

## 第1章 調査の概要

### 第1節 調査の内容

#### 1 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・非正社員別に明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的とする。

#### 2 調査の範囲

##### (1) 地域

日本国全域とする。

##### (2) 対象

###### ア 企業

日本標準産業分類に定める、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの。ただし、家事サービス業、外国公務を除く。）であって単独事業所又は本所等において常用労働者30人以上を雇用する民営企業（会社組織に限る。）から、産業及び企業規模別に一定の方法で抽出した企業。

###### イ 事業所

日本標準産業分類に定める、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの。ただし、家事サービス業、外国公務を除く。）であって常用労働者30人以上を雇用する民営事業所（会社組織に限る。）から、産業及び事業所規模別に一定の方法で抽出した事業所。

###### ウ 個人

上記イ事業所に属している労働者のうちから、一定の方法で抽出した労働者。

#### 3 調査事項

次に掲げる事項とする。

##### (1) 企業調査

ア 企業の属性について

イ OFF-JTの費用の総額及びその内訳並びに自己啓発支援の費用の総額

ウ 企業における能力開発の方向付けについて

##### (2) 事業所調査

ア 事業所の属性について

イ 教育訓練の実施について

ウ 事業所における能力開発の考え方について

エ キャリア形成支援について

オ 技能の継承について

カ 職業能力評価について

キ 雇用管理制度の導入状況について

##### (3) 個人調査

ア 労働者の属性について

- イ 会社を通して受講した教育訓練について
- ウ 自己啓発について
- エ これからの職業生活設計やキャリアの形成支援について

#### 4 調査の対象期日

平成18年10月1日現在とする。ただし、設問によっては過去1年6月以内の期間を対象とする。

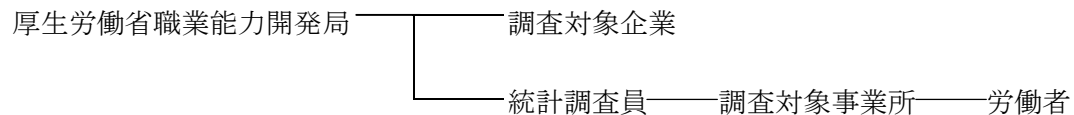
#### 5 調査の実施期間

企業調査は、平成18年11月20日から平成18年12月8日までの間に実施。

事業所調査は、平成18年12月1日から平成19年1月31日までの間に実施。

個人調査は、平成18年12月1日から平成19年2月9日までの間に実施。

#### 6 調査機関



#### 7 調査の方法

##### (1) 調査票

この調査は、次の調査票によって実施。

- ア 企業票
- イ 事業所票
- ウ 個人票

##### (2) 調査票の配布

ア 企業票は、厚生労働省職業能力開発局から、調査対象企業へ郵送。

イ 事業所票は、厚生労働省職業能力開発局から、調査対象事業所へ郵送。

ウ 個人票は、事業所・企業統計調査の常用雇用者数から調査対象労働者数を算出した数を、統計調査員が調査対象事業所へ持参し、統計調査員の指導の下、事業主等が抽出要領に基づき対象労働者を抽出し、配布。

##### (3) 調査票の作成、提出

ア 企業票は、調査対象企業において記入した後、平成18年12月8日までに厚生労働省職業能力開発局長あて提出。

イ 事業所票は、調査対象事業所において記入した後、平成19年1月31日までに統計調査員が回収。

ウ 個人票は、調査対象労働者が自ら調査票を記入した後、平成19年2月9日までに厚生労働省職業能力開発局長あて提出。

#### 8 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

##### (1) 企業調査

調査対象数：7,372企業      有効回答数：2,333企業      有効回答率：31.7%

##### (2) 事業所調査

調査対象数：6,886事業所      有効回答数：2,836事業所      有効回答率：41.2%

##### (3) 個人調査

調査対象数：23,637人      有効回答数：8,644人      有効回答率：36.6%

## 第2節 標本設計

### 1 母集団について

#### (1) 調査の範囲

全国の13大産業に属する単独事業所又は本所等において常用労働者を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民営事業所に雇用される常用労働者

#### (2) 母集団数

企業は約10万1千企業、事業所は約21万2千事業所、労働者は約1,832万労働者

#### (3) サンプルフレーム

企業及び事業所については、平成16年事業所・企業統計調査事業所名簿、労働者については、抽出された事業所における労働者である。

### 2 標本設計について

#### (1) 抽出方法

①企業単位の層化抽出及び②事業所を第1次抽出単位、労働者を第2次抽出単位とする層化二段抽出法としている。

#### (2) 層化

①企業の層化は、産業、企業規模別に、②事業所の層化は、産業、事業所規模別とする。

#### (3) 企業調査の目標精度及び標本数

特定の属性を持つ企業の割合について、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7,400事業所

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

S : 目標精度

N : 母集団企業数

n : 標本企業数

P : 特定の属性を持つ企業割合 (0.5)

#### (4) 事業所調査の目標精度及び標本数

特定の属性を持つ事業所の割合について、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6,900事業所

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

S : 目標精度

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)

(5) 労働者調査の目標精度及び標本数

特定の属性を持つ労働者の割合について、産業、事業所規模別に標準誤差が7%以内になるように次の算式により決定した約2万4千労働者。

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

S : 目標精度                      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)

なお、1事業所あたりの個人の抽出率は、標本労働者数と標本事業所数を用い算出した1事業所あたりの平均抽出労働者数を、母集団労働者数と母集団事業所数を用い算出した1事業所あたりの平均労働者数で割ったものとしている。

3 結果の推計及び標準誤差

(1) 推計方法

事業所調査における「ある特性を持つ事業所割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

$h=1, \dots, L$ : 層

$N_h$ : 第 $h$ 層 における事業所数

$$N = \sum_{h=1}^L N_h$$

$n_h$ : 第 $h$ 層における標本事業所数

$X_{hi}$ : 第 $h$ 層の第 $i$ 事業所における特性の有無 (特性があれば「1」、なければ「0」)

このとき、推計値  $\overline{X}$  は、

$$\overline{X} = \frac{1}{N} \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{n_h} \sum_{i=1}^{n_h} X_{hi}$$

で与えられる。

(2) 標準誤差

この調査は、標本調査であるため、推計値の持つ誤差の一つとして標本抽出に起因する標本誤差がある。標本誤差の大きさは、推計値の分散の平方根 (標準誤差) で与えられ、調査項目によって異なる。

例えば、事業所調査における「平成17年度のOFF-JTまたは計画的なOJTを実施した事業所割合」の推計値の場合、その分散は、

$$\hat{V}(\overline{X}) = \frac{1}{N^2} \sum_{h=1}^L N_h (N_h - n_h) \left( \frac{Var(X_h)}{n_h} \right)$$

で与えられる。ただし、

$$\overline{X}_h = \frac{1}{n_h} \sum_{i=1}^{n_h} X_{hi} \quad , \quad Var(X_h) = \frac{1}{n_h - 1} \sum_{i=1}^{n_h} (X_{hi} - \overline{X}_h)^2$$

である。

正社員に対する平成 17 年度の O F F－J Tまたは計画的な O J Tを実施した事業所割合の標準誤差は次の表のとおりである。推計値を中心としてその前後に標準誤差の 2 倍ずつの幅を取れば、その区間に全数調査から得られるはずの値（真値）が約 9 5 %以上の確率で存在すると考えてよい。

正社員に対する平成17年度の O F F－J Tまたは計画的な O J Tを実施した事業所割合の標準誤差

産 業	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)
調査産業計	75.0	0.90
建設業	81.4	0.74
製造業	76.1	0.77
消費関連製造業	65.9	1.15
素材関連製造業	75.6	0.73
機械関連製造業	85.7	0.51
電気・ガス・熱供給・水道業	91.4	0.16
情報通信業	78.2	0.61
運輸業	76.1	1.26
卸売・小売業	71.0	1.23
卸売業	73.9	1.09
小売業	69.0	1.36
金融・保険業	84.7	0.54
不動産業	74.1	0.47
飲食店、宿泊業	67.2	1.27
飲食店	68.9	2.27
宿泊業	60.8	0.71
医療、福祉	84.9	0.42
教育、学習支援業	63.0	0.93
複合サービス事業	—	—
サービス業（他に分類されないもの）	76.5	0.99
生活関連サービス業	65.2	1.31
事業関連サービス業	83.4	0.80

### 第3節 用語の説明

#### 1 常用労働者

- ①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ②臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

#### 2 正社員

常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。

#### 3 非正社員

常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。

#### 4 OFF-JT

通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。

#### 5 OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう。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る。

#### 6 計画的なOJT

OJTのうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

#### 7 自己啓発

労働者が職業生活を継続するために行なう、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う。（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まない。）

#### 8 階層別研修

新任課長研修、新入社員研修など、階層別に行われる研修

#### 9 職能別研修

経理、マーケティング、生産管理、安全衛生、CAD/CAMなど、仕事に関係した専門的能力を養成するための研修

#### 10 課題別研修

語学研修、OA、プレゼンテーションの方法など、部門を問わずに特定の目的・課題に対応して行われる研修

#### 11 教育訓練休暇

労働者が、教育訓練に活用できる休暇をいう。

#### 12 キャリア・コンサルティング

労働者が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための専門的な相談のことをいう。

#### 13 職業能力評価

職業に必要な技能や能力の評価のうち、会社組織で作成された評価基準や、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものをいう。

1 4 目標管理制度

労働者各人の能力開発・人事異動等に関する希望を会社に申告させる制度

1 5 自己申告制度

労働者各人の能力開発・人事異動等に関する希望を会社に申告させる制度

1 6 社内公募制度

ある特定のプロジェクト・事業のための要員や一般に欠員が生じた場合の補充の募集源を社内の自由公募に求め、通常本人の上司を経由しないで応募することができる制度

1 7 専門職制度

専門的な知識や技能を持つ者に対し専任職、スタッフ管理職などのポストを設けてライン役職と同等の処遇を与える制度

1 8 裁量労働制

労働時間の決め方を実働時間ではなく、労働者個人の裁量に委ねて、みなし労働時間により算出する方法

1 9 フレックスタイム制度

最長1か月間の所定労働時間の総枠内で、日々の出社・退社の時間、1日の労働時間の長さを労働者に自主的に決めさせる勤務制度

2 0 短時間勤務制度

労働者が育児・介護、自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま、一週間の所定労働時間を短くし、仕事継続する勤務制度

2 1 変形労働時間制

業務の繁忙に合わせて労働時間の編成ができる制度

2 2 在宅勤務制度

労働者が情報通信機器の活用等により、労働時間の全部又は一部について、自宅で業務に従事する勤務形態

2 3 長期休暇制度

働く人が活力を持って生き生きと働くためにも、しっかりと休み、働き方や家族・地域との関係を含めて生き方を考える契機となるような長期の休暇であり、労使の話し合いの下に導入される休暇制度

2 4 非正社員と正社員の間の転換制度

労働者の申し出により、非正社員であったものを正社員として雇用したり、また逆に、正社員であったものを非正社員として雇用する制度

## 第4節 利用上の注意

- 1 次の産業について集計に当たって用いた産業区分は、日本標準産業分類の中分類を次のとおりまとめたものである。

### F 製造業

#### 消費関連製造業

- 09 食料品製造業
- 10 飲料・たばこ・飼料製造業
- 11 繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）
- 12 衣服・その他の繊維製品製造業
- 14 家具・装備品製造業
- 16 印刷・同関連業
- 21 なめし革・同製品・毛皮製造業
- 32 その他の製造業

#### 素材関連製造業

- 13 木材・木製品製造業（家具を除く）
- 15 パルプ・紙・紙加工品製造業
- 17 化学工業
- 18 石油製品・石炭製品製造業
- 19 プラスチック製品製造業（別掲を除く）
- 20 ゴム製品製造業
- 22 窯業・土石製品製造業
- 23 鉄鋼業
- 24 非鉄金属製造業
- 25 金属製品製造業

#### 機械関連製造業

- 26 一般機械器具製造業
- 27 電気機械器具製造業
- 28 情報通信機械器具製造業
- 29 電子部品・デバイス製造業
- 30 輸送用機械器具製造業
- 31 精密機械器具製造業

### J 卸売・小売業

#### 卸売業

- 49 各種商品卸売業
- 50 繊維・衣服等卸売業
- 51 飲食料品卸売業
- 52 建築材料、 鉱物・金属材料等卸売業
- 53 機械器具卸売業
- 54 その他の卸売業

#### 小売業

- 55 各種商品小売業
- 56 織物・衣服・身の回り品小売業



- 57 飲食料品小売業
- 58 自動車・自転車小売業
- 59 家具・じゅう器・機械器具小売業
- 60 その他の小売業

M 飲食店、宿泊業

飲食店

- 70 一般飲食店
- 71 遊興飲食店

宿泊業

- 72 宿泊業

Q サービス業（他に分類されないもの）

生活関連サービス業

- 82 洗濯・理容・美容・浴場業
- 83 その他の生活関連サービス業
- 84 娯楽業
- 86 自動車整備業
- 87 機械等修理業（別掲を除く）

事業関連等サービス業

- 80 専門サービス業（他に分類されないもの）
- 81 学術・開発研究機関
- 85 廃棄物処理業
- 88 物品賃貸業
- 89 広告業
- 90 その他の事業サービス業
- 91 政治・経済・文化団体
- 92 宗教
- 93 その他のサービス業

- 2 構成比は小数点以下第2位を四捨五入としているため、計は必ずしも100.0とはならない。
- 3 費用は千円単位で四捨五入としているため、計は必ずしも一致しない。
- 4 統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を表す。
- 5 統計表中「＊」は、企業および事業所調査では回答事業所数が2件以下、個人調査回答者数が9件以下のもの表章しない場合を示す。
- 6 統計表中「－」は、該当数字がない場合を示す。
- 7 統計表中「・」は、統計項目があり得ない場合を示す。