

平成21年度能力開発基本調査(事業所票)

所在地 事業所名	記入担当者 所属課名		
	電話番号		
都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号	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ご訂正ください。

調査にあたって

- 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。
- 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**ご記入ください。
- 特にことわりのないかぎり、**平成21年10月1日現在**の状況についてご記入ください。
- 設問によって回答個数が異なりますので、設問文の指示に従ってください。なお、特にことわりのない場合は、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。
- 文中で数字(*¹、*²...)を付している単語には、その説明を設問の近くに載せました。ご参照ください。
- 調査票の実数記入欄など、ご記入上特にご注意いただきたい点について、その説明を設問の近くに載せました。ご参照ください。
- 記入が終わりました調査票は、調査実施拠点の調査員が回収にうかがいます。
- 調査票の内容、調査員活動などにご不明な点がありましたら、裏面に記載されている調査実施拠点までお問い合わせください。

調査のお問合せ： (株)サーベイリサーチセンター 能力開発基本調査実施本部
(調査業務委託先) 〒116-8581 東京都荒川区西日暮里2-40-10
電話番号 0120-838-060 (フリーコール)

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

【調査実施・調査員活動についてのご案内】

- ご記入いただいた調査票は、厚生労働省より委託を受けた(株)サーベイリサーチセンターの調査員が訪問し回収いたします。
- 調査員による訪問期間は、平成21年10月13日～10月31日までを予定しています。
- 当調査は調査実施拠点ごとに調査員を管轄しております。調査員の訪問日時等に関するお問い合わせは、貴事業場の該当する下記の実施拠点までご連絡くださいますよう、お願い申し上げます。
- なお、調査員訪問の際、別途貴事業所の従業員様の調査（個人調査）についてのお願いをいたしますので、併せてご協力の程よろしくお願い申し上げます。

貴事業所 所在地域	調査実施拠点連絡先
北海道	0120-838-060
青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県	0120-550-982
茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、長野県	0120-838-060
山梨県、静岡県	0120-203-662
富山県、石川県、福井県、岐阜県、愛知県、三重県	0120-981-944
滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県	0120-480-179
鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県	0120-965-291
徳島県、香川県、愛媛県、高知県	0120-964-428
福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県	0120-885-011

東京都荒川区西日暮里2-40-10
(株)サーベイ リサーチ センター
能力開発基本調査実施本部
TEL 0120-838-060 / FAX 03-3802-6733

I 貴事業所の概要について

すべての事業所にうかがいます

問1 貴社全体（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。

常用労働者数	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1000人～
区分	1	2	3	4	5

【問1】

本設問のみ、貴社全体（本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体）についてお答え下さい。

これ以降の設問は、貴事業所の状況についてうかがいます。貴事業所の状況をご回答ください。回答欄が正社員と正社員以外に分かれている設問は、それぞれの状況を回答欄にご記入ください。

すべての事業所にうかがいます

問2 貴事業所の常用労働者数を正社員^{*2}、正社員以外^{*3}に分けてご記入ください。（平成21年10月1日現在）（いない場合は「0」をご記入ください。）

	常用労働者数				
正社員	●	●	●	●	人
正社員以外	●	●	●	●	人

すべての事業所にうかがいます

問3 貴事業所の平成20年度（平成20年4月1日～平成21年3月31日）の離職者数（定年退職者及び更新、再雇用、継続雇用等で貴事業所に再雇用された人を除く）を正社員、正社員以外に分けてご記入ください。

（いない場合は「0」をご記入ください。）

	離職者数				
正社員	●	●	●	●	人
正社員以外	●	●	●	●	人

*1 常用労働者数

貴社に直接雇用されている労働者で①・②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、いわゆる正社員をいいます。

*3 正社員以外

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）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含みません。

これ以降の設問で、「正社員」、「正社員以外」それぞれの状況をおうかがいしている設問については、貴事業所の状況に応じて以下のようにご回答ください。

- 平成21年10月1日現在、正社員が「いない」事業所
(問2の「正社員」の欄が0人の事業所) → 問4以降の「正社員」の欄には記入は不要です。
- 平成21年10月1日現在、正社員以外の常用労働者が「いない」事業所
(問2の「正社員以外」の欄が0人の事業所) → 問4以降の「正社員以外」の欄には記入は不要です。

II 教育訓練の実施に関する事項について

すべての事業所におうかがいます

問4

(1) 貴事業所では平成20年度に職業能力開発・向上のためのOFF-JT^{*1}を実施しましたか。実施した対象すべてに○をつけてください。

OFF-JTを実施した				OFF-JTを実施していない
正社員			正社員以外	
新入社員 ^{*2}	中堅社員 ^{*3}	管理職層 ^{*4}		
1	2	3	4	5

5 頁問4 (4) へ

問4(1)で「1 新入社員」～「4 正社員以外」のいずれかに○をつけた事業所におうかがいます

(2) どのようなOFF-JT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			正社員以外
	新入社員	中堅社員	管理職層	
階層別研修 ^{*5}	1	1	1	1
職能別研修 ^{*6}	2	2	2	2
課題別研修 ^{*7}	3	3	3	3
その他	4	4	4	4

*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(業界団体や民間機関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 新入社員

入社後3年程度までの者をいいます。

*3 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者をいいます。

*4 管理職層

事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行関係の樹立・作業の監督・統制など、専ら経営体の全般又は課(課相当も含む)以上の内部組織の経営管理の仕事に従事する層をいいます。

*5 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をいいます。

*6 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をいいます。

*7 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をいいます。

問4(1)で「1 新入社員」～「4 正社員以外」のいずれかに○をつけた事業所にうかがいます

(3) 貴事業所で平成20年度にO F F - J T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、正社員以外それぞれについて該当するものすべてに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
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

すべての事業所にうかがいます

(4) 貴事業所では平成20年度に職業能力開発・向上のための計画的なO J T*¹を実施しましたか。実施した対象すべてに○をつけてください。

計画的なO J Tを実施した				計画的なO J Tを実施していない
正社員			正社員以外	
新入社員	中堅社員	管理職層		
1	2	3	4	5

* 1 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。

Ⅲ 人材育成について

すべての事業所にうかがいます

問5 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

正社員以外の常用労働者のいる事業所にうかがいます

問6

(1) 貴事業所では、平成20年度に「正社員以外」を「正社員」に登用しましたか。該当するもの1つに○をつけてください。

登用した	1	→ 7 頁問 7 へ
登用していない	2	

【問6】
正社員以外の常用労働者がいない場合は回答不要です。

問6(1)で「2 登用していない」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) 正社員登用しなかった理由についてお聞かせ下さい。該当するもの1つに○をつけてください。

正社員登用を希望する正社員以外の常用労働者がいなかった	1	→ 7 頁問 7 へ
貴社の方針により人材のいかに関わらず登用する考えがなかった	2	
正社員登用を希望する正社員以外の常用労働者が貴社の求める能力水準に達していなかった	3	

問6(2)で「3 貴社の求める能力水準に達していない」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) 正社員登用を希望する正社員以外の常用労働者が貴社の正社員としての能力水準に達するためには、どのようなことに取り組む必要があると考えていますか。最も近いもの1つに○をつけてください。

通常の業務をこなしていく中で能力を習得することが可能	1
事業所が提供する能力開発プログラムに沿って能力向上を図ることが必要	2
労働者自身が自発的な取組により能力向上を図ることが必要	3
その他	4
わからない	5

すべての事業所にうかがいます

問7 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、正社員以外それぞれについて該当するもの1つに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
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

【問7】
正社員がいない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

すべての事業所にうかがいます

問8

(1) 貴事業所では、ジョブ・カード制度をご存知ですか。該当するもの1つに○をつけてください。

内容を含めて知っている	名称（言葉）は聞いたことがある	名称（言葉）も聞いたことがない
1	2	3



問8(1)で「1 内容を含めて知っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) ジョブ・カード制度について、どのよう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。

ジョブ・カード制度による訓練を実施している	1
ジョブ・カード制度による訓練の実施を検討している	2
ジョブ・カード様式を面接で利用している	3
特に活用していない	4

IV 労働者のキャリア形成支援について

すべての事業所にうかがいます

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（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）についての希望をどの程度把握していますか。正社員、正社員以外それぞれについて、該当するもの1つに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
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9】

正社員がいない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

すべての事業所にうかがいます

問10

(1) 貴事業所で、教育訓練休暇（労働者が教育訓練に活用できる休暇）制度を導入していますか。

導入している	導入していない
1	2

問10(1)で「2 導入していない」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) 教育訓練休暇制度を導入する予定がありますか。

予定している	1
予定していない	2

問10(1)で「1 導入している」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) 教育訓練休暇制度の付与期間（始期から終期までの期間の最大（通常の休日を含む））について、該当するもの1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90日未満	4
90日以上200日未満	5
200日以上	6
特に定めていない	7

すべての事業所にうかがいます

問11

(1) 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	導入していない
1	2

問11(1)で「2 導入していない」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) キャリア・コンサルティング制度を導入する予定がありますか。

予定している	予定していない
1	2

→ 10頁問12へ

問11(2)で「2 予定していない」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) 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、該当するものすべてに○をつけてください。

当該制度を知らない	1
制度導入のメリットを感じない	2
制度を導入したいが、キャリア・コンサルタントを確保できない	3
制度を導入したいが、キャリア・コンサルタントの謝金など、コスト負担の面で導入が難しい	4
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	5
労働者からの制度導入の要望がない	6
その他	7

問11(1)で「1 導入している」に○をつけた事業所にうかがいます

(4) 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。

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
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
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
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
新入社員・若年労働者の職場定着促進のため	5
中高年社員の退職後の生活設計や再就職等の支援のため	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
その他	8

* 1 キャリア・コンサルティング制度

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相談（キャリアカウンセリングなどと呼ばれることもある）の機会を提供するためのキャリア・コンサルタントの配置、専門機関との連携など何らかの仕組みをいいます。

* 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。

すべての事業所にかかっています

問12

- (1) 貴事業所では、労働者の自己啓発に対して支援を行っていますか。
 正社員、正社員以外それぞれについて、該当するものに○をつけてください。

	支援している	支援していない
正社員	1	2
正社員以外	1	2

【問12】
 正社員がない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

いずれも「2」の場合は問13へ

問12(1)で「1 支援している」の選択肢について、○をつけた項目(正社員、正社員以外)について次の質問にご回答ください

- (2) 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、正社員以外それぞれについて、該当するものすべてに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
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

すべての事業所にかかっています

問13

- (1) 貴事業所では、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、正社員以外それぞれについて、該当するものに○をつけてください。

	している	していない
正社員	1	2
正社員以外	1	2

【問13】
 正社員がない又は正社員以外の常用労働者がいない場合は、いない区分については回答不要です。

いずれも「2」の場合は11頁問14へ

問13(1)で「1 している」の選択肢について、○をつけた項目(正社員、正社員以外)について次の質問にご回答ください

- (2) どのような場を通じて、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、正社員以外それぞれについて、該当するものすべてに○をつけてください。

	正社員	正社員以外
上司との面談	1	1
人事部門の担当者との面談	2	2
キャリア・コンサルティング制度	3	3
自己申告制*1	4	4
階層別研修	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

* 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。

すべての事業所にかかっています

問14

(1) 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、正社員以外それぞれについて、該当するものに○をつけてください。

	行っている	行っていない
正社員	1	2
正社員以外	1	2

【問14】
正社員がいない又は正社員以外の
常用労働者がいない場合は、いな
い区分については回答不要です。

いずれも「2」の場合は
12頁問15へ

問14(1)で「1 行っている」の選択肢について、○をつけた項目(正社員、正社員以外)について次の
質問にご回答ください

(2) 職業生活設計を踏まえた取り組みとしてどのようなことを行っていますか。正社員、正社員
以外それぞれについて、該当するもの**すべて**に○をつけてください。

	正社員	正社員以外
職業生活設計を考慮した人事配置	1	1
社内公募制 ^{*1} による人事配置	2	2
フリーエージェント (FA) 制 ^{*2} による人事配置	3	3
自己申告制を踏まえた人事配置	4	4
職業生活設計を考慮した教育訓練	5	5
その他	6	6

* 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。

V 労働者の職業能力評価について

すべての事業所にうかがいます

問15

(1) 貴事業所において、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。）を行っていますか。

行っている	行っていない
1	2

→13頁問16へ

問15(1)で「1 行っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(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	正社員以外について資格を利用している	利用していない
1	2	3

→13頁問15(5)へ

問15(2)で「1 正社員について資格を利用している」又は「2 正社員以外について資格を利用している」に○をつけた事業所にうかがいます

(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*1	1
	ビジネス・キャリア検定試験*2	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

問15(2)で「1 正社員について資格を利用している」又は「2 正社員以外について資格を利用している」に○をつけた事業所にうかがいます

(4) 職業能力評価のための資格について、取得に直接必要な費用に対して、費用補助を行っていますか。また費用補助を行っている場合は、どの程度補助していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

費用補助を行っている	費用の全部を補助している資格がある	1
	費用の一部を補助している資格がある	2
費用補助を行っている資格がない		3

* 1 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す。

* 2 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15(1)で「1 (職業能力評価を)行っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(5) 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

すべての事業所にうかがいます

問16 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。該当するものに○をつけてください。

ある	1
ない	2

すべての事業所にうかがいます

問17 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
不足している技能を補うために契約社員、派遣社員を活用している	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。