



令和 7 年 3 月 13 日 (木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 藤村 博之)

調査部長 奥田 栄二

調査部リサーチフェロー 郡司 正人

調査部主任調査員補佐 岩田 敏英

(電話) 03-5903-6286

(URL) <https://www.jil.go.jp/>

自己啓発を行った人は 14.9%。実施しない理由 (複数回答) は「仕事が忙しくて時間が取れない」が 3 割超、「自己啓発を行っても会社で評価されない」が約 4 分の 1

「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」(企業調査、労働者調査)

<調査結果のポイント>

《1》企業調査

<8 割超の企業が人材育成・能力開発の教育投資が生産性向上に効果的と認識>

- ▶ 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、「職場の生産性の向上」に「効果がある」「ある程度効果がある」とする企業は 84.8%で、「イノベーション」については 57.0%だった (P.9 図表 1-13、P.10 図表 1-15)。

<OFF-JT を実施した企業は約 3 割、自己啓発支援を行った企業も約 3 割>

- ▶ 従業員の能力開発・向上を図るため、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修 (OFF-JT) を実施した企業は 31.6%。従業員の自己啓発に対する支援を行った企業は 29.2% (P.6 図表 1-7、P.9 図表 1-12)。

<人材育成・能力開発の課題として約 3 分の 1 の企業が「指導する人材が不足している」「人材を育成しても辞めてしまう」をあげる>

- ▶ 従業員の人材育成・能力開発における課題を尋ねた (複数回答)。「指導する人材が不足している」(33.5%) が最も回答割合が高く、以下「人材を育成しても辞めてしまう」(32.1%)、「人材育成を行う時間がない」(30.8%) などと続いた (P.12 図表 1-17)。

《2》労働者調査

<OJT の経験、OFF-JT の受講状況は規模が小さい企業で働く人ほど低調>

- ▶ 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと (OJT) については、9 人以下の会社に勤務する従業員の 4 割弱 (38.5%) が「特にない」と回答している (P.13 図表 2-1)。
- ▶ 2023 年度に OFF-JT を受講した従業員は 13.7%。29 人以下の会社に勤務する従業員では 1 割に満たない (P.14 図表 2-2)。

<自己啓発を行った人は 14.9%。実施しない理由 (複数回答) は「仕事が忙しくて時間が取れない」が 3 割超、「自己啓発を行っても会社で評価されない」が約 4 分の 1>

- ▶ 自己啓発を実施した従業員は 14.9%。300 人以上の会社に勤務する人では約 2 割 (19.4%) で、規模が大きい企業で働く人ほど実施している (P.16 図表 2-6)。
- ▶ 自己啓発を行わなかった理由 (複数回答) は「仕事が忙しくて時間が取れない」(32.8%) が最も回答割合が高く、次いで「自己啓発を行っても会社で評価されない」(26.1%) (P.18 図表 2-9)。
- ▶ 勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が「明確である」とする人は、方針が「どちらともいえない」や「明確ではない」とする人よりも、研修や自己啓発を行うための時間を増やしたいと考えている割合が高く、自己啓発への意欲が高い (P.20 図表 2-13)。

I 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

人材育成と能力開発の取り組みの現状と課題を把握することを目的として、アンケート調査を実施した。なお、本調査は厚生労働省人材開発統括官からの要請を受けて行った。

2. 調査名

「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」

3. 調査の概要

A：企業調査

(1) 調査対象

日本標準産業分類に基づく「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」に属する従業員数5人以上の企業20,000社。

令和3（2021）年経済センサス活動調査での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

(2) 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

(3) 調査実施期間

令和6（2024）年10月15日～11月8日（調査時点は10月1日現在）

(4) 有効回収数

6,116社（30.6%）

(5) 回答企業の属性

22ページに掲載

B：労働者調査

(1) 調査対象

調査会社が保有する登録モニターのうち、以下の条件に合致する者から 10,000 人を回収した。

- ・性別：男女
- ・年齢：18 歳～65 歳
- ・居住地：全国（国内）
- ・雇用形態：正社員および直接雇用の非正社員。ただし、直接雇用の非正社員は、そのうち契約社員、嘱託、パートタイマー・アルバイトのみ
- ・勤務先：次の業種に該当する勤務先
「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」
- ・勤務する会社の規模：従業員数 5 人以上

回収にあたっては、令和 3（2021）年経済センサス活動調査に基づき、対象業種別および企業規模（常用雇用者ベース）別常用雇用者数の構成比を算出した（対象業種×常用雇用者規模のセルを作成し、各セルの構成比を算出）。この構成比を 10,000 人にあてはめてセルごとの回収数を算出し、すべてのセルの回収数を満たすまで回収を継続した。

なお、常用雇用者規模のカテゴリーは「5 人以上 9 人以下」「10 人以上 29 人以下」「30 人以上 99 人以下」「100 人以上 299 人以下」「300 人以上」の 5 区分とした

(2) 調査方法

インターネット調査

(3) 調査実施期間

令和 6（2024）年 10 月 16 日～11 月 5 日

(4) 回答者の属性

22 ページに掲載

II 調査結果の概要（企業調査）

1. 人材育成・能力開発の方針

従業員に対する人材育成・能力開発の方針を尋ねたところ、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」とする企業割合が最も高かった（28.4%）。「人材育成・能力開発の方針について特に定めていない」とする企業は約2割（21.9%）に上っている。

規模別にみると、規模の小さい企業ほど方針を定めていない傾向にあり、「9人以下」の企業では約3割（30.6%）が方針を定めていない（図表1-1）。

図表 1-1 従業員に対する人材育成・能力開発の方針（規模別、単位：%）

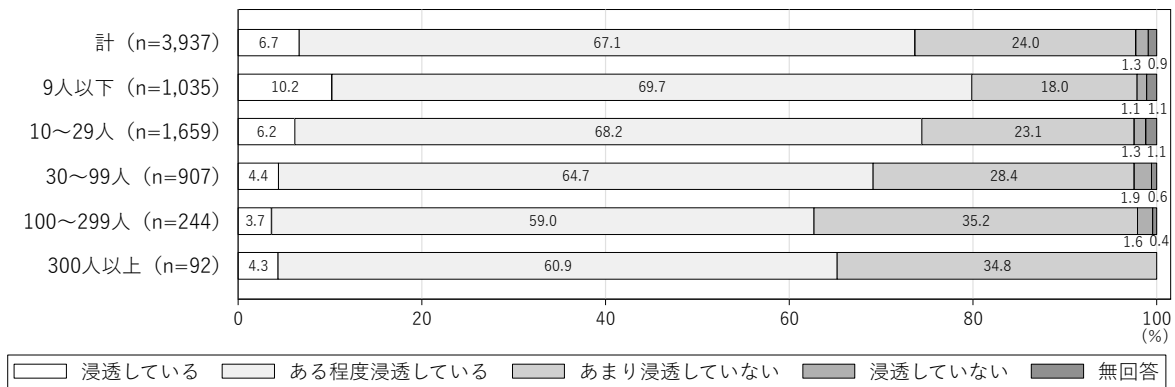
規模	n	行をて数 つ想、年 て定そ先 いしのの るな時事 が必業 ら要展 能と開 開る考 発人慮 を材し	よ力今 うをい 能もる かう人 開一材 発段を をア前 行ッ提 つブに てでそ いきの る能	能をを個 力身こ々 開になの 発つす従 をけた業 行るめ員 つこにが てと必当 いを要面 る目な 的能仕 に力事	て人 特材 に育 方成 針・ を能 を力 定開 め発 てい なっ い	無 回 答
計	6,116	10.9	28.4	25.1	21.9	13.8
9人以下	1,893	8.0	22.2	24.4	30.6	14.7
10～29人	2,487	11.6	27.5	27.6	19.5	13.8
30～99人	1,291	12.5	35.2	22.5	16.9	12.9
100～299人	332	13.9	36.7	22.9	15.1	11.4
300人以上	113	14.2	48.7	18.6	5.3	13.3

2. 人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透しているか

何らかの人材育成・能力開発の方針を定めている企業（n=3,937）に対して、従業員に方針がどのくらい浸透しているかを尋ねた。「浸透している」が6.7%、「ある程度浸透している」が67.1%となっている。

規模別にみると、おおむね規模の小さい企業ほど「浸透している」とする回答割合が高い（図表1-2）。

図表 1-2 人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透しているか（規模別）

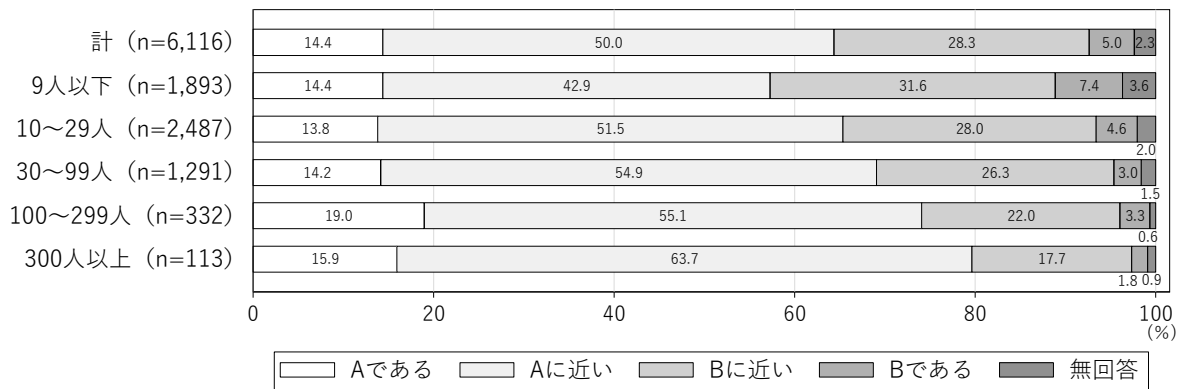


3 (1). 能力開発の考え方：労働者の能力開発方針

従業員に対する能力開発の考え方は、AとBのどちらに近いかを尋ねた。労働者の能力開発方針（A：企業主体で決定、B：労働者個人主体で決定）については14.4%が企業主体で決定である（「Aである」）、と回答した。企業主体で決定に近い（「Aに近い」）も含めると、6割以上（64.4%）が企業主体で決定としている。

規模別にみると、いずれの規模でも半数以上は、企業主体で決定であるまたは企業主体で決定に近いと回答している。ただし規模の小さい企業では、規模の大きい企業と比較すると、労働者個人主体で決定している割合（「Bである」と「Bに近い」の計）が高くなっている（図表1-3）。

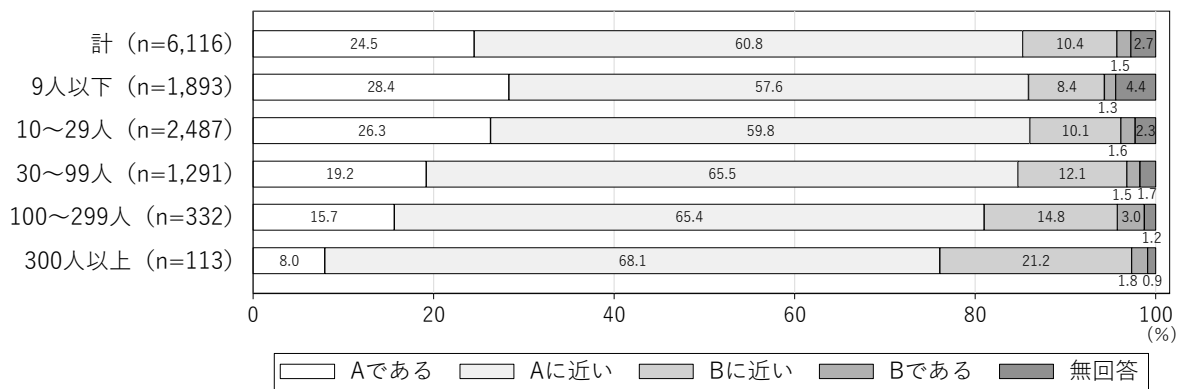
図表 1-3 労働者の能力開発方針（規模別）
【A：企業主体で決定／B：労働者個人主体で決定】



3 (2). 能力開発の考え方：重視する教育訓練

重視する教育訓練（A：日常の業務を通じた教育訓練、B：OFF-JT）について、AとBのどちらに近いかを尋ねた。日常の業務を通じた教育訓練を重視する（「Aである」と「Aに近い」の計）企業は8割超（85.3%）に上っている。規模別にみると、規模の大きい企業ほど、日常の業務を通じた教育訓練重視である（「Aである」）とする回答割合が低くなっている。（図表1-4）。

図表 1-4 重視する教育訓練（規模別）
【A：日常の業務を通じた教育訓練／B：OFF-JT】



4. 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうための取り組み (OJT)

日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み（以下：OJT）を挙げてもらった（複数回答）。最も多い回答は「仕事のやり方を実際に見せている」（63.9%）で、以下「とにかく実践させ、経験させる」（62.2%）、「仕事を行う上での心構えを示している」（44.5%）、「身につけるべき知識や能力を示している」（44.3%）、「目指すべき仕事や役割を示している」（34.3%）、「それぞれの従業員に後輩の指導をするよう求めている」（29.8%）、「会社の理念や創業者の考え方を理解させる」（28.9%）、「段階的に高度な仕事を割り振っている」（28.1%）、「仕事の幅を広げている」（24.8%）などとなっている。

規模別にみると、「仕事の幅を広げている」「段階的に高度な仕事を割り振っている」「会社の理念や創業者の考え方を理解させる」「会社の人材育成方針について説明している」「専任の教育係を付ける」などは、規模の大きい企業ほど実施している割合が高くなっている（図表 1-5）。

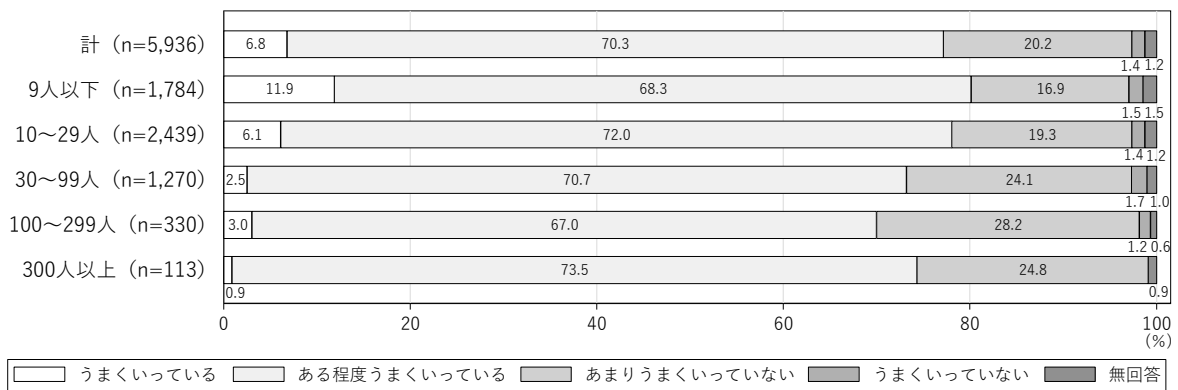
図表 1-5 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組み（複数回答、規模別、単位：%）

規模	n	現場			方針・考え方等							マニュアル・計画等			相談・助言			その他	何も行っていない	無回答	
		とにかく実践させ、経験させる	仕事のやり方を実際に見せている	仕事の幅を広げている	段階的に高度な仕事を割り振っている	それぞれの従業員に後輩の指導をするよう求めている	仕事を行う上での心構えを示している	会社の理念や創業者の考え方を理解させる	身につけるべき知識や能力を示している	会社の人材育成方針について説明している	目指すべき仕事や役割を示している	求める人材像を明確に示す	業務に関するマニュアルを配布している	個々の従業員の教育訓練の計画を専任の教育係を付ける	乗ったり、助言している	仕事を振り返る機会を与える	員の配置（メンター等）				仕事や生活について相談できる人
計	6,116	62.2	63.9	24.8	28.1	29.8	44.5	28.9	44.3	9.3	34.3	8.5	22.4	12.4	12.2	23.3	24.3	10.2	0.3	2.9	0.6
9人以下	1,893	62.0	61.1	21.1	25.9	22.0	43.3	21.7	44.6	6.4	30.5	6.8	14.0	8.3	6.9	20.2	19.7	5.0	0.5	5.8	0.8
10～29人	2,487	64.9	65.2	25.3	28.4	33.0	45.3	27.5	45.8	8.9	36.3	8.7	20.8	11.8	12.4	24.7	23.8	9.4	0.3	1.9	0.6
30～99人	1,291	57.9	64.4	27.0	29.0	33.3	44.5	35.9	40.7	11.2	34.4	8.7	31.2	16.2	16.3	24.9	29.3	15.0	0.2	1.6	0.5
100～299人	332	58.4	66.6	31.3	30.4	33.4	44.9	43.7	42.2	14.8	38.0	11.7	40.4	22.3	19.3	21.7	27.1	20.2	0.3	0.6	0.0
300人以上	113	69.0	70.8	32.7	38.9	40.7	47.8	56.6	52.2	30.1	42.5	19.5	46.0	20.4	30.1	29.2	46.0	27.4	0.9	0.0	0.0

5. OJT に対する評価

いずれかの OJT を実施している企業（n=5,936）に対して、OJT に対する評価を尋ねた。「うま〜くいっている」が 6.8%、「ある程度うま〜くいっている」が 70.3%となっている。規模別にみると、「うま〜くいっている」は「9 人以下」で特に高く 11.9%となっている（図表 1-6）。

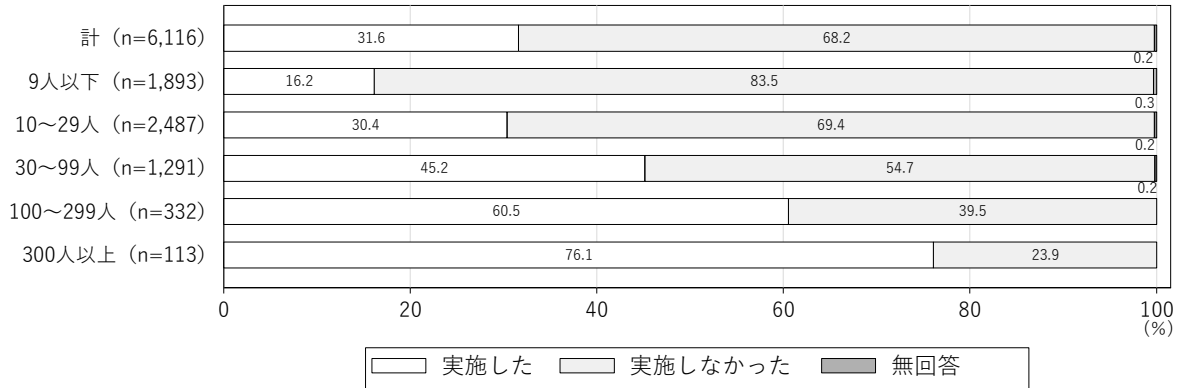
図表 1-6 OJT に対する評価（規模別）



6. OFF-JT の実施状況

従業員の能力開発・向上を図るため、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（OFF-JT）を実施したかどうかを尋ねた。約3分の1（31.6%）の企業が「実施した」と回答している。規模別にみると、規模の大きい企業ほど OFF-JT を実施している（図表 1-7）。

図表 1-7 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（OFF-JT）の実施状況（規模別）



注：2023年度の1年間が対象。

7. OFF-JT の内容

OFF-JT を実施した企業（n=1,932）に対して、その内容を尋ねた（複数回答）。「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」が 39.5%で回答割合が最も高く、以下「新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修」（32.7%）、「グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修」（29.1%）、「仕事に関連した資格の取得をめざすための研修」（25.0%）などとなっている。

規模別にみると、「管理・監督能力を高める研修」「法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修」などは規模の大きい企業ほど実施している（図表 1-8）。

図表 1-8 実施した OFF-JT の内容（複数回答、規模別、単位：%）

規模	n	仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	形式で様々な課題について検討していく研修	グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	仕事に関連した資格の取得をめざすための研修	管理・監督能力を高める研修	法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修	習得させる研修	日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	所属する業界の理解のための研修	設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	中長期的なキャリア形成に関する研修	総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	コミュニケーション能力を高めるための研修	OA・事務機器（オフィスソフトウェア）の研修	AI・IT（システム開発、システム運用、プログラミング）等の研修	DX対応のための研修（RPA、データサイエンス等を含む）	ダイバーシティ・マネジメント（多様性）の研修	語学・国際化対応能力を高めるための研修	その他	無回答
計	1,932	39.5	32.7	29.1	25.0	22.1	20.8	19.5	13.1	12.6	11.2	11.0	8.5	3.8	3.5	3.3	2.4	1.3	2.1	4.0		
9人以下	306	30.7	14.1	17.0	24.8	11.8	12.1	18.3	9.8	13.7	4.6	4.6	4.2	5.2	3.6	1.3	0.7	0.7	2.3	6.9		
10～29人	756	35.3	25.0	23.9	24.2	16.5	15.5	20.6	13.6	14.7	8.9	8.1	4.9	2.6	3.6	2.5	1.7	0.8	2.6	5.4		
30～99人	583	42.7	40.7	36.5	24.5	26.4	25.6	18.9	13.6	10.6	14.2	15.3	12.3	4.8	2.9	4.3	2.7	1.0	1.5	1.7		
100～299人	201	54.2	50.2	35.8	28.9	35.3	28.9	17.9	11.9	10.0	13.9	14.9	10.9	3.5	4.5	3.5	3.0	1.5	1.5	1.5		
300人以上	86	52.3	70.9	52.3	26.7	47.7	47.7	20.9	19.8	9.3	27.9	22.1	24.4	3.5	4.7	9.3	10.5	5.8	1.2	2.3		

8. 実施した OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか

実施した OFF-JT の内容として、「日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修」「設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修」「仕事に関連した資格の取得をめざすための研修」という専門的な技術や知識に関するもののいずれかを選択した企業 (n=824) に対して、その OFF-JT の内容がどのような技術・知識を身につけるものか尋ねた (複数回答)。

「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につけさせる」が 64.6% で最も割合が高く、以下「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につけさせる」(56.9%)、「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につけさせる」(16.7%)、「新しい職種 (職務) に対応するための専門技術・知識を身につけさせる」(9.7%) となっている。

規模別にみると、「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につけさせる」はおおむね規模が大きいほど回答割合が高い (図表 1-9)。

図表 1-9 受講した OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか (複数回答、規模別、単位:%)

規模	n	を足現 身し職 にての つい業 ける務 さ専を せ門行 る技う 術う ・え 知で 識不	知る現 識、職 をよの 身り業 に高務 つ度に けな直 さ専接 せ門関 る技係 術す ・	つすす現 けるる職 さ専たの せ門め業 る技、務 術よの ・り変 知広化 識範等 をにに 身関対 に係応	をす新 身るし にたい つめ職 けの種 さ専へ せ門職 る技務 術に ・に 知対 識応	無 回 答
計	824	56.9	64.6	16.7	9.7	1.2
9人以下	138	52.9	67.4	10.9	5.1	0.7
10~29人	330	56.7	59.7	17.3	11.5	1.5
30~99人	240	57.1	66.7	20.4	10.4	1.7
100~299人	81	63.0	70.4	12.3	3.7	0.0
300人以上	35	60.0	71.4	20.0	20.0	0.0

同様に、実施した OFF-JT の内容として「AI・IT (システム開発、システム運用、プログラミング) 等の研修」「DX 対応のための研修 (RPA、データサイエンス等を含む)」という AI・IT・DX 関係のいずれかを選択した企業 (n=108) に対して、その OFF-JT の内容がどのような技術・知識を身につけるものか尋ねた (複数回答)。「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につけさせる」が 50.0% で最も割合が高く、以下「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につけさせる」(44.4%)、「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につけさせる」(38.9%)、「一般的な知識・スキルを身につけさせる」(19.4%)、「新しい職種 (職務) に対応するための専門技術・知識を身につけさせる」(13.9%) となっている (図表 1-10)。

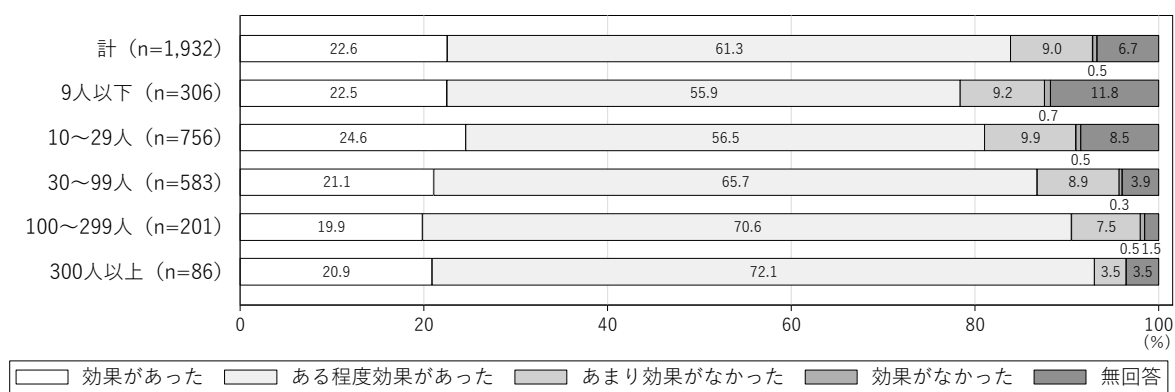
図表 1-10 実施した OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか (AI・IT・DX 関係、複数回答、単位:%)

n	を足現 身に職 につての ける業 させ務 せる専 る技行 術う ・え 知で 識不	知る現 職をよ 身に業 つ度に けな直 させ専 る技接 術関 係 す ・	つすす現 けるる職 させ専た る技め業 術、務 ・の 知広 識範 をに 身に に 係 応	をす新 身にし につたい けるめ職 させ専 る技種 術へ ・職 知務 識に 対 応	に一 つ般 け的 させ せるな 知識 ・ スキ ルを 身	無 回 答
108	50.0	44.4	38.9	13.9	19.4	7.4

9. OFF-JT に対する評価

OFF-JT を実施した企業に対して、OFF-JT をどのように評価しているかを尋ねた。2 割超 (22.6%) の企業が「効果があった」と回答した。「ある程度効果があった」とあわせると、効果があったとする回答は 8 割超 (83.9%) に上る。規模別にみると、「あまり効果がなかった」または「効果がなかった」の回答割合は、おおむね規模の小さい企業ほど高い傾向にある (図表 1-11)。

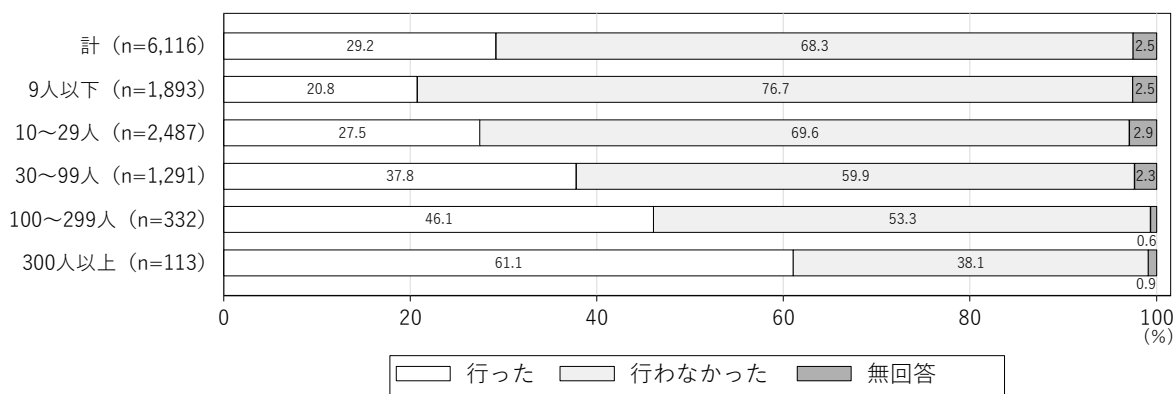
図表 1-11 OFF-JT に対する評価 (規模別)



10. 自己啓発の支援

従業員の自己啓発に対する支援を行ったかどうかを尋ねたところ、約 3 割 (29.2%) の企業が「行った」と回答した。規模別にみると、規模の大きい企業ほど自己啓発に対する支援を行っている。「300 人以上」では 6 割以上 (61.1%) が支援を行っている (図表 1-12)。

図表 1-12 自己啓発の支援 (規模別)

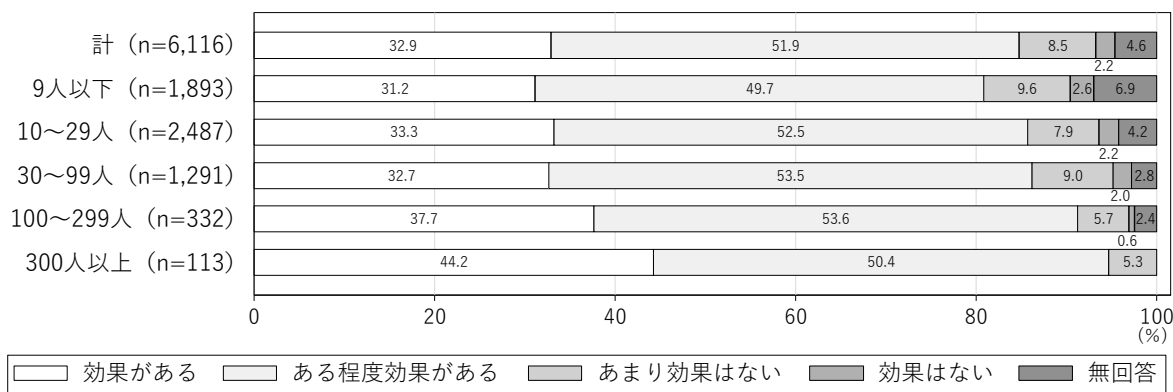


注：2023年度の1年間が対象。

11(1). 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういうことに効果があると考えているか：職場の生産性の向上

従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういうことに効果があると考えているかを尋ねた。「職場の生産性の向上」については、8割超(84.8%)が「効果がある」または「ある程度効果がある」としている。規模別にみると、規模の大きい企業ほど「効果がある」または「ある程度効果がある」とする割合が高い(図表1-13)。

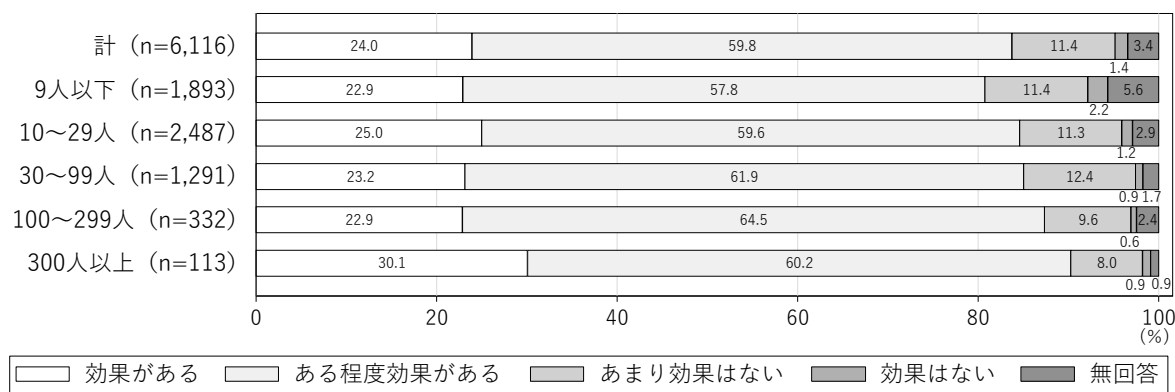
図表 1-13 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういうことに効果があると考えているか：職場の生産性の向上 (規模別)



11(2). 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういうことに効果があると考えているか：従業員のやる気(モチベーション)の向上

従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資の「従業員のやる気(モチベーション)の向上」への効果については、8割超(83.8%)が「効果がある」または「ある程度効果がある」としている。規模別にみると、規模の大きい企業ほど「効果がある」または「ある程度効果がある」とする割合が高い(図表1-14)。

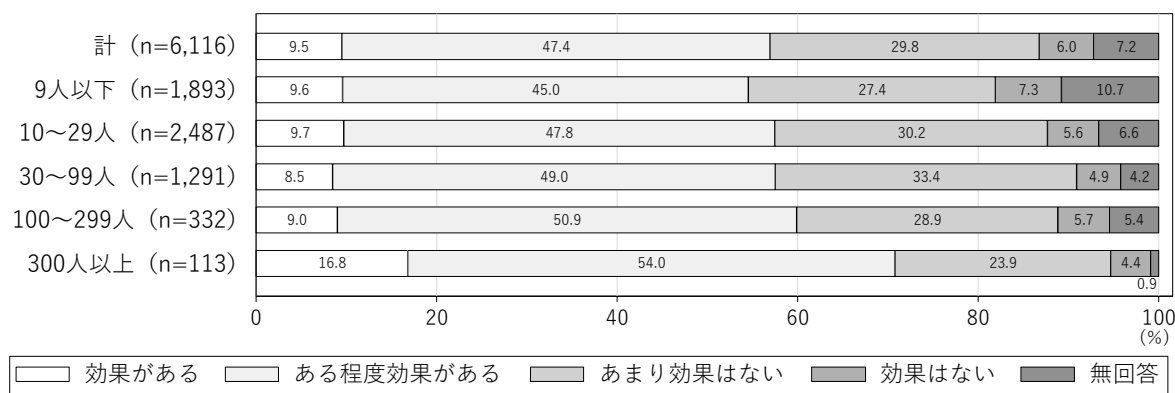
図表 1-14 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういことに効果があると考えているか：
従業員のやる気(モチベーション)の向上(規模別)



11(3). 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういことに効果があると考えているか：イノベーション

従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資の「イノベーション」への効果については、6割弱(57.0%)が「効果がある」または「ある程度効果がある」としている。規模別にみると、おおむね規模の大きい企業ほど「効果がある」または「ある程度効果がある」とする割合が高い(図表 1-15)。

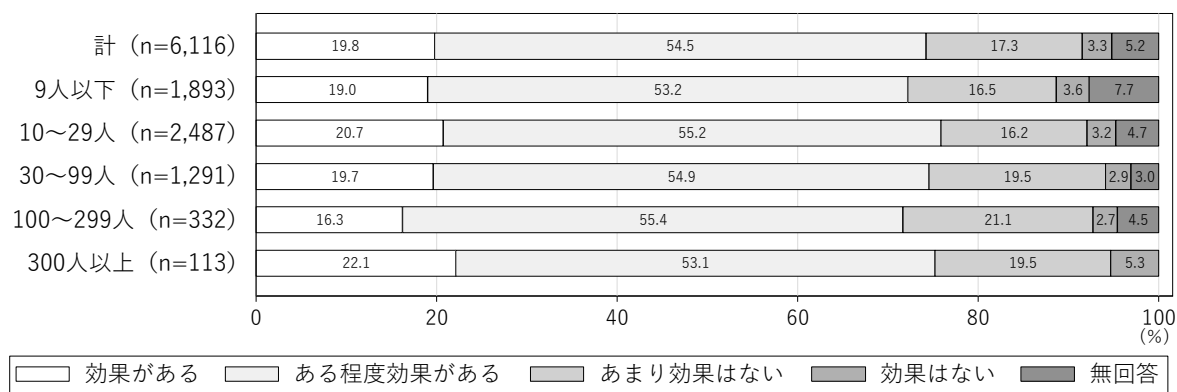
図表 1-15 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういことに効果があると考えているか：
イノベーション(規模別)



11(4). 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういことに効果があると考えているか：技能継承

従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資の「技能継承」への効果については、約4分の3(74.2%)が「効果がある」または「ある程度効果がある」としている。規模による違いはそれほどみられない(図表 1-16)。

図表 1-16 従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資が、どういうことに効果があると考えているか：
技能継承(規模別)



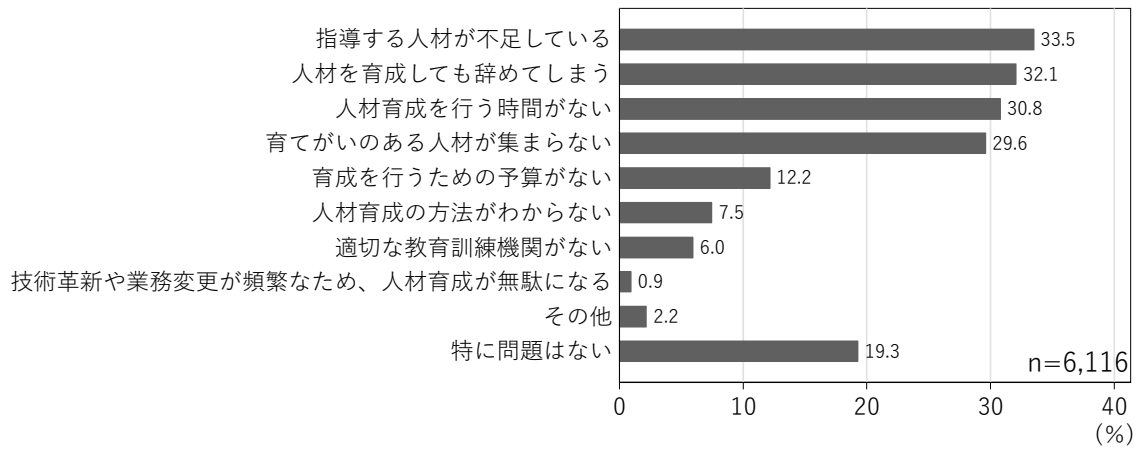
1 2. 人材育成・能力開発における課題

従業員の人材育成・能力開発において、現在どのようなことが課題となっているかを尋ねた（複数回答）。「指導する人材が不足している」（33.5%）が最も割合が高く、次いで「人材を育成しても辞めてしまう」（32.1%）、「人材育成を行う時間がない」（30.8%）、「育てがいのある人材が集まらない」（29.6%）となっている。また、「特に問題はない」とする回答は約 2 割（19.3%）に上っている（図表 1-17）。

現在の課題について、OFF-JT、自己啓発支援の実施の有無別にみた。「指導する人材が不足している」は、OFF-JT を実施した企業（40.6%）が実施しなかった企業（30.3%）よりも約 10 ポイント高く、自己啓発の支援を行った企業（39.9%）が行わなかった企業（31.0%）よりも約 9 ポイント高くなっている。また、「人材を育成しても辞めてしまう」は、OFF-JT を実施した企業（38.8%）が実施しなかった企業（29.0%）よりも約 10 ポイント高く、自己啓発の支援を行った企業（36.8%）が行わなかった企業（30.4%）よりも約 6 ポイント高くなっている。こうした課題については、OFF-JT や自己啓発支援を実施しているからこそ、企業が課題として認識している可能性がある。

一方、「育成を行うための予算がない」は、OFF-JT や自己啓発の支援を行わなかった企業の方が、行った企業よりも約 4 ポイント高い。また、「特に問題はない」とする回答は、OFF-JT を実施しなかった企業（21.8%）が実施した企業（13.6%）よりも約 8 ポイント高く、自己啓発の支援を行わなかった企業（20.9%）が行った企業（15.7%）よりも約 5 ポイント高くなっている。これは人材育成・能力開発に問題がないので OFF-JT や自己啓発支援を行っていないというよりも、そもそも問題意識が希薄なため、OFF-JT や自己啓発支援を行っていない可能性も考えられる（図表 1-18）。

図表 1-17 人材育成・能力開発における課題(複数回答)



注：無回答は1.7%。

図表 1-18 人材育成・能力開発における課題
(複数回答、OFF-JTの実施状況、自己啓発の支援状況別、単位：%)

	n	指導する人材が不足している	人材を育成しても辞めてしまう	人材育成を行う時間がない	育てがいのある人材が集まらない	育成を行うための予算がない	人材育成の方法がわからない	適切な教育訓練機関がない	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	その他	特に問題はない	無回答	
計	6,116	33.5	32.1	30.8	29.6	12.2	7.5	6.0	0.9	2.2	19.3	1.7	
OFF-JT	実施した	1,932	40.6	38.8	33.6	28.5	9.7	7.1	5.1	1.1	3.1	13.6	1.4
	実施しなかった	4,171	30.3	29.0	29.5	30.2	13.4	7.7	6.4	0.9	1.7	21.8	1.8
自己啓発の支援	行った	1,786	39.9	36.8	32.8	29.5	9.2	6.5	5.0	1.5	2.4	15.7	1.5
	行わなかった	4,177	31.0	30.4	30.2	29.8	13.4	7.9	6.5	0.7	2.1	20.9	1.2

III 調査結果の概要（労働者調査）

1. 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと（OJT）

仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと（OJT）を尋ねた（複数回答）。「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（32.3%）が最も割合が高く、次いで「仕事のやり方を実際に見せてもらった」（31.5%）、「仕事の幅を広げられた」（24.6%）などとなっている。

規模別にみると、「後輩の指導を任された」「仕事を行う上での心構えを示された」「会社の理念や創業者の考え方を教えられた」「会社の人材育成方針について説明があった」「業務に関するマニュアルが配布された」「自分自身の教育訓練計画を会社が作成した」「仕事を振り返る機会を与えられた」は規模が大きい企業で働く人ほど回答割合が高い。「9人以下」の会社に勤務する従業員の4割弱（38.5%）が「特になし」と回答している（図表 2-1）。

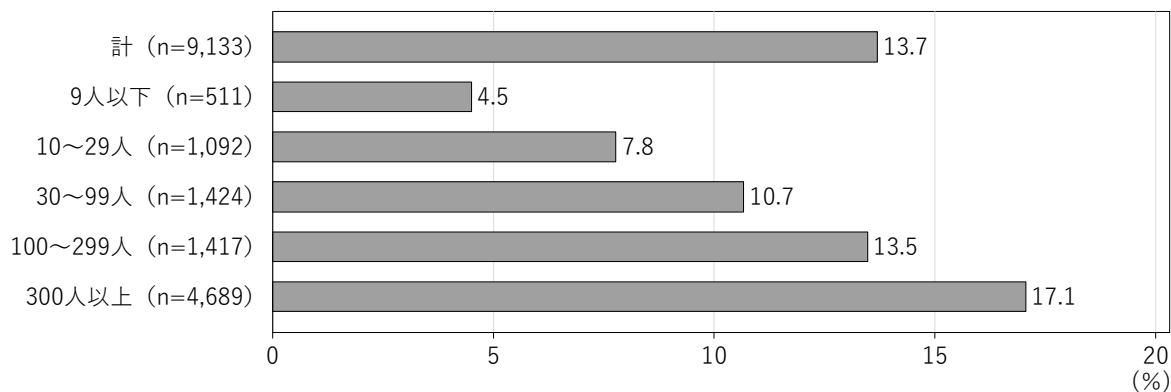
図表 2-1 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと
（複数回答、規模別、単位：%）

規模	n	現場				方針・考え方等						マニュアル・計画等			相談・助言			その他	特になし
		とにかく実践させてもらった	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教	身につけるべき知識や能力を示	会社の人材育成方針について説明	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布さ	作成した	専任の教育係を付けられた	仕事について相談に乗ってもら	仕事を振り返る機会を与えられた	今後の職業人生について会社に相		
計	10,000	32.3	31.5	24.6	14.1	18.1	21.8	18.2	21.3	12.0	14.6	14.9	6.6	6.2	16.4	9.8	2.1	0.2	28.0
9人以下	569	30.2	29.3	21.3	11.1	9.3	15.1	8.6	20.0	4.6	10.2	7.0	2.1	1.8	14.1	6.2	1.4	0.2	38.5
10～29人	1,213	31.7	32.2	20.7	11.0	11.4	15.3	10.9	18.9	5.4	12.2	9.6	3.5	4.0	15.2	6.3	1.5	0.2	35.3
30～99人	1,568	31.3	30.9	21.4	10.5	14.0	18.0	13.1	17.8	6.7	10.4	11.0	3.6	4.0	13.5	6.4	1.5	0.2	31.6
100～299人	1,544	28.8	28.9	23.3	13.0	18.7	18.7	16.6	18.8	9.7	13.2	13.3	6.0	4.5	15.3	9.0	1.7	0.0	29.6
300人以上	5,106	34.1	32.5	27.3	16.6	21.8	26.1	23.1	23.8	16.7	17.4	18.7	8.9	8.3	18.2	12.3	2.6	0.2	23.6

2. OFF-JT の受講状況

2023年度に会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（＝OFF-JT）を受講したかを尋ねた。13.7%が「受講した」と回答している。規模別にみると、規模の大きい企業に勤める人ほど OFF-JT を受講しており、「300人以上」では 17.1%が受講している（図表 2-2）。

図表 2-2 会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修 (OFF-JT) を受講した人の割合 (規模別)



注：2023年度の1年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。

3. 受講した OFF-JT の内容

OFF-JT を受講した人 (n=1,251) に対して、その内容を尋ねたところ (複数回答)、「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」が 32.8% で最も割合が高く、以下「管理・監督能力を高める研修」(24.7%)、「新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修」(18.9%)、「法務・法令遵守 (個人情報保護・ハラスメント等) に関する研修」(17.9%) などとなっている。

規模別にみると、「管理・監督能力を高める研修」「グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修」「AI・IT (システム開発、システム運用、プログラミング) 等の研修」は規模が大きい企業で働く人ほど回答割合が高い (図表 2-3)。

図表 2-3 受講した OFF-JT の内容 (複数回答、規模別、単位:%)

規模	n	仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	管理・監督能力を高める研修	新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	法務・法令遵守 (個人情報保護・ハラスメント等) に関する研修	日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	仕事に関連した資格の取得をめざすための研修	グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	ダイバーシティ・マネジメント (多様性) の研修	中長期的なキャリア設計に関する研修	所属する業界の理解のための研修	コミュニケーション能力を高めるための研修	設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	DX 対応のための研修 (RPA の利用やデータサイエンス等を含む)	AI・IT (システム開発、システム運用、プログラミング) 等の研修	OA・事務機器 (オフィスソフトウェア) の研修	語学・国際化対応能力を高めるための研修	その他
計	1,251	32.8	24.7	18.9	17.9	16.5	14.1	13.9	12.3	11.7	11.4	9.7	9.5	6.2	6.1	5.0	4.0	3.0	2.6
9人以下	23	17.4	8.7	13.0	17.4	4.3	21.7	0.0	4.3	8.7	13.0	8.7	17.4	8.7	0.0	0.0	0.0	8.7	0.0
10~29人	85	29.4	14.1	14.1	5.9	18.8	18.8	7.1	2.4	8.2	15.3	8.2	3.5	2.4	3.5	2.4	4.7	3.5	3.5
30~99人	152	28.9	19.7	20.4	15.1	18.4	15.1	8.6	9.2	7.9	16.4	8.6	7.9	5.3	3.9	3.3	2.0	2.6	4.6
100~299人	191	28.8	24.1	18.8	16.8	11.0	12.6	13.1	8.4	11.5	12.0	7.9	9.4	5.8	2.6	5.2	4.7	2.6	3.1
300人以上	800	35.3	27.4	19.4	20.0	17.6	13.5	16.3	15.1	12.9	9.8	10.5	10.3	6.8	7.8	5.8	4.3	3.0	2.0

4. 受講した OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか

受講した OFF-JT の内容として、「日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修」「設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修」「仕事に関連した資格の取得をめざすための研修」という専門的な技術や知識に関することのいずれかを選択した人 (n=408) に対して、その OFF-JT の内容がどのような技術・知識を身につけるものか尋ねた (複数回答)。

「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける」が 58.6% で最も割合が高く、以下「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける」(49.0%)、「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける」(33.1%)、「新しい職種 (職務) に対応するための専門技術・知識を身につける」(15.9%) となっている。

規模別にみると、「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける」は、回答者の少ない「9 人以下」を除けば規模が大きい企業で働く人ほど回答割合が高い (図表 2-4)。

図表 2-4 受講した OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか (複数回答、規模別、単位:%)

規模	n	にし現 つて職 けいの るる業 務 門を 技行 術う ・う 知え 識で を不 身足	身よ現 にり職 つ高の け度業 るな務 専に 門直 技接 術関 ・係 知す 識る を、	専る現 門た職 技めの 術、業 ・よ務 知りの 識広変 を範化 身に等 につ係対 けす応 るるす	にる新 つたし けめい るの職 専種 門(職 技職務 術・) 知に 識対 を応 身す
計	408	49.0	58.6	33.1	15.9
9人以下	9	22.2	66.7	22.2	33.3
10~29人	35	62.9	40.0	34.3	2.9
30~99人	51	51.0	51.0	33.3	19.6
100~299人	53	54.7	58.5	28.3	18.9
300人以上	260	46.5	62.3	34.2	15.8

同様に、受講した OFF-JT の内容として「AI・IT (システム開発、システム運用、プログラミング) 等の研修」「DX 対応のための研修 (RPA の利用やデータサイエンス等を含む)」という AI・IT・DX 関係のいずれかを選択した人 (n=112) に対して、その OFF-JT の内容がどのような技術・知識を身につけるものか尋ねた (複数回答)。「現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける」が 50.9% で最も割合が高く、以下「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける」(42.9%)、「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける」(42.0%)、「新しい職種 (職務) に対応するための専門技術・知識を身につける」(24.1%)、「一般的な知識・スキルを身につける」(21.4%) となっている (図表 2-5)。

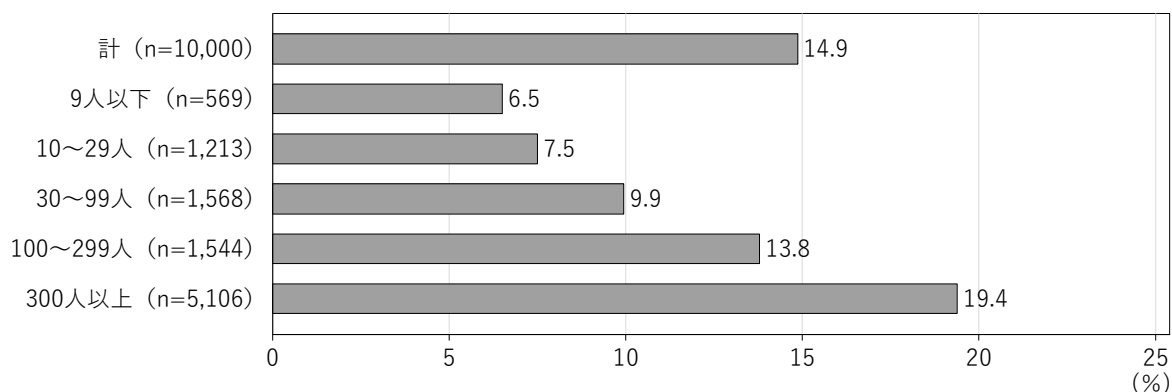
図表 2-5 受講した OFF-JT はどのような技術・知識を身につけるものか (AI・IT・DX 関係、複数回答、単位:%)

n	を足現 身し職 にての 業務 ける専 門技う 術・え 知で 識不	知る現 識、職 をよの 身に業 に高務 つ度 けな直 る専接 門関 技係 術す ・	つすす現 けるる職 る専たの 門め業 技、務 術よ ・り変 知広化 識範等 をにに 身関対 に係応	をす新 身のし にたい つめ職 けの種 る(職 門職 技務 術)に ・知対 識応	に一 つ般 け的 るな 知識 ・ス キル を身
112	42.0	50.9	42.9	24.1	21.4

5. 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況

2023 年度に仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を行ったかどうかについて尋ねた。14.9%が「行った」と回答した。規模別にみると、規模の大きい企業に勤務する人ほど自己啓発を行った割合が高くなっており、「300 人以上」では約 2 割（19.4%）が自己啓発を実施している（図表 2-6）。

図表 2-6 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を実施した人の割合（規模別）



注：2023 年度の 1 年間が対象。

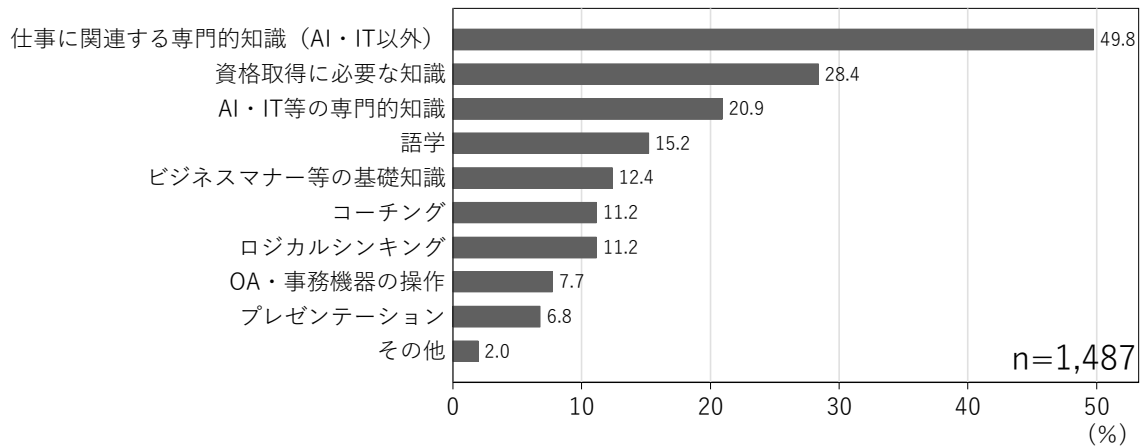
6. 自己啓発の内容

自己啓発を行ったと回答した人 (n=1,487) に対して、どのような内容を身に付ける自己啓発を行ったかを尋ねた（複数回答）。約半数（49.8%）が「仕事に関連する専門知識（AI・IT 以外）」と回答した。次いで「資格取得に必要な知識」（28.4%）、「AI・IT 等の専門知識」（20.9%）、「語学」（15.2%）などとなっている（図表 2-7）。

このうち「AI・IT 等の専門知識」は、2020 年に実施した同様の調査での 15.7%から約 5 ポイント上昇している¹。

¹ 2020 年調査の結果は以下の記者発表を参照。
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210205.pdf>

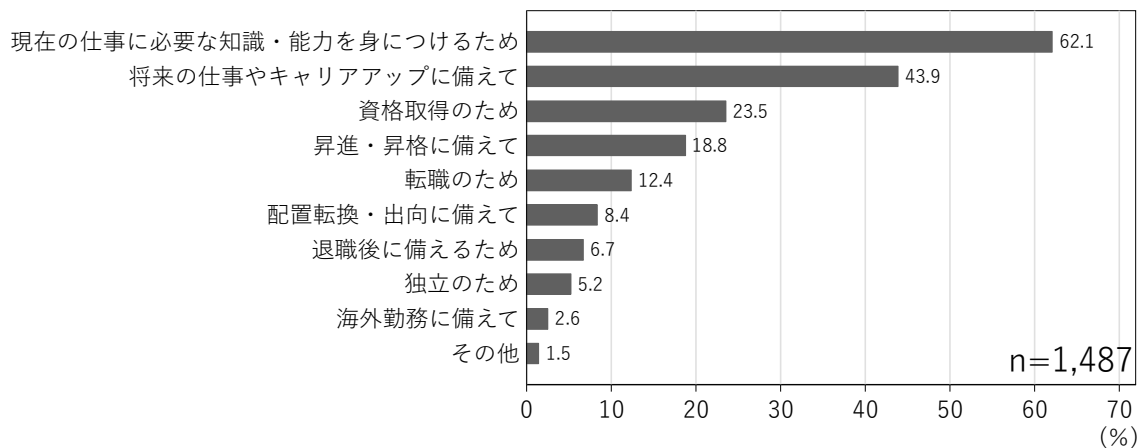
図表 2-7 自己啓発の内容(複数回答)



7. 自己啓発を実施した理由

自己啓発を実施した理由について尋ねたところ(複数回答)、6割以上(62.1%)が「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」を理由に挙げた。次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」(43.9%)、「資格取得のため」(23.5%)、「昇進・昇格に備えて」(18.8%)などとなっている(図表 2-8)。

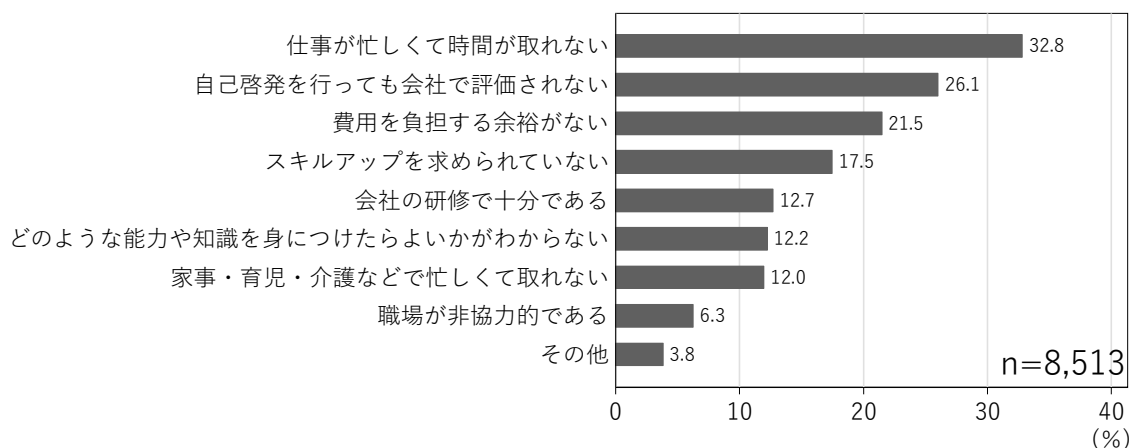
図表 2-8 自己啓発を実施した理由(複数回答)



8. 自己啓発を実施しなかった理由

自己啓発を行わなかったと回答した人(n=8,513)に対して、行わなかった理由を尋ねた(複数回答)。「仕事が忙しくて時間が取れない」が32.8%で最も割合が高く、以下「自己啓発を行っても会社で評価されない」(26.1%)、「費用を負担する余裕がない」(21.5%)、「スキルアップを求められていない」(17.5%)などとなっている(図表 2-9)。

図表 2-9 自己啓発を行わなかった理由(複数回答)

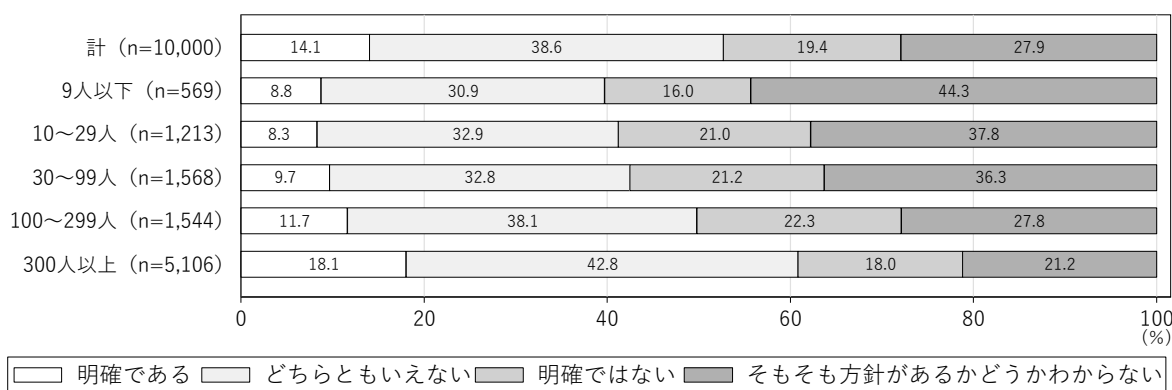


9. 会社の人材育成や能力開発の方針は明確か

勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が明確かを尋ねた。「どちらともいえない」が最も割合が高く 4 割弱 (38.6%) となっている。次いで「そもそも方針があるかどうか分からない」が 3 割弱 (27.9%) となっている。

規模別にみると、おおむね規模の大きい企業で働く人ほど方針が「明確である」とする回答が高く、「300 人以上」では 2 割弱 (18.1%) が「明確である」としている (図表 2-10)。

図表 2-10 勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が明確か(規模別)

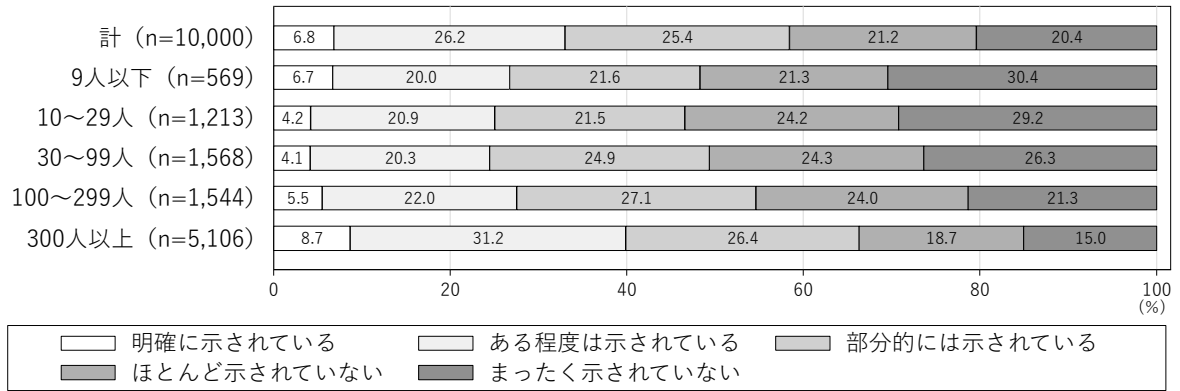


10. 求める人材像が明確に示されているか

勤務している会社では、求めている人材像が明確に示されているかを尋ねた。「明確に示されている」が 6.8%、「ある程度は示されている」が 26.2%で、あわせて約 3 分の 1 (33.0%) となっている。

規模別にみると、「明確に示されている」「ある程度は示されている」を合わせた割合は「300 人以上」で特に高く、約 4 割 (39.9%) となっている (図表 2-11)。

図表 2-11 求める人材像が明確に示されているか(規模別)



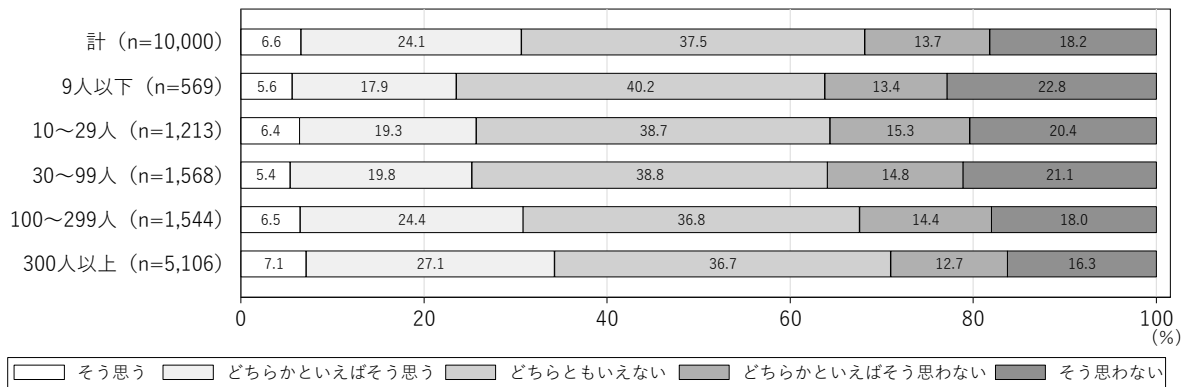
1.1. 仕事をする上での能力を高めるために、今後どのような取り組みを進めたいか

仕事をする上での能力を高めるために、今後どのような取り組みを進めていきたいと思うかを尋ねた。「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」については、「どちらともいえない」とする割合が37.5%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思う」が24.1%、「そう思わない」が18.2%、「どちらかといえばそう思わない」が13.7%、「そう思う」が6.6%となっており、肯定的割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の計）は30.7%だった。

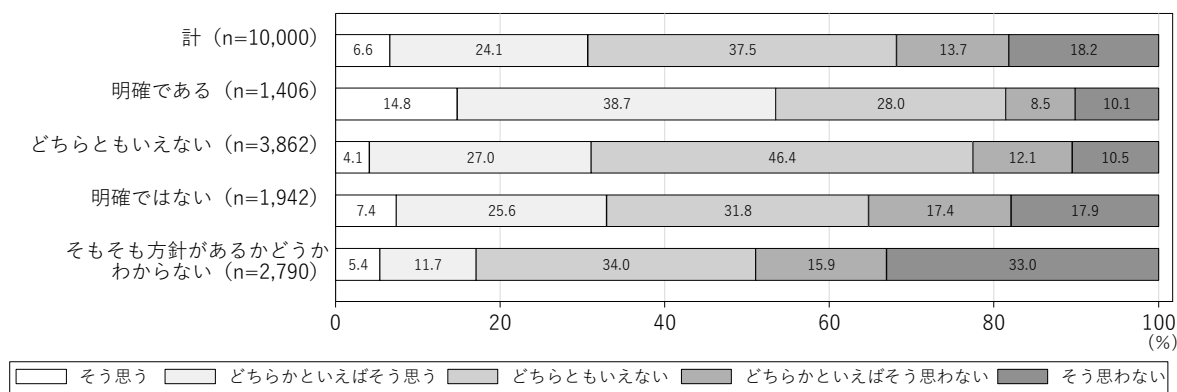
規模別にみると、おおむね規模が大きい企業で働く人ほど「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」とする割合が高い（図表 2-12）。

勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が明確かどうかで分けてみると、方針が「明確である」とする人は、「そう思う」（14.8%）と「どちらかといえばそう思う」（38.7%）をあわせて半数超（53.5%）で、方針が「どちらともいえない」や「明確ではない」とする人よりも20ポイント以上高い。つまり、会社の人材育成や能力開発の方針が「明確である」とする人は、そうでない人よりも研修や自己啓発の時間を増やしたいと考えており、自己啓発への意欲が高くなっている（図表 2-13）。

図表 2-12 今後取り組みたいこと:研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい(規模別)



図表 2-13 今後取り組みたいこと:研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい
(勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が明確かどうか別)

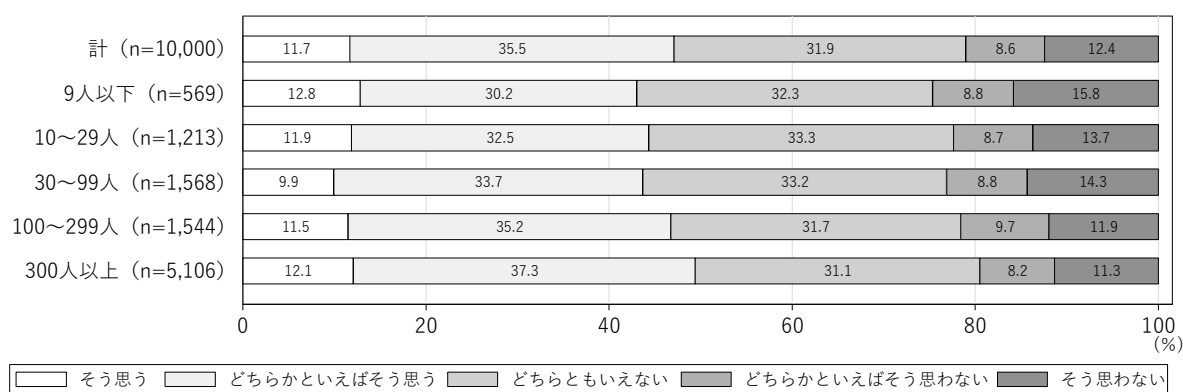


「仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい」については、「どちらかといえばそう思う」とする割合が**35.5%**で最も高く、次いで「どちらともいえない」が**31.9%**、「そう思わない」が**12.4%**、「そう思う」が**11.7%**、「どちらかといえばそう思わない」が**8.6%**となっており、肯定的割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の計）は**47.1%**だった。

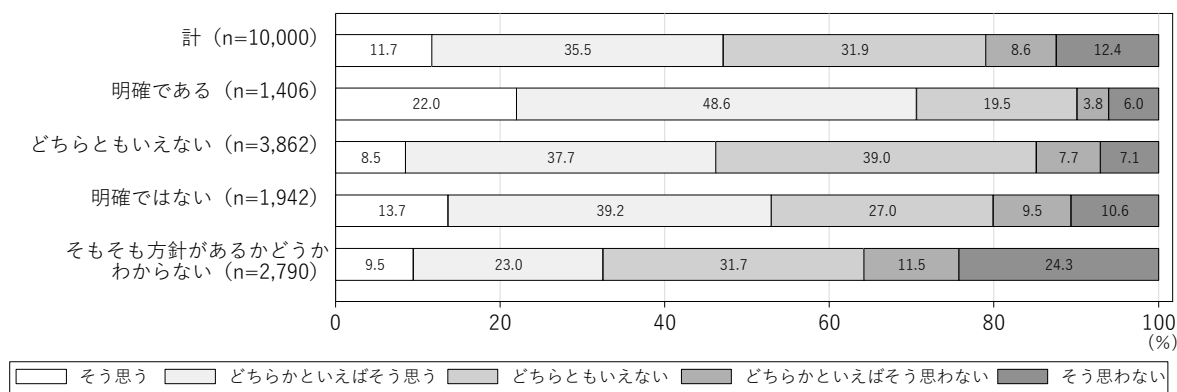
規模別にみると、おおむね規模が大きい企業で働く人ほど「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」とする割合がやや高い傾向にある（図表 2-14）。

勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が明確かどうかで分けると、方針が「明確である」とする人は、「そう思う」（**22.0%**）と「どちらかといえばそう思う」（**48.6%**）をあわせて約**7割（70.6%）**となっており、方針が「どちらともいえない」や「明確ではない」とする人を大きく上回っている（図表 2-15）。

図表 2-14 今後取り組みたいこと:仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい(規模別)



図表 2-15 今後取り組みたいこと:仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい
(勤務している会社の人材育成や能力開発の方針が明確かどうか別)



1 2. 仕事をする能力を高めるうえでの課題

仕事をする上での能力を高めるにあたり、どのようなことが課題だと思うかを尋ねた(複数回答)。「特に問題はない」(35.0%)が最も割合が高いものの、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」「会社が十分な費用を支援してくれない」「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気乏しい」「会社に人材育成や能力開発に関する方針がない」などが挙げられている(それぞれ24.2%、17.7%、17.4%、16.7%)。

規模別にみると、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」「仕事に必要な技能・知識について十分な指導してくれる上司や先輩が身近にいない」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

雇用形態別にみると、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」は特に正社員(26.2%)において高くなっている(図表 2-16)。

図表 2-16 仕事をする能力を高めるうえでの課題(複数回答、規模別および雇用形態別、単位:%)

	n	従業員に必要ない能力を、会社が	従業員に必要ない能力を、会社が	従業員に必要ない能力を、会社が	忙しすぎて、教育訓練を受け	上司や先輩が身近にいない	仕事に必要な技能・知識につ	会社に必要ない能力開発に	会社が十分な費用を支援して	どのような教育訓練機関があ	適切な内容を設けていれる教育研	教育訓練にかかるのに自己負	その他	特に問題はない
計	10,000	15.1	14.5	17.4	24.2	15.2	16.7	17.7	11.9	7.0	12.1	0.6	35.0	
規模	9人以下	569	13.2	8.4	9.7	18.1	10.5	16.9	14.1	10.4	4.2	11.4	0.4	49.0
	10~29人	1,213	13.4	13.8	16.0	20.3	13.5	20.0	16.7	14.1	7.6	10.1	0.6	40.1
	30~99人	1,568	16.6	14.5	19.9	22.7	14.3	20.4	18.8	13.3	7.1	12.8	0.4	35.6
	100~299人	1,544	18.0	15.5	19.4	24.7	15.6	17.9	19.0	12.0	7.6	12.3	0.8	32.9
	300人以上	5,106	14.3	15.0	17.3	26.2	16.2	14.3	17.6	11.1	6.9	12.4	0.7	32.7
雇用形態	正社員	7,365	15.8	15.3	17.9	26.2	15.3	16.8	18.2	10.6	6.9	11.9	0.7	33.4
	契約社員	717	16.6	14.2	20.1	21.8	16.3	18.8	20.9	14.8	7.5	16.5	1.1	31.7
	嘱託	245	17.1	15.1	16.7	13.5	15.1	20.4	12.2	9.0	6.5	9.8	0.8	41.2
	パートタイマー・アルバイト	1,673	11.1	11.1	14.2	18.4	13.9	14.8	15.1	16.9	7.2	11.5	0.3	42.7

IV 属性

業種	企業調査		労働者調査	
	n	%	n	%
建設業	912	14.9	540	5.4
製造業	914	14.9	1,827	18.3
電気・ガス・熱供給・水道業	76	1.2	43	0.4
情報通信業	103	1.7	379	3.8
運輸業, 郵便業	224	3.7	634	6.3
卸売業, 小売業	993	16.2	1,895	19.0
金融業, 保険業	47	0.8	298	3.0
不動産業, 物品賃貸業	95	1.6	181	1.8
学術研究, 専門・技術サービス業	199	3.3	287	2.9
宿泊業, 飲食サービス業	378	6.2	701	7.0
生活関連サービス業, 娯楽業	154	2.5	297	3.0
教育, 学習支援業	242	4.0	388	3.9
医療, 福祉	1,210	19.8	1,482	14.8
複合サービス事業	45	0.7	133	1.3
その他のサービス業	505	8.3	915	9.2
その他	19	0.3	—	—

従業員規模	企業調査		労働者調査	
	n	%	n	%
9人以下	1,893	31.0	569	5.7
10～29人	2,487	40.7	1,213	12.1
30～99人	1,291	21.1	1,568	15.7
100～299人	332	5.4	1,544	15.4
300人以上	113	1.8	5,106	51.1

性別	労働者調査	
	n	%
男性	6,486	64.9
女性	3,514	35.1

年齢	労働者調査	
	n	%
18～29才	428	4.3
30～39才	1,377	13.8
40～49才	2,789	27.9
50～59才	3,694	36.9
60才以上	1,712	17.1

雇用形態	労働者調査	
	n	%
正社員	7,365	73.7
契約社員	717	7.2
属託	245	2.5
パートタイマー・アルバイト	1,673	16.7