

第7章 統計調査

S1 令和5年版 能力開発基本調査

※令和6年版については、令和7年6月ごろの公表予定。発表され次第、学科集中サイトにアップします！

1 各企業、事業所の労働者の能力開発実態を調査。平成13年から毎年実施。

(1) 構成

- ◆ 「企業調査」：企業の教育訓練費用、能力開発の方針について
- ◆ 「事業所調査」：事業所の教育訓練の実施状況について
- ◆ 「個人調査」：個人の教育訓練の実施状況について

(2) 区分：正社員、正社員以外（※それぞれの結果を意識すること！）

2 「企業調査」の結果ポイント

(1) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

- ①教育訓練費用（OFF-JTまたは自己啓発支援費用）を支出した企業は54.6%。前回より増加↑
- ②企業の教育訓練（OFF-JT）の支出：ひとり平均1.5万円と前回（1.3万円）に比べ増加↑
- ③労働者への自己啓発支援の費用：ひとり平均0.3万円と前回（0.3万円）に比べ増減なし

ポイント 従業員への自己啓発支援より、OFF-JTにお金をかける企業の方が多い

(2) 能力開発の実績・見込みについて

正社員		増加	減少	実績なし/ 実施しない
OFF-JT	① 過去3年間実績	約22%	約9%	約46%
	② 今後3年間見込み	約38%	約1%	約37%
自己啓発	① 過去3年間実績	約10%	約6%	約68%
	② 今後3年間見込み	約30%	約0.5%	約53%

正社員以外(パートなど)		増加	減少	実績なし/ 実施しない
OFF-JT	① 過去3年間実績	約7%	約4%	約72%
	② 今後3年間見込み	約18%	約0.4%	約62%
自己啓発	① 過去3年間実績	約3%	約3%	約84%
	② 今後3年間見込み	約15%	約0.3%	約72%

(3) 能力開発の考え方について

● 「企業主体」か「労働者個人主体」か

正社員：企業主体で決定するまたはそれに近い企業（約73%）

正社員以外：企業主体で決定するまたはそれに近い企業（約66%）

● 「OJT 重視」か「OFF-JT 重視」か

正社員：OJT を重視するまたはそれに近い企業（約 79%）

正社員以外：OJT を重視するまたはそれに近い企業（約 81%）

● 能力開発の成果を活かす機会や実践の場の提供

正社員：提供するまたはそれに近い企業（約 83%）

正社員以外：提供するまたはそれに近い企業（約 71%）

● 能力開発の成果を評価し、賃金や役職等に反映する

正社員：反映するまたはそれに近い企業（約 80%）

正社員以外：反映するまたはそれに近い企業（約 66%）

(4) 労働力に求める能力・スキルについて

● 正社員に求める能力・スキル（50 歳未満）

1 位：チームワーク、協調性・周囲との協働力（約 60%）

2 位：職種に特有の実践的スキル（約 40%）

● 正社員に求める能力・スキル（50 歳以上）

1 位：マネジメント能力・リーダーシップ（約 56%）

2 位：チームワーク、協調性・周囲との協働力（約 43%）

● 正社員以外に求める能力・スキル

1 位：チームワーク、協調性・周囲との協働力（約 59%）

2 位：職種に特有の実践的スキル（約 36%）

(5) 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

① 事業内職業能力開発計画を作成している（一部作成含む）企業は全体の 1/4（25%）未満

② 職業能力開発推進者を選任している企業は全体の 1/5（20%）未満。選任している企業でも、本社と事業所の兼任体制が約 61%。

補足 能力開発推進者は「キャリアコンサルタントその他職業能力開発推進者の業務を担当するための必要な能力を有すると認められる者」から選任する

(6) 教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の導入状況について

① 教育訓練休暇制度は「導入していないし、導入する予定はない」が約 82%。

② 教育訓練短時間勤務制度は「導入していないし、導入する予定はない」が約 82%。

③ 教育訓練所定外労働時間免除制度は「導入していないし、導入する予定はない」が約 83%。

補足 教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度が導入されない理由（複数回答）

1 位：代替要員の確保が困難だから（約 50%）

2 位：制度自体を知らなかったから（約 38%）

3位：労働者から導入の要望がないから（約 29%）

3 事業所調査の結果ポイント

（1）教育訓練の実施に関する事項について

① OFF-JTの実施状況

→実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類は、正社員、正社員以外ともに「自社」が最も高い

- ・正社員に実施 71.4%（前回 70.4%）、3年移動平均は上昇傾向。
- ・正社員以外に実施 28.3%（前回 29.6%）、3年移動平均は低下傾向。

補足 実施したOFF-JTの内容（複数回答）

- 1位：新規採用者など初任層を対象とする研修（約 75%）
- 2位：新たに中堅社員となった者を対象とする研修（約 48%）
- 3位：マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）（約 47%）

今後実施したいOFF-JTの内容（複数回答）

- 1位：新たに管理職となった者を対象とする研修（約 40%）
- 2位：マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）（約 36%）
- 3位：新たに中堅社員となった者を対象とする研修（約 34%）

② 計画的なOJTの実施状況

- ・正社員に対して計画的なOJTを実施 60.6%（前回 60.2%）と比べて増加。3年移動平均は上昇傾向。
- ・正社員以外に対して計画的なOJTを実施 23.2%（前回 23.9%）と比べて減少。3年移動平均は上昇傾向。長期的に、正社員に対する割合に比べて2分の1に満たない水準で推移。

補足 計画的なOJTの実施状況（職層別）

- 1位：新入社員（約 52%）
- 2位：中堅社員（約 37%）
- 3位：管理職層（約 23%）

（2）人材育成について

① 能力開発や人材育成に関する問題点

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は 79.8%（前回 80.2%）と減少。約 8割の事業所で「問題がある」ことがうかがえる。

補足 問題点の内容（複数回答）

- 1位：指導する人材が不足している（約 58%）
- 2位：人材を育成しても辞めてしまう（約 53%）
- 3位：人材育成を行う時間がない（約 48%）

② 人材開発支援助成金の利用状況

直近令和4年度に利用（約 6%）、令和3年度以前に利用（約 4%）

利用したことがない理由の最多は「手続が面倒又は制度がわかりにくい」ため（約 33%）

（3）労働者のキャリア形成支援について

① キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所は約 42%。

- ・ 正社員 41.6% (前回 45.2%) 3年移動平均は近年、40%前後を推移。
- ・ 正社員以外 24.7% (前回 29.6%) 3年移動平均は近年、20%台後半を推移。

補足 キャリアコンサルティングの実施時期 (複数回答)

- ・ 労働者から求めがあった時に実施する (正社員 49.8% | 正社員以外 59.9%)
- ・ 定期的に実施する (正社員 50.0% | 正社員以外 45.4%)
- ・ 人事評価のタイミングに合わせて実施する (正社員 45.5% | 正社員以外 30.%)

キャリアコンサルティングを行う目的(複数回答) ※正社員、正社員以外ともに1位と2位は順位同じ

1位	労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため
2位	労働者の自己啓発を促すため
3位	正社員：労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため 正社員以外：労働者の主体的な職業生活設計を支援するため

キャリアコンサルティングを行った効果(複数回答) ※正社員、正社員以外ともに順位同じ

1位	労働者の仕事への意欲が高まった
2位	自己啓発する労働者が増えた
3位	人事管理制度に労働者の希望等を的確に反映して運用できるようになった

キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳(複数回答)

※正社員、正社員以外ともに順位同じ

1位	労働者からの相談件数が少ない
2位	効果が見えにくい
3位	相談をする時間を確保することが難しい

補足 相談を受けているのが「キャリアコンサルタント」であるのは約 11%しかない。

キャリアコンサルティングを行っていない理由(複数回答) ※正社員、正社員以外ともに順位同じ

1位	労働者からの希望がない
2位	相談を受けることのできる人材 (キャリアコンサルタント等) を内部育成することが難しい
3位	キャリアコンサルティング等のサービスを外部から調達するのにコストがかかる

② ジョブ・カードの認知状況

・「名称は聞いたことがあるが内容は知らない」が 38.6%、「名称を聞いたことがなく、内容も知らない」が 43.3%と、内容そのものを知らない事業所が約 82%もあり、浸透していない。

③ 労働者の主体的なキャリア形成に向けた取り組み

労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施した取組(複数回答)	
1位	上司による定期的な面談(1 on 1 ミーティング等)
2位	職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供

労働者の主体的なキャリア形成に向けて今後実施したい取組(複数回答)	
1位	職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供
2位	自己啓発に対する支援

④ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況

・正社員を雇用する事業所のうち、正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は80.7% (前回 82.5%)。3年移動平均を見ると8割程度であり変化なく推移。

・正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して支援を行っている事業所は58.7% (前回 62.6%)。

補足 支援内容としては「受講料などの金銭的援助」(正社員 77.4%、正社員以外 59.5%) が最も多く、「教育訓練休暇(有給、無給の両方を含む。)の付与」(正社員 17.2%、正社員以外 14.4%) は少なくなっている。

(4) 労働者の職業開発と処遇への反映について

労働者の能力開発を処遇に反映させている事業所は69.5%。内訳をみると、「正社員、正社員以外両方反映させている」40.7%、「正社員のみ反映させている」27.2%、「正社員以外のみ反映させている」1.6%。

反映の内容をみると、「賃金(賞与・給与)の引上げ(一時金又は手当の支給を含む)」(正社員 86.7%、正社員以外 79.1%) が最も多い。

(5) 労働者の職業能力評価について

① 職業能力評価の実施状況

・正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は51.5% (前回 54.3%)。3年移動平均を見ると直近では横ばいで推移。

・正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して職業能力評価を行っている事業所は32.4%(前回 37.4%)。3年移動平均を見ると直近では横ばいで推移。

② 職業能力評価の活用方法(複数回答)

1位: 「人事考課(賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等)の判断基準」(85.8%)

2位: 「人材配置の適正化」(56.8%) 3位: 「労働者に必要な能力開発の目標」(36.4%)

③ 職業能力評価における検定・資格の利用状況

職業能力評価を行っている事業所で、職業能力評価における検定・資格を利用している事業所は80.4%。

補足 利用している検定・資格は、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格」が一番多い。

(6) 技能継承について

技能継承の取組内容

1位：「中途採用を増やしている」(55.7%)

2位：「退職者の中から必要な者を選抜して雇用 延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」(48.9%)

3位：「新規学卒者の採用を増やしている」(33.1%)

4 個人調査の結果ポイント

(1) 能力・スキルについて

① 仕事をする上で自信のある能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で86.5%、正社員では90.5%、正社員以外では79.3%。

自信のある能力・スキルの内容(複数回答)		
	正社員	正社員以外
1位	チームワーク、協調性・周囲との協働力	
2位	定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	
3位	職種に特有の実践的スキル	コミュニケーション能力・説得力

② 今後、向上させたい能力・スキルがあると回答した割合は、労働者全体で93.1%、正社員では96.5%、正社員以外では87.1%となっている。

向上させたい能力・スキルの内容(複数回答)		
	正社員	正社員以外
1位	マネジメント能力・リーダーシップ	I Tを使いこなす一般的な知識・能力
2位	課題解決スキル(分析・思考・創造力)	コミュニケーション能力、説得力
3位	I Tを使いこなす一般的な知識・能力	語学(外国語)力

(2) 会社を通して受講した教育訓練について

① OFF-JTの受講状況

正社員は42.8%、正社員以外では18.9%。正社員以外の受講率は正社員を大きく下回る。受講率は男性(41.0%)が女性(26.6%)よりも高い。最終学歴別では「中学・高等学校・中等教育学校」(29.3%)に対して「大学卒以上」(約40%~57%)が高い。

② OFF-JTを受講した者の延べ受講時間

労働者全体でみると、「5時間未満」が24.1%、「5時間以上10時間未満」が25.3%と、10時間未満の者が全体の1/2近くの割合を占める。

平均延べ受講時間で見ると、労働者全体では20.0時間。正社員22.1時間に対して正社員以外は11.7時間と少ない。

③ 受講したOFF-JTの役立ち度

正社員、正社員以外も「役だった、どちらかというと役だった」が9割以上。

(3) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況

労働者全体では34.4%。正社員で44.1%、正社員以外で16.7%と、正社員以外の実施率が低い。男性(39.9%)が女性(28.0%)よりも高い。最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(21.4%)に対して「大学卒以上」(約48%~70%)が高い。

② 自己啓発の実施方法(複数回答)

1位: eラーニング(インターネット)による学習

2位: ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習

3位: 社内の自主的な勉強会、研究会への参加

③ 自己啓発を行った者の延べ実施時間

労働者全体でみると、「5時間未満」が14.7%、「5時間以上10時間未満」が18.9%、「10時間以上20時間未満」が17.4%と、20時間未満の者が全体の1/2近くの割合を占める。

平均延べ自己啓発実施時間で見ると、労働者全体では42.2時間。正社員44.7時間に対して正社員以外も41.5時間。ともに40時間を超えている。

④ 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況

自己負担費用0円が労働者全体でみると42.7%で最も多い。

平均延べ自己負担費用を見ると、労働者全体では25.1千円。正社員では25.0千円、正社員以外では25.5千円である。

⑤ 自己啓発にかかった費用の補助の状況

自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、「労働者全体」では 44.4%であり、「正社員」では 47.8%、「正社員以外」では 28.1%となっている。

補助主体は「勤務先の会社」が最も多い。

⑥ 自己啓発を行った理由（複数回答）

1 位：現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため

2 位：将来の仕事やキャリアアップに備えて 3 位：資格取得のため

⑦ 自己啓発を行う上での問題点（複数回答）

正社員、正社員以外も「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 60.0%/正社員以外 37.1%）で最も多い。

（4）これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方

主体的に自分で設計を考えていきたいは、正社員 66.7%、正社員以外 52.2%。正社員以外は「わからない」とする割合が 28.4%と正社員 12.1%に比べて大幅に高い。

② キャリアコンサルティングの経験

労働者全体では 10.8%。正社員では 13.8%、正社員以外では 5.4%。「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者の割合が正社員（56.8%）、正社員以外（51.7%）ともに最も高い。

③ キャリアコンサルタントによる相談の要望

正社員は「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 32.6%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 25.4%。「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 1.7%。あわせて約 6 割がキャリアコンサルタントによる相談を利用したいとしている。

正社員以外は「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 23.3%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 15.2%。「社外で、費用を負担してでも利用したい」が 0.8%。

④ キャリアコンサルタントに相談したい内容

キャリアコンサルタントに相談したい内容(複数回答)		
	正社員	正社員以外

1位	将来のキャリアプラン	仕事に対する適性・適職
2位	仕事に対する適性・適職	労働条件、労働環境
3位	仕事に対するモチベーションの向上	適切な職業能力開発の方法

- ⑤ 教育訓練休暇・教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用
「勤務している事業所に制度があるか分からない」が5割以上を占める。

(5) 特別集計

OFF-JTまたは自己啓発を実施した労働者

令和4年度にOFF-JTを受講した者は、「労働者全体」の割合では34.3%、自己啓発を行った者は、「労働者全体」では34.4%である。

S2 令和5年版労働経済の分析

あまり細かい数字や内容にとらわれず、特徴をざっくり押さえていきましょう！



～持続的な賃上げに向けて～

1 【第I部】2022年の労働経済の推移と特徴

(1) 雇用情勢の動向

- ① 雇用者数については、男女ともに非正規雇用労働者は回復に弱さがみられるが、女性の正規雇用労働者は堅調に増加。「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」は減少から増加に転じた。「医療、福祉」「情報通信業」では引き続き増加。
- ② 全ての産業において人手不足感はコロナ前の水準まで戻りつつある。
- ③ 「介護サービスの職業」「歯科医師、獣医師、薬剤師」等では、常用求人数が新規求職申込件数の2倍以上となった。一方「一般事務の職業」では、新規求職申込件数を大きく下回った。
- ④ 前職を離職した理由は「より良い条件の仕事を探すため」が3年ぶりに増加。

(2) 労働時間・賃金等の動向

- ① 労働時間をみると、感染症の影響による2020年の大幅減から2年連続で増加。
- ② 名目賃金（現金給与総額）は、前年比で全ての月において増加。2022年の民間主要企業の賃上げは、賃上げ率が2.20%となっており、4年ぶりに前年の水準を上回った。ただし、円安、物価上昇により、実質賃金は減少。

2 【第II部】持続的な賃上げに向けて

(1) 賃金の現状と課題

1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移。（1990年代後半以降、生産性の上昇ほどは賃金が増加しづらい状況が続いている）