

調査結果の概要

1 企業調査

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

教育訓練に支出した費用の労働者一人当たり平均額（費用を支出している企業の平均額。以下同じ。）を見ると、O F F－J Tは1.4万円（平成25年度調査（以下「前回」という。）1.3万円）、自己啓発支援は0.6万円（前回0.5万円）と、ともに前回よりやや増加している。

図 1 O F F－J Tに支出した費用の労働者一人当たり平均額

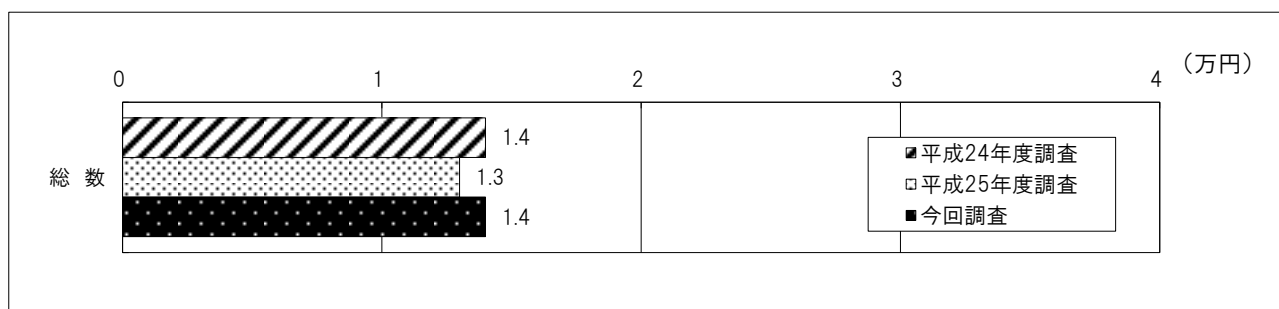
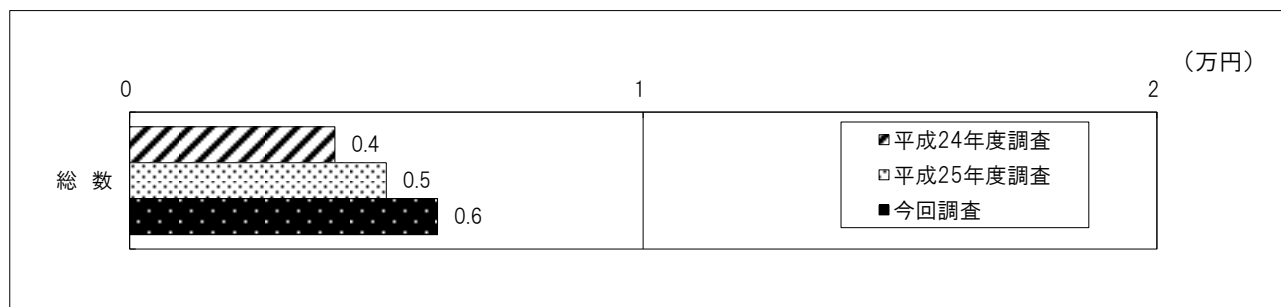


図 2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



（２）能力開発の考え方について

① 「企業主体」か「労働者個人主体」か（図３、図４）

正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業は78.3%（前回75.0%）と、前回と比べるとやや増加しており、高い水準にある。「労働者個人主体で決定」する又はそれに近いとする企業は21.0%（前回24.3%）である。

一方、正社員以外に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業は64.9%（前回61.2%）であり、前回と比べるとやや増加している。「労働者個人主体で決定」する又はそれに近いとする企業は33.2%（前回36.4%）と前回と比べるとやや減少している。正社員以外に対しては、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業が、正社員に比べると低い水準にある。

図３ 能力開発の責任主体（正社員）

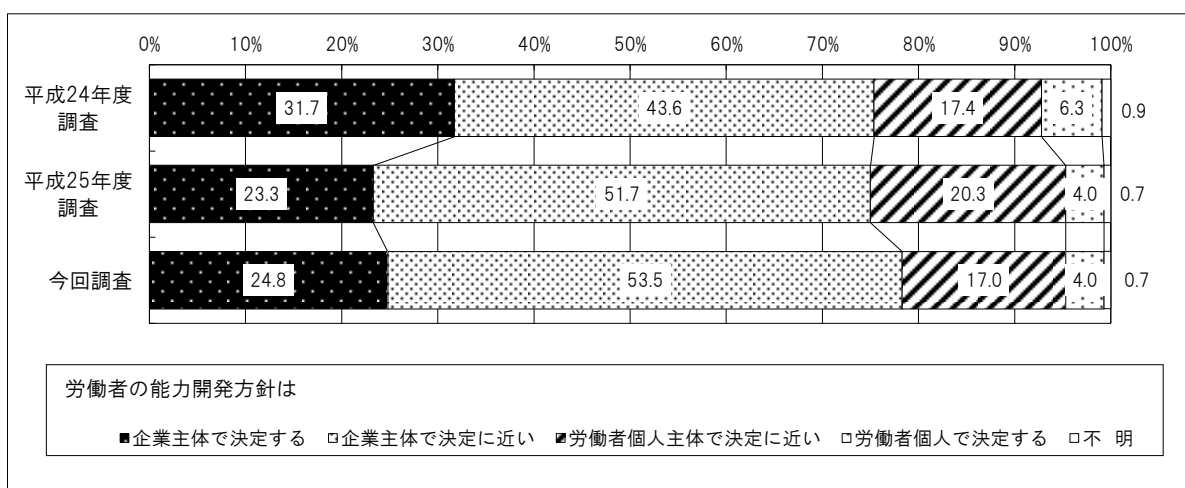
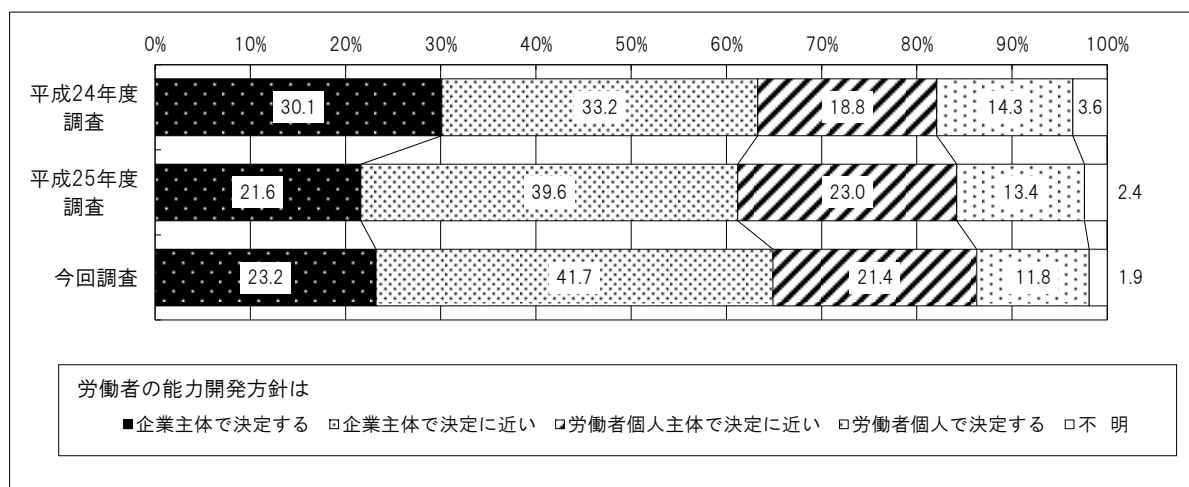


図４ 能力開発の責任主体（正社員以外）



② 「処遇に関連づける」か「処遇に関連づけない」か（図5、図6）

正社員に対する職業能力評価の処遇への関連づけについては、「処遇に関連づける」又はそれに近いとする企業は78.3%（前回77.8%）と、前回と比べるとほぼ横ばいとなっており、「処遇に関連づけない」又はそれに近いとする企業は21.1%（前回21.5%）である。

一方、正社員以外に対する職業能力評価の処遇への関連づけについては、「処遇に関連づける」又はそれに近いとする企業は63.2%（前回60.9%）であり、前回と比べるとやや増加している。「処遇に関連づけない」又はそれに近いとする企業は34.8%（前回36.7%）である。

図5 職業能力評価の処遇への関連づけ（正社員）

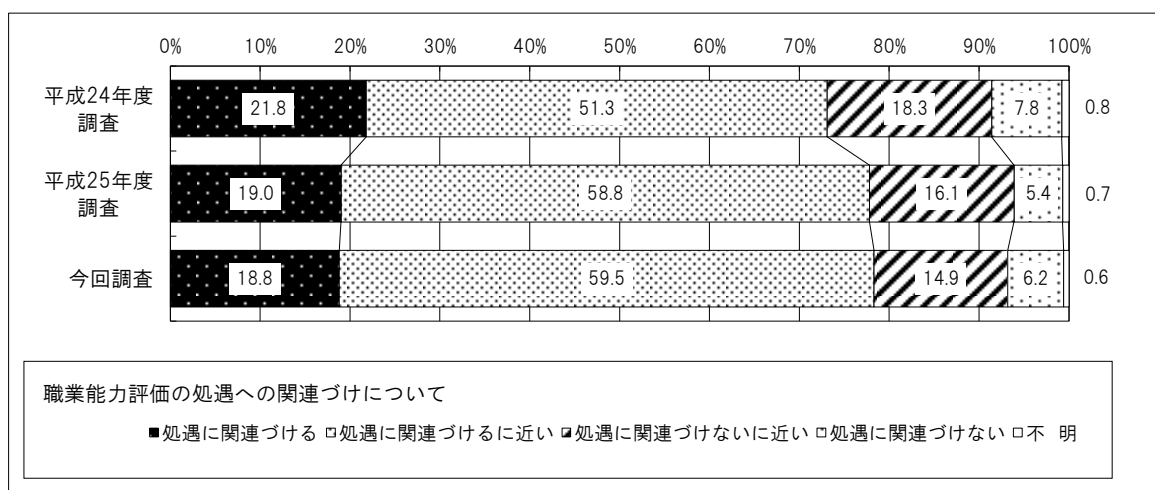
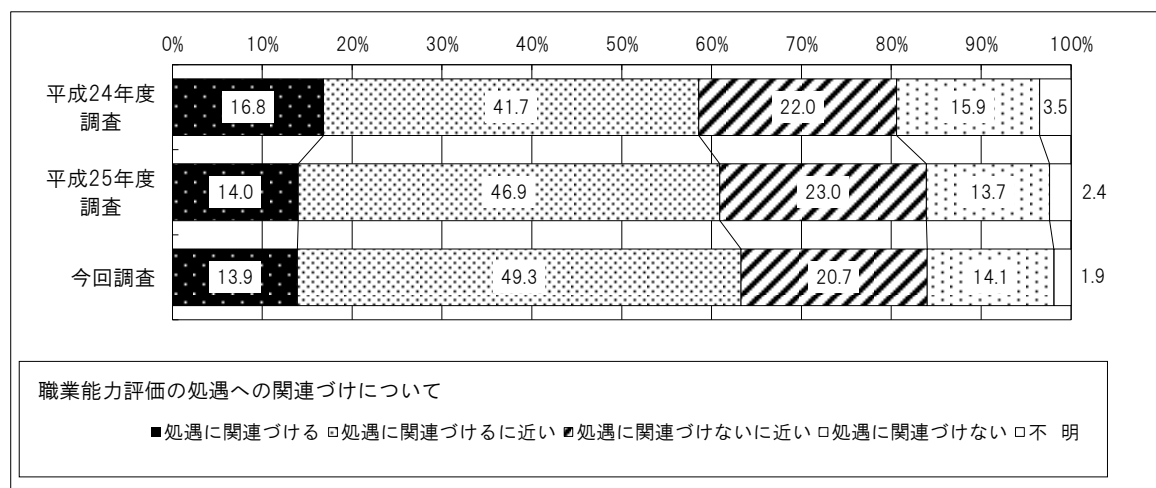


図6 職業能力評価の処遇への関連づけ（正社員以外）



③ 「選抜重視」か「全体重視」か（図7、図8）

正社員に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業は59.6%（前回58.0%）と、前回と比べるとやや増加しており、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いとする企業は39.4%（前回41.2%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業は53.7%（前回54.0%）と、前回と比べるとほぼ横ばいとなっており、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いとする企業は44.1%（前回43.3%）である。

図7 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員）

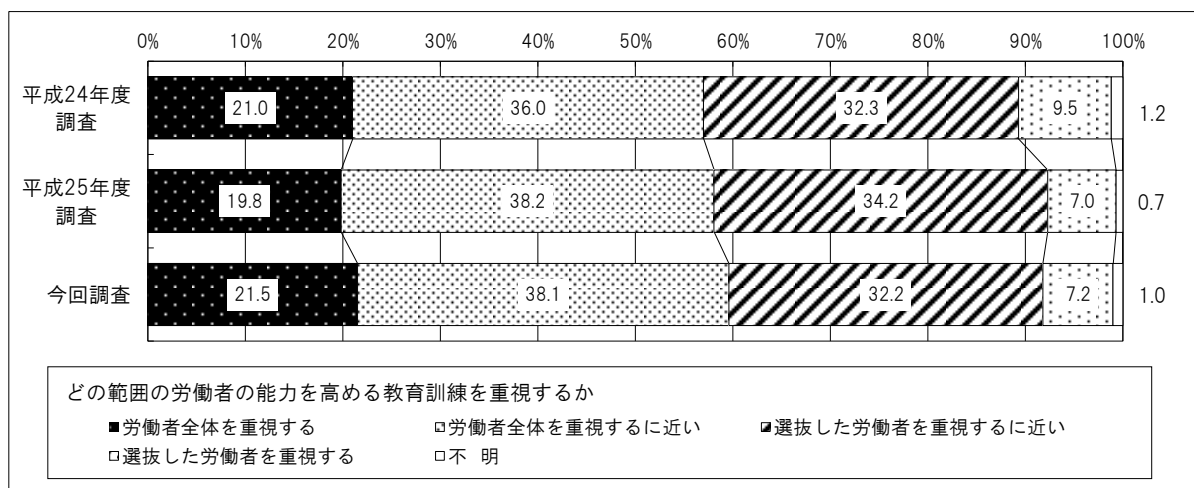
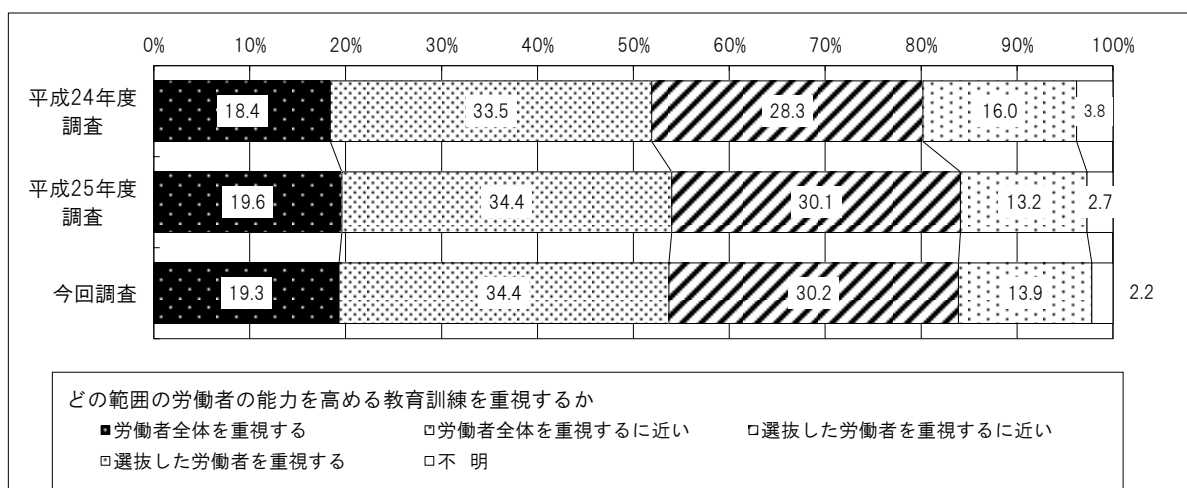


図8 重視する教育訓練対象者の範囲（正社員以外）



④ 「OJT」か「OFF-JT」か（図9、図10）

正社員に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は73.4%（前回73.5%）であり、前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は24.9%（前回25.1%）である。

一方、正社員以外に対する重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業が77.3%（前回77.2%）であり、前回と比べるとほぼ横ばいとなっている。「OFF-JT」を重視する又はそれに近いとする企業は19.7%（前回19.6%）である。

図9 重視する教育訓練（正社員）

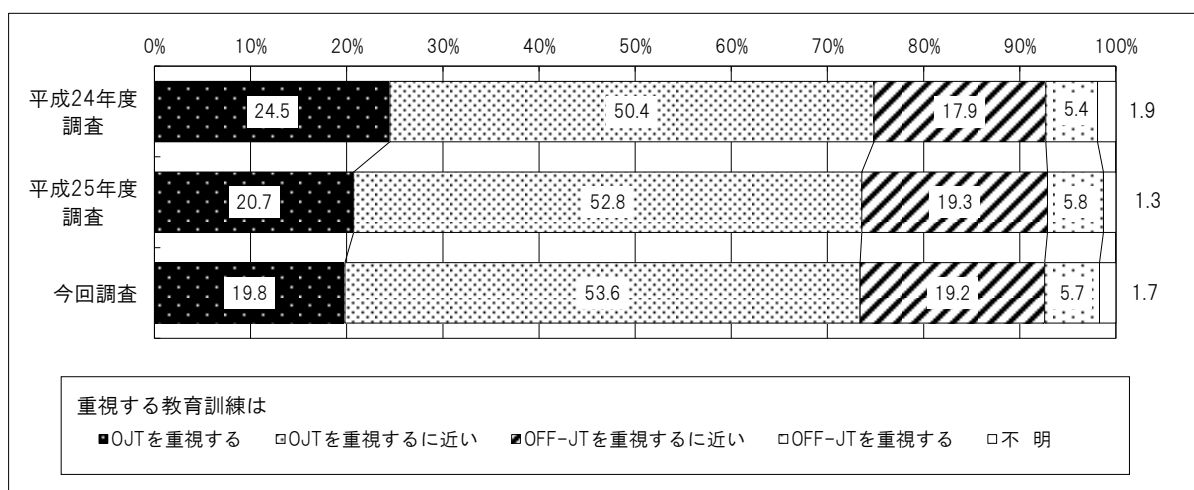
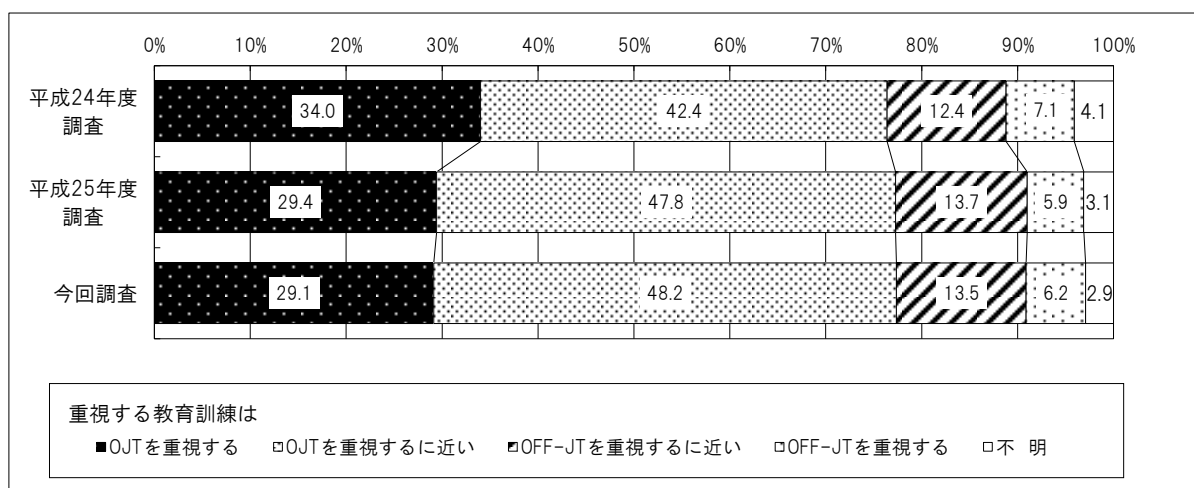


図10 重視する教育訓練（正社員以外）



⑤ 「外部委託・アウトソーシング」か「社内」か（図11、図12）

正社員に対する教育訓練の実施方法の方針については、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は63.9%（前回62.7%）と、前回と比べるとやや増加しており、「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業は35.0%（前回36.2%）であった。

一方、正社員以外に対する教育訓練の実施方法の方針については、「社内」を重視する又はそれに近いとする企業は75.8%（前回75.8%）であり、前回と比べると横ばいとなっている。「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業は21.6%（前回21.4%）であり、正社員に比べて「外部委託・アウトソーシング」を重視する又はそれに近いとする企業割合が低い。

図11 教育訓練の実施方法の方針（正社員）

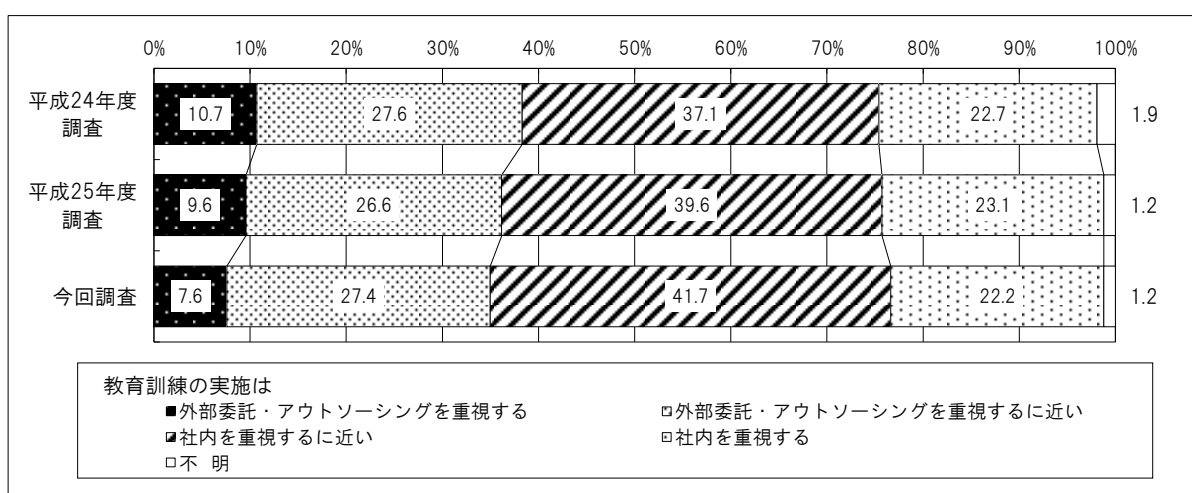
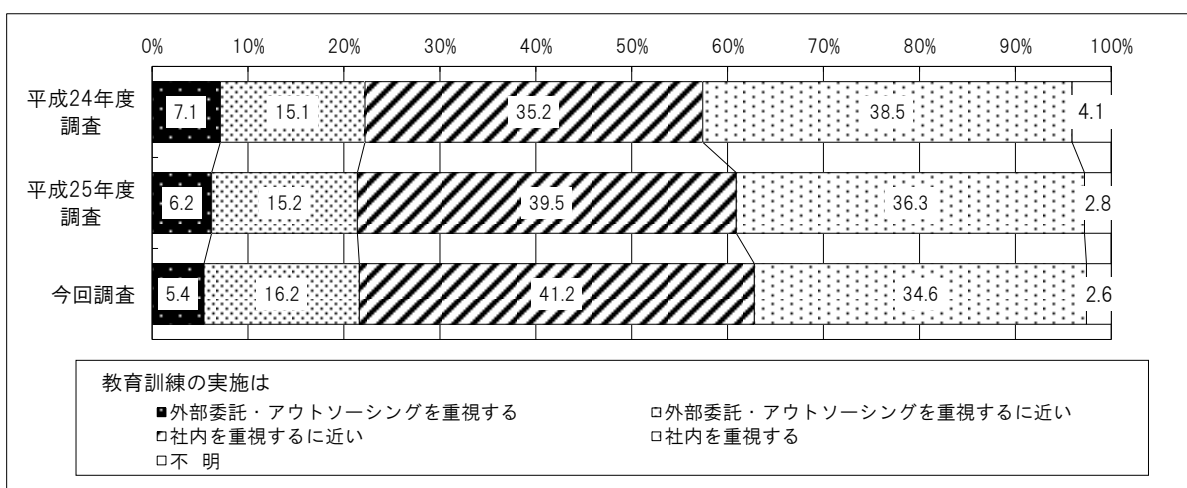


図12 教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



（３）能力開発の実績・見込みについて（図13、図14）

正社員に対する過去３年間（平成23年度～平成25年度）のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増減なし」とする企業が32.6%、「増加傾向」とする企業は24.4%であった。

同様に自己啓発支援に支出した費用の実績については、「増減なし」とする企業は26.4%、「増加傾向」とする企業は10.3%であった。

「今後３年間」の見込みと「過去３年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後３年間は「増加傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは37.3%、自己啓発支援では27.5%となっている。

また、OFF-JTに関しては、「今後３年間」の見込みについて「実績なし」とする企業が23.9%であった。

一方、正社員以外に対する「過去３年間」のOFF-JTに支出した費用の実績は、「実績なし」とする企業が55.0%、「増加傾向」とする企業は9.1%であった。自己啓発支援に支出した費用の実績については、「実績なし」とする企業が66.9%、「増加傾向」とする企業は3.4%であった。

「今後３年間」の見込みと「過去３年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに「増加傾向」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは19.5%、自己啓発支援では14.9%となっているが、正社員の水準に比べると低い水準に留まっている。

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

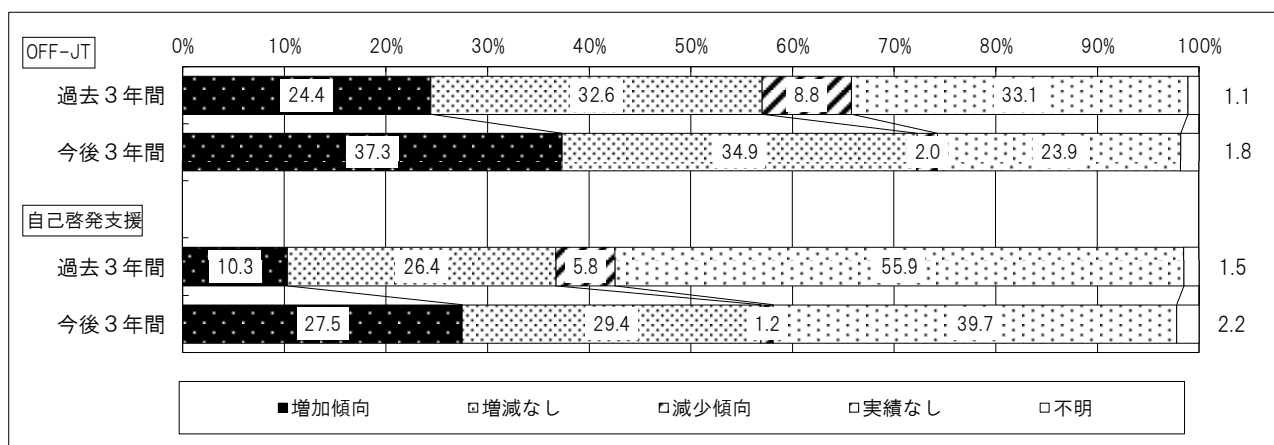
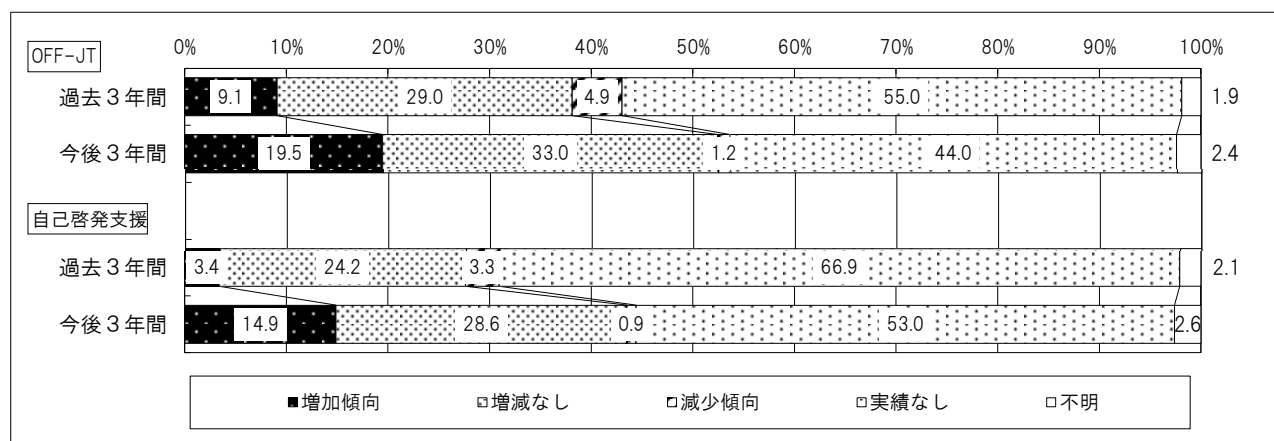


図14 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後３年間（正社員以外）



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

事業内職業能力開発計画の作成状況は、「いずれの事業所においても作成していない」とする企業が75.9%（前回77.6%）、「すべての事業所において作成している」とする企業は15.0%（前回14.3%）、「一部の事業所においては作成している」とする企業は8.7%（前回7.3%）であった。前回と比べると「すべての事業所において作成している」または「一部の事業所においては作成している」とする企業がやや増加している。

事業内職業能力開発計画を作成している企業における作成方法は、「本社が事業内職業能力開発計画を一つ作成し、すべての事業所に適用している」とする企業は64.1%（前回66.7%）で、前回と比べるとやや減少している。

職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が76.6%（前回75.5%）、「すべての事業所において選任している」とする企業は13.7%（前回14.1%）、「一部の事業所においては選任している」とする企業は8.7%（前回9.2%）であった。

職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法は、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業は66.9%（前回65.1%）であった。

図15 事業内職業能力開発計画作成の有無

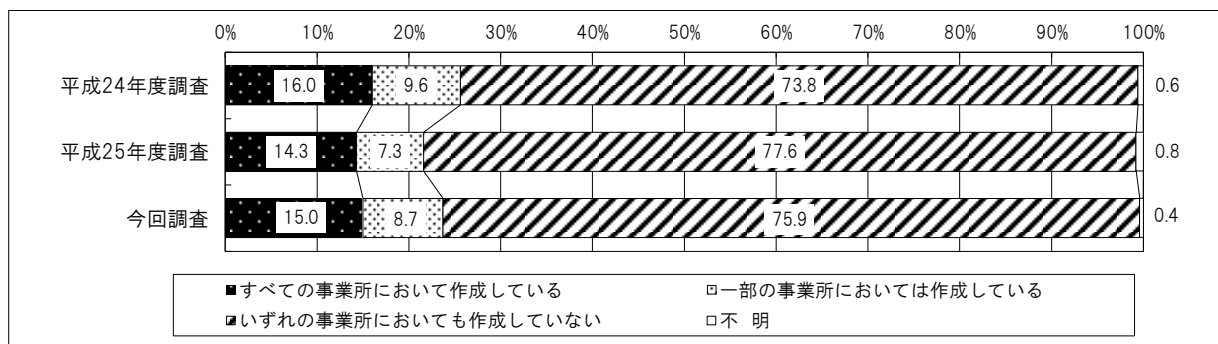


図16 事業内職業能力開発計画作成方法

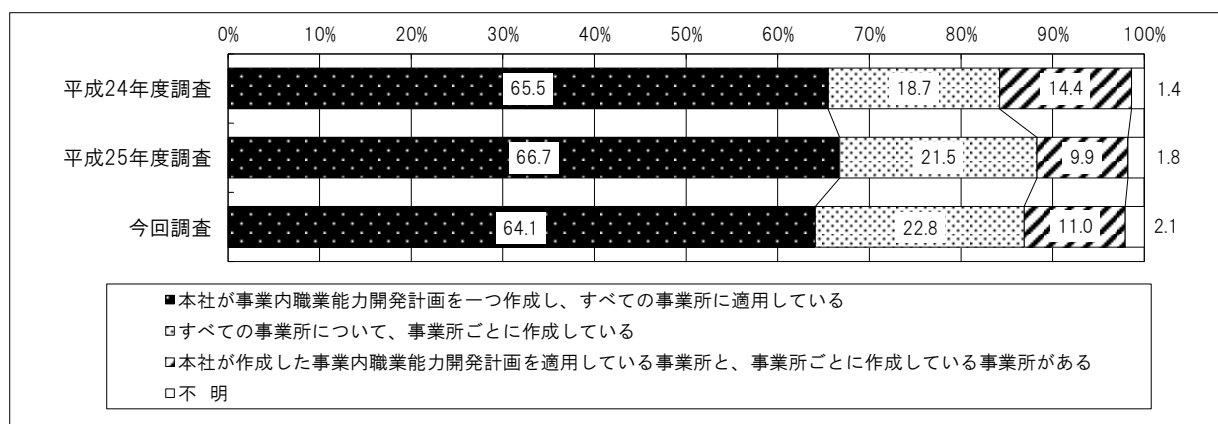


図17 職業能力開発推進者の選任状況

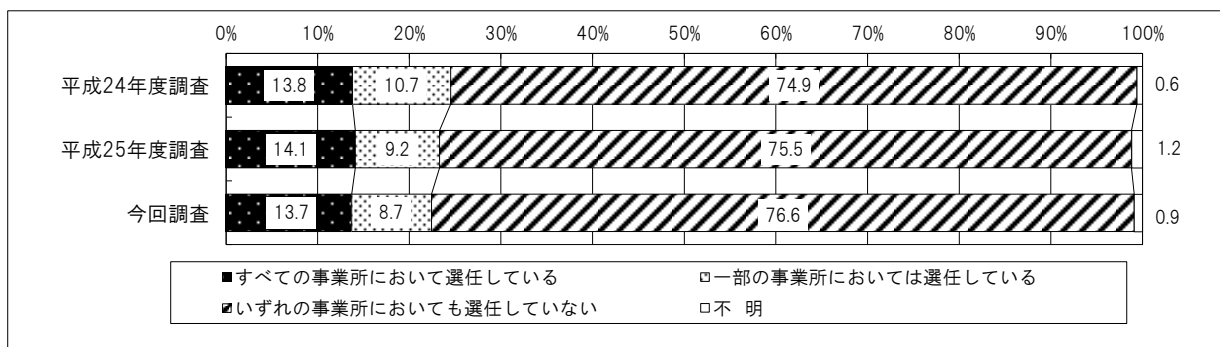
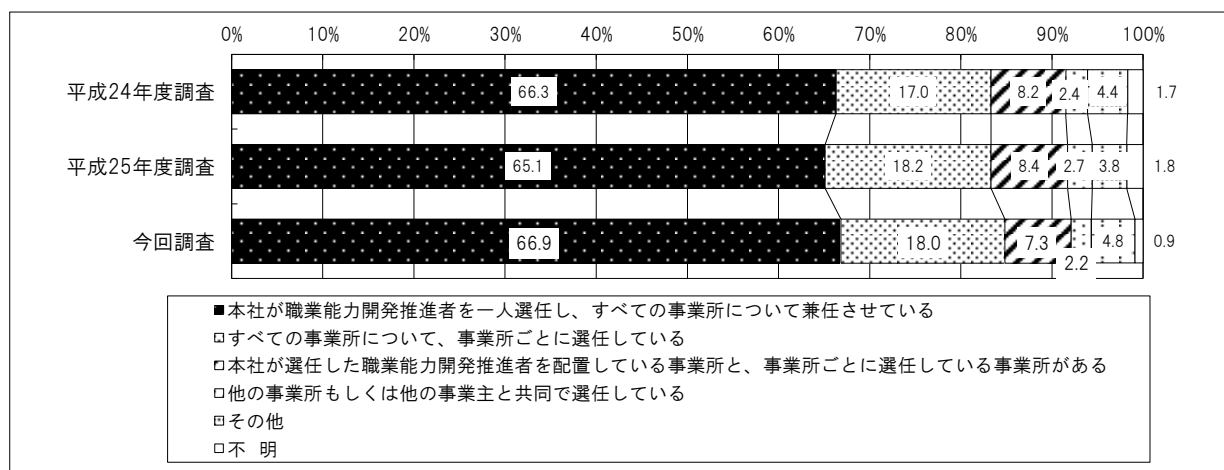


図18 職業能力開発推進者の選任方法



(5) 教育訓練休暇制度の導入状況について（図19、図20、図21）

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入していない」とする企業が89.0%(前回86.5%)、「導入している」とする企業は8.9%(前回10.6%)であった。

教育訓練休暇制度の導入予定については、「予定していない」とする企業が93.1%(前回90.5%)、「予定している」とする企業は5.8%(前回8.3%)であった。

教育訓練休暇制度を導入していない理由は、「制度自体を知らなかったため」が47.8%(前回45.0%)、「労働者からの制度導入の要望がないため」が34.5%(前回35.1%)、「制度導入のメリットを感じないため」が32.1%(前回33.6%)であった。

図19 教育訓練休暇制度の導入状況

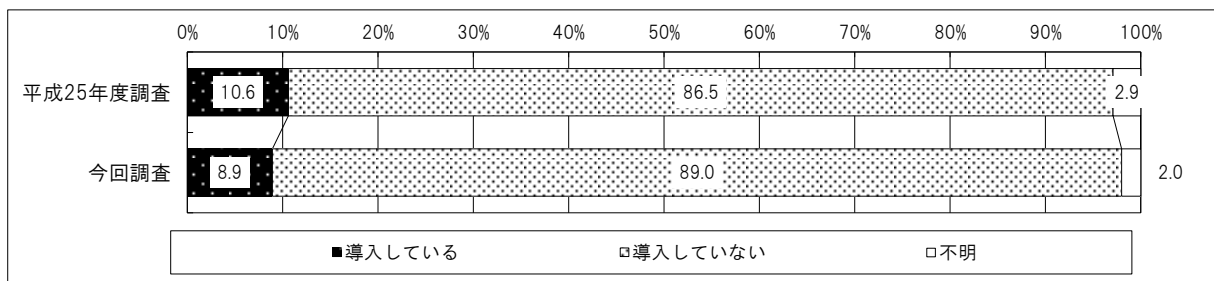


図20 教育訓練休暇制度の導入予定

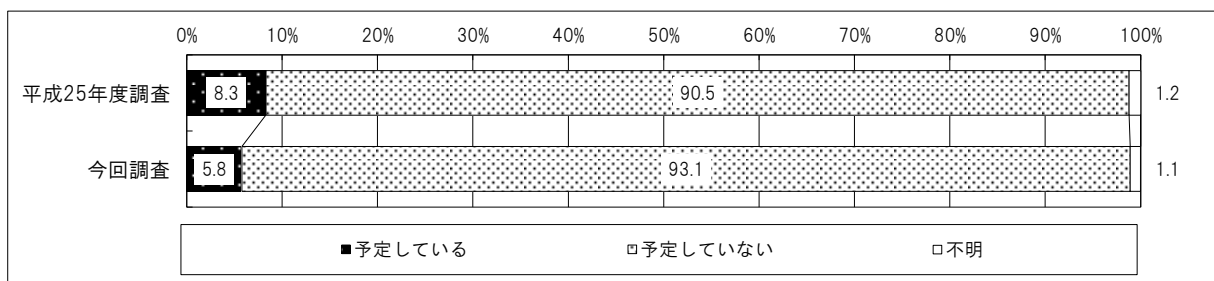
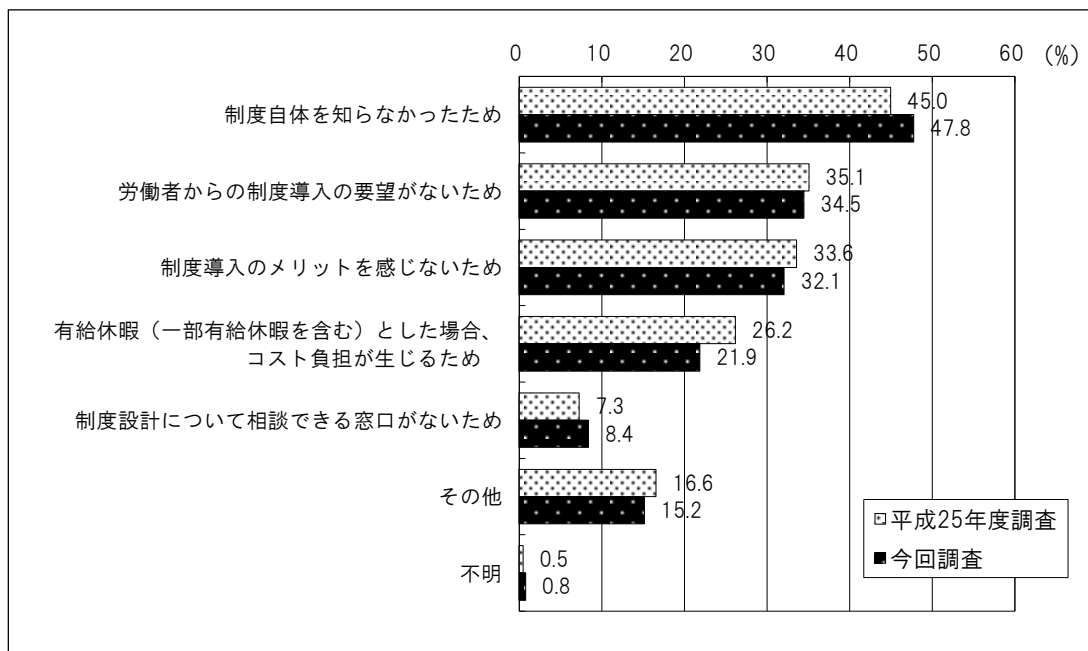


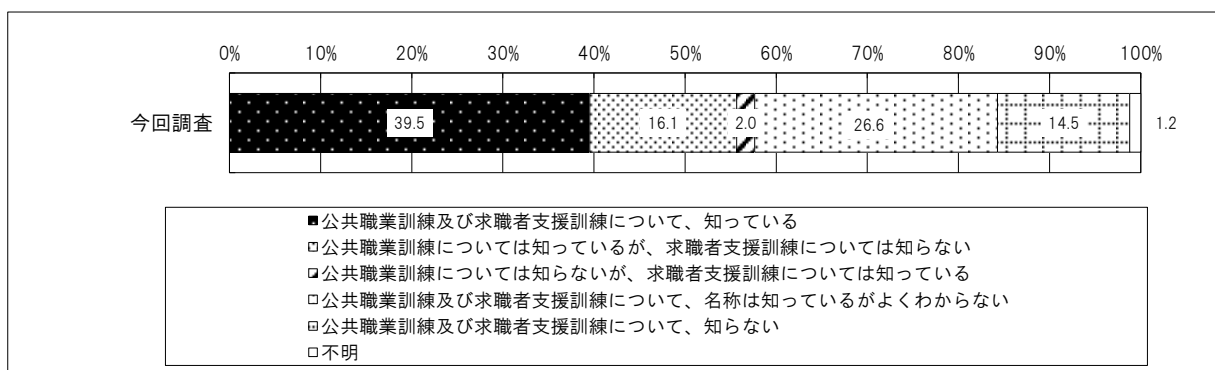
図21 教育訓練休暇制度を導入しない理由（複数回答）



(6) 公共職業訓練及び求職者支援訓練の認知状況について（図22）

公共職業訓練及び求職者支援訓練の認知状況は、「公共職業訓練及び求職者支援訓練について、知っている」とする企業が39.5%、「公共職業訓練については知っているが、求職者支援訓練については知らない」とする企業は16.1%、「公共職業訓練については知らないが、求職者支援訓練については知っている」とする企業は2.0%であった。一方、「公共職業訓練及び求職者支援訓練について、名称は知っているがよくわからない」とする企業は26.6%、「公共職業訓練及び求職者支援訓練について、知らない」とする企業は14.5%であった。

図22 公共職業訓練及び求職者支援訓練の認知状況



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23、図24、図25、図26、図27、図28、図29、図30）

正社員に対して、平成25年度にO F F－J Tを実施した事業所は72.4%(前回69.9%)と前回と比べるとやや増加している。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業(95.1%)、複合サービス事業(93.9%)、金融業、保険業(89.2%)などで高く、生活関連サービス業、娯楽業(60.1%)、宿泊業、飲食サービス業(63.1%)で低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高くなる傾向にあり、とりわけ「100～299人」の企業で70%台、「300～999人」と「1,000人以上」の企業で80%台と、100人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対してO F F－J Tを実施した事業所は34.0%(前回34.1%)であり、正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、金融業、保険業(68.6%)、複合サービス事業(66.6%)、医療、福祉(54.8%)で高く、情報通信業(17.0%)、製造業(23.3%)、建設業(24.3%)などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率は高い。

正社員に対するO F F－J Tの実施状況を職層別に見ると、新入社員は55.6%、中堅社員は59.2%、管理職層は50.1%となっている。

実施したO F F－J Tの教育訓練機関の種類は、正社員、正社員以外ともに「自社」が多く、正社員以外では84.3%と高い水準となっている。正社員では、そのほかに「民間教育訓練機関(民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等)」(46.0%)、「親会社、グループ会社」(27.4%)、「職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人(財団、社団、職業訓練法人等)、その他業界団体」(23.5%)が挙げられている。

実施したO F F－J Tの内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が68.6%と多く、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(49.6%)、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(43.9%)などが挙げられている。

O F F－J Tにおける外部機関利用で問題がある事業所は61.4%となっている。問題点の内容は、「費用が高い」が61.6%と多く、「優れた教育訓練機関がどこかが分かりにくい」(38.0%)、「優れた講座が何かが分かりにくい」(37.4%)などが挙げられている。

O F F－J Tにおける外部機関利用で必要な制度・支援は、「O F F－J Tへの財政的支援(助成金・税制優遇等)」が54.3%と多く、「優れた講座であるかどうか判断しやすくするため、優れた講座に対して国が認定を行う制度」(23.0%)、「優れた教育訓練機関であるかどうか判断しやすくするため、優れた教育訓練機関に対して国が認定を行う制度」(22.6%)などが挙げられている。

図23 O F F－J Tを実施した事業所

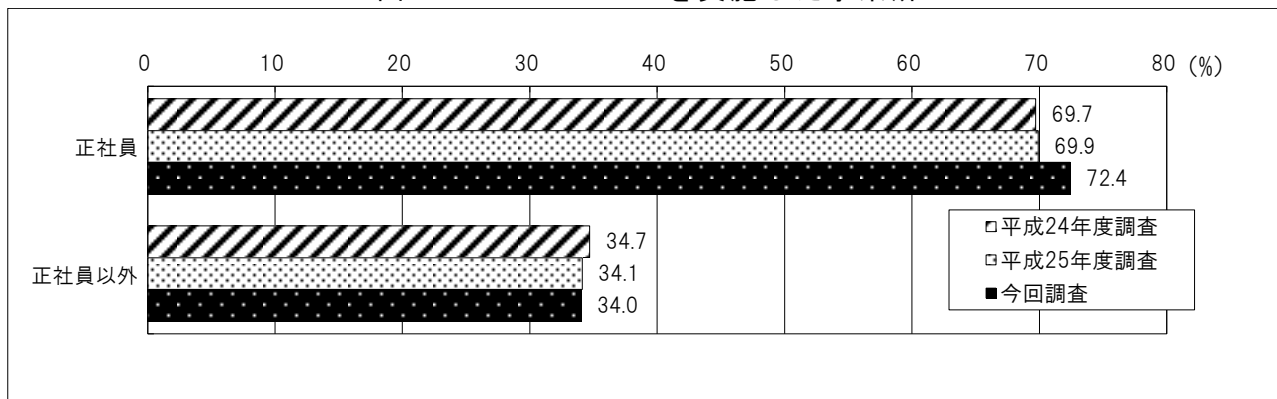


図24 O F F－J Tを実施した事業所（産業・規模別）

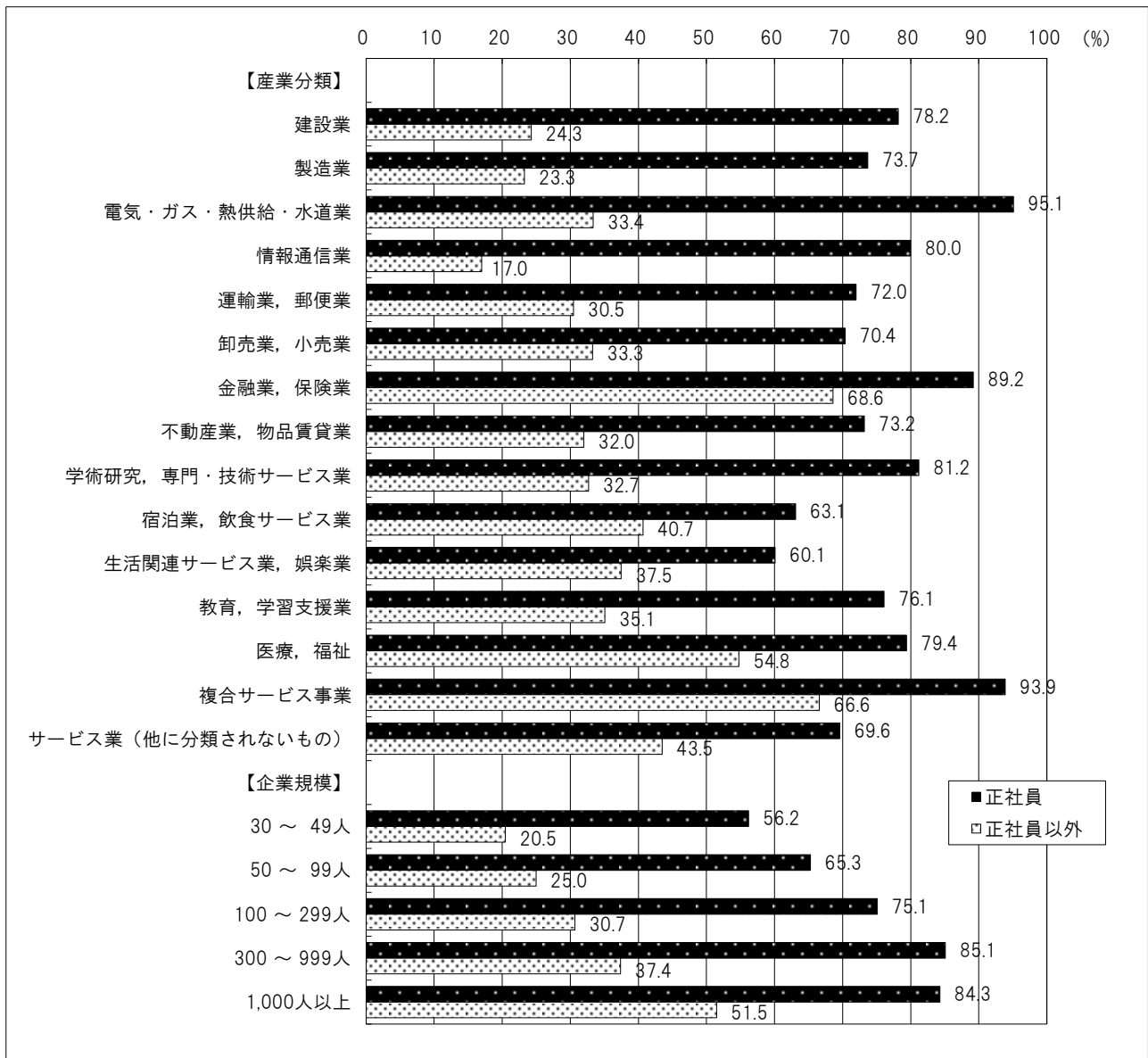


図25 O F F－J Tの実施状況（職層別 正社員）

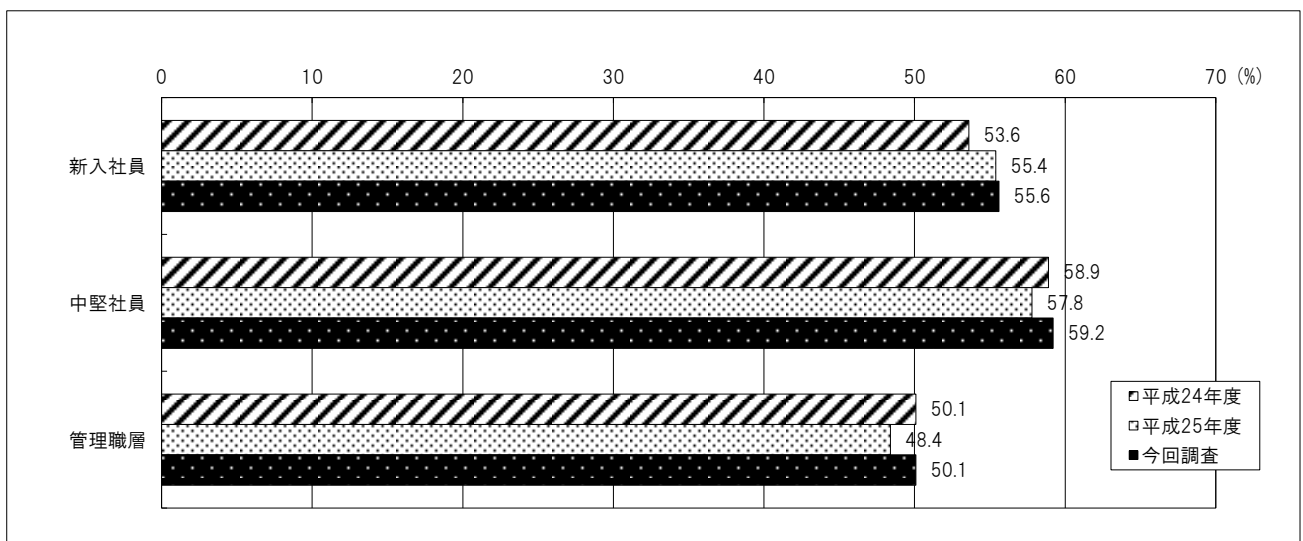


図26 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

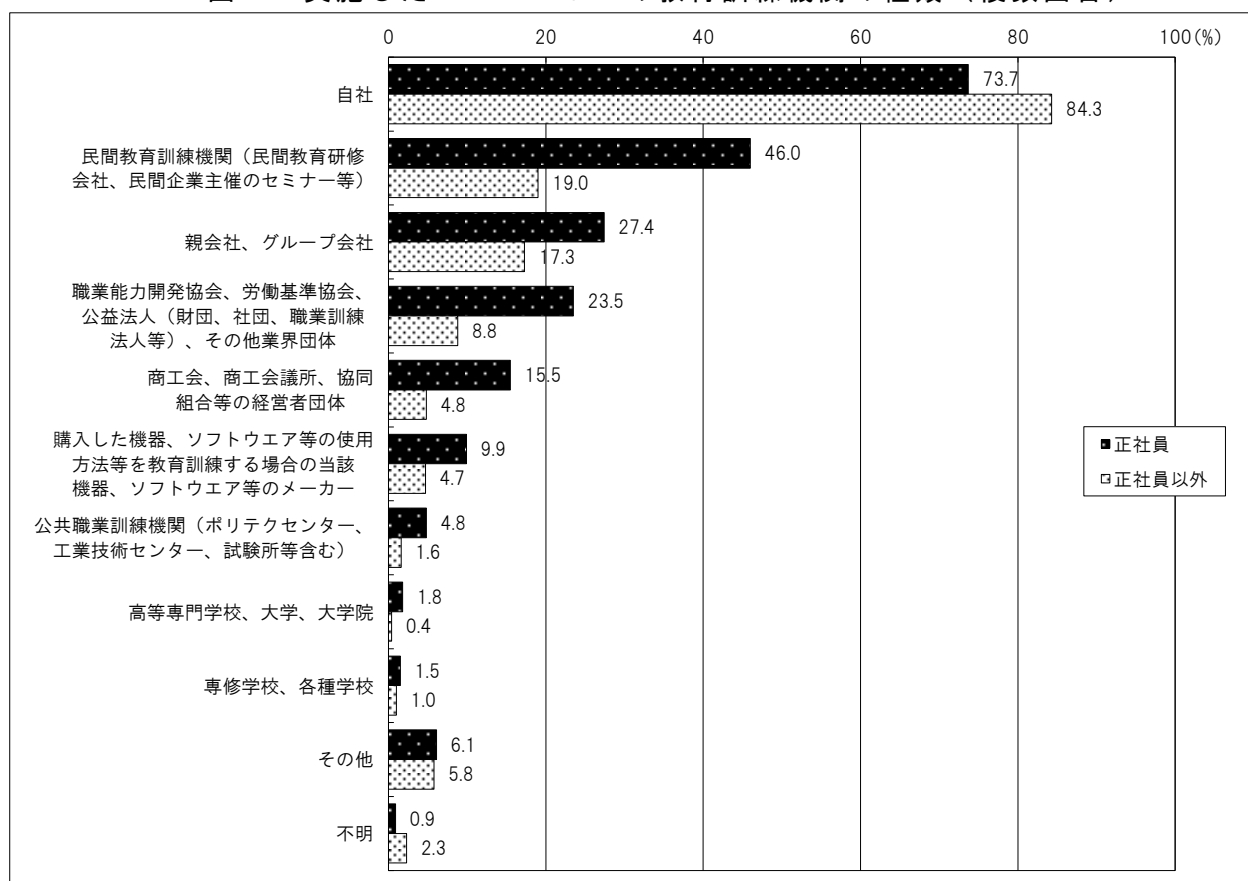


図27 実施したOFF-JTの内容（複数回答）

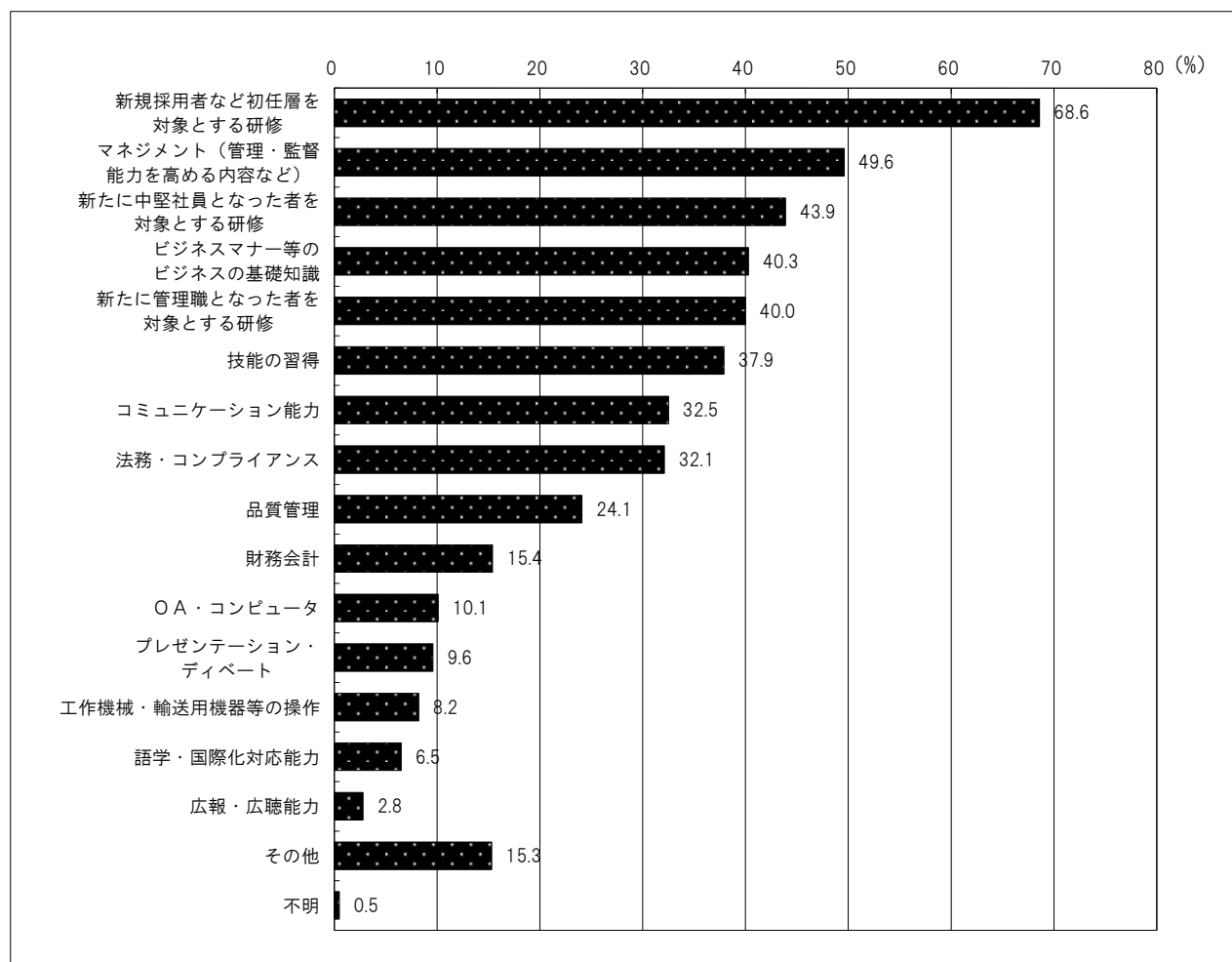


図28 O F F－J Tにおける外部機関利用で問題がある事業所

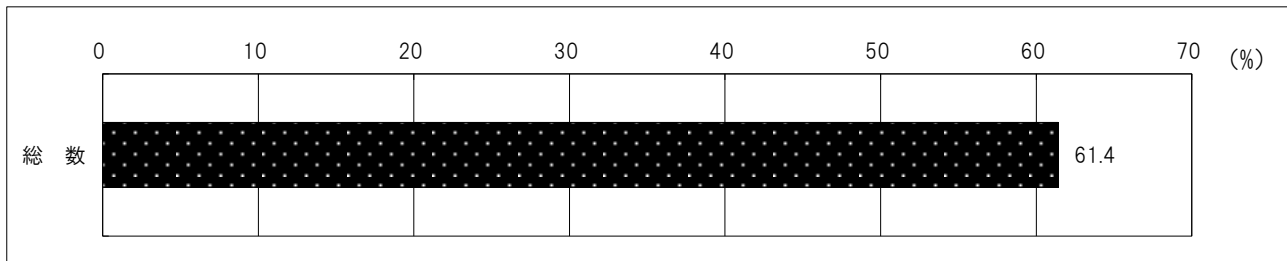


図29 O F F－J Tにおける外部機関利用での問題点の内訳（複数回答）

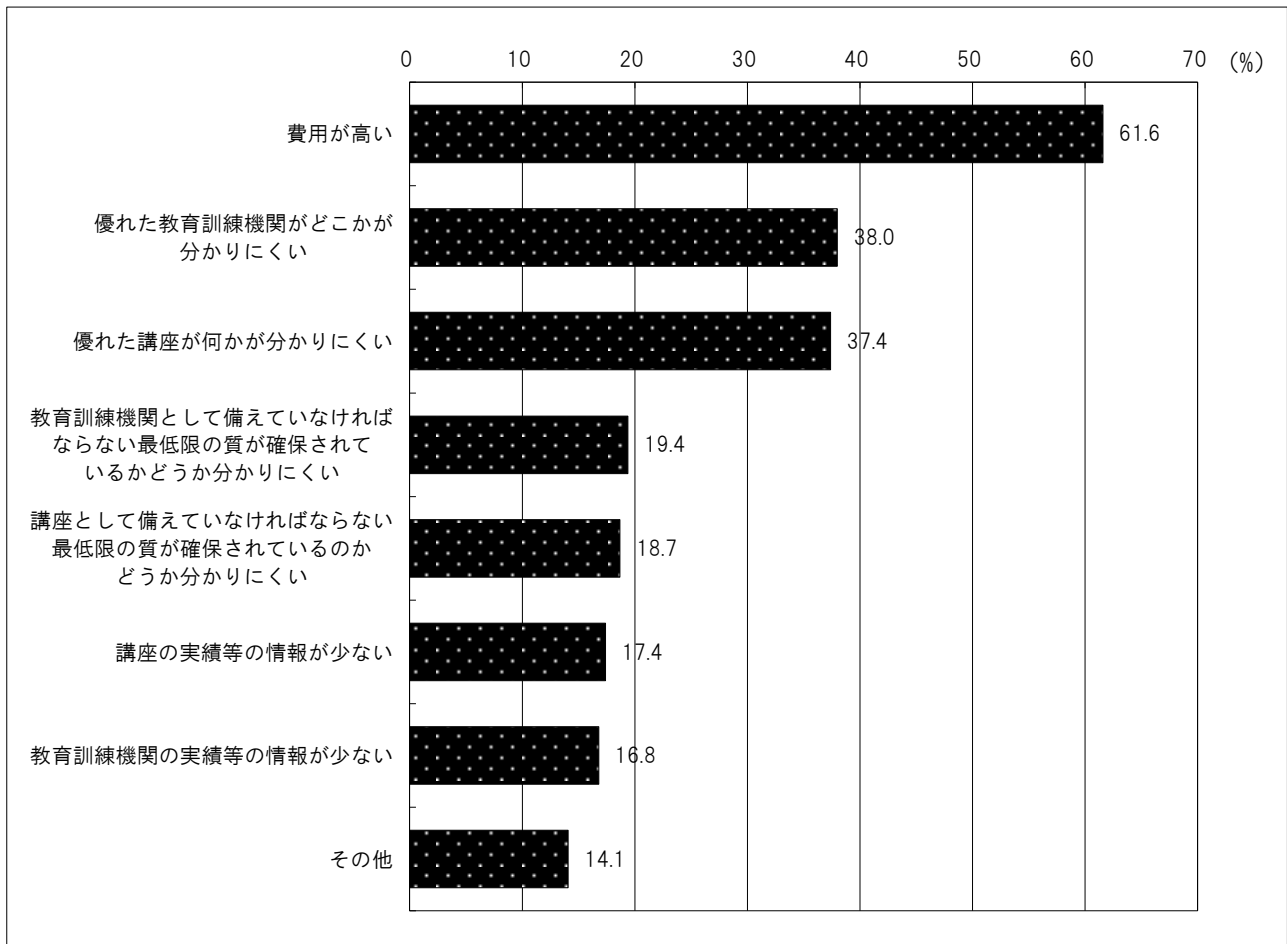
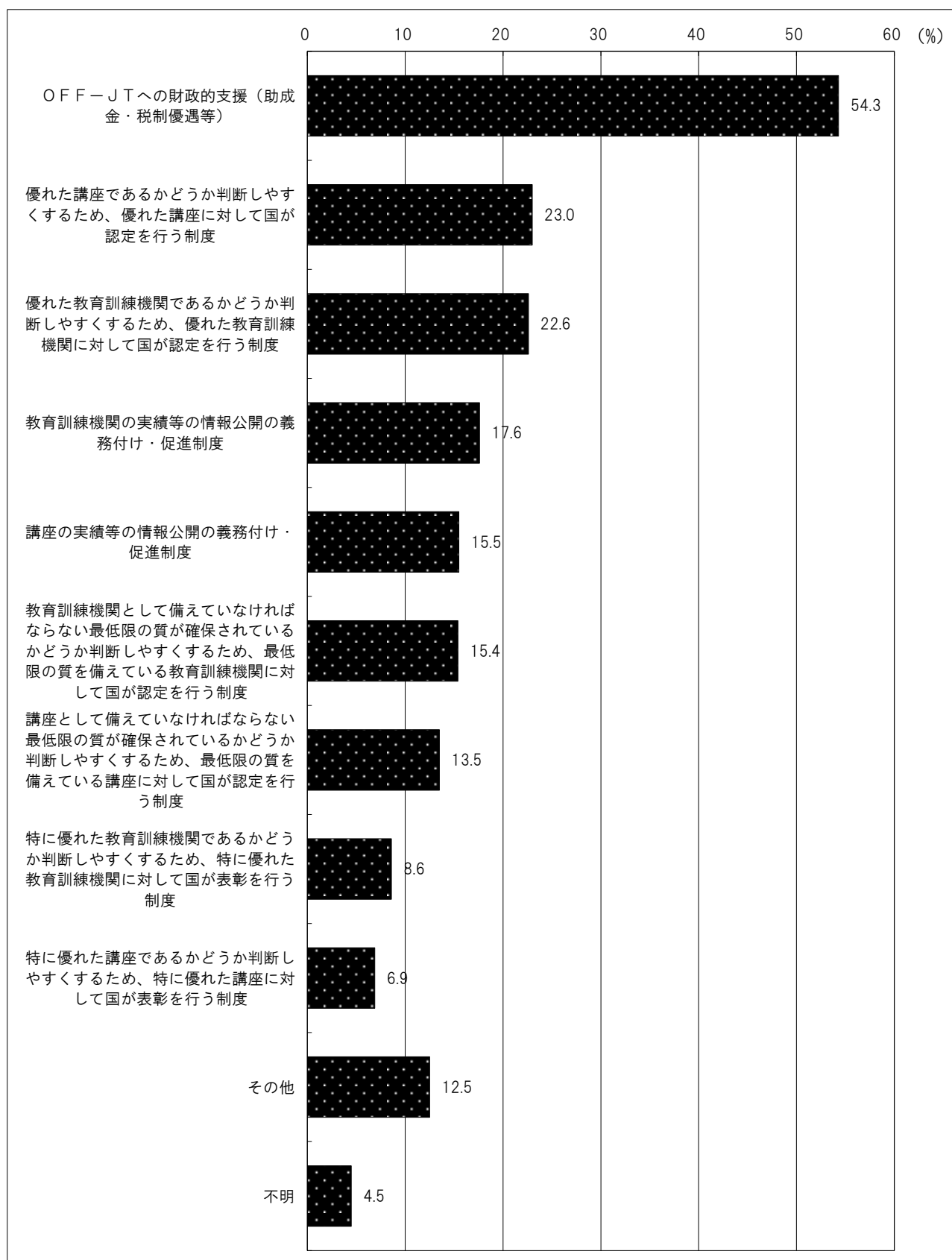


図30 O F F－J Tにおける外部機関利用に必要な制度・支援（複数回答）



② 計画的なOJTの実施状況（図31、図32、図33）

正社員に対して、平成25年度に計画的なOJTを実施した事業所は62.2%（前回59.4%）と前回と比べるとやや増加している。産業別に見ると、複合サービス事業（93.0%）、金融業、保険業（86.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（82.6%）などで高く、生活関連サービス業、娯楽業（46.8%）、サービス業（他に分類されないもの）（56.8%）、宿泊業、飲食サービス業（57.0%）などで低くなっている。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど実施率が高く、とりわけ「300～999人」、「1,000人以上」の企業で70%台と、300人以上の企業で高い水準にある。

一方、正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は31.1%（前回28.6%）と前回と比べるとやや増加しており、また、正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、複合サービス事業（61.9%）、金融業、保険業（47.6%）、宿泊業、飲食サービス業（43.9%）、医療、福祉（43.0%）などで高く、情報通信業（13.6%）、建設業（17.1%）、電気・ガス・熱供給・水道業（20.6%）などで低くなっている。また、企業規模別に見ると、規模が大きいほど実施率は高い。

計画的なOJTの実施状況を職層別にみると、新入社員は51.4%、中堅社員は39.4%、管理職層は24.4%と職層が上がるにつれて実施状況は低下している。

図31 計画的なOJTを実施した事業所

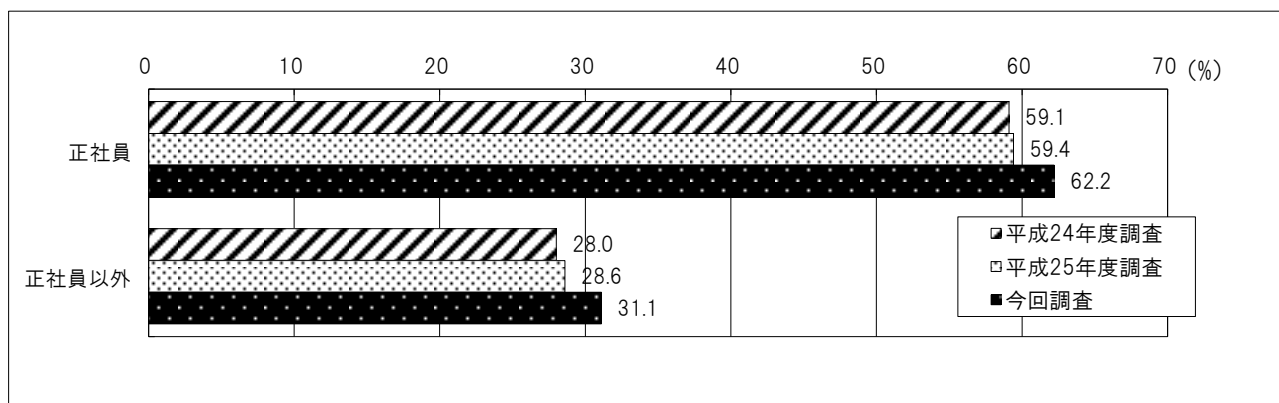


図32 計画的なOJTを実施した事業所（産業・規模別）

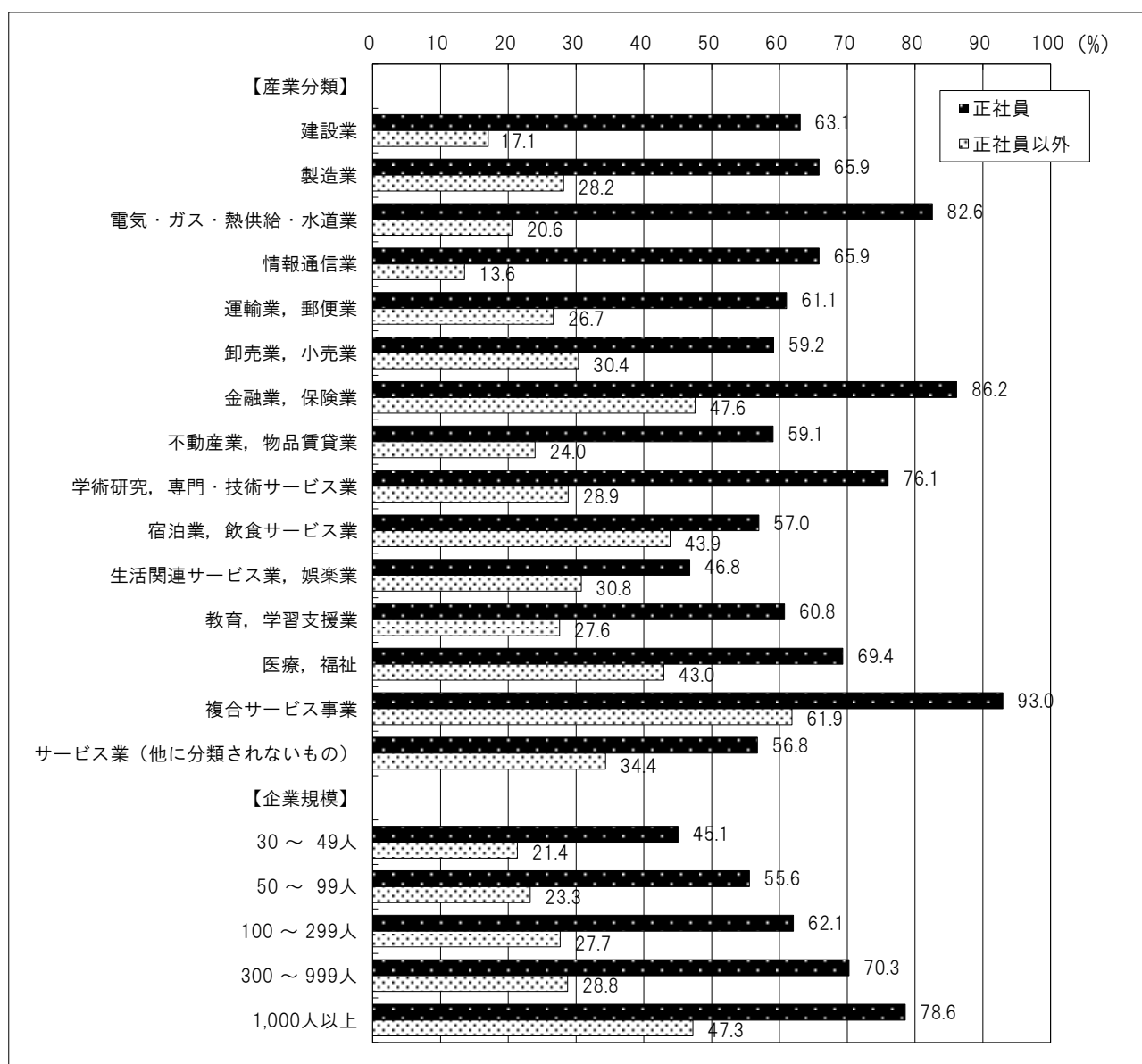
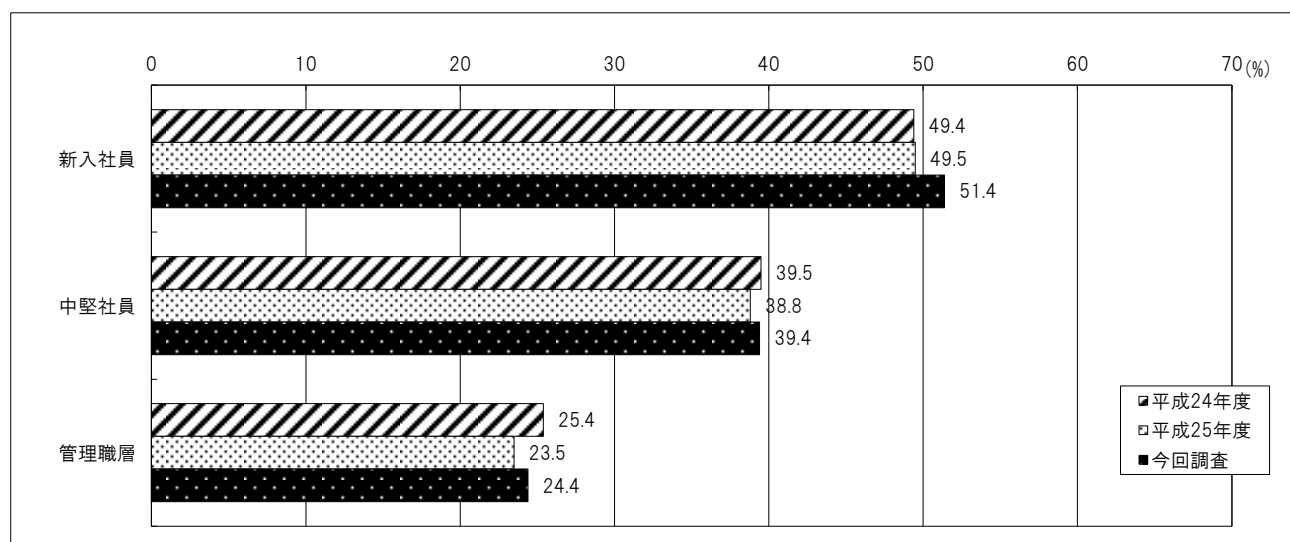


図33 計画的なOJTの実施状況（職層別 正社員）



(2) 人材育成について

人材育成に関する問題点（図34、図35）

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75.9%（前回70.7%）と前回と比べると増加している。問題点の内容は、「指導する人材が不足している」（52.2%）が最も高く、以下、「人材育成を行う時間がない」（48.8%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（40.0%）、「鍛えがいのある人材が集まらない」（27.4%）、「育成を行うための金銭的余裕がない」（19.9%）と続いている。

図34 人材育成に関する問題がある事業所

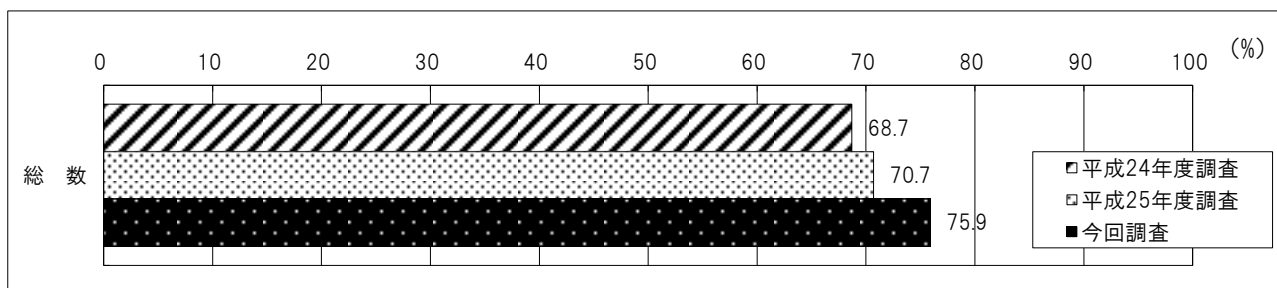
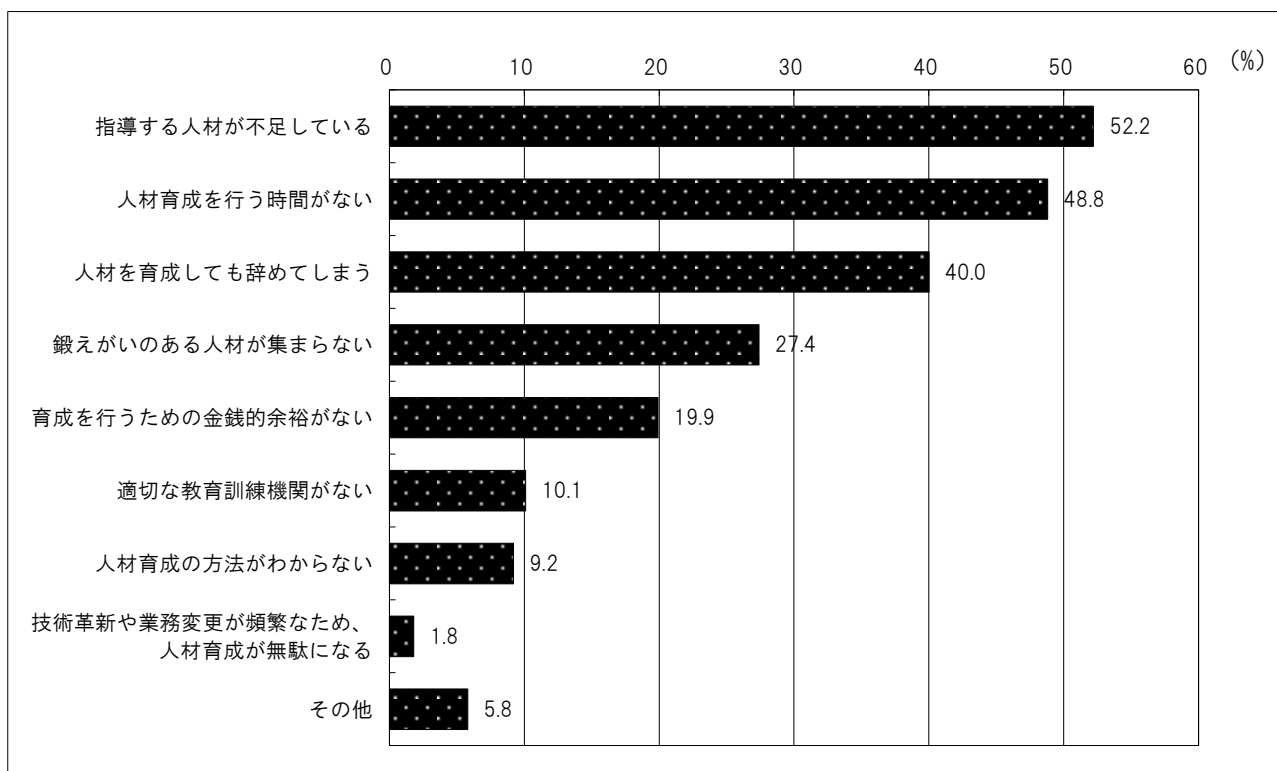


図35 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



(3) 労働者のキャリア形成支援について

① ジョブ・カード制度の認知状況（図36、図37）

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

ジョブ・カード制度の活用状況は、「ジョブ・カード制度による訓練を実施している」が48.3%で最も高く、以下、「ジョブ・カードを労働者の職業能力開発・キャリア形成を図るためのツールとして利用している」（30.0%）、「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」（26.0%）と続いている。

図36 ジョブ・カード制度の認知状況（総数）

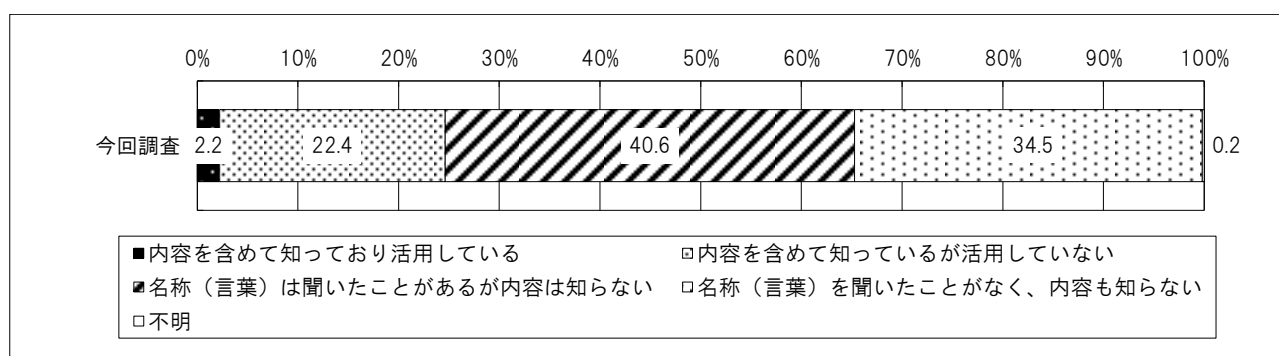
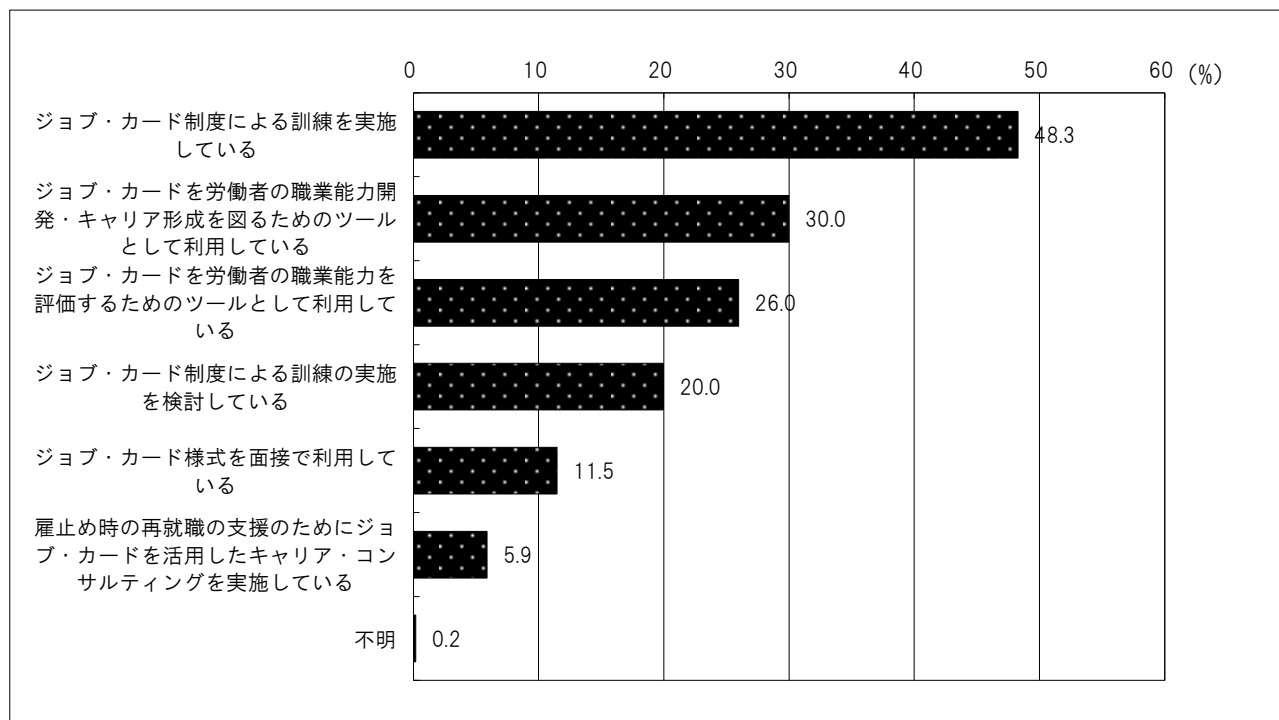


図37 ジョブ・カード制度の活用状況（複数回答）



② キャリアアップ助成金（人材育成コース）の利用状況（図38、図39）

キャリアアップ助成金（人材育成コース）の利用状況は、「平成25年度に利用した」が2.8%であった。一方、「制度について知っているが、利用したことはない」が41.7%、「制度について知らないため、利用したことはない」が54.0%となっている。

制度について知っているが利用しない理由は、「助成の要件に当てはまらないため」が28.5%で最も多く、以下、「手順が面倒又は制度がわかりにくいため」（27.7%）、「訓練対象者がいない、日々の業務でキャリアアップが図れる等の理由から、訓練を行う必要がなく、労働者に訓練をさせていないため」（25.9%）、「時間的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない」（23.5%）と続いている。

図38 キャリアアップ助成金（人材育成コース）の利用状況（総数）

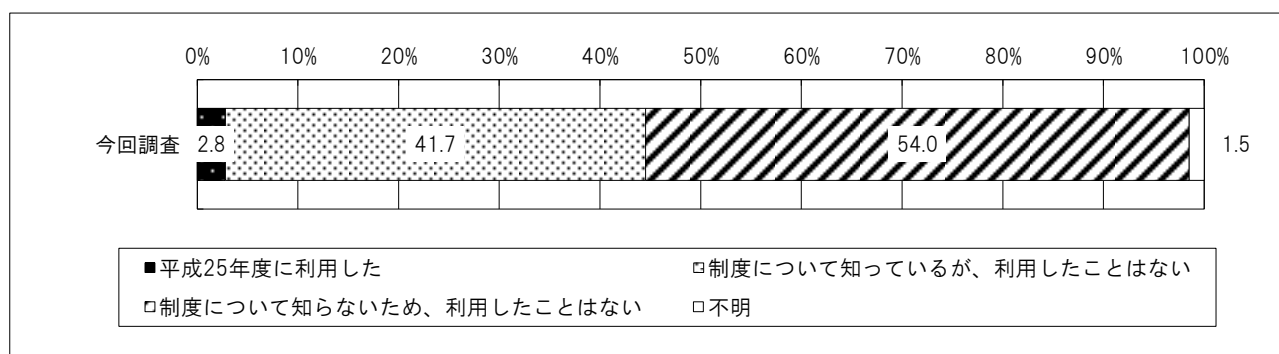
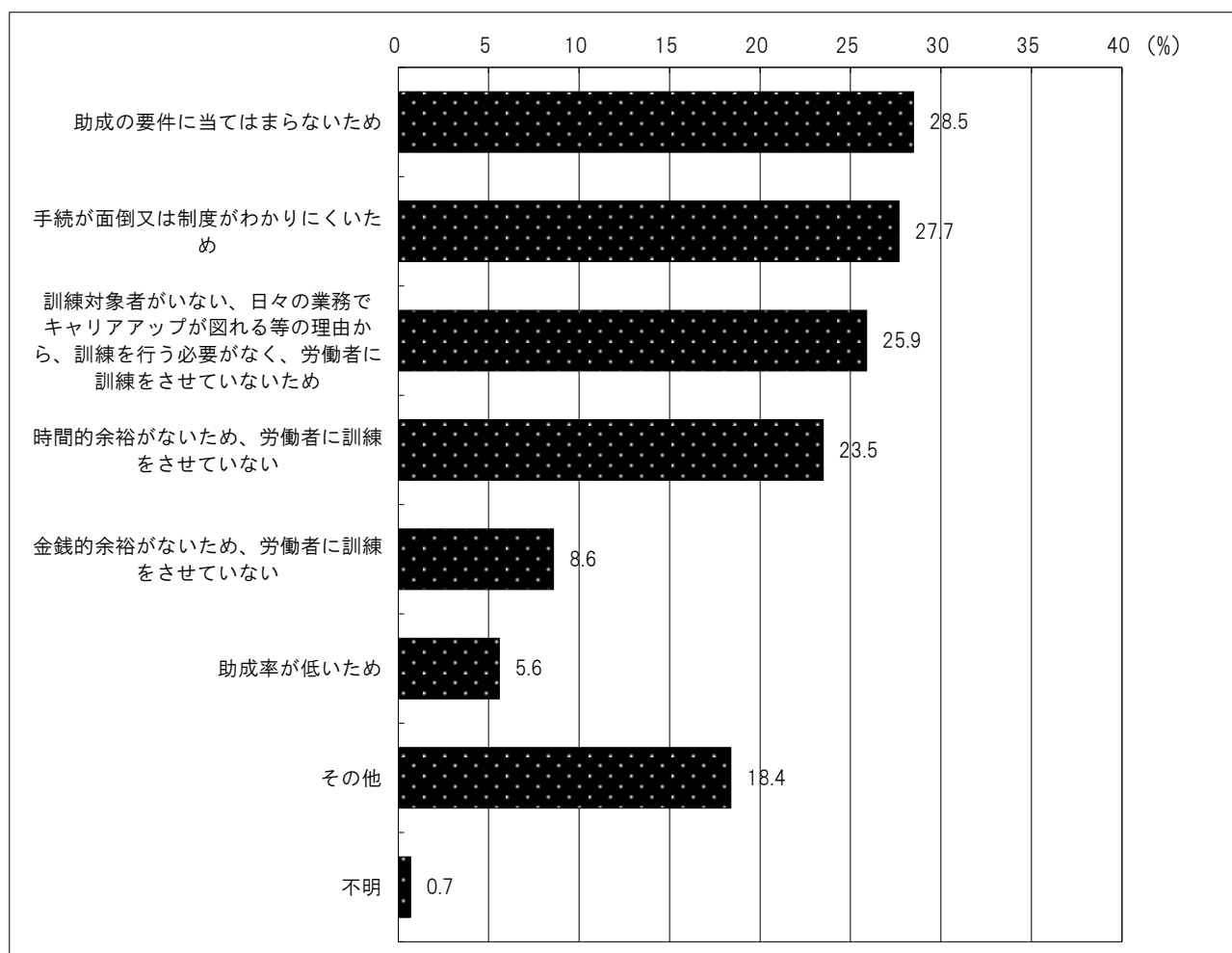


図39 キャリアアップ助成金（人材育成コース）を利用しない理由（複数回答）



③ キャリア形成促進助成金の利用状況（図40、図41）

キャリア形成促進助成金の利用状況は、「直近平成25年度に利用した」が3.0%、「平成24年度以前に利用した」が3.4%であった。一方、「制度について知っているが、利用したことはない」が34.6%、「制度について知らないため、利用したことはない」が58.5%となっている。

制度について知っているが利用しない理由は、「手続きが面倒又は制度がわかりにくい」が31.9%で最も多く、以下、「助成の要件に当てはまらないため」（26.7%）、「時間的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない」（23.2%）、「訓練対象者がいない、日々の業務でキャリアアップが図れる等から、訓練を行う必要がなく、労働者に訓練をさせていないため」（22.5%）と続いている。

図40 キャリア形成促進助成金の利用状況（総数）

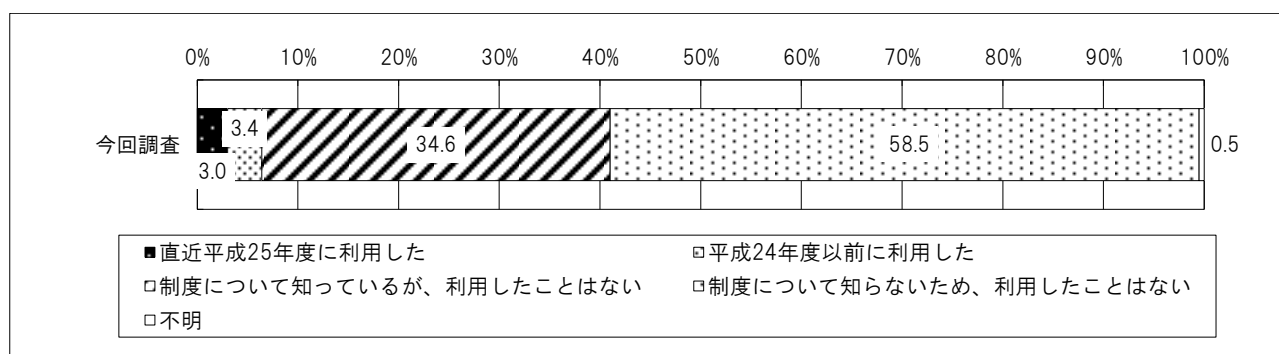
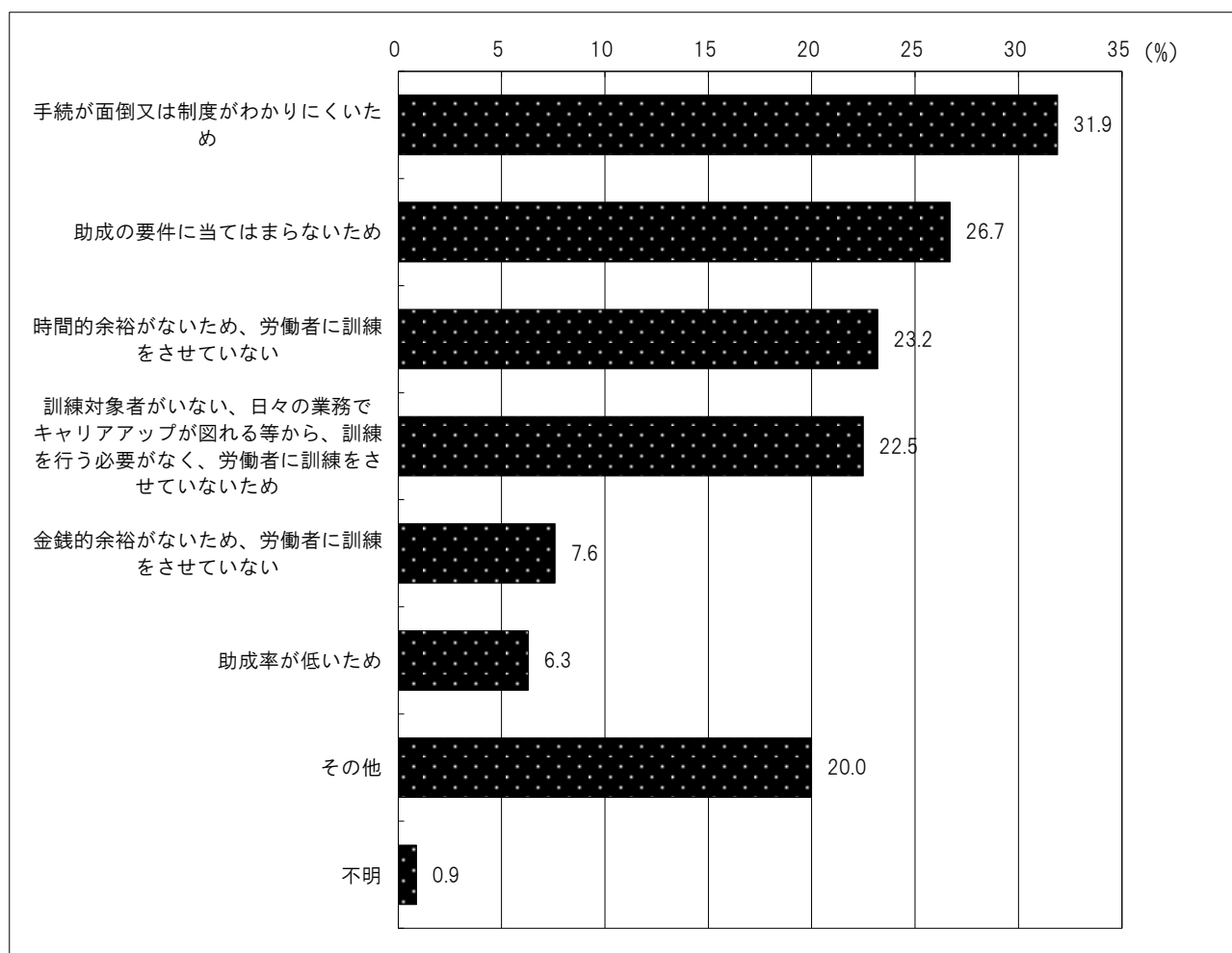


図41 キャリア形成促進助成金を利用しない理由（複数回答）



④ キャリア・コンサルティングを行うしくみの導入状況

(図42、図43、図44、図45、図46、図47、図48)

正社員に対してキャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所は28.5%（前回33.5%）となり、前回より減少している。産業別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（77.8%）、複合サービス事業（62.3%）、金融業、保険業（57.3%）で高い。企業規模別に見ると、規模が大きくなるほどキャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している割合が高く、「1,000人以上」の企業で46.7%と最も高くなっている。

正社員以外に対してキャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所は18.0%（前回20.8%）と正社員に比べると低い水準に留まっている。産業別に見ると、複合サービス事業（58.4%）、金融業、保険業（45.0%）で高い。

キャリア・コンサルティングを行う目的は、「労働者の自己啓発を促すため」「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」が正社員、正社員以外ともに多くなっている。正社員では「労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため」（56.4%）も半数を超えている。

キャリア・コンサルティングを行ううえで問題がある事業所は、正社員で60.4%（前回53.8%）、正社員以外で55.5%（前回53.2%）である。内容としては、「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」が正社員（37.1%）、正社員以外（41.7%）ともにそれぞれ最も多い回答となっている。

キャリア・コンサルタントの導入状況について、事業所で相談を受けているのはキャリア・コンサルタントであるかとの問いに「そうである」と回答したのは9.0%に留まっている。

キャリア・コンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が正社員（44.2%）、正社員以外（42.4%）ともに最も多くなっている。

図42 キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所（総数）

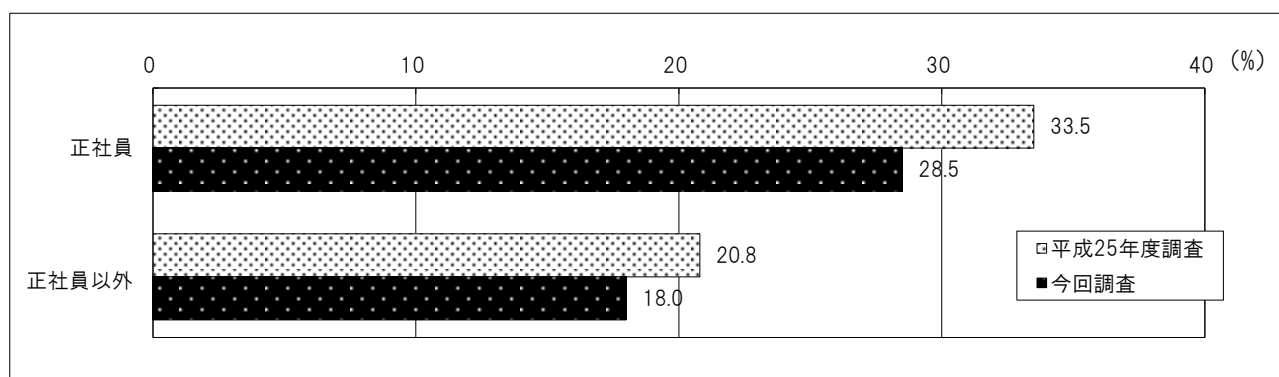


図43 キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所（産業・規模別）

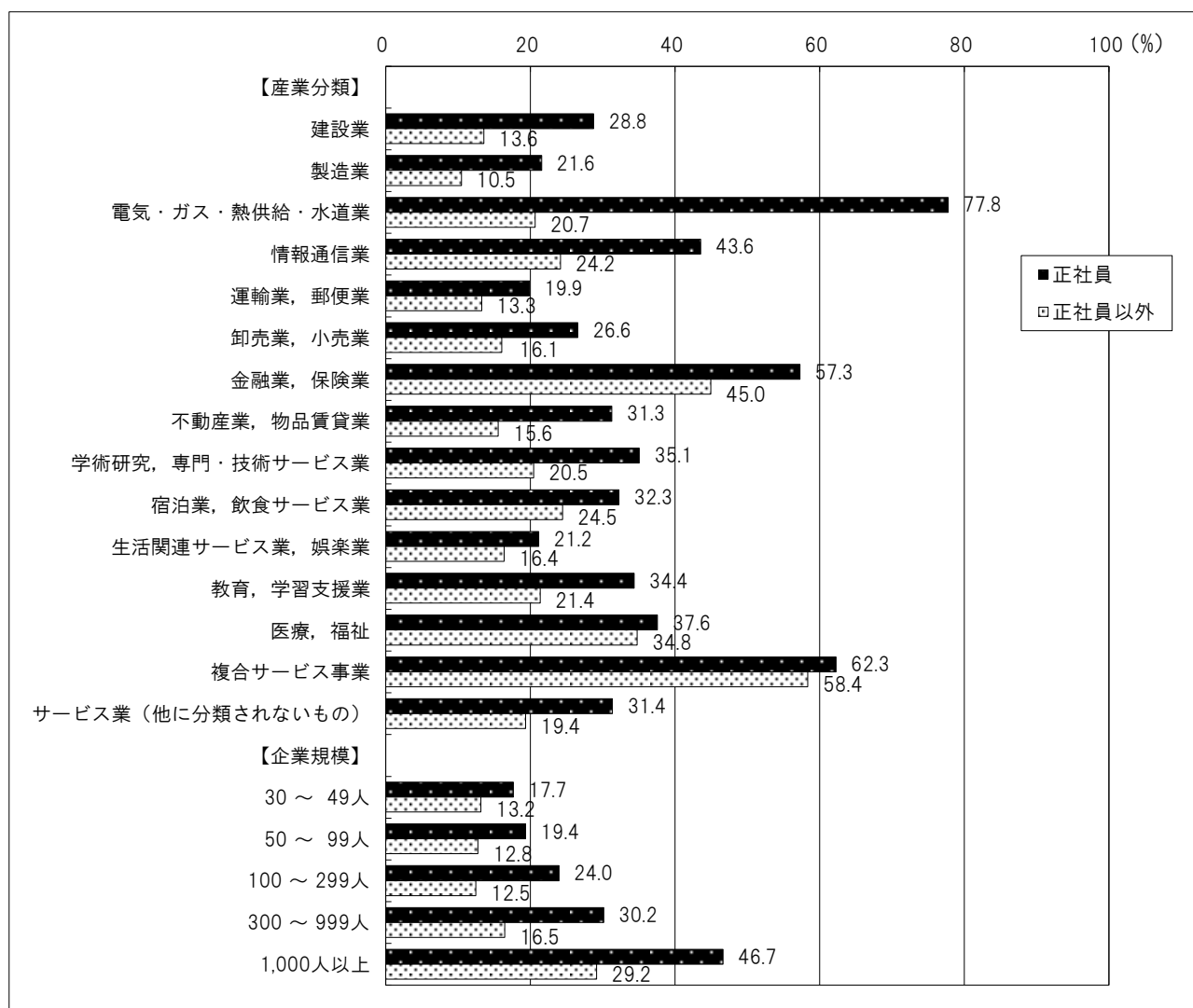


図44 キャリア・コンサルティングを行う目的（複数回答）

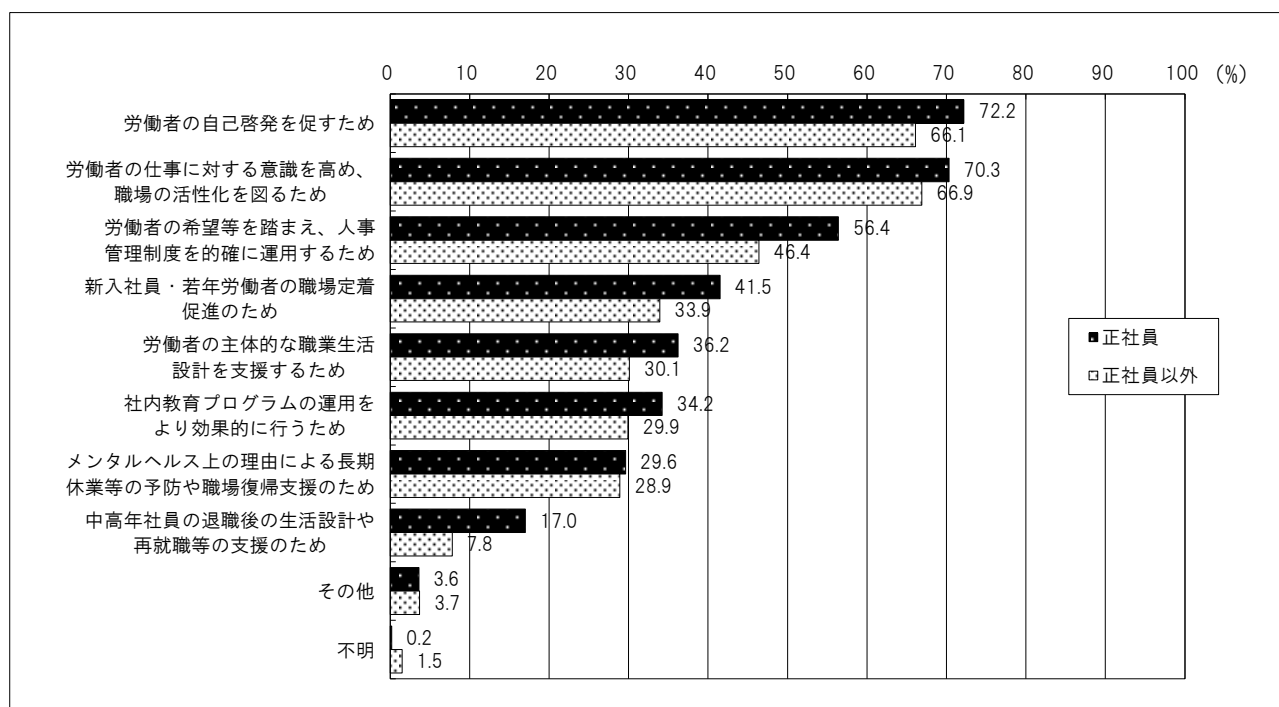


図45 キャリア・コンサルティングを行ううえでの問題点の有無

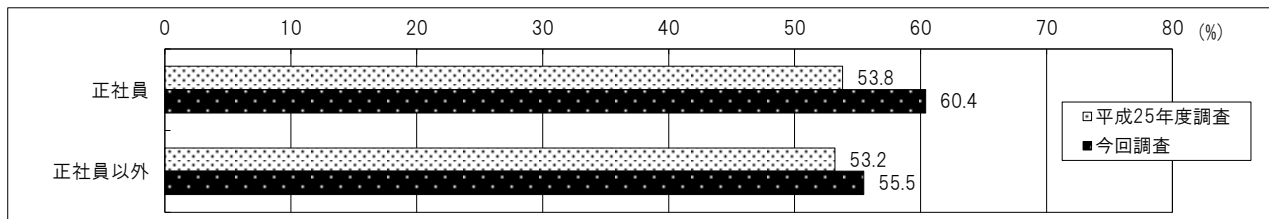


図46 キャリア・コンサルティングを行ううえでの問題点（複数回答）

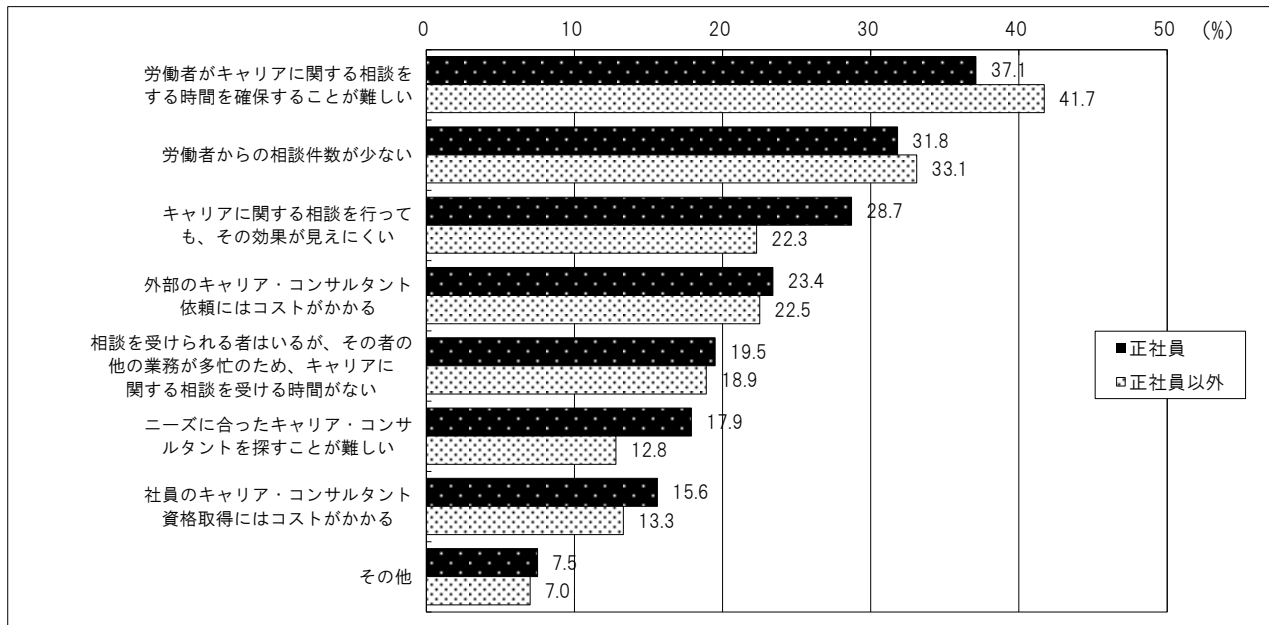


図47 キャリア・コンサルタントの導入状況

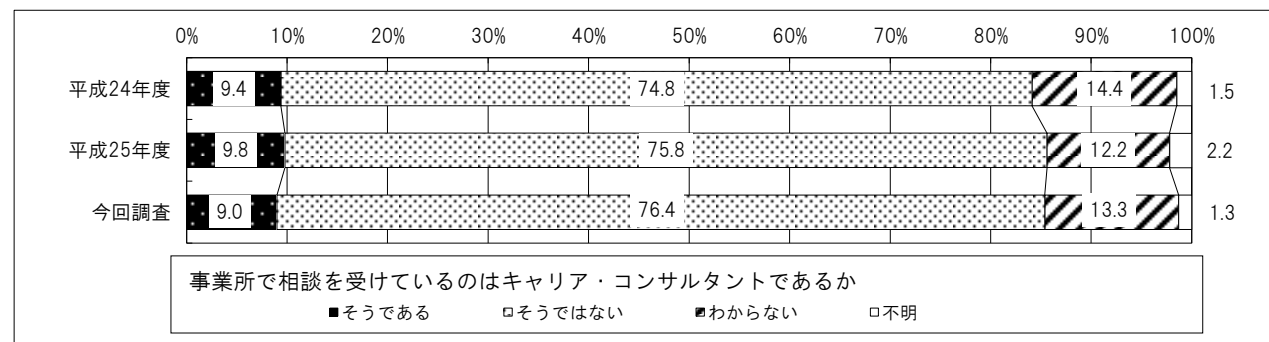
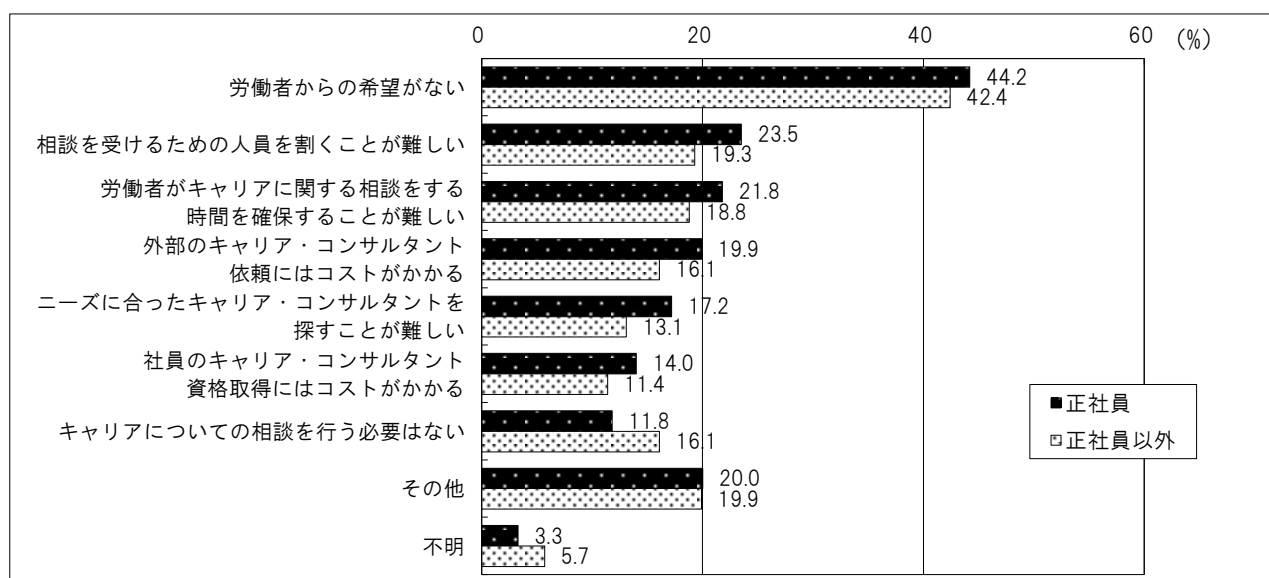


図48 キャリア・コンサルティングを行っていない理由（複数回答）



(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49、図50）

正社員の職業能力評価を行っている事業所は55.3%（前回63.7%）、正社員以外では37.5%（前回45.2%）となり、ともに前回より減少している。産業別に見ると、正社員、正社員以外ともに複合サービス事業で80%台と高く、また正社員では金融業、保険業（74.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業（67.6%）などで高く、運輸業、郵便業（44.2%）で低い。企業規模別では、規模が大きくなるほど実施率が高く、正社員ではとりわけ「100～299人」の企業で50%台、「300～999人」と「1,000人以上」の企業で60%台と、100人以上の企業で高い水準にある。

図49 職業能力評価を実施している事業所

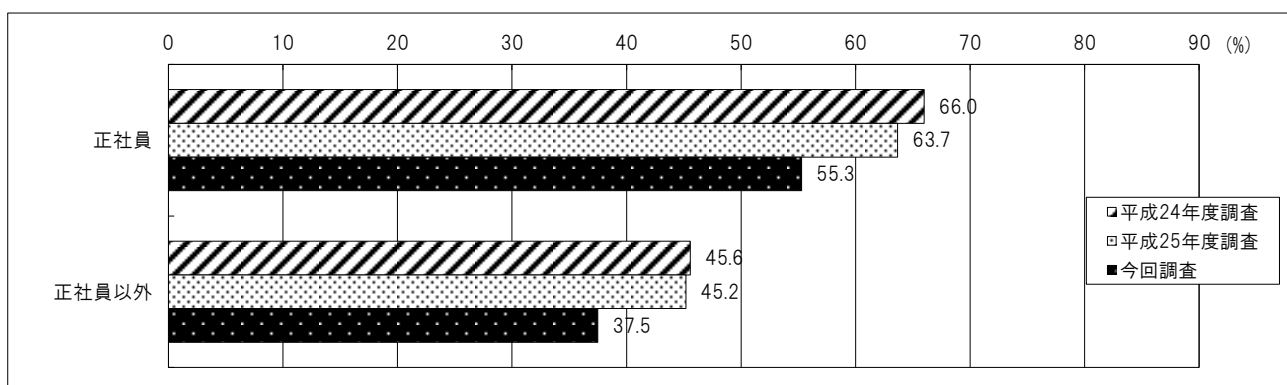
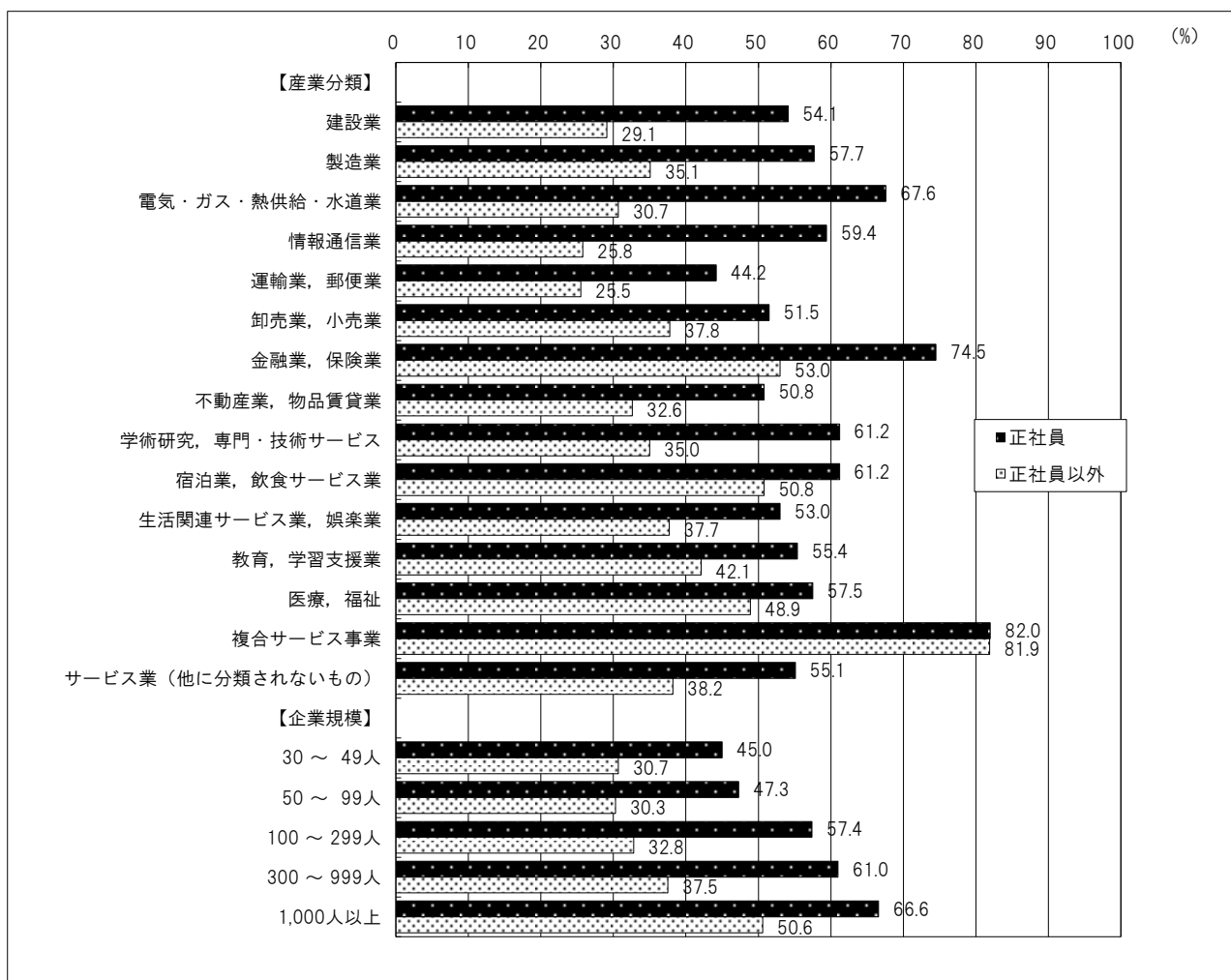


図50 職業能力評価を実施している事業所（産業・規模別）



② 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図51、図52）

職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価における検定・資格の利用状況は、「正社員のみに利用している」は29.8%（前回32.7%）、「正社員、正社員以外の両方に利用している」は19.1%（前回20.9%）となっている。一方、「利用していない」が49.3%（前回44.6%）と、前回と比較して増加している。

また、利用している検定・資格は、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格」が72.6%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が46.5%、「技能検定」が42.7%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が39.5%となっている。

図51 職業能力評価における検定・資格の利用状況

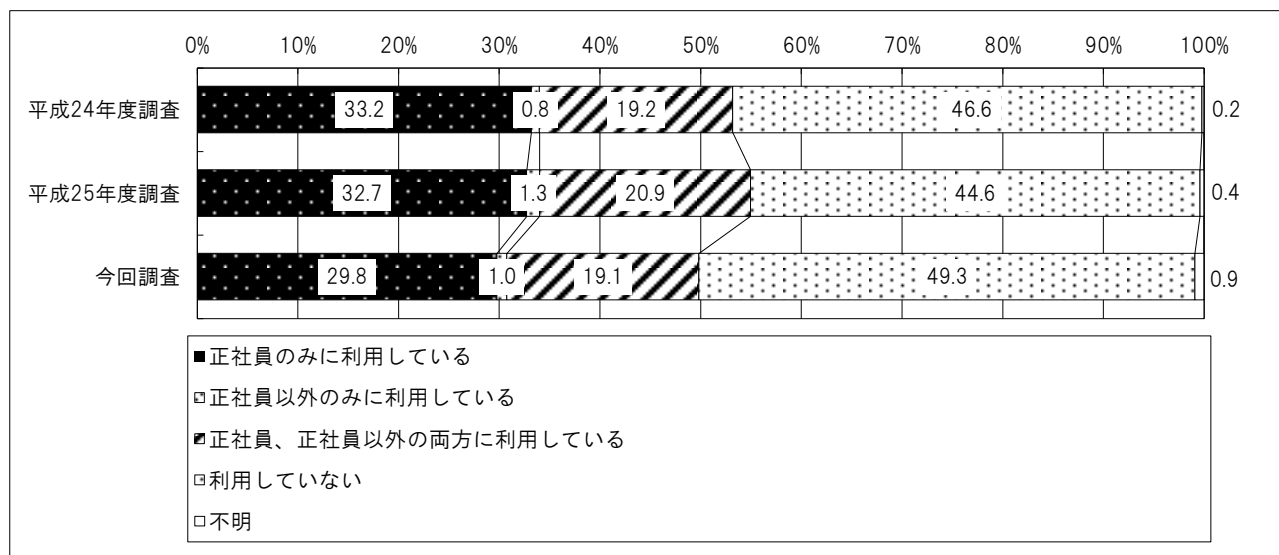
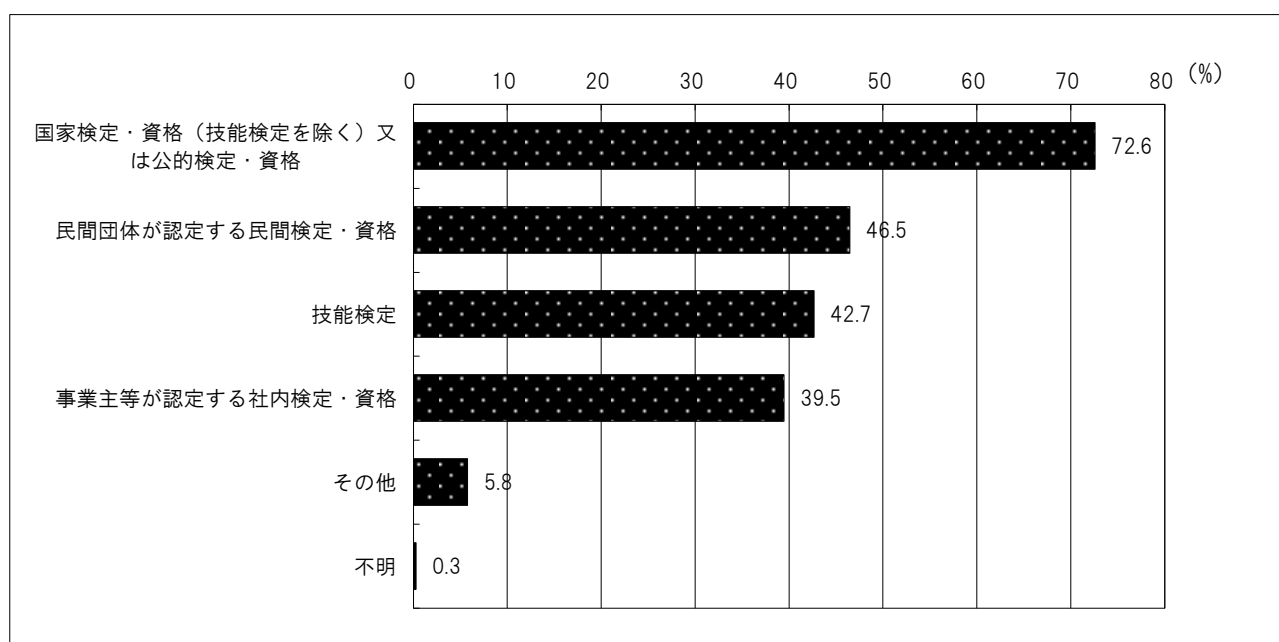


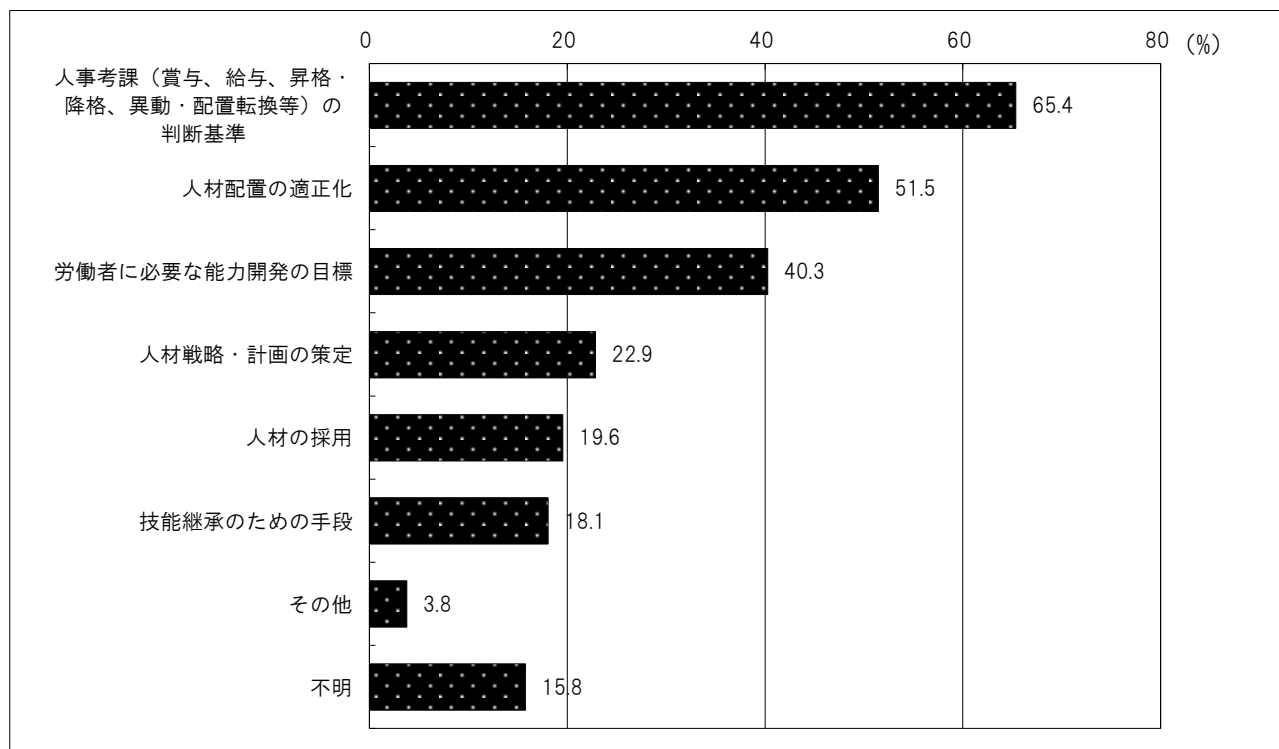
図52 利用している検定・資格（複数回答）



③ 職業能力評価の活用方法（図53）

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」（65.4%）が最も多く、以下、「人材配置の適正化」（51.5%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（40.3%）と続いている。

図53 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54、図55、図56）

職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所は53.7%（前回65.7%）と、前回よりも減少している。産業別に見ると、不動産業、物品賃貸業（65.7%）、情報通信業（64.0%）、製造業（60.2%）などで高く、電気・ガス・熱供給・水道業（28.7%）、金融業、保険業（38.8%）などで低くなっている。企業規模別に見ると、「50～99人」、「100～299人」の企業で50%台後半と高くなっている。

問題点の内容は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（71.7%）が最も多く、「評価者が評価基準を把握していないなど、評価内容にばらつきが見られる」（46.4%）と続いている。

図54 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（総数）

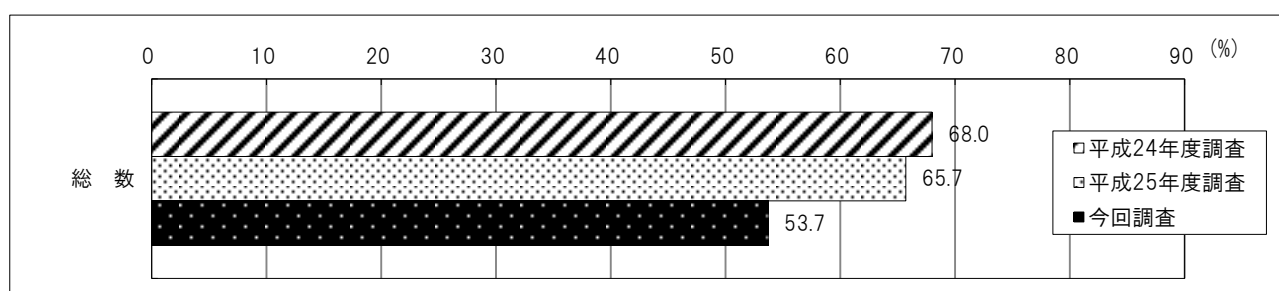


図55 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（産業・規模別）

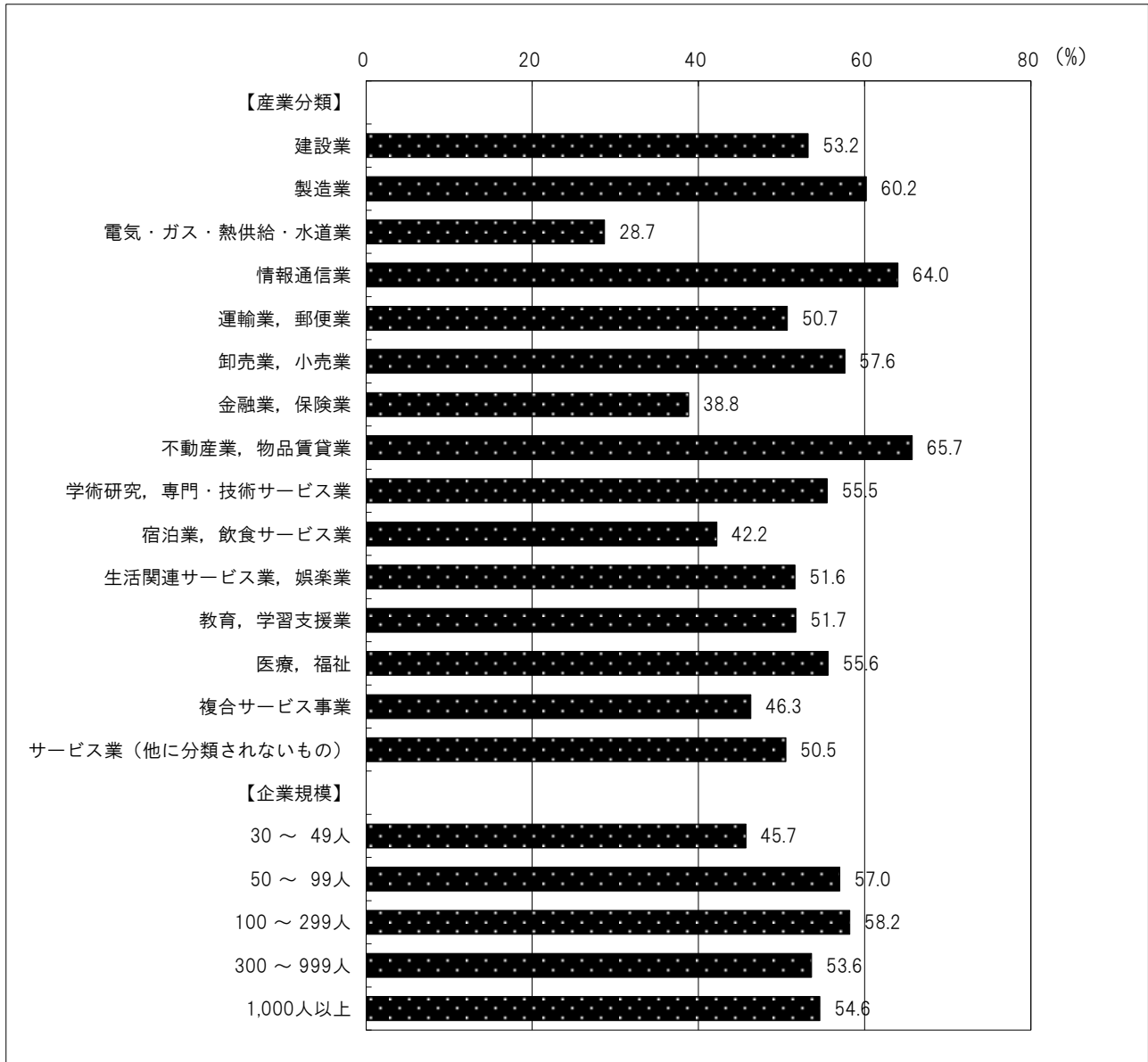
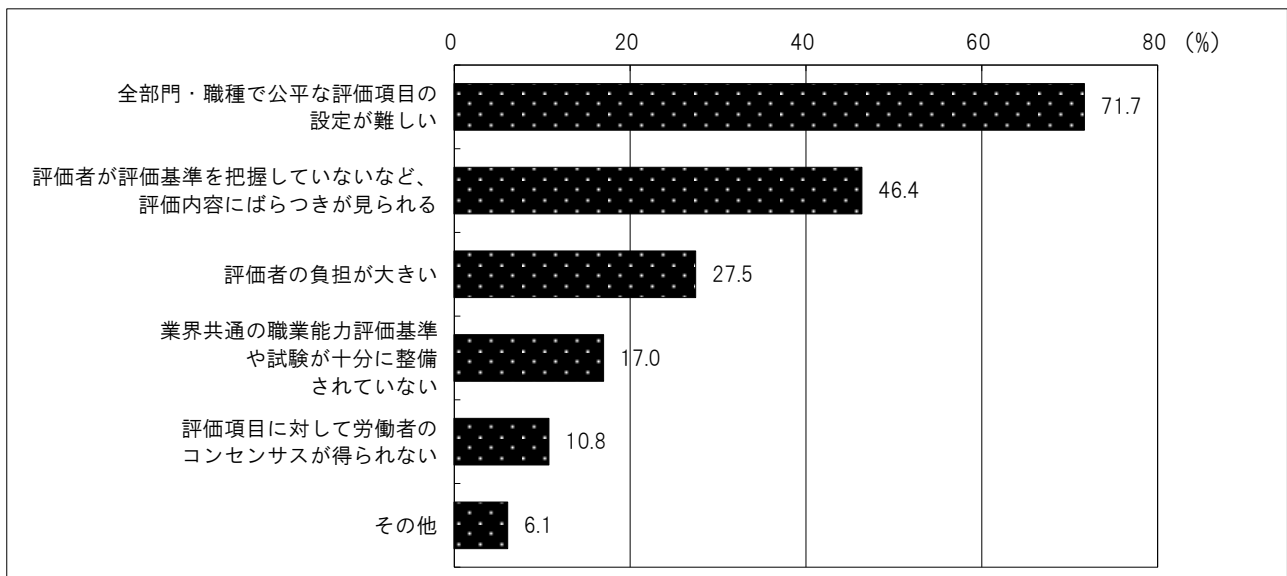


図56 職業能力評価に係る取組の問題点の内容（複数回答）



（５）技能の継承について

技能継承の取組状況（図57、図58）

技能継承の取組を行っている事業所は83.8%（前回80.0%）と前回と比べると増加している。

取組の内容は、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」が47.1%と最も多く、「中途採用を増やしている」（39.5%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（29.0%）、「技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能・ノウハウ等伝承している」（21.4%）と続いている。

図57 技能継承の取組を行っている事業所（総数）

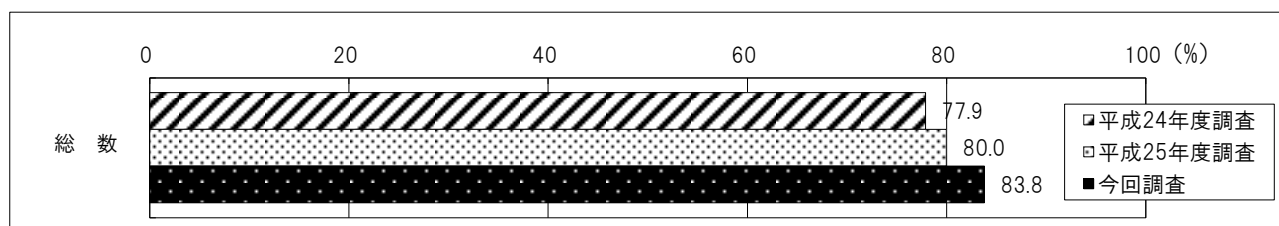
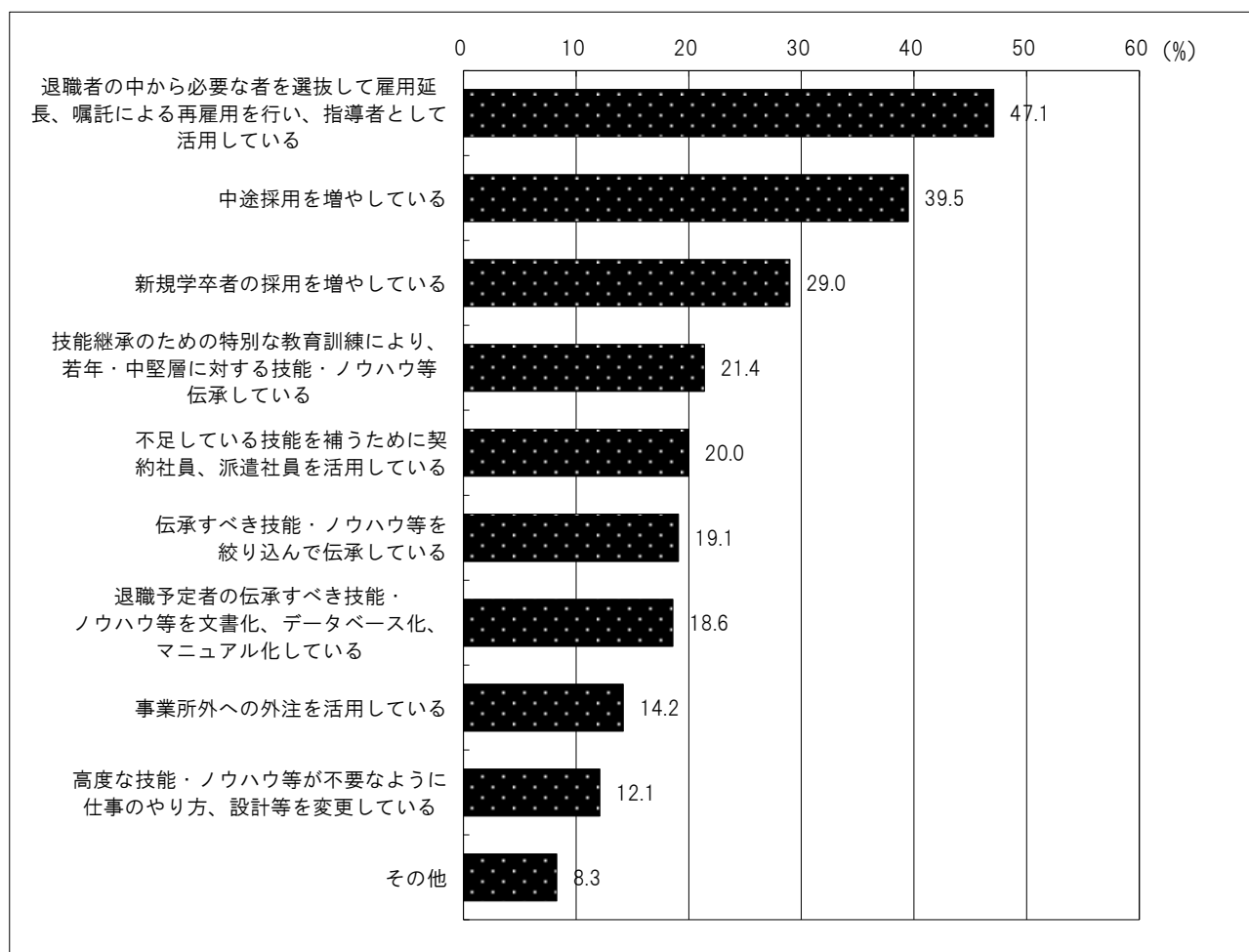


図58 技能継承の取組の内容（複数回答）



3 個人調査

(1) 会社を通して受講した教育訓練について

① O F F－J Tの受講状況（図59、図60）

平成25年度にO F F－J Tを受けた者の割合は、正社員では45.4%（前回44.9%）、正社員以外では20.8%（前回18.9%）とやや増加している。産業別に見ると、正社員では、学術研究，専門・技術サービス業（62.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（50.2%）などで高く、複合サービス事業（27.5%）、生活関連サービス業，娯楽業（32.7%）、教育，学習支援業（33.6%）などで低くなっている。正社員以外では、医療，福祉（33.0%）、サービス業（他に分類されないもの）（29.2%）、金融業，保険業（28.5%）、学術研究，専門・技術サービス業（28.4%）などで高く、複合サービス事業（11.5%）、卸売業，小売業（14.8%）などで低くなっている。

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

図59 O F F－J Tを受講した労働者（総数）

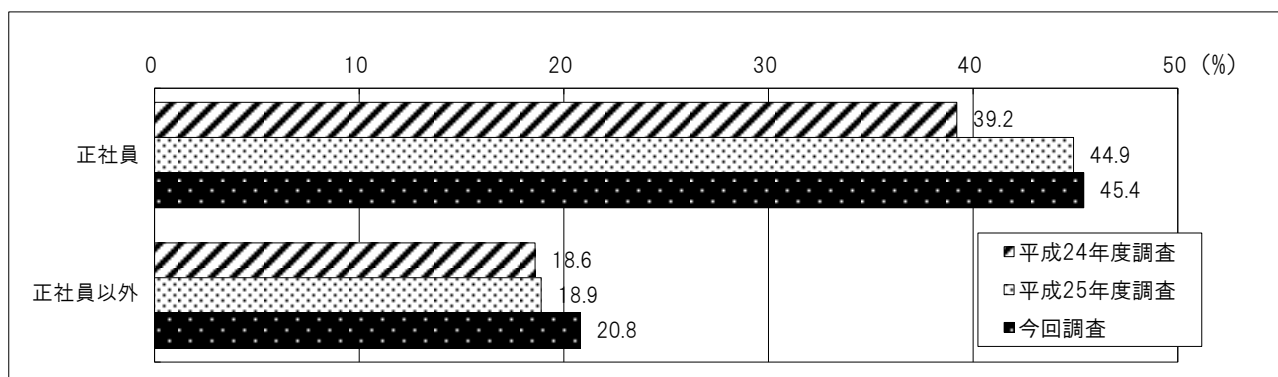
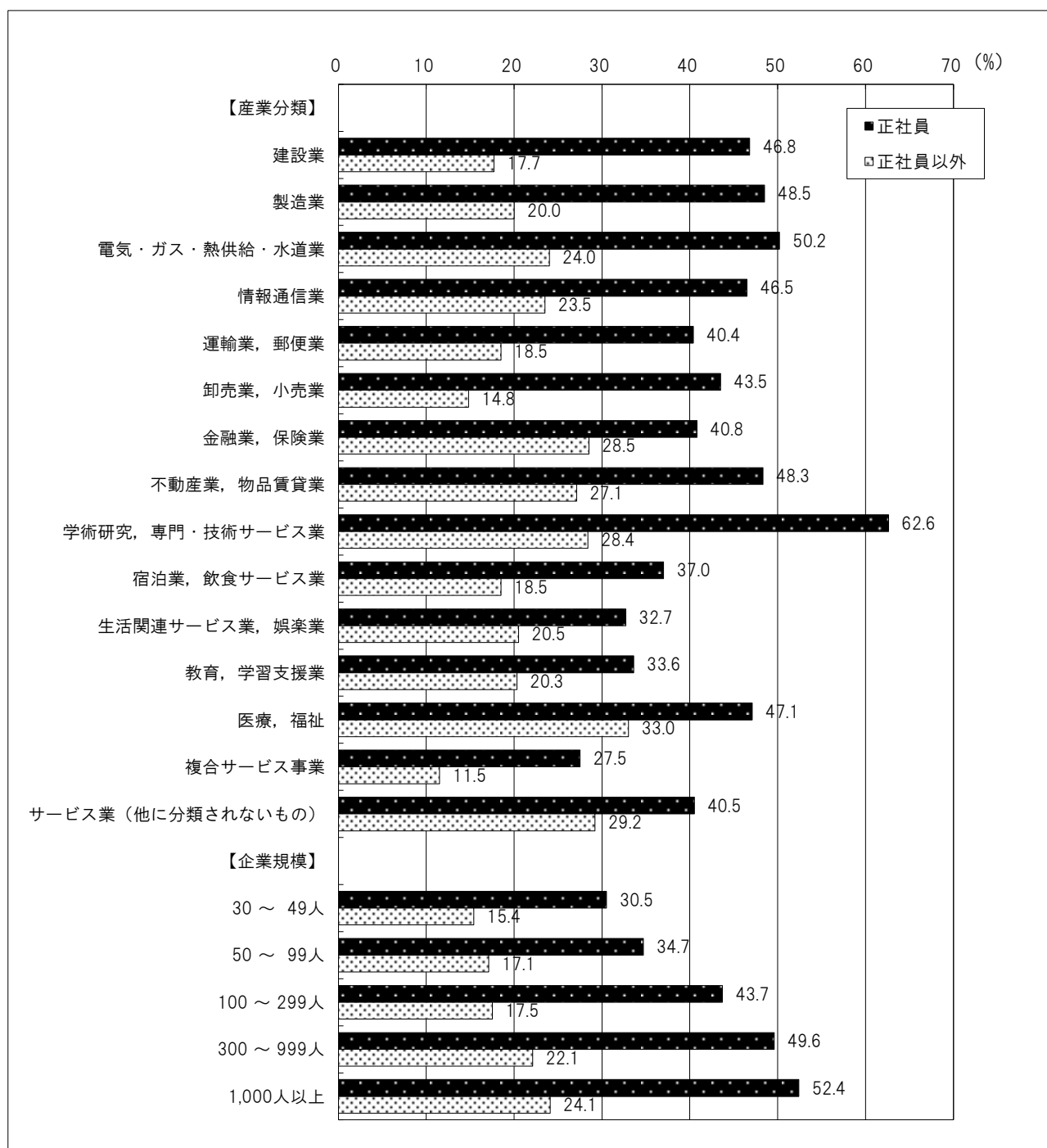


図60 OFF-JTを受講した労働者（産業・規模別）



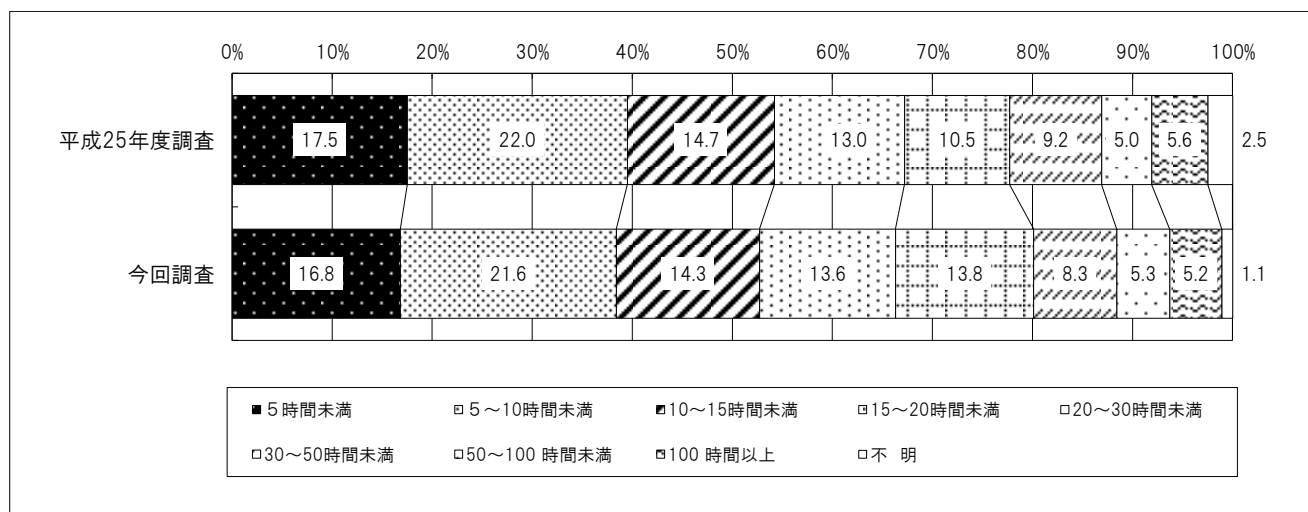
② O F F－J Tを受講した労働者の延べ受講時間（図61、図62）

O F F－J Tを受講した者の延べ受講時間は、正社員は「5～10時間未満」が21.6%（前回22.0%）で最も多く、「5時間未満」（16.8%（前回17.5%））、「10～15時間未満」（14.3%（前回14.7%））と続いている。正社員以外では「5時間未満」（41.8%（前回41.2%））、「5～10時間未満」（25.4%（前回25.3%））となっている。

産業別にみると、正社員では金融業、保険業、複合サービス事業で「100時間以上」が10%台と、他の産業よりも高くなっている。一方、正社員以外では複合サービス事業で「50～100時間未満」が18.4%と、他の産業よりも高くなっている。

図61 O F F－J Tを受講した労働者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



（正社員以外）

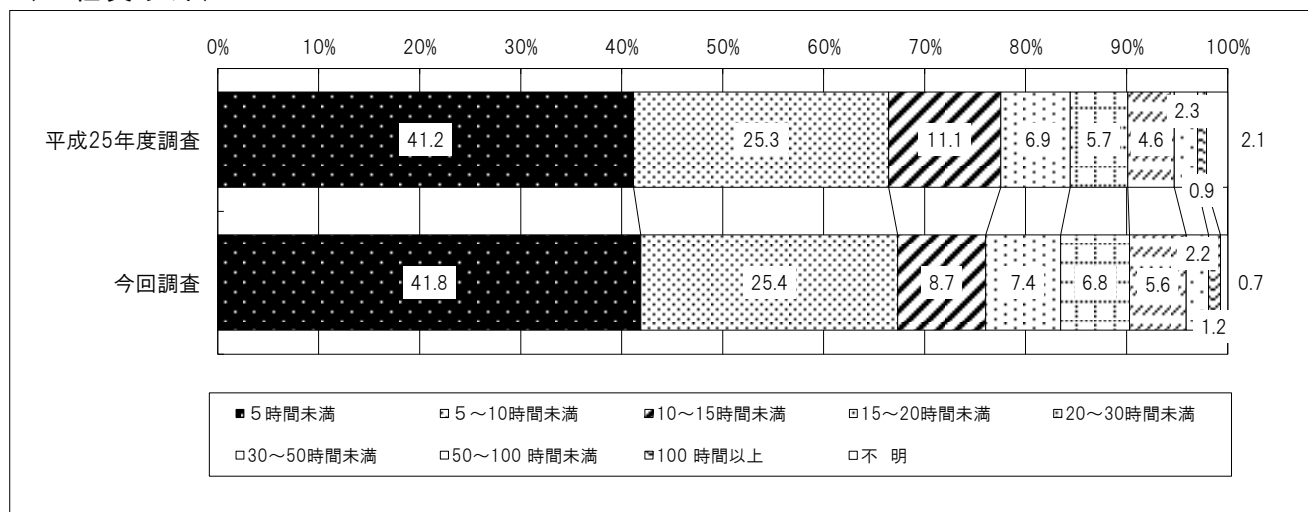
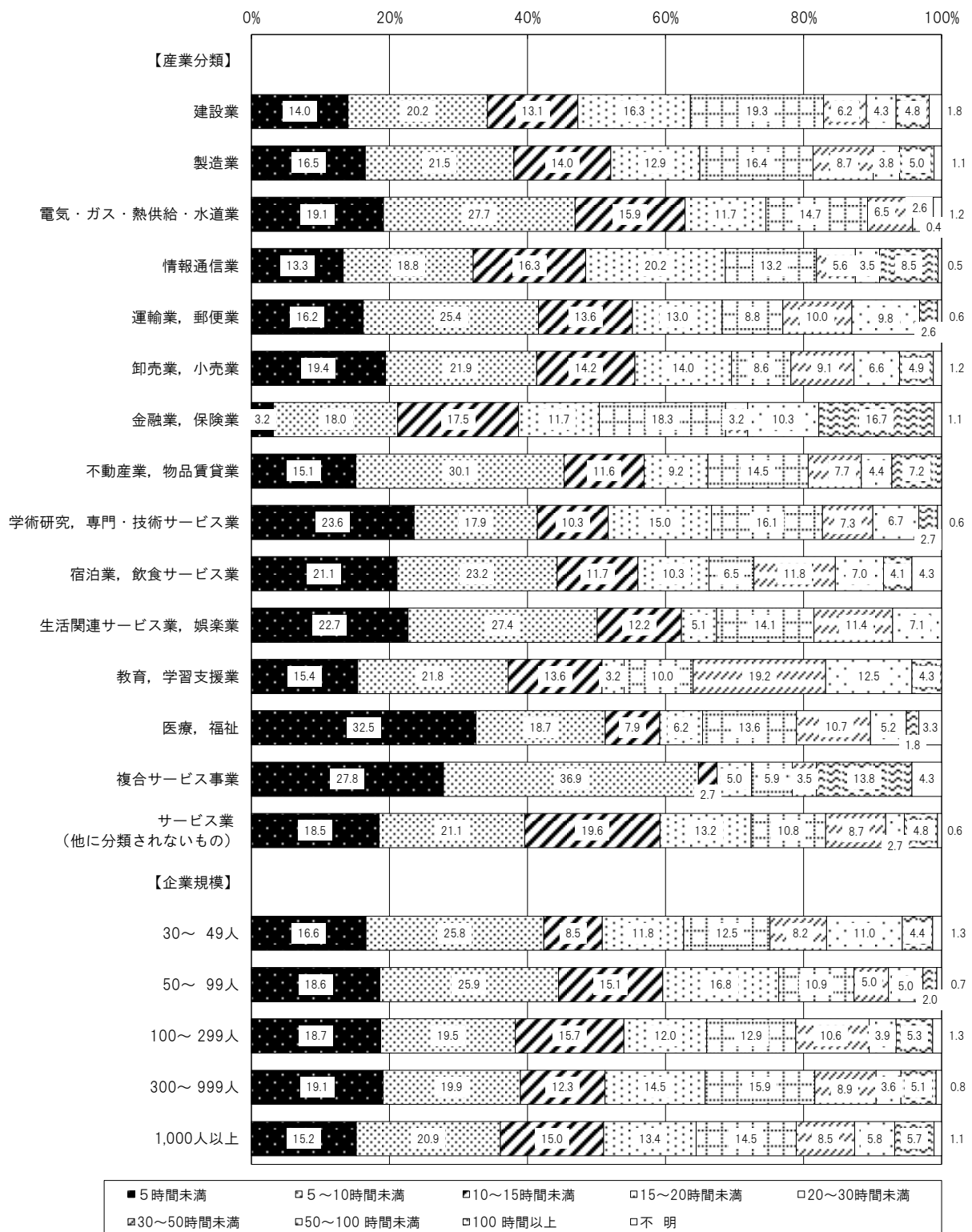
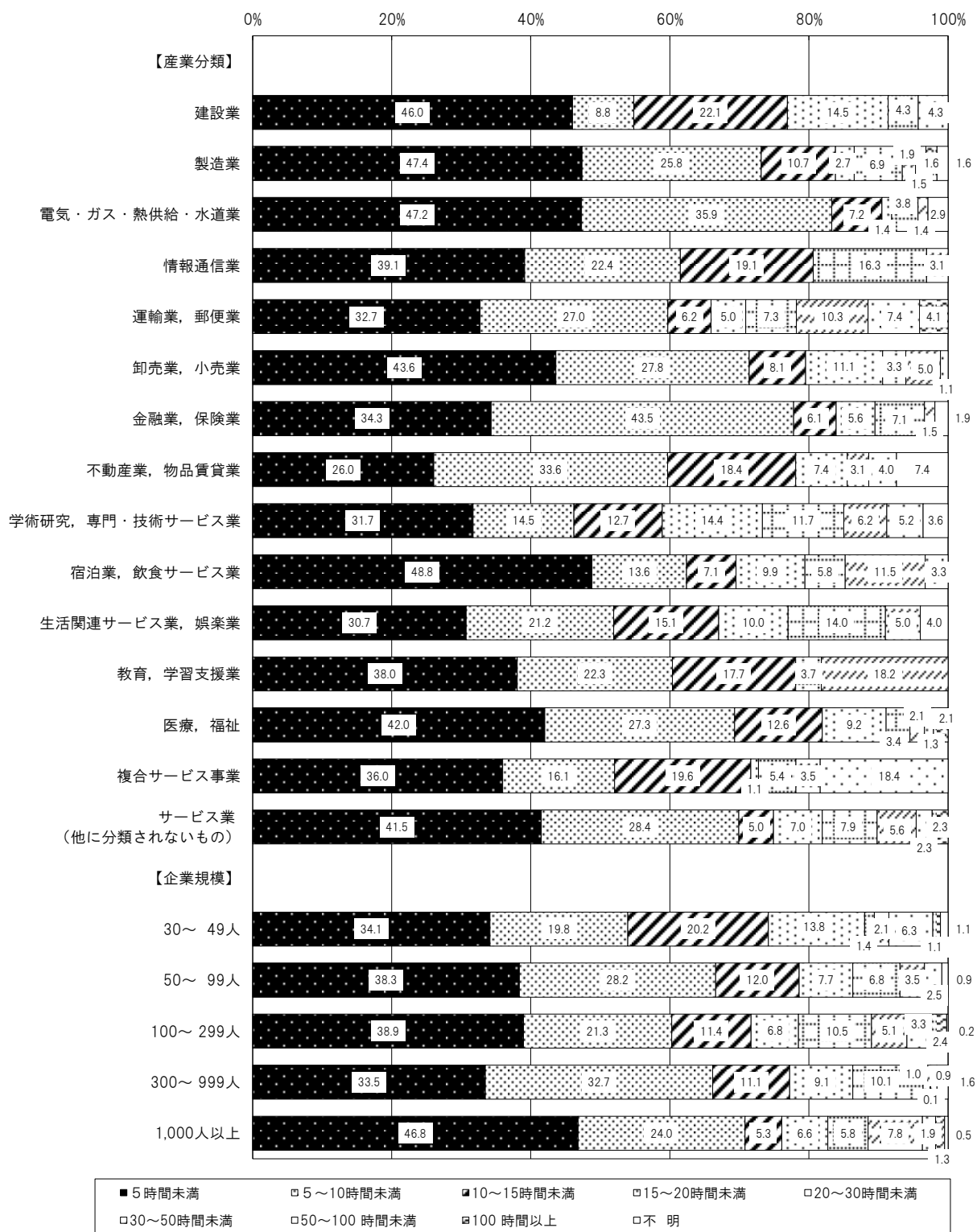


図62 OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間（産業・規模別）

（正社員）



(正社員以外)

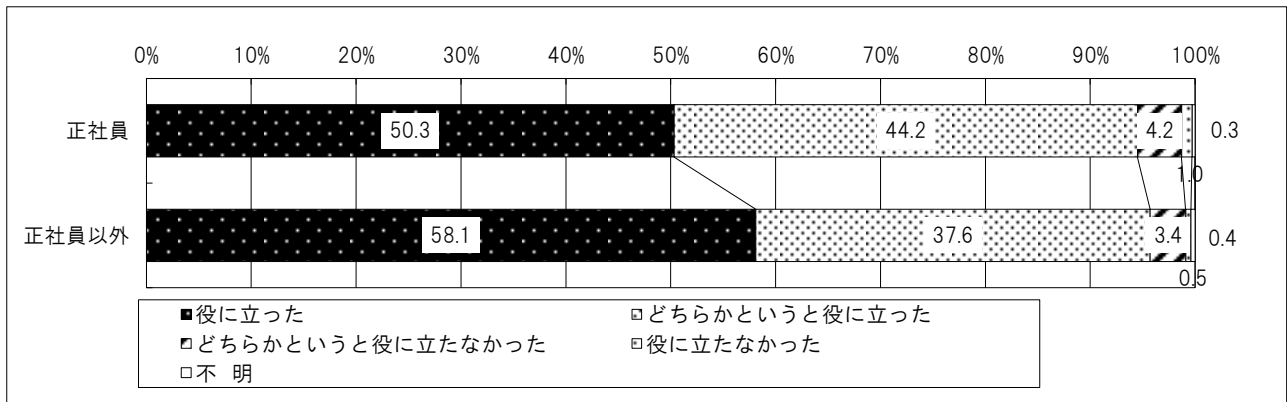


③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図63）

受講したOFF-JTの役立ち度を見ると、正社員では「役に立った」が50.3%、「どちらかというと役に立った」が44.2%となり、肯定的意見が94.5%であった。

正社員以外でも同様であり、「役に立った」が58.1%、「どちらかというと役に立った」が37.6%と肯定的意見が95.7%であった。

図63 受講したOFF-JTの役立ち度

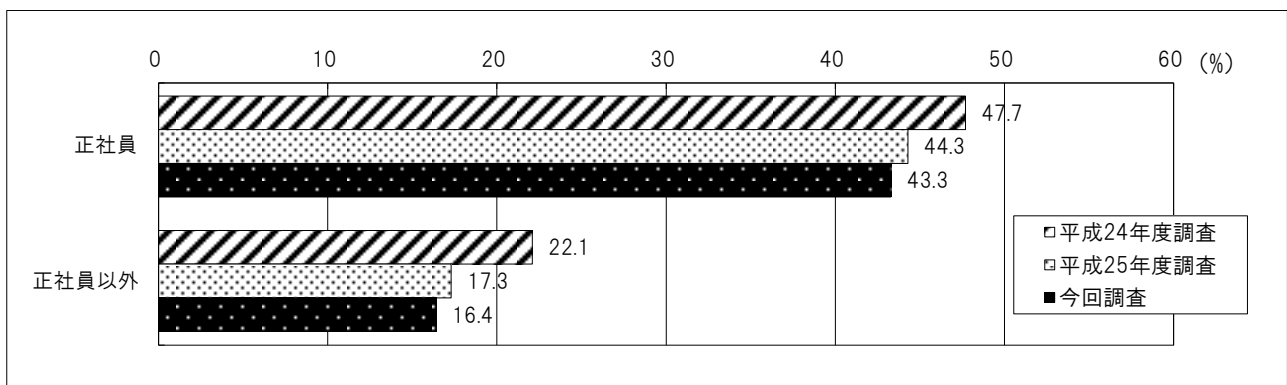


（２）自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図64）

平成25年度に自己啓発を行った者は、正社員では43.3%（前回44.3%）、正社員以外では16.4%（前回17.3%）となっており、自己啓発を行った者の割合は昨年度と比べて、正社員、正社員以外ともにやや減少している。

図64 自己啓発を行った労働者

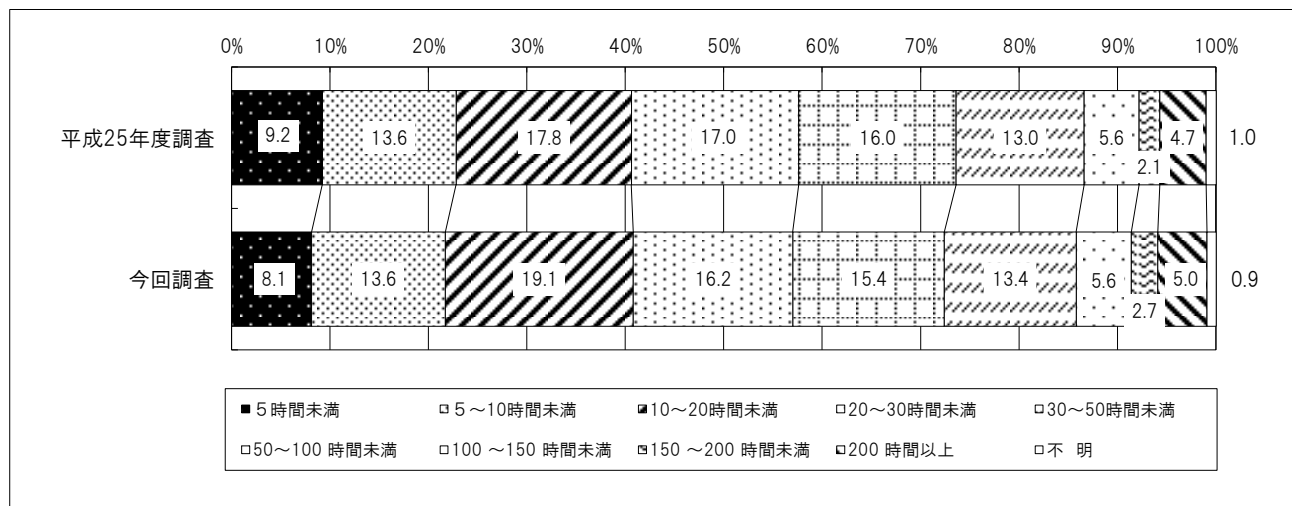


② 自己啓発を行った労働者の延べ受講時間（図65）

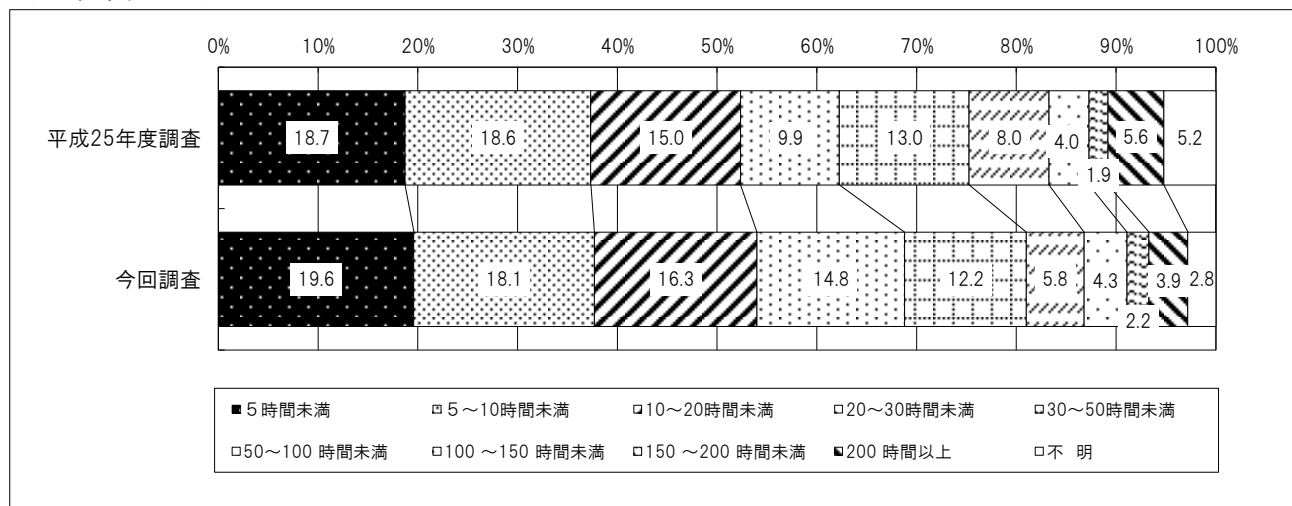
自己啓発を行った労働者の延べ受講時間は、正社員では「10～20時間未満」が19.1%と最も多くなっている。正社員以外では、「5時間未満」（19.6%）、「5～10時間未満」（18.1%）の割合が正社員よりも高くなっている。

図65 自己啓発を行った労働者の延べ受講時間（総数）

（正社員）



（正社員以外）



③ 自己啓発の実施方法（図66、図67）

自己啓発の実施方法は、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」を挙げる者の割合が47.8%で最も高く、以下、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（28.5%）、「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加」（26.5%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（22.9%）、「通信教育の受講」（21.4%）と続いている。

正社員以外においても、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」（44.0%）を挙げる割合が最も高く、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（28.4%）が続いている点は正社員と同様である。一方、「通信教育の受講」（8.2%）は正社員と比べると低く、半分以上に留まっている。

なお、自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者は、正社員では46.7%、正社員以外では30.9%となっている。

図66 行った自己啓発の実施方法（複数回答）

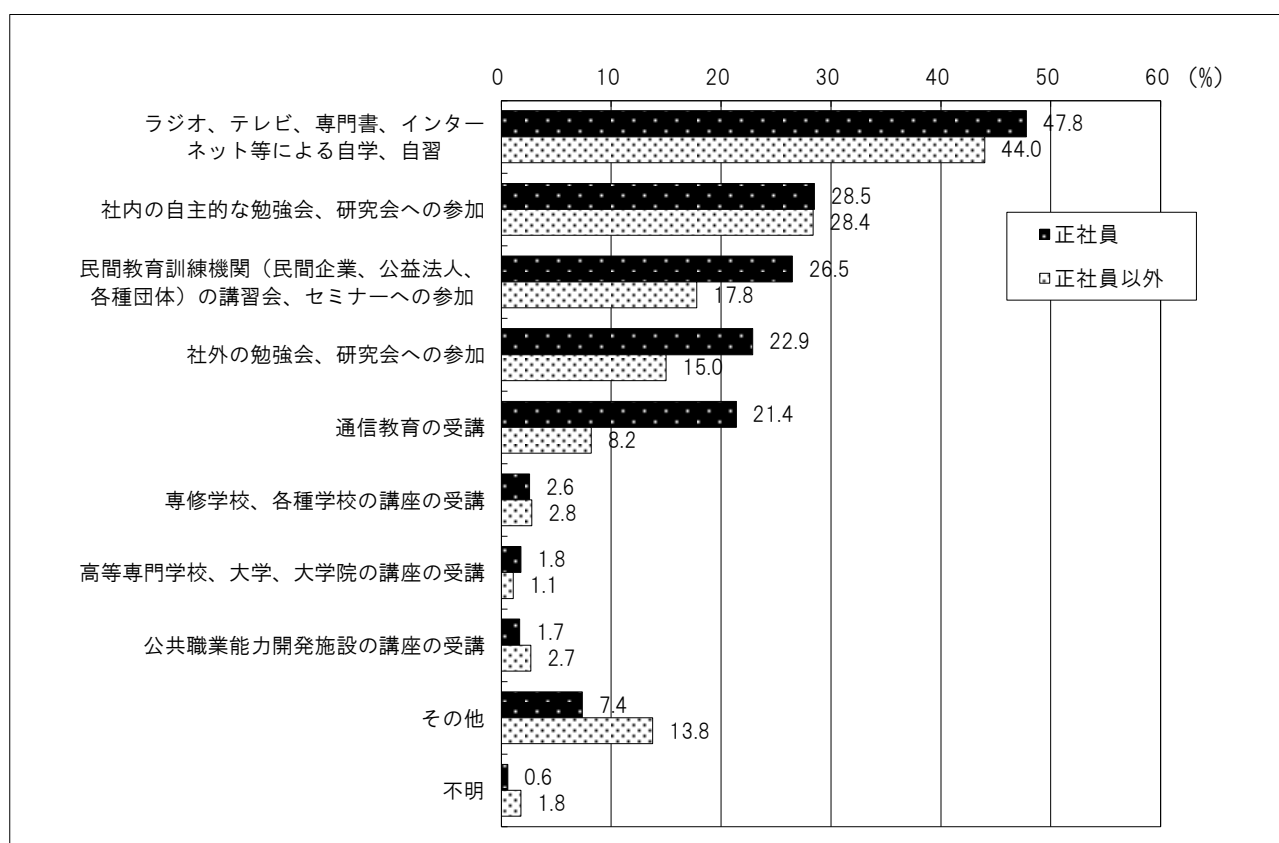
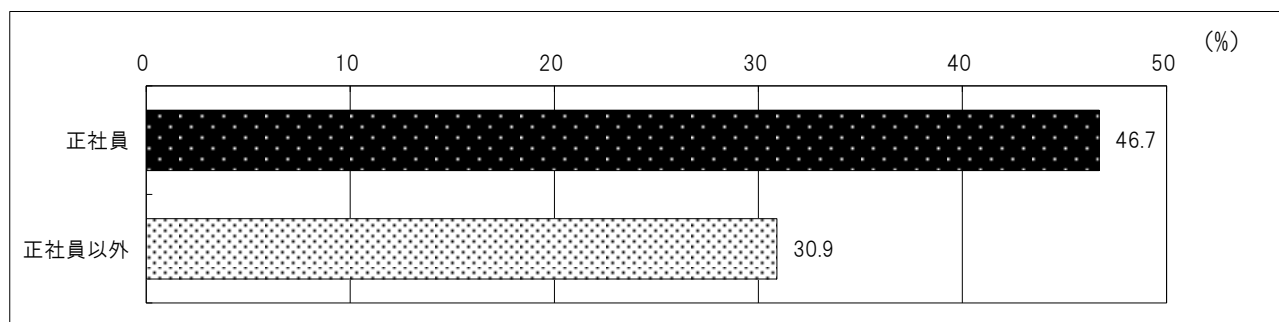


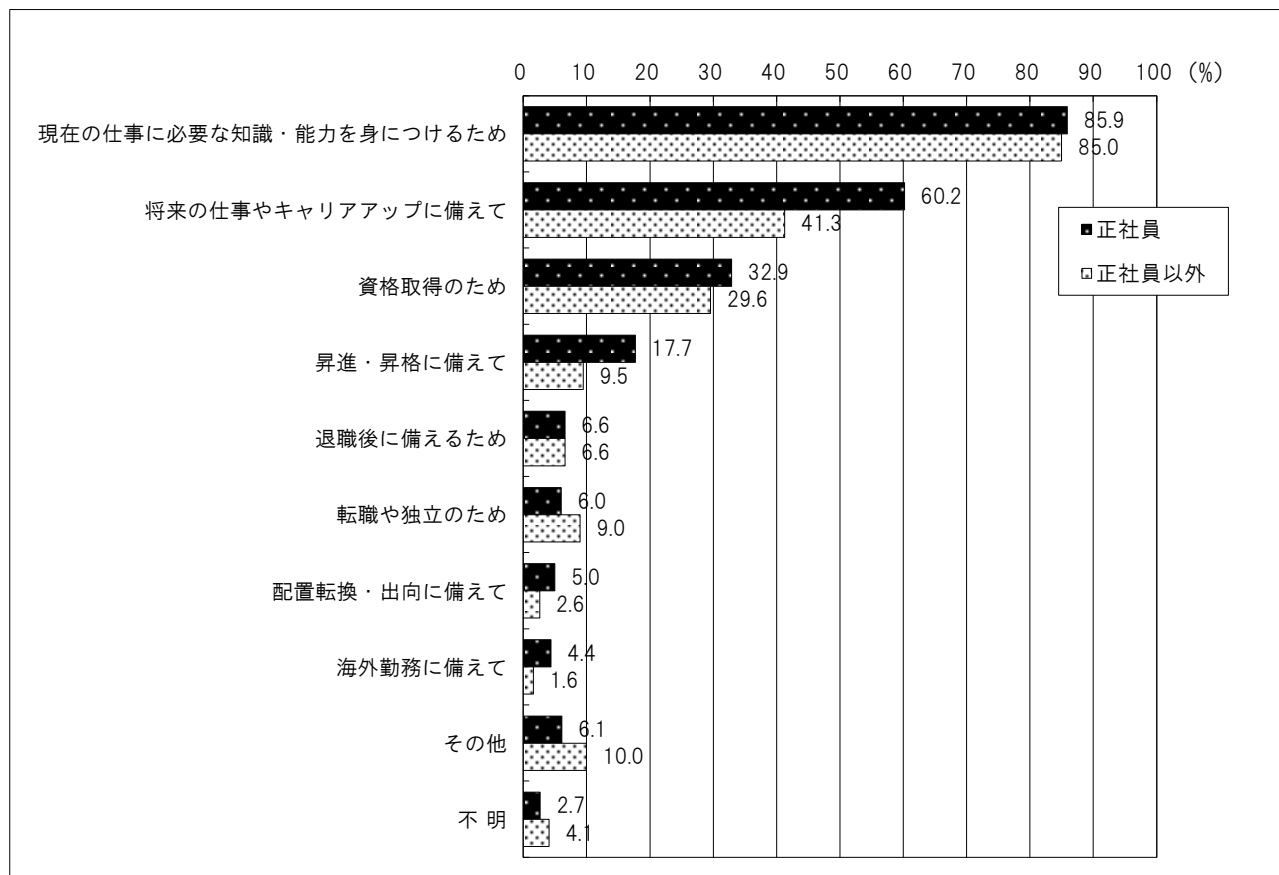
図67 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



④ 自己啓発を行った理由（図68）

自己啓発を行った主な理由を見ると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が85.9%で最も多く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が60.2%、「資格取得のため」が32.9%と続いている。正社員以外でも同様の傾向であり、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が85.0%で最も多く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が41.3%、「資格取得のため」が29.6%と続いている。

図68 自己啓発を行った理由（複数回答）



⑤ 自己啓発の問題点（図69、図70）

自己啓発について何らかの問題があるとした者は、正社員では78.4%(前回78.4%)、正社員以外では70.0%(前回69.7%)となっている。

自己啓発における問題の内容は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が58.9%で最も多く、「費用がかかりすぎる」が31.9%でこれに続いている。以下、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(20.6%)、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」(20.0%)が続いている。

正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(34.2%)を挙げる割合が最も高いことは正社員と同様であるが、正社員に比べると割合は低くなっており、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(33.3%)、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」(22.0%)、「自分の目指すべきキャリアがわからない」(20.5%)などが正社員より高いなど、正社員とは異なる傾向が見られる。

図69 自己啓発に問題があるとした労働者

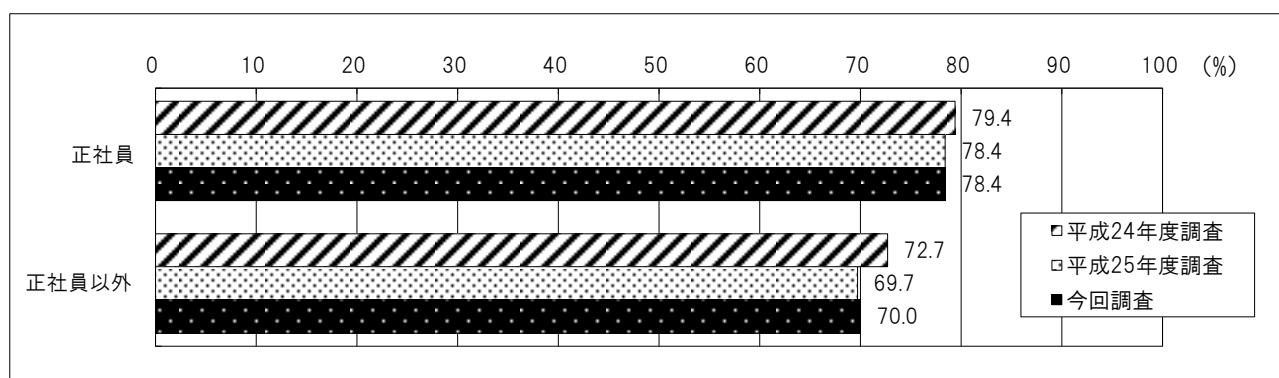
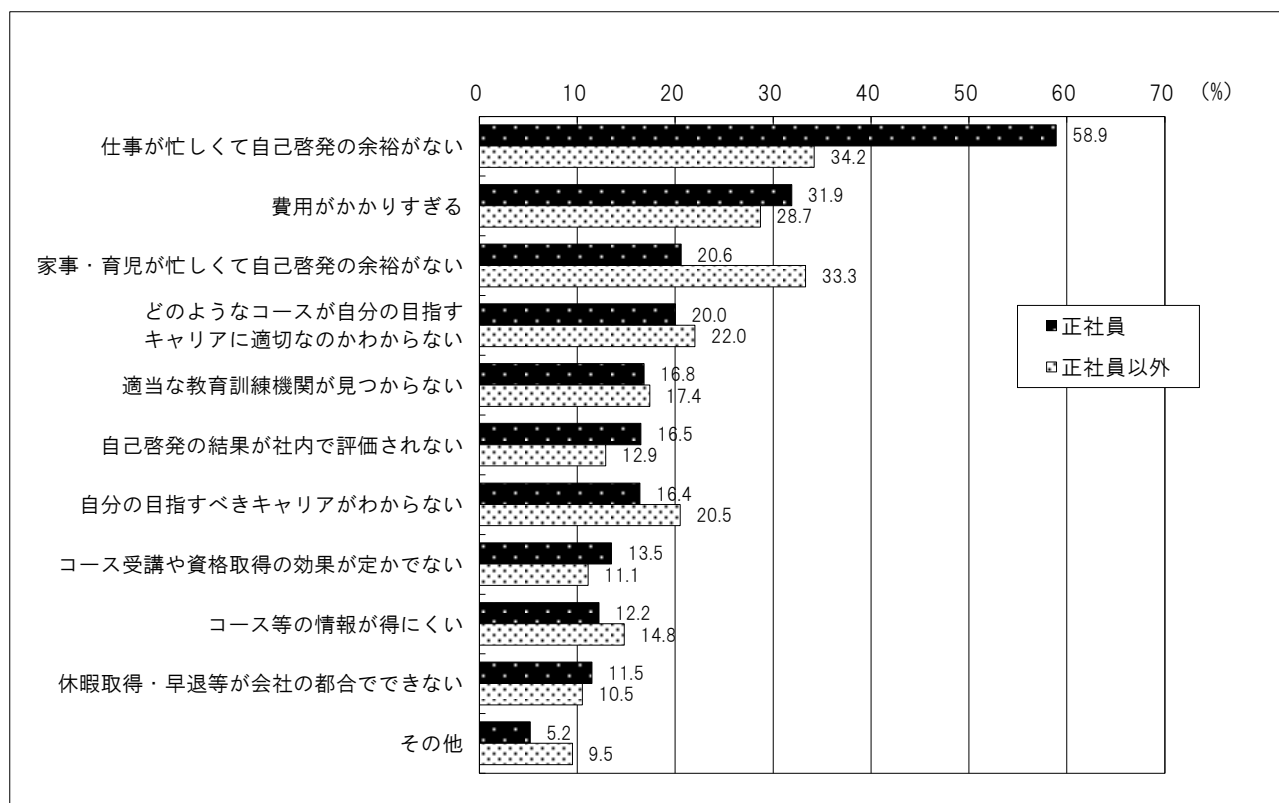


図70 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



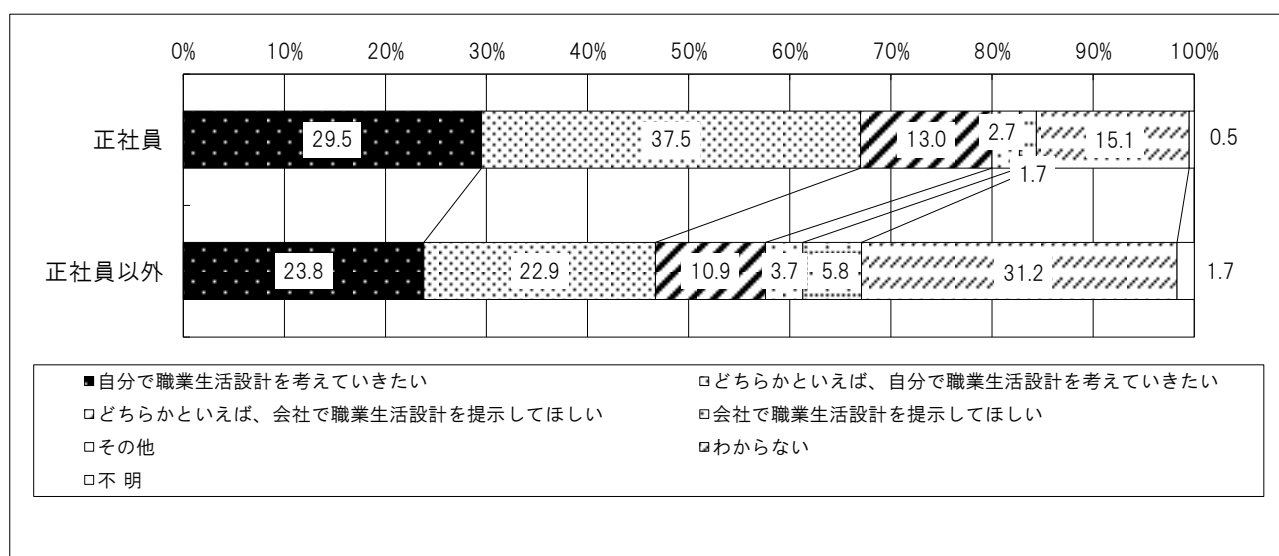
(3) これからの職業生活設計について

職業生活設計についての考え（図71）

自分自身の職業生活設計についての考えを見ると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が29.5%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が37.5%となり、両者を合わせると60%超（67.0%）が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。

一方、正社員以外では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が23.8%、「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22.9%となり、主体的に職業生活設計を考えたいとしているのは半数以下（46.7%）に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が31.2%と正社員（15.1%）と比べて2倍以上と高くなっている。

図71 職業生活設計の考え方



用語の説明

(1) 常用労働者

以下の①、②のどちらかに該当する労働者をいう。

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者。
- ② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。

(2) 正社員

常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

(3) 正社員以外

常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

(4) O F F－J T

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいう。例えば、社内で実施（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）が、これに含まれる。

(5) O J T

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれに当たる。

(6) 計画的なO J T

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

(7) 自己啓発

労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味や娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない。）。

(8) 事業内職業能力開発計画

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

(9) 職業能力開発推進者

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

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

(10) 教育訓練休暇

従業員が、教育訓練に活用できる休暇をいう。

(11) 新入社員

入社3年程度までの者。

(12) 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者。

(13) 管理職層

管理又は監督の任にある者。

(14) キャリア・コンサルティング

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

(15) キャリア・コンサルタント

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

(16) 職業生活設計

労働者が、その適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画することをいう。

(17) 職業能力評価

職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものをいう。

(18) 技能検定

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

(19) 就業状態

① おもに仕事

おもに勤め先で仕事をしている場合をいう。

② 通学のかたわらに仕事

おもに通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。

③ 家事などのかたわらに仕事

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

(20) 雇用形態

① 嘱託

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者をいう。

② 契約社員

常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めがあり、嘱託以外の者をいう。

③ パートタイム労働者

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が正社員より短い者又は1週の所定労働日数が正社員より少ない者のいずれかに該当する者であって、「嘱託」、「契約社員」以外の者をいう。

④ その他

常用労働者のうち、前述の「正社員」、「嘱託」、「契約社員」及び「パートタイム労働者」以外の者をいう。

(21) 業務

① 管理的な仕事

課（課相当）以上の組織での管理的な仕事をいう。

② 専門的・技術的な仕事

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

③ 事務的な仕事

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

④ 販売の仕事

商品（サービスを含む。）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事という。

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、又は、法と秩序の維持などの仕事をいう。

⑦ 生産工程の仕事

生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の仕事、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事をいう。

⑧ 輸送・機械運転の仕事

機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事をいう。

⑨ 建設・採掘の仕事

建設の仕事、電気工事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

おもに身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等の仕事をいう。

(22) 役職

① 部長相当職

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

② 課長相当職

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

③ 係長、主任、職長相当職

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