

平成18年度能力開発基本調査(事業所票)

厚生労働省

所在地		
事業所名		
都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号

記入担当者
所属課名
電話番号
氏名

宛名の所在地、貴事業所名に誤りがある場合には赤色ボールペン等で訂正してください。

調査にあたって

- 1 この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
- 2 この調査票は、問1、4以外は事業所を調査単位としております。本社・支社・工場及び営業所ごとに別の事業所となりますので、問1、4以外の項目についての解答は、**貴事業所について**記入してください。
- 3 特にことわりのないかぎり、**平成18年10月1日現在**の状況について記入してください。
- 4 特にことわりのないかぎり、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。ただし、**回答欄が網掛けの場合は、設問に従って複数回答**をお願いします。
- 5 文中で数字(1、2…)を付している単語には、その説明を同じ頁に載せました。ご参照ください。
- 6 提出は、**平成19年1月31日まで**に統計調査員が直接回収に伺います。
- 7 調査票の内容などにご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせください。

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館
 厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室 企画調整係
 電話番号 03-5253-1111 内線 5601

I 貴事業所の概要について

問1 貴企業全体の(本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体)の常用労働者数¹⁾。

30～49人	50～99人	100人～299人	300～499人	500～999人	1000～4999人	5000人～
1	2	3	4	5	6	7

1) 常用労働者数

- 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

問2 貴事業所の常用労働者数及びその内訳を男女別に、正社員¹⁾・非正社員²⁾に分けて記入してください(平成18年10月1日現在)。

	常用労働者数		
	うち正社員		うち非正社員
	千 人	千 人	千 人
合計			
男			
女			

- 1) 正社員
常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいいます。
- 2) 非正社員
常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいいます
(「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称と呼ばれている人など)。

問3 貴事業所の平成17年度（平成17年4月1日～平成18年3月31日）の労働者の離職率¹⁾を全体（正社員及び非正社員両方を含む）、正社員のみ、非正社員のみに分けて記入してください（小数点以下は四捨五入）。

全体 （正社員及び非正社員）	<input type="text"/>	%
正社員	<input type="text"/>	%
非正社員	<input type="text"/>	%

II 教育訓練の実施に関する事項について

問4 平成17年度にOFF-JT¹⁾を受けた者の割合²⁾を、正社員、非正社員に分けて記入してください（小数点以下は四捨五入）。

正社員	<input type="text"/>	%
非正社員	<input type="text"/>	%

問5 貴事業所では平成17年度に職業能力開発・向上のためのOFF-JT及び計画的なOJT¹⁾の実施の有無、実施した場合は、今後の実施について○をつけてください。

		実施し なかつ た	実施し た	2の 場合	実施を 拡充す る	これま でどお り実施 する	実施を 縮小す る
正社員	社外で実施したOFF-JT	1	2		}	1	2
	社内で実施したOFF-JT	1	2	1		2	3
	計画的なOJT	1	2	1		2	3
非正社員	社外で実施したOFF-JT	1	2	}	1	2	3
	社内で実施したOFF-JT	1	2		1	2	3
	計画的なOJT	1	2		1	2	3

すべて1の場合問8へ 問6へ

問6 問5で、OFF-JTまたは計画的なOJTを実施したとお答えいただいた事業所にお聞きします。どんな人に対して実施しましたか。該当するものすべてに○をつけてください。

		正社員			非正社員
		新入社員 ⁴⁾	中堅社員 ⁵⁾	管理職層	
社外で行われた OFF-JT	階層別研修 ¹⁾	1	2	3	4
	職能別研修 ²⁾	5	6	7	8
	課題別研修 ³⁾	9	10	11	12
社内で行われた OFF-JT	階層別研修	13	14	15	16
	職能別研修	17	18	19	20
	課題別研修	21	22	23	24
計画的なOJT		25	26	27	28

問7 貴事業所では、OFF-JTを実施する際、どこが実施主体となっている教育訓練を利用していますか。
 利用の有無、利用した場合は今後の利用について、正社員、非正社員別に○をつけてください。

正社員

	利用し なかつ た	利用し た	2の 場合	利用を 拡充す る	これま でどお り利用 する	利用を 縮小す る
				1	2	3
自社	1	2	}	1	2	3
親会社・グループ会社	1	2		1	2	3
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）	1	2		1	2	3
購入した機器・ソフトウェア等の使用方法などを教育訓練する場合の当該機器・ソフトウェア等のメーカー	1	2		1	2	3
商工会・商工会議所・協同組合などの経営者団体	1	2		1	2	3
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	1	2		1	2	3
公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む）	1	2		1	2	3
専修学校・各種学校	1	2		1	2	3
高等専門学校・大学・大学院	1	2		1	2	3
その他	1	2		1	2	3

非正社員

	利用し なかつ た	利用し た	2の 場合	利用を 拡充す る	これま でどお り利用 する	利用を 縮小す る
				1	2	3
自社	1	2	}	1	2	3
親会社・グループ会社	1	2		1	2	3
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）	1	2		1	2	3
購入した機器・ソフトウェア等の使用方法などを教育訓練する場合の当該機器・ソフトウェア等のメーカー	1	2		1	2	3
商工会・商工会議所・協同組合などの経営者団体	1	2		1	2	3
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	1	2		1	2	3
公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む）	1	2		1	2	3
専修学校・各種学校	1	2		1	2	3
高等専門学校・大学・大学院	1	2		1	2	3
その他	1	2		1	2	3

Ⅲ 能力開発の考え方について

問8 貴事業所において、部下を持つ課長相当職の人事評価の中で、部下育成能力について、どのように評価していますか。該当するものに○をつけてください。

重視している	どちらかという と重視している	どちらでもない	どちらかという と重視していない	重視してい ない
1	2	3	4	5

問9 現在、貴事業所における労働者の能力開発や人材育成に関して、何か問題点はありますか。該当するものすべてに○をつけてください。

人材を育成しても辞めてしまう	1
鍛えがいのある人材が集まらない	2
指導する人材が不足している	3
育成を行うための金銭的余裕がない	4
人材育成を行う時間がない	5
人材育成の方法がわからない	6
適切な教育訓練機関がない	7
技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	8
その他	9
特に問題はない	10

Ⅳ 労働者のキャリア形成支援について

問10 貴事業所では、労働者の自己啓発¹⁾ に対して、どのような支援を行っていますか。支援の有無、支援した場合は、今後の支援について、正社員、非正社員別に○をつけてください。

正社員

	支援し なかった	支援し た	2の 場合	支援を 拡充す る	現状ど おり支 援する	支援を 縮小す る
				1	2	3
受講料などの金銭的援助	1	2	}	1	2	3
社内での自主的な勉強会等に対する援助	1	2		1	2	3
教育訓練休暇 ²⁾ (有給、無給の両方を含む) の付与	1	2		1	2	3
就業時間の配慮	1	2		1	2	3
教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	1	2		1	2	3
キャリア・コンサルティング ³⁾ の実施	1	2		1	2	3
その他	1	2		1	2	3

非正社員

	支援し なかった	支援し た	2の 場合	支援を 拡充す る	現状ど おり支 援する	支援を 縮小す る
				1	2	3
受講料などの金銭的援助	1	2	}	1	2	3
社内での自主的な勉強会等に対する援助	1	2		1	2	3
教育訓練休暇 ²⁾ (有給、無給の両方を含む) の付与	1	2		1	2	3
就業時間の配慮	1	2		1	2	3
教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	1	2		1	2	3
キャリア・コンサルティング ³⁾ の実施	1	2		1	2	3
その他	1	2		1	2	3

問11 貴事業所で、教育訓練休暇制度¹⁾を導入していますか。

導入している	1	問12へ
導入していない	2	

教育訓練休暇制度の導入の予定がありますか。

予定している	1	問12へ
予定していない	2	

教育訓練休暇制度を導入しない理由についてお答えください。

制度導入のメリットを感じない	1
有給休暇（一部有給休暇を含む）とした場合、コスト負担の面で導入が難しい	2
無給休暇の場合、労働者がコスト負担を感じ、制度利用が進まない	3
労働者からの制度導入の要望がない	4
その他	5

問12 貴事業所で、キャリア・コンサルティング制度¹⁾を導入していますか。

導入している	1	問13へ
導入していない	2	

キャリア・コンサルティング制度の導入の予定がありますか。

予定している	1	問13へ
予定していない	2	

キャリア・コンサルティング制度を導入しない理由についてお答えください。

制度導入のメリットを感じない	1
制度を導入したいが、キャリア・コンサルタントの賃金など、コスト負担の面で導入が難しい	2
制度を導入しても労働者がキャリア・コンサルティングを受ける時間を確保するのが難しい	3
労働者からの制度導入の要望がない	4
その他	5

V 技能の継承について

問13 貴事業所において、団塊の世代の退職等により発生する技能継承の問題ありますか。

ある	1	問15へ
ない	2	

技能の継承問題への対応としてどのような取り組みを行っていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

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	1
新規若年者の採用を増やしている	2
中途採用を増やしている	3
事業所内で、非正社員、派遣労働者、請負業者等を活用している	4
事業所外への外注を活用している	5
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	6
退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している	7
高度な技能・ノウハウ等が不要なように仕事のやり方、設計等を変更	8
伝承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで伝承している	9
その他	10
特段何の取組も行っていない	11

問14 貴事業所において、団塊の世代の退職等により発生する技能継承の問題への対応はうまくいっていますか。

うまくいっている	1	問15へ
ある程度うまくいっている	2	
あまりうまくいっていない	3	
うまくいっていない	4	

技能継承の問題点はどのようなものですか。該当するものすべてに○をつけてください。

技術・ノウハウ等伝承に時間がかかり、円滑に進まない	1
意欲のある若年・中堅層の確保が難しい	2
継承者（技能・ノウハウを受け継いだ者）が技能・ノウハウ等を習得しても転職してしまう	3
どのような手法を用いて技能を伝承すればいいかわからない	4
教える人材がない	5
教える方と教わる方の年代やレベルの差が開き過ぎていて、コミュニケーションが難しい	6
その他	7

VI 労働者の職業能力評価について

問15 貴事業所において、職業能力評価¹⁾を行っていますか。

行っている	1	問18へ
行っていない	2	

職業能力評価を行う際、資格を利用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

正社員について資格を利用している	1	問16へ
非正社員について資格を利用している	2	
利用していない	3	

職業能力評価を行う際、既存のどのような資格を利用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

国や国の関係機関、地方自治体などが認定する公的資格	1
民間団体が認定する民間資格	2
事業主等が認定する社内資格	3
その他	4

既存の各種資格を利用した評価はどのような形で労働者の処遇へ反映されていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

賞与	1
給与	2
昇格・降格	3
異動・配置転換	4
その他	5
特になし	6

問16 貴事業所では、職業能力評価をどのようなことに活用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

人材戦略・計画の策定	1
応募してきた人材の能力判断基準	2
人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準	3
労働者に必要な能力開発の明確化	4
人材配置の適正化	5
その他	6

問17 現行の職業能力評価に係る取り組みにおいて、問題であると感じた点は何ですか。該当するものすべてに○をつけてください。

評価項目に対して労働者のコンセンサスが得られない	1
全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい	2
評価者の負担が大きい	3
評価者が評価基準を把握していないため、評価内容にばらつきが見られる	4
労働者へ能力評価結果の開示が行われていない	5
その他	6
特に問題はない	7

以下の問は全員お答えください。

問18 就業者もしくは就業希望者の適切な職業能力評価を行うために、職業ごとに求められる職業能力を業界横断的に整理した職業能力評価基準¹⁾が作成された場合、どのようなメリットが考えられますか。該当するものすべてに○をつけてください。

自社の職業能力評価制度の創設、改善に効果的に活用できる	1
社内の多様な職種、資格認定制度など人事制度の改革に応用できる	2
就職希望者の職業能力を効率的に把握できる	3
労働者の教育訓練の基準として活用できる	4
社内で作成するよりも精度の高いものができる	5
評価制度に対して労働者からの信頼を得やすい	6
社員の自主的なキャリア開発の支援に役立つ	7
その他	8
わからない	9

Ⅶ 雇用管理制度について

問19 雇用管理制度について、貴事業場での導入状況について、該当するものに○をつけてください。

	正社員 に導入	非正社員 に導入	導入して いない
目標管理制度 ¹⁾	1	2	3
自己申告制度 ²⁾	1	2	3
社内公募制度 ³⁾	1	2	3
専門職制度 ⁴⁾	1	2	3
裁量労働制 ⁵⁾	1	2	3
フレックスタイム制度 ⁶⁾	1	2	3
短時間勤務制度 ⁷⁾	1	2	3
変形労働時間制 ⁸⁾	1	2	3
在宅勤務制度 ⁹⁾	1	2	3
長期休暇制度 ¹⁰⁾ (リフレッシュ休暇、ボランティア休暇など)	1	2	3
非正社員と正社員の間の転換制度 ¹¹⁾	1	2	3

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。