

「令和5年度能力開発基本調査」 (個人調査)の結果概要

厚生労働省

1. 調査の目的

能力開発基本調査は、我が国の企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・正社員以外別に明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的とする。なお、調査は平成13年度から実施している。

2. 調査の対象

(1) 企業調査

日本標準産業分類（平成25年10月改定）による15大産業に属する、30人以上の常用労働者を雇用する企業のうちから一定の方法により抽出した。

(2) 事業所調査

日本標準産業分類による15大産業に属する、30人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した。

(3) 個人調査

上記(2)事業所に属している労働者のうちから、一定の方法により抽出した。

3. 調査事項

(1) 企業調査：企業の概要、企業の教育訓練費用、従業員に対する能力開発の方針等

(2) 事業所調査：事業所の概要、教育訓練の実施状況、人材育成、キャリア形成のための支援、職業能力評価の実施状況、技能継承等

(3) 個人調査：OFF-JTの受講状況、自己啓発の実施状況、職業生活設計等

4. 調査の実施時期と配布方法

いずれの調査もおおむね令和5年9月または10月から2か月程度実施した。

調査票の配布は、企業調査票と事業場調査票は厚生労働省から委託先企業を通じて調査対象企業および調査対象事業所へ郵送した。個人調査票は、事業所票回収後に調査対象労働者数を算出の上、調査対象事業所を通じて郵送した。なお、いずれの調査票においてもオンラインでの回答が可能である旨を示した。

目次

1. 企業調査
2. 事業所調査
3. 個人調査（本号掲載）

3 個人調査

(1) 能力・スキルについて

① 自信のある能力・スキル（図 65、図 66）

仕事をする上で自信のある能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で 86.5%であり、正社員では 90.5%、正社員以外では 79.3%となっている。

自信のある能力・スキルの内容については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も多く、正社員で 52.3%、正社員以外で 54.8%となっている。次いで、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」（正社員 41.3%、正社員以外 39.6%）が多くなっている。また、最も少ない回答は、正社員では「語学（外国語）力」（2.0%）、正社員以外では「専門的な I T の知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）」（2.2%）となっている。

図 65 自信のある能力・スキルがあるとした者

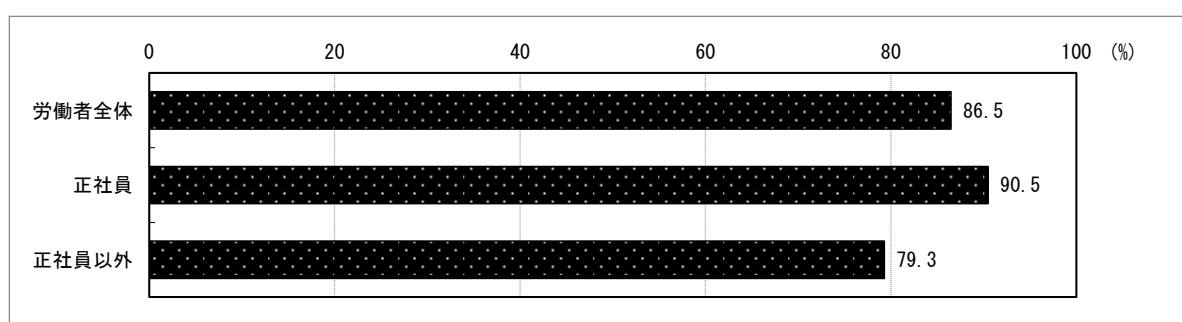
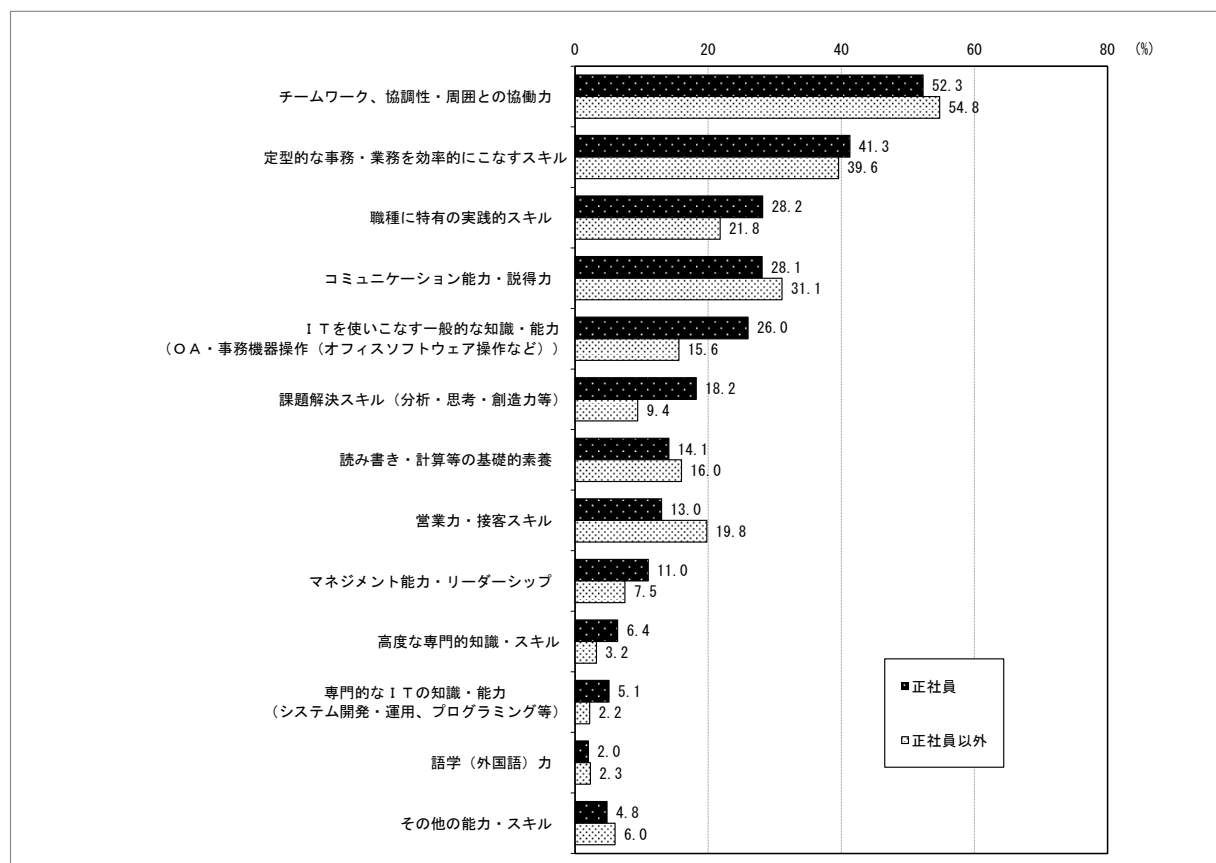


図 66 自信のある能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



② 向上させたい能力・スキル（図 67、図 68）

向上させたい能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で 93.1%であり、正社員では 96.5%、正社員以外では 87.1%となっている。

向上させたい能力・スキルの内容については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」が 42.1%と最多となっているが、正社員以外では 17.6%と、大きな差がみられる。正社員では、次いで、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（35.2%）、「I Tを使いこなす一般的な知識・能力（O A・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」（33.6%）が続いている。正社員以外では「I Tを使いこなす一般的な知識・能力（O A・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」（39.3%）が最も多く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」（27.6%）となっている。また、「読み書き・計算等の基礎的素養」が最も少なく、正社員が 3.4%、正社員以外が 4.9%となっている。

図 67 向上させたい能力・スキルがあるとした者

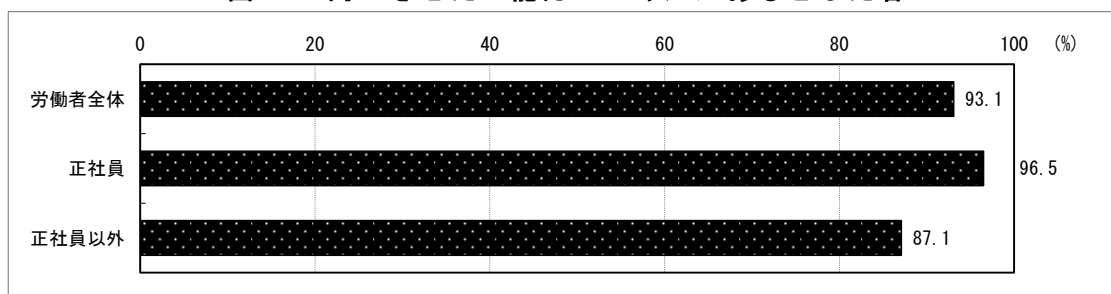
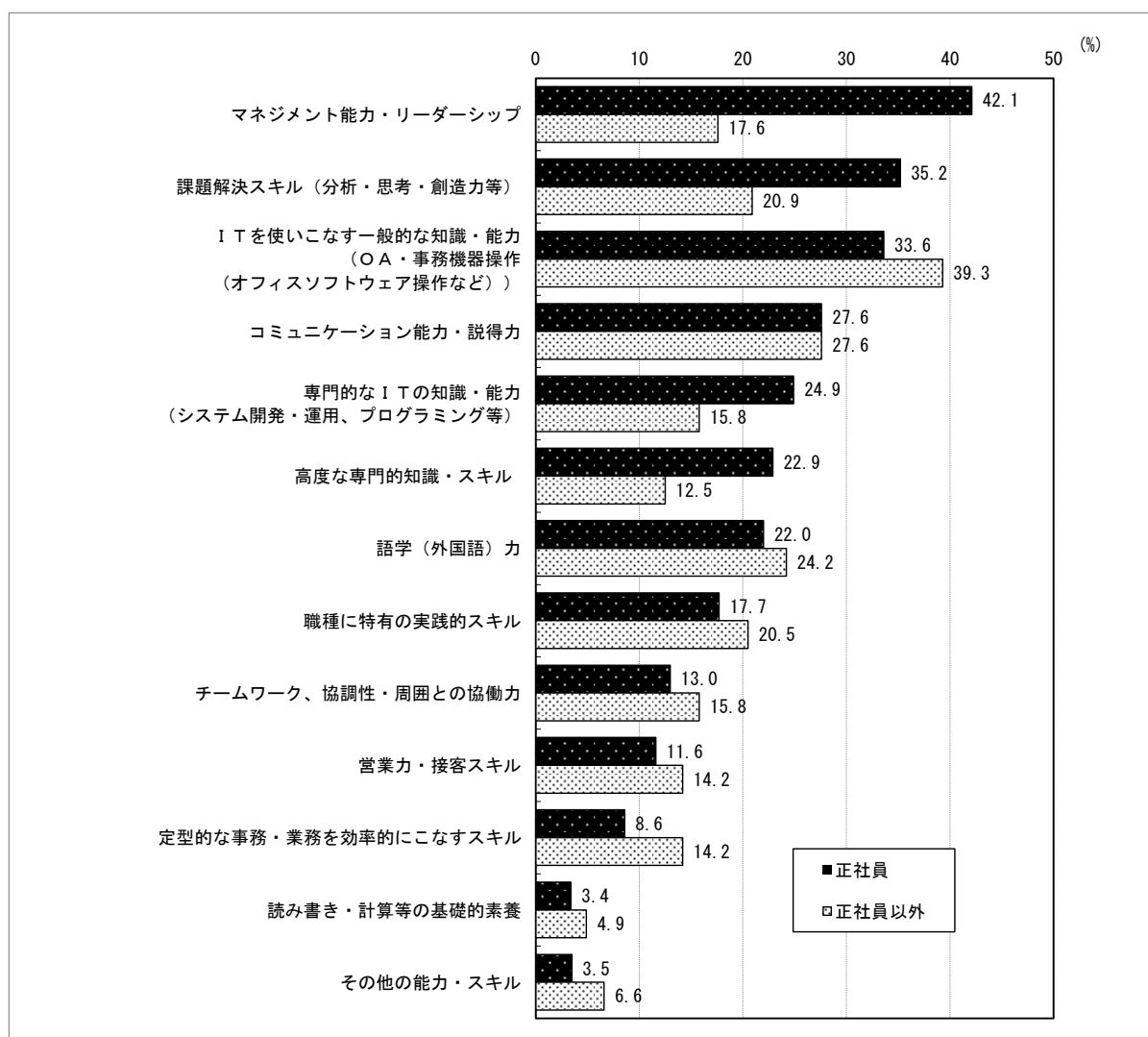


図 68 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



（２）会社を通して受講した教育訓練について

① ＯＦＦ－ＪＴの受講状況（図 69、図 70）

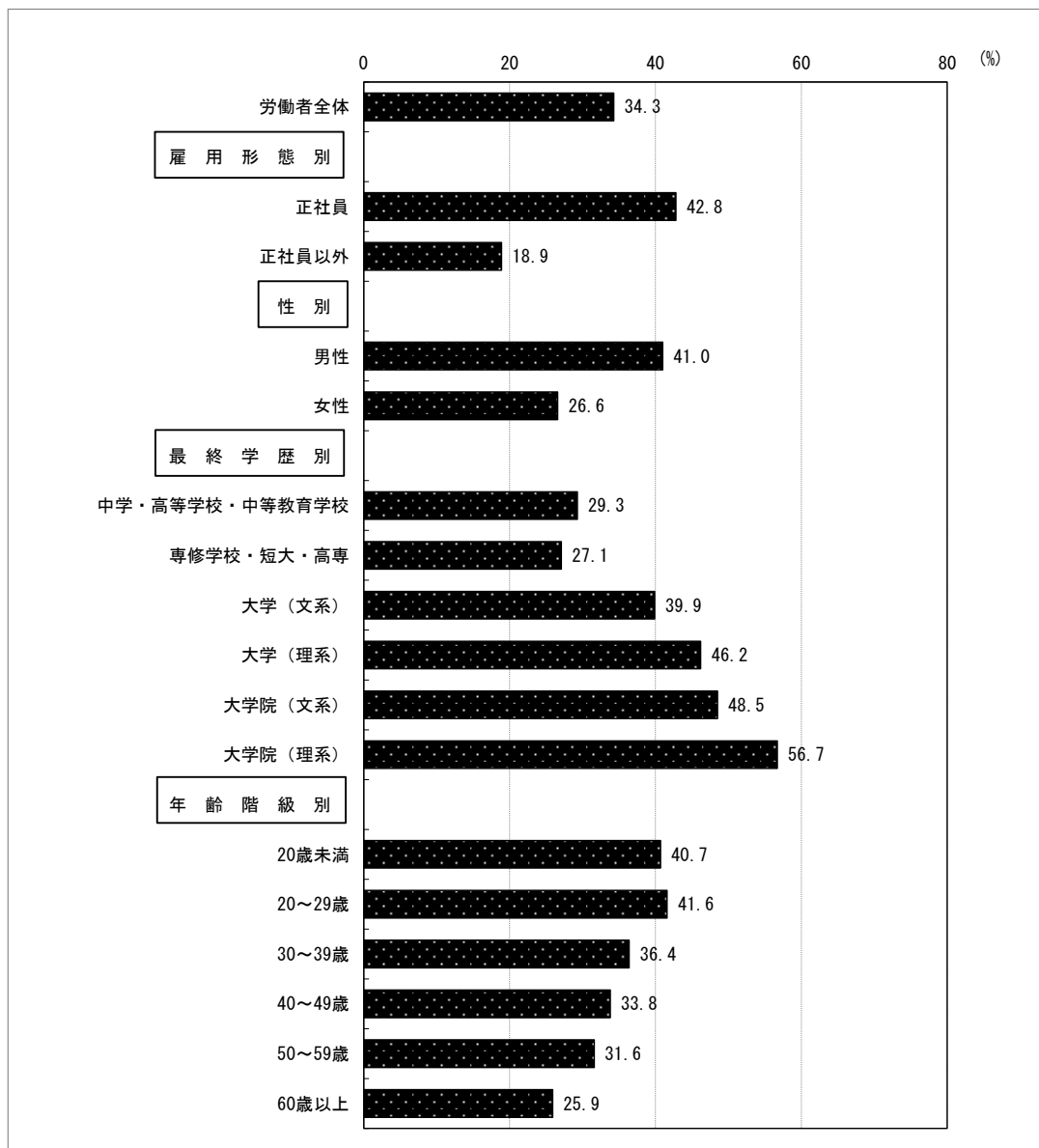
令和４年度にＯＦＦ－ＪＴを受講した「労働者全体」の割合は 34.3%であり、「正社員」では 42.8%、「正社員以外」では 18.9%と、正社員以外の受講率が低くなっている。

男女別に受講率をみると、「男性」の 41.0%に対し、「女性」は 26.6%と、女性の受講率が低くなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（39.9%）、「大学（理系）」（46.2%）、「大学院（文系）」（48.5%）、「大学院（理系）」（56.7%）と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、特に「大学院（理系）」では５割以上となっている。

年齢別にみると、20 歳以上では、「20～29 歳」（41.6%）、「30～39 歳」（36.4%）、「40～49 歳」（33.8%）、「50～59 歳」（31.6%）、「60 歳以上」（25.9%）と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

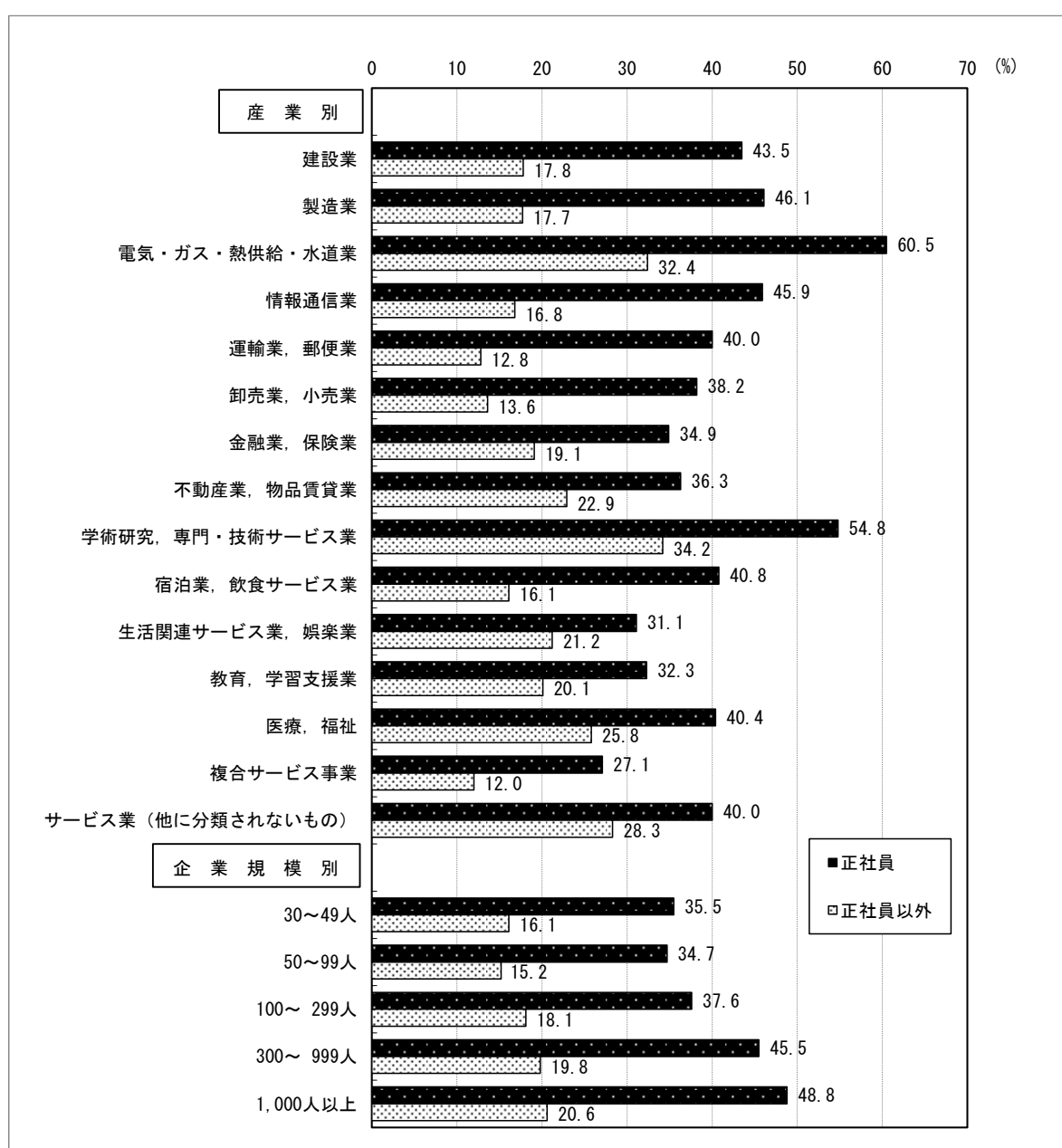
図 69 ＯＦＦ－ＪＴを受講した者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別に受講率をみると、正社員では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(60.5%)、「学研究，専門・技術サービス業」(54.8%)で高く、一方で、「複合サービス事業」(27.1%)、「生活関連サービス業，娯楽業」(31.1%)で低くなっている。正社員以外では、「学研究，専門・技術サービス業」(34.2%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(32.4%)で3割を超える受講率となっており、最も受講率が低いのは、「複合サービス事業」の12.0%となっている。

企業規模別の受講率では、正社員では、「300～999人」で45.5%、「1,000人以上」で48.8%と、規模が大きい企業での受講率が高い。一方で、正社員以外では、「30～49人」(16.1%)、「50～99人」(15.2%)、「100～299人」(18.1%)、「300～999人」(19.8%)、「1,000人以上」(20.6%)と、企業規模による大きな差はみられない。

図 70 OFF-JTを受講した者（産業・企業規模別）



② ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間（図 71、図 72）

令和 4 年度に ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間では、労働者全体でみると、「5 時間未満」が 24.1%、「5 時間以上 10 時間未満」が 25.3%と、10 時間未満の者が全体の 2 分の 1 を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5 時間未満」の割合については、正社員の 20.1%に対して正社員以外では 40.5%と、大きな差がみられる。また、正社員以外については、10 時間未満の者が 7 割近くを占めている。

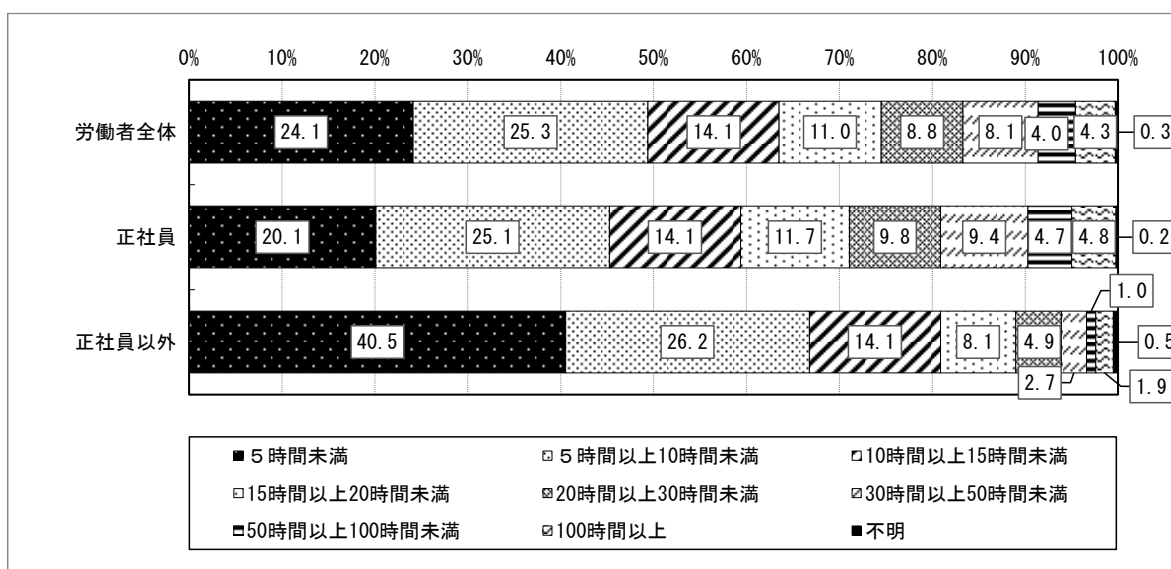
平均延べ受講時間（推計）¹でみると、労働者全体では 20.0 時間であり、正社員（22.1 時間）に対して正社員以外（11.7 時間）が少なくなっている。

男女別にみると、「男性」（21.6 時間）に比べ、「女性」（17.3 時間）が少なくなっている。

最終学歴別では、「大学（文系）」（21.9 時間）、「大学（理系）」（25.2 時間）、「大学院（理系）」（26.5 時間）で 20 時間を上回っている。

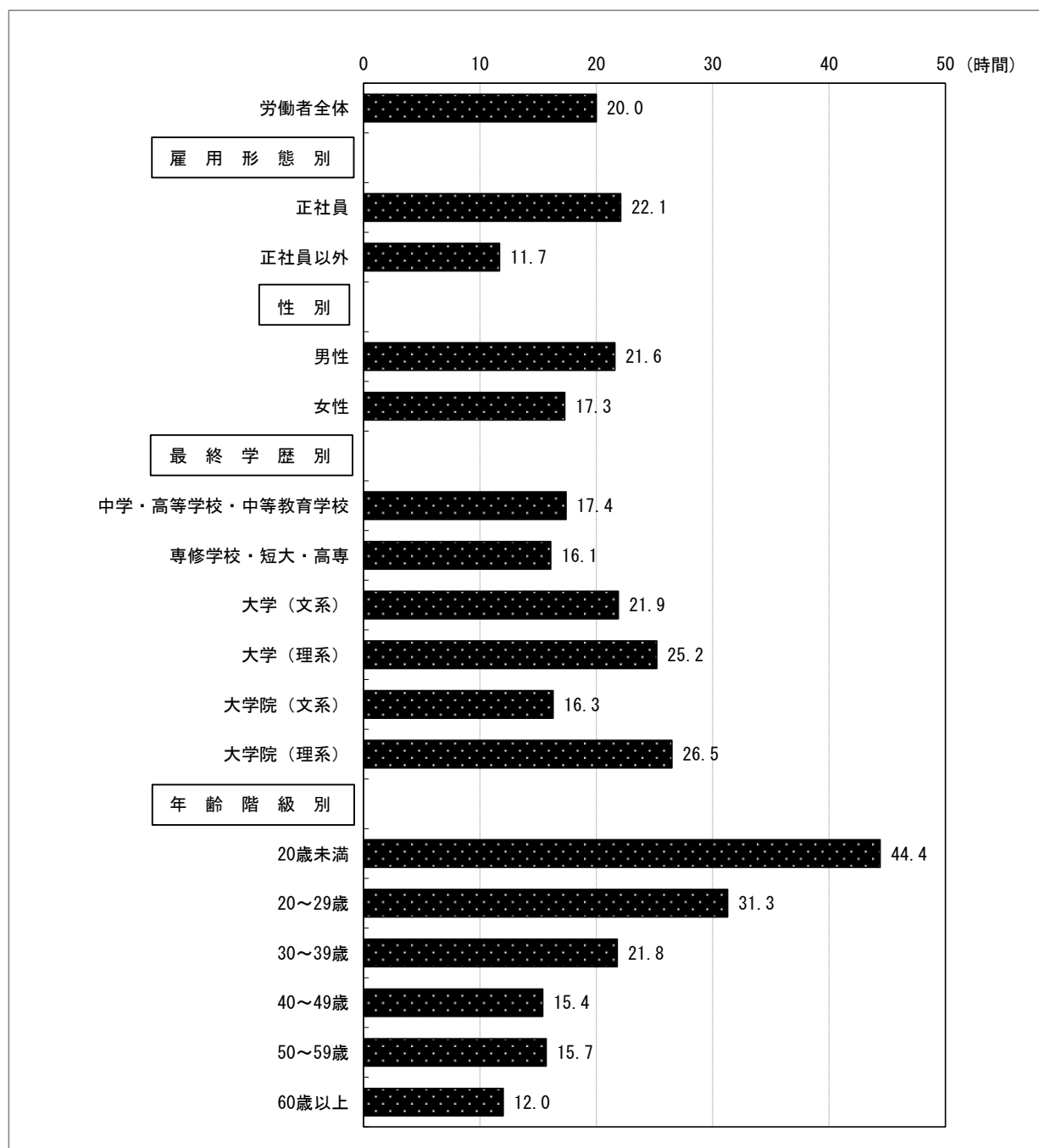
年齢別にみると、「20 歳未満」（44.4 時間）、「20～29 歳」（31.3 時間）、「30～39 歳」（21.8 時間）、「40～49 歳」（15.4 時間）、「50～59 歳」（15.7 時間）、「60 歳以上」（12.0 時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなる傾向がある。

図 71 ＯＦＦ－ＪＴを受講した者の延べ受講時間



¹ ＯＦＦ－ＪＴの延べ受講時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答の受講時間とし、ＯＦＦ－ＪＴ受講時間の最高階級「100 時間以上」は 125 時間として、平均延べ受講時間を算出した。

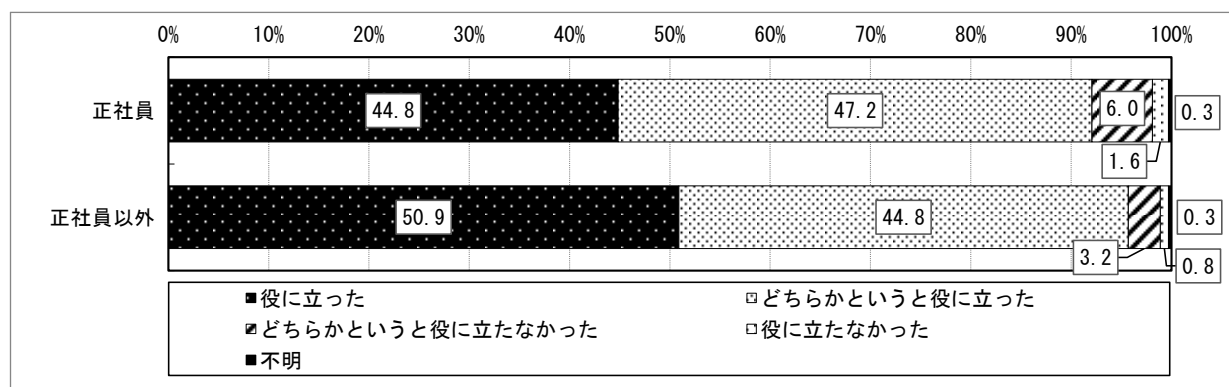
図 72 O F F – J T を受講した者の平均延べ受講時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図73）

受講したOFF-JTの役立ち度をみると、正社員では「役に立った」が44.8%、「どちらかというと役に立った」が47.2%であり、肯定的意見（92.0%）が多くを占めている。正社員以外についても「役に立った」が50.9%、「どちらかというと役に立った」が44.8%と、肯定的意見（95.7%）が多くを占めている。

図73 受講したOFF-JTの役立ち度



(3) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図 74、図 75）

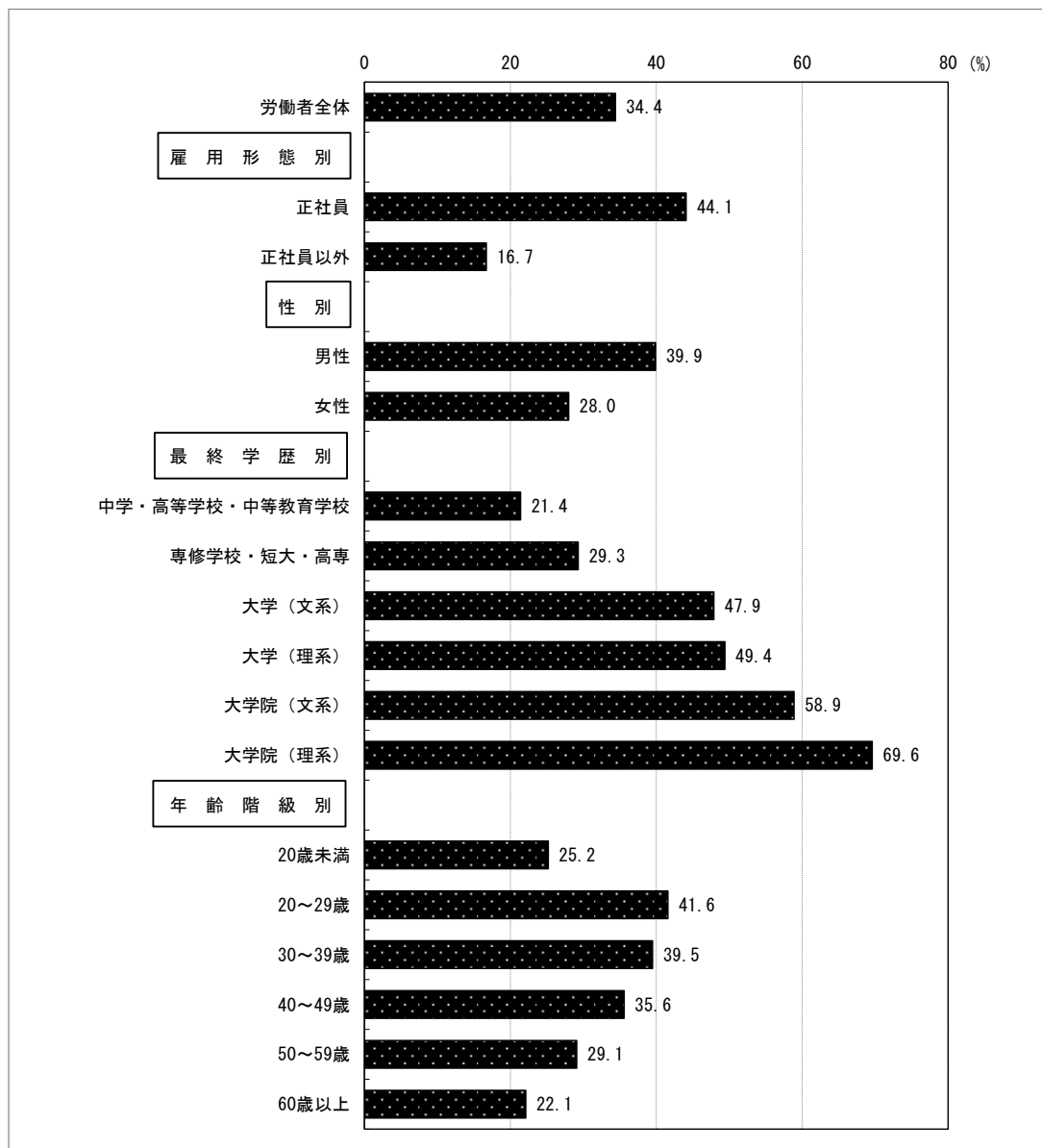
令和 4 年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では 34.4%であり、「正社員」で 44.1%、「正社員以外」で 16.7%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

男女別にみると、「男性」は 39.9%、「女性」は 28.0%と、女性の実施率が低くなっている。

最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(21.4%)、「専修学校・短大・高専」(29.3%)、「大学（文系）」(47.9%)、「大学（理系）」(49.4%)、「大学院（文系）」(58.9%)、「大学院（理系）」(69.6%)と、特に「大学院（理系）」での実施率が高くなっている。

年齢別にみると、20 歳以上では、「20～29 歳」(41.6%)、「30～39 歳」(39.5%)、「40～49 歳」(35.6%)、「50～59 歳」(29.1%)、「60 歳以上」(22.1%)と、年齢階級が高くなるほど実施率が低くなっている。

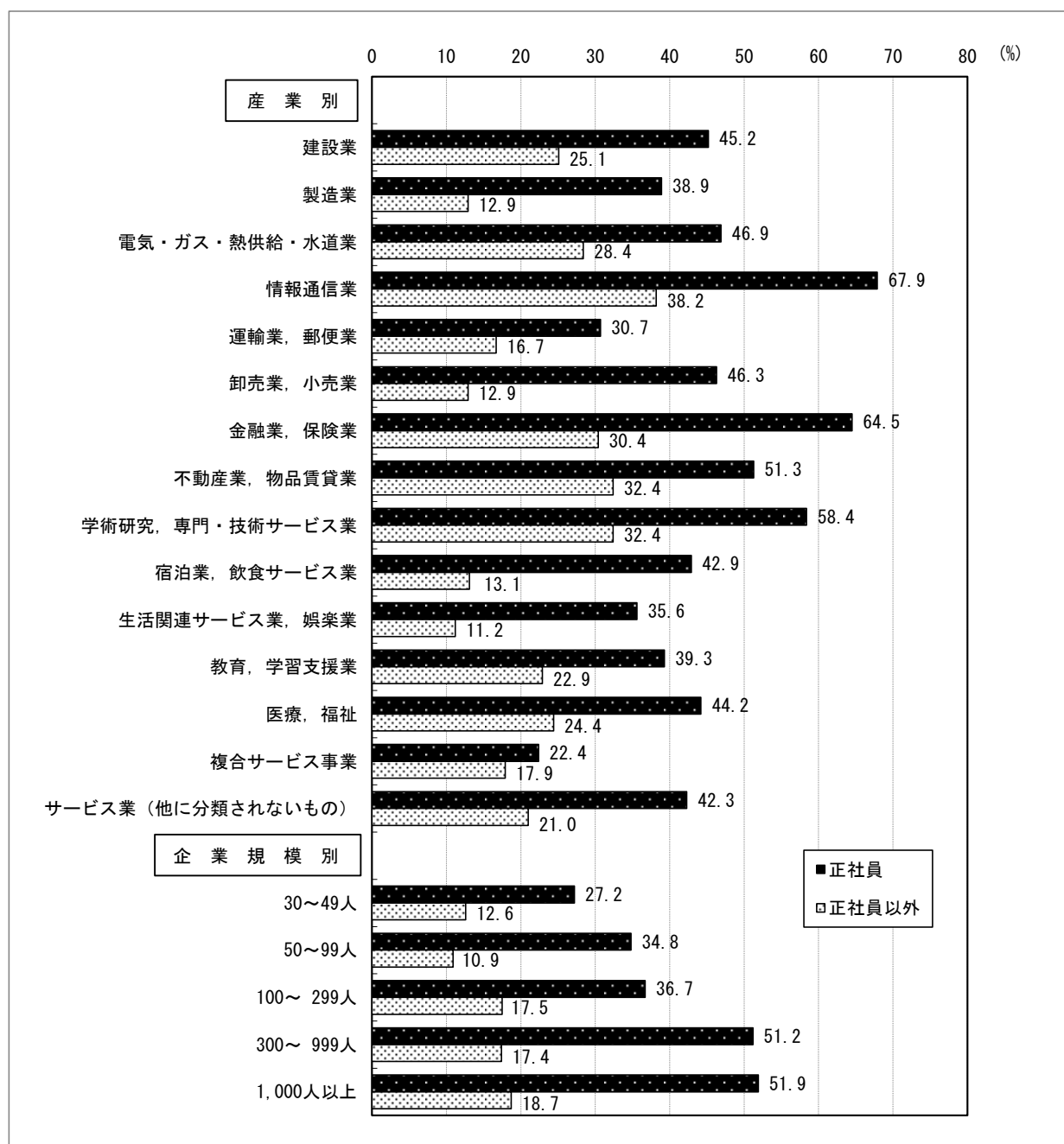
図 74 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



産業別にみると、正社員では、「情報通信業」（67.9%）で最も高く、「複合サービス事業」（22.4%）で最も低くなっている。正社員以外では、最も高い「情報通信業」（38.2%）でも3割台であり、最も低い「生活関連サービス業，娯楽業」では11.2%となった。

企業規模別にみると、正社員では「30～49人」（27.2%）、「50～99人」（34.8%）、「100～299人」（36.7%）、「300～999人」（51.2%）、「1,000人以上」（51.9%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなっており、「300～999人」、「1,000人以上」では実施率が5割を超えている。一方、正社員以外では、最も高い「1,000人以上」でも18.7%にとどまっている。

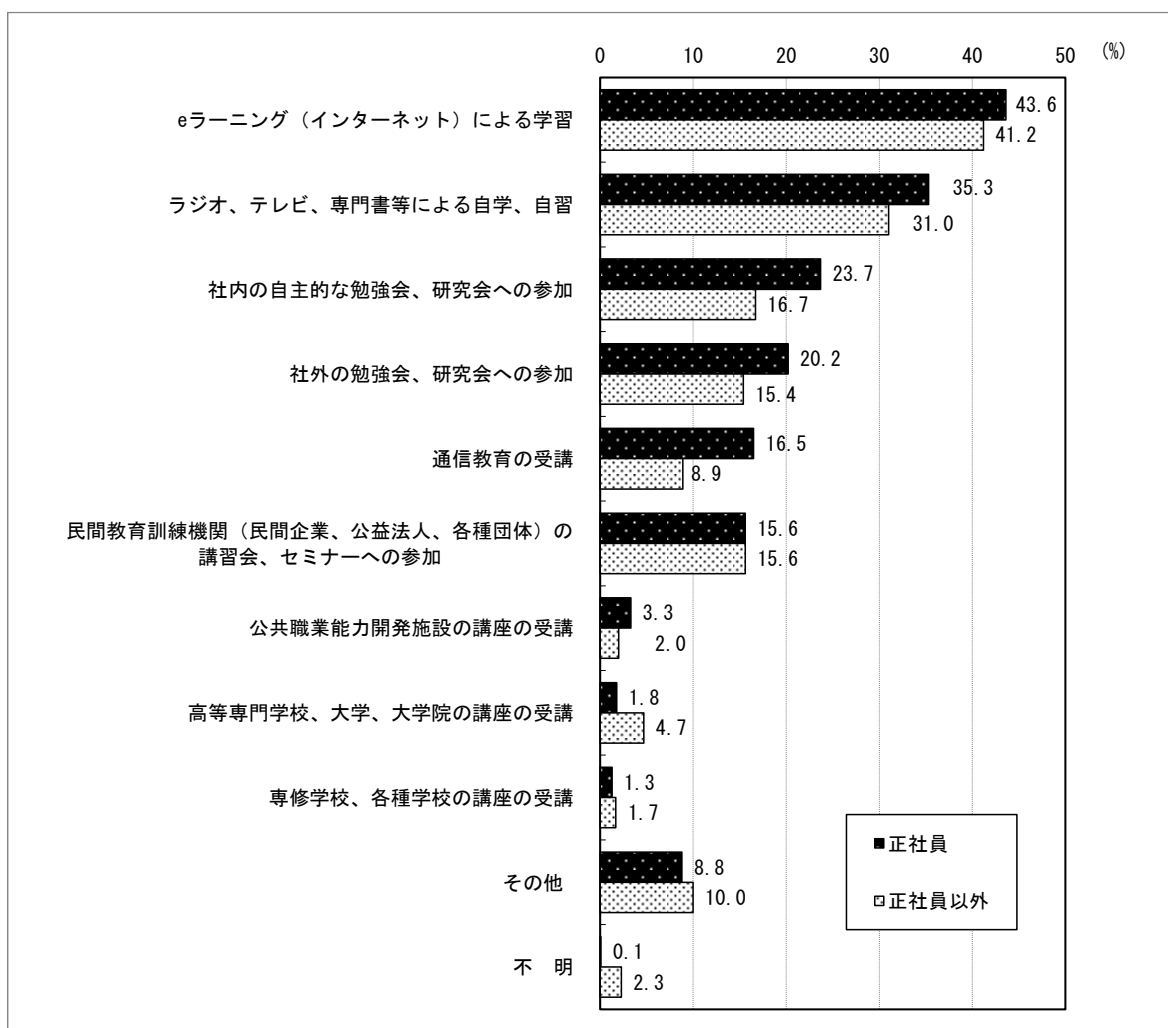
図 75 自己啓発を行った者（産業・企業規模別）



② 自己啓発の実施方法（図 76）

自己啓発の実施方法は、正社員では「eラーニング（インターネット）による学習」を挙げる者の割合が 43.6%で最も高く、次いで、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（35.3%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（23.7%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（20.2%）、「通信教育の受講」（16.5%）が続いている。正社員以外においても、「eラーニング（インターネット）による学習」（41.2%）を挙げる割合が最も高く、以下、正社員と同様に、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（31.0%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（16.7%）が続いている。

図 76 自己啓発の実施方法（複数回答）



③ 自己啓発を行った者の延べ実施時間（図 77、図 78）

令和 4 年度に自己啓発を行った者の延べ実施時間では、労働者全体でみると、「5 時間未満」が 14.7%、「5 時間以上 10 時間未満」が 18.9%、「10 時間以上 20 時間未満」が 17.4%と、20 時間未満の者が全体の半数を占めている。正社員と正社員以外を比較すると、「5 時間未満」（正社員 12.7%、正社員以外 24.2%）、「5 時間以上 10 時間未満」（正社員 18.3%、正社員以外 21.8%）などの割合では、正社員が正社員以外を下回っている。

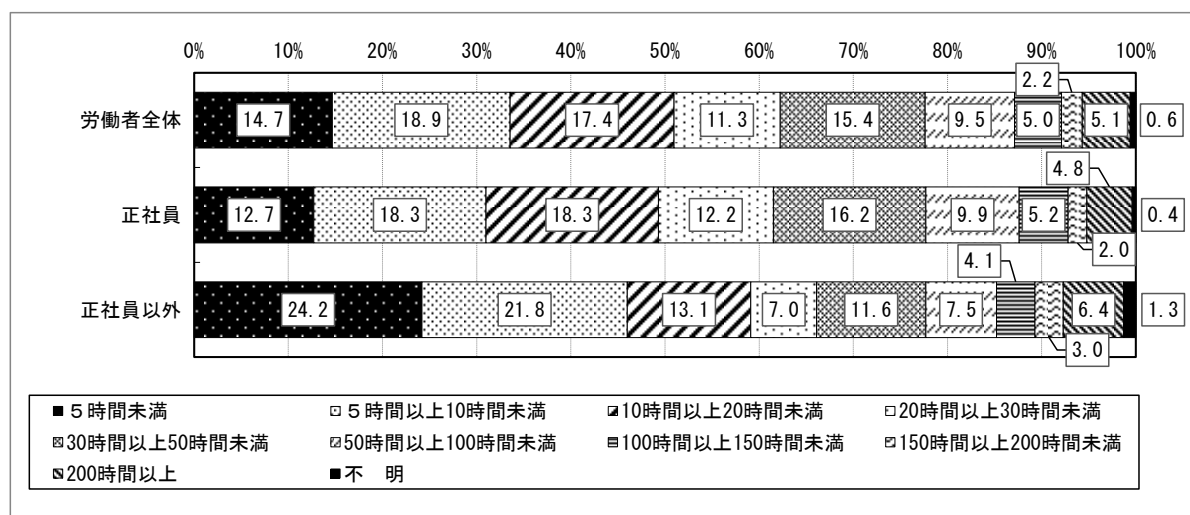
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）²をみると、「労働者全体」では 42.2 時間であり、「正社員」（42.3 時間）、「正社員以外」（41.5 時間）ともに 40 時間を超えている。

男女別では、「男性」は 44.7 時間、「女性」は 38.1 時間と、女性が少なくなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（31.4 時間）、「専修学校・短大・高専」（36.0 時間）、「大学（文系）」（52.1 時間）、「大学（理系）」（39.4 時間）、「大学院（文系）」（41.1 時間）、「大学院（理系）」（48.4 時間）と、「大学（文系）」「大学院（文系）」「大学院（理系）」が 40 時間を超えており、「大学（文系）」が最多となっている。

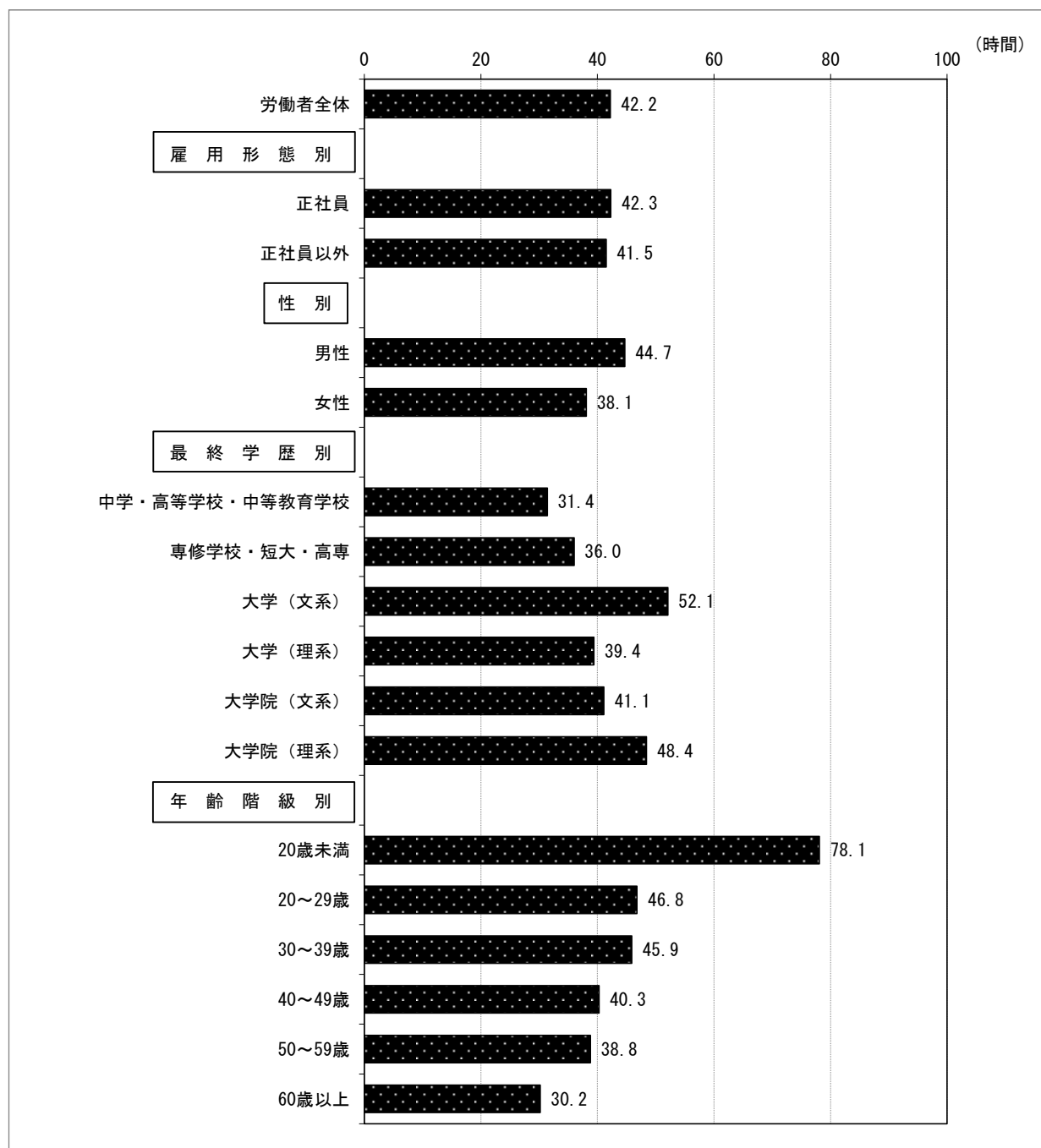
年齢別では、「20 歳未満」（78.1 時間）、「20～29 歳」（46.8 時間）、「30～39 歳」（45.9 時間）、「40～49 歳」（40.3 時間）、「50～59 歳」（38.8 時間）、「60 歳以上」（30.2 時間）と、年齢階級が高くなるほど実施時間が少なくなっている。

図 77 自己啓発を行った者の延べ実施時間



² 自己啓発の延べ実施時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答の受講時間とし、自己啓発実施時間の最高階級「200 時間以上」は 225 時間として平均延べ自己啓発実施時間を算出した。

図 78 自己啓発を行った者の平均延べ実施時間（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



④ 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況（図 79、図 80）

自己啓発を行った者の延べ自己負担費用を労働者全体でみると、「0円」が42.7%で最も多く、以下「1円以上1千円未満」が3.7%、「1千円以上1万円未満」が21.1%、「1万円以上2万円未満」が13.2%と、2万円未満の者が8割を超えている。一方、「10万円以上20万円未満」が2.4%、「20万円以上50万円未満」が1.5%、「50万円以上」が1.0%と、10万円以上の者は1割に満たなかった。

正社員と正社員以外を比較すると、「0円」（正社員 41.5%、正社員以外 48.2%）、「1円以上1千円未満」（正社員 3.4%、正社員以外 5.1%）などでは、正社員以外が正社員を上回っている。

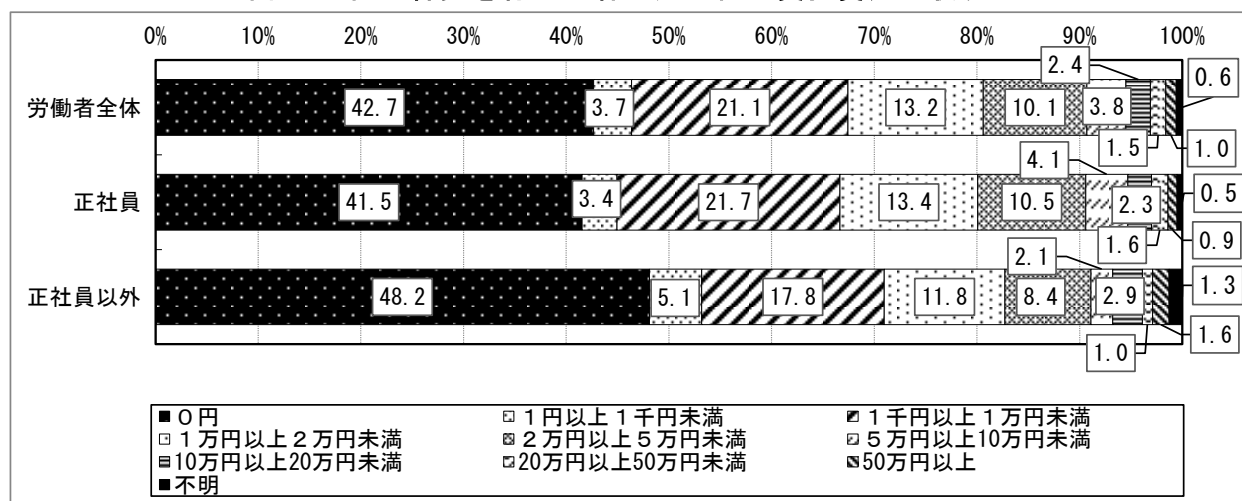
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）³をみると、「労働者全体」では25.1千円であり、「正社員」（25.0千円）、「正社員以外」（25.5千円）ともに25千円以上となっている。

男女別では、「男性」では24.9千円、「女性」では25.4千円と、女性の方がやや高くなっている。

最終学歴別にみると、「中学・高等学校・中等教育学校」（13.1千円）、「大学（理系）」（20.8千円）で低く、「大学院（理系）」（38.4千円）、「大学院（文系）」（34.3千円）で高くなっている。

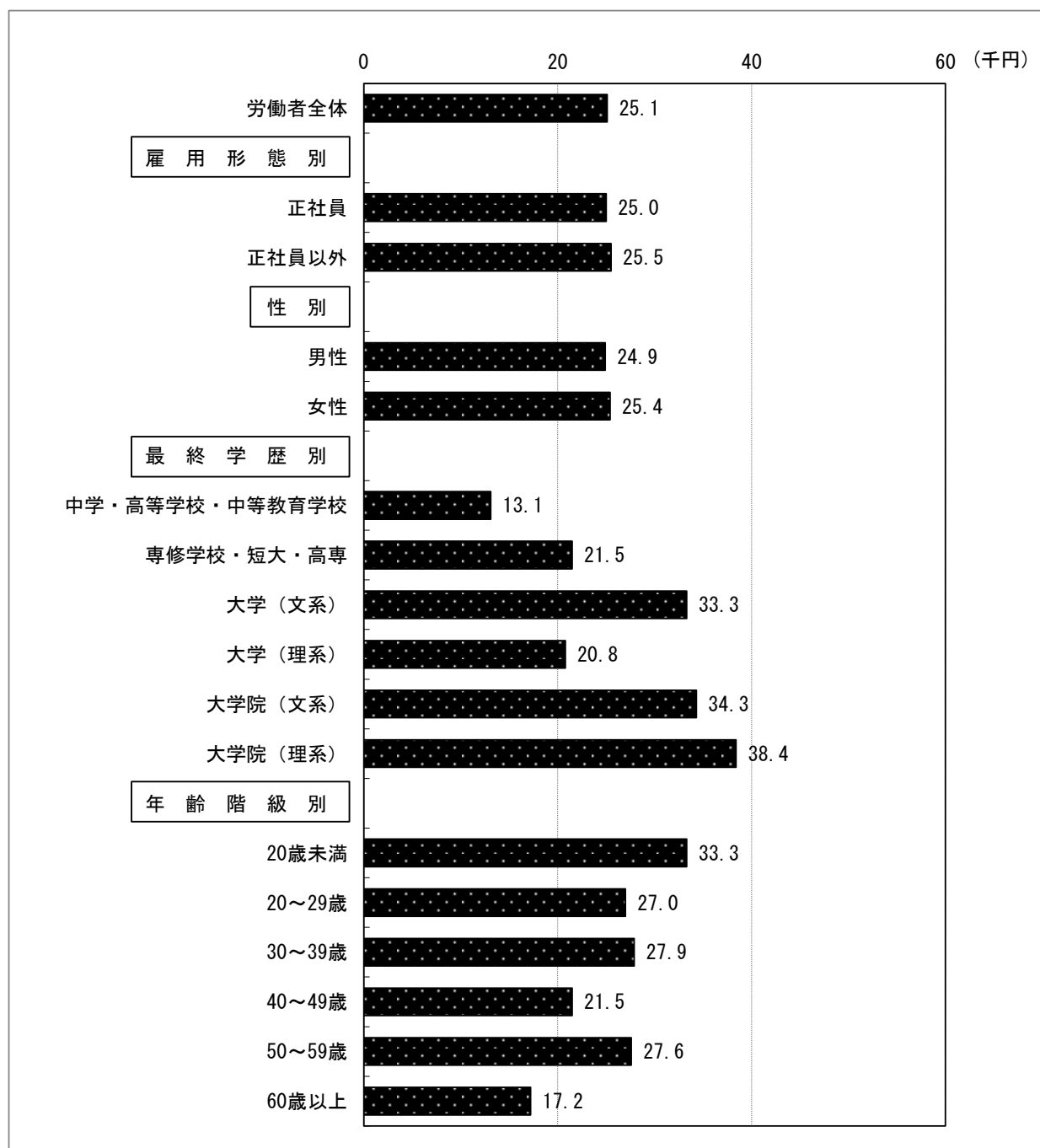
年齢別では、「20歳未満」（33.3千円）で最も高く、「30～39歳」（27.9千円）、「50～59歳」（27.6千円）、「20～29歳」（27.0千円）と続いている。

図 79 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況



³ 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の中間値を当該回答、最高階級「50万円以上」は65万円として、平均延べ自己負担費用を算出した。

図 80 自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



⑤ 自己啓発にかかった費用の補助の状況（図 81、図 82、図 83）

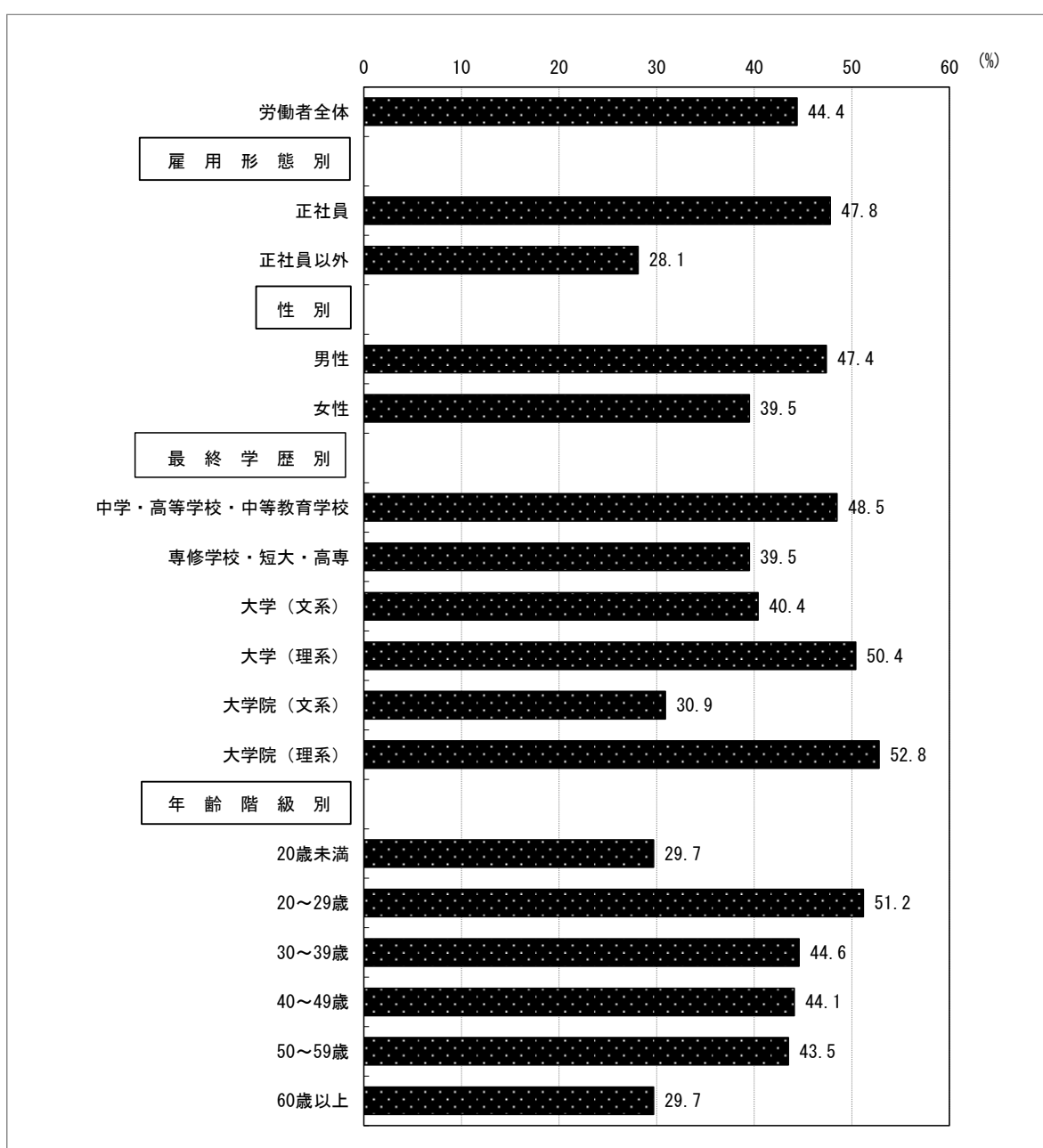
自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では 44.4%であり、「正社員」では 47.8%、「正社員以外」では 28.1%となっている。

男女別にみると、「男性」で 47.4%、「女性」で 39.5%と、女性の方が補助を受けた割合が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（理系）」（52.8%）で最も高い。一方、最も低い「大学院（文系）」（30.9%）は 3 割となっている。

年齢別にみると、「20～29 歳」で 51.2%と最も高く、年齢階級が高くなるほど費用の補助を受けた割合は低くなっている。

図 81 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



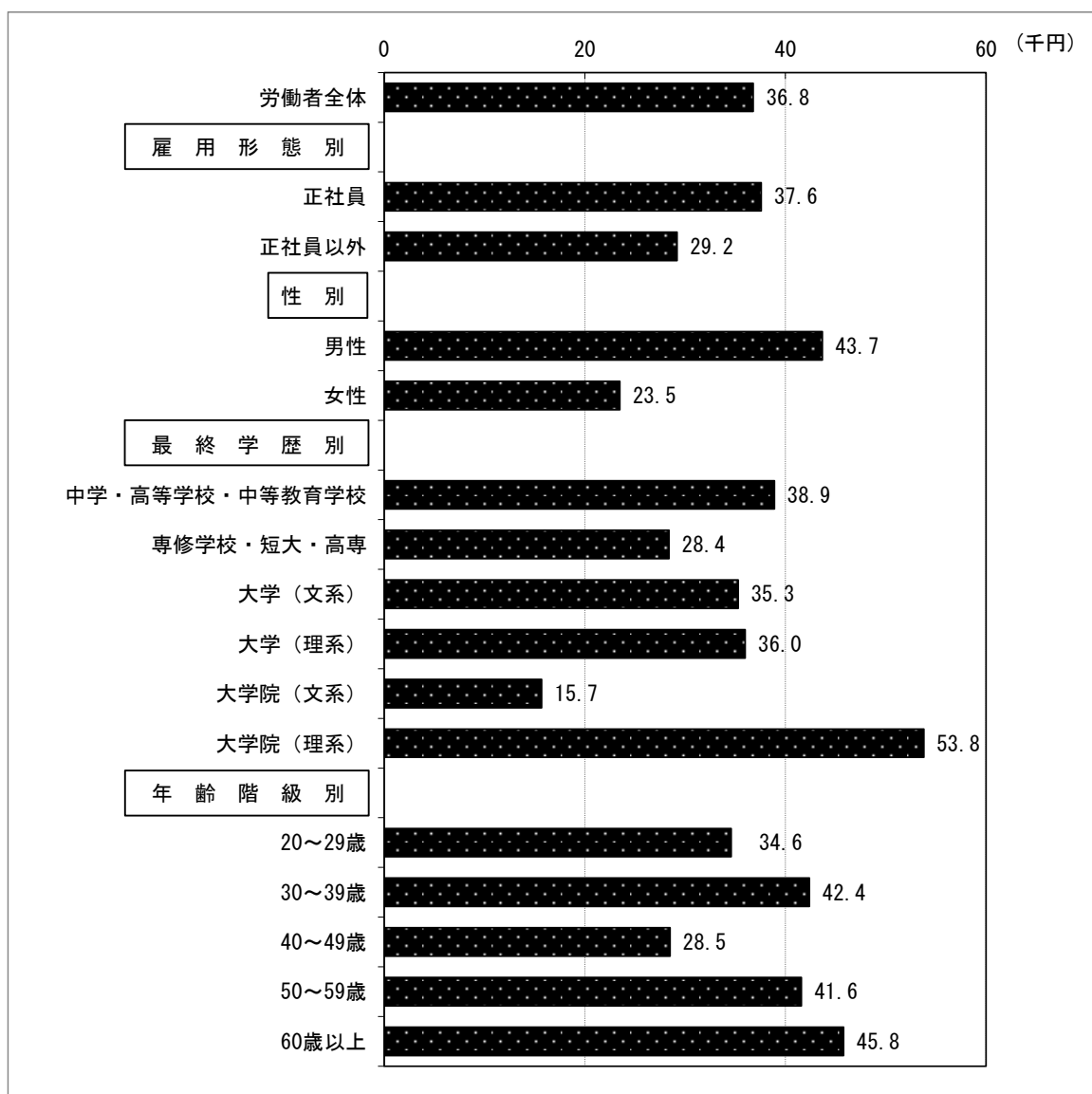
自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額（推計）⁴をみると、「労働者全体」は36.8千円、「正社員」は37.6千円、「正社員以外」は29.2千円であった。

男女別にみると、「男性」（43.7千円）に比べ、「女性」（23.5千円）の方が低くなっている。

最終学歴別では、「大学院（理系）」で53.8千円と最も高く、「大学院（文系）」で15.7千円と最も低くなっている。

年齢別にみると、「60歳以上」（45.8千円）で最も高く、次いで「30～39歳」（42.4千円）、「50～59歳」（41.6千円）と続いている。

図 82 自己啓発費用の平均補助額（推計）
（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）

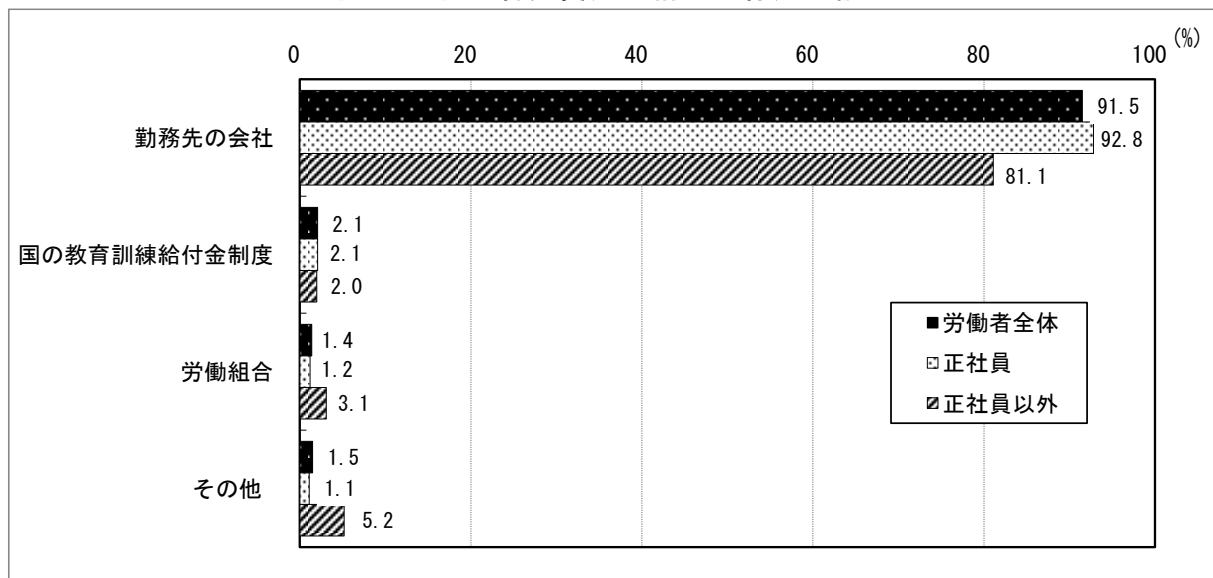


※年齢階級「20歳未満」は回答数が9件以下のため表章しない。

⁴ 自己負担費用の補助を受けた者の補助額の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の間値を当該補助額、最高階級「50万円以上」は65万円を補助額として平均補助額を算出した。

自己啓発費用の補助を受けた者の補助主体（最も補助額の大きいもの）別の内訳をみると、労働者全体では、「勤務先の会社」が91.5%（正社員92.8%、正社員以外81.1%）と補助主体の多くを占めている。

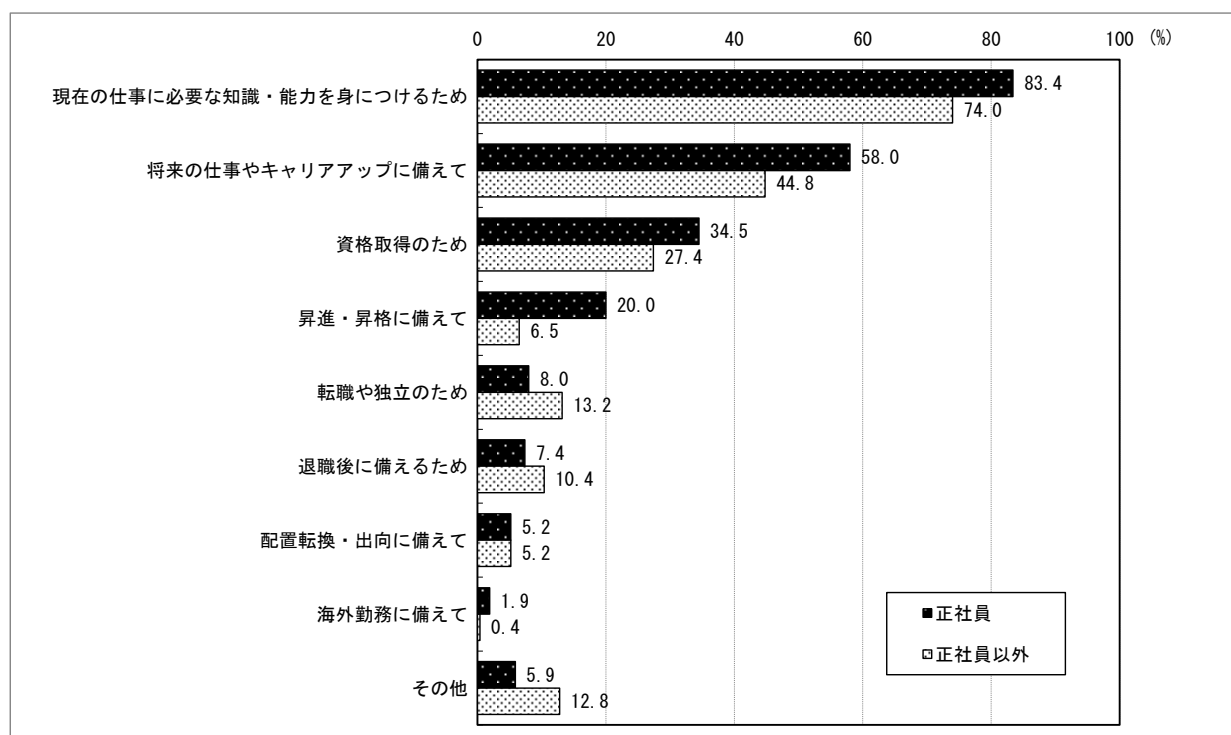
図 83 自己啓発費用の補助主体別内訳



⑥ 自己啓発を行った理由（図 84）

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った理由をみると、正社員、正社員以外ともに、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」（正社員 83.4%、正社員以外 74.0%）の割合が最も高く、次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（正社員 58.0%、正社員以外 44.8%）、「資格取得のため」（正社員 34.5%、正社員以外 27.4%）と続いている。

図 84 自己啓発を行った理由（複数回答）

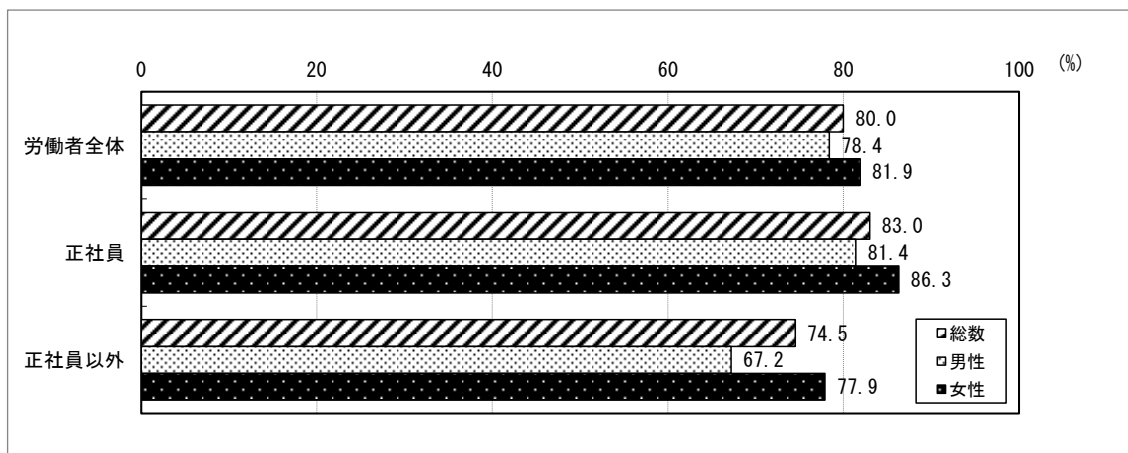


⑦ 自己啓発を行う上での問題点（図 85、図 86、図 87）

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体の「総数」では 80.0%（正社員 83.0%、正社員以外 74.5%）であった。

男女別では、「男性」の 78.4%（正社員 81.4%、正社員以外 67.2%）に対して、「女性」は 81.9%（正社員 86.3%、正社員以外 77.9%）と、問題があるとする割合は女性の方がやや高くなっている。

図 85 自己啓発を行う上で問題があるとした者



自己啓発における問題点の内訳をみると、正社員、正社員以外ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 60.0%、正社員以外 37.1%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 28.2%、正社員以外 32.2%）、「費用がかかりすぎる」（正社員 27.8%、正社員以外 28.5%）の順に高くなっている。

さらに、正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別でみると、男性では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（64.3%）、「費用がかかりすぎる」（26.8%）、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」（22.8%）の順に高く、女性では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（52.2%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（39.0%）、「費用がかかりすぎる」（29.5%）と続いている。

図 86 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員・正社員以外）（複数回答）

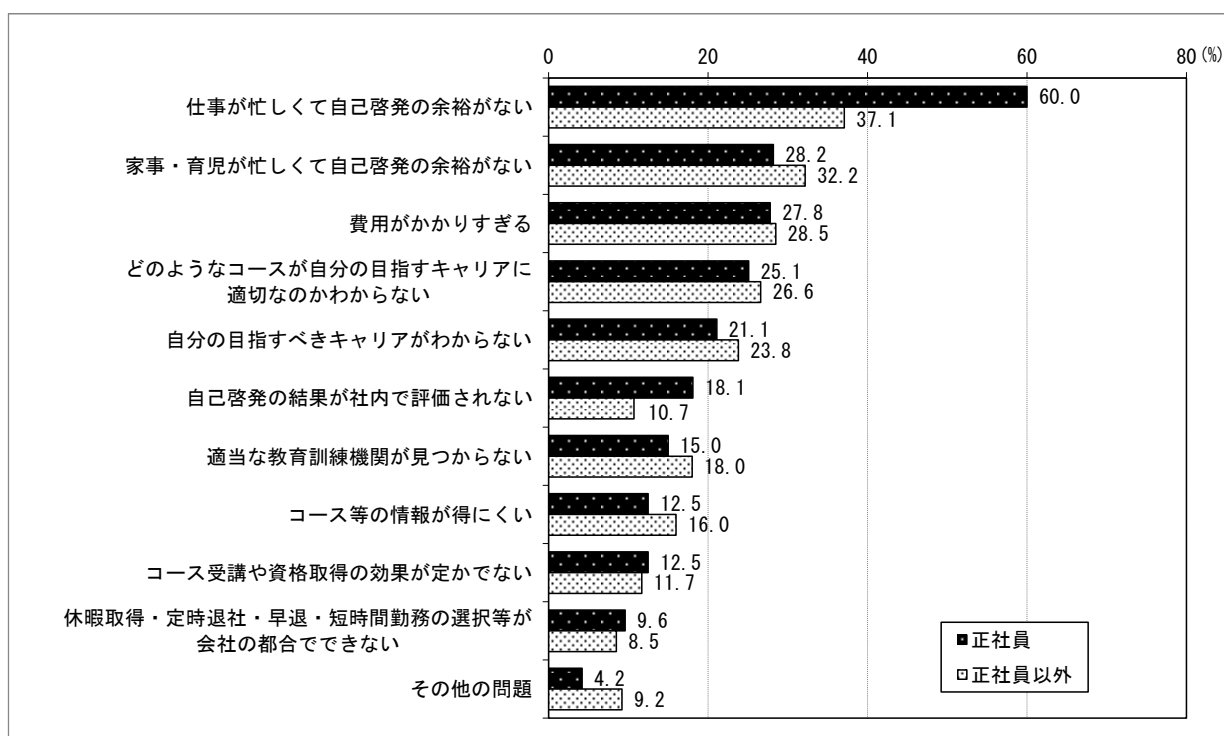
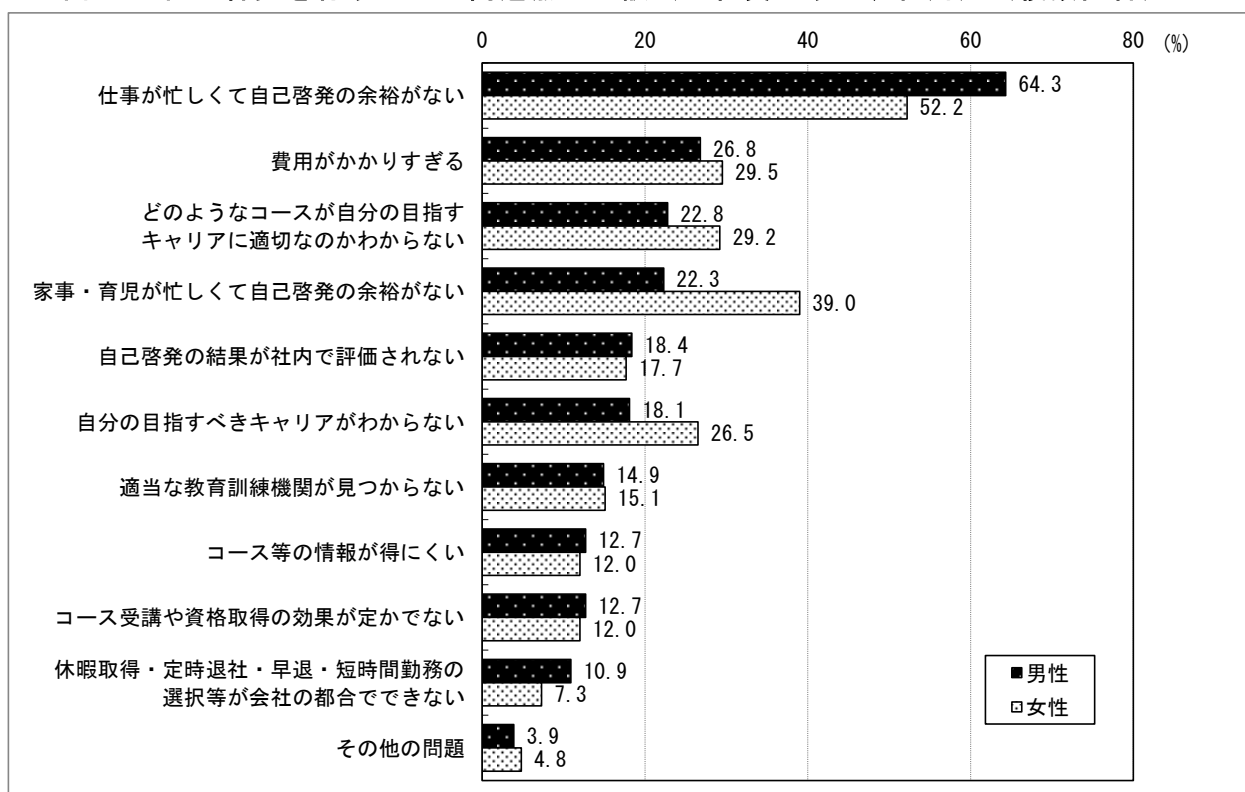


図 87 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

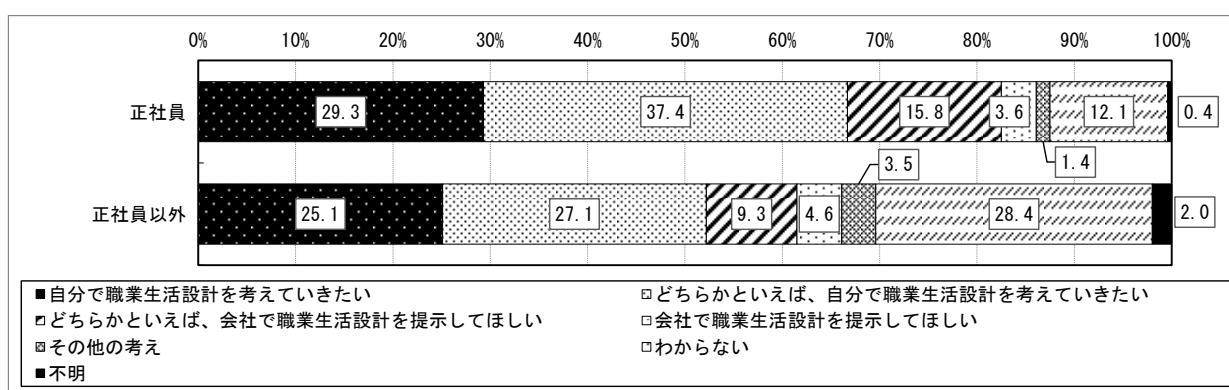


(4) これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方 (図 88)

自分自身の職業生活設計についての考えをみると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 29.3%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が 37.4%であり、両者を合わせると、正社員の 3 分の 2 以上が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。正社員以外では、「自分で職業生活設計を考えていきたい」が 25.1%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が 27.1%であり、両者を合わせた正社員以外の約半数が、主体的に職業生活設計を考えたいとしているが、「わからない」とする者の割合が 28.4%と、正社員 (12.1%) と比べて高くなっている。

図 88 職業生活設計の考え方



② キャリアコンサルティングの経験 (図 89、図 90、図 91)

令和 4 年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、「労働者全体」では 10.8%であり、「正社員」では 13.8%、「正社員以外」では 5.4%であった。

キャリアに関する相談をする主な組織・機関については、「職場の上司・管理者」を挙げる者の割合が、正社員 (77.3%)、正社員以外 (71.1%) とともに最も高くなっている。なお、「企業外の機関等 (再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等)」 (正社員 7.3%、正社員以外 13.4%) などでは、正社員以外の割合が正社員の割合を上回っている。

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者の割合が、正社員 (56.8%)、正社員以外 (51.7%) とともに最も高くなっている。また、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」 (正社員 35.4%、正社員以外 15.9%) などは正社員が高く、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」 (正社員 19.1%、正社員以外 24.5%) などは正社員以外が高くなっている。

図 89 キャリアコンサルティングを受けた者

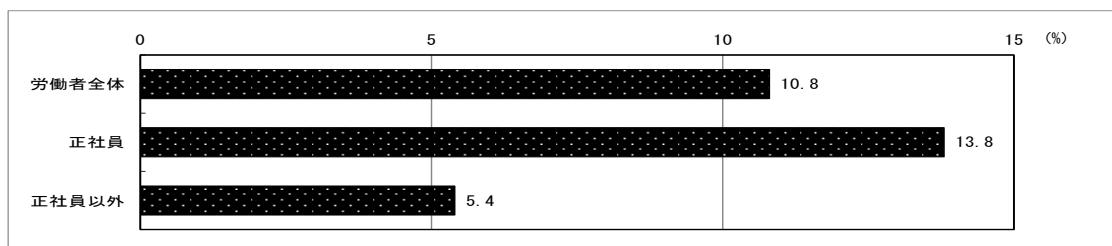


図 90 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（複数回答（3つまで））

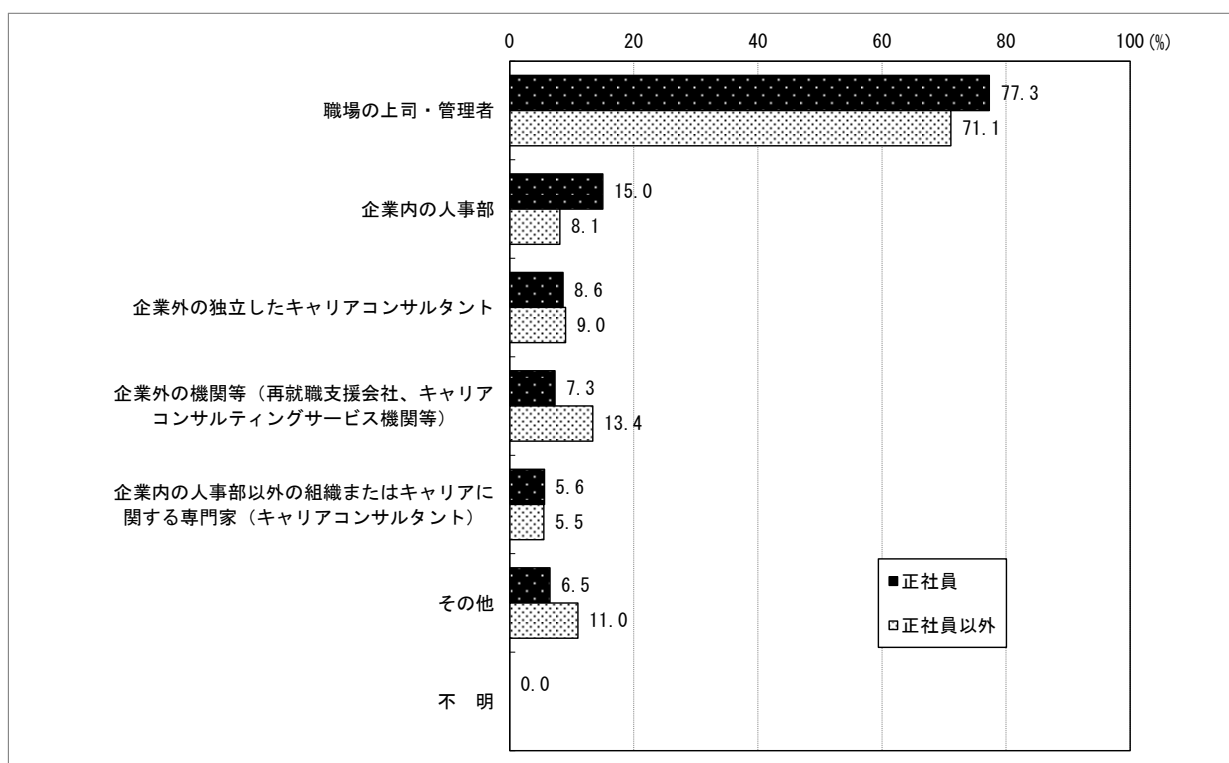
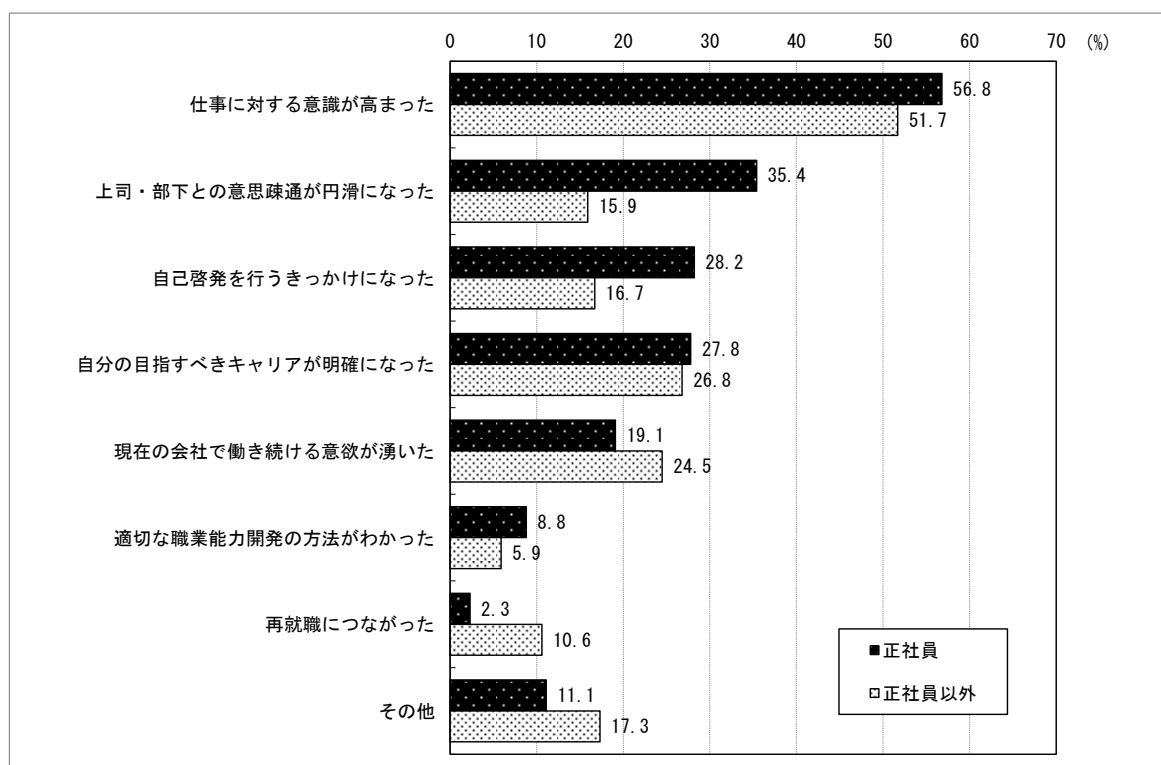


図 91 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

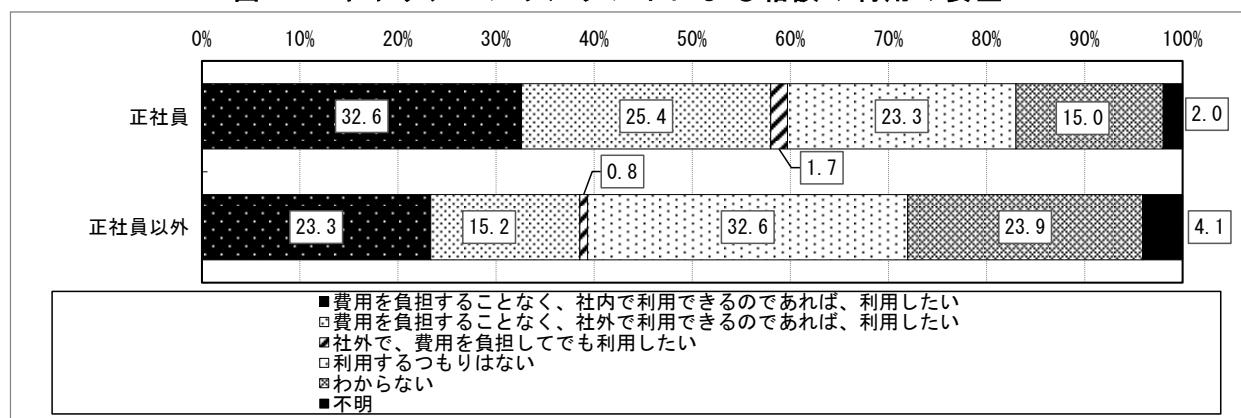


③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 92）

キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望は、正社員では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 32.6%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 25.4%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 1.7%と、合わせて 59.7%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

正社員以外では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 23.3%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 15.2%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 0.8%と、合わせて 39.3%がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

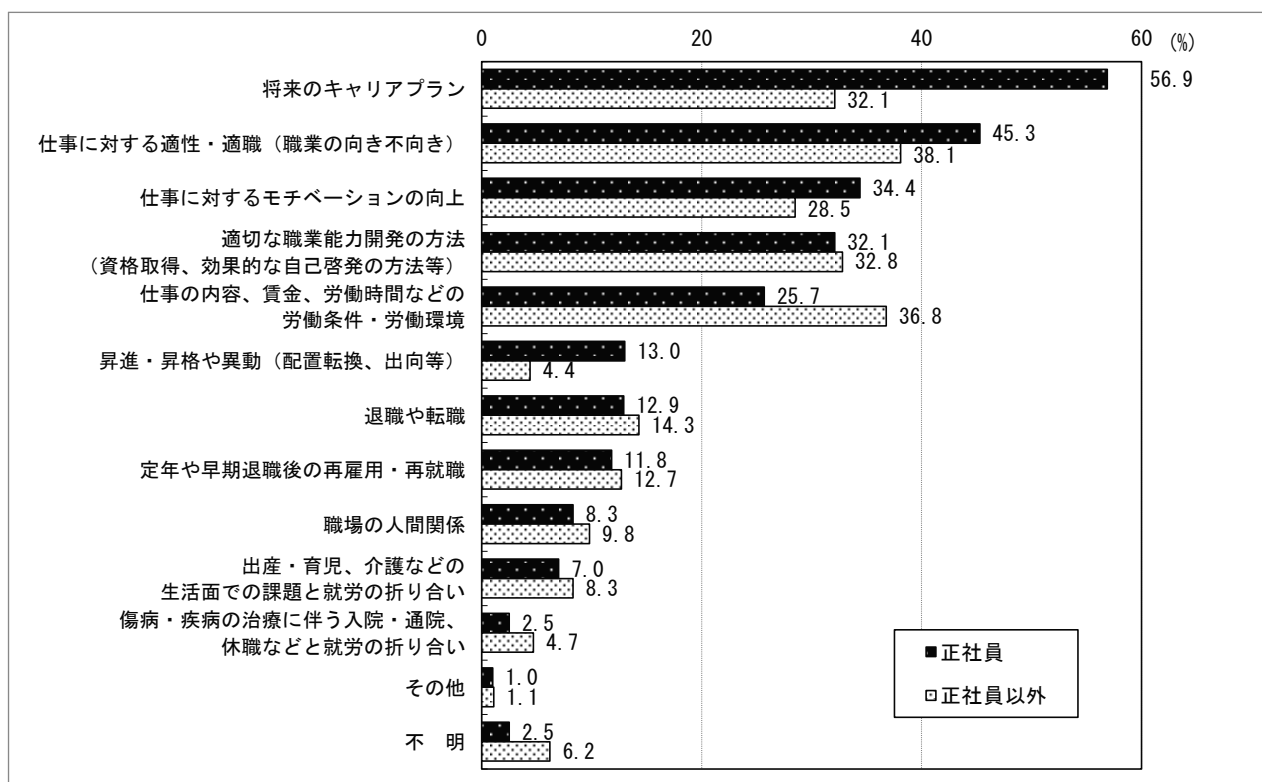
図 92 キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



④ キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 93）

キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員では、「将来のキャリアプラン」（56.9%）が最も多く、次いで、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」（45.3%）、「仕事に対するモチベーションの向上」（34.4%）、「適切な職業能力開発の方法（資格取得、効果的な自己啓発の方法等）」（32.1%）と続いている。正社員以外では、「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」（38.1%）が最も多かった。また、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」（36.8%）では、正社員（25.7%）を 11.1 ポイント上回っている。

図 93 キャリアコンサルタントに相談したい内容（複数回答（3つまで））



⑤ 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用（図 94、図 95）

令和 4 年度の教育訓練休暇制度等の利用状況について、「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」はいずれの制度も 1 %程度にとどまっており、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が半数以上を占めている。

一方で、利用の要望がある者は、いずれの制度でも 1 割を超えており、一定の利用要望があることがうかがえる。

図 94 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用状況（労働者全体）

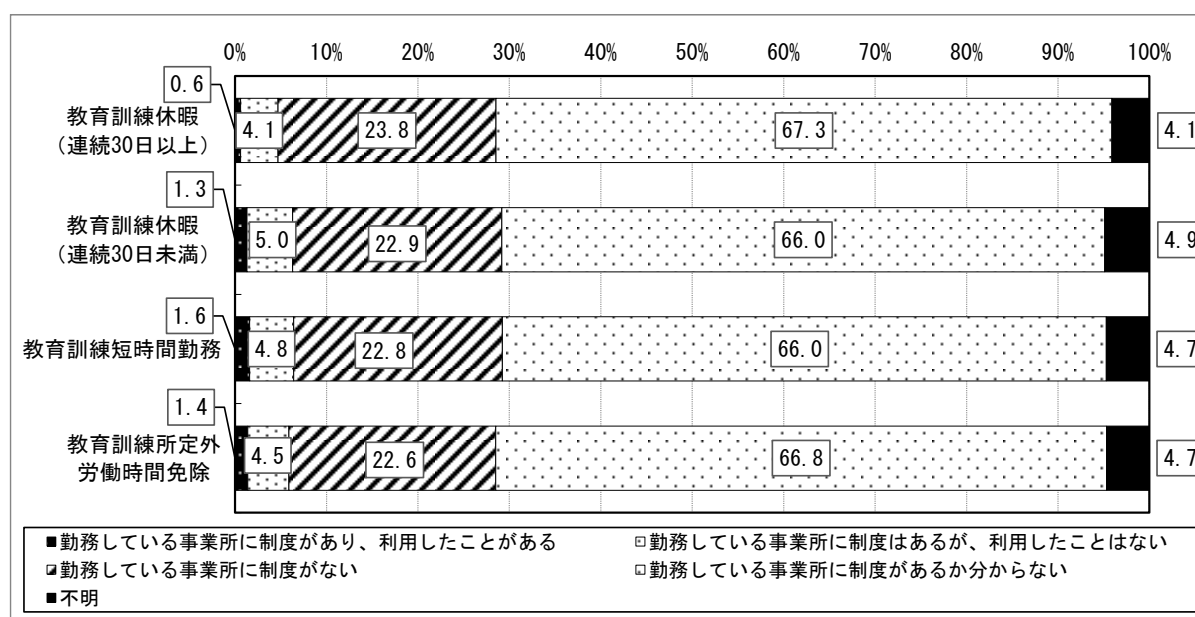


図 95 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用の要望がある者（労働者全体）

