

厚生労働省要請調査

人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査

— アンケート調査へのご協力のお願い —

本調査は、従業員数が5人以上の企業における人材育成と能力開発の取り組みの実態を把握するため、厚生労働省職業能力開発局の要請により、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構 (<http://www.jil.go.jp>)が実施するものです。

民間調査機関所有のデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出して調査票を配布し、ご回答へのご協力をお願いしています。ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理され、研究目的のみに利用します。個々の回答がそのままのかたちで公表されることはなく、貴社名が特定されることも一切ありませんので、ありのままをご記入ください。

調査結果は、今後の労働行政推進の基礎資料として活用されます。ご多忙のところ恐縮ですが、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

【調査票のご記入にあたって】

1. 特にことわりのない場合、平成28(2016)年9月1日現在の状況でお答えください。
2. 調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店や工場など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、枠内や()にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手不要)で、平成28(2016)年10月5日(水)までに、郵便ポストにご投函ください。
6. 調査結果の送付をご希望の方には、調査結果(無料)をお送りしますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項をご記入ください。
7. この調査票の配布・回収等の実査業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。調査についてご不明な点は下記までお問い合わせください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社 日本統計センター (担当：原田・森野)

(TEL : 03-3861-5391、FAX : 03-3866-4944、E-mail :

受付時間 平日 9 : 00~12:00 13:00~18:00



【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (調査・解析部 担当：荒川、郡司)

(TEL : 03-5991-5144、FAX : 03-5903-6116)

受付時間 平日 10 : 00~12:00 13:30~17:00

問3 従業員の採用において、貴社ではどのようなことが課題となっていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1 求人に対する応募が少ない | 8 高い賃金を払わないと人が採れない |
| 2 求めているレベルの人材が採用できない | 9 応募者が中高年に偏る |
| 3 採用にかける予算が足りない | 10 応募者が若年者に偏る |
| 4 効果的な採用の方法がわからない | 11 会社や仕事になじめない人が多い |
| 5 採用してもすぐに辞めてしまう | 12 その他（ ） |
| 6 採用活動する時間的余裕がない | 13 特に課題はない |
| 7 他社との人材獲得競争が激しい | |

問4 従業員の定着対策として、どのような取り組みを重視していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1 賃金などの処遇をアップする | 9 経営方針や経営戦略を従業員に明確に示す |
| 2 長時間労働の抑制 | 10 能力開発や教育訓練 |
| 3 休暇や休日を増やす | 11 仕事における個人の裁量性を拡大させる |
| 4 個人の成果を処遇に反映させる | 12 職場の人間関係を良くする |
| 5 個人の能力を処遇に反映させる | 13 苦情処理機関の設置・充実 |
| 6 福利厚生充実 | 14 その他（ ） |
| 7 快適な職場環境を提供する | 15 特に重視している取り組みはない |
| 8 社員の家庭生活（育児・介護など）への配慮 | |

II 人材育成・能力開発の取り組み

問5 貴社の現在の従業員に対する人材育成・能力開発の方針について、次の選択肢の中からもっとも近いもの1つに○をつけてください。

- 1 数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている
- 2 今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている
- 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
- 4 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない

問6 現在の従業員の仕事上の能力について、どのように評価していますか。a～cのそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	とても満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	全く満足していない	該当する従業員がいない
a. 管理職（※）の正社員	1	2	3	4	5
b. 非管理職の正社員	1	2	3	4	5
c. 直接雇用の非正社員	1	2	3	4	5

※課長クラス以上

問11 貴社では、従業員に対し、検定や資格の取得を奨励していますか（1つに○）。

1 している 2 していない → 問12へ進む



付問1 既存のどのような検定・資格の取得を奨励していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| 1 技能検定 | 4 事業主等が認定する社内検定・資格 |
| 2 国家検定・資格または公的検定・資格 | 5 その他（ ） |
| 3 民間団体が認定する民間検定・資格 | |

付問2 検定・資格の取得を奨励するのはどういった目的からですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| 1 基礎的な知識・技能の習得に役立つ | 6 取引先から取得を奨励されている |
| 2 担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ | 7 顧客・発注者に対し、従業員の職業能力をアピールできる |
| 3 幅広い知識・技能の習得に役立つ | 8 企業内における職業能力評価に役立つ |
| 4 中長期的なキャリア形成に役立つ | 9 その他（ ） |
| 5 法律上、検定・資格の取得が必要な仕事がある | |

付問3 従業員の検定の受検や資格の保有を処遇に反映させていますか（1つに○）。

1 反映させている 2 反映させていない



付問3-1 どのような処遇に反映させていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------|-------------------------------|
| 1 昇給 | 4 賞与への加算 |
| 2 昇進・昇格 | 5 一時金の支給 |
| 3 手当の支給 | 6 その他（ ） |

問12 貴社では、平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）において、従業員の能力開発・向上を図るため、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（＝OFF-JT）を実施しましたか（社内での実施、社外機関の利用のどちらでもかまいません）。

1 実施した 2 実施しなかった → 問13へ進む



付問1 実施の対象となった従業員に○を付けてください（あてはまるものすべて）。

- | | |
|--------------------|-------------|
| 1 新入社員（入社後3年程度まで） | 3 管理職層 |
| 2 中堅社員（新入社員・管理職以外） | 4 直接雇用の非正社員 |

付問2 平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）にOFF-JTで費用を支出しましたか（1つに○）。また、支出した場合、その総額はいくらですか（おおよその数字で結構です）。

- | | | |
|--------------------|--|---|
| 1 支出した → <u>総額</u> | <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/> | 円 |
| 2 支出しなかった | | |

付問3 平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）では、どこが実施主体のOFF-JTを利用しましたか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 自社で行った | 7 業界団体 |
| 2 親会社・グループ会社 | 8 職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等） |
| 3 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） | 9 専修学校・各種学校 |
| 4 民間教育訓練機関 | 10 高専、大学、大学院等 |
| 5 事業所で使用する機器等のメーカー | 11 その他（ ） |
| 6 商工会議所など地域の経営者団体 | |

付問4 実施したのはどのようなOFF-JTですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修 | 9 中長期的なキャリア設計に関する研修 |
| 2 仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修 | 10 語学・国際化対応能力を高めるための研修 |
| 3 管理・監督能力を高める研修 | 11 OA・コンピュータの研修 |
| 4 日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修 | 12 総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修 |
| 5 設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修 | 13 法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修 |
| 6 仕事に関連した資格の取得をめざすための研修 | 14 コミュニケーション能力を高めるための研修 |
| 7 グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修 | 15 その他（ ） |
| 8 所属する業界の理解のための研修 | |

付問5 OFF-JTを実施するのは、どういった理由からですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 仕事をする上で必要な能力を従業員に意識させることができるから | 5 資格取得のために効果的だから |
| 2 従業員が自分の職業能力のレベルを知ることができ
るから | 6 従業員を通じて、教育訓練に関する新しい情報を入
手できるから |
| 3 同じ職種の人と接することで、従業員のモチベーシ
ョンが上がるから | 7 その他（ ） |
| 4 従業員の人脈形成につながるから | |

付問6 平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）に実施したOFF-JTについて、どのように評価していますか（1つに○）。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1 効果があった | 3 あまり効果がなかった |
| 2 ある程度効果があった | 4 効果がなかった |

問13 従業員一人当たりのOFF-JTの費用について、過去3年間（平成25年度～平成27年度）の実績と今後3年間（平成28年度～平成30年度）の見込みについて、それぞれ該当するものに1つ○をつけてください。

	過去3年間				今後3年間			
	増加した	増減なし	減少した	実績なし	増加させる予定	増減なしの予定	減少させる予定	実施しない予定
OFF-JT	1	2	3	4	1	2	3	4

問14 今後、力を入れていきたいと考えているOFF-JTはありますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修 | 9 中長期的なキャリア設計に関する研修 |
| 2 仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修 | 10 語学・国際化対応能力を高めるための研修 |
| 3 管理・監督能力を高める研修 | 11 OA・コンピュータの研修 |
| 4 日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修 | 12 総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修 |
| 5 設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修 | 13 法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修 |
| 6 仕事に関連した資格の取得をめざすための研修 | 14 コミュニケーション能力を高めるための研修 |
| 7 グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修 | 15 その他（ ） |
| 8 所属する業界の理解のための研修 | |

問15 貴社では、平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）で、従業員の自己啓発（※）に対する支援を行いましたか（1つに○）。

- 1 行った 2 行わなかった → 問16へ進む

※通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動

付問1 平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）に自己啓発支援で費用を支出しましたか（1つに○）。また、支出した場合、その総額はいくらですか（おおよその数字で結構です）。

- 1 支出した → 総額 円
- 2 支出しなかった

付問2 平成27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）では、従業員の自己啓発に対して、どのような支援を行いましたか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1 受講料などの金銭的援助 | 5 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供 |
| 2 社内での自主的な勉強会等に対する援助 | 6 その他（ ） |
| 3 教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与 | 7 特に支援を行っていない |
| 4 就業時間の配慮 | |

問16 従業員一人当たりの自己啓発支援の費用について、過去3年間（平成25年度～平成27年度）の実績と今後3年間（平成28年度～平成30年度）の見込みについて、それぞれ該当するものに1つ○をつけてください。

	過去3年間				今後3年間			
	増加した	増減なし	減少した	実績なし	増加させる予定	増減なしの予定	減少させる予定	実施しない予定
自己啓発支援	1	2	3	4	1	2	3	4

問17 貴社では、基幹的な業務において、従業員が一通りの仕事をこなせるようになるまでにかかる期間はどれくらいですか（1つに○）。

- 1 1年未満
 2 1～2年程度
 3 3～4年程度
 4 5～10年程度
 5 10年以上

問18 一通りの仕事をこなせるようになった従業員に対して、将来的にどのようなキャリアを求めていますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 社長や経営幹部
 2 管理・監督的な立場（マネジメント層）になる
 3 より専門性を高める
 4 のれん分けなど独立・開業する
 5 その他（
 6 求めるキャリアは特にない

問19 一通りの仕事をこなせるようになった従業員に対して実施している人材育成・能力開発ではどのようなものがありますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 社長や経営幹部との情報交換などの機会を増やす
 2 選抜研修や階層別研修を行う
 3 経営状況も含めた会社全体の状況を把握させる
 4 他社の人材など外部と積極的に交流させる
 5 部下の指導役に据える
 6 困難な仕事や重要な仕事を積極的に与える
 7 その他（
 8 特でない

問20 直接雇用の非正社員が担っている仕事レベルとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 単純作業
 2 正社員の補助的な仕事
 3 正社員も行っている特定の専門業務
 4 正社員は行っていない特定の専門業務
 5 正社員とほぼ変わらない仕事
 6 特別な資格や知識・技術が必要な仕事
 7 その他（
 8 直接雇用の非正社員がいない

問21 貴社には、直接雇用の非正社員が正社員に登用される制度がありますか（1つに○）。

- 1 正社員登用制度がある
 2 正社員登用制度はないが、慣行として正社員に登用されることがある
 3 現在は正社員登用制度も慣行もないが、制度の設置を検討中
 4 正社員登用制度も正社員登用の慣行もなく、制度の設置も検討していない

Ⅲ 人材育成・能力開発の方針

問22 貴社の従業員に対する能力開発の考え方は、次にあげるAとBのどちらに近いですか（それぞれについて、あてはまるもの1つに○）。

能力開発の考え方	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
①労働者の能力開発方針は { A：企業主体で決定 } B：労働者個人主体で決定	1	2	3	4
②どの範囲の労働者の能力を高める教育訓練を重視するか { A：労働者全体 } B：選抜した労働者	1	2	3	4
③重視する教育訓練は { A：日常の業務を通じた教育訓練 } B：OFF-JT	1	2	3	4
④教育訓練の実施は { A：外部委託・アウトソーシング } B：社内	1	2	3	4

問23 従業員の人材育成・能力開発において、現在どのようなことが課題となっていますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 人材を育成しても辞めてしまう
- 2 鍛えがいのある人材が集まらない
- 3 指導する人材が不足している
- 4 育成を行うための金銭的余裕がない
- 5 人材育成を行う時間がない
- 6 人材育成の方法がわからない
- 7 適切な教育訓練機関がない
- 8 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
- 9 その他（ ）
- 10 特に課題はない

問24 教育訓練や能力開発にかかる行政からの支援等について、どのようなものを要望しますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 訓練を実施する事業主への助成金の拡充
- 2 在職者訓練の充実
- 3 企業ニーズに応じたオーダーメイド型訓練コースの設定
- 4 指導力強化の勉強会
- 5 若年者への講習会の実施
- 6 自己啓発支援に関する情報提供
- 7 新たな技術・サービスに対応した訓練コースの設定・拡充
- 8 地域での訓練コースの情報提供
- 9 訓練用教材の開発
- 10 コンサルティングや相談窓口の設置
- 11 その他（ ）
- 12 特に要望することはない

IV 貴社について

F 1 貴社の設立時期は … (西暦) _____ 年

F 2 貴社の本社所在地は … _____ 都 道 府 県

F 3 貴社の事業所は国内にいくつありますか (1つに○)。

- 1 本社のみ (1カ所)
- 2 2カ所
- 3 3カ所
- 4 4カ所以上 →具体的に ()カ所

括弧内に数値を記入

F 4 貴社の業種は何ですか (主なもの1つだけに○)。

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1 建設業 | 9 学術研究, 専門・技術サービス業 |
| 2 製造業 | 10 宿泊業, 飲食サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 生活関連サービス業, 娯楽業 |
| 4 情報通信業 | 12 教育, 学習支援業 |
| 5 運輸業, 郵便業 | 13 医療, 福祉 |
| 6 卸売業, 小売業 | 14 複合サービス事業 |
| 7 金融業, 保険業 | 15 その他のサービス業 |
| 8 不動産業, 物品賃貸業 | 16 その他 () |

F 5 社長はどのような経緯で就任された方ですか (1つに○)。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1 創業者 | 4 グループ以外の会社からの登用 |
| 2 創業者の親族 | 5 社員からの昇進 |
| 3 親会社・グループ会社からの登用 | 6 その他 () |

F 6 貴社の経営手法について、最も当てはまるものを1つ選んでください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 トップダウン型 | 3 どちらかといえばボトムアップ型 |
| 2 どちらかといえばトップダウン型 | 4 ボトムアップ型 |

F 7 貴社の従業員の状況をお答えください。

(1) 従業員数 = () 人 →そのうち、正社員は () 人

※従業員数 = 正社員数 + 直接雇用の非正社員数。

派遣労働者や請負労働者などの間接雇用の社員は含みません。ここでは社長や役員を含めて、ご回答ください。

(2) 従業員の平均年齢 () 歳

(3) 従業員全体のうち、35歳未満の人の割合 おおよそ () 割

(4) 従業員のうち、女性が占める割合 おおよそ () 割

F 8 年間の売上高と営業利益の過去3年間の推移をお答えください（あてはまるもの1つに○）。

※設立後3年未満の企業の方は、「設立から現在まで」の状況についてお答えください。

	大幅に増加 (15%以上)	増加 (5%以上 15%未満)	ほぼ横ばい (5%未満の 増減)	減少 (5%以上 15%未満)	大幅に減少 (15%以上)
売上高	1	2	3	4	5
営業利益	1	2	3	4	5

F 9 貴社では現在どのようなことが経営上の課題となっていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|--|
| 1 資金調達力の不足 | 10 女性、高齢者など多様な人材の活用が遅れている。 |
| 2 経営戦略の策定が難しい | 11 従業員の育成、能力開発がうまくいかない |
| 3 新技術・新製品・新サービスの開発力の不足 | 12 労働生産性が低い |
| 4 IT技術を活用するノウハウの不足 | 13 労働時間の短縮や職場環境改善の遅れ |
| 5 市場動向、消費者ニーズに関する情報の不足 | 14 設備や機械、店舗の老朽化や陳腐化 |
| 6 営業力、販売促進ノウハウの不足 | 15 取引先の減少や取引条件の悪化 |
| 7 後継者がいない | 16 その他（ ） |
| 8 人手が足りない | 17 特にな |
| 9 必要な技術・技能を持った人が足りない | |

※昨今の経済・経営環境の下での、人材の確保・育成、能力開発について、行政への要望も含めて、特に感じておられることがありましたら具体的にお書きください。

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～