

調 査 計 画

1 調査の名称（☐特定一般統計調査 ☒その他の一般統計調査）

能力開発基本調査

2 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。

3 調査対象の範囲

（1）地域的範囲（☒全国 ☐その他）

（2）属性的範囲（☒個人 ☐世帯 ☒事業所 ☒企業・法人・団体 ☐地方公共団体 ☐その他）

日本標準産業分類に掲げる次の大分類に属し、常用労働者を30人以上雇用している民営企業、常用労働者を30人以上雇用している民営事業所及び当該民営事業所に雇用されている常用労働者とする。

ア 建設業

イ 製造業

ウ 電気・ガス・熱供給・水道業

エ 情報通信業

オ 運輸業、郵便業

カ 卸売業、小売業

キ 金融業、保険業

ク 不動産業、物品賃貸業

ケ 学術研究、専門・技術サービス業

コ 宿泊業、飲食サービス業

サ 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。）

シ 教育、学習支援業

ス 医療、福祉

セ 複合サービス事業

ソ サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）

4 報告を求める個人又は法人その他の団体

(1) 報告者数

ア 企業調査

約7,300企業（母集団の大きさ 約146,000企業）

イ 事業所調査

約7,000事業所（母集団の大きさ 約217,000事業所）

ウ 個人調査

約28,400人（母集団の大きさ 約19,770,000人）

(2) 報告者の選定方法（☐全数 ☒無作為抽出（☒全数階層あり） ☐有意抽出）

ア 企業調査

調査実施時期に利用可能な最新の事業所母集団データベースの年次フレームにおける企業を母集団情報とし、産業、企業規模を層とする層化無作為抽出により選定する。このうち常用労働者が30人以上49人以下及び1,000人以上の複合サービス業は全数とする。

イ 事業所調査

調査実施時期に利用可能な最新の事業所母集団データベースの年次フレームにおける事業所を母集団情報とし、産業、事業所規模を層とする層化無作為抽出により選定する。このうち常用労働者が1,000人以上の電気・ガス・熱供給・水道業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉及び複合サービス業は全数とする。

ウ 個人調査

事業所を第1次抽出単位、その事業所に雇用されている労働者を第2次抽出単位とし、事業所は事業所調査の調査対象事業所とし、労働者は雇用形態を層とする層化二段無作為抽出により選定する。

5 報告を求める事項及びその基準となる期日又は期間

(1) 報告を求める事項

ア 企業調査（企業票）

(ア) 企業の概要

a 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

a OFF-JTへの支出状況及び支出した費用

b 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

a 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) 能力開発の考え方

(オ) 労働者に求める能力・スキル

a 最も重要と考える能力・スキルの内容

(カ) 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者

a 事業内職業能力開発計画の作成状況

b 事業内職業能力開発計画の作成方法

c 職業能力開発推進者の選任状況

d 職業能力開発推進者の選任方法

(キ) 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況

a 教育訓練休暇制度の導入状況・導入予定

b 教育訓練短時間勤務制度の導入状況・導入予定

c 教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況・導入予定

d 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

e 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度又は教育訓練所定外労働時間免除制度を導入する予定がない場合のその理由

イ 事業所調査（事業所票）

(ア) 事業所の概要

a 企業全体の常用労働者数

b 事業所の常用労働者数

c 事業所の離職者数

(イ) 教育訓練の実施に関する事項

a O F F－J Tの実施状況

b 実施したO F F－J Tの教育訓練機関の種類

c 実施したO F F－J Tの内容

d 計画的なO J Tの実施状況

(ウ) 人材育成

a 人材育成に関する問題点

b 人材開発支援助成金の利用状況

c 人材開発支援助成金を利用しない場合のその理由

(エ) 労働者のキャリア形成支援

a キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

b キャリアコンサルティングを行っている時期

- c キャリアコンサルティングを行っている目的
- d キャリアコンサルティングを行った効果
- e キャリアコンサルティングを行ううえでの問題点
- f キャリアコンサルタントの導入状況
- g 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
- h ジョブ・カードの認知状況
- i ジョブ・カードの活用状況
- j ジョブ・カードを活用しない場合のその理由
- k 労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施した取組
- l 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

- a 処遇への反映状況
- b 処遇への反映の内容

(カ) 労働者の職業能力評価

- a 職業能力評価の実施状況
- b 職業能力評価の活用状況
- c 職業能力評価における検定・資格の利用状況及び内容
- d 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) 技能の継承

- a 技能継承の問題の有無

ウ 個人調査（個人票）

(ア) 労働者の属性

- a 性別
- b 年齢
- c 就業状態
- d 最終学歴
- e 雇用形態
- f 勤続年数
- g 業務
- h 役職
- i 1週間の就業時間

(イ) 労働者の能力・スキル

- a 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

- a OFF-JTの受講状況
- b 受講したOFF-JTの延べ受講時間
- c 受講したOFF-JTの業務における役立ち度＊

(エ) 自己啓発

- a 自己啓発の実施状況
- b 自己啓発の実施内容
- c 自己啓発の実施時間及び自己負担費用
- d 自己啓発の費用補助の状況
- e 自己啓発の費用補助額
- f 自己啓発を行った理由
- g 自己啓発の業務における役立ち度＊
- h 社外で実施する自己啓発に対する職場の協力状況＊
- i 自己啓発を行う上での問題点＊

(オ) これからの職業生活設計

- a 職業生活設計に対する考え方＊
- b キャリアコンサルティングの経験の有無
- c キャリアコンサルティングの主な実施主体
- d キャリアコンサルティングの役立ち度＊
- e キャリアコンサルタントによる相談の利用意向＊
- f キャリアコンサルタントによる相談の内容＊
- g 教育訓練休暇・教育訓練短時間勤務・教育訓練所定外労働時間免除制度の有無及び利用状況
- h 教育訓練休暇・教育訓練短時間勤務・教育訓練所定外労働時間免除制度の今後の利用要望＊

(「＊」を付した事項については、意識等に関する事項を指す。詳細は、調査票（個人票）を参照）

〔集計しない事項の有無〕 無 ☐ 有 ☒

・法人番号、企業（事業所）所在地、企業（事業所）名称は、事業所母集団データベースに登録し、同データベースを充実させるために用いるものであり、集計は行わない。

(2) 基準となる期日又は期間

毎年10月1日現在（一部の項目については、調査実施前年度の1年間の実績、調査実施前年度を含む過去3年度の実績及び調査実施年度を含む今後3年度の見込）

6 報告を求めるために用いる方法

(1) 調査系統

ア 企業調査

厚生労働省－民間事業者－報告者

イ 事業所調査

厚生労働省－民間事業者－報告者

ウ 個人調査

調査票の配布：厚生労働省－民間事業者－調査対象事業所－報告者

調査票の回収：報告者－民間事業者－厚生労働省

報告者－調査対象事業所－民間事業者－厚生労働省

※ 民間事業者が行う業務内容は以下のとおり。

調査用品の印刷、調査用品の配布・回収、個票審査・疑義照会、データ入力、集計

(2) 調査方法

■郵送調査 ■オンライン調査（☐政府統計共同利用システム ■独自のシステム ☐電子メール）

☐調査員調査 ☐その他（ ）

〔調査方法の概要〕

ア 企業調査（企業票）

厚生労働省から民間事業者を通じて報告者（調査対象企業）に対して、企業票を郵送により配布し、郵送又はオンラインにより回収する方法で行う。

なお、オンライン回答に用いる報告者専用のID及びパスワードについては、企業票を郵送する際にあわせて通知する。また、希望する報告者（調査対象企業）に対しては、ID及びパスワードを電子メールで通知する。

イ 事業所調査（事業所票）

厚生労働省から民間事業者を通じて報告者（調査対象事業所）に対して、事業所票を郵送により配布し、郵送又はオンラインにより回答する方法で行う。

なお、オンライン回答に用いる報告者専用のID及びパスワードについては、事業所票を郵送する際にあわせて通知する。また、希望する報告者（調査対象事業所）に対しては、ID及びパスワードを電子メールで通知する。

ウ 個人調査（個人票）

調査票の配布：① 民間事業者が事業所票の回収時（オンラインでの回答があった場合も含む）に、常用労働者数から報告者（調査対象労働者）数を算出し、調査対象事業所へ個人票を郵送する。

② 調査対象事業所から報告者（調査対象労働者）に個人票を配布する。なお、オンライン回答に用いる報告者専用のID及びパスワードについては、個人票を調査対象事業所へ配布する際に通知し、調査対象事業所から報告者（調査対象労働者）へ通知する。また、事業所票のID及びパスワードについて、電子メールでの通知を希望する調査対象事業所に対しては、個人票のID及びパスワードを電子メールで通知し、調査対象事業所から報告者（調査対象労働者）へ通知する。

調査票の回収：調査対象事業所の担当者等が、封緘した報告者（調査対象労働者）の調査票をまとめて郵送、報告者（調査対象労働者）による郵送又はオンラインのいずれかにより個人票を回収する。

※ オンライン調査（全調査共通）

オンライン調査については、報告者が所定の回答用サイト上で調査票に回答する方法で行う。

回答用サイトの利用に際しては、報告者ごとに異なるID及びパスワードを設定したセキュリティ対策を講ずることとする。

また、報告者が回答するサイトとの通信は、SSL暗号化通信を用い、暗号化した状態でのデータ送信を行うことにより、報告者以外の者の利用を排除している。

7 報告を求める期間

（1）調査の周期

☐ 1回限り ☐ 毎月 ☐ 四半期 ☒ 1年 ☐ 2年 ☐ 3年 ☐ 5年 ☐ 不定期 ☐ その他（ ）

（1年を超える場合又は不定期の場合の直近の実施年： 年）

（2）調査の実施期間又は調査票の提出期限

ア 企業調査

毎年10月1日～10月31日

イ 事業所調査

毎年10月1日～10月31日

ウ 個人調査

毎年11月15日～12月16日

8 集計事項

別添1を参照

9 調査結果の公表の方法及び期日

(1) 公表・非公表の別 (■全部公表 □一部非公表 □全部非公表)

(2) 公表の方法 (■e-Stat □インターネット (e-Stat以外) ■印刷物 □閲覧)

(3) 公表の期日

調査結果 (8の集計事項。以下同様) の概況及び調査結果を、調査実施翌年6月末までに行う。

調査結果の概況は厚生労働省ホームページに、調査結果はe-Statに掲載し、厚生労働省ホームページには、e-Statへのリンク先を掲載する。

報告書 (印刷物) は調査実施翌年の6月末までに刊行する。

10 使用する統計基準等

■使用する→■日本標準産業分類 ■日本標準職業分類 □その他 ()

□使用しない

調査対象の範囲を画定する際に、日本標準産業分類を使用するとともに、集計結果の産業別及び職業別の表示においても、日本標準産業分類及び日本標準職業分類を使用する。

11 調査票情報の保存期間及び保存責任者

(1) 調査票情報の保存期間

- ・記入済み調査票：1年
- ・調査票の内容を記録した電磁的記録媒体：常用

(2) 保存責任者

厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官

能力開発基本調査 集計事項

1 企業調査

第1表	産業・企業規模・正社員率階級、OFF-JT及び自己啓発支援への支出の有無別企業割合
第2表	産業・企業規模・正社員率階級、OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の総額、平均額、中央値及び四分位
第3表	産業・企業規模・正社員率階級、OFF-JTに支出した費用階級別企業割合
第4表	産業・企業規模・正社員率階級、自己啓発支援に支出した費用階級別企業割合
第5表	産業・企業規模・正社員率階級、能力開発の実績・見込み別企業割合
第6表	産業・企業規模・正社員率階級、能力開発の考え方別企業割合
第7表	産業・企業規模・正社員率階級、労働者に求める能力・スキル別企業割合
第8表	産業・企業規模・正社員率階級、事業内職業能力開発計画の作成状況等別企業割合
第9表	産業・企業規模・正社員率階級、職業能力開発推進者の選任状況等別企業割合
第10表	産業・企業規模・正社員率階級、教育訓練休暇制度等の導入状況等別企業割合

2 事業所調査

第1表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、OFF-JT及び計画的なOJT実施の有無別事業所割合
第2表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、OFF-JT及び計画的なOJTの実施状況別事業所割合
第3表	産業・事業所規模・企業規模、実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類別事業所割合
第4表	産業・事業所規模・企業規模、実施したOFF-JTの内容別事業所割合
第5表	産業・事業所規模・企業規模、人材育成に関する問題点別事業所割合
第6表	産業・事業所規模・企業規模、人材開発支援助成金の利用状況等別事業割合
第7表	産業・事業所規模・企業規模、キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況等別事業所割合

第 8 表	産業・事業所規模・企業規模、ジョブ・カードの認知状況別事業所割合
第 9 表	産業・事業所規模・企業規模、ジョブ・カードの活用方法別事業所割合
第 10 表	産業・事業所規模・企業規模、ジョブ・カードを活用しない理由別事業所割合
第 11 表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、主体的なキャリア形成に向けて実施した取組別事業所割合
第 12 表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、自己啓発支援の内容別事業所割合
第 13 表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級、労働者の能力開発と処遇への反映状況等別事業所割合
第 14 表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価の実施状況別事業所割合
第 15 表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価の活用方法別事業所割合
第 16 表	産業・事業所規模・企業規模、職業能力評価における検定・資格の利用状況等別事業所割合
第 17 表	産業・事業所規模・企業規模・正社員率階級・離職率階級・技能継承の取組状況別事業所割合

3 個人調査

第 1 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・就業状態・最終学歴・雇用形態・勤続年数階級・業務・役職、労働者が求める能力・スキル別労働者割合
第 2 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・就業状態・最終学歴・雇用形態・勤続年数階級・業務・役職、OFF-JTの受講の状況別労働者割合
第 3 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、OFF-JTを受講した労働者の延べ受講時間階級別労働者割合
第 4 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、受講したOFF-JTの業務における役立ち度別労働者割合
第 5 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・就業状態・最終学歴・雇用形態・勤続年数階級・業務・役職・1週間の就業時間階級、自己啓発の実施の有無及び利用教育訓練機関別労働者割合
第 6 表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、自己啓発の延べ受講時間階級別労働者割合

第7表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、自己啓発の延べ受講費用階級別労働者割合
第8表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、自己啓発にかかった費用の補助の主体別労働者割合
第9表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、自己啓発にかかった費用のうち補助を受けた額階級別労働者割合
第10表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、自己啓発を行った理由別労働者割合
第11表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、自己啓発の業務における役立ち度別労働者割合
第12表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、自己啓発を行うにあたって周囲の協力状況別労働者割合
第13表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態・就業状態・最終学歴・勤続年数階級・業務・役職・1週間の就業時間階級、自己啓発を行う上での問題点別労働者割合
第14表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、職業生活設計の考え方別労働者割合
第15表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、キャリアに関する相談の利用状況等別労働者割合
第16表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、キャリアに関する相談の内容別労働者割合
第17表	性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・最終学歴・雇用形態、教育訓練休暇制度等の利用の有無及び要望別労働者割合

能力開発基本調査の標本設計

1 母集団について

・ 調査の範囲

日本標準産業分類に基づく 15 大産業（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を 30 人以上雇用する民営企業、常用労働者を 30 人以上雇用する民営事業所及び当該民営事業所に雇用される常用労働者である。

・ 母集団の大きさ

企業調査は約 14 万 6 千企業、事業所調査は 21 万 7 千事業所、個人調査は約 1,977 万労働者である。

・ サンプルフレーム

企業調査及び事業所調査については、事業所母集団データベース（令和 2 年次フレーム）における事業所名簿である。

2 標本設計について

（1）企業調査

① 抽出方法

産業（19 区分）、企業規模（5 区分）を層とする層化無作為抽出を行っている。

② 目標精度及び標本の大きさ

特定の属性を持つ企業の割合についてその割合の値にかかわらず、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約 7 千 3 百企業。

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

S : 目標精度 (= 5 %)

n : 標本企業数

N : 母集団企業数

P : 特定の属性を持つ企業割合 (= 0.5)

（2）事業所調査

① 抽出方法

産業（19 区分）、事業所規模（5 区分）を層とする層化無作為抽出を行っている。

② 目標精度及び標本の大きさ

特定の属性を持つ事業所の割合についてその割合の値にかかわらず、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約 7 千事業所。

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

S : 目標精度 (= 5 %)

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)

(3) 個人調査

① 抽出方法

事業所を第 1 次抽出単位、その事業所に雇用されている労働者を第 2 次抽出単位とし、事業所は事業所調査の調査対象事業所とし、労働者は雇用形態（2 区分）を層とする層化二段無作為抽出を行っている。

② 個人調査の目標精度及び標本の大きさ

特定の属性を持つ労働者の割合についてその割合にかかわらず、産業、事業所規模、雇用形態（正社員、正社員以外）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約 2 万 8 千 4 百人。

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

S : 目標精度 (= 7 %)

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)

3 母集団推計を行う場合の推計方法

産業、企業規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出している。

能力開発基本調査 有効回答率・オンライン回答率の推移

		平成18 年度調査	平成19 "	平成20 "	平成21 "	平成22 "	平成23 "	平成24 "	平成25 "	平成26 "	平成27 "	平成28 "	平成29 "	平成30 "	令和元 "	令和2 "	令和3 "	令和4 "
有効 回答率	企業調査	31.6%	40.2%	36.5%	45.0%	43.5%	47.2%	51.1%	50.9%	58.9%	54.0%	58.7%	56.9%	57.6%	57.6%	56.1%	51.7%	55.0%
	事業所調査	41.2%	60.9%	61.8%	66.7%	67.7%	67.2%	71.6%	71.9%	69.3%	70.2%	70.9%	64.3%	65.5%	62.1%	50.6%	52.6%	53.8%
	個人調査	36.6%	44.6%	39.3%	40.3%	38.7%	35.3%	42.1%	42.4%	45.8%	42.7%	46.3%	46.8%	54.1%	50.9%	25.2%	39.8%	44.5%
有効 回答率の うち オンライン 回答率	企業調査						15.5%	8.7%	20.7%	22.4%	28.7%	30.2%	30.0%	36.7%	45.1%	51.1%	55.4%	62.5%
	事業所調査						21.7%	15.5%	30.3%	30.4%	38.1%	37.8%	39.3%	49.8%	53.6%	48.2%	55.9%	63.5%
	個人調査						9.9%	5.5%	15.2%	15.8%	21.8%	20.1%	22.2%	22.5%	30.5%	41.3%	45.7%	56.8%

