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５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 54.6%であった。ＯＦＦ－ＪＴと自己啓発支援の両方に支出した企業は 20.3%、ＯＦＦ－ＪＴにのみ費用を支出した企業は 28.9%、自己啓発支援にのみ支出した企業は 5.4%であった。一方、どちらにも支出していない企業は 45.3%であった。

ＯＦＦ－ＪＴに費用を支出した企業割合は 49.2%と、令和４年度調査（以下「前回」という。）（46.3%）と比べて上昇している。

また、自己啓発支援に費用を支出した企業割合も 25.7%と、前回（23.8%）と比べて上昇している。

図１　ＯＦＦ－ＪＴまたは自己啓発支援への費用支出の状況

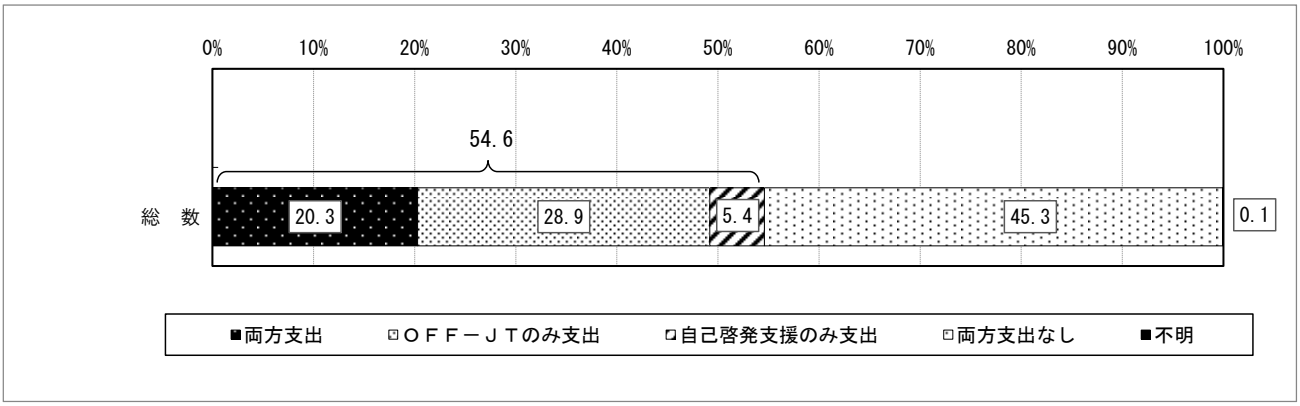


図２　ＯＦＦ－ＪＴに費用支出した企業割合の推移

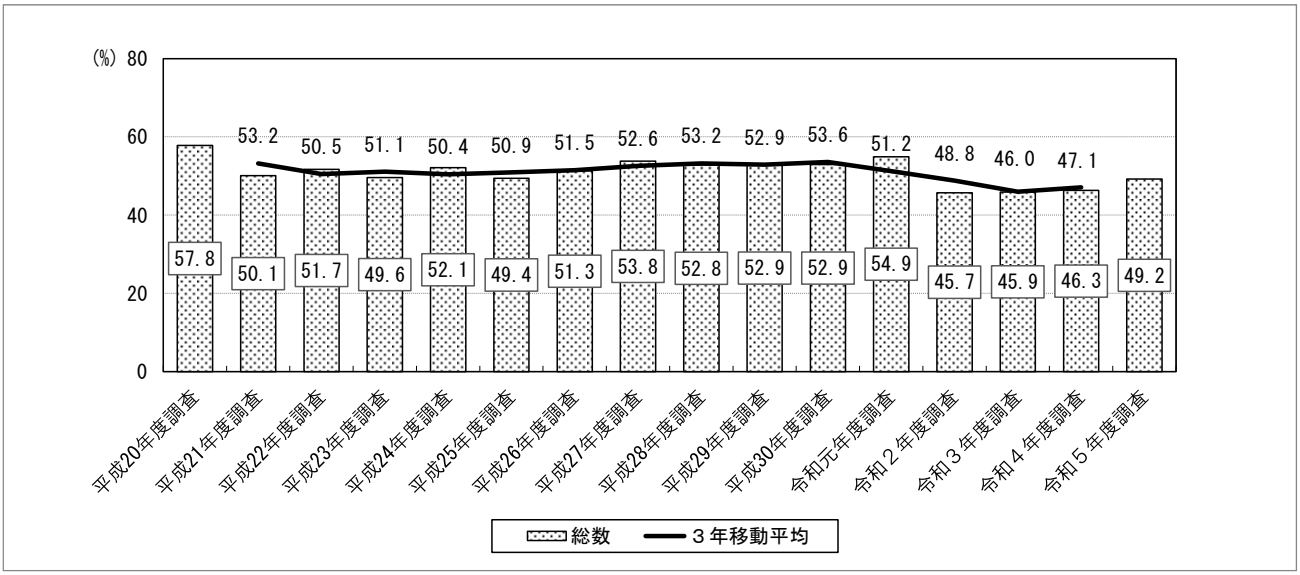
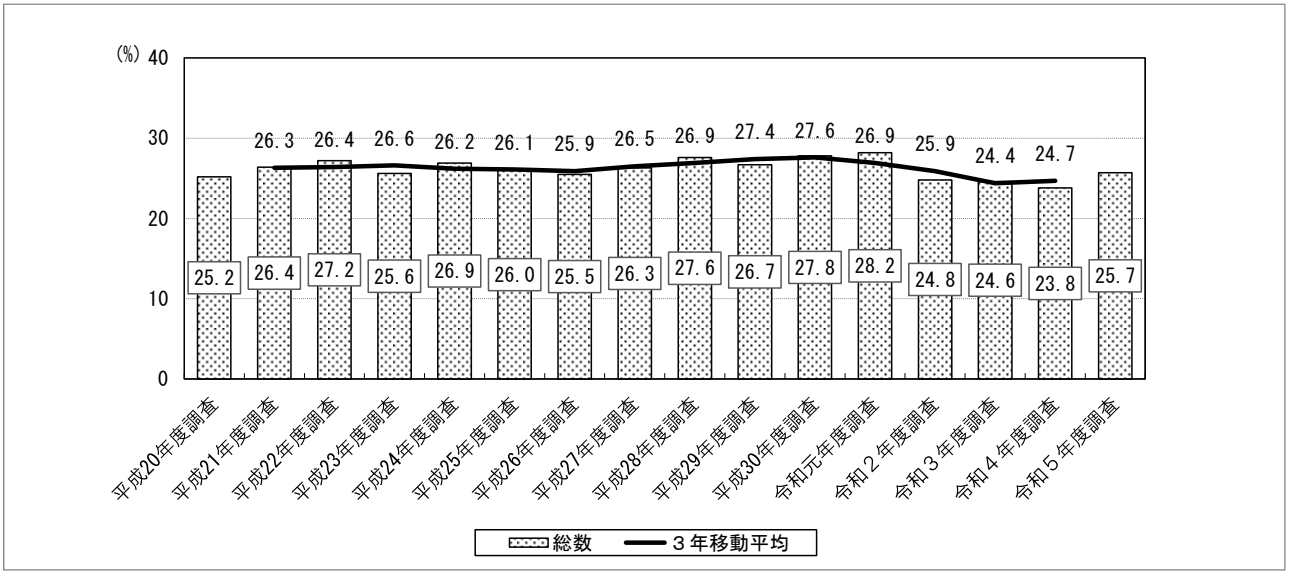


図３　自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移



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（令和４年度に費用を支出した企業の平均額。以下同じ。）は 1.5 万円となっている。

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

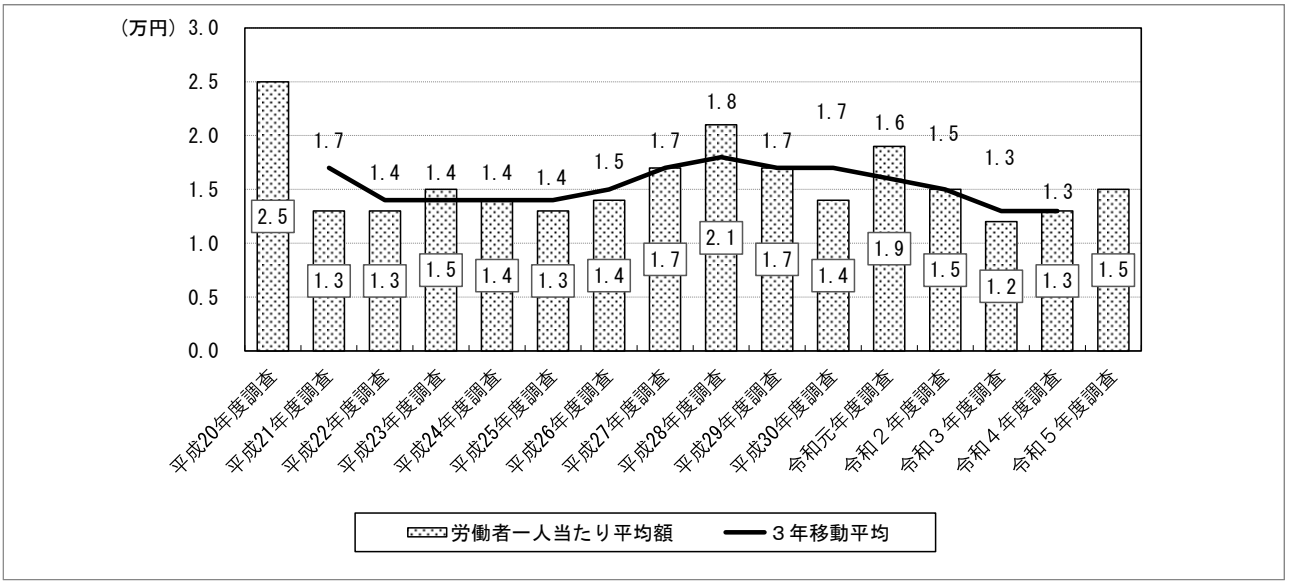
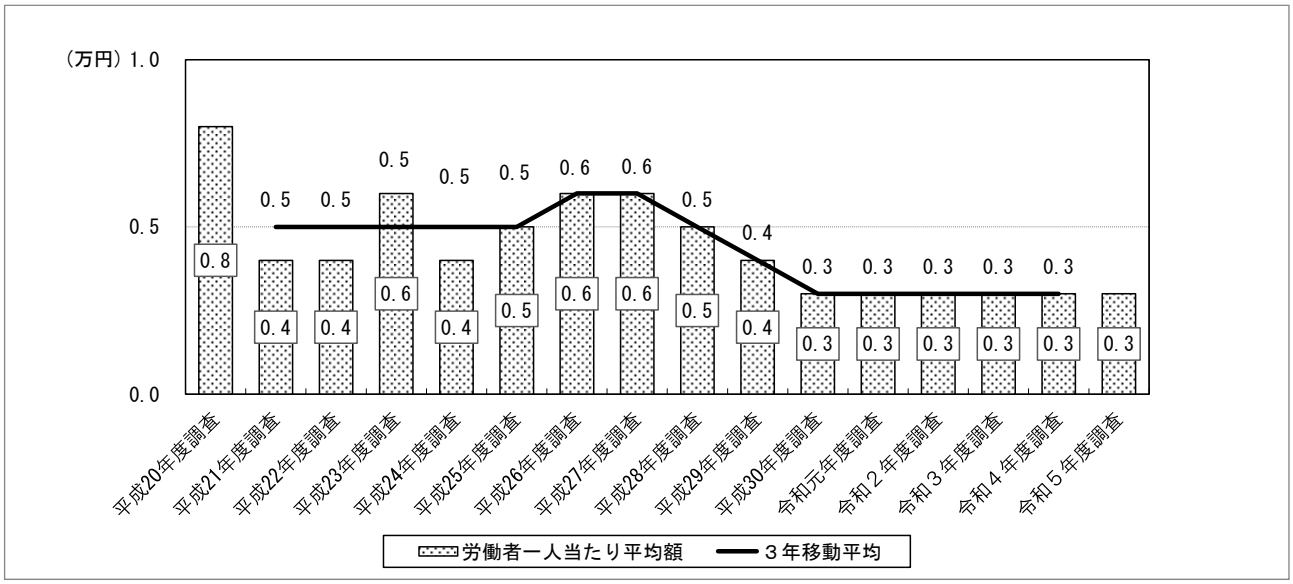


図５　自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

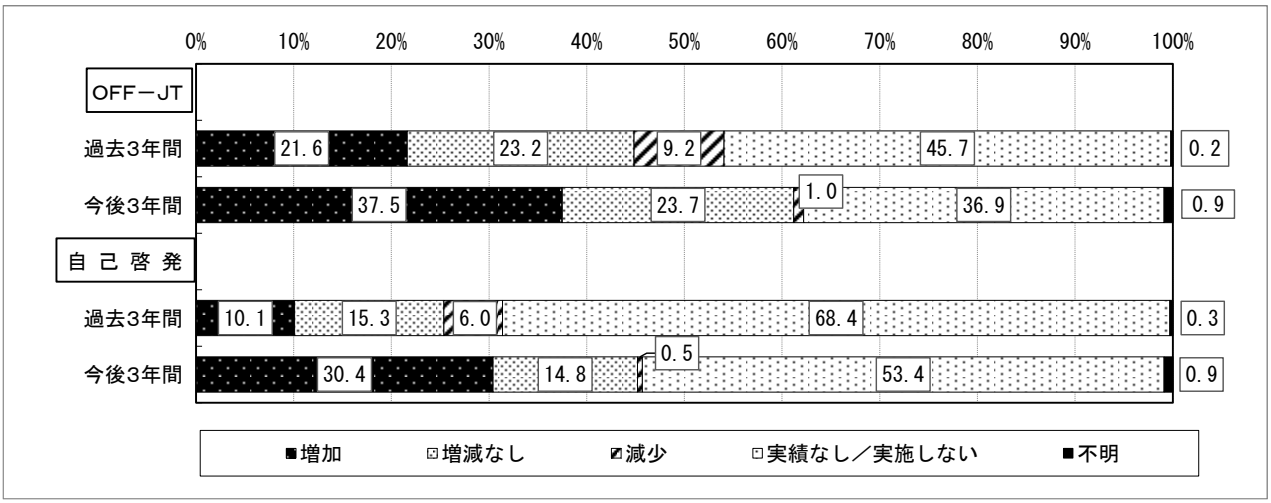


（２）能力開発の実績・見込みについて（図６、図７）

正社員に対する過去３年間（令和２年度～令和４年度）のＯＦＦ－ＪＴに支出した費用の実績では、「増加した」（21.6%）が「減少した」（9.2%）より多くなっており、「実績なし」は45.7%であった。今後３年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（37.5%）が「減少させる予定」（1.0%）を36.5ポイント上回っているものの、「実施しない予定」も36.9%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」（10.1%）が「減少した」（6.0%）より多くなっており、「実績なし」が68.4%であった。今後３年間の支出見込みについても、「実施しない予定」が53.4%と、半数以上となった。

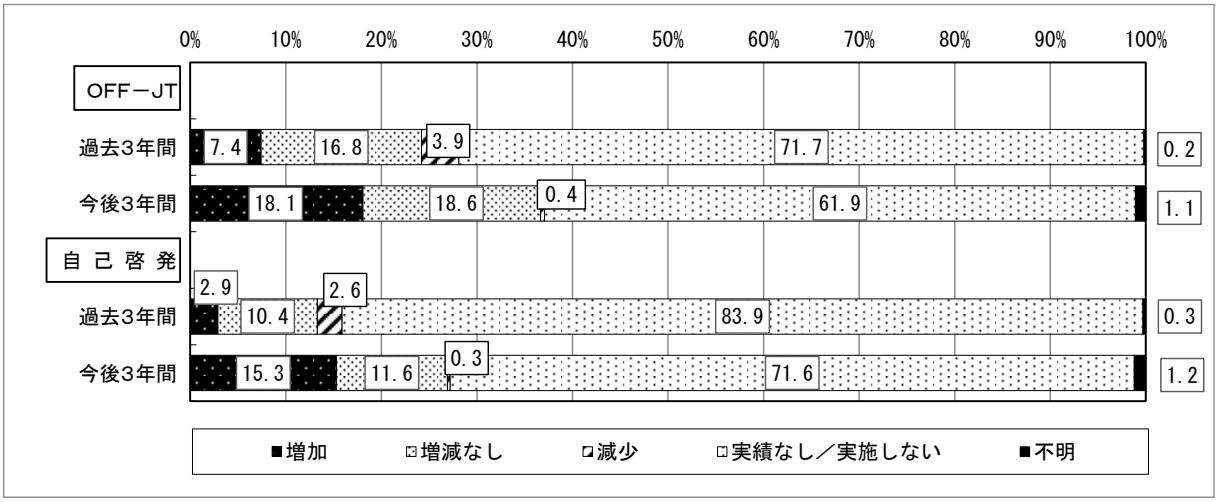
図６　OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等（正社員）



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」（7.4%）と「減少した」（3.9%）がともに１割以下であるのに対し、「実績なし」が71.7%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」（18.1%）が「減少させる予定」（0.4%）を17.7ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が61.9%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」（2.9%）と「減少した」（2.6%）は同水準にとどまり、「実績なし」が83.9%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71.6%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）

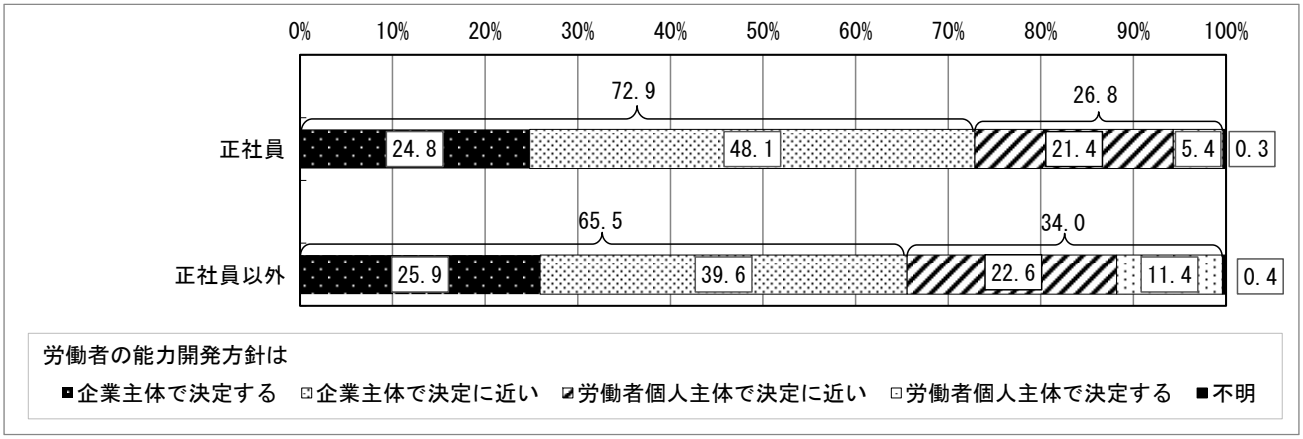


（３）能力開発の考え方について

①「企業主体」か「労働者個人主体」か（図８）

正社員に対する能力開発方針は、「企業主体で決定する」又はそれに近いとする企業は 72.9%、「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 26.8%であった。一方、正社員以外については、「企業主体で決定する」又はそれに近いとする企業は 65.5%、「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 34.0%であった。

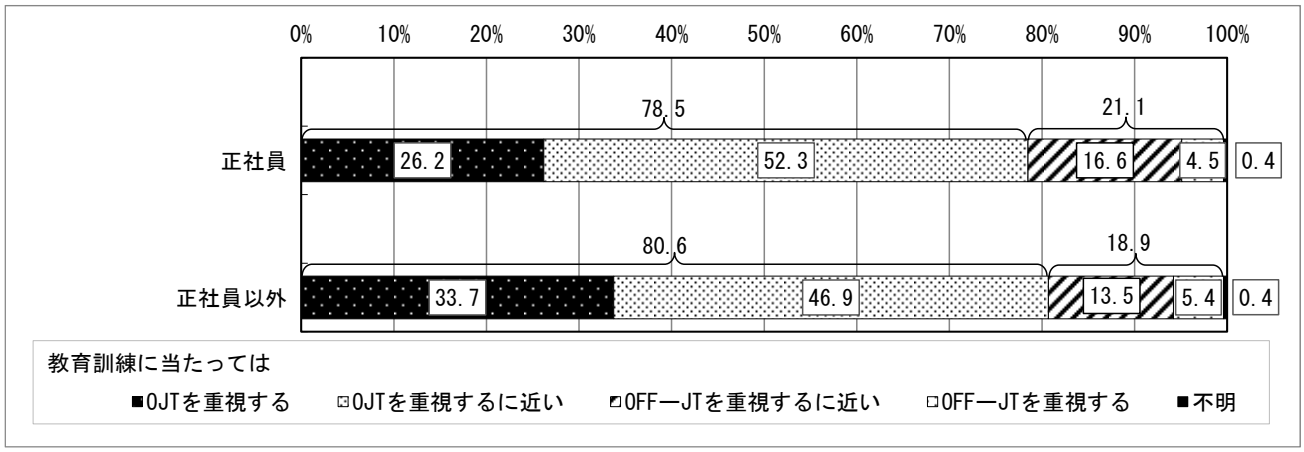
図８　能力開発方針の決定主体（正社員、正社員以外）



②「ＯＪＴ重視」か「ＯＦＦ－ＪＴ重視」か（図９）

正社員に対する教育訓練に当たっては、「ＯＪＴを重視する」又はそれに近いとする企業は 78.5%、「ＯＦＦ－ＪＴを重視する」又はそれに近いとする企業は 21.1%であった。一方、正社員以外については、「ＯＪＴを重視する」又はそれに近いとする企業は 80.6%、「ＯＦＦ－ＪＴを重視する」又はそれに近いとする企業は 18.9%であった。

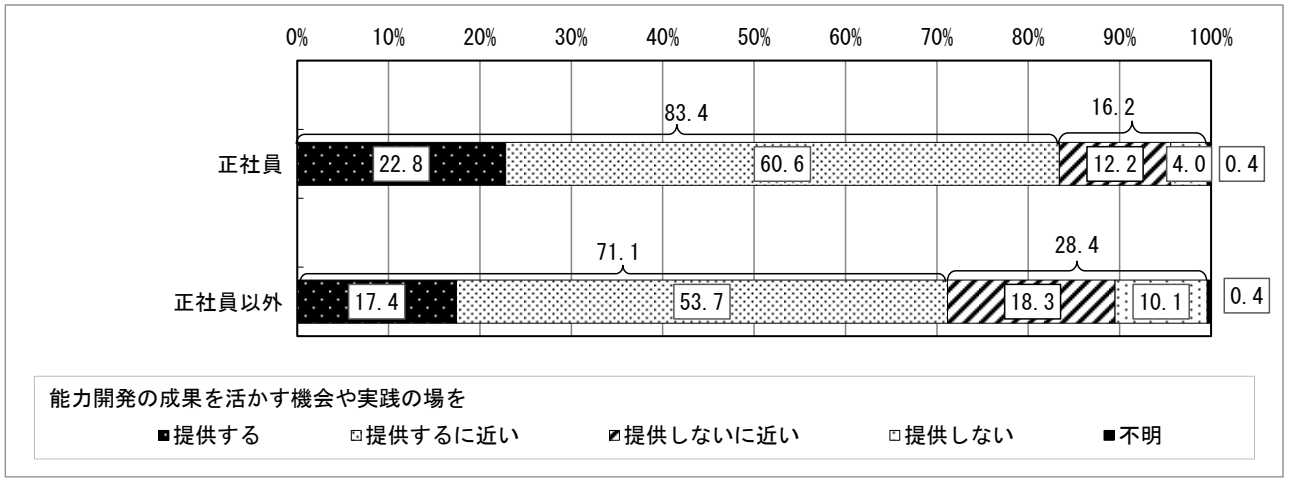
図９　重視する教育訓練（正社員、正社員以外）



③能力開発の成果を活かす機会や実践の場の提供（図 10）

正社員に対する能力開発の成果を活かす機会や実践の場について、「提供する」又はそれに近いとする企業は 83.4%、「提供しない」又はそれに近いとする企業は 16.2%であった。一方、正社員以外については、「提供する」又はそれに近いとする企業は 71.1%、「提供しない」又はそれに近いとする企業は 28.4%であった。

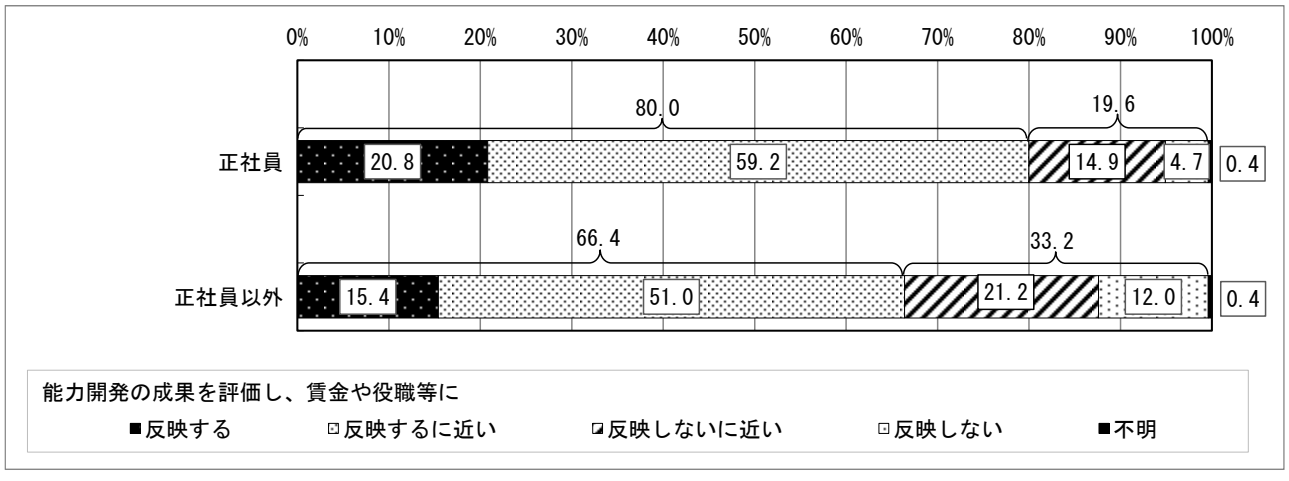
図 10　能力開発の成果を活かす機会や実践の場の提供（正社員、正社員以外）



④能力開発の成果を評価し、賃金や役職等に反映する（図 11）

正社員に対して能力開発の成果を評価し、賃金や役職等に「反映する」又はそれに近いとする企業は 80.0%、「反映しない」又はそれに近いとする企業は 19.6%であった。一方、正社員以外については、「反映する」又はそれに近いとする企業は 66.4%、「反映しない」又はそれに近いとする企業は 33.2%であった。

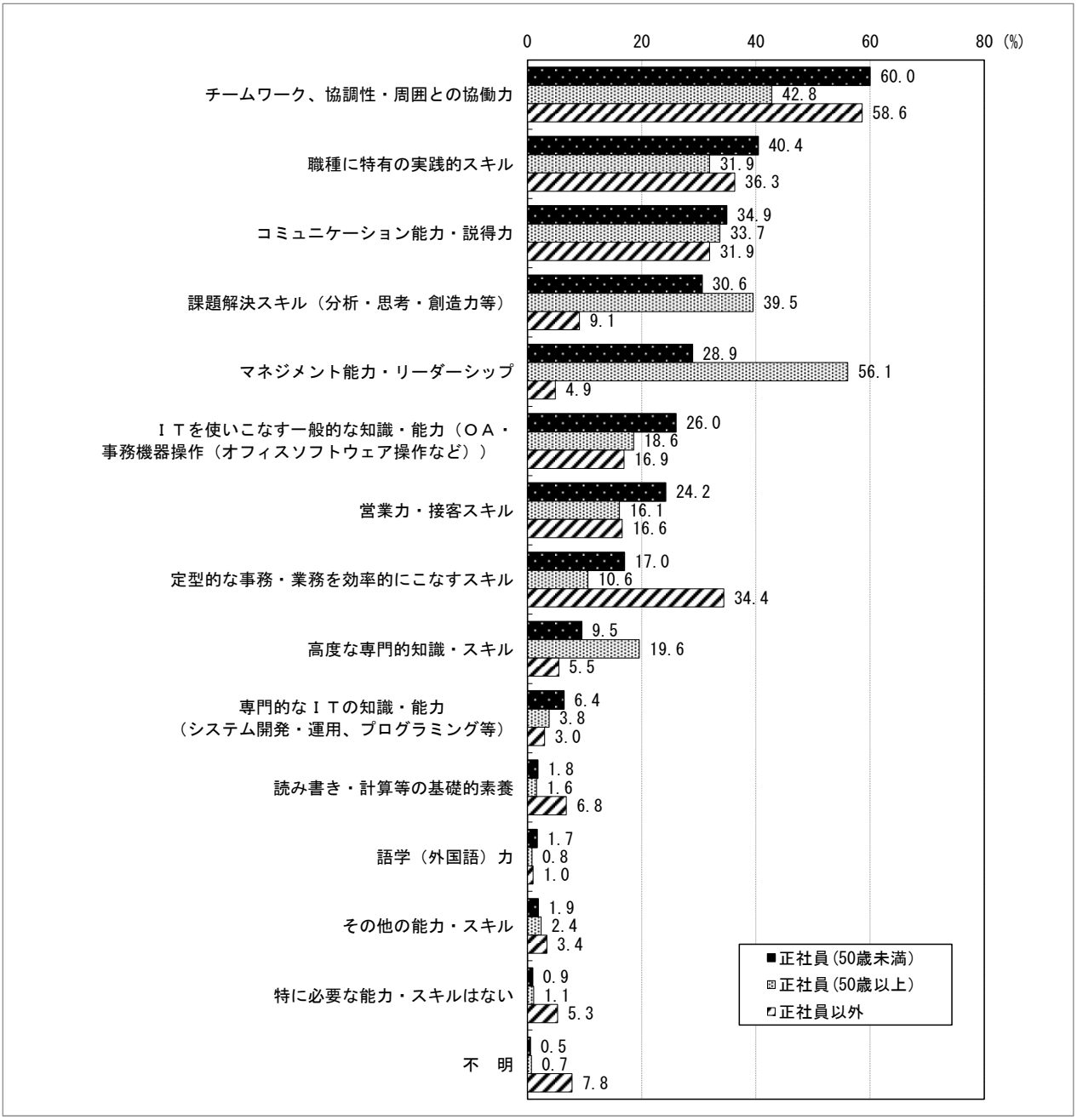
図 11　能力開発の成果を評価し、賃金や役職等に反映する（正社員、正社員以外）



（４）労働者に求める能力・スキルについて（図 12）

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」（60.0%）、「職種に特有の実践的スキル」（40.4%）の順で、50歳以上では、「マネジメント能力・リーダーシップ」（56.1%）、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（42.8%）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」（58.6%）、「職種に特有の実践的スキル」（36.3%）の順で多くなっている。

図 12　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））



（５）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 13、図 14）

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14.1%、「一部の事業所においては作成している」とする企業が8.7%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77.2%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、「電気・ガス・熱供給・水道業」（43.7%）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、「宿泊業，飲食サービス業」（89.2%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（86.5%）、「不動産業，物品賃貸業」（84.1%）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」（17.0%）、「50～99人」（20.8%）、「100～299人」（29.5%）、「300～999人」（37.8%）、「1,000人以上」（47.2%）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 13　事業内職業能力開発計画の作成状況

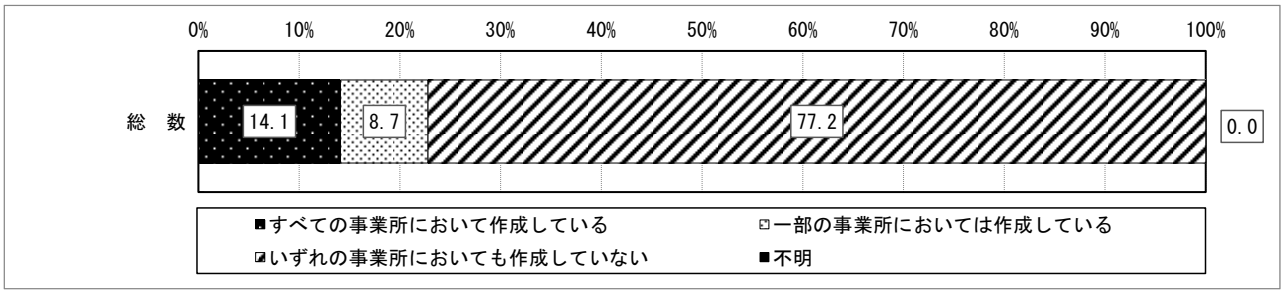
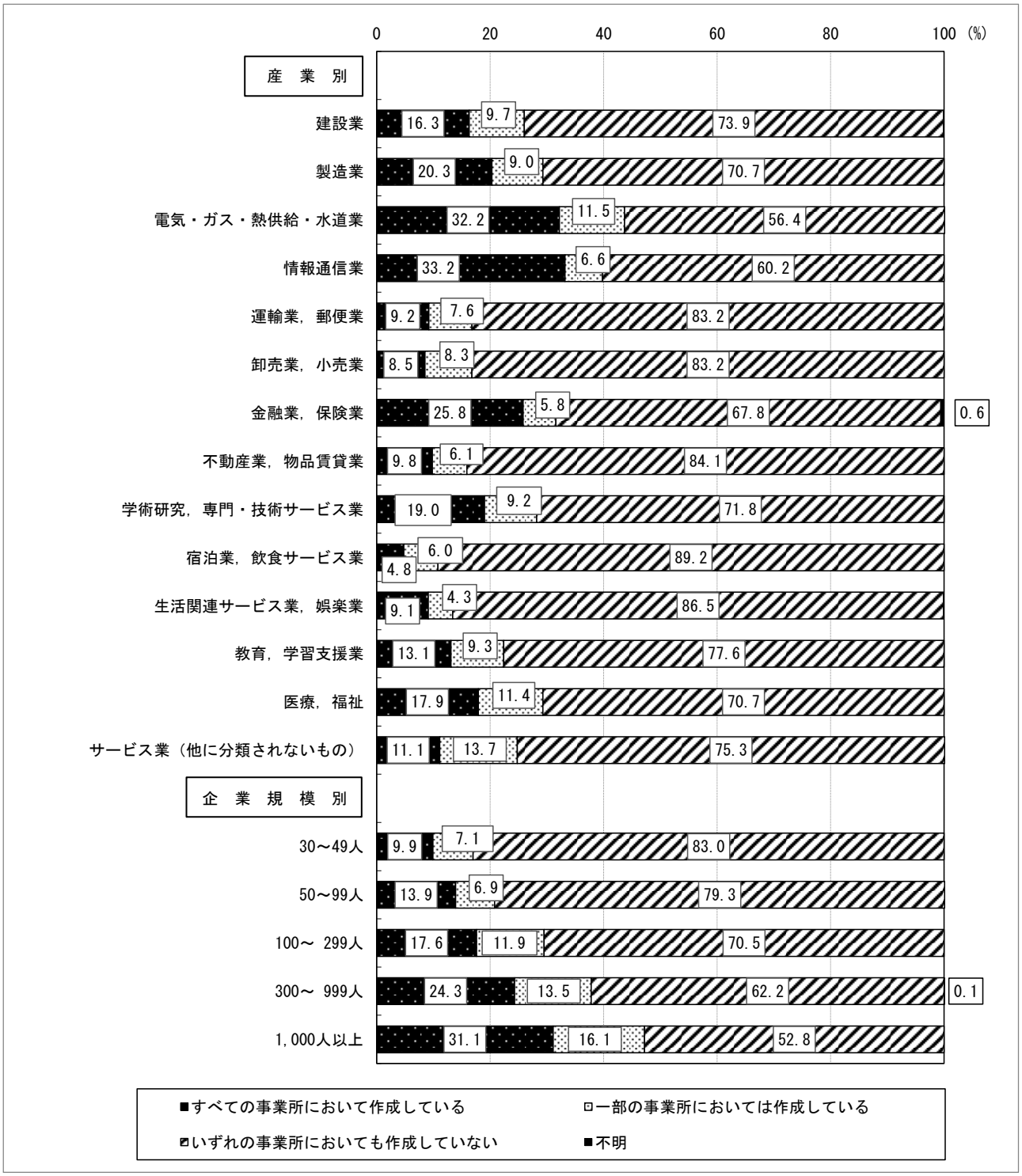


図 14　事業内職業能力開発計画の作成状況（産業、企業規模別）



※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 15、図 16、図 17）

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10.0%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が6.7%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83.2%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」（35.7%）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」（90.8%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（89.2%）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」(13.1%)、「50～99人」(16.2%)、「100～299人」(19.5%)、「300～999人」(26.6%)、「1,000人以上」(32.2%) 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、６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60.9%で最多となった。

図 15　職業能力開発推進者の選任状況

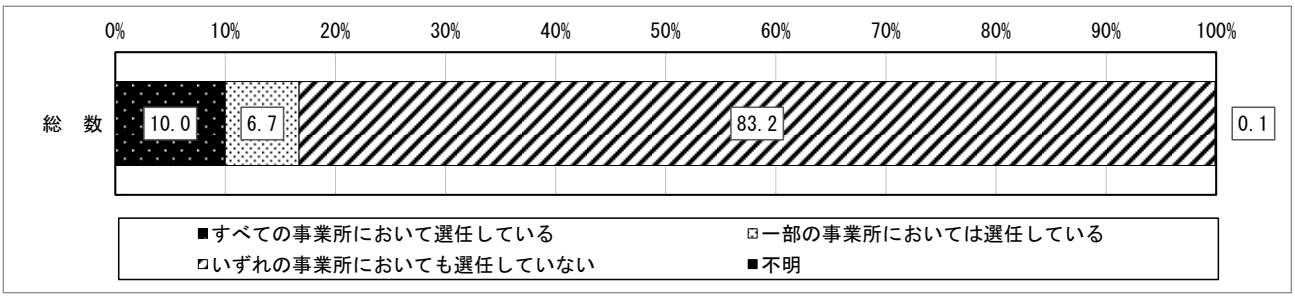
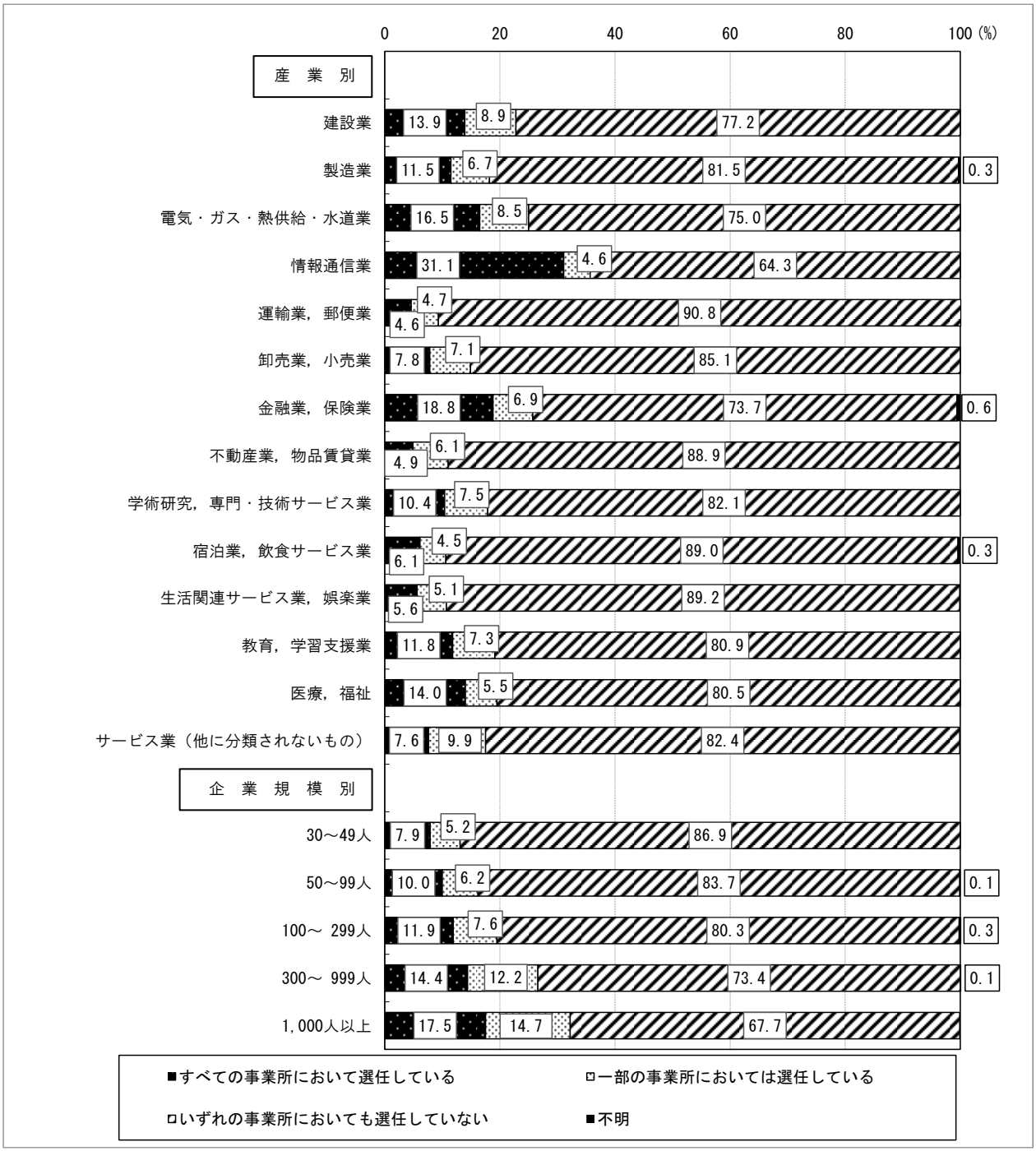
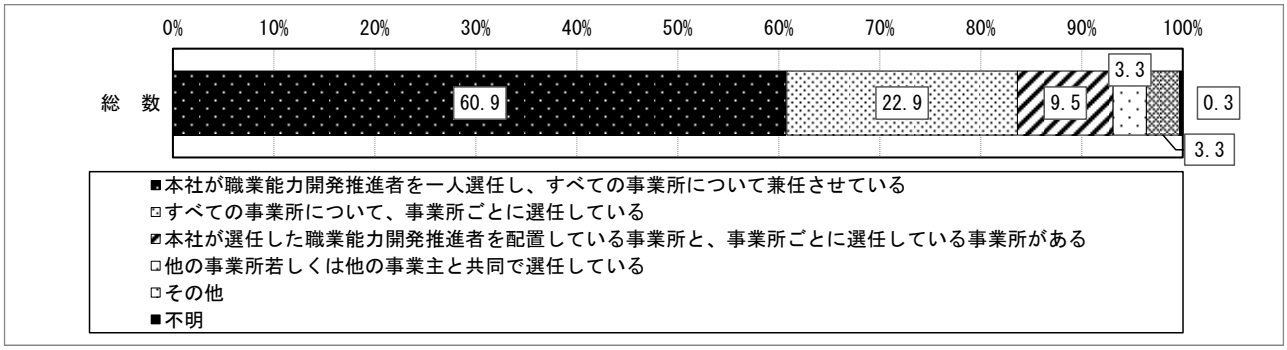


図 16　職業能力開発推進者の選任状況（産業、企業規模別）



※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 17　職業能力開発推進者の選任方法



（６）教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況について（図 18、図 19、図 20）

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8.0%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は9.9%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81.9%で最多となった。

教育訓練短時間勤務制度の導入状況は、「導入している」とする企業は7.1%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は11.0%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81.7%で最多となった。

教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況は、「導入している」とする企業は6.3%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.7%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82.7%で最多となった。

教育訓練休暇制度を導入している企業のうち、長期休暇（30日以上連続の休暇）の取得、有給休暇としての取得可否について、「長期休暇の取得はできないが、有給休暇として取得できる」（51.7%）が最も多く、「長期休暇の取得はできず、有給休暇として取得できない」（20.3%）、「長期休暇の取得ができ、有給休暇として取得できる」（19.7%）、「長期休暇の取得ができるが、有給休暇として取得できない」（7.9%）が続いている。

図 18　教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況

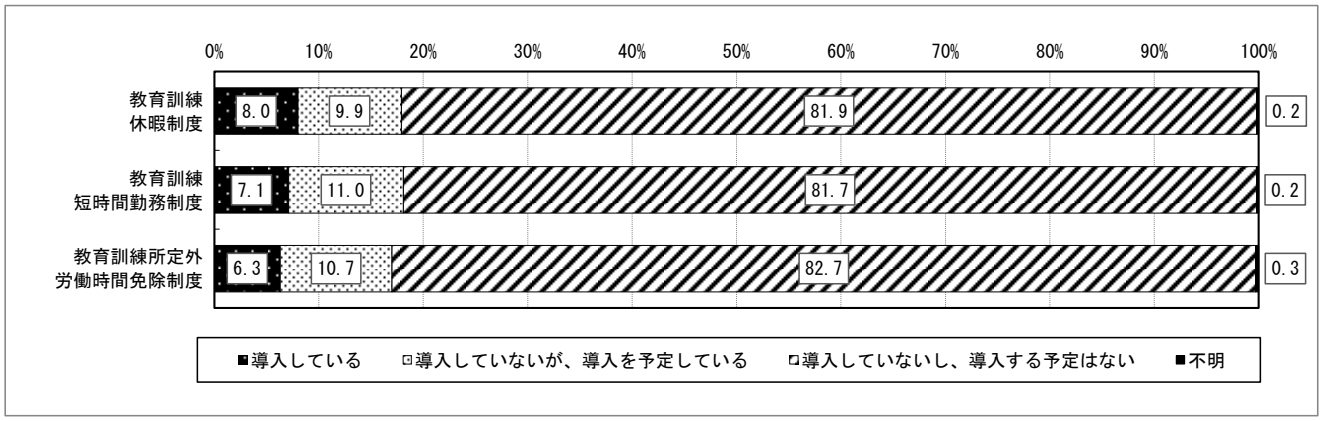
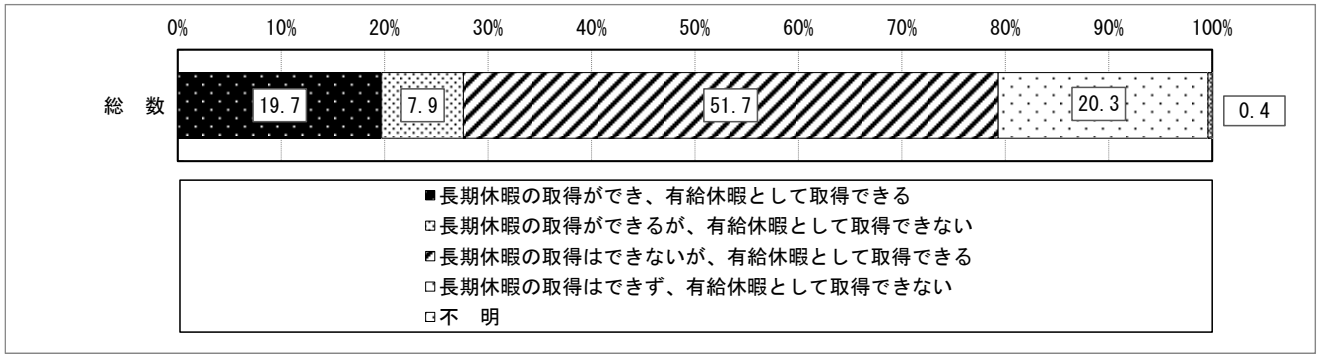
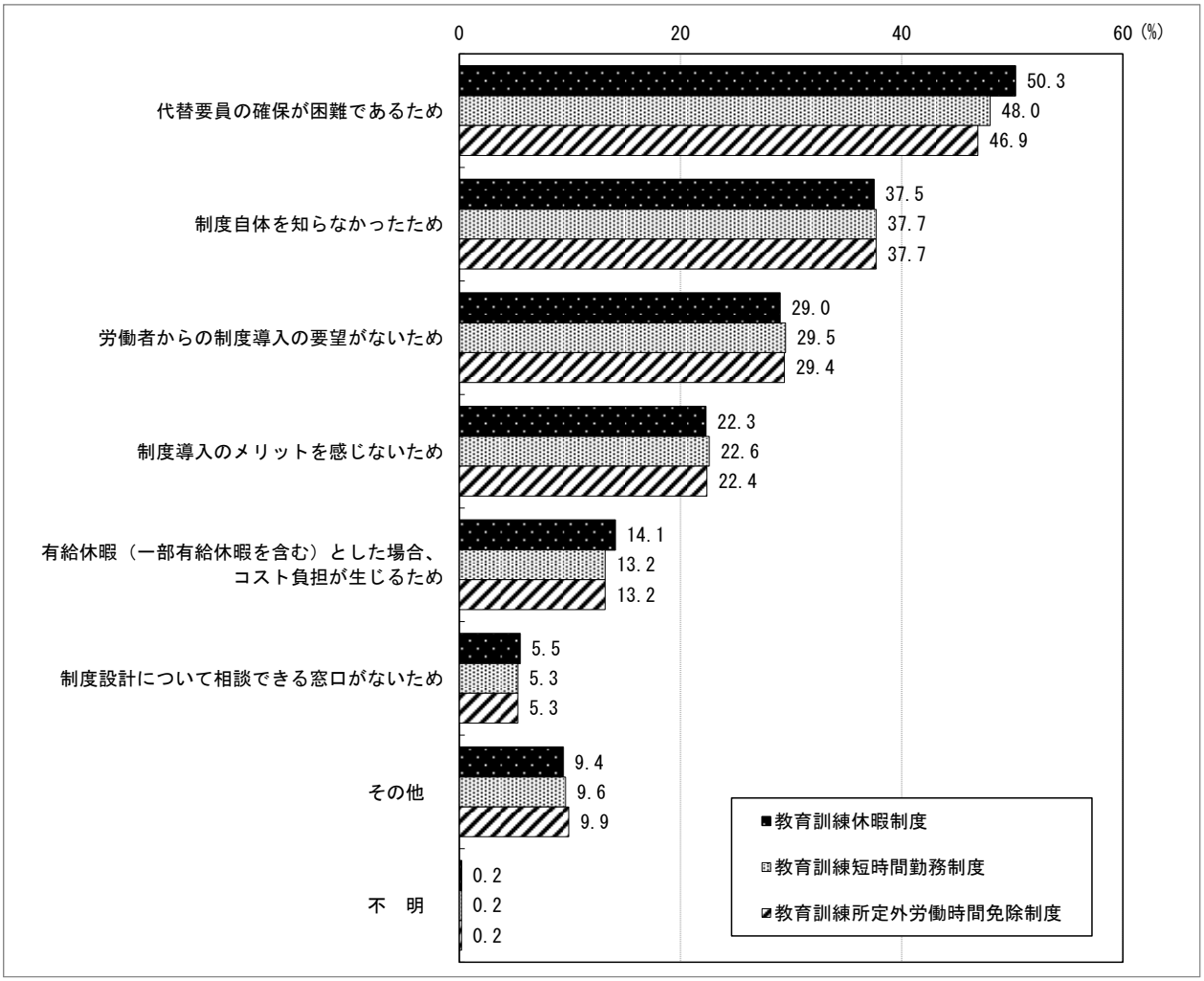


図 19　長期休暇（30 日以上連続の休暇）の取得、有給休暇としての取得可否



教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除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、いずれも「代替要員の確保が困難であるため」が最も多く、「制度自体を知らなかったため」、「労働者からの制度導入の要望がないため」、「制度導入のメリットを感じないため」が続いている。

図 20　教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除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 21、図 22、図 23、図 24、図 25、図 26、図 27）

令和５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 72.6%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 27.1%、「正社員のみ実施した」は 44.3%、「正社員以外のみ実施した」は 1.2%であった。一方、「ＯＦＦ－ＪＴを実施していない」とする事業所は 27.2%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 58.9%、「中堅社員」が 56.9%、「管理職層」が 48.0%となっており、「正社員以外」は 28.3%となった。

図 21　ＯＦＦ－ＪＴの実施状況

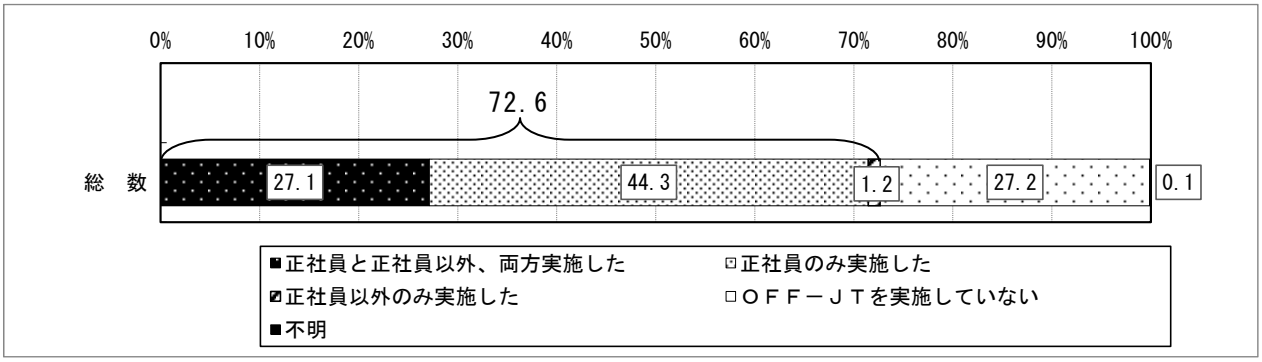
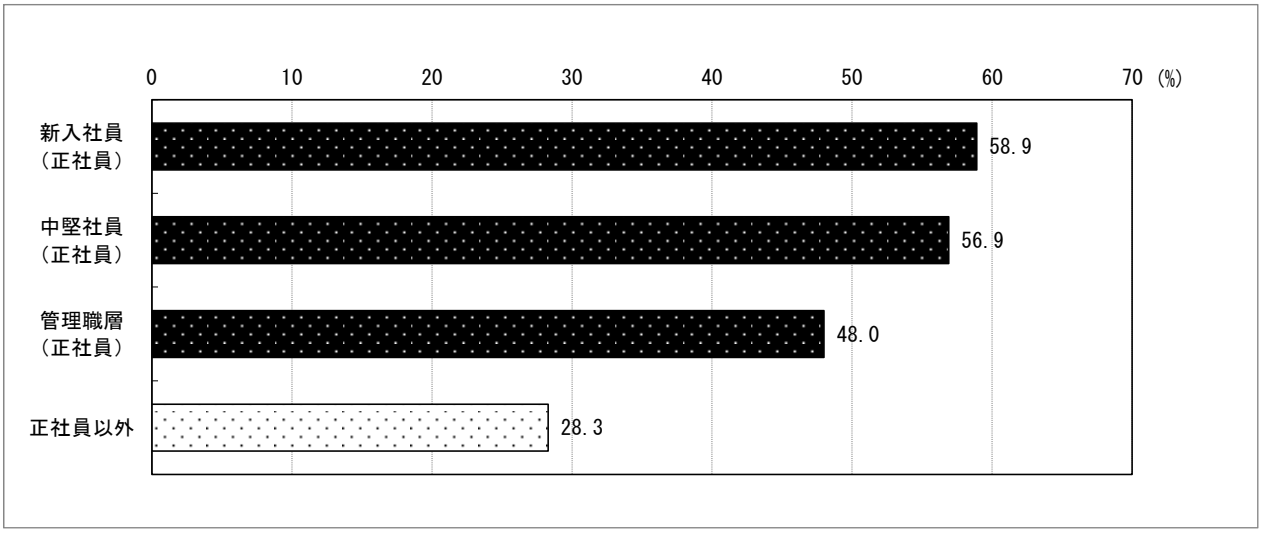


図 22　ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所（職層等別）



正社員に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合は、前回（70.4%）と同水準の71.4%となり、３年移動平均の推移でみると、直近では上昇に転じている。

正社員以外に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合は前回（29.6%）と同水準の28.3%であり、正社員に比べて低い割合になっている。

図 23　正社員に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合の推移

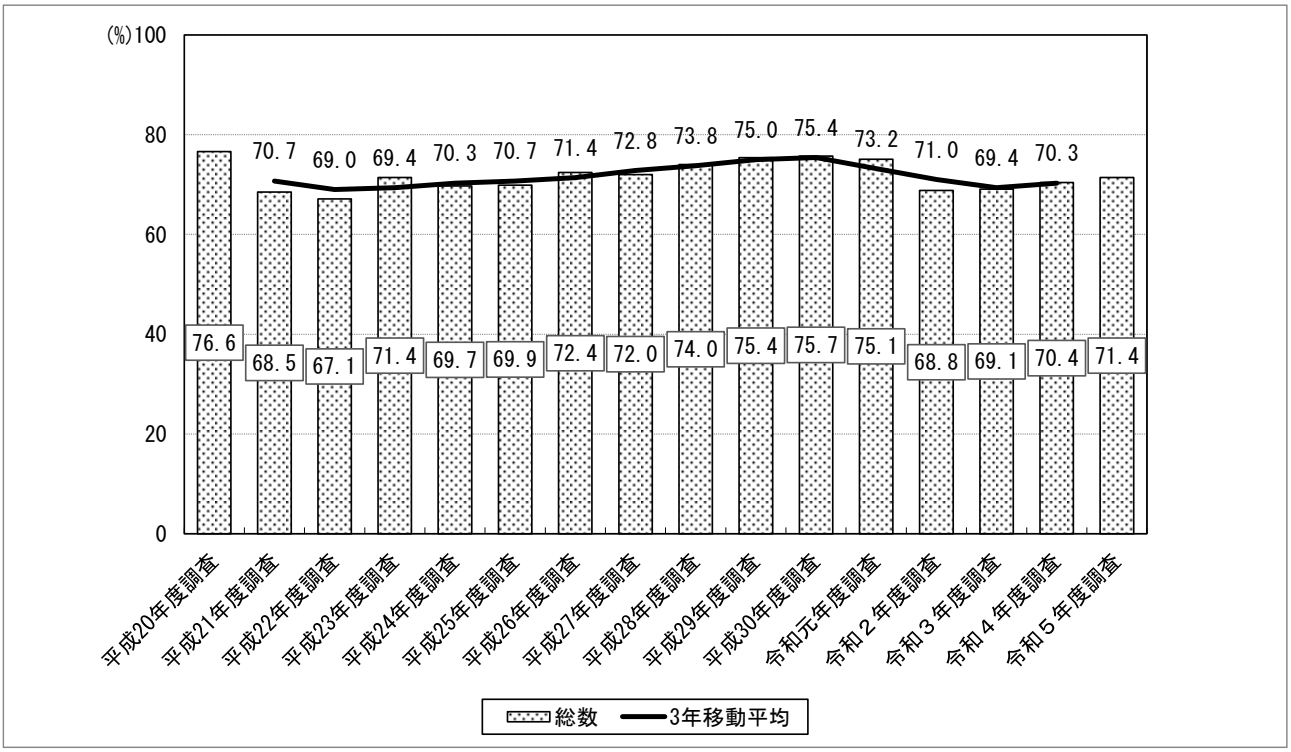
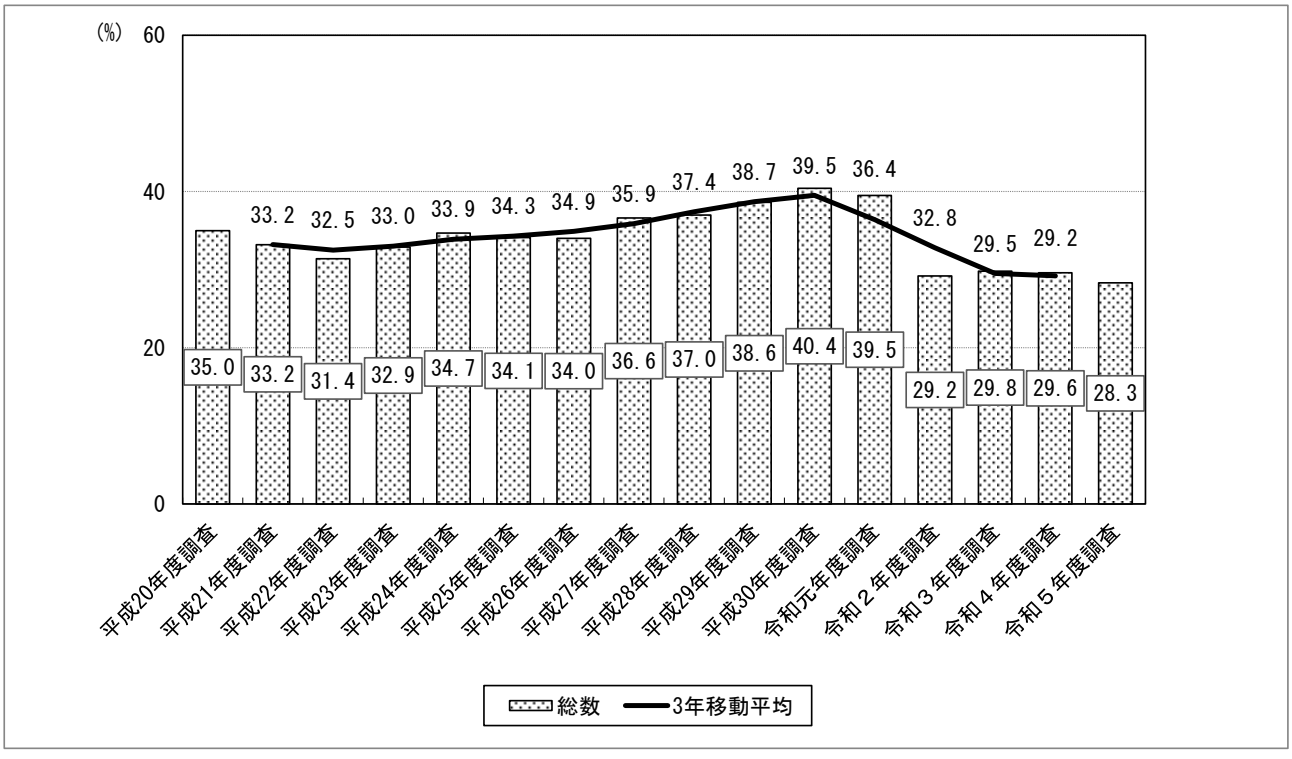


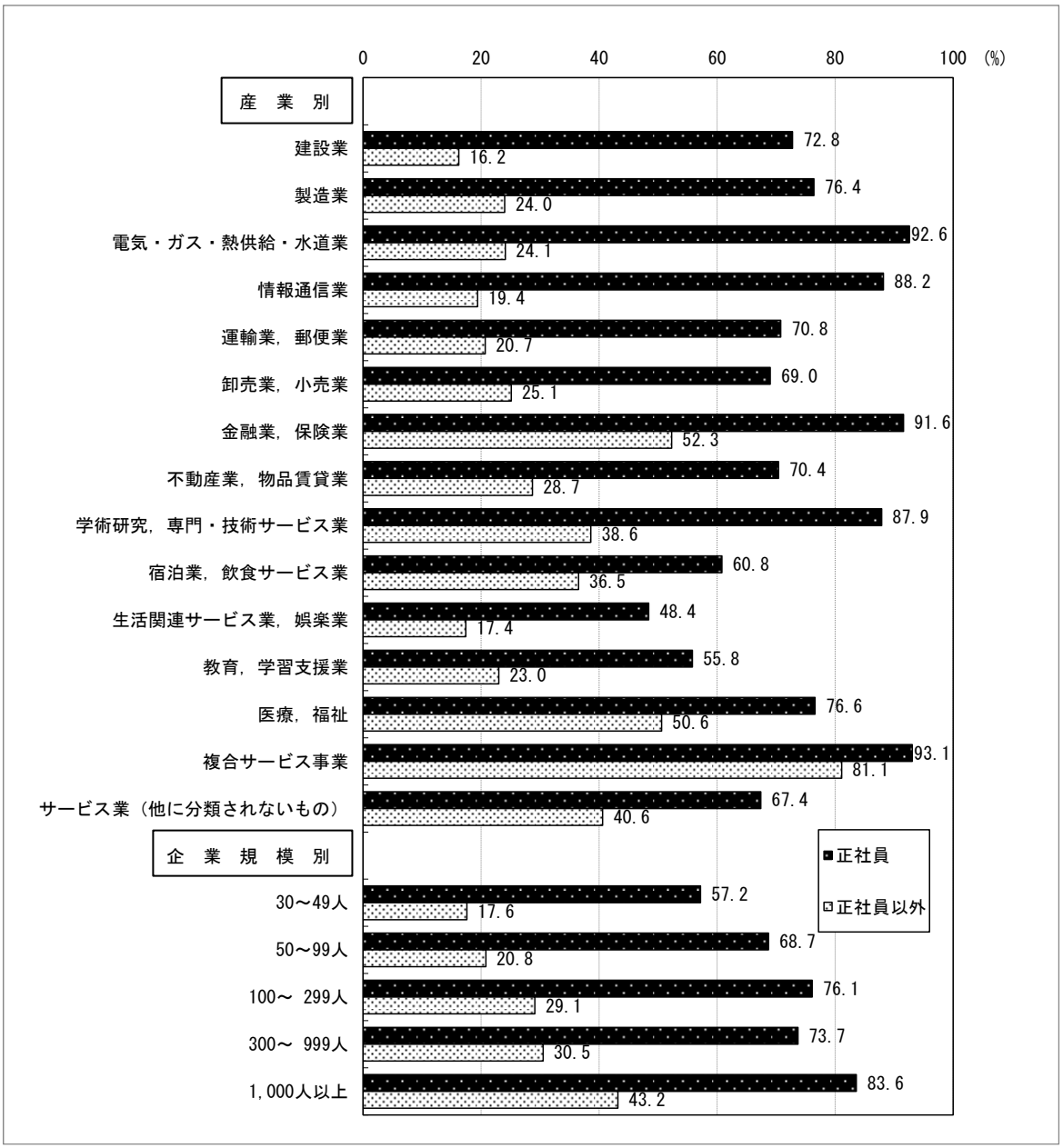
図 24　正社員以外に対してＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合の推移



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」(93.1%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(92.6%)、「金融業，保険業」(91.6%) で高く、「生活関連サービス業，娯楽業」(48.4%)、「教育，学習支援業」(55.8%)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」(81.1%)、「金融業，保険業」(52.3%)、「医療，福祉」(50.6%) で高く、「建設業」(16.2%)、「生活関連サービス業，娯楽業」(17.4%) 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」(57.2%)、「50～99 人」(68.7%)、「100～299 人」(76.1%)、「300～999 人」(73.7%)、「1,000 人以上」(83.6%) と、規模が大きくなるに従って高くなる傾向があり、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８割を超えている。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 43.2%と、４割を超える実施率となっている。

図 25　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 75.3%、正社員以外では 84.4%となっている。次いで、正社員は「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)」(41.5%)、正社員以外は「親会社、グループ会社」(22.0%) が高くなっている。

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74.8%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)」(47.2%) 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」(39.7%)、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(36.3%)、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(34.1%) の順に高くなっている。

図 26　実施したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類（複数回答）

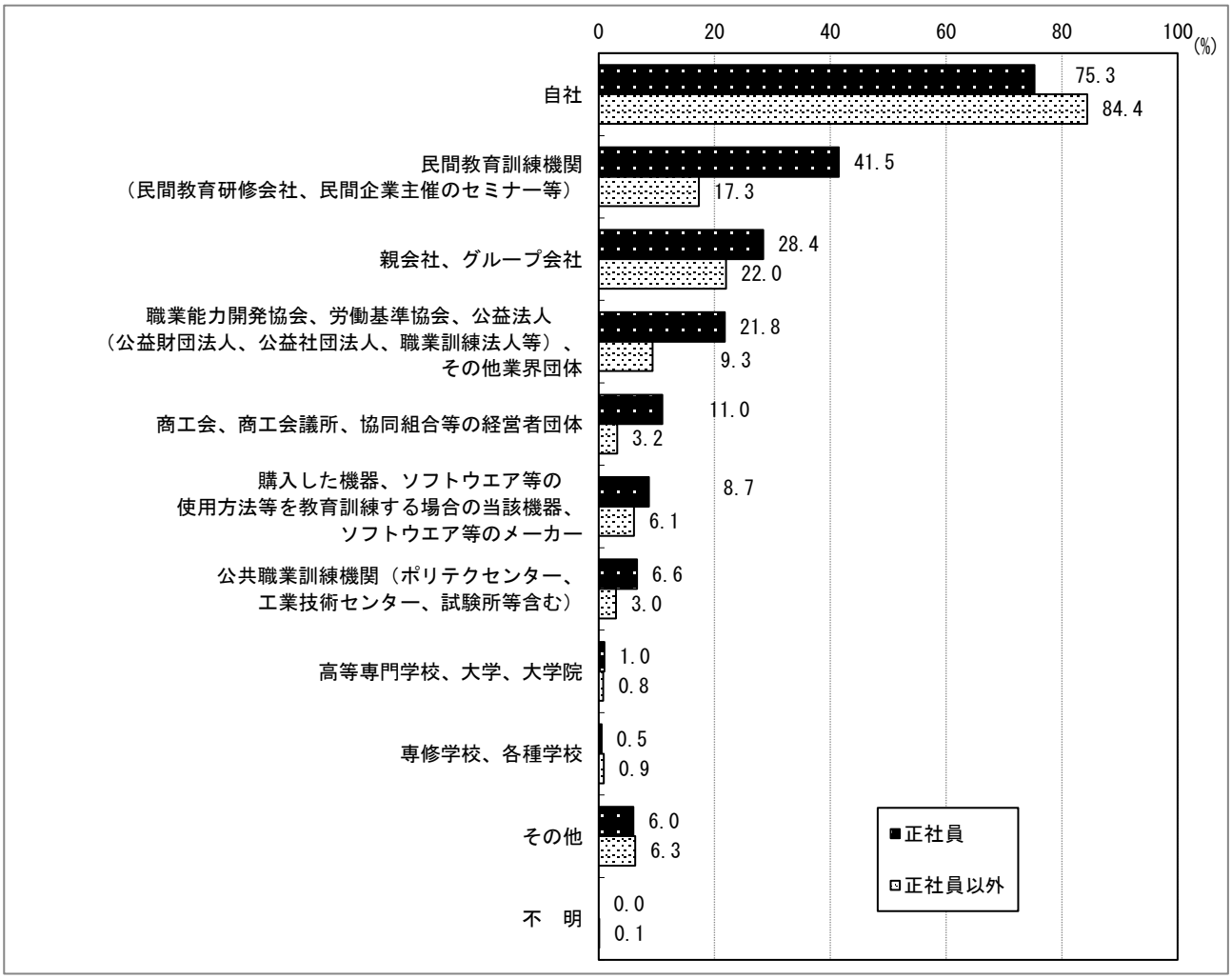
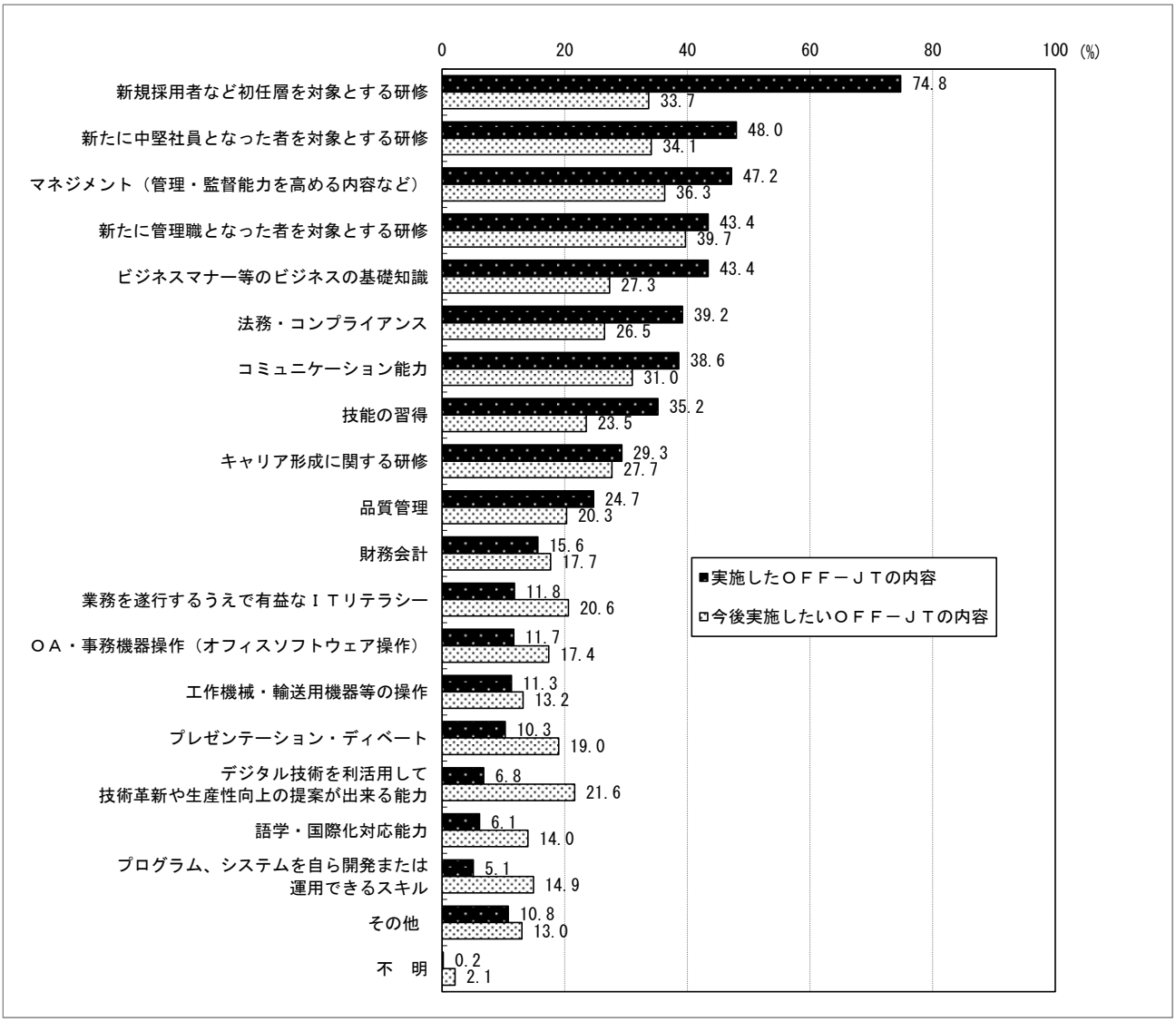


図 27　実施したＯＦＦ－ＪＴの内容と今後実施したいＯＦＦ－ＪＴの内容（複数回答）



②　計画的なＯＪＴの実施状況（図 28、図 29、図 30、図 31、図 32）

令和５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 63.2%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 20.7%、「正社員のみ実施した」は 40.0%、「正社員以外のみ実施した」は 2.5%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 36.7%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 36.8%、「管理職層」が 22.8%となり、「正社員以外」は 23.2%となった。

図 28　計画的なＯＪＴの実施状況

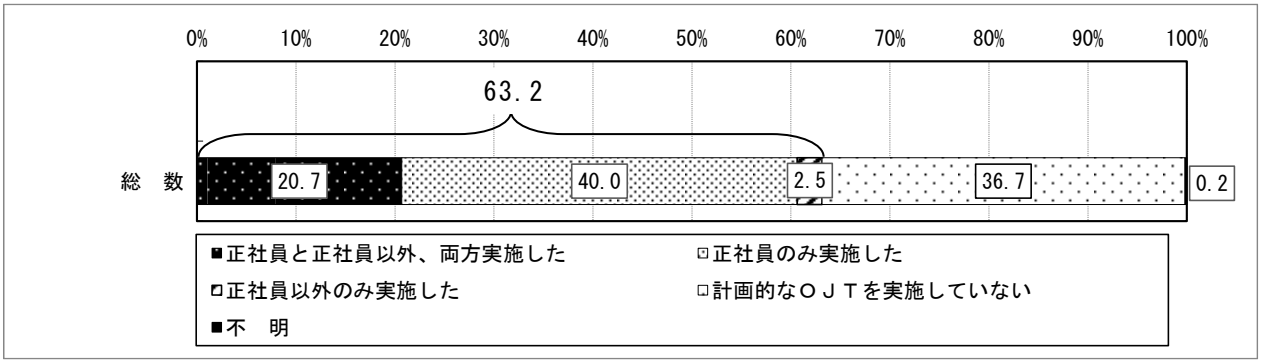
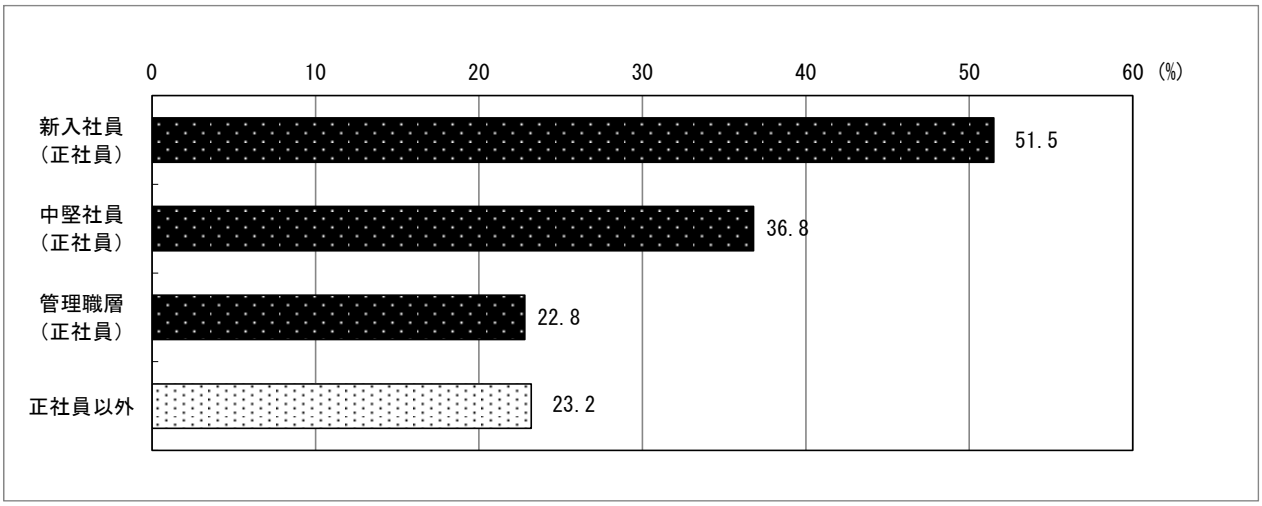


図 29　計画的なＯＪＴを実施した事業所（職層等別）



正社員に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所は 60.6%と、前回と比べて 0.4 ポイント上昇しており、３年移動平均の推移でも直近で上昇に転じている。

正社員以外に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所は 23.2%と、前回と比べて 0.7 ポイント低下しているものの、３年移動平均の推移では、直近で上昇に転じている。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 30　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

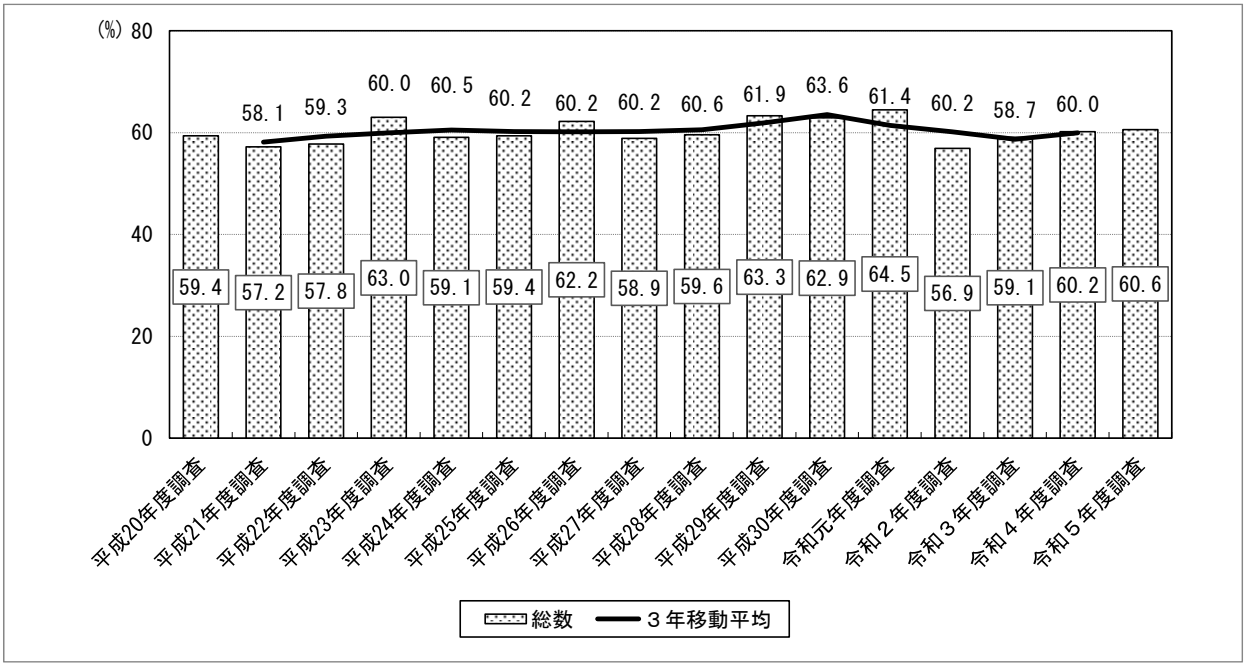
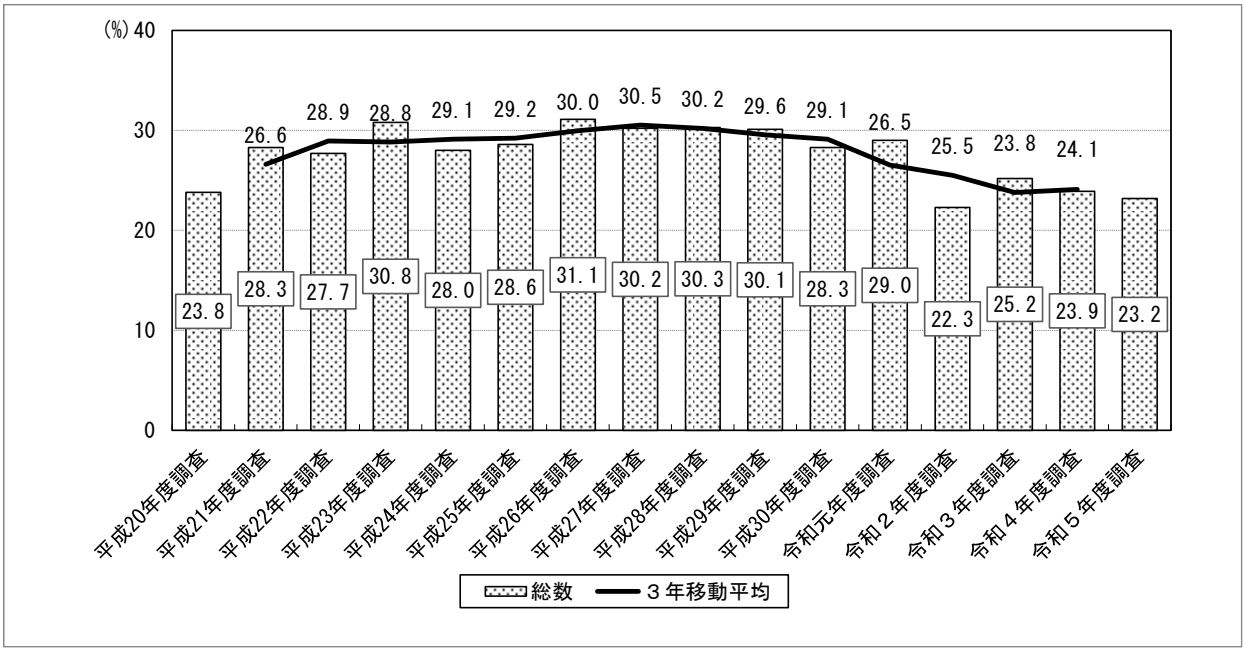


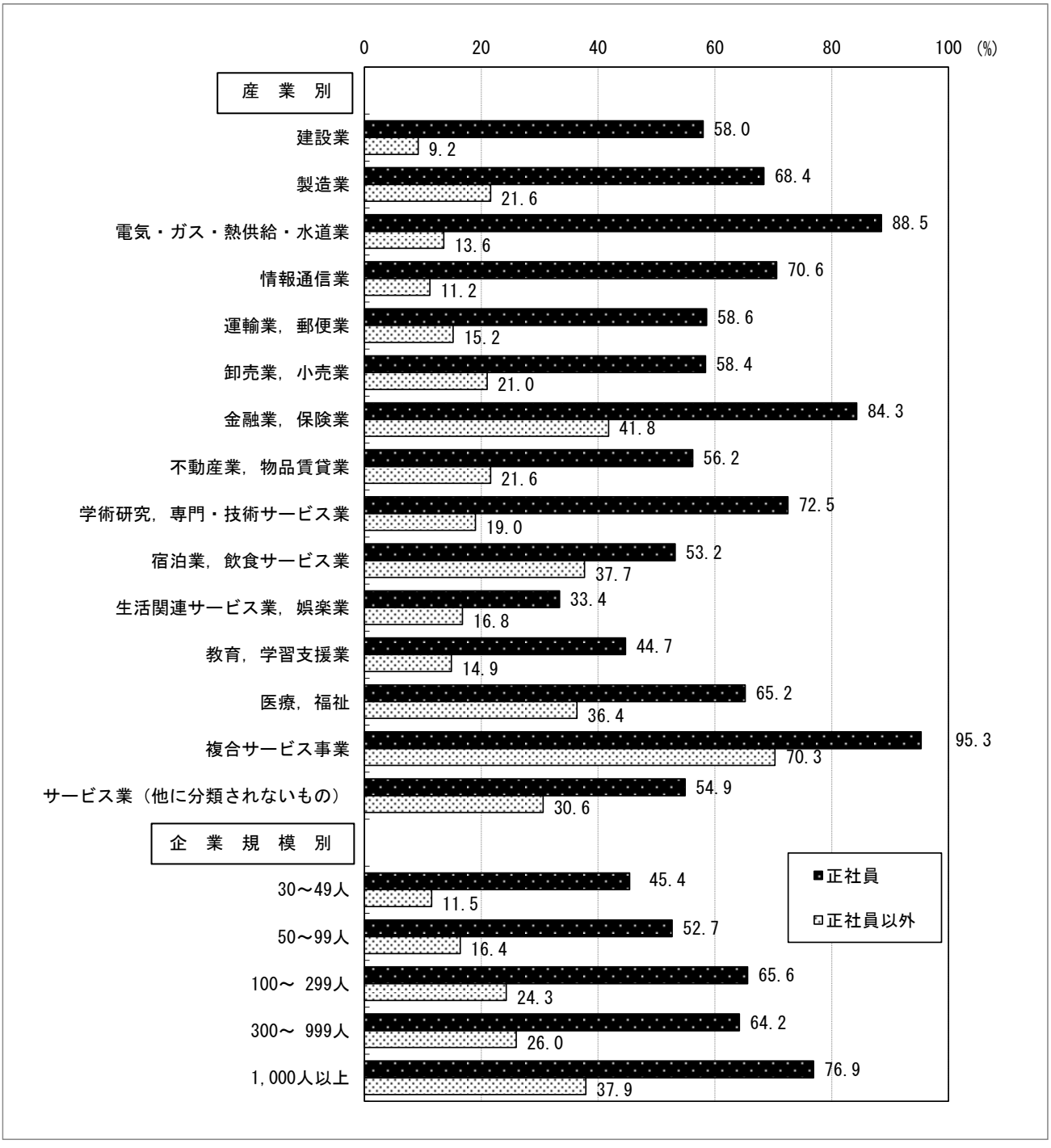
図 31　正社員以外に対して計画的なＯＪＴを実施した事業所割合の推移



産業別にみると、正社員については「複合サービス事業」(95.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(88.5%) で実施率が高く、「生活関連サービス業，娯楽業」(33.4%)、「教育，学習支援業」(44.7%)で低くなっている。正社員以外では、「複合サービス事業」が 70.3%と最も実施率が高く、次いで「金融業，保険業」(41.8%) で高くなっている。また、「建設業」(9.2%)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 45.4%、「50～99 人」で 52.7%、「100～299 人」で 65.6%、「300～999 人」で 64.2%、「1,000 人以上」で 76.9%と、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向がある。正社員以外についても同様に、おおむね規模が大きくなるに従って高くなっている。

図 32　計画的なＯＪＴを実施した事業所（産業・企業規模別）



（２）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 33、図 34）

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、79.8%となり、約８割の事業所で、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」（57.1%）が最も高く、「人材を育成しても辞めてしまう」（53.2%）、「人材育成を行う時間がない」（47.6%）と続いている。

図 33　人材育成に関する問題がある事業所

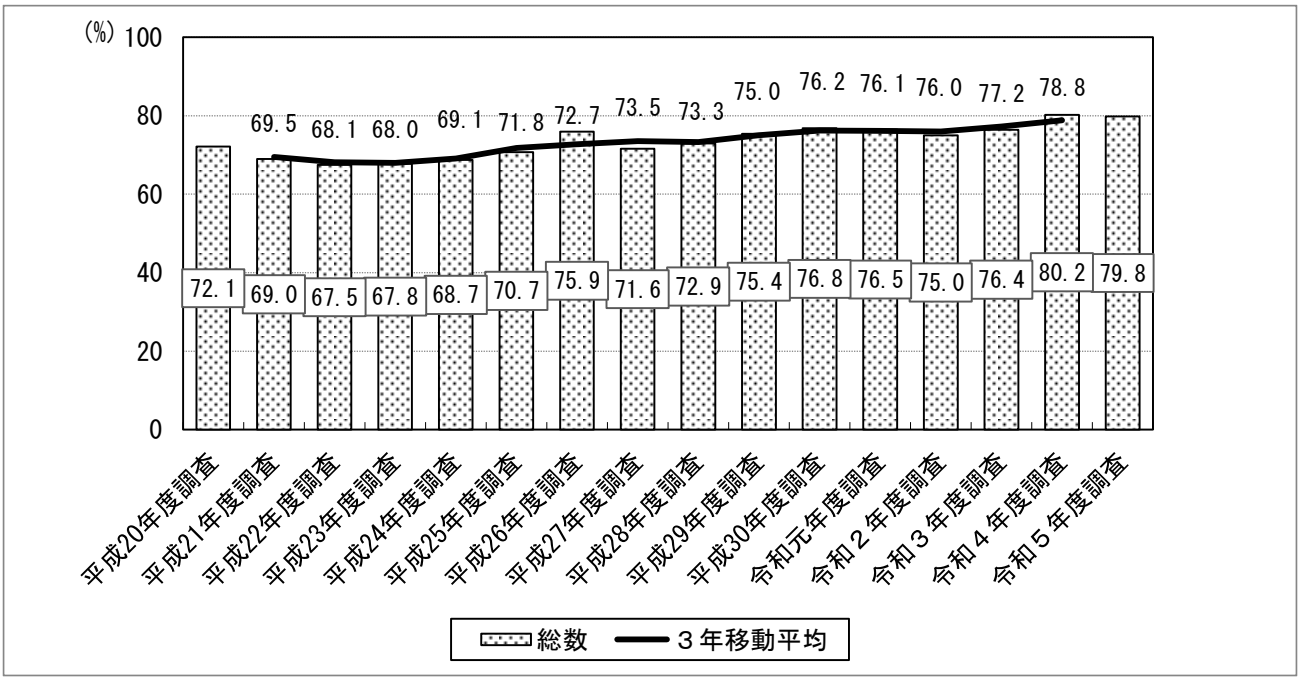
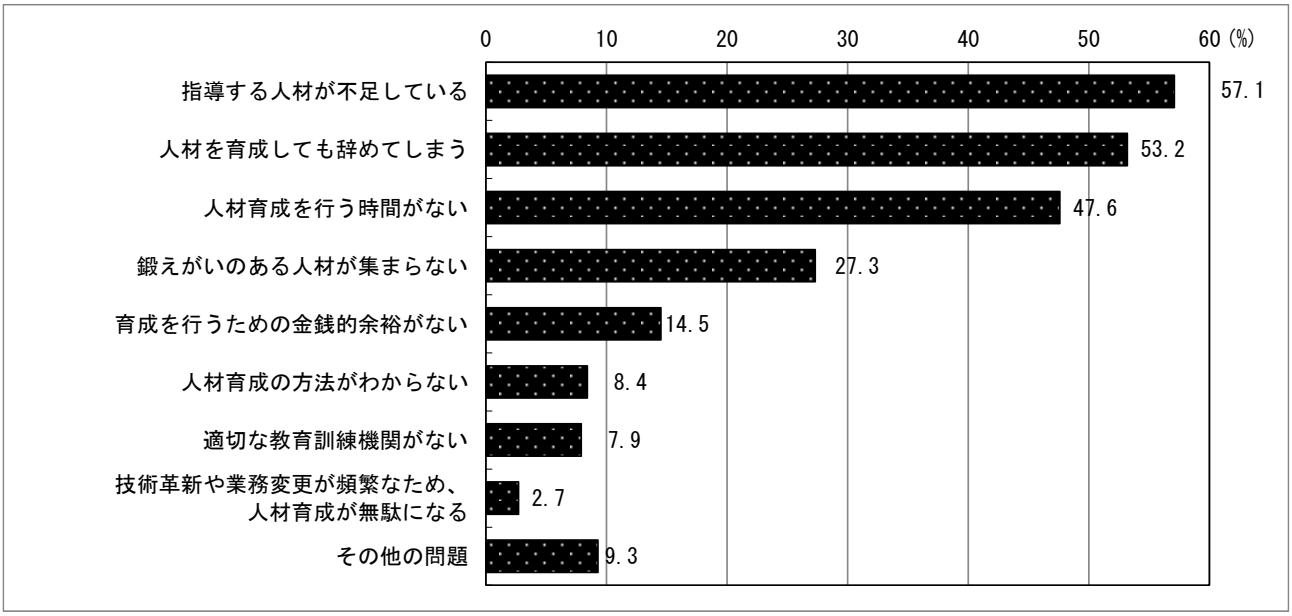


図 34　人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



②　人材開発支援助成金の利用状況（図 35、図 36）

令和５年度調査において、人材開発支援助成金を利用したと回答した事業所は9.8%であり、その内訳をみると、「直近令和４年度に利用した」は 5.5%、「令和３年度以前に利用した」は 4.3%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」とする事業所は 42.9%、「制度について知らないため、利用したことはない」は 46.9%であった。

制度について知っているが、利用したことがない事業所のうち、利用したことがない理由の内訳は、「手続が面倒又は制度がわかりにくいため」(32.8%)が最も高く、「助成の要件に当てはまらないため」(27.6%)、「時間的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない」(24.0%) と続いている。

図 35　人材開発支援助成金の利用状況

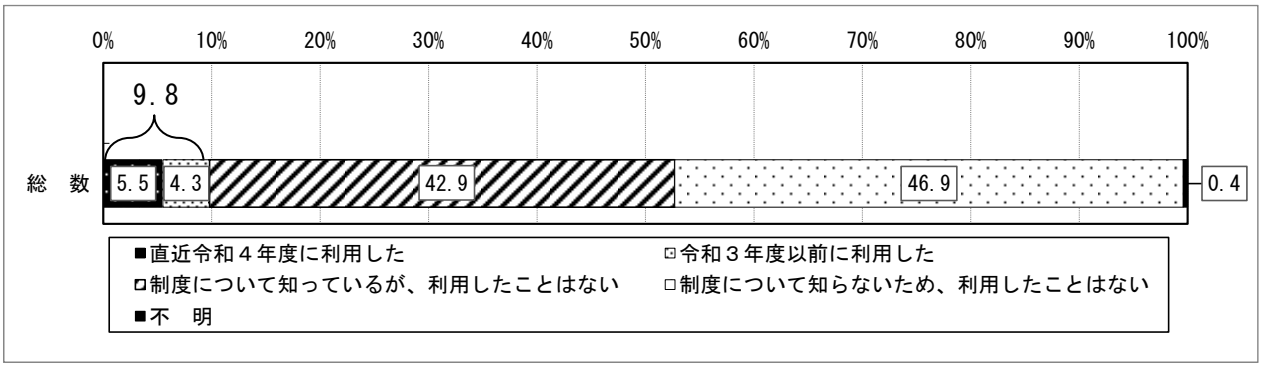
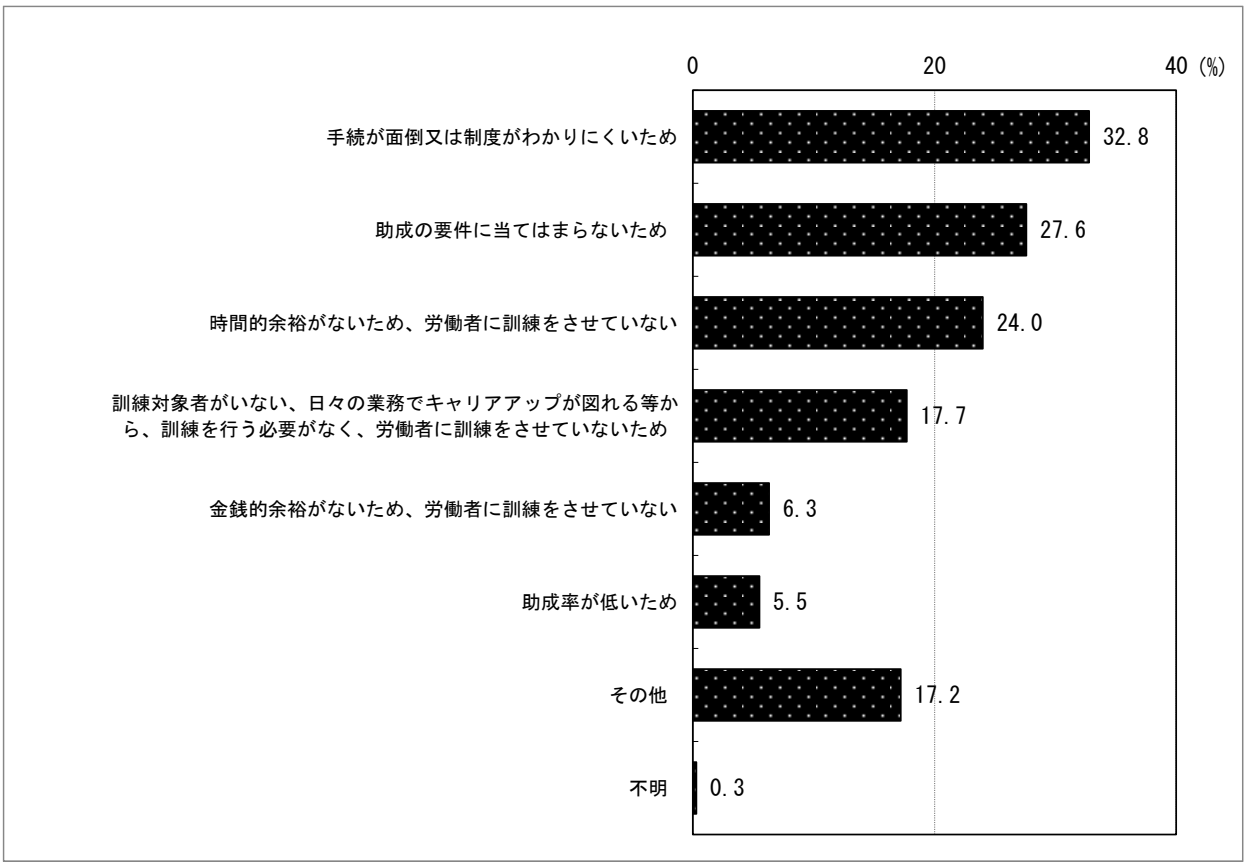


図 36　人材開発支援助成金を利用したことがない理由



（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 37、図 38、図 39、図 40、図 41、図 42、図 43、図 44、図 45、図 46）

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 41.7%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 22.2%、「正社員のみある」は 19.3%、「正社員以外のみある」は 0.2%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、57.9%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、41.6%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、24.7%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 37　キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

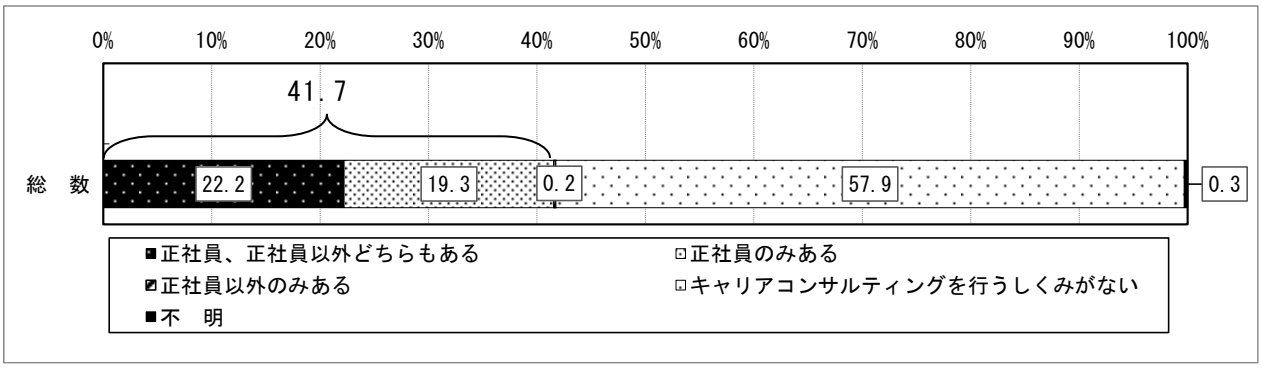
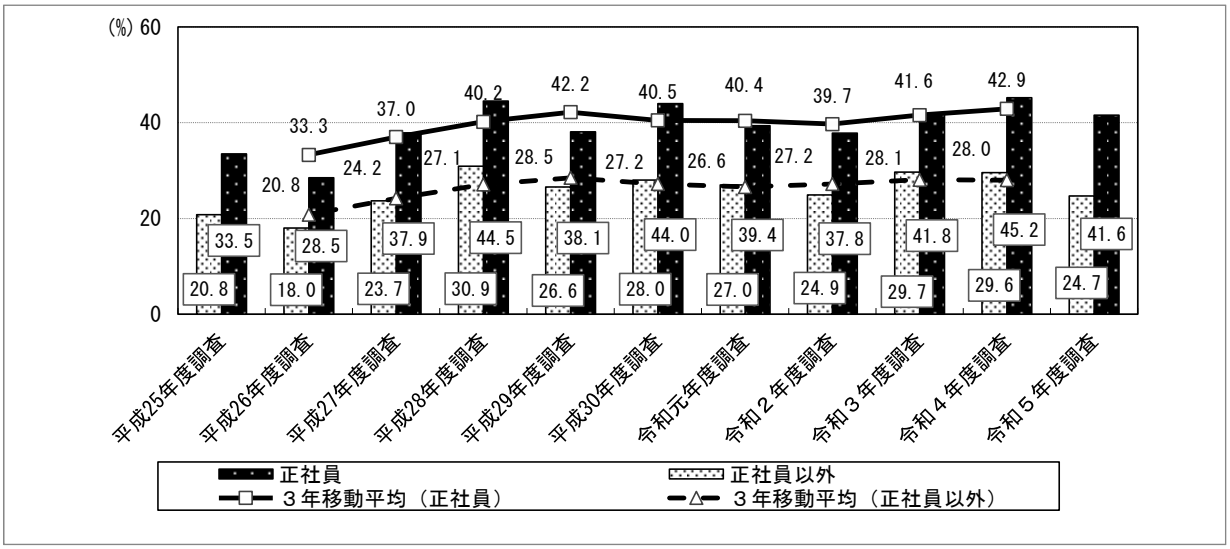


図 38　キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（正社員、正社員以外）



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、正社員以外ともに、「金融業，保険業」（正社員 88.9%、正社員以外 79.0%)、「複合サービス事業」（正社員 84.7%、正社員以外 68.2%）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（62.3%)、正社員以外（41.0%）ともに最も高くなっている。

実施時期については、正社員は「１年に１回、３年に１回など、定期的に実施する」（50.0%)、「労働者から求めがあった時に実施する」（49.8%)、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（45.5%)の順で高くなっている。正社員以外は「労働者から求めがあった時に実施する」（59.9%)、「１年に１回、３年に１回など、定期的に実施する」（45.4%)、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（30.8%）の順で高くなっている。

図 39　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）

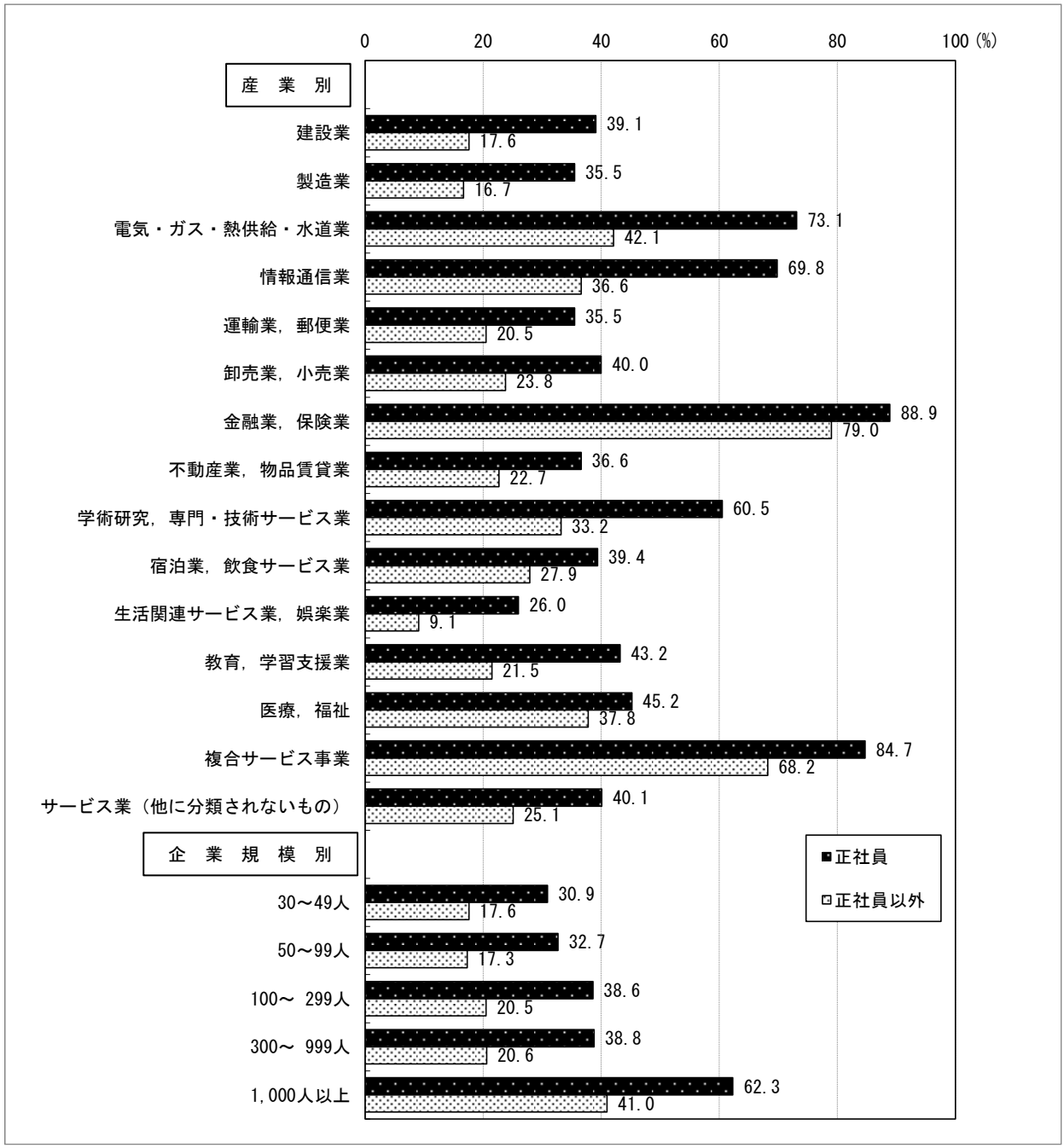
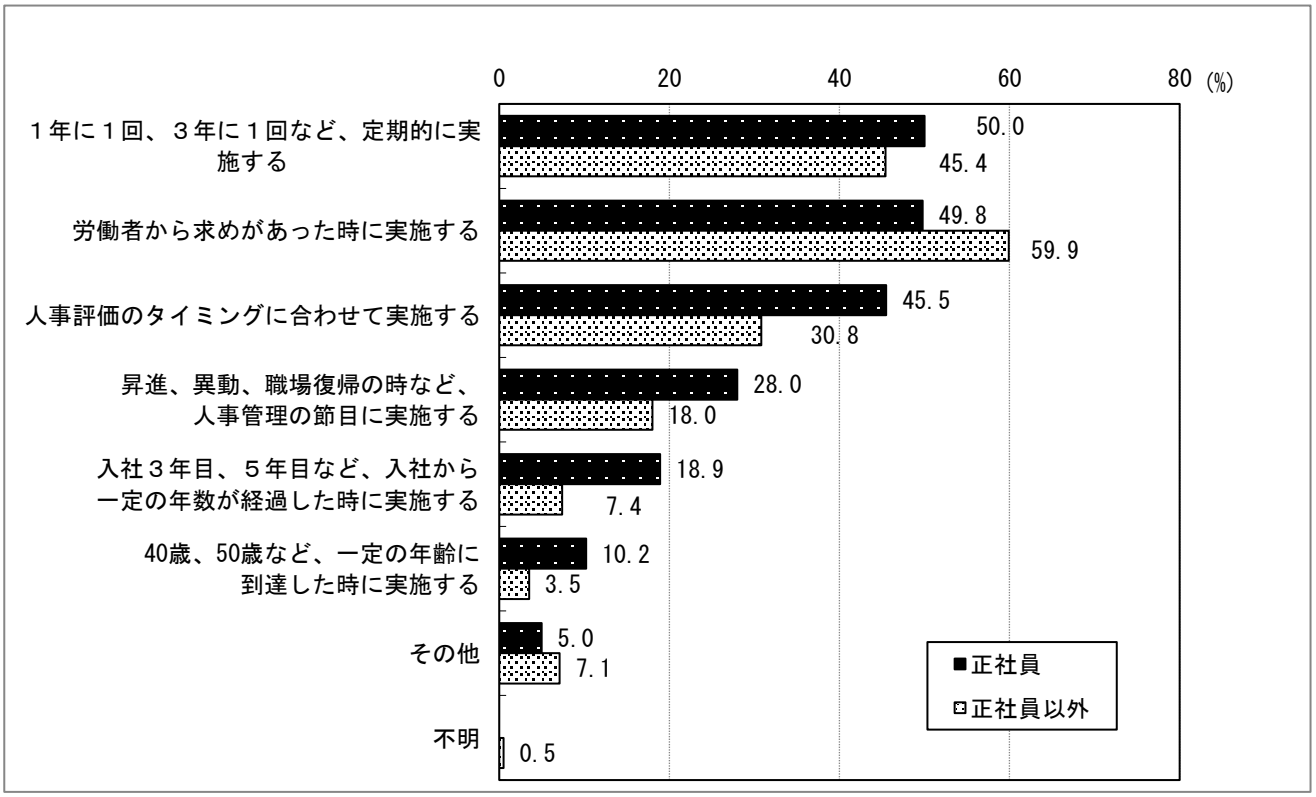
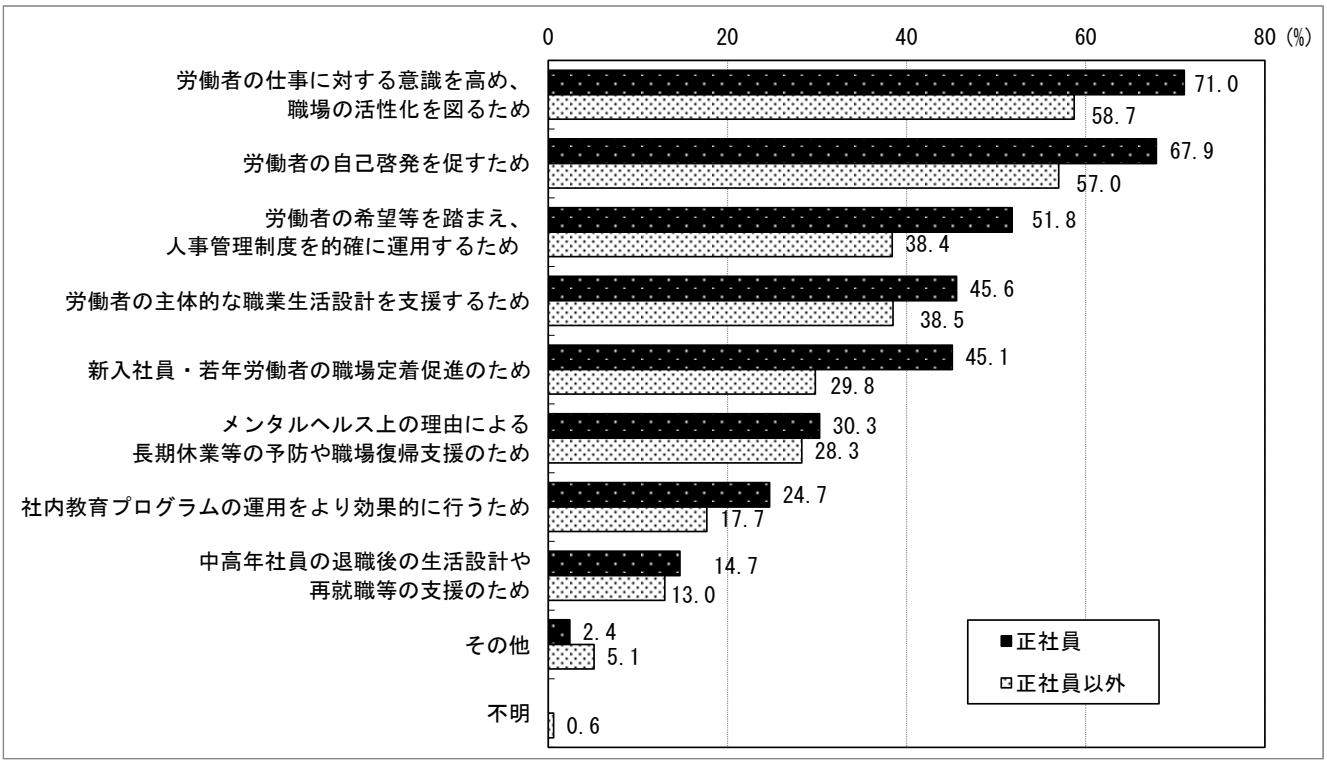


図 40　キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）



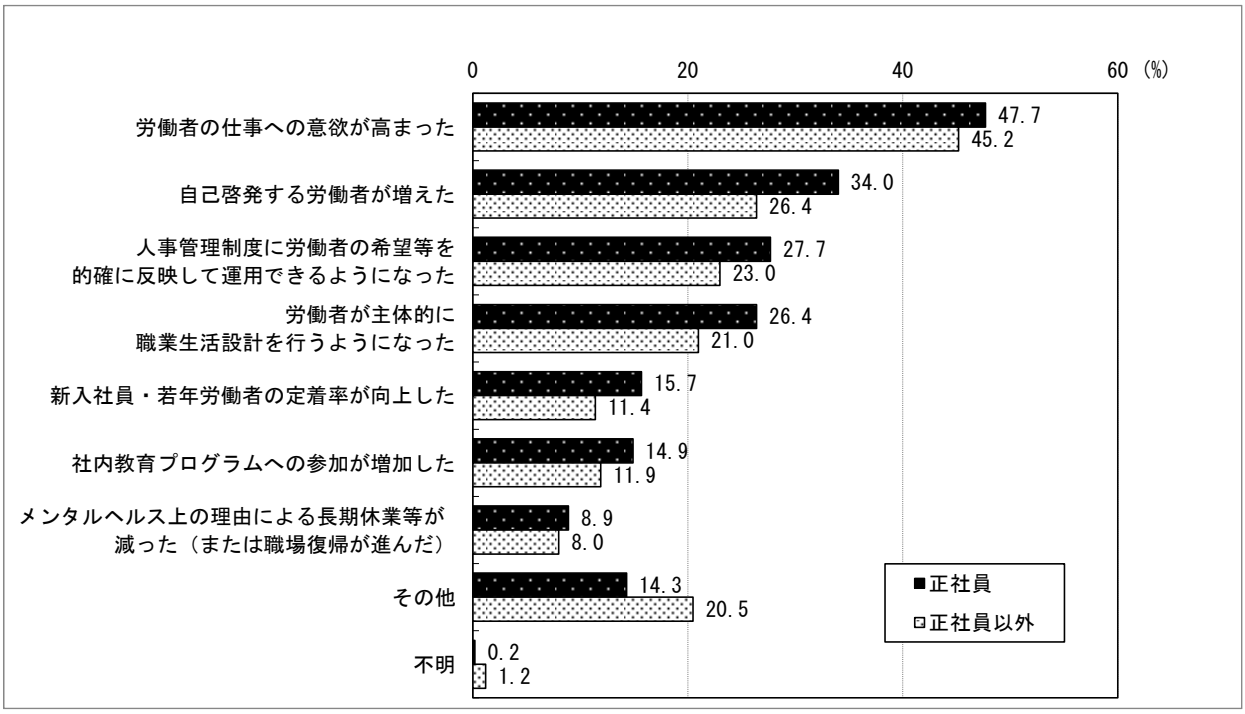
キャリアコンサルティングを行う目的については、正社員、正社員以外ともに、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」(正社員 71.0%、正社員以外 58.7%)、「労働者の自己啓発を促すため」(正社員 67.9%、正社員以外 57.0%)の割合が高くなっている。

図 41　キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）



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 47.7%、正社員以外 45.2%）、「自己啓発する労働者が増えた」（正社員 34.0%、正社員以外 26.4%）の割合が高くなっている。

図 42　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73.6%、「正社員以外」では65.3%であった。

問題の内訳をみると、「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 41.4%、正社員以外 43.4%）が最も多く、次いで「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 37.4%、正社員以外 33.6%）が多くなっている。

図 43　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

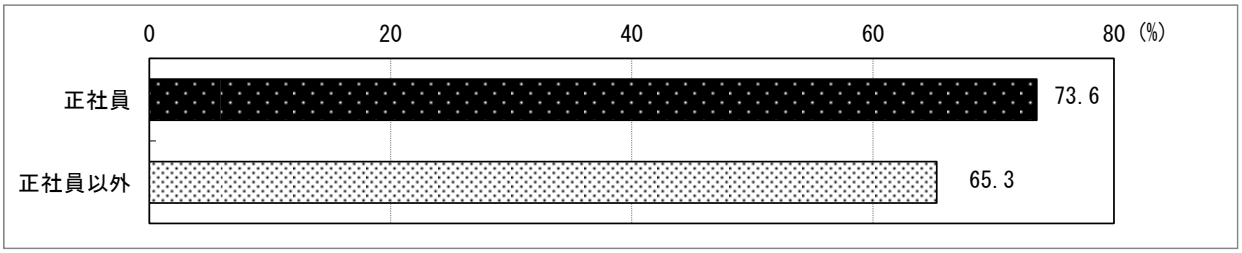
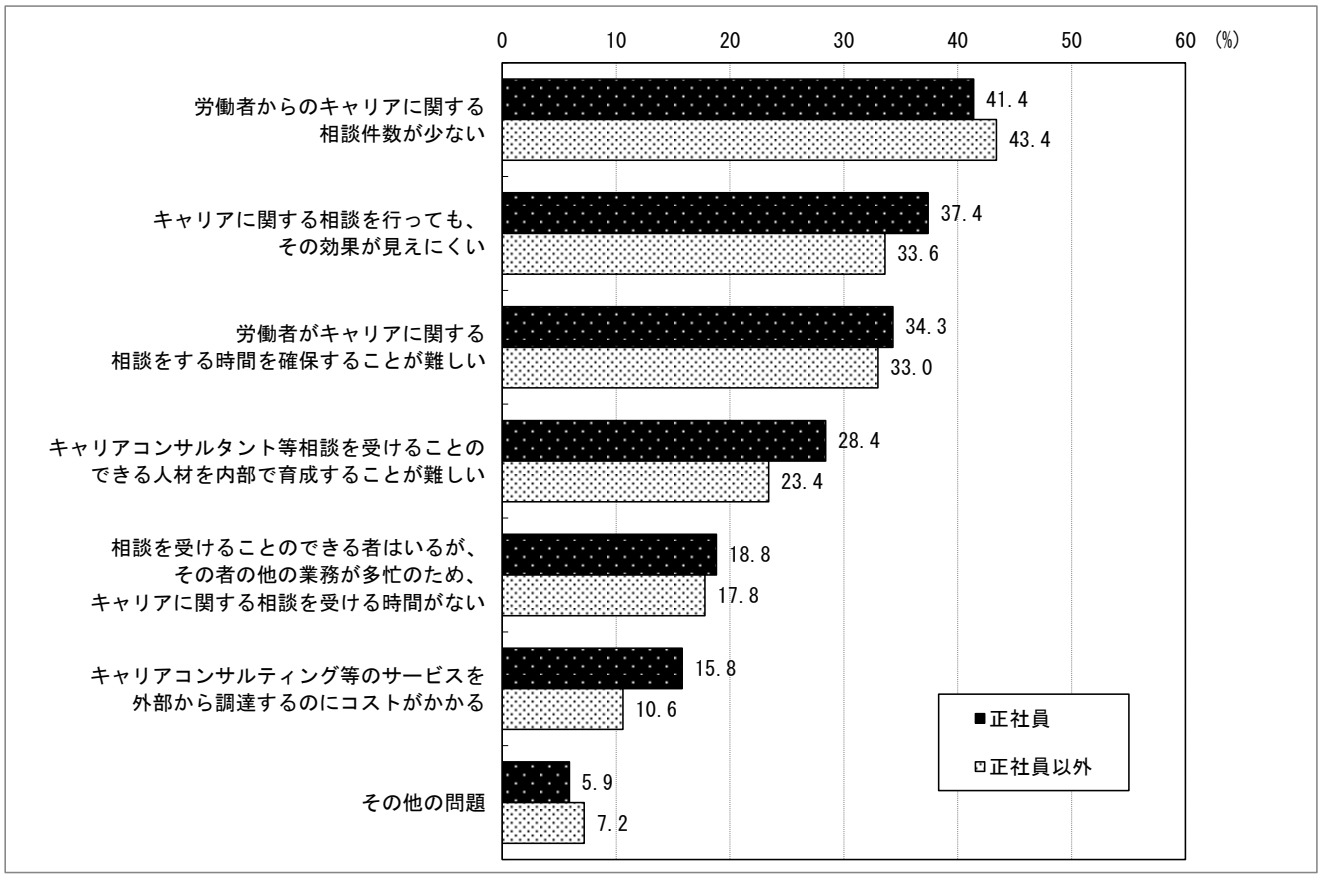


図 44　キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）



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 11.3%、「そうではない」との回答は 74.1%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44.5%、正社員以外44.9%）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39.3%、正社員以外29.5%）が多くなっている。

図 45　キャリアコンサルタントの導入状況

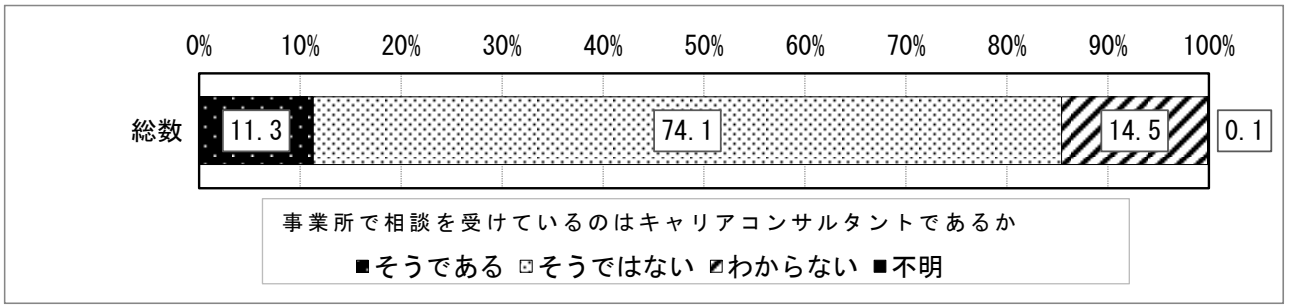
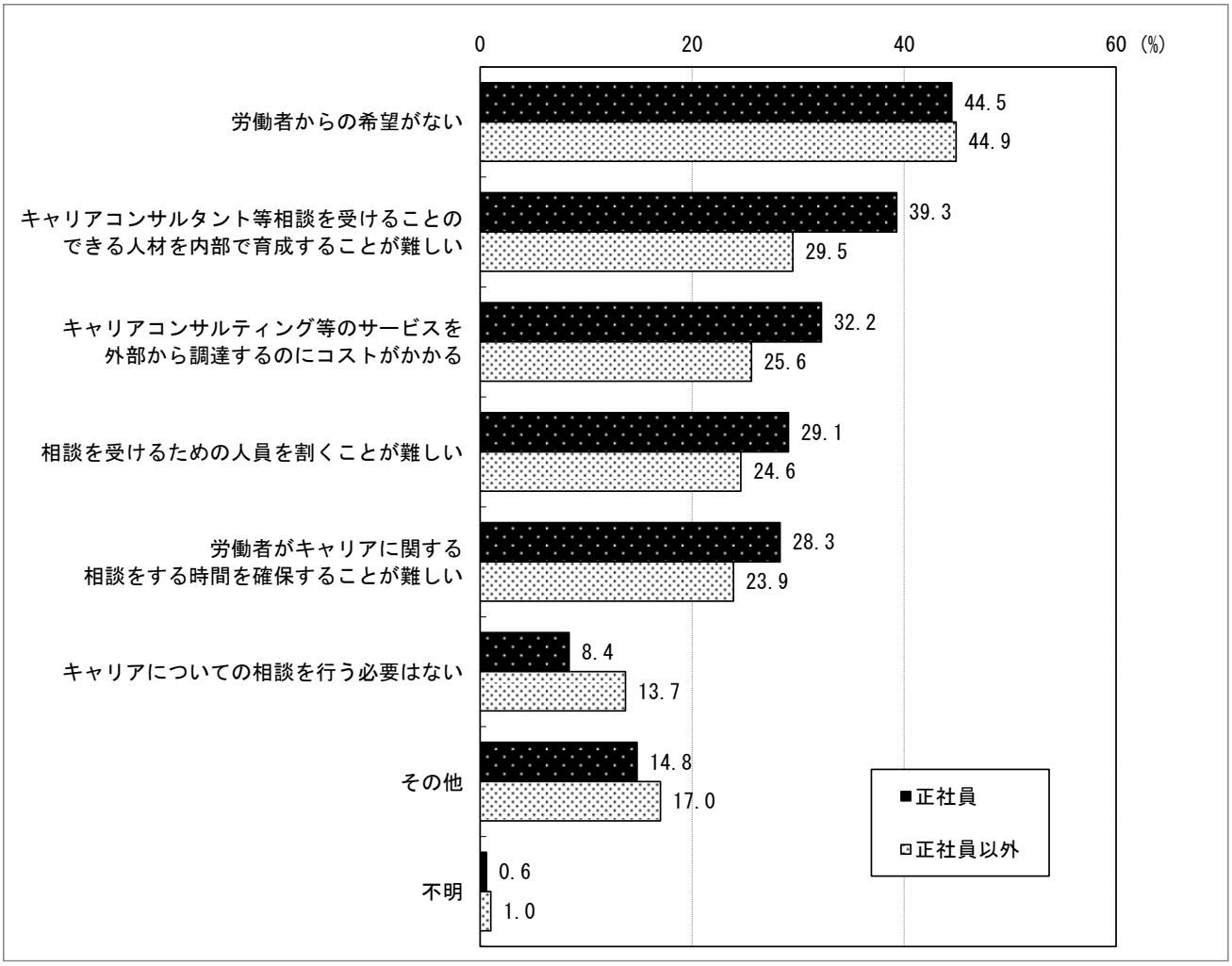


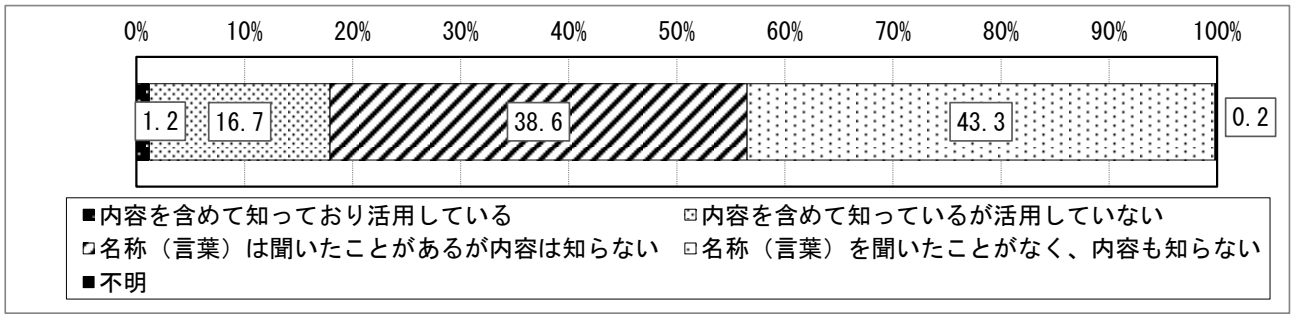
図 46　キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



②　ジョブ・カードの認知状況（図 47、図 48、図 49）

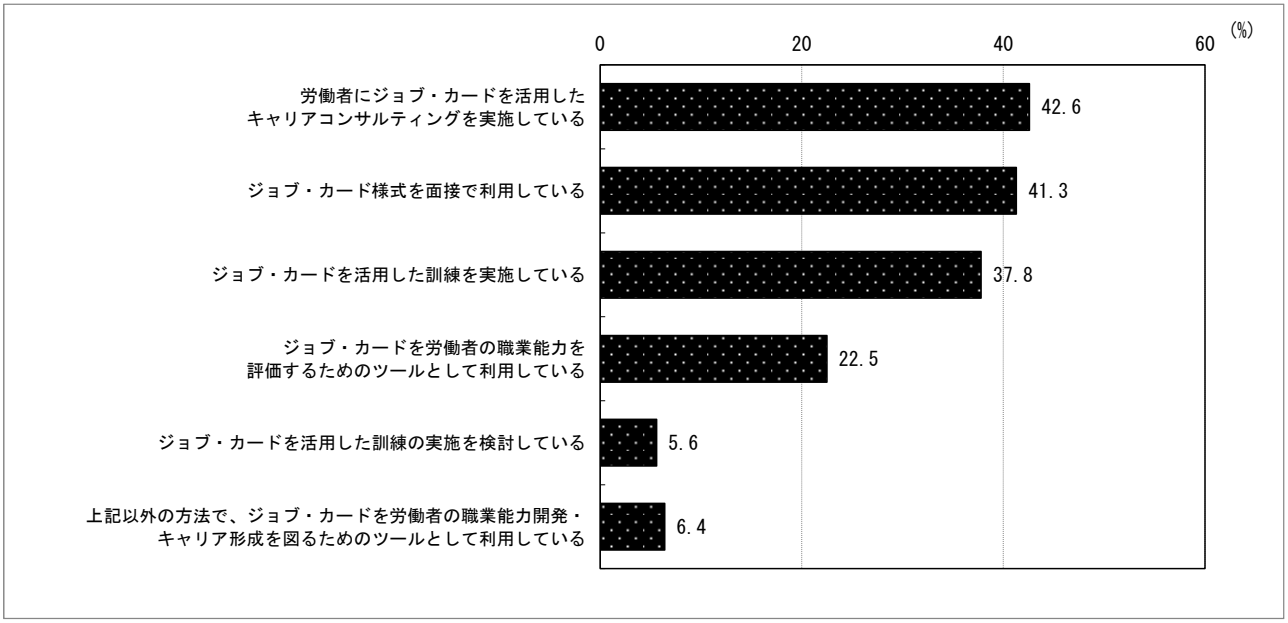
ジョブ・カードの認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は 1.2%、「内容を含めて知っているが活用していない」が 16.7%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が 38.6%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が 43.3%と、内容を知らない事業所が多くなっている。

図 47　ジョブ・カードの認知状況



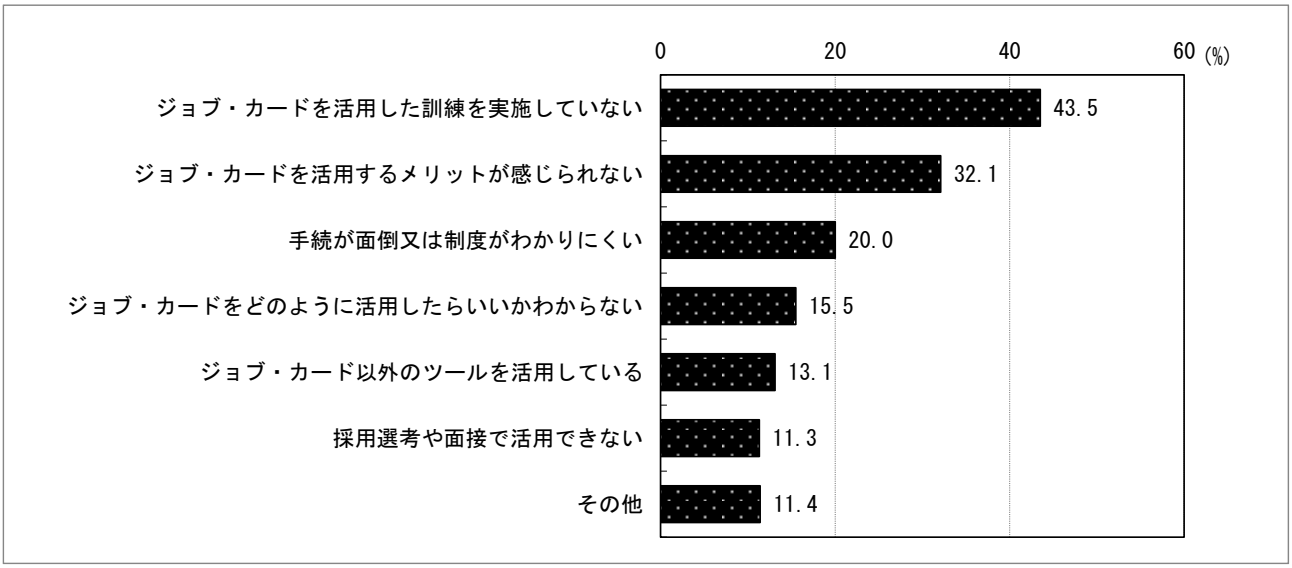
ジョブ・カードの活用方法は、「労働者にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施している」が 42.6%で最多となり、「ジョブ・カード様式を面接で利用している」が 41.3%で続いている。

図 48　ジョブ・カードの活用方法（複数回答）



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 43.5%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 32.1%で続いている。

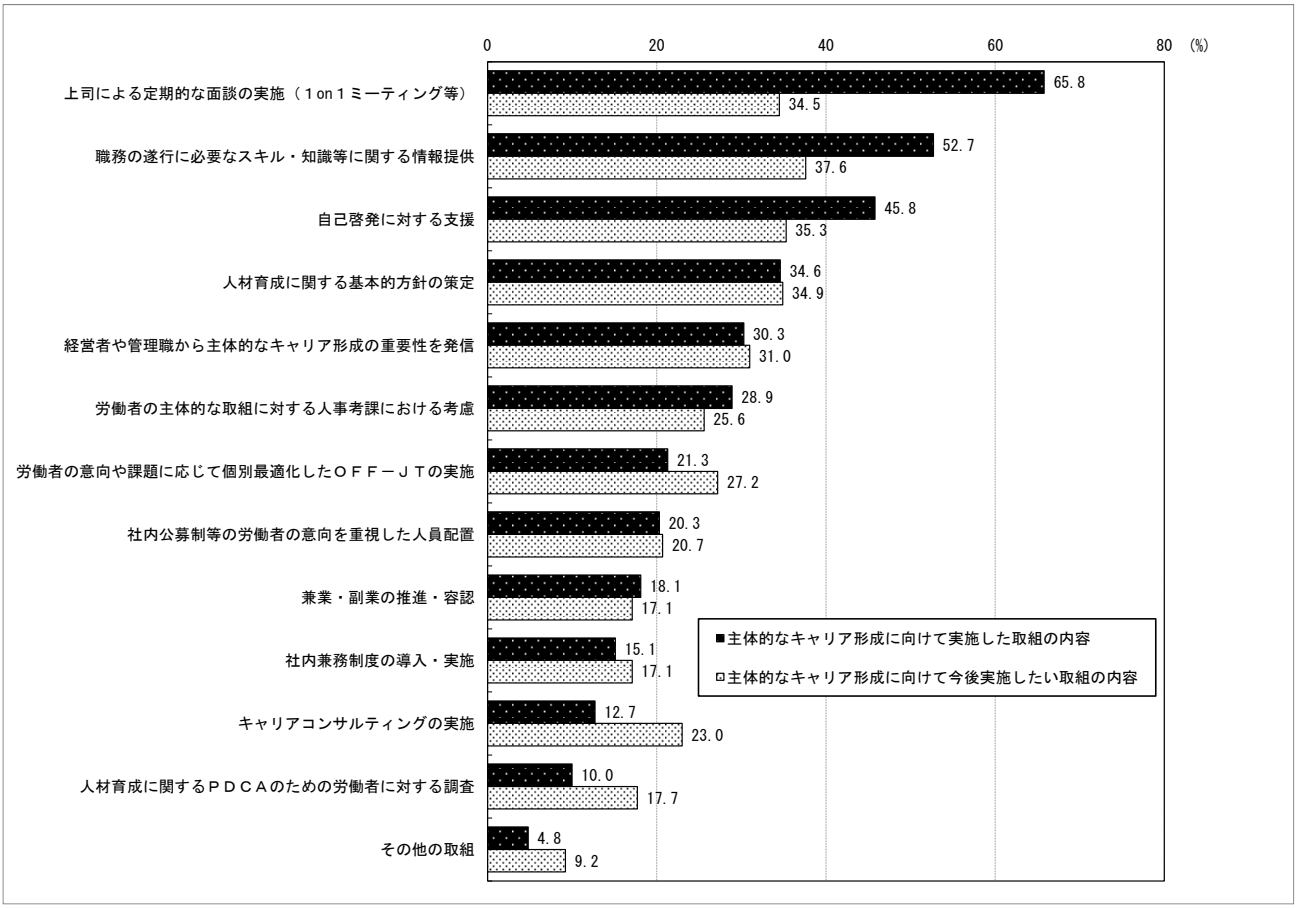
図 49　ジョブ・カードを活用しない理由（複数回答）



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 50)

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の実施(１on１ミーティング等)」が 65.8%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」(52.7%)、「自己啓発に対する支援」(45.8%)と続いている。労働者の主体的なキャリア形成に向けて今後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」(37.6%)、「自己啓発に対する支援」(35.3%)、「人材育成に関する基本的方針の策定」(34.9%)の順となっている。

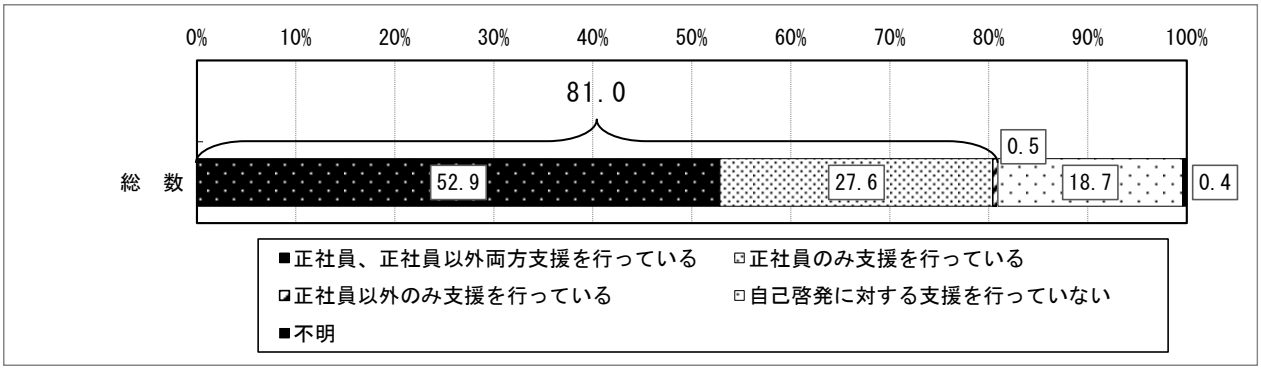
図 50　実施した主体的なキャリア形成に向けた取組と
今後実施したい主体的なキャリア形成に向けた取組の内容（複数回答）



④　労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図 51、図 52、図 53）

労働者の自己啓発に対する支援を行っている事業所は 81.0%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 52.9%、「正社員のみ支援を行っている」は 27.6%、「正社員以外のみ支援を行っている」は 0.5%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 18.7%であった。

図 51　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 80.7%と、前回と比べて 1.8 ポイント低下している。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 58.7%と、正社員と比べ低くなっている。

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 77.4%、正社員以外 59.5%）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 17.2%、正社員以外 14.4%）は少なくなっている。

図 52　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）

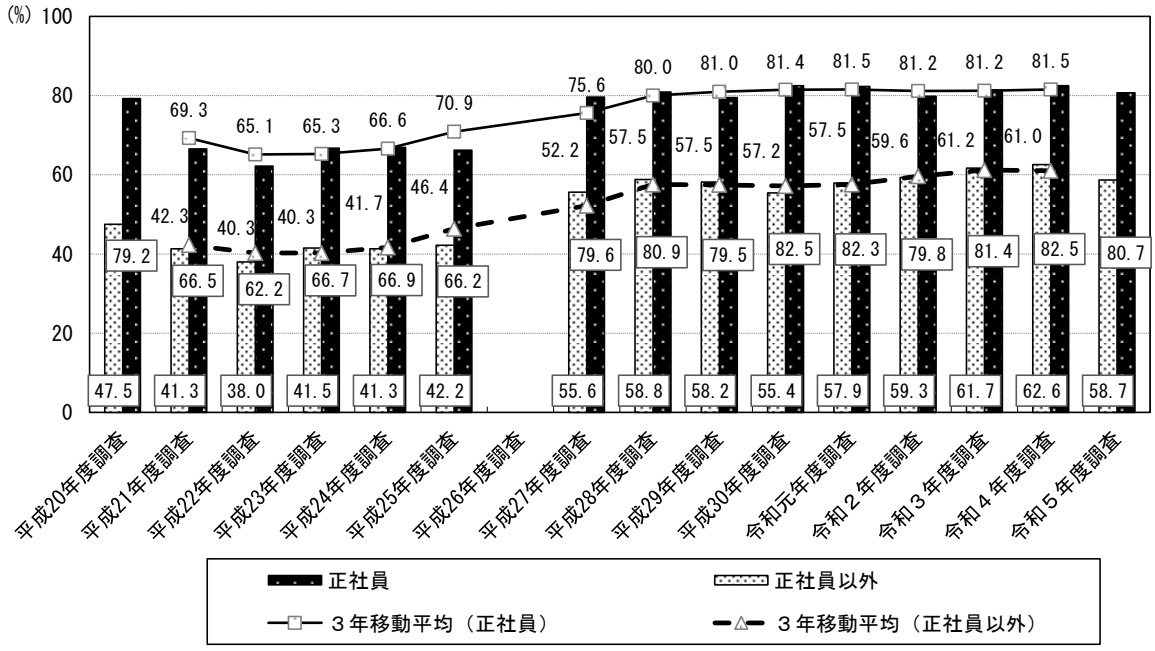
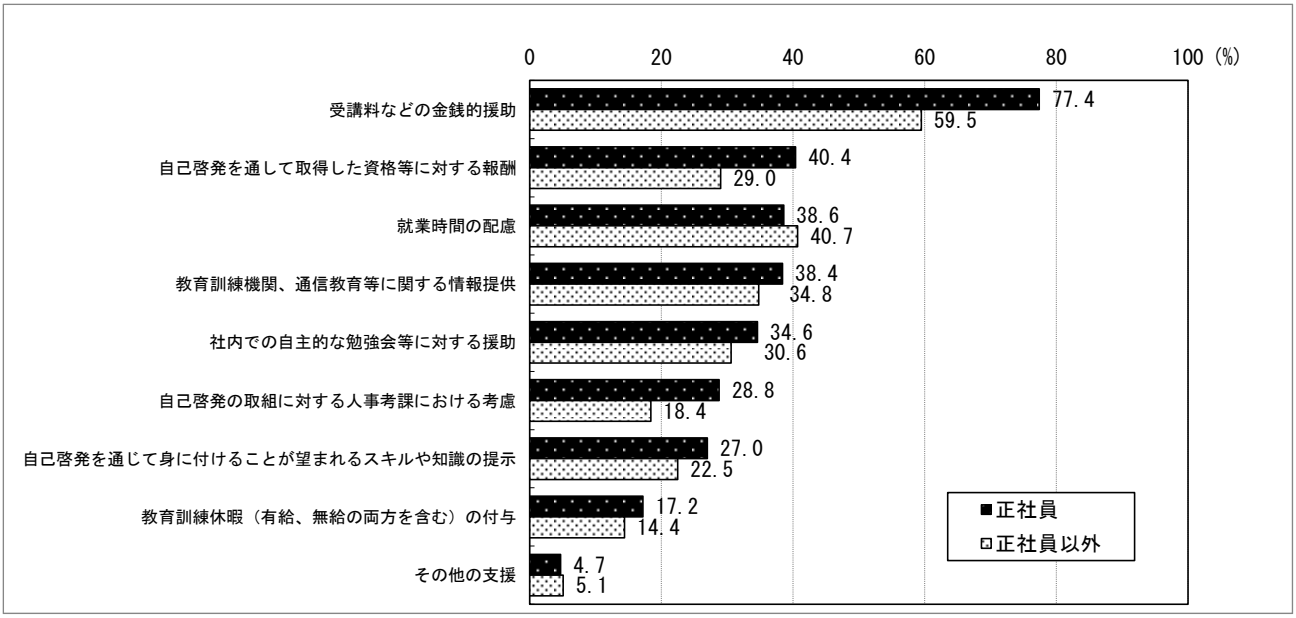


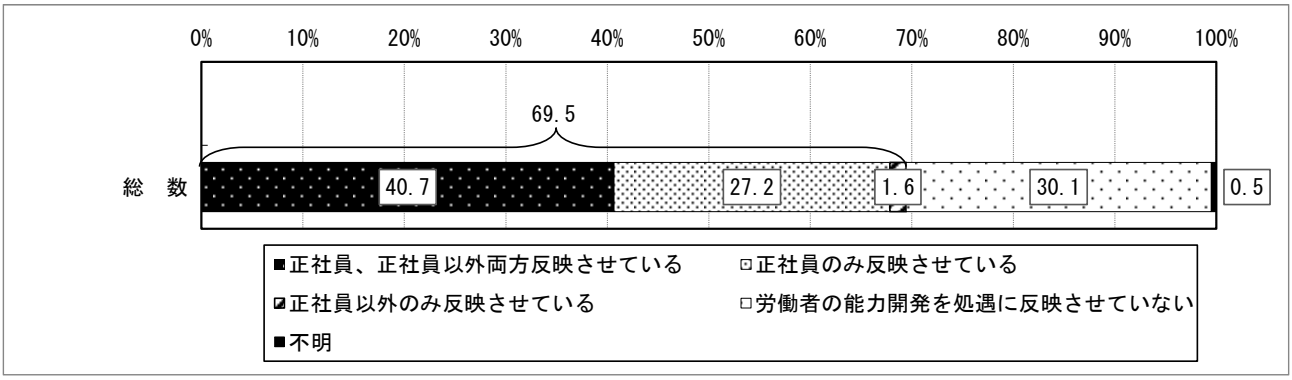
図 53　労働者の自己啓発に対する支援の内訳（複数回答）



（４）労働者の能力開発と処遇への反映について（図 54、図 55）

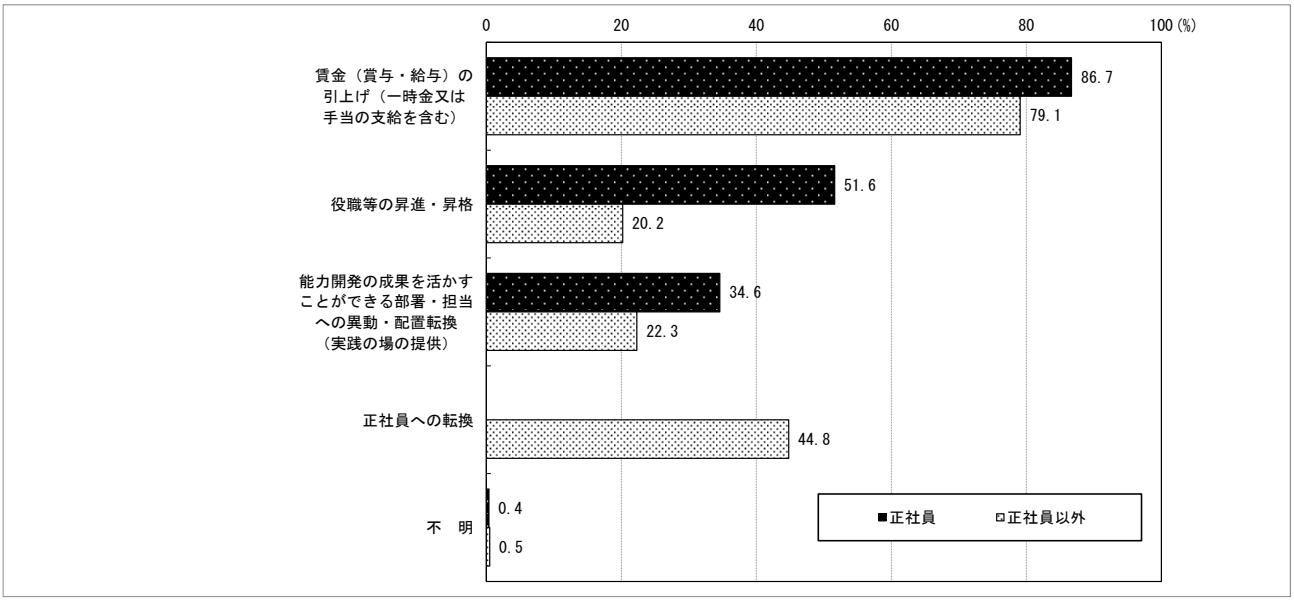
労働者の能力開発を処遇に反映させている事業所は 69.5%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外両方反映させている」は 40.7%、「正社員のみ反映させている」は 27.2%、「正社員以外のみ反映させている」は 1.6%であった。一方、「労働者の能力開発を処遇に反映させていない」とした事業所は 30.1%であった。

図 54　能力開発と処遇への反映状況



反映の内容をみると、「賃金（賞与・給与）の引上げ（一時金又は手当の支給を含む）」（正社員 86.7%、正社員以外 79.1%）が最も多く、次いで正社員は「役職等の昇進・昇格」（51.6%）、「能力開発の成果を活かすことができる部署・担当への異動・配置転換（実践の場の提供）」（34.6%）の順となっている。正社員以外は「正社員への転換」（44.8%）、「能力開発の成果を活かすことができる部署・担当への異動・配置転換（実践の場の提供）」（22.3%）、「役職等の昇進・昇格」（20.2%）の順となっている。

図 55　能力開発と処遇への反映の内容（複数回答）



（５）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 56、図 57、図 58）

職業能力評価を行っている事業所は 51.8%であり、「正社員、正社員以外両方行っている」は 29.0%、「正社員のみ行っている」は 22.4%、「正社員以外のみ行っている」は 0.4%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 47.7%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 51.5%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、直近では横ばいで推移している。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 32.4%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、直近ではほぼ横ばいで推移している。

図 56　職業能力評価を実施している事業所

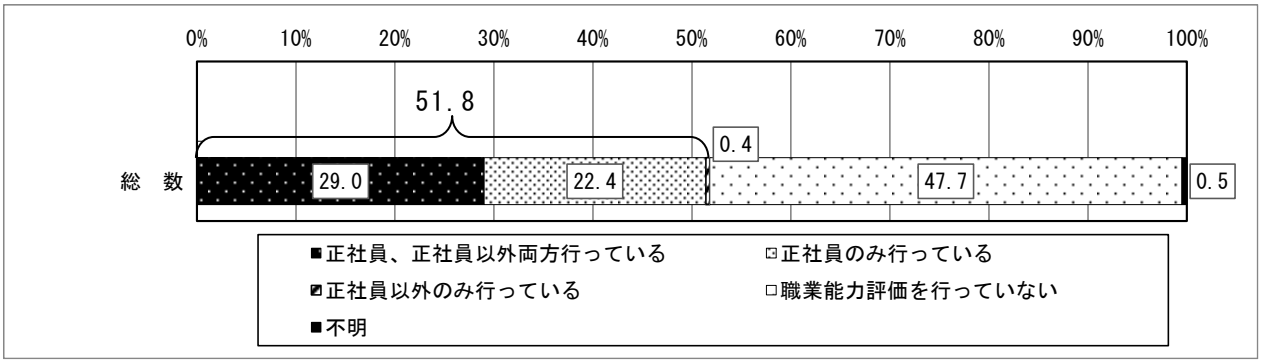
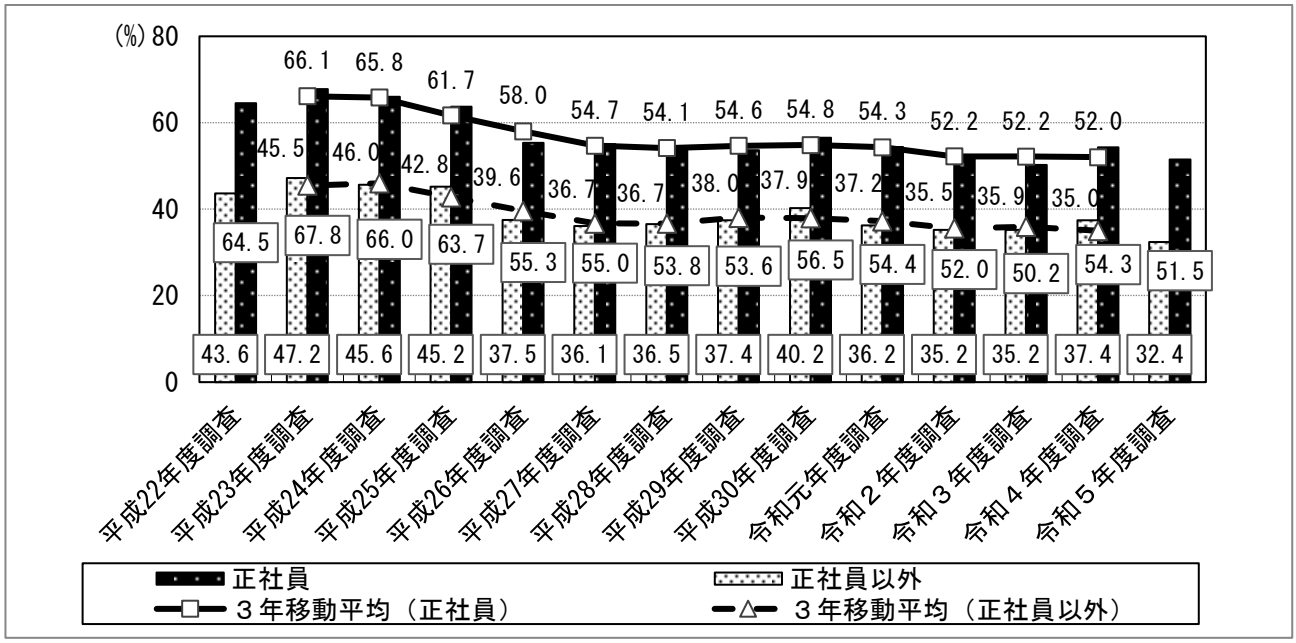


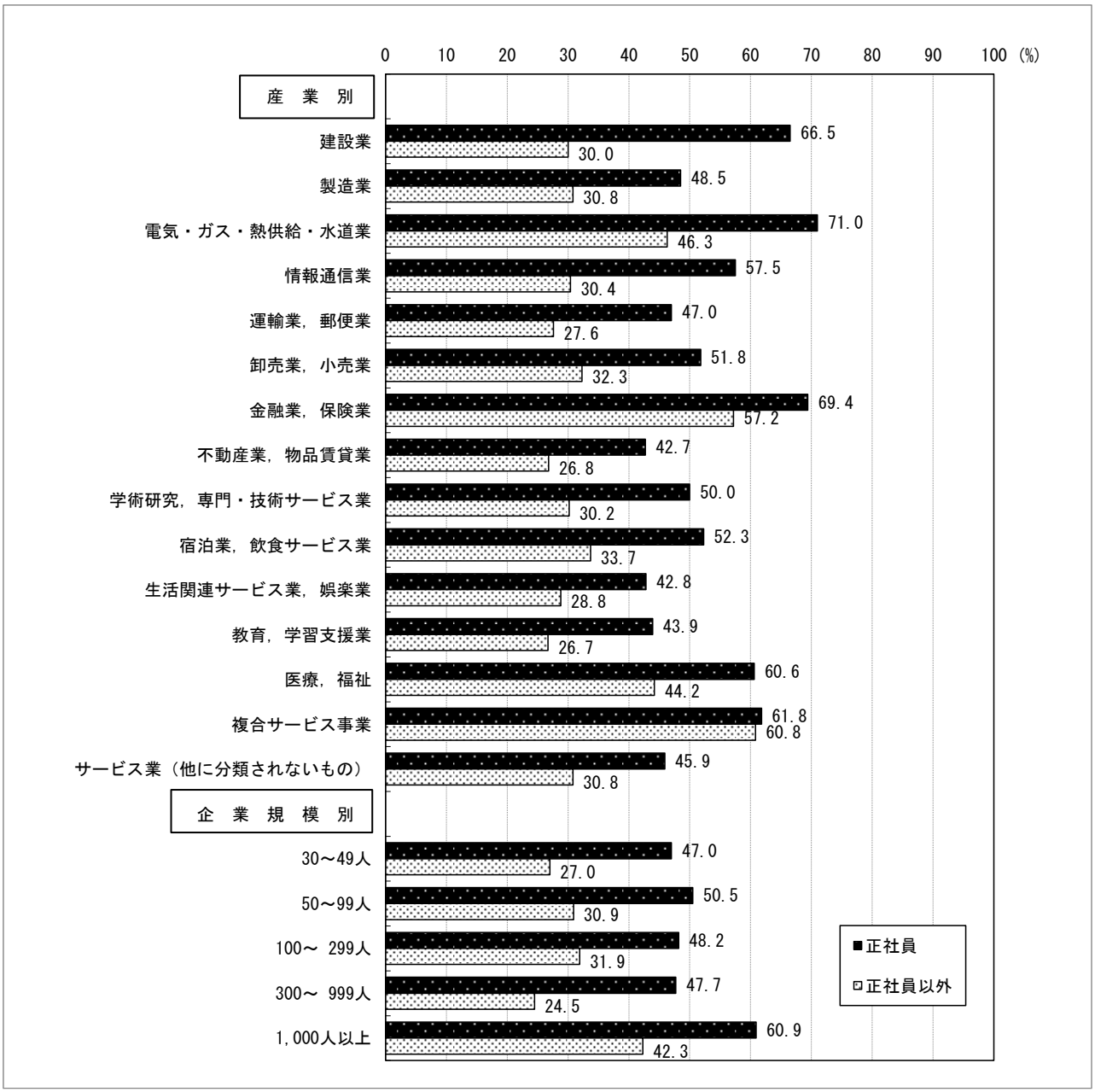
図 57　職業能力評価を実施している事業所（正社員･正社員以外）



産業別にみると、正社員では「電気・ガス・熱供給・水道業」(71.0%)、「金融業，保険業」(69.4%)、「建設業」(66.5%) が高く、正社員以外では「複合サービス事業」(60.8%)、「金融業，保険業」(57.2%) 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 60.9%、正社員以外で 42.3%と、最も高くなっている。

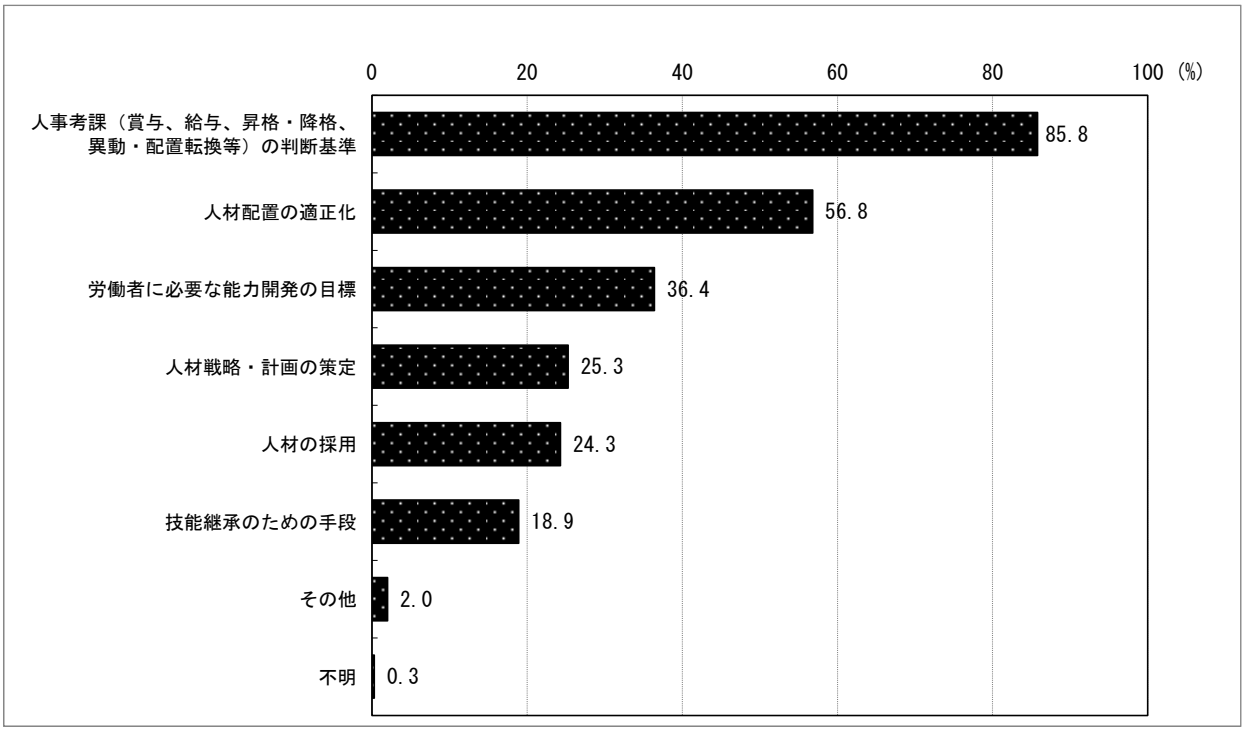
図 58　職業能力評価を実施している事業所（産業、企業規模別）



② 職業能力評価の活用方法（図 59）

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」（85.8%）が最多となっており、次いで、「人材配置の適正化」（56.8%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（36.4%）の順となっている。

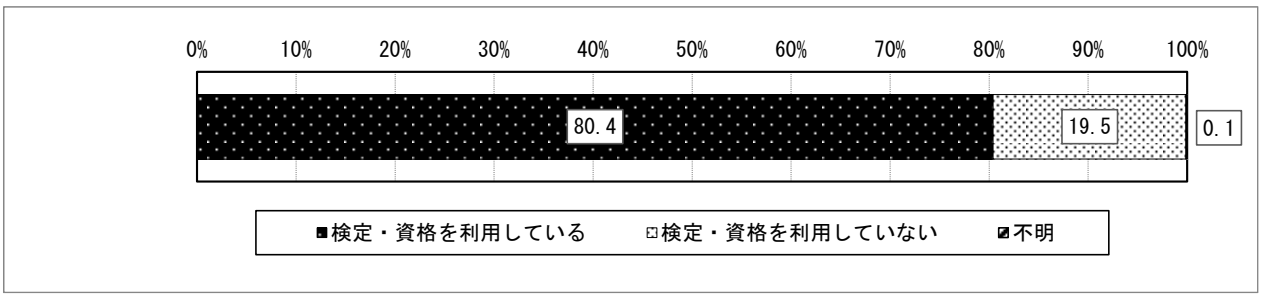
図 59　職業能力評価の活用方法（複数回答）



③ 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図 60、図 61、図 62）

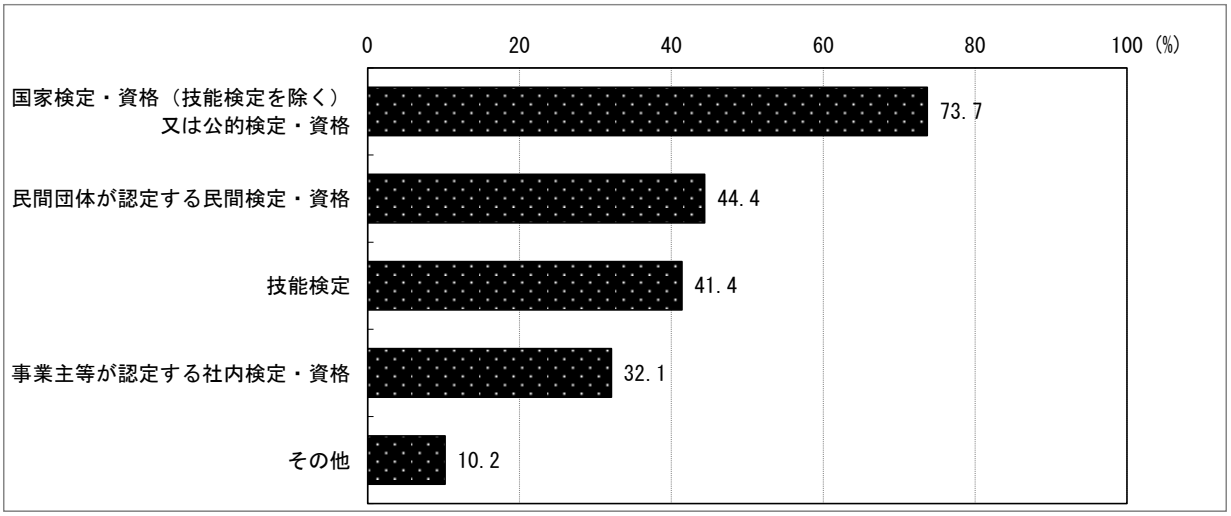
職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価における検定・資格を利用している事業所は 80.4%であった。一方、「職業能力評価における検定・資格を利用していない」とする事業所は 19.5%であった。

図 60　職業能力評価における検定・資格の利用状況（複数回答）



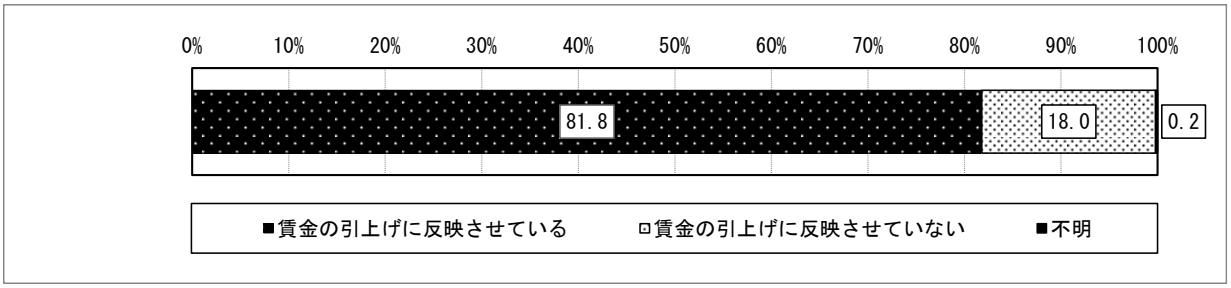
職業能力評価に利用している検定・資格については、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格」が 73.7%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が 44.4%、「技能検定」が 41.4%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が 32.1%となっている。

図 61　利用している検定・資格（複数回答）



また、職業能力評価において技能検定等の検定・資格を利用している事業所のうち、検定・資格を「賃金の引上げに反映させている」とする事業所は 81.8%、「賃金の引上げに反映させていない」とする事業所は 18.0%であった。

図 62　検定・資格の賃金の引上げへの反映状況



（６）技能の継承について（図 63、図 64）

技能継承の取組を行っている事業所の割合は、総数で 85.1%となっており、産業別にみると、「学術研究,専門・技術サービス業」(97.2%)、「情報通信業」(94.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(92.8%)、「建設業」(92.2%)、「製造業」(92.1%)で９割を超えている。

企業規模別にみると、「300～999 人」(92.7%) で最も高く、最も低い「30～49 人」(80.9%) 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」(55.7%) 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」(48.9%)、「新規学卒者の採用を増やしている」(33.1%) と続いている。

図 63　技能継承の取組を行っている事業所（産業、企業規模別）

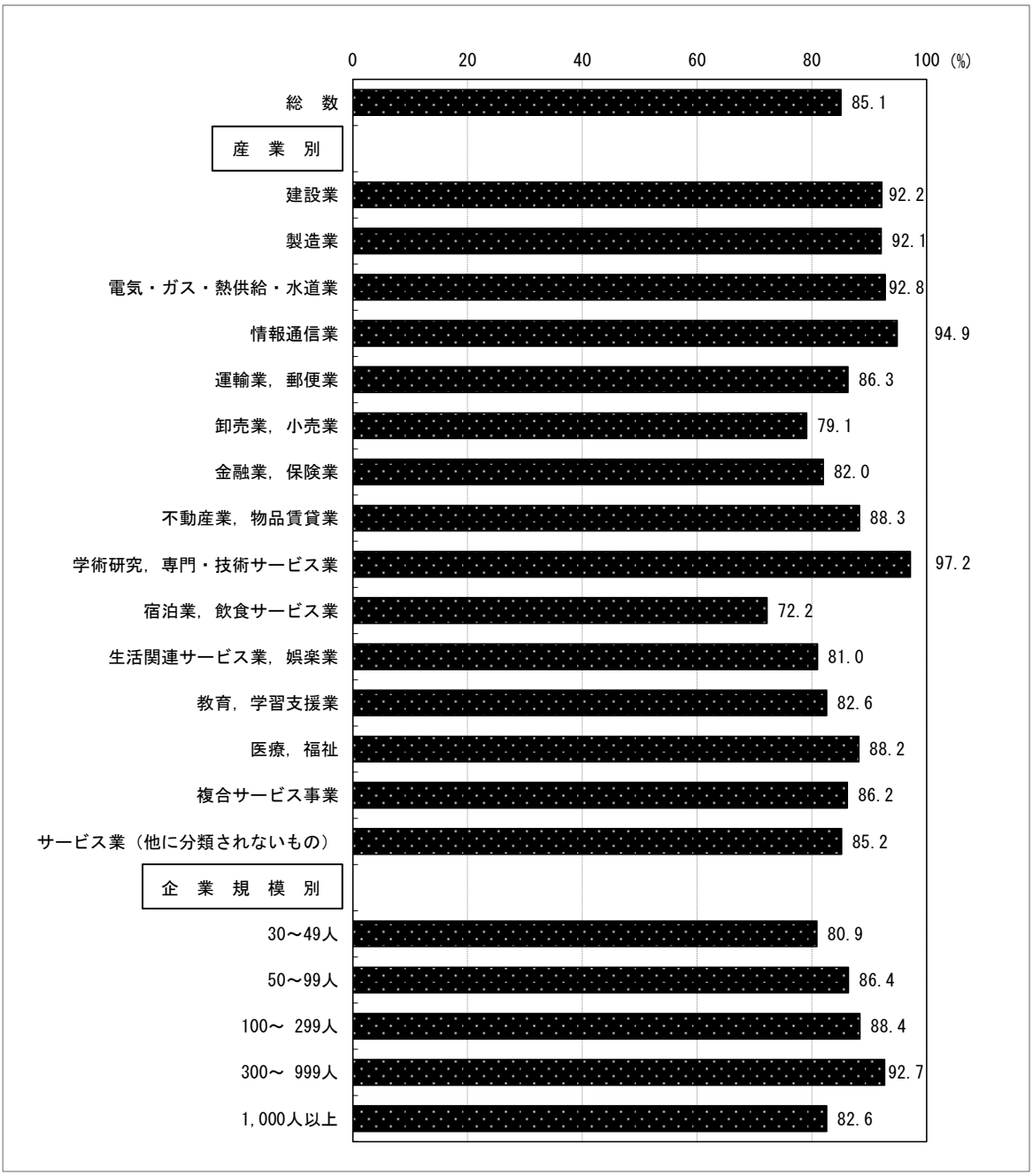
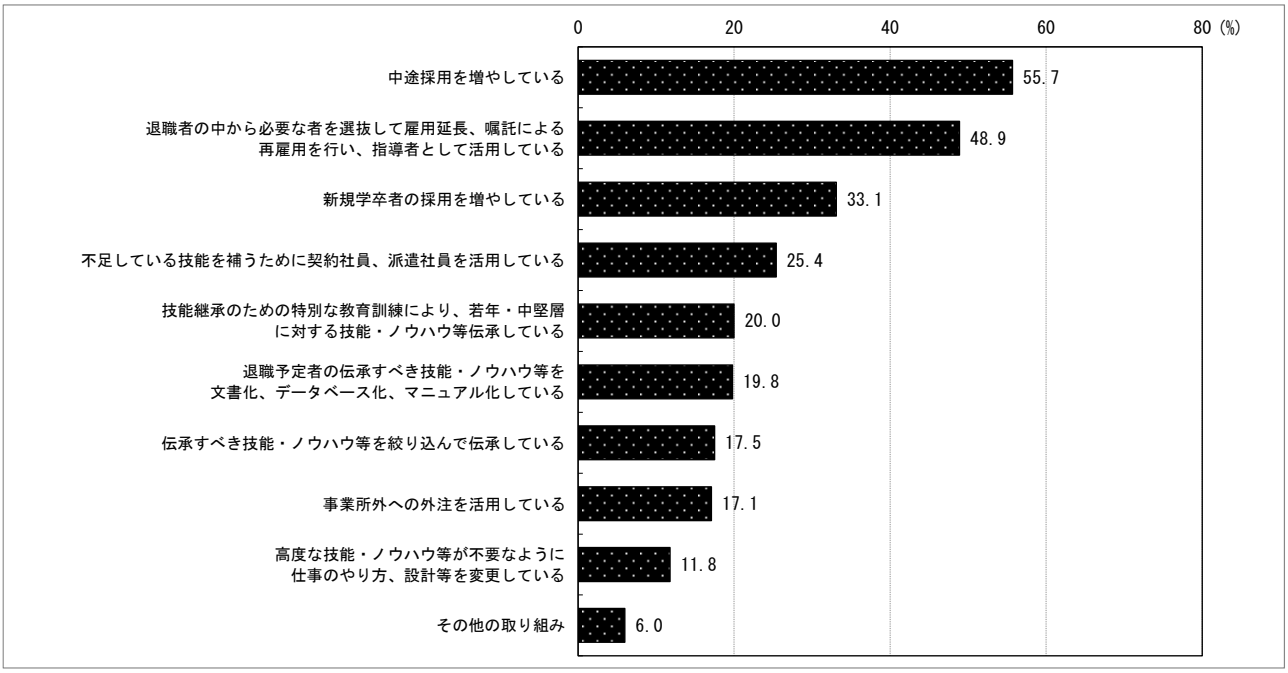


図 64　技能継承の取組の内容（複数回答）



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 65、図 66）

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 86.5%であり、正社員では 90.5%、正社員以外では 79.3%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 52.3%、正社員以外で 54.8%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 41.3%、正社員以外 39.6%）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」(2.0%)、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)」(2.2%) となっている。

図 65　自信のある能力・スキルがあるとした者

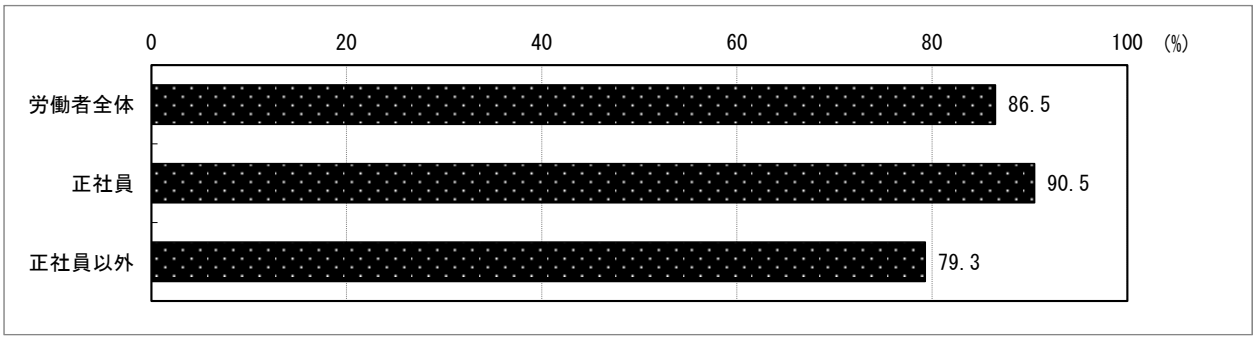
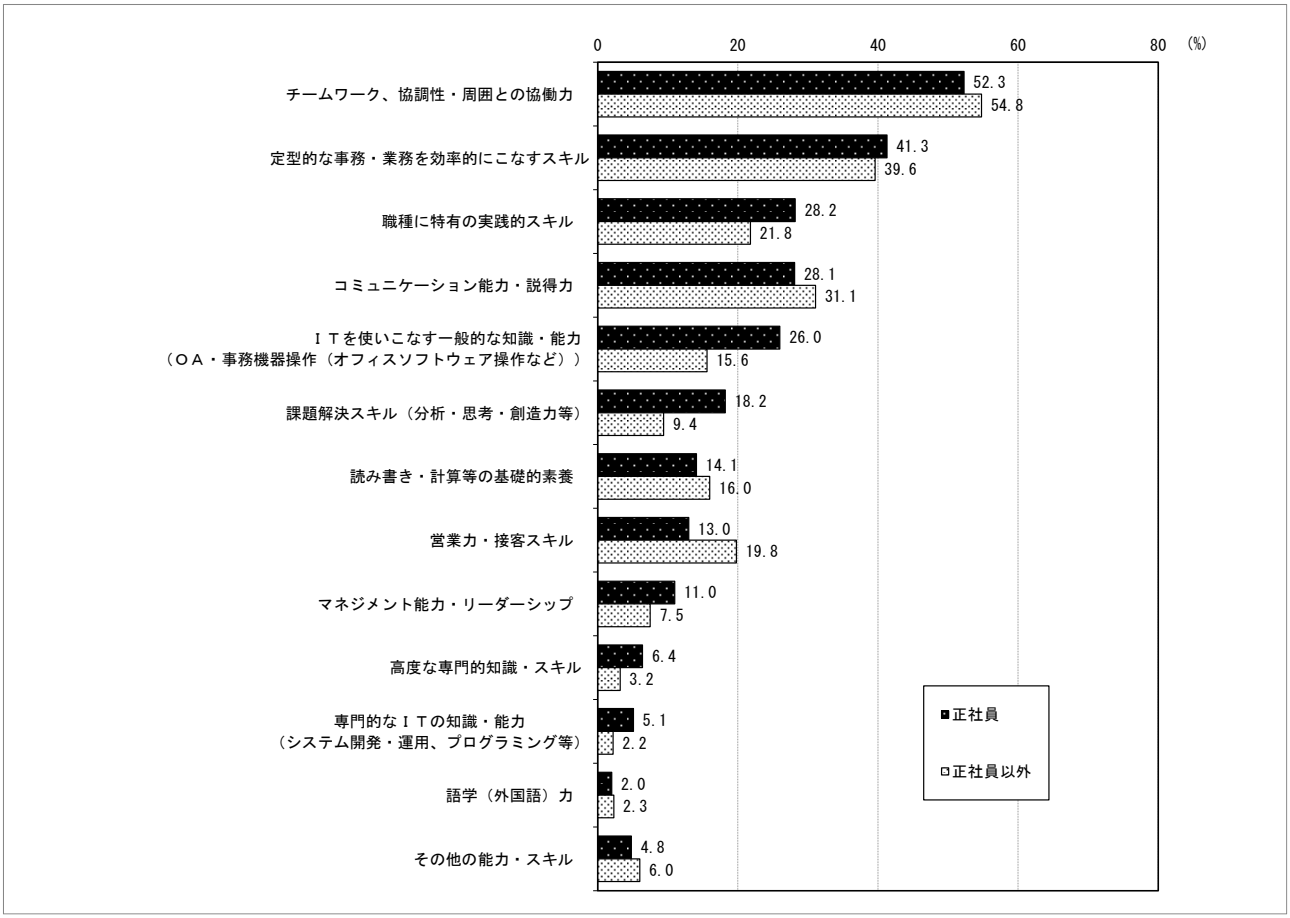


図 66　自信のある能力・スキルの内容（複数回答（３つまで））



②　向上させたい能力・スキル（図 67、図 68）

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 93.1%であり、正社員では 96.5%、正社員以外では 87.1%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」が 42.1%と最多となっているが、正社員以外では 17.6%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)」（35.2%)､「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))」（39.3%）が最も多く、次いで､「コミュニケーション能力・説得力」（27.6%）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 67　向上させたい能力・スキルがあるとした者

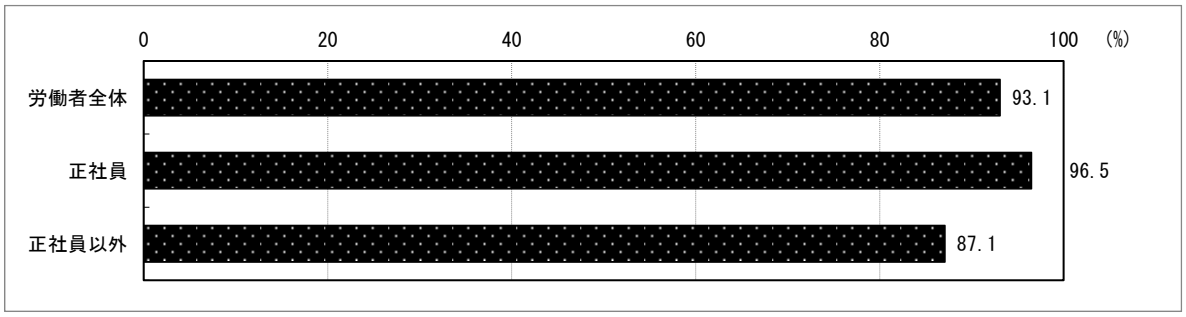
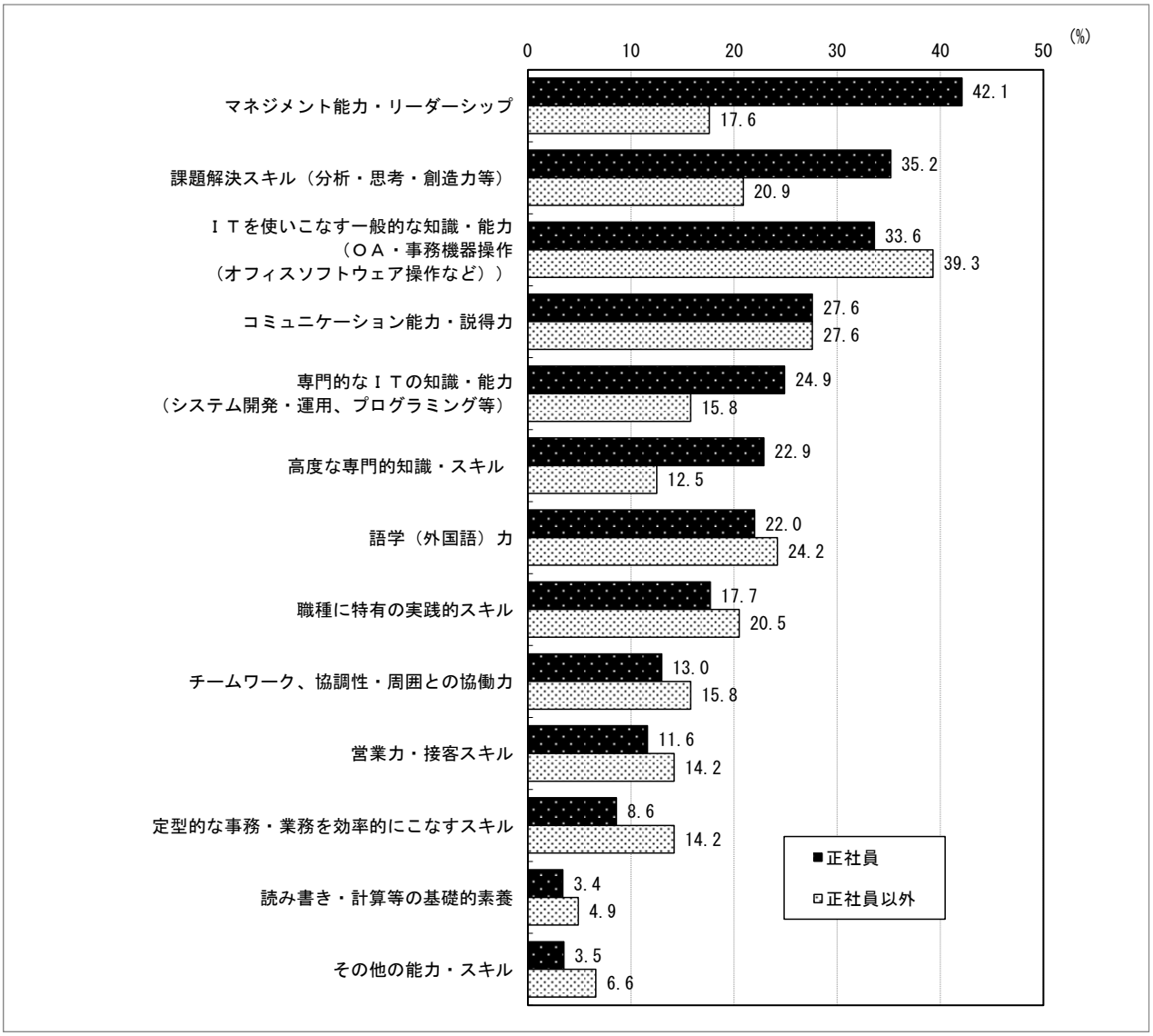


図 68　向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（３つまで））



（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 69、図 70）

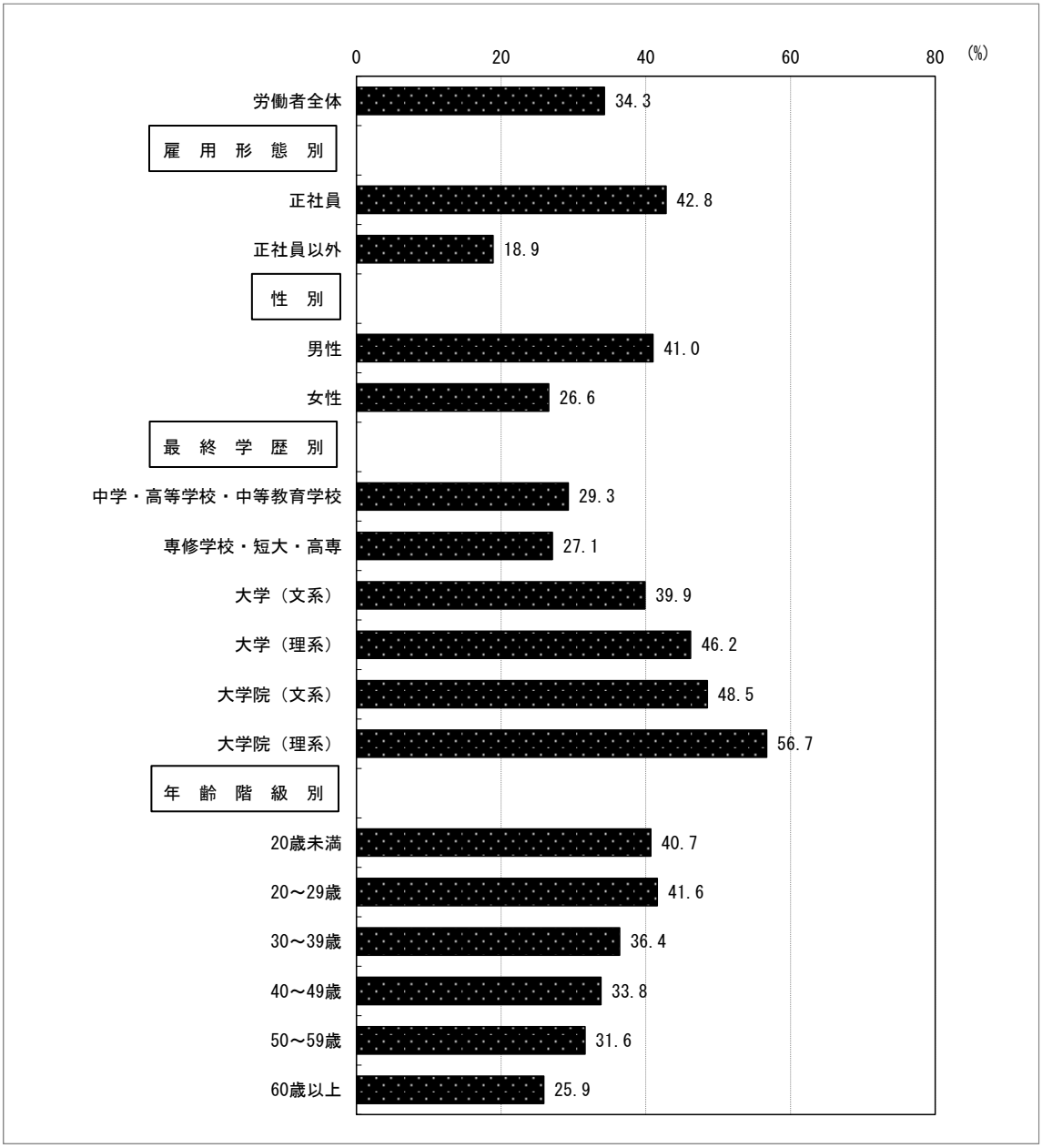
令和４年度にＯＦＦ－ＪＴを受講した「労働者全体」の割合は 34.3%であり、「正社員」では 42.8%、「正社員以外」では 18.9%と、正社員以外の受講率が低くなっている。

男女別に受講率をみると、「男性」の 41.0%に対し、「女性」は 26.6%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）」（39.9%）、「大学（理系）」（46.2%）、「大学院（文系）」（48.5%）、「大学院（理系）」（56.7%）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５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」（41.6%）、「30～39 歳」（36.4%）、「40～49 歳」（33.8%）、「50～59 歳」（31.6%）、「60 歳以上」（25.9%）と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

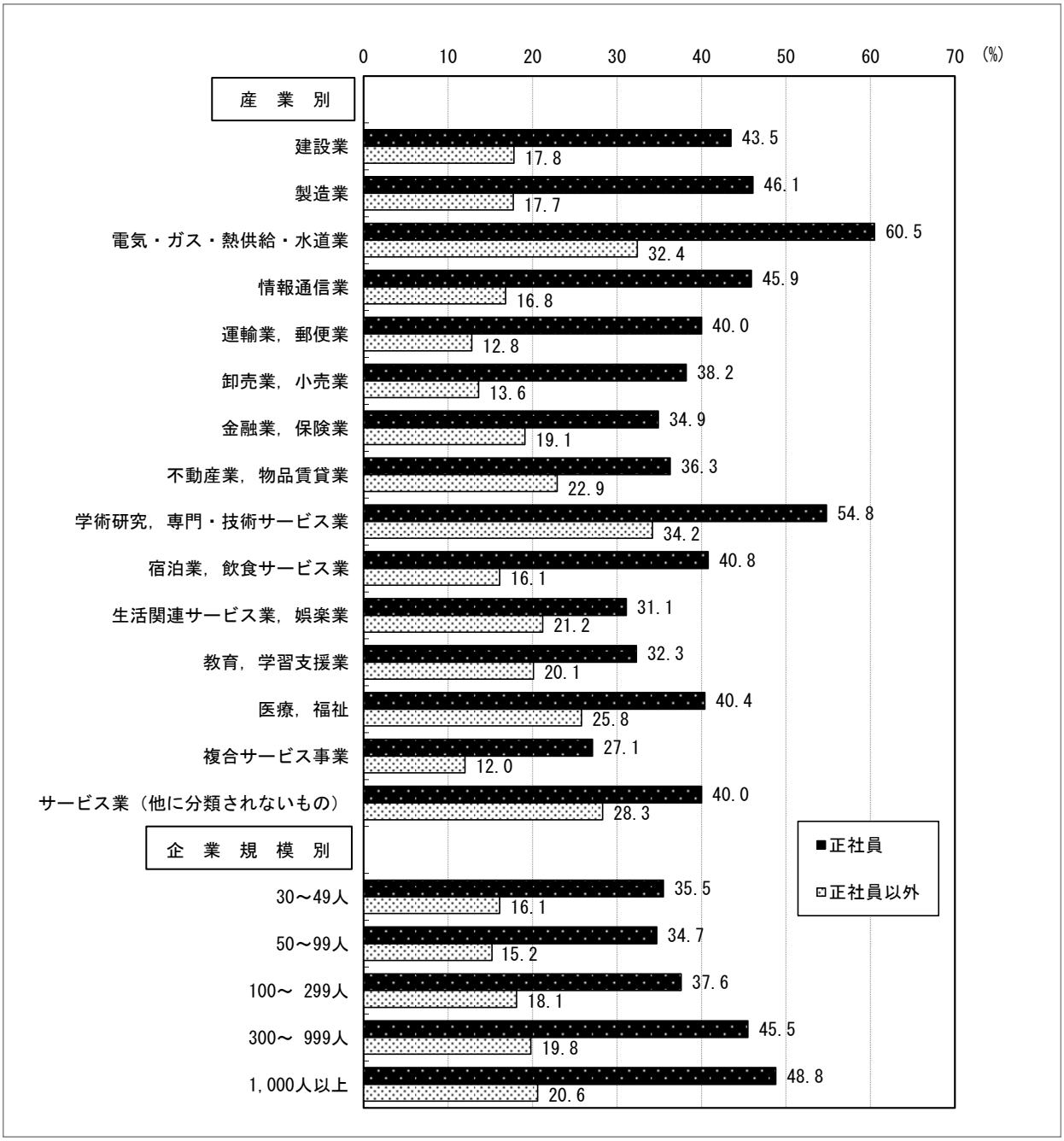
図 69　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別に受講率をみると、正社員では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(60.5%)、「学術研究，専門・技術サービス業」(54.8%) で高く、一方で、「複合サービス事業」(27.1%)、「生活関連サービス業，娯楽業」(31.1%) 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」(34.2%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(32.4%) で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、「複合サービス事業」の 12.0%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 45.5%、「1,000 人以上」で 48.8%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」(16.1%)、「50～99 人」(15.2%)、「100～299 人」(18.1%)、「300～999 人」(19.8%)、「1,000 人以上」(20.6%) と、企業規模による大きな差はみられない。

図 70　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 71、図 72）

令和４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 24.1%、「５時間以上 10 時間未満」が 25.3%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、正社員の 20.1%に対して正社員以外では 40.5%と、大きな差がみられる。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。

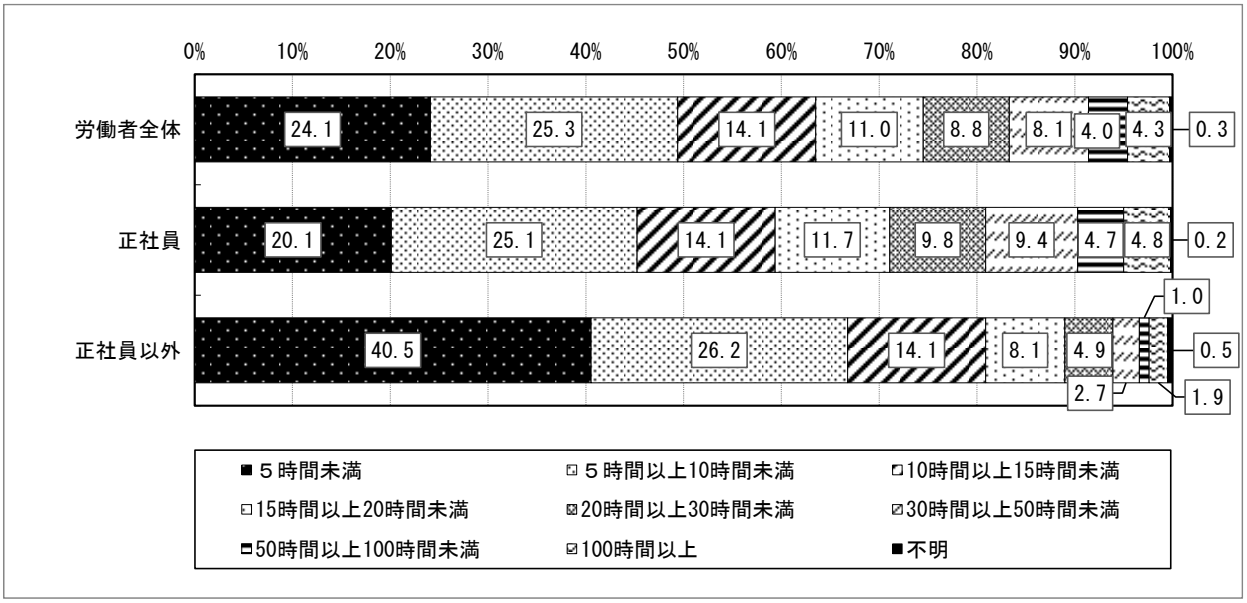
平均延べ受講時間（推計）[1]でみると、労働者全体では 20.0 時間であり、正社員（22.1 時間）に対して正社員以外（11.7 時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（21.6 時間）に比べ、「女性」（17.3 時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（21.9 時間）、「大学（理系）」（25.2 時間）、「大学院（理系）」（26.5 時間）で 20 時間を上回っている。

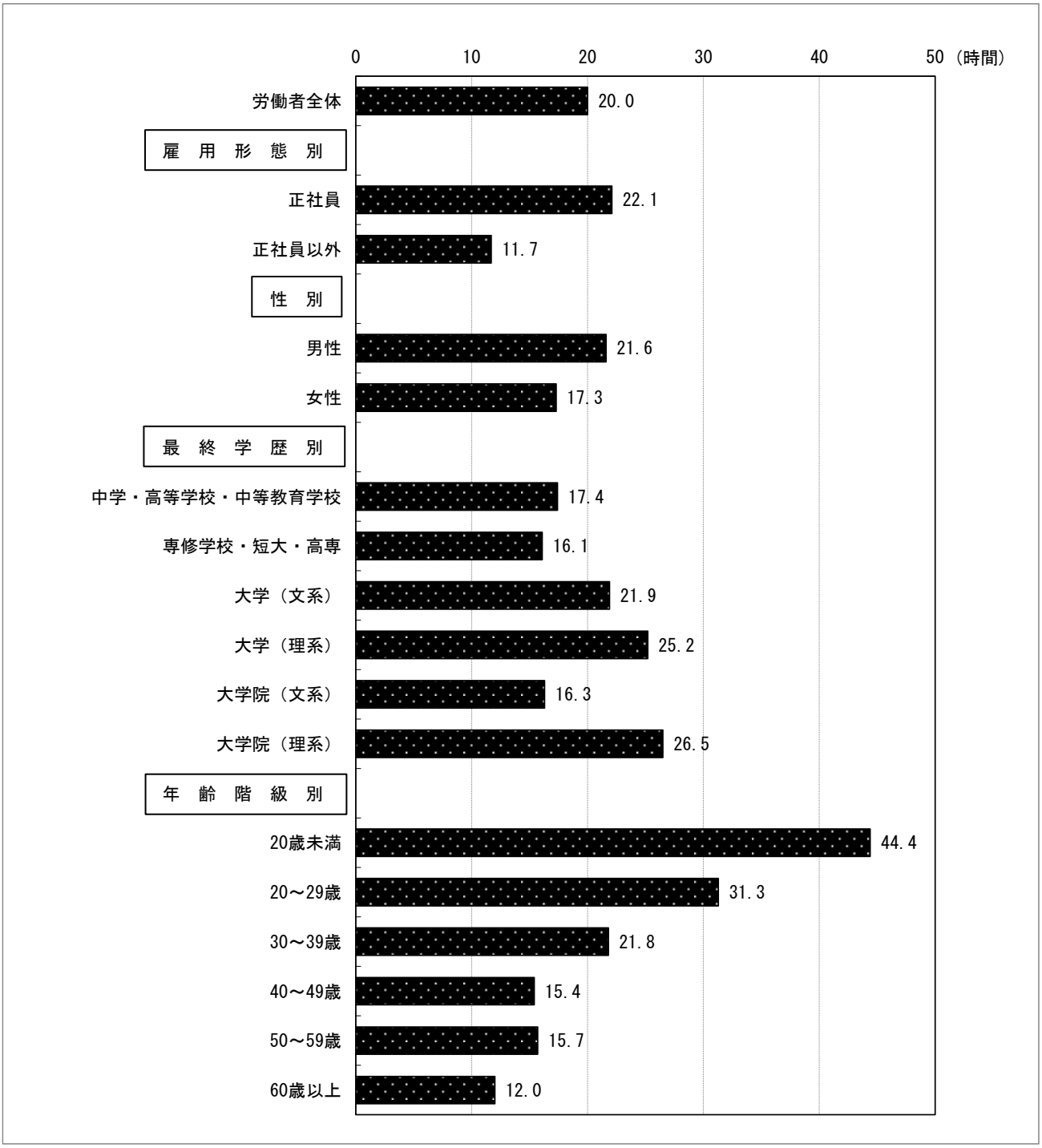
年齢別にみると、「20 歳未満」（44.4 時間）、「20～29 歳」（31.3 時間）、「30～39 歳」（21.8 時間）、「40～49 歳」（15.4 時間）、「50～59 歳」（15.7 時間）、「60 歳以上」（12.0 時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなる傾向がある。

図 71　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。

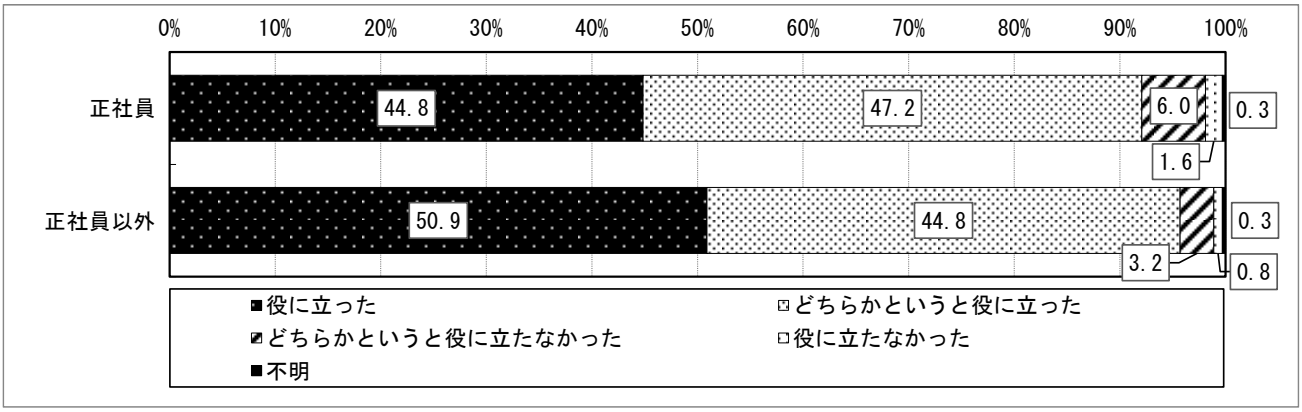
図 72　ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の平均延べ受講時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



③　受講したＯＦＦ－ＪＴの役立ち度（図 73）

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 44.8%、「どちらかというと役に立った」が 47.2%であり、肯定的意見（92.0%）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 50.9%、「どちらかというと役に立った」が 44.8%と、肯定的意見（95.7%）が多くを占めている。

図 73　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 74、図 75）

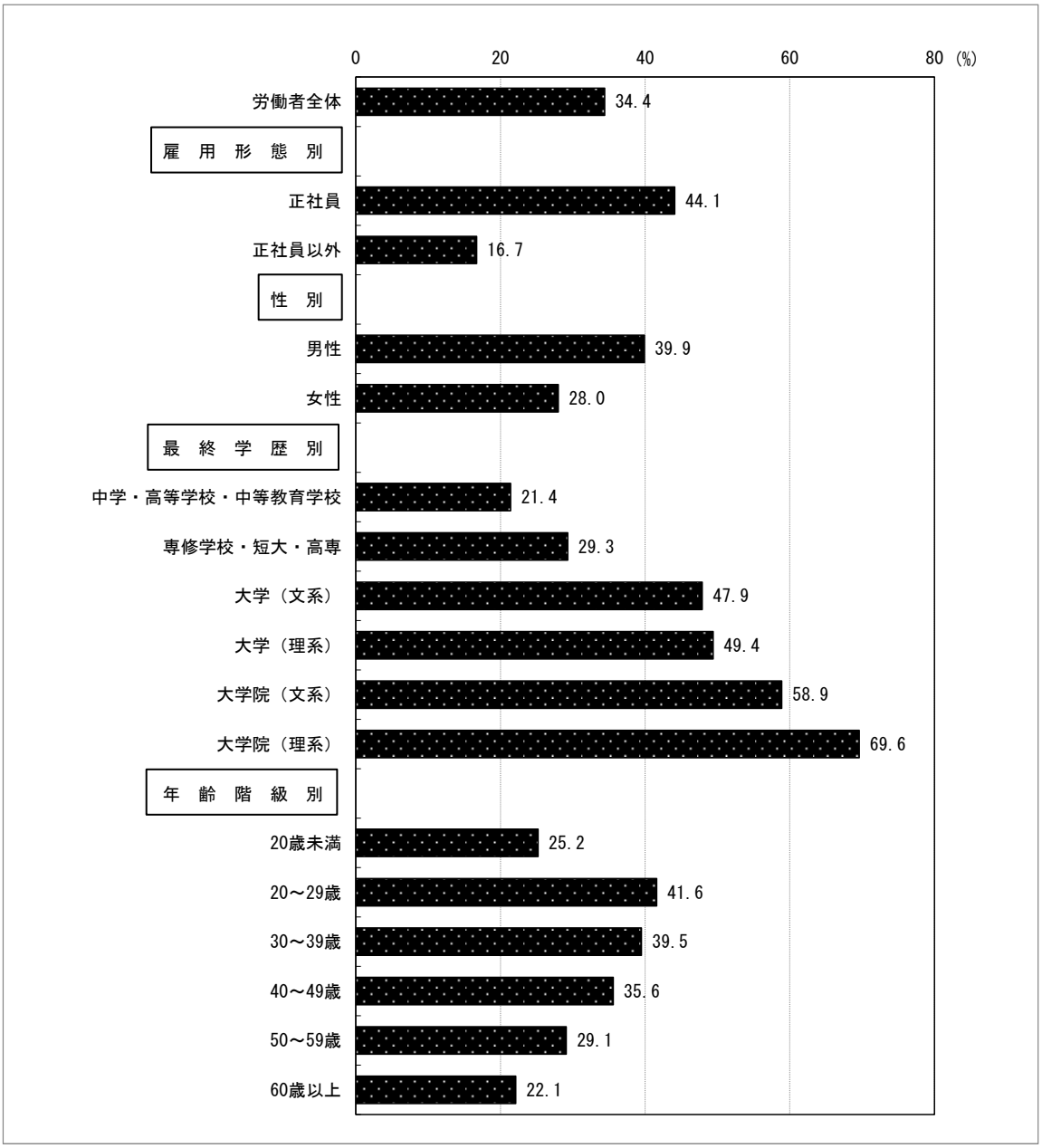
令和４年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では 34.4%であり、「正社員」で 44.1%、「正社員以外」で 16.7%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は 39.9%、「女性」は 28.0%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」（21.4%）、「専修学校・短大・高専」（29.3%）、「大学（文系）」（47.9%）、「大学（理系）」（49.4%）、「大学院（文系）」（58.9%）、「大学院（理系）」（69.6%）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」（41.6%）、「30～39 歳」（39.5%）、「40～49 歳」（35.6%）、「50～59 歳」（29.1%）、「60 歳以上」（22.1%）と、年齢階級が高くなるほど実施率が低くなっている。

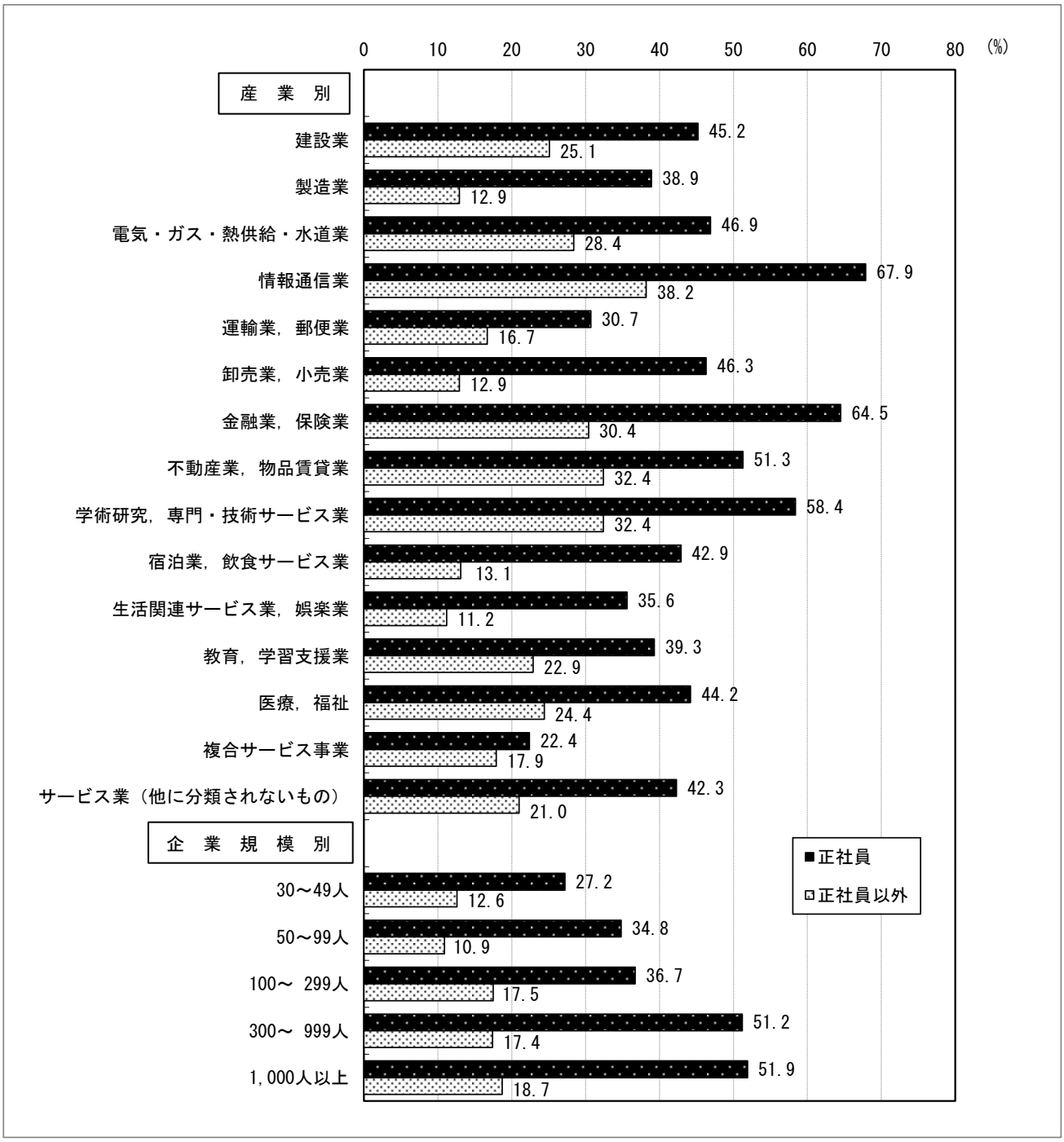
図 74　自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「情報通信業」（67.9%）で最も高く、「複合サービス事業」（22.4%）で最も低くなっている。正社員以外では、最も高い「情報通信業」（38.2%）でも３割台であり、最も低い「生活関連サービス業，娯楽業」では 11.2%となった。

企業規模別にみると、正社員では「30～49 人」（27.2%）、「50～99 人」（34.8%）、「100～299 人」（36.7%）、「300～999 人」（51.2%）、「1,000 人以上」（51.9%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなっており、「300～999 人」、「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「1,000 人以上」でも 18.7%にとどまっている。

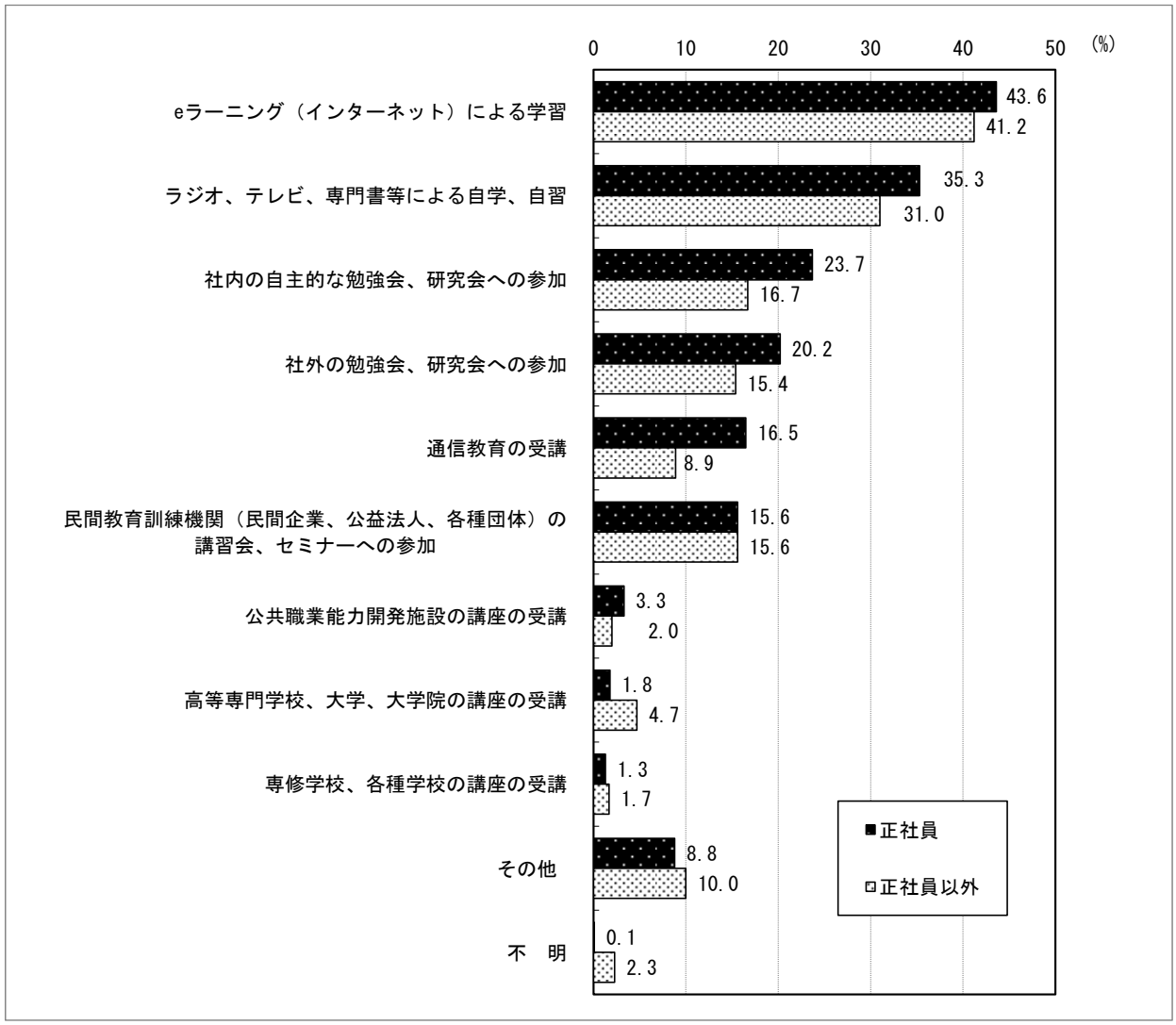
図 75　自己啓発を行った者（産業・企業規模別）



②　自己啓発の実施方法（図 76）

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 43.6%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」(35.3%)、「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」(20.2%)、「通信教育の受講」(16.5%) が続いている。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」(41.2%) 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」(31.0%)、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」(16.7%) が続いている。

図 76　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 77、図 78）

令和４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 14.7%、「５時間以上 10 時間未満」が 18.9%、「10 時間以上 20 時間未満」が 17.4%と、20 時間未満の者が全体の半数を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「５時間未満」（正社員 12.7%、正社員以外 24.2%）、「５時間以上 10 時間未満」（正社員 18.3%、正社員以外 21.8%）などの割合では、正社員が正社員以外を下回っている。

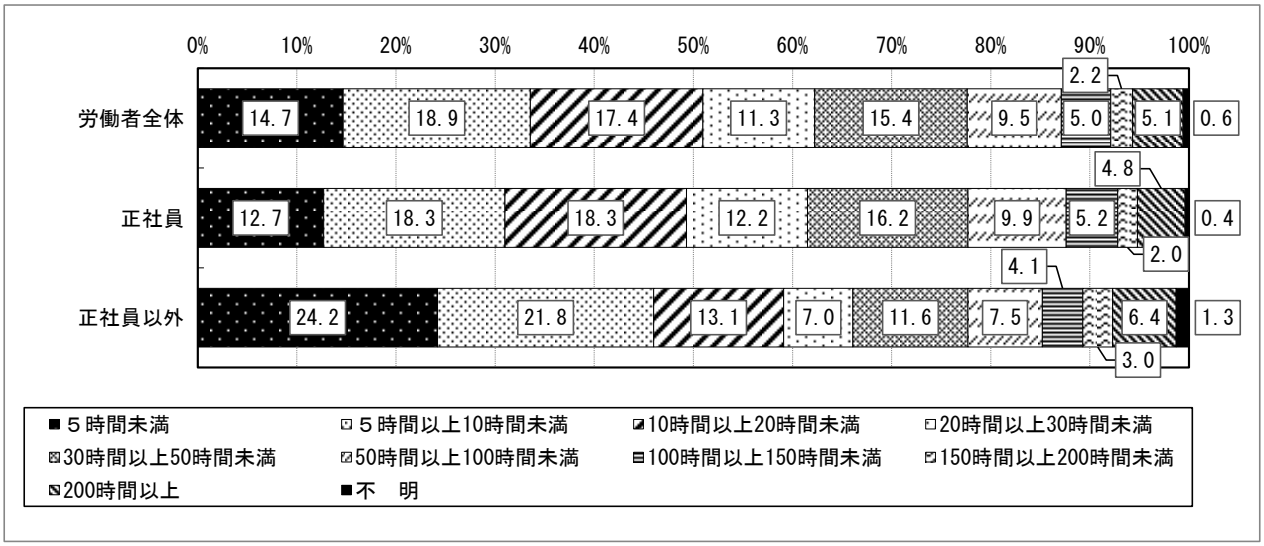
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）[2]をみると、「労働者全体」では 42.2 時間であり、「正社員」（42.3 時間）、「正社員以外」（41.5 時間）ともに 40 時間を超えている。

男女別では、「男性」は 44.7 時間、「女性」は 38.1 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」（31.4 時間）、「専修学校・短大・高専」（36.0 時間）、「大学（文系）」（52.1 時間）、「大学（理系）」（39.4 時間）、「大学院（文系）」（41.1 時間）、「大学院（理系）」（48.4 時間）と、「大学（文系）」「大学院（文系）」「大学院（理系）」が 40 時間を超えており、「大学（文系）」が最多となっている。

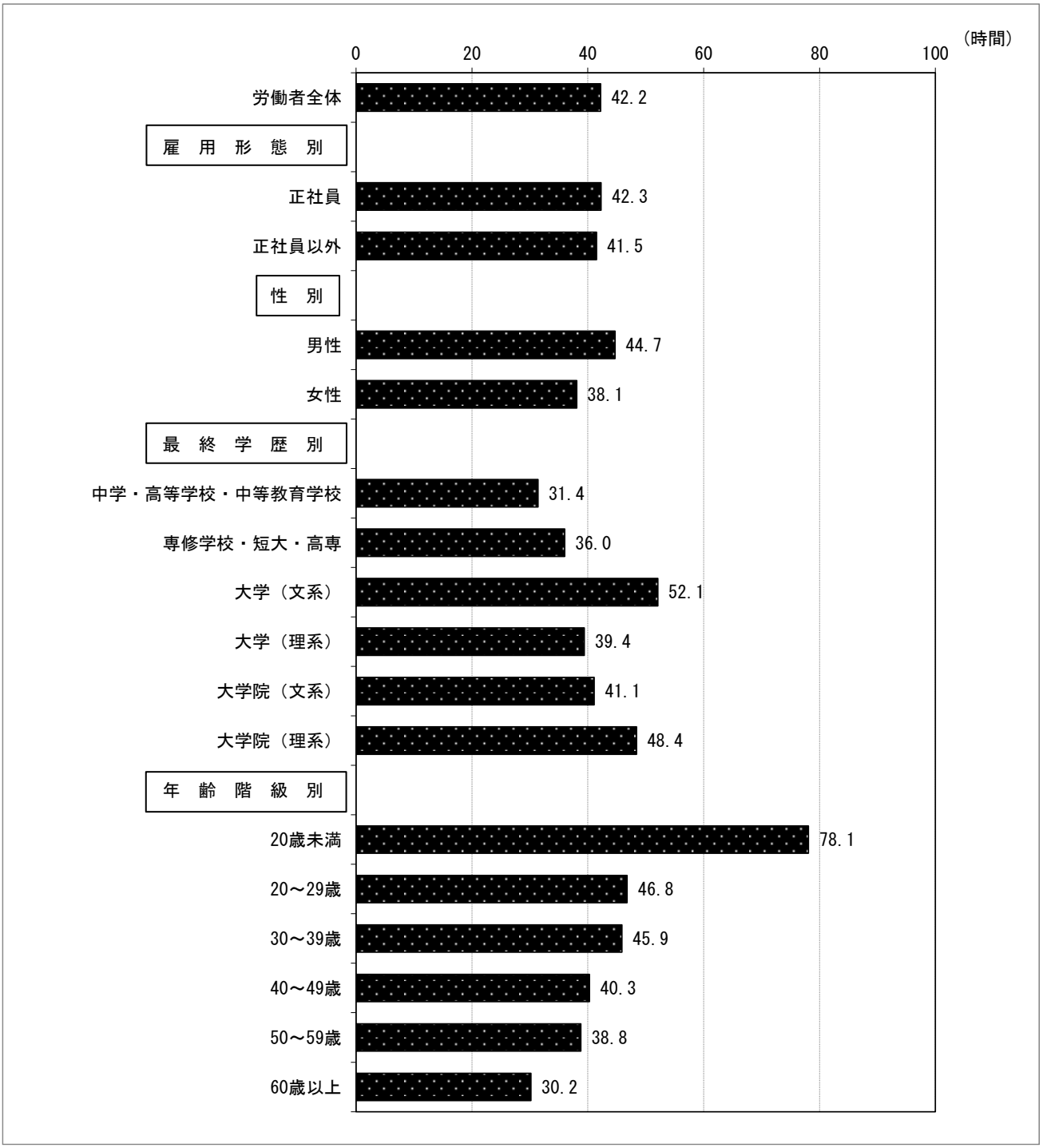
年齢別では、「20 歳未満」（78.1 時間）、「20～29 歳」（46.8 時間）、「30～39 歳」（45.9 時間）、「40～49 歳」（40.3 時間）、「50～59 歳」（38.8 時間）、「60 歳以上」（30.2 時間）と、年齢階級が高くなるほど実施時間が少なくなっている。

図 77　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 78　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 79、図 80）

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 42.7%で最も多く、以下「１円以上１千円未満」が 3.7%、「１千円以上１万円未満」が 21.1%、「１万円以上２万円未満」が 13.2%と、２万円未満の者が８割を超えている。一方、「10 万円以上 20 万円未満」が 2.4%、「20 万円以上 50 万円未満」が 1.5%、「50 万円以上」が 1.0%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 41.5%、正社員以外 48.2%）、「１円以上１千円未満」（正社員 3.4%、正社員以外 5.1%）などでは、正社員以外が正社員を上回っている。

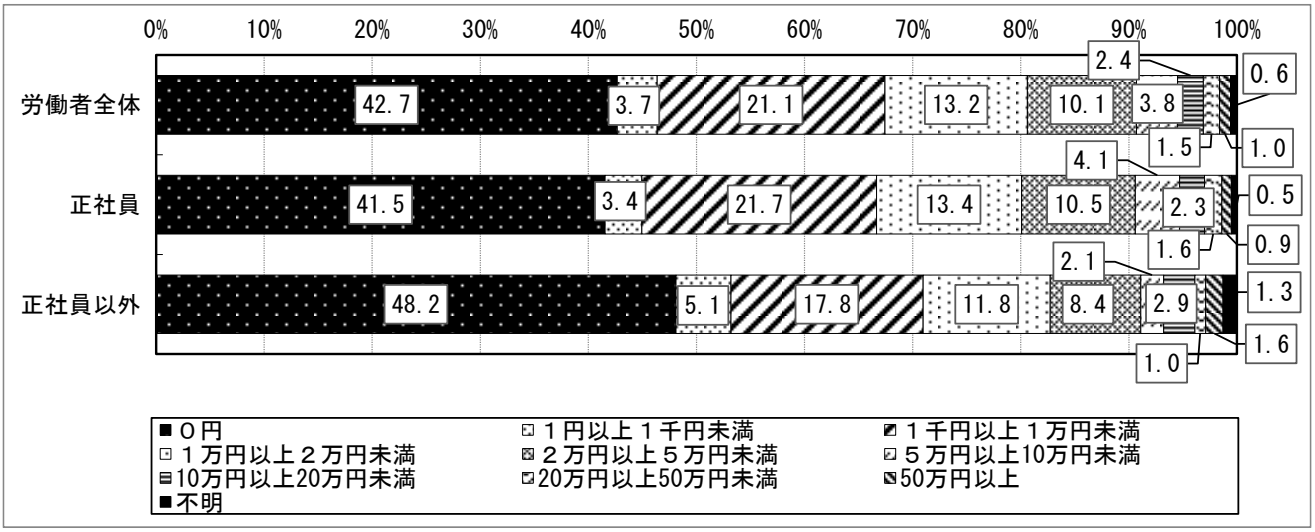
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）[3]をみると、「労働者全体」では 25.1 千円であり、「正社員」（25.0 千円）、「正社員以外」（25.5 千円）ともに 25 千円以上となっている。

男女別では、「男性」では 24.9 千円、「女性」では 25.4 千円と、女性の方がやや高くなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（13.1 千円）、「大学（理系）」（20.8 千円）で低く、「大学院（理系）」（38.4 千円）、「大学院（文系）」（34.3 千円）で高くなっている。

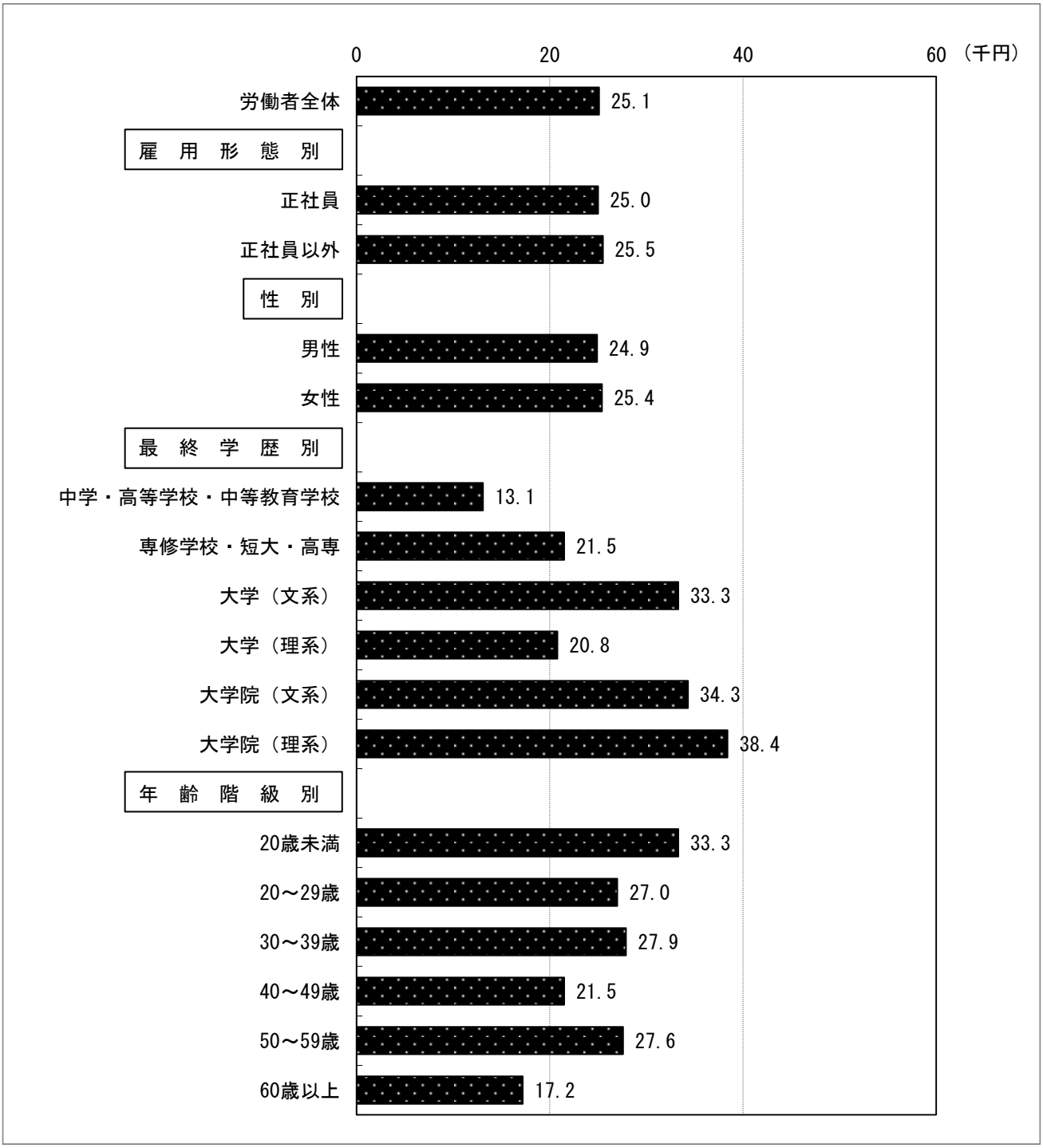
年齢別では、「20 歳未満」（33.3 千円）で最も高く、「30～39 歳」（27.9 千円）、「50～59 歳」（27.6 千円）、「20～29 歳」（27.0 千円）と続いている。

図 79　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 80　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 81、図 82、図 83）

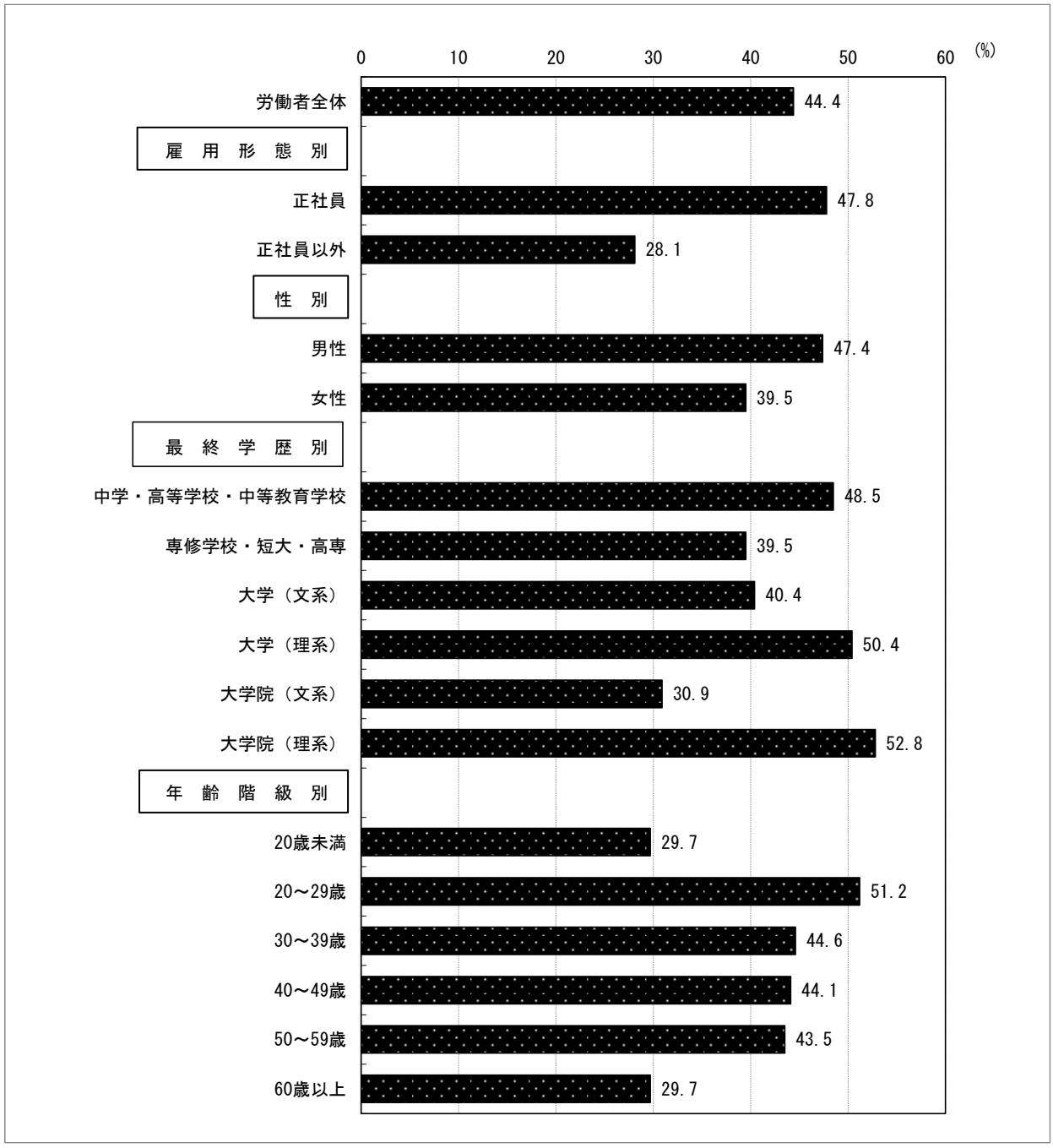
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では 44.4%であり、「正社員」では 47.8%、「正社員以外」では 28.1%となっている。

男女別にみると、「男性」で 47.4%、「女性」で 39.5%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）」（52.8%）で最も高い。一方、最も低い「大学院（文系）」（30.9%）は３割となっている。

年齢別にみると、「20～29 歳」で 51.2%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 81　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）



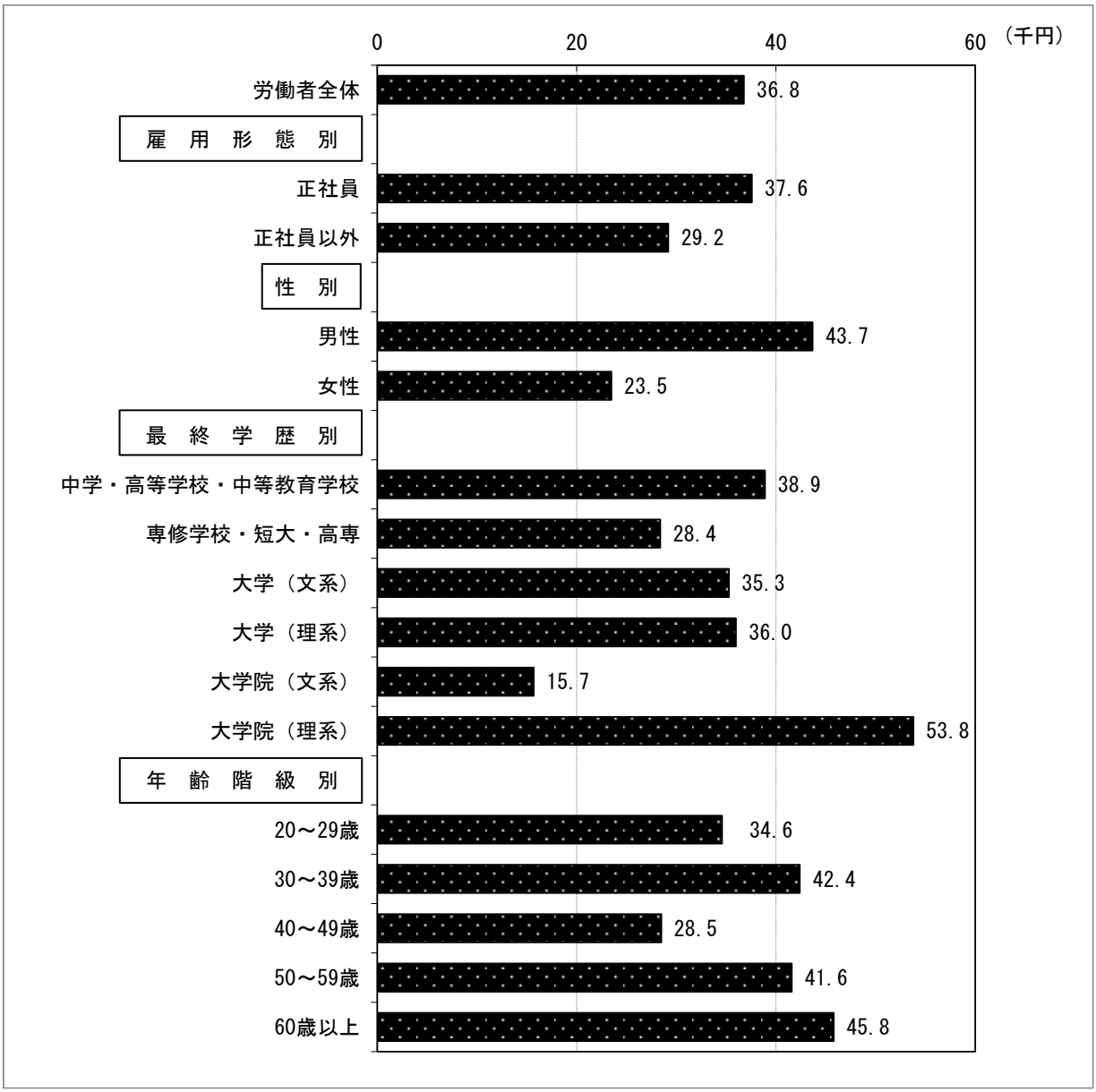
自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額（推計）[4]をみると、「労働者全体」は 36.8 千円、「正社員」は 37.6 千円、「正社員以外」は 29.2 千円であった。

男女別にみると、「男性」（43.7 千円）に比べ、「女性」（23.5 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 53.8 千円と最も高く、「大学院（文系）」で 15.7 千円と最も低くなっている。

年齢別にみると、「60 歳以上」（45.8 千円）で最も高く、次いで「30～39 歳」（42.4 千円）、「50～59 歳」（41.6 千円）と続いている。

図 82　自己啓発費用の平均補助額（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）

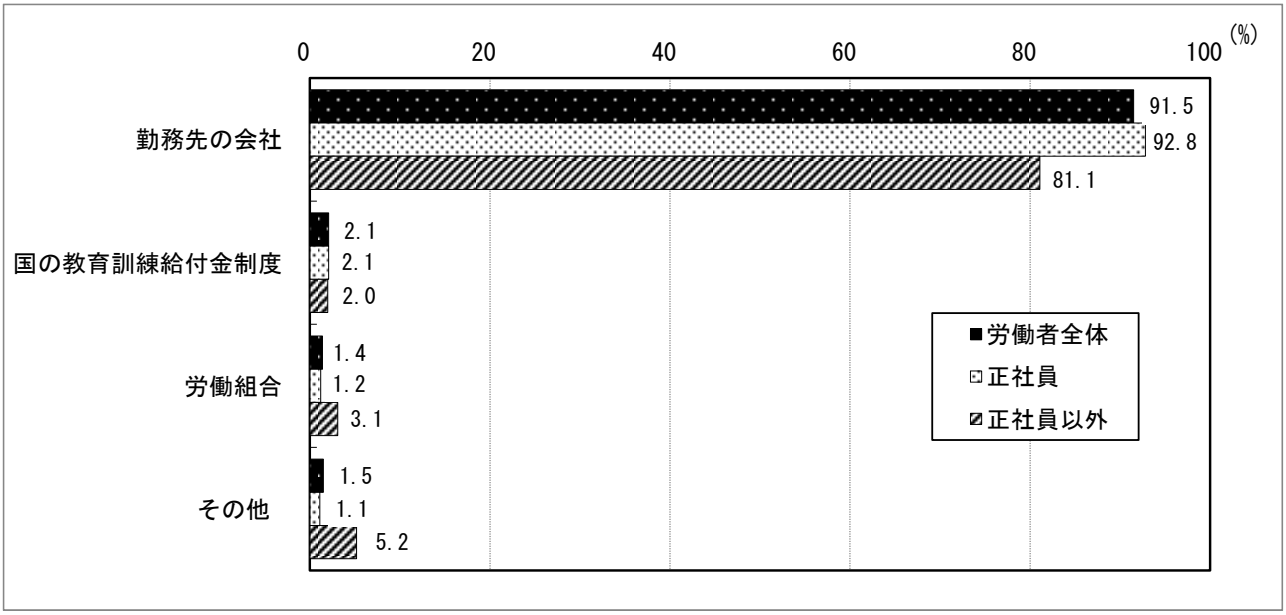


※年齢階級「20 歳未満」は回答数が９件以下のため表章しない。

[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。

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 91.5%（正社員 92.8%、正社員以外 81.1%）と補助主体の多くを占めている。

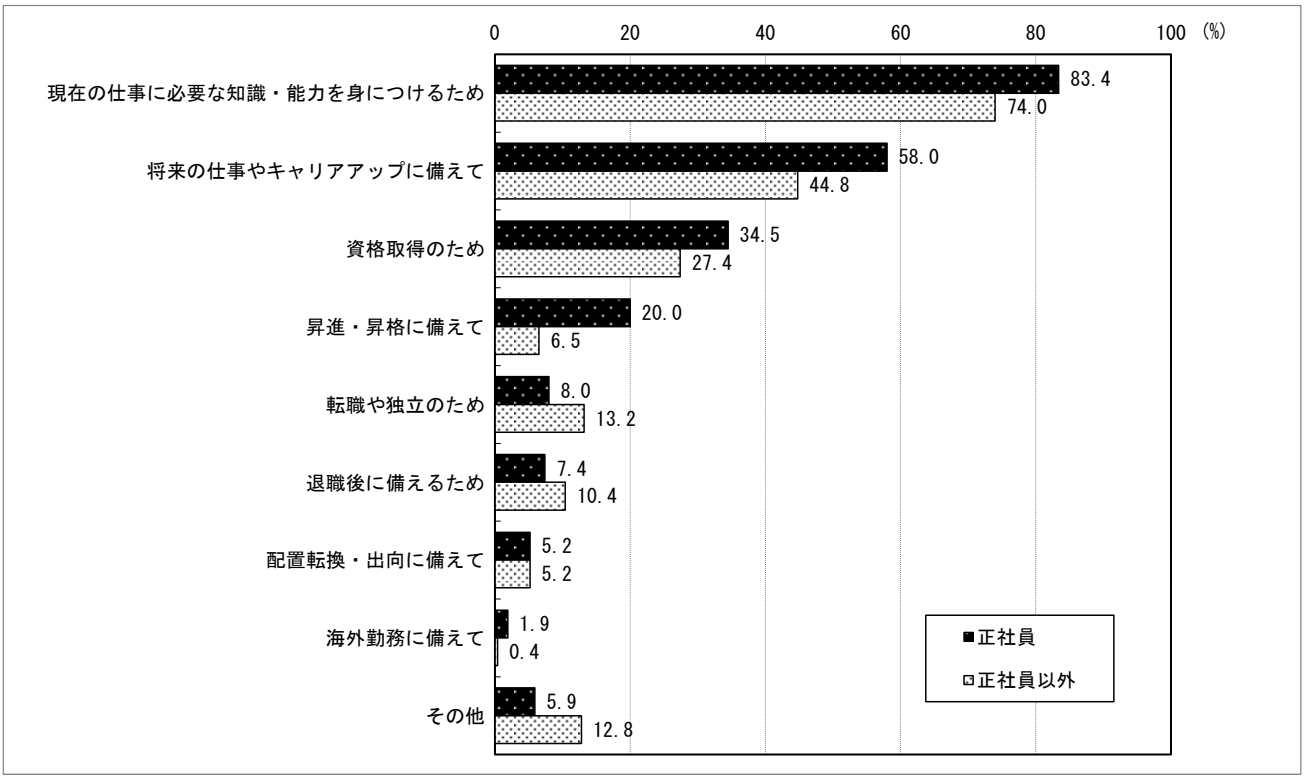
図 83　自己啓発費用の補助主体別内訳



⑥　自己啓発を行った理由（図 84）

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 83.4%、正社員以外 74.0%）の割合が最も高く、次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（正社員 58.0%、正社員以外 44.8%）、「資格取得のため」（正社員 34.5%、正社員以外 27.4%）と続いている。

図 84　自己啓発を行った理由（複数回答）

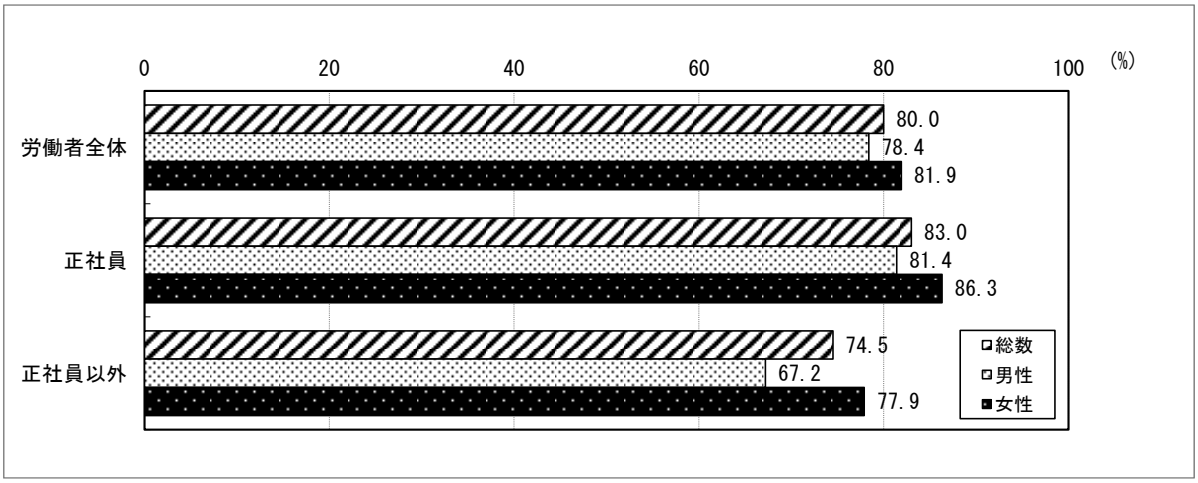


⑦　自己啓発を行う上での問題点（図 85、図 86、図 87）

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 80.0%（正社員 83.0%、正社員以外 74.5%）であった。

男女別では、「男性」の 78.4%（正社員 81.4%、正社員以外 67.2%）に対して、「女性」は 81.9%（正社員 86.3%、正社員以外 77.9%）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 85　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、正社員以外ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 60.0%、正社員以外 37.1%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 28.2%、正社員以外 32.2%）、「費用がかかりすぎる」（正社員 27.8%、正社員以外 28.5%）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、男性では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（64.3%）、「費用がかかりすぎる」（26.8%）、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない」（22.8%）の順に高く、女性では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（52.2%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（39.0%）、「費用がかかりすぎる」（29.5%）と続いている。

図 86　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）

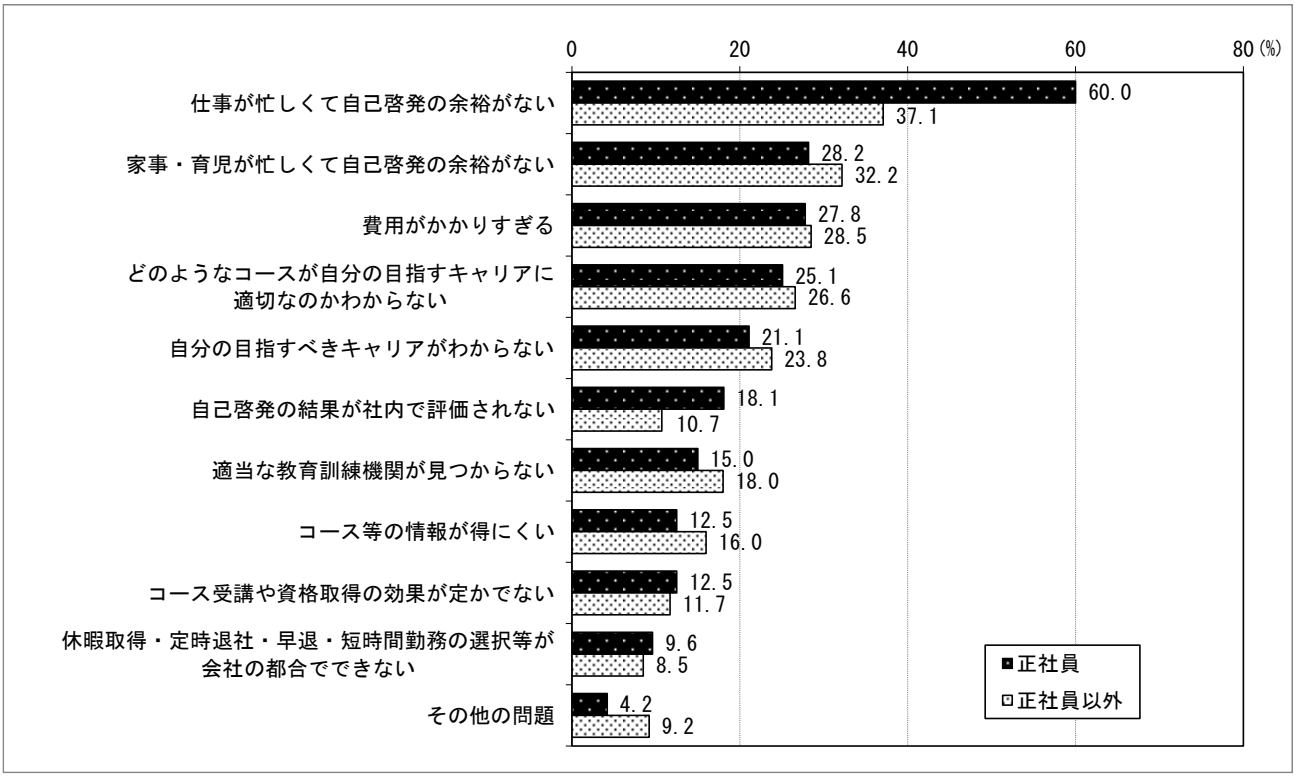
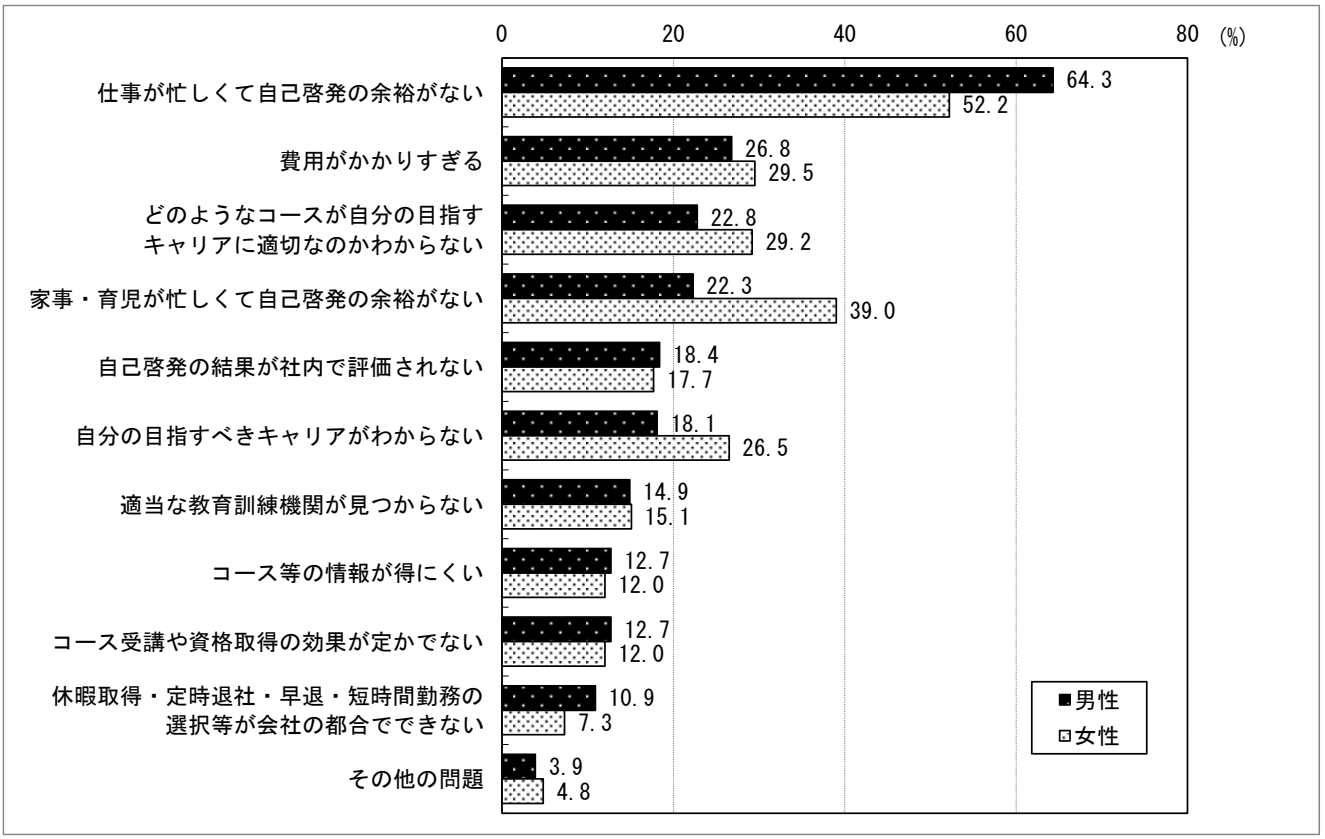


図 87　自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

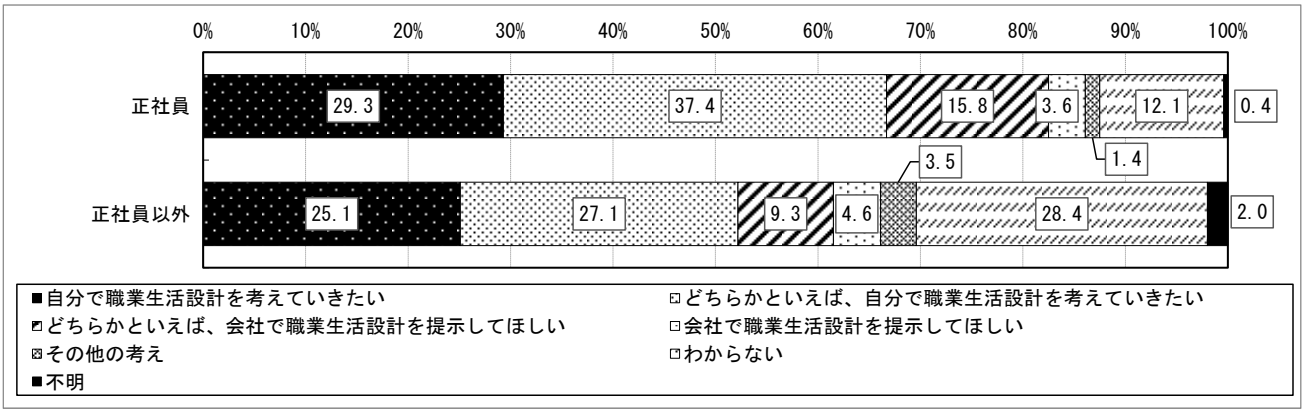


（４）これからの職業生活設計について

①　職業生活設計の考え方（図 88）

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 29.3%、「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 37.4%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 25.1%、「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 27.1%であり、両者を合わせた正社員以外の約半数が、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 28.4%と、正社員（12.1%）と比べて高くなっている。

図 88　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 89、図 90、図 91）

令和４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 10.8%であり、「正社員」では 13.8%、「正社員以外」では 5.4%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（77.3%）、正社員以外（71.1%）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 7.3%、正社員以外 13.4%）などでは、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（51.7%）ともに最も高くなっている。また、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」（正社員 35.4%、正社員以外 15.9%）などは正社員が高く、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」（正社員 19.1%、正社員以外 24.5%）などは正社員以外が高くなっている。

図 89　キャリアコンサルティングを受けた者

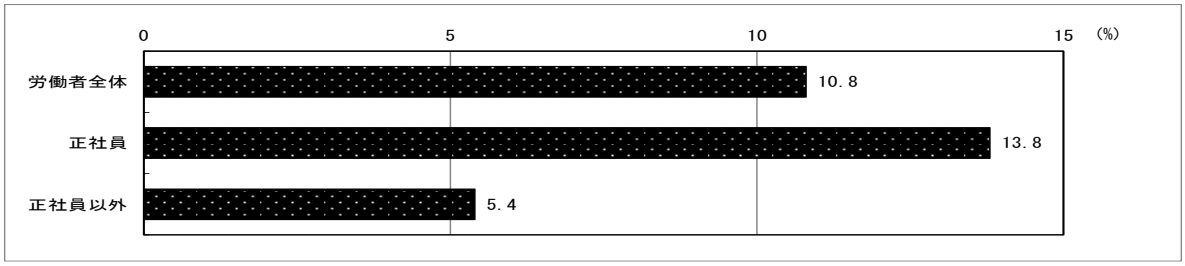


図 90　キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（複数回答（３つまで））

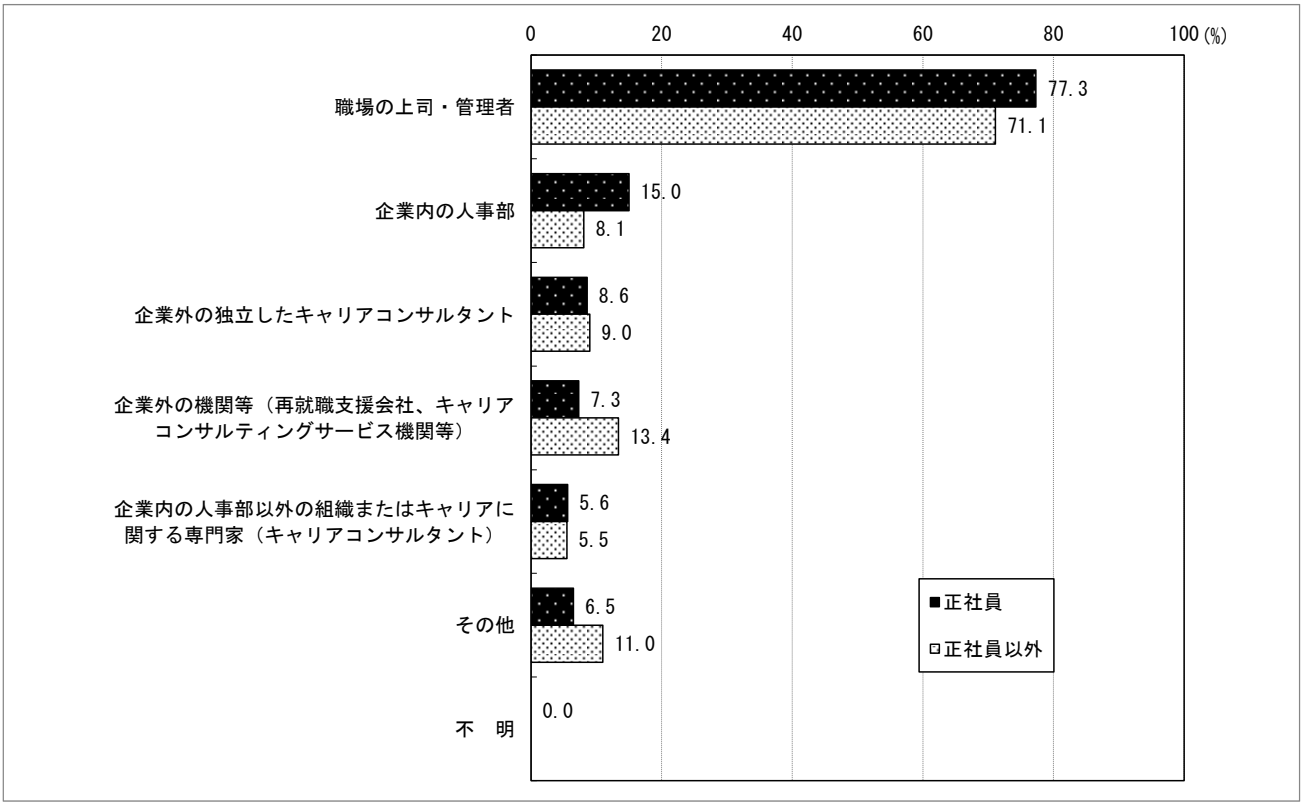
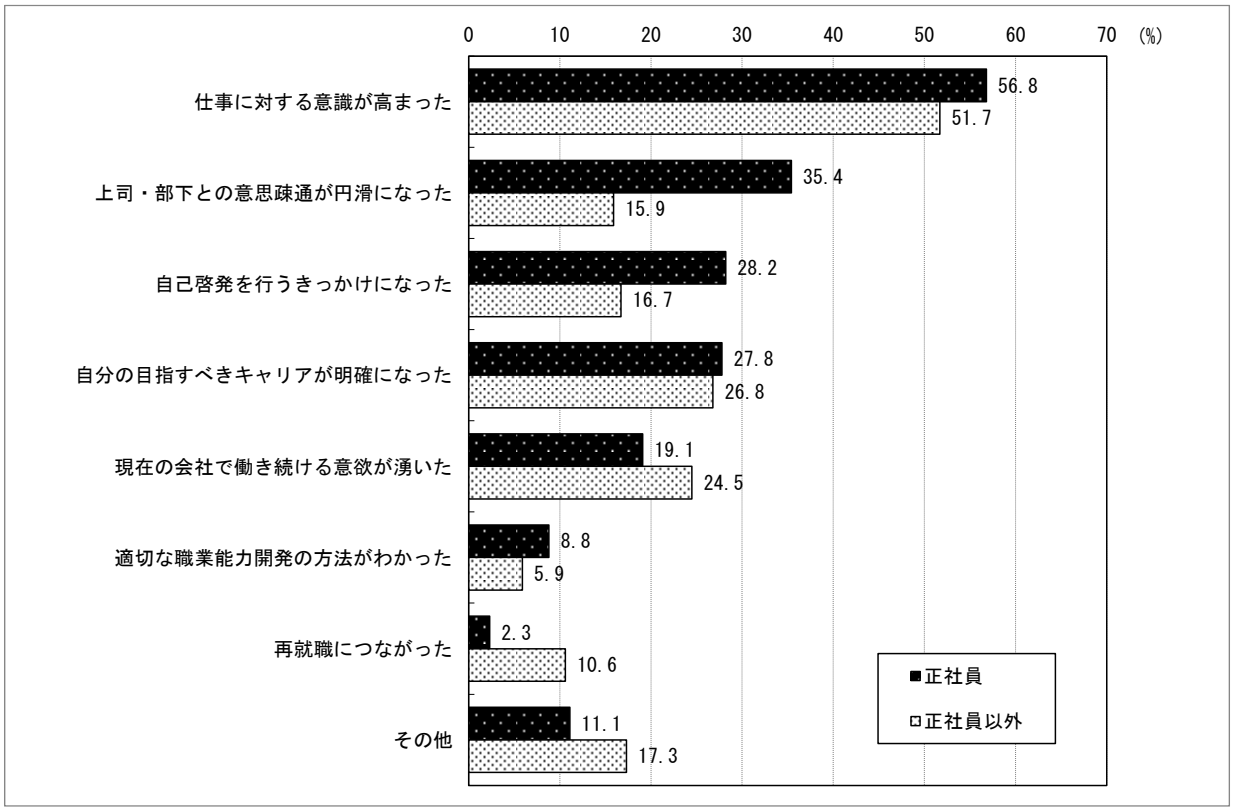


図 91　キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

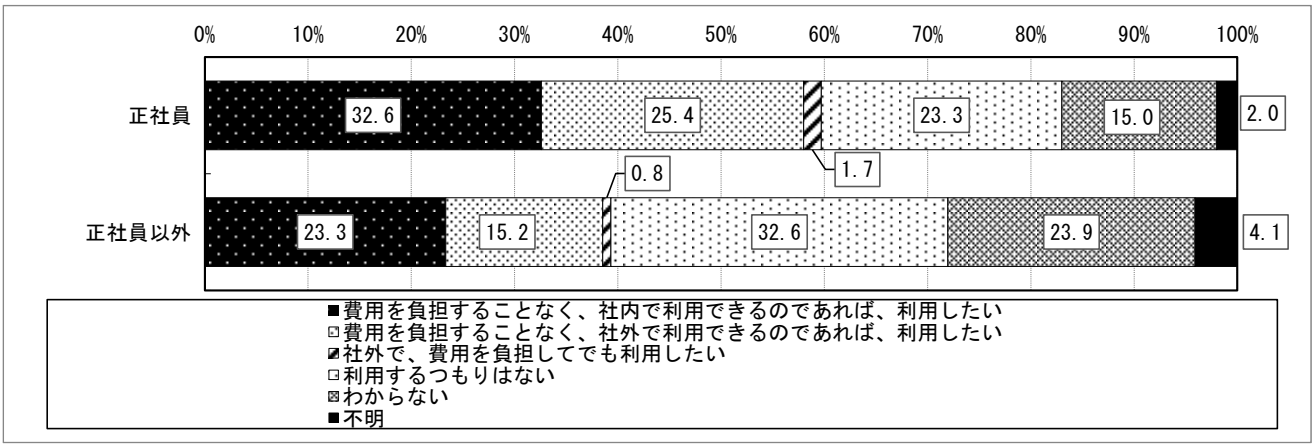


③　キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 92）

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 32.6%、「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 25.4%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 1.7%と、合わせて 59.7%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 23.3%、「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 15.2%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 0.8%と、合わせて 39.3%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。

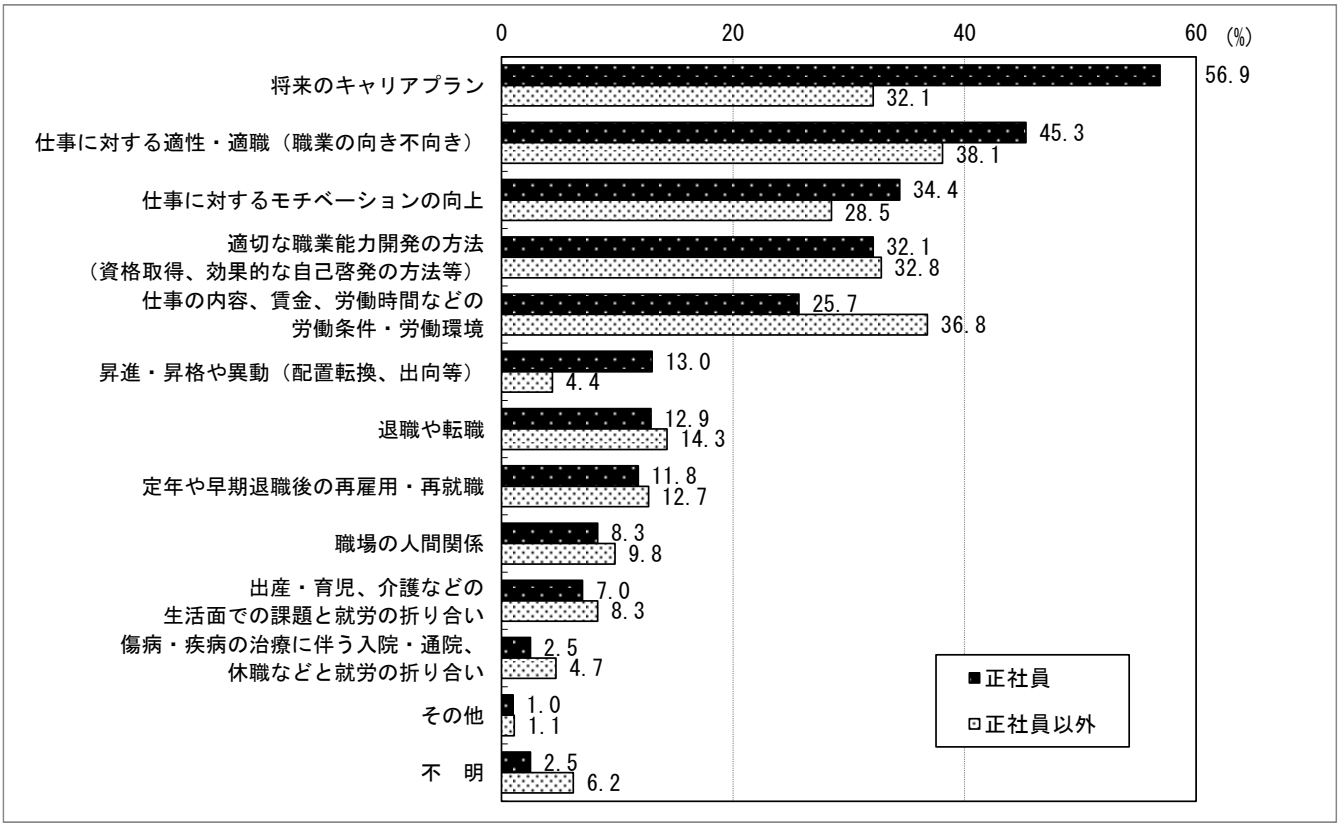
図 92　キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



④　キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 93）

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」（56.9%）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）」（45.3%）、「仕事に対するモチベーションの向上」（34.4%）、「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）」（32.1%）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）」（38.1%）が最も多かった。また、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」（36.8%）では、正社員（25.7%）を 11.1 ポイント上回っている。

図 93　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及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用（図 94、図 95）

令和４年度の教育訓練休暇制度等の利用状況について、「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」はいずれの制度も１%程度にとどまっており、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が半数以上を占めている。

一方で、利用の要望がある者は、いずれの制度でも１割を超えており、一定の利用要望があることがうかがえる。

図 94　教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用状況（労働者全体）

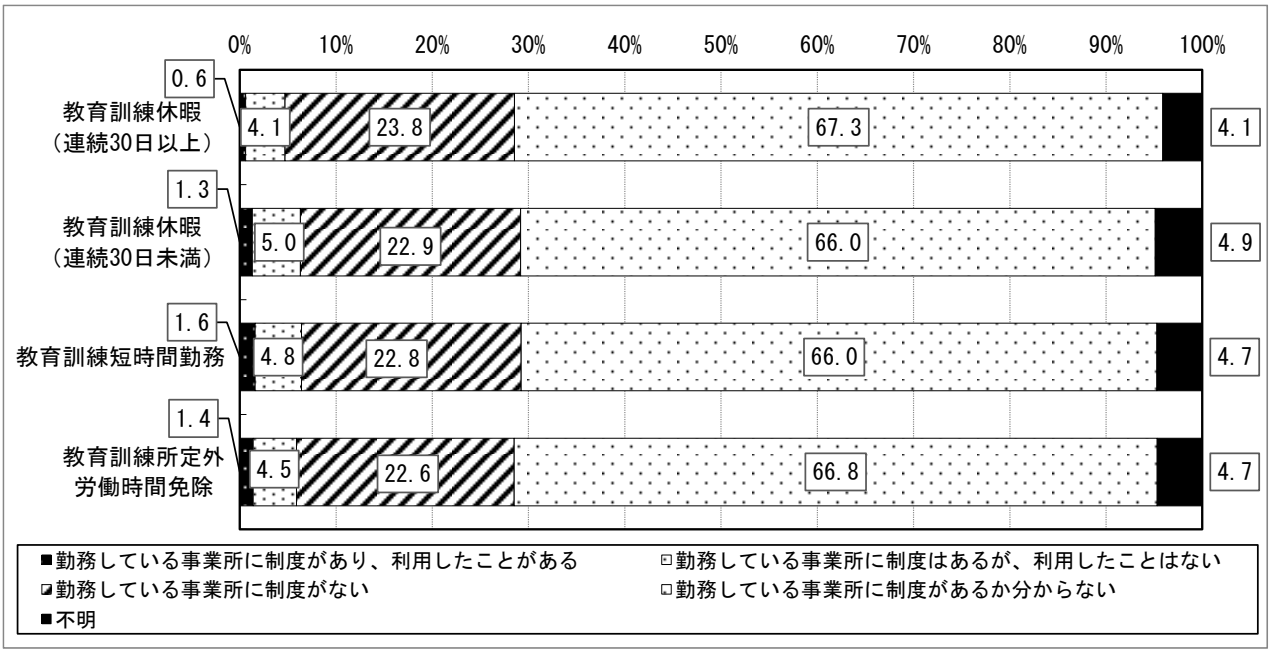
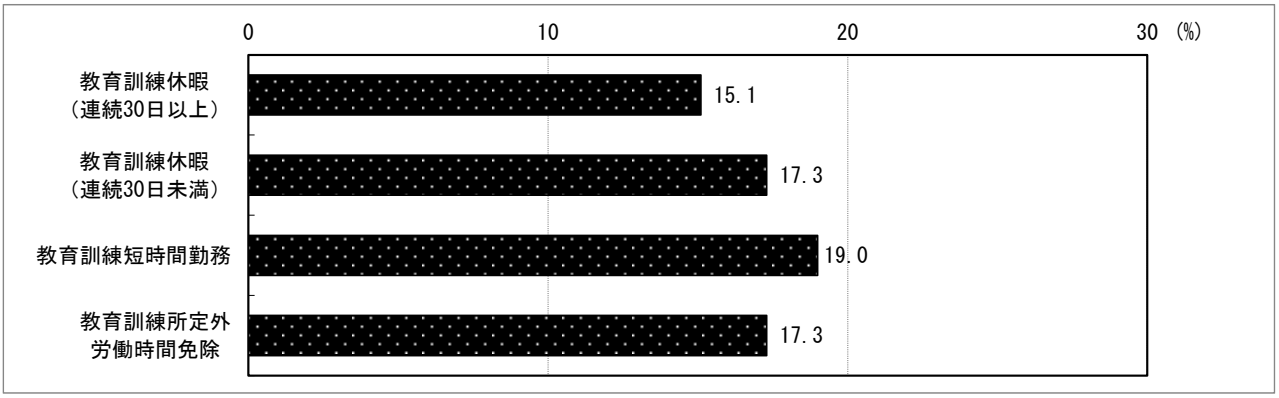


図 95　教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用の要望がある者（労働者全体）



（５）特別集計

ＯＦＦ－ＪＴまたは自己啓発を実施した労働者

令和４年度にＯＦＦ－ＪＴを受講した者は、「労働者全体」の割合では 34.3%、自己啓発を行った者は、「労働者全体」では 34.4%である。

また、EU の統計「Adult Education Survey」における定義に従い、「自己啓発を実施した労働者」から「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」及び「ｅラーニング（インターネット）による学習」による自己啓発のみを実施した労働者を除いた数を用いて試算した場合、ＯＦＦ－ＪＴ又は自己啓発を実施した労働者の割合は 43.8％となり、前回より 0.9％上昇している。