



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

平成30年度能力開発基本調査(企業票)

※法人番号の記入について※

- 国税庁から指定された13桁の法人番号をご記入ください(商業登記法に基づく「会社法人等番号(12桁)」を記入しないようご注意ください。)
- 法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、各法人に指定された法人番号をご記入ください。
- マイナンバー(個人番号)を記入しないようご注意ください。
- 法人番号の活用による政府統計の精度向上に資するため、法人番号の記入に御協力をお願いいたします。

--

宛名の所在地、貴社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。

記入担当者

所属課名

電話番号

メールアドレス

氏名

法人番号※

この調査は、上記のID、パスワードにて、オンラインでご回答いただくと便利です。
アクセス方法などは同封の「オンライン回答のご案内」をご覧ください。

調査にあたって

- 1 この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、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。
- 2 この調査票は、企業を調査単位としております。本社以外に支社、工場、営業所などの事業所があれば、それらも含めてご回答ください。
- 3 特にことわりのないかぎり、**平成30年10月1日現在**の状況についてご記入ください。
- 4 特にことわりのないかぎり、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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 記入が終わりましたら、同封の封筒(切手不要)で**平成30年10月31日まで**にご返送ください。
- 8 調査票の内容などにご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

調査のお問合せ： 厚生労働省能力開発基本調査事務局

TEL：0120-100-190 (平日9時～18時)

FAX：03-3473-5353

メール：nouryoku29@sjc.or.jp

調査主体： 厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室

I 貴社の概要について

すべての企業にうかがいます

問1 貴社全体（本社、支社、工場、営業所等を含めた全体）の常用労働者^{*1}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30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

（注）
貴社に直接雇用されずに、事業所内で就業する者（派遣労働者及び請負労働者）は含みません。
本調査は平成30年10月1日現在で常用労働者数（正社員、正社員以外の合計）30人以上の企業を対象としています。
30人未満の場合はお手数ですが、事務局までご連絡下さい。

II OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

すべての企業にうかがいます

問2
（1）貴社では平成29年度（平成29年4月1日～平成30年3月31日）に、OFF-JT^{*4}又は自己啓発^{*5}支援に費用を支出しましたか。それぞれ該当するもの**1つ**に○をつけてください。

	支出した	支出していない
OFF-JT	1	2
自己啓発支援	1	2

いずれも「2」の場合は
3頁問3へ

問2(1)で「1 支出した」に○をつけた企業にうかがいます

（2）貴社が平成29年度に実施した、OFF-JT及び自己啓発支援に支出した総額はいくらですか。OFF-JT及び自己啓発支援それぞれの総額をご記入ください。

OFF-JT					
平成29年度	百十	億千	百	十	万
					0,000円

自己啓発支援					
平成29年度	百十	億千	百	十	万
					0,000円

（注）
単位は万円です。一万円未満は万の位に「0」をご記入ください。
どちらか一方のみ支出している場合、支出していないものは記入不要です。

* 1 常用労働者

貴社に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいいます。他社に派遣している派遣労働者も含まれます。なお、別企業に出向している者は含めないでください。

* 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、貴社で定められている1週間の所定労働時間で働いている正社員・正職員として処遇している者をいいます。

* 3 正社員以外

常用労働者のうち、上記正社員以外の者をいいます（「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者など）。なお、貴社に直接雇用されない派遣労働者及び請負労働者は含みません。

* 4 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）をいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（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）を含みます。

* 5 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をいいます（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません）。

Ⅲ 能力開発の実績・見込みについて

すべての企業にうかがいます

問3 貴社の労働者一人当たりの教育訓練費として、OFF-JT又は自己啓発支援の費用について、過去3年間(平成27年度～平成29年度)の実績及び今後3年間(平成30年度～平成32年度)の見込みについてお答えください。正社員、正社員以外ごとにそれぞれ該当するもの1つに○をつけてください。(過去3年間(平成27年度～平成29年度)において、OFF-JT又は自己啓発支援に費用を支出していない場合は、「4 実績なし」を選択してください。)

正社員

	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	正社員は在籍していない	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	正社員は在籍しない予定
OFF-JT	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
自己啓発支援	1	2	3	4		1	2	3	4	

(注) 過去3年間を通して正社員が在籍していない場合のみ「5 正社員は在籍していない」に○をつけてください。

(注) 今後3年間を通して正社員が在籍しない予定の場合のみ「5 正社員は在籍しない予定」に○をつけてください。

正社員以外

	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	正社員以外は在籍していない	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	正社員以外は在籍しない予定
OFF-JT	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
自己啓発支援	1	2	3	4		1	2	3	4	

(注) 過去3年間を通して正社員以外が在籍していない場合のみ「5 正社員以外は在籍していない」に○をつけてください。

(注) 今後3年間を通して正社員以外が在籍しない予定の場合のみ「5 正社員以外は在籍しない予定」に○をつけてください。

IV 能力開発の考え方について

すべての企業にうかがいます

問4 労働者に対する貴社の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。正社員、正社員以外に分けて、○をつけてください（項目ごとに該当するもの1つに○をつけてください。）。

正社員			Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	正社員は 在籍して いない
能力開発の考え方							
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	5
②	職業能力評価を行い、かつ、 処遇に関連づけていく	A：そのように実施する B：そのように実施しない	1	2	3	4	
③	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	
④	重視する教育訓練は	A：O J T * ⁶ B：O F F－J T	1	2	3	4	
⑤	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	

正社員以外			Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	正社員 以外は 在籍して いない
能力開発の考え方							
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	5
②	職業能力評価を行い、かつ、 処遇に関連づけていく	A：そのように実施する B：そのように実施しない	1	2	3	4	
③	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	
④	重視する教育訓練は	A：O J T * ⁶ B：O F F－J T	1	2	3	4	
⑤	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	

* 6 O J T

日常の業務に就きながら行われる教育訓練をいいます。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれにあたります。

V 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

すべての企業にうかがいます

問 5

- (1) 貴社では、事業所において、職業能力開発促進法第11条に定める事業内職業能力開発計画^{*7}を作成していますか。該当するもの **1 つ** に○をつけてください。

すべての事業所において作成している	1
一部の事業所においては作成している	2
いずれの事業所においても作成していない	3

→ 問 6 (1) へ

問 5 (1) で「1 すべての事業所において作成している」又は「2 一部の事業所においては作成している」に○をつけた企業にうかがいます

- (2) 貴社における事業内職業能力開発計画の作成方法について、どれに当てはまりますか。該当するもの **1 つ** に○をつけてください。

本社が事業内職業能力開発計画を一つ作成し、すべての事業所に適用している	1
すべての事業所について、事業所ごとに事業内職業能力開発計画を作成している	2
本社が作成した事業内職業能力開発計画を適用している事業所と、事業所ごとに作成している事業所がある	3

* 7 事業内職業能力開発計画

職業能力開発促進法第11条により規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいいます。

すべての企業にうかがいます

問 6

- (1) 貴社では、事業所において、職業能力開発促進法第12条に定める職業能力開発推進者^{*8}を選任していますか。該当するもの **1 つ** に○をつけてください。

すべての事業所において選任している	1
一部の事業所においては選任している	2
いずれの事業所においても選任していない	3

→ 6 頁問 7 (1) へ

問 6 (1) で「1 すべての事業所において選任している」又は「2 一部の事業所においては選任している」に○をつけた企業にうかがいます

- (2) 貴社における職業能力開発推進者の選任方法について、どれに当てはまりますか。該当するもの **1 つ** に○をつけてください。

本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている	1
すべての事業所について、事業所ごとに選任している	2
本社が選任した職業能力開発推進者を配置している事業所と、事業所ごとに選任している事業所がある	3
他の事業所若しくは他の事業主と共同で選任している	4
その他	5

* 8 職業能力開発推進者

職業能力開発促進法第12条により規定された者をいい、選任することが事業主の努力義務とされています。具体的な業務は以下のとおりです。

- ・事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務
- ・職業能力開発に関し、その雇用する労働者に対し行う相談、指導等の業務 等

VI 教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について

すべての企業にうかがいます

問 7

(1) 貴社では、教育訓練休暇^{*9}制度を導入していますか。また、導入していない場合、導入する予定はありますか。該当するもの**1つ**に○をつけてください。

導入している	導入していないが、導入を予定している	導入していないし、導入する予定はない
1	2	3

(2) 貴社では、教育訓練短時間勤務^{*10}制度を導入していますか。また、導入していない場合、導入予定はありますか。該当するもの**1つ**に○をつけてください。

導入している	導入していないが、導入を予定している	導入していないし、導入する予定はない
1	2	3

問7(1)又は(2)において

どちらか一方でも「3 導入していないし、導入する予定はない」に ○をつけた場合は問7(3)へ

どちらとも「3 導入していないし、導入する予定はない」に○をつけなかった場合、質問は以上となります。

* 9 教育訓練休暇

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇をいいます。有給であるか無給であるかは問いません。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含まれます。（有給の場合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものは除きます。）

* 10 教育訓練短時間勤務

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者が活用することのできる短時間勤務（所定労働時間の短縮措置）をいいます。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含まれます。

問7(1)又は(2)で「3 導入していないし、導入する予定はない」に○をつけた企業にうかがいます

(3) 貴社では、教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入する予定がない理由は何ですか。該当するもの**すべて**に○をつけてください。

制度導入のメリットを感じないため	1
制度自体を知らなかったため	2
制度設計について相談できる窓口がないため	3
労働者からの制度導入の要望がないため	4
有給休暇（一部有給休暇を含む）とした場合、コスト負担が生じるため	5
代替要員の確保が困難であるため	6
その他	7

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。