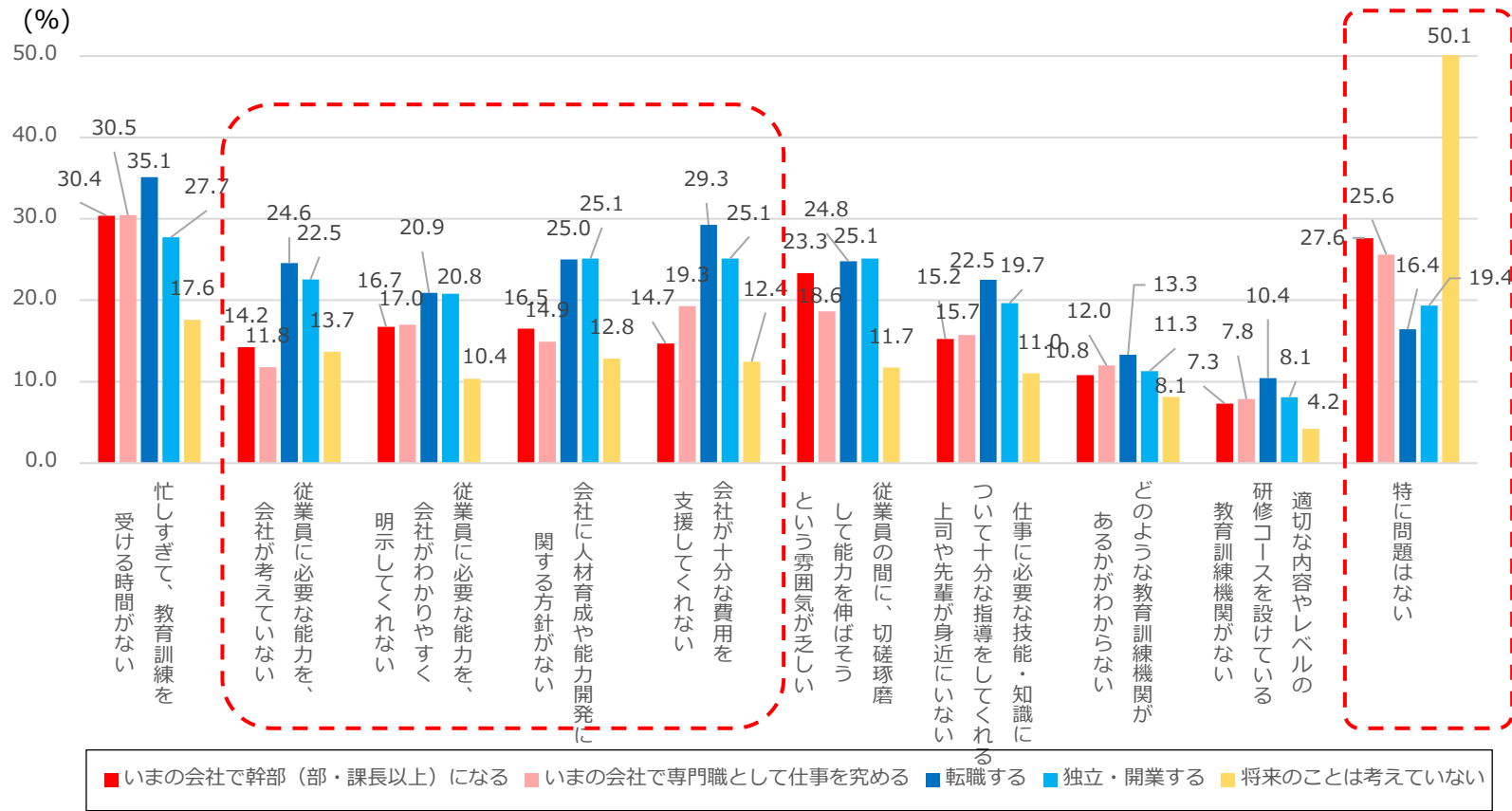


人材開発と人材確保の関係

従業員の将来のキャリアの希望とキャリア形成に関する課題の関係

○ 従業員について、転職する又は独立・開業することを希望している者は、いまの会社で幹部又は専門職として働くことを希望している者よりも、自らの能力形成への課題として「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明示していない」「会社に人材育成や能力開発に関する方針がない」「会社が十分な費用を払ってくれない」と応える割合が高くなっている。

【仕事をする上での能力を高めるにあたり、課題と感ずること（従業員：将来のキャリアの希望別）



人材投資と離職率の関係

- 離職率が低い事業所は、OFF-JT実施率、計画的なOJTの実施率が高くなっている。
- 従業員数が多い事業所の方が、OFF-JT実施率、計画的なOJT実施率と離職率の負の相関が強くなっている。

【全事業所】

	事業所計	OFF-JT または計画的なOJT を実施した	OFF-JT を実施した	計画的な OJT を実施した	いずれも実施 していない
総 数	100.0	78.8	72.7	63.1	21.1
離職率階級					
離職者なし	100.0	77.8	68.6	67.0	22.2
～ 2 % 未満	100.0	91.4	88.3	73.2	8.6
2 ～ 5 % 未満	100.0	85.3	80.1	69.3	14.4
5 ～ 10 % 未満	100.0	79.2	74.2	63.8	20.8
10 ～ 20 % 未満	100.0	73.9	68.4	55.3	26.1
20 ～ 30 % 未満	100.0	75.8	66.2	58.1	24.2
30 % 以上	100.0	76.3	68.5	64.3	23.7

【従業員数50-99人事業所】

	事業所計	OFF-JT または計画的なOJT を実施した	OFF-JT を実施した	計画的な OJT を実施した	いずれも実施 していない
離職率階級	100.0	83.8	77.9	66.5	16.2
離職者なし	100.0	82.7	77.8	74.5	17.3
～ 2 % 未満	100.0	86.1	82.6	60.2	13.9
2 ～ 5 % 未満	100.0	91.0	85.1	73.1	9.0
5 ～ 10 % 未満	100.0	85.0	81.0	69.6	15.0
10 ～ 20 % 未満	100.0	82.5	77.0	61.8	17.5
20 ～ 30 % 未満	100.0	71.4	59.9	50.0	28.6
30 % 以上	100.0	83.2	73.0	70.4	16.8

【従業員数300-999人事業所】

	事業所計	OFF-JT または計画的なOJT を実施した	OFF-JT を実施した	計画的な OJT を実施した	いずれも実施 していない
離職率階級	100.0	94.2	92.5	84.7	5.8
離職者なし	100.0	100.0	100.0	100.0	-
～ 2 % 未満	100.0	99.3	99.3	95.0	0.7
2 ～ 5 % 未満	100.0	97.7	96.5	89.0	2.3
5 ～ 10 % 未満	100.0	97.6	95.9	88.0	2.4
10 ～ 20 % 未満	100.0	90.5	86.9	81.6	9.5
20 ～ 30 % 未満	100.0	88.6	86.0	76.1	11.4
30 % 以上	100.0	77.0	77.0	59.6	23.0

【従業員数1000人以上事業所】

	事業所計	OFF-JT または計画的なOJT を実施した	OFF-JT を実施した	計画的な OJT を実施した	いずれも実施 していない
離職率階級	100.0	99.4	97.8	93.6	0.6
離職者なし	100.0	100.0	100.0	100.0	-
～ 2 % 未満	100.0	100.0	100.0	100.0	-
2 ～ 5 % 未満	100.0	100.0	99.4	96.9	-
5 ～ 10 % 未満	100.0	100.0	98.4	91.1	-
10 ～ 20 % 未満	100.0	100.0	100.0	84.0	-
20 ～ 30 % 未満	100.0	95.9	81.6	81.6	4.1
30 % 以上	100.0	89.0	89.0	89.0	11.0

(出典) 令和5年度能力開発基本調査

人材投資と離職率の関係

○ 離職率が低い事業所は、受講料などの金銭的援助をはじめ自己啓発への支援の実施率が高くなっている。

【全事業所】

	事業所計	支援を行っている		労働者の自己啓発に対する支援（複数回答）							特に支援を行っていない	
				受講料などの金銭的援助	社内での自主的な勉強会等に対する援助	教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	就業時間の配慮	教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	自己啓発を通じて身に付けることが望まれるスキルや知識の提示	自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬		自己啓発の取組に対する人事考課における考慮
総 数	100.0	81.0	(100.0)	(77.5)	(35.5)	(18.0)	(40.0)	(39.2)	(27.3)	(41.1)	(29.3)	18.7
離職率階級												
離職者なし	100.0	79.7	(100.0)	(85.9)	(34.3)	(18.8)	(36.5)	(44.6)	(30.3)	(42.2)	(23.5)	20.3
～ 2 %未満	100.0	87.6	(100.0)	(85.1)	(48.5)	(18.7)	(37.2)	(57.0)	(32.4)	(49.4)	(31.6)	12.4
2 ～ 5 %未満	100.0	86.9	(100.0)	(81.2)	(35.5)	(17.0)	(42.3)	(40.3)	(32.3)	(42.8)	(31.6)	12.7
5 ～ 10 %未満	100.0	83.4	(100.0)	(79.0)	(37.0)	(20.3)	(41.7)	(44.1)	(25.5)	(39.6)	(31.1)	15.8
10 ～ 20 %未満	100.0	74.0	(100.0)	(76.4)	(32.8)	(18.2)	(39.4)	(37.3)	(30.6)	(40.0)	(29.3)	25.9
20 ～ 30 %未満	100.0	79.4	(100.0)	(73.5)	(39.1)	(15.0)	(36.9)	(36.3)	(19.1)	(40.3)	(24.6)	20.6
30 %以上	100.0	80.9	(100.0)	(62.7)	(28.8)	(15.3)	(38.6)	(21.9)	(17.6)	(41.3)	(28.6)	19.1

【従業員数50-99人事業所】

	事業所計	支援を行っている	労働者の自己啓発に対する支援（複数回答）	
			受講料などの金銭的援助	社内での自主的な勉強会等に対する援助
離職率階級	100.0	82.6	(100.0)	(78.7)
離職者なし	100.0	86.1	(100.0)	(89.3)
～ 2 %未満	100.0	82.1	(100.0)	(82.3)
2 ～ 5 %未満	100.0	88.0	(100.0)	(83.1)
5 ～ 10 %未満	100.0	85.4	(100.0)	(77.1)
10 ～ 20 %未満	100.0	79.3	(100.0)	(79.7)
20 ～ 30 %未満	100.0	67.9	(100.0)	(84.3)
30 %以上	100.0	84.6	(100.0)	(60.1)

【従業員数300-999人事業所】

	事業所計	支援を行っている	労働者の自己啓発に対する支援（複数回答）	
			受講料などの金銭的援助	社内での自主的な勉強会等に対する援助
離職率階級	100.0	92.5	(100.0)	(88.9)
離職者なし	100.0	100.0	(100.0)	-
～ 2 %未満	100.0	94.0	(100.0)	(82.5)
2 ～ 5 %未満	100.0	94.5	(100.0)	(91.3)
5 ～ 10 %未満	100.0	95.3	(100.0)	(91.2)
10 ～ 20 %未満	100.0	87.5	(100.0)	(87.7)
20 ～ 30 %未満	100.0	91.5	(100.0)	(87.4)
30 %以上	100.0	86.3	(100.0)	(83.4)

【従業員数1000人以上事業所】

	事業所計	支援を行っている	労働者の自己啓発に対する支援（複数回答）	
			受講料などの金銭的援助	社内での自主的な勉強会等に対する援助
離職率階級	100.0	98.3	(100.0)	(87.6)
離職者なし	100.0	100.0	(100.0)	(86.5)
～ 2 %未満	100.0	100.0	(100.0)	(95.4)
2 ～ 5 %未満	100.0	100.0	(100.0)	(85.7)
5 ～ 10 %未満	100.0	99.2	(100.0)	(96.7)
10 ～ 20 %未満	100.0	91.4	(100.0)	(87.3)
20 ～ 30 %未満	100.0	95.9	(100.0)	(52.6)
30 %以上	100.0	86.1	(100.0)	(91.0)

従業員の主体的なキャリア形成に向けた取組と離職率の関係

- 離職率の低い事業所は、「人材育成に関する基本方針の策定」をはじめ、従業員の主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した割合が高くなっている。
- 人材育成に関する基本方針の策定は、事業所規模問わず、離職率階層と負の相関がある。

【全事業所】

	事業 所計	主体的なキャリア形成に向けた 取組を実施した		主体的なキャリア形成に向けて実施した取組 (複数回答)												実施して いない
				人材育成に 関する基本 的方針の策 定	経営者や管 理職から主 体的なキャ リア形成の 重要性を発 信	職務の遂行 に必要なス キル・知識 等に関する 情報提供	キャリアコ ンサルティ ングの実施	上司による 定期的な面 談の実施 (1 on 1 ミーティ ング等)	社内公募制 等の労働者 の意向を重 視した人員 配置	社内兼 務制度 の導 入・実 施	兼業・副 業の推 進・容認	自己啓発 に対する 支援	労働者の意 向や課題に 応じて個別 最適化した OFF-J Tの実施	労働者の 主体的な 取組に対 する人事 考課にお ける考慮	人材育成に 関するPD CAのため の労働者 に対する調 査	
総 数	100.0	81.7	(100.0)	(34.6)	(30.3)	(52.7)	(12.7)	(65.8)	(20.3)	(15.1)	(18.1)	(45.8)	(21.3)	(28.9)	(10.0)	17.7
離職率階級																
離職者なし	100.0	78.3	(100.0)	(43.1)	(35.2)	(56.5)	(19.1)	(61.9)	(23.5)	(17.3)	(19.2)	(53.5)	(24.2)	(31.0)	(13.4)	21.7
～ 2 %未満	100.0	87.5	(100.0)	(48.5)	(36.8)	(55.5)	(15.3)	(78.5)	(36.9)	(24.7)	(23.6)	(61.0)	(32.5)	(35.0)	(15.6)	12.9
2 ～ 5 %未満	100.0	85.9	(100.0)	(35.2)	(30.9)	(56.3)	(13.5)	(71.0)	(22.2)	(16.3)	(13.5)	(54.9)	(25.5)	(29.8)	(10.3)	13.9
5 ～10%未満	100.0	83.7	(100.0)	(33.5)	(34.1)	(55.9)	(12.8)	(64.8)	(15.2)	(14.5)	(16.9)	(47.9)	(22.0)	(32.7)	(7.7)	15.9
10～20%未満	100.0	76.8	(100.0)	(32.1)	(28.9)	(49.2)	(10.6)	(59.9)	(16.6)	(13.2)	(20.7)	(37.6)	(18.6)	(25.3)	(10.8)	22.6
20～30%未満	100.0	81.6	(100.0)	(34.0)	(24.8)	(49.7)	(7.4)	(63.4)	(15.5)	(12.7)	(17.6)	(36.9)	(16.4)	(31.9)	(7.4)	18.4
30%以上	100.0	81.6	(100.0)	(29.4)	(21.3)	(42.2)	(13.8)	(68.7)	(31.5)	(14.3)	(23.3)	(35.9)	(12.8)	(20.7)	(10.0)	17.9

【従業員数50-99人事業所】

	事業所計	主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した	人材育成に関する基本方針の策定
離職率階級	100.0	81.7	(100.0)
離職者なし	100.0	72.8	(100.0)
～2%未満	100.0	81.5	(100.0)
2～5%未満	100.0	86.9	(100.0)
5～10%未満	100.0	85.9	(100.0)
10～20%未満	100.0	77.4	(100.0)
20～30%未満	100.0	78.7	(100.0)
30%以上	100.0	81.9	(100.0)

【従業員数300-999人事業所】

	事業所計	主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した	人材育成に関する基本方針の策定
離職率階級	100.0	96.4	(100.0)
離職者なし	100.0	100.0	(100.0)
～2%未満	100.0	96.6	(100.0)
2～5%未満	100.0	96.9	(100.0)
5～10%未満	100.0	98.2	(100.0)
10～20%未満	100.0	99.1	(100.0)
20～30%未満	100.0	93.0	(100.0)
30%以上	100.0	84.7	(100.0)

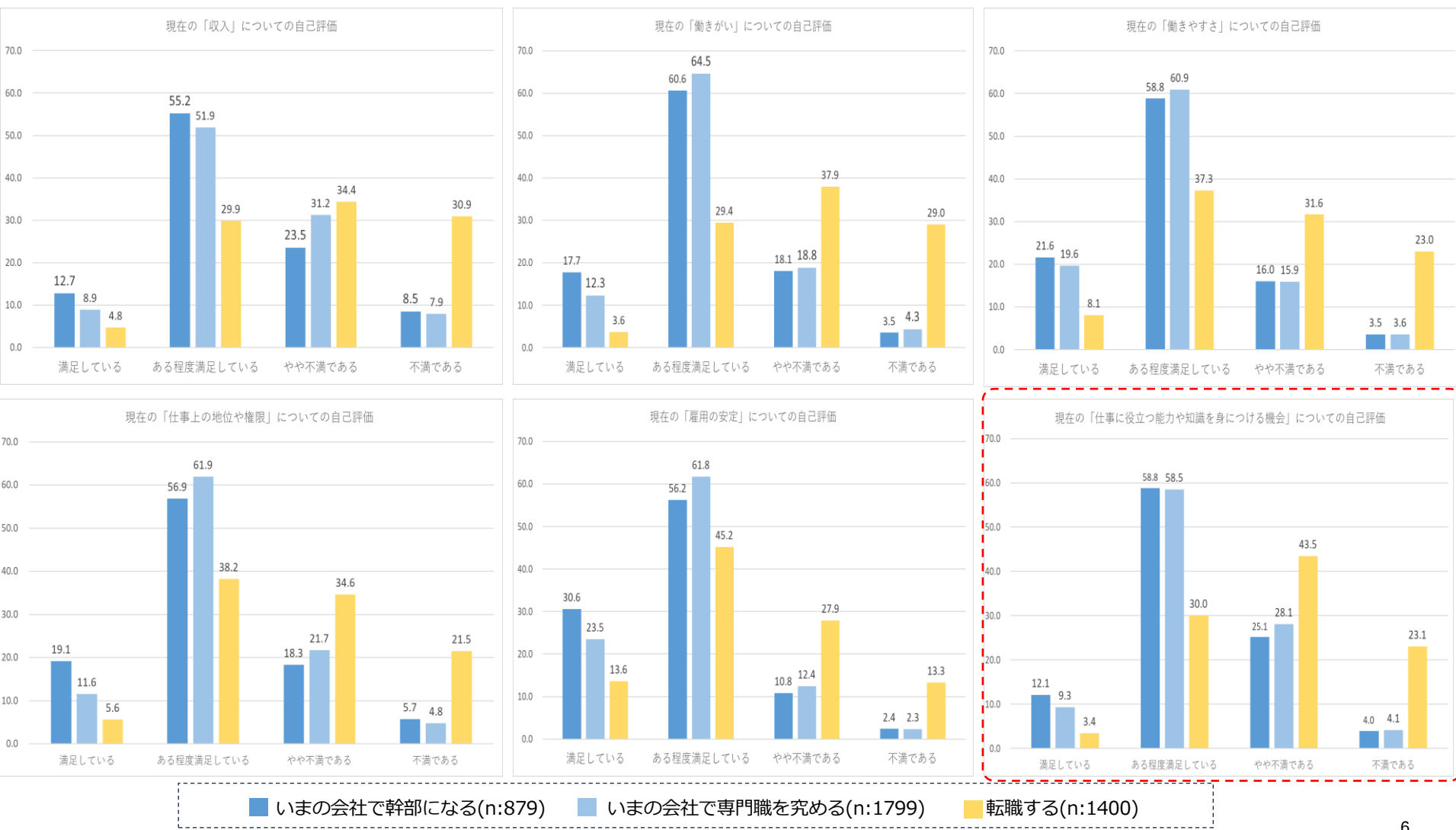
【従業員数1000人以上事業所】

	事業所計	主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した	人材育成に関する基本方針の策定
離職率階級	100.0	99.4	(100.0)
離職者なし	100.0	100.0	(100.0)
～2%未満	100.0	100.0	(100.0)
2～5%未満	100.0	100.0	(100.0)
5～10%未満	100.0	100.0	(100.0)
10～20%未満	100.0	96.0	(100.0)
20～30%未満	100.0	98.6	(100.0)
30%以上	100.0	97.1	(100.0)

将来の見通しと現状の認識の関係

「転職をする」ことを考えている者は、現在の「仕事に役立つ能力を身につける機会」に対する不満が強い。

(「収入」「働きがい」「働きやすさ」「仕事上の地位や権限」も同様の傾向。「雇用の安定」については、他項目と比べると不満の度合いが低い。)



将来の見通しと現状の認識の関係

○「今後の職業人生について会社に相談できたこと」「自分自身の教育訓練計画を会社が作成したこと」を経験している従業員は、仕事に役立つ能力を身につける機会について、「満足している」としている割合が高い。

○ 仕事に役立つ能力を身につける機会について、「満足している」としている者は、会社で仕事をする中で多くを経験している。

【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（複数回答：縦軸100%）】

		n	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	仕事を行う上での心構えを示された	会社の人材育成方針について説明があった	成した 自分自身の教育訓練計画を会社が作った	身につけるべき知識や能力を示された	仕事のやり方を実際に見せてもらった	段階的に高度な仕事を割り振られた	仕事の幅を広げられた	とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事を振り返る機会を与えられた	業務に関するマニュアルが配布された	仕事について相談に乗ってもらったり助言をうけた	目指すべき仕事や役割が示された	専任の教育係を付けられた	後輩の指導を任せられた	今後の職業人生について会社に相談できた	その他	特にない
仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	全体	(10,000)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	満足している	(641)	9.7	9.3	11.8	14.3	10.0	8.1	11.5	9.5	8.0	12.9	9.6	11.1	11.5	11.5	8.3	25.7	12.5	3.8
	ある程度満足している	(4,687)	54.3	55.7	58.4	57.5	57.4	52.5	55.3	54.8	51.0	56.6	55.7	56.6	58.6	54.1	52.5	57.6	43.8	36.3
	やや不満である	(3,489)	29.1	29.3	25.6	23.0	28.2	32.0	27.3	29.9	33.0	25.8	28.4	27.9	25.1	28.8	31.8	13.8	18.8	38.8
	不満である	(1,183)	7.0	5.7	4.2	5.2	4.4	7.4	6.0	5.8	8.0	4.7	6.3	4.4	4.7	5.5	7.3	2.9	25.0	21.0

【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（複数回答：横軸100%）】

		n	た	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	仕事を 行う上での心構えを示された	会社の人材育成方針について説明があった	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	身につけるべき知識や能力を示された	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	とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事を振り返る機会を与えられた	業務に関するマニュアルが配布された	仕事について相談に乗ってもらったり助言をうけた	目指すべき仕事や役割が示された	専任の教育係を付けられた	後輩の指導を任せられた	今後の職業人生について会社に相談できた	その他	特にな
Q56-7 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	全体	10,000	18.2	21.8	12.0	6.6	21.3	31.5	14.1	24.6	32.3	9.8	14.9	16.4	14.6	6.2	18.1	2.1	0.2	28.0
	満足している	641	27.5	31.7	22.0	14.7	33.2	39.9	25.3	36.5	40.1	19.8	22.3	28.4	26.2	11.1	23.6	8.4	0.3	16.7
	ある程度満足している	4,687	21.1	25.9	14.9	8.0	26.1	35.2	16.6	28.8	35.2	11.8	17.7	19.8	18.3	7.1	20.3	2.6	0.1	21.7
	やや不満である	3,489	15.2	18.3	8.8	4.3	17.2	28.9	11.0	21.1	30.6	7.3	12.1	13.1	10.5	5.1	16.5	0.8	0.1	31.2
	不満である	1,183	10.8	10.5	4.2	2.9	7.9	19.6	7.1	12.2	22.0	3.9	7.9	6.2	5.8	2.9	11.2	0.5	0.3	49.9

将来の見通しと現状の認識の関係

○「教育訓練休暇の付与」を得ている従業員は、仕事に役立つ能力を身につける機会について「満足している」としている割合が高くなっている。

○仕事に役立つ能力を身につける機会について「満足している」としている者は、自己啓発を多なう上で受けた支援が多くなっている。

【自己啓発を行う上で受けた支援（複数回答：縦軸100%）】

		n	国の教育訓練給付金制度	会社からの受講料などの金銭的援助	社内での自主的な勉強会に対する援助	教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	就業時間の配慮	会社からの教育訓練機関、通常教育等に関する情報提供	その他	あてはまるものはない
仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	全体	(1,487)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	満足している	(180)	20.9	15.5	13.6	25.9	17.1	16.9	0.0	8.7
	ある程度満足している	(822)	54.0	58.3	62.6	51.7	60.1	63.2	66.7	51.0
	やや不満である	(374)	18.0	21.8	19.0	17.2	18.1	16.2	33.3	29.4
	不満である	(111)	7.2	4.4	4.8	5.2	4.7	3.7	0.0	10.9

【自己啓発を行う上で受けた支援（複数回答：横軸100%）】

		n	国の教育訓練給付金制度	会社からの受講料などの金銭的援助	社内での自主的な勉強会に対する援助	教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	就業時間の配慮	会社からの教育訓練機関、通常教育等に関する情報提供	その他	あてはまるものはない
Q56-7 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	全体	1,487	9.3	32.1	19.8	7.8	13.0	9.1	0.2	41.9
	満足している	180	16.1	41.1	22.2	16.7	18.3	12.8	0.0	30.0
	ある程度満足している	822	9.1	33.8	22.4	7.3	14.1	10.5	0.2	38.7
	やや不満である	374	6.7	27.8	15.0	5.3	9.4	5.9	0.3	48.9
	不満である	111	9.0	18.9	12.6	5.4	8.1	4.5	0.0	61.3