

## 第2章 調査と回答企業の概要

### 第1節 調査の概要

#### 1. 調査項目

アンケート調査「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」は、以下の4つのパートからなる。詳しい内容については、本書第6章の後ろに掲載されている調査票を参照されたい。

- I. 仕事に関わる資格・検定の社内における活用について（問1～問2）
- II. 従業員の大学院・大学・専修学校・各種学校等での受講に関わる取組みについて（問3～問9）
- III. 従業員の採用、職業能力評価、能力開発・キャリア管理について（問10～問15）
- IV. 貴社について

調査票各パートの概要は次のとおりである。「I. 仕事に関わる資格・検定の社内における活用について」では、各企業で重視している「仕事に関する資格・検定」を5つまで挙げてもらいそれぞれの資格について、①重視する理由、②資格・検定の取得者を確保する方法、③従業員が資格・検定を取得する際の支援の内容、④資格・検定を取得した従業員に対する人事管理上の措置などをたずねている。また、仕事に関わる社外の資格・検定についての今後の活用意向と、意向を持つ理由についての質問も含まれている。

「II. 従業員の大学院・大学・専修学校・各種学校等での受講に関わる取組みについて」のパートでは、まず従業員の大学院、大学、専修・各種学校等での受講に対し支援を行っているかについてたずねたのち、支援を行っている企業に対して、支援の内容や受講後の人事管理上の対応に関する質問を設けている。また、支援の有無にかかわらず全企業に、従業員が大学院・大学・専修学校・各種学校等で受講することの評価や、従業員による自主的な受講についての認識を質問している。

「III. 従業員の採用、職業能力評価、能力開発・キャリア管理について」では、正社員の新卒・中途採用、および非正社員の採用にあたって重視している点についてたずね、それぞれの採用において資格・検定の所持を重視していると答えた企業にはさらに、どのような資格・検定を重視しているのかを質問している。同様に、非正社員から正社員の登用にあたって重視している資格・検定の有無と、重視している場合の資格・検定の内容についてもたずねた。このパートにはそのほかに、従業員の能力評価に関する方針、能力開発やキャリア管理に関する施策、社内におけるキャリア・コンサルティングの状況についての質問を設けている。

最終部の「IV. 貴社について」では、企業の基本的なプロフィール（創業年、所在地、業種、従業員数・構成）のほか、近年の業績の変動状況や、自社の経営において重視している取組みについてたずねている。

## 2. 調査対象と回答企業数

本調査では農林漁業・公務を除く常用雇用者 100 人以上の企業から、業種と雇用者数規模による抽出作業<sup>1</sup>を行い、9976 社を調査対象として抽出した。このうち有効回答社数は 1475 で、有効回答率は 14.8%であった。

## 3. 調査実施の流れ

調査対象企業には 2014 年 1 月 10 日にアンケート調査を発送し、同年 2 月 7 日まで回答の返送を受け付けた。

### 第 2 節 回答企業のプロフィール

#### 1. 従業員数

##### (1) 従業員数別の分布

2014 年 1 月 1 日の従業員数別による回答企業の分布は、100～299 人が 40.0%、300～499 人が 10.6%、500～999 人が 10.3%、1000 人以上が 12.1%である。また、回答企業の中には 100 人未満の企業が 24.4%含まれている。

上述したように調査対象として抽出したのは農林漁業・公務を除く常用雇用者 100 人以上の企業であったが、抽出時に用いた名簿の作成時期と調査を実施した時期にずれがあったこと、また 100～299 人のカテゴリーは実際の企業分布に合わせて、他の常用雇用者数のカテゴリーよりも調査対象企業が多く抽出されていることから、全従業員が 100 人に満たない企業が一定程度含まれることになったと考えられる。なお、100 人未満の回答企業（360 社）のうち、半数弱（172 社）が従業員数 80～99 人の企業、約 4 割（147 社）が従業員数 50～79 人の企業であった。

なお次章以降従業員数別のクロス集計を取り上げる際に、本来抽出の対象ではなかった従業員 100 人未満の企業については言及しないこととする。

##### (2) 構成

従業員に占める正社員の割合ごとに回答企業の分布をまとめたのが、**図表 2-1**である。

<sup>1</sup> 本調査では「日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）」の産業大分類別の構成比を用いて、各産業大分類別に対象企業数を確定させた。そのうえで常用雇用者数のカテゴリー（100～299 人、300～499 人、500～999 人、1000 人以上）別構成比に沿う形で、各産業の調査対象企業数を按分している。

「全員が正社員」と「75%以上 100%未満」をあわせると、従業員の4分の3以上が正社員であるという企業が約6割を占める。一方で正社員が半数未満で非正社員のほうが多いという回答企業は約2割である。

また従業員に占める女性正社員比率を算出してみると、10%未満の企業が4割弱、10%以上20%未満の企業が約3割といった分布となっており、女性正社員が従業員の半数以上を占めるという企業は5%程度にとどまっている。

図表2-1 従業員に占める正社員比率

(単位: %)	
25%未満	8.7
25%以上50%未満	11.5
50%以上75%未満	17.7
75%以上100%未満	45.4
全員が正社員	13.2
無回答・不明	3.7

図表2-2 従業員に占める女性正社員比率

(単位: %)	
5%未満	17.3
5%以上10%未満	18.9
10%以上20%未満	29.8
20%以上30%未満	14.8
30%以上50%未満	9.0
50%以上	4.7
無回答・不明	5.4

## 2. 業種

回答企業の業種別構成は図表2-3の通りである。製造業（一般機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業、電気機械器具製造業、その他の製造業）が26.3%、サービス業、卸売・小売業がそれぞれ2割弱を占める。

平成24年に実施された『経済センサス』において、今回の調査対象企業の範囲ほぼ同じ範囲（農林漁業・公務を除く従業員100人以上の企業）の業種別分布を見たところ、製造業は7.4%にとどまっており、今回のアンケート調査の回答企業における分布が、一般的な業種別分布に比べて製造業の比重の大きいものになっていることがわかる。逆に卸売・小売業は『経済センサス』では26.3%と回答企業における分布（17.2%）を大きく上回っているほか、運輸業、情報通信業、飲食・宿泊業、サービス業でも『経済センサス』のほうが回答企業における分布を上回っており、その差が目立つ。

図表2-3 回答企業の業種別構成

(単位: %)			
建設業	6.6	卸売・小売業	17.2
一般機械器具製造業	3.2	金融・保険業	1.9
輸送用機械器具製造業	3.7	不動産業	1.3
精密機械器具製造業	0.9	飲食業・宿泊業	4.9
電気機械器具製造業	4.1	医療・福祉	2.8
その他の製造業	14.4	教育・学習支援業	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	サービス業	18.1
情報通信業	3.3	その他	4.5
運輸業	8.7	無回答	1.7

(参考：平成24年『経済センサス』における従業員100人以上企業の業種別分布)

		(単位: %)	
建設業	5.8	金融・保険	1.4
製造業	7.4	不動産	2.7
電気ガス熱供給	0.3	飲食業・宿泊業	9.2
情報通信	6.4	医療・福祉	2.4
運輸業	12.7	教育・学習支援業	1.6
卸売・小売業	26.3	サービス業	23.8

### 3. 本社所在地・創業年

回答企業の本社所在地別構成は、北海道・東北 10.7%、関東 35.6%、中部 20.6%、近畿 15.7%、中・四国 8.7%、九州・沖縄 8.6%であった（無回答 0.1%）。

また回答企業の創業年は、1949年以前 22.8%、1950～1960年代 27.9%、1970～1980年代 26.8%、1990年代 10.0%、2000年以降 9.2%といった分布となっている（無回答 3.3%）。

### 4. 業績の変動

3年前と比べて（設立3年未満の企業の場合は設立時と比べて）の売上高の変動は、「大幅増（+20%以上）」という回答企業が6.6%、「増加（+5%以上 20%未満）」が34.6%、「変わらない（±5%未満）」が29.1%、「減少（-5%以上 20%未満）」が22.8%、「大幅減（-20%以上）」が4.0%であった（無回答 2.8%）。

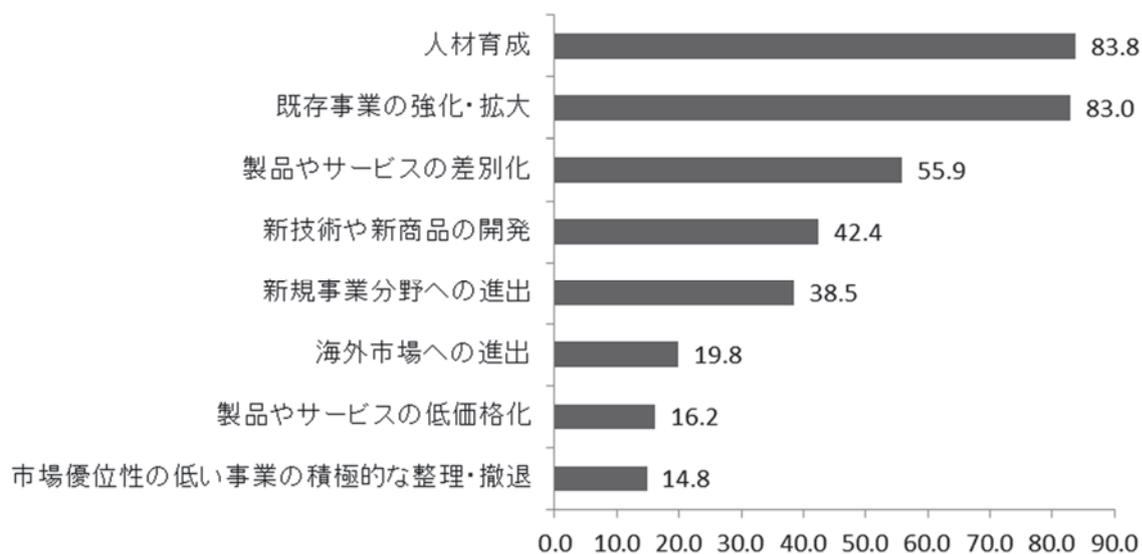
また3年前と比べた（設立3年未満の企業の場合は設立時と比べた）営業利益の変動については、「大幅増（+20%以上）」と回答した企業が10.2%、「増加（+5%以上 20%未満）」が27.4%、「変わらない（±5%未満）」が28.8%、「減少（-5%以上 20%未満）」が22.9%、「大幅減（-20%以上）」が7.7%であった（無回答 2.9%）。

## 第3節 企業経営や能力開発等に関する企業の取組み

### 1. 企業経営において重視している取組み

回答企業に現在重視している企業経営における取組みについてたずねたところ、「重視している」という回答が最も多かったのは「人材育成」（83.8%）で、回答率は8割を超える。また、「既存事業の強化・拡大」もほぼ同程度の企業が重視していると答えている。一方で、「海外市場への進出」、「製品やサービスの低価格化」、「市場優位性の低い事業の積極的な整理・撤退」はいずれも「重視している」という回答が10%台にとどまり、他の取組みに比べると重視する企業の割合が低い（図表2-4）。

図表 2-4 企業経営において重視している取り組み（複数回答、単位：％）



「人材育成」を「重視している」という企業の割合は、従業員規模による差は見られず、業種別に集計してみても、運輸業で7割台となるほかはいずれの業種でも8～9割に達している。「既存事業の強化・拡大」は、情報通信業で重視している企業の割合がとりわけ高く（98.0%）、教育・学習支援業では他業種に比べるとやや低い（64.3%）。

業種間の差が非常に大きいのは「新技術や新商品の開発」で、製造業では約7割、飲食・宿泊業や情報通信業でも半数以上が重視しているのに対し、運輸業では16.3%、医療・福祉では4.9%にとどまる。また製造業では「海外市場への進出」を重視するという企業が30%を超えており、他業種に比べると重視する傾向が強い。取り組み全般にわたってみると、製造業は人材育成を除くいずれの取組みにおいても、他の業種に比べて取組む割合が高い。ほぼ対照的と言えるのが医療・福祉で「人材育成」は9割を超える一方、そのほかの多くの取組みについては他産業における実施率を大きく下回っている（図表2-5）。

図表 2-5 企業経営において重視している取り組み（複数回答、単位：％）

## —従業員規模別・業種別集計—

(単位:%)									
	n	既存事業 の強化・拡大	新規事業 分野への 進出	市場優位 性の低い 事業の積 極的な整 理・撤退	新技術や 新商品の 開発	製品や サービスの 低価格 化	製品や サービスの 差別化	海外市場 への進出	人材育成
全体	1475	83.0	38.5	14.8	42.4	16.2	55.9	19.8	83.8
【従業員規模別集計】									
100人～299人	590	83.1	35.8	13.7	42.7	16.9	55.1	18.6	82.5
300人～499人	156	88.5	44.2	17.9	41.7	17.3	58.3	21.2	86.5
500人～999人	152	90.1	38.8	15.8	41.4	17.8	53.3	23.7	86.8
1000人以上	178	89.9	46.1	13.5	50.0	19.7	69.1	37.6	92.1
【業種別集計】									
建設業	97	90.7	39.2	12.4	38.1	19.6	54.6	12.4	86.6
製造業	388	80.9	43.3	15.2	69.8	28.6	60.1	35.8	82.0
情報通信業	49	98.0	46.9	8.2	53.1	18.4	63.3	12.2	95.9
運輸業	129	79.1	28.7	19.4	16.3	6.2	42.6	11.6	73.6
卸売・小売業	253	87.0	39.9	12.6	33.6	13.0	64.0	16.6	85.8
金融・保険・不動産業	47	85.1	27.7	12.8	34.0	8.5	51.1	17.0	93.6
飲食・宿泊業	73	82.2	30.1	13.7	58.9	4.1	69.9	17.8	84.9
医療・福祉	41	78.0	17.1	4.9	4.9	0.0	24.4	2.4	92.7
教育・学習支援業	28	64.3	28.6	21.4	25.0	3.6	32.1	7.1	89.3
サービス業	267	80.5	40.4	16.1	31.8	12.4	53.6	12.0	83.1

注：

- 業種のうち「製造業」は、アンケートで「一般機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「精密機械器具製造業」、「電気機械器具製造業」、「その他の製造業」の選択肢を選んだ企業の合計である。
- 業種のうち「金融・保険・不動産業」は、アンケートで「金融・保険業」、「不動産業」の選択肢を選んだ企業の合計である。
- アンケートで「電気・ガス・熱供給・水道業」を選択した企業は数が少ない（n=12）ため、クロス集計から除いている。
- アンケートで「その他」の業種を選択した企業は、クロス集計から除いている。
- 上記1～4の業種別集計上の取り扱いは、特にことわりのない限り、本書の以降の集計についても同様である。

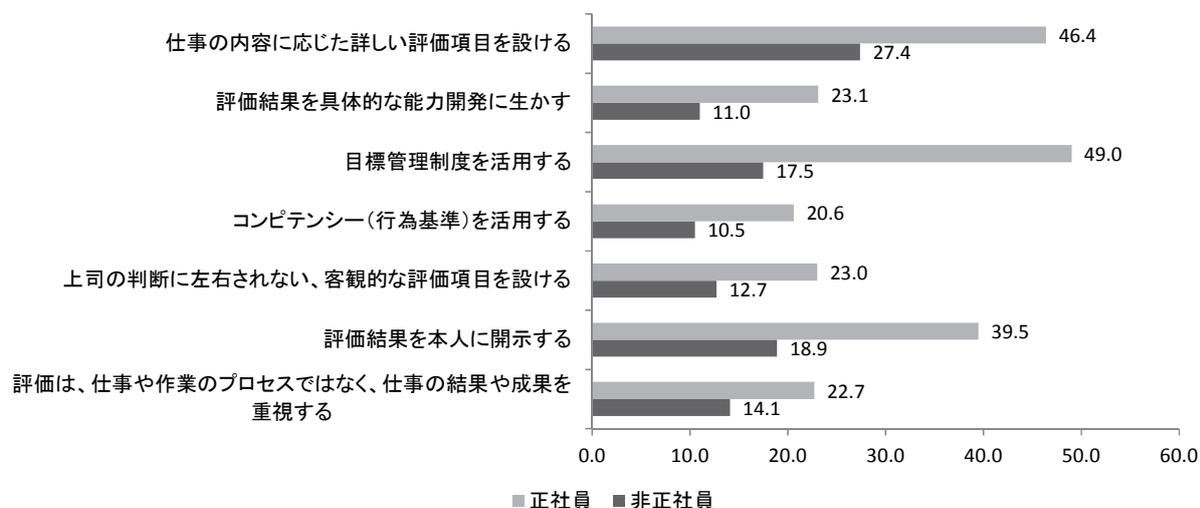
## 2. 能力評価・能力開発・キャリア管理に関わる取り組み

## (1) 能力評価における方針

正社員の能力評価においては、「目標管理制度を活用する」、「仕事の内容に応じた詳しい評価項目を設ける」という企業がいずれも約半数、「評価結果を本人に開示する」という企業が約4割で、これらの方針をもって評価に臨む企業が他の方針を持つ企業に比べると多い。

一方、非正社員がいるという企業に非正社員の能力評価における方針をたずねたところ、「仕事の内容に応じた詳しい評価項目を設ける」という回答は3割弱あるものの、他の方針についてはいずれも回答が10%台にとどまる。またいずれの方針についても、そうした方針を持って評価に臨むとする企業の割合が正社員の場合よりも低く、特に「目標管理制度を活用する」、「評価結果を本人に開示する」といった方針は開きが大きい（図表2-6）。

図表 2-6 能力評価における方針(正社員向け・非正社員向け、いずれも複数回答、単位：%)



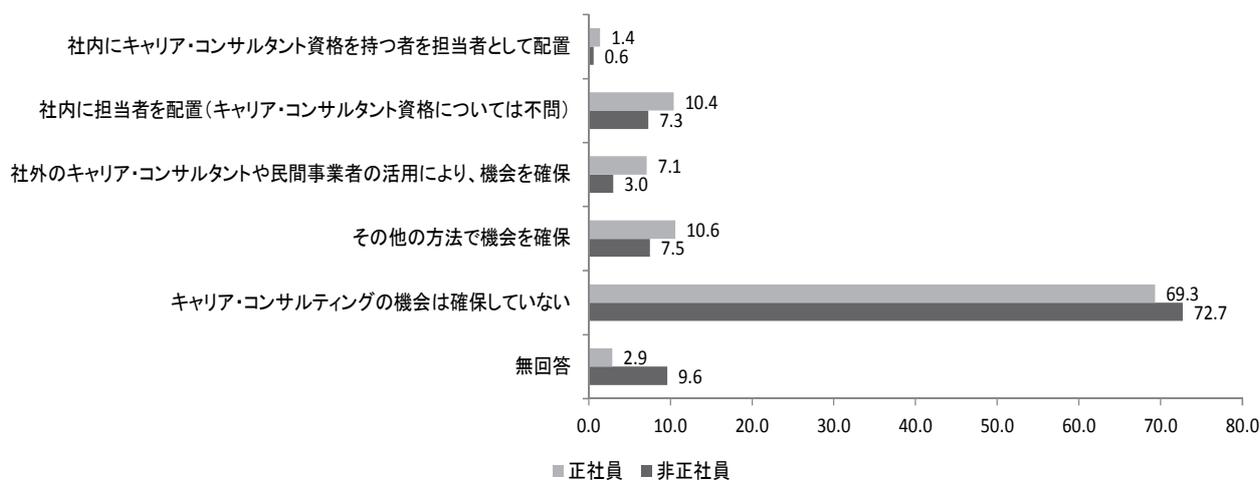
注：「正社員」についての回答は全回答企業 1475 社を、「非正社員」についての回答は、非正社員がいない企業を除いた 1281 社を集計の対象としている。

## (2) キャリア・コンサルティングの機会確保

従業員のキャリア・コンサルティングの機会を確保しているという回答企業の割合は、正社員を対象とした機会の場合で 3 割弱、非正社員を対象とした機会の場合で 2 割弱である。「社内にキャリア・コンサルタント資格を持つ者を担当者として配置」している企業は、正社員を対象とした機会、非正社員を対象とした機会ともに 1%前後にとどまる(図表 2-7)。

図表 2-7 キャリア・コンサルティング機会の確保

(正社員向け・非正社員向け、いずれも複数回答、単位：%)



注：「正社員」についての回答は全回答企業 1475 社を、「非正社員」についての回答は、非正社員がいない企業を除いた 1281 社を集計の対象としている。

## (2) 能力開発・キャリア管理

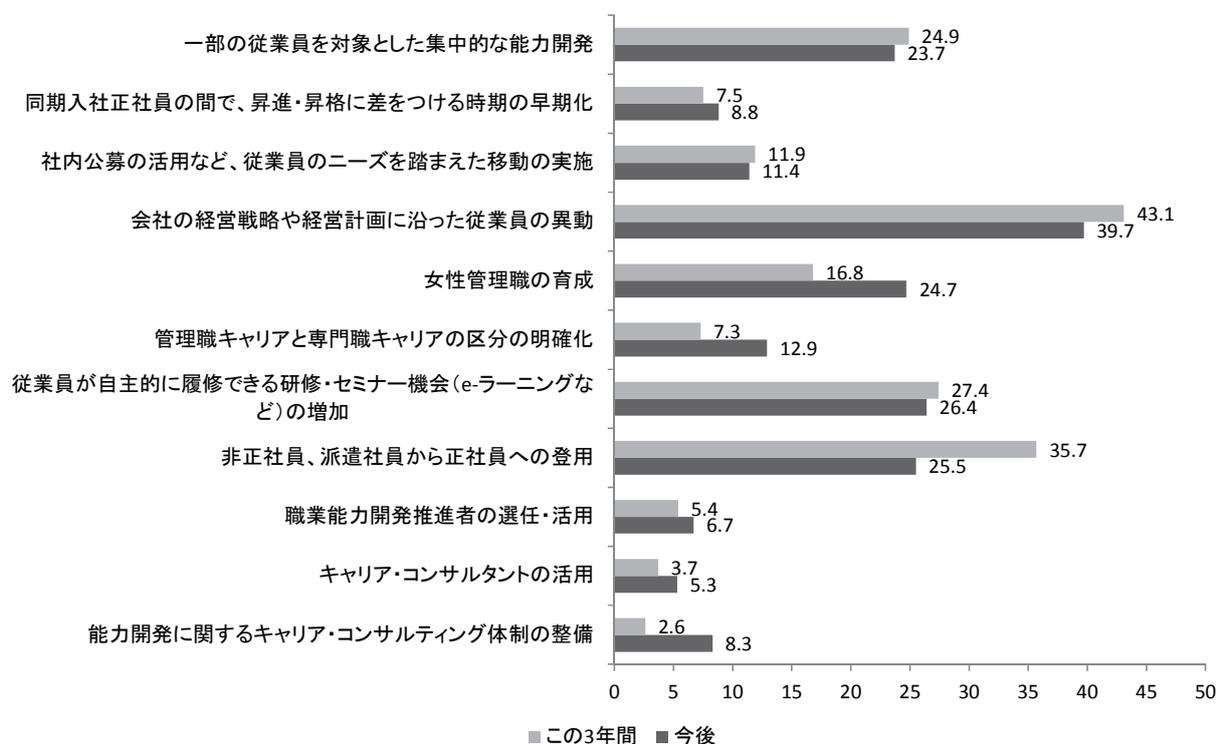
自社における従業員の能力開発・キャリア管理に関わる取組みについて、この3年間重視してきたことと、今後重視していこうとしていることとをたずねた（図表2-8）。

この3年間重視してきたこととしては、「会社の経営戦略や経営計画に沿った従業員の異動」を挙げる企業が43.1%と最も多く、以下「非正社員、派遣社員から正社員への登用」（35.7%）、「従業員が自主的に履修できる研修・セミナー機会（eラーニングなど）の増加」（27.4%）と続く。今後重視していこうとしていることについても、回答率の高い上位3項目はこの3年間重視してきたことと同じであるが、「非正社員、派遣社員から正社員への登用」の回答率が25.5%と10ポイント以上低下している。

また、「女性管理職の育成」、「管理職キャリアと専門職キャリアの区分の明確化」、「能力開発に関するキャリア・コンサルティング体制の整備」は、他の取組みに比べて「これまで3年間」と「今後」の回答率の差が大きく、かつ「今後」の回答率のほうが大きい。今まで以上に重視される傾向が強まる取組みといえる。

図表2-8 能力開発・キャリア管理において重視していること

（この3年間・今後、いずれも複数回答、単位：％）



この3年間で重視してきた能力開発・キャリア管理上の取組みについて、従業員規模別に集計してみると、「一部の従業員を対象とした集中的な能力開発」、「会社の経営戦略や経営計画に沿った従業員異動」、「従業員のニーズを踏まえた異動の実施」、「従業員が自主的に履修

できる研修などの増加」は、従業員 1000 人以上の企業において、他の従業員規模よりも目立って回答率が高くなっている。こうした大規模企業において、従業員の自主性を反映した能力開発・キャリア管理と、企業経営上のニーズに即応した効率的な能力開発・キャリア管理の双方がより積極的に進められていることをうかがわせる。

業種別に見ていくと、「女性管理職の育成」を重視してきたという企業の割合が、飲食・宿泊業で約 3 割、金融・保険・不動産業では約 4 割と、他の業種に比べてとりわけ高くなっている。業種別の差異でそのほかに目に付くのは、「従業員が自主的に履修できる研修などの増加」を重視してきたという企業が情報通信業で半数近くに達している点、「非正社員、派遣社員から正社員の登用」を重視してきたという企業の割合が、非正社員比率の高い飲食・宿泊業や教育・学習支援業で高くなっている点である（図表 2-9）。

図表 2-9 能力開発・キャリア管理において重視していること・この 3 年間（複数回答）  
—従業員規模別・業種別集計—

(単位: %)

	n	一部の従業員を対象とした集中的な能力開発	同期入社間で、昇進に差をつける時期の早期化	従業員のニーズを踏まえた異動の実施	会社の経営戦略や経営計画に沿った従業員異動	女性管理職の育成	管理職キャリアと専門職キャリアとの区分の明確化	従業員が自主的に履修できる研修などの増加	非正社員、派遣社員から正社員への登用	職業能力開発推進者の選任・活用	キャリア・コンサルティングの活用	能力開発に関するキャリア・コンサルティングの体制の整備
全体	1475	24.9	7.5	11.9	43.1	16.8	7.3	27.4	35.7	5.4	3.7	2.6
【従業員規模別集計】												
100人～299人	590	23.9	8.8	7.8	42.4	13.2	6.9	22.9	35.4	5.3	3.4	2.5
300人～499人	156	28.2	8.3	16.7	48.1	17.3	7.1	24.4	44.2	5.8	2.6	1.9
500人～999人	152	24.3	7.2	15.8	46.1	23.7	11.8	36.2	40.8	7.2	5.9	2.6
1000人以上	178	43.8	9.0	29.2	60.1	27.5	10.7	47.8	46.6	4.5	5.1	2.8
【業種別集計】												
建設業	97	24.7	5.2	10.3	45.4	9.3	9.3	24.7	28.9	6.2	2.1	1.0
製造業	388	28.4	7.2	12.6	45.1	11.1	5.2	30.2	36.6	7.0	3.4	1.5
情報通信業	49	22.4	10.2	20.4	59.2	26.5	32.7	46.9	28.6	8.2	6.1	8.2
運輸業	129	24.8	5.4	2.3	37.2	8.5	4.7	15.5	26.4	2.3	0.8	2.3
卸売・小売業	253	26.9	9.9	14.2	46.2	19.4	7.1	25.3	37.2	6.7	5.5	2.8
金融・保険・不動産業	47	31.9	4.3	21.3	44.7	36.2	0.0	38.3	44.7	4.3	6.4	4.3
飲食・宿泊業	73	19.2	6.8	12.3	43.8	31.5	9.6	15.1	47.9	2.7	2.7	2.7
医療・福祉	41	22.0	14.6	9.8	31.7	14.6	4.9	22.0	36.6	7.3	4.9	4.9
教育・学習支援業	28	21.4	0.0	7.1	42.9	25.0	3.6	21.4	50.0	0.0	3.6	0.0
サービス業	267	23.2	6.0	12.4	38.2	19.1	5.6	30.0	37.5	2.2	4.1	1.9

今後重視していく予定の施策についても、「一部の従業員を対象とした集中的な能力開発」、「会社の経営戦略や経営計画に沿った従業員異動」、「従業員のニーズを踏まえた異動の実施」、「従業員が自主的に履修できる研修などの増加」は、この 3 年間重視してきた施策と同様、従業員 1000 人以上の企業で回答率が最も高くなっているが、これらの施策については規模間の差異が目立たなくなっている。他方で「女性管理職の育成」は、従業員 1000 人以上企業と 1000 人未満企業の間での回答率の差異が、この 3 年間重視してきた施策についての回答よりも大きくなっており、1000 人以上企業でより積極的に進めていこうという姿勢が見られる。

「女性管理職の育成」については、この 3 年間重視してきた施策についての回答と同様、

金融・保険・不動産業と他の産業との差異が目立ち、しかもその差がこの3年間重視してきた施策についての回答よりも大きくなってきている。また、情報通信業、医療・福祉、教育・学習支援業では、「会社の経営戦略や経営計画に沿った従業員異動」に力を入れようとする傾向が他産業以上に強いことがわかる（図表2-10）。

図表2-10 能力開発・キャリア管理において重視していること・今後（複数回答）  
—従業員規模別・業種別集計—

(単位:%)

	n	一部の従業員を対象とした集中的な能力開発	同期入社間で、昇進に差をつける時期の早期化	従業員のニーズを踏まえた異動の実施	会社の経営戦略や経営計画に沿った従業員異動	女性管理職の育成	管理職キャリアと専門職キャリアとの区分の明確化	従業員が自主的に履修できる研修などの増加	非正社員、派遣社員から正社員への登用	職業能力開発推進者の選任・活用	キャリア・コンサルタントの活用	能力開発に関するキャリア・コンサルティングの体制の整備
全体	1475	23.7	8.8	11.4	39.7	24.7	12.9	26.4	25.5	6.7	5.3	8.3
【従業員規模別集計】												
100人～299人	590	22.0	8.6	8.8	36.9	19.2	9.7	24.1	25.3	6.4	4.4	8.5
300人～499人	156	33.3	10.3	17.3	45.5	28.2	18.6	32.1	30.1	10.9	5.8	10.3
500人～999人	152	23.0	11.2	11.2	37.5	33.6	14.5	30.3	30.3	7.2	8.6	8.6
1000人以上	178	35.4	9.6	21.9	53.9	47.8	21.3	39.9	32.0	7.3	7.3	11.8
【業種別集計】												
建設業	97	25.8	11.3	9.3	43.3	20.6	13.4	26.8	19.6	5.2	2.1	5.2
製造業	388	26.5	8.5	10.8	38.1	24.0	14.2	29.1	26.3	9.3	6.7	7.7
情報通信業	49	24.5	10.2	18.4	51.0	28.6	28.6	24.5	6.1	6.1	12.2	20.4
運輸業	129	21.7	7.8	7.0	28.7	10.9	8.5	13.2	18.6	4.7	1.6	4.7
卸売・小売業	253	25.3	11.5	13.4	42.3	32.0	13.0	27.3	27.3	6.7	4.7	7.5
金融・保険・不動産業	47	27.7	2.1	8.5	38.3	48.9	10.6	36.2	29.8	6.4	8.5	10.6
飲食・宿泊業	73	17.8	5.5	12.3	37.0	27.4	5.5	16.4	37.0	2.7	1.4	4.1
医療・福祉	41	9.8	12.2	12.2	53.7	12.2	14.6	22.0	24.4	4.9	4.9	9.8
教育・学習支援業	28	28.6	3.6	10.7	60.7	32.1	10.7	42.9	28.6	3.6	7.1	7.1
サービス業	267	22.5	9.4	12.0	37.1	22.1	11.2	26.6	28.1	6.0	5.2	10.5

回答企業が重視している従業員の能力開発・キャリア管理の取組みと、受講に対する支援との関連に着目すると、「管理職キャリアと専門職キャリアの区分の明確化」と「キャリア・コンサルタントの活用」への取組みによって、支援の状況に相違が見られた。この3年間、これらの取組みを重視してきたという企業では、「業務命令の受講はないが、会社として支援」という回答がいずれも25%前後を占め、重視してこなかったという企業における回答率の約2倍となっている。また「キャリア・コンサルタントの活用」を重視してきた企業は、「業務命令で受講させている事例がある」の回答率も、重視してこなかった企業における回答率の2倍を超える。こうした結果は、大学、大学院、専門学校等で受講する従業員に対する支援が、企業内におけるキャリアの複線化や、キャリア・コンサルタントを活用した従業員のキャリア形成支援と連動している可能性を示唆している（図表6-2）

図表6-2 この3年間重視してきた能力開発・キャリア管理の取組みと従業員の受講に対する支援

(単位: %)

		n	業務命令による受講状況			無回答
			業務命令で受講させている事例がある	業務命令によって受講させていないが、会社として支援している事例がある	業務命令により受講させることも、会社として受講を支援することもない	
管理職キャリアと専門職キャリアの区分の明確化	はい	108	13.0	25.0	63.9	1.9
	いいえ	1367	9.0	12.4	74.1	5.6
キャリア・コンサルタントの活用	はい	55	21.8	27.3	50.9	1.8
	いいえ	1420	8.8	12.8	74.2	5.4

## 第2節 受講支援の内容

従業員の大学院、大学、専修学校・各種学校等の民間の教育機関での受講に対し、支援等を行っているかについての質問に、「業務命令で受講させている事例がある」または「業務命令の受講はないが、会社として支援」と回答した企業は全部で393社であった。これらの企業が従業員の受講にあたってどのような支援を行っているのかについてたずねた結果をまとめたのが、図表6-3である。

調査では、大学院、大学、専修学校・各種学校等における受講のそれぞれについて支援内容をたずねている。いずれの機関における受講についても企業の回答が最も多いのは、「授業料の一部又は全部を会社が負担している」である。これに次ぐのが、大学および専修学校・各種学校等での受講の場合、「授業料以外の受講にかかる費用を援助」であり、大学院での受講の場合は「授業のある時はフレキシブルな勤務時間としている」となる。ここでは、受講支援策の中心が、費用援助と勤務時間に対する配慮である。

図表 6-3 受講する機関別・受講支援の内容（複数回答）

（単位：%）

	授業料の一部又は全部を会社が負担している	授業料以外の受講にかかる費用を援助	通学期間を長期有給休暇にしている	無給の休暇を取りやすくしている	授業のある時はフレキシブルな勤務時間としている	通学が理由で評価等に不利がない事を確約	通学している事を社内で公言しづらい雰囲気をつくす	その他	会社としての支援は特にしていない	無回答
大学院での受講	19.3	9.9	1.8	1.5	10.2	8.7	5.1	1.8	20.4	53.2
大学での受講	14.0	7.4	1.3	2.0	6.4	5.6	4.3	1.8	24.4	55.5
専修学校・各種学校等での受講	43.3	20.1	2.8	4.1	13.7	8.7	5.1	3.3	16.3	30.3

注：従業員が大学院、大学、専修学校・各種学校等の民間の教育機関での受講に対し、支援等を行っているかについての質問に、「業務命令で受講させている事例がある」または「業務命令の受講はないが、会社として支援」と回答した 393 社を集計の対象としている。

ただ図表 6-3 に示されているように、大学院および大学での受講に対する支援については約半数が、専修学校・各種学校等での受講に対する支援については約 3 割が回答をしていない。回答していない企業は、それぞれの学校種別について受講している従業員がいないものと推測される。

これら集計対象に該当しないと思われる企業が多く含まれたままで、各機関での受講支援に対する回答を集計すると、それぞれの機関での受講に対する支援の中で選択肢にあげた支援策の占める比重が過小に示されることとなる。そこでこの質問と後述する支援を行う分野についての質問に答えなかった企業<sup>1</sup>と、いずれの質問に対しても「会社としての支援は特にしていない」と答えた企業（こうした企業もその機関で受講する従業員がいないと見られる）を集計対象からはずして、各支援策の回答率を算出したのが図表 6-4 である。

各機関で受講する従業員が存在すると見られる企業に絞って集計してみると、①専修学校・各種学校等での受講に比べると、大学院、大学での受講に対する支援は勤務時間上の配慮の占める比重が高いこと、②大学院、大学での受講に対する支援としては、人事評価面での配慮も勤務時間上の配慮と同様に企業の間広がっており、勤務時間上の配慮と同様、専修学校・各種学校等での受講に対する支援におけるよりも比重が高いこと、③専修学校・各種学校等での受講者がいると見られる企業においては、「通学している事を社内で公言しづらい雰囲気をつくす」を挙げる割合が 10% を切っているのに対し、大学院、大学で受講する従業員がいると見られる企業ではいずれも約 2 割が挙げており、社内の雰囲気づくりに留意している企業が一定程度存在すること、が明らかになってくる。

<sup>1</sup> 各機関での従業員の受講に対する支援について答えなかった企業の中には、それぞれの機関で受講する従業員はいるものの支援の内容や支援の対象となる分野を答えなかったという企業も含まれている可能性がある。そのため支援について答えなかった企業を集計対象からはずすと、個々の支援策の実施率が実際よりも大きく示される懸念はある。ただ図表 6-3 に示されている無回答の割合の大きさから、実施率が大きく示される懸念はあったとしても、無回答企業を除いて集計を行うほうがより実態に近いと判断した。

図表 6-4 受講する機関別・受講支援の内容（複数回答）

—無回答・支援非実施企業を除いた集計—

(単位:%)

	n	授業料の一部又は全部を会社が負担している	授業料以外の受講にかかる費用を援助	通学期間を長期有給休暇にしている	無給の休暇を取りやすくしている	授業のある時はフレキシブルな勤務時間としている	通学が理由で評価等に不利な益がない事を確認	通学している事を社内ですぐに発言しづらい雰囲気をつくす	その他
大学院での受講	117	65.0	33.3	6.0	5.1	34.2	29.1	17.1	6.0
大学での受講	90	61.1	32.2	5.6	8.9	27.8	24.4	18.9	7.8
専修学校・各種学校等での受講	230	73.9	34.3	4.8	7.0	23.5	14.8	8.7	5.7

注：大学院、大学、専修学校・各種学校等、それぞれでの従業員の受講に対する支援の内容や支援の対象となる分野について回答しなかった企業と、「特に支援は実施していない」と答えた企業を除いて集計。

### 第3節 受講支援の対象

大学院、大学、専修学校・各種学校等での従業員の受講に対し支援を行っている 393 社のうち、「正社員・非正社員いずれも」支援しているのは 13.5%、「正社員のみ」支援している企業が 63.4%で、「非正社員のみ」と答えた企業は 0.3%であった（無回答・22.9%）。

次に受講支援の対象となる分野について支援を行っているという企業の回答を見てみると（図表 6-5）、大学院、大学、専修学校・各種学校等での受講のいずれについても、「支援対象分野は限定していない」という回答が最も多い。大学院での受講に関しては、限定しないという回答に次いで多いのが「経営に関する分野（MBA など）」での受講に対し支援を行うという回答であり、他方専門学校・各種学校等における受講については、「経理・財務に関する分野」、「建築・建設・土木に関する分野」での受講に対し支援を行うという回答が比較的多くなっている。

図表 6-5 受講支援の対象（複数回答）

(単位:%)

	支援対象分野は限定していない	経営に関する分野 (MBAなど)	経理・財務に関する分野	IT関連分野	生産管理・品質管理に関する分野	ロボット・メカロクスに関する分野	加工技術に関する分野	環境・エネルギーに関する分野	農業・林業・水産・畜産に関する分野
大学院での受講	9.9	7.6	0.8	1.3	1.8	0.5	3.3	1.5	0.3
大学での受講	9.2	3.3	1.3	0.3	3.3	1.0	3.8	0.8	0.0
専修学校・各種学校等での受講	14.5	7.4	11.5	3.1	8.7	3.3	6.4	3.3	1.0

	医療関連分野	介護・福祉に関する分野	建築・建設・土木に関する分野	理美容、ファッションに関する分野	観光関連分野	語学や国際的なコミュニケーションに関する分野	その他	支援は行っていない	無回答
大学院での受講	2.0	1.0	4.1	0.0	0.0	0.5	5.1	21.4	50.1
大学での受講	1.8	0.8	0.8	0.0	0.3	1.3	2.3	25.2	53.4
専修学校・各種学校等での受講	3.6	4.1	9.2	1.0	1.3	6.1	9.2	15.5	27.5

注：従業員の大学院、大学、専修学校・各種学校等の民間の教育機関での受講に対し、支援等を行っているかについての質問に、「業務命令で受講させている事例がある」または「業務命令の受講はないが、会社として支援」と回答した 393 社を集計の対象としている。

ただしここでも、大学院、大学、専修学校・各種学校等のそれぞれにおける受講に関して無回答が数多く見られる。そこで支援内容についての質問と同様、支援の内容や支援の対象となる分野を答えなかったという企業と、企業として特に支援をしていないという企業は集計対象からはずして、集計を実施してみた（図表6-6）。この再集計結果からはじめて見えてくる点としては、第1に大学院や大学における受講に対して支援を行っている企業に比べて、専門学校・各種学校等での受講に対して支援を行っている企業は、支援の対象を限定しないという割合が低いという点を挙げることができる。第2に大学院での受講を行う企業は、大学や専修学校・各種学校等での受講を支援する企業に比べて、「経営に関する分野（MBAなど）」での受講に対し支援を行う傾向が強い。第3に、大学での受講を支援する企業の中には、「生産管理・品質管理に関する分野」での受講に対し支援を行っているところが、専門学校・各種学校等での受講を支援する企業におけるのと同程度に見られるということがわかる。

図表6-6 受講支援の対象（複数回答）

—無回答・支援非実施企業を除いた集計—

(単位:%)

	n	支援対象分野は限定していない	経営に関する分野(MBAなど)	経理・財務に関する分野	IT関連分野	生産管理・品質管理に関する分野	ロボット・メカロクスに関する分野	加工技術に関する分野	環境・エネルギーに関する分野
大学院での受講	117	33.3	25.6	2.6	4.3	6.0	1.7	11.1	5.1
大学での受講	90	40.0	14.4	5.6	1.1	14.4	4.4	16.7	3.3
専修学校・各種学校等での受講	230	24.8	12.6	19.6	5.2	14.8	5.7	10.9	5.7

	農業・林業・水産・畜産に関わる分野	医療関連分野	介護・福祉に関する分野	建築・建設・土木に関する分野	理美容、ファッションに関する分野	観光関連分野	語学や国際的なコミュニケーションに関わる分野	その他
大学院での受講	0.9	6.8	3.4	13.7	0.0	0.0	1.7	17.1
大学での受講	0.0	7.8	3.3	3.3	0.0	1.1	5.6	10.0
専修学校・各種学校等での受講	1.7	6.1	7.0	15.7	1.7	2.2	10.4	15.7

注：大学院、大学、専修学校・各種学校等、それぞれでの従業員の受講に対する支援の内容や支援の対象となる分野について回答しなかった企業と、「特に支援は実施していない」と答えた企業を除いて集計。

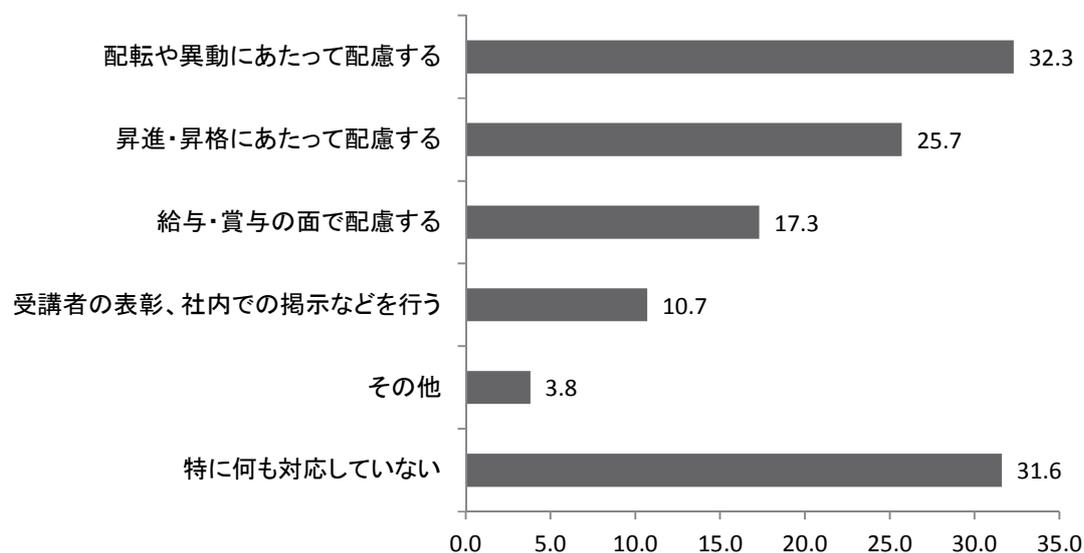
#### 第4節 受講後の人事管理上の扱い

大学院、大学、専修学校・各種学校等での受講を支援している企業は、受講した従業員にどのような人事管理上の対応を行っているか。最も回答が多かったのは、「配転や転勤にあたって配慮する」という対応で、約3分の1の企業で行われていた。一方で、「特に何もしていない」という企業も、同程度存在する。何らかの対応の中で「配転や転勤にあたって配慮する」に次いで回答が多いのは、「昇進・昇格にあたって配慮する」であった（図表6-7）。

「配転や転勤にあたって配慮する」という企業の割合は、従業員数規模により大きく変わってくる。100～299人企業で30.3%、300～499人企業で21.4%であるが、500～999人企業で

は 48.5%、1000 人以上企業では 52.1%と、従業員 500 人を境に実施割合に顕著な差が見られる。

図表 6－7 受講後の人事管理上の扱い（複数回答、単位：％）

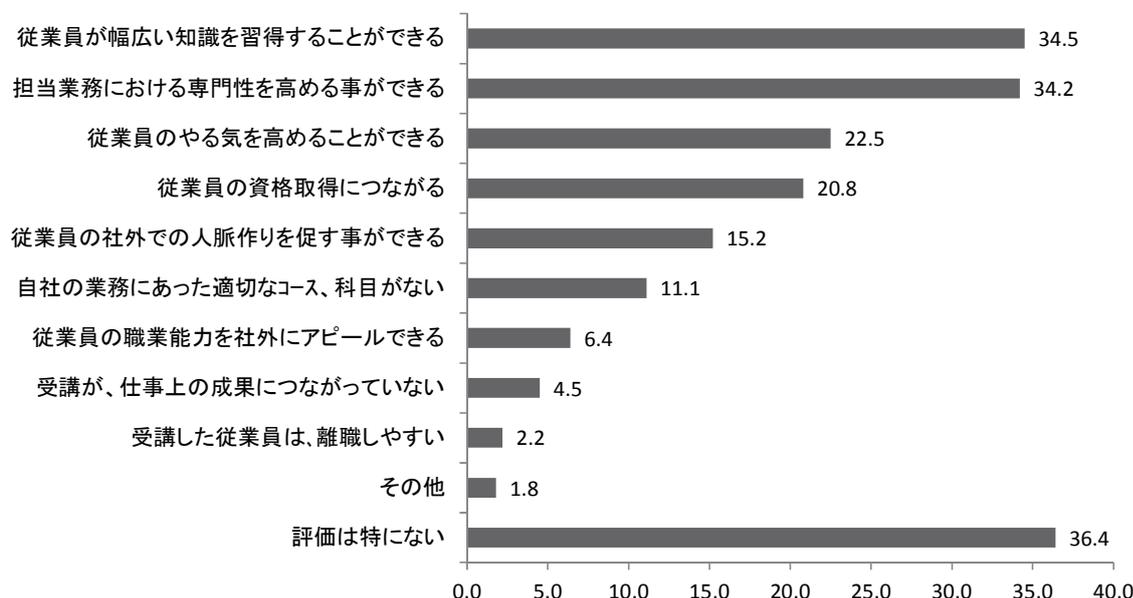


注：従業員の大学院、大学、専修学校・各種学校等の民間の教育機関での受講に対し、支援等を行っているかについての質問に、「業務命令で受講させている事例がある」または「業務命令の受講はないが、会社として支援」と回答した 393 社を集計の対象としている。

## 第 5 節 受講に対する評価

大学院、大学、専修学校・各種学校等での従業員の受講に支援を行わない企業も含めて、回答した全企業に、従業員がこうした機関で受講することについての評価をたずねてみたところ、4 割弱の企業は「評価は特にない」と回答した。何らかの評価として最も多くの企業が挙げたのは、「従業員が幅広い知識を習得することができる」(34.5%)で、以下回答の多い順に「担当業務における専門性を高める事ができる」(34.2%)、「従業員のやる気を高めることができる」(22.5%)、「従業員の資格取得につながる」(20.8%)と続く。「受講が、仕事上の成果につながっていない」、「受講した従業員は、離職しやすい」といった否定的な評価を挙げた企業はごくわずかであった（図表 6－8）。

図表 6-8 大学院、大学、専修学校・各種学校等で従業員が受講することに対する評価  
(複数回答、単位：%)



従業員 1000 人以上の企業では「従業員の社外での人脈作りを促す事ができる」が 28.2%と、1000 人未満の企業に比べて回答の割合が高くなっている。業種別に集計してみると、医療・福祉で「担当業務における専門性を高める事ができる」、「従業員が幅広い知識を習得することができる」、「従業員のやる気を高める事ができる」、「従業員の資格取得につながる」といった評価をする割合が、他業種よりも目立って高い。「従業員が幅広い知識を習得することができる」については、教育・学習支援業や金融・保険・不動産業においても回答の割合が高くなっている。

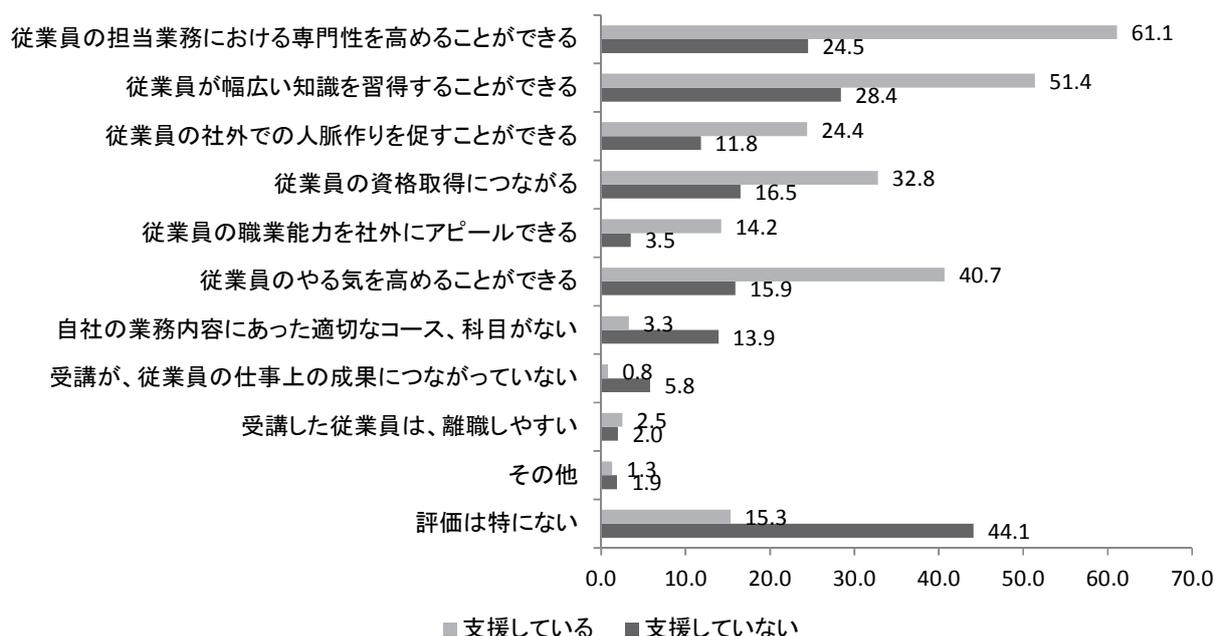
図表 6-9 大学院、大学、専修学校・各種学校等で従業員が受講することに対する評価  
産業別集計 (複数回答)

	n	担当業務における専門性を高める事ができる	従業員が幅広い知識を習得することができる	従業員の社外での人脈作りを促す事ができる	従業員の資格取得につながる	従業員の職業能力を社外にアピールできる	従業員のやる気を高める事ができる	自社の業務にあった適切なコース、科目がない	受講が、仕事上の成果につながっていない	受講した従業員は、離職しやすい	その他	評価は特にない	無回答
建設業	97	41.2	30.9	10.3	32.0	8.2	12.4	5.2	6.2	1.0	3.1	30.9	2.1
製造業	388	39.4	39.7	19.3	17.0	5.4	25.0	10.6	4.6	2.6	2.6	34.3	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	12	41.7	58.3	25.0	33.3	8.3	25.0	8.3	8.3	0.0	0.0	41.7	0.0
情報通信業	49	42.9	40.8	18.4	16.3	4.1	30.6	4.1	4.1	2.0	2.0	36.7	2.0
運輸業	129	20.9	22.5	8.5	19.4	3.1	17.1	16.3	3.9	2.3	0.8	46.5	3.1
卸売・小売業	253	29.2	28.5	13.0	17.8	3.2	19.8	12.3	4.7	0.8	1.2	43.5	1.6
金融・保険・不動産業	47	38.3	46.8	31.9	29.8	6.4	29.8	2.1	2.1	0.0	0.0	38.3	2.1
飲食・宿泊業	73	26.0	34.2	9.6	13.7	6.8	21.9	17.8	8.2	1.4	0.0	31.5	4.1
医療・福祉	41	51.2	48.8	17.1	48.8	12.2	39.0	9.8	0.0	7.3	0.0	14.6	2.4
教育・学習支援業	28	39.3	57.1	14.3	25.0	3.6	32.1	0.0	3.6	0.0	0.0	32.1	0.0
サービス業	267	32.6	31.8	13.5	22.5	10.1	22.1	13.5	4.1	2.6	2.2	33.3	3.4

従業員の受講に対する支援を行っている企業と行っていない企業を比べてみるとどうか（図表6-10）。やはり支援の有無により受講評価の傾向には大きな差が見られ、特に「従業員の担当業務における専門性を高めることができる」、「従業員のやる気を高めることができる」、「従業員が幅広い知識を習得することができる」といった点は、支援を行っている企業で指摘される割合が、支援を行っていない企業で指摘される割合を大幅に上回っている。

ただし、「受講が、従業員の仕事上の成果につながっていない」については指摘する割合の差が5ポイント程度とさほど小さくなく、「受講した従業員は、離職しやすい」を指摘する割合は支援の有無による違いがほとんどない。またどちらの選択肢も指摘される割合は、受講の支援を行っていない企業であっても数%にとどまっている。つまり支援を行っていない企業でも、受講に対する否定的な評価は非常に少なく、支援を行わないからといって否定的な評価の比重が大きくなるわけでもない。支援を行っていない企業において目立って割合が高くなるのは、図表6-10からも明らかなように、「評価は特にない」という企業である。

図表6-10 大学院、大学、専修学校・各種学校等で従業員が受講することに対する評価  
従業員の受講に対する支援の有無別集計（複数回答）



## 第6節 従業員による自費での受講に対する認識

自社の従業員が自費で大学院、大学、専修学校・各種学校等で受講しているかどうかについて認識をたずねてみると、「自費での受講はあると思う」と「自費での受講はないと思う」と答えた企業はほぼ同数で、いずれの回答割合も約3割である。残る4割弱は「わからない」と回答している。

従業員 1000 人以上の企業では約半数が「自費での受講はあると思う」と答えている。また、「自費での受講はあると思う」と答える企業の割合は、業種間の差が顕著である。他業種と比べて回答する企業の割合が高いのは、教育・学習支援業、医療・福祉、情報通信といった業種で、教育・学習支援業では 7 割を超えている。逆に飲食・宿泊業では 2 割に満たない（図表 6-11）。

図表 6-11 従業員による自費での受講に対する認識 従業員規模別・業種別集計

(単位: %)

	n	自費での 受講はあ ると思う	自費での 受講はな いと思う	わからな い	無回答
全体	1475	30.6	30.4	37.1	2.0
【従業員規模別集計】					
100人～299人	590	29.0	30.8	38.8	1.4
300人～499人	156	28.2	29.5	39.7	2.6
500人～999人	152	33.6	26.3	38.8	1.3
1000人以上	178	50.0	15.7	34.3	0.0
【業種別集計】					
建設業	97	34.0	34.0	32.0	0.0
製造業	388	26.8	34.8	36.6	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	12	16.7	25.0	58.3	0.0
情報通信業	49	53.1	16.3	30.6	0.0
運輸業	129	22.5	31.0	44.2	2.3
卸売・小売業	253	27.7	32.8	38.3	1.2
金融・保険・不動産業	47	44.7	21.3	31.9	2.1
飲食・宿泊業	73	19.2	38.4	38.4	4.1
医療・福祉	41	53.7	14.6	26.8	4.9
教育・学習支援業	28	71.4	10.7	17.9	0.0
サービス業	267	31.5	28.1	38.2	2.2