

平成28年8月23日

「平成28年度 能力開発基本調査」実施のお知らせと 御協力をお願い

謹 啓

厚生労働省が実施しております各種統計調査につきましては、平素より格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、このたび厚生労働省では、平成28年10月1日現在で常用労働者数30人以上の企業、事業所及び事業所に属する従業員を対象に「平成28年度 能力開発基本調査」を実施いたします。

本調査は、我が国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を把握することを目的としております。また調査結果は厚生労働行政をはじめとし、他の行政、研究機関等の分野における基礎資料として広く活用され、各種助成金の創設や拡充のきっかけとなるなど極めて重要なものと考えております。調査結果活用の一例については、同封されております『「能力開発基本調査」に御協力をお願いします』を御覧ください。

つきましては、本調査の趣旨、重要性を御理解の上、貴団体から会員各社に本調査の周知及び協力依頼につきまして、格段の御配慮をお願い申し上げます。

謹 白

団体担当各位

厚生労働省職業能力開発局長



【連絡先】

(本状に関する問合せ)

厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室

TEL : 03-3595-3377

FAX : 03-3502-2630

メール : nouryoku@mhlw.go.jp

(調査に関する問合せ)

能力開発基本調査事務局

TEL : 0120-838-060

FAX : 03-6825-4062

メール : nou-ji@surece.co.jp



政府統計

このマークは、統計法に基づく
国の統計調査であることを示し、提
出いただいた調査情報の秘密の
保護に万全を期すことを約束す
るものです。

■平成28年度能力開発基本調査の概要について

本調査は3種類実施します。各調査の概要は以下のとおりです。

① 企業調査

対象数 : 全国の約7,300企業を対象に実施します。

実施期間 : 平成28年10月～12月に実施します。

調査方法 : 郵送で調査票をお送りします。回答方法は、郵送又はオンライン回答の2種類からお選びいただきます。

調査内容 : OFF-JTや自己啓発支援の状況、能力開発の考え方や実績・見込み、教育訓練休暇制度の導入状況など

② 事業所調査

対象数 : 全国の約7,200事業所を対象に実施します。

実施期間 : 平成28年10月～12月に実施します。

調査方法 : 郵送で調査票をお送りします。回答方法は、調査員による訪問回収、オンライン回答又は郵送の3種類からお選びいただきます。

調査内容 : 教育訓練の実施に関する事項、人材育成や労働者のキャリア形成支援、労働者の職業能力評価など

③ 個人調査

対象数 : 全国の約30,000人の従業者の方に実施します。

実施期間 : 平成28年10月～12月に実施します。

調査方法 : 事業所調査を御回答いただいた方に、調査票を数部お渡しします。従業員の方に無作為に配布いただきます。回答方法は、郵送又はオンライン回答の2種類からお選びいただきます。

調査内容 : 会社を通して受講した教育訓練や自己啓発、これからの職業生活設計など

※ 厚生労働省ホームページでのご案内

本調査は、厚生労働省のホームページからのご案内しています。

○ 能力開発基本調査について

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html>

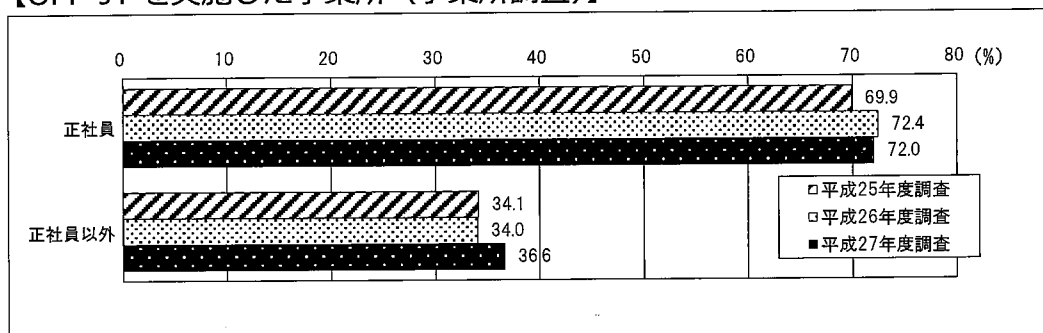
「能力開発基本調査」に御協力をお願いします

本調査について

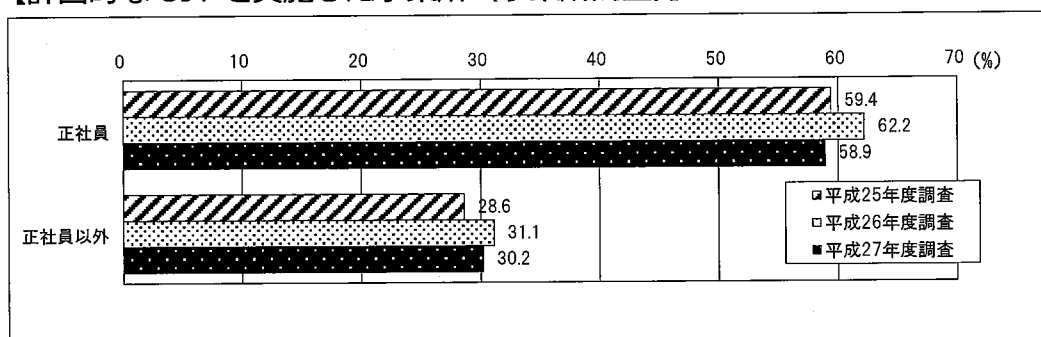
本調査は、企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を明らかにし、職業能力開発行政の基礎資料として活用することを目的としています。

<平成 27 年度調査の一部を紹介します>

【OFF-JT を実施した事業所（事業所調査）】



【計画的な OJT を実施した事業所（事業所調査）】



調査の活用

本調査結果は、制度改正、職業能力開発促進法の改正、能力開発基本計画の策定、各種白書、政策提言等に幅広く活用されています。

<例：キャリアアップ助成金の創設>

上記の結果から、正社員に比べて正社員以外に対して人材育成を行う事業所の割合が低く、事業主への支援が必要であることが分かりました。

こうした調査結果も踏まえ、「**キャリアアップ助成金**」を創設し、人材育成などの取組を実施した事業主に対して助成を行っています。

→→→「**キャリアアップ助成金**」について、詳しくは【参考1】3ページ参照

人材育成に関する各制度の詳細については【参考1】「人材育成支援策」のご案内を、平成27年度調査結果の公表については【参考2】プレスリリースをご覧ください。
平成27年度調査結果の全体版については、

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000117304.html> に掲載されています。

【参考1】「人材育成支援策」のご案内

事業主・事業主団体の方へ

平成28年4月1日～

人材育成に取り組む事業主を支援します！ 「人材育成支援策」のご案内

厚生労働省では、人材育成に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するために、さまざまな支援策を用意しています。平成28年度からの新設・拡充項目もご案内していますので、従業員のキャリアアップを図る際には、ぜひご活用ください。

<さまざまな人材育成支援策>



人材育成全般の基盤を整備したい

キャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック）

◆キャリアコンサルタント（国家資格）による「キャリアコンサルティング」

キャリアコンサルタントは、労働者のキャリアプランや能力開発に関する助言・指導（キャリアコンサルティング）を行う専門家で、平成28年4月より国家資格になり、守秘義務などが課せられます。これによって、職業に関する相談を今まで以上に安心してできるようになります。

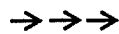
企業では、キャリアコンサルティングを通じて、社員の人材育成（職業能力向上）や若手社員の定着支援など、特定の社員層に関する課題の解決などに結びつけることが可能です。

◆定期的なキャリアコンサルティング＝「セルフ・キャリアドック」

「セルフ・キャリアドック」とは、労働者がキャリア形成を行うにあたって重要となる「気づき」を支援するために、年齢、就業年数、役職などの節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組みのことをいいます。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、企業ごとに効果的なタイミングでキャリアコンサルティングを受ける機会を従業員に提供することで、従業員の職場定着や、働く意義の再認識を促すことを目的とします。また、企業にとっても、人材育成上の課題や従業員のキャリアに対する意識の把握、ひいては生産性向上につながるといった効果が期待されます。

政府では、このセルフ・キャリアドックを、企業におけるキャリアコンサルティングの導入促進策として推奨しており、自社の従業員に対してセルフ・キャリアドックを実施する事業主は、「キャリア形成促進助成金（制度導入コース）」を受給できる場合があります（P.4参照）。



キャリア形成促進助成金を活用してセルフ・キャリアドック制度の導入を希望される場合は、ハローワーク、都道府県労働局へ

ジョブ・カード

◆個人のキャリアプランを踏まえた能力開発を促進するために。

ジョブ・カードは、「（１）生涯を通じたキャリア・プランニング」および「（２）職業能力証明」のためのツールとして、生涯を通じて活用することができます。

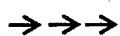
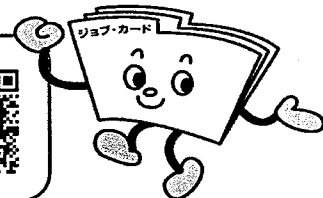
事業主が人材育成を行う際にジョブ・カードを活用することで、従業員のキャリア形成上の課題の把握や、それらを踏まえた能力開発を推進することができます。

また採用活動にあっても、能力証明のツールでもあるジョブ・カードを、通常の履歴書と組み合わせることで、応募者の職業能力に関する情報をより多く知ることができます※１。

（※１：応募書類としてのジョブ・カードの活用は、求職者の判断で行われるものです）

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成を実施する事業主は、「キャリアアップ助成金（人材育成コース）」や「キャリア形成促進助成金」を受給できる場合があります（P.3、P.4参照）。

ジョブ・カード制度総合サイトでは、ジョブ・カードの活用を支援するさまざまな情報・ツールを掲載していますので、ぜひご覧ください。 <http://jobcard.mhlw.go.jp/>



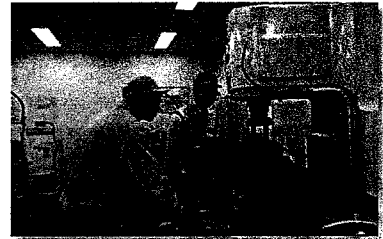
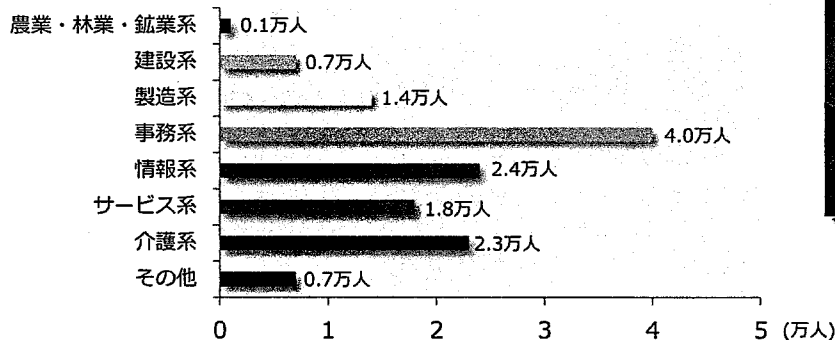
詳しくは、ハローワーク、都道府県労働局へ

人材を採用したい

訓練経験者の採用

国や都道府県では、離職者などが再就職に必要な知識や技能を習得するための職業訓練を行っています。平成26年度の訓練の総受講者数は約13万人で、訓練分野也多岐にわたります。ハローワークで求人申込みを行う際には、**訓練経験者の採用**をご検討ください。

【分野別 離職者向け訓練受講者数（平成26年度）】



→→→

詳しくは、ハローワークへ

従業員を育成したい

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の人材育成を実施した事業主に助成します。

助成内容		助成額 注：（ ）内は中小企業以外の額												
人材育成 コース	有期契約労働者などに下記の訓練を行った場合に助成 ◆一般職業訓練※1 (教育訓練機関などにおける座学) ※1：育児休業中訓練を含む ◆有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用した教育訓練機関などにおける座学と企業における実習を組み合わせた3～6か月の職業訓練) ◆中長期的キャリア形成訓練 (厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(教育訓練機関などにおける座学))	◆教育訓練機関などにおける座学 <一人当たり> 賃金助成：1h当たり 800円(500円) 経費助成：一人当たりの訓練時間数に応じた次の額 <table border="1"> <thead> <tr> <th>訓練の種類 訓練時間数</th><th>一般職業訓練 有期実習型訓練</th><th>中長期的 キャリア形成訓練 (有期実習型訓練※2)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100h未満</td><td>10万円(7万円)</td><td>15万円(10万円)</td></tr> <tr> <td>100h以上200h未満</td><td>20万円(15万円)</td><td>30万円(20万円)</td></tr> <tr> <td>200h以上</td><td>30万円(20万円)</td><td>50万円(30万円)</td></tr> </tbody> </table> ※2：有期実習型訓練後、正規雇用等に転換された場合 ◆企業における実習 <一人当たり> 実施助成：1h当たり800円(700円)※3 ※3：1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円	訓練の種類 訓練時間数	一般職業訓練 有期実習型訓練	中長期的 キャリア形成訓練 (有期実習型訓練※2)	100h未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)	100h以上200h未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)	200h以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)
訓練の種類 訓練時間数	一般職業訓練 有期実習型訓練	中長期的 キャリア形成訓練 (有期実習型訓練※2)												
100h未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)												
100h以上200h未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)												
200h以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)												

→→→

詳しくは、ハローワーク、都道府県労働局へ

従業員を育成したい

キャリア形成促進助成金

<平成28年度からコースの新設・拡充>

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、人材育成制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

※平成28年度より、助成メニューを下表の4類型に整理統合しました。「企業内人材育成推進助成金」は、平成27年度限りで廃止し、新たに設けた「④制度導入コース」に統合されています。

※自己啓発に取り組む従業員支援のための「キャリア形成促進助成金（自発的職業能力開発コース）」は、「キャリア形成促進助成金」から除かれ、平成27年度限りで廃止しました。

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額等 注：（ ）内は中小企業以外
① 雇用型訓練コース ★ → 訓練効果の高い雇用型訓練について助成率を上乗せします。			
特定分野認定実習併用職業訓練	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	建設業、製造業、情報通信業に関する認定実習併用職業訓練 (厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練)	【経費助成】 ・特定分野認定実習併用職業訓練 → 2/3(1/2)
認定実習併用職業訓練	中小企業以外 中小企業	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	・認定実習併用職業訓練 及び 中高年齢者雇用型訓練 → 1/2(1/3)
中高年齢者雇用型訓練	中小企業以外 中小企業	訓練直前に2年以上継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規 雇用者を対象としたOJT付き訓練	【賃金助成】800(400)円 【OJT実施助成】700(400)円
② 重点訓練コース ★ → 労働者にとってキャリア形成の必要性及び生産性向上効果が高い訓練内容について助成します。			
若年人材育成訓練	中小企業以外 中小企業	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	【経費助成】1/2(1/3) (2/3(1/2)*) * 育休中等に係る訓練の場合
熟練技能育成・承継訓練		熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練	
成長分野等・グローバル人材育成訓練		成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練	
中長期的キャリア形成訓練		厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座	
育休中・復職後等人材育成訓練		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 (訓練時間10時間以上)	
③ 一般型訓練コース			
一般企業型訓練	中小企業	①、②以外の訓練 セルフ・キャリアドックの実施(定期的なキャリアコンサルティングの 機会の確保)を要件とする。	【経費助成】1/3 【賃金助成】400円
一般団体型訓練	事業主団体等	事業主団体等が行う訓練	【経費助成】1/2 (2/3*) * 育休中等に係る訓練の場合
④ 制度導入コース → キャリア開発の効果の特に高い制度導入に定額助成します。			
教育訓練・職業能力評価制度	中小企業以外 中小企業	従業員に対する教育訓練が職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し 計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成。	50万円(25万円)
セルフ・キャリアドック制度		一定の要件を満たしたセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した 場合に助成。	
技能検定合格報奨金制度		技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用 した場合に助成。	
教育訓練休暇等制度		教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用し た場合に助成。	
社内検定制		社内検定制を導入し、実施した場合に助成。	
事業主団体助成制度	事業主団体等	従業員に対し教育訓練が職業能力評価を行う構成事業主の支援 及び業界検定・教育訓練プログラムの開発を実施した場合に助成。	2/3

★のコース(①②)の助成率について：若者雇用促進法に基づく認定事業主またはセルフ・キャリアドック制度導入企業を対象とする助成率については、1/2のものを2/3に、1/3のものを1/2に引き上げます。

【受講の制限】

《①雇用型訓練コース、②重点訓練コース、③一般型訓練コース について》

・助成対象となる訓練等の受講回数は、1人当たり1年度^{※1}3回までです。(※1：「年間職業能力開発計画期間」内)

【1事業所・1事業主団体などの支給額】

《①雇用型訓練コース、②重点訓練コース、③一般型訓練コース について》

・1事業所が1年度^{※2}に受給できる助成額は最大500万円(認定職業訓練、雇用型訓練コースの場合は1,000万円)^{※3}

・1事業主団体等が1年度に受給できる助成額は500万円

(※2：支給申請日を基準とし、4月1日から翌年3月31日まで)

(※3：各コースの助成額を合計した上限額です。1事業主が単独で申請した後、共同事業主として申請する場合も最大500万円)

《④制度導入コース(事業主団体助成制度)について》

・受給できる助成額は最大500万円(ただし、業界検定プログラム開発は1,000万円)

注：上記のほか、東日本大震災に伴う被災地の事業主については、助成率の特例があります。

→ → →

詳しくは、ハローワーク、都道府県労働局へ

従業員を育成したい

在職者訓練(ものづくり分野)・認定職業訓練

◆ポリテクセンターなどでの在職者向け訓練

在職者を対象に、ものづくり分野について、2～5日間の集中的な訓練を実施しています。既存の訓練コースの他、オーダーメイド型の訓練も実施します。

また、ポリテクカレッジでは、主に若手・中堅社員の方向けに、長期間（2年間）の職業訓練も実施しています。



→ → → 詳しくは、ポリテクセンター、ポリテクカレッジ、都道府県能力開発主管課へ

◆認定職業訓練施設での在職者向け訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

【主な訓練科】 建築・土木関係、金属・機械加工関係、理美容関係 など

→ → → 詳しくは、都道府県能力開発主管課へ

ものづくりマイスター

製造業・建設業の職種で優れた技能、経験を備えた「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行い、若年技能者のスキルアップをお手伝いします。

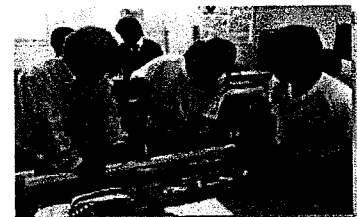
最適なものづくりマイスターを選定し、企業に派遣します。

【主なものづくりマイスター対象職種】

機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など

【ものづくりマイスターの認定人数（平成27年度まで）】

7,225人（全国）



→ → → 詳しくは、地域技能振興コーナーへ

職業能力開発サービスセンター

社会保険労務士や中小企業診断士などの資格を持つ人材育成コンサルタントを無料で派遣し、企業のご希望に応じた人材育成計画などの策定についての助言を行います。

また、下記の専門スタッフがキャリア支援のための相談・助言を無料で行います。

- ・キャリア開発アドバイザー（窓口相談）
- ・人材育成コンサルタント（企業訪問）
- ・キャリア形成サポーター（キャリアコンサルティング）

【助言指導・情報提供数の実績（平成27年度）】

約28万件



→ → → 詳しくは、都道府県職業能力開発協会（職業能力開発サービスセンター）へ

自己啓発に取り組む従業員を支援したい

教育訓練給付金

＜平成26年10月から「専門実践教育訓練」を創設＞

自ら費用を負担して自己啓発に取り組む従業員への支援策があります。
自己啓発に取り組む従業員にご紹介ください。

対 象	雇用保険の一般被保険者または一般被保険者だった人で、一定の条件を満たす人が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合
支給額	◆一般教育訓練 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円） ◆専門実践教育訓練 ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額 （年間上限32万円、訓練期間は最大で3年間のため最大96万円） ② 資格取得などをして、修了から1年以内に一般被保険者として再就職またはすでに雇用されている場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ※①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の60%に相当する額 （年間上限48万円、訓練期間は最大で3年間のため、最大144万円） ※受講開始前に専門のキャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードまたは専門実践教育訓練の受講について、事業主が承認したことの証明書を添付して事前の手続を行う必要があります。

- 自社の従業員が専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「キャリアアップ助成金（人材育成コース）」や「キャリア形成促進助成金（重点訓練コース）」を受給できる場合があります（P.3、P.4参照）。
- 一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座については、お近くのハローワークで閲覧できるほか、インターネットの「教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム（http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_M_kensaku）」でもご覧になれます。

→→→

詳しくは、ハローワークへ

【参考2】プレスリリース



Press Release



政府統計

報道関係者 各位

平成28年3月31日

【照会先】

職業能力開発局 総務課基盤整備室

室長 尾田 進 (内線5960)

室長補佐 井上 裕介 (内線5602)

(代表電話) 03(5253)1111

(直通電話) 03(3595)3377

平成27年度「能力開発基本調査」の結果を公表します

厚生労働省では、このほど、平成27年度「能力開発基本調査」の結果を取りまとめたので公表します。

「能力開発基本調査」は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的として、平成13年度から毎年実施しています。

この調査は、企業の能力開発の方針などを調べる「企業調査」、事業所の教育訓練の実施状況などを調べる「事業所調査」、個々の労働者の教育訓練の実施状況などを調べる「個人調査」で構成されています。「企業調査」と「事業所調査」は常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所を対象に、「個人調査」は調査対象事業所に属している労働者を対象に実施しています。調査結果の詳細は参考1をご参照ください。

1 教育訓練に支出した費用の労働者一人当たりの平均額（企業調査）〈参考1-P1参照〉

- ・ 企業がOFF-JT^{※1}に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は1.7万円。
- ・ 企業が自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たりの平均額は0.6万円。

2 人材育成の課題（事業所調査）〈参考1-P16参照〉

- ・ 人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は71.6%。
- ・ 問題点として多い回答は、「指導する人材が不足している」（53.5%）、「人材育成を行う時間がない」（49.1%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.5%）。

3 自己啓発の状況・課題（個人調査）〈参考1-P32・P36参照〉

- ・ 自己啓発を行った労働者は、正社員^{※2}では42.7%、正社員以外^{※3}では16.1%。
- ・ 自己啓発を行う上で「問題がある」と感じる労働者は正社員で78.8%、正社員以外で71.5%。
- ・ 問題点として最も多い回答は、正社員、正社員以外とも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員：57.6%、正社員以外：37.4%）。

※1 OFF-JT：業務命令に基づき、日常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練。

※2 正社員：パートタイム労働者などを除く、雇用期間の定めのない労働者。

※3 正社員以外：「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」などの名称で呼ばれている人。派遣労働者と請負労働者は含まない。

（参考1）調査結果の概要

（参考2）用語の説明