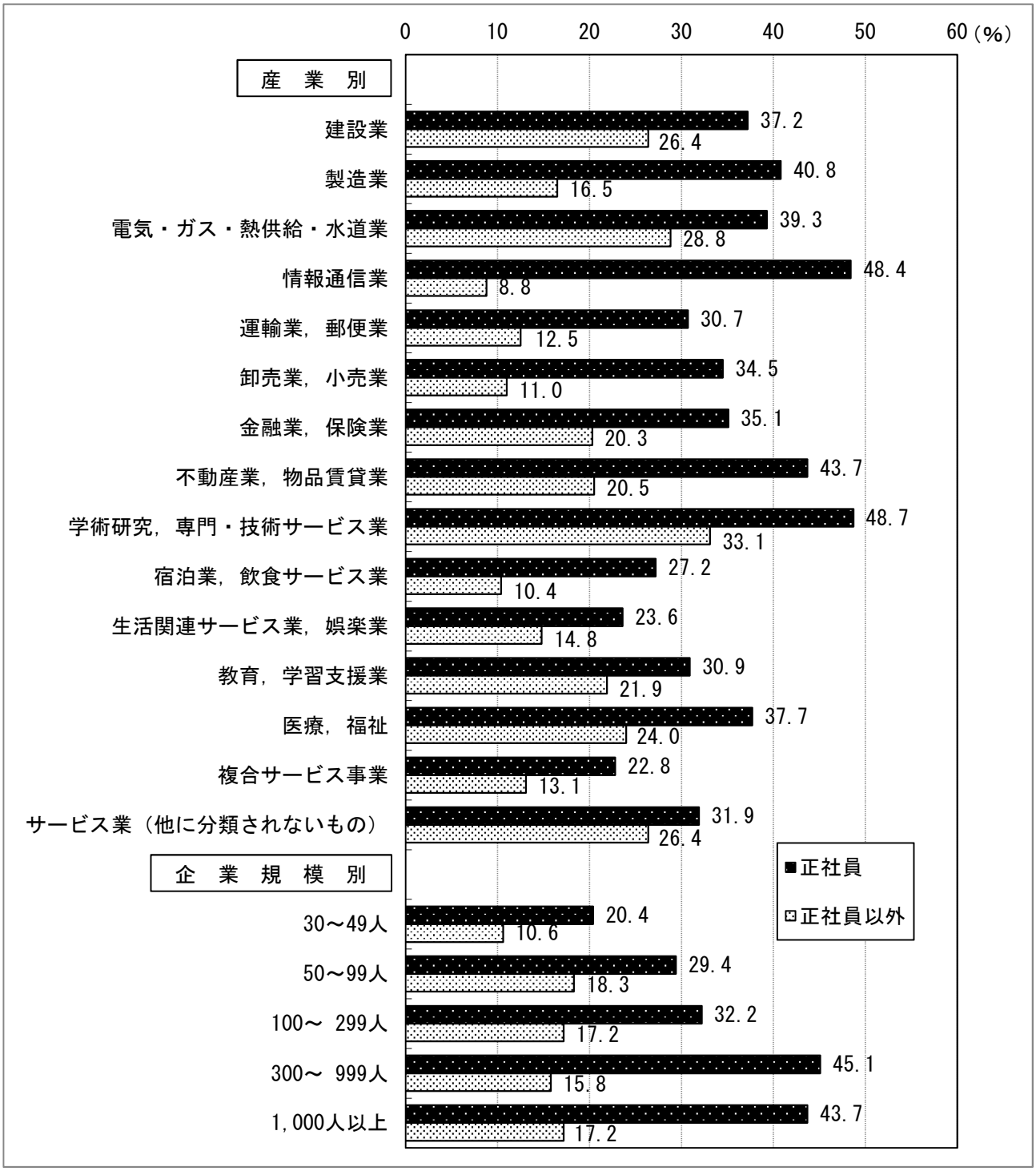
図60　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別に受講率をみると、正社員では、「学術研究，専門・技術サービス業」（48.7%）、「情報通信業」（48.4%）が高く、一方で、「複合サービス事業」（22.8%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（23.6%）が低くなっている。正社員以外では、「学術研究，専門・技術サービス業」が33.1%と、唯一３割を超える受講率となっており、最も受講率が低いのは、「情報通信業」の8.8%となっている。

企業規模別の受講率では、正社員では、「300～999人」が45.1%、「1,000人以上」が43.7%と、規模が大きい企業での受講率が高い。一方で、正社員以外では、「50～99人」（18.3%）、「100～299人」（17.2%）、「300～999人」（15.8%）、「1,000人以上」（17.2%）で、企業規模による大きな差はみられない。

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）

令和元年度に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24.6%、「５時間以上10時間未満」が28.2%と、10時間未満の者が全体の２分の１以上を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「５時間未満」の割合については、正社員（19.0%）に対して正社員以外（47.1%）がかなり高くなっている。また、正社員以外については、10時間未満の者が、全体の４分の３以上を占めている。

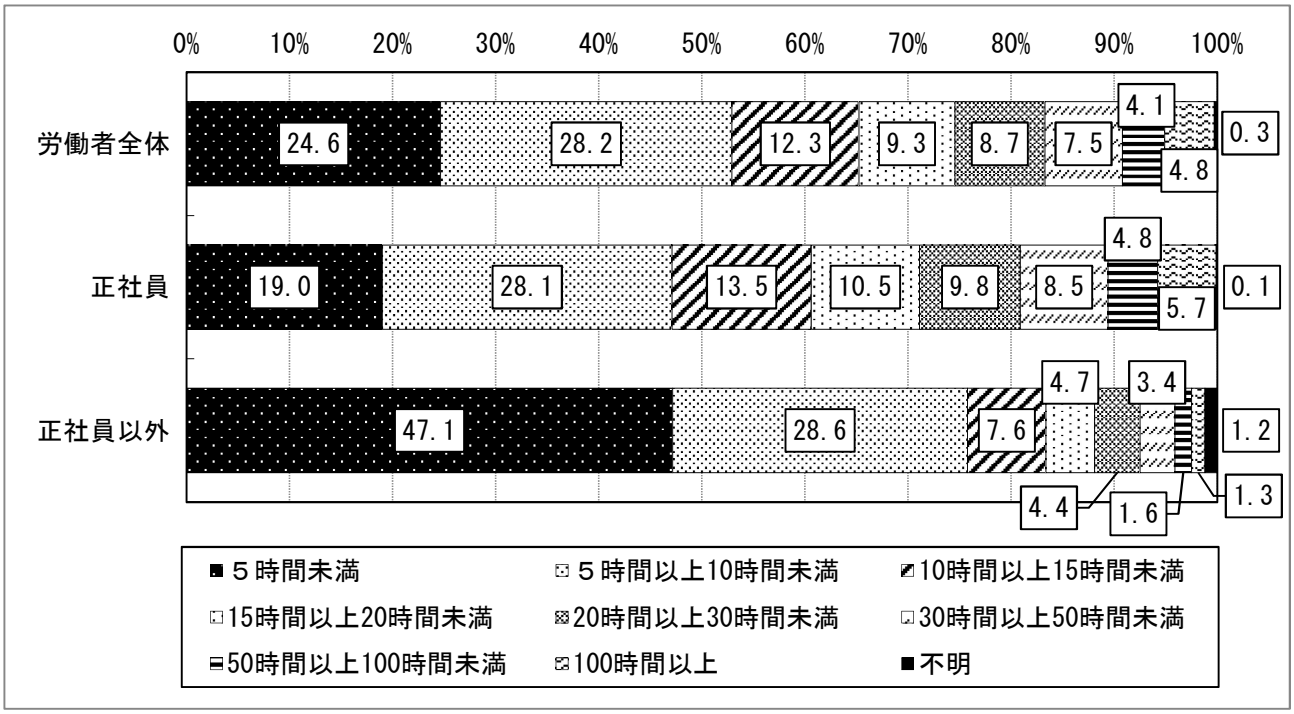
平均延べ受講時間（推計）[1]でみると、労働者全体では20.3時間であり、正社員（22.7時間）に対して正社員以外（10.6時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（23.0時間）に比べ、「女性」（15.4時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（21.3時間）、「大学（理系）」（27.6時間）、「大学院（文系）」（22.9時間）、「大学院（理系）」（30.3時間）の大学卒以上の者が20時間を上回っており、文系よりも理系の方が多くなっている。

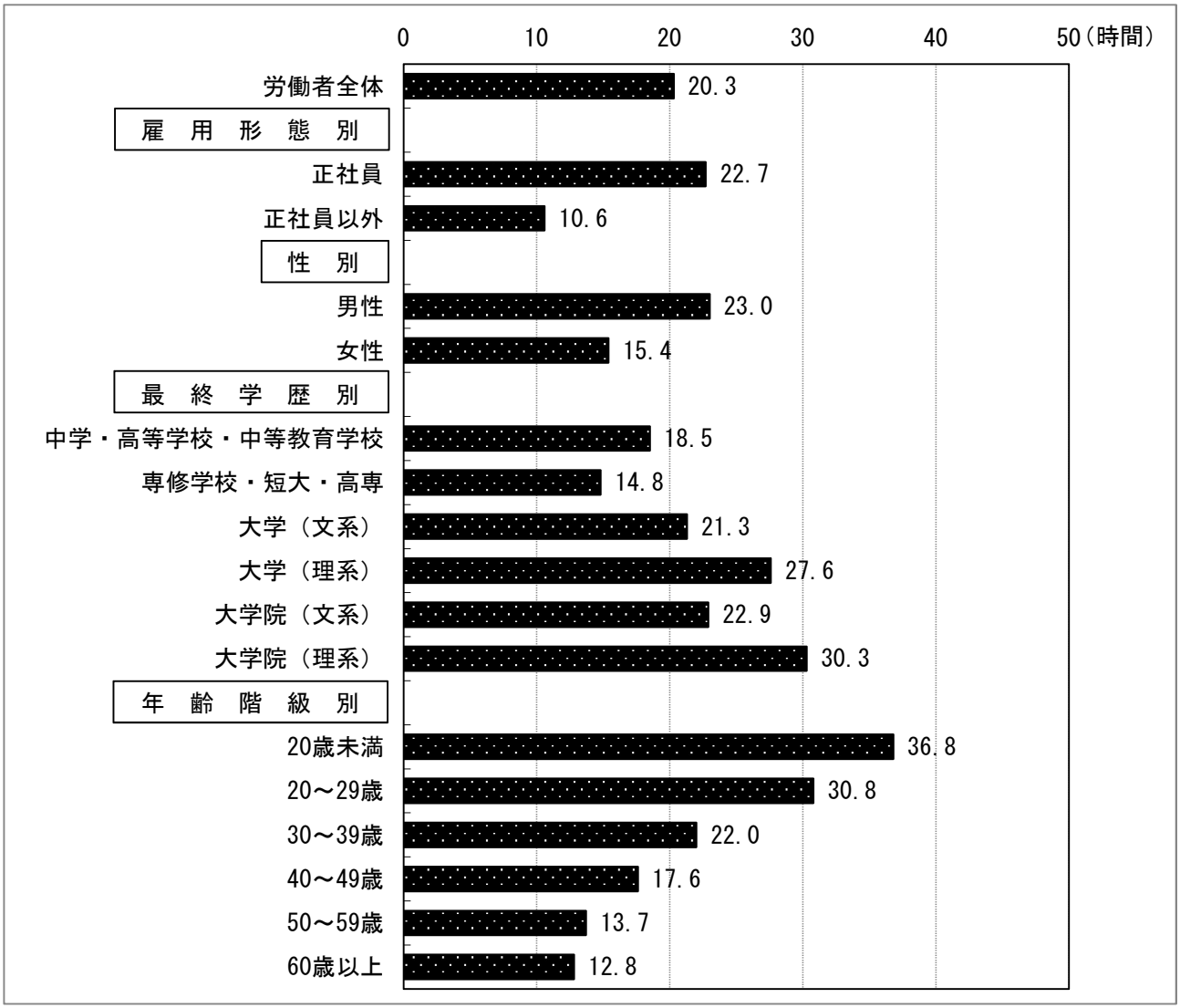
年齢別にみると、「20歳未満」（36.8時間）、「20～29歳」（30.8時間）、「30～39歳」（22.0時間）、「40～49歳」（17.6時間）、「50～59歳」（13.7時間）、「60歳以上」（12.8時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなっている。

図62　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間



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。

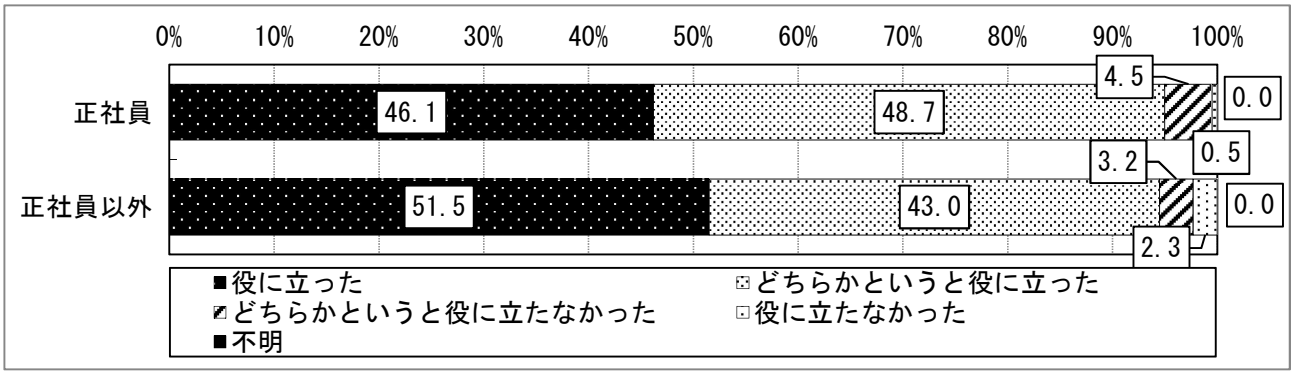
図63　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の平均延べ受講時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



③ 受講したＯＦＦ－ＪＴの役立ち度（図64）

受講したＯＦＦ－ＪＴの役立ち度をみると、正社員では「役に立った」が46.1%、「どちらかというと役に立った」が48.7%であり、肯定的意見（94.8%）が多くを占めている。正社員以外についても「役に立った」が51.5%、「どちらかというと役に立った」が43.0%と、肯定的意見（94.5%）が多くを占めている。

図64　受講したＯＦＦ－ＪＴの役立ち度



（３）自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図65、図66）

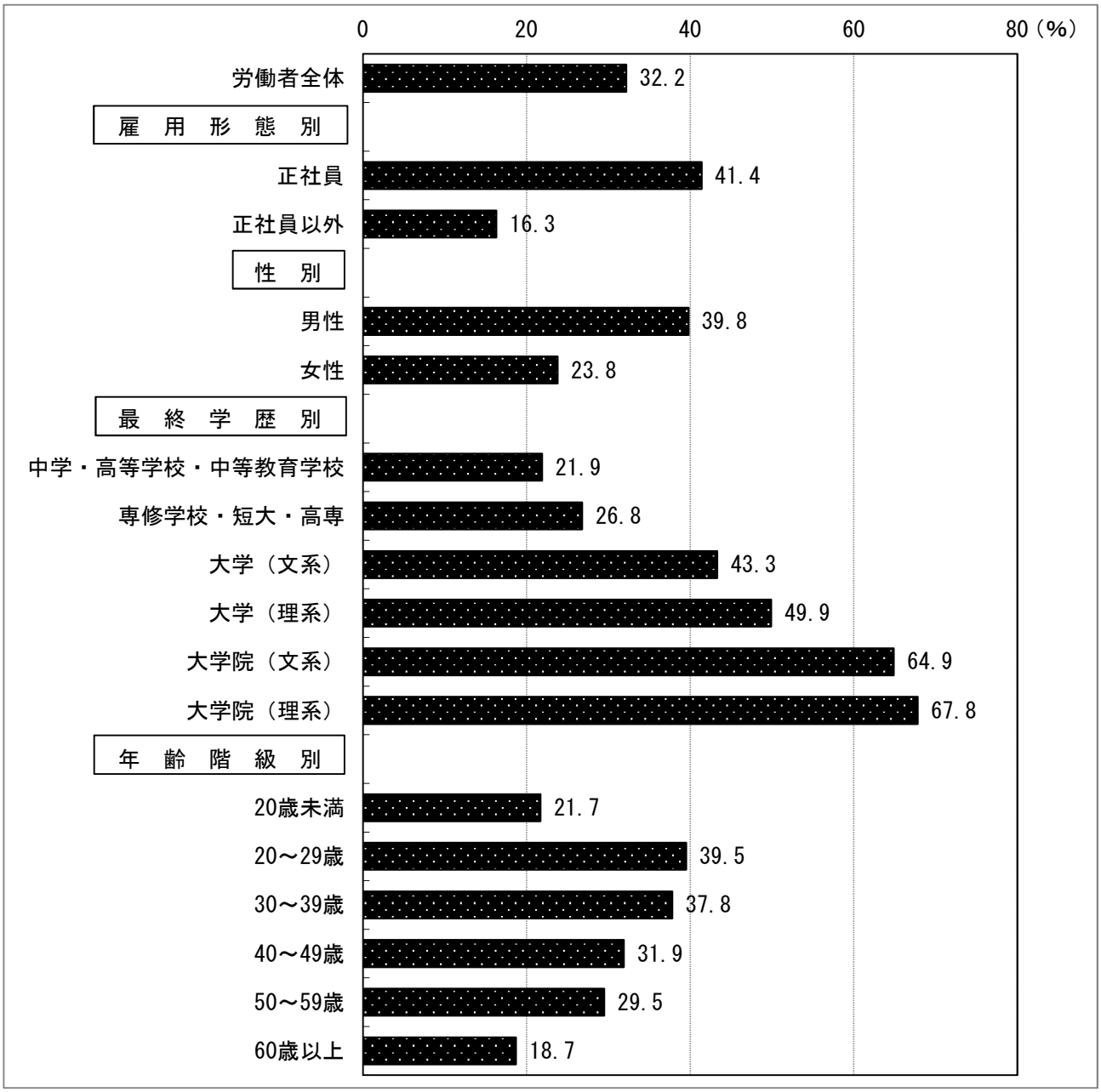
令和元年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では32.2%であり、「正社員」で41.4%、「正社員以外」で16.3%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は39.8%、「女性」は23.8%と、女性の実施率が低くなっている。

最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(21.9%)、「専修学校・短大・高専」(26.8%)、「大学（文系)」(43.3%)、「大学（理系)」(49.9%)、「大学院（文系)」(64.9%)、「大学院（理系)」(67.8%）と、大学院卒での実施率が高く、文系よりも理系の方が高くなっている。

年齢別にみると、20歳以上では、「20～29歳」(39.5%)、「30～39歳」(37.8%)、「40～49歳」(31.9%)、「50～59歳」(29.5%)、「60歳以上」(18.7%）と、年齢階級が高くなるほど受講率が低くなっている。

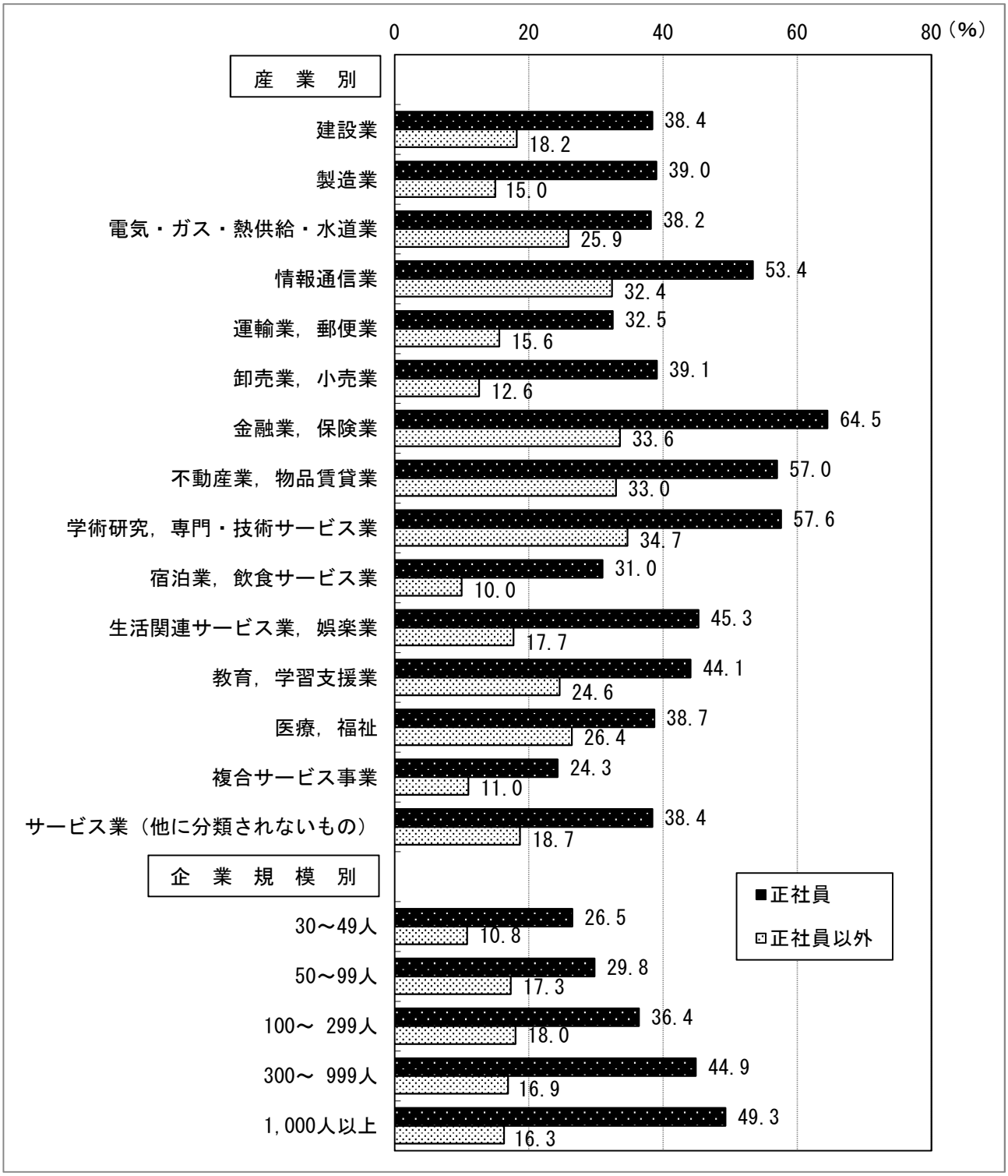
図65　自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「金融業，保険業」（64.5%）が最も高く、「複合サービス事業」（24.3%）が30%未満と最も低くなっている。正社員以外では、最も高い「学術研究，専門・技術サービス業」（34.7%）でも30%台であり、最も低い「宿泊業，飲食サービス業」では10.0%となった。

企業規模別では、正社員では、「300～999人」が44.9%、「1,000人以上」が49.3%と、規模が大きい企業での受講率が高い。一方で、正社員以外では、「50～99人」（17.3%）、「100～299人」（18.0%）、「300～999人」（16.9%）、「1,000人以上」（16.3%）で、企業規模による大きな差はみられない。

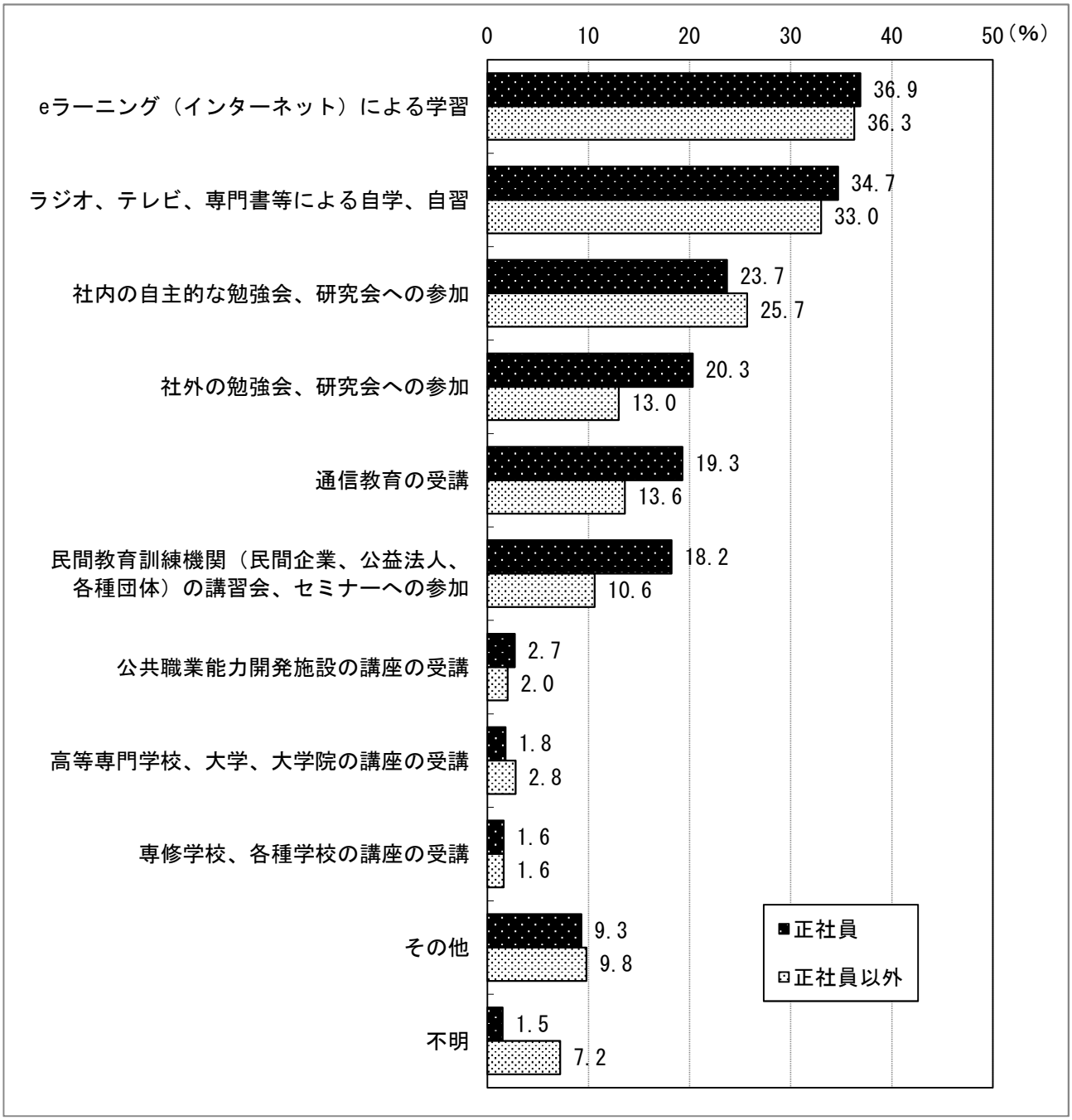
図66　自己啓発を行った者（産業、企業規模別）



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「ｅラーニング（インターネット）による学習」を挙げる者の割合が36.9%で最も高く、次いで、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」(34.7%)、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」(23.7%)、「社外の勉強会、研究会への参加」(20.3%) となっている。正社員以外においても、「ｅラーニング（インターネット）による学習」(36.3%) を挙げる割合が最も高く、以下、正社員と同様に、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」(33.0%)、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」(25.7%) が続いている。また、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」(正社員23.7%、正社員以外25.7%)、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」(正社員1.8%、正社員以外2.8%) 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）

令和元年度に自己啓発を行った者の延べ実施時間では、労働者全体でみると、「５時間未満」が14.3%、「５時間以上10時間未満」が18.2%、「10時間以上20時間未満」が19.0%と、20時間未満の者が全体の２分の１以上を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「５時間未満」の割合は、「正社員」（12.4%）に対して「正社員以外」（23.0%）が高くなっている。

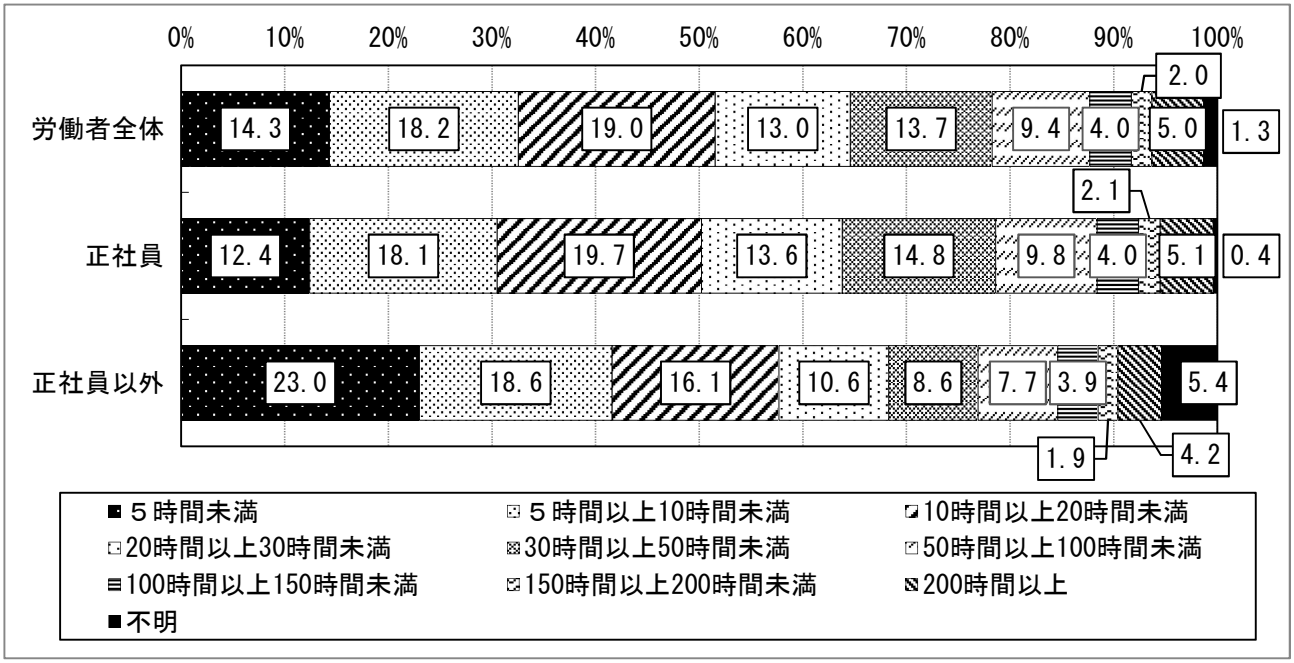
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）[2]をみると、「労働者全体」では40.7時間であり、「正社員」の41.7時間に対して、「正社員以外」は36.0時間と少なくなっている。

男女別では、「男性」は43.0時間、「女性」は36.0時間と、女性が少なくなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（30.4時間）、「専修学校・短大・高専」（33.8時間）、「大学（文系）」（45.0時間）、「大学（理系）」（48.4時間）、「大学院（文系）」（92.8時間）、「大学院（理系）」（49.9時間）と、大学卒以上がより多く、その中で「大学院（文系）」が最多となっている。

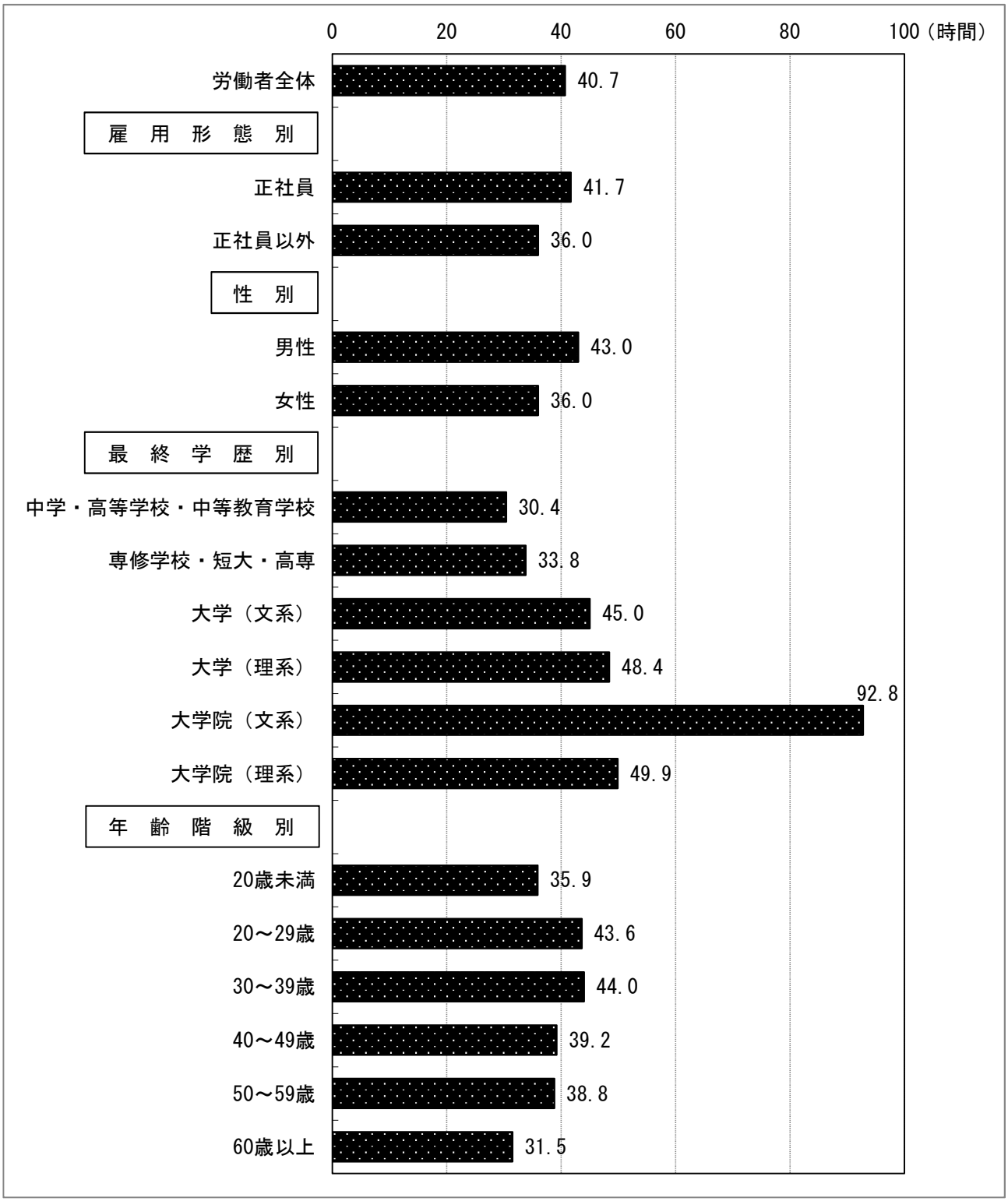
年齢別では、「20歳未満」（35.9時間）、「20～29歳」（43.6時間）、「30～39歳」（44.0時間）、「40～49歳」（39.2時間）、「50～59歳」（38.8時間）、「60歳以上」（31.5時間）と、20代、30代で多くなっている。

図68　自己啓発を行った者の延べ実施時間



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）
（雇用形態、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みると、「０円」が38.1%で最も多く、以下「１円以上１千円未満」が3.2%、「１千円以上１万円未満」が22.4%、「１万円以上２万円未満」が13.5%と、２万円未満の者が４分の３以上を占めている。一方、「10万円以上20万円未満」が2.8%、「20万円以上50万円未満」が1.7%、「50万円以上」が1.2%と、10万円以上の者は１割に満たなかった。

正社員と正社員以外を比較すると、「０円」（正社員36.7%、正社員以外44.1%）や「１円以上１千円未満」（正社員2.5%、正社員以外6.2%）では、正社員以外が正社員を上回っている。

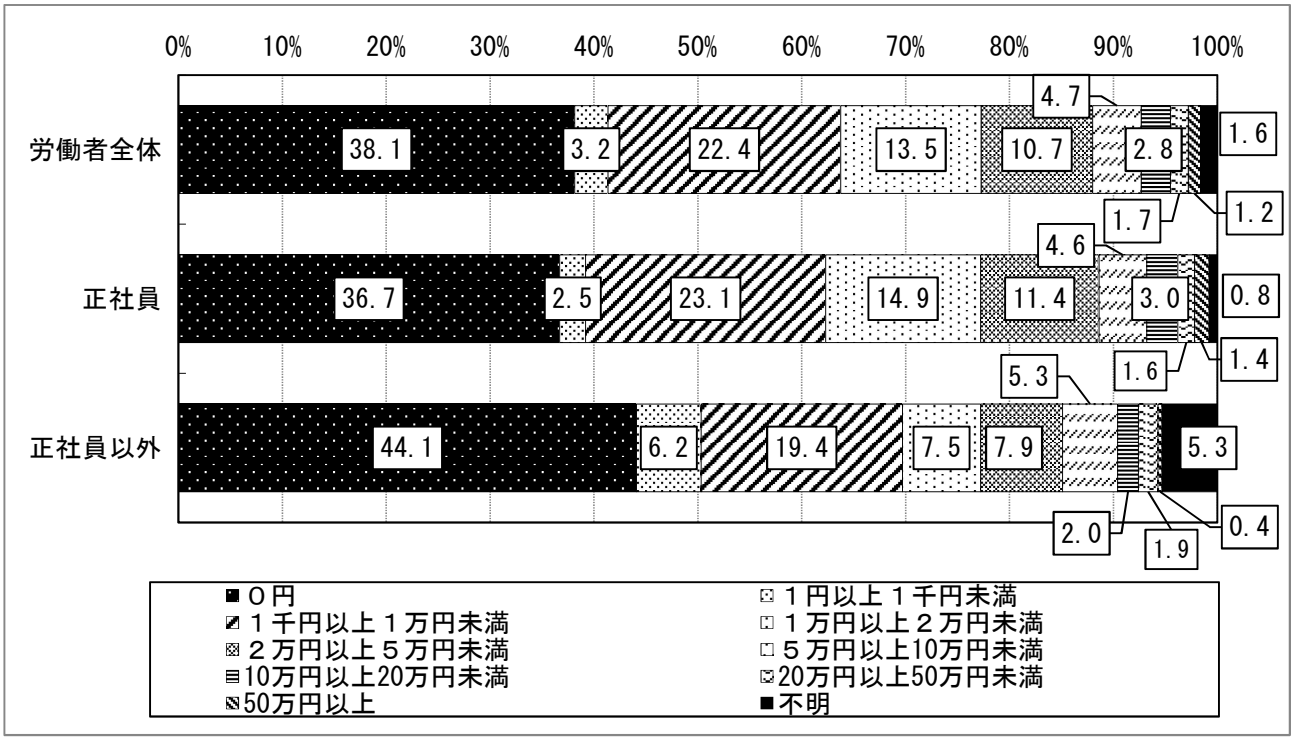
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）[3]をみると、「労働者全体」では28.9千円であり、「正社員」では30.4千円、「正社員以外」では22.1千円と、正社員が高くなっている。

男女別では、「男性」(30.2千円)が「女性」（26.6千円）を上回っている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（12.3千円）と「専修学校・短大・高専」（16.2千円）は低く、「大学（文系）」（40.3千円）、「大学（理系）」(36.4千円)、「大学院（文系）」（93.9千円）、「大学院（理系）」（37.7千円）と、大学卒以上が高くなっている。

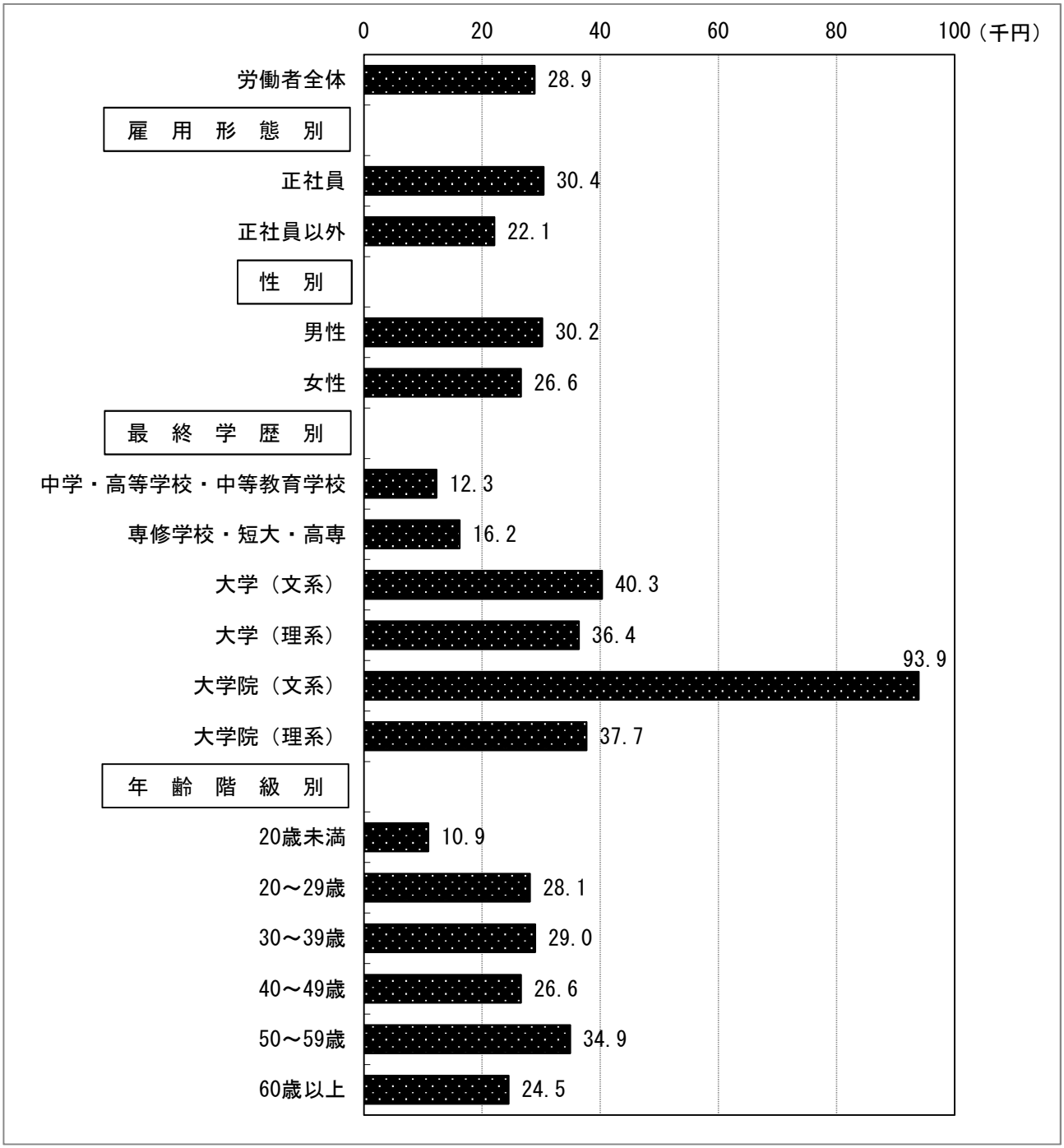
年齢別では、「50～59歳」（34.9千円）が最も高く、「30～39歳」（29.0千円）、「20～29歳」（28.1千円）、「40～49歳」（26.6千円）、「60歳以上」(24.5千円)と続き、「20歳未満」（10.9千円）が最も低くなっている。

図70　自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況



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）
（雇用形態、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）

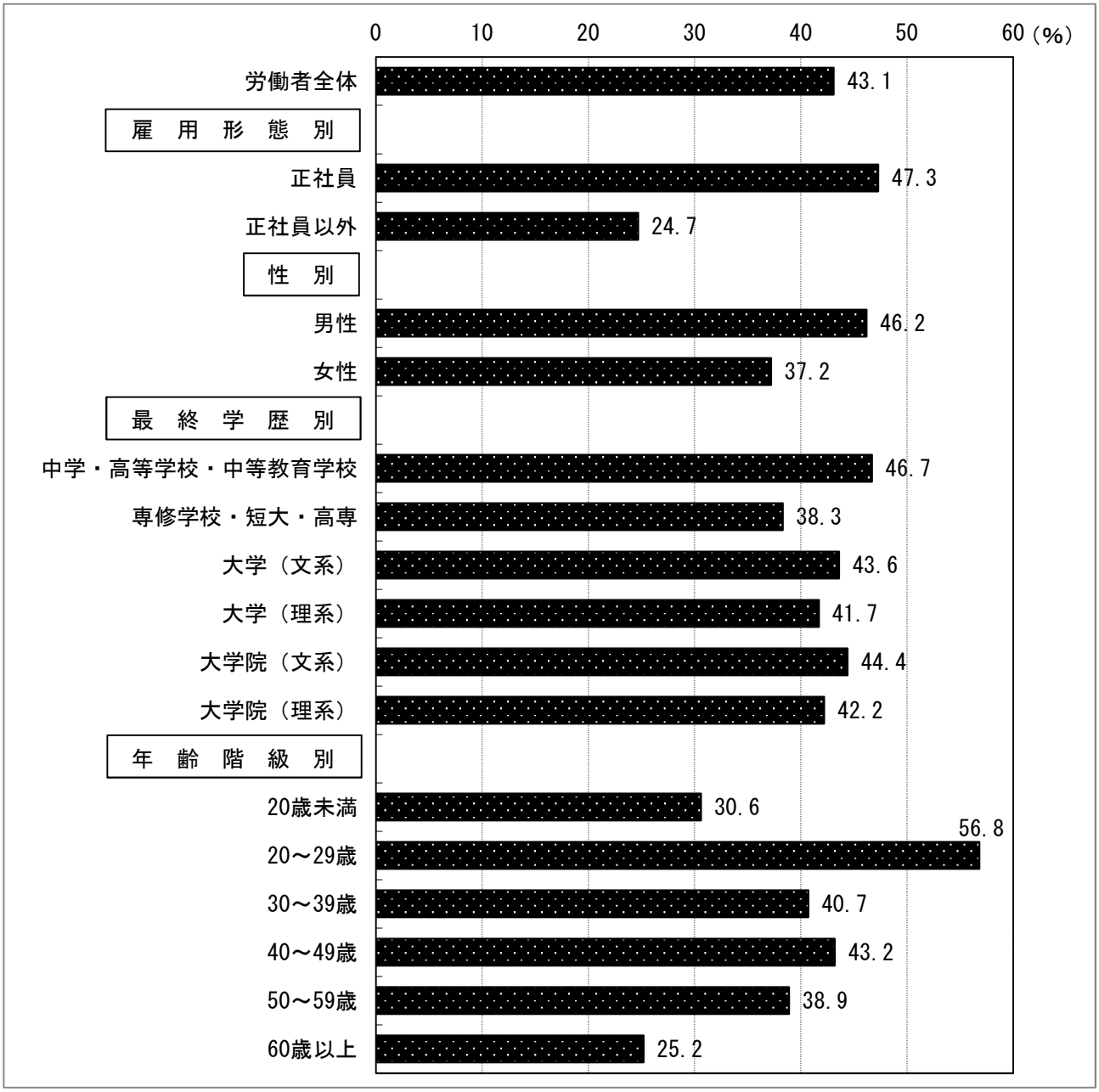
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では43.1%であり、「正社員」では47.3%、「正社員以外」では24.7%となっている。

男女別にみると、「男性」が46.2%、「女性」が37.2%と、女性の方が補助を受けた割合が低くなっている。

最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」（46.7%）が最も高く、「専修学校・短大・高専」（38.3%）が唯一４割を下回っている。

年齢別にみると、「20～29歳」（56.8%）が最も高く、「60歳以上」（25.2%）、「20歳未満」（30.6%）が最も低くなっている。

図 72　自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者
（雇用形態、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平均補助額（推計）[4]をみると、「労働者全体」は48.4千円、「正社員」は49.9千円、「正社員以外」は33.6千円であった。

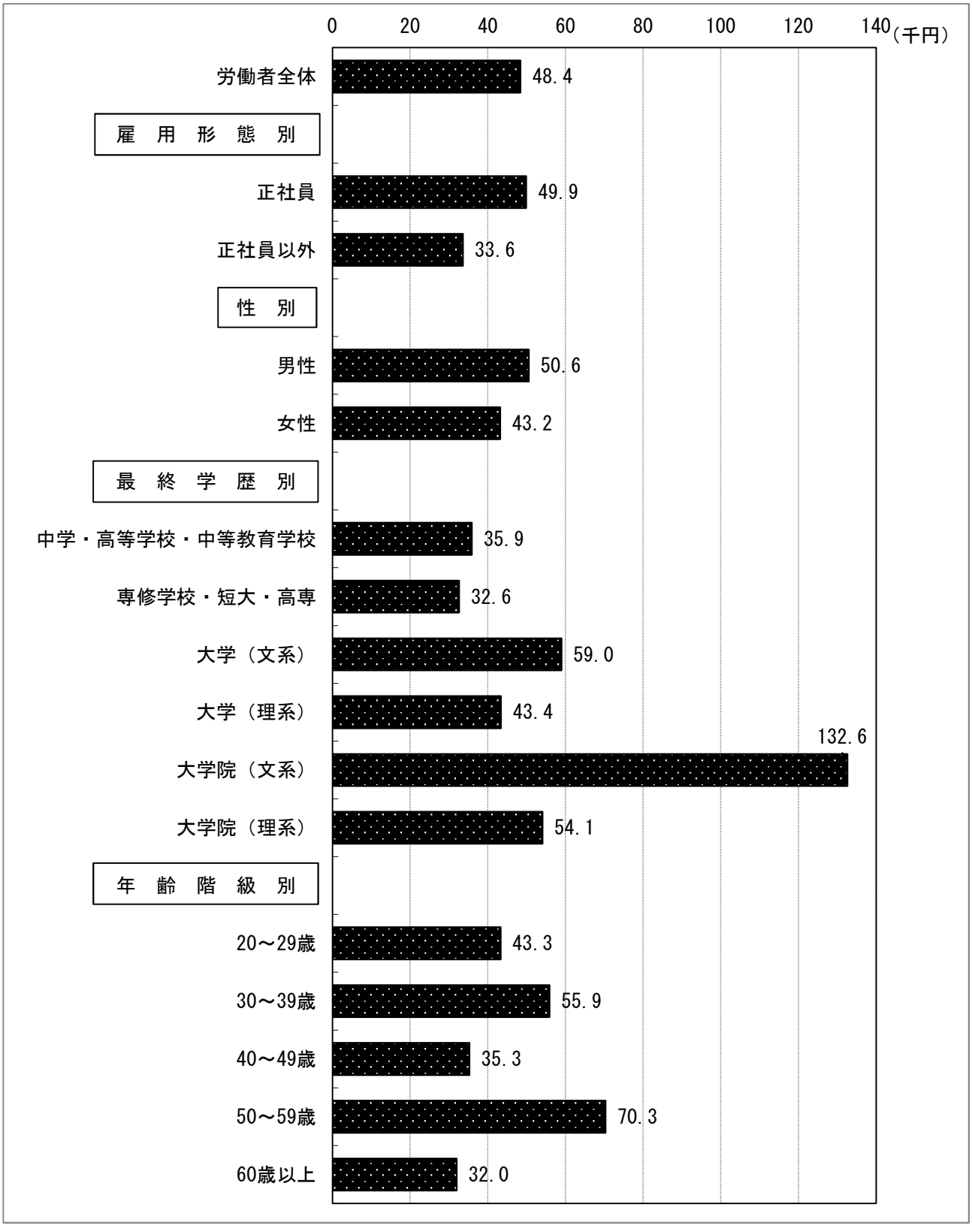
男女別にみると、「男性」（50.6千円）に比べ、「女性」（43.2千円）が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（文系）」が132.6千円で最も高く、「専修学校・短大・高専」が32.6千円で最も低くなっている。

年齢別にみると、「50～59歳」（70.3千円）が最も高く、次いで「30～39歳」（55.9千円）、「20～29歳」（43.3千円）が続いている。

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。

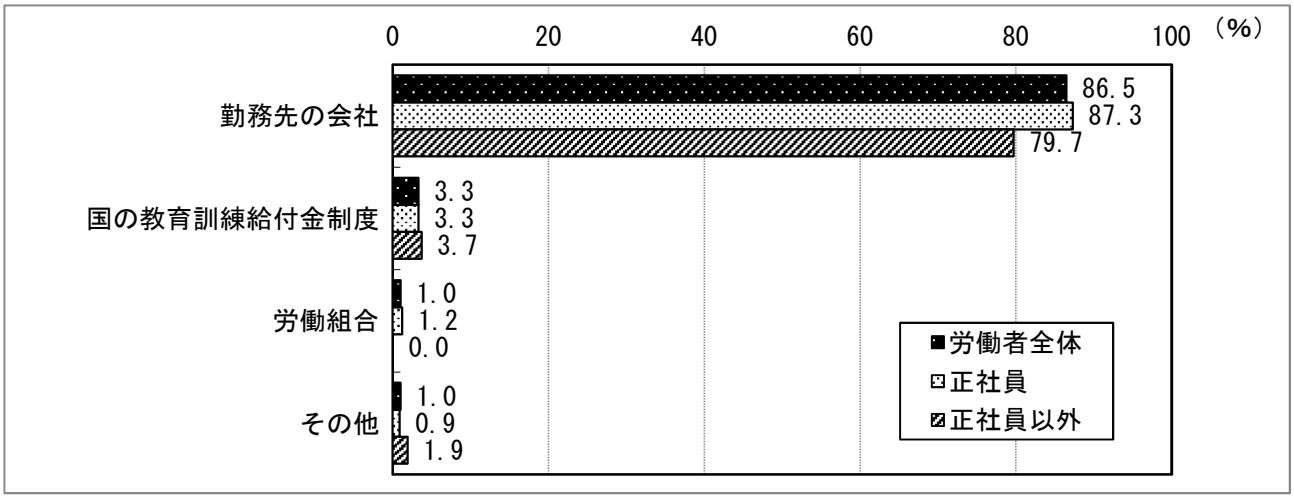
図73　自己啓発費用の平均補助額（推計）（勤務形態、性、最終学歴、年齢階級別）



※20歳未満は回答者数が９件以下のため表章しない。

自己啓発費用の補助を受けた者の補助主体（最も補助額の大きいもの）別の内訳をみると、労働者全体では、「勤務先の会社」が86.5%（正社員87.3%、正社員以外79.7%）と補助主体の多くを占め、次いで、「国の教育訓練給付金制度」は3.3%（正社員3.3%、正社員以外3.7%）と続いている。

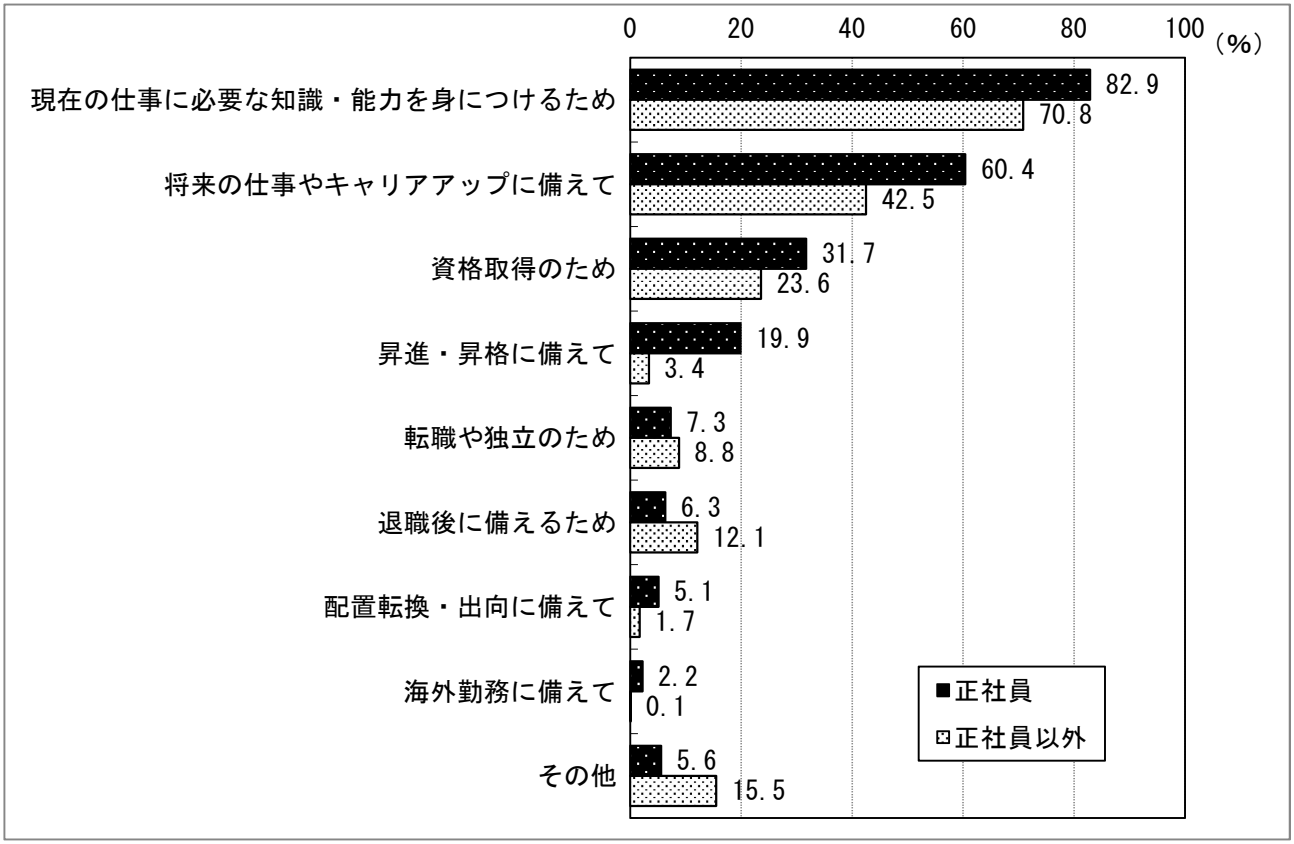
図74　自己啓発費用の補助主体別内訳



⑥ 自己啓発を行った理由（図75）

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った理由をみると、正社員、正社員以外ともに、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」（正社員82.9%、正社員以外70.8%）が最も多く、次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（正社員60.4%、正社員以外42.5%)、「資格取得のため」（正社員31.7%、正社員以外23.6%）の順に高くなっている。いずれも正社員の方が、回答割合が高くなっているが、「退職や独立のため」（正社員7.3%、正社員以外8.8%）や「退職後に備えるため」（正社員6.3%、正社員以外12.1%）については、正社員以外の方が高くなっている。

図75　自己啓発を行った理由（複数回答）

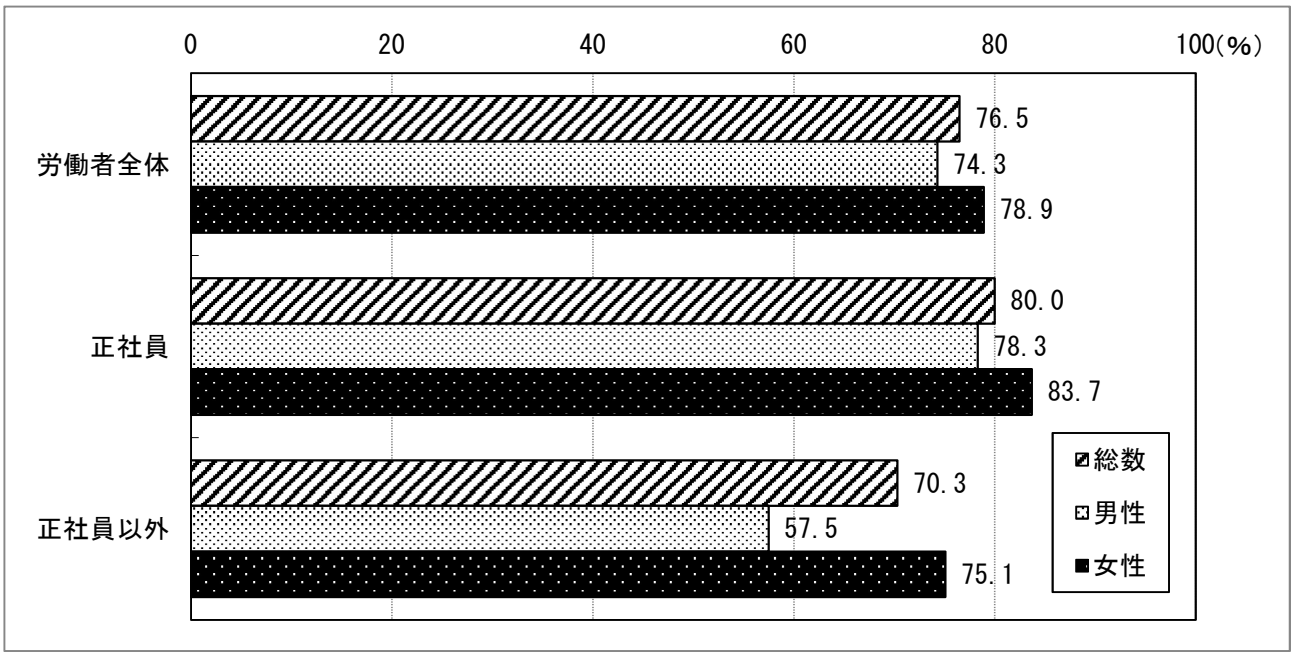


⑦ 自己啓発を行う上での問題点（図76、図77、図78）

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体の「総数」では76.5%（正社員80.0%、正社員以外70.3%）であった。

男女別では、「男性」が74.3%（正社員78.3%、正社員以外57.5%）であるのに対して、「女性」は78.9%（正社員83.7%、正社員以外75.1%）と、問題があるとする割合は女性の方がやや高くなっている。

図76　自己啓発を行う上で問題があるとした者



自己啓発における問題点の内訳をみると、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(54.7%)、「費用がかかりすぎる」(28.9%)、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(24.8%) の順に高く、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」(33.4%)、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(31.5%)、「費用がかかりすぎる」(30.3%) の順に高くなっている。一方、「休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務の選択等が会社の都合でできない」(正社員8.6%、正社員以外9.1%) では、正社員、正社員以外ともに、１割を下回っている。

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みると、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(男性58.7%、女性47.0%) では男性の方が高いが、「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38.7%) では、女性の方が男性の２倍以上高くなっている。

図77　自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員、正社員以外）（複数回答）

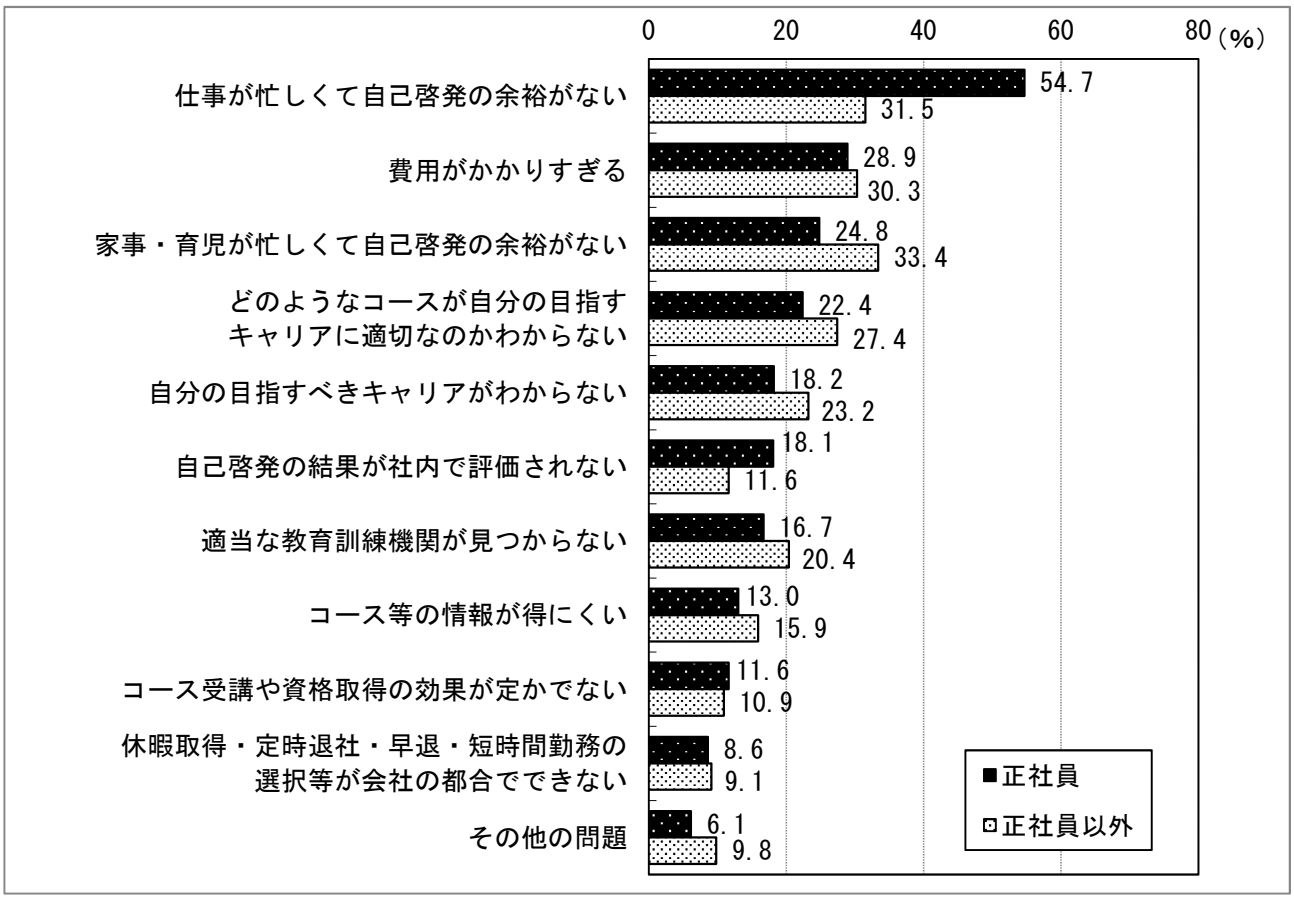
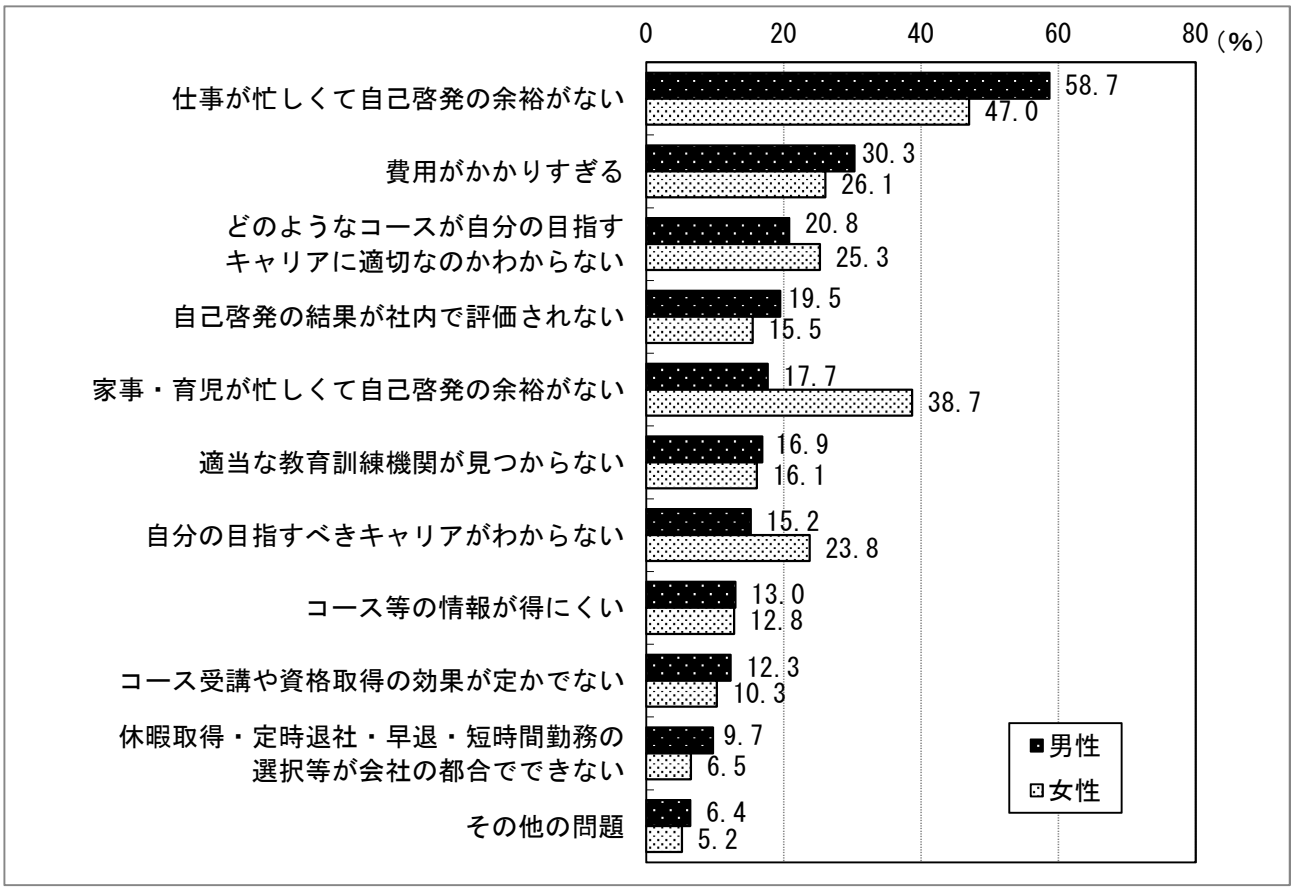


図78　自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

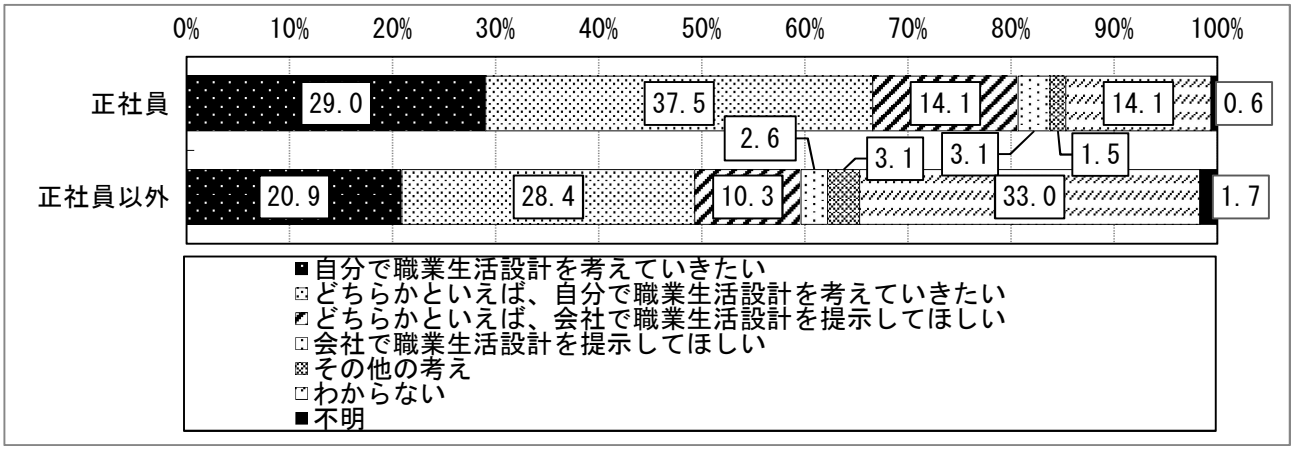


（４）これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方（図 79）

自分自身の職業生活設計についての考えをみると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 29.0%、「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 37.5%であり、両者を合わせると、正社員の約３分の２が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。正社員以外では、「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 20.9%、「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 28.4%であり、両者を合わせた 49.3%が、主体的に職業生活設計を考えたいとしているが、「わからない」とする者の割合が 33.0%と、正社員（14.1%）と比べて高くなっている。

図79　職業生活設計の考え方



② キャリアコンサルティングの経験（図 80、図 81、図 82）

令和元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9.8%であり、「正社員」では12.3%、「正社員以外」では5.3%であった。

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（73.2%）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8.3%、正社員以外10.9%）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（56.8%）、正社員以外（53.8%）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24.0%、正社員以外15.7%）は正社員が高く、そのほか、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」（正社員33.0%、正社員以外37.9%）などは正社員以外が高くなっている。

図80　キャリアコンサルティングを受けた者

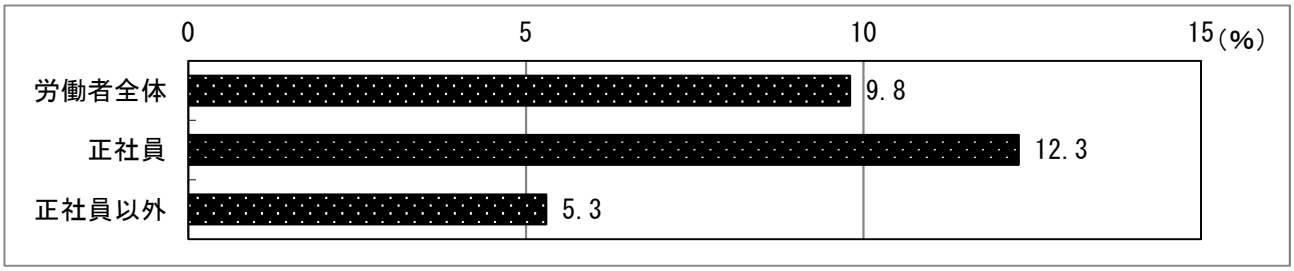


図81　キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（複数回答）

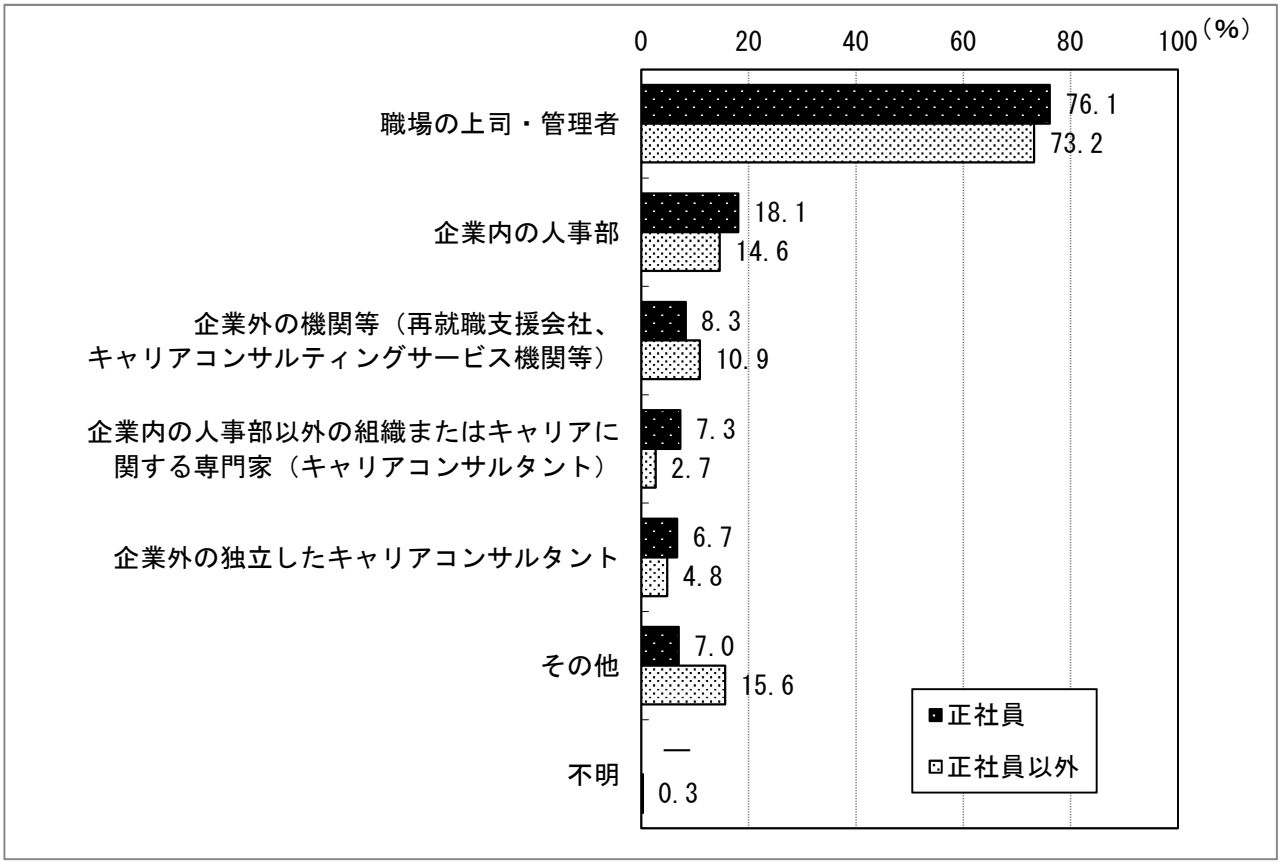
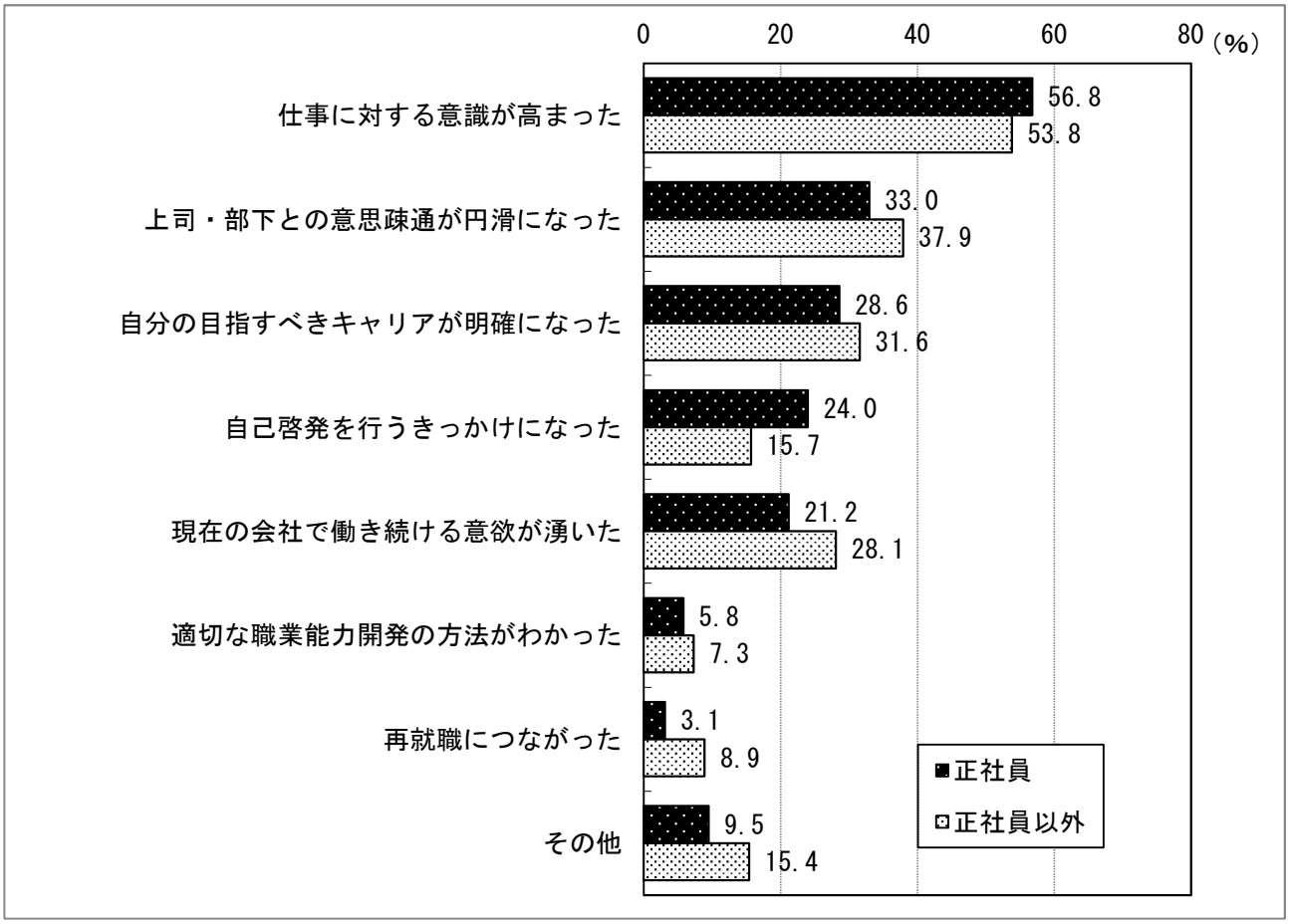


図82　キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

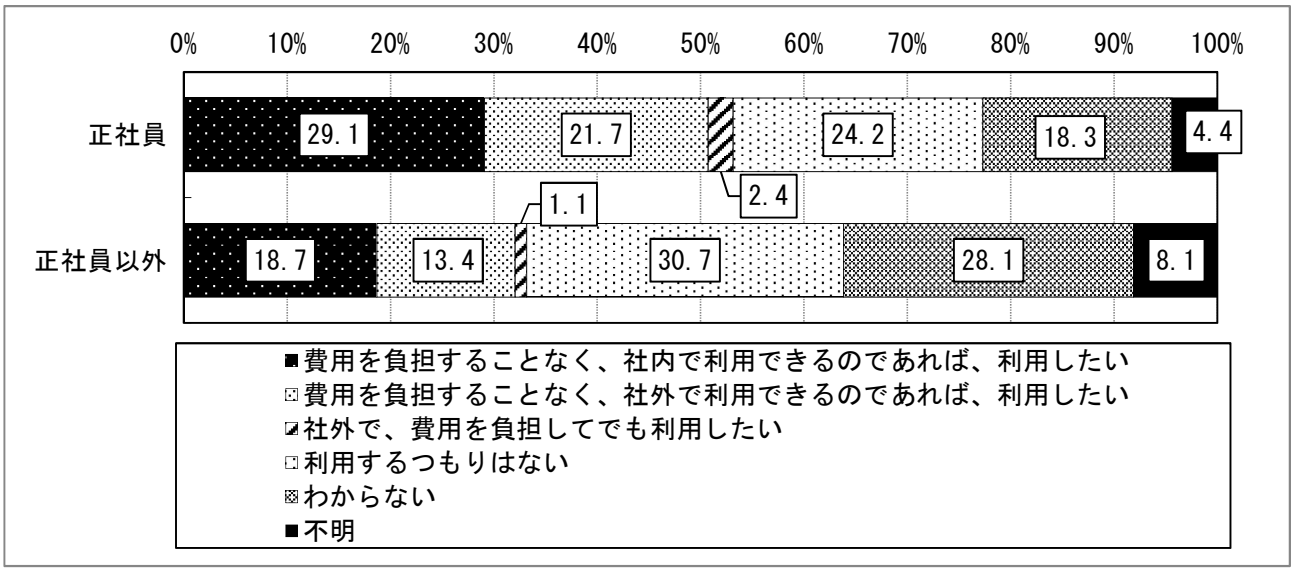


③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 83）

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29.1%、「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21.7%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が2.4%と、合わせて53.2%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

正社員以外では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が18.7%、「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13.4%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が1.1%と、合わせて33.2%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

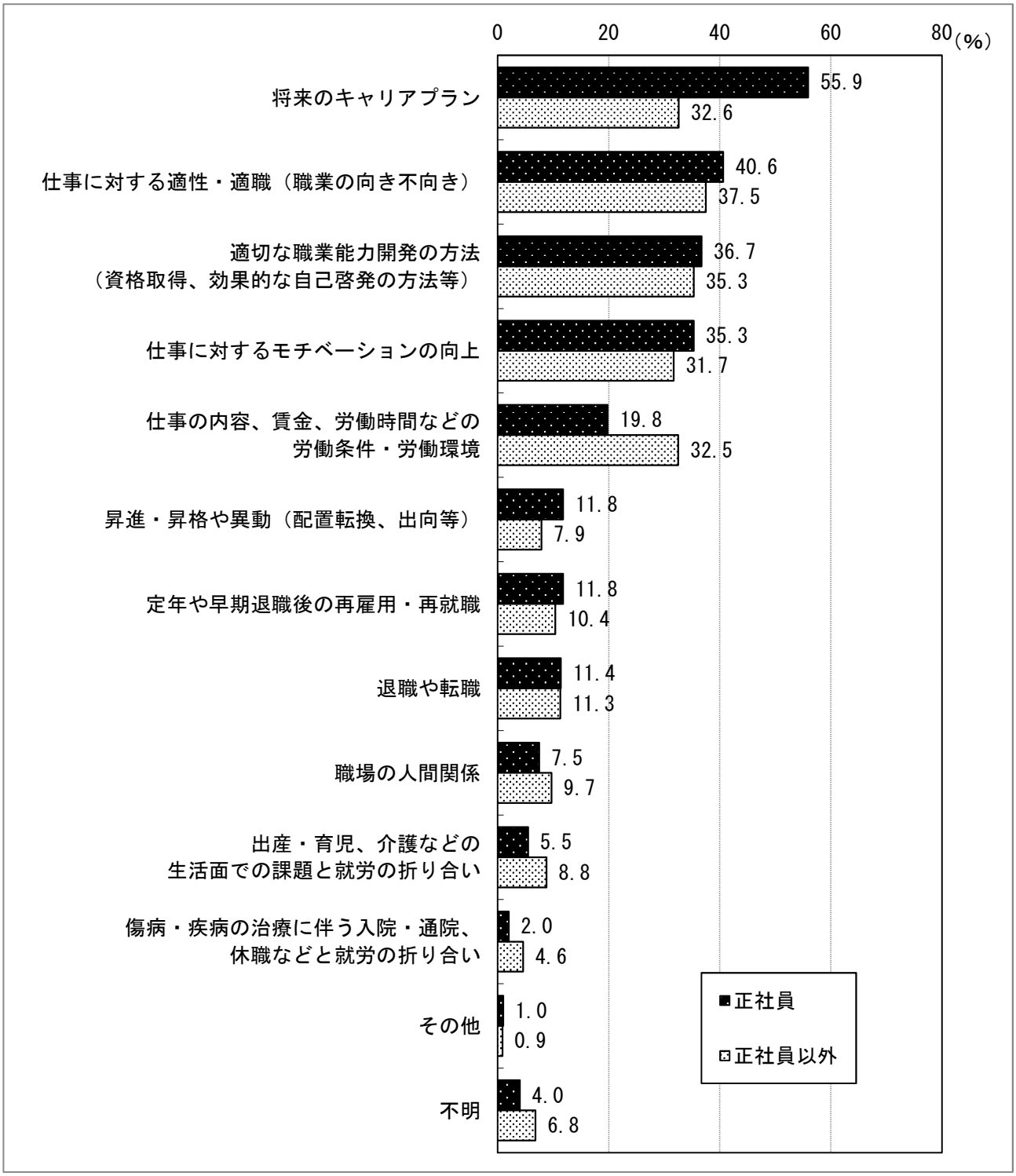
図83　キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



④　キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 84）

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」（55.9%）が最も多く、次いで、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」（40.6%）、「適切な職業能力開発の方法（資格取得、効果的な自己啓発の方法等）」（36.7%）、「仕事に対するモチベーションの向上」（35.3%）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）」（37.5%）が最も多く、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」（32.5%）では、正社員（19.8%）を12.7ポイント上回っている。

図84　キャリアコンサルタントに相談したい内容（複数回答（３つまで））



⑤ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の利用（図 85、図 86、図 87、図 88）

令和元年度の教育訓練休暇制度の利用について、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57.3%（正社員49.8%、正社員以外70.3%）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。一方、「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、1.7%（正社員2.0%、正社員以外1.1%）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」については8.5%（正社員9.7%、正社員以外6.4%）、「勤務している事業所に制度がない」は29.5%（正社員36.0%、正社員以外18.2%）であり、制度の有無を認識している場合においても、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。

令和元年度の教育訓練短時間勤務制度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57.1%（正社員50.0%、正社員以外69.4%）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。一方で、「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、1.4%（正社員1.5%、正社員以外1.2%）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7.4%（正社員8.1%、正社員以外6.1%）、「勤務している事業所に制度がない」が30.1%（正社員37.3%、正社員以外17.6%）であり、制度の有無を認識している場合においても、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。

図85　教育訓練休暇制度の利用状況

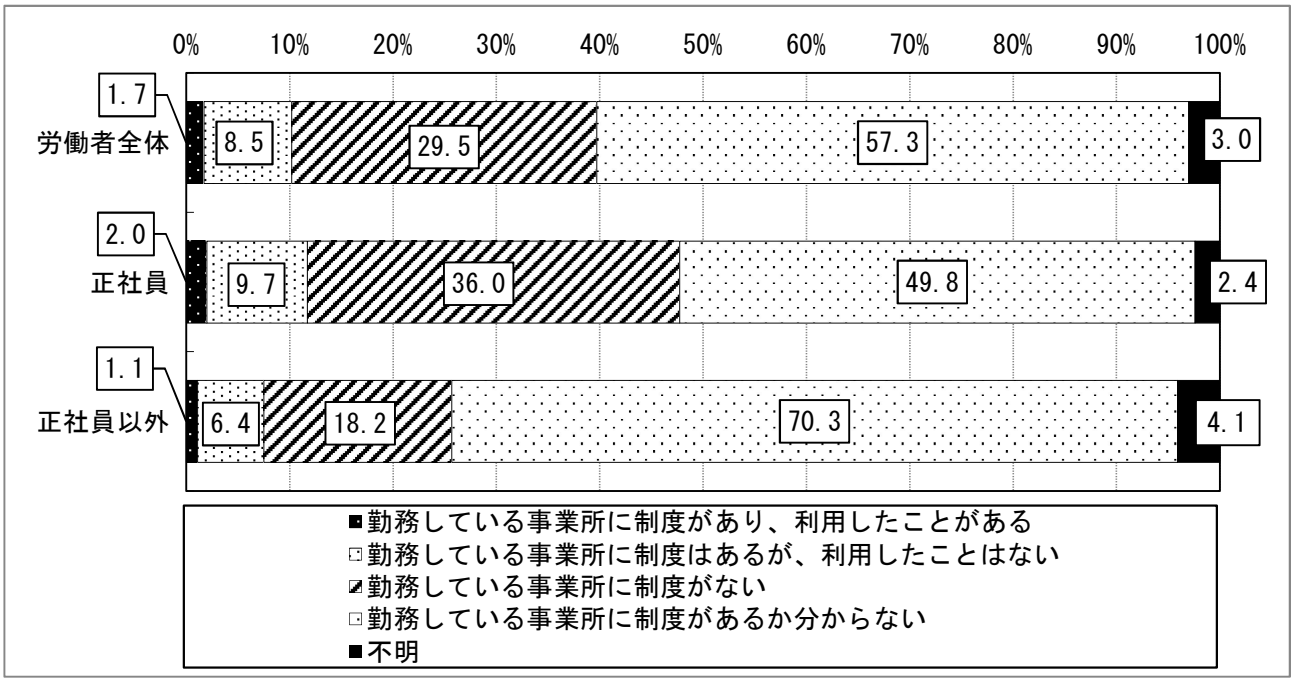
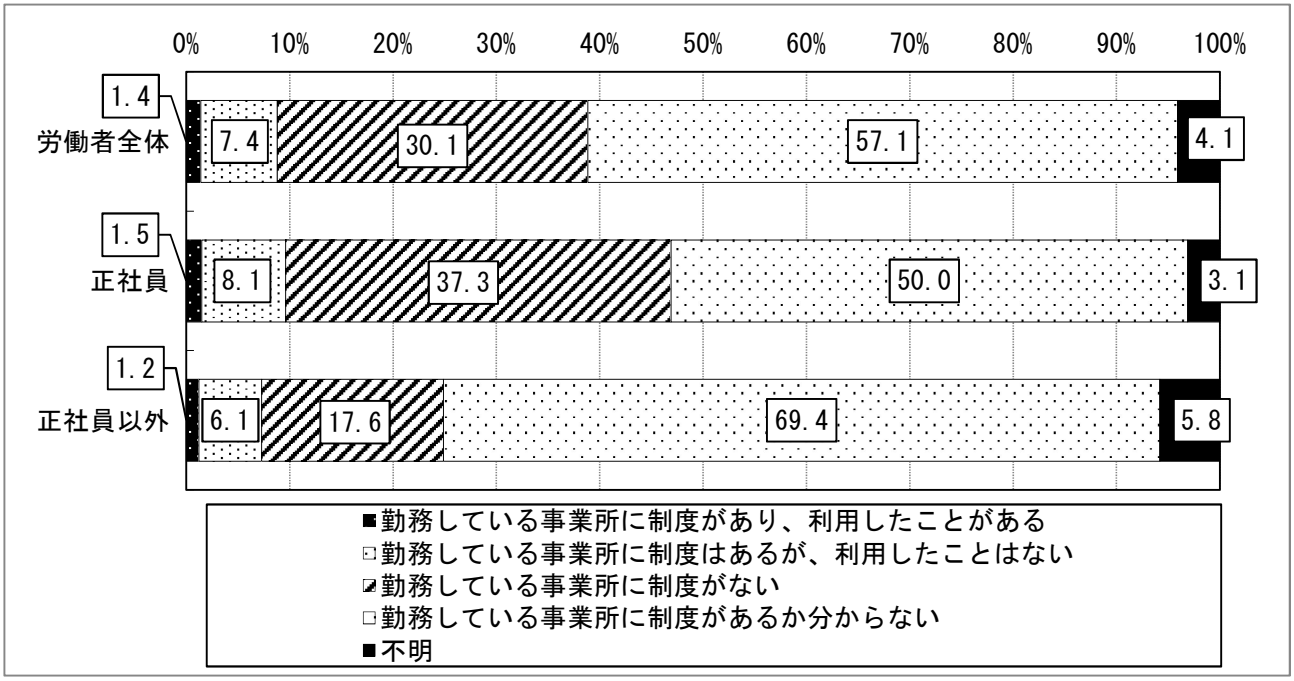


図86　教育訓練短時間勤務制度の利用状況



今後の制度利用の要望についてみると、教育訓練休暇制度の利用要望がある者は、「労働者全体」で19.3%であり、「正社員」は21.4%、「正社員以外」は15.5%と、正社員、正社員以外ともに、一定の利用要望があることがうかがえる。

教育訓練短時間勤務制度の利用要望がある者については、「労働者全体」で18.5%、「正社員」は20.5%、「正社員以外」は14.9%であり、教育訓練休暇制度と同様に、一定の利用要望があると考えられる。

図87　教育訓練休暇制度の利用の要望がある者

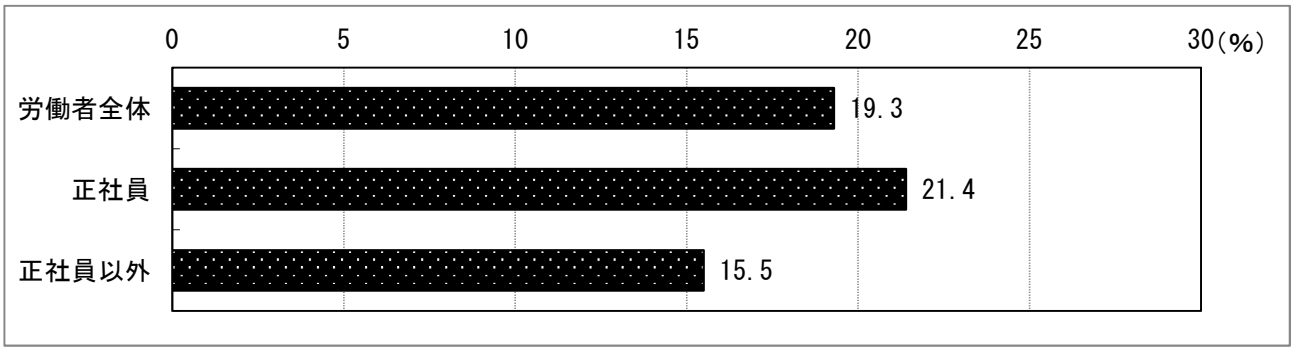
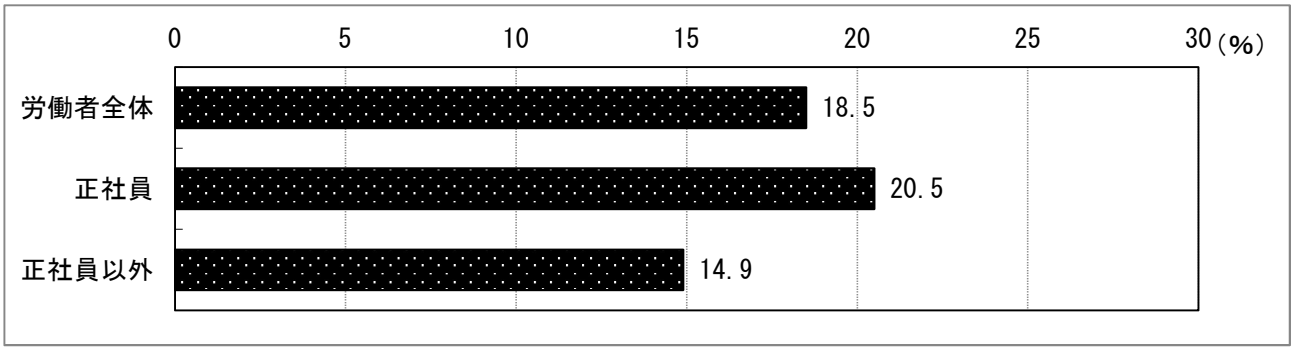


図88　教育訓練短時間勤務制度の利用の要望がある者



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）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。

（７）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

（８）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。）。

（９）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。

（10）新入社員

入社後３年程度までの者をいう。

（11）中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者をいう。

（12）管理職層

管理又は監督の任にある者をいう。

（13）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。

（14）人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度をいう。

（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・生産関連・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。