調査の概要

1　調査の目的

この調査は、我が国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・正社員以外別に明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的とする。

2　調査の範囲及び対象

（1）地域

日本国全域とする。

（2）対象

ア　企業

日本標準産業分類（平成25年10月改定。以下同じ。）に基づく建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業、金融業，保険業、不動産業，物品賃貸業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育，学習支援業、医療，福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの。外国公務を除く。）に属する常用労働者30人以上の民営企業から抽出した7,454企業。

イ　事業所

日本標準産業分類に基づく建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業、金融業，保険業、不動産業，物品賃貸業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育，学習支援業、医療，福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの。外国公務を除く。）に属する常用労働者30人以上の民営事業所から抽出した7,218事業所。

ウ　個人

上記イ事業所に属している常用労働者のうちから、一定の方法で抽出した者。

3　調査事項

（1）企業調査（企業票）

ア　企業の概要について

①　企業全体の常用労働者数

イ　ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援に支出した費用について

①　ＯＦＦ－ＪＴへの支出状況及び支出した費用

②　自己啓発支援への支出状況及び支出した費用

ウ　能力開発の実績・見込みについて

①　ＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援の費用支出の過去３年間の実績及び今後３年間の見込み

エ　労働者に求める能力・スキルについて

①　最も重要と考える能力・スキルの内容

オ　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

② 事業内職業能力開発計画の作成方法
③ 職業能力開発推進者の選任状況
④ 職業能力開発推進者の選任方法

カ 教育訓練休暇制度等の導入状況について
① 教育訓練休暇制度等の導入状況・導入予定
② 教育訓練休暇制度を導入している場合の長期休暇の取得、有給休暇としての取得
③ 教育訓練休暇制度等を導入する予定がない場合のその理由

（２）事業所調査

ア 事業所の概要について
① 企業全体の常用労働者数
② 事業所の常用労働者数
③ 事業所の離職者数

イ 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
② 実施したＯＦＦ－ＪＴの教育訓練機関の種類
③ 実施したＯＦＦ－ＪＴの内容
④ 計画的なＯＪＴの実施状況

ウ 人材育成について
① 人材育成に関する問題点

エ 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
② キャリアコンサルティングを行っている時期
③ キャリアコンサルティングを行っている目的
④ キャリアコンサルティングを行った効果
⑤ キャリアコンサルティングを行ううえでの問題点
⑥ キャリアコンサルタントの導入状況
⑦ キャリアコンサルティングを行っていない場合のその理由
⑧ ジョブ・カードの認知状況
⑨ 労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施した取組
⑩ 労働者の自己啓発に対する支援の内容

オ 労働者の能力開発と処遇への反映について
① 処遇への反映状況
② 処遇への反映の内容

カ 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
② 職業能力評価の活用状況
③ 職業能力評価における検定・資格の利用状況及び内容
④ 職業能力評価における検定・資格と賃金の引上げへの反映

キ 技能検定について
① 技能検定の認知状況
② 技能検定の利点、活用方法
③ 技能検定の問題点

ク 技能の継承について

① 技能継承の取組状況

（３）個人調査（個人票）

ア 労働者の属性について

① 性別
② 年齢
③ 就業状態
④ 最終学歴
⑤ 雇用形態
⑥ 勤続年数
⑦ 業務
⑧ 役職
⑨ １週間の就業時間

イ 労働者の能力・スキルについて

① 仕事をする上で自信がある及び向上させたい能力・スキルの内容

ウ 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
② 受講したＯＦＦ－ＪＴの延べ受講時間
③ 受講したＯＦＦ－ＪＴの業務における役立ち
④ ＯＦＦ－ＪＴを受講する上で会社に求めること

エ 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況
② 自己啓発の実施内容
③ 自己啓発の実施時間及び自己負担費用
④ 自己啓発の費用補助の状況
⑤ 自己啓発の費用補助額
⑥ 自己啓発を行った理由
⑦ 自己啓発の業務における役立ち
⑧ 自己啓発を行う上での問題点
⑨ 自己啓発を行う上で会社から受けたい支援

オ これからの職業生活設計について

① 職業生活設計に対する考え方
② キャリアコンサルティングの経験の有無
③ キャリアコンサルティングの主な実施主体
④ キャリアコンサルティングの役立ち
⑤ キャリアコンサルタントによる相談の利用意向
⑥ キャリアコンサルタントによる相談の内容
⑦ 教育訓練休暇制度等の有無及び利用状況
⑧ 教育訓練休暇制度等の今後の利用要望

4　調査の対象期日

令和６年10月１日現在の取組について調査を行った。ただし、年間の取組については、令和５年度の１年間の状況について調査を行った。

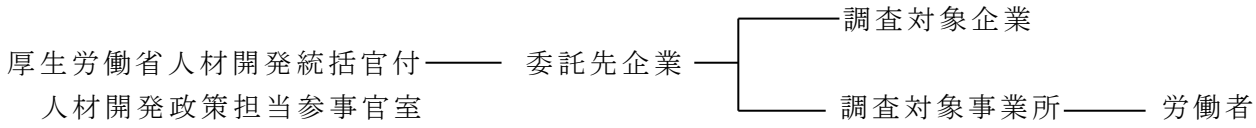
5　調査の実施期間

企業調査は、令和６年10月１日から令和６年10月31日までとした。

事業所調査は、令和６年10月１日から令和６年10月31日までとした。

個人調査は、令和６年11月15日から令和６年12月16日までとした。

6　調査機関



7　調査の方法

（１）調査票

この調査は、企業票（289頁参照）、事業所票（297頁参照）、個人票（309頁参照）によって実施した。

（２）調査票の配布

ア　企業票は、厚生労働省から、委託先企業を通じて調査対象企業へ郵送した。なお、企業票には、オンラインでの回答が可能である旨を示した。

イ　事業所票は、厚生労働省から、委託先企業を通じて調査対象事業所へ郵送した。なお、事業所票には、オンラインでの回答が可能である旨を示した。

ウ　個人票は、事業所票回収時に、回収した事業所票から調査対象労働者数を算出の上、調査対象事業所を通じて調査対象労働者へ配布した。なお、個人票には、オンラインでの回答が可能である旨を示した。

（３）調査票の作成、提出

ア　企業票は、調査対象企業において記入した後、委託先企業あて郵送またはオンラインにより提出し、とりまとめた後、厚生労働省あて提出した。

イ　事業所票は、調査対象事業所において記入した後、委託先企業あて郵送またはオンラインにより提出し、とりまとめた後、厚生労働省あて提出した。

ウ　個人票は、調査対象労働者が調査票を記入した後、委託先企業あて郵送またはオンラインにより提出し、とりまとめた後、厚生労働省あて提出した。

8　標本設計

（１）母集団及び抽出枠

「２　調査の範囲及び対象」に該当する企業、事業所及び労働者を母集団とし、企業調査及び事業所調査の抽出枠には、「令和４年次フレーム」の事業所母集団データベースにおける企業名簿及び事業所名簿を使用した。

（２）抽出方法及び目標精度

ア　企業調査

①　抽出方法

産業（19区分）、企業規模（５区分）別に層化し、層化無作為抽出による。

②　目標精度及び標本数

特定の属性を持つ企業の割合について、産業、企業規模別に標準誤差が５%以内になるように次の算式により決定した。

$$S^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n}$$

S：目標精度　　N：母集団企業数
n：標本企業数　　P：特定の属性を持つ企業割合（０．５）

イ　事業所調査

①　抽出方法

産業（19区分）、事業所規模（５区分）別に層化し、層化無作為抽出による。

②　目標精度及び標本数

特定の属性を持つ事業所の割合について、産業、事業所規模別に標準誤差が５%以内になるように次の算式により決定した。

$$S^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n}$$

S：目標精度　　N：母集団事業所数
n：標本事業所数　　P：特定の属性を持つ事業所割合（０．５）

ウ　個人調査

①　抽出方法

産業（19区分）、事業所規模（５区分）、雇用形態（正社員、正社員以外の２区分）別に層化し、事業所を第１次抽出単位、個人を第２次抽出単位とする層化二段階無作為抽出による。

②　目標精度及び標本数

特定の属性を持つ労働者の割合について、産業、事業所規模、雇用形態別に標準誤差が７%以内になるように次の算式により決定した。

$$S^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n} \cdot 2$$

S：目標精度　　N：母集団労働者数
n：標本労働者数　　P：特定の属性を持つ労働者割合（０．５）

9　結果の推計及び標準誤差

（１）推計方法

①　企業調査

企業調査における「ある特性を持つ企業割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

$h=1,\cdots,K$：層

U_h：第h層における母集団企業数

$$U=\sum_{h=1}^{K}U_h$$

u_h：第h層における標本企業数[1]

Q_{hi}：第h層の第i企業における特性の有無（特性があれば「１」、なければ「０」）

このとき、推計値$\bar{Q}$は、

$$\bar{Q}=\frac{1}{U}\sum_{h=1}^{K}\frac{U_h}{u_h}\sum_{i=1}^{u_h}Q_{hi}$$

で与えられる。

②　事業所調査

事業所調査における「ある特性を持つ事業所割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

$h=1,\cdots,K$：層

M_h：第h層における母集団事業所数

$$M=\sum_{h=1}^{K}M_h$$

m_h：第h層における標本事業所数[2]

X_{hi}：第h層の第i事業所における特性の有無（特性があれば「１」、なければ「０」）

このとき、推計値$\overline{X}$は、

$$\overline{X}=\frac{1}{M}\sum_{h=1}^{K}\frac{M_h}{m_h}\sum_{i=1}^{m_h}X_{hi}$$

で与えられる。

[1] 各層に係る標本企業の産業は、母集団データベースにおける企業名簿に掲載された属性による。

[2] 各層に係る標本事業所の産業は、母集団データベースにおける事業所名簿に掲載された属性による。

③　個人調査

個人調査における「ある特性を有する常用労働者（正社員、正社員以外）割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

$h = 1, \cdots, K$：層

L_h　：第h層における母集団常用労働者数（正社員、正社員以外）

l_h　：第h層における標本事業所[3]の総常用労働者数（正社員、正社員以外）

N_{hi}：第h層第i標本事業所の常用労働者数（正社員、正社員以外）

n_{hi}：第h層第i標本事業所における標本労働者数（正社員、正社員以外）

X_{hij}：第h層の第i標本事業所におけるj番目の労働者（正社員、正社員以外）の特性の有無（特性があれば「１」、なければ「０」）

Y_{hij}：第h層の第i標本事業所におけるj番目の労働者（正社員、正社員以外）で、常に「１」

このとき、ある特性を有する常用労働者（正社員、正社員以外）の推計値$\hat{T}_x$及び常用労働者数（正社員数、正社員以外数）の推計値$\hat{T}_y$は、

$$\hat{T}_x = \sum_{h=1}^{K} \frac{L_h}{l_h} \cdot \frac{\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi}}{\sum_{i=1}^{m_h} n_{hi}} \sum_{i=1}^{m_h} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij} \qquad \hat{T}_y = \sum_{h=1}^{K} \frac{L_h}{l_h} \cdot \frac{\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi}}{\sum_{i=1}^{m_h} n_{hi}} \sum_{i=1}^{m_h} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}$$

で与えられるので、「ある特性を有する常用労働者（正社員、正社員以外）割合」の推計値$\hat{R}$は、

$$\hat{R} = \frac{\hat{T}_x}{\hat{T}_y} = \frac{\sum_{h=1}^{K} \frac{L_h}{l_h} \cdot \frac{\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi}}{\sum_{i=1}^{m_h} n_{hi}} \sum_{i=1}^{m_h} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}}{\sum_{h=1}^{K} \frac{L_h}{l_h} \cdot \frac{\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi}}{\sum_{i=1}^{m_h} n_{hi}} \sum_{i=1}^{m_h} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}}$$

で与えられる。

[3] 各層に係る標本事業所の産業は、母集団データベースにおける事業所名簿に掲載された属性による。

（２）標準誤差

この調査は、標本調査であるため、推計値の持つ誤差の一つとして標本抽出に起因する標本誤差がある。標本誤差の大きさは、推計値の分散の平方根（標準誤差）で与えられ、調査項目によって異なる。達成精度として、標準誤差を以下のように算出した。

①　企業調査

（１）で掲げた「ある特性を有する企業割合」の推計値$\bar{Q}$の場合、その分散の推計値は、

$$\hat{V}(\bar{Q}) = \frac{1}{U^2}\sum_{h=1}^{K} U_h\,(U_h - u_h)\left(\frac{Var(Q_h)}{u_h}\right)$$

で与えられる。ただし、

$$\overline{Q_h} = \frac{1}{u_h}\sum_{i=1}^{u_h} Q_{hi} \quad , \qquad Var = \frac{1}{u_h - 1}\sum_{i=1}^{u_h}(Q_{hi} - \overline{Q_h})^2$$

である。

②　事業所調査

（１）で掲げた「ある特性を有する事業所割合」の推計値$\overline{X}$の場合、その分散の推計値は、

$$\hat{V}\left(\overline{X}\right) = \frac{1}{M^2}\sum_{h=1}^{K} M_h\left(M_h - m_h\right)\left(\frac{Var\left(X_h\right)}{m_h}\right)$$

で与えられる。ただし、

$$\overline{X_h} = \frac{1}{m_h}\sum_{i=1}^{m_h} X_{hi}\,, \qquad Var\left(X_h\right) = \frac{1}{m_h - 1}\sum_{i=1}^{m_h}\left(X_{hi} - \overline{X_h}\right)^2$$

である。

③　個人調査

（１）で掲げた「ある特性を有する常用労働者（正社員、正社員以外）割合」の推計値$\hat{R}$の場合、その分散の推計値は、

$$\hat{V}\left(\hat{R}\right) = \hat{R}^2\sum_{h=1}^{K}\left\{\left(\frac{M_h}{\hat{N}}\right)^2\left(\frac{1}{m_h} - \frac{1}{M_h}\right)\left(\frac{Var\left(T_{xh}\right)}{\overline{X}^2} - 2\frac{Cov\left(T_{xh}, T_{yh}\right)}{\overline{X}\overline{Y}} + \frac{Var\left(T_{yh}\right)}{\overline{Y}^2}\right)\right.$$

$$\left. + \frac{M_h}{m_h}\sum_{i=1}^{m_h}\left(\frac{N_{hi}}{\hat{N}}\right)^2\left(\frac{1}{n_{hi}} - \frac{1}{N_{hi}}\right)\left(\frac{Var\left(X_{hi}\right)}{\overline{X}^2} - 2\frac{Cov\left(X_{hi}, Y_{hi}\right)}{\overline{X}\overline{Y}} + \frac{Var\left(Y_{hi}\right)}{\overline{Y}^2}\right)\right\}$$

で与えられる。ただし、

$$\hat{N} = \sum_{h=1}^{K}\frac{L_h}{l_h}\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi}\ , \bar{X} = \frac{1}{\hat{N}}\sum_{h=1}^{K}\frac{L_h}{l_h}\sum_{i=1}^{m_h}\frac{N_{hi}}{n_{hi}}\sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}\ , \bar{Y} = \frac{1}{\hat{N}}\sum_{h=1}^{K}\frac{L_h}{l_h}\sum_{i=1}^{m_h}\frac{N_{hi}}{n_{hi}}\sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}$$

$$Var(T_{xh}) = \frac{1}{m_h - 1}\sum_{i=1}^{m_h}(T_{xhi} - \bar{T}_{xh})^2\ , T_{xhi} = \frac{N_{hi}}{n_{hi}}\sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}\ , \bar{T}_{xh} = \frac{1}{m_h}\sum_{i=1}^{m_h} T_{xhi}$$

$$Var(T_{yh}) = \frac{1}{m_h - 1}\sum_{i=1}^{m_h}\left(T_{yhi} - \bar{T}_{yh}\right)^2 \ , T_{yhi} = \frac{N_{hi}}{n_{hi}}\sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij} \ , \bar{T}_{yh} = \frac{1}{m_h}\sum_{i=1}^{m_h} T_{yhi}$$

$$Cov(T_{xh}, T_{yh}) = \frac{1}{m_h - 1}\sum_{i=1}^{m_h}(T_{xhi} - \bar{T}_{xh})(T_{yhi} - \bar{T}_{yh})$$

$$Var(X_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1}\sum_{j=1}^{n_{hi}}\left(X_{hij} - \bar{X}_{hi}\right)^2 , \qquad \bar{X}_{hi} = \frac{1}{n_{hi}}\sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}$$

$$Var(Y_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1}\sum_{j=1}^{n_{hi}}\left(Y_{hij} - \bar{Y}_{hi}\right)^2 , \qquad \bar{Y}_{hi} = \frac{1}{n_{hi}}\sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}$$

$$Cov(X_{hi}, Y_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1}\sum_{j=1}^{n_{hi}}(X_{hij} - \bar{X}_{hi})(Y_{hij} - \bar{Y}_{hi})$$

である。

（３）達成精度

企業調査、事業所調査及び個人調査の達成精度の結果は、次の表のとおりである。推計値を中心としてその前後に標準誤差の２倍ずつの幅を取れば、その区間に全数調査から得られるはずの値（真値）が約95%以上の確率で存在すると考えてよい。

表１

令和５年度にＯＦＦ－ＪＴに費用を支出した企業割合の標準誤差

産　業	推計値（%）	標準誤差（%ポイント）
調査産業計	49.4	0.92
建設業	62.8	3.61
製造業	56.3	1.90
消費関連製造業	44.9	3.34
素材関連製造業	57.2	3.40
機械関連製造業	65.2	3.09
電気・ガス・熱供給・水道業	83.3	2.75
情報通信業	67.7	3.20
運輸業，郵便業	41.2	3.17
卸売業，小売業	42.9	2.47
卸売業	47.5	3.45
小売業	39.1	3.49
金融業，保険業	60.0	3.37
不動産業，物品賃貸業	44.5	3.88
学術研究，専門・技術サービス業	65.6	3.41
宿泊業，飲食サービス業	21.2	2.15
宿泊業	27.9	3.13
飲食サービス業	19.1	2.66
生活関連サービス業，娯楽業	28.7	3.11
教育，学習支援業	49.7	3.54
医療，福祉	46.7	3.59
複合サービス事業	*	*
サービス業（他に分類されないもの）	57.2	3.22

※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。

表２

正社員または正社員以外に対する令和５年度の

ＯＦＦ－ＪＴ又は計画的なＯＪＴを実施した事業所割合の標準誤差

産　業	推計値（%）	標準誤差（%ポイント）
調査産業計	79.4	0.97
建設業	89.6	2.70
製造業	82.5	1.60
消費関連製造業	70.8	3.30
素材関連製造業	88.9	2.56
機械関連製造業	85.9	2.55
電気・ガス・熱供給・水道業	95.5	2.11
情報通信業	88.1	2.55
運輸業，郵便業	75.4	3.50
卸売業，小売業	76.7	2.81
卸売業	70.1	4.42
小売業	80.6	3.64
金融業，保険業	93.5	2.68
不動産業，物品賃貸業	81.7	3.78
学術研究，専門・技術サービス業	93.0	2.01
宿泊業，飲食サービス業	74.4	4.02
宿泊業	61.7	4.66
飲食サービス業	77.3	4.82
生活関連サービス業，娯楽業	59.8	4.81
教育，学習支援業	72.7	4.61
医療，福祉	79.1	3.74
複合サービス事業	97.3	0.86
サービス業（他に分類されないもの）	75.3	3.08

表３
令和５年度にＯＦＦ－ＪＴを受講した
労働者割合（労働者計）の標準誤差

産　業	推計値（%）	標準誤差（%ポイント）
調査産業計	37.0	1.26
建設業	36.0	3.11
製造業	45.0	1.54
消費関連製造業	32.7	2.63
素材関連製造業	49.7	2.52
機械関連製造業	48.4	2.47
電気・ガス・熱供給・水道業	58.5	9.56
情報通信業	46.9	4.27
運輸業，郵便業	29.0	2.75
卸売業，小売業	30.8	4.53
卸売業	37.1	2.95
小売業	26.4	7.79
金融業，保険業	44.2	4.93
不動産業，物品賃貸業	39.6	5.26
学術研究，専門・技術サービス業	45.6	5.52
宿泊業，飲食サービス業	22.7	5.70
宿泊業	23.6	3.21
飲食サービス業	22.4	7.60
生活関連サービス業，娯楽業	23.6	6.97
教育，学習支援業	23.5	4.09
医療，福祉	32.7	3.62
複合サービス事業	27.3	2.33
サービス業（他に分類されないもの）	36.3	4.64

10　調査対象数（調査票配布数）、有効回答数及び有効回答率[4]

（１）企業調査
　　調査対象数：7,454企業　　有効回答数：4,261企業　　有効回答率：57.2%

（２）事業所調査
　　調査対象数：7,218事業所　有効回答数：3,905事業所　有効回答率：54.1%

（３）個人調査
　　調査対象数：21,334人　　有効回答数：8,995人　　有効回答率：42.2%

[4] 企業調査及び事業所調査では、標本抽出時の標本計画数と調査対象数は同じ。個人調査では、事業所を通じて、その雇用する常用労働者（正社員、正社員以外）数に応じて個人に調査票を配布することから、事業所段階で個人票を配布できない場合、標本抽出時と調査時で常用労働者構成が変化している場合等があるため、標本抽出時の標本計画数と調査対象数が異なる。個人調査における標本計画数は 30,827 人であり、標本計画数に対する有効回答の割合は 29.2%であった。

11　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（昭和44年法律第64号）により規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいう。

（７）職業能力開発推進者

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

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

（８）教育訓練休暇

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇のことをいう。有給であるか無給であるかは問わない。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む（有給の場合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものは除く。）。

（９）教育訓練短時間勤務

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者が活用することのできる短時間勤務（所定労働時間の短縮措置）のことをいう。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む。

（10）教育訓練所定外労働時間免除

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所定外労働時間の免除のことをいう。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む。

（11）新入社員

入社後３年程度までの者をいう。

(12) 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者をいう。

(13) 管理職層

管理又は監督の任にある者をいう。

(14) 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。

(15) キャリアコンサルティング

職業能力開発促進法第２条第５項に規定するキャリアコンサルティング（労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと）をいう。

(16) セルフ・キャリアドック

企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組（しくみ）をいう。

(17) 職業生活設計

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

(18) キャリアコンサルタント

職業能力開発促進法第30条の３に規定するキャリアコンサルタント（キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを職業とする者）をいう。

(19) ジョブ・カード

職業能力開発促進法に基づく労働者のキャリアプランに即した自発的な職業能力開発を促進するための「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであり、事業所にとっては主に採用活動や雇用型訓練等の場面で活用されるもの。

(20) 社内公募制

会社が必要とするポストの要件をあらかじめ社内に公開し、応募してきた者の中から人材を選抜する仕組みをいう。

(21) 社内兼務制度

就業時間の一部を、部門の枠を超えて、他部署でも従事するという制度をいう。

(22) 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。

(23) 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。

(24) 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。

(25) 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。

(26) 国の認定を受けた団体等検定・社内検定

業界団体等が実施する検定であって、一定の要件を満たし、厚生労働大臣が認定したものをいう。業界団体等の構成員以外も受検可能なものを団体等検定、構成員のみが受検可能なものを社内検定という。

(27) 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。

(28) 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。

(29) 業務

① 管理的な仕事

課（課相当を含む。）以上の組織での管理的な仕事をいう。

② 専門的・技術的な仕事

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

③ 事務的な仕事

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

④ 販売の仕事

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

⑤ サービスの仕事

理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事をいう。

⑥ 保安の仕事

社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事をいう。

⑦　生産工程の仕事

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

⑧　輸送・機械運転の仕事

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

⑨　建設・採掘の仕事

建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事をいう（ただし、建設機械を操作する仕事を除く。）。

⑩　運搬・清掃・包装等の仕事

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

(30) 役職

①　部長相当職

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

②　課長相当職

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

③　係長、主任、職長相当職

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

(31) 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。

12　利用上の注意

（１）産業別の集計は、事業所母集団データベースにおける企業名簿または事業所名簿に掲載されている産業に基づき行っている。産業分類は、日本標準産業分類に基づいて、以下のように分類して表章している。

産業	産業分類番号
建設業	D06～D08、DDZ
製造業	
消費関連製造業	E09～E11、E13、E15、E20、E32
素材関連製造業	E12、E14、E16～E19、E21～E24
機械関連製造業	E25～E31
電気・ガス・熱供給・水道業	F33～F36
情報通信業	G37～G41、GG1、GG2
運輸業，郵便業	H42～H49、H、HHZ
卸売業，小売業	
卸売業	I50～I55、II1
小売業	I56～I61、II2
金融業，保険業	J62～J67、JJZ
不動産業，物品賃貸業	K68～K70、KK1
学術研究，専門・技術サービス業	L71～L74、L、LLZ
宿泊業，飲食サービス業	
宿泊業	M75
飲食サービス業	M76、M77、MM2
生活関連サービス業，娯楽業	N78～N80、NNZ
教育，学習支援業	O81、O82
医療，福祉	P83～P85、P、PPZ
複合サービス事業	Q86
サービス業（他に分類されないもの）	R88～R92、R95、RR2

（２）企業規模別、事業所規模別の集計は以下により行っている。

①企業調査

企業規模別集計は、回答された企業常用労働者数（正社員と正社員以外の合計）から集計区分に従い行っている。

②事業所調査

企業規模別集計は、回答された企業常用労働者数区分（集計区分と同じ）により行っている（企業常用労働者数区分が不明の調査データ分は集計から除く。）。

事業所規模別集計は、事業所票の事業所常用労働者数（正社員と正社員以外の合計）から集計区分に従い行っている（事業所常用労働者数が不明の調査データ分は集計から除く。）。

③個人調査

企業規模別集計は、個人が所属する事業所の事業所調査により回答された企業常用労働者数区分により行っている（所属事業所の企業常用労働者数区分が不明の調査データ分は集計から除く。）。

事業所規模別集計は、個人が所属する事業所の事業所調査により回答された事業所常用労働者数（正社員と正社員以外の合計）から集計区分に従い行っている。

＜企業規模、事業所規模の集計区分＞

30～49人、50～99人、100～299人、300～999人、1,000人以上

（３）構成比は小数点以下第２位を四捨五入としているため、計は必ずしも100.0とはならない。

（４）費用は千円単位または百円単位で四捨五入としているため、計は必ずしも一致しない。

（５）統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を表す。

（６）統計表中「＊」は、企業及び事業所調査では回答数が２件以下、個人調査回答者数が９件以下のもので表章しない場合を示す。

（７）統計表中「－」は、該当数字がない場合を示す。