

平成22年度能力開発基本調査(事業所票)

所在地	記入担当者		
事業所名	所属課名		
	電話番号		
	氏名		
都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号	

※ 貴事業所の所在地・名称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

- 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22年9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...)を付している用語には、その説明を設問の近くに載せましたのでご参照ください。
- 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のでご参照ください。
- 記入が終わりました調査票は、2頁に記載されている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、2頁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。**

調査全般のお問合せ： (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22年9月13日～10月1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、貴事業所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	0120-550-981
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	0120-709-228
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	0120-218-333

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

問4 雇用管理制度等について貴事業所で導入していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

職業生活設計* ⁴ を踏まえた人事配置	1
希望職務等の自己申告制度* ⁵	2
社内公募制度* ⁶	3
目標管理制度	4
専門職制度	5
正社員以外から正社員への転換制度	6
上記いずれの制度もない	7

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22年9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5以降の「正社員」の欄には記入は不要です。
- 平成22年9月1日現在、正社員以外が「いない」事業所
(問2の「正社員以外」の欄が0人の事業所) → 問5以降の「正社員以外」の欄には記入は不要です。

* 4 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。

* 5 自己申告制度

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。

* 6 社内公募制度

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。

II 教育訓練の実施に関する事項について

すべての事業所にうかがいます

問5

- (1) 貴事業所では平成21年度に職業能力開発・向上のためのOFF-JT^{*7}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 ^{*8}	中堅社員 ^{*9}	管理職層 ^{*10}		
1	2	3	4	5

6頁問5(3)へ

問5(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

- (2) 貴事業所で平成21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、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

*7 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)が、これに含まれます。

*8 新入社員

入社後3年程度までの者

*9 中堅社員

管理職層及び新入社員に該当しない者

*10 管理職層

管理または監督の任にある者

すべての事業所にうかがいます

(3) 貴事業所では平成21年度に職業能力開発・向上のための計画的なOJT^{*11}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OJTを実施した				計画的なOJT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

Ⅲ 人材育成について

すべての事業所にうかがいます

問6 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

*11 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。

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7

(1) 貴事業所では、平成21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
登用していない	2

→ 8 頁問 8 (1) へ

問7(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。

自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	1
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	2
正社員登用を希望する正社員以外の常用労働者が自社の求める能力水準に達していなかった	3

→ 8 頁
問 8
(1) へ

問7(2)で「3 自社の求める能力水準に達していなかった」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 8

(1) 貴事業所では、ジョブ・カード制度^{*12}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9(1)へ

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

すべての事業所にうかがいます

問 9

(1) キャリア形成促進助成金^{*13}をご存じですか。該当するものに○をつけてください。

知っている	1
知らない	2

→ 9 頁問10へ

問9(1)で「1 知っている」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) 従業員のキャリア形成の支援に際して、キャリア形成促進助成金を利用したことはありますか。該当するもの1つに○をつけてください。

直近平成21年度に利用した	1
直近平成20年度以前に利用した	2
利用したことはない	3

→ 9 頁問10へ

→ 9 頁問9(4)へ

問9(2)で「1 直近平成21年度に利用した」に○をつけた事業所にうかがいます

(3) キャリア形成促進助成金制度が、訓練(能力評価)の実施につながりましたか。該当するものに○をつけてください。

つながった	1
つながらなかった	2

*12 ジョブカード制度

正社員経験が少ない方々が正社員となることを目指して、ハローワーク、ジョブカフェ等での、職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格等を記載した「ジョブ・カード」によるキャリア・コンサルティングを通じ、企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)を受講し、訓練修了後の評価結果である評価シートの交付を受け、「ジョブ・カード」に取りまとめ、就職活動やキャリア形成に活用する制度です。

*13 キャリア形成促進助成金

労働者に計画的な職業訓練等を実施する事業主、自発的な職業能力開発に取り組む労働者に対して経費的な配慮等を行う事業主に対して、その経費や賃金の一部等を助成する助成金をいいます。詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>)

問9(2)で「3 利用したことはない」に○をつけた事業所にうかがいます

(4) キャリア形成促進助成金を利用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。

時間的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない	1
金銭的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない	2
訓練対象者がいないため、労働者に訓練をさせていない	3
日々の業務の中でキャリアアップが図れているため、労働者に訓練をさせていない	4
人材育成を担当する部署・指導する人材がないため、労働者に訓練をさせていない	5
手続が面倒なため	6
制度の内容がわかりにくい	7
助成率が低い	8
助成の要件に当てはまらない	9
適当な教育訓練機関が見つからない	10
職業訓練は国からの助成を得て行うものではないと考えている	11
その他	12

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10 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10】
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11 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11】
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12

(1) 貴事業所で、教育訓練休暇制度*14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12(3)へ

問12(1)で「1 導入している」に○をつけた事業所にうかがいます

(2) 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

→ 11頁の問13(1)へ

問12(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

(3) 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

*14 教育訓練休暇制度

従業員が、教育訓練に活用できる休暇をいいます。

すべての事業所にうかがいます

問13

(1) 貴事業所で、キャリア・コンサルティング制度*15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13(3)へ

問13(1)で「1 導入している」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

12頁問14
(1)へ

問13(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

(3) 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	1
予定していない	2

12頁問14(1)へ

問13(3)で「2 予定していない」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

*15 キャリア・コンサルティング制度

労働者が、その適性或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。

すべての事業所にうかがいます

問14

- (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14】
 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15(1)へ

問14(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

すべての事業所にうかがいます

問15

- (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15】
 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13頁問16(1)へ

問15(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
自己申告制度	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

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16

(1) 貴事業所において、職業能力評価^{*16}を行っていますか。

	行っている	行っていない
正社員	1	2
正社員以外	1	2

【問16】

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
14頁問16(7)へ

問16(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

→ 14頁問16(5)へ

問16(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。

技能検定 ^{*17}	1
技能検定以外での国・国の関係機関、地方自治体などが認定する公的資格	2
民間団体が認定する民間資格	3
事業主等が認定する社内資格	4
その他	5

問16(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

* 16 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。

* 17 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。

問16(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。

人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準	1
人材の採用	2
人材配置の適正化	3
人材戦略・計画の策定	4
技能継承のための手段	5
労働者に必要な能力開発の目標	6
その他	7

問16(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

(6) 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
その他	5
特に問題はない	6

すべての事業所にうかがいます

(7) 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
評価制度に対して労働者からの信頼を得やすい	5
社員の自主的なキャリア開発の支援に役立つ	6
その他	7
わからない	8

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
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。