

平成20年度能力開発基本調査(事業所票)

所在地	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #ffffcc; display: inline-block;"> <p style="margin: 0;">プレプリント (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)</p> </div>					
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以外の項目についての回答は、**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20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、その説明を同じ頁又は前頁の裏面に載せました。ご参照ください。
- 6 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。

調査のお問合せ：【委託先】

調査主体：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
〒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
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(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⁾について該当する区分に○をつけてください。

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

貴企業に直接雇用されている労働者で以下のどちらかに該当する労働者をいいます。
なお、別企業に出向している者は含めないでください。

- ① 期間を定めず、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

1) 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、いわゆる正社員をいいます。

2) 非正社員

常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいいます（「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）。

3) 外部人材

貴事業所に直接雇用されずに、事業所内で就業する者（派遣労働者及び請負労働者）をいいます。

問3

1) 離職者数

雇用関係が終了して離職した者の総数をいい、引き続き雇用される者は除きます。

2) 定年退職者数

定年退職者のうち、引き続き雇用（継続雇用）される者は除きます。

問4

1) 労働生産性

労働生産性とは、労働者一人当たりが生み出している付加価値額のことをいいます。

問5 (1)

1) 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（労働者を1ヵ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、これに含まれます。

2) 階層別研修

新任課長研修、新入社員研修など、階層別に行われる研修

3) 職能別研修

経理、マーケティング、生産管理、安全衛生、CAD/CAMなど、仕事に関係した専門的能力を養成するための研修

4) 課題別研修

語学研修、OA、プレゼンテーションの方法など、部門を問わずに特定の目的・課題に対応して行われる研修

5) 新入社員

入社後3年程度までの者

6) 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者

問2 貴事業所の常用労働者等の人数を記入してください(平成20年10月1日現在)。

常用労働者数		外部人材 ³⁾
正社員 ¹⁾	非正社員 ²⁾	
千 人	千 人	千 人
●●●●●●	●●●●●●	●●●●●●

問3 貴事業所の平成19年度(平成19年4月1日～平成20年3月31日)の離職者数¹⁾、定年退職者数²⁾を正社員、非正社員に分けて記入してください。

	離職者数	定年退職者数
	人	人
正社員	●●●●●●	●●●●●●
非正社員	●●●●●●	●●●●●●

問4 貴事業所の労働生産性¹⁾について、同業・同規模の他社と比べてどのように思いますか。現在の状況について、該当するもの一つに○をつけてください。

高い	やや高い	どちらともいえない	やや低い	低い
1	2	3	4	5

II 教育訓練の実施に関する事項について

問5

(1) 貴事業所では平成19年度に職業能力開発・向上のためのOFF-JT¹⁾を実施しましたか。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 ⁵⁾	中堅社員 ⁶⁾	管理職層	
社外で行われた OFF-JT	階層別研修 ²⁾	1	1	1	1
	職能別研修 ³⁾	2	2	2	2
	課題別研修 ⁴⁾	3	3	3	3
	その他	4	4	4	4
社内で行われた OFF-JT	階層別研修	5	5	5	5
	職能別研修	6	6	6	6
	課題別研修	7	7	7	7
	その他	8	8	8	8
実施していない		9	9	9	9

すべて9の場合
3頁問5(4)
へ

(2) 平成19年度にOFF-JTを受けた延べ人数を、正社員、非正社員に分けて記入してください。

正社員	●●●●●●	人
非正社員	●●●●●●	人

(4)

1) 計画的なOJT

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います。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、これに含まれます。

(3) 貴事業所で平成19年度にOFF-JTを実施した際、どこが実施主体となっている教育訓練（教育訓練機関）を利用しましたか。正社員、非正社員別に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
自社	1	1
親会社、グループ会社	2	2
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）	3	3
購入した機器、ソフトウェア等の使用方法等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	4	4
商工会、商工会議所、協同組合等の経営者団体	5	5
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	6	6
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）	7	7
専修学校、各種学校	8	8
高等専門学校、大学、大学院	9	9
その他	10	10

(4) 貴事業所では平成19年度に職業能力開発・向上のための計画的なOJT¹⁾を実施しましたか。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	実施していない
	新入社員	中堅社員	管理職層		
計画的なOJT	1	2	3	4	5

Ⅲ 人材育成について

問6 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

問9

1) 自己啓発

労働者が職業生活を継続するために行なう、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います（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みません。）。

問7 貴事業所では、平成19年度に「非正社員」又は「外部人材」を「正社員」に登用（又は採用）しましたか。該当するもの一つに○をつけてください。

「非正社員」のみ「正社員」に登用した	1
「外部人材」のみ「正社員」に登用した	2
「非正社員」及び「外部人材」の両方とも「正社員」へ登用した	3
「正社員」への登用はしなかった	4

「非正社員」又は「外部人材」を「正社員」に登用（又は採用）する際、そのための教育訓練（会社制度などに関する導入研修ではなく、職業能力の向上に関するものに限ります）を実施しましたか。該当するもの一つに○をつけてください。

全員を対象に実施した	1
本人の希望などにより一部を対象に実施した	2
実施しなかった	3

「実施していない」理由についてお答えください。該当するものすべてに○をつけてください。

「正社員」登用後も職務内容が変わらないため	1
必要なスキルをすでに保持している者を登用するため	2
社内試験等に合格した者を「正社員」とするため	3
職業訓練を行うための金銭的余裕がない	4
職業訓練を行うための時間的余裕がない	5
社内に講師を行える人材がない	6
その他	7

問8 貴事業所では、労働者に対して「労働者に求める能力」を十分に知らせていると思いますか。正社員、非正社員別に該当するもの一つに○をつけてください。

	正社員	非正社員
知らせている	1	1
ある程度知らせている	2	2
あまり知らせていない	3	3
全く知らせていない	4	4

IV 労働者のキャリア形成支援について

問9 貴事業所では、労働者が持っている教育訓練や自己啓発¹⁾についての希望をどの程度把握していますか。正社員、非正社員別に該当するもの一つに○をつけてください。

	正社員	非正社員
十分把握している	1	1
ある程度把握している	2	2
あまり把握していない	3	3
把握していない	4	4

問10

1) 教育訓練休暇

労働者が、教育訓練に活用できる休暇をいいます。

問11

1) キャリア・コンサルティング

労働者が、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、これに即した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専門的な相談のことをいいます。

2) 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います。

問10 貴事業所で、教育訓練休暇¹⁾制度を導入していますか。

導入している	1
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
予定していない	2

教育訓練休暇制度の付与期間（最大）についてお答えください。
該当するもの一つに○をつけてください。

5日未満	1
5日以上10日未満	2
10日以上30日未満	3
30日以上200日未満	4
200日以上	5
特に定めていない	6

問11 貴事業所で、キャリア・コンサルティング¹⁾制度を導入していますか。

導入している	1
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
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。
最も該当するもの一つに○をつけてください。

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

キャリア・コンサルティング制度を導入した理由についてお答えください。該当するものすべてに○をつけてください。また、最も重要な理由に該当するもの一つに○をつけてください。

	理由	最も重要な理由
労働者から、主体的な職業生活設計 ²⁾ のための制度導入の要望があったため	1	1
労働者の職業生活設計に関する希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため	2	2
社内教育プログラムの運用をより効果的に行い、労働者の能力向上を図るため	3	3
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	4	4
新入社員・若年労働者の職場定着促進のため	5	5
中高年社員の退職後のキャリアプラン・再就職等支援のため	6	6
メンタルヘルス上の理由による長期休業等の予防のため	7	7
その他	8	8

問12（2）

1）フレックスタイム制度

最長1か月間の所定労働時間の総枠内で、日々の出社・退社の時間、1日の労働時間の長さを労働者に自主的に決めさせる勤務制度

2）短時間勤務制度

労働者が自己啓発などの必要性に応じて、一週間の所定労働時間を短くし、仕事を継続する勤務制度

問13

1）自己申告制

労働者各人の能力開発・人事異動等に関する希望を会社に申告させる制度のことをいいます。

問12

(1) 貴事業所では、労働者の自己啓発に対して、どのような支援を行っていますか。正社員、非正社員別に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
受講料などの金銭的援助	1	1
社内での自主的な勉強会等に対する援助	2	2
教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	3	3
就業時間の配慮	4	4
教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	5	5
キャリア・コンサルティングの実施	6	6
その他	7	7
支援を行っていない	8	8

(2) 「就業時間の配慮」をしている場合、具体的にどのような取組を行っていますか。正社員、非正社員別に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
社内規定等により、自己啓発実施日を届出制度等で把握し、当該日に残業をさせないよう配慮している	1	1
特に規定は設けていないが、自己啓発実施日を把握し、当該日に残業をさせないよう配慮している	2	2
フレックスタイム制度 ¹⁾ を導入している	3	3
短時間勤務制度 ²⁾ を導入している	4	4
早出・遅出などのシフト勤務制度により配慮している	5	5
年次有給休暇を取得しやすい環境にしている	6	6
その他	7	7
取組を行っていない	8	8

問13 貴事業所では、どのような場を通して、労働者に自分自身の職業生活設計を考えてもらうようにしていますか。正社員、非正社員別に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
上司との面談	1	1
自己申告制 ¹⁾	2	2
階層別研修	3	3
キャリア・コンサルティング制度	4	4
人事部門の担当者との面談	5	5
キャリアプランの策定のための研修	6	6
その他の研修	7	7
特に行っていない	8	8

問14

1) 社内公募制

ある特定のプロジェクト・事業のための要員や一般に欠員が生じた場合の補充の募集源を社内の自由公募に求め、通常本人の上司を経由しないで応募することができる制度のことをいいます。

2) フリーエージェント (FA) 制

従業員が自らの経歴や能力、希望する職種や職務を登録して売り込み、その情報を見て、受入れを希望する部門がその社員と面談し、選抜する制度のことをいいます。

問15

1) 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います。

2) 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であり、裏8頁の136職種を対象に実施されています。

3) ビジネス・キャリア検定試験

職業能力開発促進法に基づき、仕事のできる人材(幅広い専門知識・能力を活用して期待される効果や目標を達成できる人材)に求められる専門知識・実務能力を問う公的資格試験をいいます。

問14 貴事業所では、職業生活設計を踏まえた取り組みを行っていますか。正社員、非正社員別に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
職業生活設計を考慮した人事配置	1	1
職業生活設計を考慮した教育訓練	2	2
社内公募制 ¹⁾ による人事配置	3	3
フリーエージェント (FA) 制 ²⁾ による人事配置	4	4
自己申告制を踏まえた人事配置	5	5
その他	6	6
特に取り組んでいない	7	7

V 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
行っていない	2

8頁
問17へ

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
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	技能検定 ²⁾	1
	ビジネス・キャリア検定試験 ³⁾	2
	その他の資格	3
民間団体、事業主等が認定する資格	民間団体が認定する民間資格	4
	事業主等が認定する社内資格	5
	その他の資格	6

貴事業所では技能検定、ビジネス・キャリア検定試験を受検する労働者に対して、どのような支援を行っていますか。それぞれ該当するものすべてに○をつけてください。

	技能検定	ビジネス・キャリア検定試験
受検料、受検に係る旅費の補助	1	1
実技試験に係る講習・訓練の開催	2	2
学科試験に係る講習の開催	3	3
講習等への参加費の補助	4	4
受検申請手続きの補助	5	5
その他	6	6
特に支援していない	7	7

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目標	4
人材配置の適正化	5
技能継承のための手段	6
その他	7

VI 技能の継承について

問17 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はありますか。該当するもの一つに○をつけてください。

ある	1
ない	2

問18 技能継承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
新規学卒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・ノウハウ等が不要のように仕事のやり方、設計等を変更している	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

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

技能検定職種一覧表（136職種）

	技能検定職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、れんが積み、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、コンクリート積みブロック施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、スレート施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、建築図面製作、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	ガラス製品製造、陶磁器製造、ファインセラミックス製品製造
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、金属研磨仕上げ、切削工具研削、製材のこ目立て、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、木工機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
木材・木製品・紙加工品関係	機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、竹工芸、紙器・段ボール箱製造、畳製作、漆器製造、表装
プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	製版、印刷、製本
その他	<u>ウェブデザイン</u> 、 <u>キャリア・コンサルティング</u> 、 <u>ファイナンシャル・プランニング</u> 、 <u>知的財産管理</u> 、 <u>金融窓口サービス</u> 、 <u>レストランサービス</u> 、 <u>ビル設備管理</u> 、 <u>園芸装飾</u> 、 <u>ロープ加工</u> 、 <u>情報配線施工</u> 、 <u>化学分析</u> 、 <u>印章彫刻</u> 、 <u>ガラス用フィルム施工</u> 、 <u>塗料調色</u> 、 <u>義肢・装具製作</u> 、 <u>舞台機構調整</u> 、 <u>工業包装</u> 、 <u>写真</u> 、 <u>調理</u> 、 <u>ビルクリーニング</u> 、 <u>産業洗浄</u> 、 <u>商品装飾展示</u> 、 <u>フラワー装飾</u>

注：下線の11職種については、指定試験機関（民間機関）において実施。