

人材開発分野をめぐる 状況の変化

～新型コロナウイルス感染症後を見据えて～

人材開発統括官
人材開発政策担当参事官室

人材開発分野をめぐる状況の変化 ～新型コロナウイルス感染症後を見据えて～

＜第11次職業能力開発基本計画開始後の変化＞

1. 急速なデジタル化の進展

- コロナ禍によりデジタル化が急速に進展。デジタル化は、あらゆる分野に影響。
- デジタル人材が不足。デジタル人材の育成など成長分野への労働移動支援が重要。

2. 長引く新型コロナウイルス感染症の影響

- 非正規雇用労働者(特に女性)に大きな影響。

3. リカレント教育、リスキリングなど、「学び直し」の重要性の高まり

- 急速かつ広範な社会変化に対応していくためには、企業による人材開発の推進とともに、労働者の主体的かつ継続的な学びが重要となる。

(別紙)骨太の方針2021における指摘

第1章 新型コロナウイルス感染症の克服とポストコロナの経済社会のビジョン

4. 感染症の克服と経済の好循環に向けた取組

(2) 経済好循環の加速・拡大

雇用と生活への支援として、(略)感染症の影響による離職者のトライアル雇用への助成等によるグリーン・デジタル、介護・障害福祉等の成長分野や、人手不足分野への円滑な労働移動や、セーフティネットとしての求職者向けの支援、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援を強力に推進する。

(中略)

非正規雇用労働者など感染症のより厳しい影響を受け、生活に困窮する方々に対しては、住まいの確保を含め生活を下支えする重層的なセーフティネットによる支援に万全を期すとともに、デジタル分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化等を通じ自立を支援する。

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

2. 官民挙げたデジタル化の加速

(3) デジタル人材の育成、デジタルデバイドの解消、サイバーセキュリティ対策

(略)デジタル人材の裾野拡大のため、職業訓練と教育訓練給付のデジタル人材育成への重点化を図ることとし、デジタル関連プログラムの拡充等の強化を行う。

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

(3) 若者の活躍

若者のキャリア形成を支えるため、ジョブ型雇用の推進などにより多様な働き方の実現を図るとともに、公的職業訓練やリカレント教育を、デジタル化等の産業構造の変革に対応できる人材や、その変革をリードする人材を育成できるものへ強化していく。

(5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

(リカレント教育等人材育成の抜本強化)

(略)40歳を目途に行うキャリアの棚卸しや起業、地方企業への転職、NPO等での活躍等に向け、資格取得やキャリアコンサルティング、マッチング等の支援を強化する。オンラインや土日・夜間の講座の拡大を図るとともに、内容の検索機能や情報発信を充実する。

時代が変わる中で非正規の離職者等が市場ニーズにあった技能を身に付けた上で再就職できるよう、求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金を不斷に見直し、デジタル教育などの能力開発や資格取得を支援する。

関連資料

第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)(概要)

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

今後の方向性

産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る

労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める

全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる

基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ITリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進
- オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討
- 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施
- 教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進

- 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上
- IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善
- 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性等を重視した配制度の普及促進

- 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進
- 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携
- ジョブ・カードの活用促進
- デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化

- 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保
- 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進
- 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化
- 高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供
- 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援
- 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

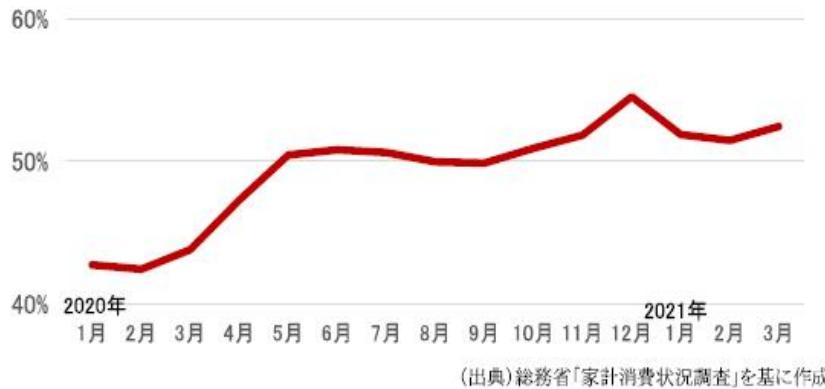
このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進(技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施)に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

コロナ禍で拡大したデジタル活用の状況(総務省情報通信白書より)

総務省「令和3年版情報通信白書
概要資料」(6ページ目)を引用

- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、インターネットショッピング・動画配信などが伸張。
- 在宅時間の増加等により、インターネットトラヒックは、対前年度比150%以上の増加を示す。
- 消費者行動の変化は経済動向の変化につながる。対面型の業種は業績の低迷が続く。

ネットショッピング利用世帯の割合

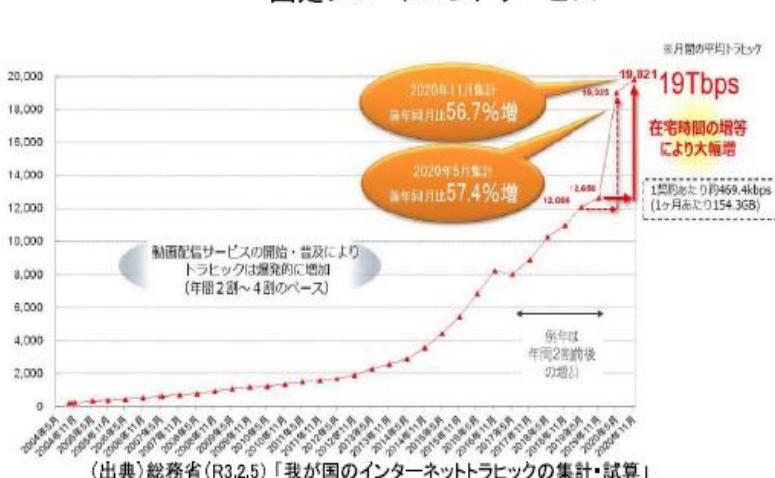


有料動画配信サービスの利用率

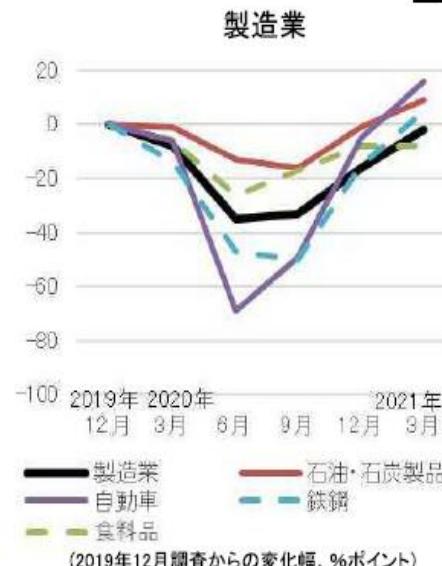


インターネットトラヒックの増加

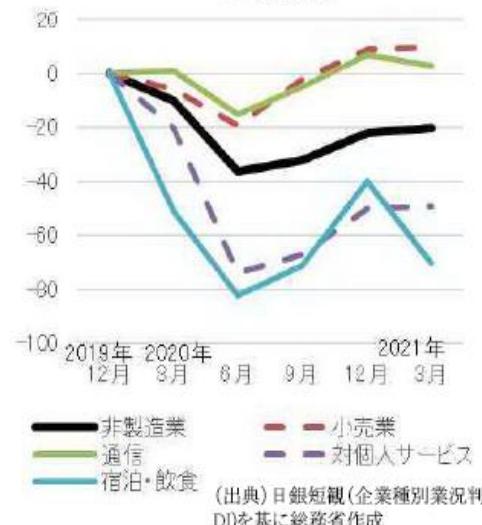
固定ブロードバンドサービス



「K字型」経済回復



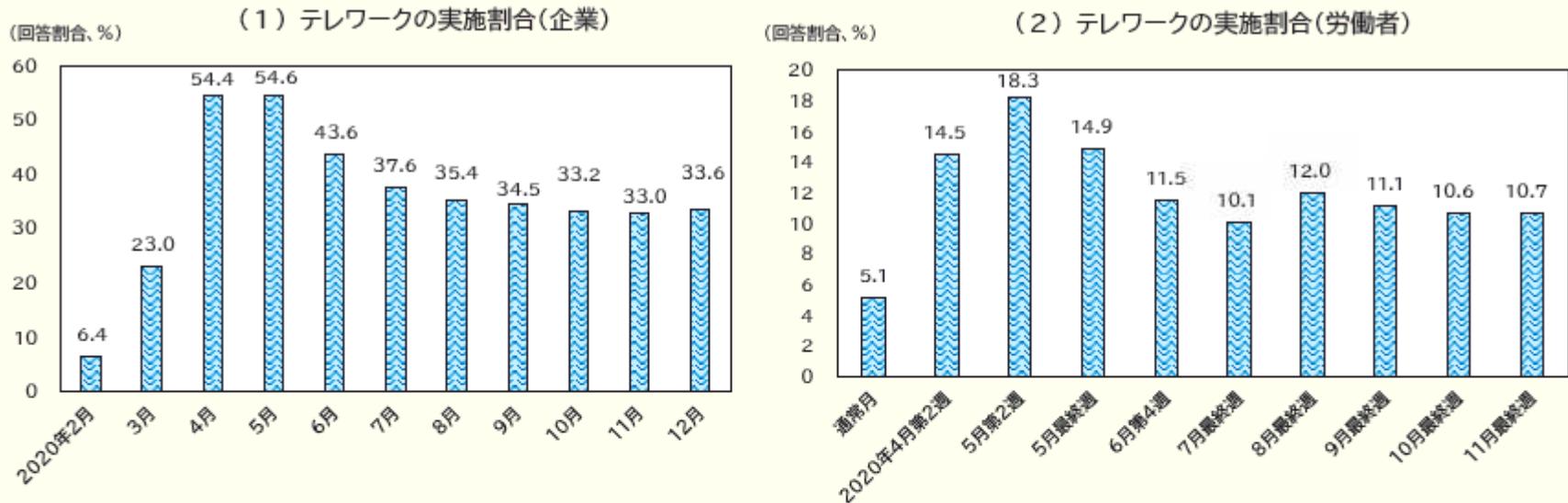
非製造業



新型コロナウイルス感染症流行前後のテレワーク実施率について

テレワーク実施率

テレワークの実施状況は、新型コロナウイルス感染症流行前と比べると高くなっている。



資料出所 (1) 図は(独)労働政策研究・研修機構「第3回新型コロナウイルスの感染拡大等が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)、(2) 図は(独)労働政策研修・研究機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILT第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1) 図は、第1回パネル調査からの連続回答企業を対象としている。
2) (2) 図の「通常月」とは、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の状態を想定した月としている。
3) (2) 図は、2020年12月調査時点において2020年4月時点と同じ会社で働いている民間企業の雇用者のうち、第1-3回パネル調査の毎回回答者で、かつ、勤め先がテレワークを実施していると回答した者について、各時点でテレワークを実施していないと回答した者以外の者を、当該時点でテレワークを実施した者として実施割合を算出している。

企業のDX化の現状

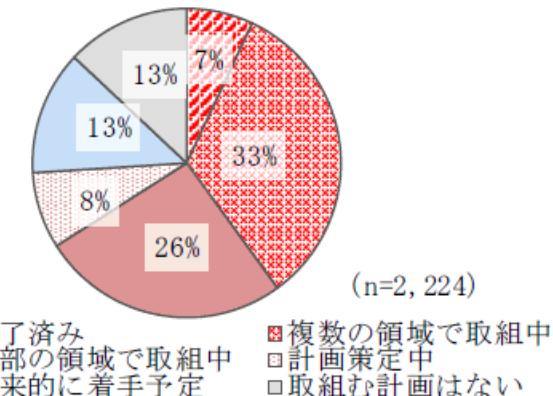
- デジタルトランスフォーメーション（以下DXという。）とは、「デジタル技術を浸透させることで人々の生活をより良いものへ変革すること」を指す。
- 我が国企業のDXへの取組状況をみると、大企業に対して行われた調査では、部分的にでも既に取組中である企業割合が、合わせて7割弱にまで達している。一方、中小企業に対して行われた調査では、DXに取り組んでいる企業割合は1割弱にとどまり、DXの内容をよく知らない、聞いたことがないとする回答が半数を占めている。

第2-2-2図 我が国企業のDXの取組状況

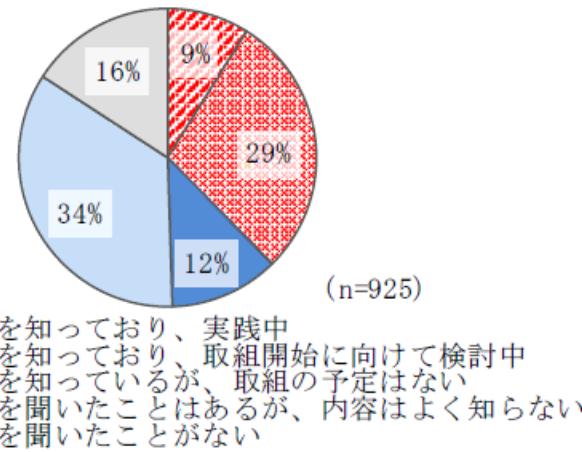
現状、業務のDXは進んでおらず、中小企業での取組は1割未満

（1）我が国における企業のDX状況

①大企業における企業のDX状況



②中小企業におけるDXの認知割合



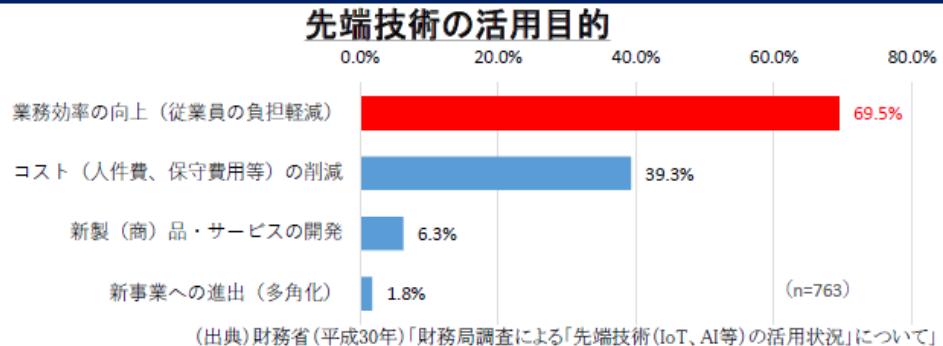
（備考）1. 株式会社電通デジタル「日本における企業のデジタルトランスフォーメーション調査（2020年度）」、経済産業省「DXレポート2（中間とりまとめ）」、一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）「企業IT動向調査報告書2021ユーザー企業のIT投資・活用の最新動向（2020年度調査）」により作成。

2. ①の調査対象者は従業員数500人以上の国内企業所属者（全業種）、サンプル数は3,200、調査時期は2020年9月14日～25日。

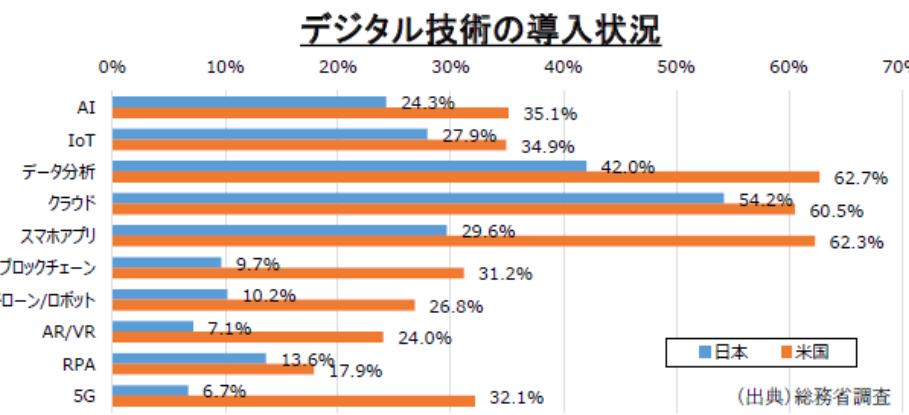
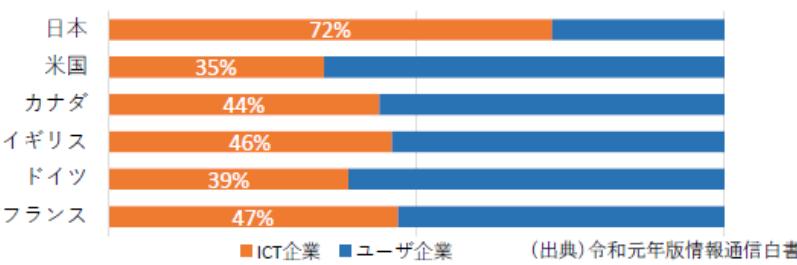
3. ②の調査対象者は地域未来牽引企業（経済産業省が選定した地域経済の中心的な担い手となりうる企業）、調査時期は2020年10～11月アンケート実施。

第1章 (2) 企業活動におけるデジタル・トランスフォーメーションの現状と課題 4

- 日本企業のICT投資は業務効率を目的したものが中心であり、事業拡大や新事業進出といったビジネスモデルの変革を伴うようなデジタル化(デジタル・トランスフォーメーション:DX)は広がっていない。
- 我が国のICT人材はICT企業に偏在しており、企業がDXを進める上で人材不足が大きな課題。



主要国のICT人材比較



DXの実施による売上高押し上げ効果

DXに取り組む日本企業が、米国企業並みに増加した場合の変化を推計

製造業 +5.7%(約23兆円)

非製造業 +4.2%(約45兆円)

※企業アンケートの結果に基づく推計。アンケートにおけるDX取り組み状況は、

【製造業】日本:13.3%、米国:63.6%、【非製造業】日本:13.4%、米国:55.9%

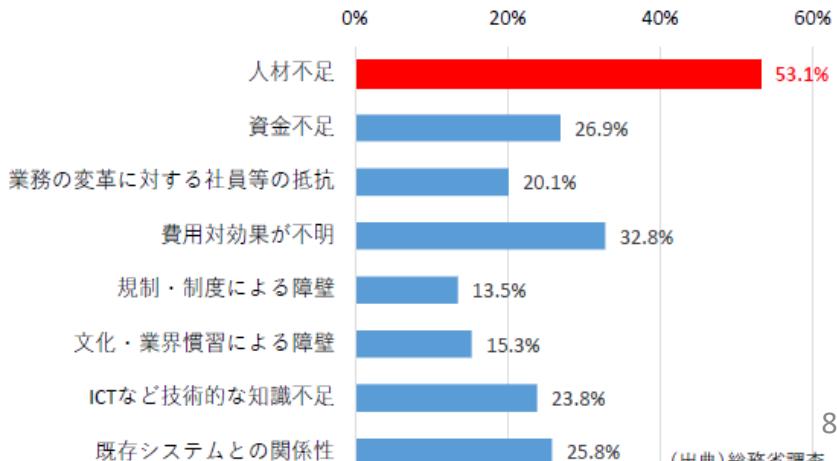
(出典)総務省調査

ICT人材の不足

2018年に約22万人不足しており、
2030年には約45万人不足する見込み(中位シナリオ)

(出典)経済産業省(2019)「IT人材需給に関する調査」

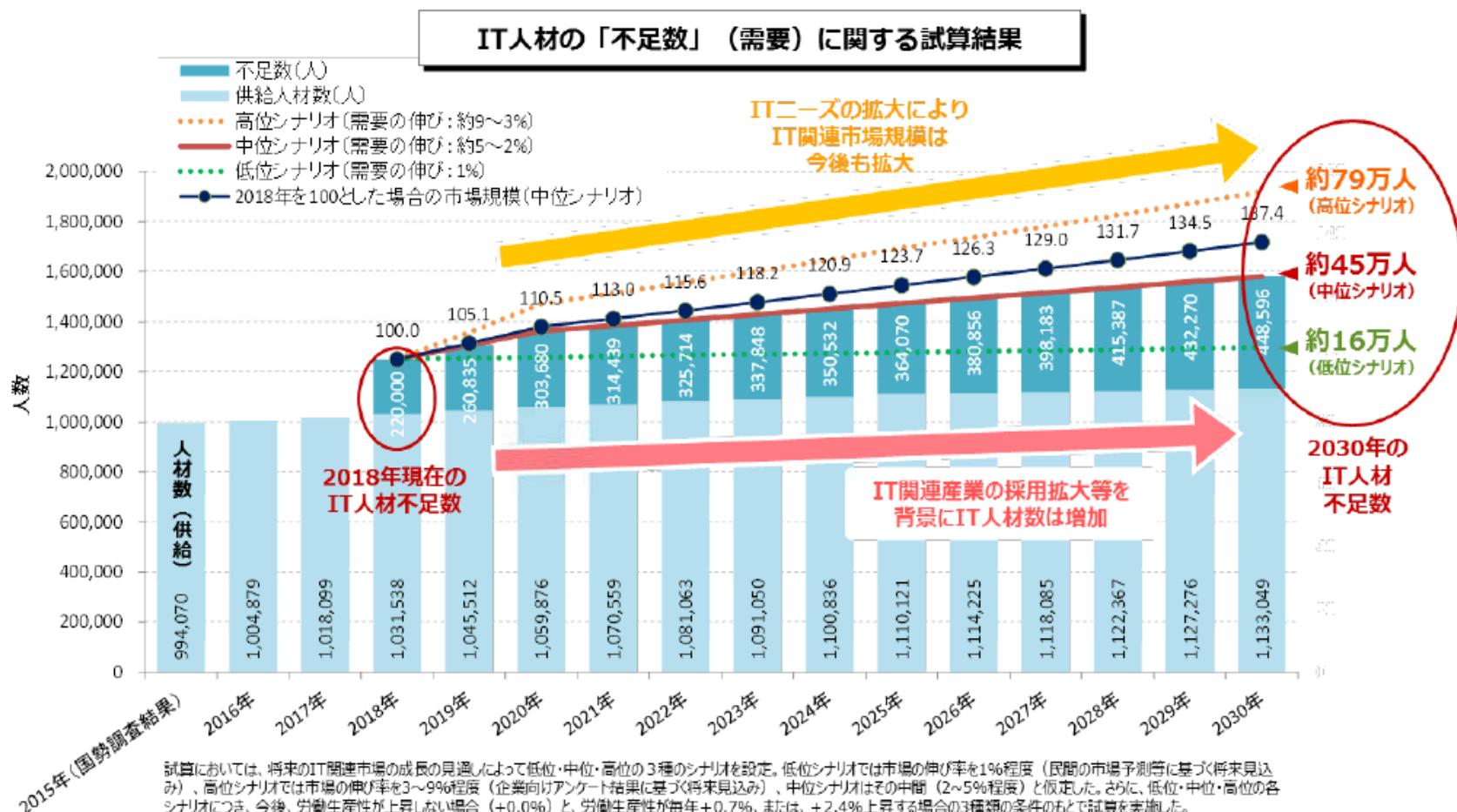
DXを進める上での課題(日本企業)



IT人材需要の試算結果

- IT人材の（潜在）需要は、2018年：125万人から、2030年：158万人に増加見込み。
- 一方、供給は、2018年：103万人から、2030年：113万人に、増加見込み。
- したがって、需給ギャップは、2018年：22万人から、2030年：45万人に拡大見込み。

＜参考1＞IT人材需給の試算結果



（資料出所）経済産業省「IT人材需要に関する調査（概要）」（平成31年4月）

IT人材の現状

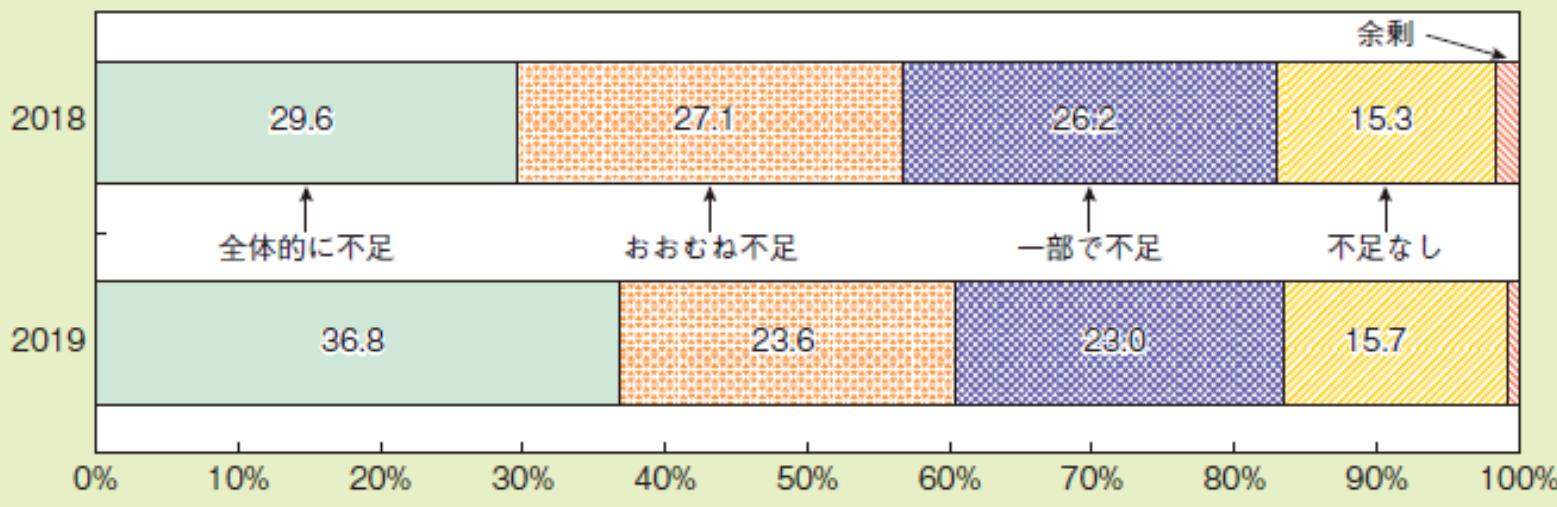
- IT人材全体の過不足感を見ると、「全体的に不足」と「おおむね不足」を合わせて6割程度となっており、さらに「一部で不足」を加えるとIT人材の不足感は8割強までに達しており、IT業界全体として人材が不足している。

第4-2-11図 IT人材の現状

IT人材は不足感が高い。特に、Society5.0の実現に向けて必要な特定技術を持つ人材は少ない

(1) IT人材の「質」「量」の過不足感 (IT企業による回答)

①IT人材全体

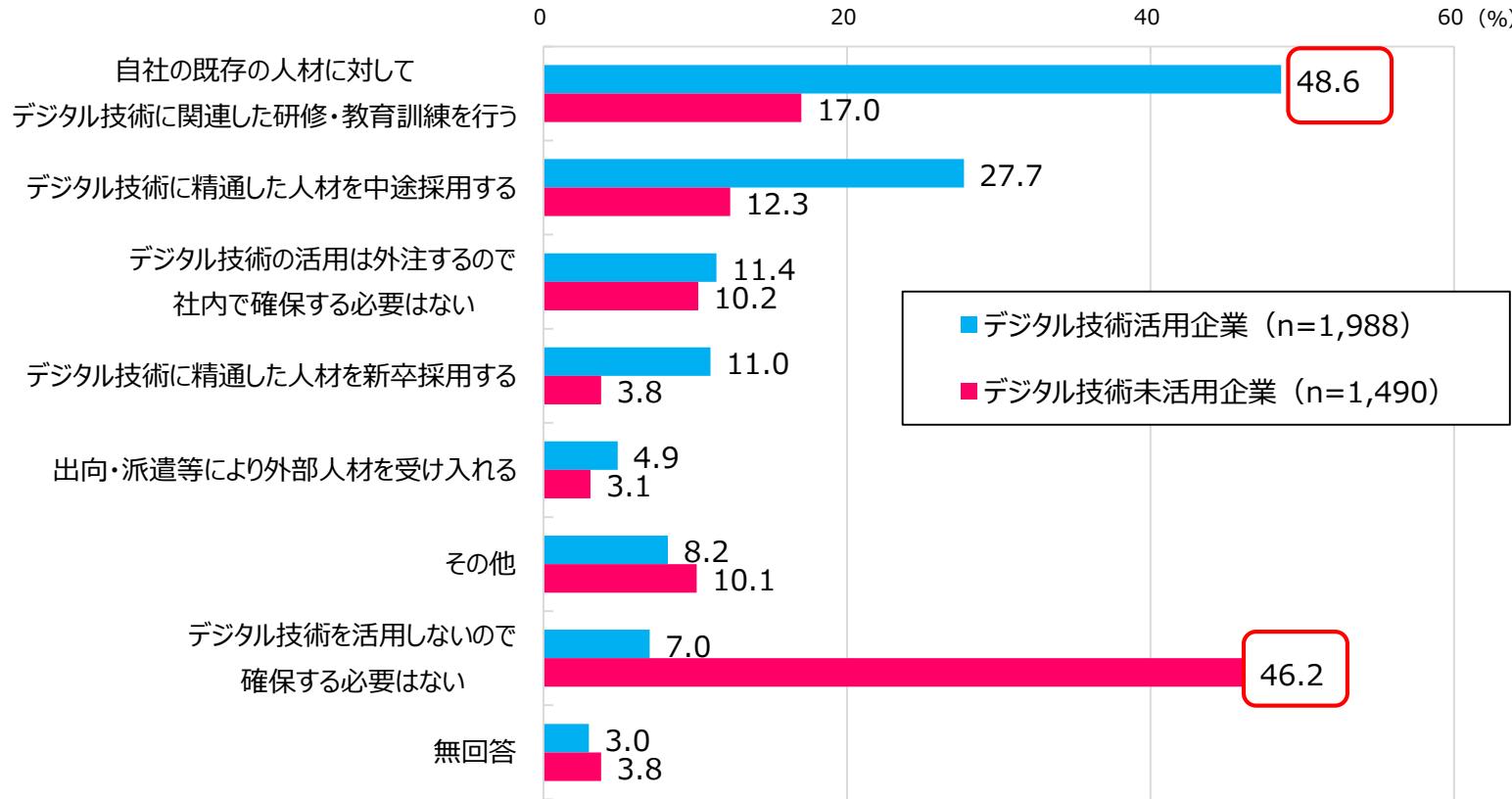


(資料出所)内閣府「令和2年度 年次経済財政報告」

ものづくり企業におけるデジタル人材の確保と育成の現状

ものづくり企業において、デジタル技術活用企業は、中途採用によるデジタル技術に精通した外部人材の確保も行いつつ、主には、自社の社員へのデジタル技術に関する研修や教育訓練に注力して、人材の確保・育成を図っている。

【デジタル技術の活用に関するものづくり人材の確保に向けた取組（複数回答）】



(資料出所)JILPT「ものづくり産業におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」(2021年5月)。

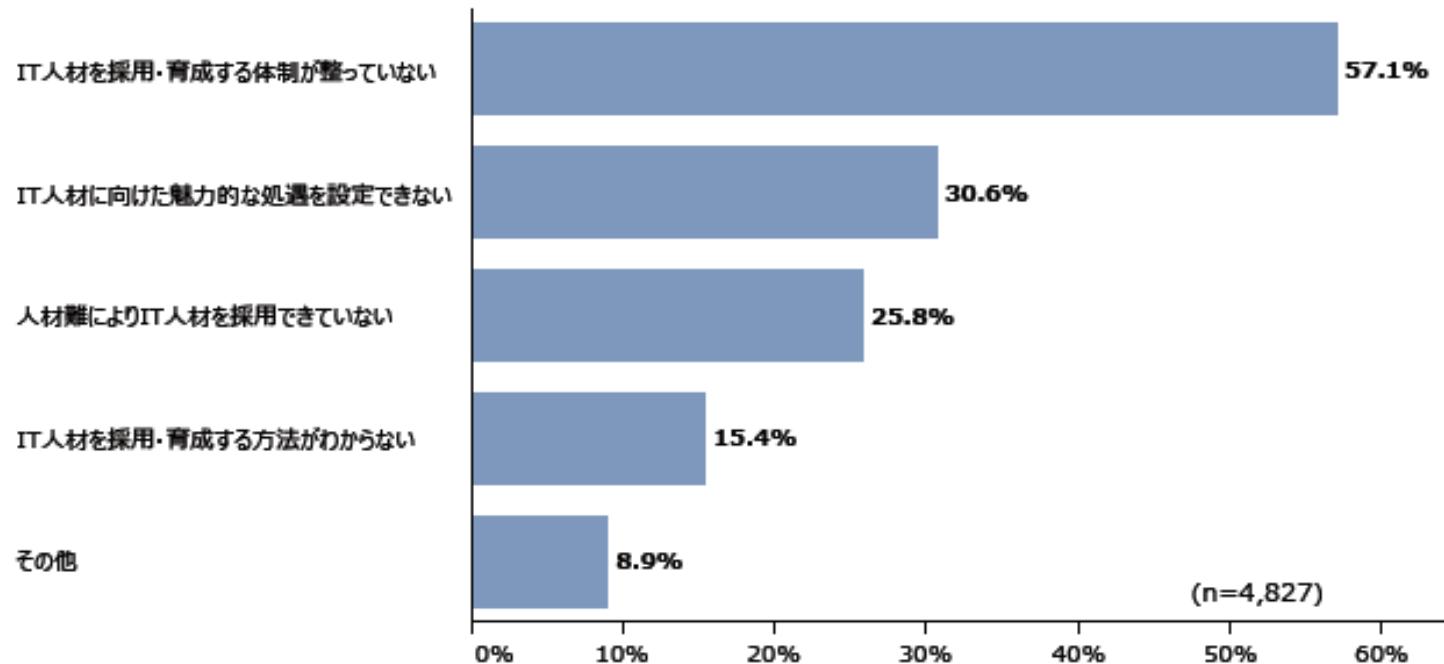
(注)上記JILPT調査における「ものづくり企業」とは、日本標準産業分類による製造業に分類される企業のうち、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業の従業員数30人以上の企業を指す(有効回答3,679社)。

中小企業におけるIT人材の確保における課題

- 「IT人材を採用・育成する体制が整っていない」と回答する企業の割合が半数以上を占めており、体制面での課題を抱えている。

第2-2-22図

IT人材確保における課題



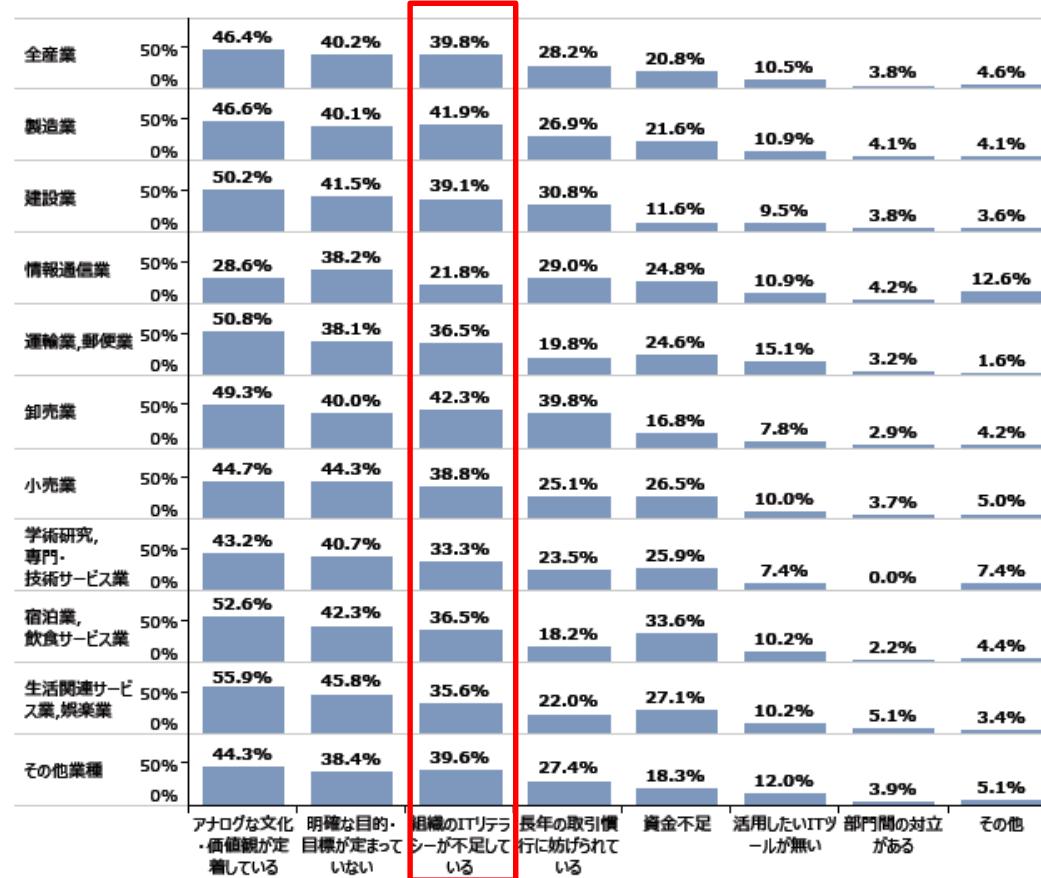
資料：(株)野村総合研究所「中小企業のデジタル化に関する調査」
(注)複数回答のため合計が100%とならない。

(資料出所)中小企業庁「2021年度版中小企業白書・小規模企業白書」

中小企業におけるデジタル化推進に向けた課題

- 全産業では、「アナログな文化・価値観が定着している」が最も高く、次いで「明確な目的・目標が定まっていない」、「組織のITリテラシーが不足している」となっており、大半の業種における課題として上位を占めている。

第2-2-35図 デジタル化推進に向けた課題（業種別）



資料：(株)野村総合研究所「中小企業のデジタル化に関する調査」

(注)1.回答数(n)は以下のとおり。全産業：n=4,693、製造業：n=2,487、建設業：n=422、情報通信業：n=206、運輸業,郵便業：n=110、卸売業：n=525、小売業：n=219、学術研究,専門・技術サービス業：n=76、宿泊業,飲食サービス業：n=137、生活関連サービス業,娯楽業：n=55、その他業種：n=456。

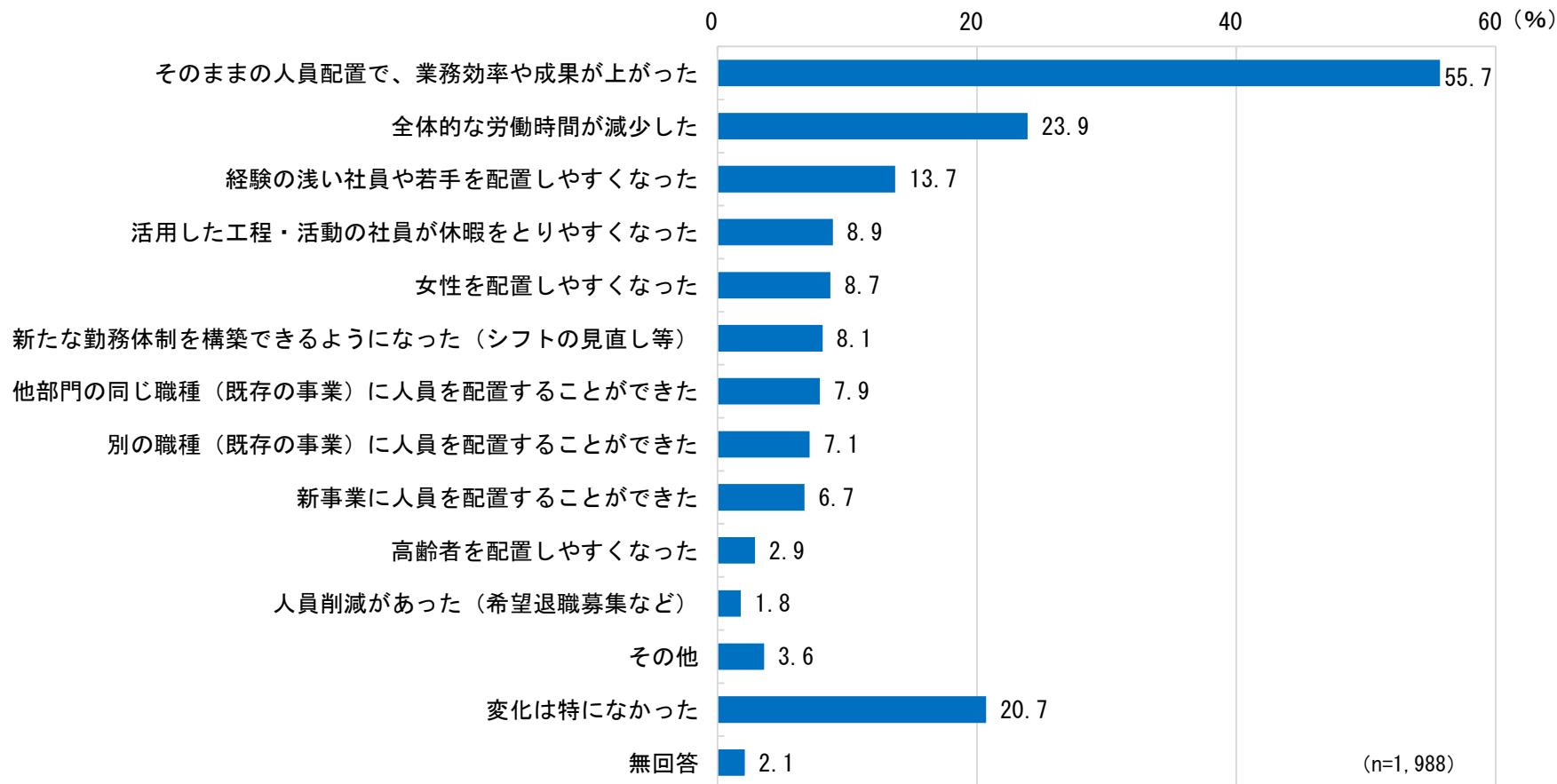
2.「全産業」では、業種不明の企業は除外して集計している。

3.複数回答のため合計が100%とならない。

ものづくり企業におけるデジタルを活用した労働生産性の向上

- ものづくり企業において、デジタル技術の活用により「そのままの人員配置で、業務効率や成果が上がった」、「全体的な労働時間が減少した」とする企業が多くなっており、デジタル技術の活用が、労働生産性の向上や業務効率化の実現につながっていることが示唆される。

デジタル技術を活用した工程や活動におけるものづくり人材の配置や異動の変化(複数回答)

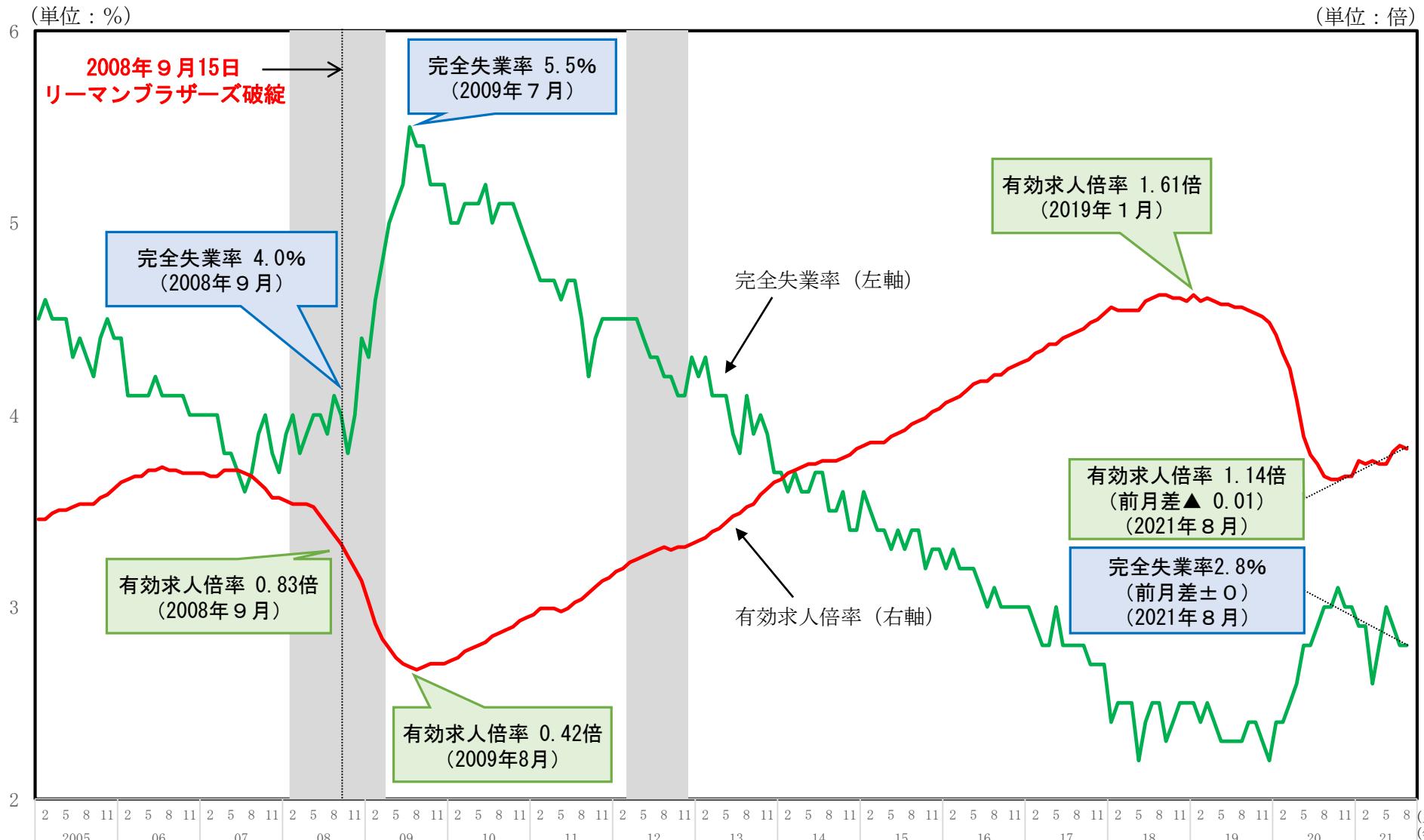


(資料出所)JILPT「ものづくり産業におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」(2021年5月)。

(注)上記JILPT調査における「ものづくり企業」とは、日本標準産業分類による製造業に分類される企業のうち、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業の従業員数30人以上の企業を指す(有効回答3,679社)。

足下の雇用情勢について

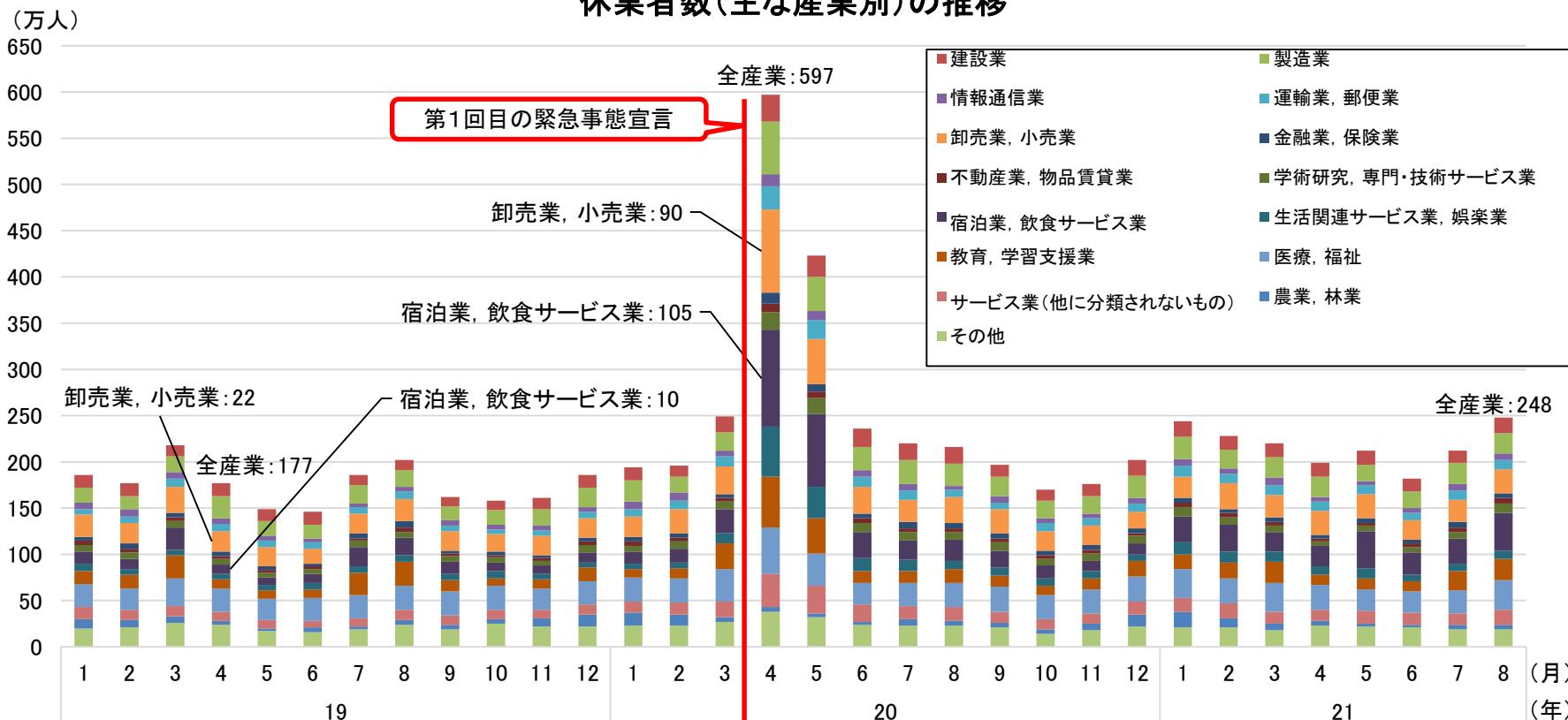
- 足下の雇用情勢は、求人に底堅さがみられる中で、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。



コロナ前後の変化①

- 休業者数について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大とともに1回目の緊急事態宣言が発出された2020年4月に急増し、全産業では対前年同月差で420万人の増加となった。産業別では、「宿泊業、飲食サービス業」で95万人、「卸売業、小売業」で68万人の増加となった。

休業者数(主な産業別)の推移



備考：1. 休業者とは、仕事を持しながら、調査週間中である月末1週間に少しも仕事をしなかった者のうち、以下の者を指す。

・雇用者で、給料・賃金(休業手当を含む。)の支払を受けている者、又は受けることになっている者

・自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者

なお、家族従業者で、調査週間中である月末1週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはならず、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとなる。

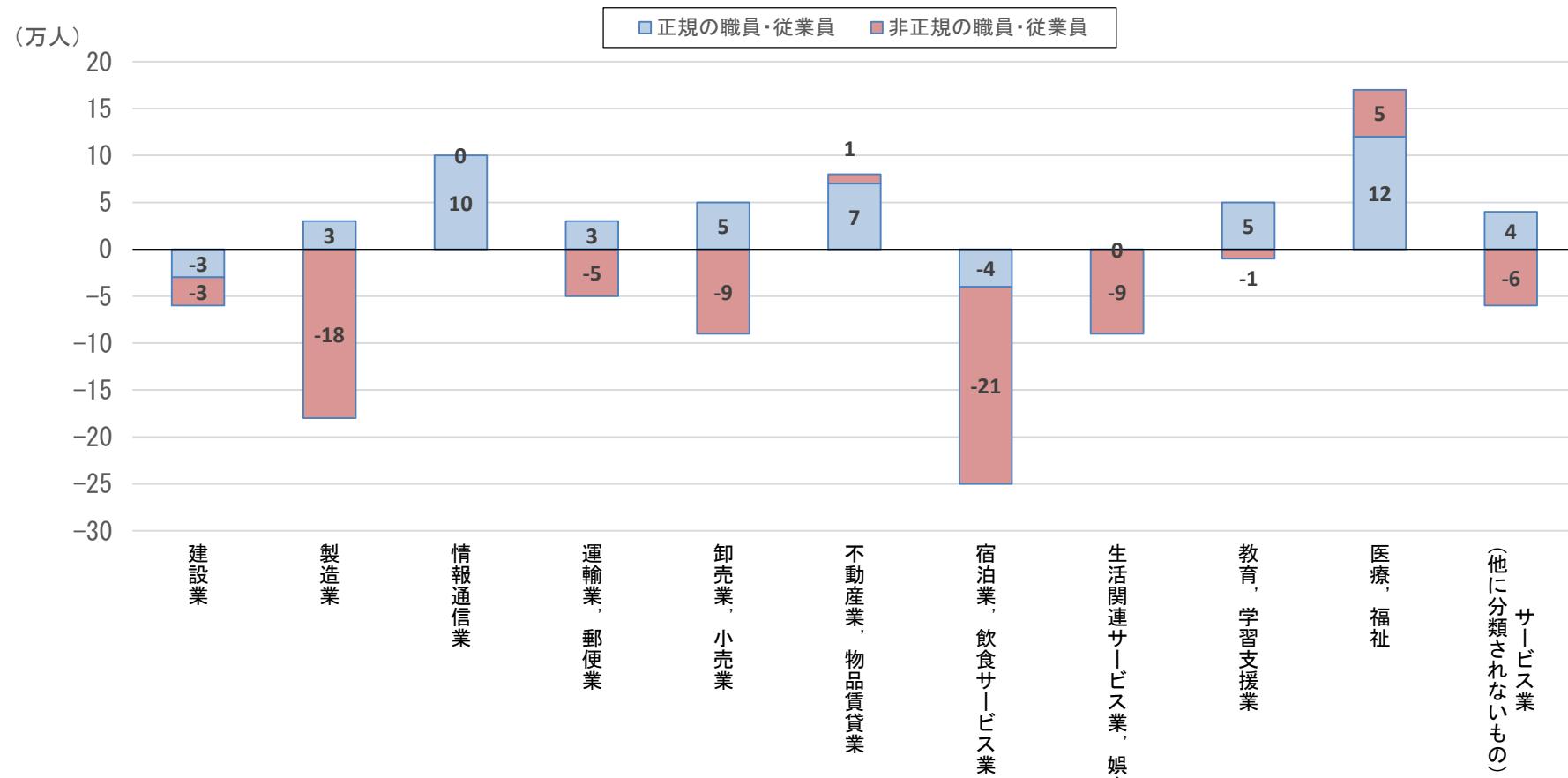
2. 「調査週間中である月末1週間に仕事をしていたものの、それ以外の期間において休業されていた方」や「調査週間中である月末1週間に仕事をしていたものの、一部に休業日があった方」は含まれないことから、解釈には一定の留意が必要。

資料：総務省「労働力調査」2021年3月、10月)

コロナ前後での変化②

2019年から2020年にかけての産業別・就業形態別雇用者数の増減をみると、「宿泊業,飲食サービス業」、「製造業」、「卸売業,小売業」、「生活関連サービス業,娯楽業」など多くの産業で、非正規の職員・従業員が減少。

2020年における産業別・就業形態別雇用者数(対前年差)



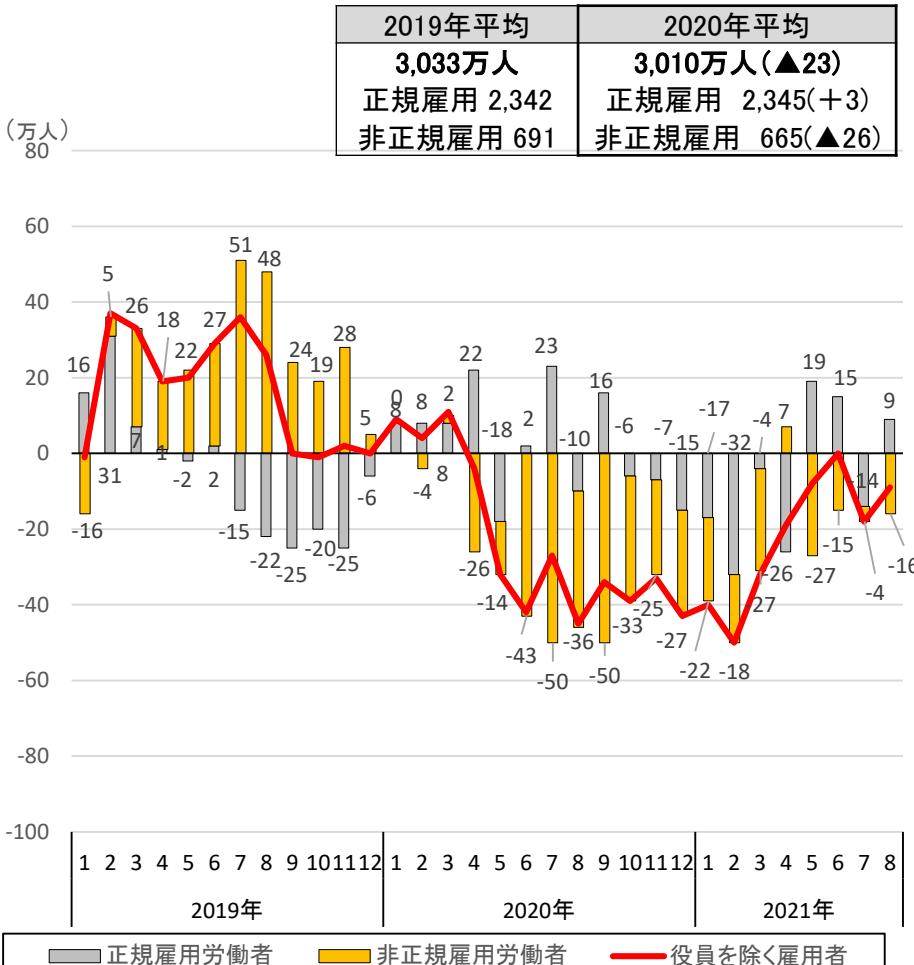
資料：総務省「労働力調査」より作成

コロナ前後での変化③

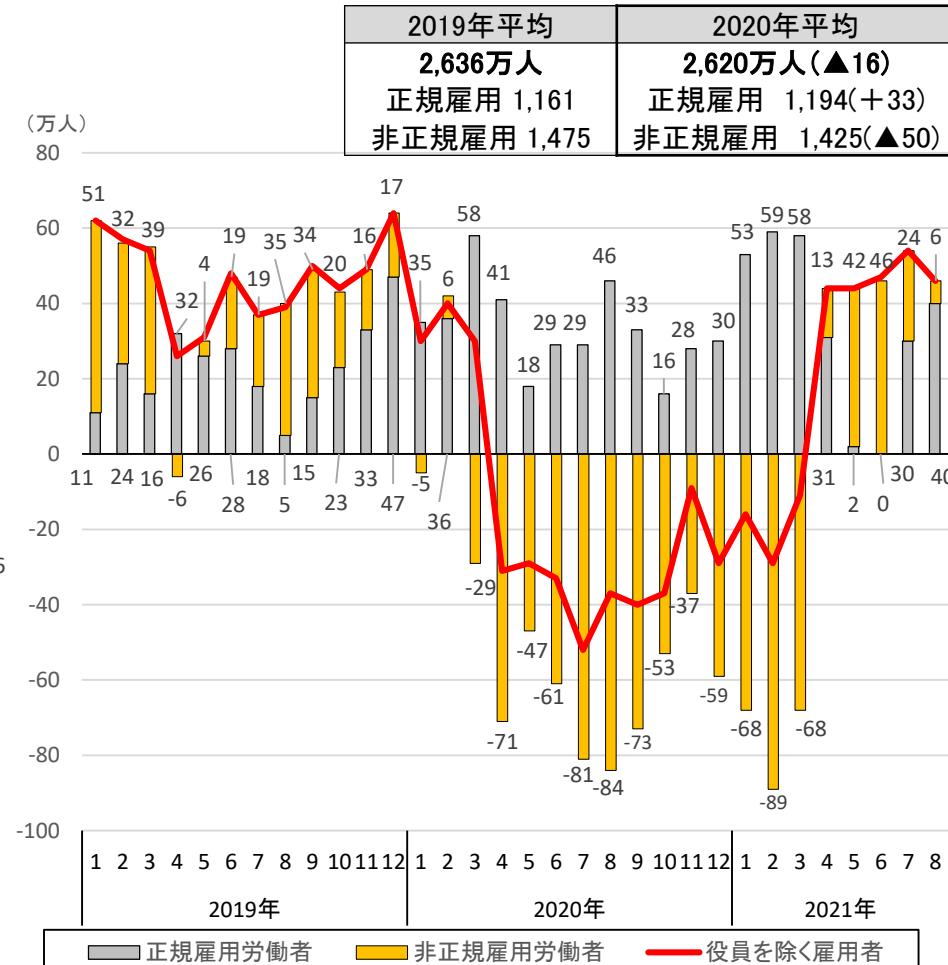
雇用形態別雇用者数

- 新型コロナウイルス感染症拡大は、非正規雇用労働者に大きな影響を与えた。特に、女性の非正規雇用労働者への影響は大きくなっている。
- 年平均でみると、2020年は2019年に比べて男女ともに「正規雇用労働者」は増加したが、「非正規雇用労働者」は男性で26万人、女性では50万人減少した。

雇用形態別雇用者数の前年同月差(男性)



雇用形態別雇用者数の前年同月差(女性)



資料：総務省「労働力調査」より作成。原数値

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の支給決定額（業種別（中分類別））

- コロナ禍で支給された雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金について、業種別支給決定額の1位は「飲食店」、2位「宿泊業」、3位「道路旅客運送業」となっている。

＜上位10位のみ抜粋＞

	産業分類 (中分類)	雇用調整助成金		緊急雇用安定助成金	
		支給決定額 (百万円)	割合	支給決定額 (百万円)	割合
1	飲食店	300,260	8.2%	96,941	35.4%
2	宿泊業	231,160	6.3%	17,126	6.3%
3	道路旅客運送業	185,598	5.1%	2,568	0.9%
4	輸送用機械器具製造業	158,272	4.3%	625	0.2%
5	その他の事業サービス業	156,503	4.3%	18,865	6.9%
6	専門サービス業（他に分類されないもの）	118,760	3.2%	9,074	3.3%
7	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	116,356	3.2%	3,080	1.1%
8	運輸に附帯するサービス業	114,634	3.1%	1,713	0.6%
9	娯楽業	112,663	3.1%	14,921	5.5%
10	その他の小売業	106,324	2.9%	9,332	3.4%

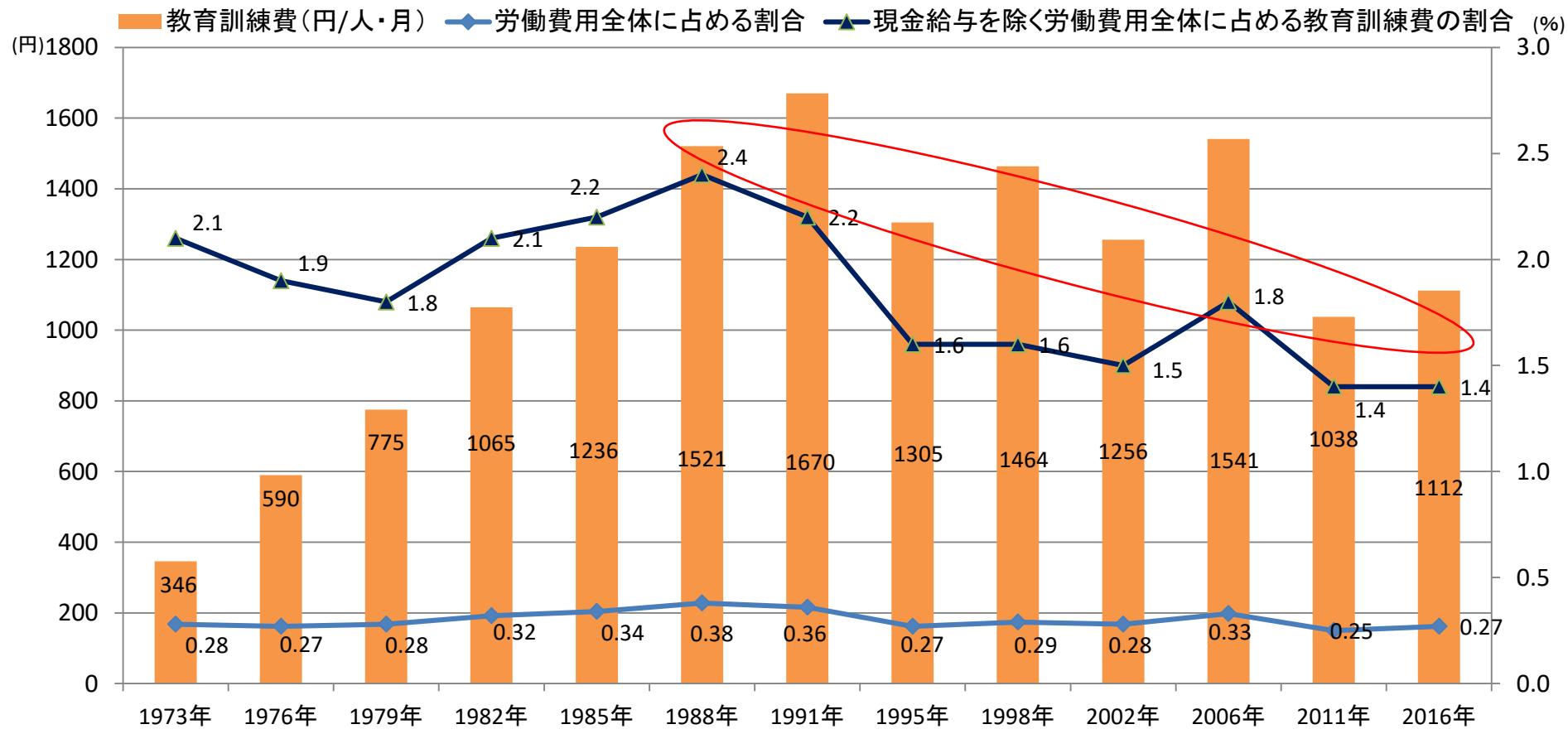
※1 支給決定額は、申請日が令和2年1月24日以降の申請について、令和3年6月末までの支給決定分を集計したもの

※2 雇用調整助成金の支給決定額には、コロナ特例以外（通常、災害特例）を含む

※3 産業分類は、事業主から聴取した主たる事業の内容に基づき登録されている

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。



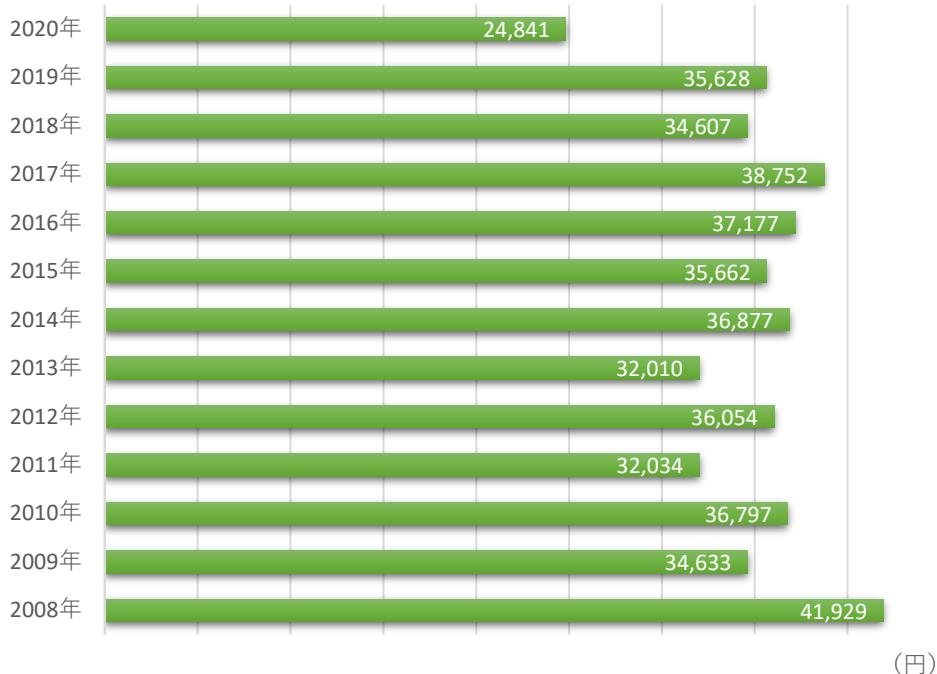
- (注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

民間調査における教育研修費用の推移

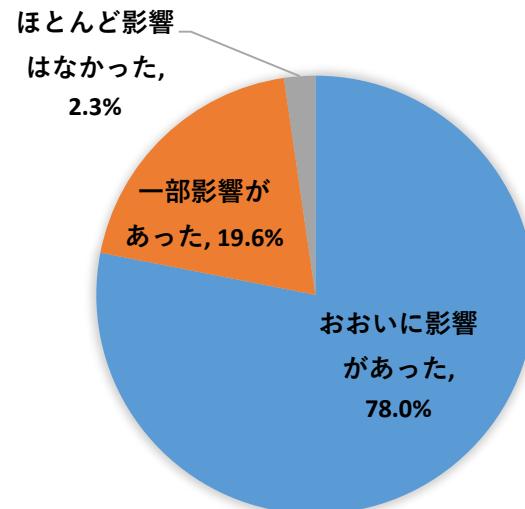
- 企業が支払う教育研修費用について、1人あたりの実績額は減少傾向となっており、特に2020年度は、2019年度と比べて大きく減少している。
- 2020年度教育研修において、97.6%の企業が、新型コロナウイルス感染拡大の影響があったと回答している。

＜教育研修費用の実態調査＞

従業員1人当たりの額の推移



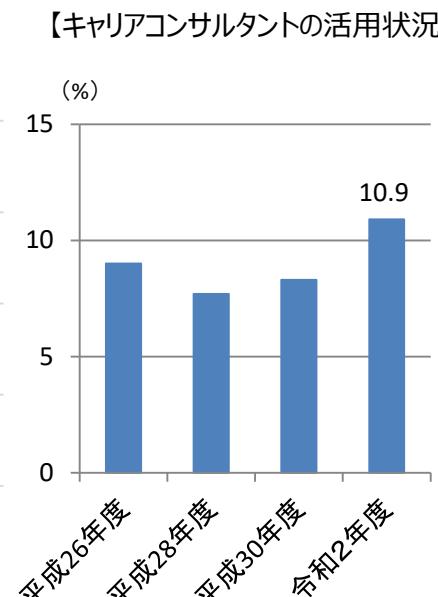
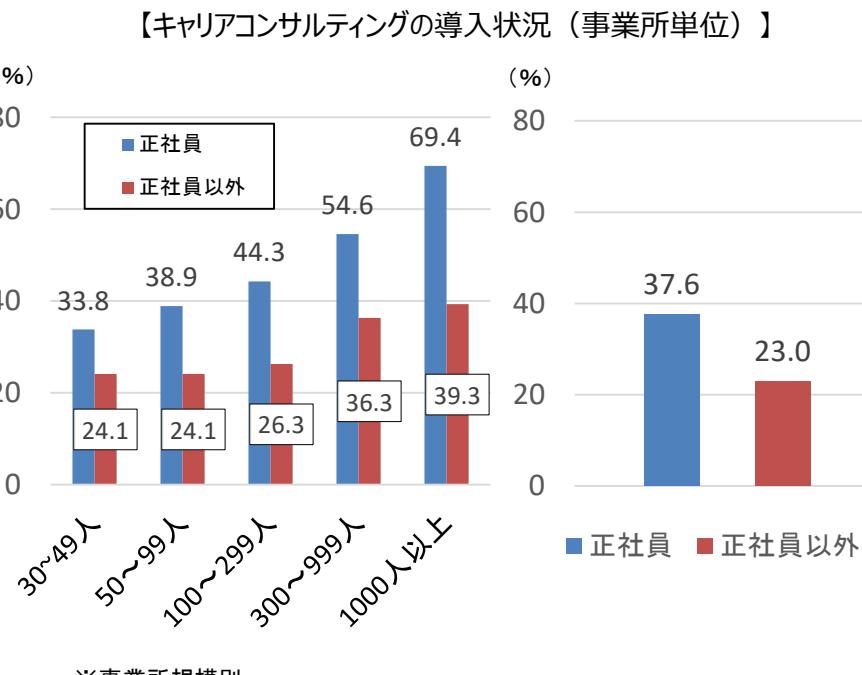
2020年度教育研修における 新型コロナウイルス感染拡大の影響



(資料出所) 産労総合研究所「企業と人材」(2021年10月号)より作成

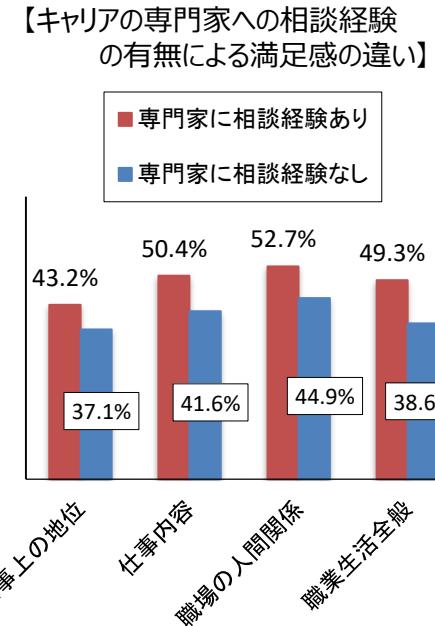
キャリアコンサルティングについて

- キャリアコンサルティングの導入状況は、事業所規模が大きいほど高く、正社員と正社員以外では違がある。
- キャリアコンサルティング導入事業所のうちキャリアコンサルタントの活用状況は、令和2年度は約11%である。
- キャリアの専門家への相談経験のある方は、職業生活全般における満足感が高い。



※キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、キャリアコンサルタントがキャリアコンサルティングを実施する事業所の割合

資料出所：厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」（調査時点は令和2年12月1日）



資料出所：
独立行政法人労働政策研究・研修機構
「労働政策レポートvo.12」（平成31年3月）

学びへの取組姿勢が学びの効果や仕事上の成果に与える影響

- 直近1年間に「仕事に関連した学びの行動をとったか否か」また、その後の成果、満足度を聞いたところ、「会社や上司の指示で(企業)」と「自ら進んで(自ら)」と両者の関与で学んだ人は、学び行動の効果、キャリアの見通し、仕事満足度など、いずれのスコアも高かった。

【図表4-2】 学び態度と学びの効果、仕事上の成果

	計 (%)	学び行動の 効果があった (1～5)	キャリアの見通し が開けていた (1～5)	仕事満足度 (1～5)	時間あたり 賃金 (円)	成長実感 (1～5)	過去の職務経歴 満足 (1～5)	生き生き (1～5)
企業かつ自ら	27.0	3.65	2.68	3.19	1960	3.12	2.89	3.03
企業	8.1	3.61	2.47	3.14	1877	2.96	2.81	2.92
自ら	7.1	3.23	2.38	3.00	1638	2.80	2.66	2.82
いずれでもない	57.8	n.a.	2.42	2.97	1885	2.70	2.70	2.80

注) 学び行動の効果があった:学び行動の効果はありましたか(とても効果があった=5～全く効果がなかった=1)、キャリアの見通しが開けていた:今後のキャリアの見通しが開けていた(あてはまる=5～あてはまらない=1)、仕事満足度:仕事そのものに満足していた(あてはまる=5～あてはまらない=1)、時間あたり賃金:年収/(過労働時間*52週)、成長実感:仕事を通じて、「成長している」という実感を持っていた(あてはまる=5～あてはまらない=1)、過去の職務経歴満足:これまでの職務経験に満足していた(あてはまる=5～あてはまらない=1)、生き生き:生き生きと働くことができていた(あてはまる=5～あてはまらない=1)。

※ JPSED(全国就業実態パネル調査2018)において、直近1年間に「会社や上司の指示で」あるいは「自ら進んで」仕事に関連した学びの行動をとったか否かを聞いた結果。

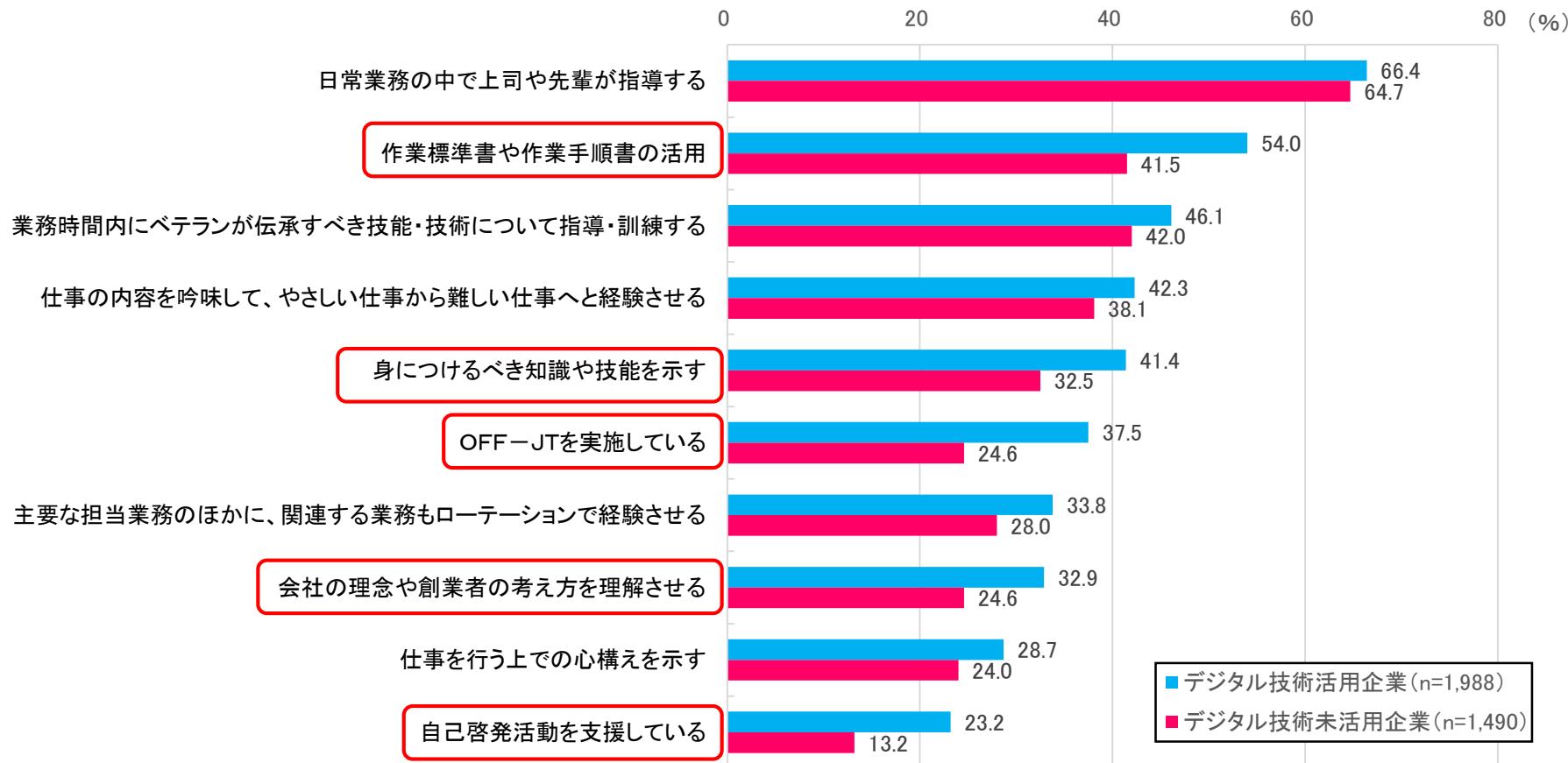
仕事に関連した学びの機会に対し、受動的あるいは能動的に取り組んだか、その違いを「学びの態度」としている。

(資料出所)リクルートワークス2018 『どうすれば人は学ぶのかー「社会人の学び」を解析するー』

労働者の主体的な学びを後押しするデジタル技術活用企業（ものづくり企業）

ものづくり企業のうち、デジタル技術を活用している企業は、労働者の主体的な学びを後押しする取組（赤枠）を積極的に行っている。

ものづくり人材の育成・能力開発のために実施している取組（複数回答）（主なもの10個）



(資料出所)JILPT「ものづくり産業におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」(2021年5月)。

(注)上記JILPT調査における「ものづくり企業」とは、日本標準産業分類による製造業に分類される企業のうち、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業の従業員数30人以上の企業を指す(有効回答3,679社)。