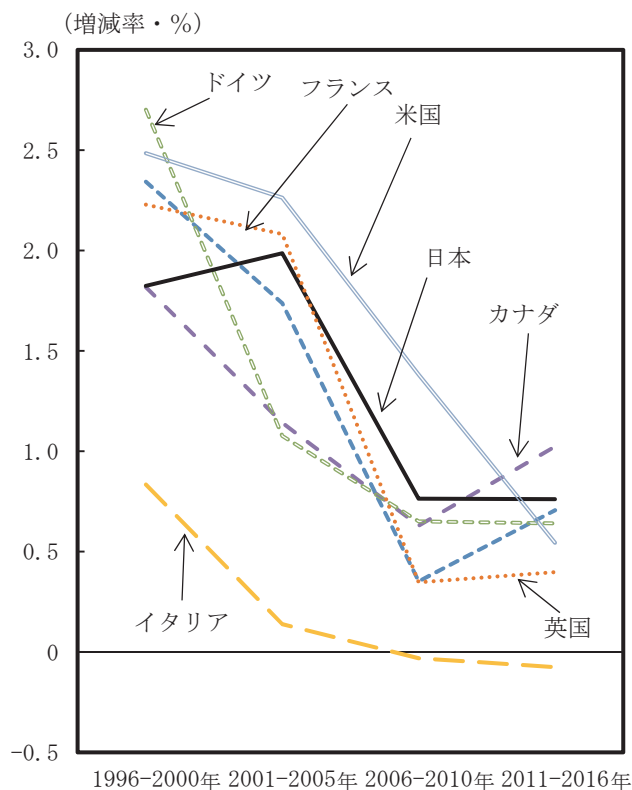


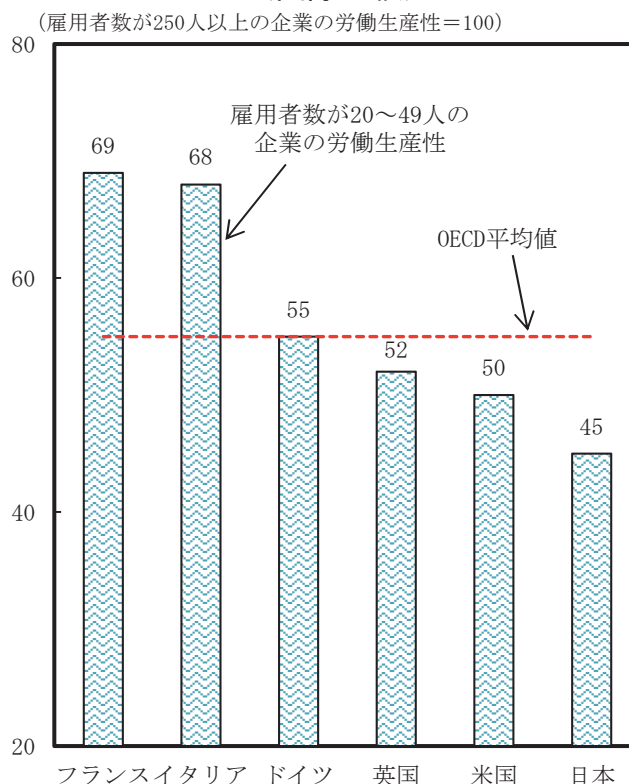
第Ⅱ部第1章 労働生産性や能力開発をめぐる状況と働き方の多様化の進展 —我が国の労働生産性の現状—

- 我が国の労働生産性(実質)について、G7各国と同様に近年では上昇率が伸び悩んでいる。
- 国際比較によると、労働生産性(実質)の企業規模間格差が大きい。産業別にみると、製造業では大企業の労働生産性が高い一方で、宿泊・飲食サービス業では中小企業の方が高い。

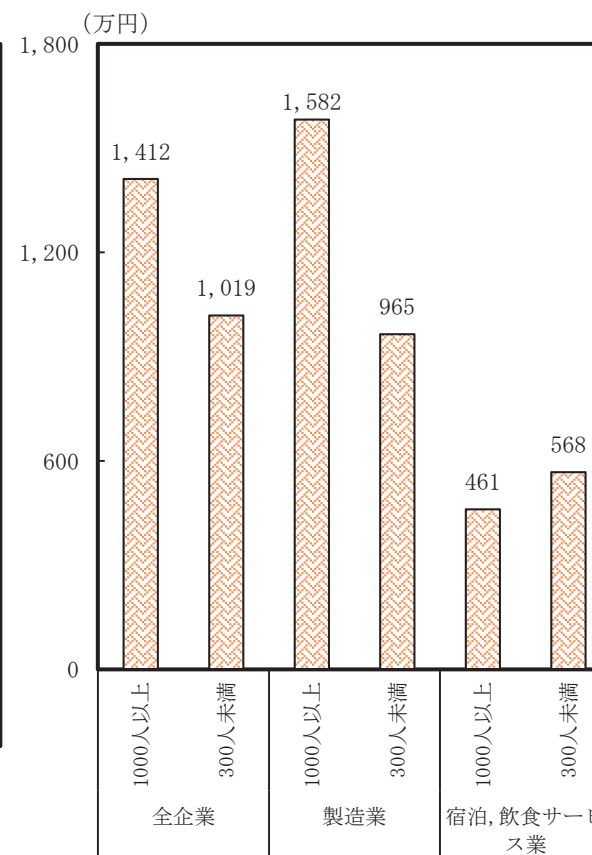
労働生産性(実質)の増減率



労働生産性の企業規模間格差
(国際比較)



労働生産性の企業規模間格差
(産業別)

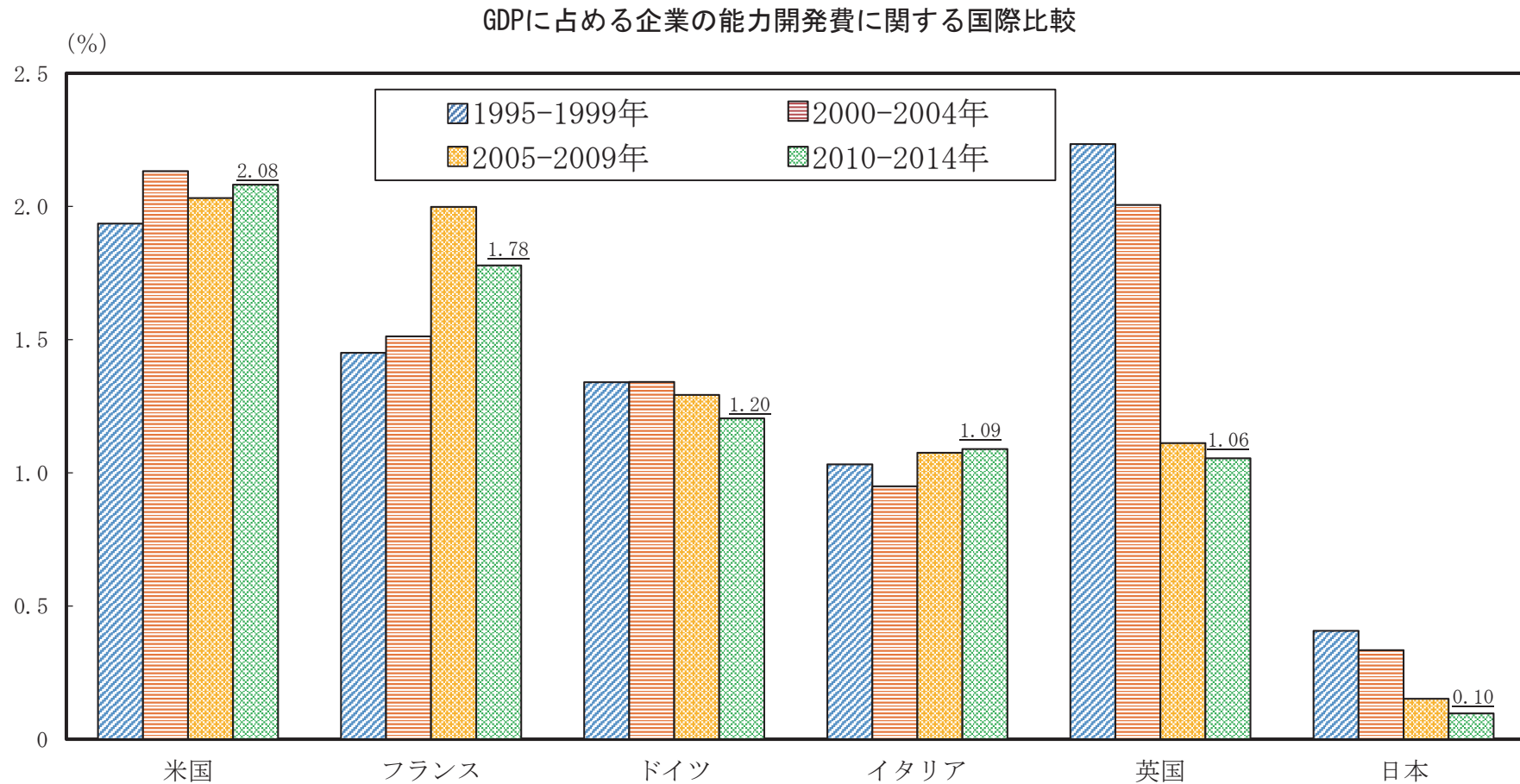


資料出所 OECD.stat (左図)、OECD「Economic Survey Japan 2017」(中図)、経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」(右図)より作成

- (注) 1) 労働生産性(実質)の分母である労働投入量について、左図は就業者数を常勤換算したマンアワー(労働時間×就業者数)を、中図は雇用者数を、右図は常勤換算した雇用者数を用いている。
- 2) 左図は購買力平価換算した労働生産性(実質)の増減率について、各国における各期間中の単年の値を平均した値を示している。
- 3) 中図は、雇用者数が250人以上の企業の労働生産性を100とした際に、雇用者数が20~49人の同値を指す。2013年の数値。
- 4) 右図の労働生産性は「付加価値額」を「常勤換算した雇用者数」で除したものであり、付加価値額は「営業利益」「減価償却費」「給与総額」「福利厚生費」「動産・不動産賃貸料」「租税公課」の総和である。また、2016年の数値を示している。

—GDPに占める能力開発費に関する国際比較—

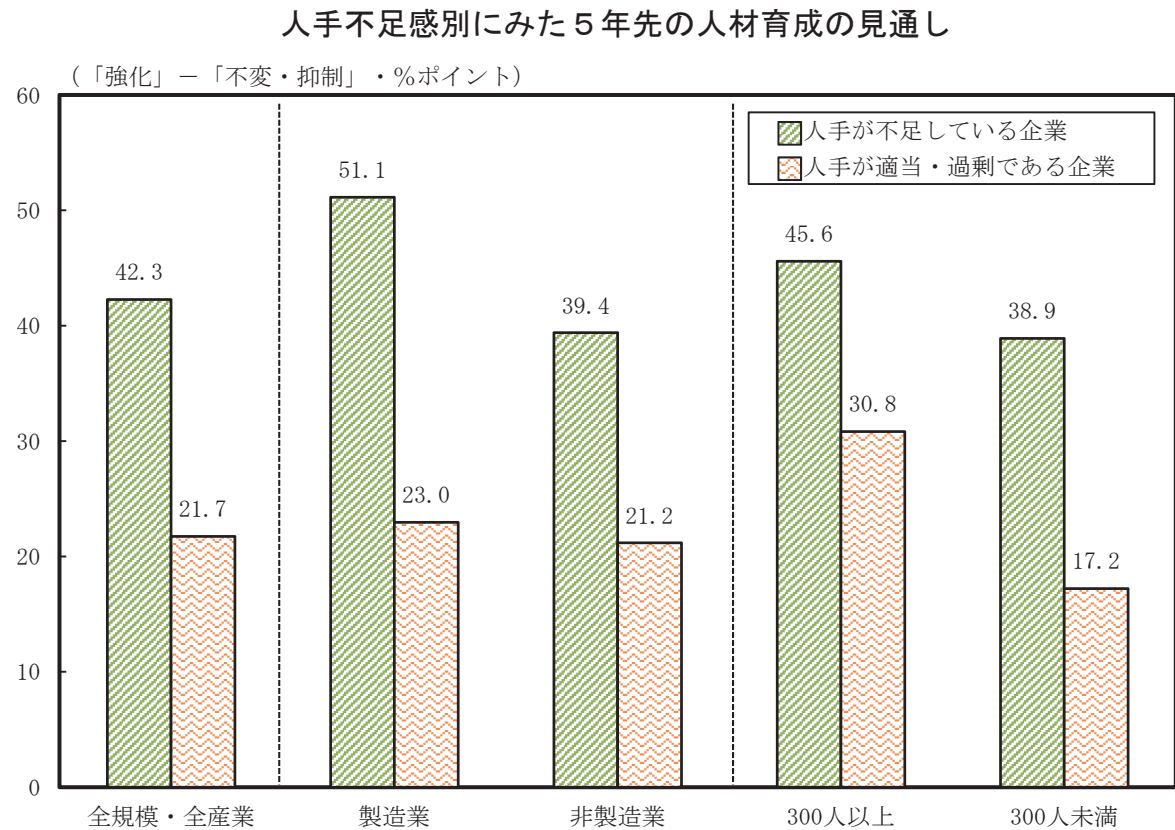
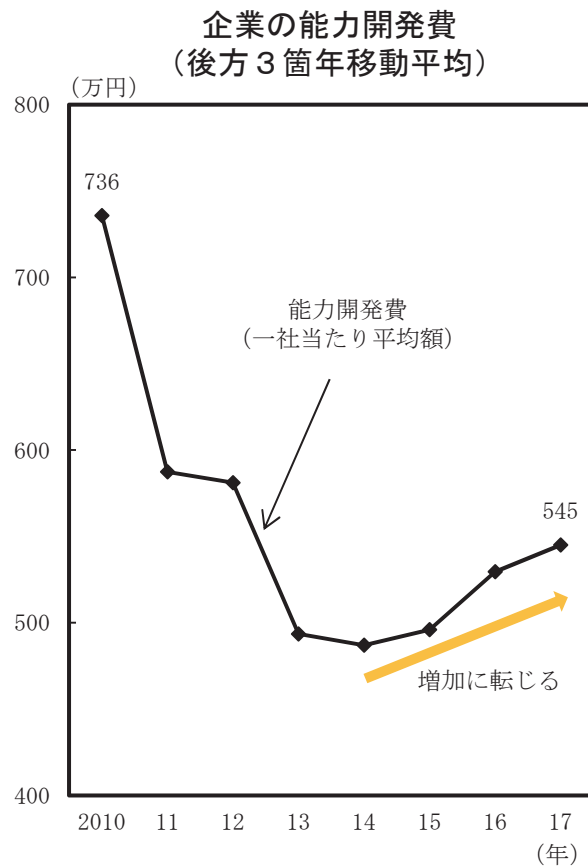
➤ 我が国のGDPに占める企業の能力開発費の割合は、低下傾向にある。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、(独)経済産業研究所「JIPデータベース」、INTAN-Invest databaseより作成
(注) 図は、能力開発費が実質GDPに占める割合の5箇年平均の推移。なお、ここでの能力開発費は、企業内外の研修費用等を示すOFF-JTの額の推計値を指し、OJTに要する費用は含まない。

－能力開発費の推移と今後の人材育成の見通し－

- 企業が負担する能力開発費は2010年から2014年にかけて低下が続いていたが、2015年以降増加に転じている。
- 産業・企業規模にかかわらず、今後、人手不足感が強い企業を中心に人材育成を強化する動きが生じてくることが見込まれる。

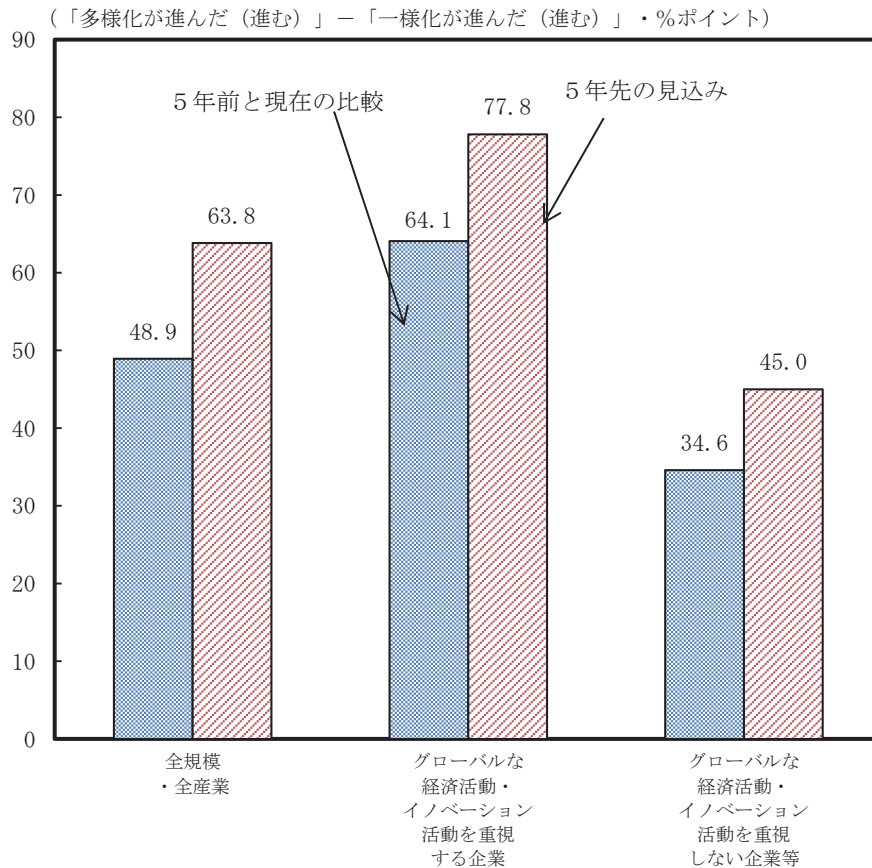


資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(左図)、(独)労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」(2018年)(右図)より作成
 (注) 1) 左図は、一社当たりが負担する能力開発費として、OFF-JTの費用及び自己啓発支援の費用の合計額の推移の後方3箇年移動平均をみたもの。
 2) 右図は、現在の人手不足感について正社員・非正社員ともに不足している企業及び正社員・非正社員ともに適当又は過剰という企業を対象として、5年後の人材育成の見通しとして強化する意向の企業の割合と不変・抑制する意向の企業の割合の差分を示したもの。

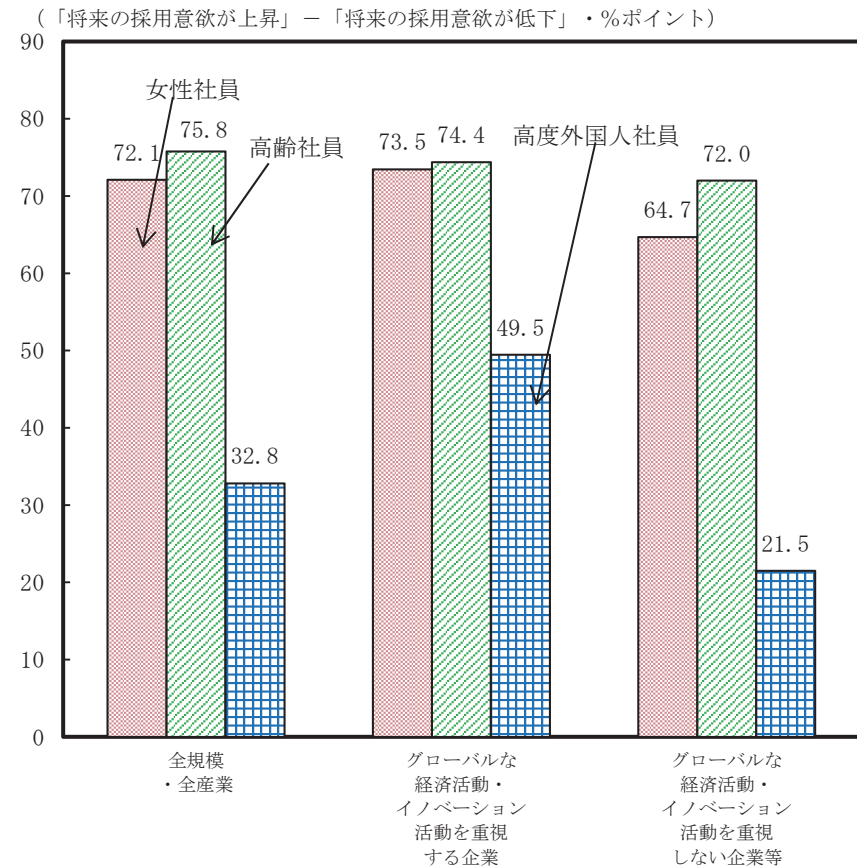
－社内における人材の多様化の状況と今後の展望について－

➤ グローバルな経済活動・イノベーション活動を重視する企業では、5年前(2013年)と比較し、社内における人材の多様化が進展しており、今後、女性や高度外国人社員を中心に、より一層進展していくことが見込まれる。

社内における人材の多様化の状況と今後の展望



社内における人材の多様化が進展している企業における雇用者に関する5年先の展望



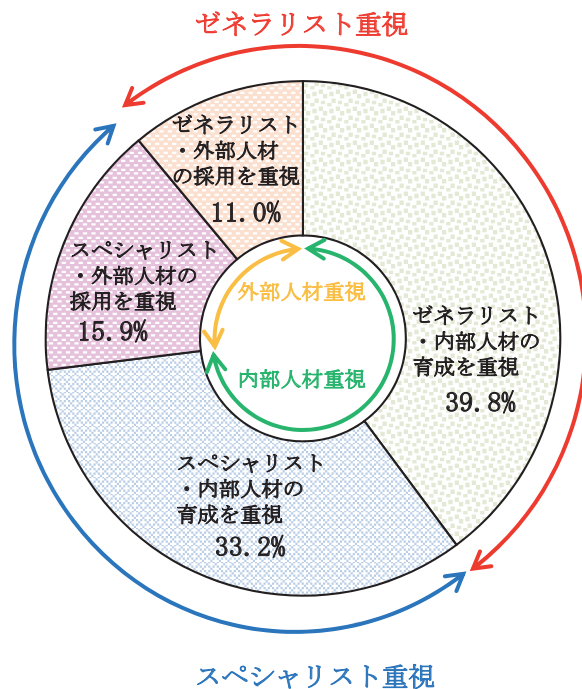
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」(2018年)より作成

- (注) 1) 左図の棒グラフは、性別、年齢、国籍、雇用形態、職種等の社内人材の多様化が進んだ(進む)と考える企業の割合から一様化が進んだ(進む)と考える企業の割合の差分を示している。
2) 右図の棒グラフは、社内における人材の多様化が進展している企業を対象として、5年先を見据えた際の今後の多様な人材の採用意欲について、増加している企業と減少している企業の割合の差分を示している。

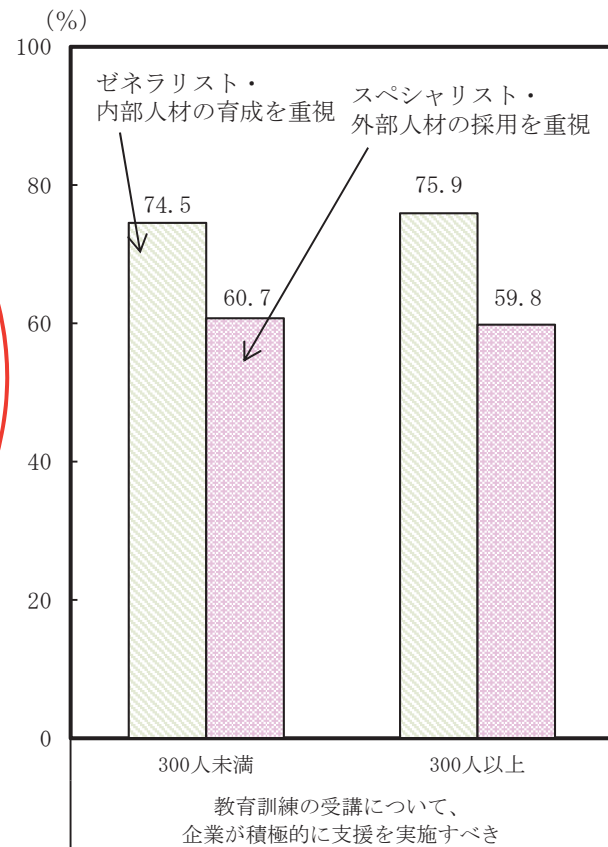
一人材マネジメントや従業員の能力開発に関する企業の考え方

- ゼネラリスト・内部人材の育成を重視する企業が主流だが、企業によって人材マネジメントの考え方が異なる。
- ゼネラリスト・内部人材の育成を重視する企業では、従業員の能力開発を積極的に支援すべきと考えている。
- ゼネラリスト・内部人材の育成を重視する企業のうち、グローバルな経済活動・イノベーション活動を重視する企業では、今後スペシャリストの重要性が高まると考える企業の割合が相対的に高い。

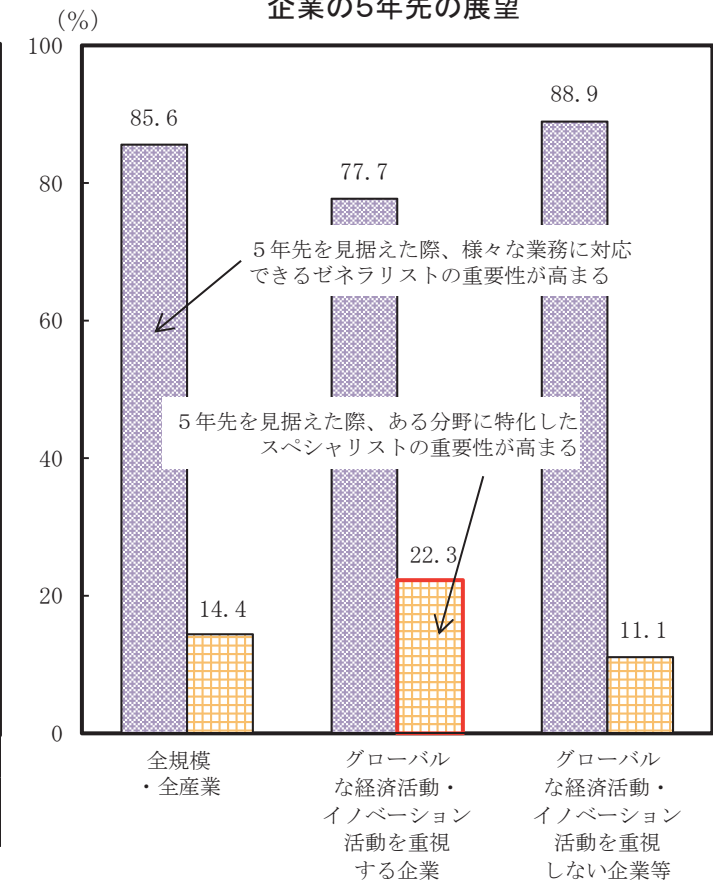
人材マネジメントに対する企業の考え方



従業員の能力開発に関する企業の考え方



ゼネラリスト・内部人材の育成を重視する企業の5年先の展望

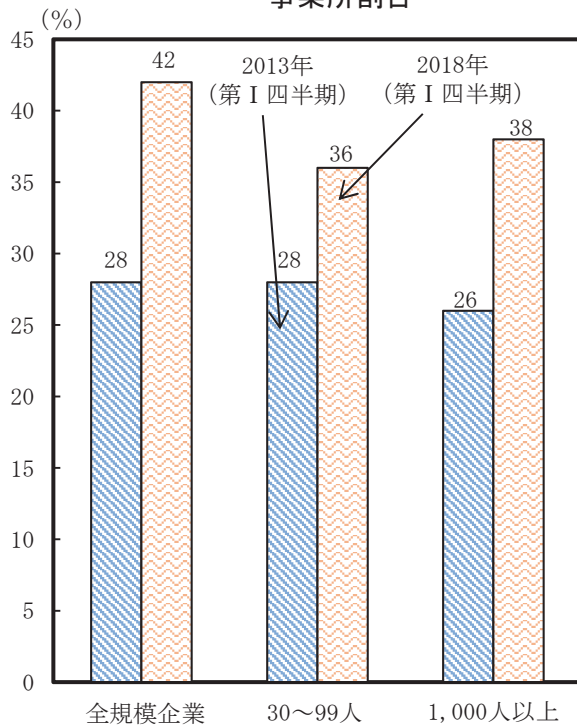


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」(2018年)より作成
 (注) 1) 中図は、現在の人材マネジメントの方針別に企業の教育訓練に対する考え方をまとめたもの。
 2) 右図は、ゼネラリスト・内部人材の育成を重視している企業について、5年先を見据えた際のゼネラリスト・スペシャリストの重要性が高まると考える企業の割合を示している。

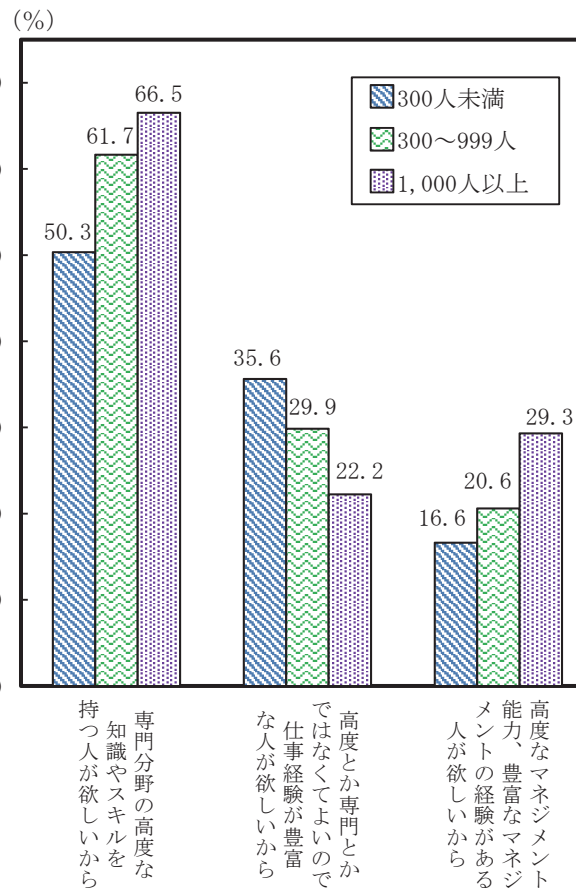
－中途採用をめぐる概況と今後の見込み－

- 正社員等の中途採用実績のある事業所割合は、5年前と比較し上昇しており、大企業における伸びが大きい。
- 大企業では高度なマネジメント能力等を有する人材、中小企業では仕事経験が豊富な人材を採用するために正社員の中途採用を実施しており、大企業・中小企業ともに、中途採用は今後増加することが見込まれる。

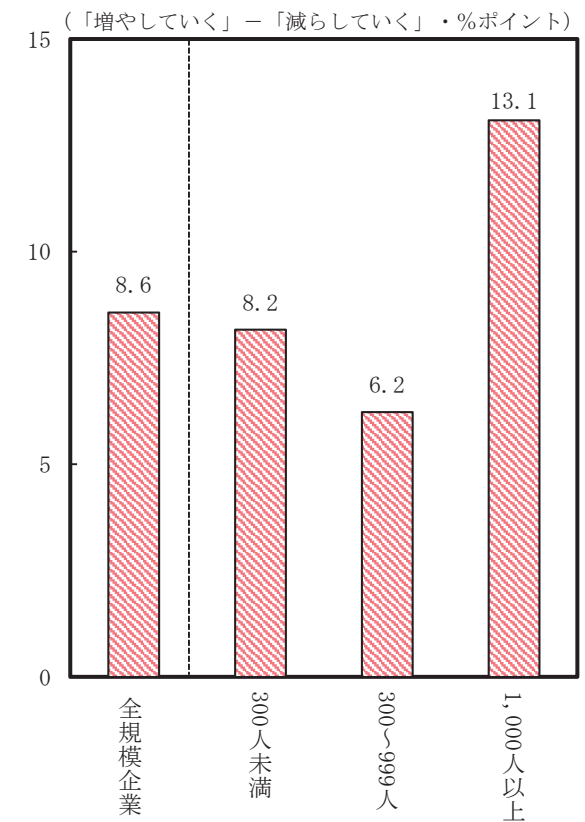
正社員等の中途採用を実施した事業所割合



正社員の中途採用を行う企業の目的



企業の正社員採用に占める中途採用の今後の見込み



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」(左図)、(独)労働政策研究・研修機構「企業の多様な採用に関する調査」(2017年)(中図、右図)より作成
 (注) 左図の「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。