

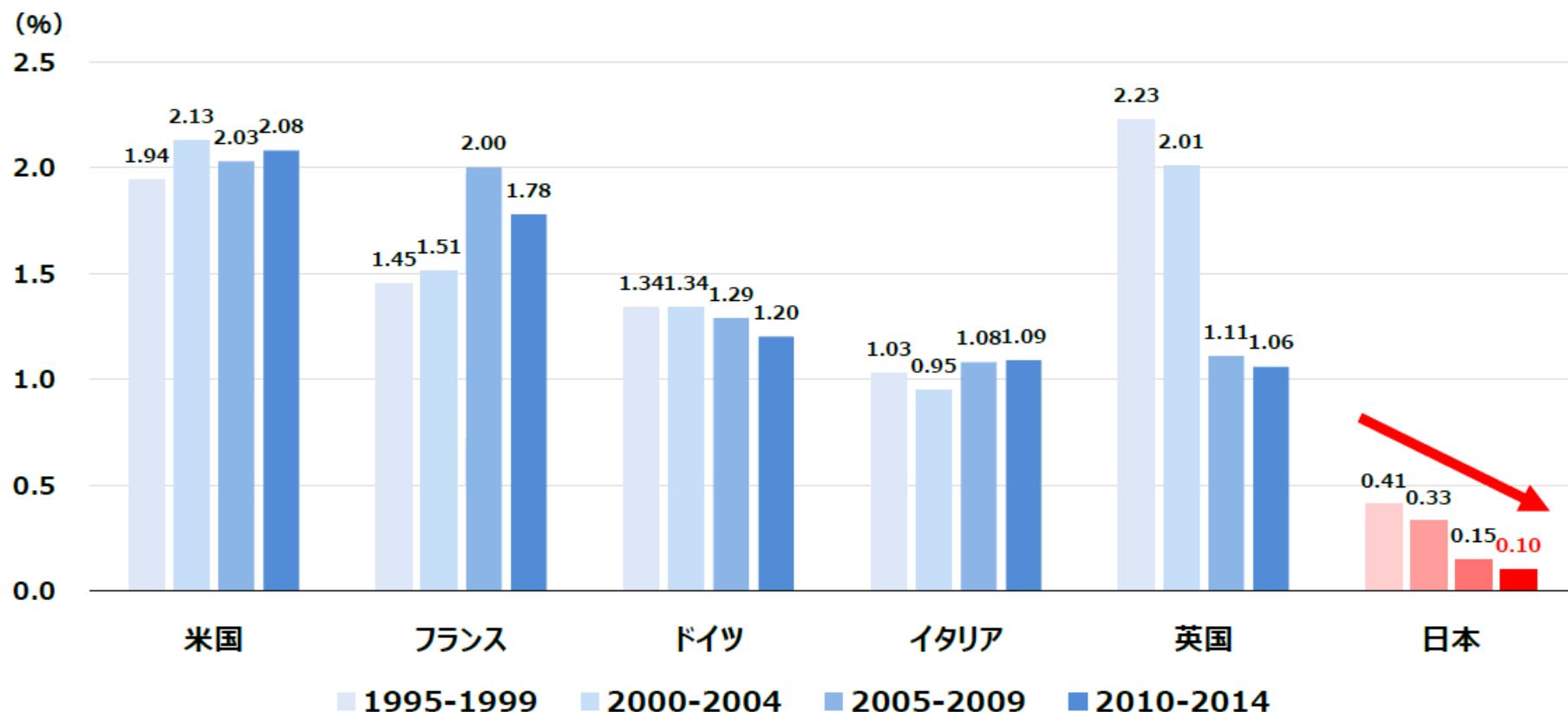
参考データ

企業の人材投資

第3回新しい資本主義実現会議
(令和3年11月26日)
提出資料より抜粋

- 日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にある。かつ、近年更に低下傾向にある。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）



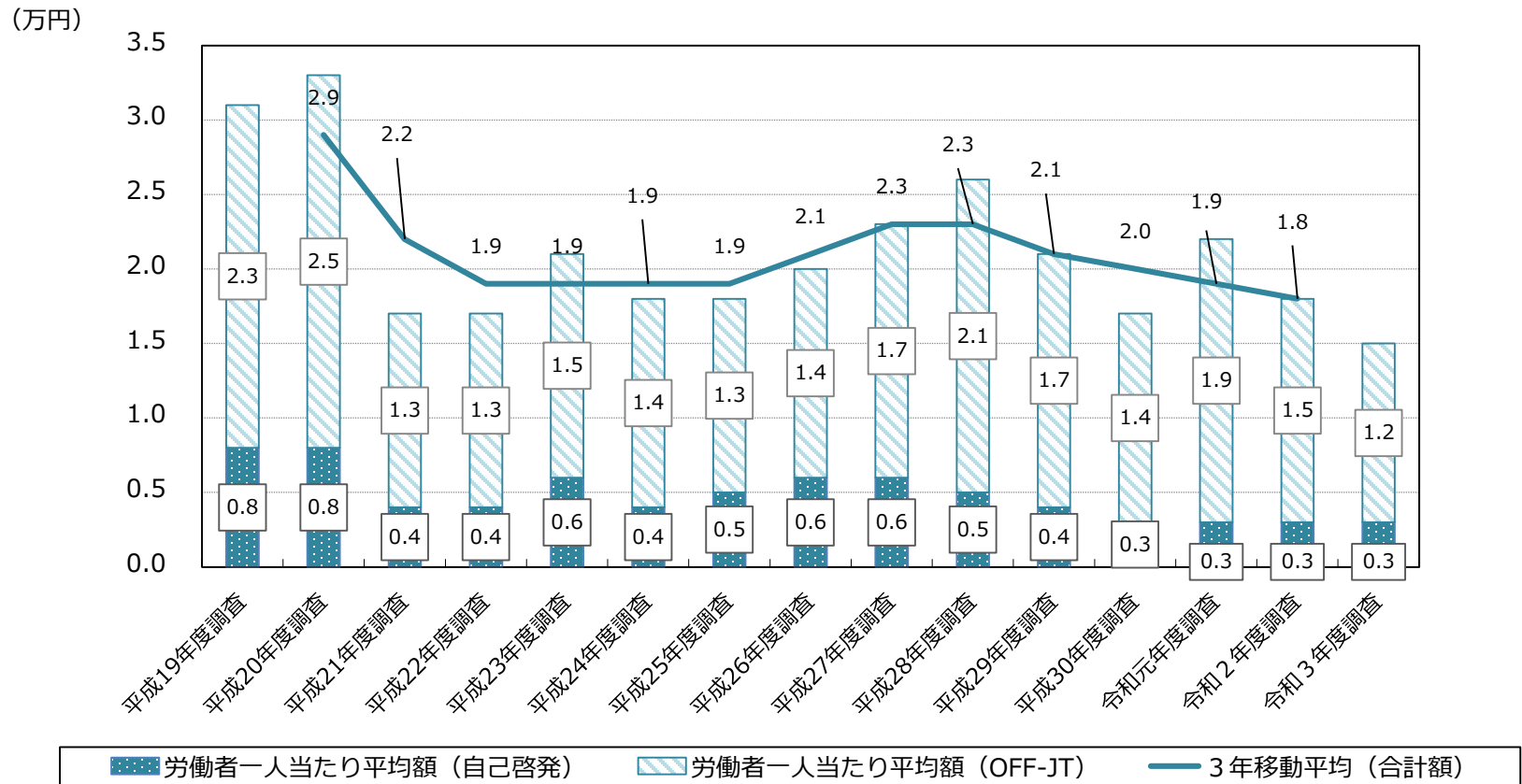
(注) 内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース、INTAN-Invest database を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計

(出所) 厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析-働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」を基に作成。

企業によるOFF-JT・自己啓発支援の推移

- 企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の、労働者一人当たりの平均額は、令和3年度調査ではOFF-JT支援で1.2万円、自己啓発支援で0.3万円であった。

OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



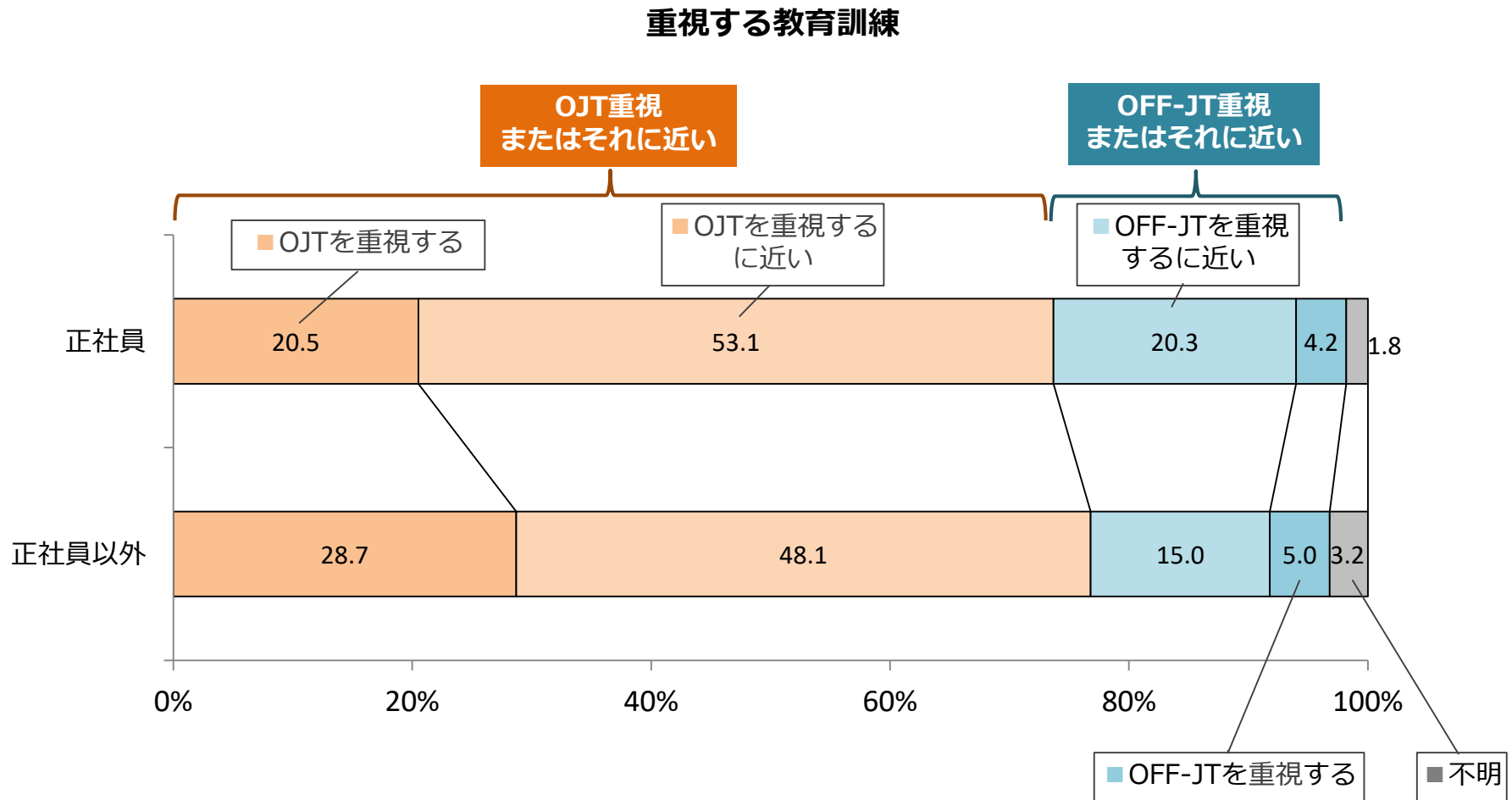
(注) 3年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値

本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。

(出所) 厚生労働省「平成19年度～令和3年度能力開発基本調査（企業調査）」

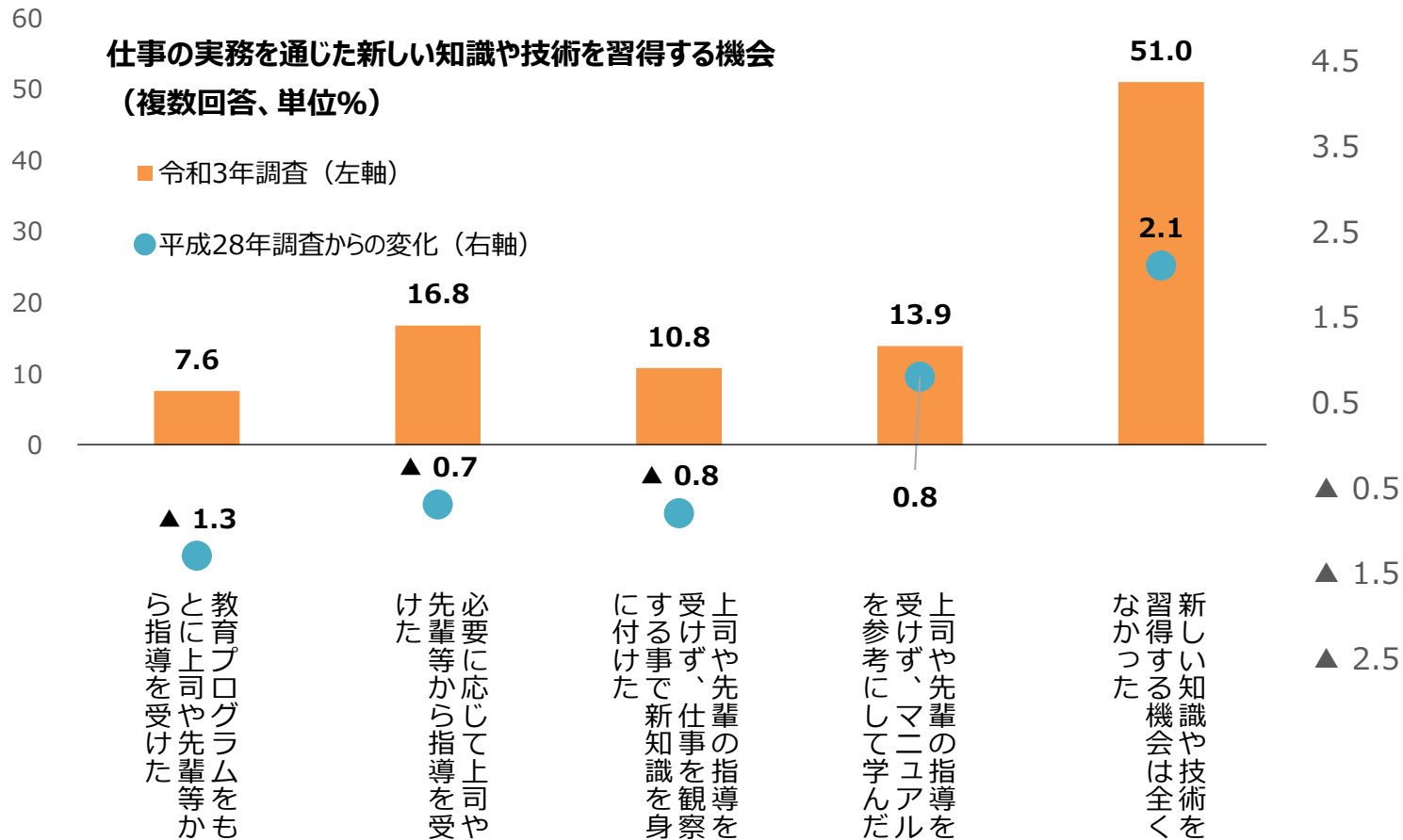
企業の重視する教育訓練

- 企業が重視する教育訓練については、正社員・正社員以外ともに、「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。



仕事の実務を通じた新しい知識や技術を習得する機会

- 仕事の実務を通じた新しい知識や技術を習得する機会について、「教育プログラムをもとに上司や先輩等から指導を受けた」「必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた」と回答した割合は、令和3年調査では平成28年調査と比べて減少している一方で、「新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった」と回答した割合は増加している。

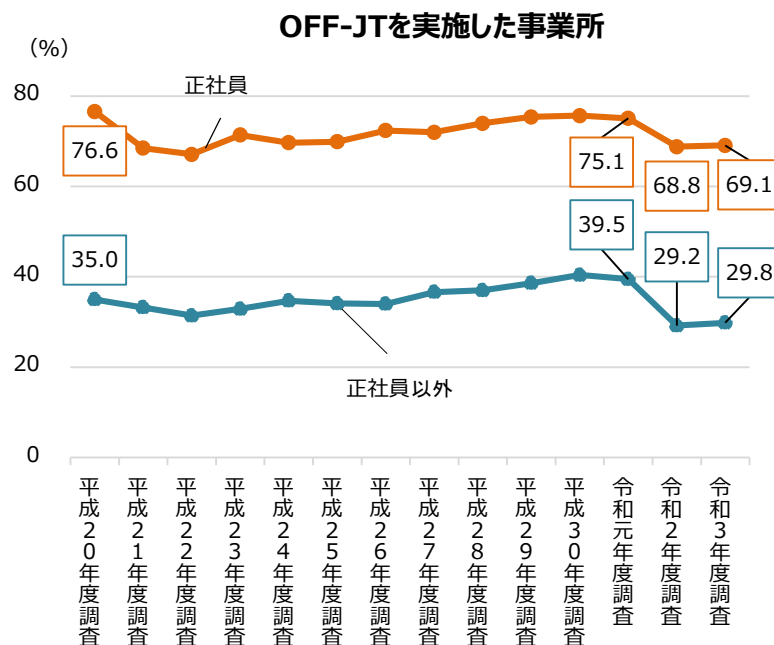
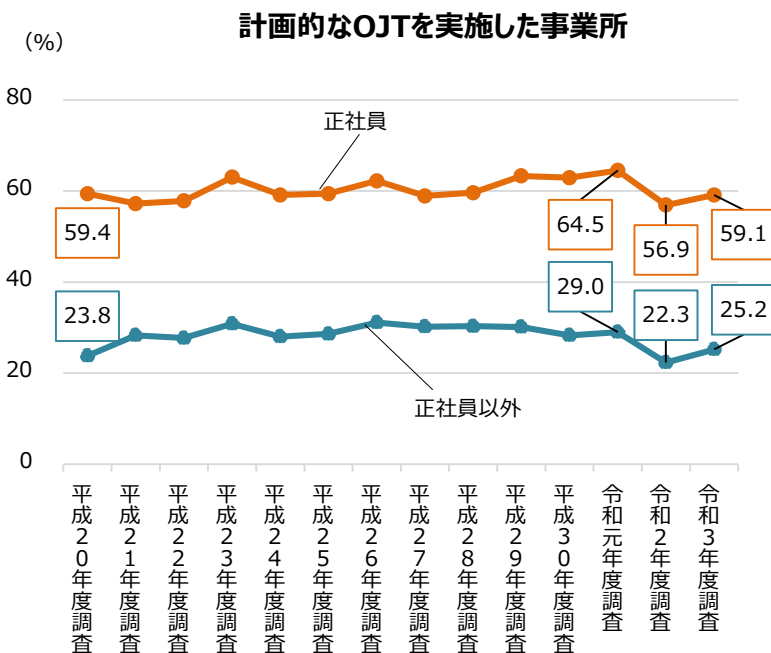


(注) 過去1年間で働いた経験がある人に「昨年1年間、あなたは、仕事の実務を通じて、新しい知識や技術を習得する機会がありましたか。」と聞いた質問のうち「会社・団体等に雇われていた人」の回答を使用

(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(平成28年調査、令和3年調査)

計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況

- 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、いずれも正社員について高く、正社員以外について低くなっている。
- 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、正社員と正社員以外のいずれについても、令和元年度調査から令和2年度調査にかけて低下し、令和3年度も低い水準となっている。

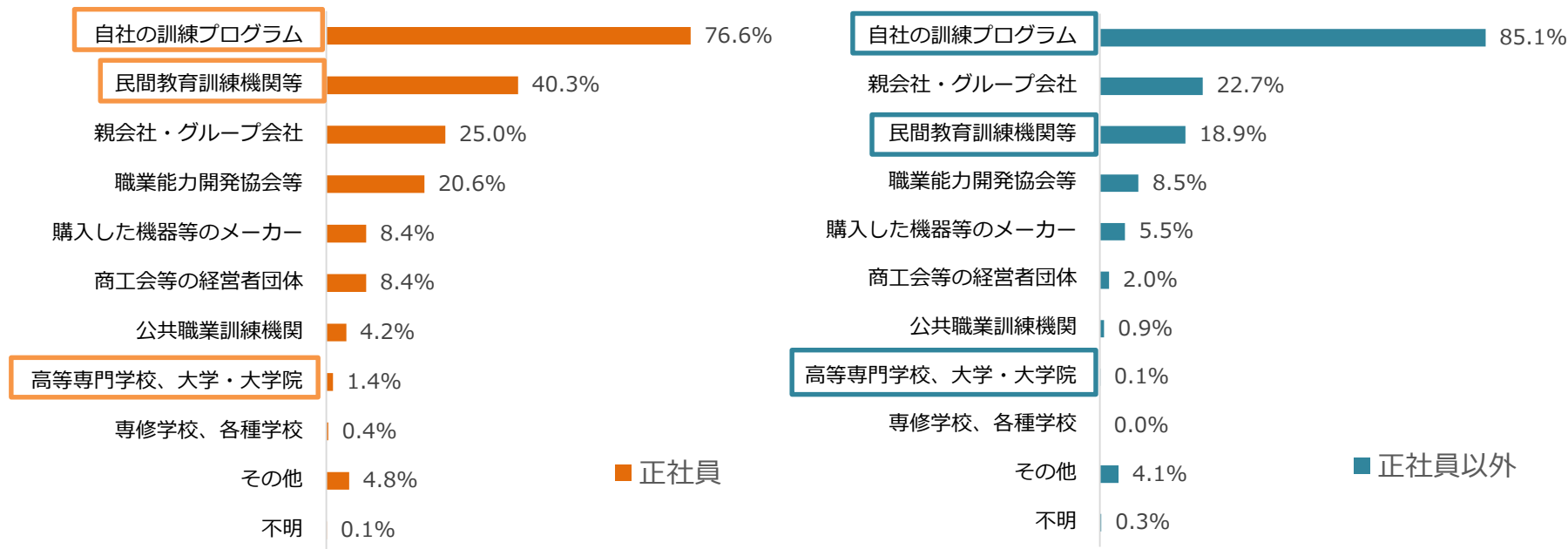


(注) ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

OFF-JTで利用される教育訓練機関

- OFF-JTにおいて、自社の訓練プログラムを提供する企業が7割以上で最多であり、民間教育訓練機関等の利用は5割以下、大学・大学院等の利用は2%に満たない。

実施したOFF-JTの訓練機関の種類（複数回答）



（注）表中の各項目の割合は正社員、正社員以外にOFF-JTを実施した事業所をそれぞれ100とした割合。

また、各項目について、調査における選択肢はそれぞれ下記のとおり。

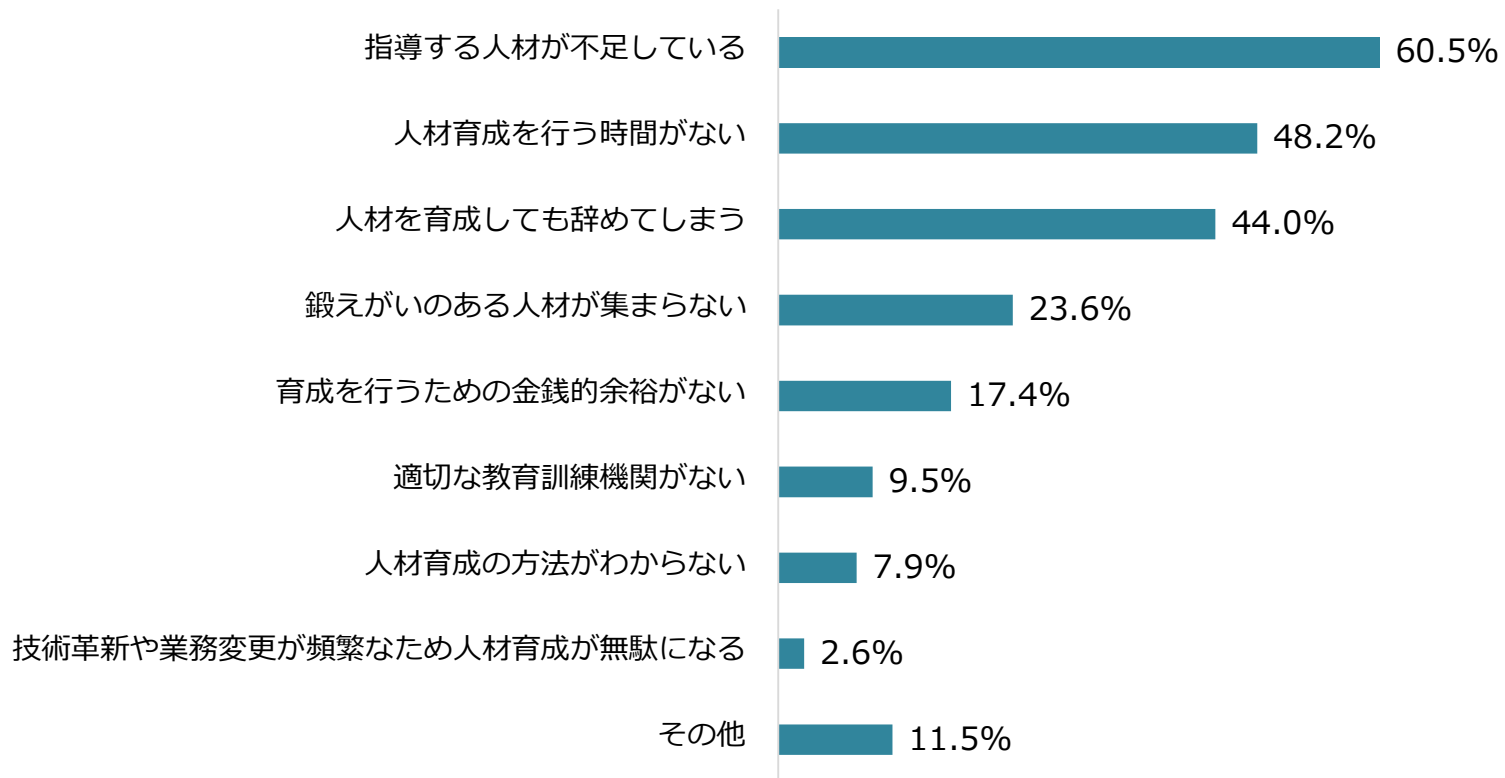
- ・公共職業訓練機関：「公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む）」
- ・購入した機器等のメーカー：「購入した機器、ソフトウェア等の使用方法等を教育訓練する場合の当該機器、ソフトウェア等のメーカー」
- ・商工会等の経営団体：「商工会、商工会議所、協同組合等の経営者団体」
- ・職業能力開発協会等：「職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人（公益財団法人、公益社団法人、職業訓練法人等）、その他業界団体」
- ・民間教育訓練機関等：「民間教育訓練機関等（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）」

（出所）厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（事業所調査）」

事業所における人材育成上の課題

- 事業所の抱えている人材育成上の問題点は、「指導する人材が不足している」（60.5%）、「人材育成を行う時間がない」（48.2%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.0%）の順で多くなっている。

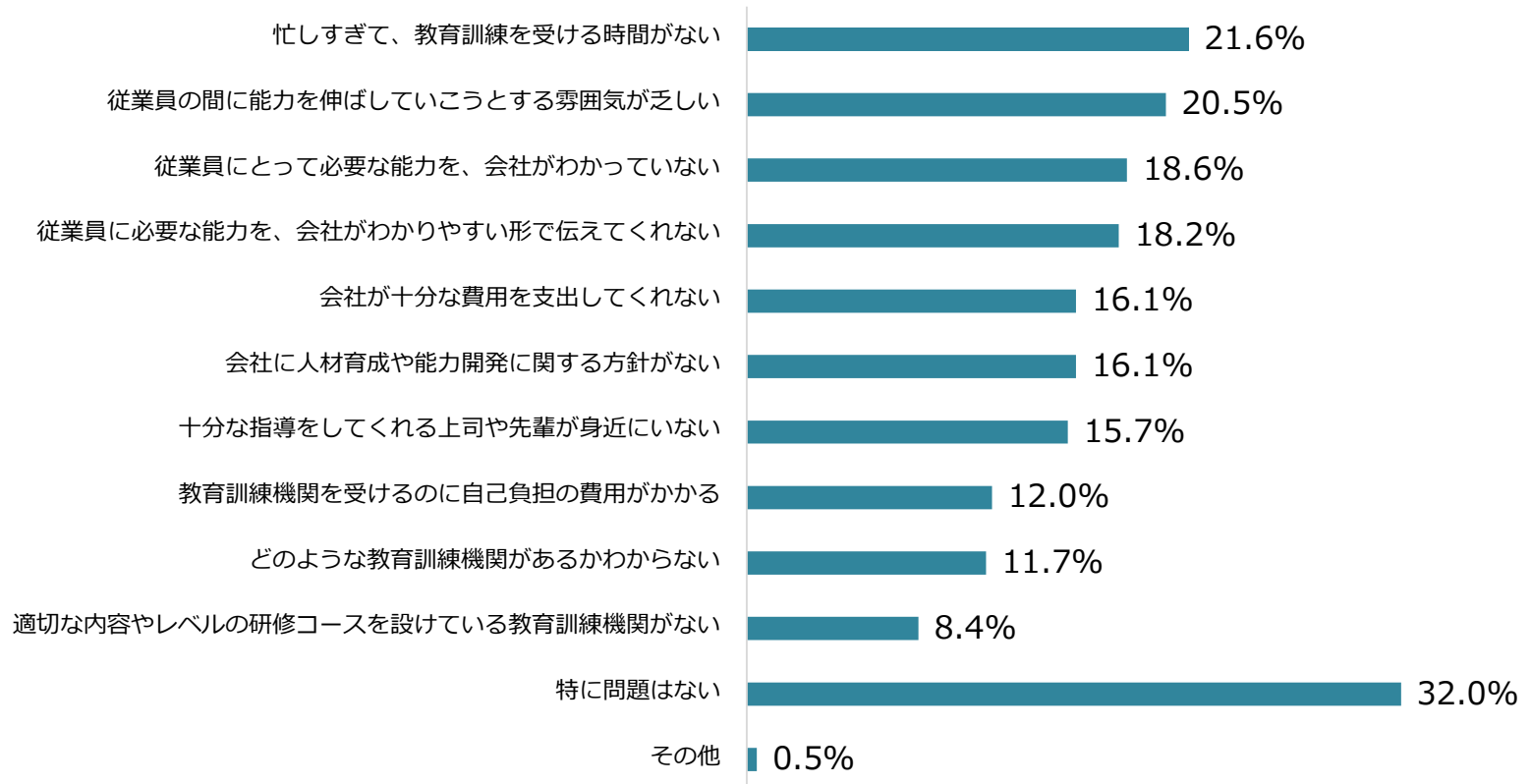
能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



労働者における能力開発上の課題

- 労働者が感じている自己の能力開発における課題は、「時間がない」(21.6%)、「学びの雰囲気」が乏しい(20.5%)、「必要な能力を会社がわかっていない」(18.6%)などが多く、一方で、「特に問題はない」と回答する割合も32.0%となっている。

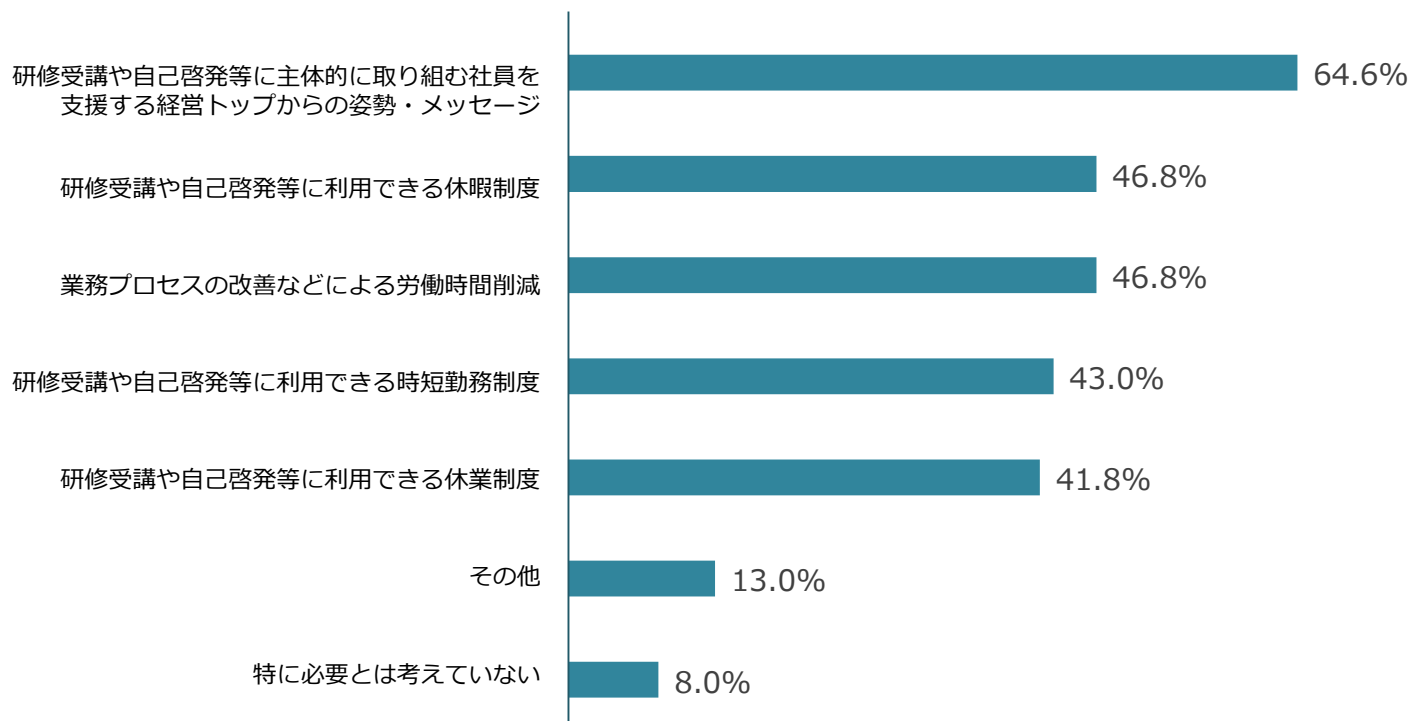
仕事をする上での能力を高めるにあたっての課題（複数回答）



学び・学び直しの時間確保への企業の認識

- 企業が考える労働者の学び・学び直しの時間を確保するために必要な施策は、社員を支援する経営トップの姿勢やメッセージが64.6%で最も高くなっているほか、休暇制度・労働時間削減・時短勤務制度・休業制度と回答した割合も高くなっている。

外部機関（大学等を含む）によるリカレント教育プログラムの受講や自発的な学習に取り組むための「時間」の確保に向けて、会社として必要だと考える施策（複数回答）



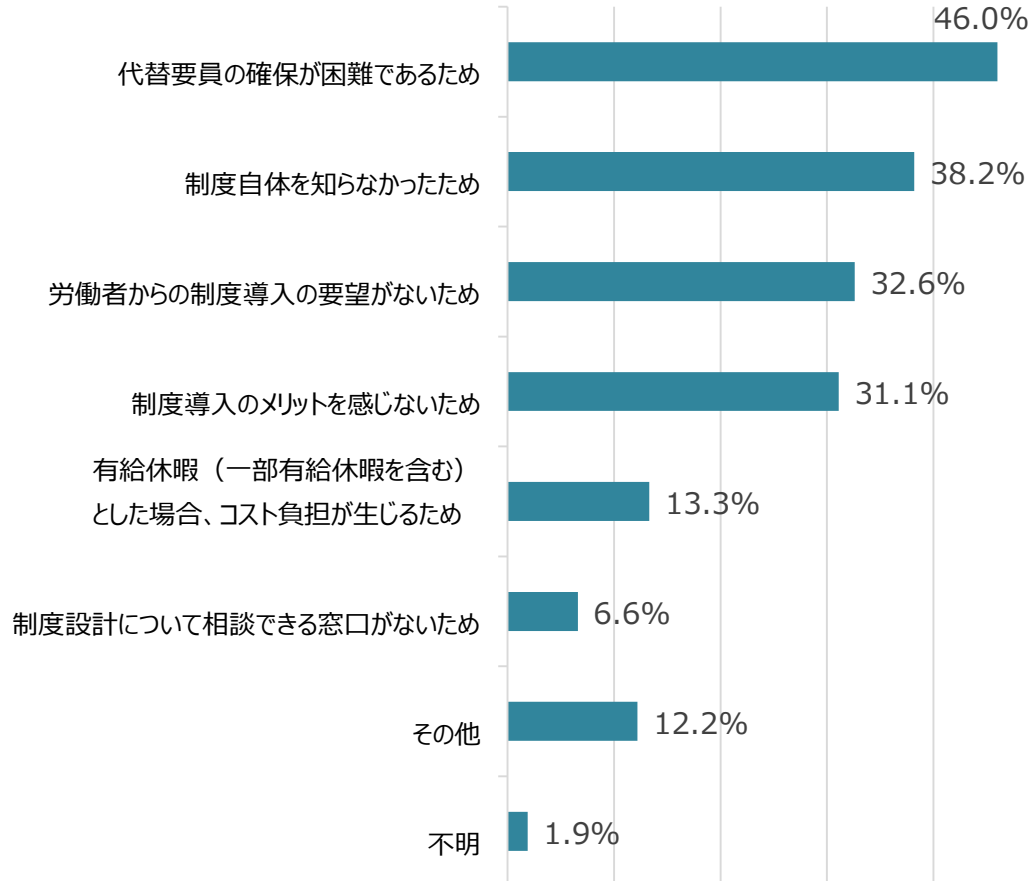
（注）当調査における「リカレント教育」とは、「社員個人の意思による自己啓発やキャリアアップ・キャリアチェンジのための学び直し、および企業主導による人材育成・研修の一環としての学び直し」（企業の費用負担により、従業員を大学等へ送り出すことだけに限定されない）を指す。

（出所）日本経済団体連合会「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」（令和3年）

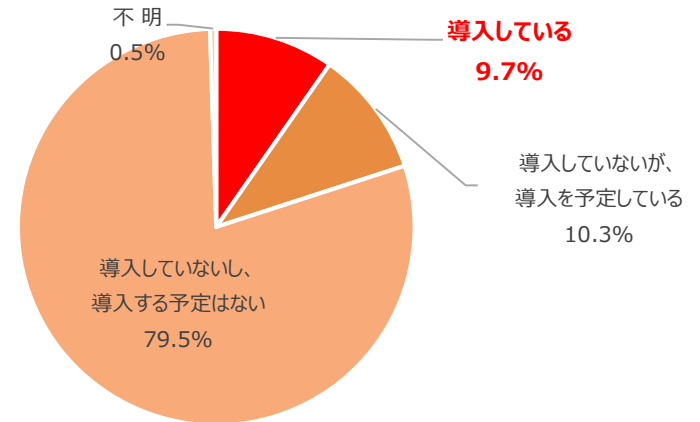
教育訓練休暇制度等の導入状況

- 労働者が教育訓練を行うための時間を確保するための制度を導入している企業の割合は、「代替要員の確保が困難であるため」、「制度を知らなかったため」等の理由から、1割以下に留まる。

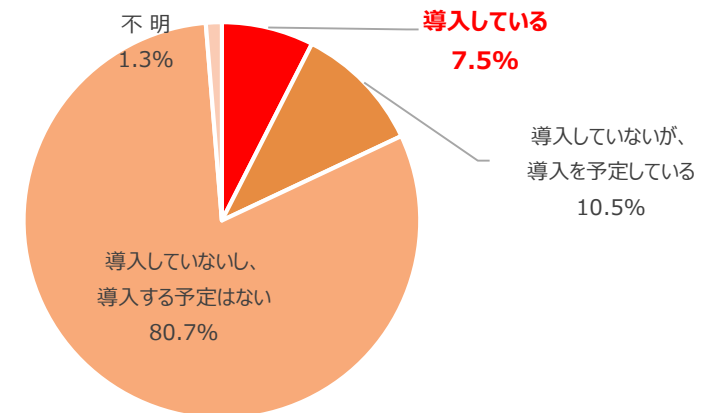
教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由（複数回答）



教育訓練休暇制度の導入状況



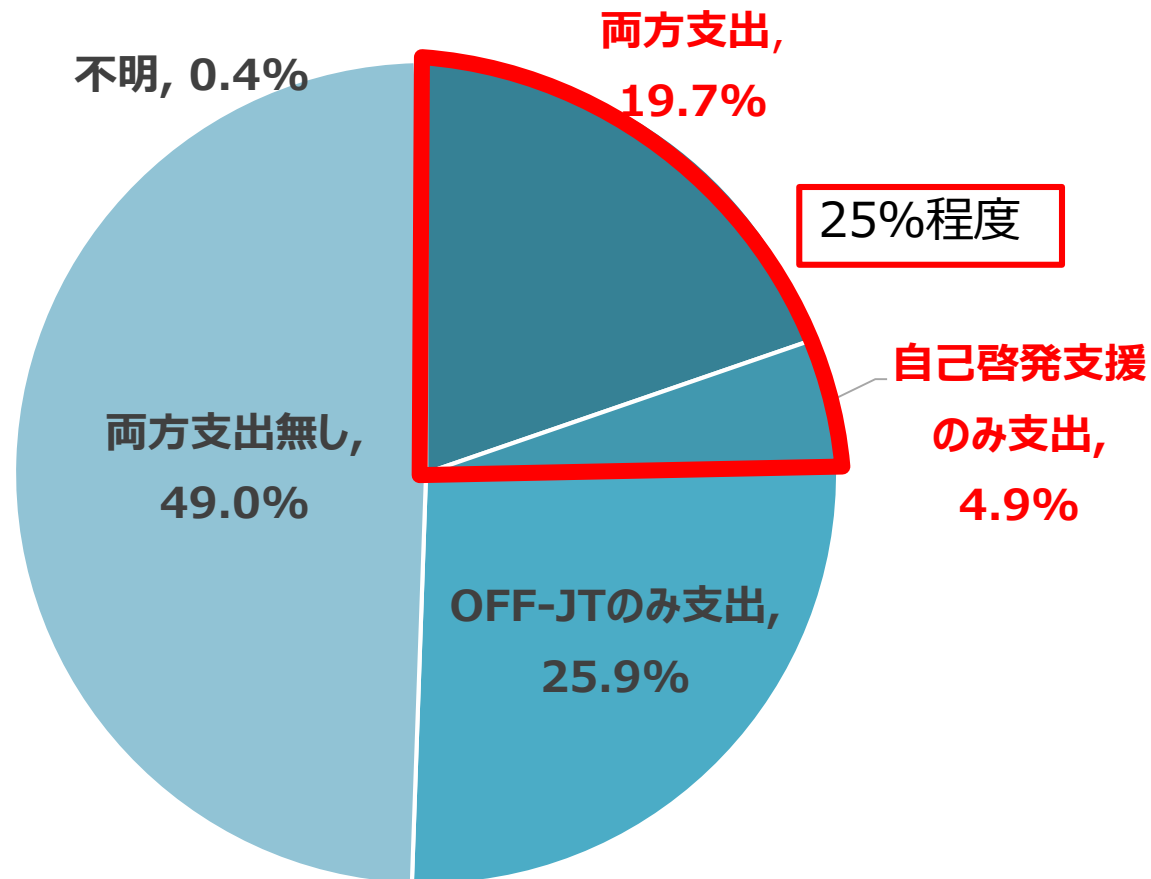
教育訓練短時間勤務制度の導入状況



自己啓発支援への企業の支出状況

- 労働者が主体的に受講する自己啓発を支援するために費用を支出した企業の割合は、4分の1程度に留まっている。

OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の状況

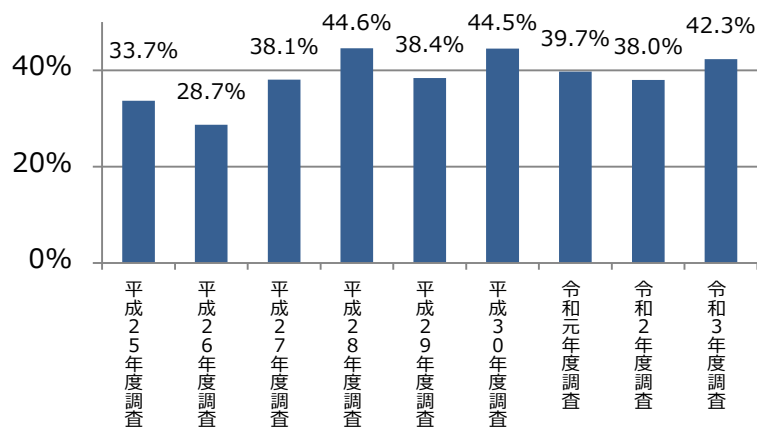


事業所におけるキャリアコンサルティングの導入状況

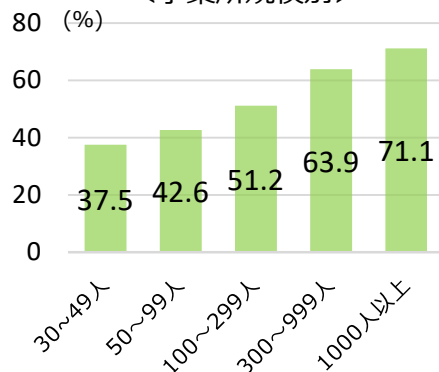
- 約4割の事業所がキャリアコンサルティングを行うしくみを導入しており、事業所規模が大きいほど高く、正社員と正社員以外では違いがある。

○ キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合

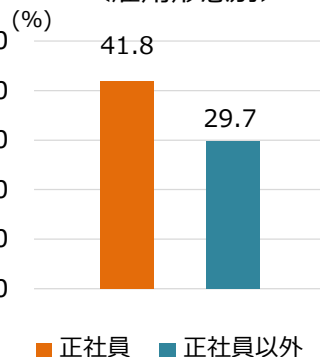
※慣行として行われるものを含む。



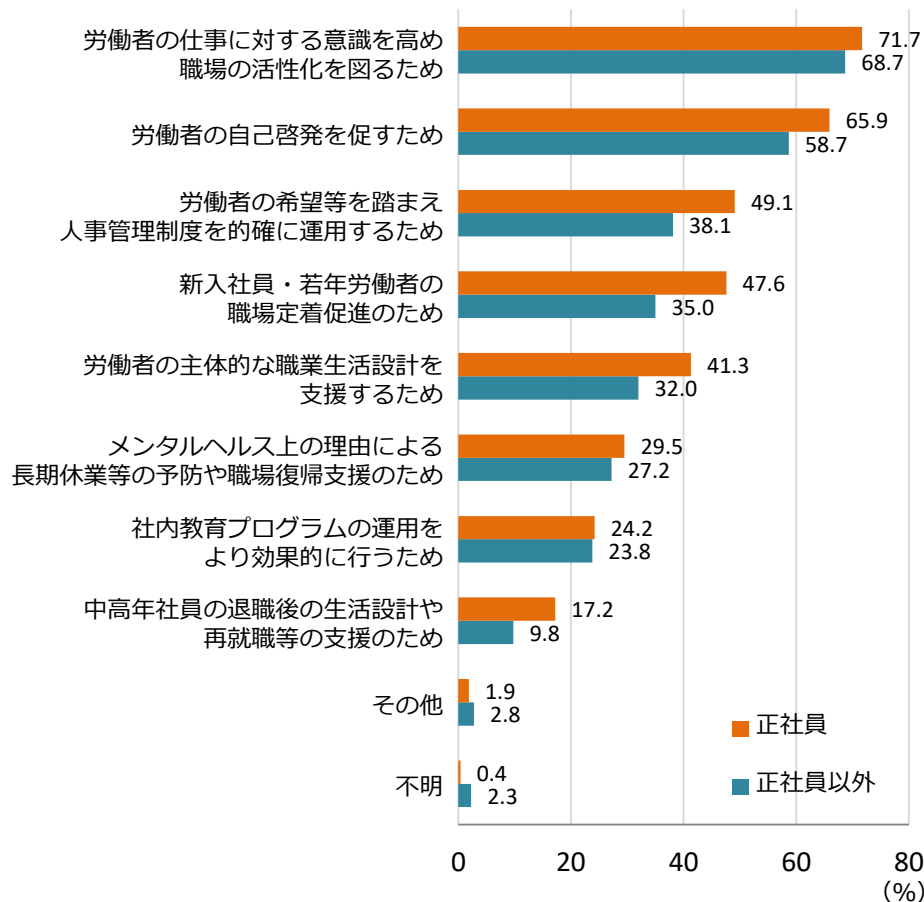
<事業所規模別>



<雇用形態別>



○ 事業主がキャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）



キャリアコンサルタントの概要及び登録者数

- **キャリアコンサルタント**は、職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導（**キャリアコンサルティング**）を行う専門家（**名称独占の国家資格（※）**）。

※**職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第30条の3**。平成28年4月1日施行。

- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- キャリアコンサルタントは、需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 令和4年3月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は **60,562人**

キャリアコンサルタント登録制度の概要

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化。
- キャリアコンサルタントは登録制（5年ごとの更新）の名称独占資格とし、守秘義務を規定。
⇒労働者等が、安心して職業に関する相談を行うことのできる基盤を整備

《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

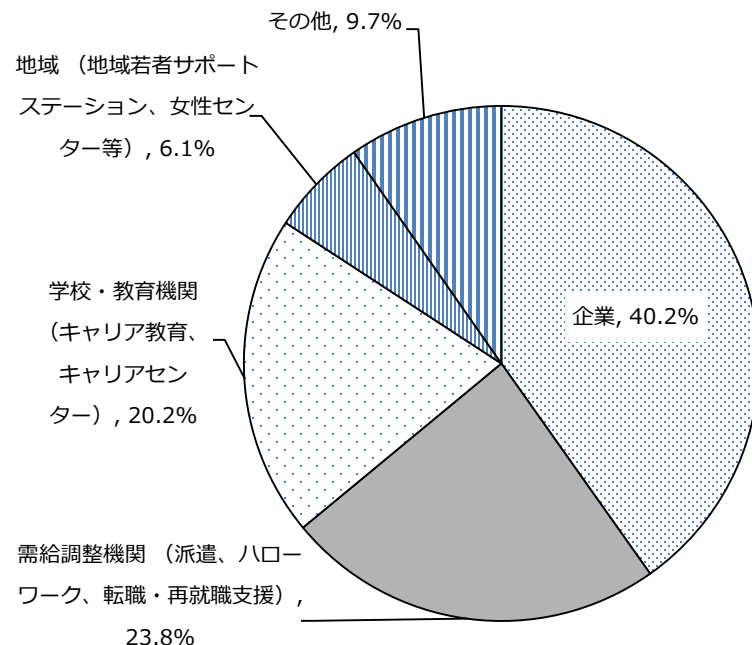
- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



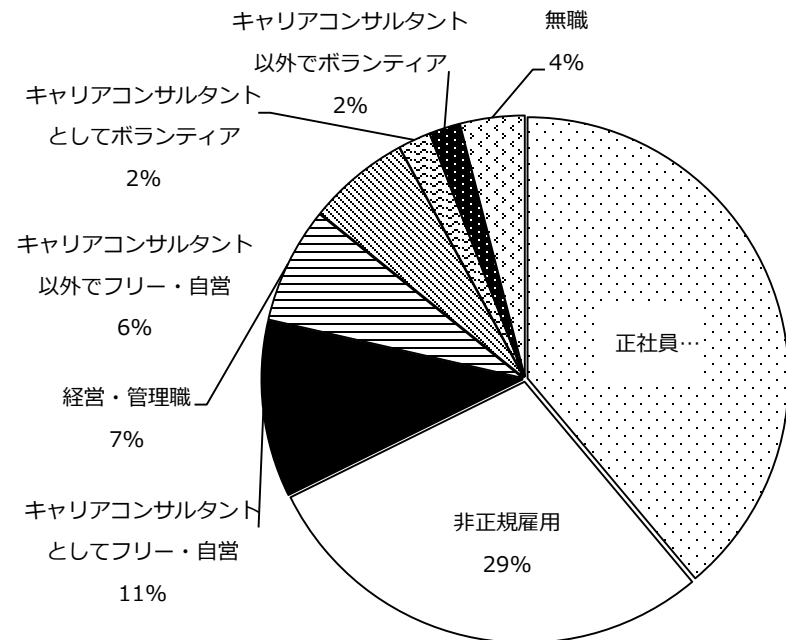
キャリアコンサルタントの活動状況

- キャリアコンサルタントは、下記等の場において活動。
 - ・ 企業：40.2%
 - ・ 需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）：23.8%
 - ・ 学校・教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）：20.2%
- キャリアコンサルタントは、正社員として就業している者が最も多い（全体の約4割）。

（キャリアコンサルタントの主な活動の場）



（キャリアコンサルタントの就業形態）



- 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・満足度を問うた調査において、「会社や上司の指示で(企業)」と「自ら進んで(自ら)」の両者の関与で学んだ労働者は、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。
- 労使の協同で、効果的な学びや主体的なキャリア形成につながる事がわかる。

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/(週労働時間*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：これまでの職務経歴に満足していた(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)。

(注) 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。

(出所) リクルートワークス「Works Report 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」(平成30年)