

令和4年度能力開発基本調査まとめ

【キャリアコン】 令和4年度能力開発基本調査まとめ【ピンポイントで学習】

<https://careerconsultant-study.com/kihontyousa-r4/>

内容は、同じような文章が続いているため個人的な感想としてはかなり読みにくい印象を持っています。ですが、キャリアコンサルタント試験を受ける上で外せない資料となっています。そこで本記事では、最新版の令和4年度能力開発基本調査を読みやすいように全過去問の傾向を調べ、問題に直接関係のある部分をまとめるという試みに挑戦しています。

OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

令和4年度調査における企業の教育訓練への費用の支出状況を見ると、OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は50.3%である。OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出した企業は19.8%、OFF-JTにのみ費用を支出した企業は26.5%、自己啓発支援にのみ支出した企業は4.0%であった。一方、どちらにも支出していない企業は49.6%である。

能力開発の実績・見込みについて

正社員に支出した費用

正社員に対する過去3年間（令和元年度～令和3年度）のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」（18.5%）と「減少した」（11.3%）より多くなっており、「実績なし」は49.2%であった。

今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（36.2%）が「減少させる予定」（1.1%）を35.1ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が39.9%と多くなっている。

正社員に対する過去3年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（9.3%）が「減少した」（6.1%）より多くなっており、「実績なし」も70.1%であった。

今後3年間の支出見込みについては、「実施しない予定」が56.3%と半数以上となっている。

正社員以外に支出した費用

正社員以外に対する過去3年間のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」（6.6%）と「減少した」（5.0%）がともに1割以下であるのに対し、「実績なし」が72.5%で最多となっている。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（18.4%）が「減少させる予定」（0.4%）を18.0ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が63.4%で最多となっている。

正社員以外に対する過去3年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（3.4%）と「減少した」（2.8%）は同水準にとどまり、「実績なし」が82.4%で最多となっている。今後3年間の支出見込みについても、「実施しない予定」が71.7%で最多となった。

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

職業能力開発推進者の選任状況

選任状況は、「すべての事業所において選任している」とする企業が11.0%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が6.7%で、両者を合わせても全体の5分の1に満たず、「いずれの事業所においても選任していない」企業が82.3%と多くを占めている。

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

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は7.4%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.0%となり、「導入していないし、導入する予定はない」が82.4%で最多となった。

教育訓練の実施に関する事項について

計画的なOJTの実施状況

計画的なOJTの実施状況を対象とする職層等別の割合は、正社員では新入社員が52.0%、中堅社員が36.9%、管理職層が22.7%となり、正社員以外では23.9%となった。

新入社員が最も高く、次いで中堅社員、管理職層の順になります。

正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は60.2%と、前回と比べて1.1ポイント増加しているが、3年移動平均の推移では、低下傾向となっている。

正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は23.9%と、前回に比べて1.3ポイント低下しており、3年移動平均の推移では、低下傾向が続いている。また、長期的には、正社員に対する割合と比較して2分の1に満たない水準で推移している。

労働者のキャリア形成支援について

キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

正社員または正社員以外に対して**キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は45.3%**であり、その内訳を見ると、両方に対して導入している事業所は26.7%、正社員のみに対して導入している事業所は18.3%、正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.3%である。

一方、**キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所は54.6%**である。

しくみを導入している事業所は4割程度になります。

産業別に見ると、正社員では、「金融業・保険業」（85.1%）、「複合サービス事業」（76.4%）で高くなっている。正社員以外では、「複合サービス事業」（65.3%）、「金融業・保険業」（55.3%）で高くなっている。

企業規模別に見ると、「1,000人以上」の割合が、正社員（63.9%）、正社員以外（41.1%）ともに最も高くなっている。

キャリアコンサルティングの実施時期は、

「労働者から求めがあった時に実施する」（正社員53.3%、正社員以外64.5%）

「1年に1回、3年に1回など、定期的に実施する」（正社員50.2%、正社員以外46.4%）

「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（正社員48.5%、正社員以外40.0%）

の順に高くなっており、正社員では「労働者から求めがあった時に実施する」が最も多くなっている。

キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、事業所で相談を受けているのは**キャリアコンサルタントであるかとの問いに「そうである」と回答したのは10.7%**である。

相談を受けているのがキャリアコンサルタントの事業所は1割程度になります。

しくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由としては、

「労働者からの希望がない」（正社員44.3%、正社員以外45.7%）がも多く、次いで、

「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」

（正社員 42.1%、正社員以外31.3%）が多くなっている。

キャリアコンサルティングを行う目的は、

「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」（正社員69.1%、正社員以外63.5%）

「労働者の自己啓発を促すため」（正社員68.3%、正社員以外60.8%）

の割合が高くなっている。

しくみを導入している事業所のうち、キャリアコンサルティングを行う上で問題点がある事業所は、正社員では66.2%であり、正社員以外では61.8%になっている。

問題点の内訳を見ると、

正社員では、**「キャリアに関する相談を行っても、効果が見えにくい」（43.2%）**、

「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」（39.7%）が多く、正社員以外では、

「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」（41.1%）、

ジョブ・カードの認知状況

ジョブ・カードの認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は2.0%になっている一方、「内容を含めて知っているが活用していない」が21.3%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が43.7%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が32.7%と、内容を知らない事業所が多くなっている。「労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい」（41.1%）が多くなっている。

労働者の職業能力評価について

職業能力評価の実施状況

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は54.3%であり、推移を見ると、平成22年度調査以降、平成25年度までは60%台、平成26年度調査以降50%台で推移し、3年移動平均については、直近では横ばいで推移している。

職業能力評価に係る取組の問題点

職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価の活用方法は、

「人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準」（81.3%）

「人材配置の適正化」（61.4%）

「労働者に必要な能力開発の目標」（38.4%）

と続いている。

職業能力評価に係る取組の問題点

職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所は69.5%になっている。

問題点の内訳は、

「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（72.4%）

「評価者が評価基準を把握していないなど、評価内容にばらつきが見られる」（44.6%）

となっている。

これからの職業生活設計について

キャリアコンサルティングの経験

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳において、

「仕事に対する意識が高まった」（正社員51.1%、正社員以外48.5%）

「上司・部下との意思疎通が円滑になった」（正社員32.3%、正社員以外15.3%）は、正社員が高くなっている。

「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」（正社員21.0%、正社員以外30.1%）は正社員以外が高くなっている。となります。