

## Research Box

### 落ち込んでいるOFF-JT、計画的OJTの実施率 自己啓発を行う上での問題点は「仕事が忙しくて余裕がない」

—厚生労働省 令和3年度「能力開発基本調査」(2022年6月公表)より—

本稿では厚生労働省が実施した令和3年度「能力開発基本調査」で取り上げられている教育訓練の実施状況、そして、教育訓練に対するニーズと課題について紹介する。同調査は「企業、事業所及び労働者の能力開発の実態を正社員・正社員以外別に明らかにし、職業能力開発行政に資する」ことを目的とするもので、2001年度から毎年実施されている。企業調査、事業所調査、個人調査で構成されており、このうち個人調査は調査対象事業所で働く労働者を対象に実施されている。それぞれの調査の調査事項、対象数と有効回答率は表のとおりである<sup>1</sup>。

以下では、事業所調査と個人調査の結果を取り上げるが、このうち個人調査については正社員に限定した集計を分析の対象としている。

表 調査事項

企業調査	企業の概要、企業の教育訓練費用、従業員に対する能力開発の方針 等
事業所調査	事業所の概要、教育訓練の実施状況、人材育成、キャリア形成のための支援、職業能力評価の実施状況、技能継承 等
個人調査	OFF-JTの受講状況、自己啓発の実施状況、これからの職業生活設計 等

(厚生労働省ホームページ「能力開発基本調査：調査の概要」より作成)

表 調査の対象数と有効回答率

	対象数	有効回答数 (%)
企業調査	7,322	51.7
事業所調査	7,064	52.6
個人調査	19,728	39.8

(厚生労働省ホームページ「令和3年度「能力開発基本調査」の結果を公表します」より作成)

1. 対象企業、事業所の詳細、また、「調査結果の概要」等については厚生労働省によるホームページ ([https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage\\_00105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00105.html)) を参照されたい。

## 1. 正社員を対象とした教育訓練の実施状況

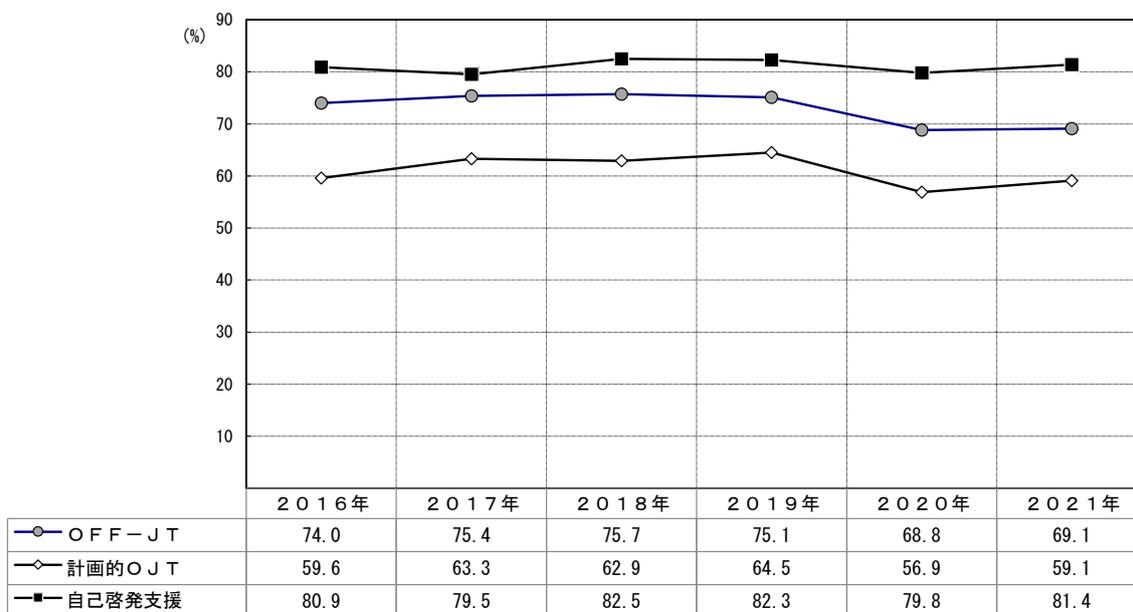
### (1) OFF-JT、計画的OJT、自己啓発への支援

－OFF-JT、計画的OJTともコロナ禍のなかで低調に－

【事業所調査】の結果から正社員を対象とした教育訓練の実施状況をみると、OFF-JTが69.1%、計画的OJTが59.1%である。また、企業主体の教育訓練のほかに、労働者による自己啓発への支援をしている事業所が81.4%である（第1図）。

これまでの推移をみると、OFF-JT、計画的OJTともに2020年に実施事業所が減少し、2021年も2019年以前の実施率には戻っていない。2020年以降の変動要因の1つとしては新型コロナウイルスの感染拡大への対策として取り組まれてきた移動や接触の回避があると考えられる。コロナ禍はオンラインによる教育が普及・拡大する契機となっているものの、企業による教育訓練はコロナ禍のなかで全体的にみると低調となっている。

第1図 正社員を対象とした教育訓練の実施状況（実施ありの比率）【事業所調査】



出典：厚生労働省 令和3年度「能力開発基本調査」より作成（以下の図表も同様）

## (2) OFF-JT、計画的OJTの実施の偏り

### －小規模企業、上位職層ほど低い教育訓練の実施率－

実施率には関しては、企業規模や職層による偏りが大きい。

企業規模別にみると、OFF-JT、計画的OJT、自己啓発支援はともに小規模企業ほど実施率が低い。教育訓練による人材育成は企業経営の行方を左右するものであるが、人材投資における規模間格差はかなり大きい（第1表）。

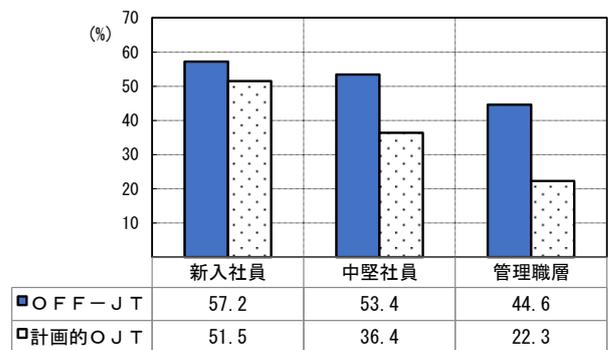
また、正社員について教育訓練の対象をみると、新入社員、中堅社員、管理職層の順に、OFF-JT、計画的OJTとも実施率は低くなっていく。企業による70歳までの就業機会確保が努力義務になるなど、職業生活をおくる期間は長期化していくことが見込まれる。しかし、現在の教育訓練は若年層を対象としたものに重心がおかれている（第2図）。

第1表 企業規模別にみた正社員を対象とした教育訓練  
(実施ありの比率)【事業所調査】

	OFF-JT	計画的OJT	自己啓発支援	
事業所計	69.1	59.1	81.4	
企業規模別	30～49人	51.0	36.9	71.7
	50～99人	63.9	52.8	82.9
	100～299人	68.9	57.9	78.5
	300～999人	78.3	69.6	85.2
	1,000人以上	87.2	82.4	90.0

※下線数字は「事業所計」より5ポイント以上少ないことを示す  
※薄い網かけ数字は「事業所計」より5ポイント以上多いことを示す  
※濃い網かけ数字は「事業所計」より15ポイント以上多いことを示す

第2図 正社員の職層別にみた教育訓練  
(実施ありの比率)【事業所調査】



## (3) 個人調査にみるOFF-JT、自己啓発の実施率

### －OFF-JT、自己啓発とも正社員の実施率は4割－

【個人調査】では前年1年の間でのOFF-JT、自己啓発の実施状況を調査している。

正社員の実施状況をみると、OFF-JT (38.2%)、自己啓発 (44.6%) とともに4割である（第2表）。

実施状況には【事業所調査】と同様の偏りがみられる。企業規模別では小規模企業に働く正社員ほど実施率が低い。また、年齢別にみると、実施率がもっとも高いのは、OFF-JT、自己啓発とも20代の5割であり、それに対し、50代になると実施率はOFF-JTが3割、自己啓発が4割となっている。

第2表 教育訓練等の実施状況（正社員）【個人調査】

	OFF-JT	自己啓発	
正社員計	38.2	44.6	
企業規模別	30～49人	25.3	34.4
	50～99人	29.2	34.4
	100～299人	33.6	39.0
	300～999人	41.2	42.9
	1,000人以上	44.9	53.4
年齢別	20歳未満	36.5	29.7
	20～29歳	49.5	48.7
	30～39歳	39.6	48.5
	40～49歳	37.0	42.9
	50～59歳	30.1	40.9
	60歳以上	21.4	32.0

※下線数字は「正社員計」より5ポイント以上少ないことを示す  
※薄い網かけ数字は「正社員計」より5ポイント以上多いことを示す

## 2. 教育訓練の内容

### (1) OFF-JTの内容

—実施内容の中心は「新規採用者」、「ビジネスの基礎知識」、

1割を下回る「ITリテラシー」、「デジタル技術を活用」—

【事業所調査】ではOFF-JTを実施している事業所を対象に、OFF-JTの内容を複数選択で調査している。もっとも多いものは「新規採用者など初任層を対象とする研修」(76.1%)で、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」(47.2%)が続いている。新入社員を対象としたOFF-JTの実施率は高いものの、この実施率は採用初期における基礎的スキルを習得するための教育訓練を反映したものである。

他方、社会、経済活動のデジタル化が進むなかで、ITの利活用のためのスキルやリテラシーは、企業内の“IT部門”のみならず、労働者に幅広く求められる基礎力となってきた。しかも、このスキル、リテラシーは、技術の発展にあわせたアップデートが求められ続ける。しかし、OFF-JTの内容をみると、「業務を遂行するうえで有益なITリテラシー」(8.7%)、「デジタル技術を活用して技術革新や生産性向上の提案が出来る能力」(5.3%)、「プログラム、システムを自ら開発または運用できるスキル」(4.9%)はいずれも1割を下回っており、実施事業所は少ない。

第3表 実施したOFF-JTの内容 (OFF-JTを実施した事業所、複数選択)【事業所調査】

	研修 新規採用者など初任層を対象とする	新たに中堅社員となった者を対象とする	新たに管理職となった者を対象とする	知識 ビジネスマナー等のビジネスの基礎	める マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)	コミュニケーション能力	キャリア形成に関する研修	法務・コンプライアンス	財務会計	品質管理	プレゼンテーション・ディベート	語学・国際化対応能力	OA・事務機器操作(オフイスソフトウエア操作)	業務を遂行するうえで有益なITリテラシー	デジタル技術を活用して技術革新や生産性向上の提案が出来る能力	プログラム、システムを自ら開発または運用できるスキル	工作機械・輸送用機器等の操作	技能の習得	その他	不明
OFF-JT実施事業所計	76.1 ①	45.6 ③	42.7	47.2 ②	44.0	34.4	26.0	36.4	12.1	22.6	7.8	5.6	10.7	8.7	5.3	4.9	9.8	33.1	9.3	0.3
企業規模別																				
30～49人	62.5 ①	30.9 ③	20.6	36.2 ③	25.8	25.0	16.3	23.4	9.3	17.2	3.2	1.5	10.7	6.0	5.5	5.8	11.8	37.6 ②	10.9	0.4
50～99人	68.4 ①	34.2	25.4	34.4 ③	29.1	27.7	18.3	25.0	9.8	19.0	5.2	2.4	10.3	5.6	3.9	4.4	12.9	37.9 ②	13.0	0.9
100～299人	75.6 ①	34.6	32.0	47.2 ②	38.4 ③	24.0	15.4	28.6	11.2	20.2	5.5	4.1	10.3	9.3	2.0	5.0	13.6	35.1	10.1	-
300～999人	84.6 ①	47.1	54.0 ②	50.1 ③	48.5	31.1	29.3	42.2	15.2	21.6	8.9	6.6	7.6	8.8	3.9	3.9	7.3	26.7	8.5	-
1,000人以上	85.2 ①	66.2 ③	66.9 ②	59.8 ②	64.6	51.1	40.7	52.4	14.2	29.8	12.8	10.2	12.6	11.7	8.5	4.9	5.6	29.3	6.1	0.2

※下線数字は「OFF-JT実施事業所計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「OFF-JT実施事業所計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「OFF-JT実施事業所計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

(2) 自己啓発での支援内容

－「金銭的援助」が支援の中心、情報収集や時間確保は労働者任せ－

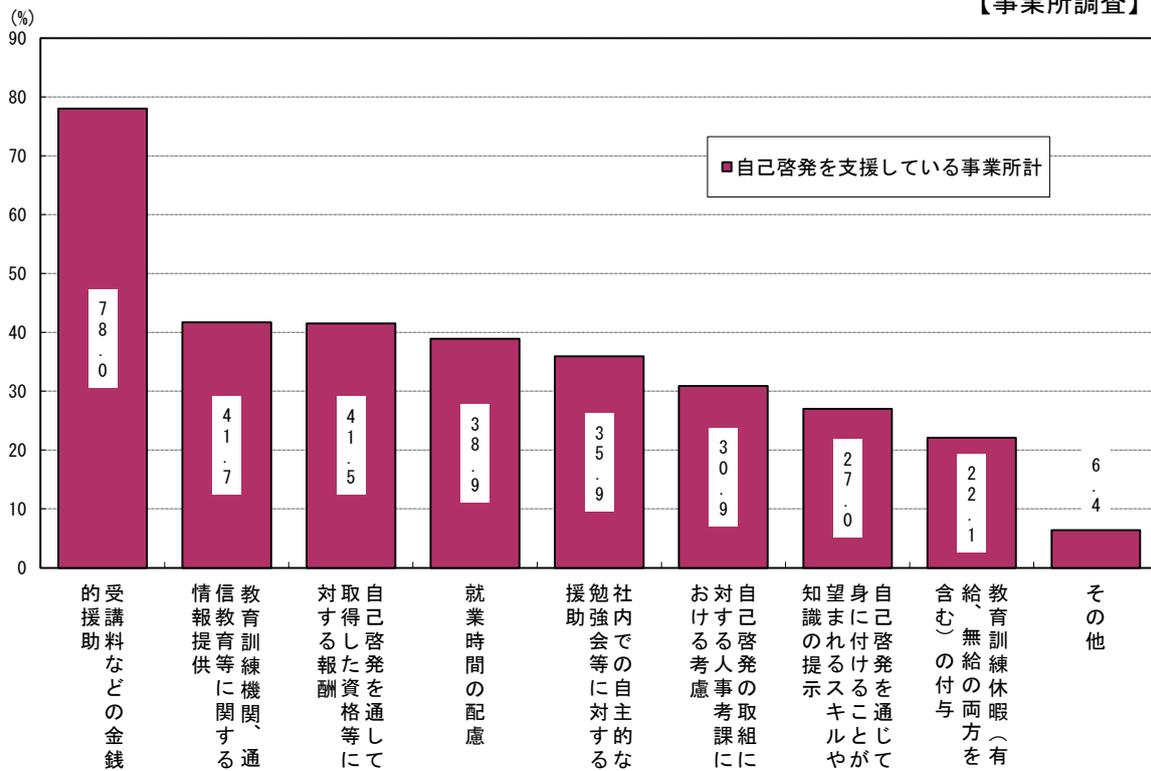
【事業所調査】によれば8割の事業所が自己啓発を支援している。実施事業所における支援内容（複数選択）をみると、「受講料などの金銭的援助」（78.0%）が中心となっている。他の支援内容はいずれも半数を下回り「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（41.7%）、「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」（41.5%）、「就業時間の配慮」（38.9%）はいずれも4割である（第3図）。

多くの事業所の支援は「金銭的な援助」にとどまっている。習得するスキルについての情報収集であったり、自己啓発を実施するための時間の確保については、労働者任せとしている事業所のほうが多い。

第3図 自己啓発を支援している事業所での支援内容

（自己啓発を支援している事業所が回答した正社員への支援内容、複数選択）

【事業所調査】



### 3. 教育訓練についての考え

#### (1) 自信のある能力・スキルと向上させたい能力・スキル

－向上させたい能力・スキルは「マネジメント」、「課題解決」、「IT」－

【事業所調査】によればOFF-JTは「新規採用者」や「ビジネスの基礎知識」に重心をおいた内容となっている。労働者のほうは、どのような能力・スキルの取得が必要と考えているのだろうか。【労働者調査】では、能力・スキルについて、[自身のあるもの]、[向上させたいもの]をそれぞれ3つ以内選択で調査している。

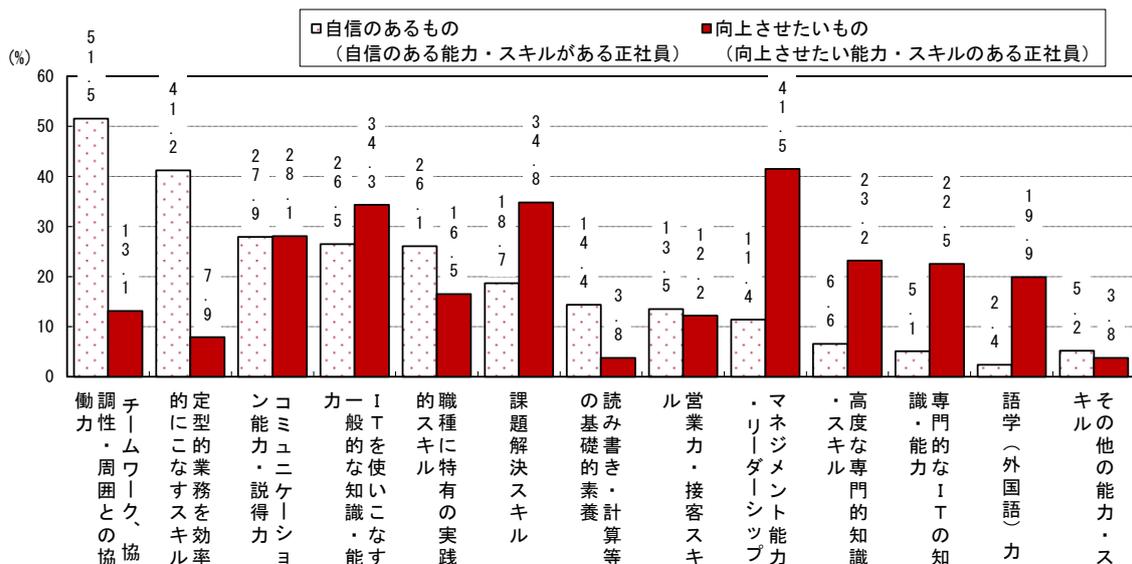
【個人調査】の結果から正社員について[自信のあるもの]をみると（「自信のある能力・スキルがある」を回答している87.6%の回答者を100とした比率）、もっとも多いのは「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（51.5%）で、これに「定型的業務を効率的にこなすスキル」（41.2%）が続いている。決められた業務を周囲と協力しながら遂行することに自信をもつ人がもっとも多い（第4図）。

他方、正社員について[向上させたいもの]をみると（「向上させたい能力・スキルがある」を選択している96.1%の回答者を100とした比率）、「マネジメント能力・リーダーシップ」（41.5%）、「課題解決スキル」（34.8%）、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」（34.3%）が4割前後で上位に並んでいる。

全体的にみると、チームワークにはほどほどの自信があるものの、リーダーシップを発揮するための能力不足が懸念されている。また、定型的業務を効率的にこなす能力よりも、仕事のなかで新しく直面する課題を解決してけるような変化への対応能力が求められている。

また、【事業所調査】によればOFF-JTにITスキル習得のための教育を取り入れている事業所は一部にとどまっていたが、【個人調査】をみると正社員側の関心は小さくない。

第4図 自信のある能力・スキルと向上させたい能力・スキル（正社員、それぞれ3つ以内選択）  
【個人調査】



※[自信のあるもの]は「自信のある能力・スキルがある」を選択している87.6%を100、[向上させたいもの]は「向上させたい能力・スキルがある」を選択している96.1%を100とした比率

ところでOFF-JT、自己啓発の実施率については年齢差がみられた。しかし、[向上させたいもの]をみると、能力・スキルを取得したいという思いは幅広い年齢層にみられる。正社員を対象に「向上させたい能力・スキルがある」をみると、20歳未満から50代までで9割が「向上させたい能力・スキルがある」と回答している。さらに定年後の勤務延長、再雇用として働くケースが多い60歳以上をみても8割が「向上させたい能力・スキルがある」としている（第4表）。

「向上させたいもの」としてあげられている能力・スキルをみると（「向上させたい能力・スキルがある」を選択している回答者を100とした比率）、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」、「課題解決スキル」、「マネジメント能力・リーダーシップ」が重視されていることは年齢を超えて概ね共通している。そのなかで「ITを使いこなす一般的な知識・能力」への関心は50代、60歳以上でとりわけ高くなっている。

第4表 向上させたい能力・スキル（正社員、[向上させたい能力・スキル]は3つ以内選択）  
【個人調査】

	向上させたい能力・スキル （「向上させたい能力・スキルがある」を100とした比率、3つ以内選択）															
	力・向上 スキルが ある能	働調子 力性・周 囲との協 調	子型的 業務を効 率	定的業 務を効 率	ンコ ミ ニ ケ シ ヨ	カー 一般 な使 いこ な す	I T スキ ル特 有の 実 践	的職 種に 特 有の 実 践	課 題 解 決 ス キ ル	の読 み書 き・計 算等	ル営 業 力・接 客ス キ	ブカ マ ・ネ ジ メ ン ト シ ン ツ	識高 度・ス キ ル 的 知 識	識・門 能 力な I T の 知 力	語学 （外 国 語） 力	キ ソ の 他 の 能 力 ・ ス キ ル
正社員計	93.2	13.2	9.6	28.5	36.6 ①	17.8	32.1 ③	4.1	13.6	33.5 ②	20.1	20.1	19.8	4.5		
20歳未満	97.6	<b>21.1</b>	5.7	<u>21.2</u>	33.6 ②	17.4	33.9 ①	2.0	12.2	32.8 ③	<u>12.0</u>	<b>30.9</b>	21.0	...		
20～29歳	96.7	15.7	12.4	<b>33.7</b>	<u>30.9</u> ②	19.2	35.8 ①	4.9	17.8	31.5 ③	21.4	23.3	18.9	2.4		
30～39歳	94.3	13.6	8.5	28.6	32.2 ③	16.1	34.2 ②	3.8	14.8	<b>41.7</b> ①	24.1	23.8	23.5	1.9		
40～49歳	95.3	12.3	8.8	28.9	36.5 ②	17.8	33.6 ③	4.1	13.6	37.0 ①	18.0	19.4	17.9	5.7		
50～59歳	92.1	13.2	8.4	25.0	<b>43.7</b> ①	16.9	27.7 ③	3.3	9.9	29.9 ②	19.1	16.3	18.8	5.1		
60歳以上	<u>80.5</u>	9.7	12.4	24.9 ②	<b>43.1</b> ①	21.1	<u>22.9</u> ③	4.7	10.9	<u>13.4</u>	17.7	<u>13.7</u>	21.4	<b>10.7</b>		

※下線数字は「正社員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「正社員計」より5ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

#### 4. 人材育成に関する問題点

教育訓練の現状やニーズについて取り上げてきた。ここでは、人材育成について、事業所、正社員の双方からみた問題点についてみていきたい。

##### (1) 事業所からみた問題点

－最大の問題は「人材」の不足、

それ以外の問題点では「金銭的余裕」よりも「時間」の不足が課題－

【事業所調査】をみると人材育成について「問題がある」(76.4%)と多数の事業所が回答している。企業規模別にみても「問題がある」はいずれも7～8割を占めている(第5表)。

具体的な問題の内容としては(「問題がある」と回答している事業所を100とした比率、複数選択)、「指導する人材が不足している」(60.5%)が6割ともっとも多く、これに、「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%)が続いている。他方、「育成を行うための金銭的余裕がない」(17.4%)は2割である。

人材育成を進めていくうえでの最大の問題点は「人材」の不足であり、それ以外の問題点については、「金銭」と「時間」とを比べると、「時間」の不足を問題点とする事業所のほうが多い。

第5表 人材育成に関する問題点(問題点は複数選択)【事業所調査】

		(「問題がある」を100とした比率、複数選択)											
問題がある		め て し を ま 育 成 し て も 辞 ま う	が 鍛 え ま ら な い あ る 人 材	し 指 導 す る 人 材 が 不 足	育 成 を 行 う た め の 金 銭 的 余 裕 が な い	が 人 材 を 育 成 す る た め の 時 間 が な い	か ら 人 材 を 育 成 す る た め の 方 法 が わ か ら な い	が 適 切 な 教 育 訓 練 機 関 が な い	育 成 が 無 駄 な に な る	技 術 革 新 や 業 務 変 更 に あ ら わ な い	そ の 他	特 に 問 題 は な い	不 明
事業所計		76.4	44.0 ③	23.6	60.5 ①	17.4	48.2 ②	7.9	9.5	2.6	11.5	23.4	0.2
企業 規 模 別	30～49人	74.7	34.8 ③	32.2	55.3 ①	21.6	46.0 ②	9.8	11.3	2.8	11.6	25.0	0.3
	50～99人	79.2	44.5 ③	26.1	59.8 ①	19.0	46.7 ②	8.7	7.6	2.3	11.6	20.4	0.4
	100～299人	82.5	43.3 ③	24.4	61.5 ①	16.9	50.0 ②	7.3	8.0	0.9	9.7	17.5	...
	300～999人	80.2	46.8 ③	20.8	65.9 ①	11.2	48.7 ②	12.7	10.3	3.2	8.1	19.8	-
	1,000人以上	69.8	52.4 ②	12.9	63.0 ①	15.3	50.1 ③	2.8	10.1	3.5	14.6	29.9	0.3

※下線数字は「事業所計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「事業所計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

(2) 正社員からみた自己啓発を実施する上での問題点

－自己啓発に「問題を感じる」が8割

「仕事が忙しい」、「家事・育児が忙しい」など時間の不足が最大の課題－

自己啓発をしている正社員は4割であるが、【個人調査】では自己啓発の実施の有無に関わらず、実施をする上での問題点を調査している。これによると「問題を感じる」(81.7%)は8割であり、多数の正社員が自己啓発の実施に問題を感じている(第6表)。

「問題を感じる」人があげる具体的な問題点としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(57.8%)がもっとも多く、「費用がかかりすぎる」(27.1%)が続いている。【事業所調査】と同様、費用よりも時間の不足がネックとなっている。

「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」は年齢、性別に関わりなく、問題点としてあげる人がもっとも多い。また、同様に時間の不足を問題点とする「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」は年齢別では30代、40代、性別では女性で3～4割と多い。

職業生活が長期化するとともに、人材育成や能力開発の重要性は高まっていく。しかし、現状ではO F F－J Tの実施は若年層に重心がおかれ、中堅層、高年層を対象とした能力開発の活性化はこれからの課題である。また、自己啓発をめぐるのは、企業による支援は金銭にウェイトが置かれているが、正社員側からみた問題点は時間の不足である。30～40代、女性の間では家事・育児による時間の不足も重なっている。今後、企業による自己啓発支援の実効性を高めていくためには、時間確保への支援の充実が検討すべき課題となっている。

第6表 自己啓発を行う上での問題点(正社員、問題点は複数選択)【個人調査】

問題を感じる	問題点(「問題を感じる」を100とした比率、複数選択)														特に問題はない	不明
	余 裕 が 忙 し く て 自 己 啓 発 の	費 用 が か か り す ぎ る	家 事 ・ 育 児 が 忙 し く て 自 己	目 指 す キ ャ リ ア に 適 切 な の	ど の よ う な コ ア に 自 分 の	自 分 の 目 指 す キ ャ リ ア	自 己 啓 発 の 結 果 が 社 内 で 評	適 当 な 教 育 訓 練 機 関 が 見 つ	コ ー ス 等 の 情 報 が 得 に く い	果 が 定 か で な い	コ ー ス 受 講 や 資 格 取 得 の 効	会 社 の 短 期 勤 務 で 選 択 し な い	休 暇 取 得 時 の 退 社 ・ 早 が	そ の 他		
正社員計	81.7	57.8 ①	27.1 ②	24.7 ③	23.2	20.3	18.3	15.0	12.1	11.1	10.4	5.5	17.5	0.8		
20歳未満	75.5	50.5 ①	25.0 ③	...	39.5 ②	24.4	6.6	1.5	6.1	...	17.3	...	24.5	...		
20～29歳	78.8	56.5 ①	24.4	14.2	30.2 ③	34.1 ②	13.2	15.9	11.3	11.3	9.0	5.5	20.8	0.4		
30～39歳	83.8	59.2 ①	25.7 ③	34.2 ②	25.3	21.8	21.7	12.3	12.2	10.9	9.8	5.3	15.0	1.1		
40～49歳	84.1	58.9 ①	28.4 ③	29.7 ②	20.5	15.7	20.6	14.0	11.4	11.3	11.6	5.1	15.4	0.5		
50～59歳	80.0	56.7 ①	29.9 ②	17.7 ③	17.2	11.8	16.4	18.4 ③	12.9	11.3	10.8	6.5	18.8	1.2		
60歳以上	71.5	52.3 ①	23.3 ③	4.5	17.3	14.1	17.9	25.4 ②	16.5	10.8	9.3	9.8	27.4	1.1		
男性	79.7	61.9 ①	26.8 ②	17.9 ③	20.8	18.8	20.2	15.6	11.9	12.4	12.1	5.7	19.6	0.7		
女性	85.6	50.3 ①	27.6 ③	36.9 ②	27.3	22.9	15.0	13.9	12.3	8.8	7.2	5.4	13.3	1.1		

※下線数字は「正社員計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「正社員計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「正社員計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)