

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3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50.5%であった。OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出した企業は19.7%、OFF-JTにのみ費用を支出した企業は25.9%、自己啓発支援にのみ支出した企業は4.9%であった。一方、どちらにも支出していない企業は49.0%であった。

OFF-JTに費用を支出した企業については45.9%と、令和2年度調査（以下「前回」という。）と同水準となっている。3年移動平均でみると、近年は低下している。

また、自己啓発支援に費用を支出した企業割合も24.6%と、前回（24.8%）と同水準となっており、3年移動平均でみると、近年は低下している。

図1 OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の状況

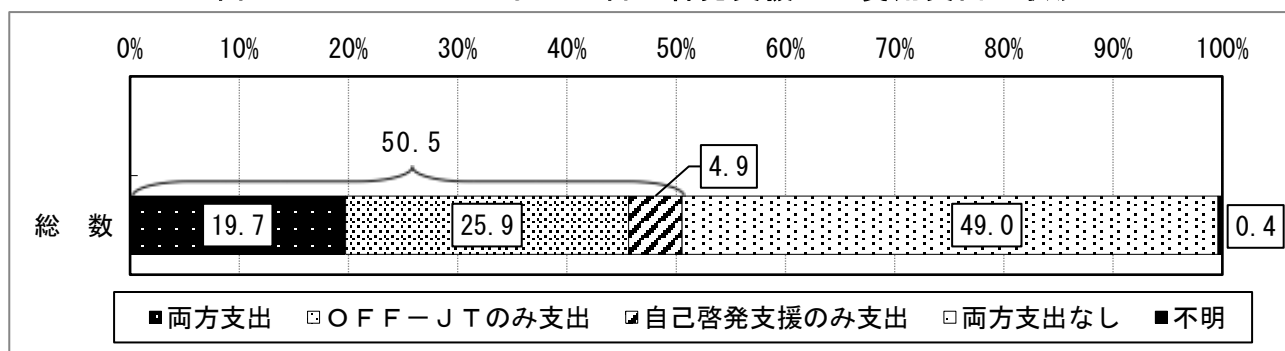


図2 OFF-JTに費用支出した企業割合の推移

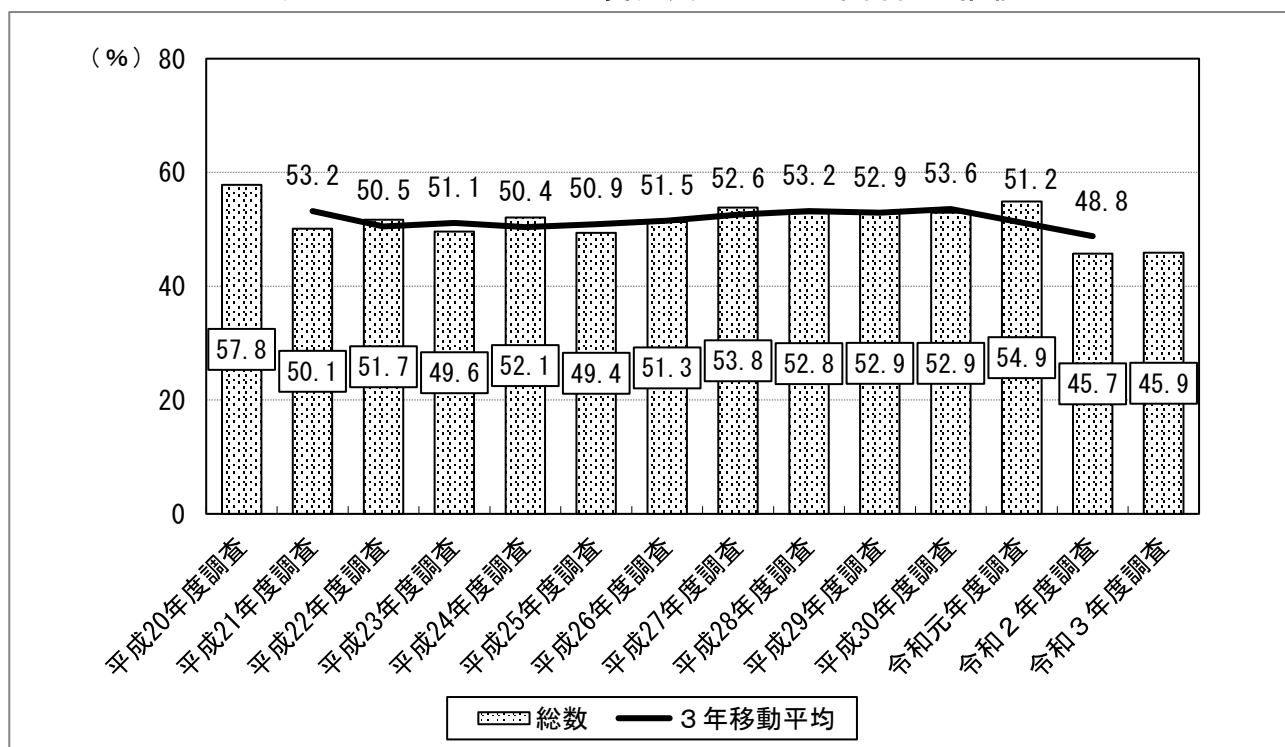
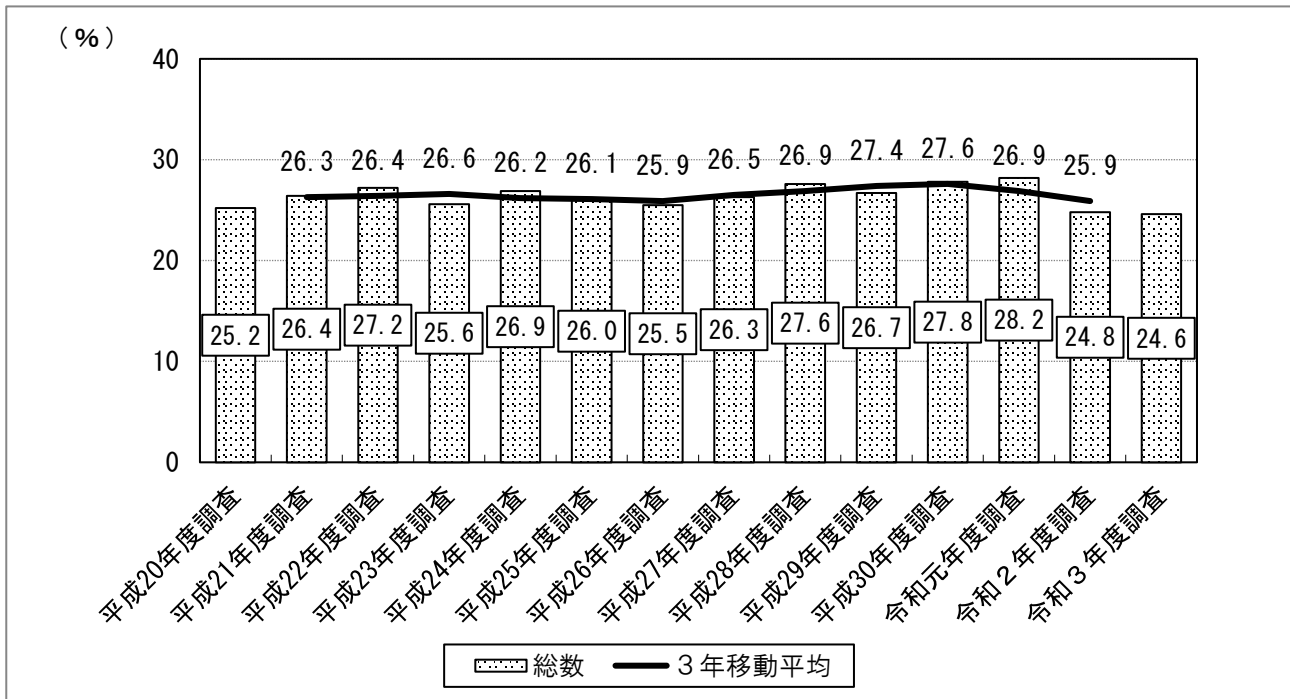


図3 自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移



② OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用（図4、図5）

令和3年度調査におけるOFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額（令和2年度に費用を支出した企業の平均額。以下同じ。）は1.2万円であり、近年は減少傾向にある。また、3年移動平均についても、近年は低下している。

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

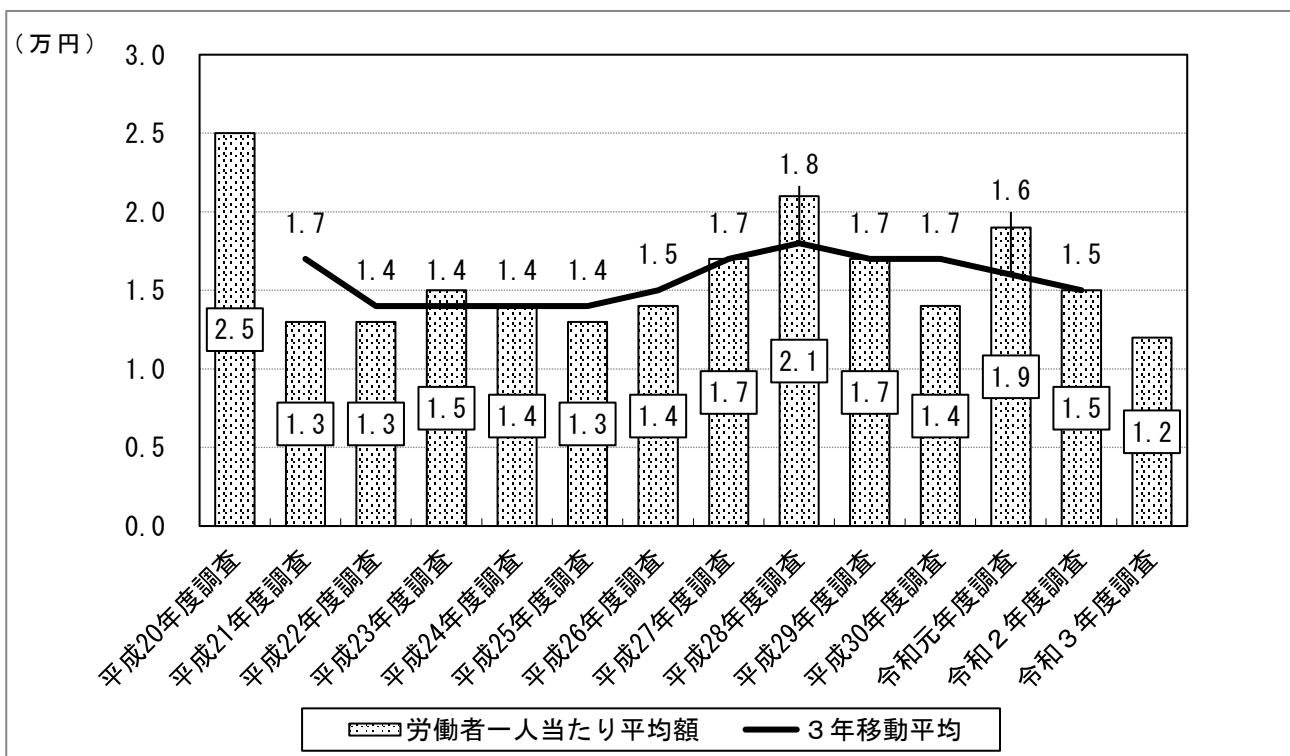
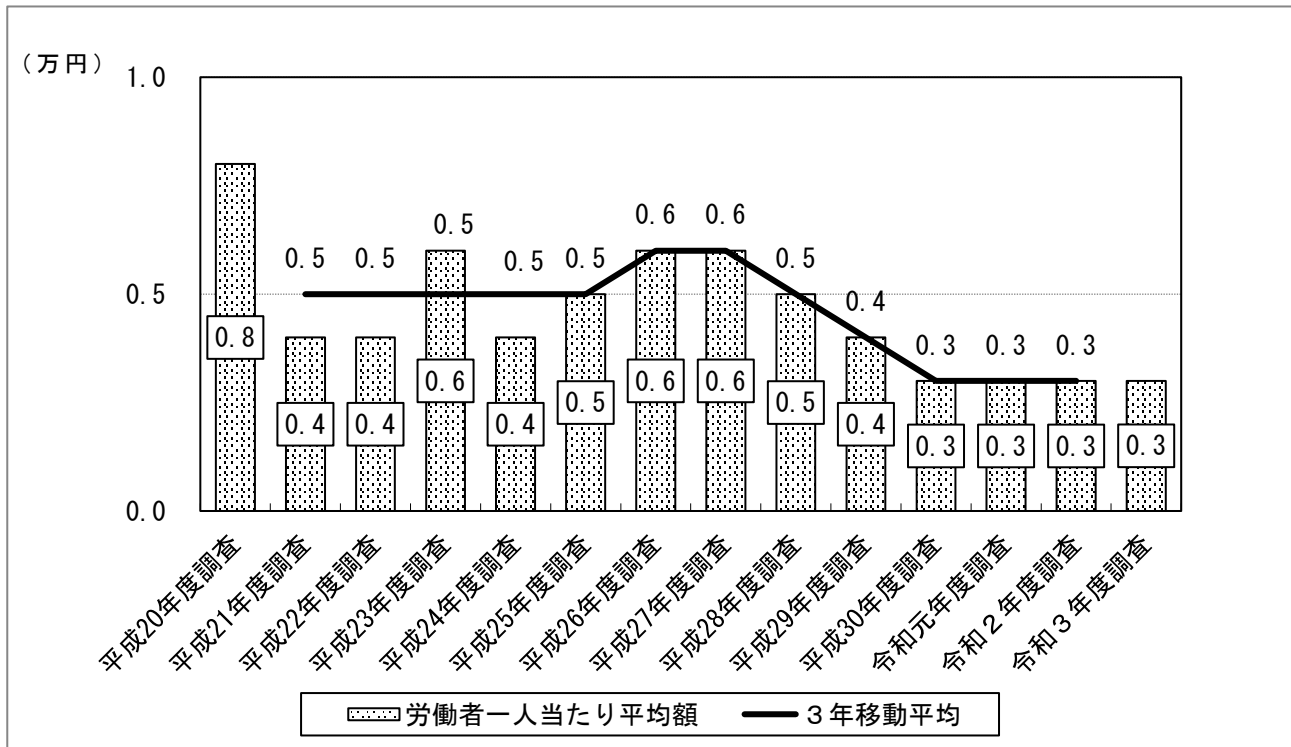


図5 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

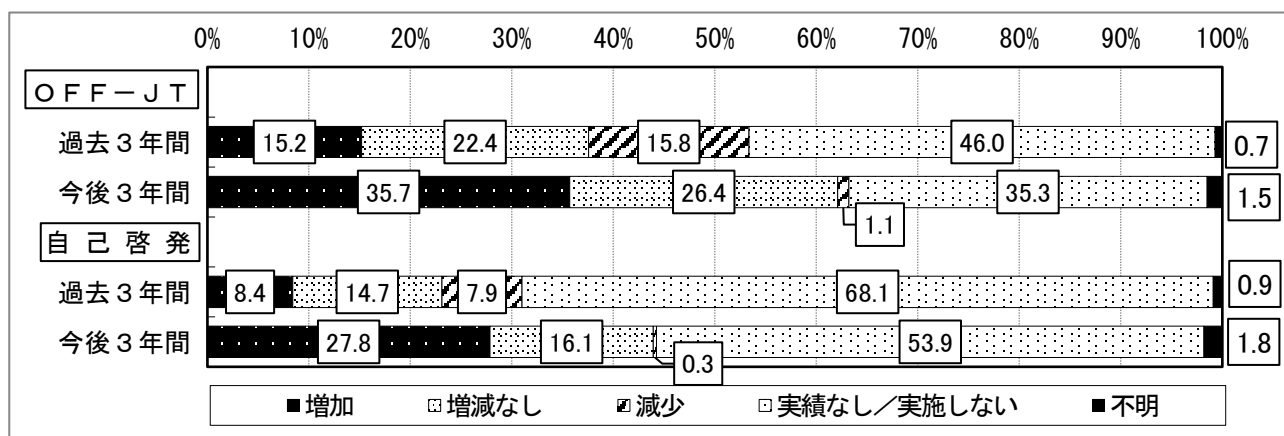


（２）能力開発の実績・見込みについて（図６、図７）

正社員に対する過去３年間（平成30年度～令和２年度）のＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の実績では、「増加した」（15.2%）と「減少した」（15.8%）は同水準となっており、「実績なし」は46.0%であった。今後３年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（35.7%）が「減少させる予定」（1.1%）を34.6ポイント上回っているものの、「実施しない予定」も35.3%と多い。

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」（8.4%）と「減少した」（7.9%）は同水準となっており、「実績なし」が68.1%と、７割近くを占めている。今後３年間の支出見込みについても、「実施しない予定」が53.9%と、半数以上となった。

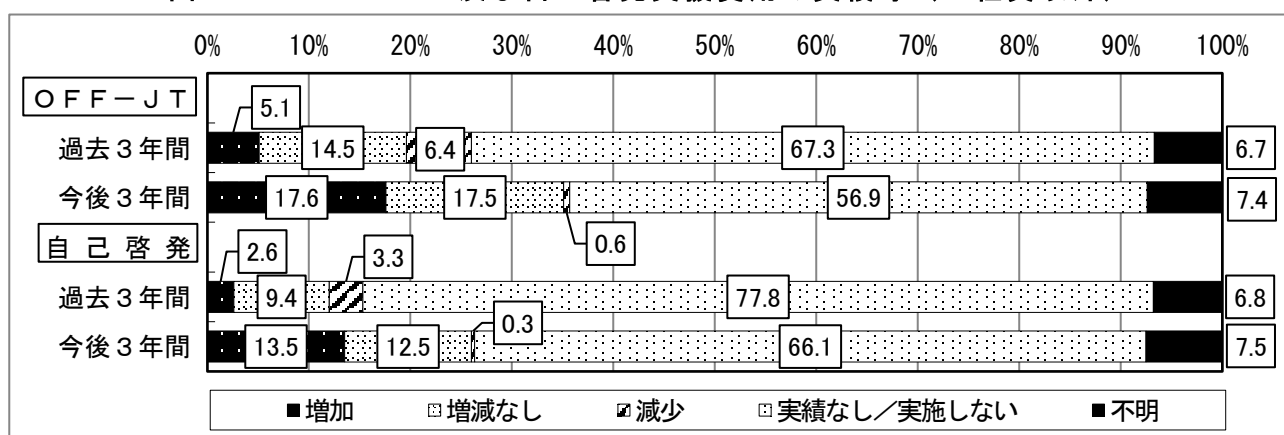
図６ ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等（正社員）



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」（5.1%）と「減少した」（6.4%）がともに５%強であるのに対し、「実績なし」が67.3%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」（17.6%）が「減少させる予定」（0.6%）を17.0ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が56.9%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」（2.6%）と「減少した」（3.3%）は同水準にとどまり、「実績なし」が77.8%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66.1%で最多となった。

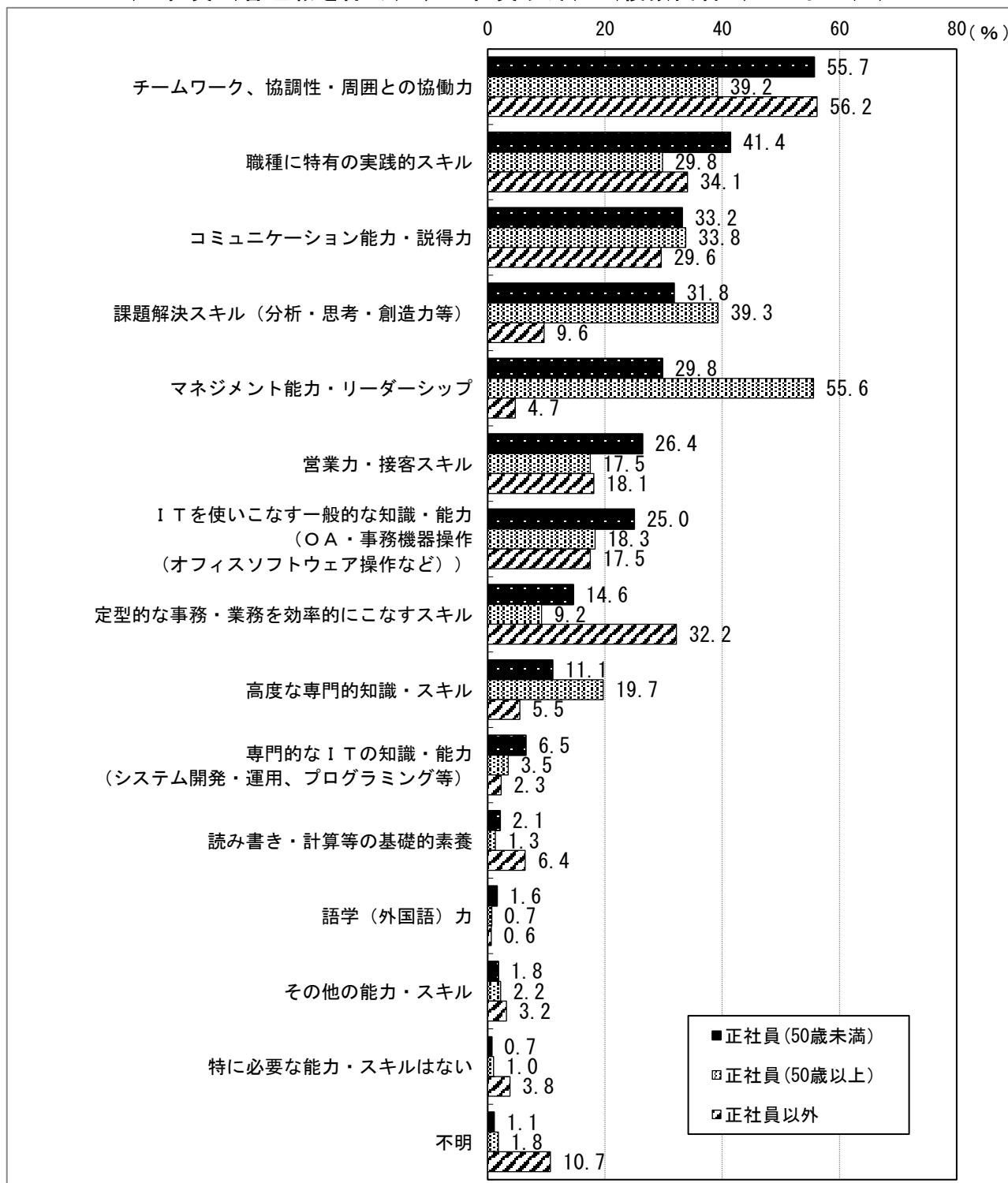
図７ ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用の実績等（正社員以外）



（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」（55.7%）、「職種に特有の実践的スキル」（41.4%）の順で、50歳以上では、「マネジメント能力・リーダーシップ」（55.6%）、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（39.3%）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」（56.2%）、「職種に特有の実践的スキル」（34.1%）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14.2%、「一部の事業所においては作成している」とする企業が7.6%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77.7%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」（36.6%）となっている。一方、「いずれの事業所においても作成していない」割合が高いのは、「運輸業，郵便業」（86.3%）、「宿泊業，飲食サービス業」（85.4%）、「不動産業，物品賃貸業」（84.0%）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」（17.1%）、「50～99人」（20.1%）、「100～299人」（27.9%）、「300～999人」（32.3%）、「1,000人以上」（44.3%）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

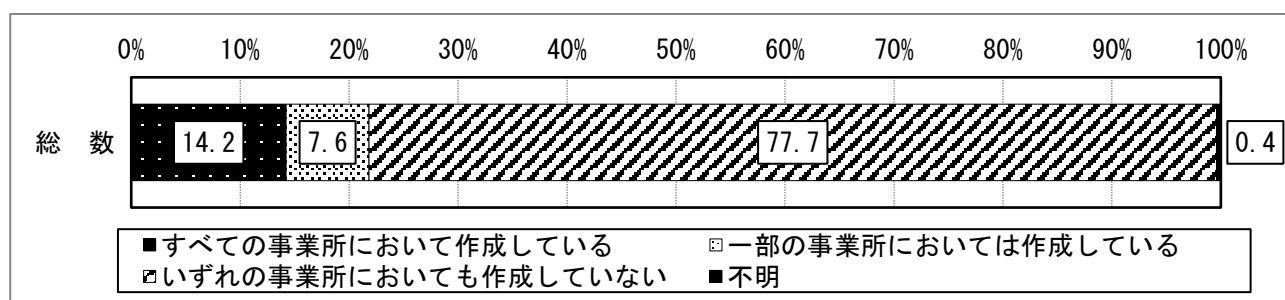
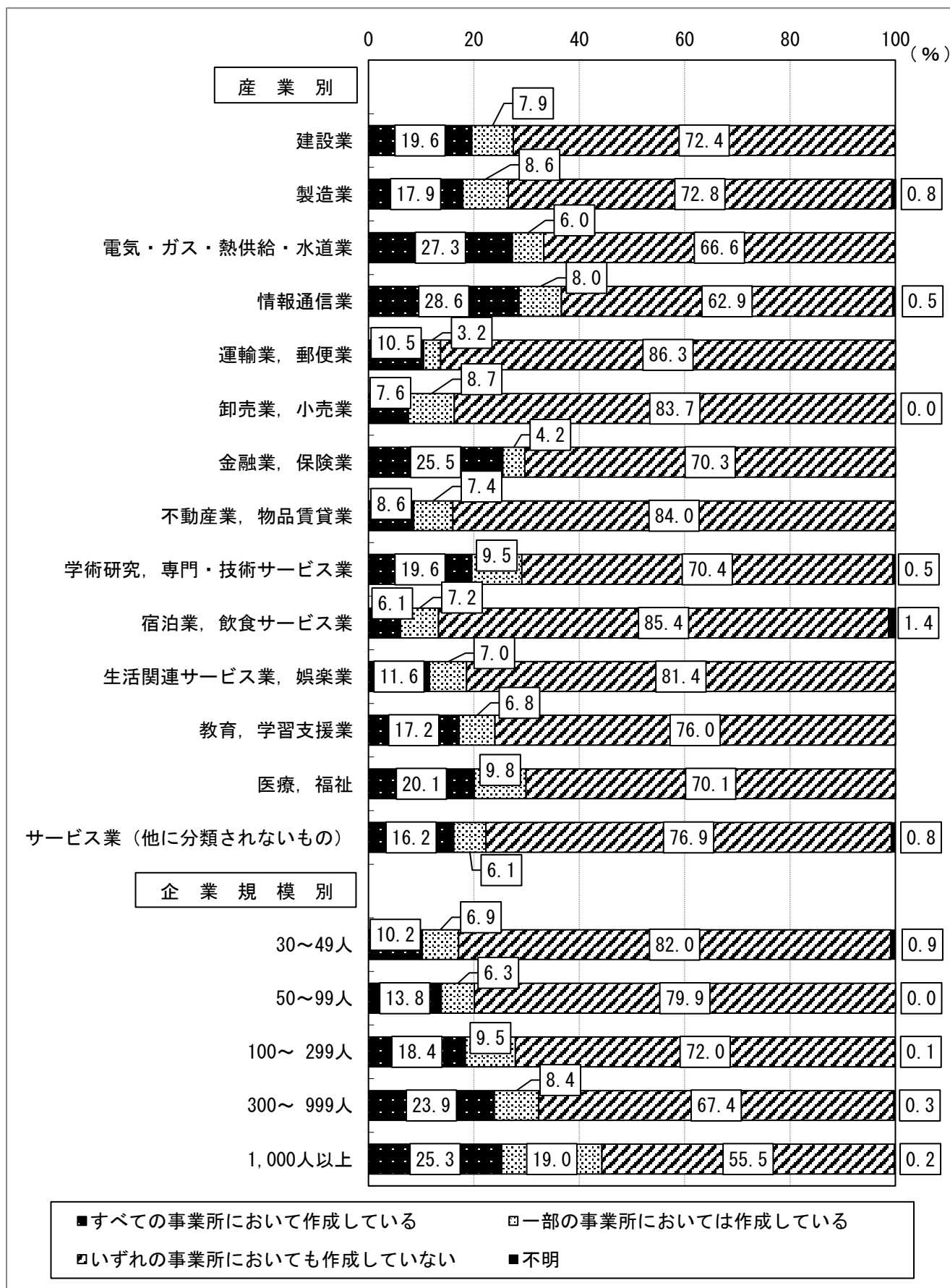


図10 事業内職業能力開発計画の作成状況（産業、企業規模別）



※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10.8%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が7.0%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81.6%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」（33.0%）で、唯一3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、「運輸業，郵便業」（88.3%）、「宿泊業，飲食サービス業」（86.4%）、「卸売業，小売業」（85.9%）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」（14.0%）、「50～99人」（18.7%）、「100～299人」（21.2%）、「300～999人」（22.9%）、「1,000人以上」（28.7%）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、7割以上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62.6%で最多となった。

図11 職業能力開発推進者の選任状況

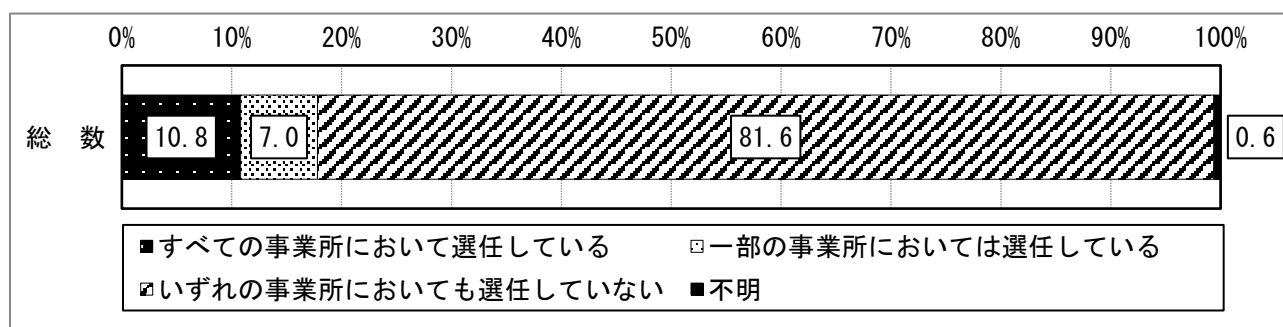
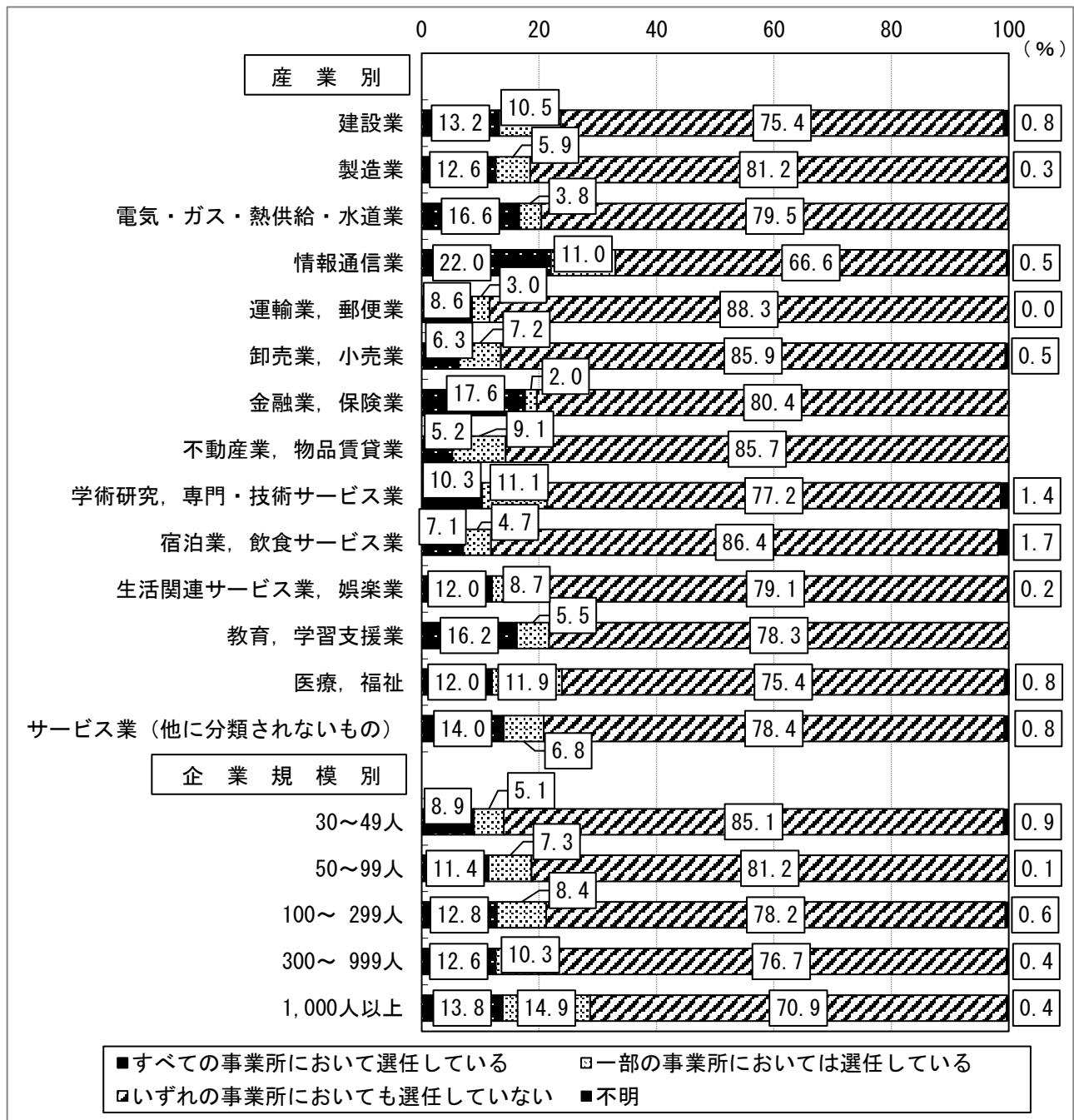
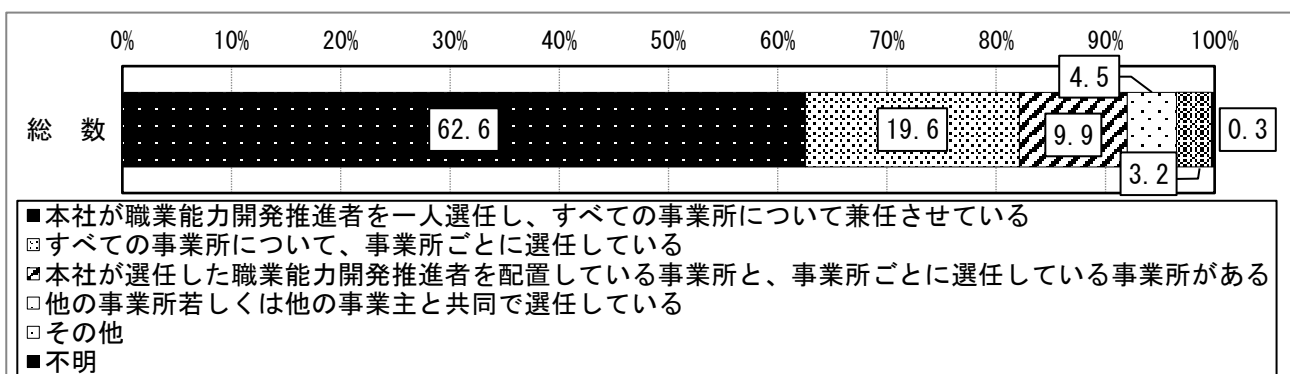


図12 職業能力開発推進者の選任状況（産業、企業規模別）



※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9.7%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.3%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79.5%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7.5%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.5%となり、「導入をしていないし、導入する予定はない」とする企業が80.7%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」（46.0%）が最も多く、「制度自体を知らなかったため」（38.2%）、「労働者からの制度導入の要望がないため」（32.6%）、「制度導入のメリットを感じないため」（31.1%）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

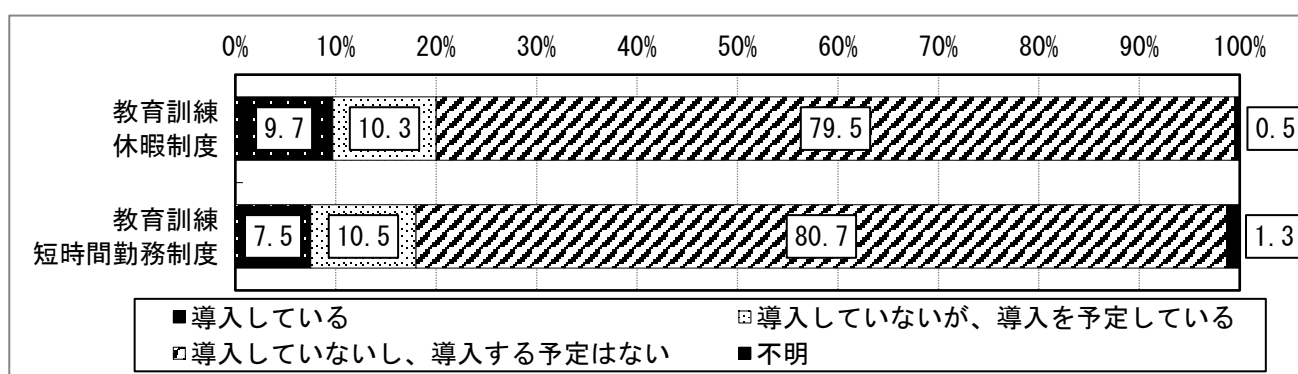
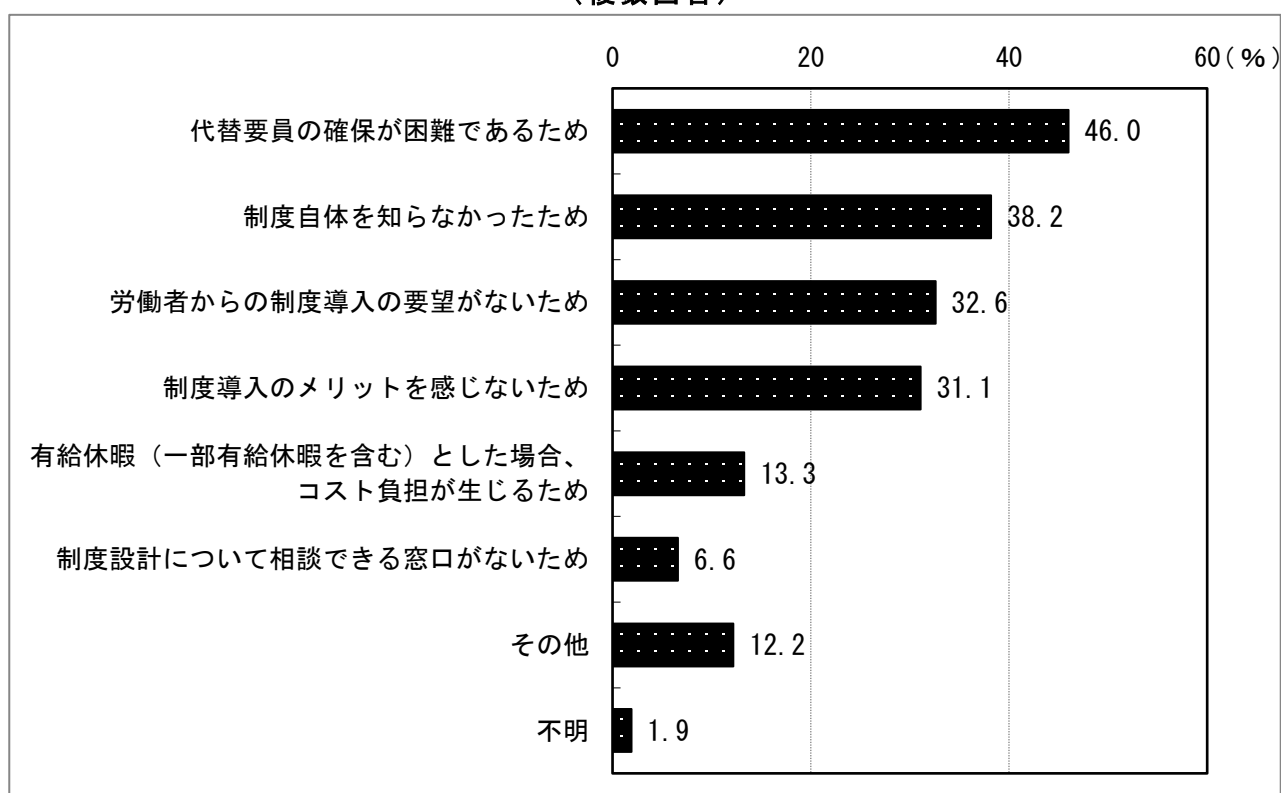


図15 教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由（複数回答）



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 O F F－J Tの実施状況（図16、図17、図18、図19、図20、図21、図22）

令和3年度調査において、正社員または正社員以外に対してO F F－J Tを実施したと回答した事業所は70.4%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28.6%、「正社員のみ実施した」は40.5%、「正社員以外のみ実施した」は1.3%であった。一方、「O F F－J Tを実施していない」とする事業所は29.5%であった。

O F F－J Tを実施した対象を職層等別にみると、正社員では「新入社員」が57.2%、「中堅社員」が53.4%、「管理職層」が44.6%となっており、「正社員以外」は29.8%となった。

図16 O F F－J Tの実施状況

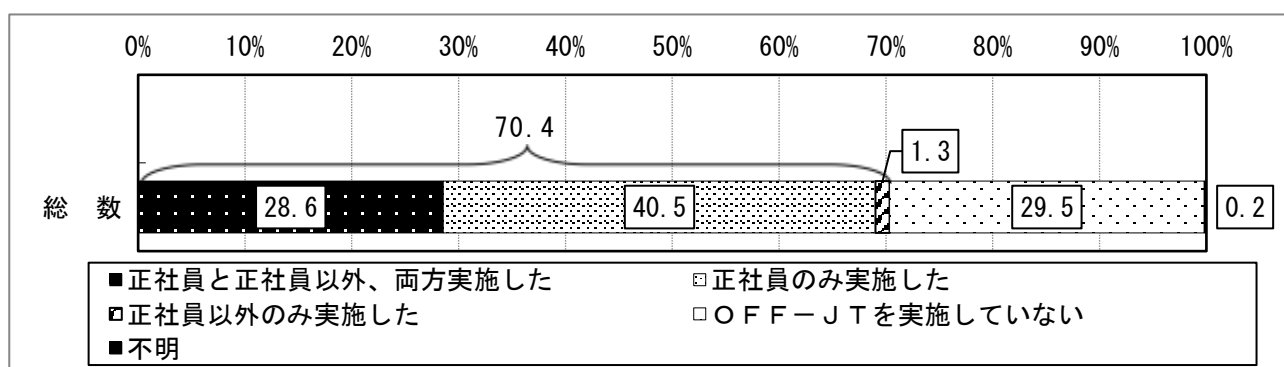
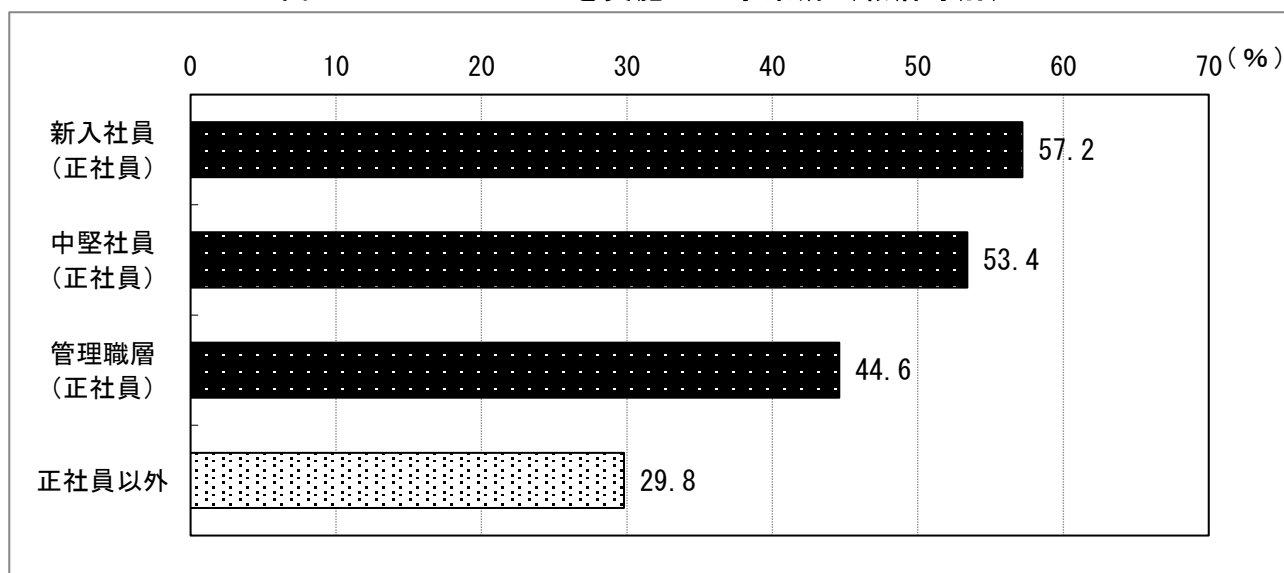


図17 O F F－J Tを実施した事業所（職層等別）



正社員に対してO F F－J Tを実施した事業所割合は、前回（68.8%）と同水準の69.1%となり、3年移動平均の推移でみると、近年は低下傾向となっている。

正社員以外に対してO F F－J Tを実施した事業所割合は29.8%であり、正社員に比べて低い割合になっている。また、前回（29.2%）と比較すると同水準であるが、3年移動平均の推移でみると、近年は低下傾向となっている。

図18 正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移

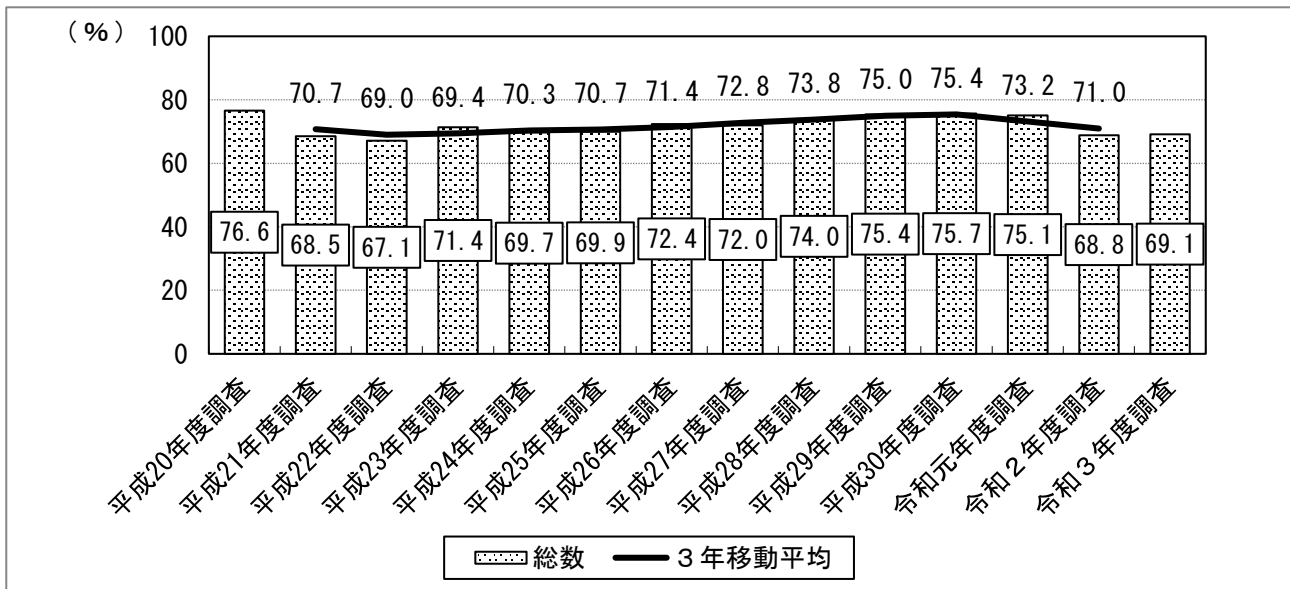
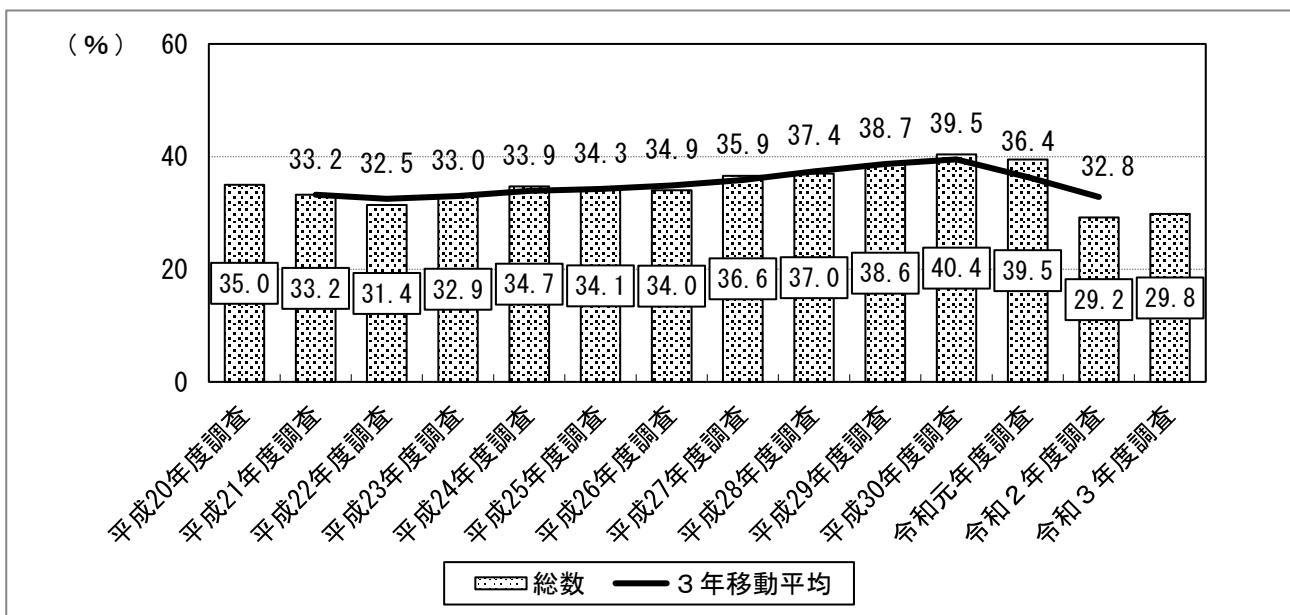


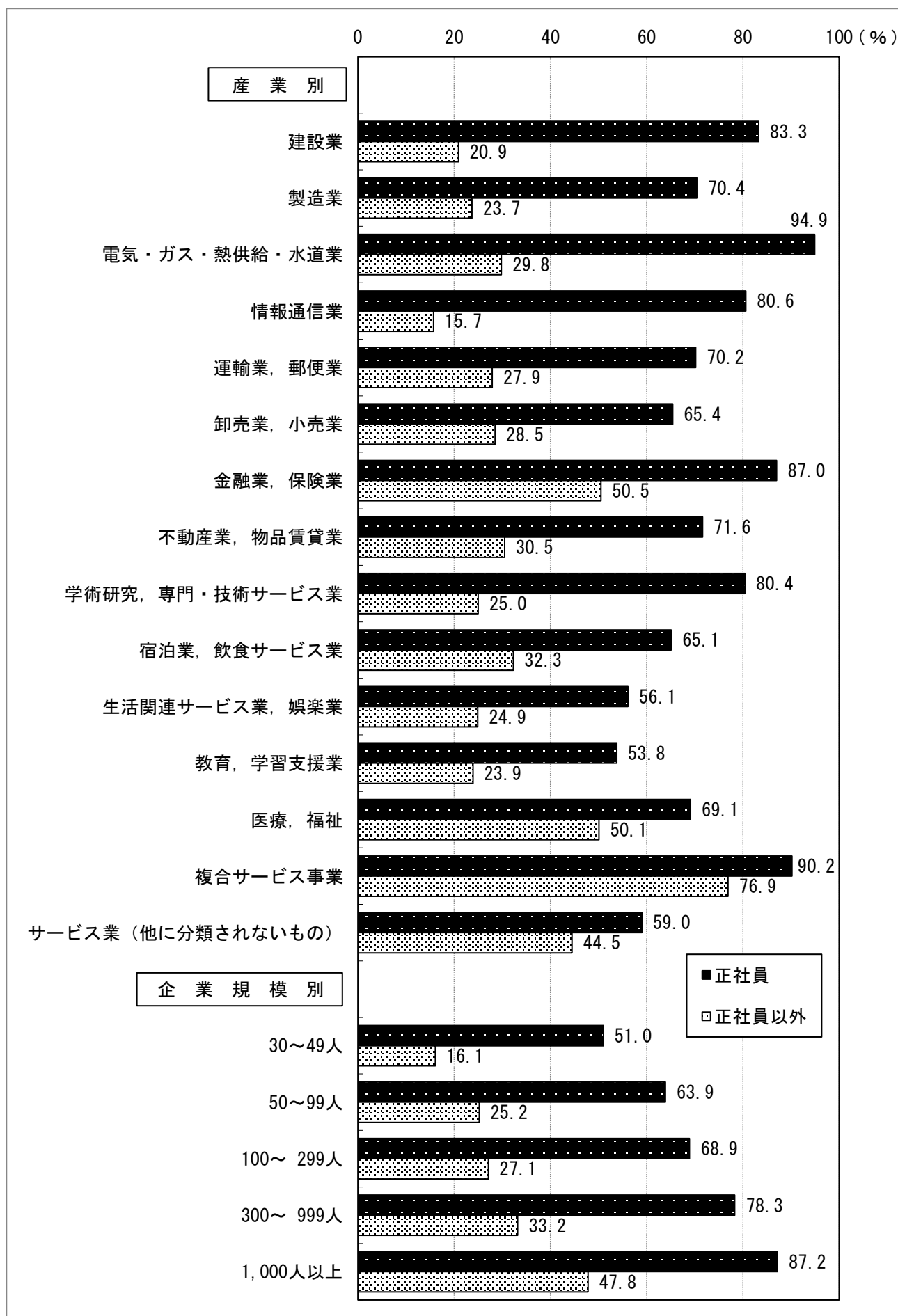
図19 正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移



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「電気・ガス・熱供給・水道業」(94.9%)、「複合サービス事業」(90.2%)、「金融業，保険業」(87.0%)で高く、「教育，学習支援業」(53.8%)、「生活関連サービス業，娯楽業」(56.1%)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」(76.9%)、「金融業，保険業」(50.5%)、「医療，福祉」(50.1%)で高く、「情報通信業」(15.7%)、「建設業」(20.9%)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」(51.0%)、「50～99人」(63.9%)、「100～299人」(68.9%)、「300～999人」(78.3%)、「1,000人以上」(87.2%)と、規模が大きくなるに従って高くなり、企業全体の常用労働者数が1,000人以上の事業所では、実施率が9割近くと高くなっている。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、規模が大きくなるに従って高くなり、「1,000人以上」では47.8%と、5割近い実施率となっている。

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76.6%、正社員以外では85.1%となっている。次いで、正社員では、「民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）」が40.3%、正社員以外では「親会社、グループ会社」が22.7%で続いている。

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76.1%と最も高く、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（47.2%）、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」（45.6%）と続いている。今後実施したいOFF-JTの内容については、「新たに管理職となった者を対象とする研修」（37.8%）、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」（35.1%）、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）」（33.8%）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）

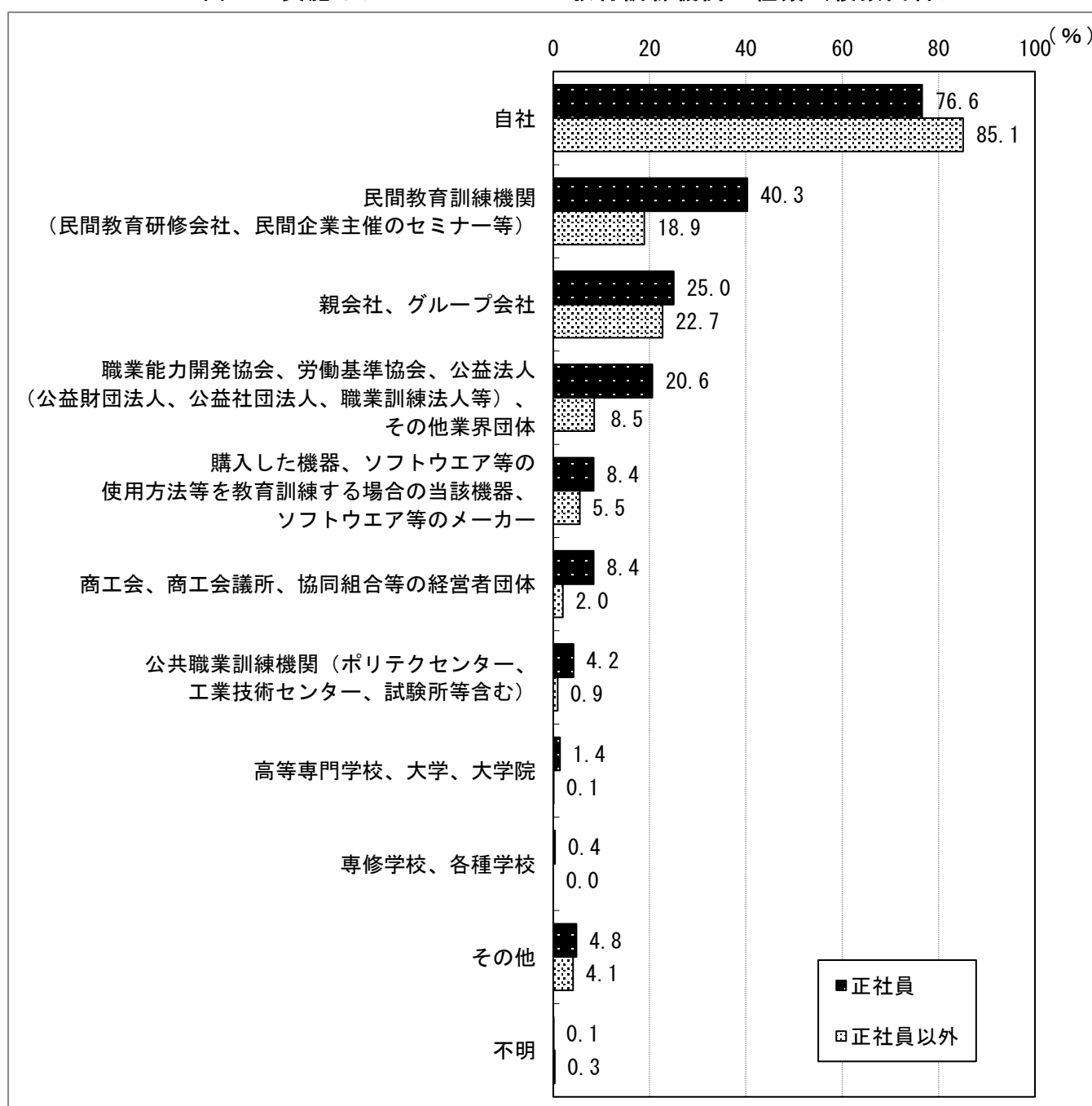
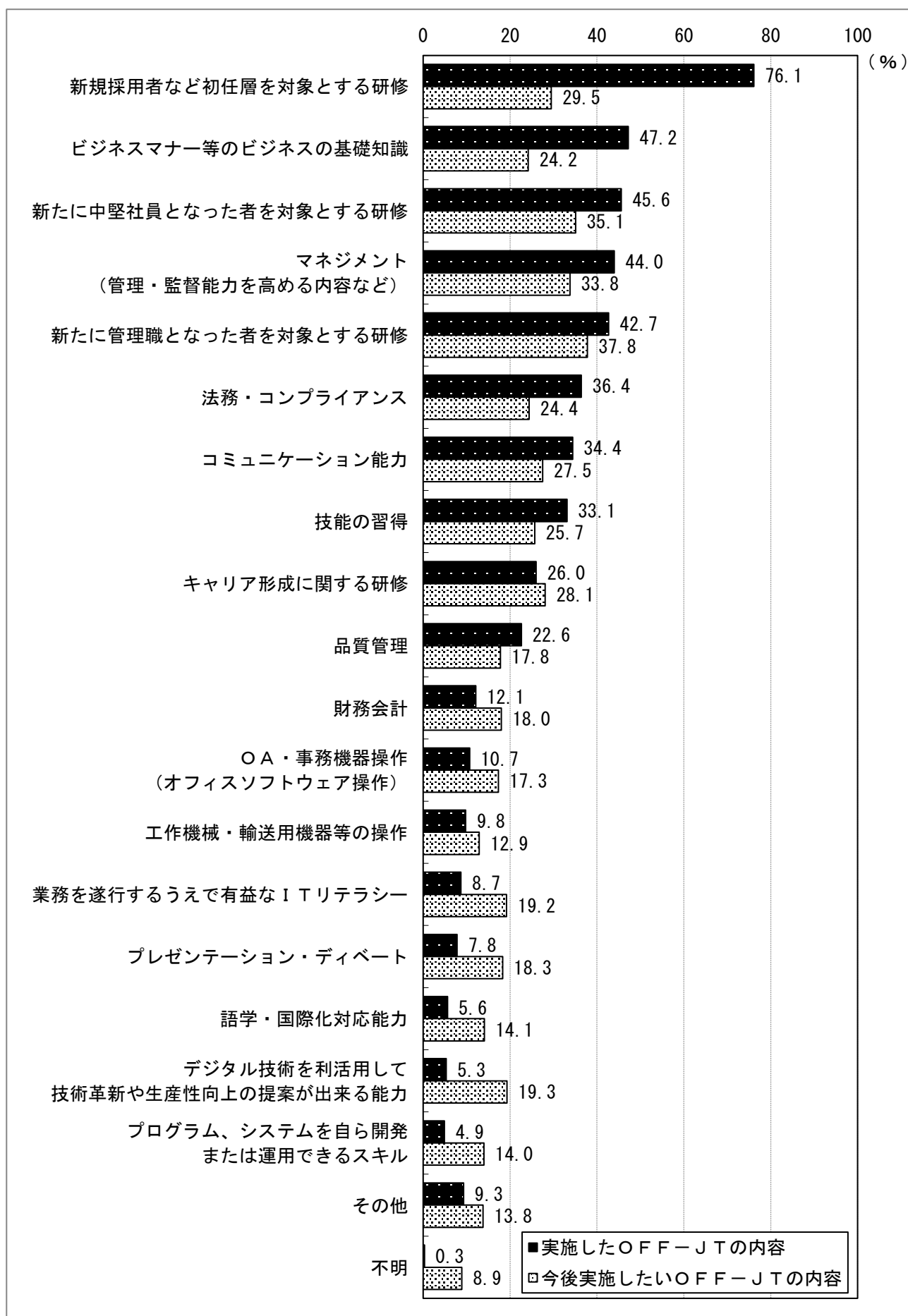


図22 実施したOFF-JTの内容と今後実施したいOFF-JTの内容（複数回答）



② 計画的なOJTの実施状況（図23、図24、図25、図26、図27）

令和3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61.8%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22.5%、「正社員のみ実施した」は36.6%、「正社員以外のみ実施した」は2.7%であり、正社員のみに対して計画的なOJTを実施した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37.9%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51.5%、「中堅社員」が36.4%、「管理職層」が22.3%となり、「正社員以外」は25.2%となった。

図23 計画的なOJTの実施状況

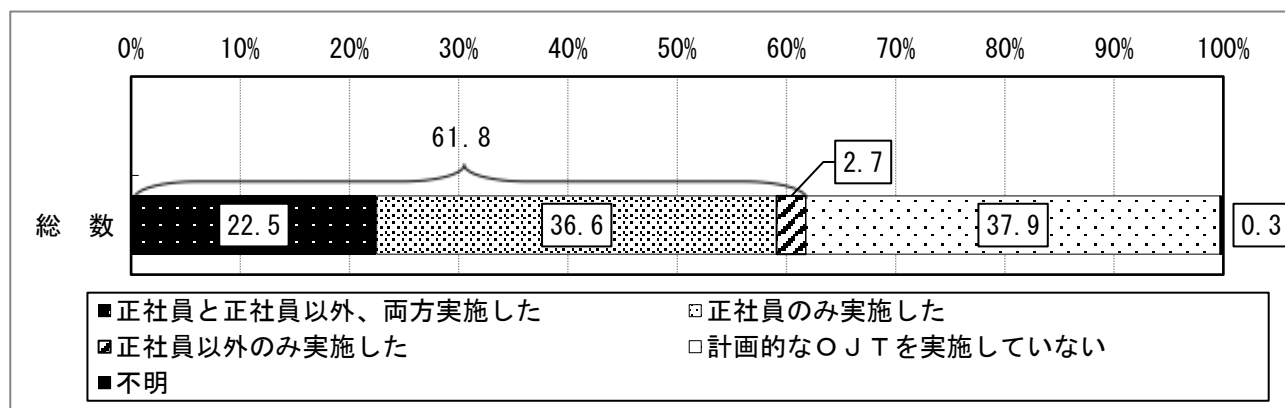
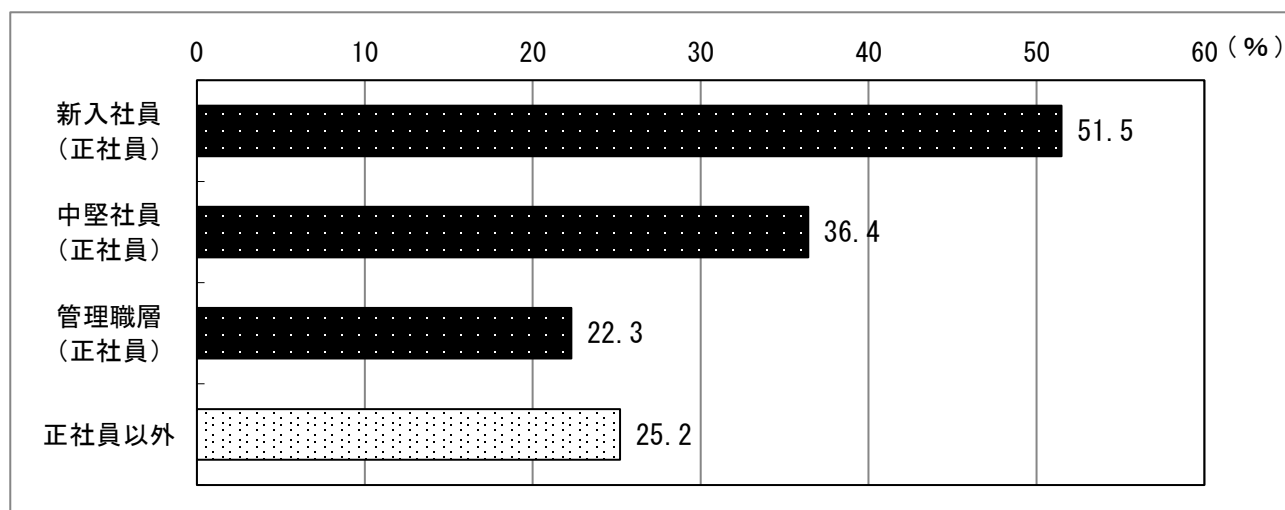


図24 計画的なOJTを実施した事業所（職層等別）



正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は59.1%と、前回と比べて2.2ポイント増加しているが、3年移動平均の推移では、低下傾向となっている。

正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は25.2%と、前回に比べて2.9ポイント増加しているが、3年移動平均の推移では、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

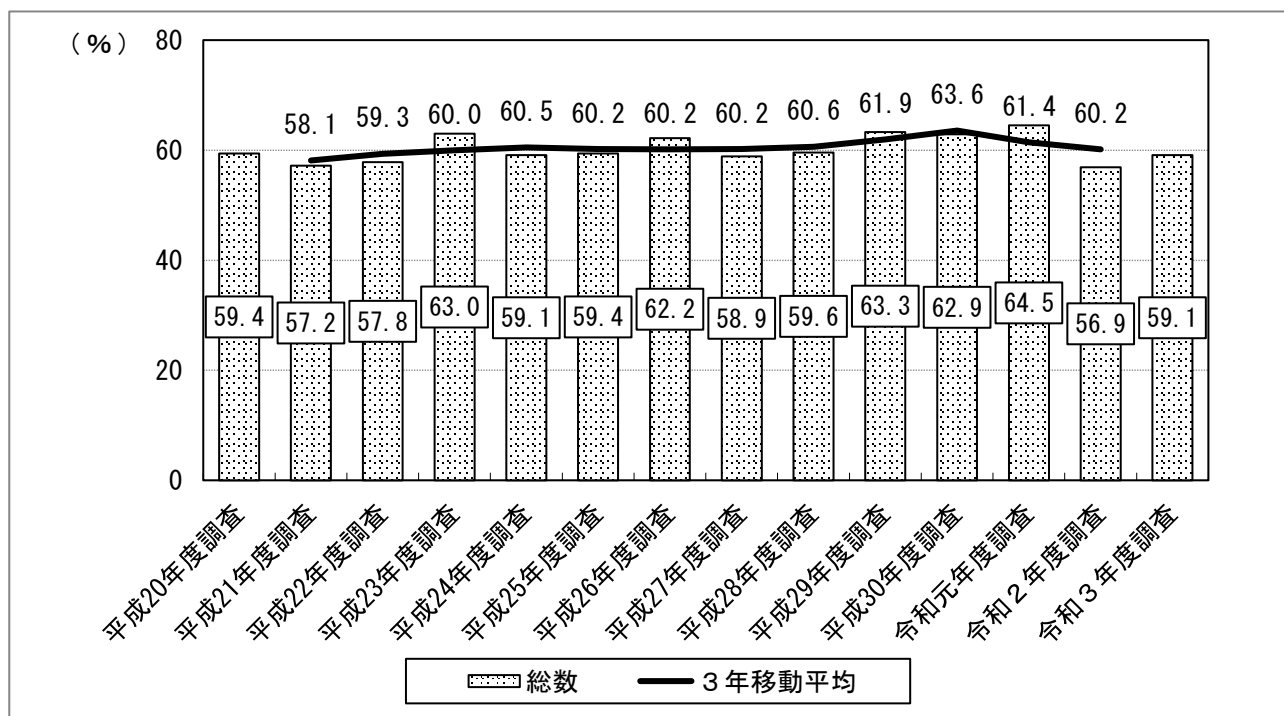
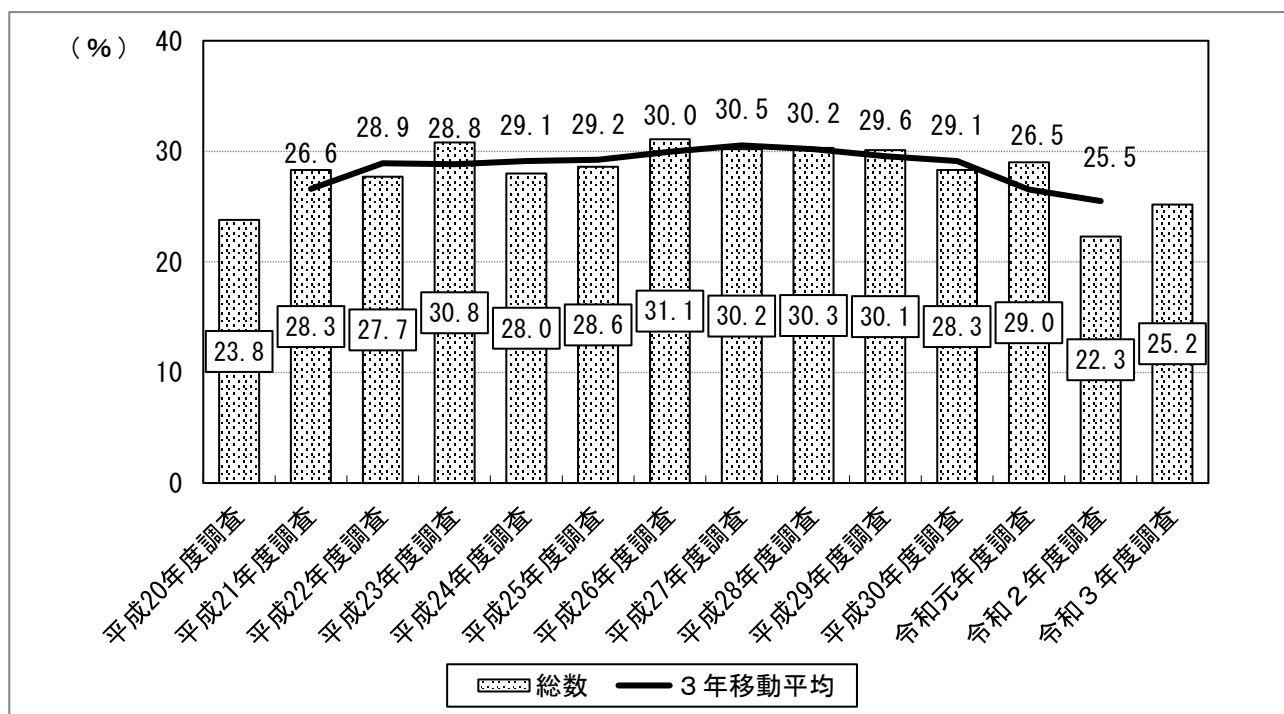


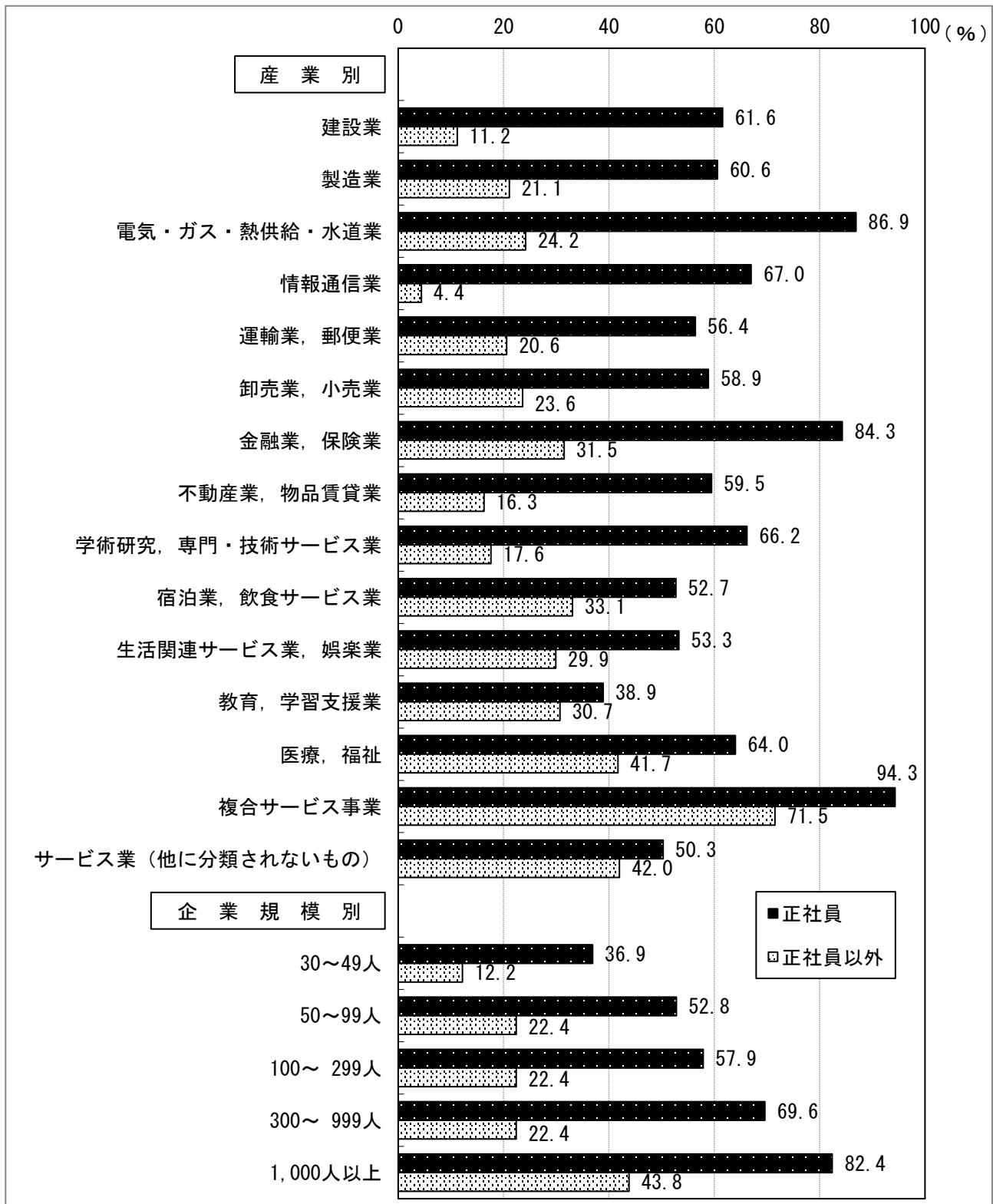
図26 正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所割合の推移



産業別にみると、正社員については「複合サービス事業」(94.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(86.9%)で実施率が高く、「教育、学習支援業」(38.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(52.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(53.3%)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71.5%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、「情報通信業」(4.4%)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36.9%、「50～99人」で52.8%、「100～299人」で57.9%、「300～999人」で69.6%、「1,000人以上」で82.4%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12.2%、「50～99人」で22.4%、「100～299人」で22.4%、「300～999人」で22.4%、「1,000人以上」で43.8%となり、「1,000人以上」の実施率の高さが際立っている。

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、76.4%となり、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」(60.5%) が最も高く、「人材育成を行う時間がない」(48.2%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(44.0%) 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

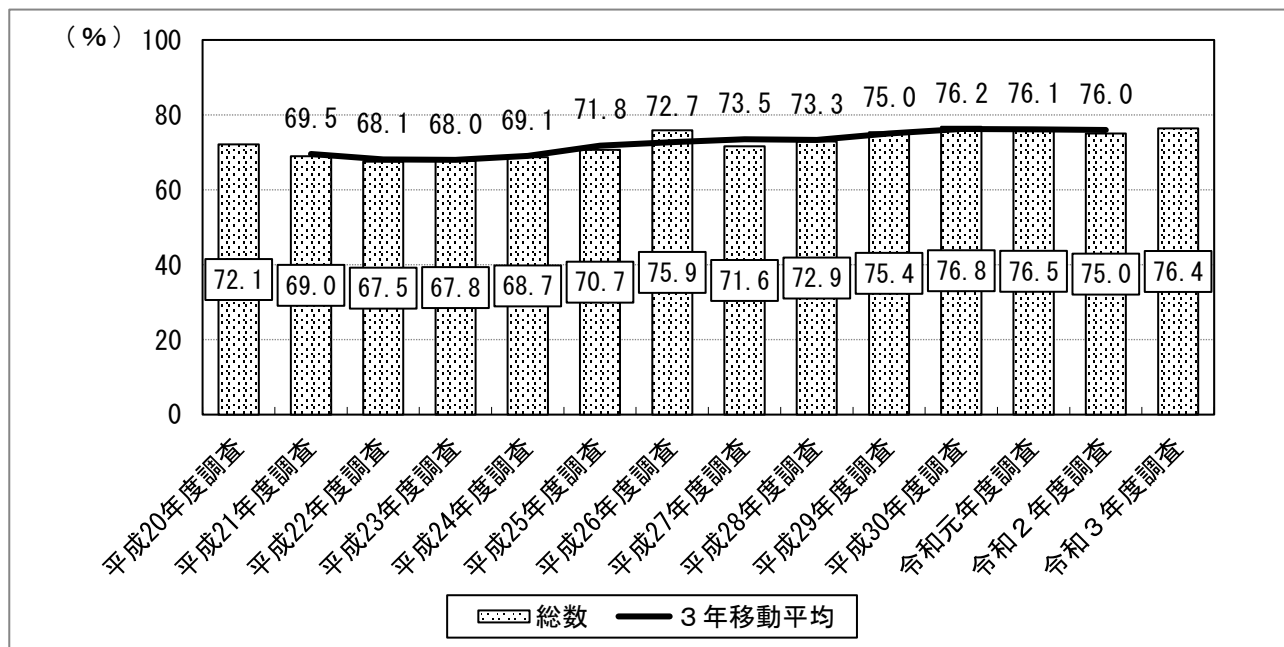
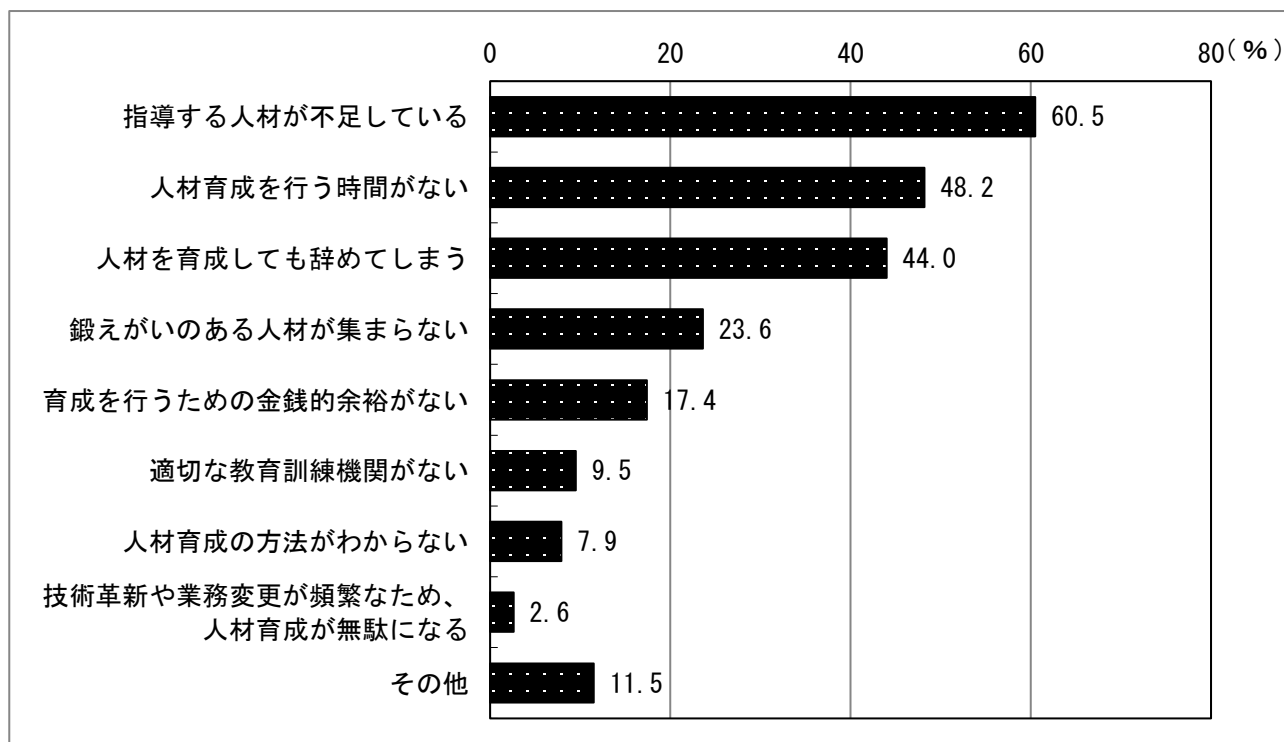


図29 能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



(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42.3%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外どちらもある」は26.1%、「正社員のみある」は15.4%、「正社員以外のみある」は0.8%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、57.2%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、41.8%であった。3年移動平均をみると、近年、4割前後で推移している。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、29.7%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

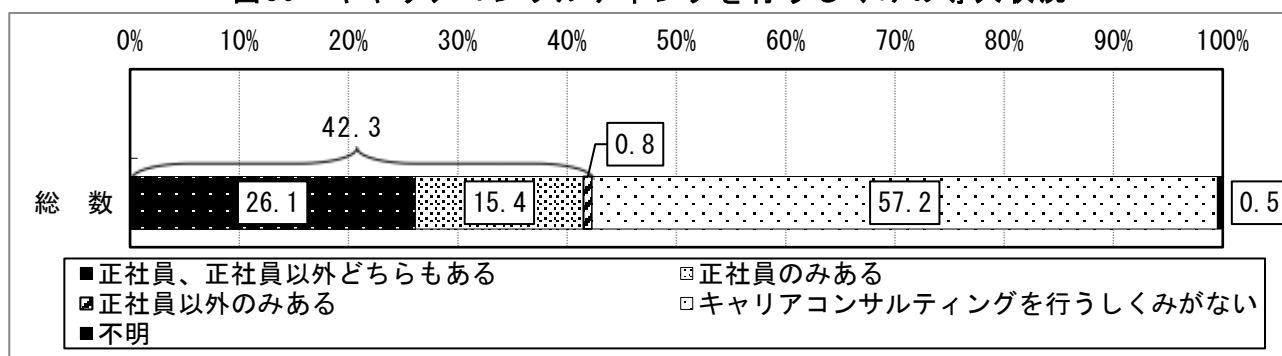
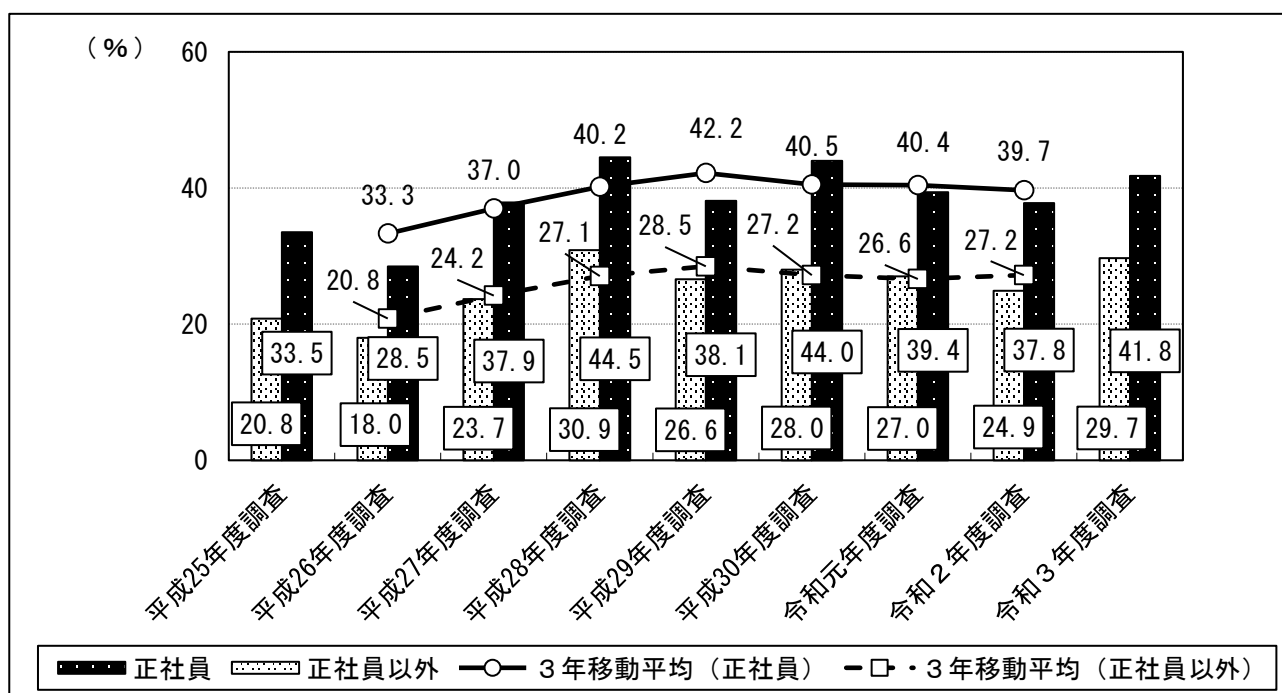


図31 キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（正社員、正社員以外）



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、「複合サービス事業」(81.7%)、「金融業・保険業」(80.7%)で高くなっている。正社員以外では、「複合サービス事業」(70.2%)、「金融業, 保険業」(49.8%)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(64.1%)、正社員以外(43.1%)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、定期的を実施する」(51.0%)、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」(50.0%)、「労働者から求めがあった時に実施する」(49.6%)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」(56.7%)、「1年に1回、3年に1回など、定期的を実施する」(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）

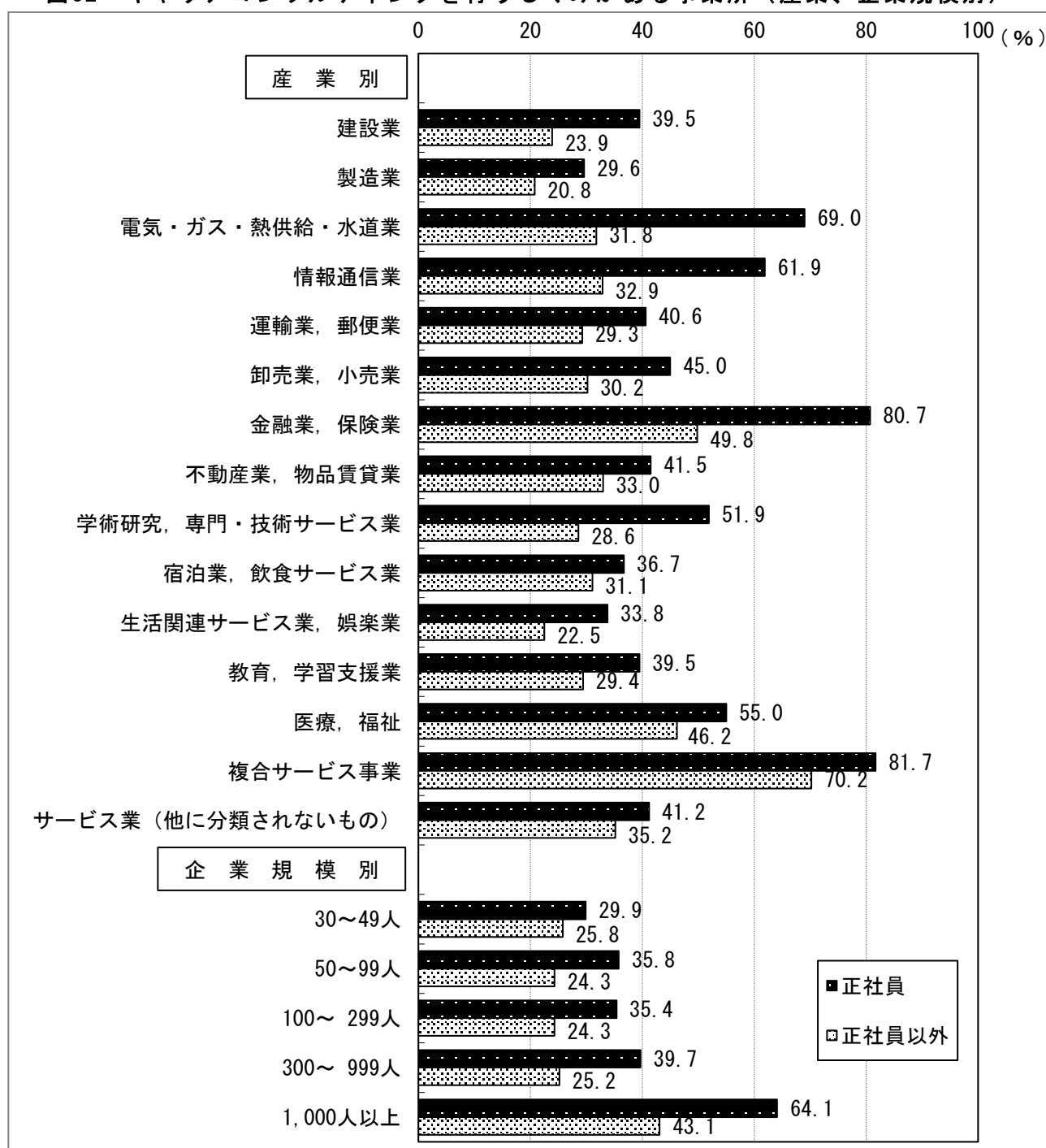
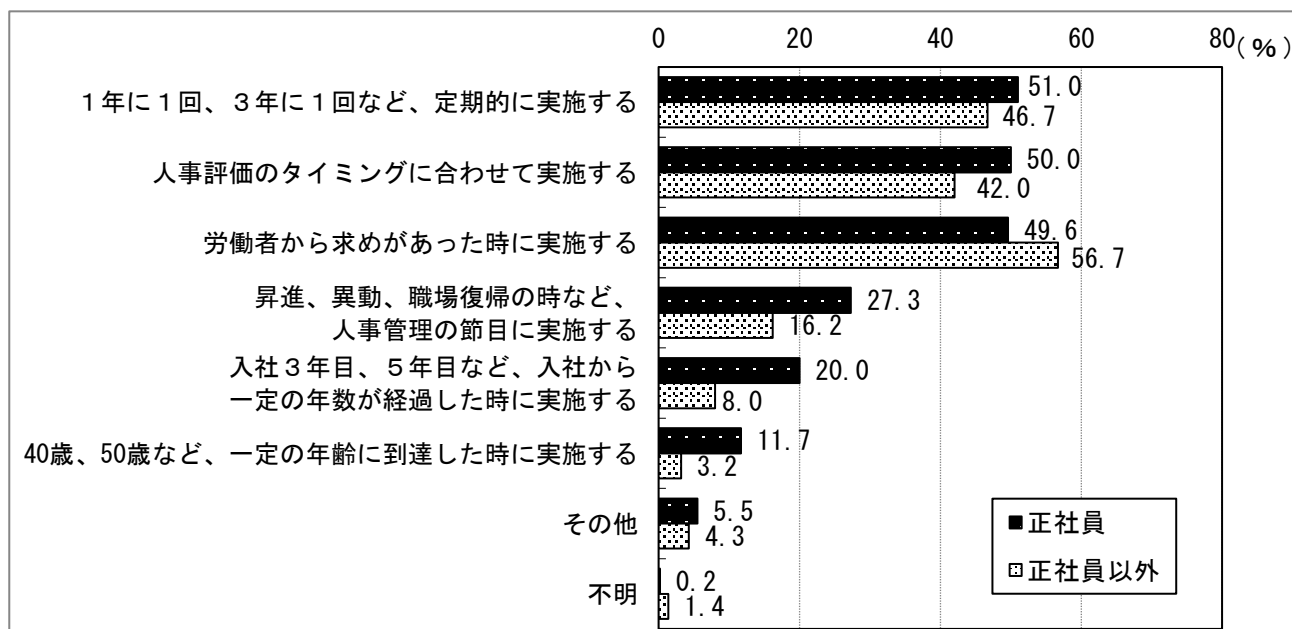


図33 キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）



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71.7%、正社員以外68.7%）、「労働者の自己啓発を促すため」（正社員65.9%、正社員以外58.7%）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50.0%、正社員以外49.8%）、「自己啓発する労働者が増えた」（正社員36.8%、正社員以外30.0%）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）

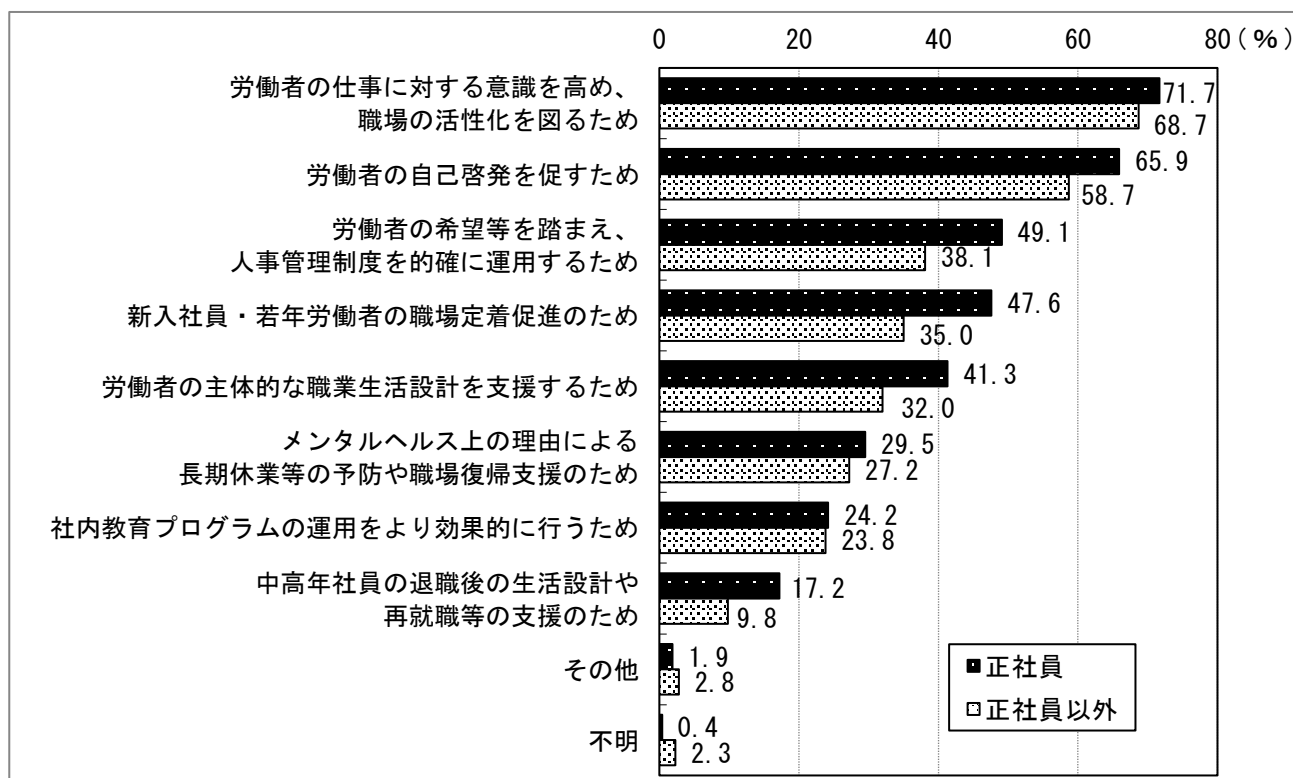
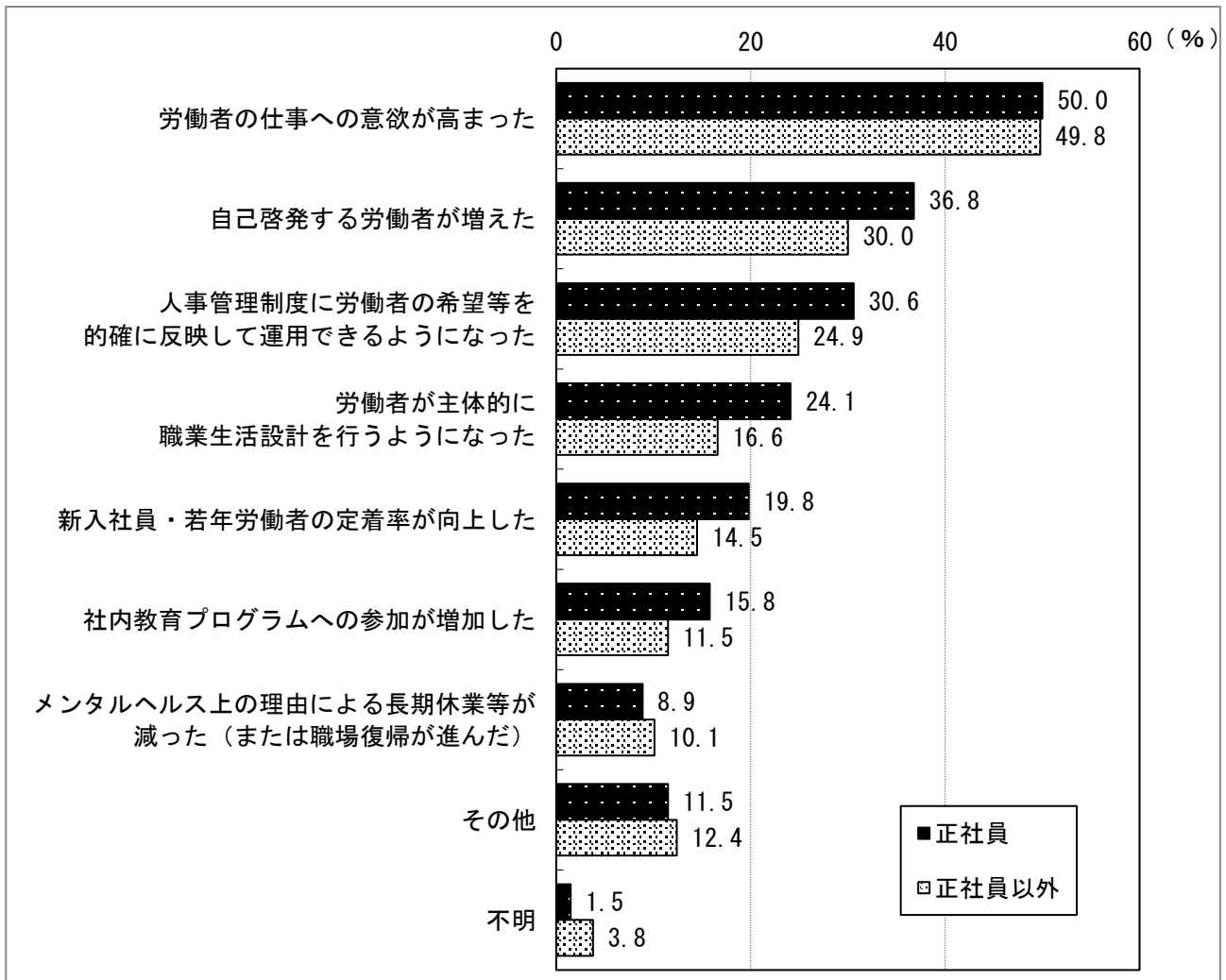


図35 キャリアコンサルティングを行った効果（複数回答）



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67.6%、「正社員以外」では61.5%であった。

問題の内訳をみると、正社員では、「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」（39.6%）、「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」（39.5%）が多く、正社員以外では、「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」（39.2%）、「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」（38.5%）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

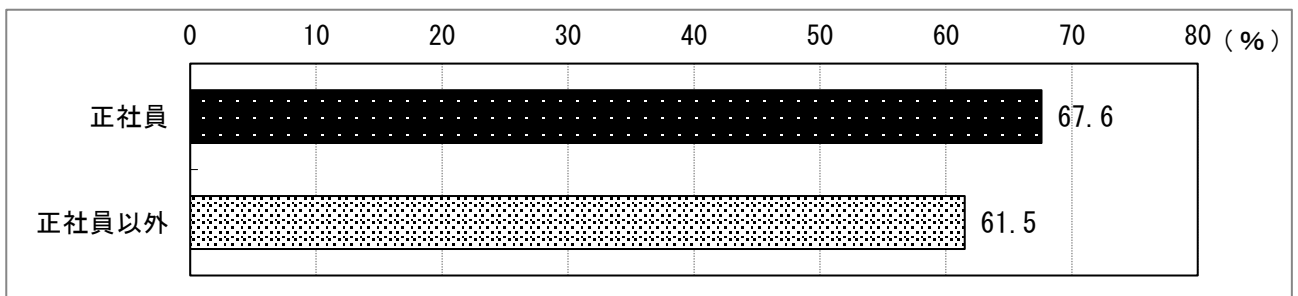
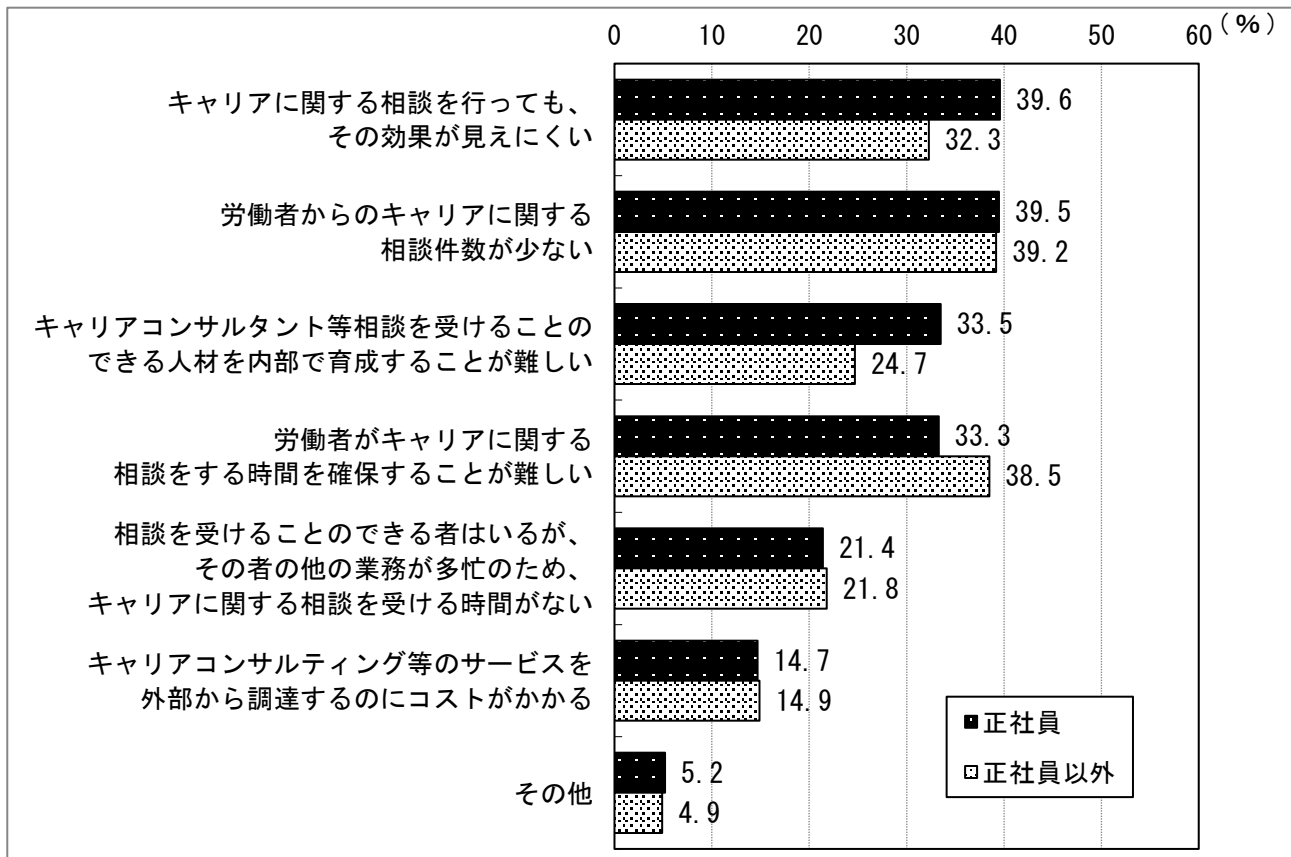


図37 キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）



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8.8%、「そうではない」との回答は78.6%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49.8%、正社員以外49.8%）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41.6%、正社員以外32.6%）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

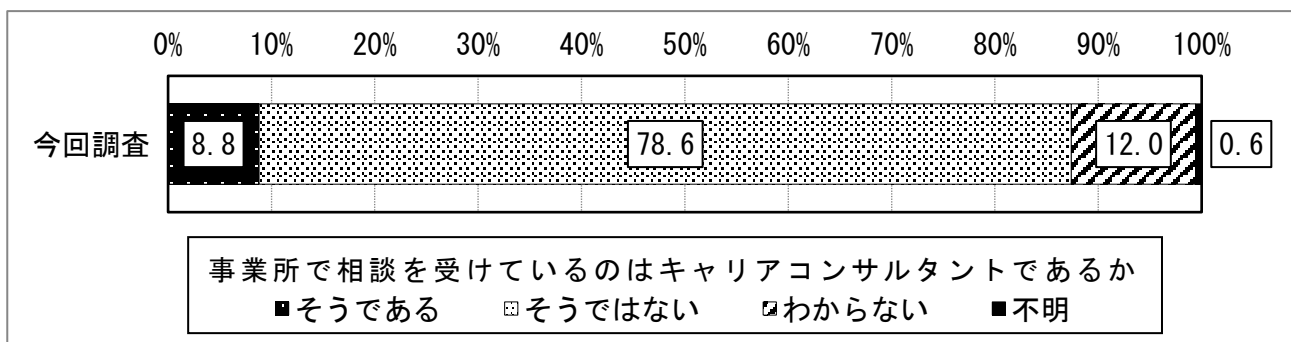
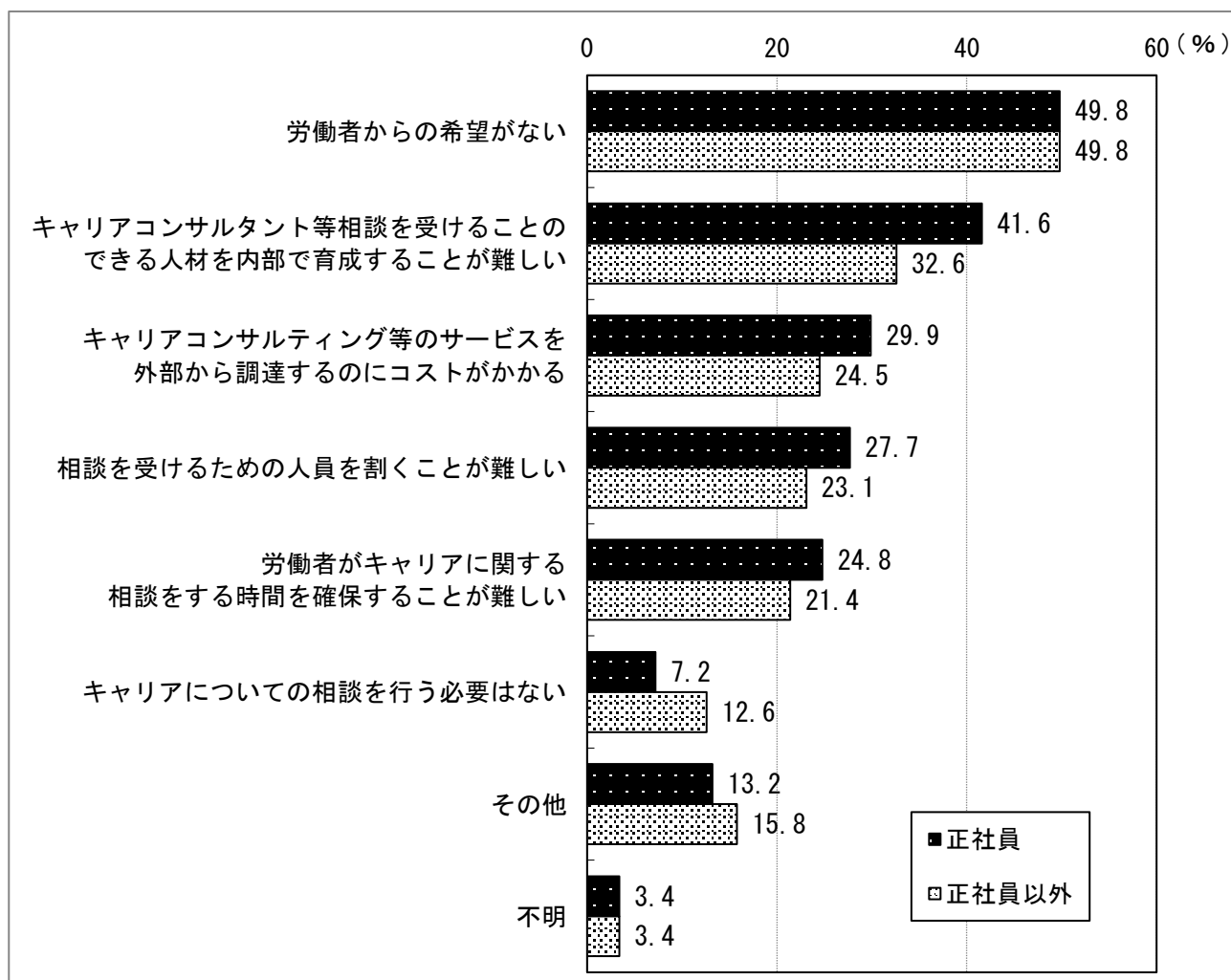


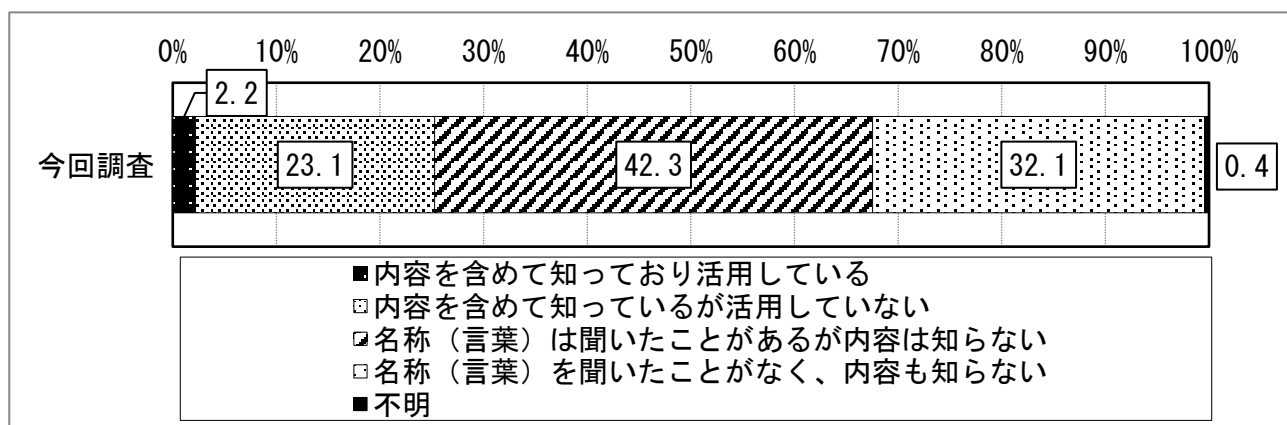
図39 キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② ジョブ・カードの認知状況（図40）

ジョブ・カードの認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は2.2%、「内容を含めて知っているが活用していない」が23.1%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が42.3%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が32.1%と、内容を知らない事業所が多くなっている。

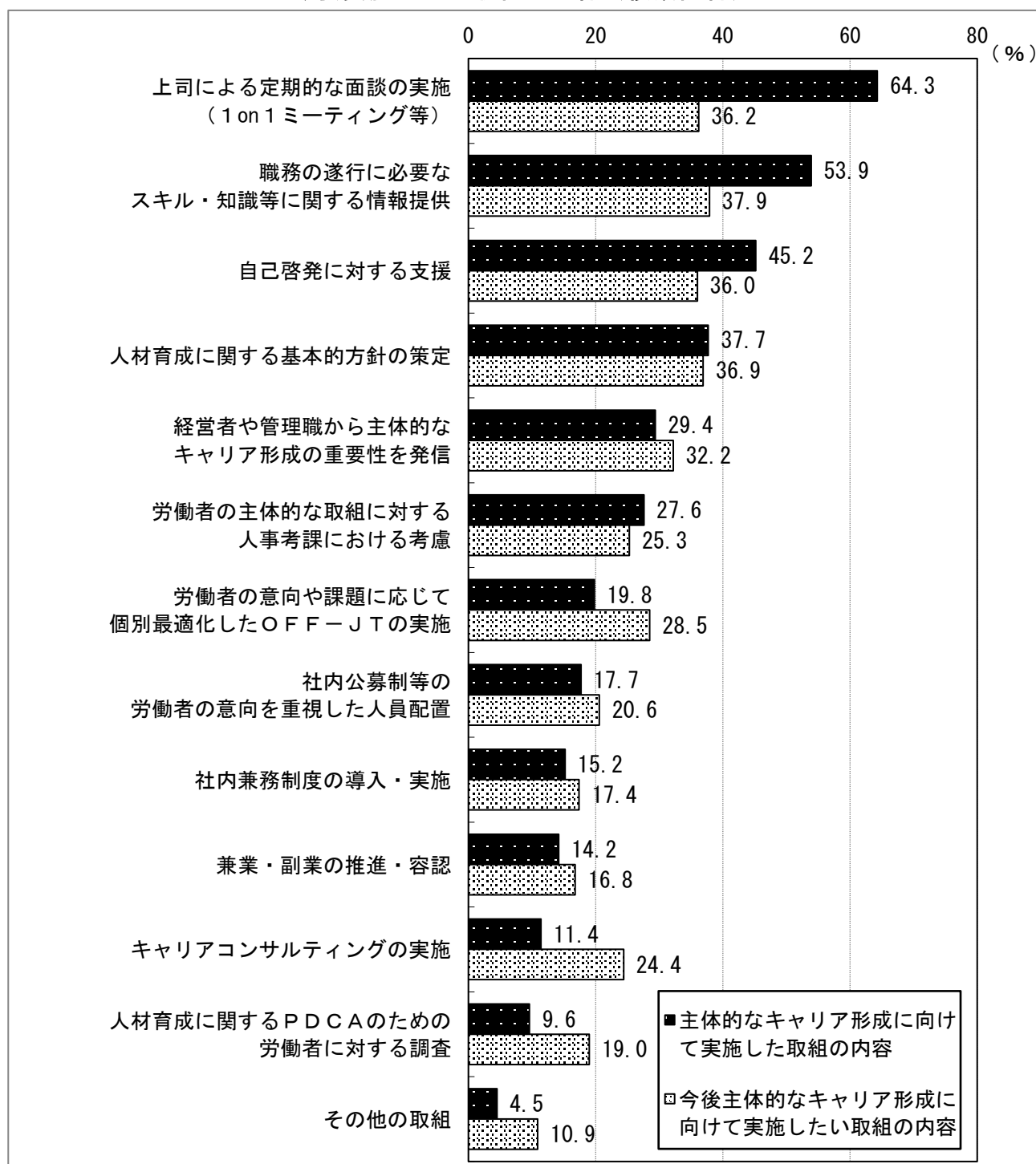
図40 ジョブ・カードの認知状況



③ 労働者の主体的なキャリア形成に向けた取組について(図41)

労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施した取組は、「上司による定期的な面談(1 on 1 ミーティング等)」が64.3%と最も高く、「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」(53.9%)、「自己啓発に対する支援」(45.2%)と続いている。今後労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施したい取組の内容については、「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」(37.9%)、「人材育成に関する基本的方針の策定」(36.9%)、「上司による定期的な面談の実施(1 on 1 ミーティング等)」(36.2%)の順に高くなっている。

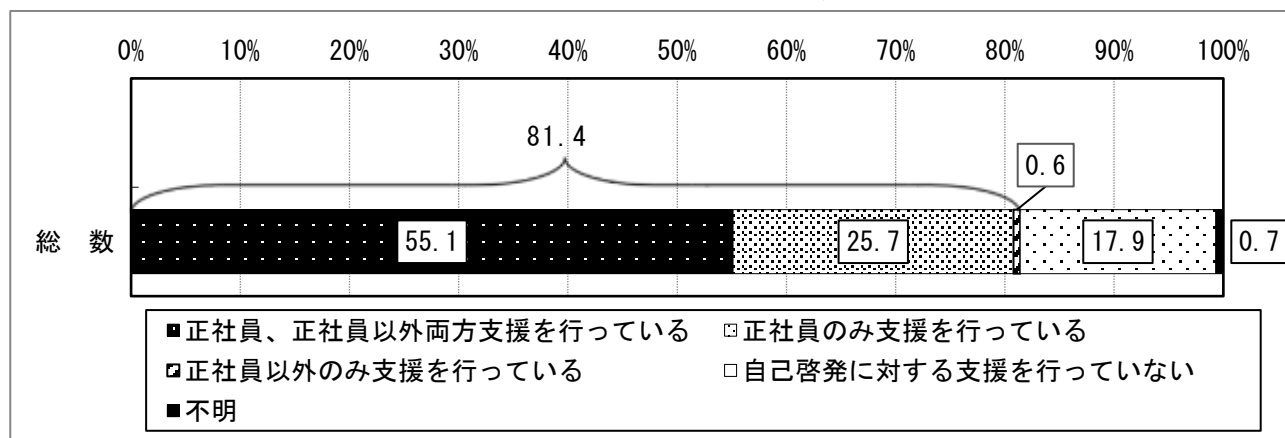
図41 労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施した取組と
今後実施したい取組の内容(複数回答)



④ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図42、図43、図44）

労働者の自己啓発に対する支援を行っている事業所は81.4%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55.1%、「正社員のみ支援を行っている」は25.7%、「正社員以外のみ支援を行っている」は0.6%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17.9%であった。

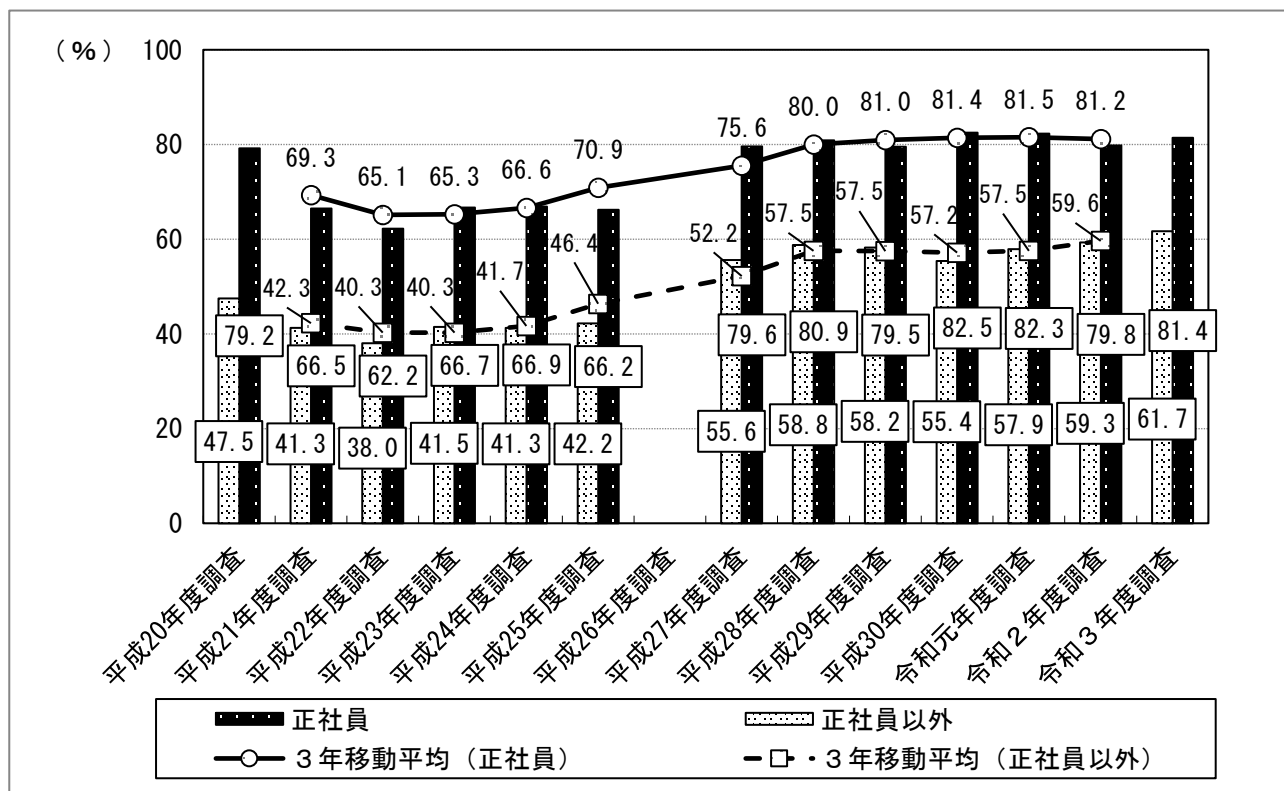
図42 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況



正社員を雇用する事業所のうち、正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は81.4%と、前回と比べて1.6ポイント増加している。3年移動平均では、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。また、正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して支援を行っている事業所の割合は61.7%と、正社員と比べ低くなっているが、近年はやや上昇傾向となっている。

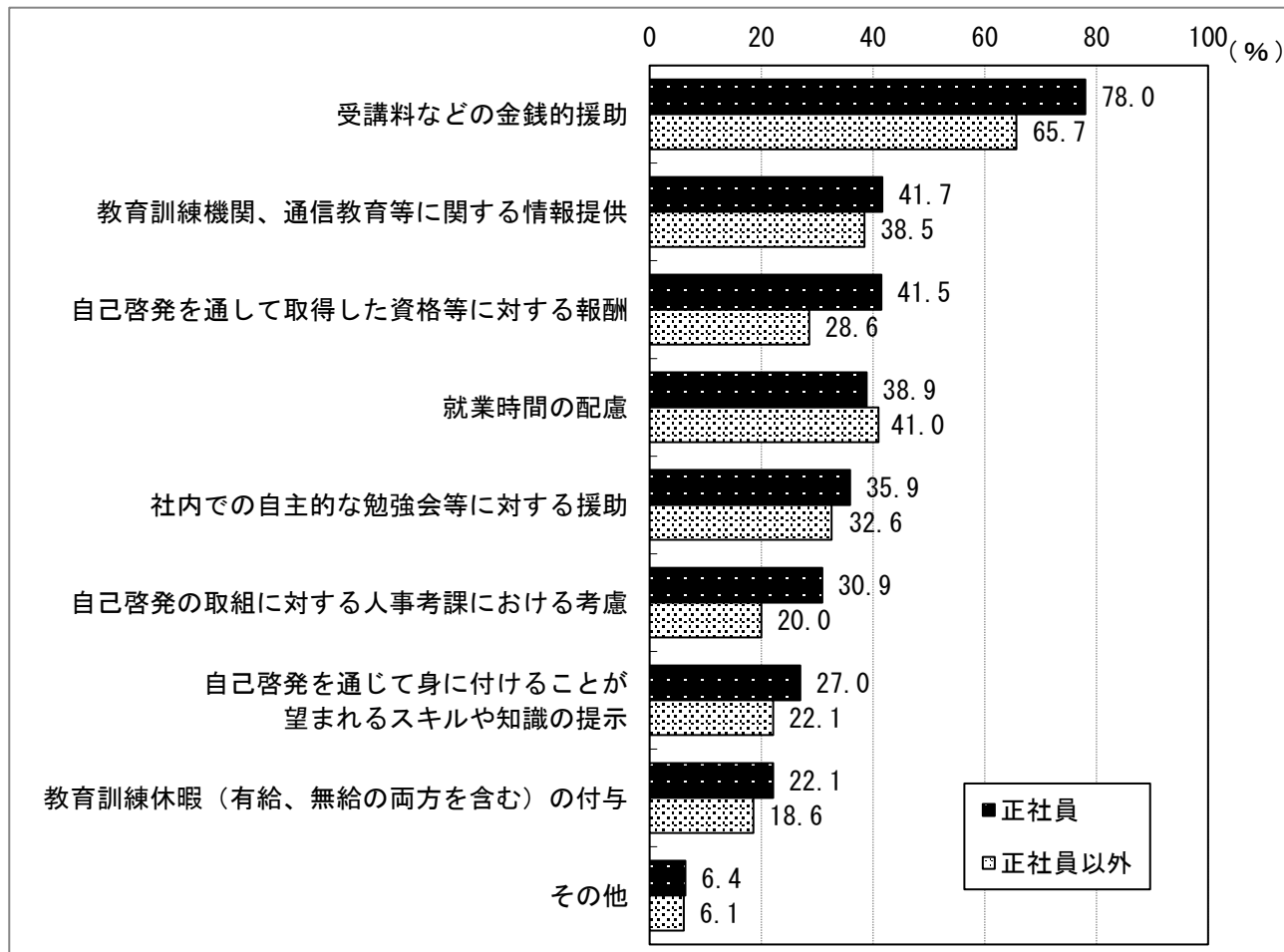
自己啓発に対する支援の内容としては、「受講料などの金銭的援助」（正社員78.0%、正社員以外65.7%）が最多となっており、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」（正社員22.1%、正社員以外18.6%）は少なくなっている。

図43 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44 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45、図46、図47）

職業能力評価を行っている事業所は50.3%であり、「正社員、正社員以外両方行っている」は31.3%、「正社員のみ行っている」は18.5%、「正社員以外のみ行っている」は0.5%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49.3%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50.2%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なかったが、直近では減少に転じている。正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して職業能力評価を行っている事業所は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%台となっており、3年移動平均については、直近では減少に転じている。

図45 職業能力評価を実施している事業所

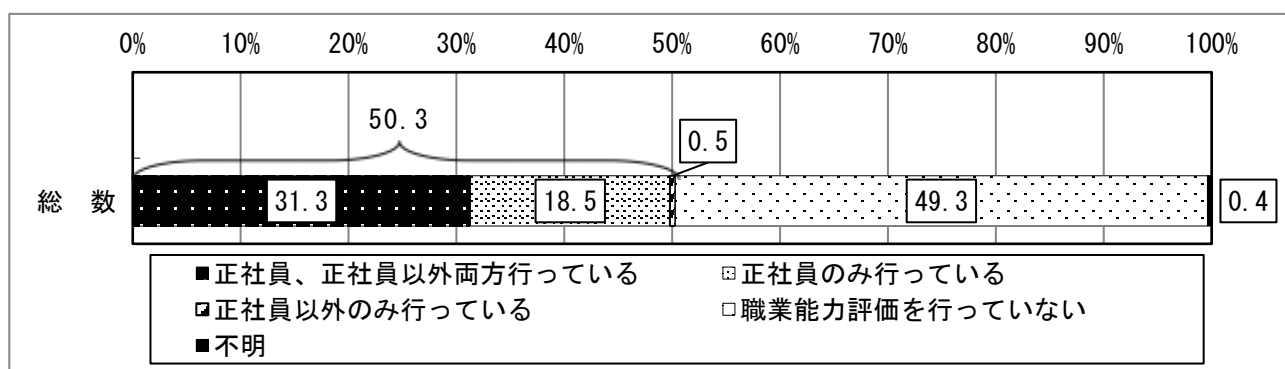
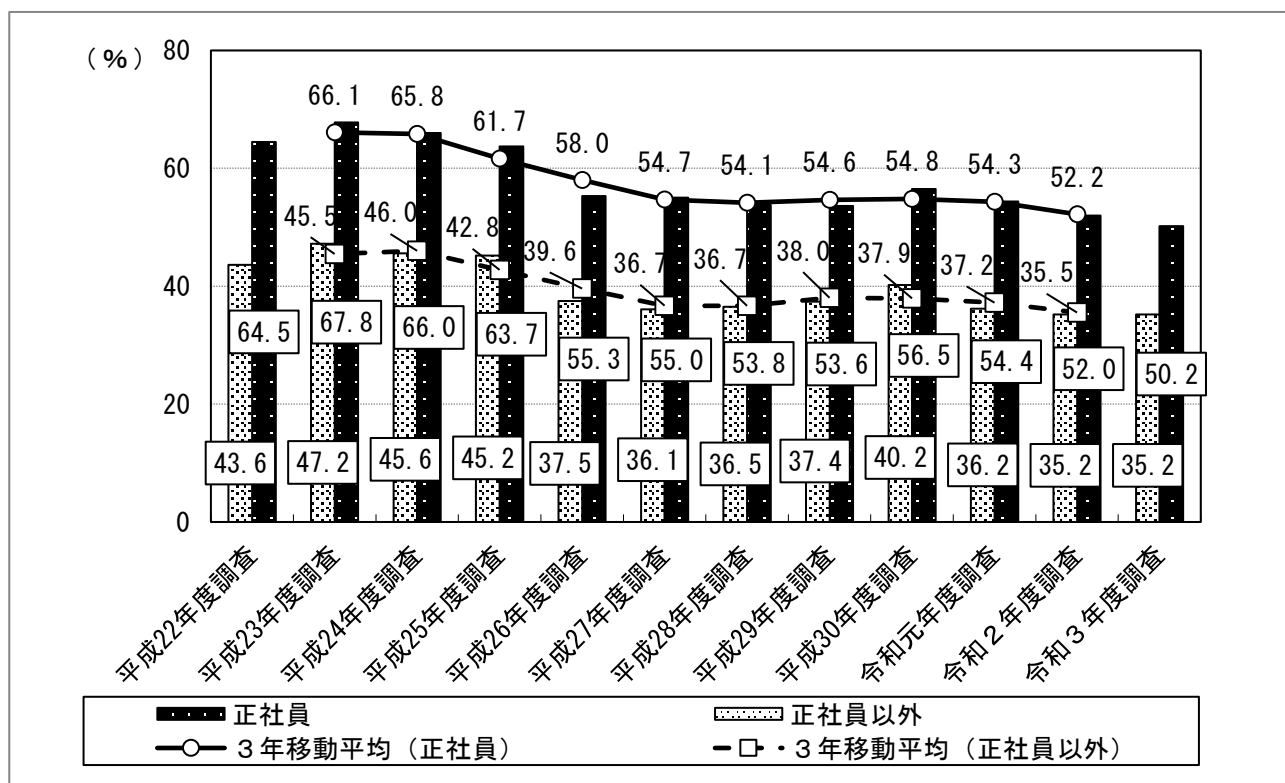


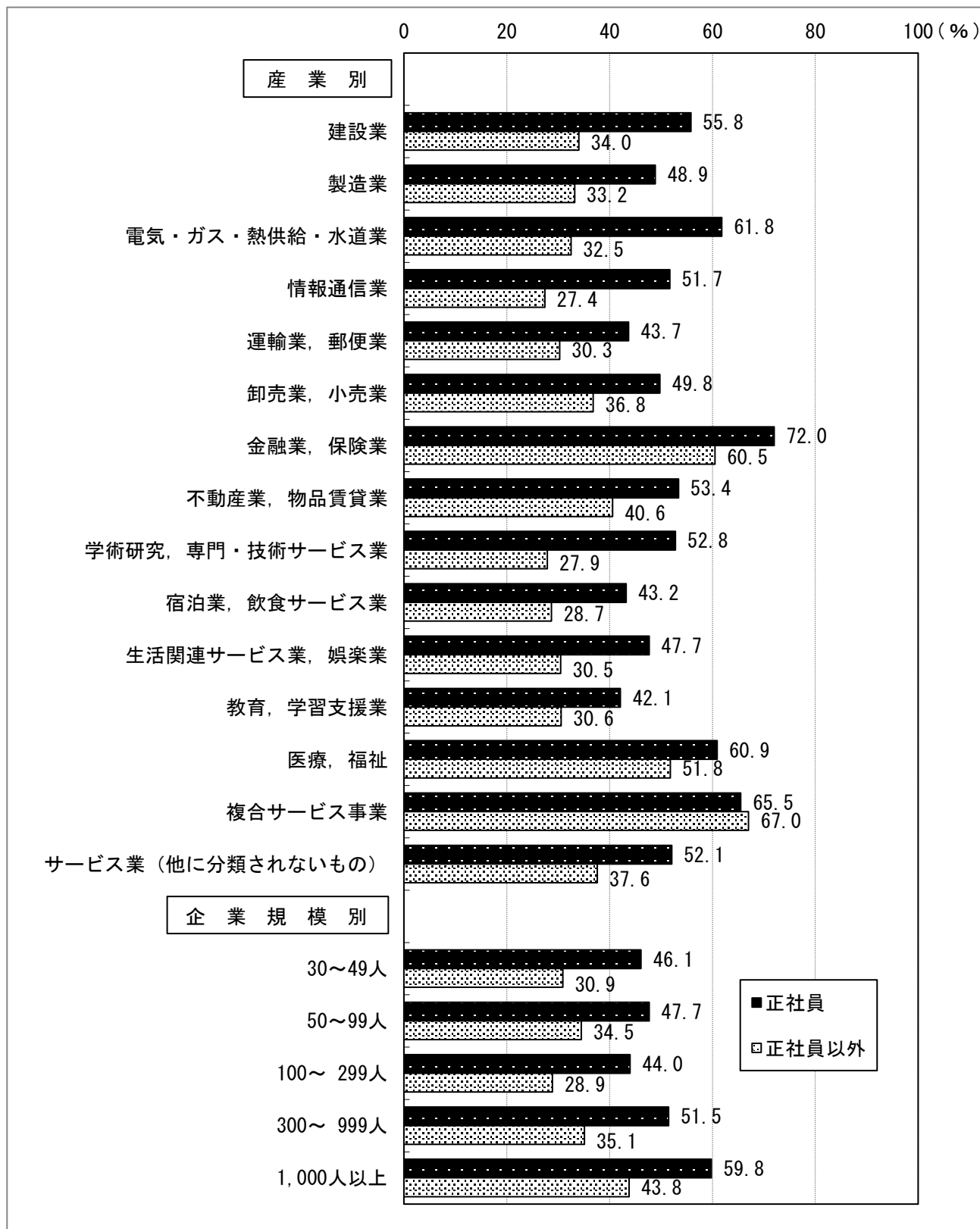
図46 職業能力評価を実施している事業所（正社員・正社員以外）



産業別にみると、正社員では「金融業、保険業」（72.0%）、「複合サービス事業」（65.5%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（61.8%）が高く、正社員以外では「複合サービス事業」（67.0%）、「金融業、保険業」（60.5%）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59.8%、正社員以外で43.8%と、最も高くなっている。

図47 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48、図49）

職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価における検定・資格を利用している事業所は59.7%であり、「正社員、正社員以外両方利用している」は20.6%、「正社員のみ利用している」は37.0%、「正社員以外のみ利用している」は2.1%であった。一方、「職業能力評価における検定・資格を利用していない」とする事業所は39.8%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76.0%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が49.5%、「技能検定」が46.3%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が33.3%となっている。

図48 職業能力評価における検定・資格の利用状況

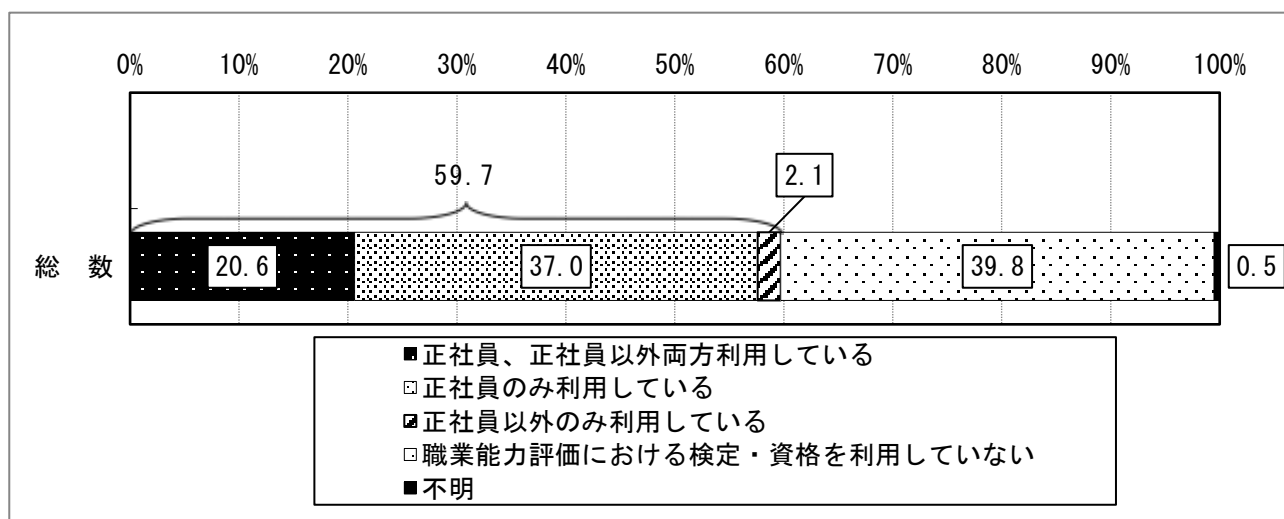
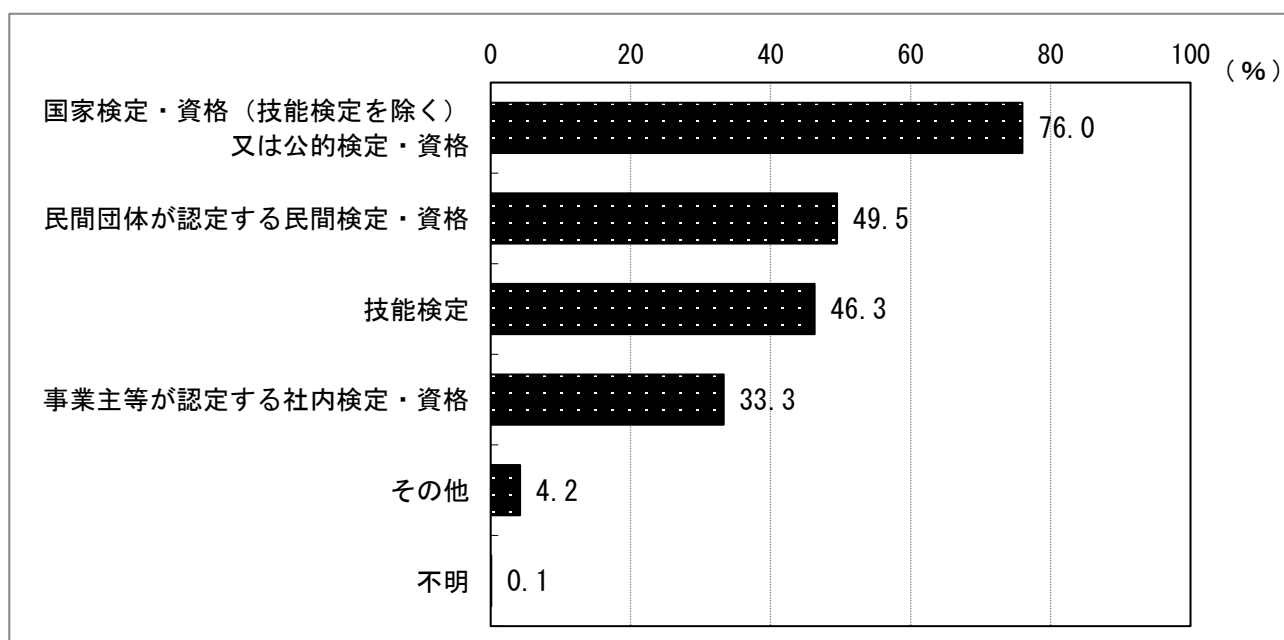


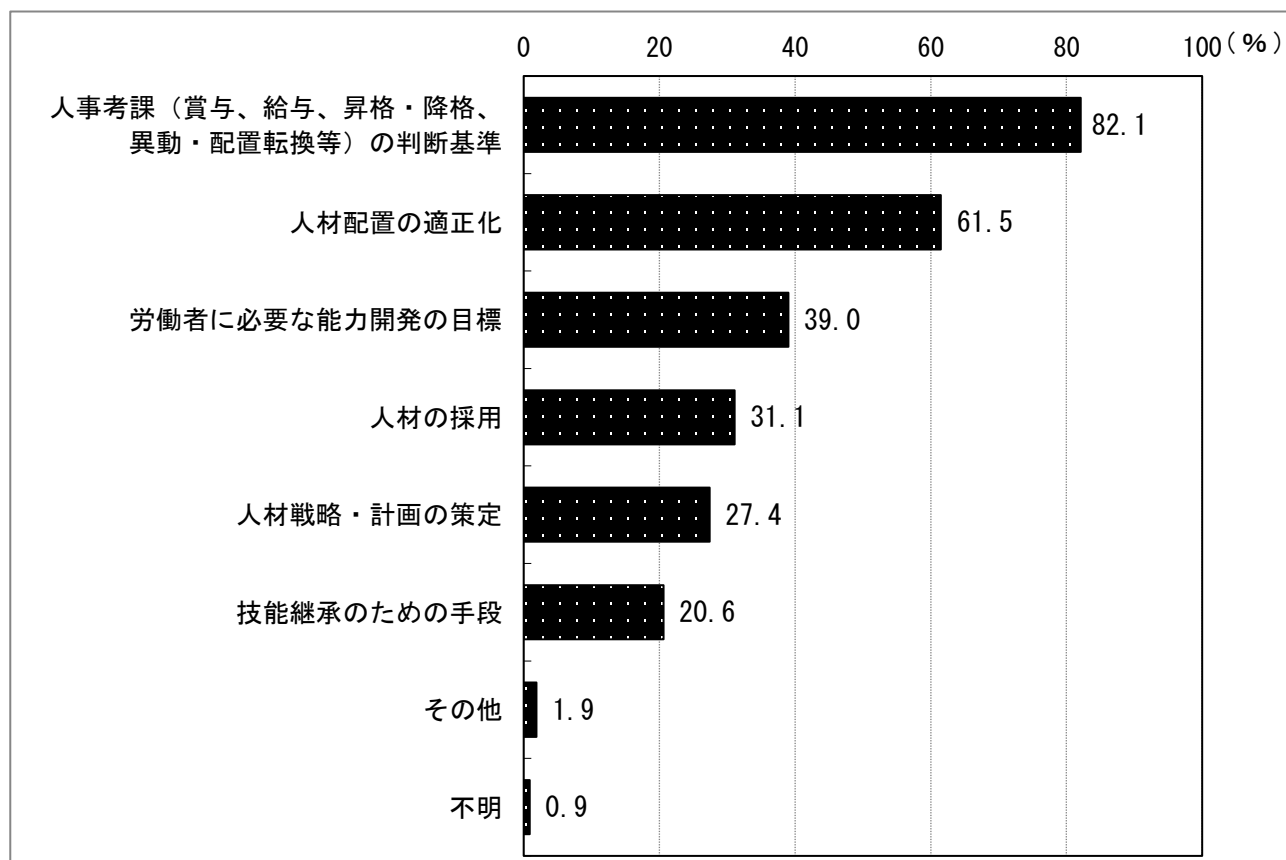
図49 利用している検定・資格（複数回答）



③ 職業能力評価の活用方法（図50）

職業能力評価を行っている事業所における職業能力評価の活用方法は、「人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準」（82.1%）が最多となっており、次いで、「人材配置の適正化」（61.5%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（39.0%）と続いている。

図50 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51、図52）

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66.1%であり、産業別にみると、「不動産業，物品賃貸業」（81.2%）、「卸売業，小売業」（74.9%）、「製造業」（73.7%）、「情報通信業」（73.3%）、「建設業」（70.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（66.9%）で高くなっている。一方で、「金融業，保険業」（42.4%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（46.7%）、「運輸業，郵便業」（49.9%）では5割を下回っている。

企業規模別では、「300～999人」（71.0%）で7割以上と高く、「30～49人」（61.9%）で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」（70.1%）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」（48.3%）となっている。

図51 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）

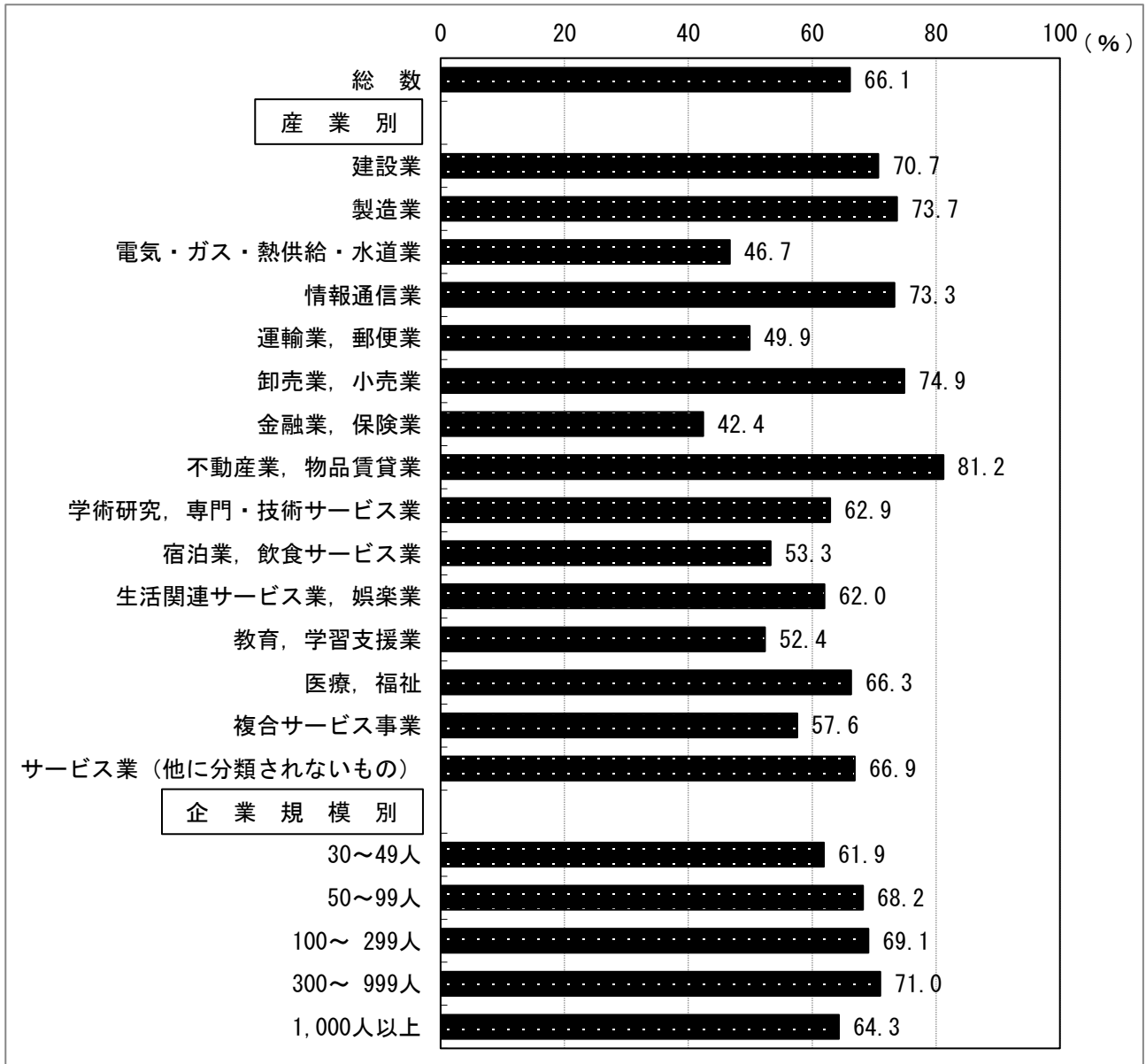
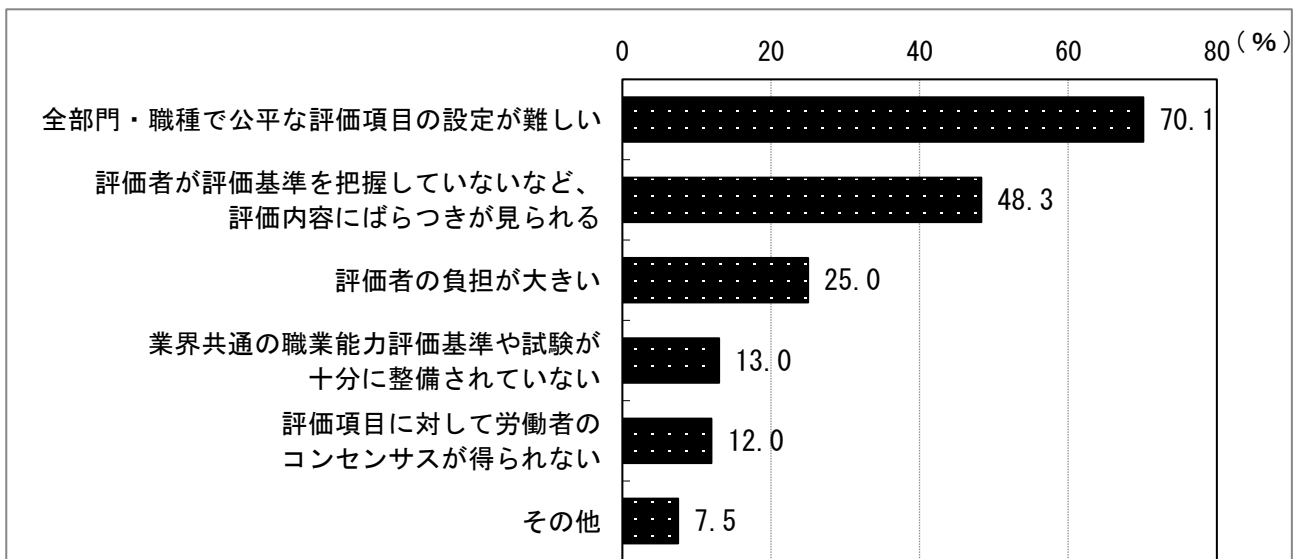


図52 職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）

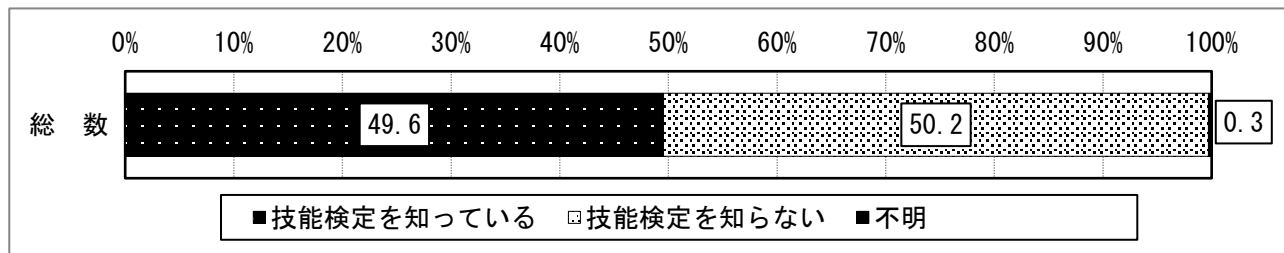


（５）技能検定について

① 技能検定の認知状況（図53）

事業所の技能検定の認知状況についてみると、「技能検定を知っている」（49.6%）と「技能検定を知らない」（50.2%）は、同水準となっている。

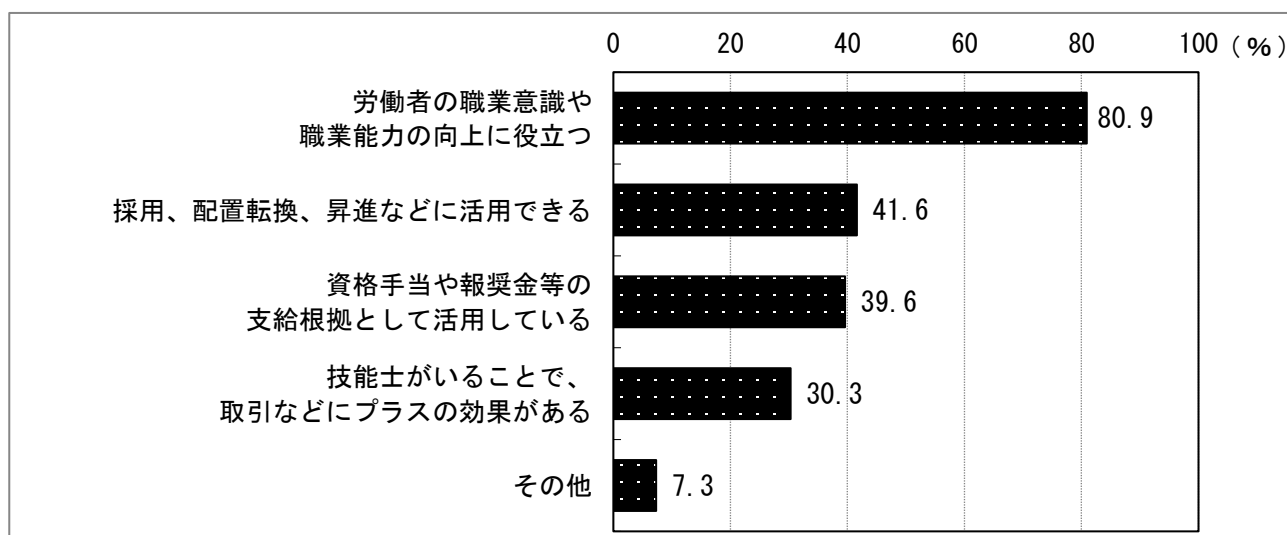
図53 技能検定の認知状況



② 技能検定の利点、活用方法（図54）

技能検定を知っており、利点を感じるとした事業所のうち、その利点や活用方法についてみると、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」（80.9%）が最も多く、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」（41.6%）、「資格手当や報奨金等の支給根拠として活用している」（39.6%）、「技能士がいることで、取引などにプラスの効果がある」（30.3%）と続いている。

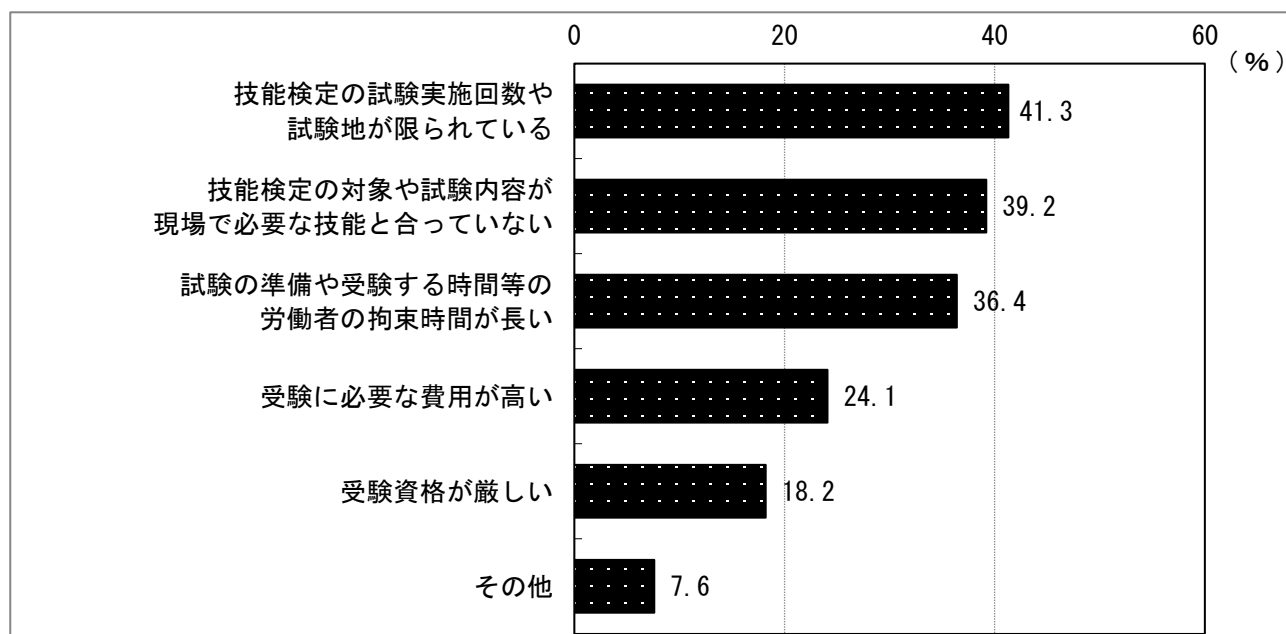
図54 技能検定の利点、活用方法（複数回答）



③ 技能検定の問題点（図55）

技能検定を知っており、問題点を感じるとした事業所のうち、その問題点の内訳をみると、「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」（41.3%）が最も多く、「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」（39.2%）、「試験の準備や受験する時間等の労働者の拘束時間が長い」（36.4%）と続いている。

図55 技能検定の問題点（複数回答）



（６）技能の継承について

① 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の割合は、総数で84.3%となっており、産業別にみると、「製造業」（94.9%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（94.1%）、「建設業」（93.5%）で9割を超えている。

企業規模別にみると、50人以上はいずれも8割半ばとなっており、最も低い「30～49人」（78.5%）でも8割近くとなっている。

技能継承の取組の内容の内訳をみると、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」（50.3%）が最多となっており、次いで、「中途採用を増やしている」（46.9%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（30.4%）と続いている。

図56 技能継承の取組を行っている事業所（産業、規模別）

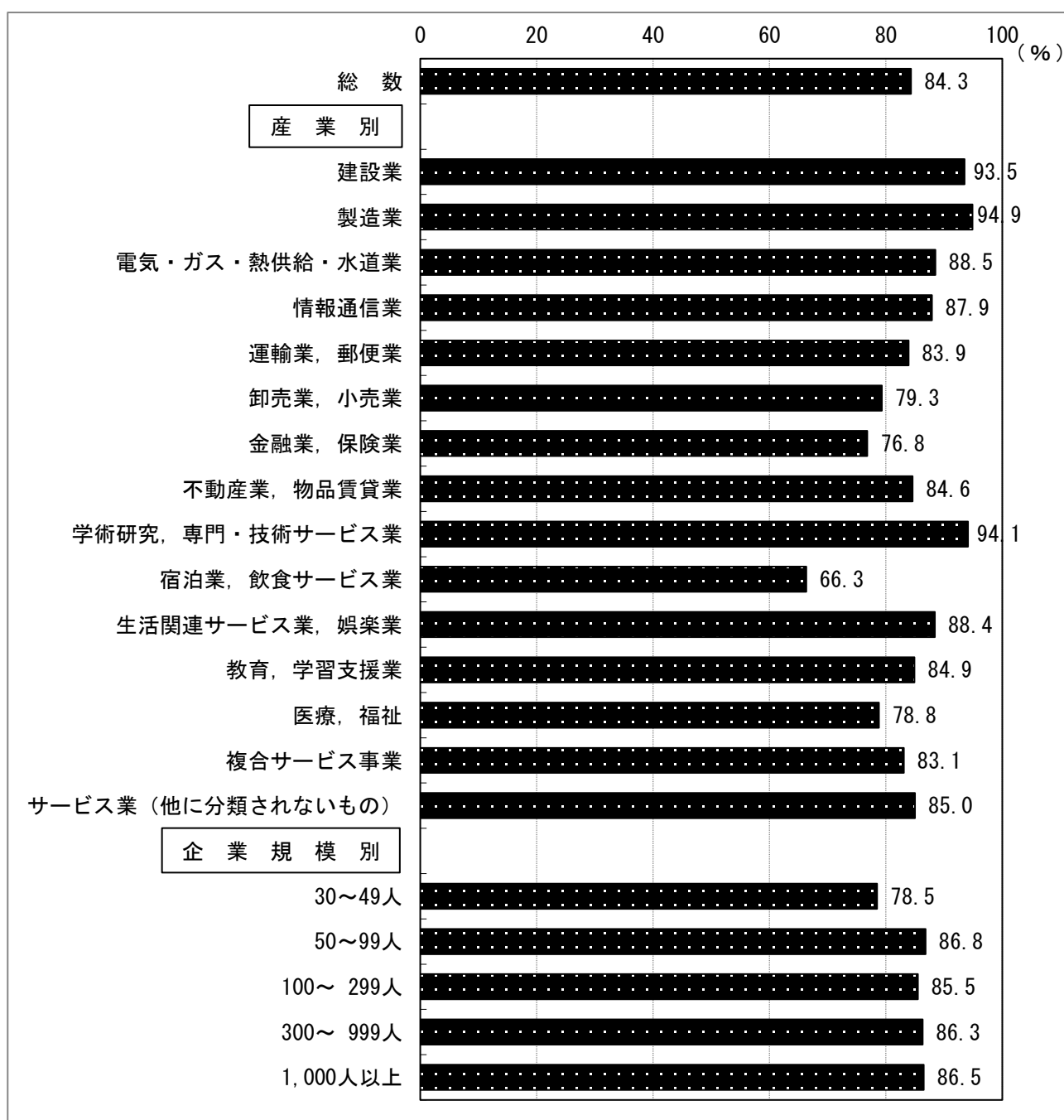
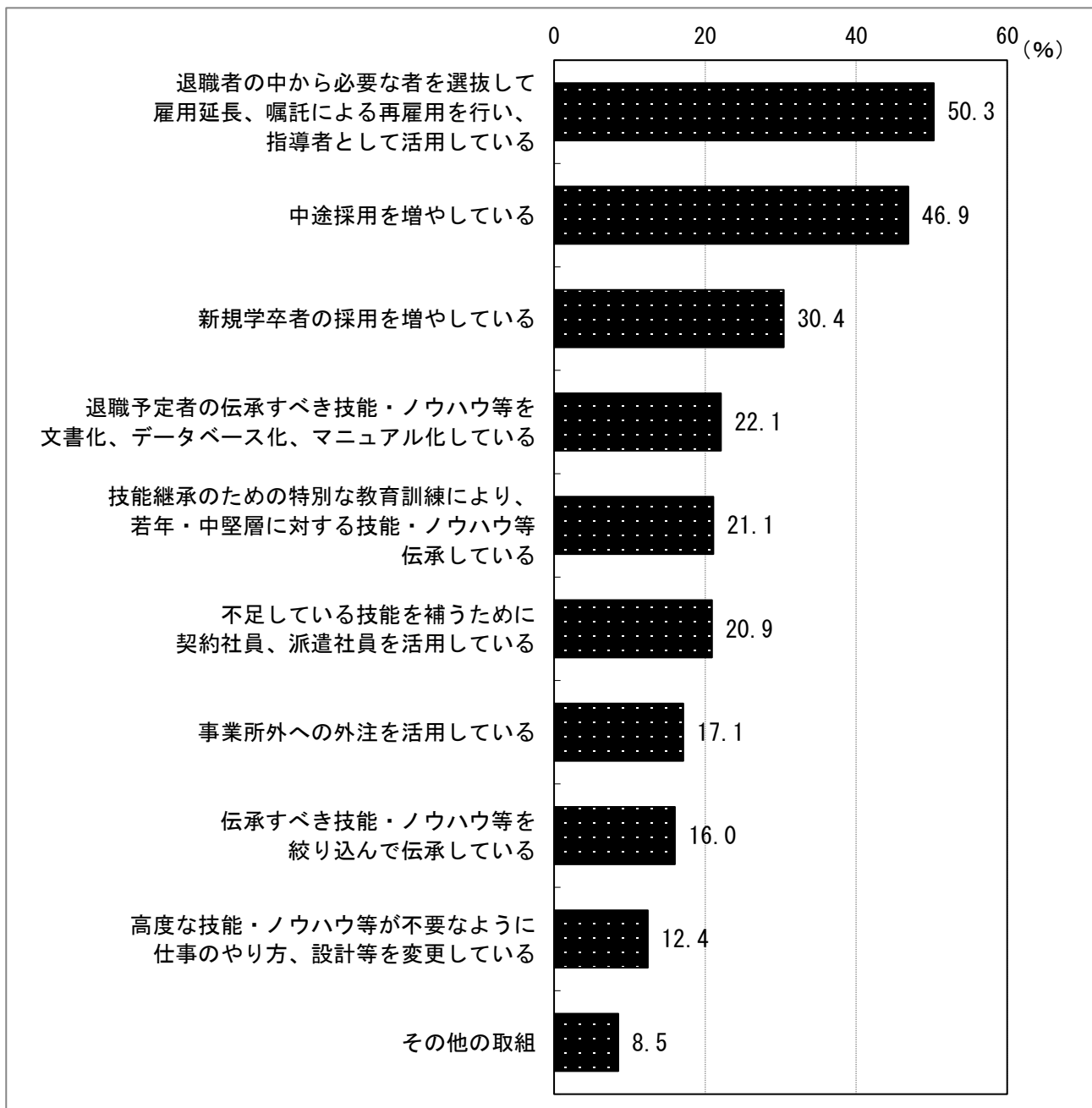


図57 技能継承の取組の内容（複数回答）



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58、図59）

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87.6%であり、正社員では90.3%、正社員以外では82.7%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、正社員で51.5%、正社員以外で57.1%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41.2%、正社員以外40.7%）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」（2.4%）、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）」（1.5%）となっている。

図58 自信のある能力・スキルがあるとした者

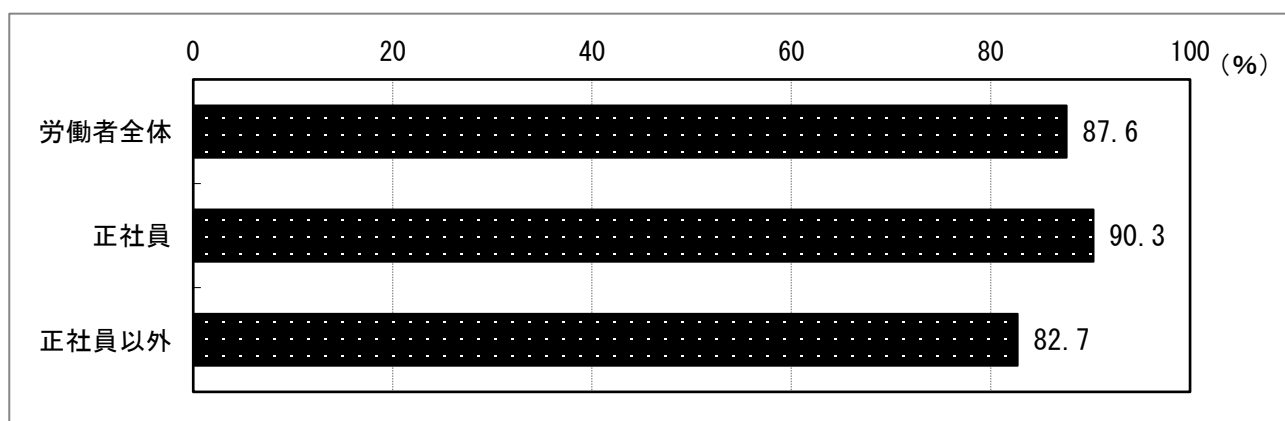
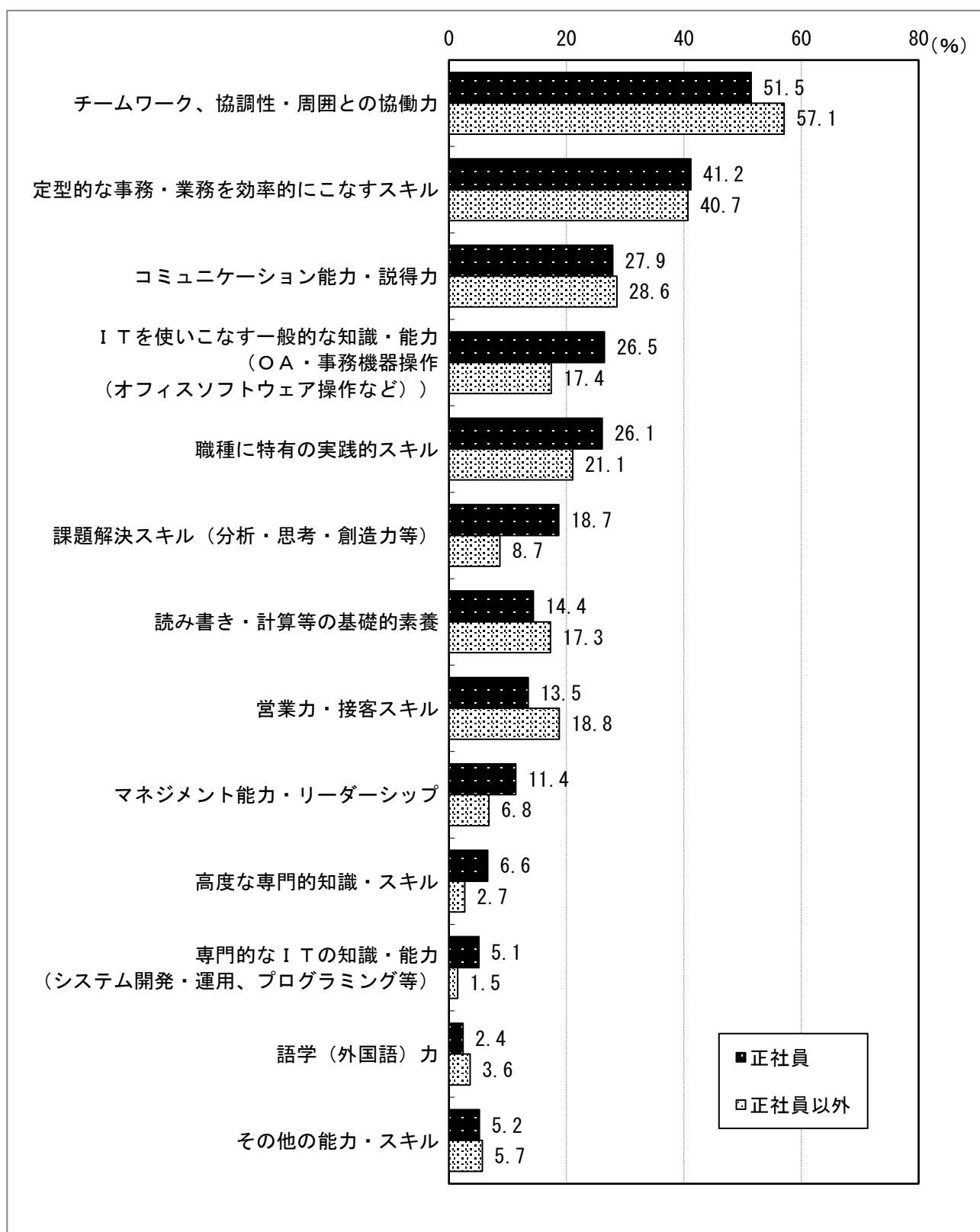


図59 自信のある能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



② 向上させたい能力・スキル（図60、図61）

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93.2%であり、正社員では96.1%、正社員以外では88.0%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」（41.5%）が最多となっているが、正社員以外では17.7%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）」（34.8%）、「I Tを使いこなす一般的な知識・能力（O A・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など））」（34.3%）が続いている。正社員以外では「I Tを使いこなす一般的な知識・能力（O A・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など））」（41.3%）が最も多く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」（29.2%）が続いている。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3.8%、正社員以外が4.7%となっている。

図60 向上させたい能力・スキルがあるとした者

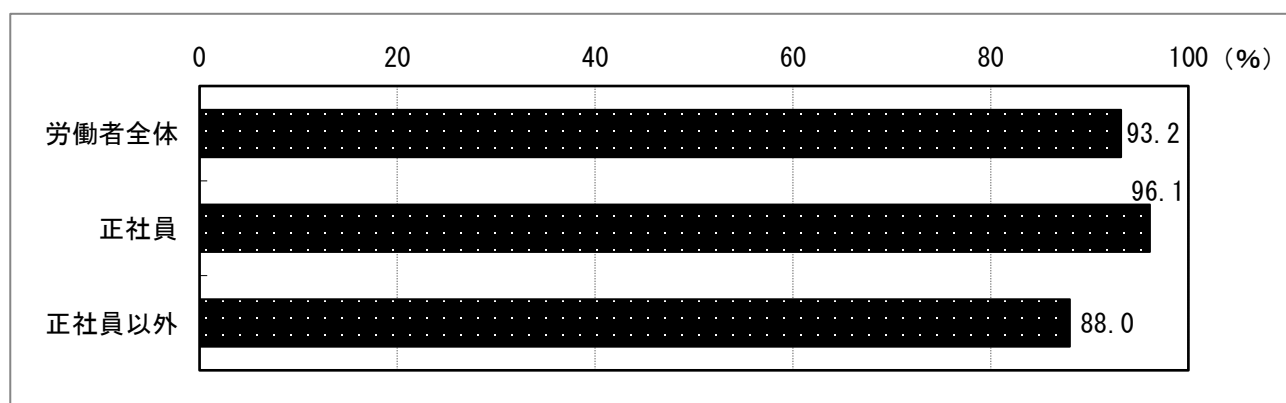
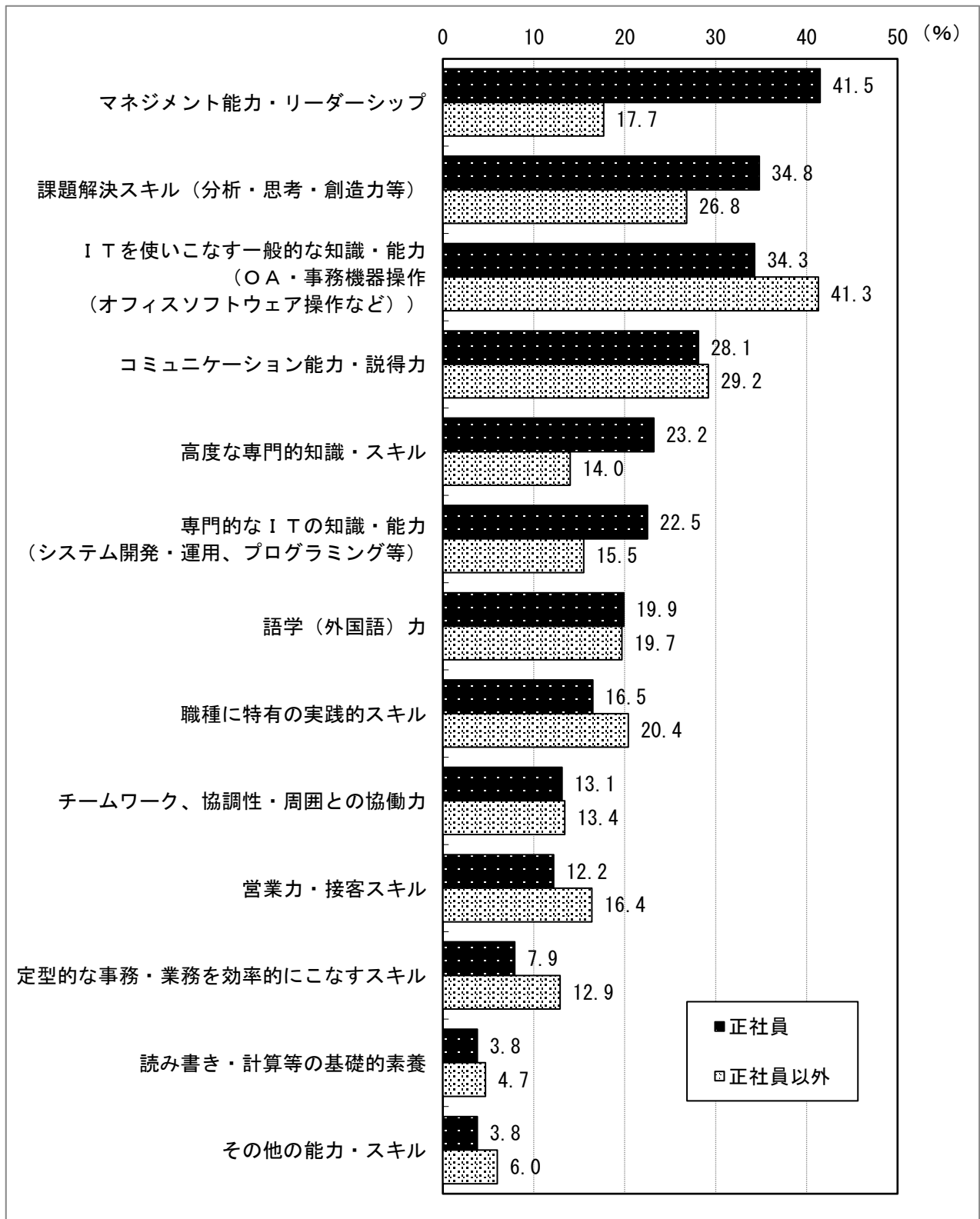


図61 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



(2) 会社を通して受講した教育訓練について

① O F F－J Tの受講状況（図62、図63）

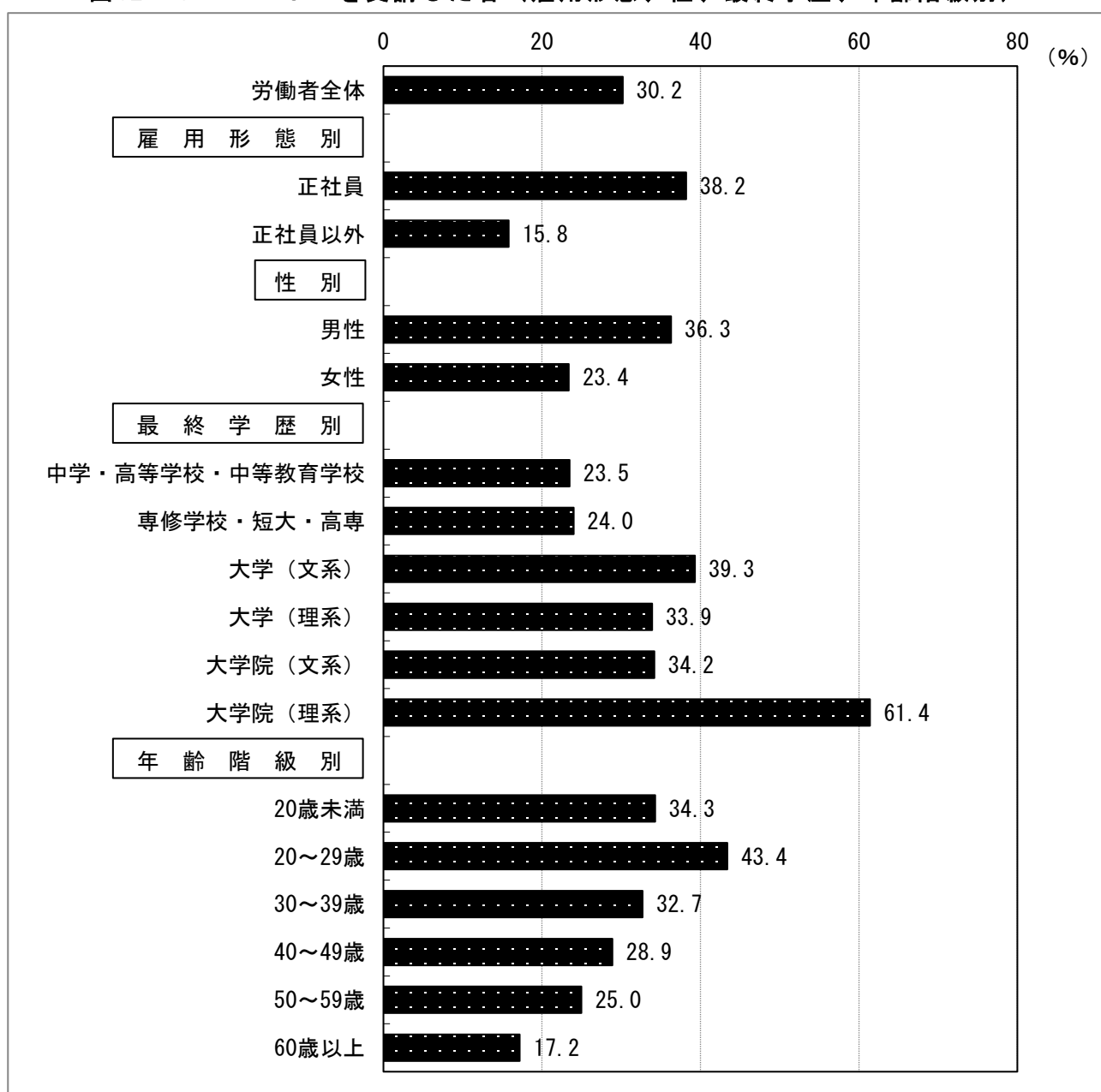
令和2年度にO F F－J Tを受講した「労働者全体」の割合は30.2%であり、「正社員」では38.2%、「正社員以外」では15.8%と、正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。

男女別に受講率をみると、「男性」の36.3%に対し、「女性」は23.4%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）」（39.3%）、「大学（理系）」（33.9%）、「大学院（文系）」（34.2%）、「大学院（理系）」（61.4%）と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、特に「大学院（理系）」では6割以上となっている。

年齢別にみると、20歳以上では、「20～29歳」（43.4%）、「30～39歳」（32.7%）、「40～49歳」（28.9%）、「50～59歳」（25.0%）、「60歳以上」（17.2%）と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

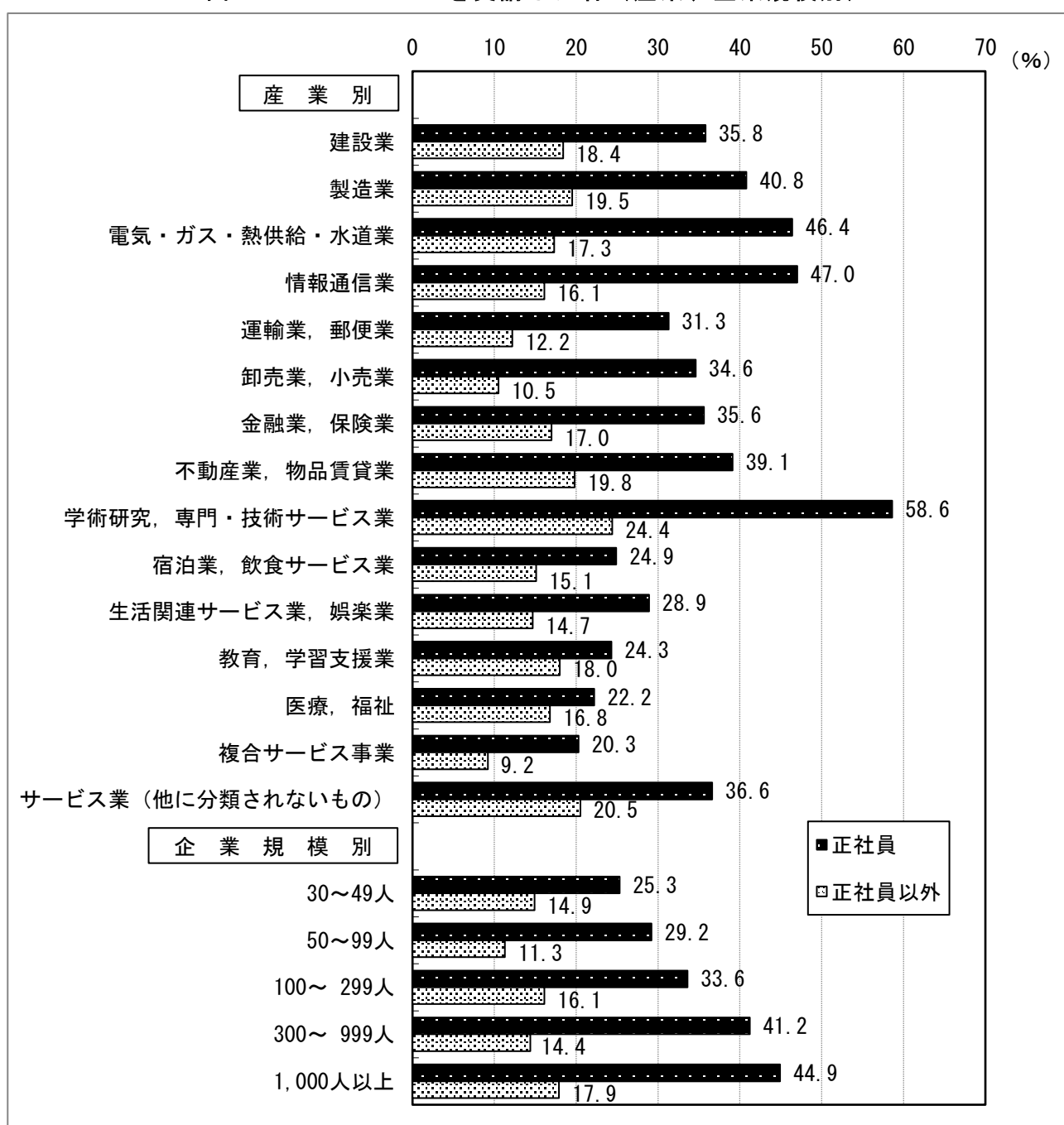
図62 O F F－J Tを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別に受講率をみると、正社員では、「学術研究，専門・技術サービス業」（58.6%）、「情報通信業」（47.0%）で高く、一方で、「複合サービス事業」（20.3%）、「医療，福祉」（22.2%）で低くなっている。正社員以外では、「学術研究，専門・技術サービス業」（24.4%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（20.5%）で2割を超える受講率となっており、最も受講率が低いのは、「複合サービス事業」の9.2%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」で41.2%、「1,000人以上」で44.9%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、「30～49人」（14.9%）、「50～99人」（11.3%）、「100～299人」（16.1%）、「300～999人」（14.4%）、「1,000人以上」（17.9%）と、企業規模による大きな差はみられない。

図63 OFF-JTを受講した者（産業、企業規模別）



② O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間（図64、図65）

令和2年度にO F F－J T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24.4%、「5時間以上10時間未満」が25.7%と、10時間未満の者が全体の2分の1を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5時間未満」の割合については、正社員（19.0%）に対して正社員以外（48.0%）で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7割近くを占めている。

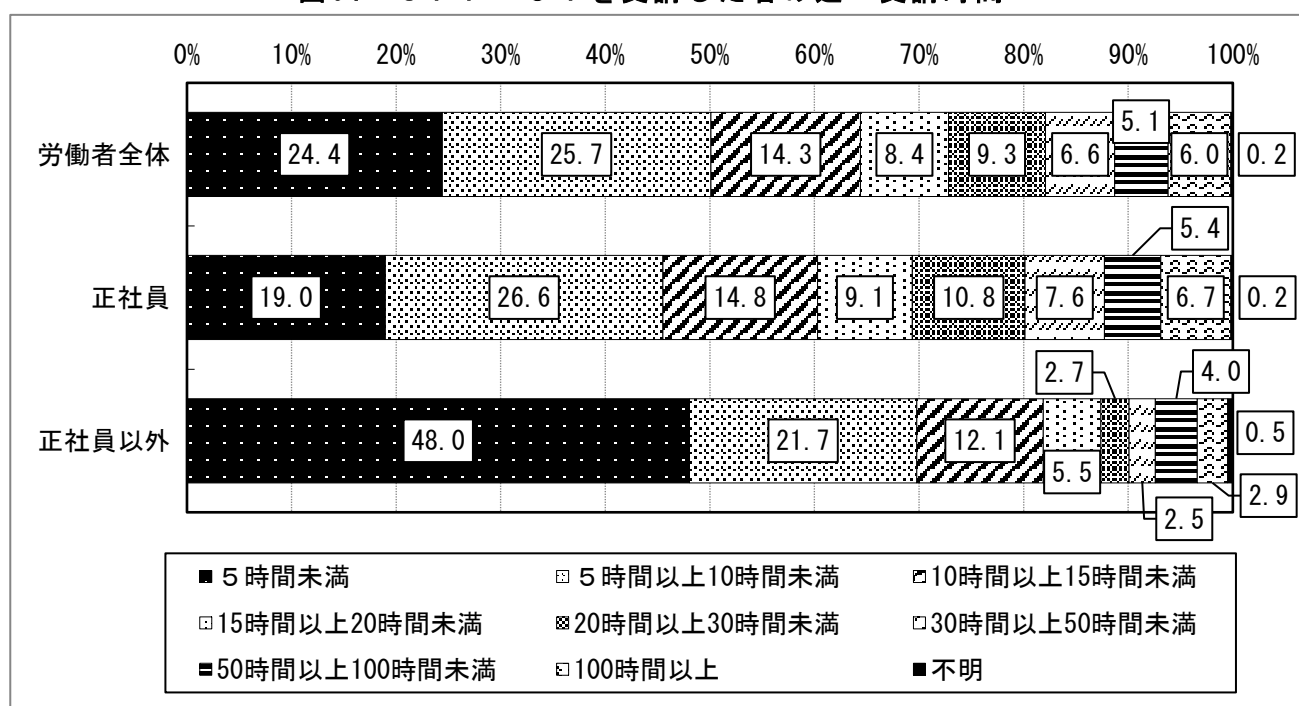
平均延べ受講時間（推計）¹でみると、労働者全体では22.1時間であり、正社員（24.0時間）に対して正社員以外（13.7時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（25.4時間）に比べ、「女性」（16.0時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（23.5時間）、「大学（理系）」（29.6時間）、「大学院（理系）」（34.2時間）で20時間を上回っているが、「大学院（文系）」は13.6時間と受講時間が少なくなっている。

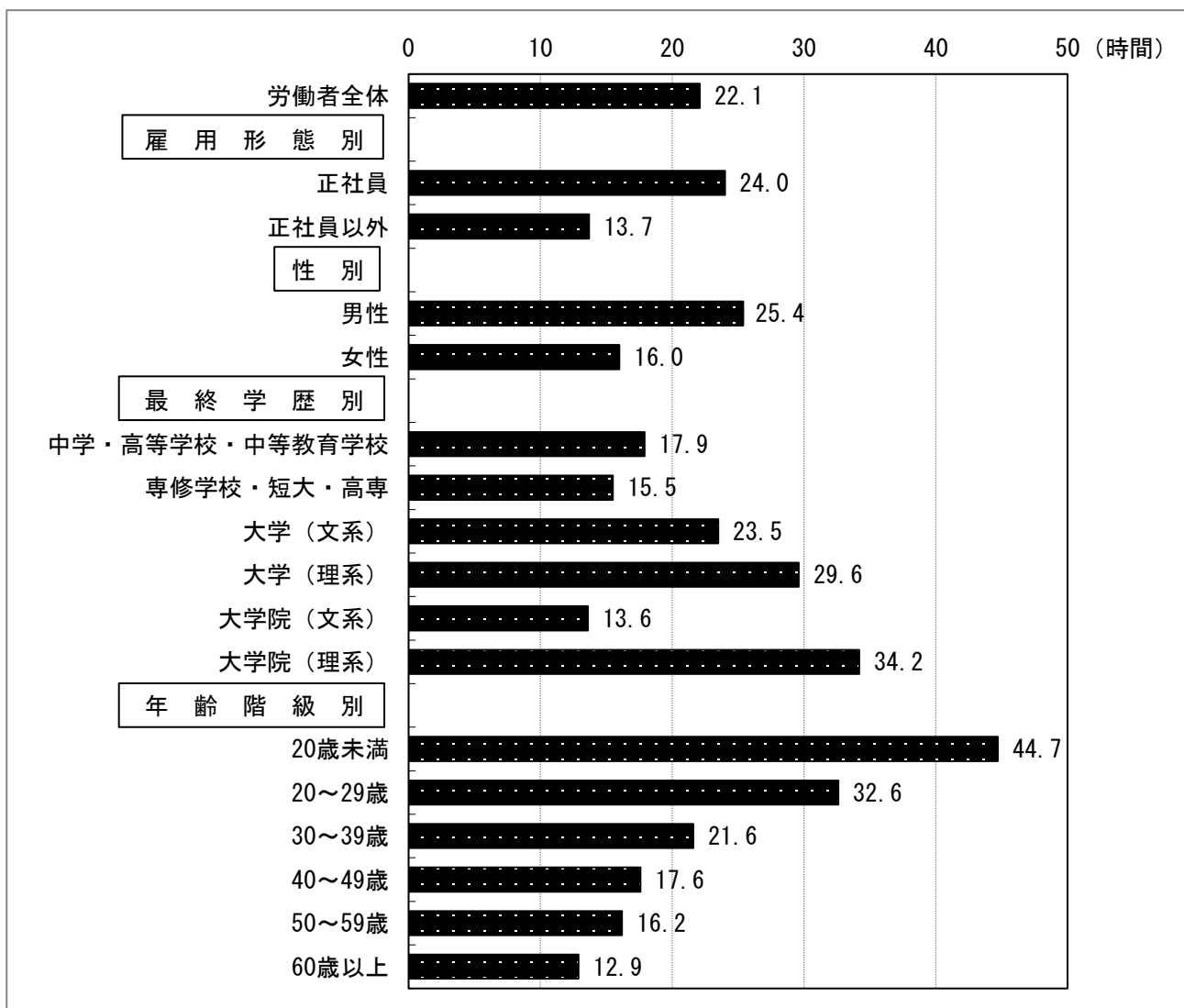
年齢別にみると、「20歳未満」（44.7時間）、「20～29歳」（32.6時間）、「30～39歳」（21.6時間）、「40～49歳」（17.6時間）、「50～59歳」（16.2時間）、「60歳以上」（12.9時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなっている。

図64 O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間



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

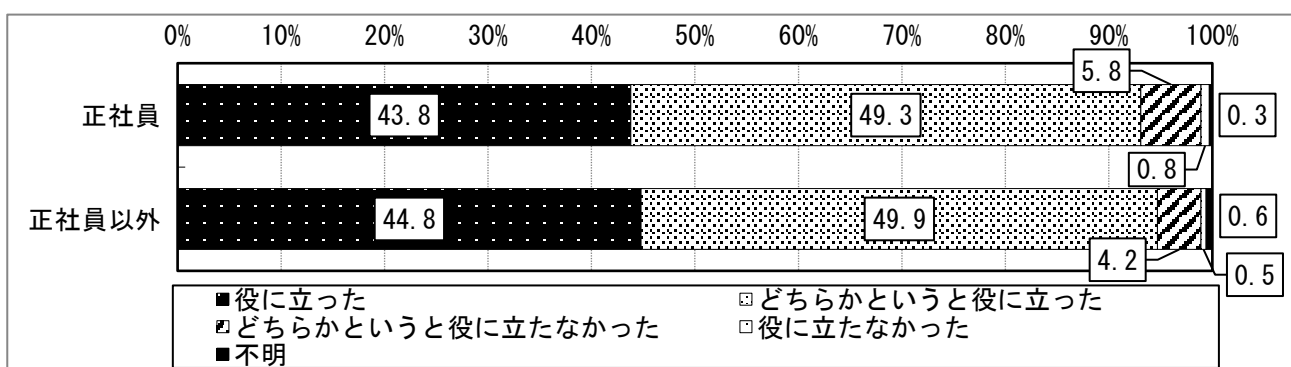
図65 OFF-JTを受講した者の平均延べ受講時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図66）

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43.8%、「どちらかというと役に立った」が49.3%であり、肯定的意見（93.1%）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44.8%、「どちらかというと役に立った」が49.9%と、肯定的意見（94.7%）が多くを占めている。

図66 受講したOFF-JTの役立ち度



④ 部下等への指導やアドバイス、上司等からの指導やアドバイス（図67、図68）

部下、同僚、仕事仲間に対して、仕事上の能力の向上を考えて、どの程度指導やアドバイスをしたかを問うたところ、正社員では「よくした」（20.5%）、「ある程度した」（53.2%）の合計が7割を超え、正社員以外でも「よくした」（13.9%）、「ある程度した」（47.8%）を合計して6割を超える高い割合となった。

また、上司、同僚、仕事仲間から指導、アドバイスを受けた割合についても、正社員、正社員以外それぞれ、「よくしてくれた」（正社員29.2%、正社員以外27.5%）、「ある程度してくれた」（正社員48.2%、正社員以外45.6%）の合計（正社員77.4%、正社員以外73.1%）が7割を超える高い結果となった。

図 67 部下等への指導やアドバイス（正社員・正社員以外）

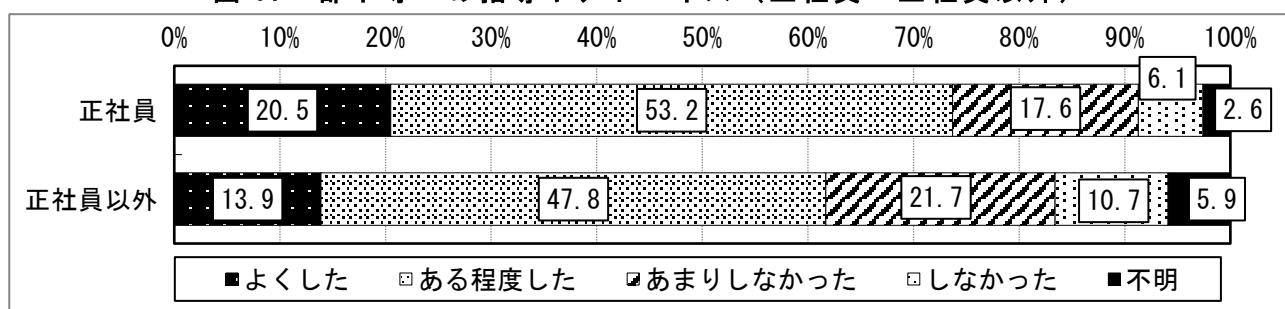
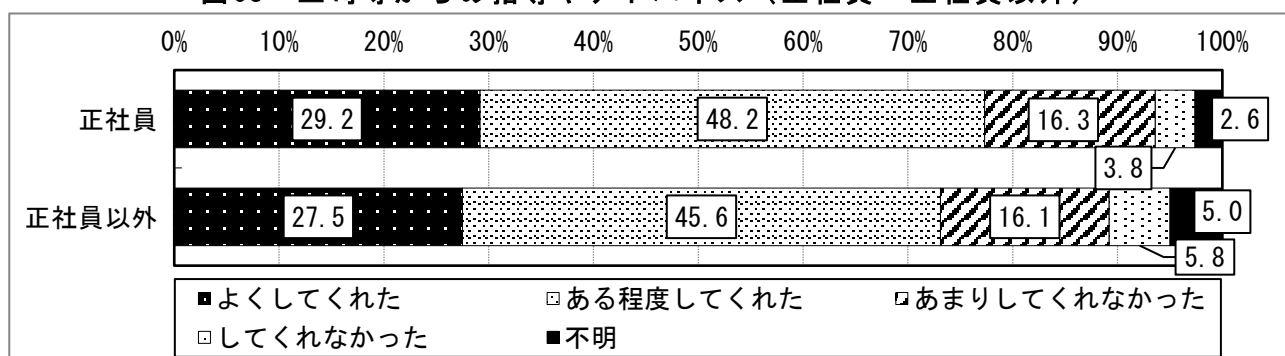


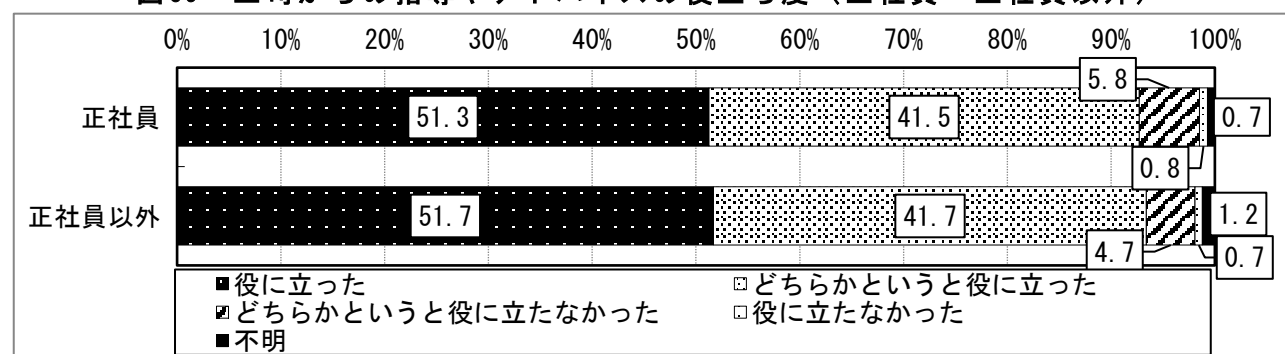
図 68 上司等からの指導やアドバイス（正社員・正社員以外）



⑤ 受けた指導やアドバイスの役立ち度（図69）

受けた指導やアドバイスの役立ち度をみると、正社員では「役に立った」（51.3%）、「どちらかというと役に立った」（41.5%）と、肯定的意見（92.8%）が多くを占めている。正社員以外も同様に、「役に立った」（51.7%）、「どちらかというと役に立った」（41.7%）と、肯定的意見（93.4%）が多くを占めている。

図 69 上司からの指導やアドバイスの役立ち度（正社員・正社員以外）



(3) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図70、図71）

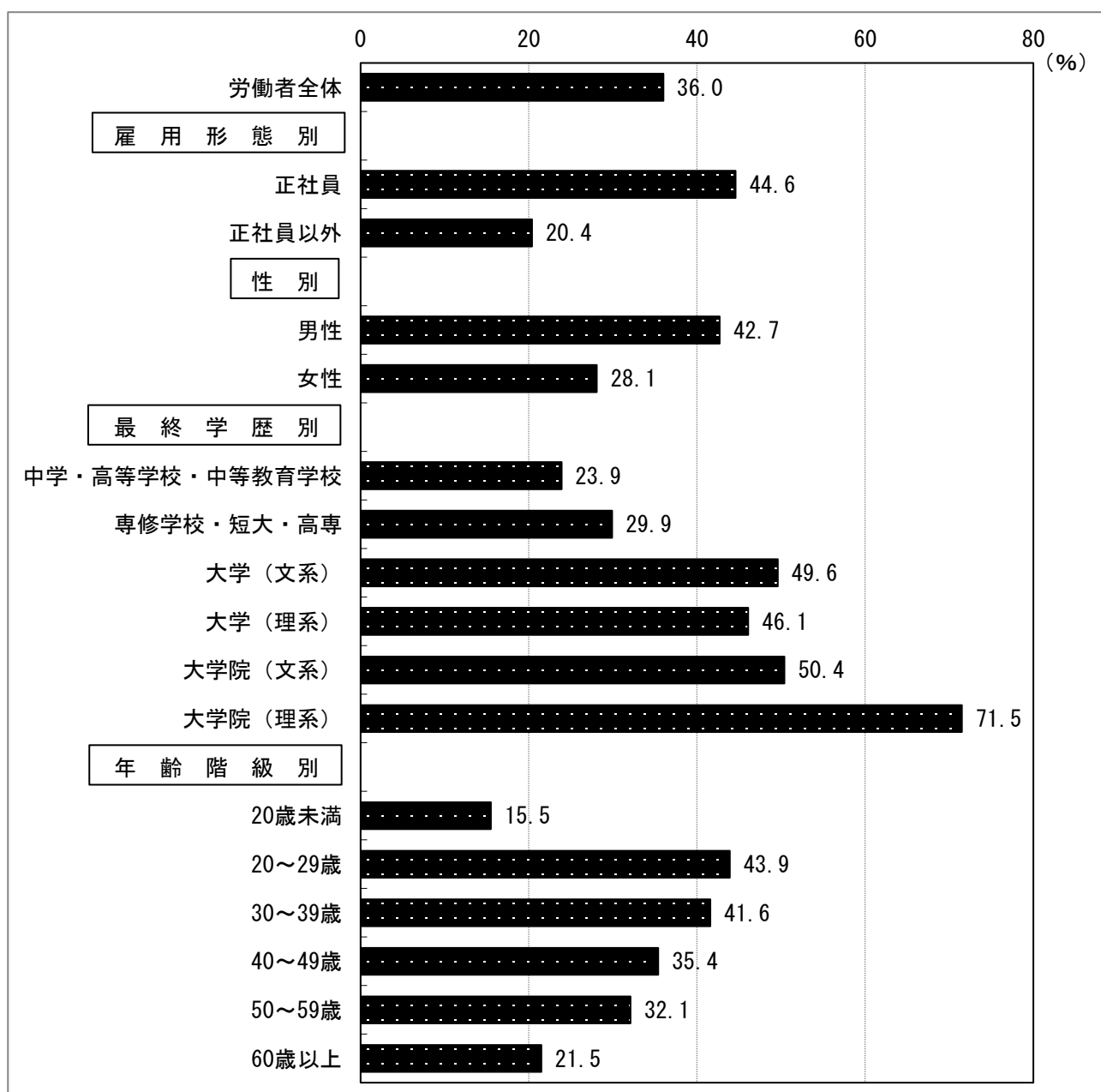
令和2年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では36.0%であり、「正社員」で44.6%、「正社員以外」で20.4%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は42.7%、「女性」は28.1%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」(23.9%)、「専修学校・短大・高専」(29.9%)、「大学（文系）」(49.6%)、「大学（理系）」(46.1%)、「大学院（文系）」(50.4%)、「大学院（理系）」(71.5%)と、特に「大学院（理系）」での実施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」(43.9%)、「30～39歳」(41.6%)、「40～49歳」(35.4%)、「50～59歳」(32.1%)、「60歳以上」(21.5%)と、年齢階級が高くなるほど受講率が低くなっている。

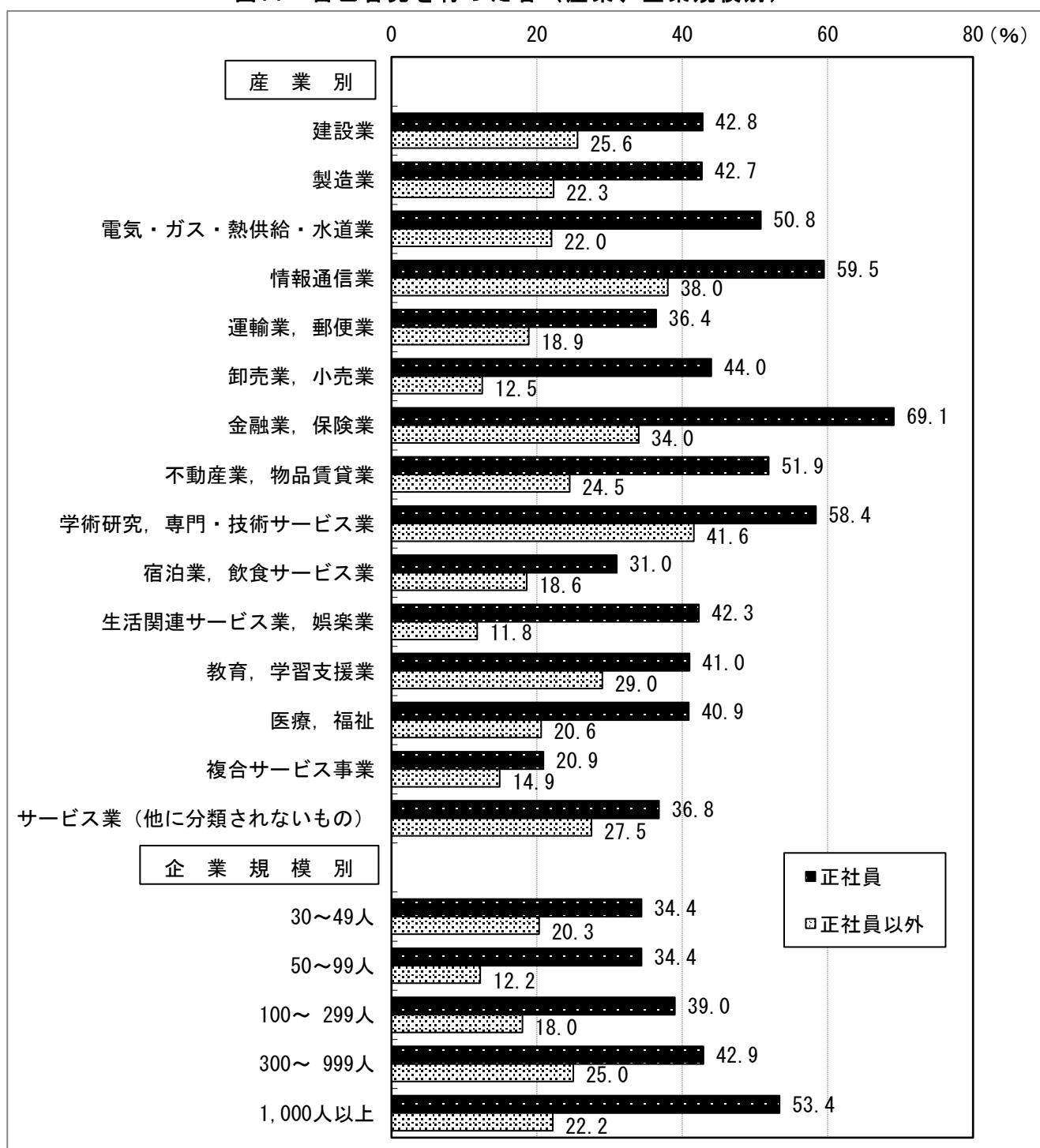
図70 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「金融業，保険業」（69.1%）で最も高く、「複合サービス事業」（20.9%）で20.9%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」（41.6%）でも4割強であり、最も低い「生活関連サービス業，娯楽業」では11.8%となった。

企業規模別にみると、正社員では「30～49人」（34.4%）、「50～99人」（34.4%）、「100～299人」（39.0%）、「300～999人」（42.9%）、「1,000人以上」（53.4%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなる傾向がうかがえ、「1,000人以上」では実施率が5割を超えている。一方、正社員以外では、最も高い「300～999人」でも25.0%にとどまっている。

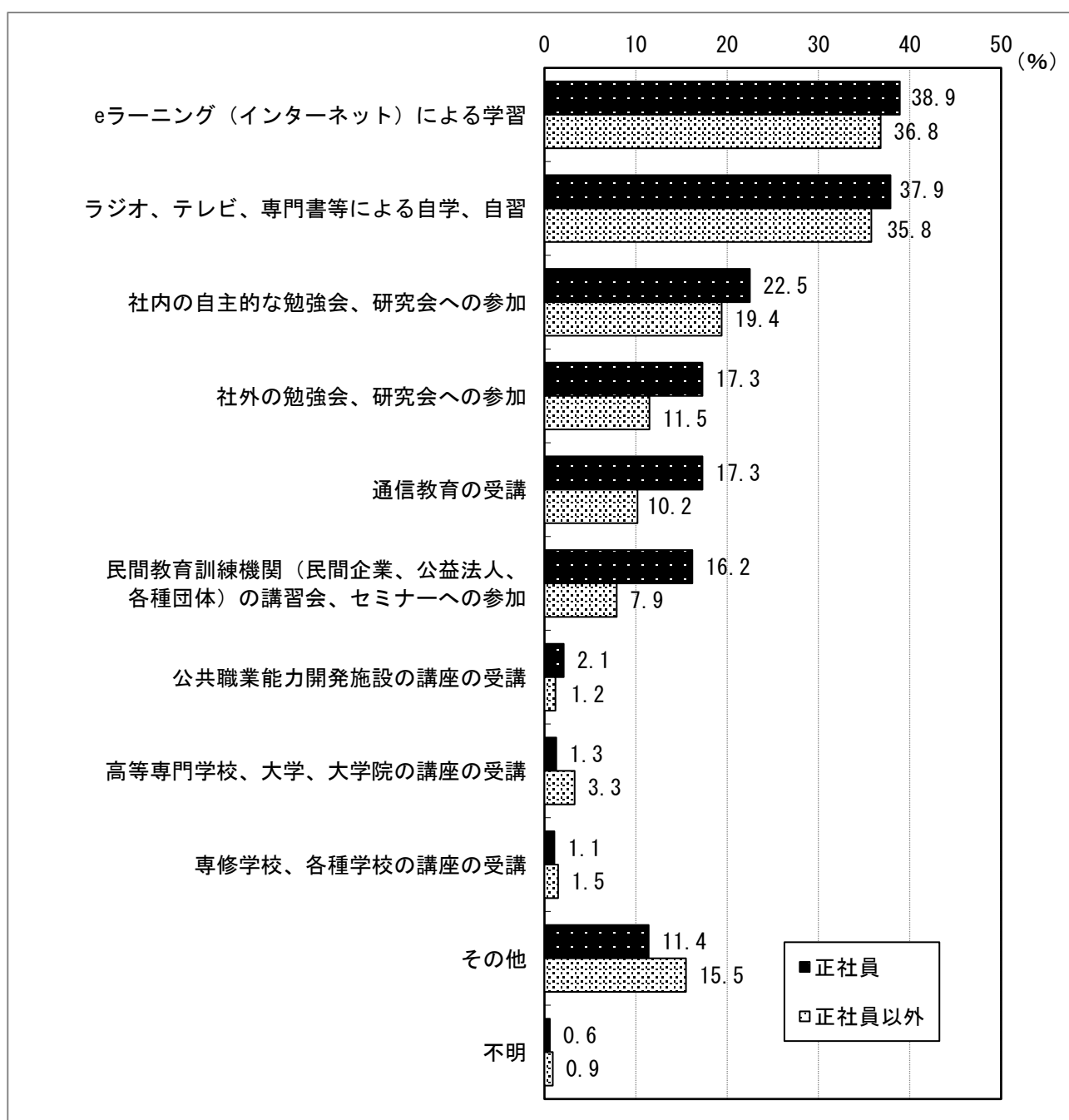
図71 自己啓発を行った者（産業、企業規模別）



② 自己啓発の実施方法（図72）

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38.9%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」（37.9%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（22.5%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（17.3%）、「通信教育の受講」（17.3%）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」（36.8%）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」（35.8%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（19.4%）が続いている。また、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」（正社員1.3%、正社員以外3.3%）、「専修学校、各種学校の講座の受講」（正社員1.1%、正社員以外1.5%）では、正社員以外が正社員を上回っている。

図72 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73、図74）

令和2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13.3%、「5時間以上10時間未満」が16.6%、「10時間以上20時間未満」が18.3%と、20時間未満の者が全体の半数近くを占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5時間未満」の割合は、「正社員」（10.6%）に対して「正社員以外」（24.1%）で高くなっている。

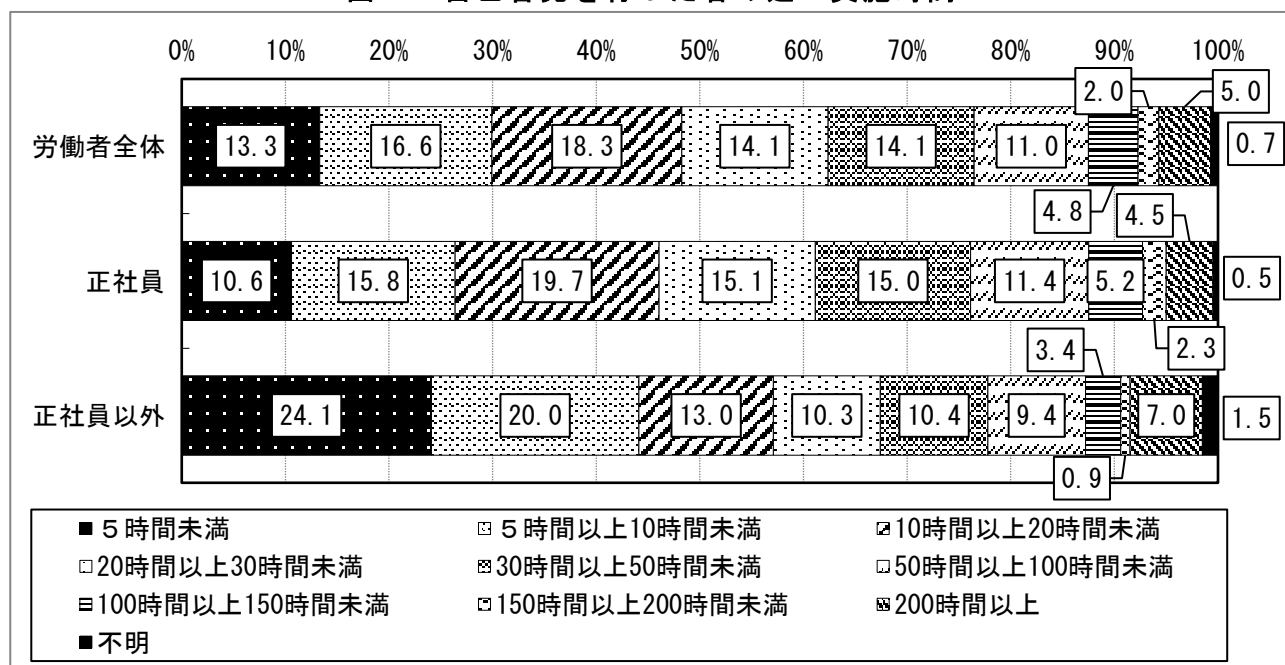
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）²をみると、「労働者全体」では42.8時間であり、「正社員」の43.5時間に対して、「正社員以外」は39.9時間と少なくなっている。

男女別では、「男性」は44.8時間、「女性」は39.4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」（27.0時間）、「専修学校・短大・高専」（41.1時間）、「大学（文系）」（48.8時間）、「大学（理系）」（48.8時間）、「大学院（文系）」（54.4時間）、「大学院（理系）」（59.2時間）と、大学卒以上がより多く、その中で「大学院（理系）」が最多となっている。

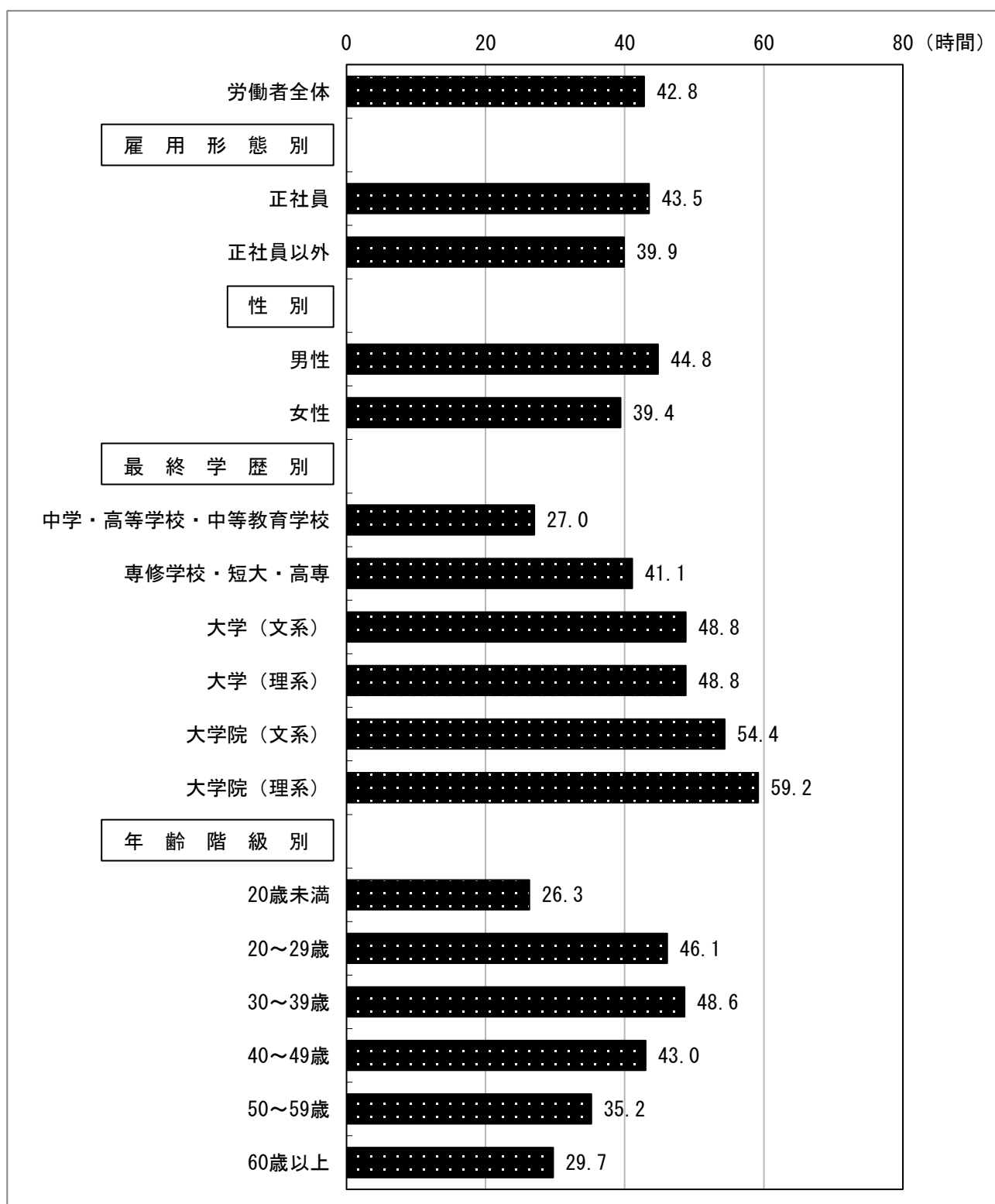
年齢別では、「20歳未満」（26.3時間）、「20～29歳」（46.1時間）、「30～39歳」（48.6時間）、「40～49歳」（43.0時間）、「50～59歳」（35.2時間）、「60歳以上」（29.7時間）と、20代、30代で多くなっている。

図73 自己啓発を行った者の延べ実施時間



2 自己啓発の延べ実施時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間中値を当該回答の受講時間とし、自己啓発実施時間の最高階級「200時間以上」は225時間として平均延べ自己啓発実施時間を算出した。

図74 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75、図76）

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38.2%で最も多く、以下「1円以上1千円未満」が3.4%、「1千円以上1万円未満」が22.7%、「1万円以上2万円未満」が15.0%と、2万円未満の者が8割近くを占めている。一方、「10万円以上20万円未満」が3.0%、「20万円以上50万円未満」が1.7%、「50万円以上」が0.6%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35.7%、正社員以外47.9%）や「1円以上1千円未満」（正社員3.2%、正社員以外4.3%）では、正社員以外が正社員を上回っている。

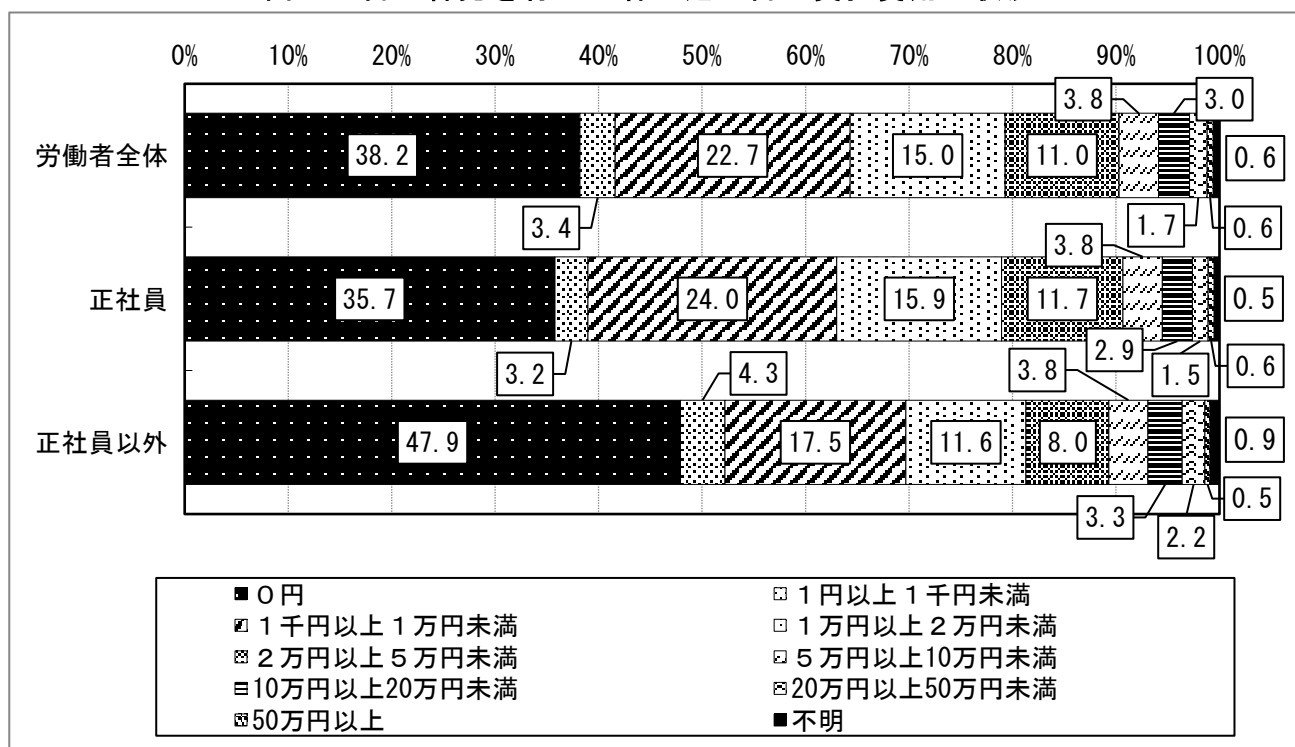
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）³をみると、「労働者全体」では24.8千円であり、「正社員」では24.8千円、「正社員以外」では24.7千円と、同水準となっている。

男女別でも、「男性」では24.7千円、「女性」では24.4千円と、同水準となっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（13.4千円）で低く、「専修学校・短大・高専」（23.1千円）、「大学（文系）」（30.5千円）、「大学（理系）」（27.0千円）、「大学院（文系）」（36.4千円）、「大学院（理系）」（36.2千円）と、大学院卒で高くなっている。

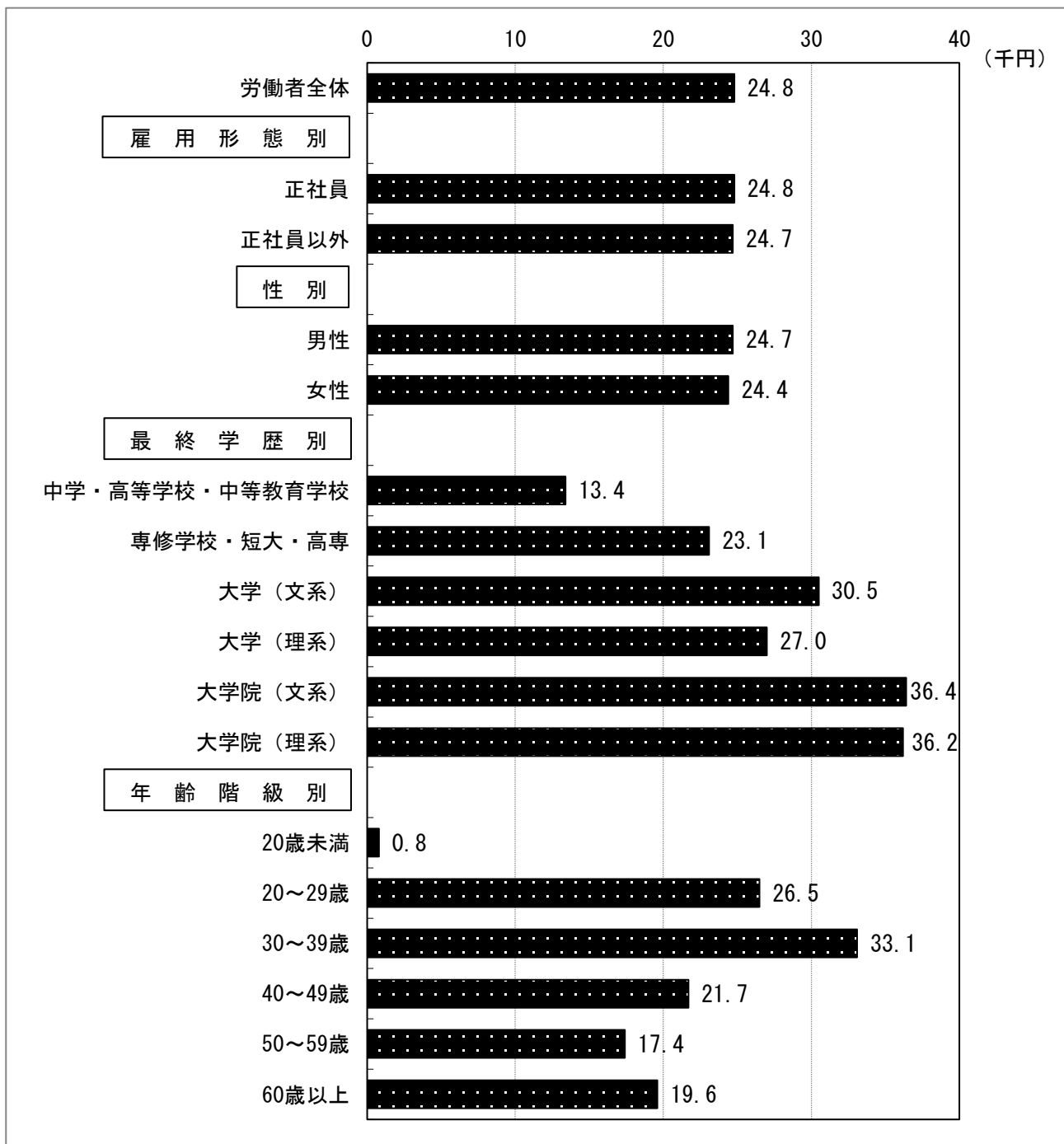
年齢別では、「30～39歳」（33.1千円）で最も高く、「20～29歳」（26.5千円）、「40～49歳」（21.7千円）、「60歳以上」（19.6千円）、「50～59歳」（17.4千円）と続き、「20歳未満」（0.8千円）で最も低くなっている。

図75 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76 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77、図78、図79）

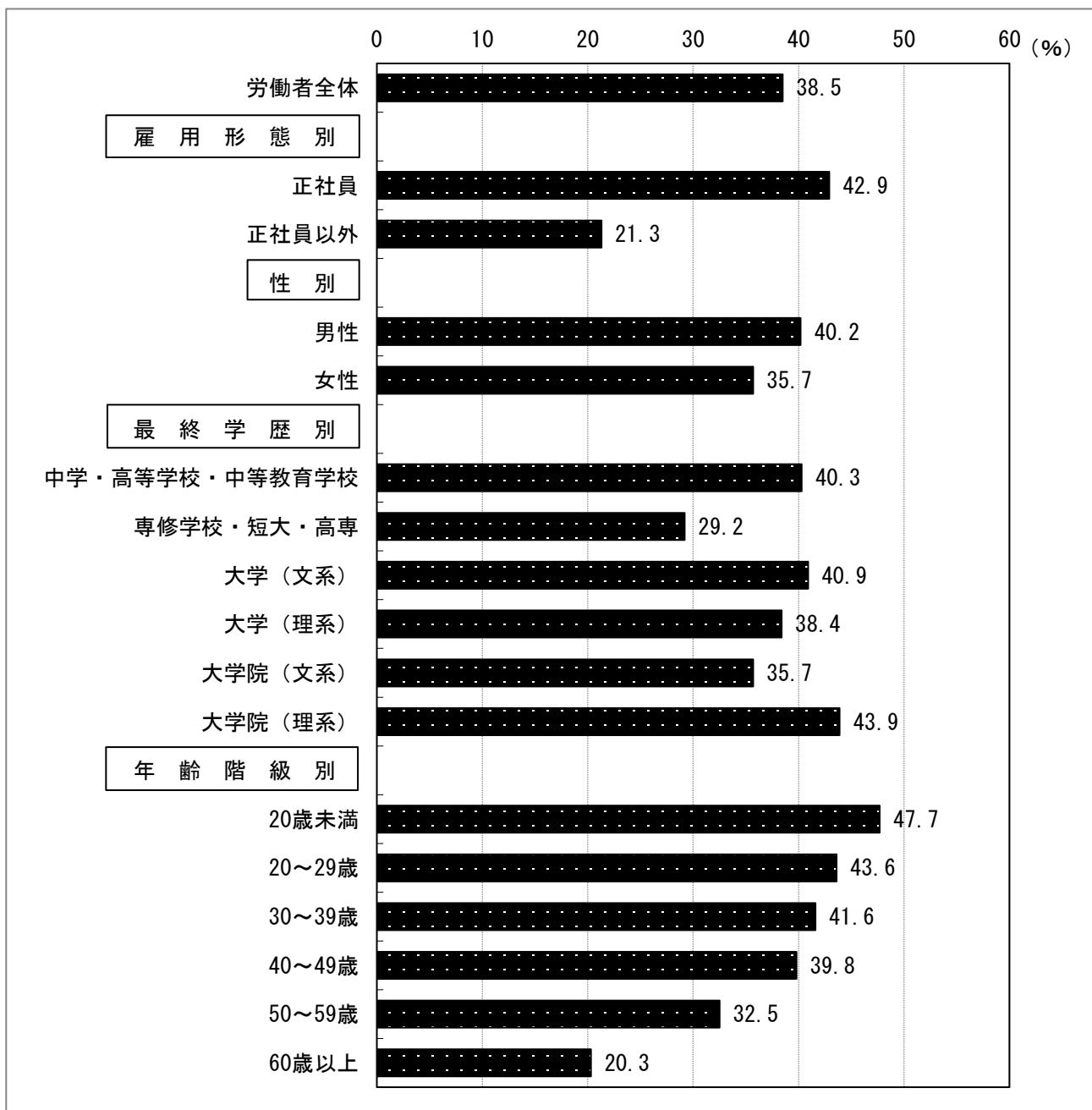
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では38.5%であり、「正社員」では42.9%、「正社員以外」では21.3%となっている。

男女別にみると、「男性」で40.2%、「女性」で35.7%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、「大学院（理系）」（43.9%）で最も高く、「専修学校・短大・高専」（29.2%）で唯一3割を下回っている。

年齢別にみると、「20歳未満」で47.7%と最も高く、年齢階級が高くなるほど費用の補助を受けた割合は低くなっている。

図 77 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36.2千円、「正社員」は36.6千円、「正社員以外」は32.0千円であった。

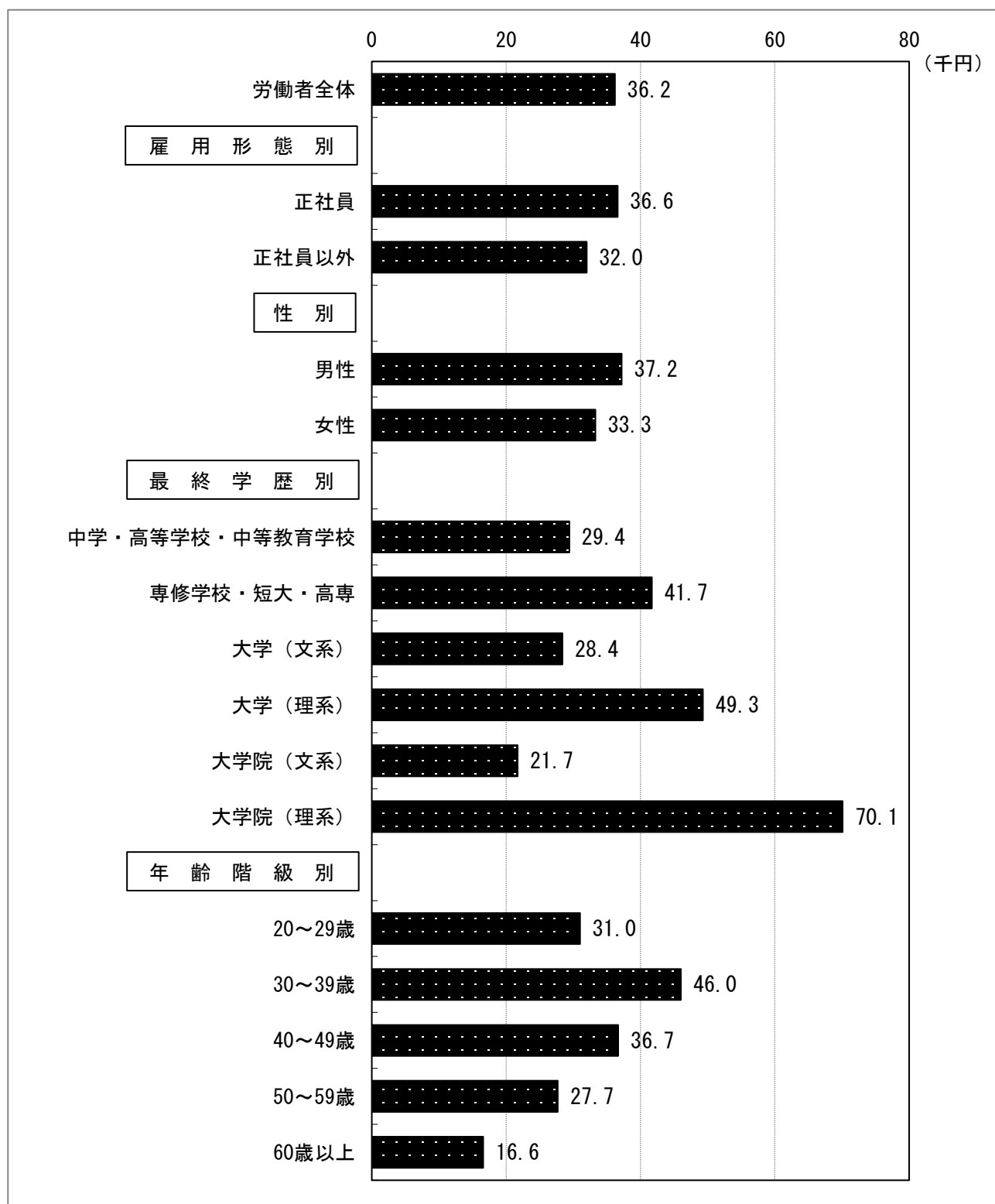
男女別にみると、「男性」（37.2千円）に比べ、「女性」（33.3千円）の方が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（理系）」で70.1千円と最も高く、「大学院（文系）」で21.7千円と最も低くなっている。

年齢別にみると、「30～39歳」（46.0千円）で最も高く、次いで「40～49歳」（36.7千円）、「20～29歳」（31.0千円）と続いている。

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。

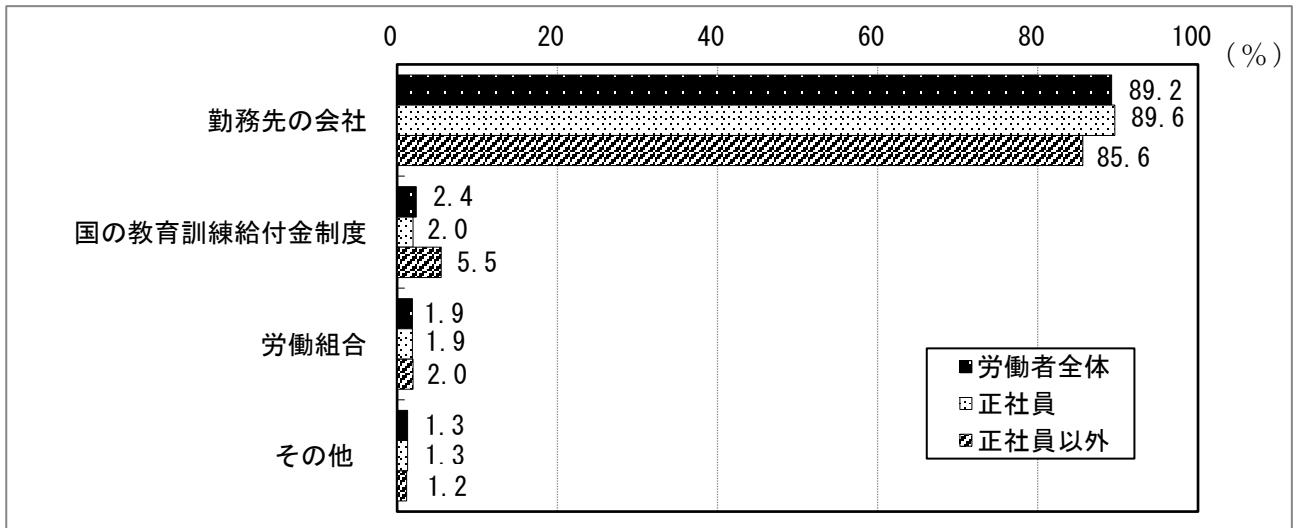
図78 自己啓発費用の平均補助額（推計）（勤務形態、性、最終学歴、年齢階級別）



※年齢階級「20歳未満」は回答数が9件以下のため表章しない。

自己啓発費用の補助を受けた者の補助主体（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、「勤務先会社」が89.2%（正社員89.6%、正社員以外85.6%）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」が2.4%（正社員2.0%、正社員以外5.5%）で続いている。

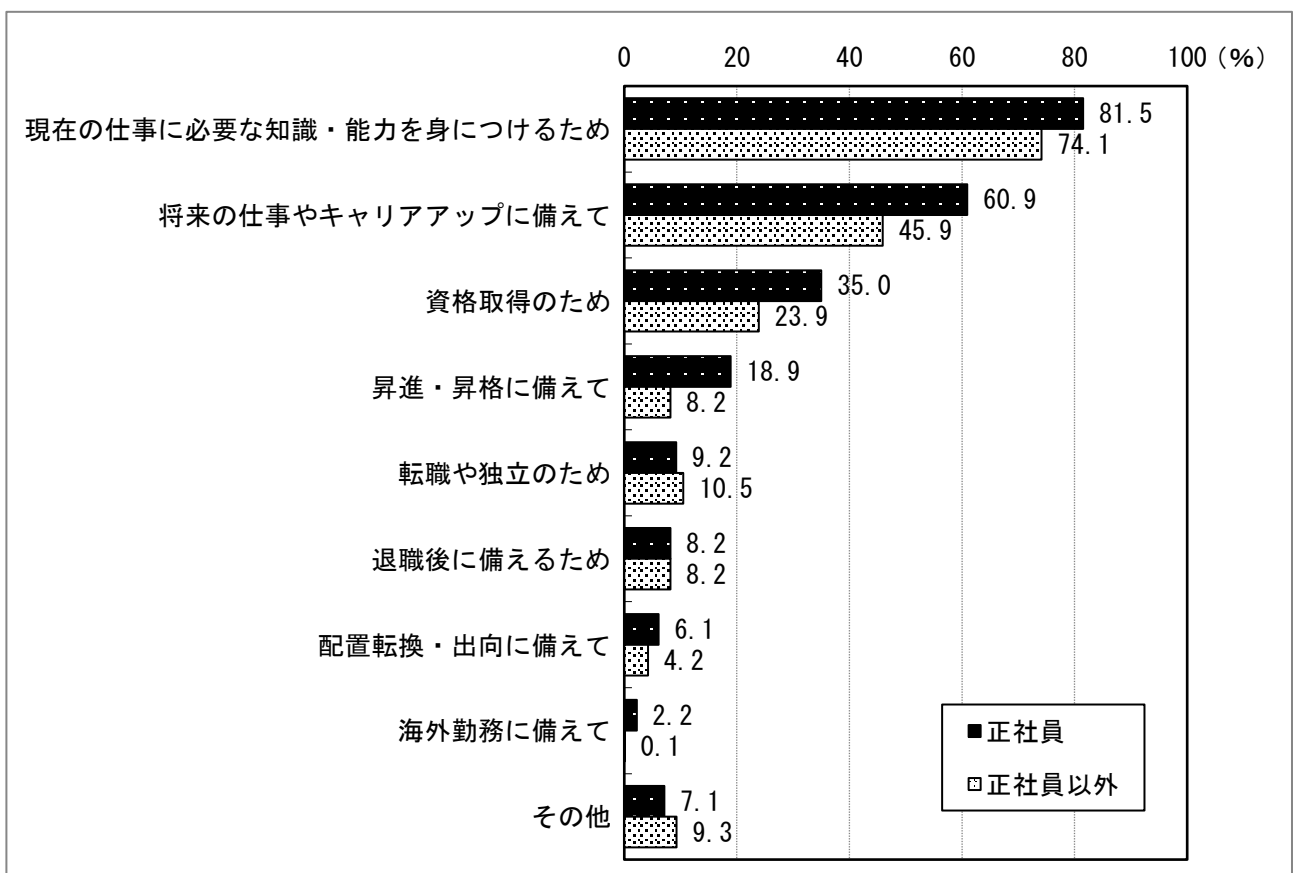
図79 自己啓発費用の補助主体別内訳



⑥ 自己啓発を行った理由 (図80)

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81.5%、正社員以外74.1%)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60.9%、正社員以外45.9%)、「資格取得のため」(正社員35.0%、正社員以外23.9%)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9.2%、正社員以外10.5%)については、正社員以外の方が高くなっている。

図80 自己啓発を行った理由 (複数回答)

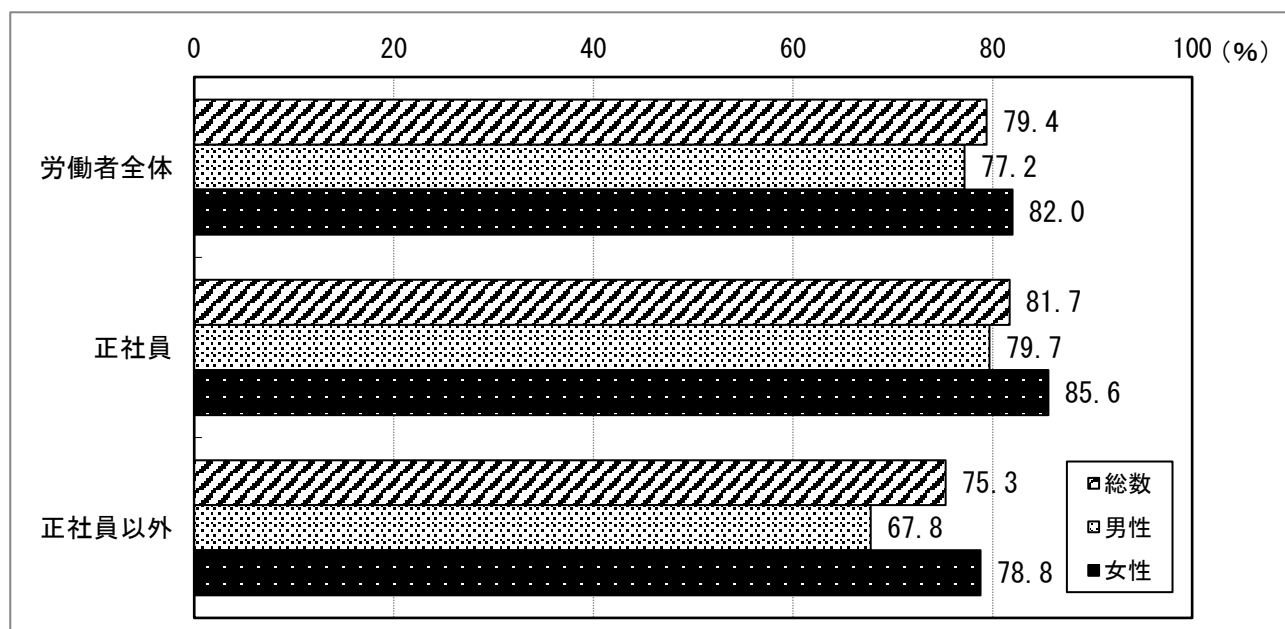


⑦自己啓発を行う上での問題点（図81、図82、図83）

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79.4%（正社員81.7%、正社員以外75.3%）であった。

男女別では、「男性」の77.2%（正社員79.7%、正社員以外67.8%）に対して、「女性」は82.0%（正社員85.6%、正社員以外78.8%）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81 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」（57.8%）、「費用がかかりすぎる」（27.1%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（24.7%）の順に高く、正社員以外では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（39.7%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（35.9%）、「費用がかかりすぎる」（27.9%）の順に高くなっている。

さらに、正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別でみると、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（男性61.9%、女性50.3%）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17.9%、女性36.9%）では、女性の方が男性の2倍以上高くなっている。

図82 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）

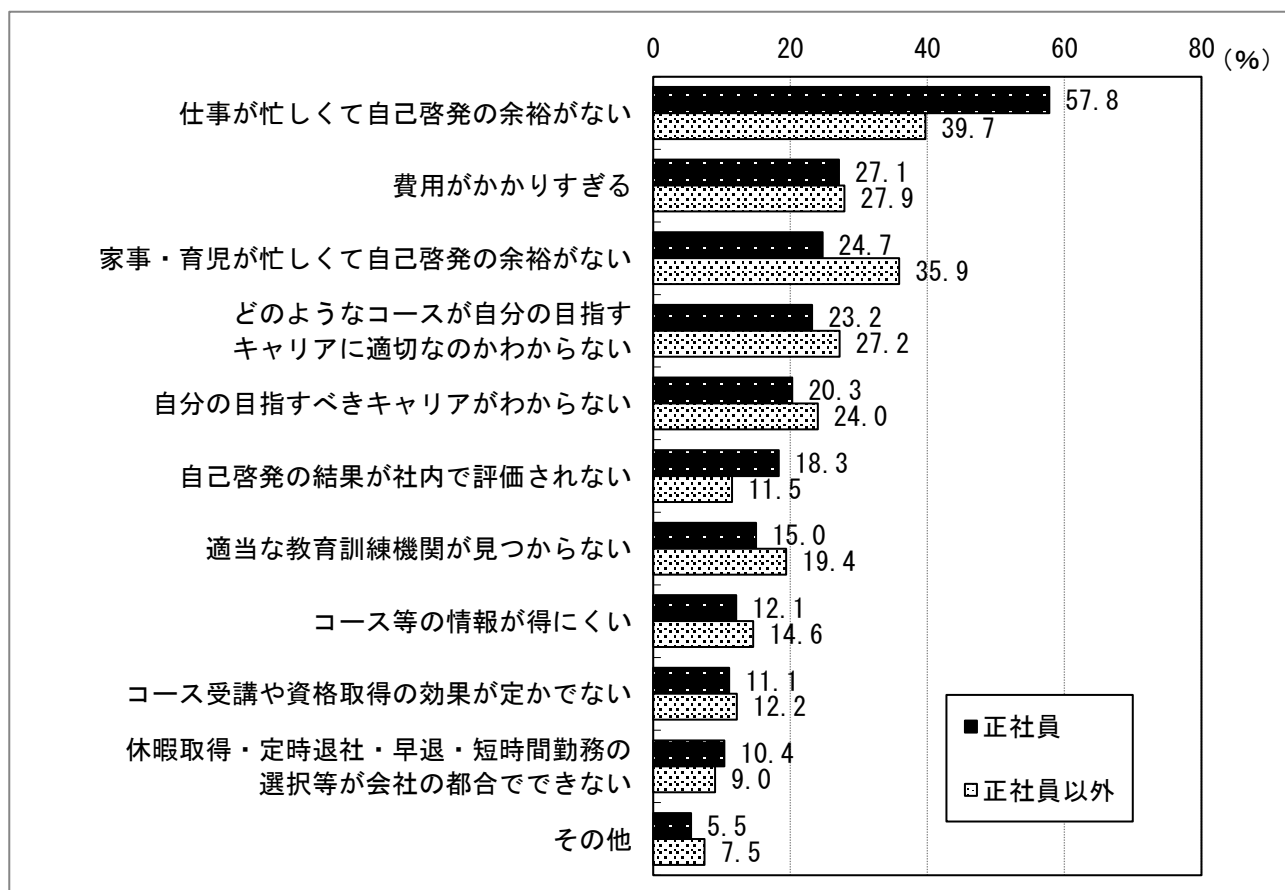
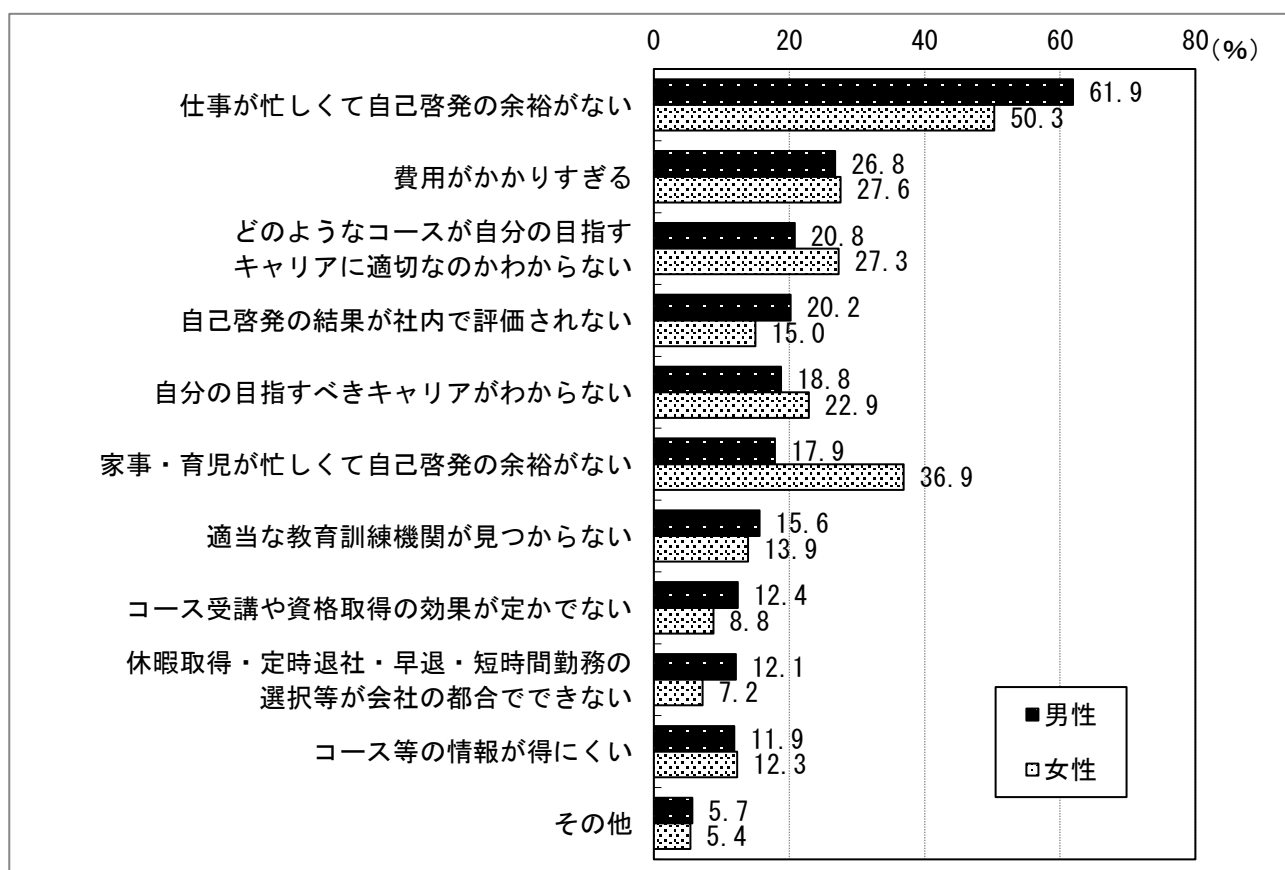


図83 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

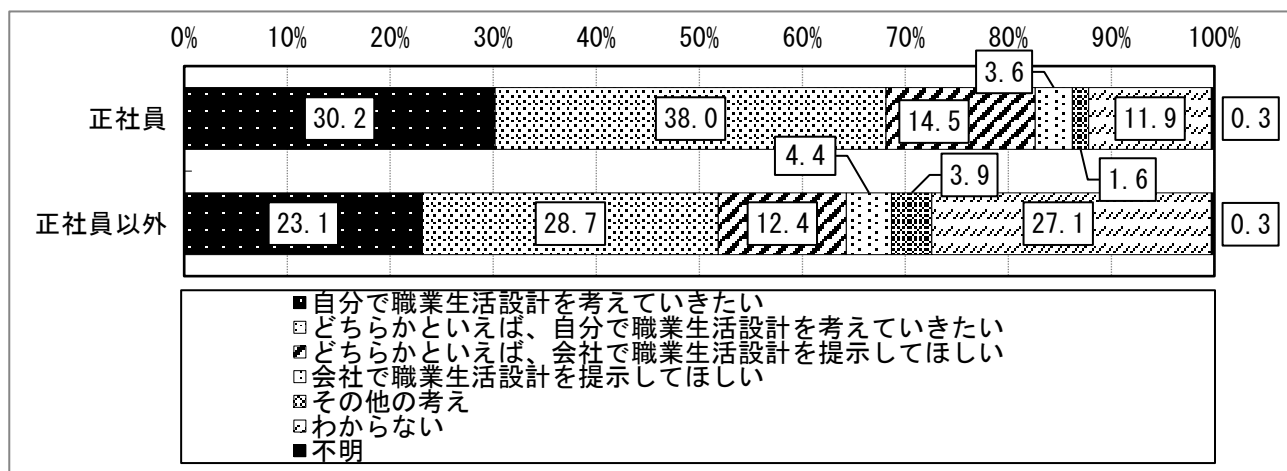


(4) これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方 (図 84)

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 30.2%、「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 38.0%であり、両者を合わせると、正社員の 3 分の 2 以上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 23.1%、「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 28.7%であり、両者を合わせた 51.8%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 27.1%と、正社員 (11.9%) と比べて高くなっている。

図 84 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 85、図 86、図 87)

令和 2 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 10.6%であり、「正社員」では 13.3%、「正社員以外」では 5.8%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 (81.2%)、正社員以外 (68.9%) と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 4.9%、正社員以外 13.0%) 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 (49.0%)、正社員以外 (47.2%) と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 28.4%、正社員以外 13.5%) などは正社員が高く、そのほか、「再就職につながった」 (正社員 2.3%、正社員以外 13.0%) などは正社員以外が高くなっている。

図 85 キャリアコンサルティングを受けた者

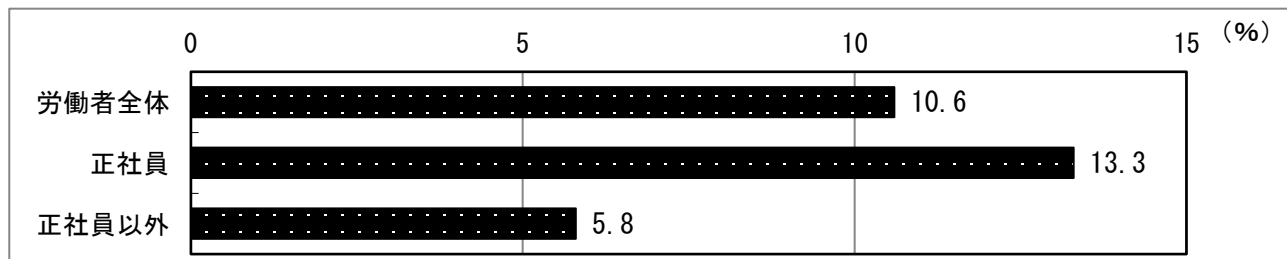


図86 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（複数回答（3つまで））

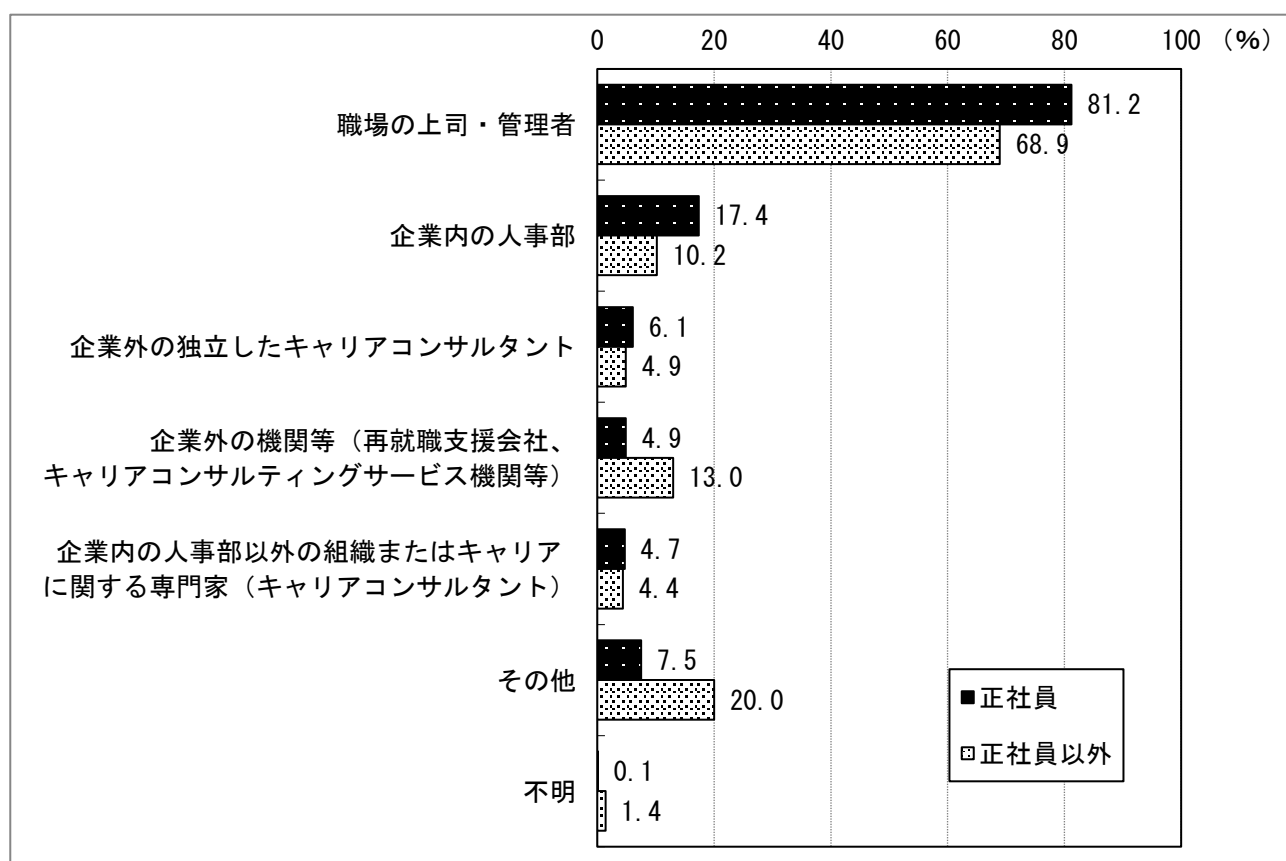
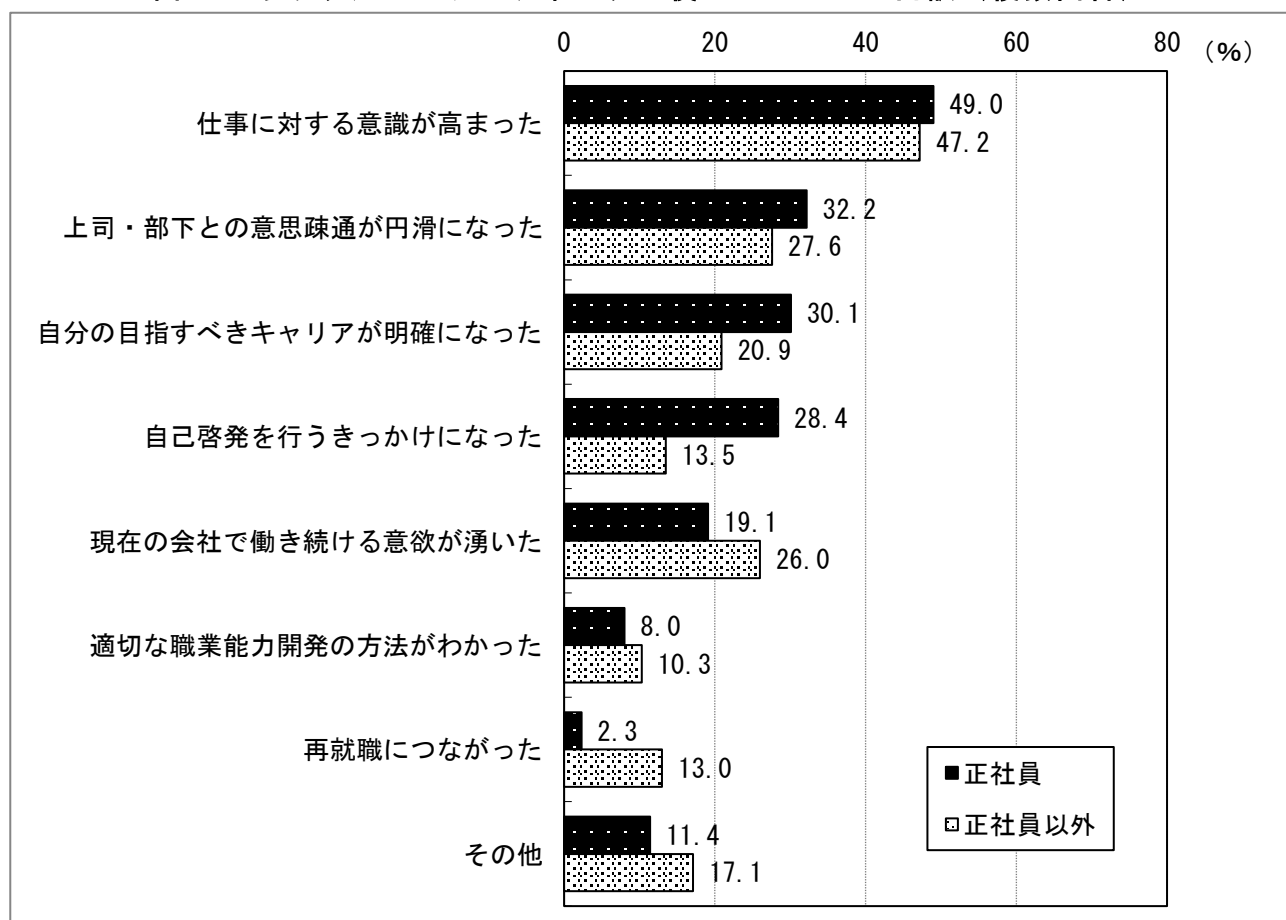


図87 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

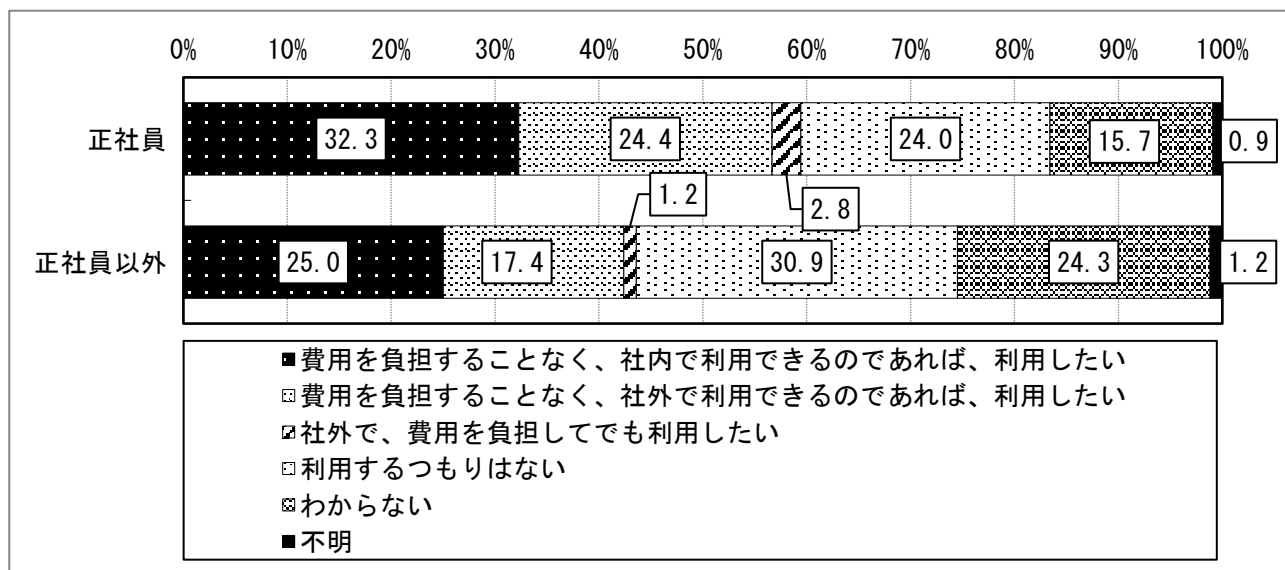


③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 88）

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32.3%、「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24.4%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が2.8%と、合わせて59.5%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25.0%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が17.4%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が30.9%と、合わせて43.6%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。

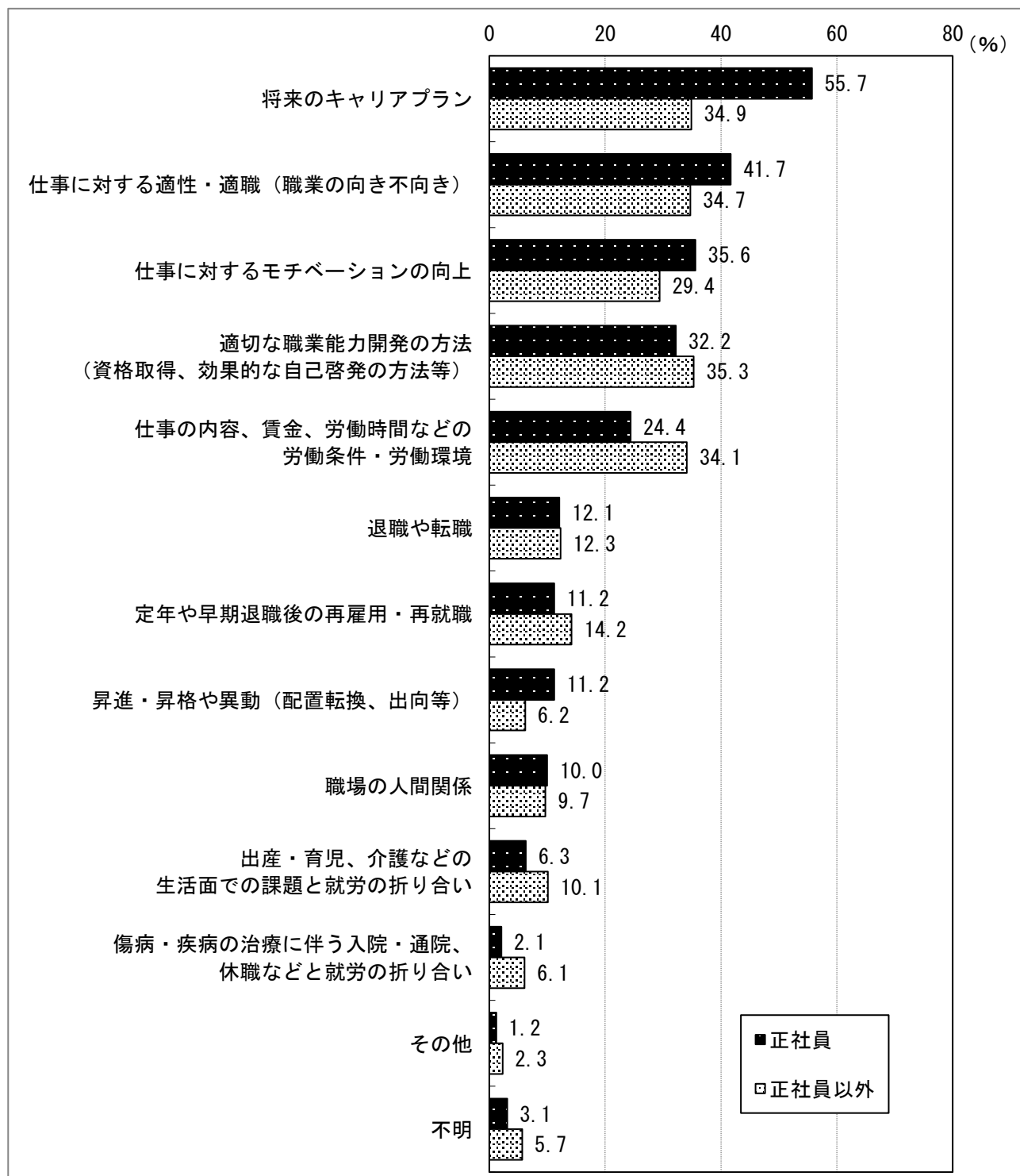
図88 キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



④ キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 89）

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」（55.7%）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）」（41.7%）、「仕事に対するモチベーションの向上」（35.6%）、「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）」（32.2%）と続いている。正社員以外では、「適切な職業能力開発の方法（資格取得、効果的な自己啓発の方法等）」（35.3%）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」（34.1%）では、正社員（24.4%）を9.7ポイント上回っている。

図89 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 90、図 91、図 92、図 93）

令和 2 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 59.5%（正社員 52.7%、正社員以外 71.8%）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 2.0%（正社員 2.4%、正社員以外 1.3%）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 8.6%（正社員 9.4%、正社員以外 7.0%）、「勤務している事業所に制度がない」は 28.0%（正社員 34.1%、正社員以外 17.1%）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 2 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 60.0%（正社員 53.3%、正社員以外 72.0%）と、制度の有無を認識していない者が半数以上を占めている。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 1.7%（正社員 1.7%、正社員以外 1.7%）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 8.3%、正社員以外 5.8%）、「勤務している事業所に制度がない」が 28.3%（正社員 34.7%、正社員以外 16.8%）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 90 教育訓練休暇制度の利用状況

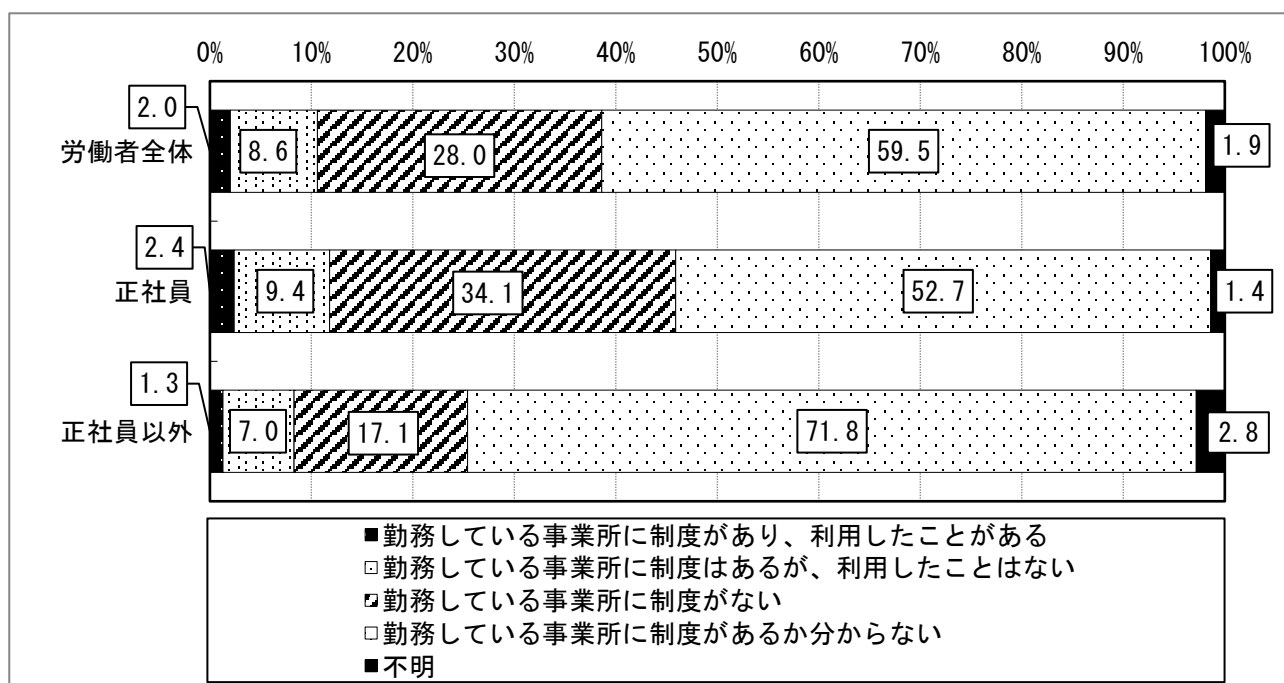
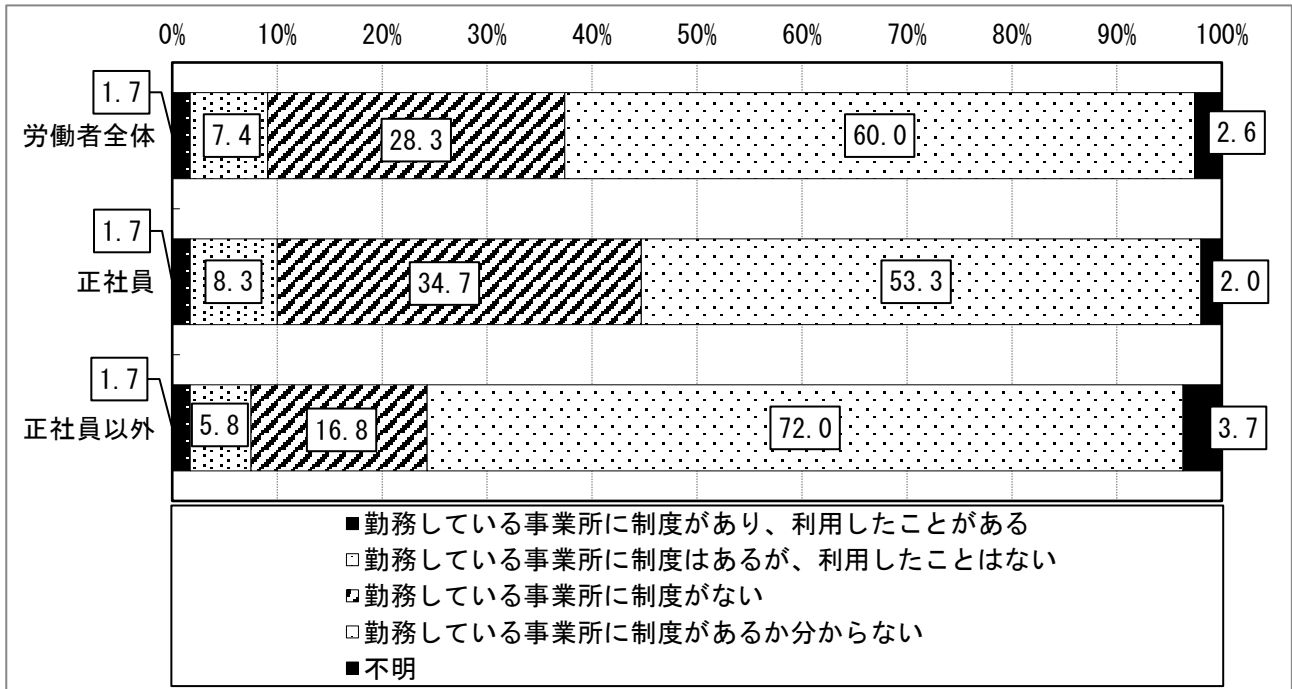


図91 教育訓練短時間勤務制度の利用状況



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20.8%であり、「正社員」は23.0%、「正社員以外」は17.0%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19.7%、「正社員」は21.5%、「正社員以外」は16.5%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92 教育訓練休暇制度の利用の要望がある者

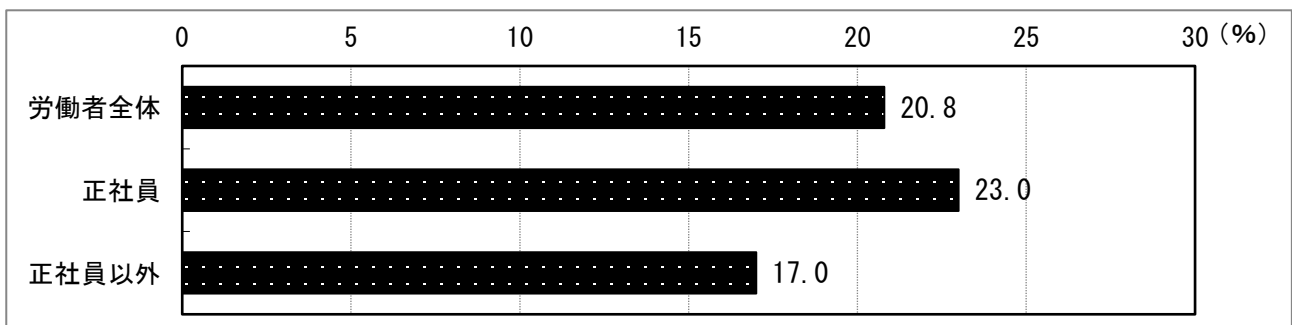
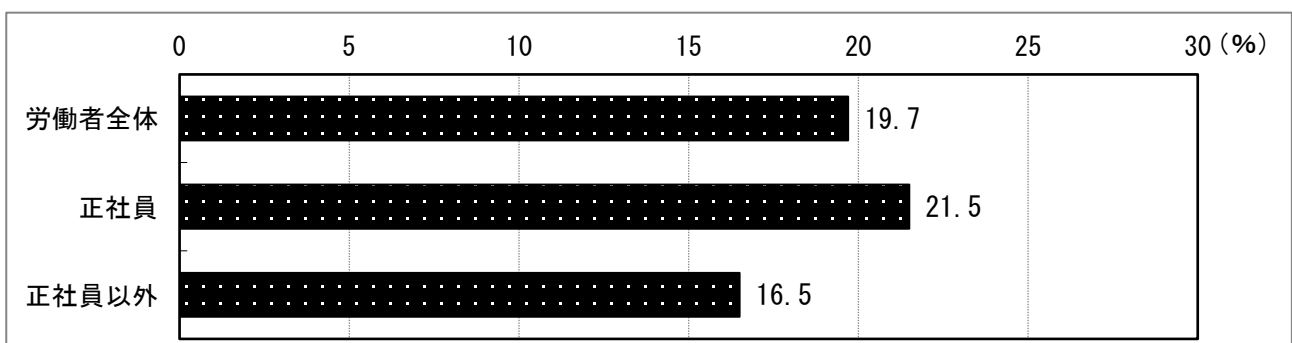


図93 教育訓練短時間勤務制度の利用の要望がある者



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利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) 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。

(15) 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。

(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) 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。

(18) 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。

(19) 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。

(20) 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。

(21) 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。

(22) 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。

(23) 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。

(24) 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。

(25) 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・受注の仕事を行う。

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行う。

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行う。

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行う。

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行う。

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・選鉱の仕事を行う（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・包装等の仕事を行う。

(26) 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。）のものの長を行う。

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。）のものの長を行う。

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行う。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。

(27) 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。