

令和3年2月5日（金）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 樋口 美雄）

調査部長 郡司 正人

調査部主任調査員補佐 荒川 創太

調査部 調査員 岩田 敏英

（電話）03-5903-6286

（URL）<https://www.jil.go.jp/>

3割の企業が人材育成・能力開発の方針を定めず 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」（企業調査、労働者調査）

<調査結果のポイント>

《1》企業調査

<3割の企業は人材育成・能力開発について特に方針を定めていない>

- ▶ 人材育成・能力開発について特に方針を定めていないとする企業は29.6%に上る。前回（2016年）調査の18.2%を大きく上回った。規模別では9人以下の企業で4割超（42.2%）と特に高い（P.3 図表1-1）。

<OFF-JTを実施した企業は34.2%、自己啓発支援を行った企業は25.9%>

- ▶ 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）を実施した企業は34.2%。従業員の自己啓発に対する支援を行った企業は25.9%（P.8 図表1-10、P.10 図表1-14）。

<アフターコロナでは個人に焦点を当てた人材育成を重視する企業割合が高い>

- ▶ 新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴って予想される人材育成・能力開発への影響として、3割超（33.8%）が「個人の仕事の範囲や役割がより明確になる」を挙げた。次いで「リモートワークを活用した研修が増える」が27.4%、「より自己啓発を重視する」が22.6%など。企業は個人に焦点を当てた人材育成を重視する姿勢を示している（P.15 図表1-24）。

《2》労働者調査

<2割以上が能力開発により会社への定着意欲、仕事に対するモチベーションが高まったと認識>

- ▶ これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことで、22.5%が会社への定着意欲が「高まった」または「やや高まった」と回答。また、26.2%が仕事に対するモチベーションが「高まった」または「やや高まった」と回答（P.20 図表2-9、P.21 図表2-11）。
- ▶ 会社の人材育成や能力開発の方針が明確かどうかによって分けると、方針が明確な企業に勤める者は、能力を高めてきたことで、会社への定着意欲や仕事に対するモチベーションが高まったとする回答割合が高い（P.20 図表2-10、P.21 図表2-12）。

<アフターコロナの人材育成についての認識では従業員と企業にギャップがみられる>

- ▶ 新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い会社から求められると思うこととして、37.3%が「より生産性や効率性を意識する」を挙げた。一方、「自己啓発を行うなど自ら能力を伸ばすことに積極的になる」は13.8%に留まっており、個人に着目して自己啓発等を重視する企業の姿勢とはギャップがみられる（P.24 図表2-16）。

I 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

人材育成と能力開発の取り組みの現状と課題を把握することを目的として、アンケート調査を実施した。なお、本調査は厚生労働省人材開発統括官からの要請を受けて行った。

2. 調査名

「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」

3. 調査の概要

A：企業調査

(1) 調査対象

日本標準産業分類に基づく「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

(その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く)、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業」(他に分類されないもの、外国公務を除く)に属する従業員数5人以上の企業20,000社。

平成28(2016)年経済センサス活動調査での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

(2) 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

(3) 調査実施期間

令和2(2020)年9月18日～10月7日(調査時点は9月1日現在)

(4) 有効回収数

7,624社(38.1%)

(5) 回答企業の属性

25ページに掲載

B：労働者調査

(1) 調査対象

調査会社が保有する登録モニターのうち、以下の条件に合致する者から 10,000 人を回収した。

- ・性別：男女
- ・年齢：18 歳～65 歳
- ・居住地：全国（国内）
- ・雇用形態：正社員および直接雇用の非正社員。ただし、直接雇用の非正社員は、そのうち契約社員、嘱託、パートタイマー・アルバイトのみ
- ・勤務先：次の業種に該当する勤務先
「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業」（他に分類されないもの、外国公務を除く）
- ・勤務する会社の規模：従業員 5 人以上

回収にあたっては、平成 28 年経済センサス活動調査に基づき、対象業種別および企業規模（常用雇用者ベース）別常用雇用者数の構成比を算出した（対象業種×常用雇用者規模のセルを作成し、各セルの構成比を算出）。この構成比を 10,000 人にあてはめてセルごとの回収数を算出し、調査機関がすべてのセルの回収数を満たすまで回収を継続した。

なお、常用雇用者規模のカテゴリーは、「10 人未満」「10 人以上 30 人未満」「30 人以上 100 人未満」「100 人以上 300 人未満」「300 人以上」の 5 区分とした

(2) 調査方法

インターネット調査

(3) 調査実施期間

令和 2（2020）年 9 月 15 日～10 月 28 日

(4) 回答者の属性

26 ページに掲載

C：前回（2016 年）調査について

2016 年に同様の調査を行っている。前回調査では企業調査で 6,852 社、労働者調査で 10,000 人を回収した。以下では適宜、2016 年調査のデータも示す。2020 年調査と 2016 年調査では属性に差異もあるが、それらについて 25 ページ、26 ページに掲載している。前回調査の詳細は調査シリーズ No.172 および調査シリーズ No.173 を参照のこと¹。

¹ 調査シリーズ No.172 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/172.html>
調査シリーズ No.173 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/173.html>

Ⅱ 調査結果の概要（企業調査）

《1》人材育成・能力開発の取り組み

1. 人材育成・能力開発の方針

従業員に対する人材育成・能力開発の方針を尋ねたところ、「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」企業割合が最も高かった（34.2%）。「人材育成・能力開発の方針について特に定めていない」とする企業が約3割（29.6%）に上り、2番手に付けているのが特徴的。

規模別にみると、規模の小さい企業ほど方針を定めていない傾向にあるのは2016年調査と同様だが、100人未満の企業で、方針を定めていない割合が前回調査を大幅に上回っているのが目立つ。

「9人以下」の企業では4割以上（42.2%）が方針を定めていない（2016年調査は25.9%）（図表1-1）。

図表 1-1 従業員に対する人材育成・能力開発の方針（規模別、単位：%）

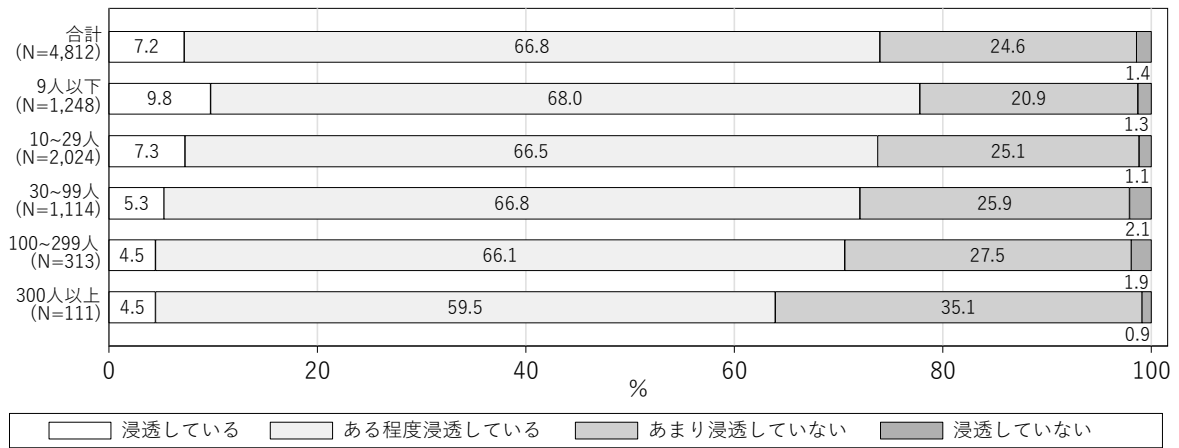
規模	調査年	N	行をて数 つ想、年 て定そ先 いしのの るな時事 が必業 ら要展 能と開 力な考 開る考 発人慮 を材し	よ力今 うをい 能もる 力う人 開一材 発段を をア前 行ッ提 つプに てでそ いきの るる能	能をを個 力身こ々 開になの 発つす従 をけた業 行るめ員 つこにが てと必当 いを要面 る目なの 的能仕 に力事	て人 材に 育成 方針・ を能 定力 め開 て発 いにつ いい
計	2020	6,887	11.5	34.2	24.7	29.6
	2016	6,724	14.4	39.5	27.9	18.2
9人以下	2020	2,178	9.6	25.7	22.5	42.2
	2016	2,057	10.7	33.9	29.5	25.9
10～29人	2020	2,811	11.0	35.1	26.4	27.4
	2016	2,729	15.6	39.0	28.2	17.1
30～99人	2020	1,405	13.7	41.1	24.8	20.4
	2016	1,405	15.9	45.8	26.5	11.8
100～299人	2020	364	17.3	45.6	23.4	13.7
	2016	400	17.8	46.5	22.3	13.5
300人以上	2020	127	14.2	49.6	24.4	11.8
	2016	133	18.8	49.6	25.6	6.0

注：無回答を除く。なお無回答を含む場合、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」は2020年調査の規模計は26.8%、2016年調査の規模計は17.9%。

2. 人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透しているか

何らかの人材育成・能力開発の方針を定めている企業に対して、従業員に方針がどのくらい浸透しているかを尋ねた（2020年調査のみ）。「浸透している」が7.2%、「ある程度浸透している」が66.8%となっている。規模別にみると、規模の小さい企業ほど、「浸透している」とする回答割合が高い（図表1-2）。

図表 1-2 人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透しているか (2020 年調査、規模別)



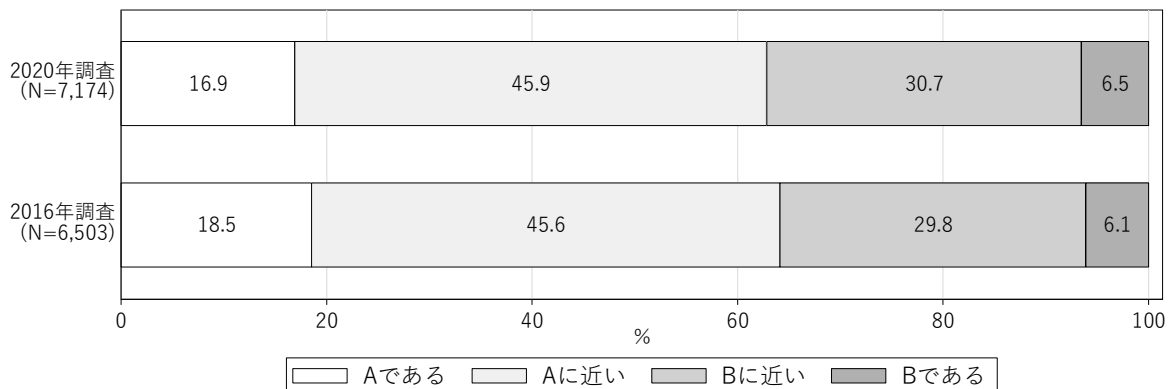
注：無回答を除く。

3 (1). 能力開発の考え方：労働者の能力開発方針

従業員に対する能力開発の考え方は、A と B のどちらに近いかを尋ねた。労働者の能力開発方針 (A：企業主体で決定、B：労働者個人主体で決定) について、16.9%が企業主体で決定である (「A である」)、と回答した。企業主体で決定に近い (「A に近い」) も含めると、6 割以上 (62.8%) が企業主体で決定としている (図表 1-3)。

規模別にみると、いずれの規模でも半数以上は、企業主体で決定であるまたは企業主体で決定に近いと回答している。ただし規模の小さい企業では、規模の大きい企業と比較すると、労働者個人主体で決定している割合が高くなっている。2016 年調査と比較すると、特に「300 人以上」の企業で労働者個人主体である (「B である」と「B に近い」の計) とする割合が高まっている (図表 1-4)。業種別にみると、「金融業、保険業」や「電気・ガス・熱供給・水道業」において、企業主体で決定であるまたは企業主体で決定に近いとする回答割合が高い (付属図表 1-1)。

図表 1-3 労働者の能力開発方針
【A：企業主体で決定／B：労働者個人主体で決定】



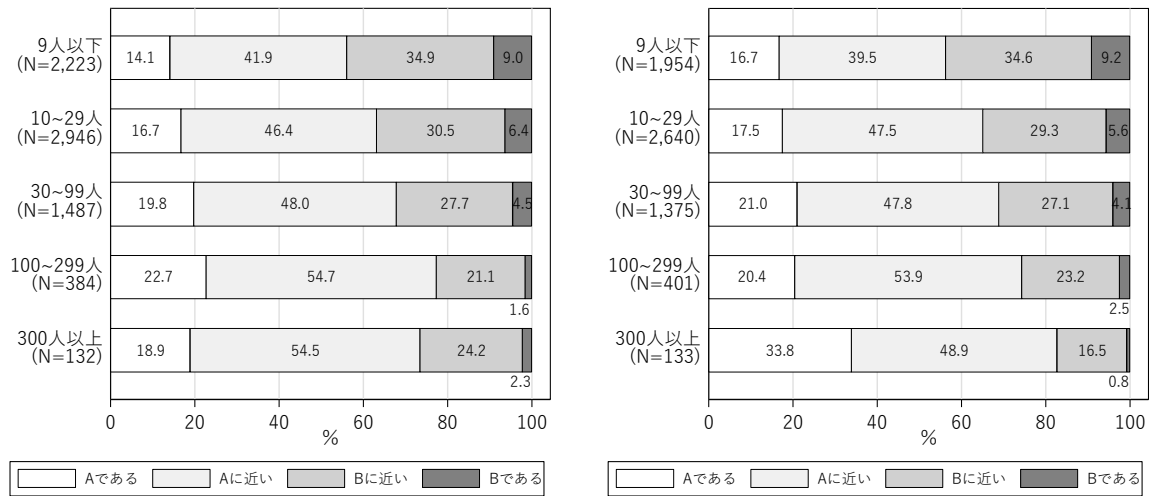
注：無回答を除く。

図表 1-4 労働者の能力開発方針(規模別)

【A:企業主体で決定/B:労働者個人主体で決定】

<2020年調査>

<2016年調査>



注：無回答を除く。

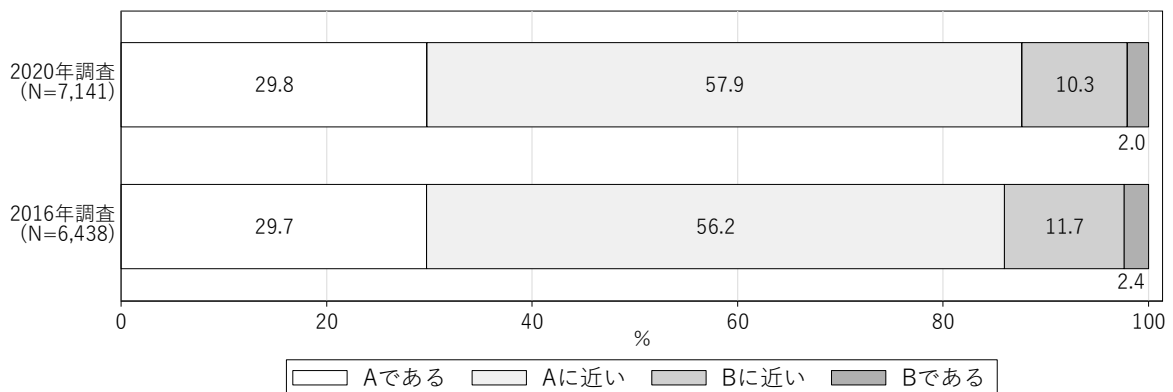
3 (2) 能力開発の考え方：重視する教育訓練

重視する教育訓練（A：日常の業務を通じた教育訓練、B：OFF-JT）について、AとBのどちらに近いかを尋ねた。日常の業務を通じた教育訓練（OJT）を重視する（「Aである」と「Aに近い」の計）企業は約9割（87.7%）に上っている（図表1-5）。

規模別にみると、規模の大きい企業ほど、日常の業務を通じた教育訓練重視である（「Aである」とする回答は低くなっている。（図表1-6）。業種別にみると、どの業種も日常の業務を通じた教育訓練重視の傾向は変わらないが、「情報通信業」や「電気・ガス・熱供給・水道業」では若干OFF-JTを重視している割合が高くなっている（付属図表1-2）。

図表 1-5 重視する教育訓練

【A:日常の業務を通じた教育訓練/B:OFF-JT】



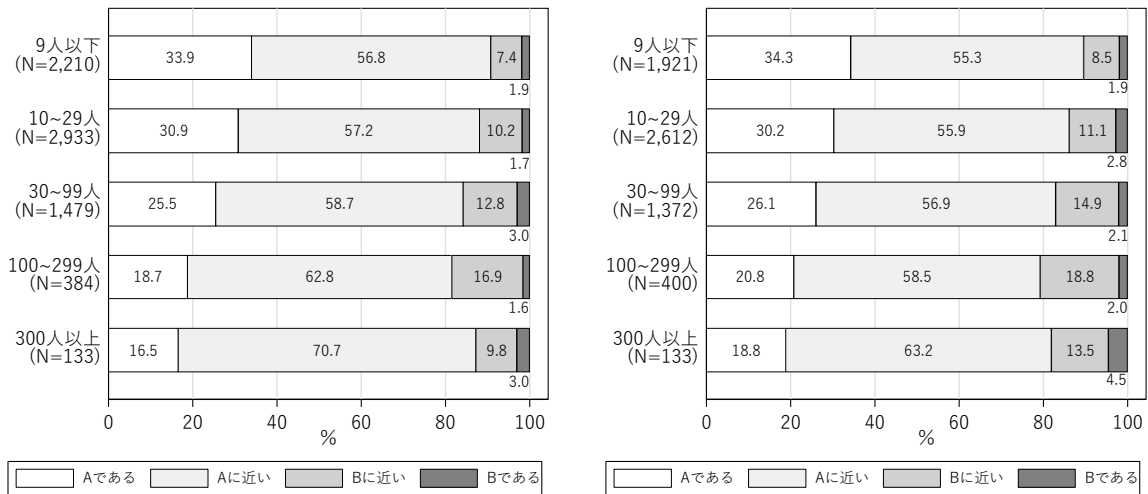
注：無回答を除く。

図表 1-6 重視する教育訓練(規模別)

【A: 日常の業務を通じた教育訓練/B: OFF-JT】

<2020年調査>

<2016年調査>



注：無回答を除く。

4. 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうための取り組み (OJT)

日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み (以下: OJT) を挙げてもらった (複数回答)。最も多い回答は「とにかく実践させ、経験させる」(59.3%)で、次いで「仕事のやり方を実際に見せている」(57.5%)となっている。

規模別にみると、「身につけるべき知識や能力を示している」「専任の教育係を付ける」「仕事を振り返る機会を与える」などは、規模が大きい企業ほど実施している割合が高くなっている (図表 1-7)。業種別にみると、「仕事の幅を広げている」は「複合サービス業」(42.1%)、「製造業」(30.9%)が特に高くなっている。「個々の従業員の教育訓練の計画をつくる」は「宿泊業、飲食サービス業」(5.7%)、「卸売業、小売業」が特に低くなっている (付属図表 1-3)。

図表 1-7 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み (2020年調査、規模別、複数回答、単位:%)

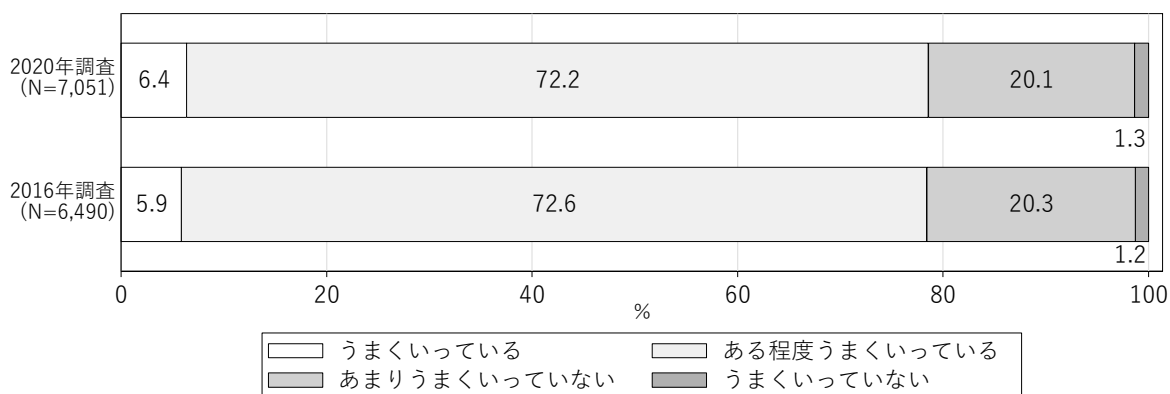
規模	N	現場					方針・考え方等				マニュアル・計画等			相談・助言			その他	何も行っていない		
		とにかく実践させ、経験させる	仕事のやり方を実際に見せている	仕事の幅を広げている	段階的に高い水準を求めている	それぞれの従業員に後輩の指導をする	仕事を理解させる	会社理念や創業者の考えを示す	身に付けていくべき知識や能力を示す	説明する人材育成方針について	目指すべき仕事や役割を示す	業務に関するマニュアルを配	個々の従業員の教育訓練の計画	専任の教育係を付ける	仕事の助言を行っている	仕事を振り返る機会を与える			今乗っ取られていない	タカヤ配置している
計	7,624	59.3	57.5	23.5	25.1	25.8	45.3	29.5	39.7	8.8	28.8	20.1	12.2	9.3	46.6	21.8	6.6	2.2	0.5	3.4
9人以下	2,428	57.0	55.1	22.5	22.5	18.7	42.3	21.6	38.3	5.6	25.3	11.4	7.7	4.8	41.6	17.3	6.1	0.7	0.4	6.6
10~29人	3,127	61.4	56.8	23.0	24.8	28.6	45.4	28.9	38.9	8.1	28.5	18.5	11.7	9.4	47.6	21.9	6.5	1.6	0.5	2.6
30~99人	1,539	60.3	61.7	24.1	27.6	30.2	49.2	38.1	40.9	11.9	32.6	30.5	16.5	13.0	50.7	25.7	7.3	3.7	0.5	1.0
100~299人	393	54.2	58.5	27.2	31.6	29.5	46.1	43.5	45.5	16.5	33.1	36.6	24.2	18.3	49.9	28.0	6.4	6.1	0.8	1.0
300人以上	135	58.5	66.7	33.3	31.9	28.9	48.1	46.7	53.3	23.7	43.0	48.9	20.7	21.5	53.3	40.0	11.1	16.3	0.7	0.0

5. OJT に対する評価

いずれかの OJT を実施している企業に対して、OJT に対する評価を尋ねた。「うまくいっている」が 6.4%、「ある程度うまくいっている」が 72.2%となっている。2016 年調査も同様の傾向にある（図表 1-8）。

人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているかで分けてみると、方針が浸透しているとする企業ほど、OJT がうまくいっていると回答している。方針が「浸透している」とする企業の約 4 分の 1（26.0%）が、OJT が「うまくいっている」と回答した。「ある程度うまくいっている」を含めると、方針が「浸透している」企業では 9 割以上（95.8%）がうまくいっていると回答している。一方で、方針が「浸透していない」とする企業では、「うまくいっている」と回答した企業はなかった。また、「ある程度うまくいっている」とする企業も約 4 割（42.2%）に留まっている（図表 1-9）。

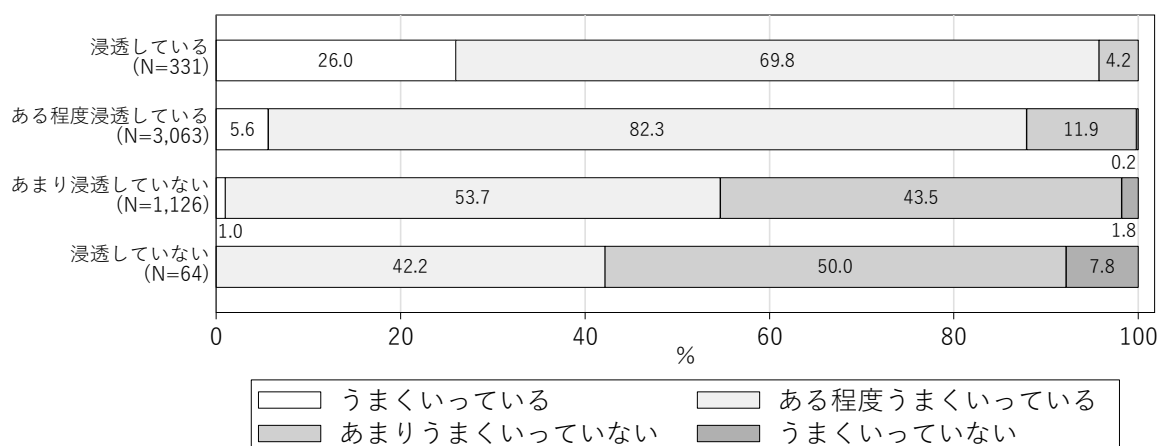
図表 1-8 OJT に対する評価



注：無回答を除く。

図表 1-9 OJT に対する評価

(2020 年調査、人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別)

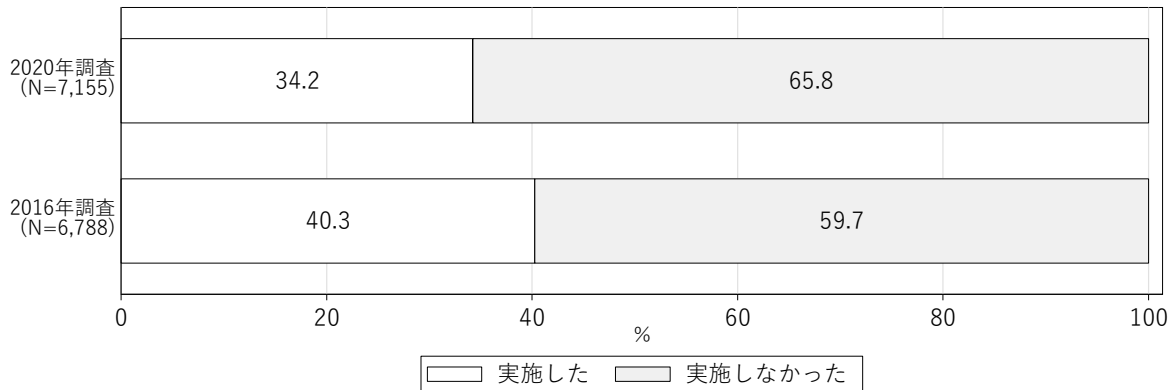


注：無回答を除く。

6. OFF-JT の実施状況

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）を実施したかどうかを尋ねた。約3分の1（34.2%）の企業が「実施した」と回答している。2016年調査（40.3%）を6.1ポイント下回っている（図表1-10）。

図表 1-10 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）の実施状況

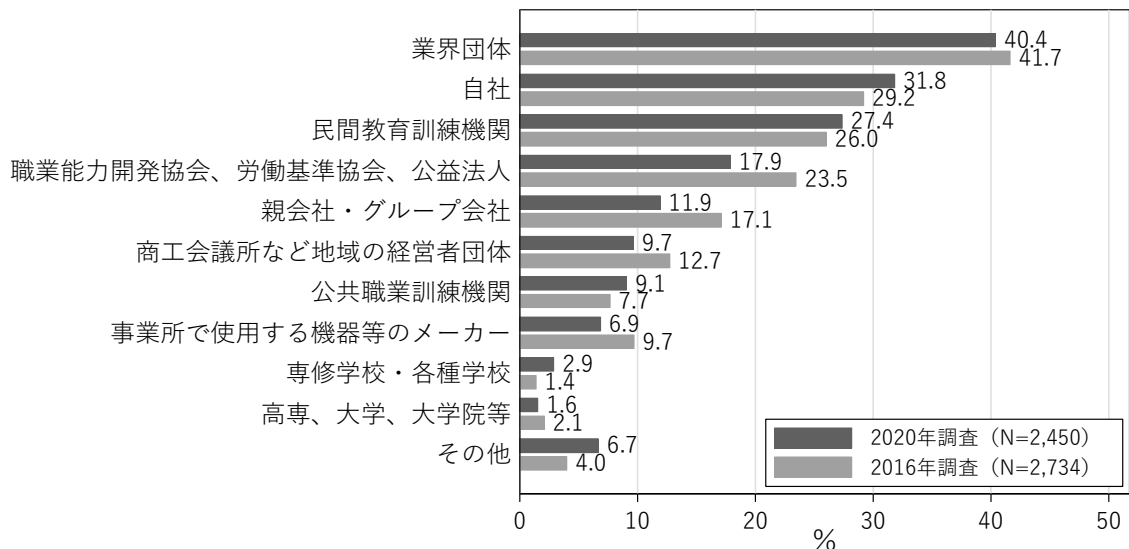


注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。無回答を除く。

7. OFF-JT の実施主体

OFF-JTを実施した企業に対して、OFF-JTの実施主体を尋ねた（複数回答）。「業界団体」（40.4%）が最も高い回答割合となっている。次いで「自社」（31.8%）、「民間教育訓練機関」（27.4%）、「職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人」（17.9%）となっている。2016年調査と比較すると、「職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人」と「親会社・グループ会社」は5ポイント以上低下している（図表1-11）。

図表 1-11 OFF-JT の実施主体（複数回答）



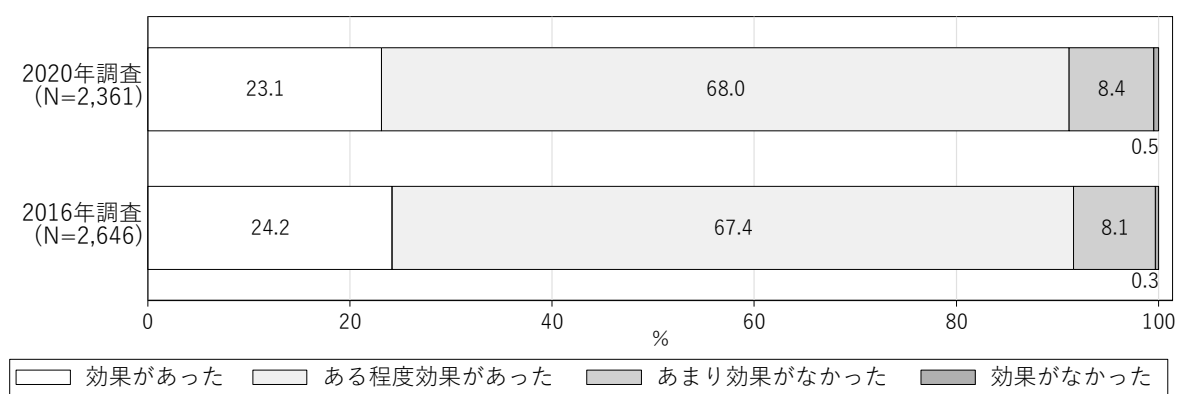
注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。

8. OFF-JT に対する評価

OFF-JT を実施した企業に対して、OFF-JT をどのように評価しているかを尋ねた。約 2 割 (23.1%) の企業が「効果があった」と回答した。「ある程度効果があった」とあわせると、効果があったとする回答は 9 割以上 (91.1%) に上る。2016 年調査も同様の傾向にある (図表 1-12)。

人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているかで分けてみると、方針が浸透しているとする企業ほど、OFF-JT の効果があったと回答している。方針が「浸透している」とする企業の約半数 (47.6%) が「効果があった」と回答した。「ある程度効果があった」を含めると、方針が「浸透している」企業の 9 割以上 (95.9%) が効果があったと回答している。一方で、方針が「浸透していない」、「あまり浸透していない」とする企業では、「効果があった」と回答する企業は約 14% に留まっている (図表 1-13)。

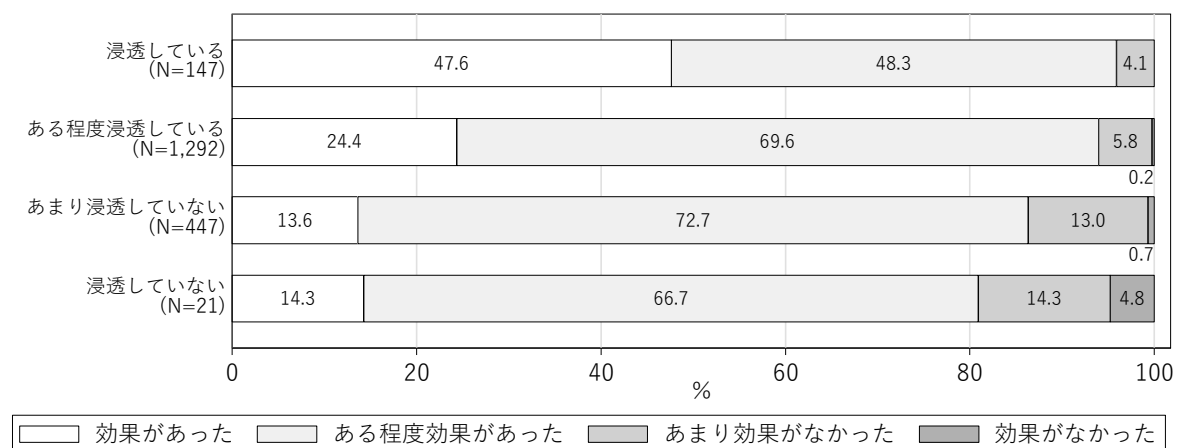
図表 1-12 OFF-JT に対する評価



注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。無回答を除く。

図表 1-13 OFF-JT に対する評価

(2020年調査、人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別)



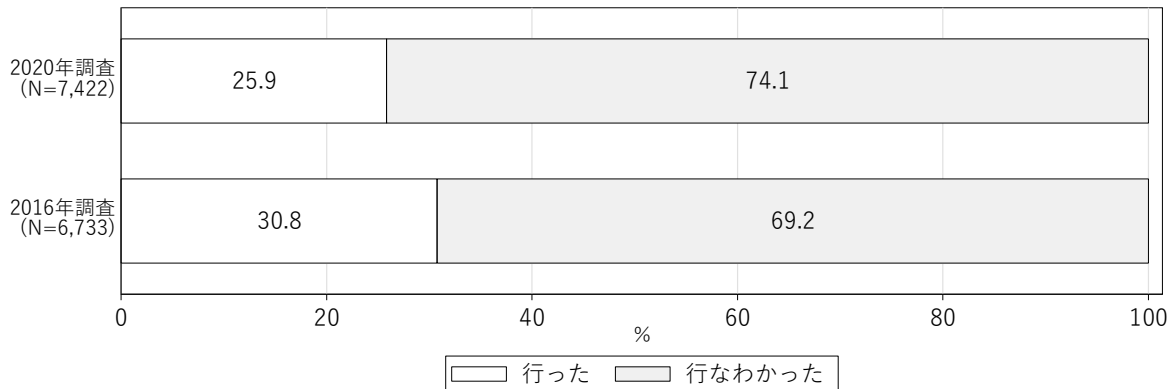
注：2019年度の1年間が対象。無回答を除く。

9. 自己啓発の支援

従業員の自己啓発に対する支援を行ったかどうかを尋ねたところ、約4分の1の企業（25.9%）が「行った」と回答した。2016年調査（30.8%）を4.9ポイント下回っている（図表1-14）。

規模別にみると、規模の大きい企業ほど自己啓発に対する支援を行っている。「300人以上」では6割以上（64.2%）が支援を行っている。2016年調査と比較すると、299人以下ではいずれの規模でも「行った」とする回答割合は低下している（図表1-15）。業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」で「行った」とする回答割合が低い（付属図表1-4）。

図表1-14 自己啓発の支援

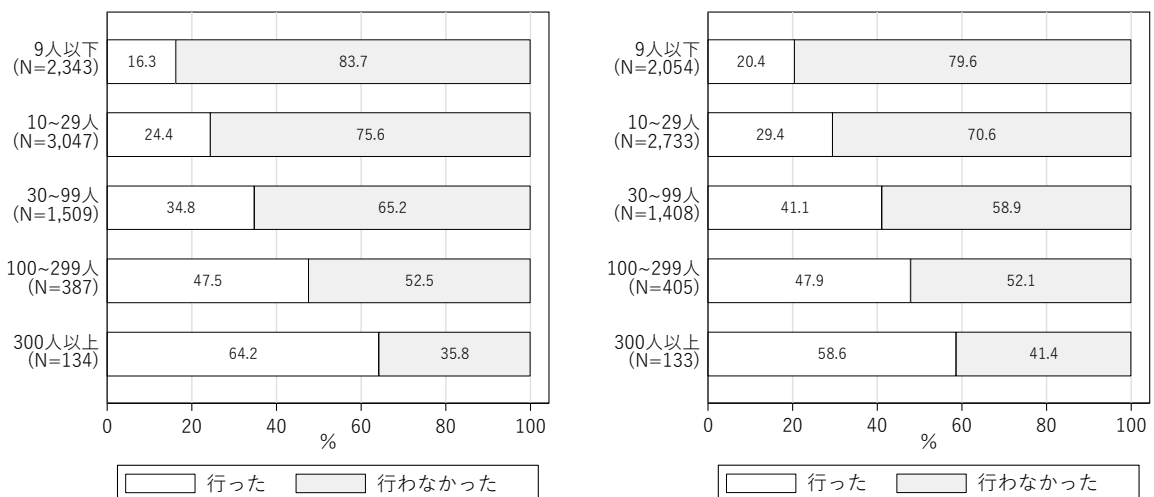


注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。無回答を除く。

図表1-15 自己啓発の支援（規模別）

<2020年調査>

<2016年調査>

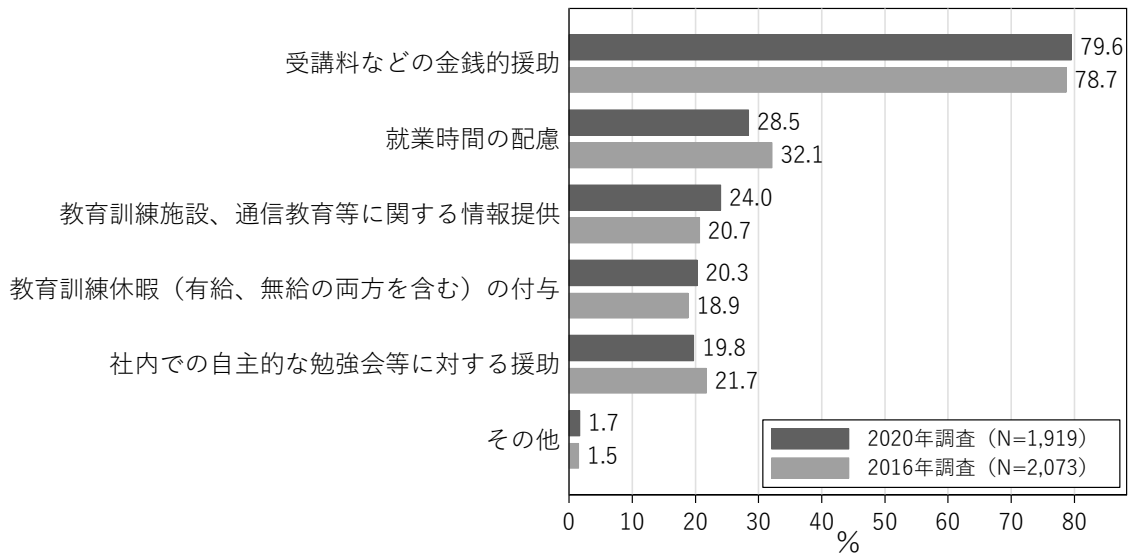


注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。無回答を除く。

10. 自己啓発支援の内容

自己啓発の支援を行った企業に対して、どのような自己啓発支援を行ったかを尋ねた（複数回答）。「受講料などの金銭的援助」（79.6%）が最も高く、次いで「就業時間の配慮」（28.5%）となっている。2016年調査も同様の傾向にある（図表 1-16）。

図表 1-16 自己啓発支援の内容（複数回答）

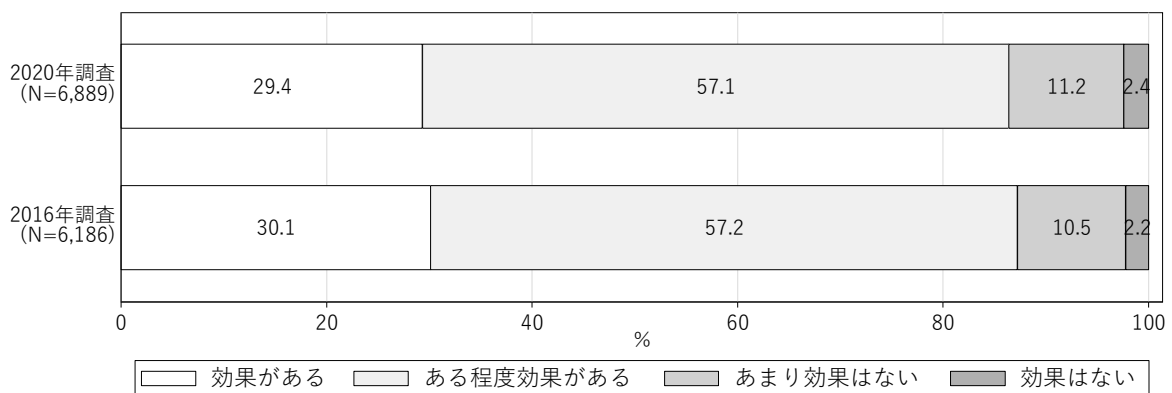


注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。

11. 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういうことに効果があると考えているか：職場の生産性の向上

従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういうことに効果があると考えているかを尋ねた。「職場の生産性の向上」について、9割近く（86.5%）が「効果がある」または「ある程度効果がある」と回答している。2016年調査も同様の傾向にある（図表 1-17）。

図表 1-17 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういうことに効果があると考えているか：職場の生産性の向上

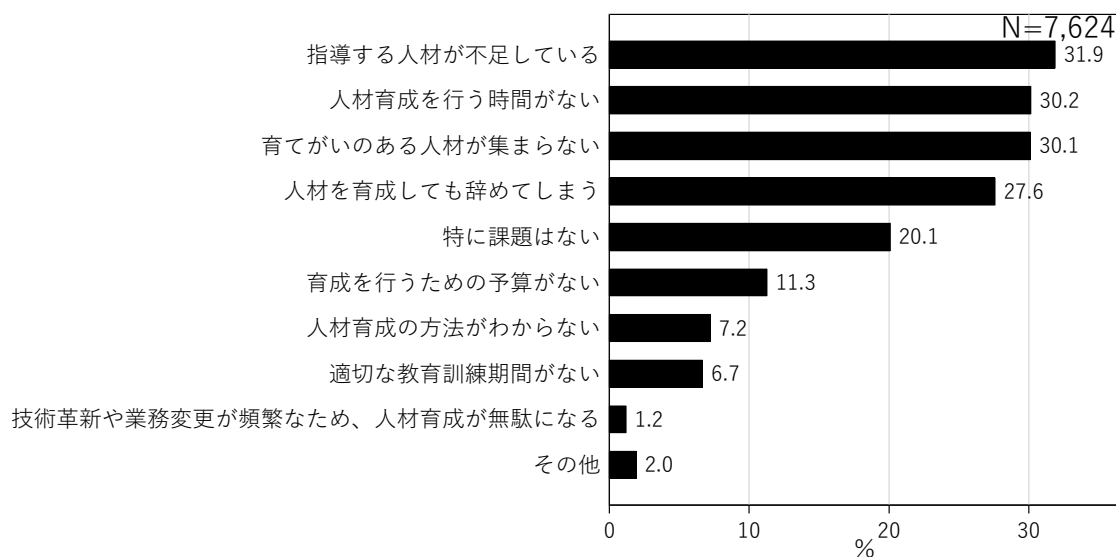


注：無回答を除く。

12. 人材育成・能力開発における課題

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るかを尋ねた（複数回答）。「指導する人材が不足している」（31.9%）が最も高く、次いで「人材育成を行う時間がない」（30.2%）、「育てがいのある人材が集まらない」（30.1%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（27.6%）となっている。また、「特に課題はない」とする回答は約2割（20.1%）に上っている（図表 1-18）。

図表 1-18 人材育成・能力開発における課題（2020 年調査、複数回答）

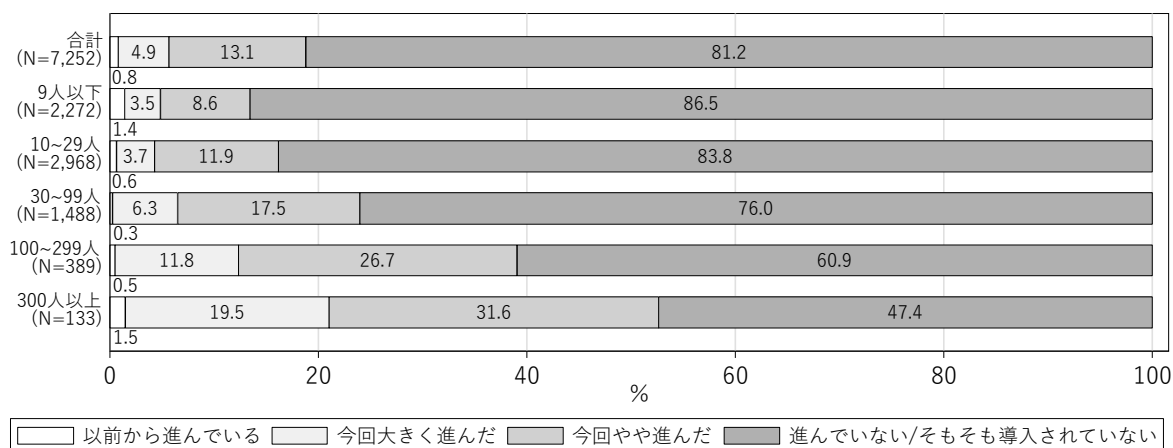


《2》新型コロナウイルス感染症の影響

1. リモートワークの活用

新型コロナウイルス感染症の拡大が、リモートワークの活用に与えた影響を尋ねたところ、4.9%が「今回大きく進んだ」、13.1%が「今回やや進んだ」と回答している。規模別にみると「以前から進んでいる」は、規模による差がほとんどみられないが、一方で「今回大きく進んだ」と「今回やや進んだ」は規模による差が顕著となっており、規模の大きい企業ほどコロナ禍でリモートワークの活用が進んでいる（図表 1-19）。

図表 1-19 新型コロナウイルス感染症のリモートワーク活用への影響（2020 年調査、規模別）

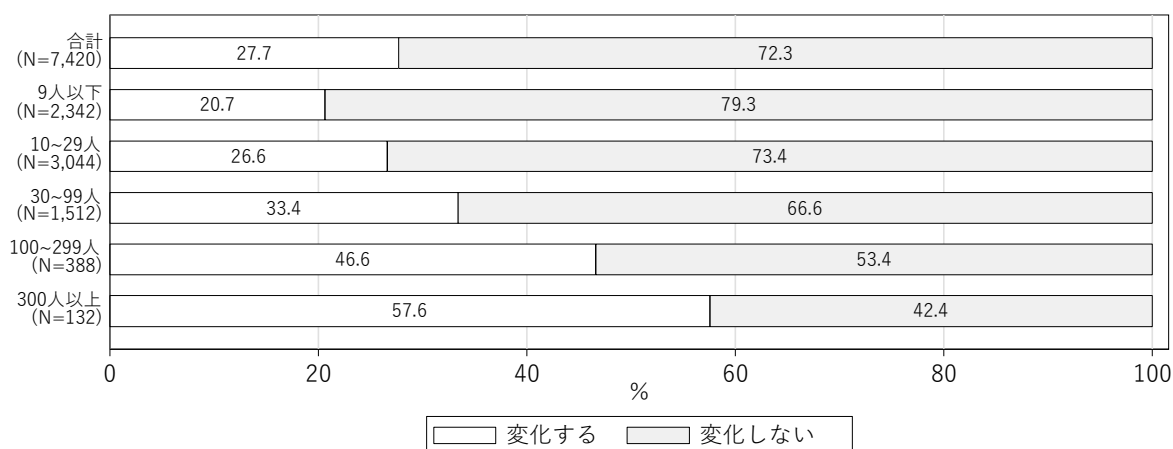


注：無回答を除く。

2. 流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化はあると思うか。

新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、従業員の「仕事のやり方」や「働き方」に変化はあると思うかを尋ねた。全体では 27.7%が「変化する」と回答した。規模別にみると、規模の大きい会社ほど、「変化する」と回答している。「100~299 人」では半数近く（46.6%）が、「300 人以上」では6割近く（57.6%）が「変化する」と回答している（図表 1-20）。

図表 1-20 流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」は変化するか（2020 年調査、規模別）



注：無回答を除く。

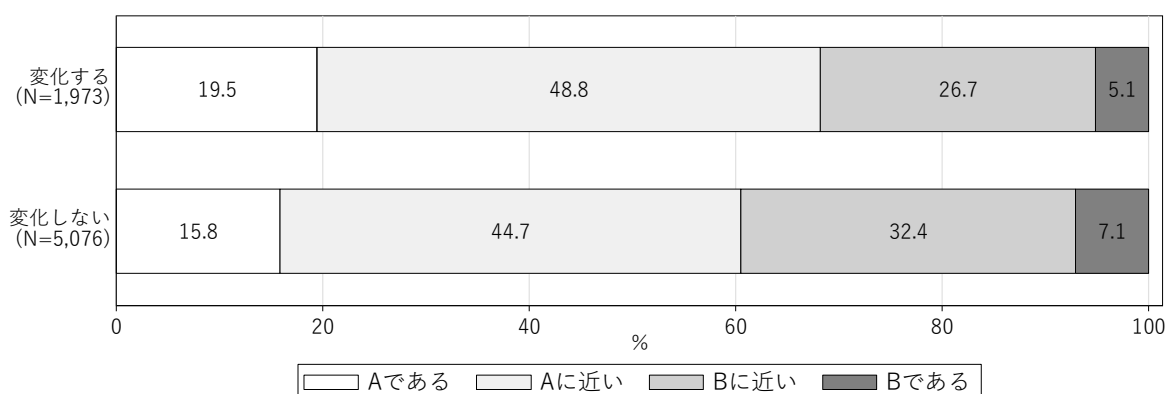
3. 「仕事のやり方」や「働き方」の変化と従業員に対する能力開発の考え方

図表 1-3 (4 ページ)、図表 1-5 (5 ページ) に示した従業員に対する能力開発の考え方について、新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後の従業員の「仕事のやり方」や「働き方」の変化の有無で分けてみたものを図表 1-21、図表 1-22 に示している。

労働者の能力開発の方針について、「仕事のやり方」や「働き方」が「変化する」と回答した企業の約 7 割 (68.3%) が、企業主体で決定であるまたは企業主体で決定に近い(「Aである」と「Aに近い」の計) と回答している。一方で、「変化しない」とした企業では約 6 割 (60.5%) となっている。

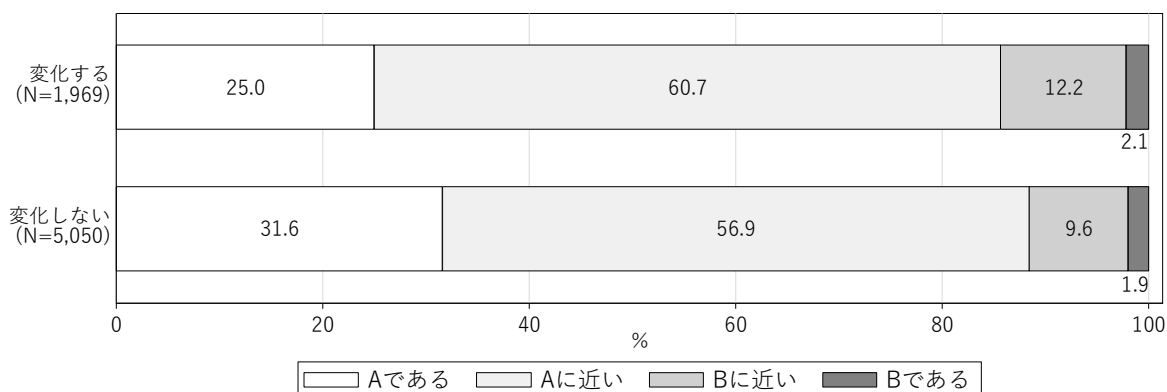
重視する教育訓練について、「仕事のやり方」や「働き方」が「変化する」と回答した企業の 75.7% が、日常の業務を通じた教育訓練であるまたは日常の業務を通じた教育訓練に近い(「Aである」と「Aに近い」の計) と回答している。一方で、「変化しない」とした企業では 78.5% となっている。

図表 1-21 労働者の能力開発の方針(2020 年調査、新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後の従業員の「仕事のやり方」や「働き方」の変化の有無別)
【A:企業主体で決定/B:労働者個人主体で決定】



注：無回答を除く。

図表 1-22 重視する教育訓練(2020 年調査、新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後の従業員の「仕事のやり方」や「働き方」の変化の有無別)
【A:日常の業務を通じた教育訓練/B:OFF-JT】



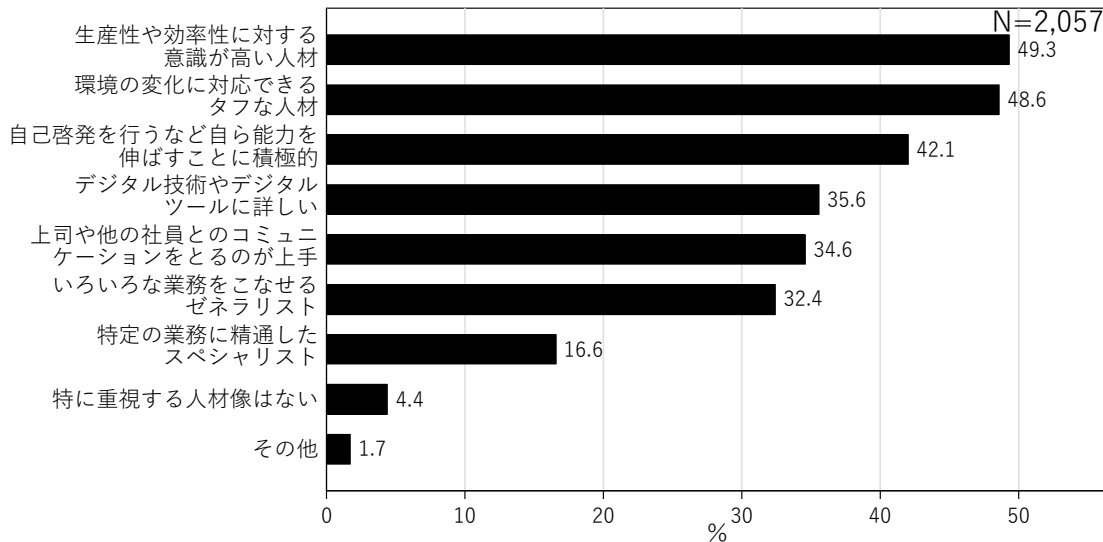
注：無回答を除く。

4. 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い重視する人材

新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、従業員の「仕事のやり方」や「働き方」に変化があると回答した企業に対して、今後、どのような人材をより重視するかを尋ねた（複数回答）。

「生産性や効率性に対する意識が高い人材」が最も高く、約半数（49.3%）の企業が重視すると回答した。次いで「環境の変化に対応できるタフな人材」（48.6%）、「自己啓発を行うなど自ら能力を伸ばすことに積極的」（42.1%）などとなっている。（図表 1-23）。

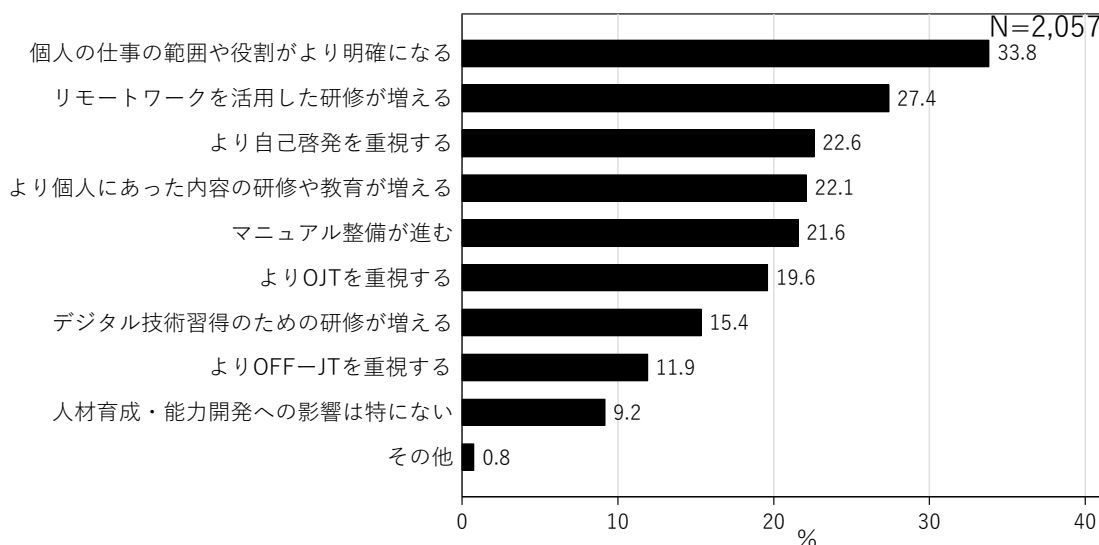
図表 1-23 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い、重視する人材（2020年調査、複数回答）



5. 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴う人材育成・能力開発への影響

新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、従業員の「仕事のやり方」や「働き方」に変化があると回答した企業に対して、人材育成・能力開発への影響を尋ねた（複数回答）。「個人の仕事の範囲や役割がより明確になる」（33.8%）が最も高く、約3分の1の企業が挙げている。次いで「リモートワークを活用した研修が増える」（27.4%）、「より自己啓発を重視する」（22.6%）などとなっている。企業は個人に焦点を当てた人材育成を重視する姿勢を示している（図表 1-24）。

図表 1-24 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴う人材育成・能力開発への影響（2020年調査、複数回答）



Ⅲ 調査結果の概要（労働者調査）

《1》人材育成・能力開発の取り組み

1. 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと（OJT）

仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと（以下：OJT）を尋ねた（複数回答、図表 2-1）。「仕事のやり方を実際に見せてもらった」（31.3%）が最も高く、次いで「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（29.3%）などとなっている。約4分の1（26.6%）は「特にない」と回答しており、企業調査での OJT を「何も行っていない」とする回答（3.4%、6 ページ図表 1-7）とは開きがみられる。

規模別にみると、「仕事を行う上での心構えを示された」、「業務に関するマニュアルが配布された」、「自分自身の教育訓練計画を会社が作成した」、「仕事を振り返る機会を与えられた」などは、いずれの調査年でも規模が大きい企業ほど回答割合が高い。

図表 2-1 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと
（規模別、複数回答、単位：%）

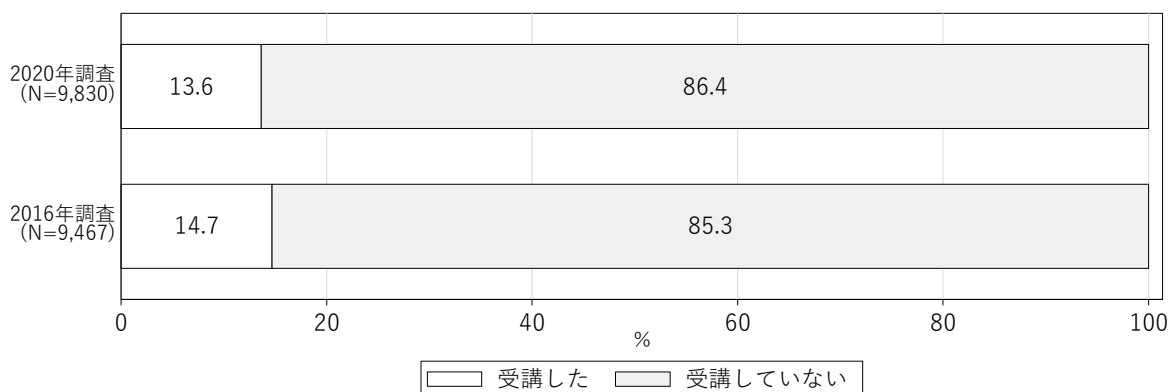
規模	調査年	N	現場					方針・考え方等					マニュアル・計画等			相談・助言			その他	特にない
			とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	専任の教育係を付けられた	助言をうけた	仕事について相談に乗ってもらった	仕事を振り返る機会を与えられた		
計	2020	10,000	29.3	31.3	23.2	14.2	18.4	26.3	19.9	24.1	14.6	14.7	14.9	8.6	6.8	16.1	9.5	2.4	0.1	26.6
	2016	10,000	35.9	33.8	23.0	15.7	21.9	27.0	26.0	22.1	14.3	17.5	20.2	7.6	6.8	19.6	9.8	2.5	0.1	22.6
9人以下	2020	651	22.6	24.9	15.7	8.1	7.2	18.6	12.1	18.3	5.2	8.4	6.3	3.5	2.5	8.9	3.7	1.8	0.0	37.0
	2016	623	34.2	28.1	17.3	11.4	12.7	16.5	10.3	14.9	3.2	13.6	6.3	1.1	2.1	16.5	5.8	2.1	0.0	34.2
10～29人	2020	1,287	27.5	29.4	19.6	10.4	12.9	21.3	11.4	21.1	8.4	11.3	10.0	5.0	4.0	12.6	6.1	1.4	0.2	32.7
	2016	1,237	35.8	35.1	20.4	11.5	15.2	19.2	12.9	16.5	4.4	12.8	7.8	2.4	3.9	17.1	4.4	2.0	0.2	27.4
30～99人	2020	1,570	28.3	30.8	20.3	11.5	16.2	23.4	15.0	20.2	10.9	10.8	11.4	6.6	4.8	13.9	6.3	2.1	0.1	28.9
	2016	1,621	35.0	31.7	20.6	11.8	17.9	20.9	16.8	17.1	7.1	12.2	13.2	4.4	5.0	15.7	7.3	1.7	0.1	27.5
100～299人	2020	1,525	27.5	31.5	21.6	13.6	17.1	24.9	19.5	23.0	12.4	13.8	14.7	8.7	7.0	14.5	7.7	1.8	0.2	27.7
	2016	1,463	33.9	31.2	20.2	12.9	20.5	23.6	23.4	18.7	11.0	14.8	16.8	6.1	5.3	18.9	7.7	1.6	0.2	24.1
300人以上	2020	4,967	31.5	32.6	26.6	16.9	22.3	30.0	24.8	27.3	19.2	17.9	18.5	10.8	8.7	19.1	12.7	3.0	0.1	22.5
	2016	5,056	37.0	35.6	25.9	19.3	26.4	33.1	34.8	27.0	21.4	21.6	28.2	11.1	9.0	22.1	13.1	3.1	0.1	18.1

注：選択肢「特にない」は、2016年調査では「これらのなかで経験したことがあるものはない」である。

2. OFF-JT の受講状況

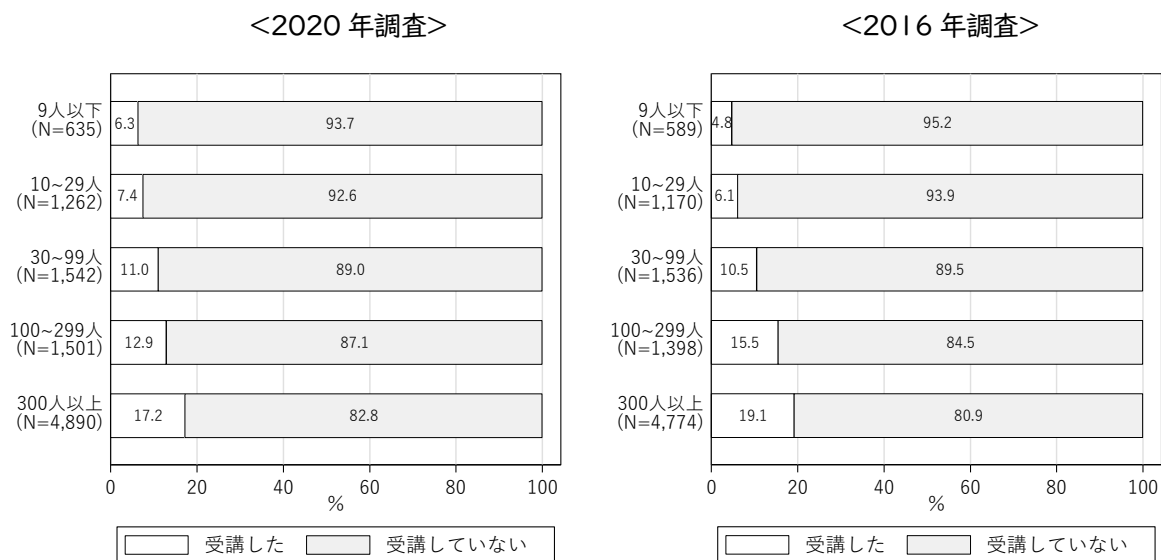
会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（＝OFF-JT）を受講したかを尋ねた。13.6%が「受講した」と回答している（図表 2-2）。規模別にみると、規模の大きい企業に勤める者ほど OFF-JT を受講しており、「300人以上」では 17.2%が受講している（図表 2-3）。業種別にみると「卸売業、小売業」（10.2%）や「宿泊業、飲食サービス業」（10.7%）で「受講した」とする回答割合が低い（付属図表 2-1）。2016年調査も同様の傾向にある。

図表2-2 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（OFF-JT）の受講状況



注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した者を除く。

図表 2-3 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（OFF-JT）の受講状況（規模別）

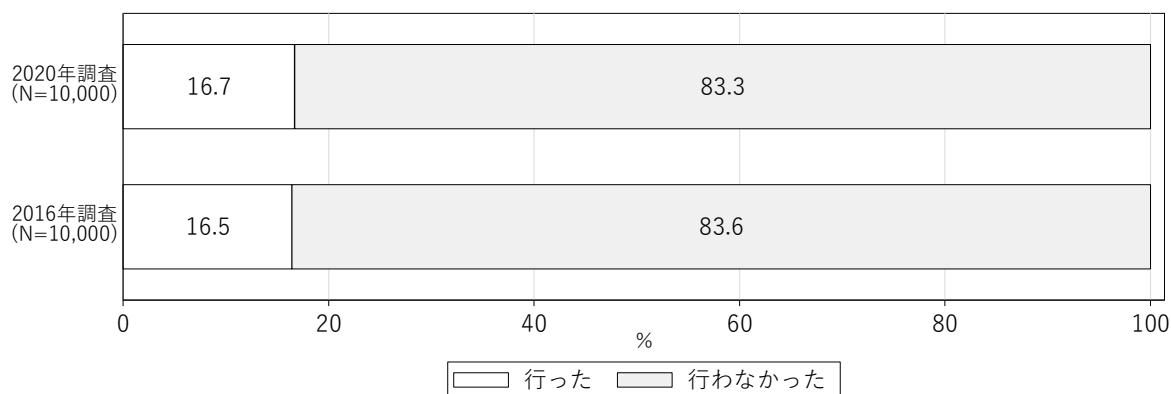


注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した者を除く。

3. 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況

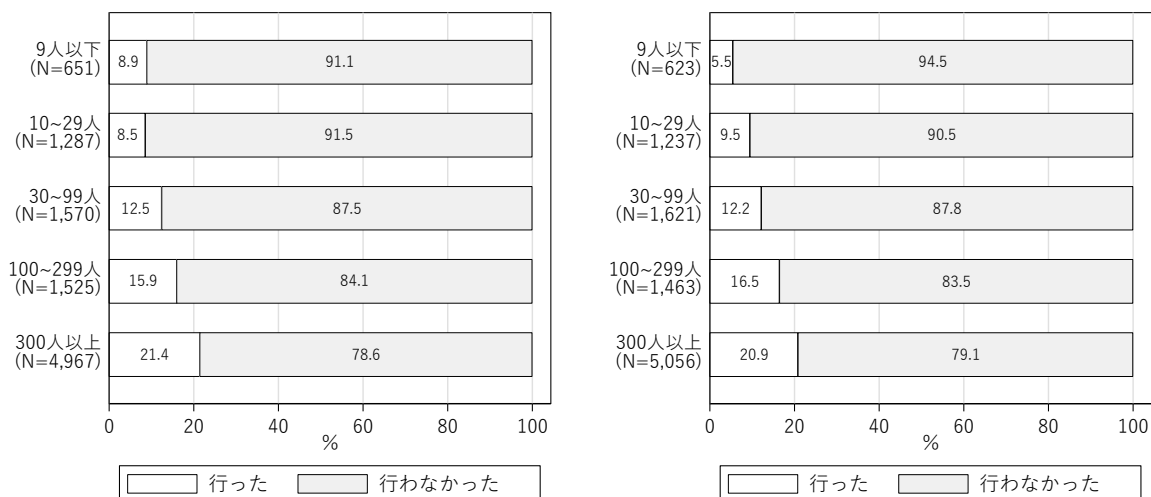
仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を行ったかどうかについて尋ねた。16.7%が「行った」と回答した（図表 2-4）。規模別にみると、規模の大きい企業に勤務する者ほど、自己啓発を行った割合が高くなっており、「300人以上」では約2割（21.4%）が自己啓発を実施している（図表 2-5）。業種別にみると、「卸売業、小売業」（11.1%）、「運輸業、郵便業」（13.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（13.2%）は他の業種よりも実施した割合が低い（付属図表 2-2）。2016年調査も同様の傾向にある。

図表 2-4 仕事に関わる自己啓発(自発的に行う教育訓練)の実施状況



注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。

図表 2-5 仕事に関わる自己啓発(自発的に行う教育訓練)の実施状況(規模別)
 <2020年調査> <2016年調査>

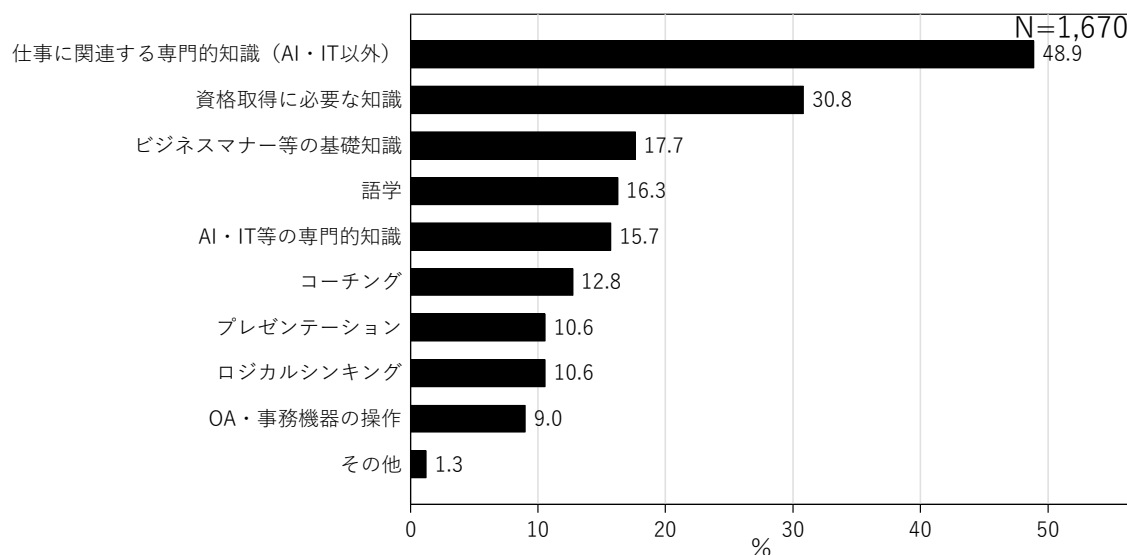


注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。

4. 自己啓発の内容

自己啓発を行ったと回答した人に対して、どのような内容を身に付ける自己啓発を行ったかを尋ねた(複数回答、2020年調査のみ)。約半数(48.9%)が「仕事に関連する専門的知識(AI・IT以外)」と回答した。次いで「資格取得に必要な知識」(30.8%)、「ビジネスマナー等の基礎知識」(17.7%)となっている(図表 2-6)。

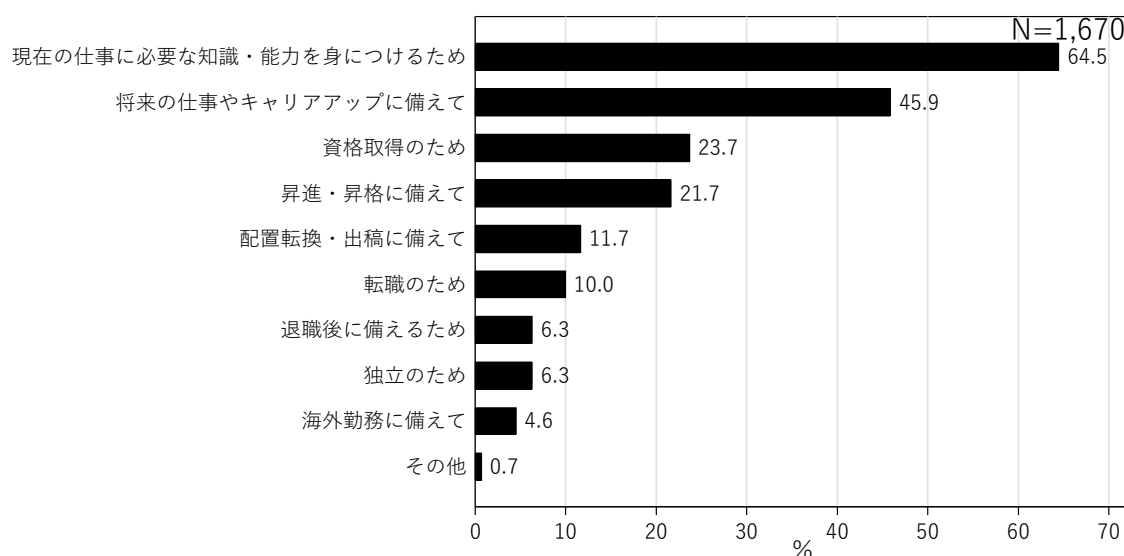
図表 2-6 自己啓発の内容(2020年調査、複数回答)



5. 自己啓発を実施した理由

自己啓発を実施した理由について尋ねたところ、6割以上(64.5%)が「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」を理由に挙げた。次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(45.9%)、「資格取得のため」(23.7%)となっている(図表 2-7)。

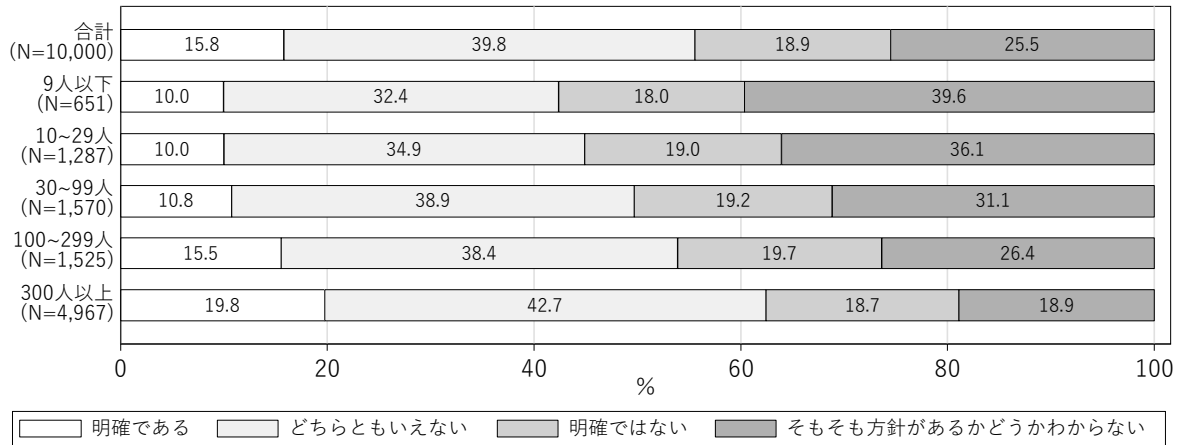
図表 2-7 自己啓発を実施した理由(2020年調査、複数回答)



6. 会社の人材育成や能力開発の方針は明確か

勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が明確かを尋ねた。「どちらともいえない」が最も高く約4割(39.8%)となっている。次いで「そもそも方針があるかどうかわからない」が約4分の1(25.5%)となっている。規模別にみると、規模の大きい企業で働く人ほど方針が「明確である」とする回答が高く、「300人以上」では約2割(19.8%)が「明確である」としている(図表 2-8)。

図表 2-8 勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が明確か(2020年調査、規模別)

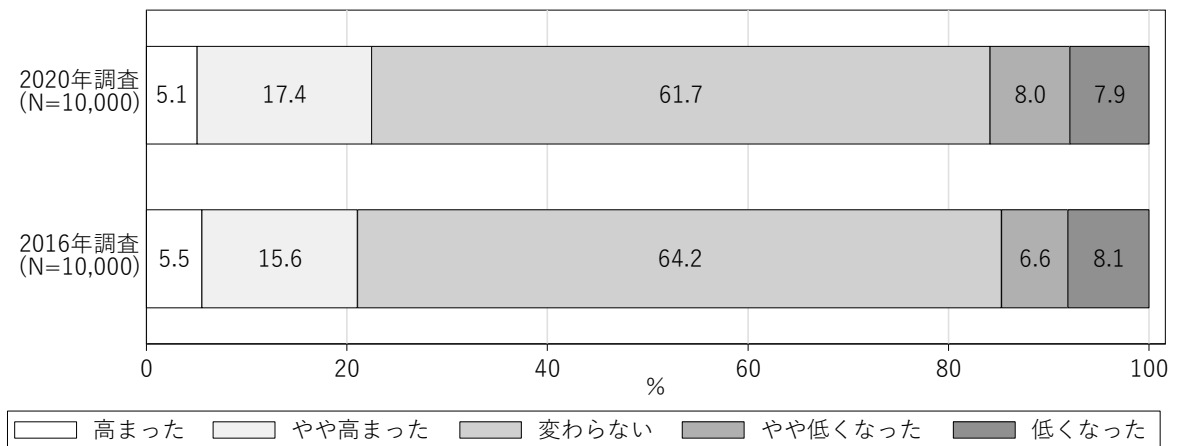


7. これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことによる変化

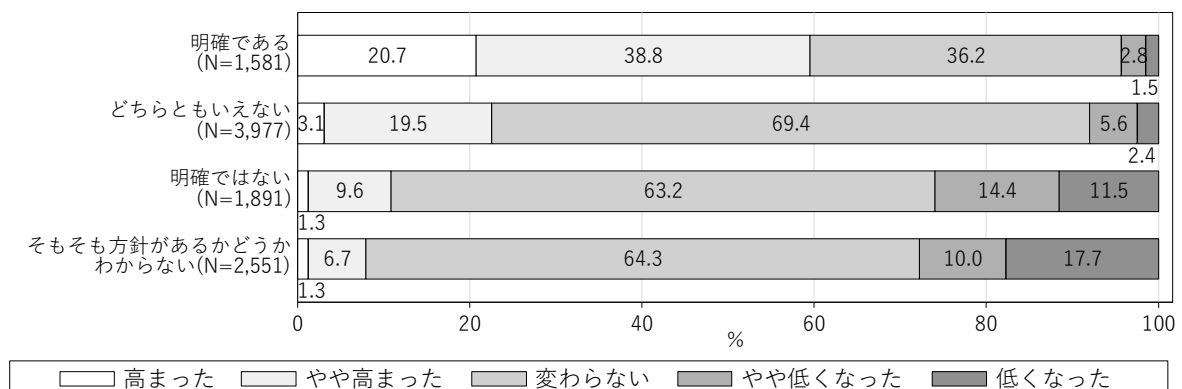
これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことが、どのような変化をもたらしたかについて尋ねた。いまの会社への定着意欲については、2割以上(22.5%)が「高まった」または「やや高まった」と回答している。2016年調査も同様の傾向にある(図表2-9)。

会社の人材育成や能力開発の方針が明確かどうかで分けてみると、方針が「明確である」企業に勤める者は、約6割(59.5%)が会社への定着意欲が「高まった」または「やや高まった」と回答しており、その他と比べての差が顕著となっている(図表2-10)。

図表 2-9 これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことによる変化:いまの会社への定着意欲



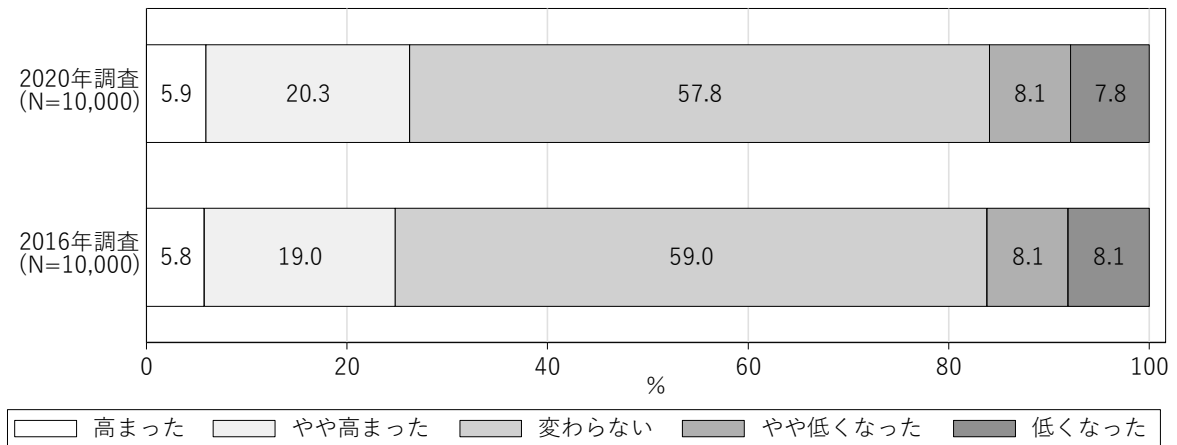
図表 2-10 これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことによる変化:いまの会社への定着意欲 (2020年調査、会社の人材や能力開発の方針が明確であるかどうか別)



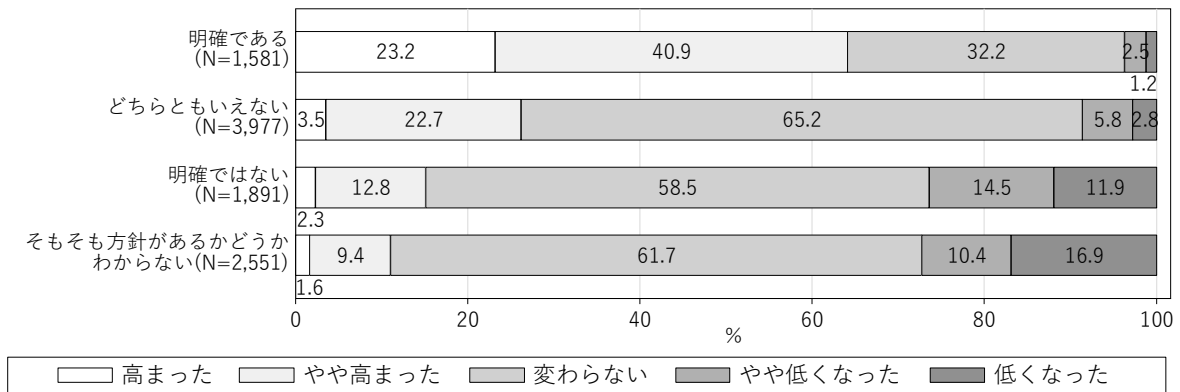
これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことが、どのような変化をもたらしたかについて、仕事に対するモチベーションは、約4人に1人（26.2%）が「高まった」または「やや高まった」と回答している。2016年調査も同様の傾向にある（図表2-11）。

会社の人材育成や能力開発の方針が明確であるかどうかで分けてみると、方針が「明確である」企業に勤める者は、6割以上（64.1%）が仕事に対するモチベーションが「高まった」または「やや高まった」と回答しており、その他と比べての差が顕著となっている（図表2-12）。

図表 2-11 これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことによる変化：仕事に対するモチベーション



図表 2-12 これまで仕事をしていく上での能力を高めてきたことによる変化：仕事に対するモチベーション
(2020年調査、会社の人材や能力開発の方針が明確であるかどうか別)



8. 仕事をする能力を高めるうえでの課題

仕事をする上での能力を高めるにあたり、どのようなことが課題だと思うかを尋ねた（複数回答）。「特に問題はない」（32.0%）が最も高いものの、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」、「従業員の間、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気がない」、「従業員に必要な能力を、会社が考えていない」、「従業員に必要な能力を、会社がわかりやすく明示してくれない」などが挙げられている（それぞれ21.6%、20.5%、18.6%、18.2%）。

規模別にみると、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」、「仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない」などは、おおむね規模が大きくなるほど高くなっている。2016年調査も同様の傾向にある。

雇用形態別にみると、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」は特に正社員（23.0%）において高くなっている（図表2-13）。

図表 2-13 仕事をする能力を高めるうえでの課題（規模別および雇用形態別、複数回答、単位：%）

規模/雇用形態	調査年	N	従業員に必要な能力を、会社が考えていない	従業員に必要なく明示してくれない	従業員の間、切磋琢磨して能力を伸ばそうと切望している	忙しすぎて、教育訓練を受けられない	上司や先輩が身近にいない	仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてもらえない	会社の方針や育成や能力開発に十分な費用を支援してくれない	会社が十分な費用を支援して	どのようない教育訓練機関がある	適切な内容をレベルの研修	教育訓練を受けるのに自己負担がかからない	その他	特に問題はない
全体	2020	10,000	18.6	18.2	20.5	21.6	15.7	16.1	16.1	11.7	8.4	12.0	0.5	32.0	
	2016	10,000	18.9	13.9	21.1	25.2	17.8	19.1	-	8.8	8.7	13.6	0.9	35.1	
9人以下	2020	651	15.7	14.3	15.7	17.1	10.0	15.4	12.9	9.2	5.1	9.7	0.5	43.0	
	2016	623	10.3	8.2	11.4	15.9	10.8	16.9	-	7.2	6.7	10.9	0.8	52.6	
10～29人	2020	1,287	18.2	14.1	20.7	18.6	14.4	18.3	15.3	12.0	8.8	10.1	0.5	35.9	
	2016	1,237	15.8	12.8	22.7	21.3	16.0	22.8	-	8.7	7.8	12.4	0.6	38.1	
30～99人	2020	1,570	19.4	18.3	21.0	20.6	15.7	18.0	15.7	13.8	9.1	10.7	0.4	32.8	
	2016	1,621	20.7	13.4	22.5	24.5	18.5	23.6	-	10.2	9.8	13.9	0.3	32.7	
100～299人	2020	1,525	20.7	20.3	22.2	20.9	18.0	18.0	18.6	13.4	8.0	13.2	0.5	27.9	
	2016	1,463	21.4	13.9	24.7	25.3	18.9	23.4	-	9.6	9.4	14.9	1.0	31.3	
300人以上	2020	4,967	18.1	19.1	20.4	23.6	16.1	14.5	16.1	10.9	8.5	12.7	0.5	30.6	
	2016	5,056	19.5	15.0	20.4	27.5	18.6	15.7	-	8.2	8.5	13.8	1.1	34.2	
正社員	2020	7,702	19.6	19.4	21.5	23.0	16.1	16.4	16.8	10.9	8.3	12.3	0.4	30.0	
	2016	7,284	20.7	14.7	22.4	27.1	18.4	20.1	-	8.2	8.6	13.9	0.8	32.2	
契約社員	2020	635	18.4	16.4	17.3	19.7	15.7	17.8	16.4	12.9	8.8	12.6	0.9	32.9	
	2016	676	18.9	15.1	20.7	20.7	19.7	19.8	-	11.2	9.9	16	1.5	33.9	
嘱託	2020	161	13.0	15.5	26.1	13.7	17.4	15.5	14.3	8.7	9.9	14.9	0.6	31.7	
	2016	127	20.5	12.6	23.6	16.5	23.6	21.3	-	11	11.8	17.3	0.8	36.2	
パートタイム・アルバイト	2020	1,502	14.0	13.4	16.2	16.0	13.5	14.3	12.6	15.8	8.1	9.3	0.6	41.9	
	2016	1,897	12.0	10.5	15.9	19.9	14.5	14.6	-	9.8	8.0	11.7	1.1	46.5	

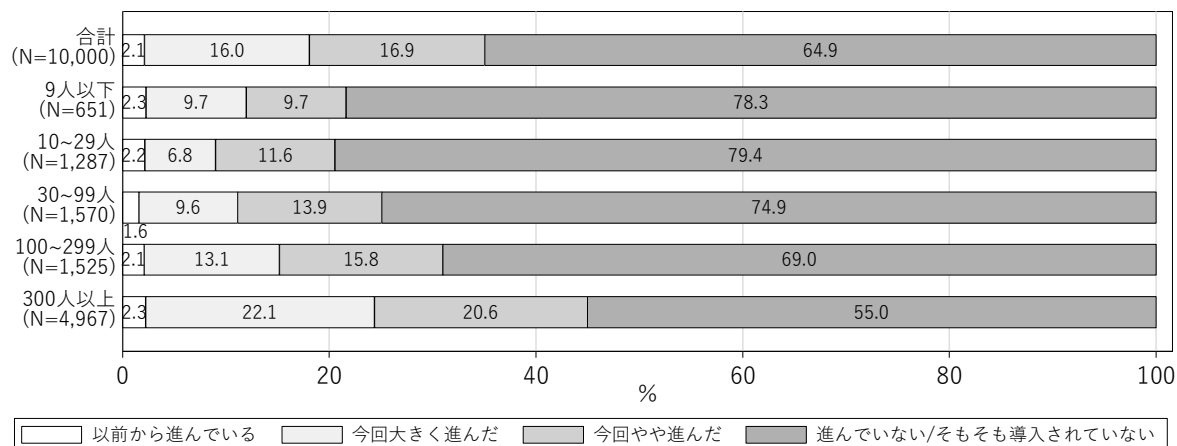
注：選択肢「会社が十分な費用を支援してくれない」は、2016年調査には含まれない。選択肢「従業員に必要な能力を、会社が考えていない」は、2016年調査では「従業員に必要な能力を、会社がわかっていない」である。

《2》新型コロナウイルス感染症の影響

1. リモートワークの活用

新型コロナウイルス感染症の拡大が、自身のリモートワークの活用に与えた影響を尋ねたところ、16.0%が「今回大きく進んだ」、17.0%が「今回やや進んだ」と回答した。規模別にみると、「以前から進んでいる」は、規模による差がほとんどみられないが、一方で「今回大きく進んだ」と「今回やや進んだ」は、規模による差が顕著となっており、規模の大きい企業で働く人ほどコロナ禍でリモートワークの活用が進んでいる（図表 2-14）。

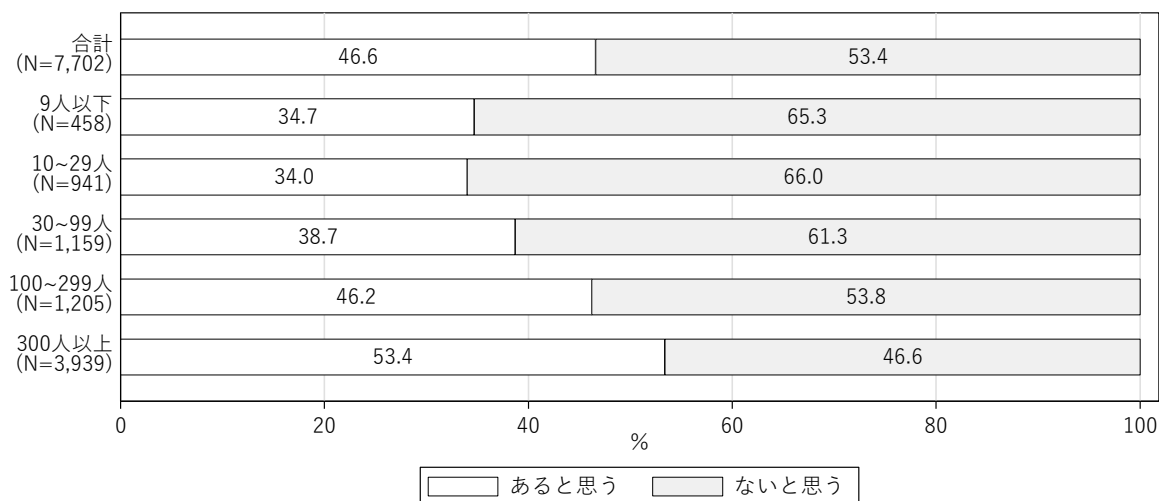
図表 2-14 新型コロナウイルス感染症のリモートワーク活用への影響（2020 年調査、規模別）



2. 流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化はあると思うか。

正社員を対象に、新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化はあると思うかについて尋ねた。全体では46.6%が「あると思う」と回答した。規模別に見ると、規模の大きな企業で働く人ほど、変化が「あると思う」と回答している（図表 2-15）。

図表 2-15 流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化はあると思うか（2020 年調査、規模別）

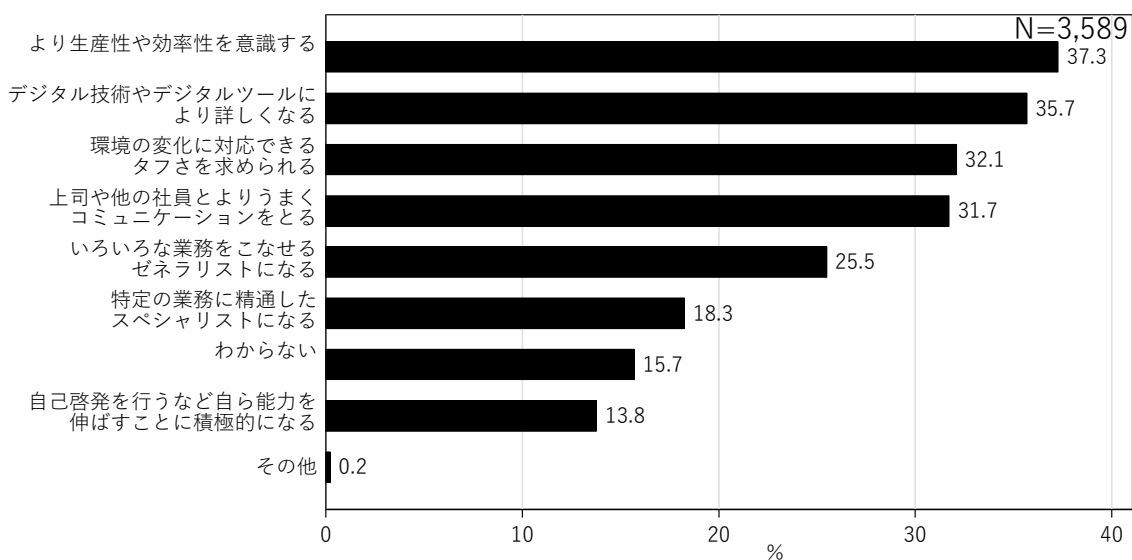


3. 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い、会社から求められること

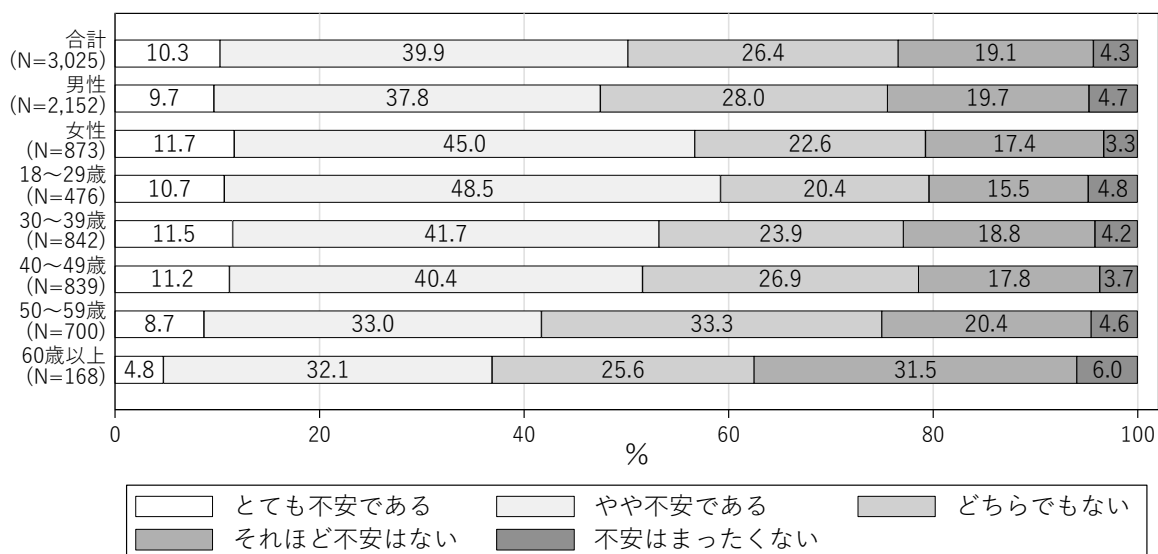
新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化があると思うと回答した人に対して、どのようなことが会社から求められると思うかについて尋ねた（複数回答）。「より生産性や効率性を意識する」（37.3%）が最も高く、次いで「デジタル技術やデジタルツールにより詳しくなる」（35.7%）などとなっている。「自己啓発を行うなど自ら能力を伸ばすことに積極的になる」は13.8%に留まっており、「その他」を除くと最も低い（図表 2-16）。企業調査の図表 1-24（15 ページ）でみられた、個人に着目して自己啓発等を重視する企業の姿勢とはギャップがみられる。

図表 2-16 に示した内容について、それらを会社から求められた場合に、不安を感じるかを尋ねた。全体では約 1 割（10.3%）が「とても不安がある」、約 4 割（39.9%）が「やや不安である」と回答している。属性別にみると、特に女性や若年において、「とても不安である」または「やや不安である」という回答割合が高くなっている（図表 2-17）。

図表 2-16 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い、会社から求められること（2020 年調査、複数回答）



図表 2-17 会社から求められることに不安を感じるか（2020 年調査、男女別および年齢階級別）



IV 属性（企業調査）

業種	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
建設業	1,070	14.0	943	13.8
製造業	1,196	15.7	976	14.2
電気・ガス・熱供給・水道業	78	1.0	92	1.3
情報通信業	120	1.6	113	1.6
運輸業、郵便業	276	3.6	251	3.7
卸売業、小売業	1,239	16.3	1,147	16.7
金融業、保険業	48	0.6	49	0.7
不動産業、物品賃貸業	118	1.5	119	1.7
学術研究、専門・技術サービス業	230	3.0	241	3.5
宿泊業、飲食サービス業	565	7.4	565	8.2
生活関連サービス業、娯楽業	180	2.4	165	2.4
教育、学習支援業	252	3.3	248	3.6
医療、福祉	1,564	20.5	1,207	17.6
複合サービス業	38	0.5	71	1.0
その他サービス業	617	8.1	665	9.7
その他	33	0.4	—	—
合計	7,624	100.0	6,852	100.0

従業員規模	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
9人以下	2,428	31.8	2,108	30.8
10～29人	3,127	41.0	2,781	40.6
30～99人	1,539	20.2	1,423	20.8
100～299人	393	5.2	406	5.9
300人以上	135	1.8	134	2.0
無回答	2	0.0	—	—
合計	7,624	100.0	6,852	100.0

本社所在地	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
北海道	638	8.4	464	6.8
東北	877	11.5	800	11.7
南関東	1,367	17.9	1,313	19.2
北関東・甲信	707	9.3	595	8.7
北陸	553	7.3	316	4.6
東海	846	11.1	766	11.2
近畿	882	11.6	910	13.3
中国	567	7.4	495	7.2
四国	250	3.3	365	5.3
九州	937	12.3	828	12.1
合計	7,624	100.0	6,852	100.0

V 属性（労働者調査）

業種	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
建設業	540	5.4	560	5.6
製造業	1,892	18.9	1,915	19.2
電気・ガス・熱供給・水道業	42	0.4	48	0.5
情報通信業	331	3.3	346	3.5
運輸業、郵便業	629	6.3	645	6.5
卸売業、小売業	1,957	19.6	1,947	19.5
金融業、保険業	317	3.2	318	3.2
不動産業、物品賃貸業	177	1.8	173	1.7
学術研究、専門・技術サービス業	258	2.6	257	2.6
宿泊業、飲食サービス業	811	8.1	765	7.7
生活関連サービス業、娯楽業	337	3.4	319	3.2
教育、学習支援業	363	3.6	350	3.5
医療、福祉	1,373	13.7	1,292	12.9
複合サービス業	149	1.5	206	2.1
その他サービス業	824	8.2	811	8.1
その他	—	—	48	0.5
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

従業員規模	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
9人以下	651	6.5	623	6.2
10～29人	1,287	12.9	1,237	12.4
30～99人	1,570	15.7	1,621	16.2
100～299人	1,525	15.3	1,463	14.6
300人以上	4,967	49.7	5,056	50.6
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

居住地	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
北海道	420	4.2	421	4.2
東北	514	5.1	538	5.4
南関東	3,579	35.8	3,566	35.7
北関東・甲信	551	5.5	537	5.4
北陸	335	3.4	361	3.6
東海	1,222	12.2	1,346	13.5
近畿	1,898	19.0	1,944	19.4
中国	503	5.0	500	5.0
四国	207	2.1	205	2.1
九州	771	7.7	582	5.8
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

年齢	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
18～29歳	1,597	16.0	389	3.9
30～39歳	2,485	24.9	1,818	18.2
40～49歳	2,753	27.5	3,938	39.4
50～59歳	2,349	23.5	3,151	31.5
60歳以上	816	8.2	704	7.0
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

雇用形態	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
正社員	7,702	77.0	7,284	72.8
契約社員	635	6.4	676	6.8
嘱託	161	1.6	127	1.3
パートタイマー・アルバイト	1,502	15.0	1,897	19.0
その他	—	—	16	0.2
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

性別	2020年調査		2016年調査	
	N	%	N	%
男性	6,047	60.5	6,895	69.0
女性	3,953	39.5	3,105	31.1
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

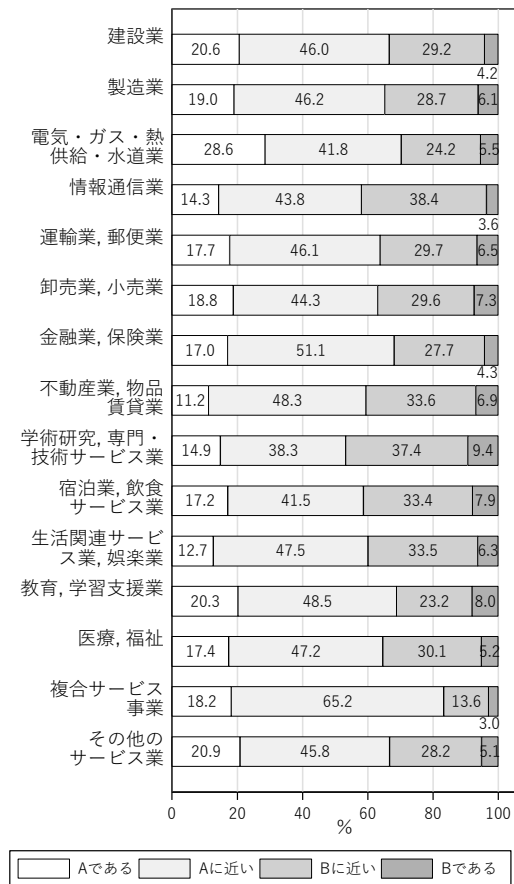
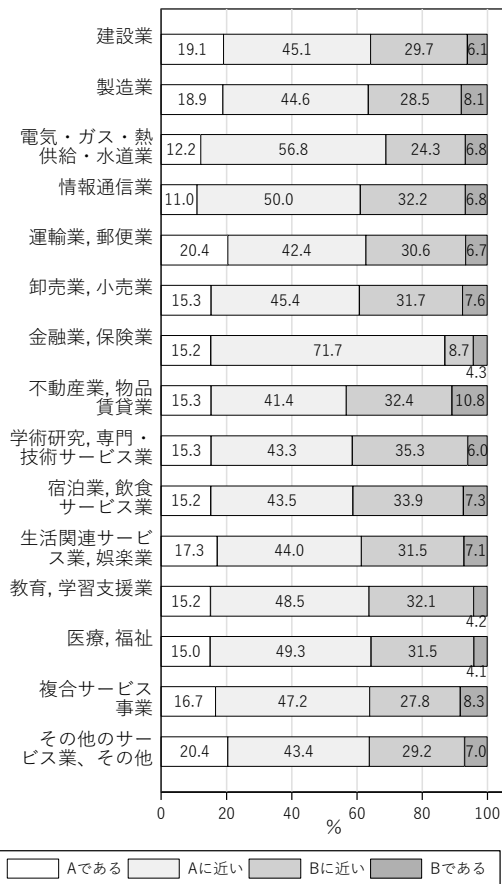
VI 付属図表 (企業調査)

付属図表 1-1 労働者の能力開発方針 (業種別)

【A:企業主体で決定/B:労働者個人主体で決定】

<2020年調査>

<2016年調査>



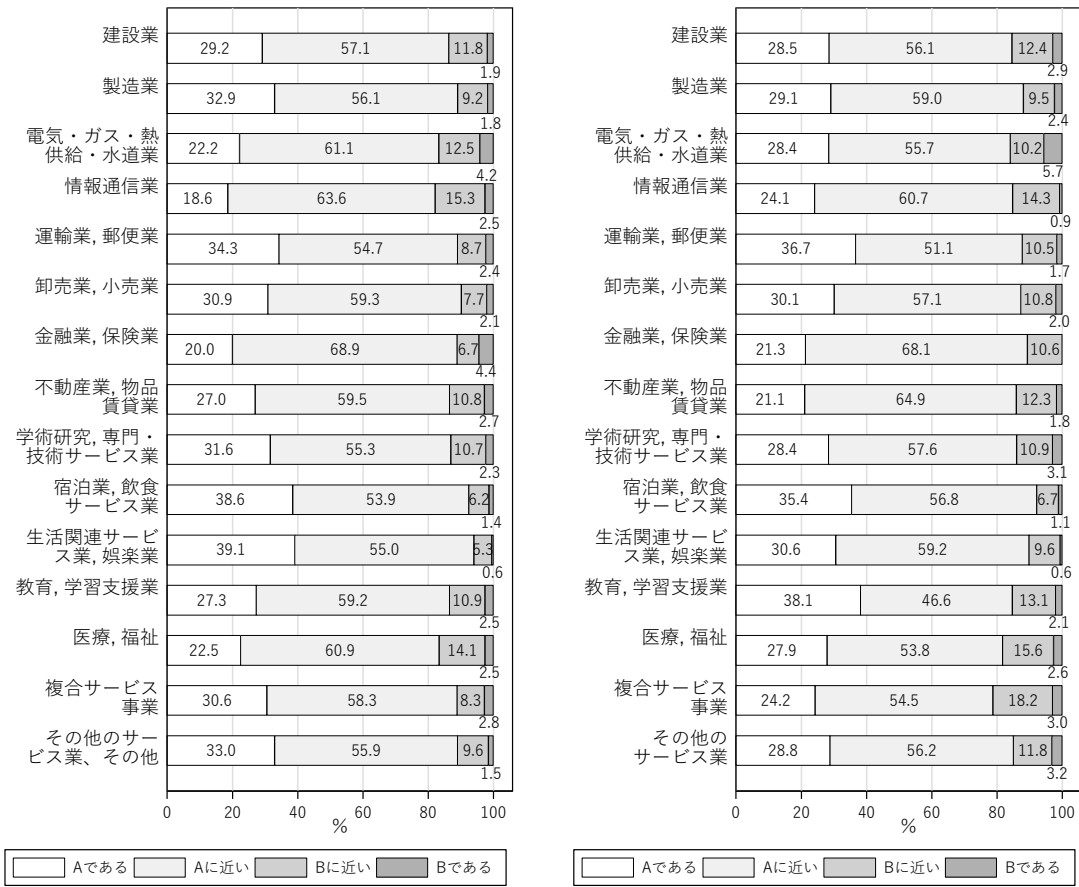
注：無回答を除く。

付属図表 1-2 重視する教育訓練(業種別)

【A: 日常の業務を通じた教育訓練 / B: OFF-JT】

<2020年調査>

<2016年調査>



注：無回答を除く。

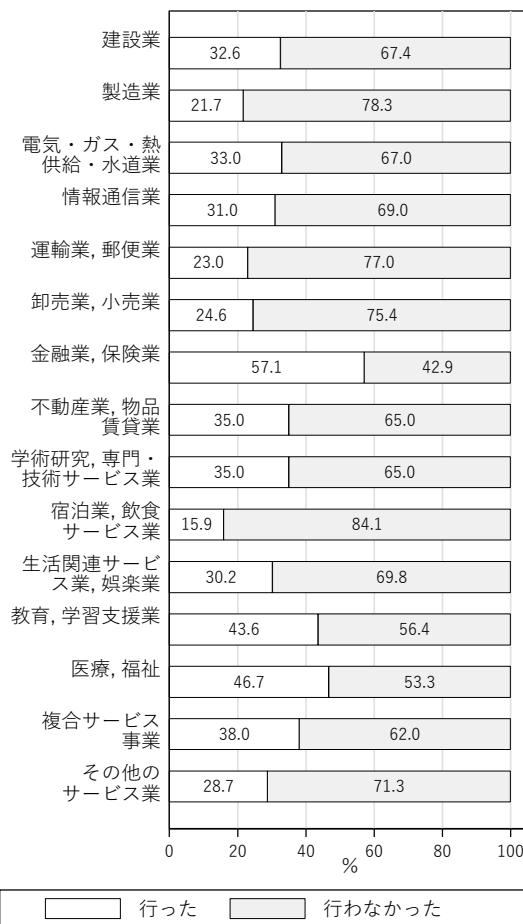
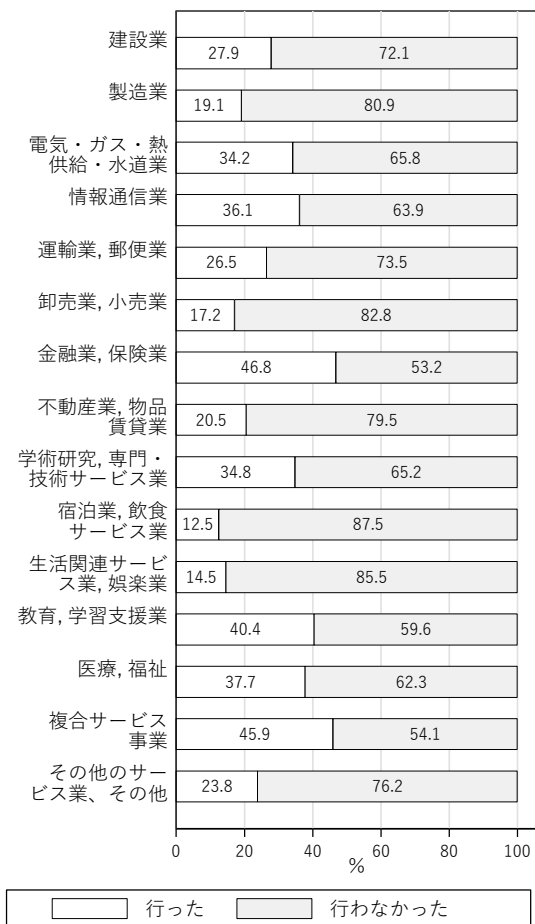
付属図表 1-3 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み (2020年調査、業種別、複数回答、単位：%)

業種	N	現場										方針・考え方等										マニュアル・計画等										相談・助言									
		どにか実践させ、経験させ	仕事のやり方を広げている	仕事の幅を広げている	段階的に高める	課題を定める	それをする	仕事を理解させる	会社を解する	社理を解する	身に付けていく	説明する	会社を説明する	目指す	業務につく	個々の業務に関する	専任の教育係を付ける	仕事に役立つ	仕事を振返る	仕事に役立つ	乗っかっている	今後は	タスクを	キー	その他	何も															
建設業	1,070	67.6	60.3	23.5	27.2	27.6	46.0	22.1	45.8	8.0	26.9	8.6	11.2	7.1	45.2	17.4	6.9	1.7	0.4	3.3																					
製造業	1,196	59.6	57.0	30.9	28.2	21.9	34.4	24.1	34.5	7.0	25.3	16.4	13.5	6.6	37.0	14.4	3.9	1.3	0.5	3.5																					
電気・ガス・熱供給・水道業	78	57.7	51.3	19.2	23.1	25.6	33.3	16.7	42.3	9.0	24.4	14.1	14.1	5.1	37.2	11.5	6.4	2.6	1.3	7.7																					
情報通信業	120	57.5	45.8	28.3	38.3	23.3	31.7	28.3	35.8	10.8	31.7	12.5	15.0	19.2	41.7	26.7	7.5	9.2	0.8	4.2																					
運輸業、郵便業	276	59.4	56.9	17.8	22.5	25.0	52.5	26.8	32.6	6.5	21.0	26.4	18.5	7.6	43.8	14.1	6.5	1.1	0.0	1.4																					
卸売業、小売業	1,239	58.8	57.1	25.8	21.9	23.0	40.7	26.2	39.1	6.9	30.0	12.3	8.7	8.3	43.8	17.8	4.9	1.5	0.5	4.8																					
金融業、保険業	48	43.8	39.6	18.8	22.9	25.0	41.7	47.9	45.8	12.5	43.8	31.3	20.8	20.8	45.8	37.5	4.2	4.2	2.1	2.1																					
不動産業、物品賃貸業	118	53.4	47.5	17.8	23.7	14.4	33.9	31.4	39.0	5.1	29.7	15.3	9.3	4.2	38.1	16.1	7.6	0.0	1.7	11.9																					
学術研究、専門・技術サービス業	230	58.3	55.7	24.3	33.0	26.5	39.1	26.1	44.3	10.0	28.3	16.1	14.3	8.7	45.7	18.3	7.8	2.2	0.4	3.9																					
宿泊業、飲食サービス業	565	64.1	65.3	22.5	22.8	27.1	50.3	30.6	34.3	7.6	26.7	27.4	5.7	6.5	41.4	16.8	7.6	0.7	0.4	2.5																					
生活関連サービス業、娯楽業	180	58.3	62.2	23.3	28.9	30.0	55.6	33.9	50.6	8.9	30.0	30.0	15.0	13.9	48.3	23.3	10.6	2.2	0.0	2.2																					
教育、学習支援業	252	56.3	49.6	20.2	22.6	31.0	56.3	52.8	39.3	12.3	32.9	20.6	11.5	12.7	55.6	40.9	7.9	3.2	1.6	2.0																					
医療、福祉	1,564	54.1	57.2	16.6	23.2	29.8	55.2	39.2	40.7	12.0	32.8	32.5	14.3	13.4	59.1	34.8	8.5	4.0	0.6	2.4																					
複合サービス事業	38	47.4	50.0	42.1	26.3	23.7	31.6	42.1	47.4	13.2	31.6	31.6	18.4	13.2	50.0	23.7	10.5	10.5	0.0	0.0																					
その他のサービス業	617	60.0	57.7	27.2	25.4	25.3	42.9	24.8	41.3	9.2	28.5	21.9	12.6	9.4	46.5	20.4	7.0	1.8	0.2	3.9																					
その他	33	57.6	60.6	9.1	18.2	15.2	48.5	36.4	33.3	6.1	24.2	24.2	24.2	9.1	48.5	18.2	0.0	3.0	0.0	3.0																					

付属図表 1-4 自己啓発の支援(業種別)

<2020年調査>

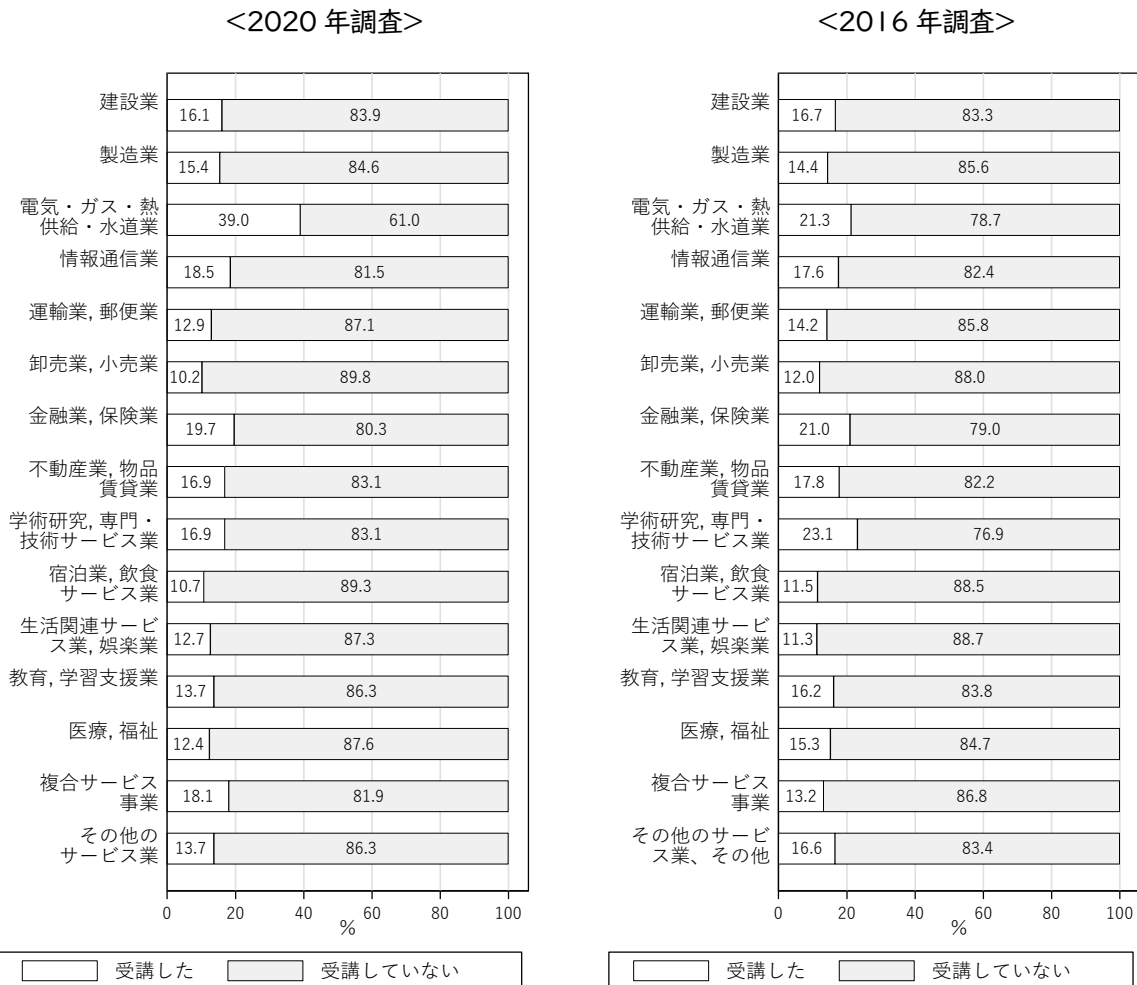
<2016年調査>



注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。無回答を除く。

VII 付属図表 (労働者調査)

付属図表 2-1 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修
(OFF-JT)の受講状況(業種別)

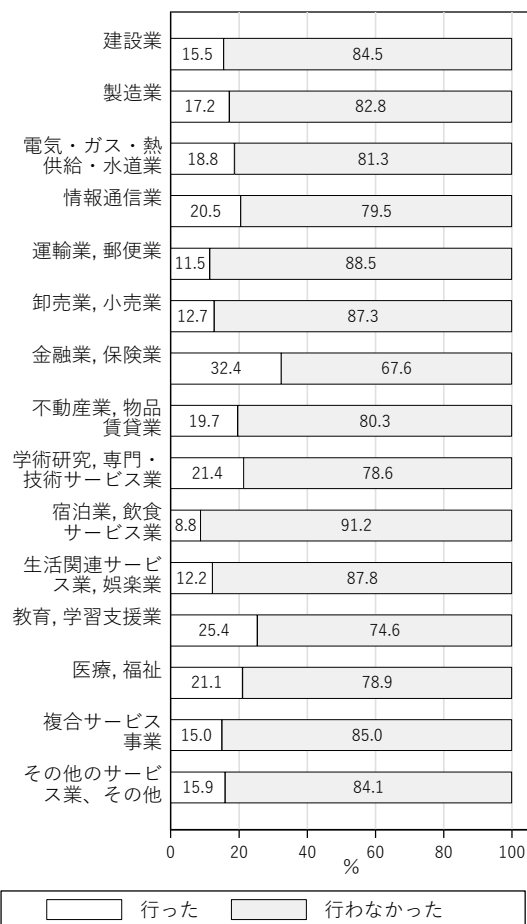
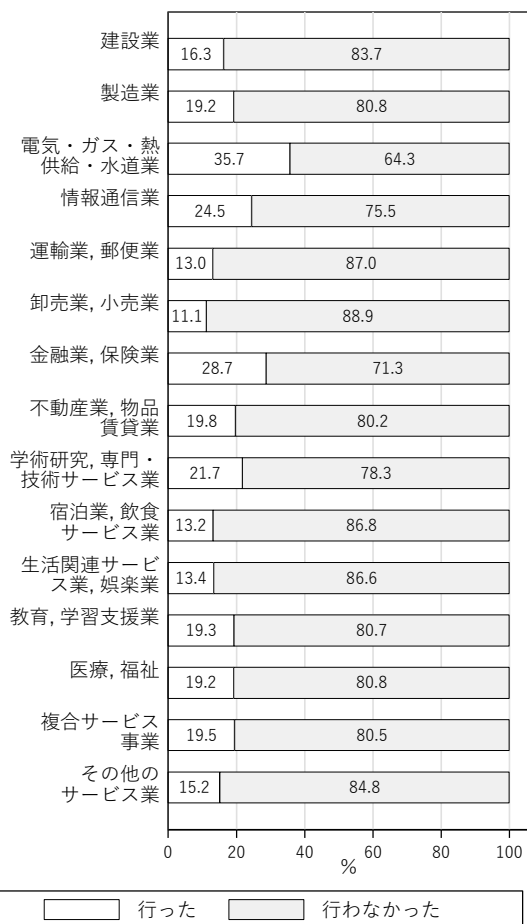


注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した者を除く。

付属図表 2-2 仕事に関わる自己啓発(自発的に行う教育訓練)の実施状況(業種別)

<2020年調査>

<2016年調査>



注：2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。