

第2節 我が国の能力開発をめぐる状況について

前節では、国際比較を交えながら、労働生産性について「企業規模間の格差」と「同一企業規模内のバラつき」に関する状況を中心に詳細に分析してきた。特に、「同一企業規模内のバラつき」が大きいことは、労働生産性が低い企業の「底上げ」によって、労働生産性を向上させる余地が十分であることを示唆している。

そこで、本節では、労働生産性の向上にとって重要な要素である労働者の人的資本をめぐる状況について概観していきたい。

1 国際比較による我が国の能力開発費の現状

● 国際比較によると、能力開発の実施率が高い方が、労働生産性の上昇率が高い傾向にある

OECD「国際成人力調査（PIAAC：Programme for the International Assessment of Adult Competencies）¹³」は、16歳から65歳の個人を対象に、仕事や日常生活で必要とされる汎用的なスキルのうち、「読解力」「数的思考力」「ITを活用した問題解決能力」の3分野のスキルについて直接測定することを目的とした国際的な調査であり、これに加えて背景調査として、能力開発の取組状況¹⁴を含む社会背景や経済的な状況についても幅広く情報を把握している。ここでは、PIAACの背景調査における能力開発の取組状況などを活用し、OECDが算出した能力開発の実施率¹⁵と労働生産性との関係について確認していく。

第2-(1)-9図は、2012年における能力開発の実施率について上位・中位・下位と分類した上で、当該分類別に2013～2015年の労働生産性の変動率を示している¹⁶。第2-(1)-9図の中図により、PIAACを活用し、国際比較でみたOJT¹⁷（On-the-Job Training）と、同図の右図により、国際比較でみたOFF-JT¹⁸（Off-the-Job Training）別に労働生産性との関係をみると、いずれの能力開発においても実施率が高い上位の区分の方が、労働生産性の上昇率が

13 OECD加盟国を中心とした24カ国・地域における約15万7,000人を調査対象としており、日本では2011年8月から2012年2月に実地調査が行われた。その後、チリ、ギリシャ、インドネシア、イスラエル、リトアニア、ニュージーランド、シンガポール、スロベニア、トルコの9カ国も調査対象に加わっている。

14 背景調査では、「この1年間に、実践研修（OJT）や上司または同僚による研修に参加したことがあるか」や「過去1年間に、セミナーやワークショップに参加したことがあるか」などについて質問している。

15 OECDでは、Squicciarini, M., L. Marcolin and P. Horvát (2015), “Estimating Cross-Country Investment in Training: An Experimental Methodology Using PIAAC Data”における考え方に基づき、能力開発を「formal training」、「OJT（On-the-Job Training）」、「informal learning」に分類している。

「formal training」とは、職場外で計画的に行われる訓練であって、大学などの教育機関において学位の取得を目的とするものである。「OJT（On-the-Job Training）」は、大学などの教育機関において学位の取得を目的とするものではなく、計画的に実施される職業訓練であり、セミナーやワークショップの形式で行われる形式も包含している。「informal learning」は、計画的に実施される職業訓練ではなく、職場において、日常的な業務の中で上司や同僚から学ぶことを指している。

本稿における国際比較に当たっては、このような定義に基づいていることに留意することが必要である。

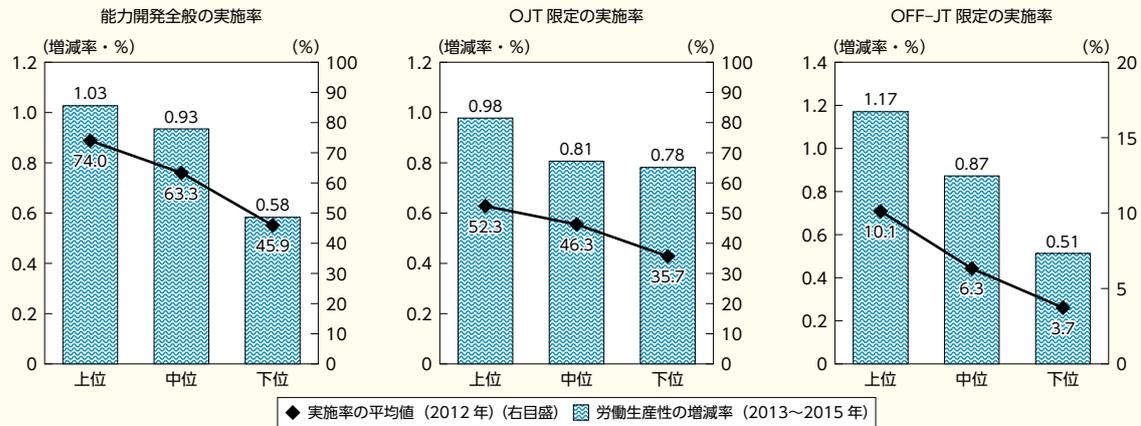
16 能力開発は、直ちに業務を効率化し労働生産性を向上させる効果がある場合も考えられるが、時間的なラグを伴う場合も多いと考えられるため、本稿における分析においても一定のラグを設定している。

17 ここでは、PIAACの調査項目である「この1年間に、実践研修（OJT）や上司または同僚による研修に参加したことがあるか」などに関する回答結果に基づいている。

18 ここでのOFF-JTとは、「formal training」を指していることに留意が必要である。

第2-(1)-9図 国際比較でみた能力開発と労働生産性との関係について

○ 能力開発の実施率とその後の労働生産性の増減率との関係を見ると、能力開発全般・OJT 限定・OFF-JT 限定ともに実施率が上位のグループほど労働生産性が高まる傾向にある。



資料出所 OECD “Science, Technology and Industry Scoreboard 2017”、OECD.stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 2012年における各能力開発の実施率の上位6カ国、中位7カ国、下位6カ国について、2013~2015年にかけての実質労働生産性の増減率(相乗平均をとった単年値)の平均値と各能力開発の実施率の平均値を並べたもの。
 2) 能力開発の実施率はOECD「国際成人力調査(PIAAC)」から引用した国内全体の労働者のうち過去一年間に一度でも能力開発を実施した者の割合を指す。ここで、OJTとは実践研修(OJT)や上司または同僚による研修を指し、OFF-JTとは職場外で行われる学位の取得を目的とする公的教育機関での能力開発を指し、能力開発全般はOJT・OFF-JT・その両方を受けた者の割合の合計を指す。
 3) 実質労働生産性は購買力平価換算したマンアワーベースの数値を示している。

高い傾向にあり、国際比較からは正の相関があることがうかがえる。

なお、我が国における能力開発と労働生産性の関係については、後述する次章において、経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」と厚生労働省「能力開発基本調査(企業調査)」の個票を紐づけたデータなどにより、より詳細に分析していきたい。

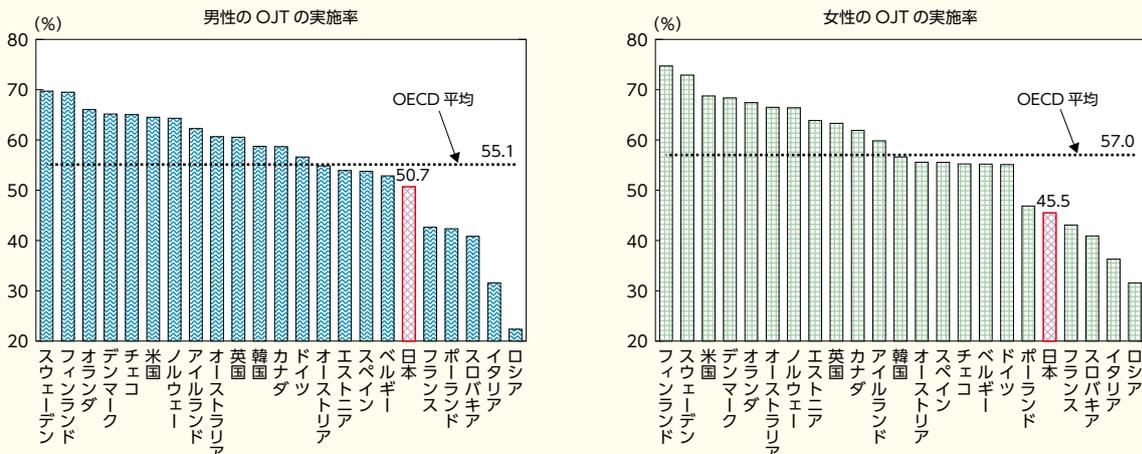
●国際比較によると、我が国では、男性と比較し、女性のOJTの実施率が低く、OECD平均を大きく下回っている

引き続き、国際比較により、我が国の能力開発の特徴をいくつか確認していきたい。まず、第2-(1)-10図により、男女別にOJTの実施率をみると、OECD諸国と比較し、我が国は男女ともにOJTの実施率が低いことが分かる。OECD平均は、男性が55.1%、女性が57.0%となっており、男性でみると、スウェーデン、フィンランド、オランダ、デンマーク、チェコ、米国が高く、60%台の中盤から後半にかけての水準となっており、女性でみると、フィンランド、スウェーデン、米国、デンマーク、オランダ、オーストラリア、ノルウェーが高く、特にフィンランドとスウェーデンは70%台となっている。また、こうした国々では、男性のOJTの実施率よりも、女性のOJTの実施率の方が高水準となっている特徴がある。

我が国のOJTの実施率をみると、男性が50.7%、女性が45.5%となっており、OECD平均と比較すると、男性が4.4%ポイント、女性が11.5%ポイント低くなっている。特に、女性においてOECD平均との乖離幅が大きいことに加えて、上記の国々と異なり、我が国では、女性のOJTの実施率よりも、男性のOJTの実施率の方が高水準となっていることが分かる。

第2-(1)-10 図 OJT の実施率の国際比較について

○ 我が国では、男性と比較して女性の OJT の実施率が低く、OECD 平均を下回っている。



資料出所 OECD “Science, Technology and Industry Scoreboard 2017”、OECD.stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 2012年にOJTを行った国について、OJTの実施率が高い順に並べたもの。
2) OJTの実施率は、OECD「国際成人力調査(PIAAC)」から引用している。

●我が国では、ある業務を遂行するに当たって、労働者の能力不足に直面している企業の割合が高く、スキルや学歴に関するミスマッチも大きい

国際比較によると、我が国の OJT の実施率が低いことを確認したが、企業は労働者の現状のスキルに満足しているため、OJT の実施率が低調となっているのだろうか。この点を確認するため、Manpower Group「Talent Shortage Survey (2014)」を用いて、ある業務を遂行するに当たって、労働者の能力不足に直面している企業の割合について、国際的な状況を整理していく。

第2-(1)-11 図によると、労働者の能力不足に直面している企業の割合は、OECD 諸国の中で我が国が81%と最も高い水準となっている。G7の状況をみると、ドイツと米国が40%、イタリアが34%、カナダが31%、フランスが21%、英国が12%となっており、我が国が突出して高いことが分かる。したがって、国際比較をすると、我が国では、労働者の能力不足に直面している企業が多いにもかかわらず、OJT の実施率が低調となっていることが分かる。

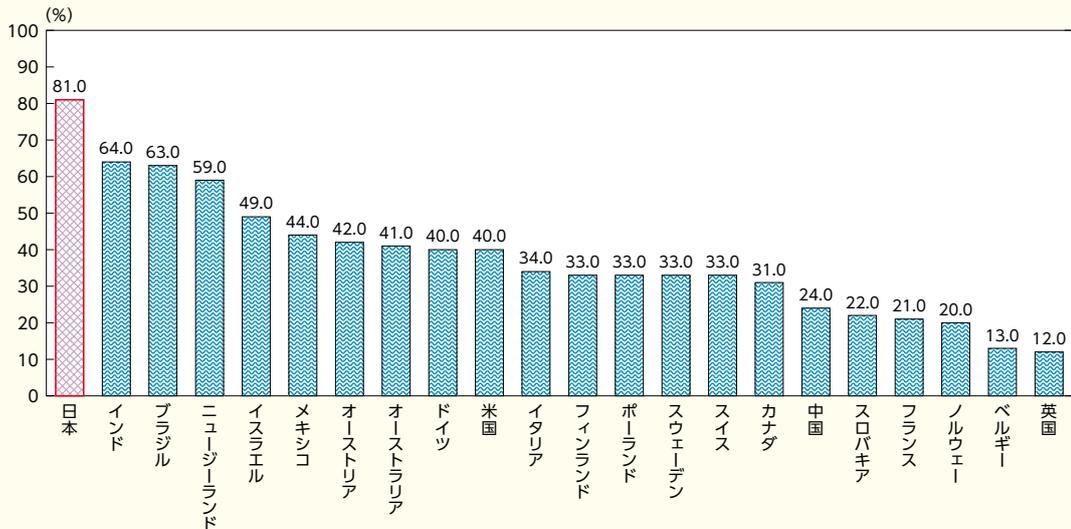
こうしたことが生じる要因の1つとして、スキルのミスマッチが生じている可能性が考えられる。つまり、労働者の能力不足に直面している企業が、ある業務を遂行する人材を育成しようとしても、企業の内部人材が知見を有している専攻分野が、当該業務の遂行のために要する分野と大きく異なるなどの要因があれば、OJT の実施は促進されないだろう。そこで、第2-(1)-12 図により、スキルや学歴のミスマッチについてみると、OECD 諸国の中で我が国が68.2%と最も高い水準となっていることが分かる。G7の状況をみると、フランスが64.6%、イタリアと英国が64.4%、米国が59.0%、カナダが53.1%、ドイツが46.7%となっており、我が国が突出して高い状況ではないが、ドイツと比較すると21.5%ポイント高くなっている。

具体的に生じているミスマッチの内容をみると、職務内容が学問の専攻分野と関連していない者¹⁹、就業者の学歴と現在の仕事に必要とされる学歴にミスマッチが生じている者²⁰又はその両方が生じている者で62.4%と多くを占めていることが分かる。

こうしたミスマッチの解消に取り組みながら、OJT の実施率を高め、労働者の能力不足に直面している企業を減少させていくことが重要だと考えられる。

第2-(1)-11 図 労働者の能力不足に直面している企業割合の国際比較について

○ 我が国では、ある業務を遂行するに当たって、労働者の能力不足に直面している企業の割合が高い。

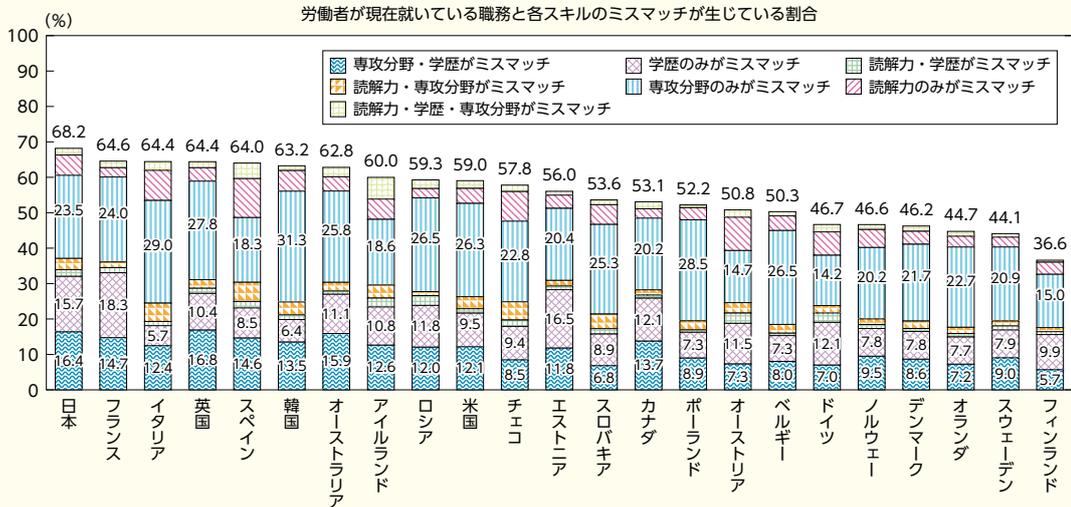


資料出所 OECD “Assessing and Anticipating Changing Skill Needs (2016)” をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 労働者の能力不足を課題としている企業の割合を示している。
2) Manpower Group “Talent Shortage Survey (2014)” のデータを用いた 2014 年の数値を示している。

第2-(1)-12 図 スキルや学歴のミスマッチの国際比較について

○ 我が国はスキルや学歴のミスマッチが OECD 諸国の中で最も高い水準となっており、職務内容が学問の専攻分野と関連していない者、就業者の学歴と現在の仕事に必要とされる学歴にミスマッチが生じている者又はその両方が生じている者が多くを占めている。



資料出所 OECD “Assessing and Anticipating Changing Skill Needs (2016)” をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 「読解力(学歴)がミスマッチ」は自身の読解力(学歴)が現在就いている職務で求められる水準より高い又は低い水準となっていると回答した労働者の割合を指す。「専攻分野がミスマッチ」は、現在就いている職務が自身の学問における専攻分野と関連していない者の割合を指す。
2) OECD「国際成人力調査(PIAAC)」を用いて労働者に尋ねて算出した 2012 年の数値を示している。

- 19 我が国のように、配置転換などにより様々な業務を経験することでキャリア形成を図っていく雇用慣行のある企業が多い国では、職務内容が学問の専攻分野と関連していない者が相対的に多くなる可能性があることに留意が必要である。
- 20 学歴のミスマッチについては、現在の仕事に必要な学歴を満たしていない場合だけでなく、現在の仕事に必要な学歴よりも高い学歴を取得している場合も含まれていることに留意が必要である。

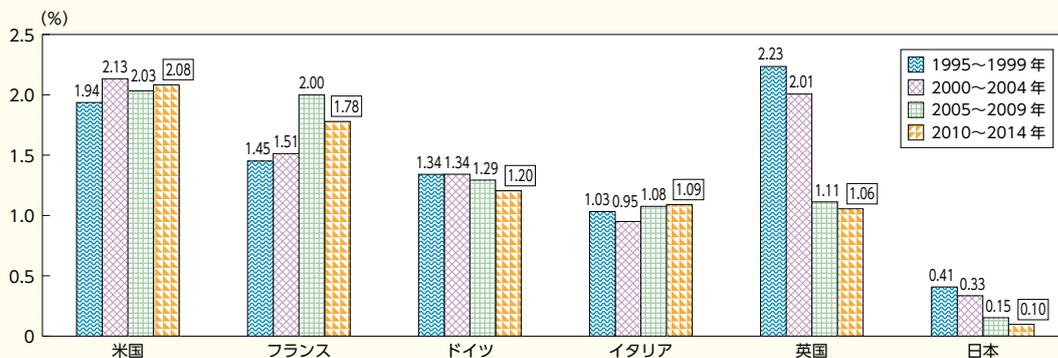
- 我が国の GDP に占める企業の能力開発費の割合は、米国・フランス・ドイツ・イタリア・英国と比較し、突出して低い水準にあり、経年的にも低下していることから、労働者の人的資本が十分に蓄積されず、ひいては労働生産性の向上を阻害する要因となる懸念がある²¹

ここまで能力開発の実施率について確認してきたが、次に能力開発費の状況についてみていこう。第2-(1)-13図により、GDPに占める企業の能力開発費の割合について、各国の状況を確認する。まず、2010～2014年の当該割合の水準について比較すると、米国が2.08%、フランスが1.78%、ドイツが1.20%、イタリアが1.09%、英国が1.06%、日本が0.10%となっており、日本が突出して低い水準にあることが分かる。次に、当該割合の経年的な変化について比較すると、米国では、1995～1999年と比較し割合が上昇しており、リーマンショックの生じた期間を含む2005～2009年にやや低下したものの、2000年代に入ってから2%以上を維持している。フランスやイタリアにおいても、その間の動向に差異があるものの、1995～1999年と比較すると、割合が上昇している。他方、ドイツ、英国、日本では、1995～1999年より割合が低下し続けており、1995～1999年と2010～2014年を比較すると、ドイツが0.14%ポイント、英国が1.17%ポイント、日本が0.31%ポイント低下している。

ここでの能力開発費については、企業内外の研修費用などを示すOFF-JTが推計されたものであり、OJTを含まないことに留意が必要であるが、GDPに占める企業の能力開発費の割合が、国際的にみて突出して低い水準にとどまっており、経年的にも低下が続いていることを踏まえると、我が国の労働者の人的資本が十分に蓄積されず、ひいては長期的にみて労働生産性の向上を阻害する要因となる懸念がある。

第2-(1)-13図 GDP（国内総生産）に占める企業の能力開発費の割合の国際比較について

- 我が国の GDP に占める企業の能力開発費の割合は、米国・フランス・ドイツ・イタリア・英国と比較して低い水準にあり、経年的にも低下している。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、JIP データベース、INTAN-Invest database を利用して学習院大学経済学部宮川努教授が推計したデータをもとに作成

(注) 能力開発費が実質 GDP に占める割合の5箇年平均の推移を示している。なお、ここでは能力開発費は企業内外の研修費用等を示すOFF-JTの額を指し、OJTに要する費用は含まない。

- 一社当たりの能力開発費は、人手不足などの影響もあり、2015年以降増加に転じている

国際比較による我が国の現状を把握するため、ここまで2014年までの時系列データを確認してきたが、近年、人手不足感が高まる中、その対策として能力開発により既存の従業員の業務可能範囲を拡大していくことも考えられ、能力開発に積極的な企業が増えていることが期待

21 本分析では、学習院大学経済学部宮川努教授が算出したデータを御提供頂いている。

される。

そこで、厚生労働省「能力開発基本調査」を活用し、一社当たりの能力開発費について、2017年までの推移をみていく。まず、第2-(1)-14図の左図により、一社当たりの能力開発費の推移をみると、2010年から2014年にかけて低下が続いていたが、2014年を底に反転し、2015年以降増加していることが分かる。また、第2-(1)-14図の中図により、一社当たりの能力開発費の推移を産業別にみると、製造業では、2013年に下げ止まり、その後、横ばい圏内で底堅く推移している一方で、非製造業では、2015年以降増加していることが分かる。

さらに、第2-(1)-14図の右図により、一社当たりの能力開発費が増加に転じた要因の1つとして考えられる人手不足感と能力開発との関係を見ると、人手不足対策として能力開発を重視する企業²²では、重視しない企業などと比較し、「5年前(2013年)と比較し、人材育成を強化した」と回答する企業の割合が高い。また、製造業と非製造業を比較すると、人手不足対策として能力開発を重視する企業、重視しない企業ともに、人手不足感の高い非製造業²³における割合の水準が高いことが分かる。

第2-(1)-14図 一社当たりの能力開発費の推移と人手不足との関係などについて

○ 人手不足等の影響もあり、一社当たりの能力開発費は2015年以降増加に転じた。



資料出所 左図、中図は厚生労働省「能力開発基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成、
右図は(独)労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査票)」(2018年)の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 左図・中図は企業一社当たりが負担する能力開発費(OFF-JTの費用及び自己啓発支援の費用の合計額)の推移を示している。
2) 右図は、人手不足対策の取組状況ごとに、過去5年前と比較して人材育成を強化した企業の割合(「大幅に強化」「やや強化」と回答した企業が全体に占める割合から「大幅に抑制」「やや抑制」と回答した企業が全体に占める割合を差し引いたもの)をみたもの。
3) 人手不足対策の取組状況について、「人手不足対策として能力開発を重視」する企業とは、人手不足対策に取り組んでいる(又は今後取り組む予定)であって、「教育訓練・能力開発による既存人材の業務可能範囲の拡大(生産性等の向上)」を重要視している企業を指す。「上記以外」の企業とは、人手不足対策に取り組んでいる(又は今後取り組む予定)であって、「教育訓練・能力開発による既存人材の業務可能範囲の拡大(生産性等の向上)」を重要視していない企業及び人手不足対策に取り組まない企業を指す。

22 人手不足対策に取り組んでいる(又は今後取り組む予定)企業であって、「教育訓練・能力開発による既存人材の業務可能範囲の拡大(生産性等の向上)」を重要視している企業を指す。

23 人手不足感については、第Ⅰ部の第1-(2)-20図を参照。

2 我が国の能力開発費に関する「企業規模間の格差」と「同一企業規模内のバラつき」

国際比較によると、我が国の GDP に占める企業の能力開発費の割合は、米国などと比較し、突出して低い水準にあり、経年的にも低下していることから、労働者の人的資本が十分に蓄積されず、ひいては労働生産性の向上を阻害する要因となる懸念がある。他方、人手不足などの影響もあり、近年、一社当たりの能力開発費については増加に転じていることも確認した。

そこで、従業者一人当たりの能力開発費に関する現状について、経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を活用し、「企業規模間の格差」と「同一企業規模内のバラつき」の状況を中心に、2012年と2016年を比較しながら、より詳細に分析していきたい。

なお、産業間や企業規模間で異なるパートタイム労働者の活用状況の差異を勘案し、なるべく比較対象の属性を揃えるため、従業者一人当たりの能力開発費を算出する際には、就業者数のうちパートタイム労働者数について就業時間換算した値を用いている。

● 「製造業」「情報通信業」「卸売業」では、大企業の能力開発費が高いことなどにより、企業規模間の格差が生じているが、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業の能力開発費が低く、中小企業の方が高いことなどにより、同格差が生じている

まず、「企業規模間の格差」について確認していきたい。第2-(1)-15図は、「製造業」「情報通信業」「卸売業」「小売業」「宿泊・飲食サービス業」の各産業において、大企業(従業者1,000人以上の企業)と中小企業(従業者50~299人以下の企業)の従業者一人当たりの能力開発費の水準を示している。

これにより2016年の状況を概観すると、「全産業」では、大企業に対して中小企業は75.0%程度となっていることが分かる。各産業別に2016年の同値をみると、「製造業」が59.6%、「情報通信業」が58.6%、「卸売業」が70.2%となっており、特に「製造業」「情報通信業」では格差が大きいことが分かる。一方で、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、中小企業の従業者一人当たりの能力開発費の方が高い水準にあり、中小企業に対して大企業は、「小売業」が56.1%、「宿泊・飲食サービス業」が74.1%となっている。

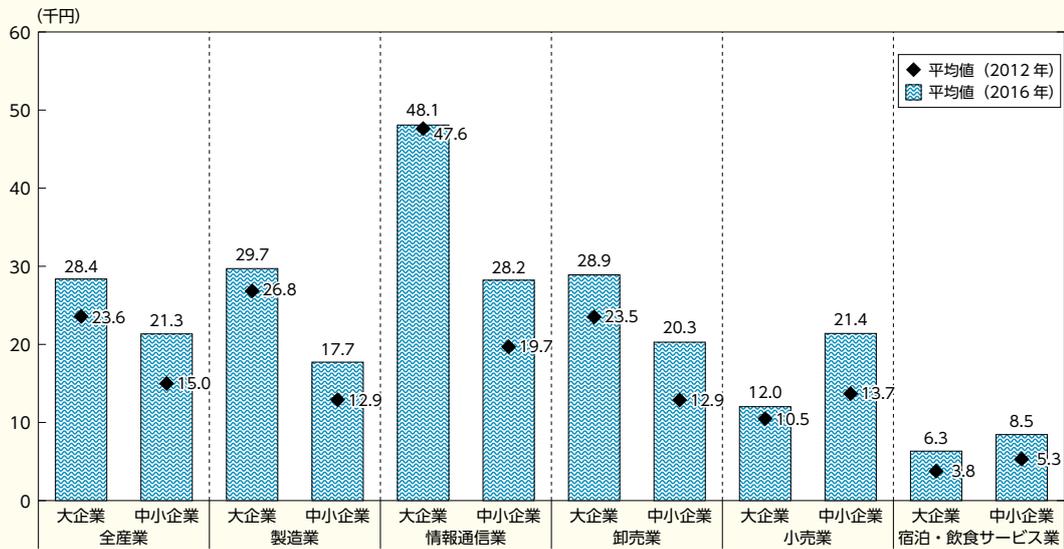
次に、2012年と2016年を比較し、こうした企業規模間の格差がどのように変化しているのか、確認していく。「全産業」では、2012年において大企業に対して中小企業が63.6%であり、2016年の同値が75.0%であることを踏まえると、企業規模間の格差は縮小した。各産業別に2012年の同値をみると、「製造業」が48.1%、「情報通信業」が41.4%、「卸売業」が54.9%となっており、2016年の同値が「製造業」が59.6%、「情報通信業」が58.6%、「卸売業」が70.2%であることを踏まえると、「製造業」「情報通信業」「卸売業」では格差が縮小している。他方、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、2016年と同様に、2012年においても中小企業の労働生産性の方が高い水準にあり、中小企業に対して大企業は、「小売業」が76.6%、「宿泊・飲食サービス業」が71.7%となっており、2016年の同値が「小売業」が56.1%、「宿泊・飲食サービス業」が74.1%であることを踏まえると、「小売業」では格差が拡大している。

さらに、こうした企業規模間の格差が、大企業と中小企業のどちらの従業者一人当たりの能力開発費の特徴に起因して生じているのか、より詳細に確認してみたい。第2-(1)-16図は、企業規模別及び産業別に10%タイル、中央値、90%タイルの従業者一人当たりの能力開発費の水準を示している。

まず、第2-(1)-16図の左図により、大企業における90%タイルの特徴をみると、「製造業」

第2-(1)-15 図 従業員一人当たりの能力開発費の企業規模間格差について

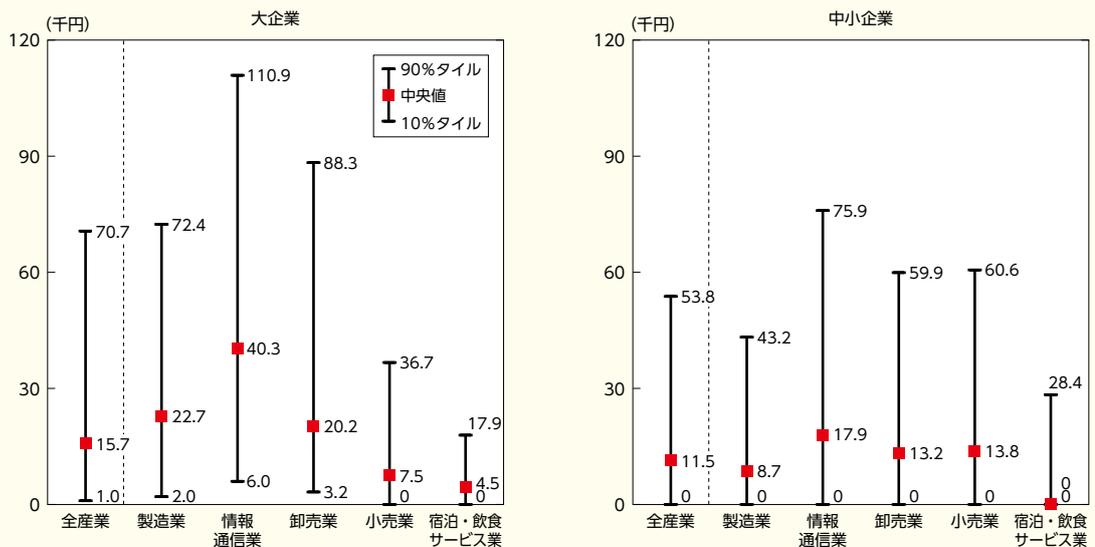
- 「製造業」「情報通信業」「卸売業」では、大企業の能力開発費が高いことなどにより、企業規模間の格差が生じているが、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業の能力開発費が低く、中小企業の方が高いことなどにより、同格差が生じている。



資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 能力開発費の数値は、個社の常勤換算した従業員一人当たりの年間の能力開発費の平均値を示している。内閣府「国民経済計算」の経済活動別総生産デフレーター「教育」の数値を用いて実質化し比較している。
 2) 大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業を指す。
 3) 平均値±標準偏差×3の範囲内の数値を対象とした。

第2-(1)-16 図 企業規模別にみた従業員一人当たりの能力開発費の分布について

- 「製造業」では、中小企業における90%タイルの水準が低く、分布が相対的に低い方に寄っていることなどから、格差が生じている。
- 「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業における90%タイルの水準が全産業と比較し大幅に低くなっていることなどから、格差が生じている。



資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 産業・規模別に個社の能力開発費の数値を低い順に並べたもの。2016年の数値を示している。10%タイル・90%タイルはそれぞれ下位10%・上位10%の能力開発費の数値を指す。
 2) 大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業を指す。
 3) 情報通信業、卸売業、宿泊・飲食サービス業の大企業はサンプルサイズが小さいことに留意が必要である(各80社, 98社, 75社)。

「情報通信業」「卸売業」の水準が「全産業」より高いことが分かる。また、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」の水準は「全産業」より大幅に低い水準にある。

また、大企業における10%タイルの特徴をみると、「製造業」「情報通信業」「卸売業」の水準は「全産業」より高い一方で、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、10%タイルが0円となっており、この範囲で能力開発を実施している企業がない状況にある。

他方、第2-(1)-16図の右図により、中小企業における90%タイルの特徴をみると、「情報通信業」「卸売業」「小売業」の水準が「全産業」より高いこと、「製造業」の水準が「全産業」をやや下回っていることが分かる。また、「宿泊・飲食サービス業」の水準は「全産業」より低い水準にある。

さらに、中小企業における10%タイルの特徴をみると、いずれの産業においても10%タイルが0円となっており、この範囲で能力開発を実施している企業がない状況にある。

総じてみると、従業者一人当たりの能力開発費は

- ・「製造業」では、大企業において全産業とおおむね同様の分布だが、中小企業における90%タイルの水準が低く、分布が相対的に低い方に寄っていることなどから格差が生じている。ただし、その格差は縮小している。
- ・「情報通信業」「卸売業」では、大企業における90%タイルの水準が高く、分布が相対的に高い方に寄っていることなどから、格差が生じている。ただし、その格差は縮小している。
- ・「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業における90%タイルの水準が、全産業と比較し大幅に低くなっていることなど、「小売業」では、中小企業における90%タイルの水準が高いことなどから、格差が生じている。ただし、「宿泊・飲食サービス業」の格差は縮小しているが、「小売業」のみ格差が拡大している。
- ・大企業における「小売業」「宿泊・飲食サービス業」と中小企業では、10%タイルが0円となっており、この範囲で能力開発を実施している企業がない。

などの特徴がみられることが分かった。

なお、ここでの能力開発費にはOJTが含まれていないことから、OFF-JTではなくOJTを重視する産業では、その取組が考慮されていないことに留意する必要がある。

● 「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業と比較し、中小企業における能力開発費のバラつきが大きくなっており、能力開発費が低い企業の「底上げ」により能力開発費を向上させる余地があるものと考えられる

さらに、「同一企業規模内のバラつき」について確認していきたい。第2-(1)-17図により、視覚的にデータ分布をみると、「全産業」では、中小企業の方が平均値の近傍に分布している一方で、大企業の方の裾が広がっており、バラつきが大きくなっている。また、左側の裾が広いことから、大企業においても「底上げ」の余地があることがうかがえる。「製造業」では、大企業と中小企業ともに、おおむね平均値の近傍に分布し、大企業の平均値の方が高くなっているが、大企業の方がやや裾が広くバラつきが大きくなっている。他方、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業・中小企業ともに、おおむね平均値の近傍に分布し、大企業の平均値の方が低くなっており、中小企業の方がやや裾が広くバラつきが大きくなっている。

次に、第2-(1)-18図により、90%タイルと10%タイルの値の差分の大きさを確認していく。90%タイルと10%タイルの値の差分は、平均値の近傍における分布が少なく、データ分布の裾が広がるほど、大きな水準となり、バラつきが大きいことを示す。

まず、2016年の「全産業」では、中小企業と比較し、大企業におけるバラつきが大きいことが分かる。また、「製造業」「情報通信業」「卸売業」でも同様の傾向となっている。ただし、大企業だけでなく、中小企業においてもバラつきが大きな水準となっていることに留意が必要であり、大企業・中小企業ともに、従業員一人当たりの能力開発費が低い企業の「底上げ」によって、従業員一人当たりの能力開発費を向上させる余地が十分にあるものと考えられる。また、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業と比較し、中小企業におけるバラつきが大きくなっており、労働生産性と同様に、中小企業の「底上げ」も重要な課題であることが分かる。

なお、「底上げ」の重要性を指摘したが、視覚化したデータ分布からは、中小企業であっても、従業員一人当たりの能力開発費が大企業と同等以上の高い水準である企業が、一定程度は存在していることには留意が必要である。

● 足下で能力開発が活発化している「非製造業」だけでなく、今後は「製造業」や能力開発費にバラつきのある中小企業においても、人手不足感の強い企業を中心に、同様の動きが生じてくることが見込まれる

最後に、能力開発費と人手不足との関係から、今後の展望を探っていききたい。一社当たりの能力開発費は、人手不足感の高い非製造業を中心に、2015年以降増加に転じていることを確認したが、人手不足感の強い企業では、今後とも従業員の能力開発が積極的に行われていくのだろうか。

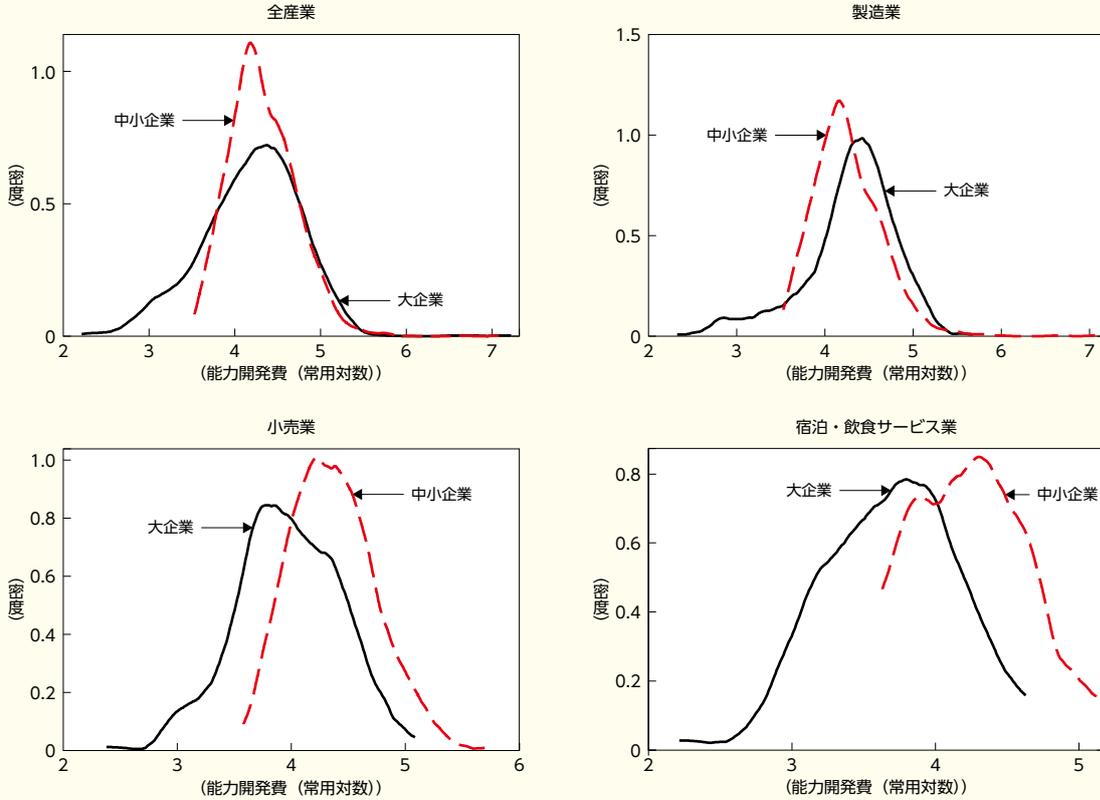
こうした点について、第2-(1)-19図を用いて確認する。同図の縦軸の値はD.I.を示しており、5年先(2023年)の人材育成の見通しについて、「強化する」と回答した企業の割合と、「変わらない」又は「抑制する」と回答した企業の割合との差分を示しており、プラスであれば、強化を考えている企業の割合の方が高いこととなる。

いずれの区分においても、D.I.はプラスになっており、「人手が適当又は過剰」となっている企業と比較し、「人手が不足」している企業の方がD.I.の水準が高くなっていることが分かる。また、「人手が不足」している企業と、「人手が適当又は過剰」となっている企業とのD.I.の差に着目すると、「全規模・全産業」では20.6%ポイント、「製造業」では28.1%ポイント、「非製造業」では18.2%ポイント、「従業員300人以上の企業」では14.8%ポイント、「従業員300人未満の企業」では21.7%ポイントといった乖離が生じている。つまり、D.I.の乖離幅を人手不足感の高まりによる影響と解すれば、「従業員300人未満の企業」や「製造業」において「人手が不足」している企業では、今後、従業員の能力開発が積極的に行われていくことが期待できる。

したがって、足下で能力開発が活発化している「非製造業」だけでなく、今後は「製造業」や能力開発費にバラつきのある「中小企業」においても、人手不足感の強い企業を中心に、能力開発が活発化する動きが生じてくることが見込まれ、従業員一人ひとりの意思や能力に応じた効果的な能力開発に取り組んでいく必要性がより高まっていくといえるだろう。こうした展望を踏まえながら、次章において、能力開発の取組について、より詳細に分析していきたい。

第2-(1)-17 図 同一企業規模における能力開発費の密度分布の比較について

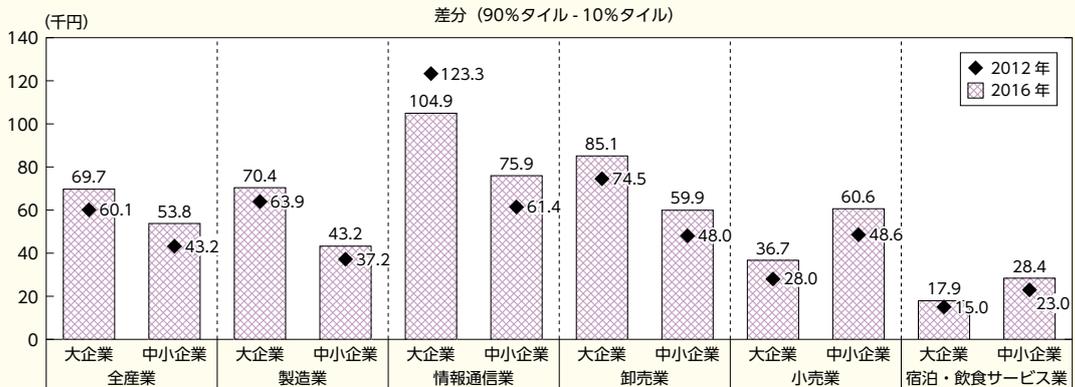
- 「製造業」では、大企業の方が平均値が高くなっており、やや裾が広くバラつきが大きい。
- 「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業の方が平均値が低くなっており、中小企業の方がやや裾が広くバラつきが大きくなっている。



資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 能力開発費は常勤換算した一人当たりの額の常用対数をとったもの。2016年の数値を示している。
 2) 大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業を指す。

第2-(1)-18 図 同一企業規模における能力開発費のバラつきについて

- 「製造業」では、中小企業と比較し、大企業における能力開発費のバラつきが大きい。
- 「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業と比較し、中小企業における能力開発費のバラつきが大きい。

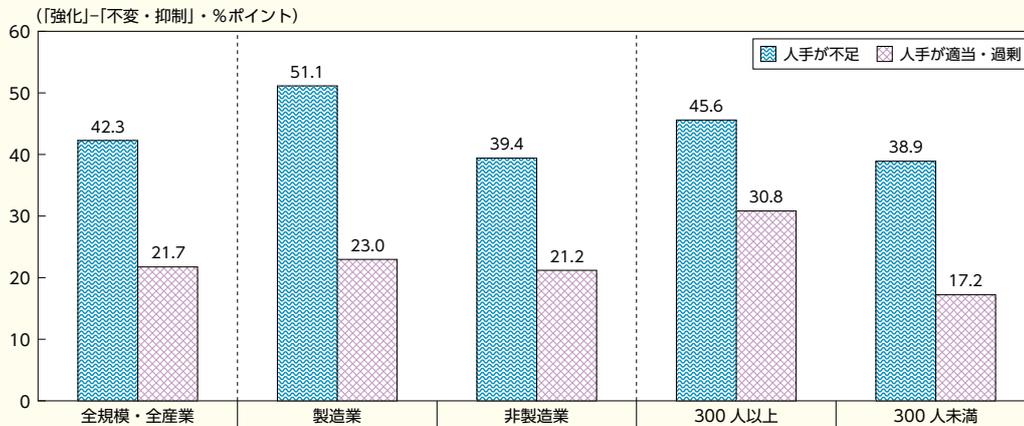


資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 産業・規模別の90%タイルと10%タイルの差分。
 2) 大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業を指す。
 3) 情報通信業、卸売業、宿泊・飲食サービス業の大企業はサンプルサイズが小さいことに留意が必要である(各80社, 98社, 75社)。

第2-(1)-19 図 今後の人材育成に関する見通しについて

- 足下で能力開発が活発化している「非製造業」だけでなく、今後は「製造業」や能力開発費にバラつきのある「中小企業」においても、人手不足感の強い企業を中心に、能力開発の活発化の動きが生じてくることが見込まれる。

人手不足感別にみた今後の人材育成の見通し



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査票)」(2018年)の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 5年後の人材育成の見通しとして「大幅に強化」「やや強化」と回答した企業の割合と「変わらない」「大幅に抑制」「やや抑制」と回答した企業の割合の差分を示している。
- 2) 人手不足感について、「人手が不足」とは正社員の人手不足感が「大いに不足」「やや不足」と回答した企業を指し、「人手が適当・過剰」とは「大いに過剰」「やや過剰」「適当」と回答した企業を指す。