資料２－２

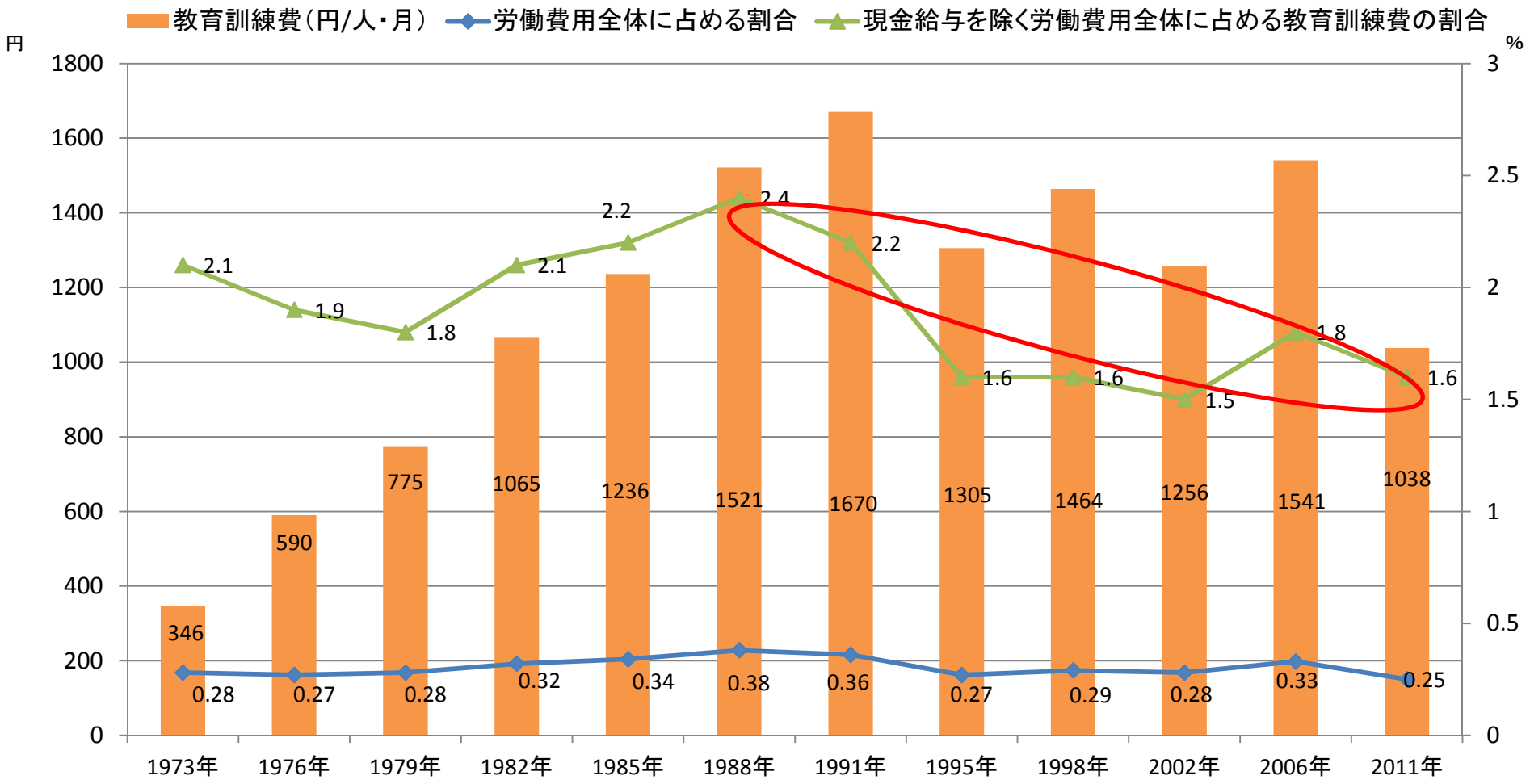
人的資源の最大活用について②
（人的資本形成関係）

平成25年10月24日

厚生労働省職業能力開発局

企業の支出する教育訓練費の推移

民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。

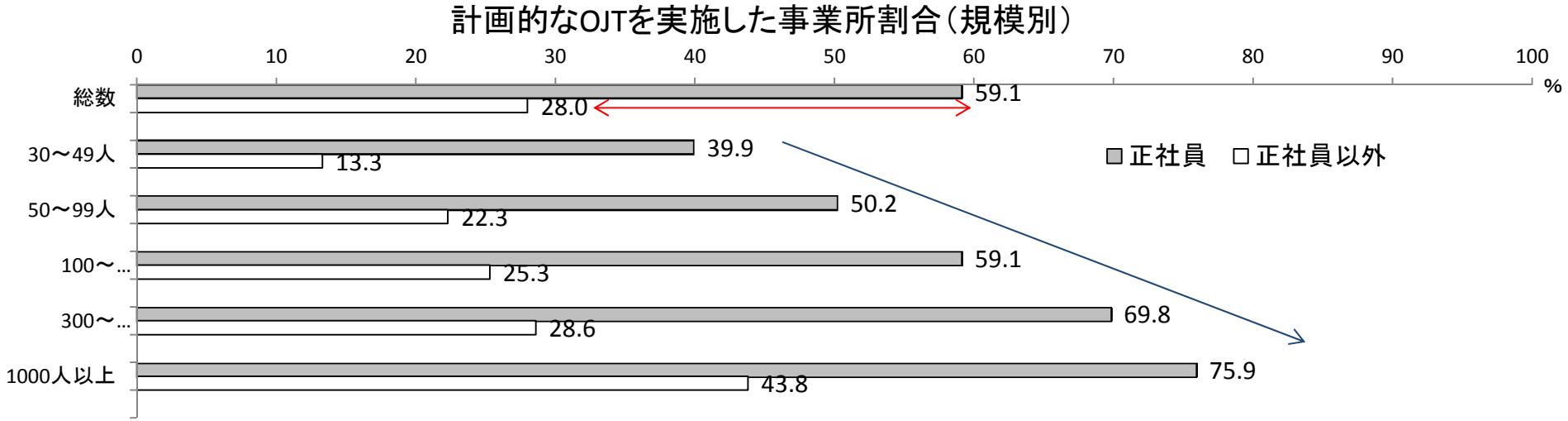


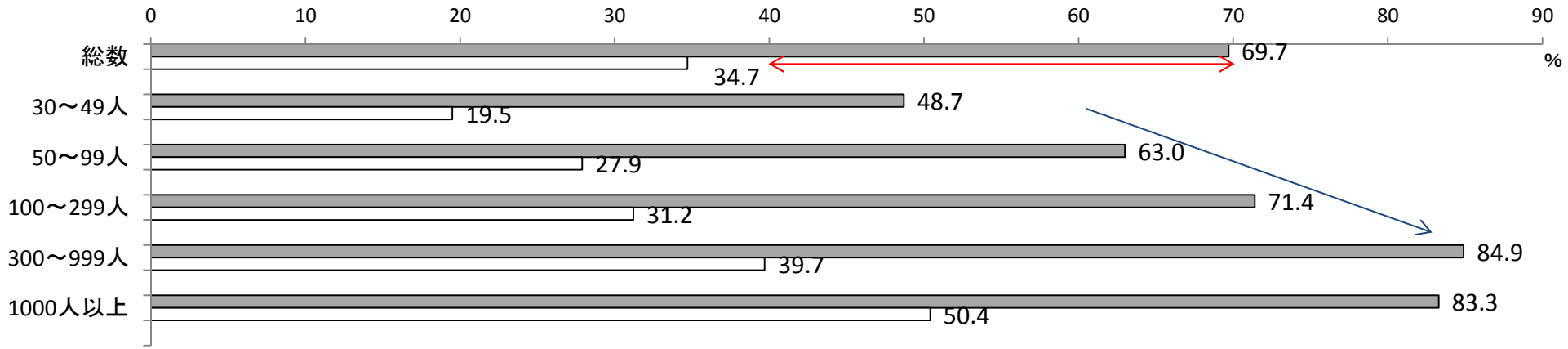
出典：・労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」（抽出調査）
・ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
・現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

雇用形態別・規模別のOJT及びOFF－JTを実施した事業所割合

【事業所調査】

〇全ての規模において、正社員と比較して、非正社員への能力開発機会が乏しい。
〇OFF-JT及び計画的なOJTともに、企業規模が高くなるほど、実施割合が高くなっている。





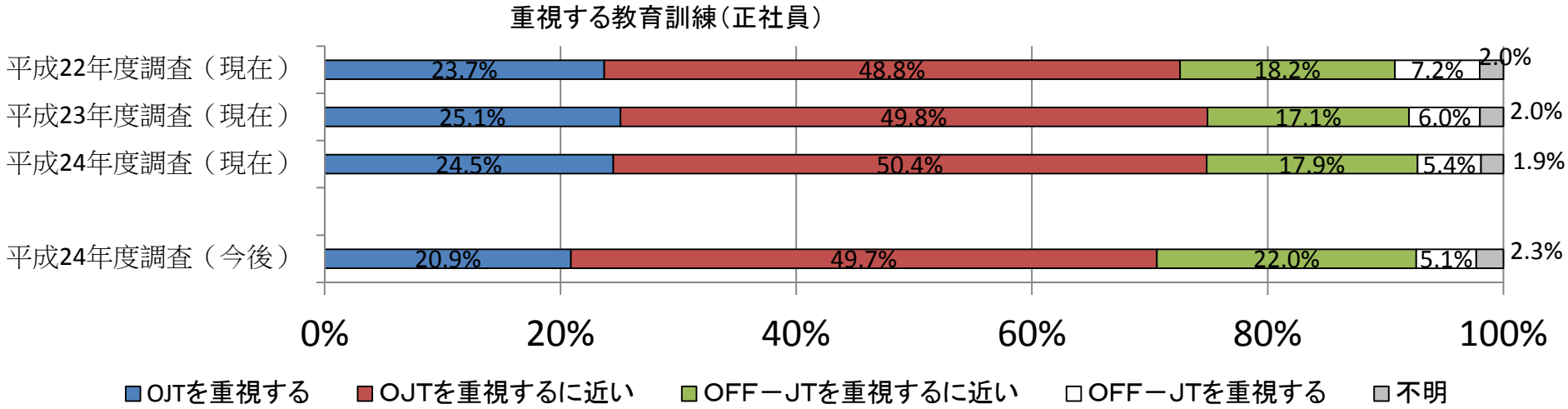
出典：平成24年度能力開発基本調査
注）正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

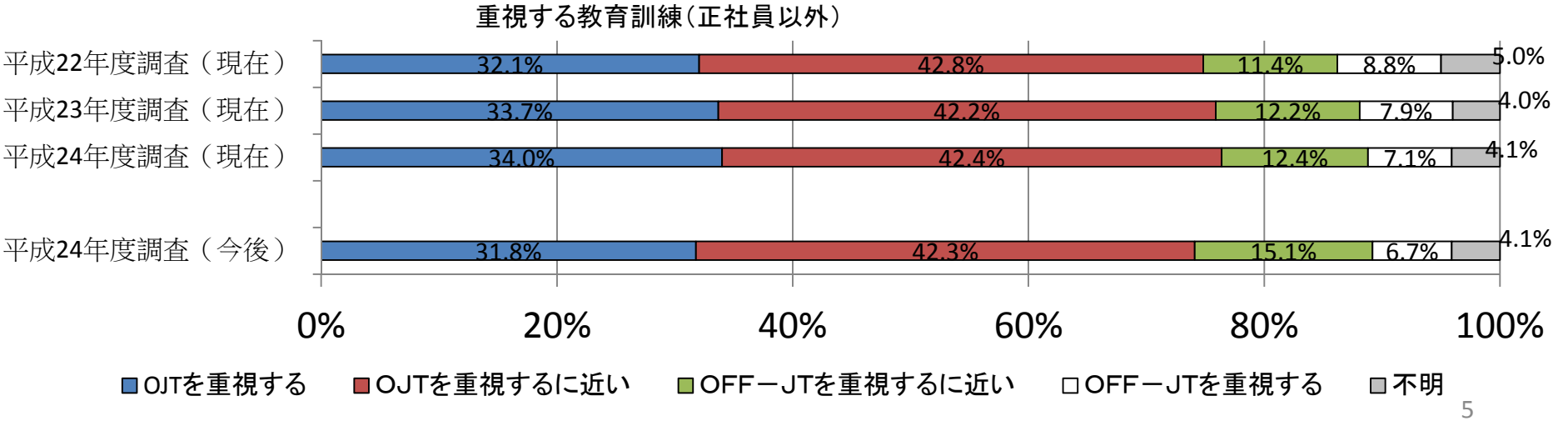
「OJT」か「OFF－JT」か

【企業調査】

○重視する教育訓練については、正社員・非正社員ともに、「ＯＪＴ」を重視する又はそれに近い企業割合が7割を超えている。

○今後の方向付けを見ると、正社員・非正社員ともに、「ＯＦＦ－ＪＴ」を重視する又はそれに近い企業割合が、現在の値よりもやや高くなっている。





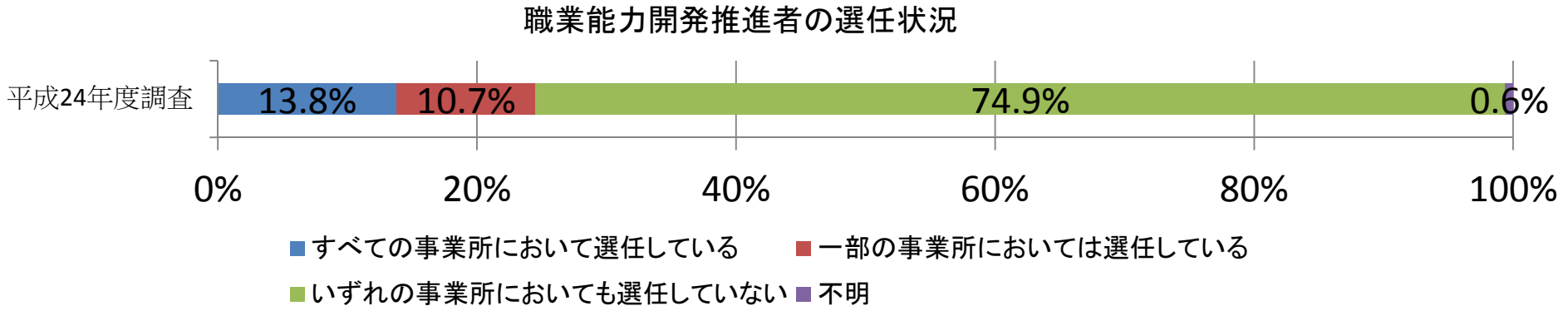
資料出所：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

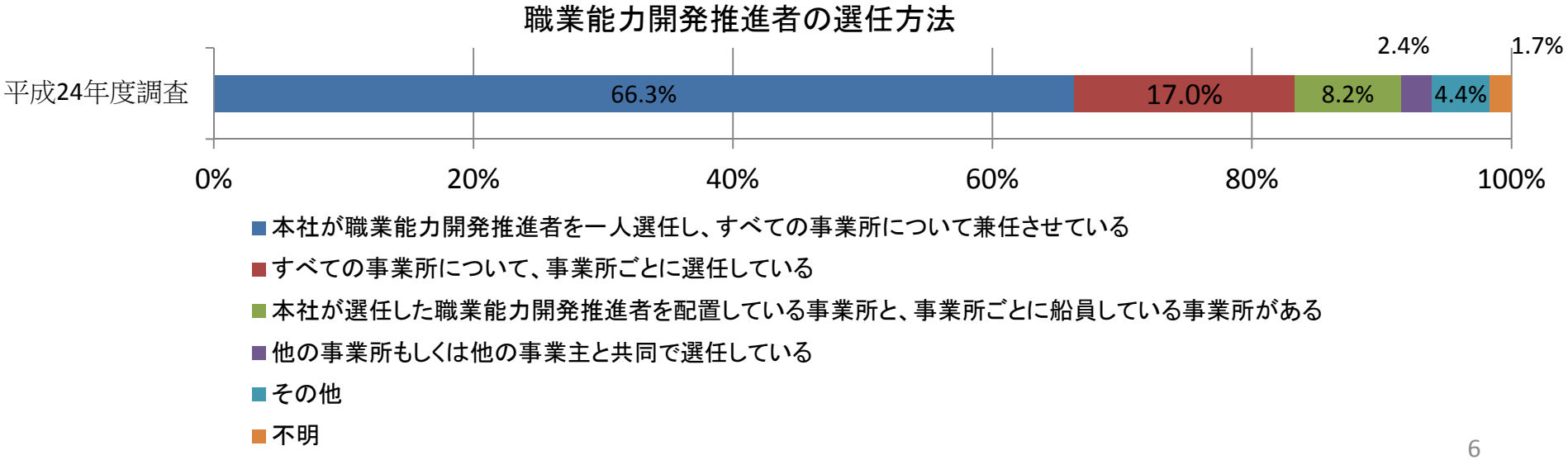
職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

【企業調査】

○職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が約75%となっている。

○職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法については、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、全ての事業所について兼任させている」とする企業が約66%となっている。





資料出所：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

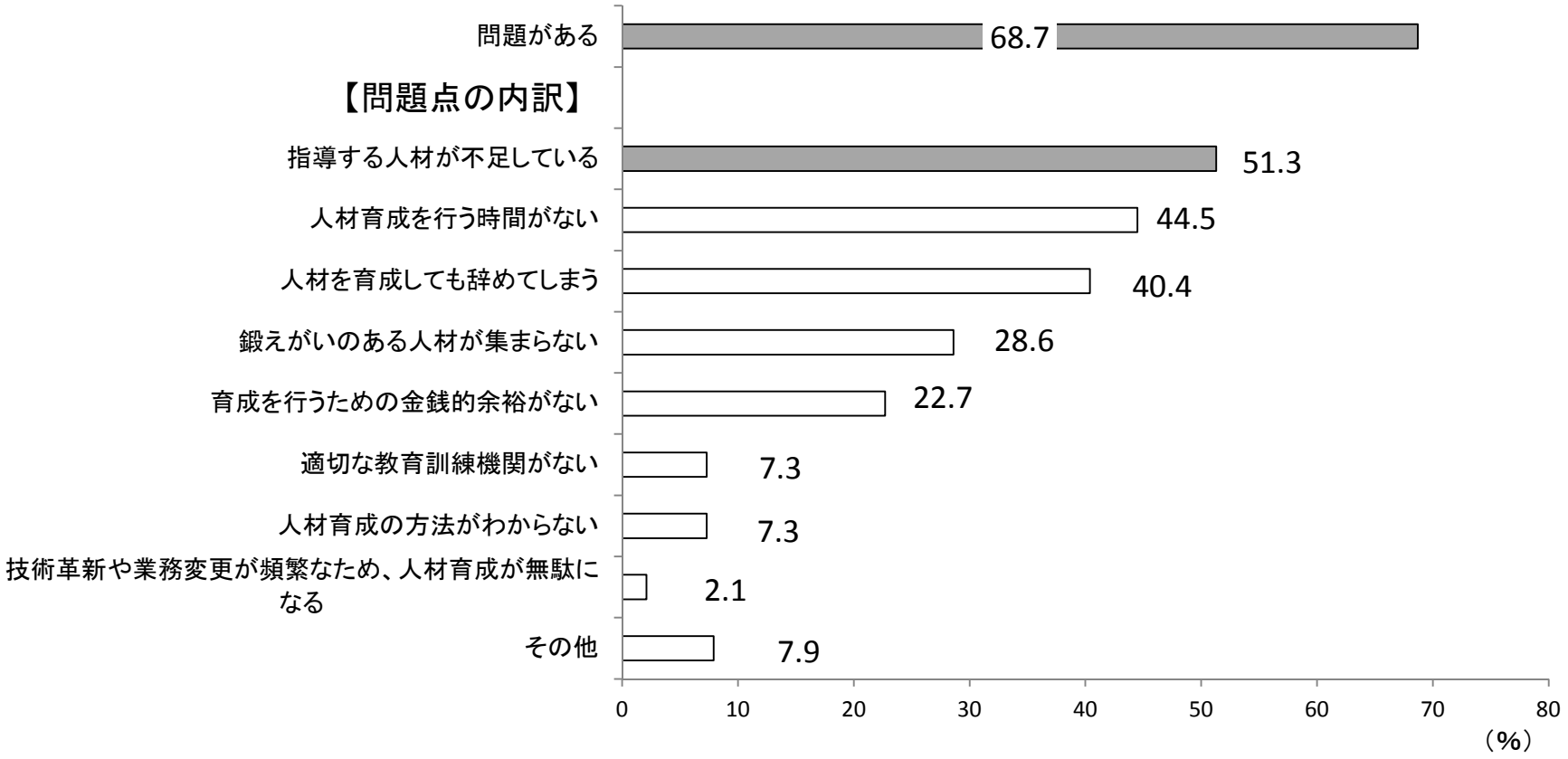
人材育成に関する問題点

【事業所調査】

〇人材育成に「問題がある」とする事業所割合は約７割に達している。

〇その理由としては、指導する人材の不足（約51%）や時間の不足（約45%）が挙げられており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえる。

人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳（複数回答）

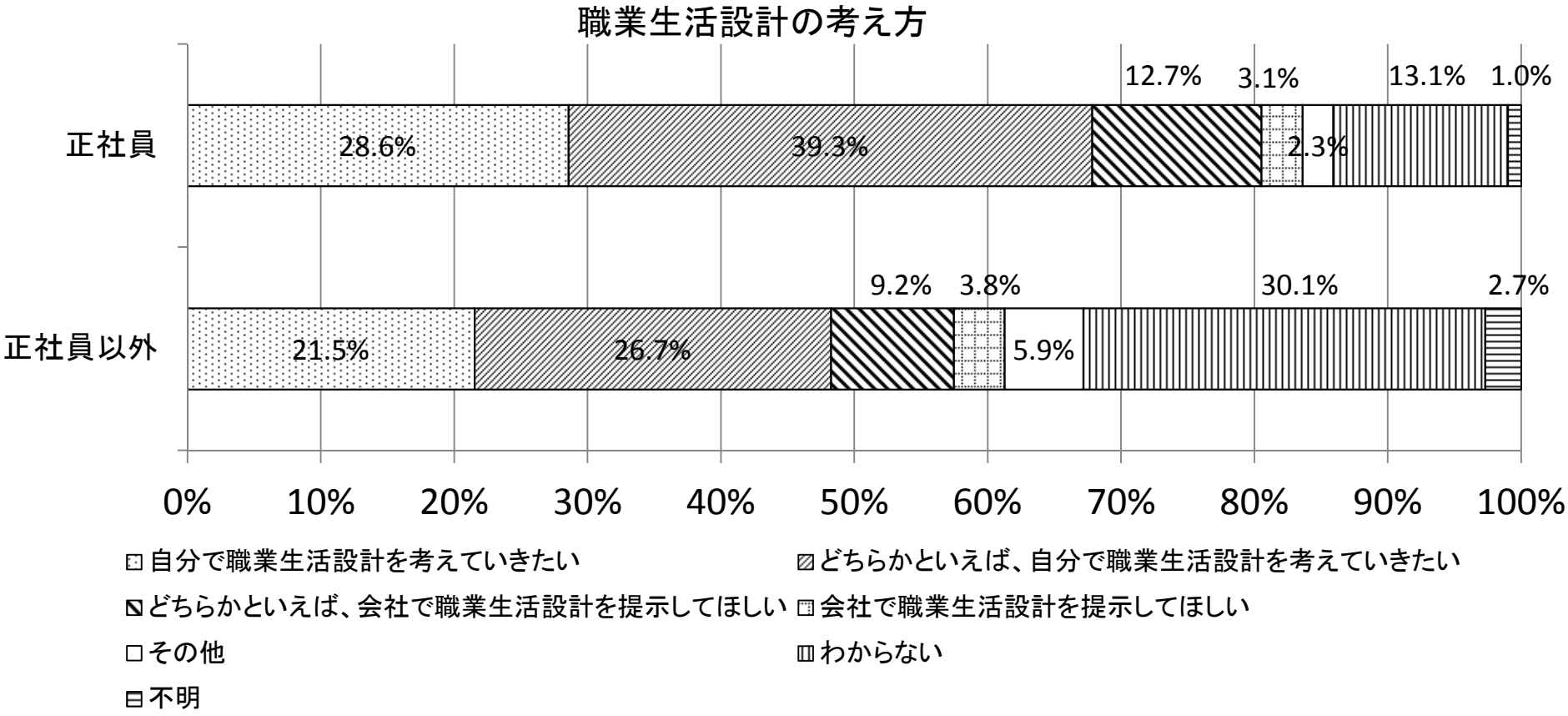


資料出所：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

職業生活設計の考え方

【個人調査】

○自分自身の職業生活設計について、
- 正社員では、主体的に職業生活設計を考えたい（「自分で職業生活設計を考えていきたい」＋「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」）とする割合が約７割に上っている。
- 非正社員では、主体的に職業生活設計を考えたいとする割合が半数以下に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が約３割と、正社員と比べて２倍以上高くなっている。

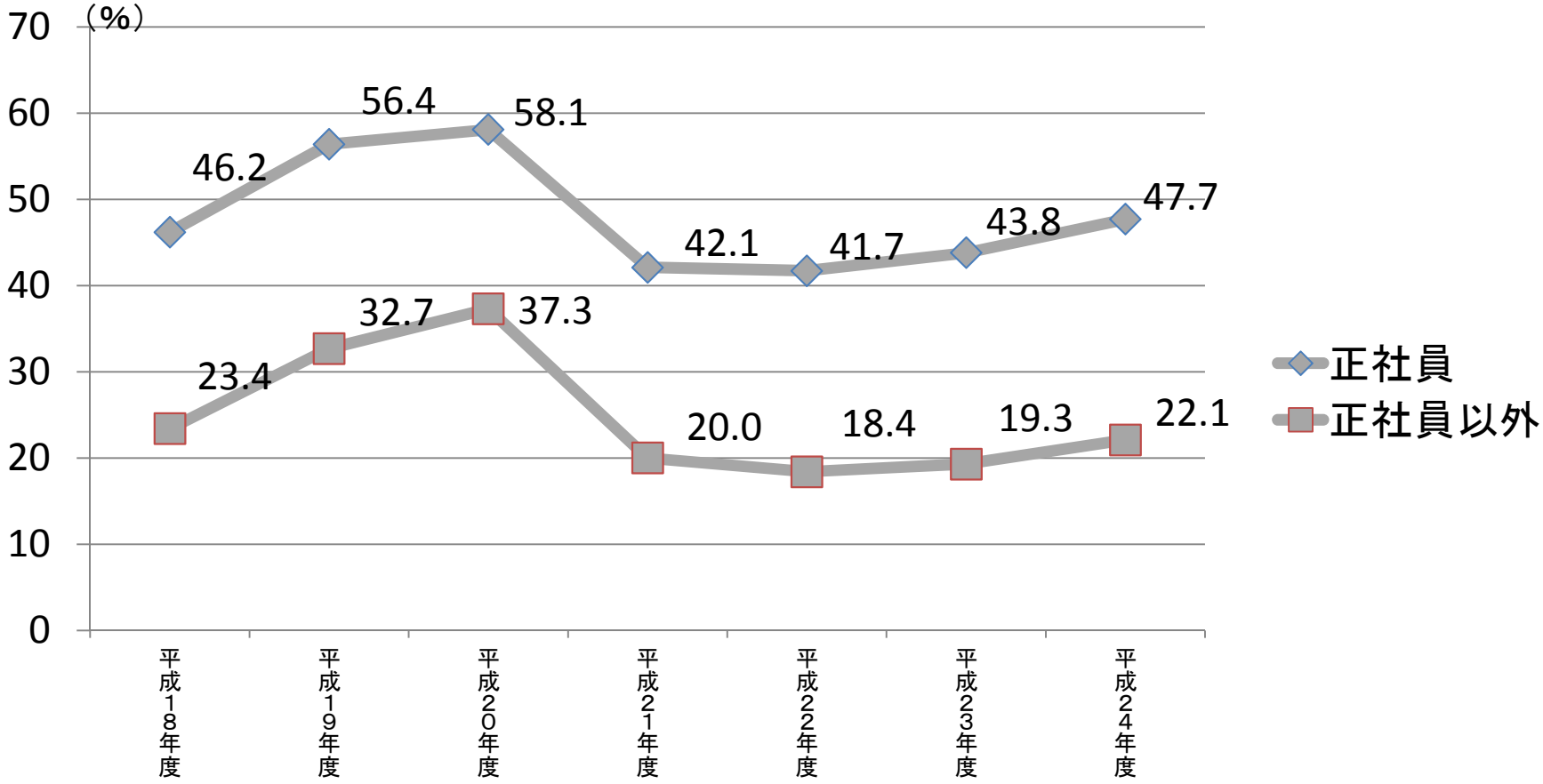


資料出所：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

自己啓発を行った労働者の割合

【個人調査】

○自己啓発を行った労働者の割合は、
・正社員の方が、非正社員より高い。
・正社員・非正社員ともに、平成18年度から平成20年度までは上昇傾向にあったが、平成21年度に大幅に低下し、以降は正社員・非正社員とも若干の上昇傾向にある。



出典：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）
注1）正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者。
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
注2）平成18年度、平成19・20年度、平成21年度以降はそれぞれ設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

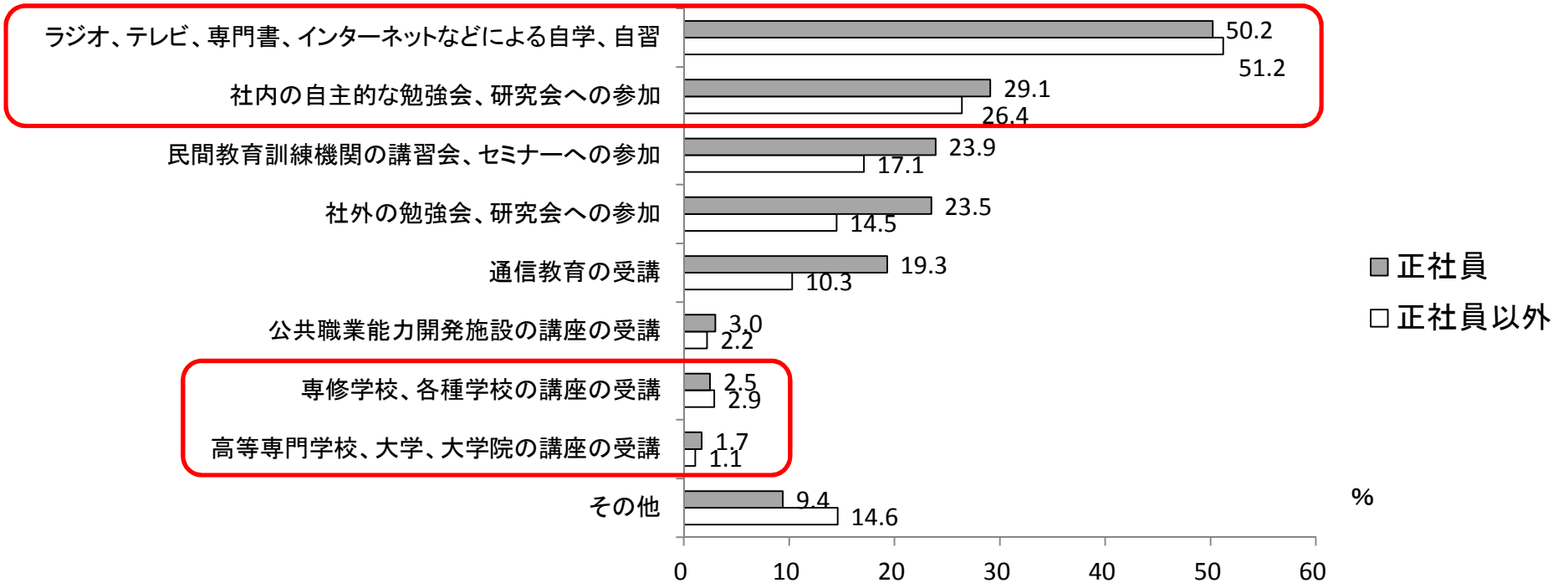
【個人調査】

自己啓発の実施方法等

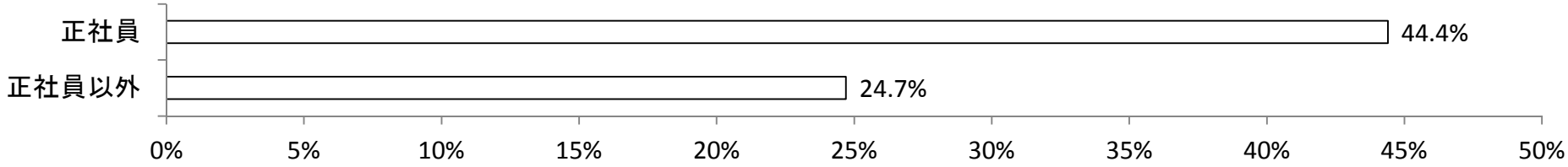
○自己啓発の実施方法として、正社員・正社員以外ともに、
・多いのは、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」や「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」となっており、
・少ないのは、「専修学校、各種学校の講座の受講」や「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」となっている。
○自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員では約44%、非正社員では約25%となっている。

※費用の補助主体は、「勤務先の会社」、「国の教育訓練給付金制度」、「労働組合」等

行った自己啓発の実施方法（複数回答）



自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者

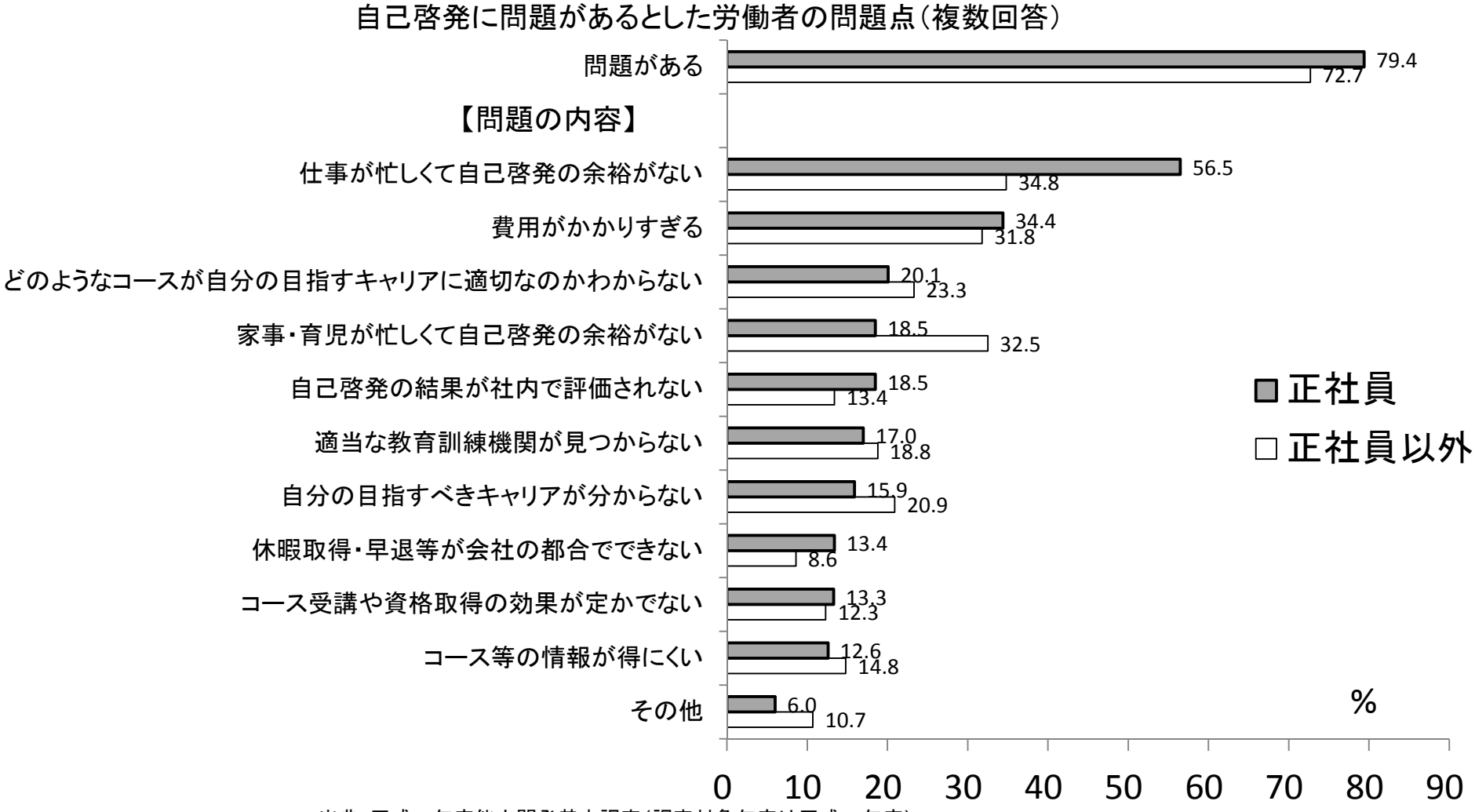


出典：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

【個人調査】

自己啓発の問題点

〇正社員・非正社員ともに7割超が自己啓発に問題があると回答。
〇その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。
※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。



出典：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

キャリア・コンサルタントについて

○ キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談（キャリア・コンサルティング）を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
○ 平成24年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、**約81,000人**。
○ これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）

○ 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定（1級（指導レベル）及び2級（熟練レベル））合格者。

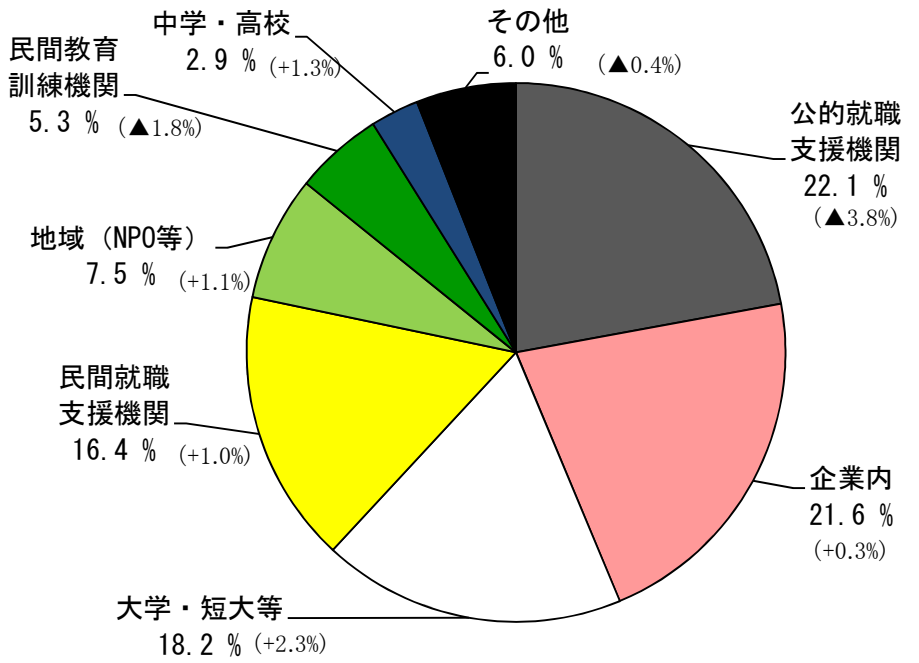
標準レベルキャリア・コンサルタント

○ キャリア・コンサルタント養成講座（140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム（※）を満たすもの）を受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。
※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル（キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等）

登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習受講者等）

○ ジョブ・カード講習（※）（8時間程度）を修了した者等。
※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等
※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。
○ 登録キャリア・コンサルタントのみがジョブ・カードを交付できる。

キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）・標準レベルキャリア・コンサルタントの活動の場について



資料出所：厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べ（平成25年度）
※括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

キャリア・コンサルタント養成数の推移

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人

教育訓練給付の指定講座・修了者数等の状況

○教育訓練給付については、約12万人(※2)受給しており、「医療・社会福祉・保健衛生関係」、「輸送・機械運転関係」、「専門的サービス関係」の講座受講者が多い。
○大学院の修士課程や専門職学位課程等の講座も、約600講座指定されている。

※教育訓練給付とは、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して民間教育訓練機関等が提供する一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するもの。

○教育訓練給付の指定講座概況（平成２５年４月１日現在）

分野	主な目標資格	主な目標資格数（平成25年4月現在）	講座数（平成25年4月現在）	修了者数（平成23年度実績）（※１）	受給者数（平成24年度実績）（※２）
情報関係	プログラミング、CAD、ウェブデザイン等	41	591	7,978	2,253
事務関係	簿記、英語検定等	22	616	52,055	12,877
専門的サービス関係	社会保険労務士、税理士、公認会計士等	39	731	64,312	15,226
営業・販売・サービス関係	宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者、調理師等	18	386	27,940	4,775
医療・社会福祉・保健衛生関係	社会福祉士、保育士等	48	1,346	303,274	57,084
輸送・機械運転関係	大型自動車、建設機械運転等	19	4,061	179,320	22,706
技術関係	建築士、電気工事士、測量士等	17	169	40,052	4,898
製造関係	自動車整備士、製菓衛生師等	4	61	2,405	145
その他　※	大学院修士課程等	6	580	10,085	1,692
	合計	214	8,541	687,421	121,656

平成25年4月1日現在の指定講座の現況報告より
※１　修了者数とは、講座の受講修了者全員であり、教育訓練給付の受給者とは異なる。
※２　平成25年4月1日時点の指定講座をもとに受給者を算出しているため、平成24年度受給者数合計とは合致しない。

※その他分野における講座の内訳

主な目標資格		訓練期間	指定講座数	講座内容
博　士		36ヶ月	6	保健学、政策学　他
専門職学位	法務博士（法科大学院）	24ヶ月等	8	ー
	その他専門職学位	24ヶ月等	65	経営学、会計学、知的財産　他
修　士		24ヶ月等	474	経営学、経営情報、社会福祉学　他
科目等履修生		12ヶ月等	18	企業経営、社会福祉専門職　他
履修証明		6ヶ月等	5	プロジェクトマネジメント、大学マネジメント人材育成　他
その他		－	4	
		総合計	580	

※平成25年4月1日現在

職業訓練における国（高障求機構）・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担

国（高障求機構）

訓練規模(H24（確定値））

離職者訓練：30,322人　就職率 84.9%
学卒者訓練：　5,903人
在職者訓練：49,555人　就職率 97.8%

特　徴

○　離職者訓練や、高度な学卒者訓練を実施。

○　民間で実施していないものづくり分野を中心に実施。

○　全国ネットワークによるスケールメリット（※）を活かし、
①全国異動により計画的に育成された職業訓練指導員、
②職業能力開発総合大学校を中心に全国各施設からの改善提案を反映したカリキュラムにより、
全国規模で訓練水準を維持・向上

※　震災や雇用情勢の急激な悪化等の際、指導員や訓練資源を柔軟に投入。

訓練科目

例：金属加工科、機械加工技術科、スマート電力監視システム設計製作科　等

都道府県

訓練規模(H24（確定値））

離職者訓練：11,408人（うち3割5分が東京都）　就職率 73.0%
学卒者訓練：12,658人
在職者訓練：53,446人　就職率 92.7%

特　徴

○　基礎的な学卒者訓練や、地域産業の人材ニーズに対応した離職者訓練を実施。
（木工関係などいわゆる生業系や、自動車整備等を実施）

○　個々の財政事情等により、実施状況には大きな格差有り。
（5県で離職者訓練実績がゼロ。
当該5県機構訓練受講者：3,659人）

○　訓練指導員の異動は、基本的には当該都道府県のみ

訓練科目

例：自動車整備科、木工科、介護サービス科、情報サービス科、陶磁器製造科　等

民間教育訓練機関

訓練規模(H24・速報値)

離職者訓練（速報値）：208,366人
専修学校生徒数　：650,501人
教育訓練給付　：130,218人

就職率
委託訓練：69.2%
求職者支援訓練
：78.2%(実践コース)

特　徴

○　事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない教育訓練機会を提供。

○　専修学校、教育訓練企業、公益法人等が実施可能な訓練を実施。

○　国は民間委託訓練や求職者支援訓練を通じて、求職者に対し民間が実施する訓練機会を提供。

訓練科目

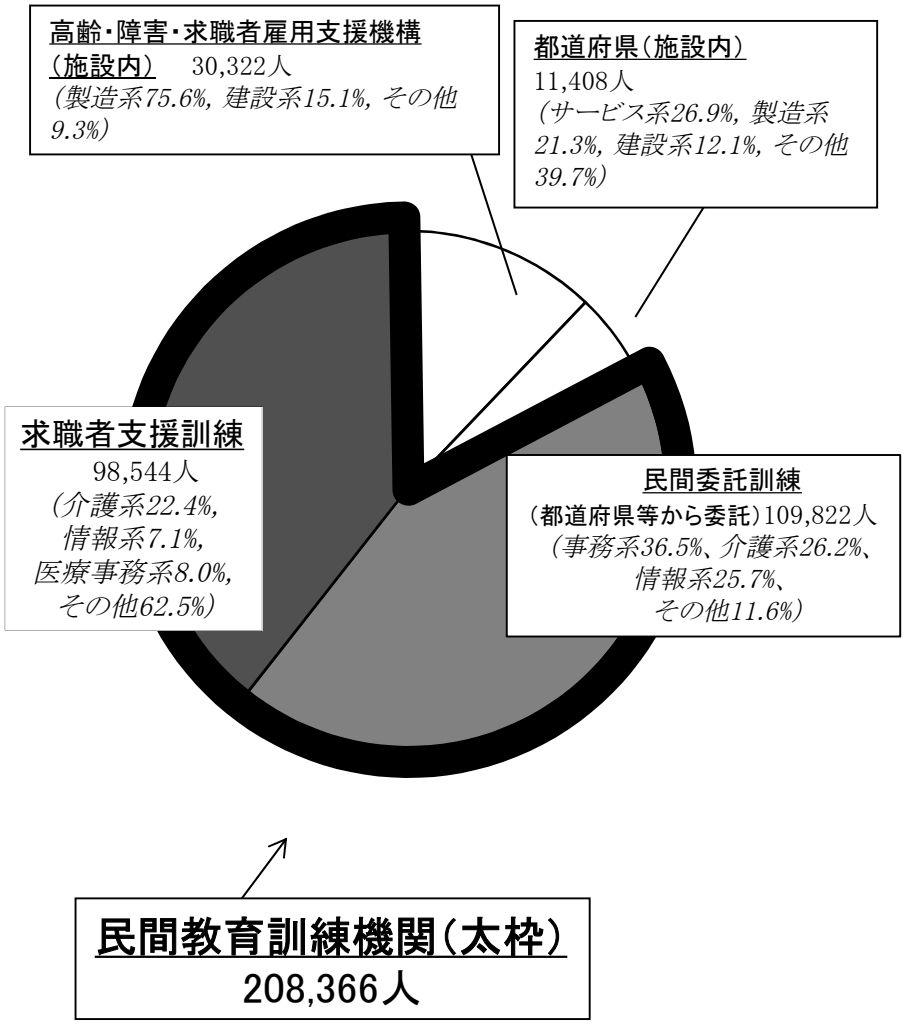
例：経理、医療事務、ＯＡ・コンピュータ研修　等

各都道府県の地域訓練協議会（地域の労使団体、高障求機構、都道府県、民間教育訓練機関がメンバーであり、労働局が事務局）において、機構、都道府県、民間教育訓練機関の行う各都道府県の訓練計画を策定。

民間教育訓練機関の現状

離職者訓練の実施状況

平成２４年度は**250,096人**に訓練を実施。
約８割は民間教育訓練機関により実施。



※　求職者支援訓練は平成24年度速報値

○民間教育訓練プロバイダーの推計数　15,105

（内訳）

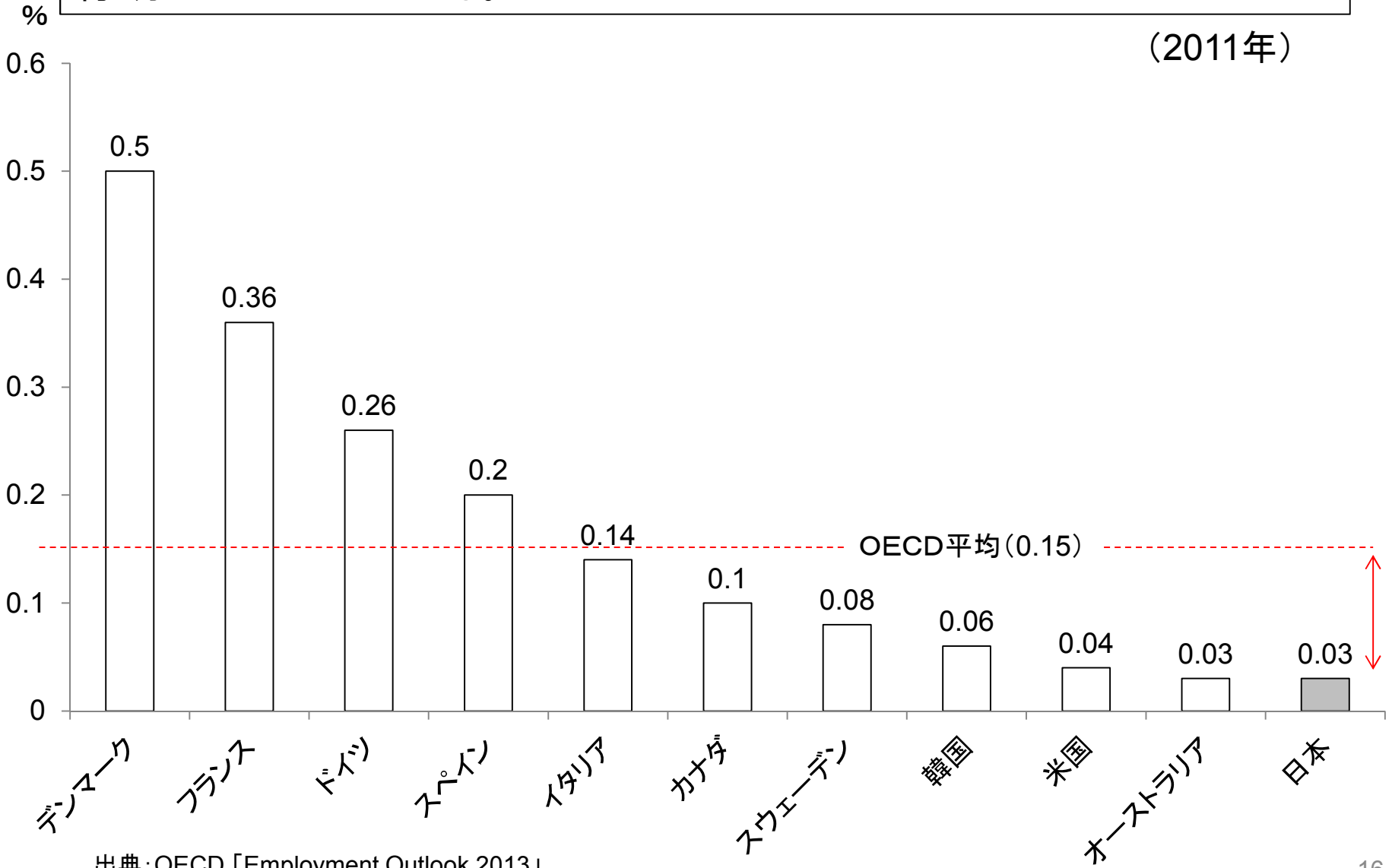
– 民間企業	4,351
– 経営者団体	5,196
– 公益法人	2,650
– 専修・各種学校	2,142
– 大学等	766

○市場規模　約1.3兆円

（資料出所）「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」（労働政策研究・研修機構2007年）

各国における訓練プログラムへの公的支出（対GDP比）

日本における訓練プログラムへの公的支出（対GDP比）は、OECD諸国の平均の約5分の1にとどまっている。

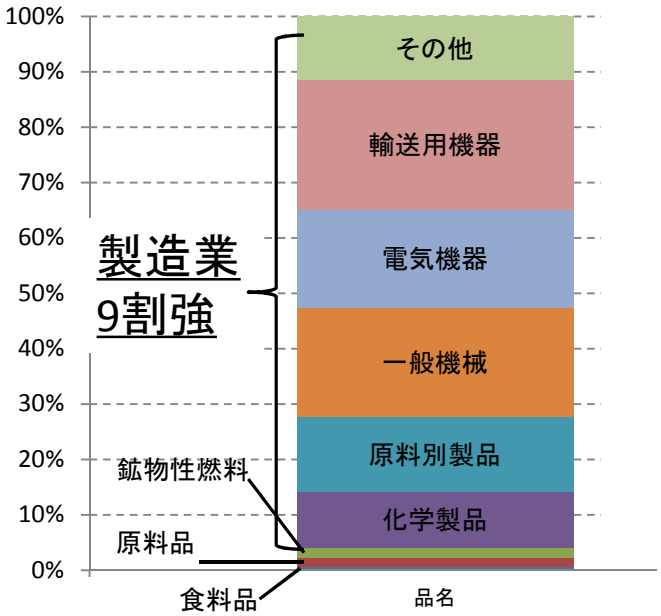


出典：OECD「Employment Outlook 2013」

ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題

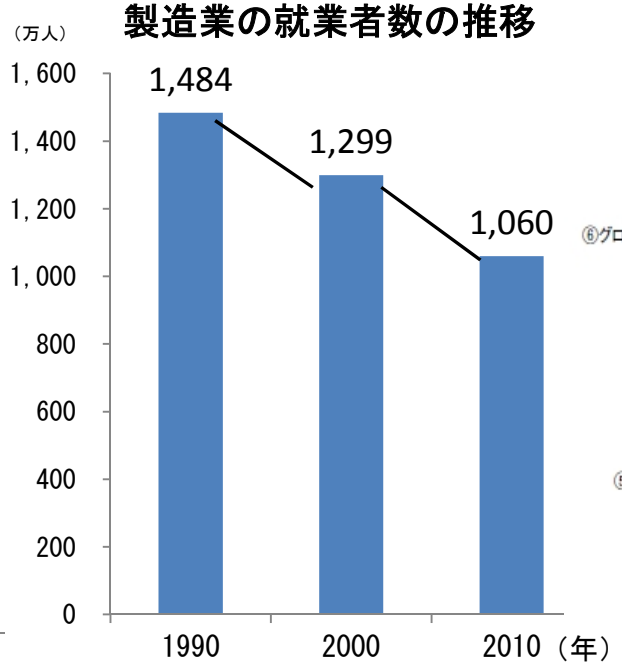
○　製造業は、日本の輸出額の9割強を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
○　日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
○　しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

日本の輸出総額（約64兆円）に占める製造業の割合



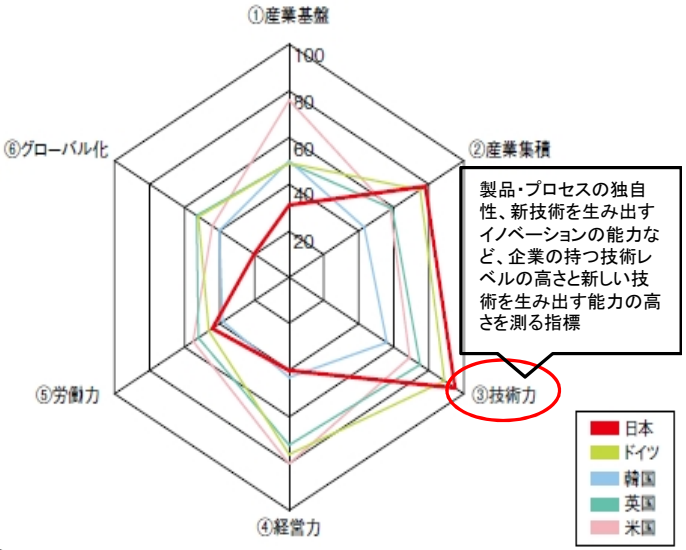
出典：財務省貿易統計（平成24年度分）

製造業の就業者数の推移



出典：総務省労働力調査（2010年は平成22年（新）基準人口による補間補正値）

主要国の製造業競争力チャート（日本・ドイツ・韓国・英国・米国）



出典：2013年版ものづくり白書

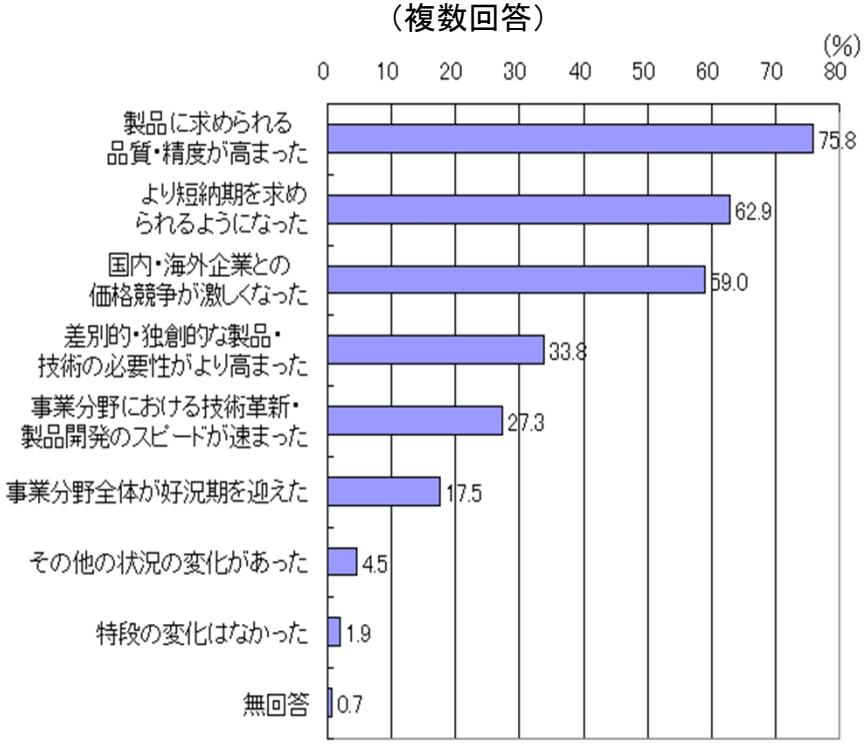
技能者育成が進まず、ものづくり人材の減少が続けば、失業率の悪化だけでなく、日本の競争力の源泉である技術力が低下し、日本の研究・開発の基盤も失われるおそれがある。

ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化

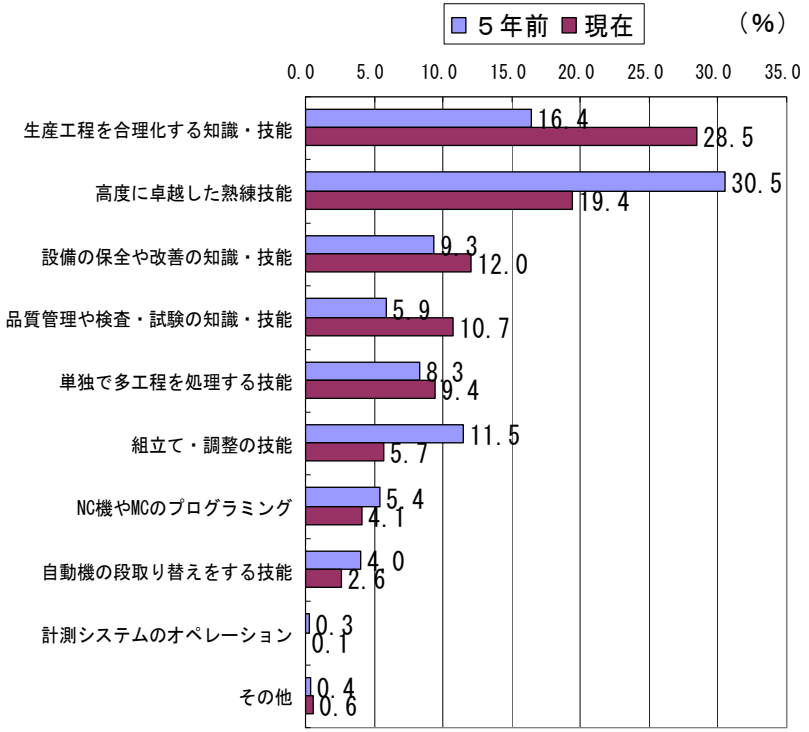
○ ものづくり産業における事業環境・市場環境の変化としては、「製品に求められる品質・精度の高まり」や「より短納期を求められること」等が挙げられる。

○ 技能系社員に求められる知識・技能としては、「高度に卓越した熟練技能」などが減少する一方で、「生産工程を合理化する知識・技能」や「品質管理や検査・試験の知識・技能」などへのニーズが高まっている。

過去3年間における事業環境・市場環境の変化の状況認識



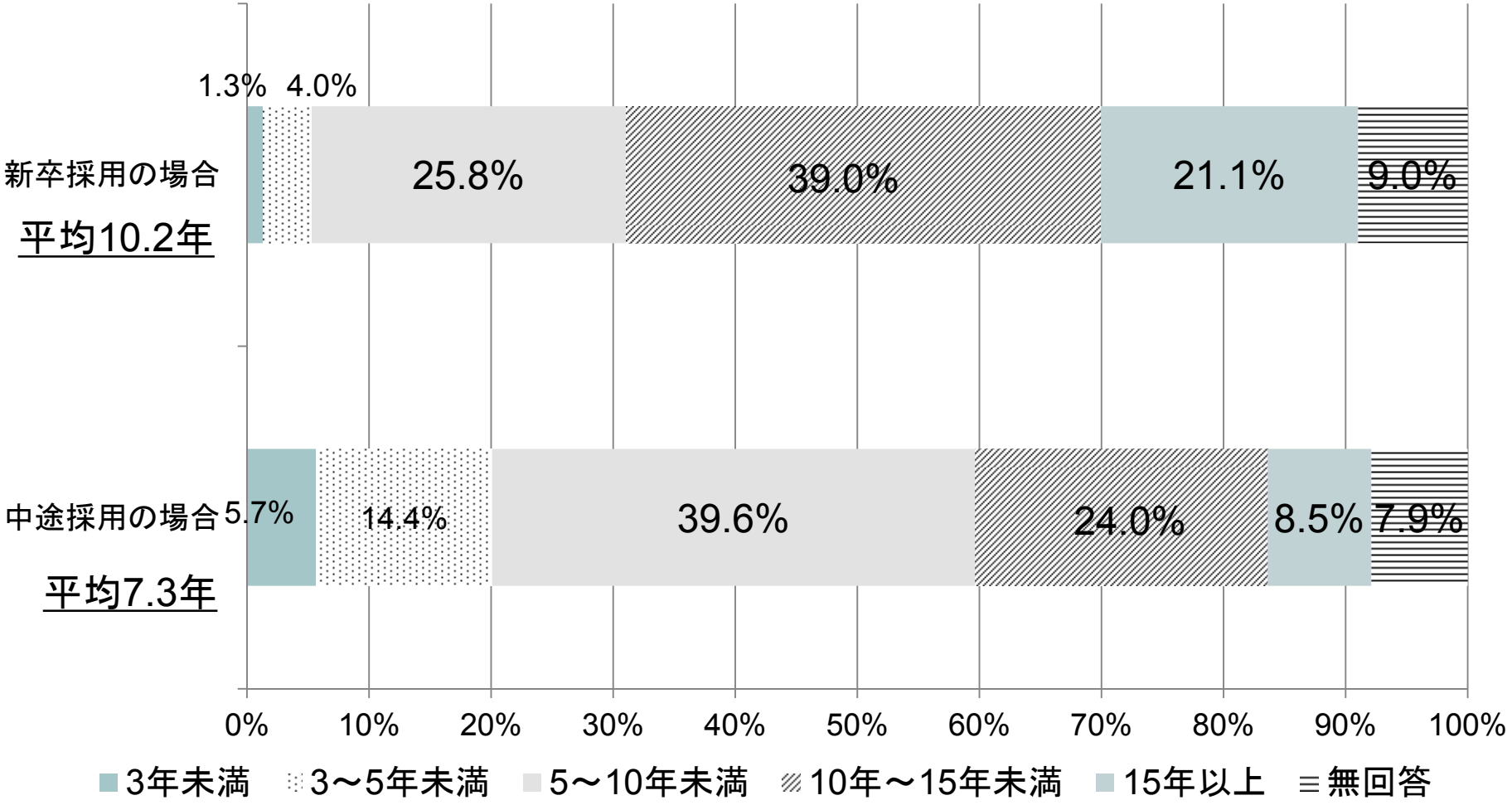
技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能



資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」（2008年）

技能系正社員が中核的技能者になるまでに要する期間

技能系正社員が中核的技能者になるまでの採用時からの年数について、
〇新卒採用の場合には、平均10.2年を要し、
〇中途採用の場合であっても、平均7.3年を要する
等、ものづくり分野の人材育成には、長時間を要する。

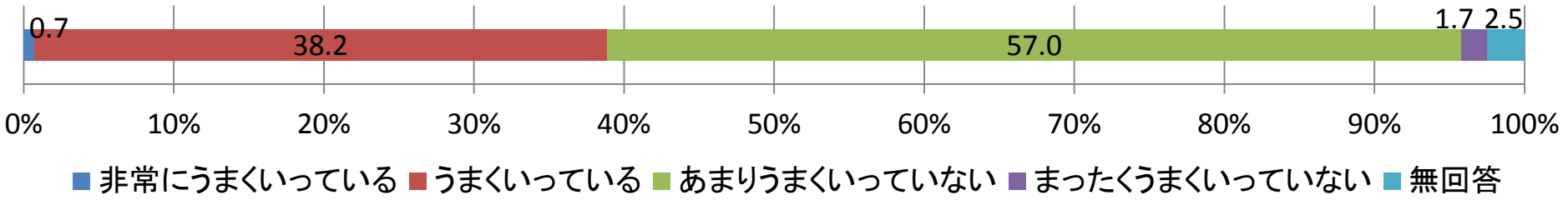


出典：（独）労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」（2013年）

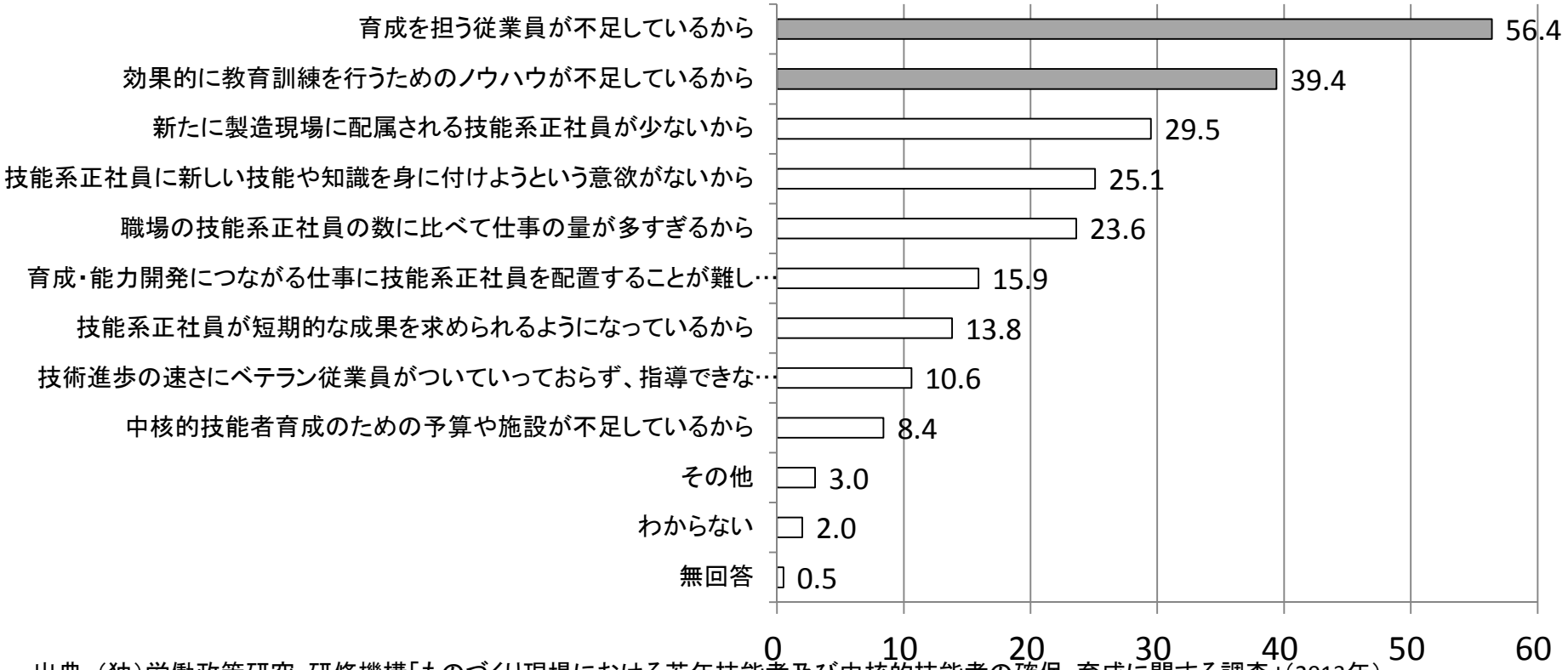
中核的技能者の育成状況及び育成がうまくいっていない要因

○中核的技能者の育成状況について、約6割が「うまくいっていない」(「あまりうまくいっていない」＋「まったくうまくいっていない」)との回答。
○その要因として、育成するための指導者の不足(約6割)やノウハウの不足(約4割)が挙げられる。

中核的技能者の育成状況(n=2608)



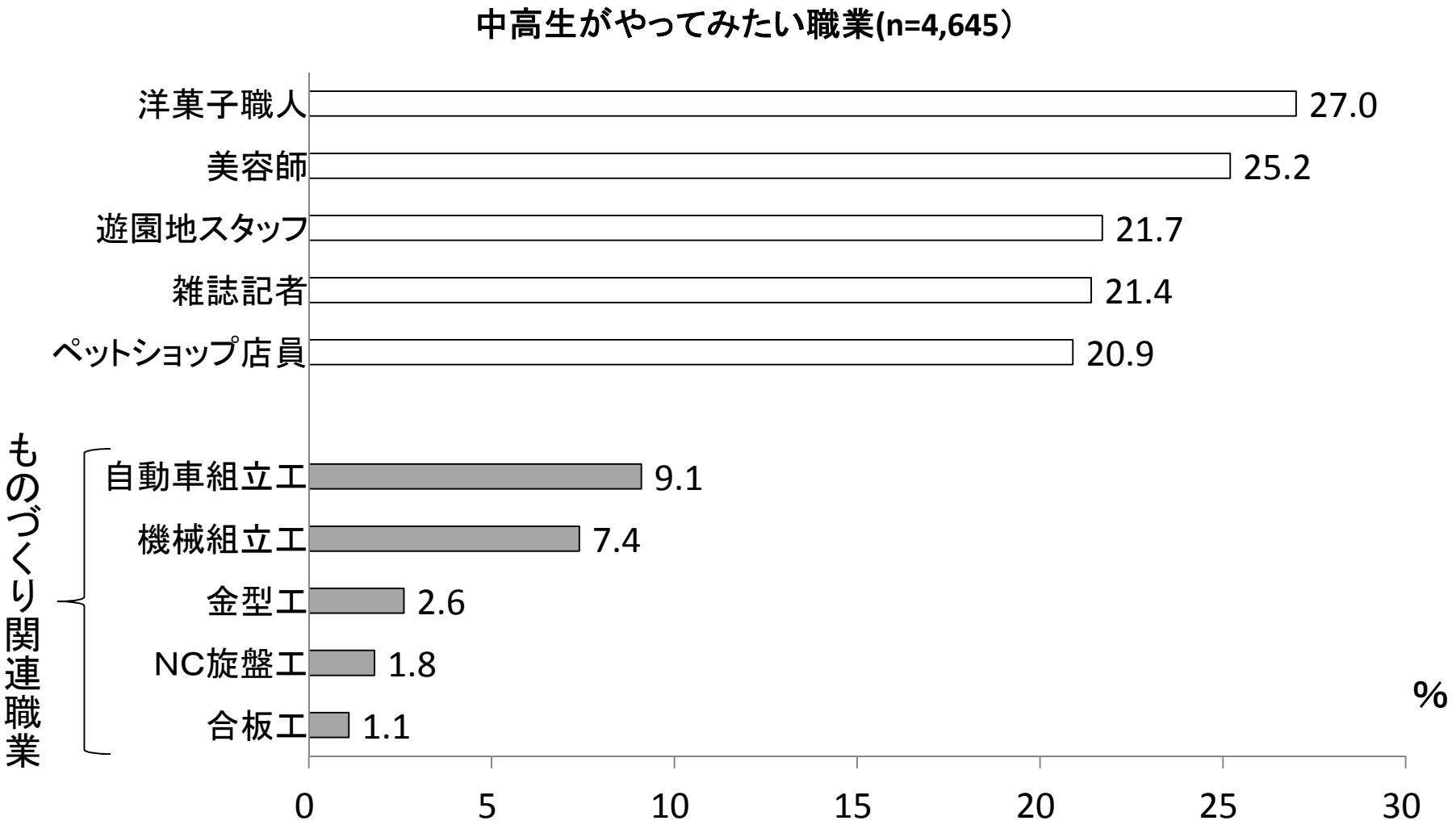
中核的技能者の育成がうまくいっていない要因(複数回答、n=1532、単位%)



出典:(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

ものづくりに関する職業認知

中学生・高校生は、ものづくり関連の職業について、自分の職業としてやってみたいと思う者が少ない。



出典：日本労働研究機構「中学生・高校生の職業認知」（2001年）

企業等における技能検定等職業能力評価の活用状況

○職業能力評価を実施している事業所は全体の66.2%。
（職業能力評価：職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、或いは、既存の各種資格に基づいて評価が行われているもの。）
○職業能力評価を行っている事業所で、資格を利用している事業所は、全体の53.2%。利用されている資格（複数回答可）は国などが認定する公的資格（技能検定を除く。）が67.2%で最も多く、技能検定の利用は43.3%。

○技能検定を知っている事業所は全体の51.0%。業種別にみると、製造業（65.5%）、建設業（64.8%）。
○技能検定の利点については「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」が86.8%で最も多く、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」は42.3%。

【企業ヒアリング（能力評価課が実施中）時のコメント例】※（資料出所）平成24年度能力開発基本調査（厚生労働省職業能力開発局）

「職業意識や職業能力の向上に役立つ」という意見

（建設業）
プレッシャーがないと技能向上に取り組みにくいものだが、技能検定受検は技能向上に役立っている。
（製造業）
技能検定受検により、会社全体の技能の底上げにつながる。

「採用、配置転換、昇進などに活用できる」という意見

（サービス業）
従業員台帳に取得資格が書かれているので、人事配置の参考にしている。
（製造業）
採用時や昇進時に、補助的な要件として技能検定を参考にしている。

「職業能力評価は技能検定のみに限らない」という意見

（建設業）
技能検定を持っていることも中途採用における評価の一要素であるが、それよりも当人の今までの経験が会社の仕事内容に合うことを重視している。
（製造業）
幅広い作業ができるわけではなく、会社において求める技能が違っている。

以上より

○相当数の企業が技能検定を職業能力評価のツールとして利用しているが、個々の企業現場では、同じ職種でも異なる作業があることなどから、技能士資格を有することだけで、その職種の全ての仕事ができることを示すものではないとの認識もある。
○技能検定は、採用、配置転換、昇進などの各側面における活用のみならず、職業意識の観点からも職業能力の向上や、人材育成に活用されているが、より具体的な活用実態等については、さらに分析が必要。

技能検定制度の概要

1. 概要

○ 技能検定制度は、**労働者の有する技能の程度を検定**し、これを**公証する国家検定**制度であり、**労働者の技能と地位の向上を図ることを目的**に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。

○ **ものづくり分野を中心**に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、**国が主体**となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

2. 実施内容

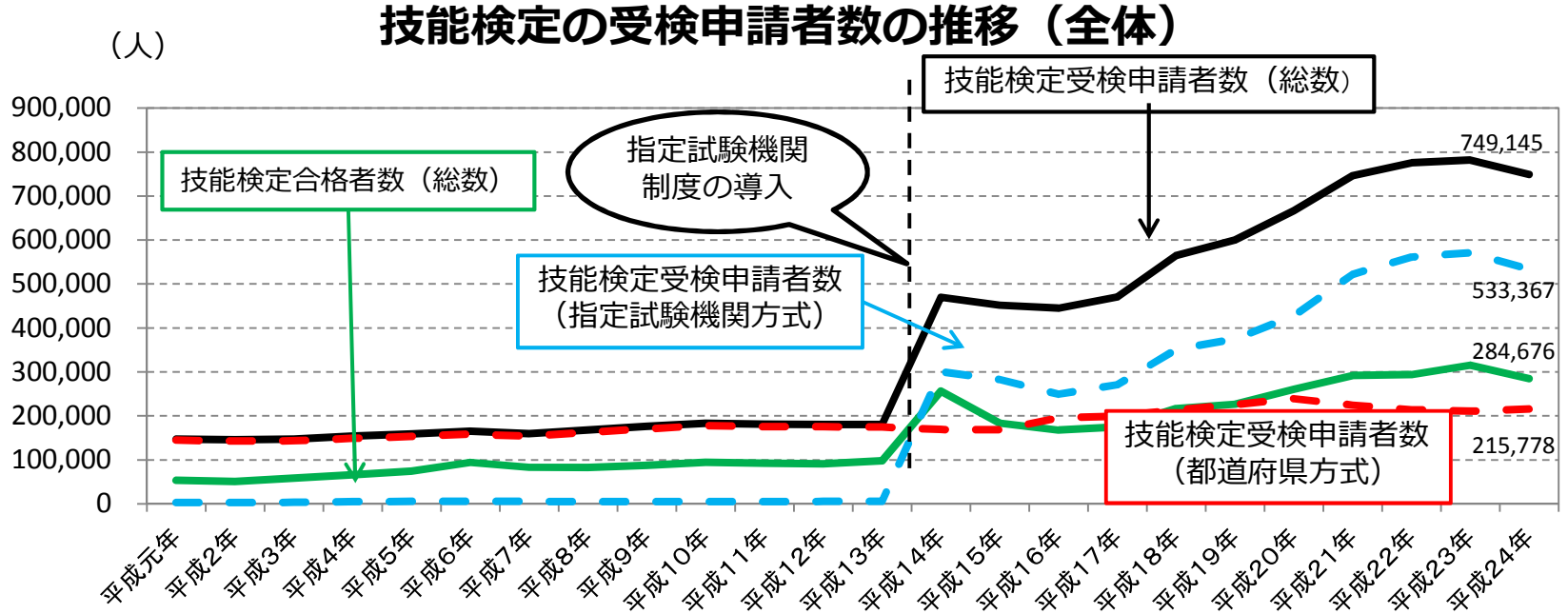
○ 厚生労働大臣が政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（1～3級など）に区分して、**レベルに応じた技能・知識の程度**を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。平成25年4月1日現在、**128職種**（うち**建設・製造業関係**は造園、さく井、金属溶解、機械加工など**102職種**。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は26職種）。

※技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる（いわゆる**名称独占資格**）。

3. 実施状況

○ 平成24年度は全国で約75万人の受検申請があり、約28万人が合格。（累計では延べ約519万人が「技能士」）

○ 平成24年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約47.7万人（対前年度比6.9%減）、機械保全の約3.3万人（同2.7%増）、機械加工の約2.2万人（同5.6%増）。

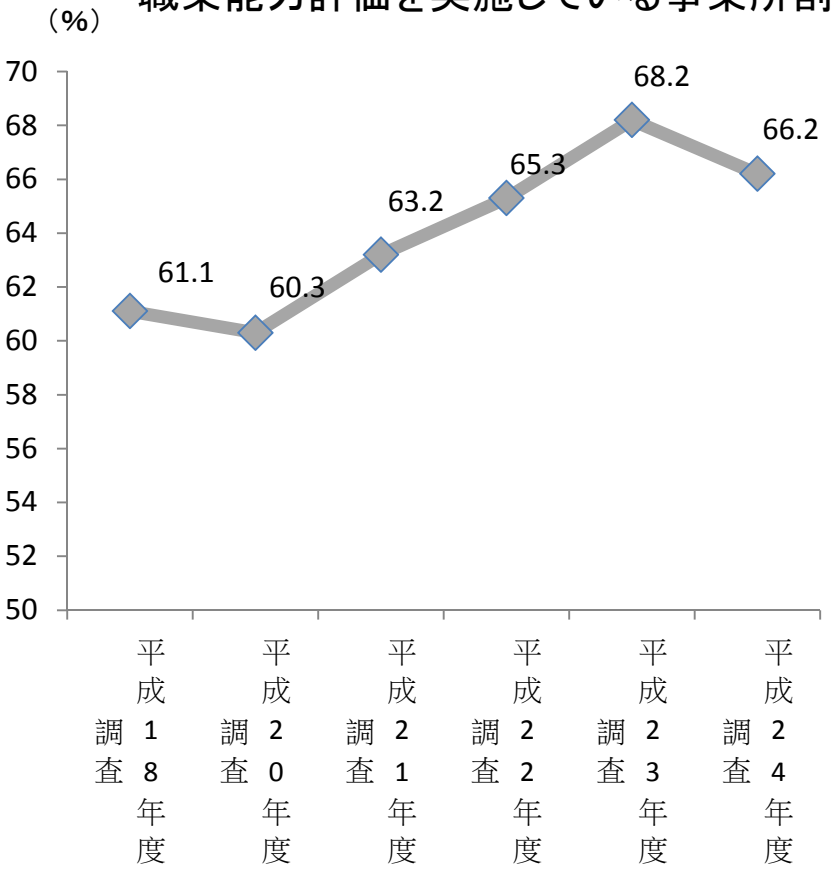


職業能力評価の実施状況・活用方法

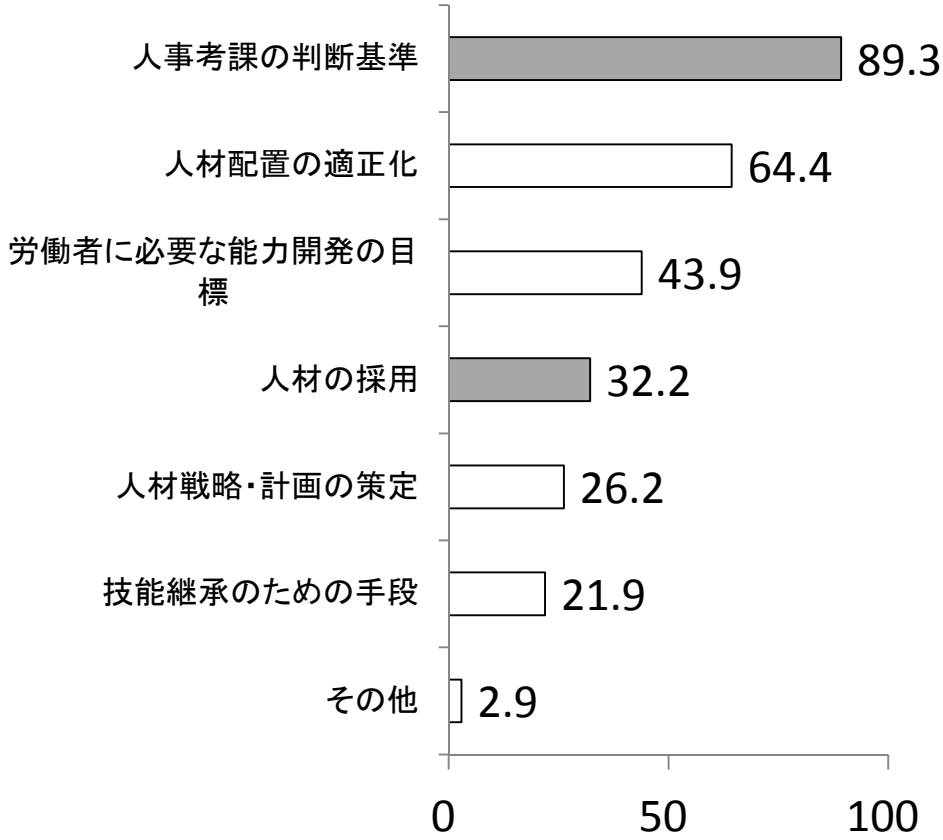
〇職業能力評価（※）を行っている事業所は6割台にとどまって推移している。
〇職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。

※「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、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。

職業能力評価を実施している事業所割合



職業能力評価の活用方法（複数回答）



※　平成19年度調査ではこの設問は実施していない。

出典：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

派遣労働者の職業能力評価の実態

○ 派遣元事業者では、登録時（82．6%）をはじめ、派遣先の契約更新時、就業中（ともに39．1%）、派遣先の紹介時、本人の希望時（ともに20．3%）など、節目において派遣労働者（事務系職種）の能力評価を実施。

○ 能力評価の内容・方法は（上記の場面によっても当然異なるが）、派遣先での働きぶり等（88．4%）、仕事の経歴（84．1%）、経験年数（56．5%）が中心で、資格（44．9%）、自社能力評価テスト（24．6%）等客観的なツールの活用は比較的少数にとどまる。

能力評価の時期

（単位：%）

派遣スタッフとしての登録時に	82.6
派遣先の契約更新時に	39.1
派遣スタッフの就業中に	39.1
派遣先の紹介時に	20.3
本人が希望した時に	20.3
派遣先の契約終了時に	14.5
派遣先スタッフが就業していない時に	2.9
その他	4.3
上記のいずれも行っていない	0.0

能力評価の内容

（単位：%）

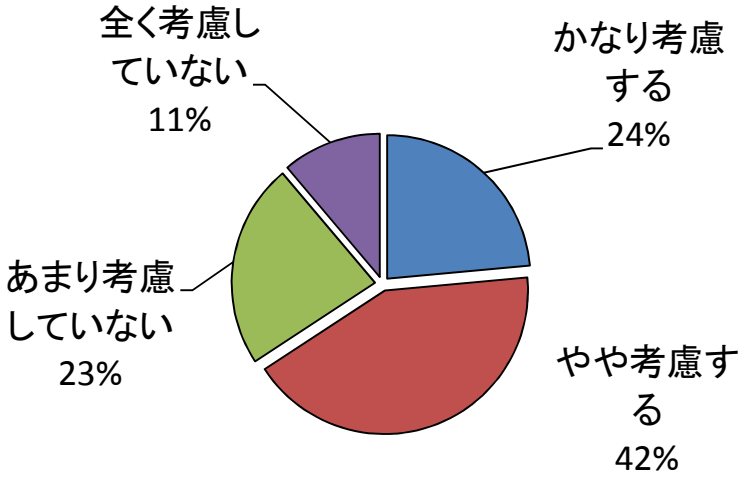
派遣先での働きぶりや仕事内容に関する評価	88.4
これまでの仕事の経歴	84.1
仕事の経験年数	56.5
直近に担当した仕事の内容	46.4
保有する資格	44.9
自社で独自に開発した能力評価のテスト	24.6
公的ないし一般に市販されている能力開発のテスト	13.0
その他	1.4
特に能力評価は行っていない	0.0

資料出所：厚生労働省委託「派遣スタッフの能力開発に関するアンケート調査」（2007年）

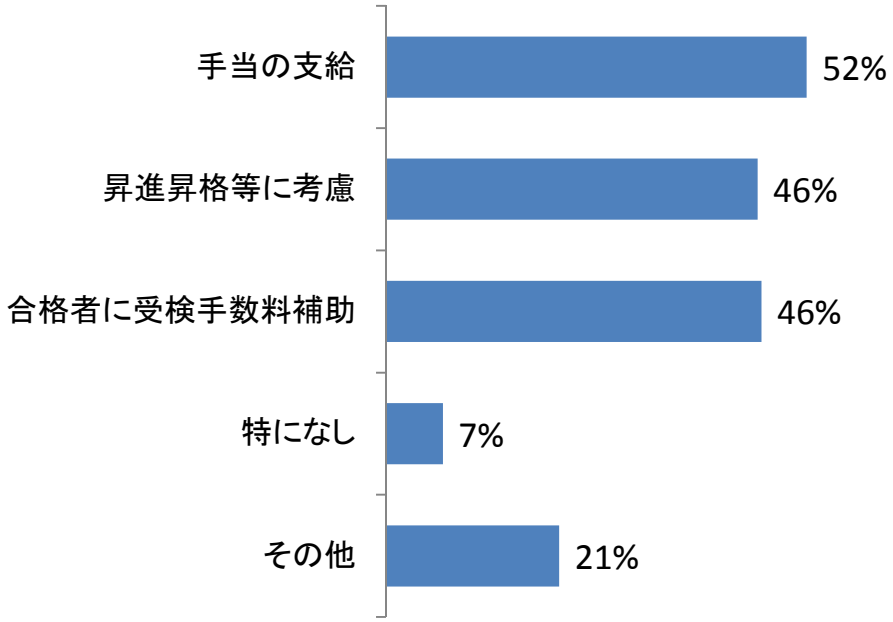
採用や処遇における技能検定の考慮

○技能検定受験者の多い企業418社に対し、「採用に当たり技能士であることを考慮するか」問うたところ、「かなり考慮する」とする割合が2割程度であった。
○一方、技能検定合格者に対し、「手当の支給」、「昇進昇格等に考慮」の割合が約半分である等、一定の配慮が見られる。

採用にあたり技能士であることを考慮するか



技能検定合格者に対し、
どのような処遇改善を行っているか（複数回答）

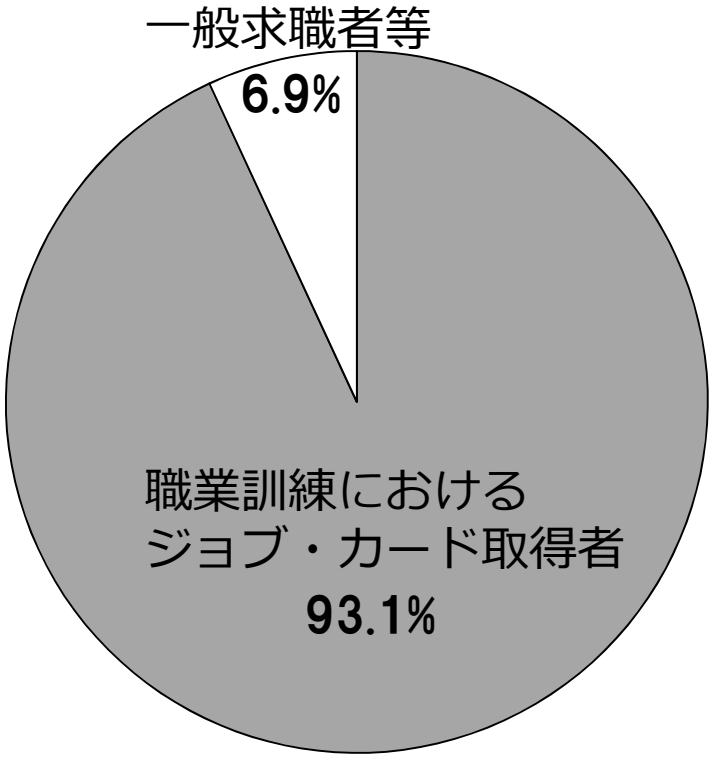


※調査対象は、直近2年間で技能検定受験者の多い企業（製造業・建設業が93%）418社

出典：日本人材派遣協会「平成22年度技能検定に対する評価に係るアンケート」

ジョブ・カード取得者数の全体に占める職業訓練受講者等の割合

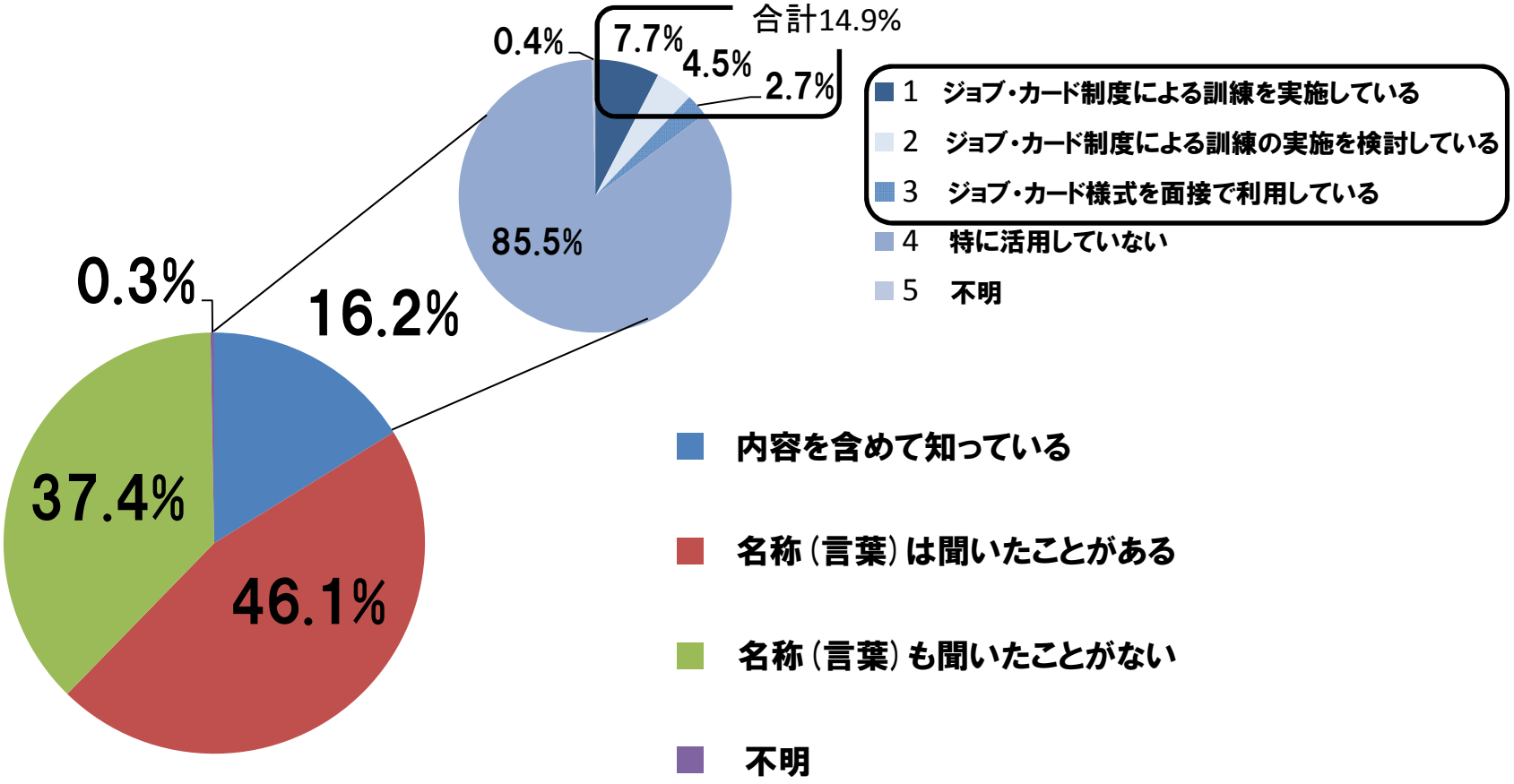
平成25年７月末現在、ジョブ・カード取得者数は約91万人となるなど一定の制度の活用促進は進んでいるものの、そのほとんどが職業訓練受講者による取得となっている現状がある。



※　ジョブ・カード取得者数累計：918,343人(平成25年７月末時点)［厚生労働省調べ］

平成24年度におけるジョブ・カード制度の認知状況等別事業所割合

○ジョブ・カード制度を認知している事業所の割合は調査対象の６割を超えており、認知については進んでいるものの、「内容を含めて知っている」という回答は２割を下回る現状にある。
○「内容を含めて知っている」事業所のうち、訓練や面接での利用等を行っている事業所の割合は約1.5割となっている。



※　資料出所：「平成24年度能力開発基本調査報告書」