

2021.2.19～2021.2.22

JILPT労働政策フォーラム

「これからの能力開発・キャリア形成を考える
—人手不足と技術革新にどう対応すべきか—」

問題提起

日本の職業能力開発

労働政策研究・研修機構

人材育成部門

主任研究員 藤本 真

職業能力開発の区分

	就業者	失業者
企業主導	OJT Off-JT	×
個人主導	自己啓発	自己啓発
公共職業訓練	在職者訓練	離職者訓練
民間職業訓練		

I. 企業主導の職業能力開発

1. 日本の職業能力開発の特徴

①企業主導の職業能力開発

- a. 「従業員の能力開発やキャリア形成の責任は、企業が担う」という考え方
- b. 個々人に焦点を当てる「選抜教育」よりも従業員全体の「底上げ教育」
- c. OJT(職場・現場における学習)を、off-JT(職場外の学習)よりも重視
- d. 教育訓練のための資源やその運用は、社外より社内の機会を重視

②生産性や競争力との関連

企業主導の職業能力開発は、「現場の強さ」や「知的熟練」を創り出し、日本(企業)の高い競争力を支えると考えられてきた

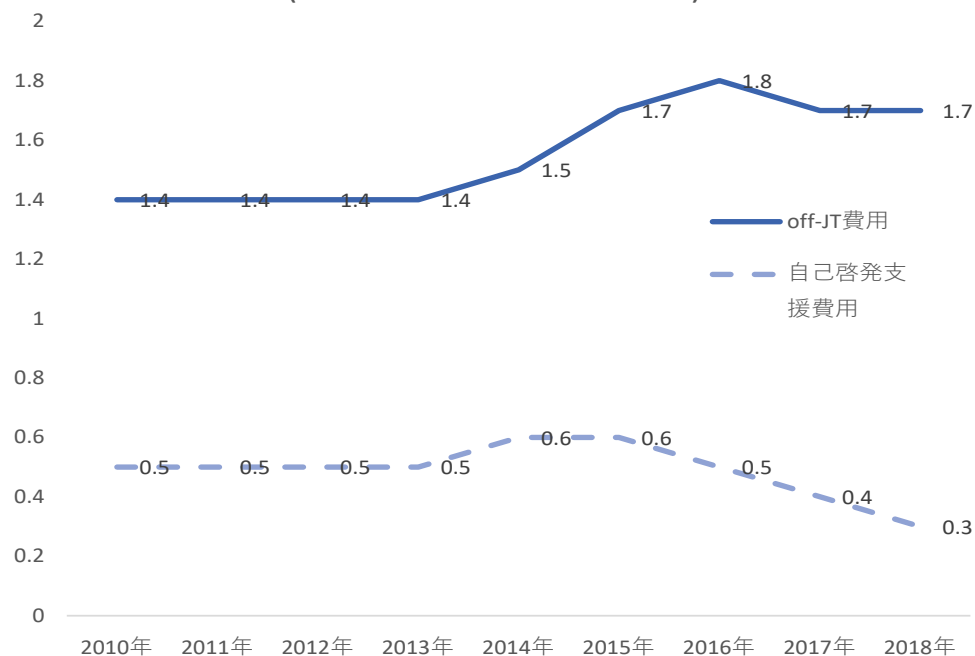
→しかし、現在はどうか。また、「現場の強さ」は産業や国全体の競争力や生産性につながっているか(cf.日本の一人当たり労働生産性)

I. 企業主導の職業能力開発

2. 企業主導の職業能力開発がもたらす課題

課題1: 企業の教育訓練投資が伸びていかないと、社会全体の職業能力開発機会が縮小・停滞する。

労働者一人当たり平均支出額
(3年移動平均、単位：円)



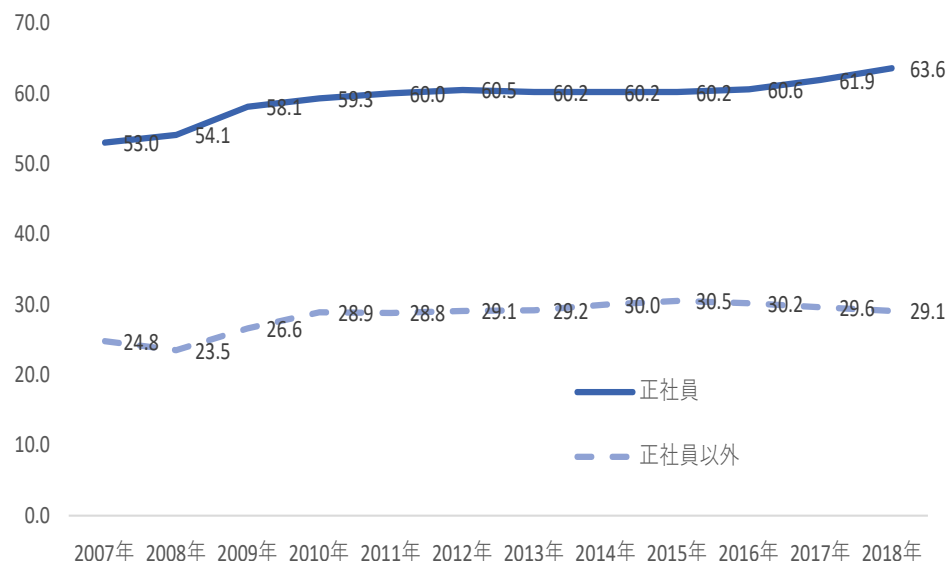
資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」

I. 企業主導の職業能力開発

2. 企業主導の職業能力開発がもたらす課題

課題2: 企業内・企業間の能力開発機会の格差が、個人間の能力開発機会の格差につながる。

計画的OJTを実施する事業所の比率
(3年移動平均、単位：%)



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」

Ⅱ. 個人主導の職業能力開発

1. 日本における個人主導の職業能力開発

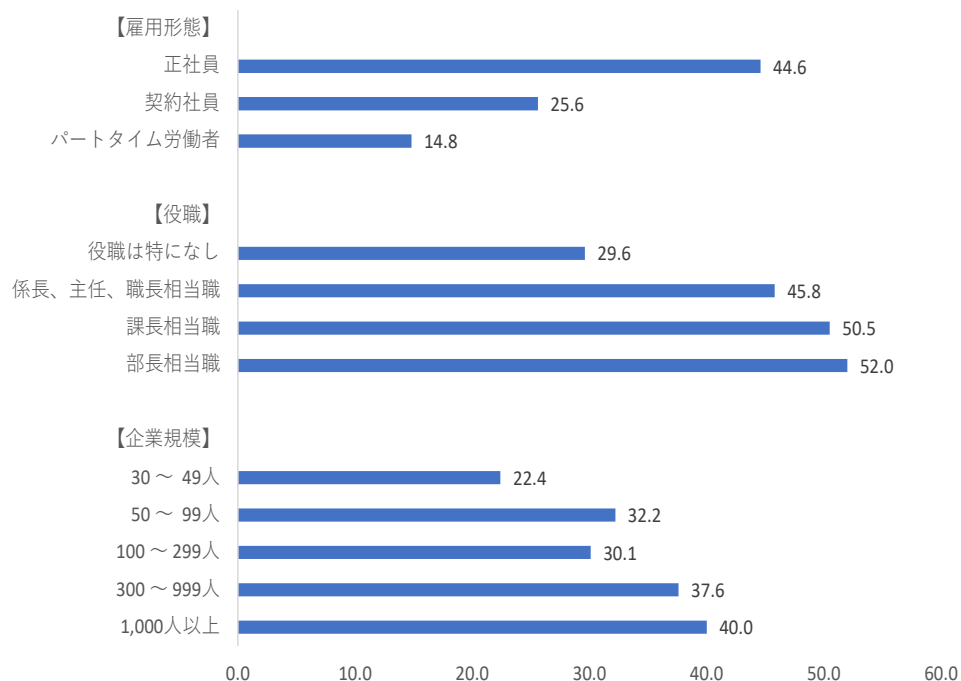
- 「職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動」＝「自己啓発」を行っている労働者は、厚生労働省「能力開発基本調査」によれば、毎年約3割程度(2017年度:35.1%、2018年度:29.8%)。
- 労働者1人当たり平均自己負担費用は、上記調査によれば2.5～3万円弱(2017年度:2.61万円、2018年度2.77万円)。
- 自己啓発の手法としては、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学・自習」や「e-ラーニングによる学習」を挙げる労働者が、相対的に多い。

Ⅱ. 個人主導の職業能力開発

2. 個人主導の能力開発における課題

課題1: 企業主導の能力開発で生じる個人間の能力開発機会の格差を縮小するように機能していない。
(むしろ、企業内の能力開発機会を享受できる労働者のほうが、より個人主導の能力開発を行う傾向が強い)

自己啓発を実施した労働者の比率(2017年度、単位：%)



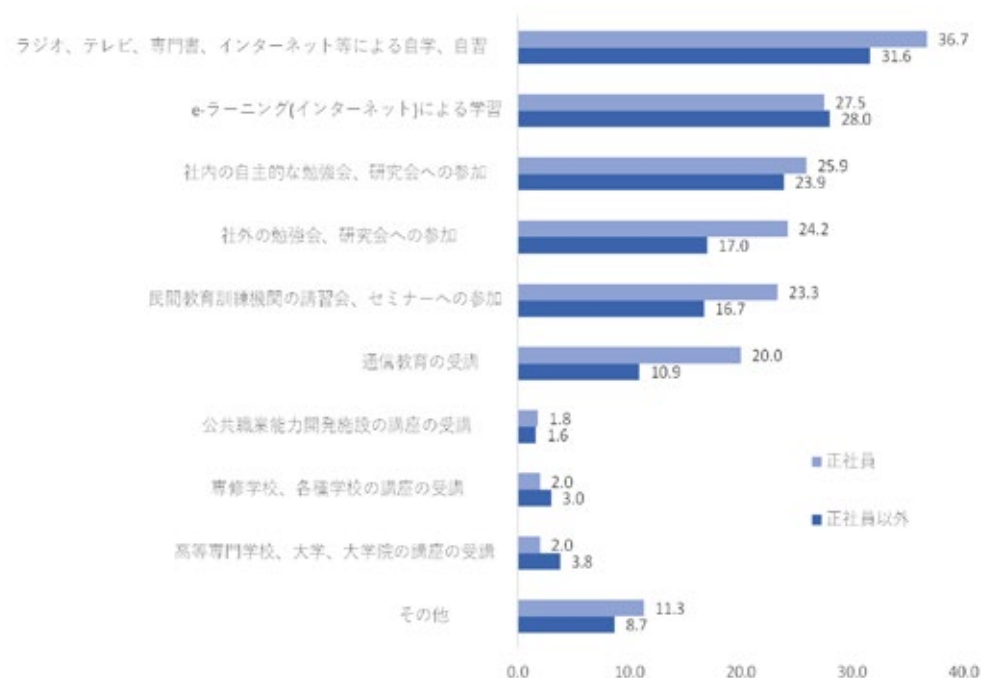
資料出所：厚生労働省「平成30年度(2018年度)能力開発基本調査」

Ⅱ. 個人主導の職業能力開発

2. 個人主導の能力開発における課題

課題2: 正社員、正社員以外を問わず、個人主導の能力開発における、公共教育機関や公共職業訓練機関の活用が、低調である。

自己啓発の実施方法(2018年度、複数回答、単位：%)



資料出所:厚生労働省「令和元年度(2019年度)能力開発基本調査」

Ⅱ. 個人主導の職業能力開発

2. 個人主導の能力開発における課題

課題3: 職業訓練の運営体制における課題

●個人主導の能力開発を支援する中心的な施策である「教育訓練給付制度」関連の給付実績は、2017年度で約126億円。一方、同年度の離職者訓練向けの予算は、約960億円。

●訓練の内容が、企業のニーズ、あるいは企業のニーズを集約した産業や地域のニーズを反映し、アップデートしたものになっているか
→例えば、ヨーロッパ各国や、アメリカの各州、韓国などにある、産業別または地域別の職業スキルに関するその時々を分析し、訓練に反映させるための、恒常的な「スキルセンター」が、日本には存在しない。

Ⅲ. 問題提起

1. 日本企業が構築してきた「企業主導の能力開発体制」は、「現場の強さ」や「知的熟練形成」を実現してきたが、企業主導に伴う様々な課題や、生産性・競争力に結実していないことを踏まえると見直しの必要性がある。

2. しかし現状において、「企業主導」から「個人主導」に軸足を移すよう意識だけ先行しても、日本の職業能力開発における課題はおそらく解消しない。日本の個人主導の能力開発は、企業主導の能力開発以上に問題を抱えており、この問題を解決しないで「個人主導」に移行した場合、むしろ職業能力開発に関する課題が深刻化する可能性が高い。

Ⅲ. 問題提起(つづき)

3. 日本の職業能力開発に関する数々の課題の解決には、以下のような取り組みが必要と考えられる。

- ①企業主導の能力開発体制に関し、企業の能力開発に対するモチベーションを上げたり、社会・技術・経営に関わる環境変化への対応を促したりするよう、見直しを行うこと
- ②今まで、日本の産業社会でさほど重視されてこなかった、個人主導の能力開発について、能力開発実施の付加価値を上げるように、体制を整備していくこと
- ③労働者個人間の能力開発に関わる格差を解消する、能力開発体制全体の整備