

人材開発政策を取り巻く現状について

1. 労働市場を取り巻く現状

2. 人材開発の現状

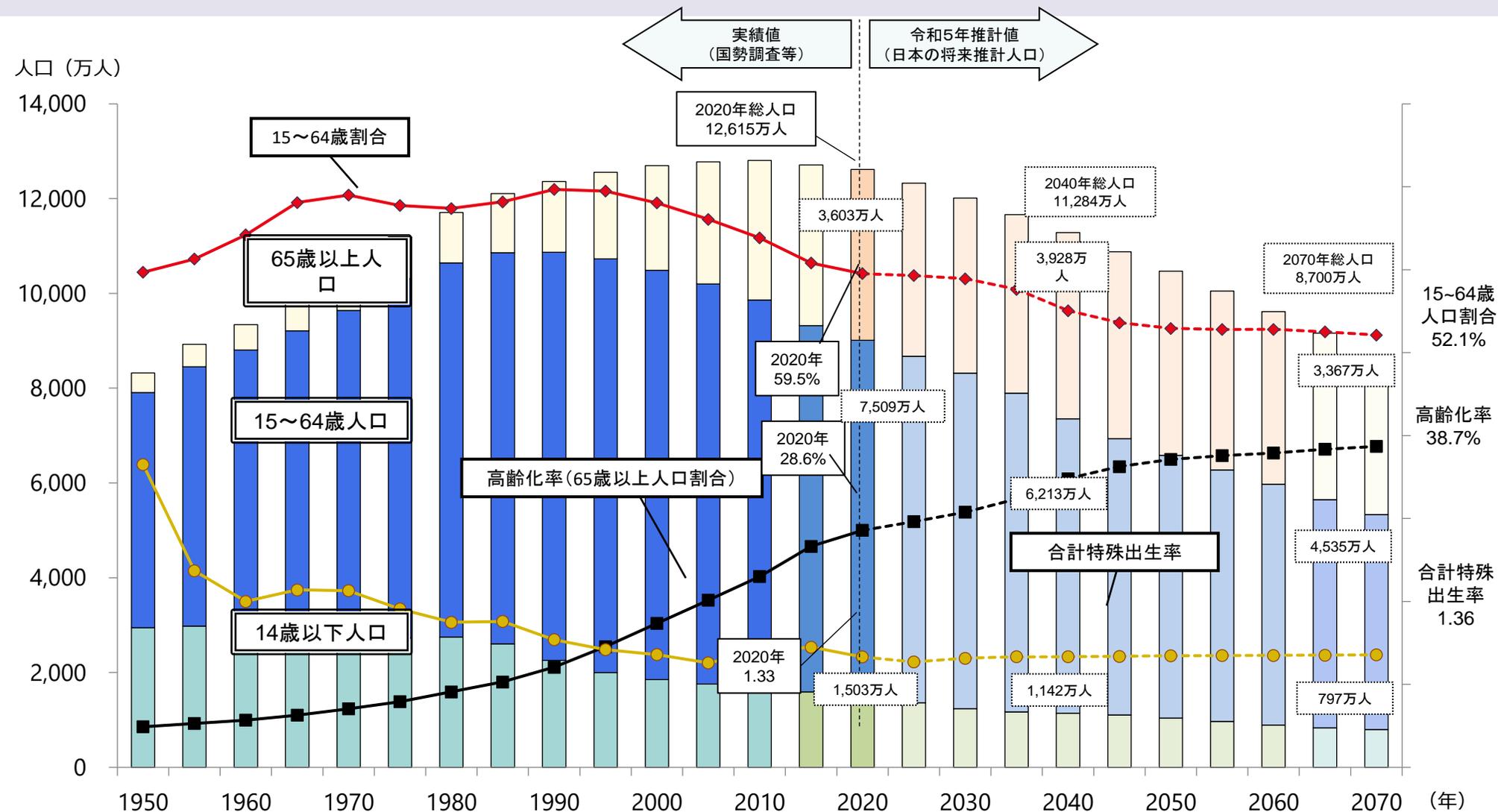
1. 労働市場をとりまく現状



日本の人口の推移

・日本の人口は近年減少局面を迎えている。

2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている



出所：2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

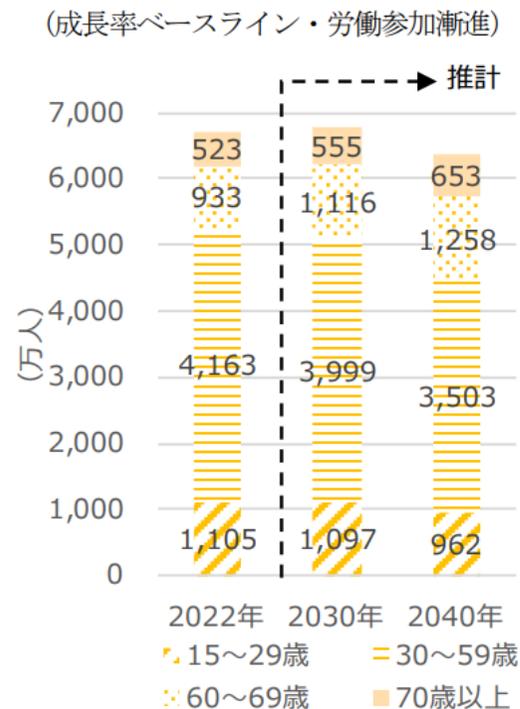
労働力需給推計について

- 就業者数については、今後2030年までは横ばいで推移し、その後減少に転じる（成長率ベースライン・労働参加漸進）。
- 就業者の年齢構成については、2030年、2040年ともに就業者に占める60歳以上の割合が増加（成長率ベースライン・労働参加漸進）。

図 就業者数・就業率の見通し



図 年齢階級別就業者数の見通し



(資料出所) 「日本の将来推計人口（令和5年推計）」等に基づき、(独)労働政策研究・研修機構（JILPT）において作成

職業別の有効求人倍率

○職種によって有効求人倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。

- ・建設、土木、介護に加えて、サービス、輸送・機械運転、保安従事者等で有効求人倍率が高い。

(令和6年11月)

職業	有効求人倍率 (倍)	有効求人数 (人)	有効求職者数 (人)	職業	有効求人倍率 (倍)	有効求人数 (人)	有効求職者数 (人)
管理的職業従事者	1.03	6,135	5,971	輸送・機械運転従事者	2.29	131,045	57,136
専門的・技術的職業従事者	1.97	498,172	253,510	建設・採掘従事者	5.52	114,702	20,791
うち保健師、助産師、看護師	2.22	101,930	45,919	うち建設従事者（建設躯体工 事従事者を除く）	4.94	31,340	6,348
事務従事者	0.44	207,799	472,067	うち土木作業従事者	6.82	43,150	6,327
販売従事者	2.12	211,498	99,580	運搬・清掃・包装等従事者	0.75	191,232	256,617
サービス職業従事者	3.08	533,390	172,933	介護関係職種（*）	4.29	293,429	68,359
農林漁業従事者	1.13	15,755	13,915	保安職業従事者	7.15	88,871	12,426
生産工程従事者	1.62	205,315	126,598	職業計	1.18	2,203,914	1,860,753

資料：厚生労働省「職業安定業務統計」※常用（パート含む）

（*）介護関係職種は、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計。

就業地別・都道府県別にみた有効求人倍率

○ 令和6年11月の就業地別・都道府県別の有効求人倍率をみると、全ての都道府県において1倍を上回る水準となっている（全ての都道府県で1倍を上回るのは令和4年8月以降、28か月連続）。

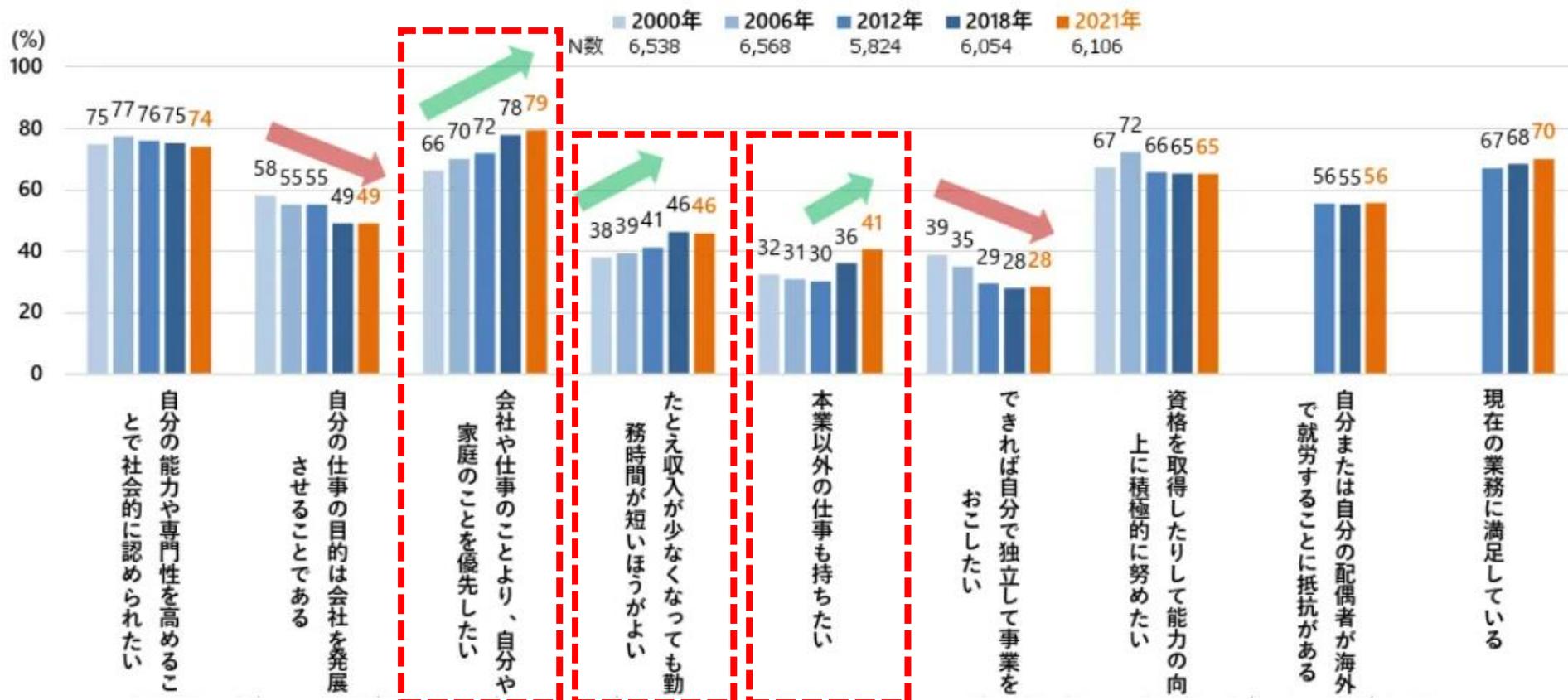
都道府県別有効求人倍率（令和6年11月）※一般（パート含む）、就業地別、季節調整値。（令和2年3月→令和6年10月→令和6年11月を示している。）

北海道	1.19	➔	1.06	➔	1.05	岐阜県	1.73	➔	1.55	➔	1.56	佐賀県	1.38	➔	1.46	➔	1.44
青森県	1.20	➔	1.22	➔	1.22	静岡県	1.33	➔	1.26	➔	1.24	長崎県	1.19	➔	1.39	➔	1.37
岩手県	1.30	➔	1.29	➔	1.27	愛知県	1.48	➔	1.24	➔	1.26	熊本県	1.49	➔	1.38	➔	1.39
宮城県	1.37	➔	1.23	➔	1.24	三重県	1.54	➔	1.35	➔	1.34	大分県	1.43	➔	1.57	➔	1.56
秋田県	1.45	➔	1.40	➔	1.42	滋賀県	1.39	➔	1.29	➔	1.28	宮崎県	1.40	➔	1.44	➔	1.41
山形県	1.36	➔	1.51	➔	1.55	京都府	1.48	➔	1.26	➔	1.26	鹿児島県	1.27	➔	1.22	➔	1.22
福島県	1.52	➔	1.40	➔	1.39	大阪府	1.34	➔	1.06	➔	1.07	沖縄県	1.16	➔	1.15	➔	1.12
茨城県	1.61	➔	1.56	➔	1.54	兵庫県	1.30	➔	1.15	➔	1.14						
栃木県	1.31	➔	1.28	➔	1.30	奈良県	1.56	➔	1.35	➔	1.35	全国	1.39	➔	1.25	➔	1.25
群馬県	1.63	➔	1.42	➔	1.42	和歌山県	1.30	➔	1.19	➔	1.19						
埼玉県	1.29	➔	1.16	➔	1.19	鳥取県	1.60	➔	1.46	➔	1.46						
千葉県	1.36	➔	1.25	➔	1.27	島根県	1.71	➔	1.58	➔	1.57						
東京都	1.34	➔	1.13	➔	1.12	岡山県	1.85	➔	1.41	➔	1.39						
神奈川県	1.25	➔	1.11	➔	1.12	広島県	1.58	➔	1.32	➔	1.30						
新潟県	1.37	➔	1.50	➔	1.50	山口県	1.55	➔	1.73	➔	1.66						
富山県	1.69	➔	1.58	➔	1.58	徳島県	1.41	➔	1.23	➔	1.24						
石川県	1.52	➔	1.49	➔	1.49	香川県	1.74	➔	1.65	➔	1.62						
福井県	1.88	➔	1.94	➔	1.91	愛媛県	1.56	➔	1.47	➔	1.49						
山梨県	1.35	➔	1.55	➔	1.53	高知県	1.19	➔	1.19	➔	1.18						
長野県	1.43	➔	1.44	➔	1.42	福岡県	1.24	➔	1.08	➔	1.08						

就業価値観の変化

過去20年の就業価値観の変化をみると、会社や仕事より、自分や家庭のことを優先する方の割合が上昇している。

就業価値観の変化（就労者のみ、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）

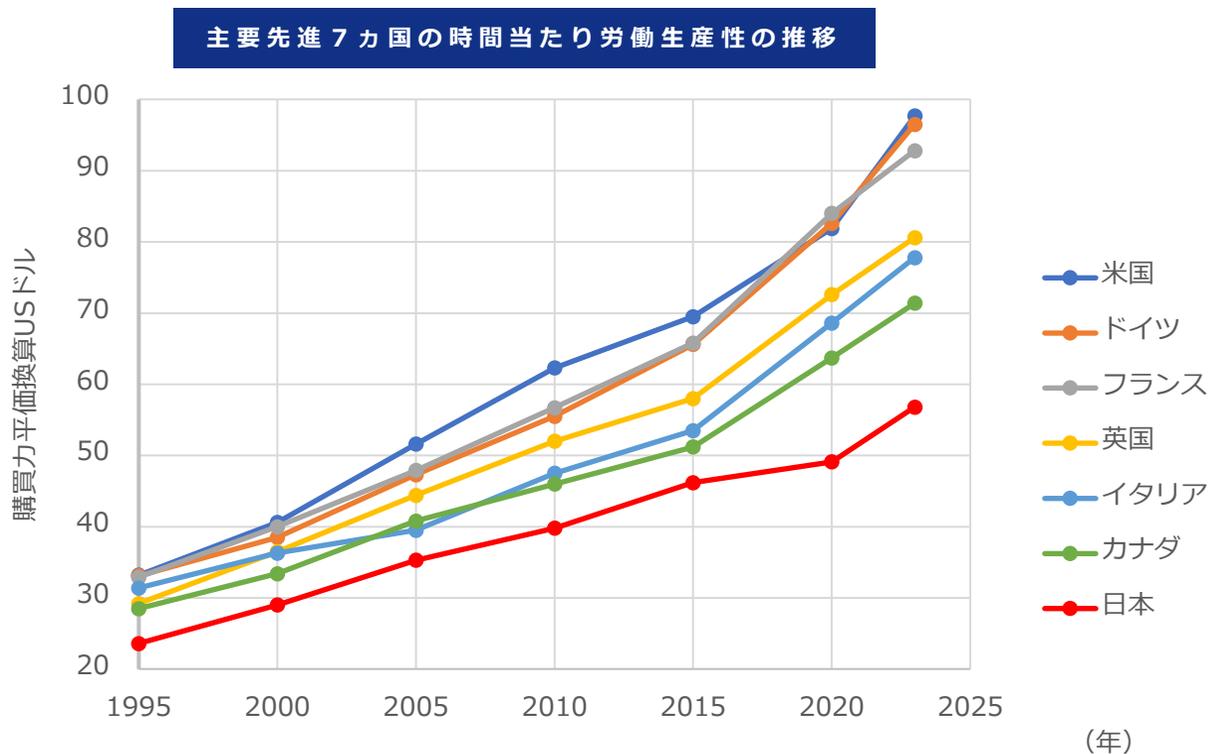
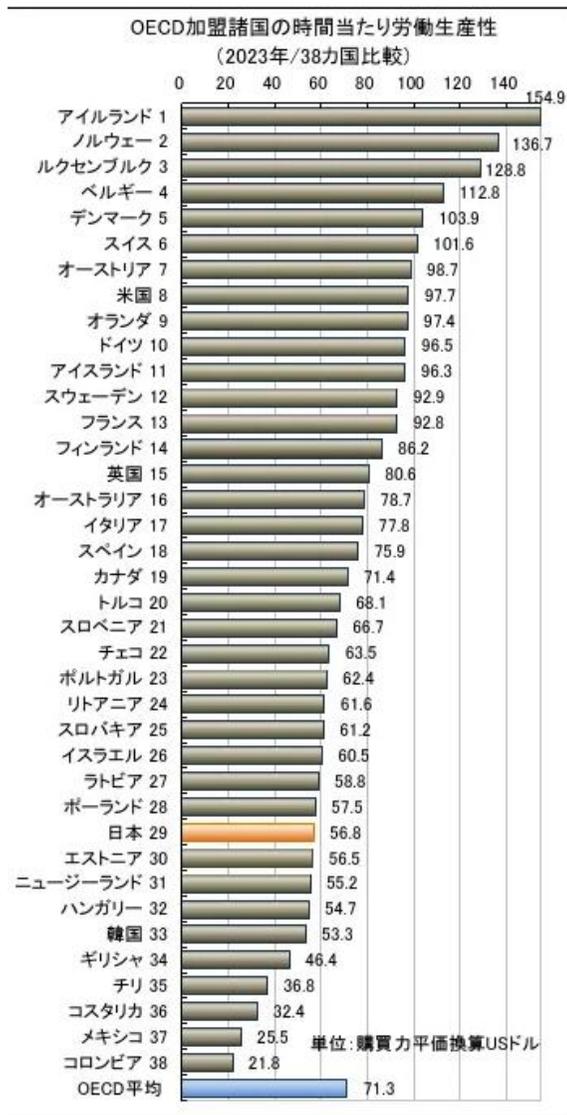


資料出所：株式会社野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」

注) 「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそうは思わない」、「そうは思わない」の4段階の選択肢の内、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を示している。

日本の時間当たり労働生産性はOECD諸国の中でも下位

- 日本の時間当たり労働生産性は、56.8ドル。OECD加盟38カ国中29位。



生産性の評価要因

- 日本は学力的なパフォーマンスは高いものの、人材育成にかかる投資額は低く、DX等による付加価値創出・業務効率化などが進んでいないと指摘されている。

生産性評価要因のスコア（日本／2020年）

	日本	平均	OECD平均
労働生産性	44.6	50	56.8
IT・デジタル化	56.6	50	58.7
教育・人材	63.7	50	47.4
イノベーション	61.7	50	61.1
環境	55.5	50	50.9
所得分配	48.4	50	46.0
サプライチェーン	65.0	50	55.8

※46カ国（OECD加盟国+G20）平均を50としたスコア

生産性評価要因のスコア（米国／2020年）

	米国	平均	OECD平均
労働生産性	80.1	50	56.8
IT・デジタル化	68.6	50	58.7
教育・人材	62.2	50	47.4
イノベーション	67.7	50	61.1
環境	23.9	50	50.9
所得分配	49.6	50	46.0
サプライチェーン	60.9	50	55.8

生産性評価要因のスコア（ドイツ／2020年）

	ドイツ	平均	OECD平均
労働生産性	61.9	50	56.8
IT・デジタル化	65.5	50	58.7
教育・人材	59.1	50	47.4
イノベーション	64.9	50	61.1
環境	69.4	50	50.9
所得分配	64.7	50	46.0
サプライチェーン	74.9	50	55.8

	日本	平均	OECD平均
教育・人材	63.7	50	47.4
学校教育成績	90.1	50	38.7
社会人学力成績	100.0	50	39.5
人材投資・育成	37.9	50	57.7
付加価値創出力	26.8	50	53.7

	米国	平均	OECD平均
教育・人材	62.2	50	47.4
学校教育成績	55.0	50	38.7
社会人学力成績	38.2	50	39.5
人材投資・育成	60.5	50	57.7
付加価値創出力	95.1	50	53.7

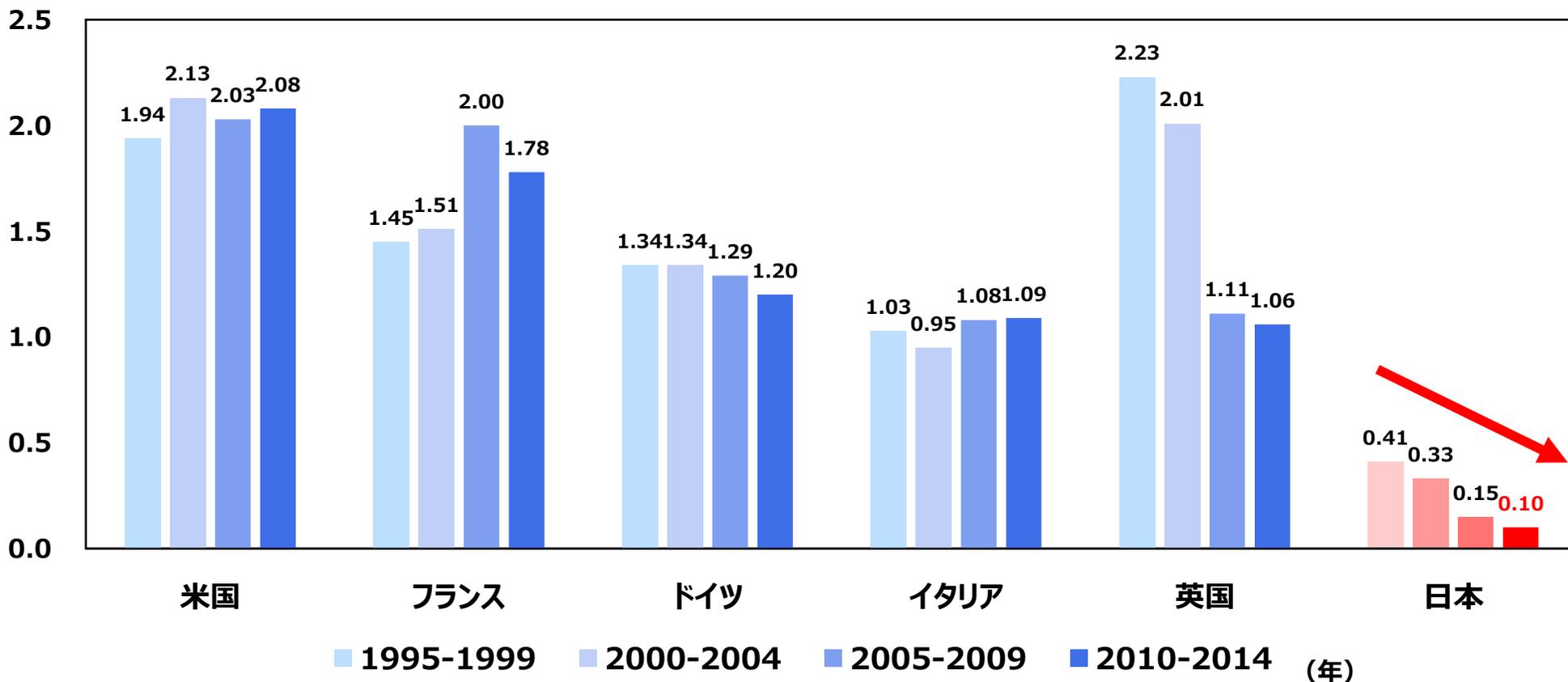
	ドイツ	平均	OECD平均
教育・人材	59.1	50	47.4
学校教育成績	65.8	50	38.7
社会人学力成績	56.8	50	39.5
人材投資・育成	67.5	50	57.7
付加価値創出力	46.3	50	53.7

企業の人材投資の国際比較

- ◆ 日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にある。かつ、近年更に低下傾向にある。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）

（単位：％）

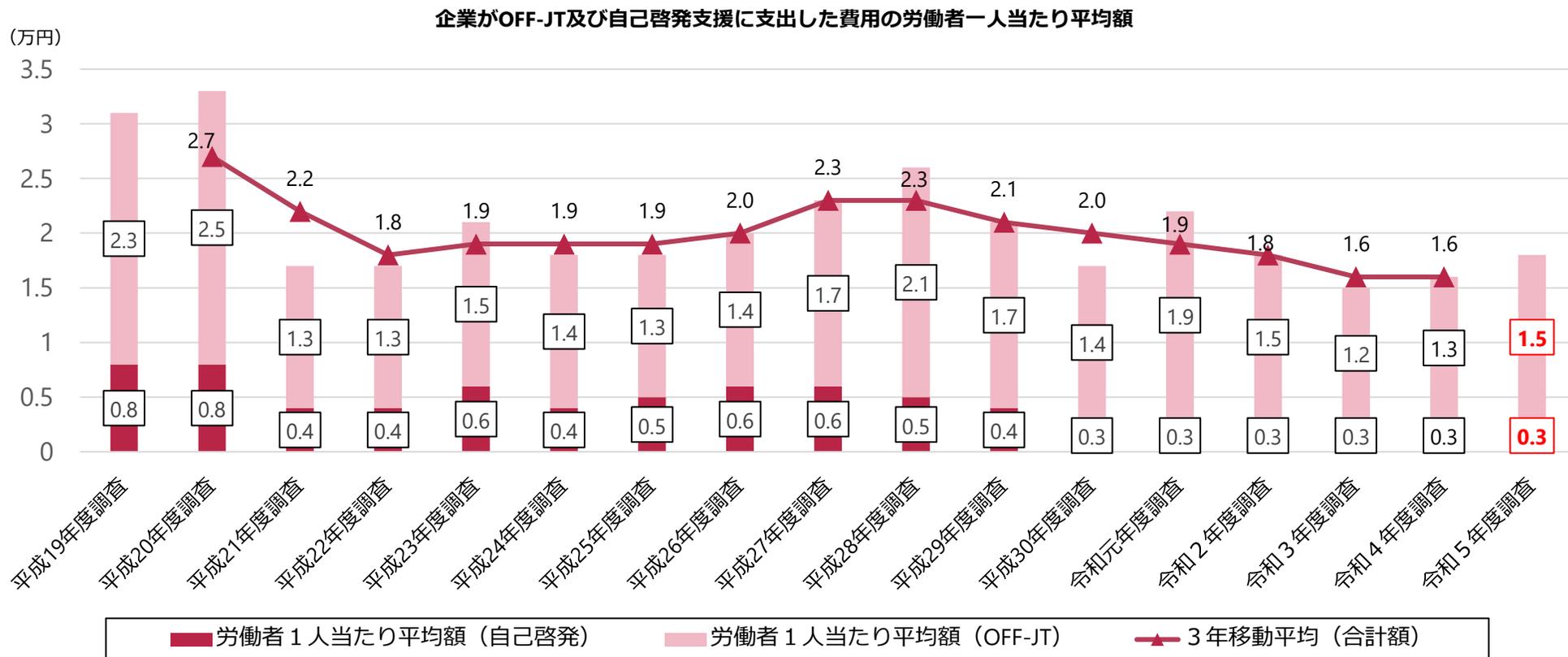


（資料出所）新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（令和4年6月7日閣議決定）

（注）内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

企業によるOFF-JT・自己啓発支援の推移

- 企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の、労働者1人あたりの平均額は、令和5年度調査ではOFF-JTで1.5万円、自己啓発支援で0.3万円であった。



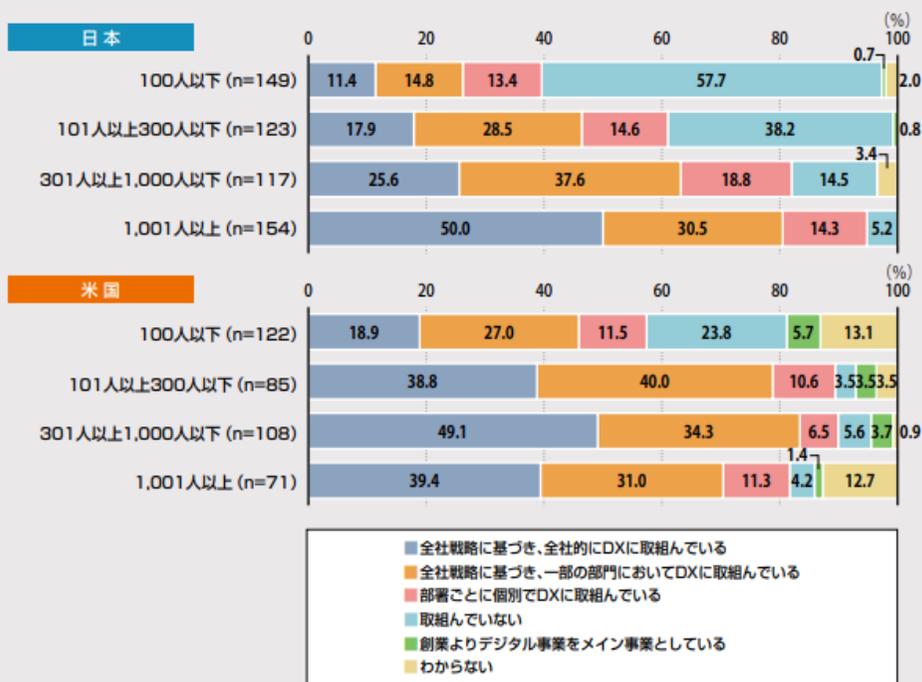
(注) 本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。3年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。

(出所) 厚生労働省「平成19年度～令和5年度能力開発基本調査(企業調査)」(調査対象年度は平成18年度～令和4年度)

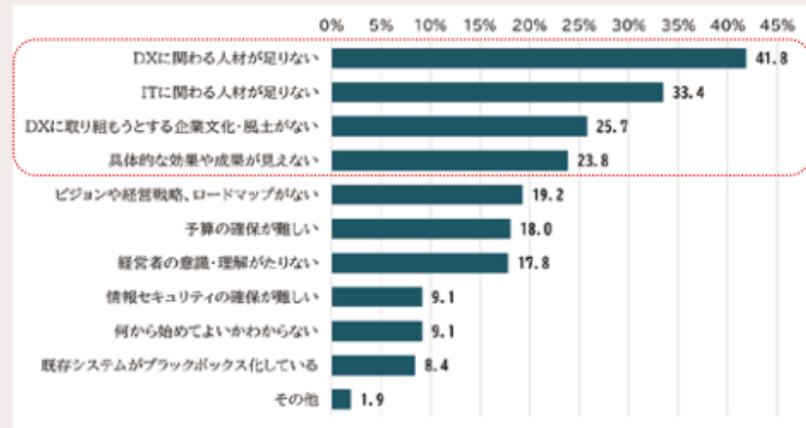
DXの取組状況と取り組むに当たっての課題

- 日本は米国よりもDXの取組が進んでいない。特に従業員数が300人以下の中小企業において取組の遅れが顕著。
- 企業がDXに取り組むに当たっての最大の課題は「DX・ITに関わる人材が足りない」ことである。

図表1-8 DXへの取組状況(従業員規模別)



図表2-5 DXに取り組むに当たっての課題(従業員規模21人以上)

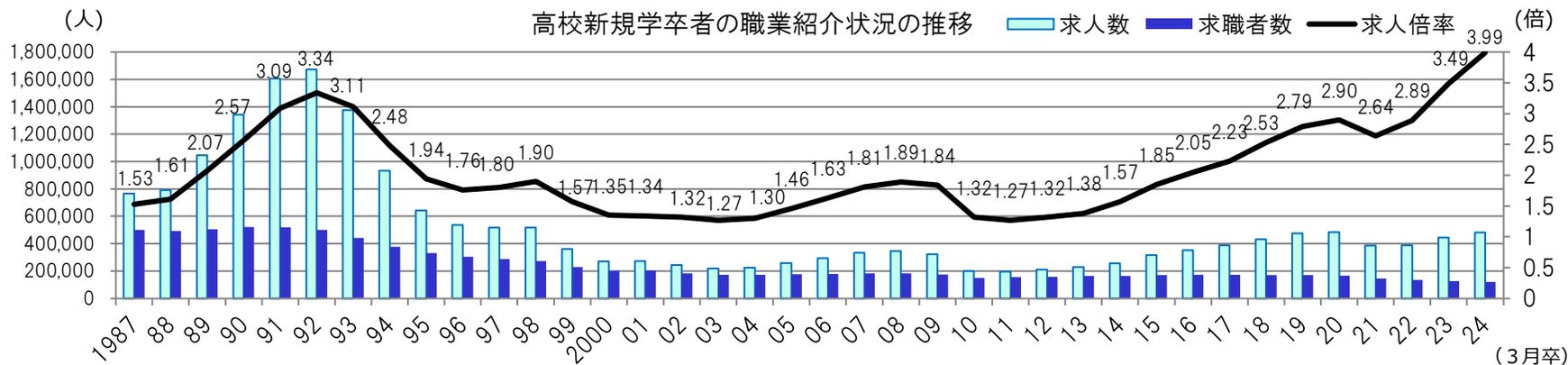


(複数回答 n=416)

出典：独立行政法人 中小企業基盤整備機構「中小企業のDX推進に関する調査(2022年5月)」

新規学校等卒業者の求人倍率等の推移

- ◆ 新規学校等卒業者の求人倍率をみると、バブル景気の頃には3倍前後あったものが、その後低下し、2000年代前半の景気の回復に伴う上昇と、2008年秋のリーマンショックの影響による低下を経て、2024年3月の高卒者に対する求人倍率は3.99倍、2025年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は1.75倍となっている。



(資料出所) 厚生労働省職業安定局「新規学卒者の職業紹介状況」

(注) 「新規学卒者の職業紹介状況」については、各年6月末までにハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する求人数の割合である。

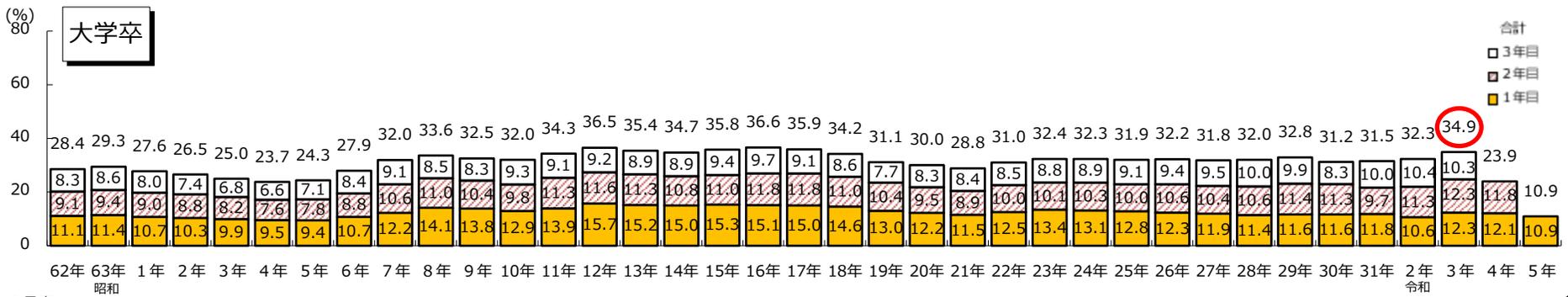
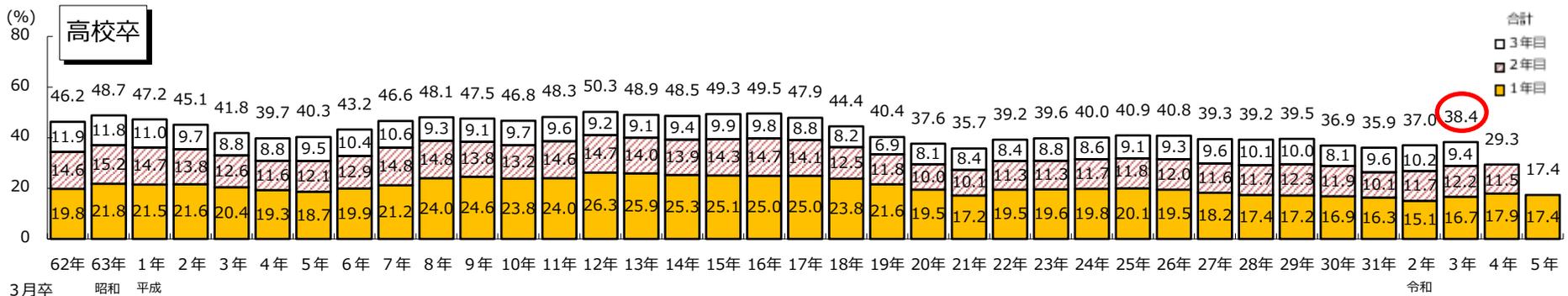
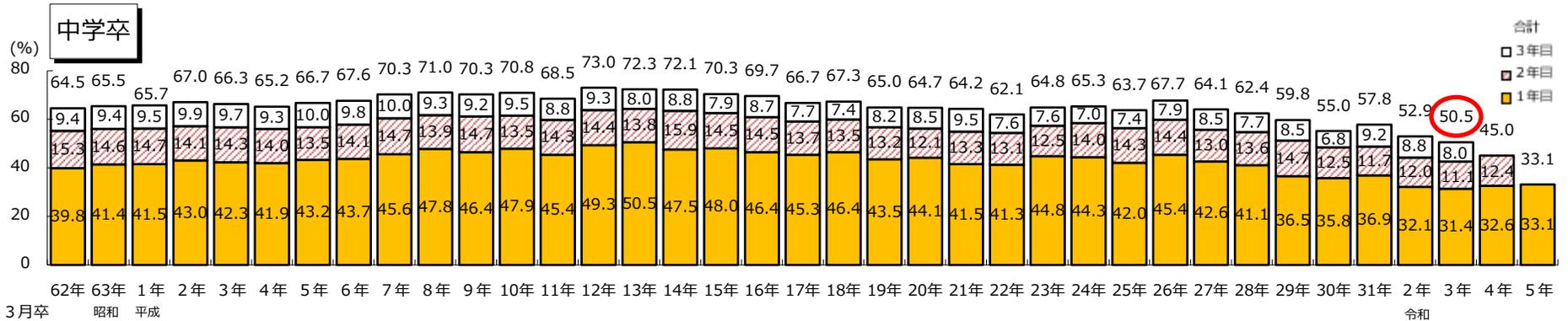


(資料出所) リクルートワークス研究所「第41回ワークス大卒求人倍率調査(2025年卒)」

※調査期間：令和6年1月25日～3月1日

新規学卒就職者の離職状況

- ◆ 卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学卒で約51%、高校卒で約38%、大学卒で約35%となっており、高校卒、大学卒において微増傾向にある。

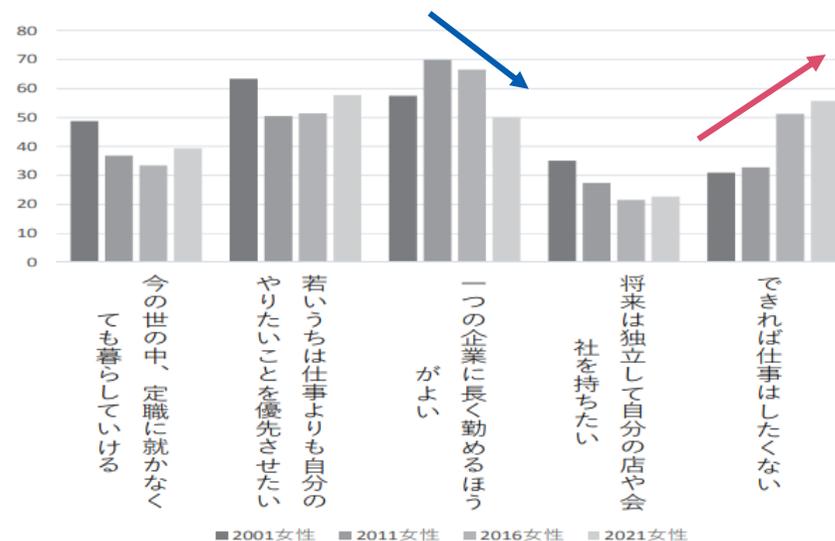
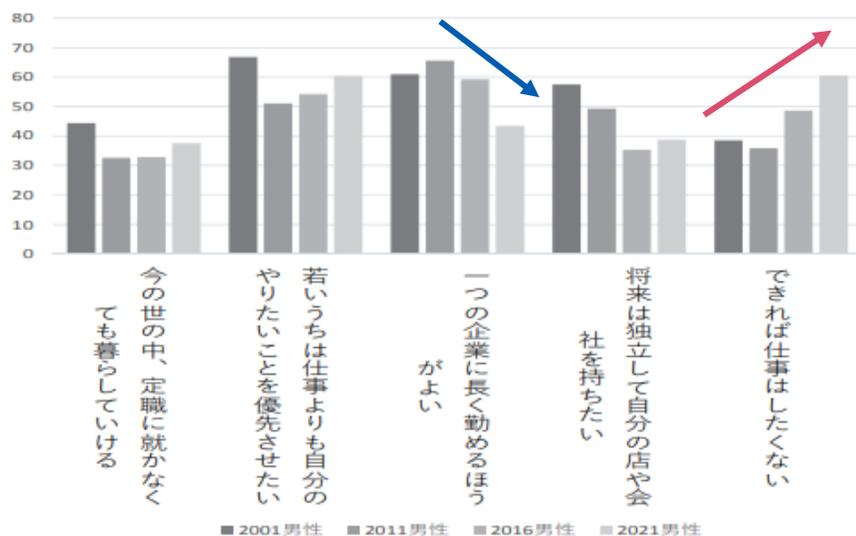


(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計 (注) 「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

若者の職業意識の変化

- ◆ 労働政策研究・研修機構（JILPT）の若者のワークスタイル調査によると、この20年間の若者の職業意識については、フリーター共感が低下し、「堅実化」の状況が継続してきたが、2021年に実施された第5回調査では傾向が大きく変化した。
- ◆ 具体的には、男女ともにフリーター共感意識（「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは自分のやりたいことを優先させたい」）は低下傾向にあったが反転した。一社志向（「一つの企業に長く勤める方がよい」）は大きく低下したが、独立志向は下げ止まったままである。他方で仕事離れ（「できれば仕事はしたくない」）が大きく上昇した。
- ◆ 特に**仕事離れと「堅実化」傾向の弱まりはこの20年間の観察において大きな変化と捉えることができる。**

図表終-7 若者の職業意識の変化（抜粋）（単位：％）



（資料出所） 労働政策研究・研修機構（JILPT）「大都市の若者の就業行動と意識の変容-『第5回 若者のワークスタイル調査』から」

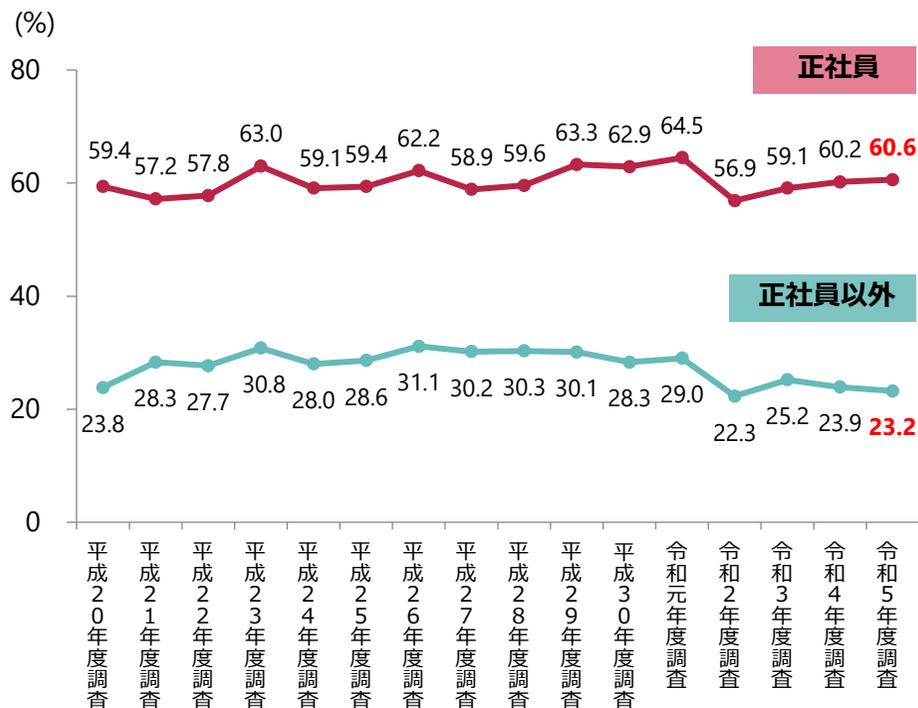
2. 人材開発の現状



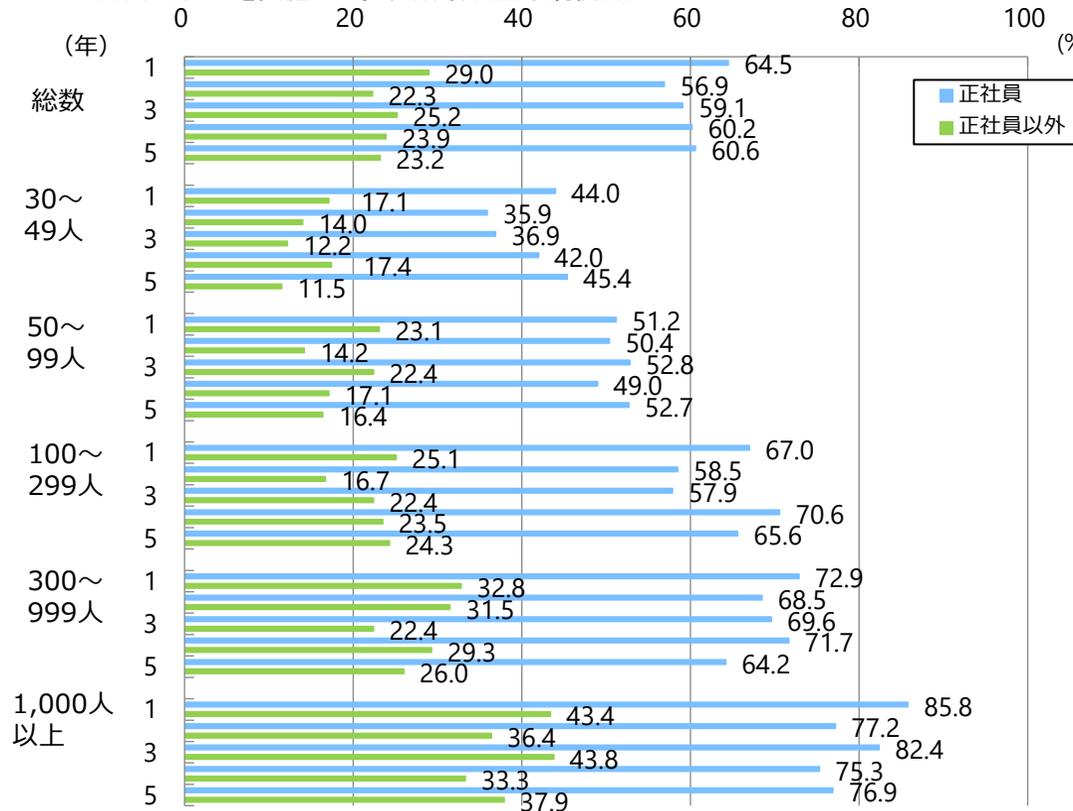
計画的なOJTの実施状況

- 計画的なOJTの実施率は、新型コロナウイルス感染症が流行した令和2年度に落ち込み、令和3年度以降、正社員に対するOJT実施割合は徐々に上昇傾向にあるものの、正社員以外に対する実施割合は上昇していない。いずれも令和5年度の実施割合は令和元年度の水準を下回っている。

計画的なOJTを実施した事業所



計画的なOJTを実施した事業所割合(企業規模別)



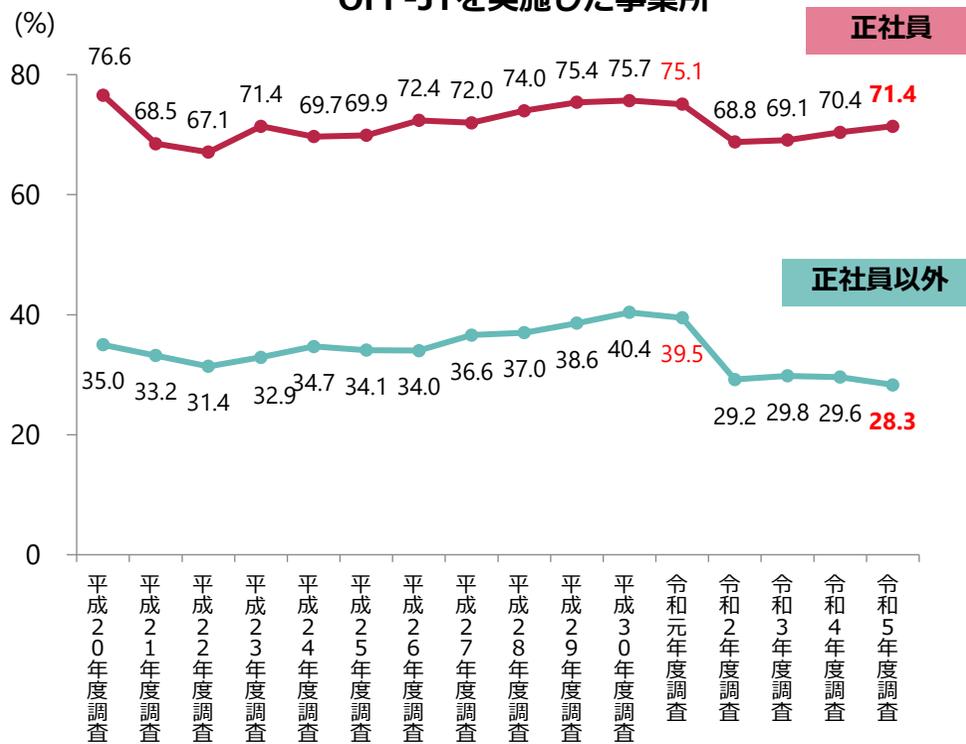
(注) ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練(OJT)のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

(出所) 厚生労働省「平成20年度～令和5年度能力開発基本調査(事業所調査)」(調査対象年度は平成19年度～令和4年度)

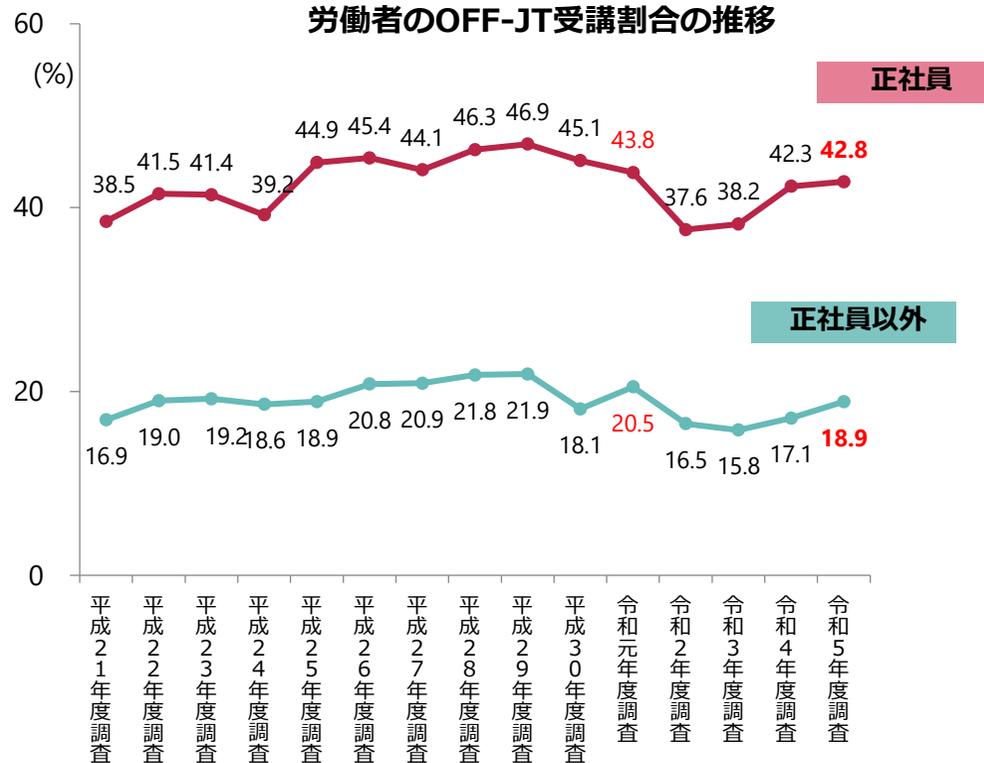
OFF-JTの実施状況

- OFF-JTの実施状況は、新型コロナウイルス感染症が流行した令和2年度に落ち込み、令和3年以降、正社員に対するOFF-JT実施割合は徐々に上昇傾向にあるものの、正社員以外に対する実施割合は上昇していない。いずれも令和5年度の実施割合は令和元年度の水準を下回っている。
- 労働者ベースで見えていくと、受講した労働者の割合は正社員・正社員以外ともに令和3年度以降は上昇しており、令和5年度実績はコロナ前の令和元年水準に近づきつつある。

OFF-JTを実施した事業所



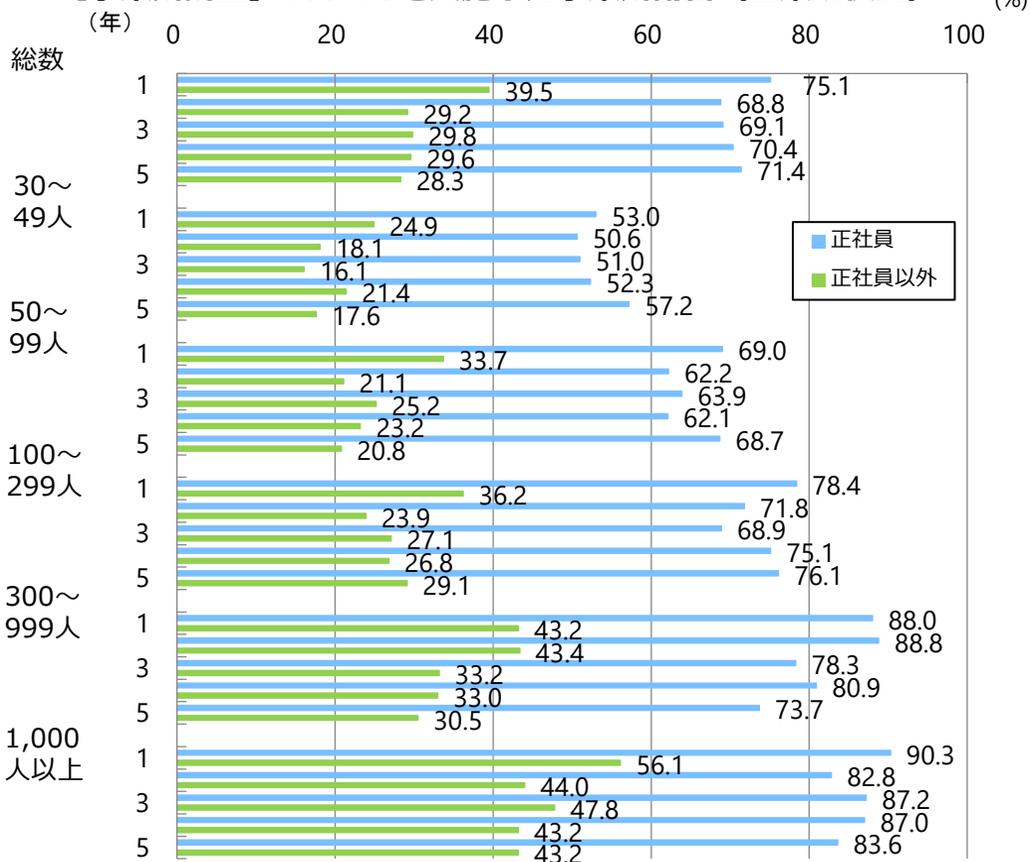
労働者のOFF-JT受講割合の推移



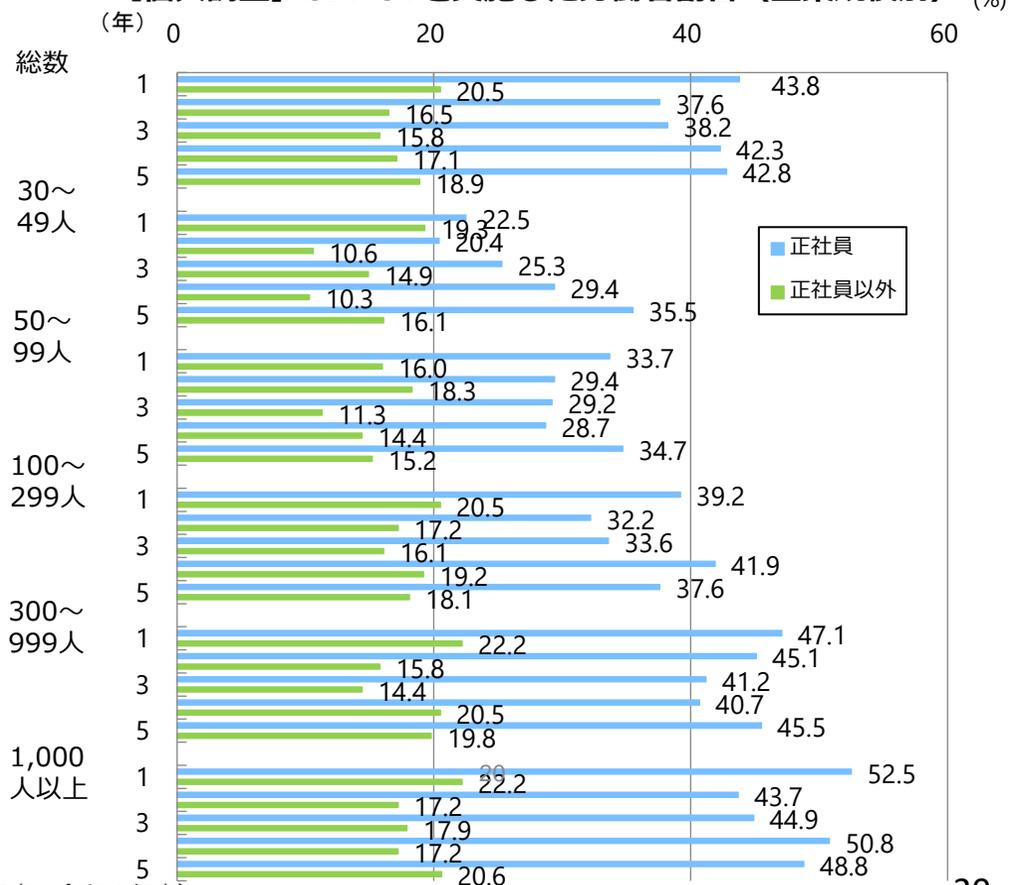
OFF-JTの実施状況

- 企業規模が大きいカテゴリーの方が、OFF-JT実施率が高い。
- 事業所調査を見ると、49人以下の企業で正社員に対するOFF-JT実施率がコロナ前を上回っているが、それ以外の企業規模では実施率が下がっている。特に300人以上の企業では低下幅が大きい。正社員以外については、企業規模を問わず実施率がコロナ前より大きく低下している。
- 労働者調査を見ると、49人以下の企業の正社員について受講率が大きく伸びている。コロナ前よりも、企業規模による受講率の差は小さくなっている。

【事業所調査】 OFF-JTを実施した事業所割合（企業規模別）



【個人調査】 OFF-JTを実施した労働者割合（企業規模別）

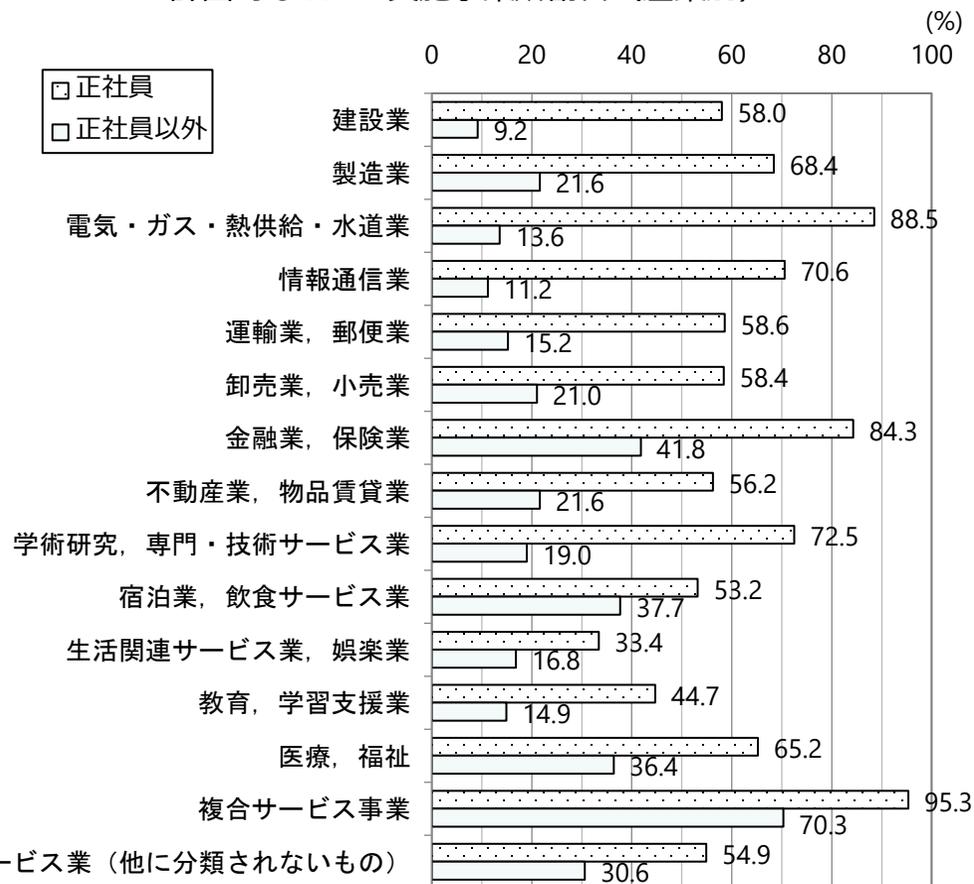


(出所) 厚生労働省「令和元年度～5年度能力開発基本調査」 (調査対象年度は平成30年度～令和4年度)

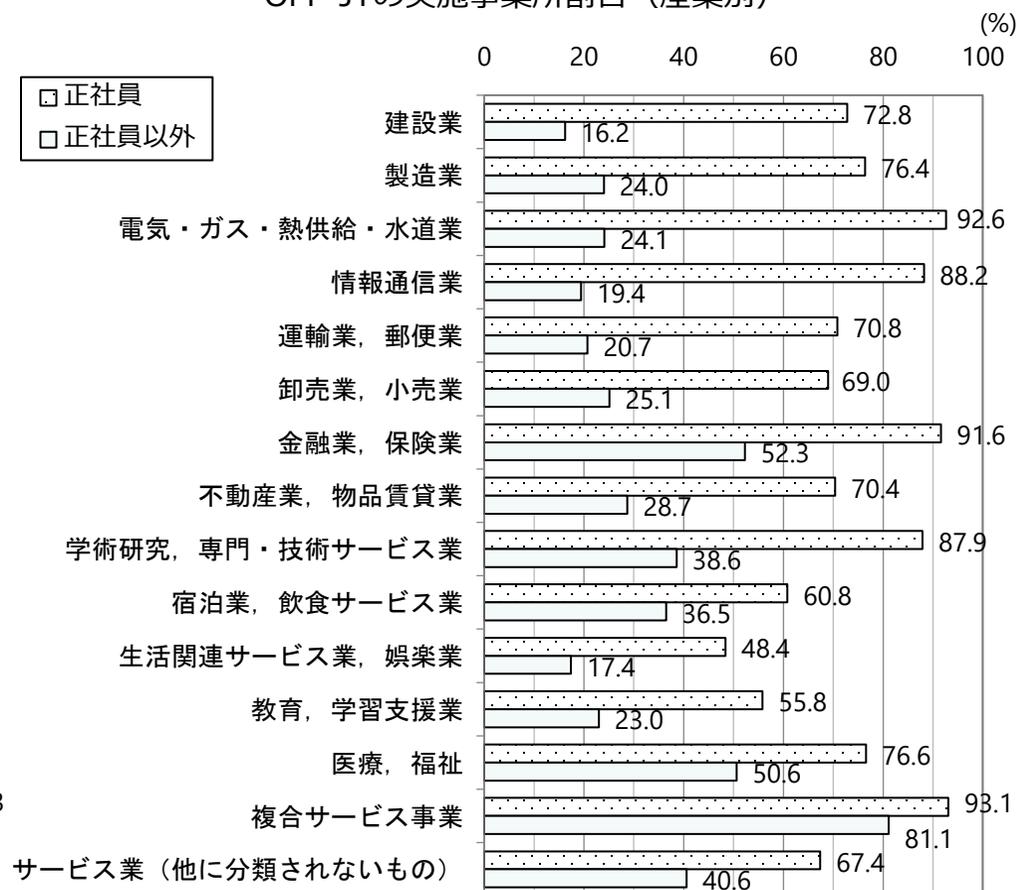
計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況（産業別）

- 正社員に対しては、計画的なOJT、OFF-JTともに「複合サービス事業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」などで低くなっている。
- 正社員以外に対しては、計画的なOJTについては、「複合サービス事業」などの実施率が高く、「建設業」などで低い。OFF-JTについては、「複合サービス事業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」などの実施率が高く、「建設業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などで低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合（産業別）



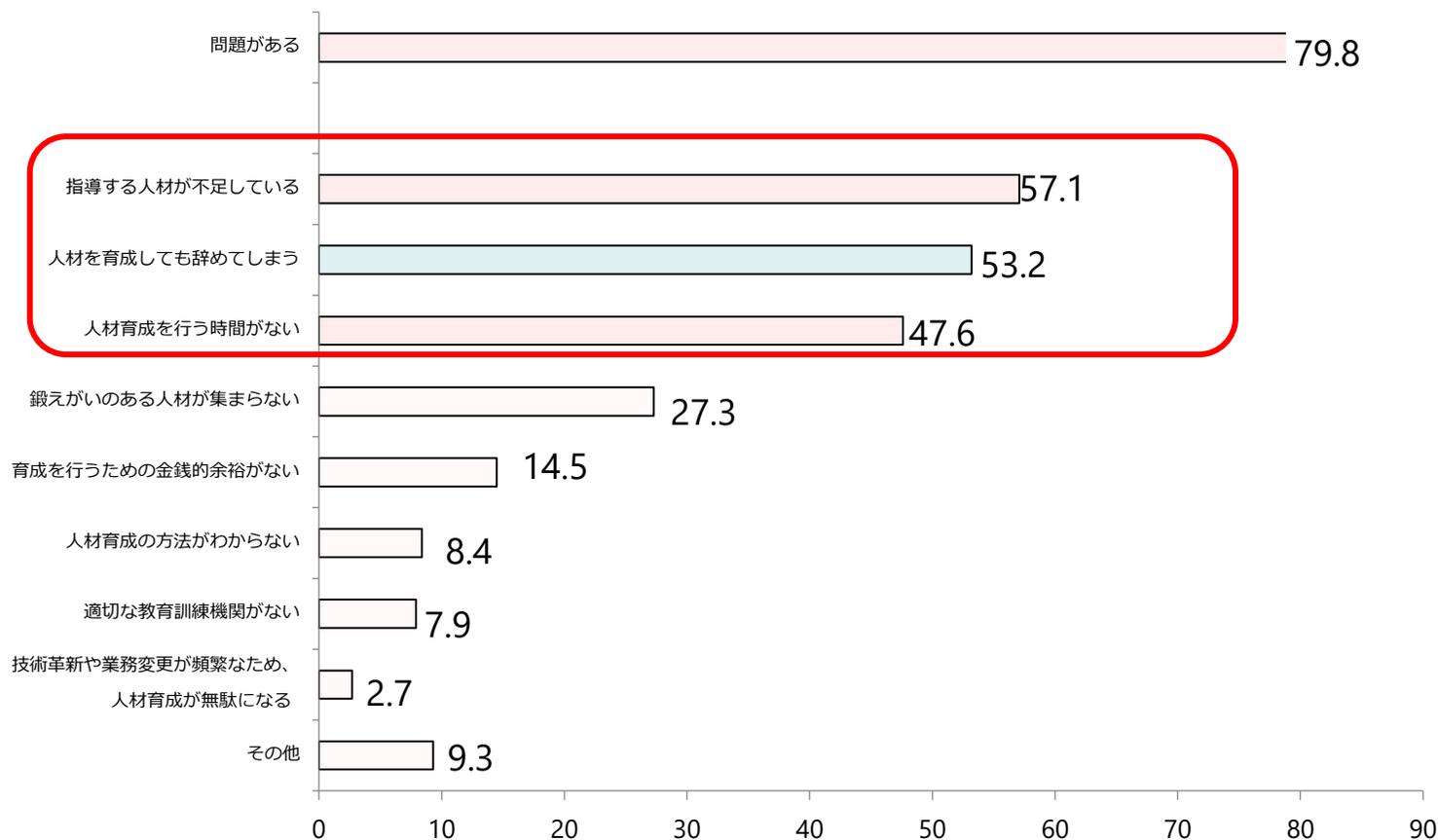
OFF-JTの実施事業所割合（産業別）



人材育成に関する問題点

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は8割弱となっている。
- その理由としては、指導する人材の不足（57.1%）や時間の不足（47.6%）があげられており、「人材を育成しても辞めてしまう」も、50%を超えている。

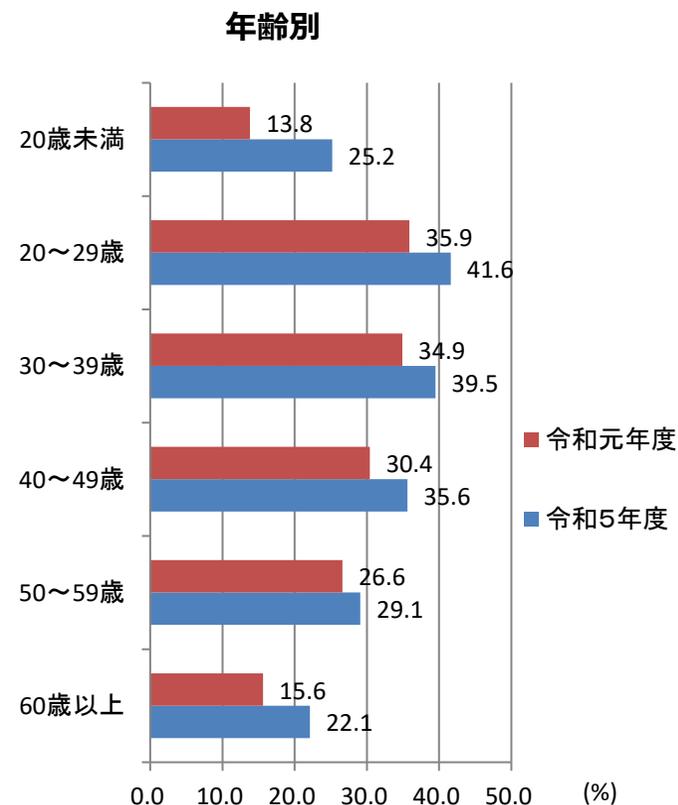
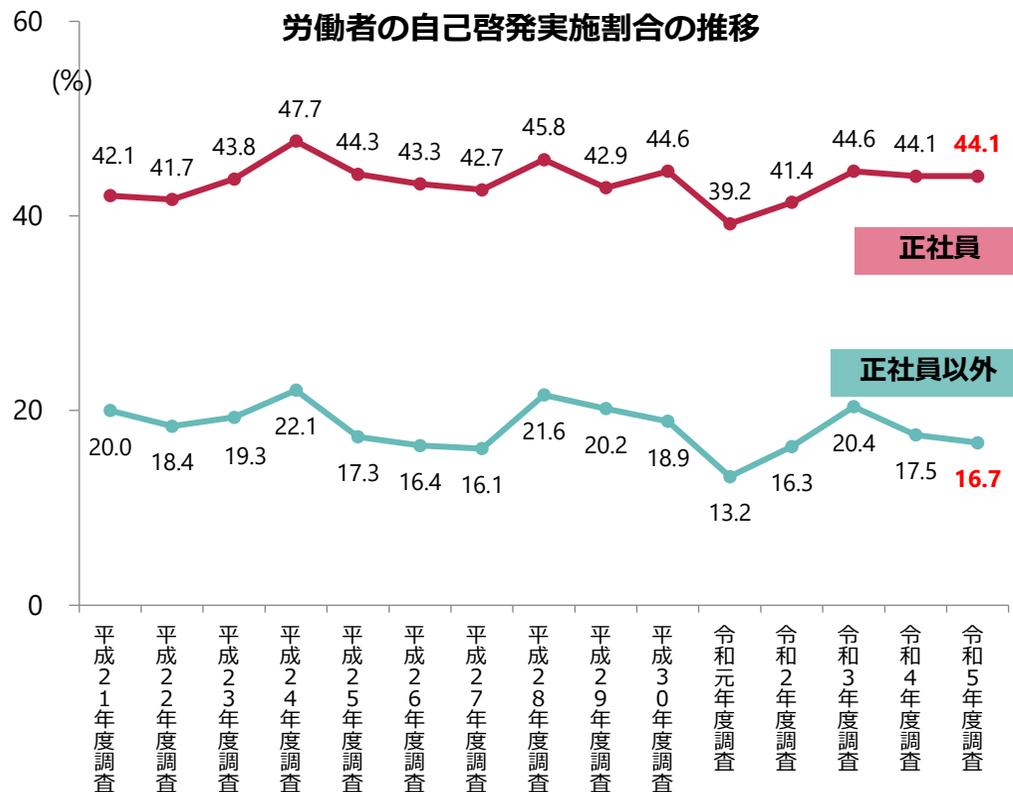
人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳（複数回答）



(%)

自己啓発実施有無の推移

自己啓発を実施した労働者の割合について、令和5年度調査では正社員で44.1%、正社員以外で16.7%となっている。



(注1) 各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。

当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、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をいう。

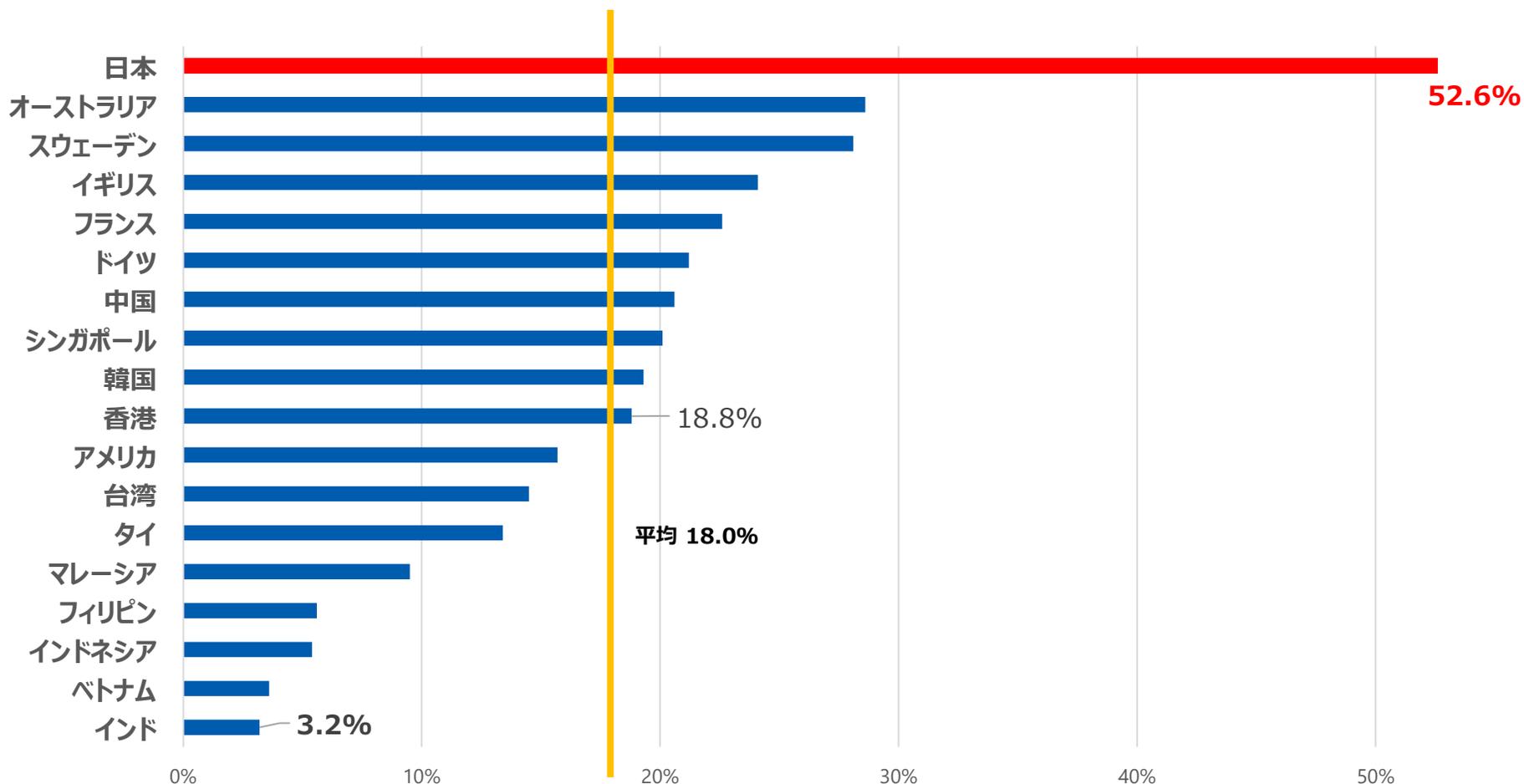
(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)

(注2) 平成20年度調査以前は質問が異なるため掲載していない。

(出所) 厚生労働省「平成21年度～令和5年度能力開発基本調査(個人調査)」(調査対象年度は平成19年度～令和4年度)

勤務先以外で自分の成長を目的に行っている学習・自己啓発の状況

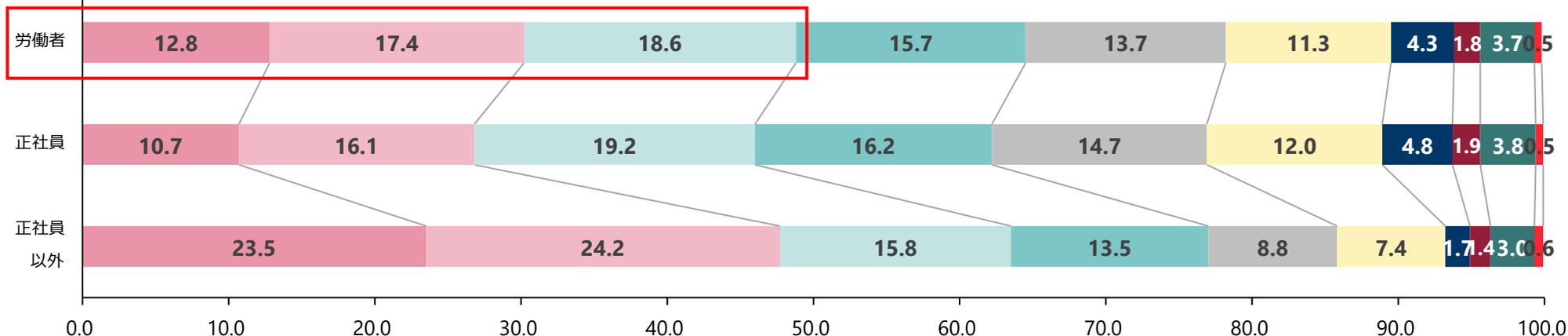
勤務先以外で自分の成長を目的に行っている学習・自己啓発の状況を見ると、「とくに何もおこなっていない」割合は、全体平均で18.0%、日本は52.6%で最も高く、自己研鑽意欲の低さが際立つ。



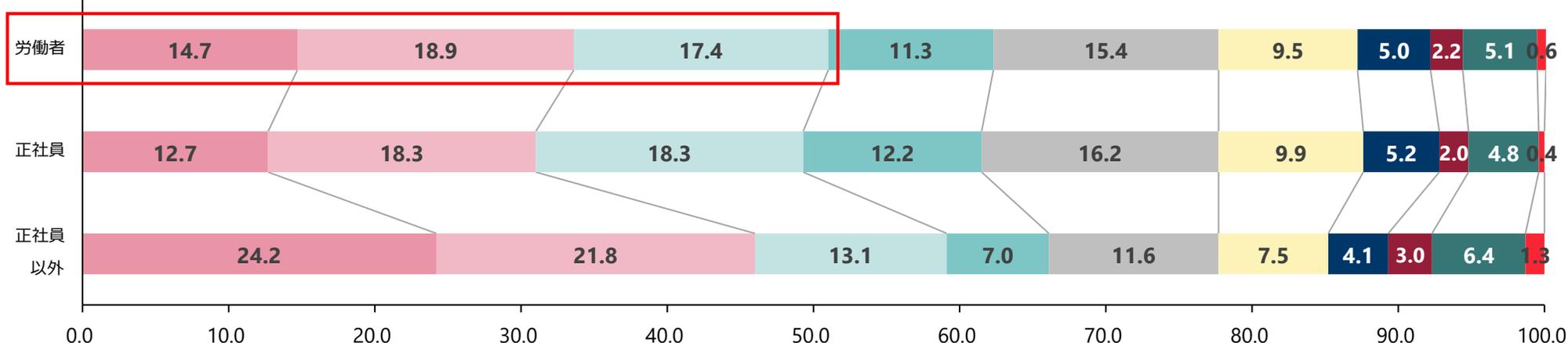
自己啓発を行った者の延べ実施時間

自己啓発を行っている者も約半数は年間20時間未満の実施時間に止まっている。

自己啓発を行った者の延べ実施時間
令和元年度調査



自己啓発を行った者の延べ実施時間
令和5年度調査



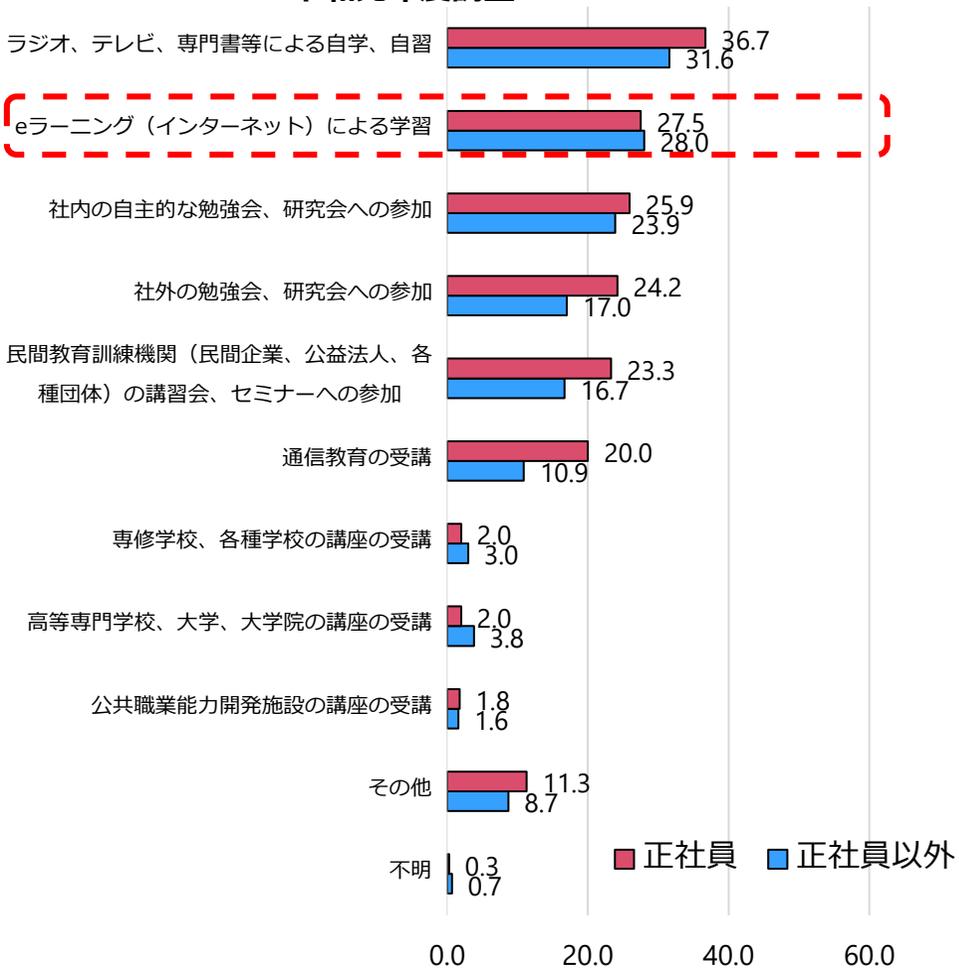
■ 5時間未満
 ■ 5時間以上10時間未満
 ■ 10時間以上20時間未満
 ■ 20時間以上30時間未満
■ 30時間以上50時間未満
 ■ 50時間以上100時間未満
 ■ 100時間以上150時間未満
 ■ 150時間以上200時間未満
■ 200時間以上
 ■ 不明

(出所) 厚生労働省「令和元年度、令和5年度能力開発基本調査(個人調査)」(調査対象年度は平成30年度及び令和4年度)

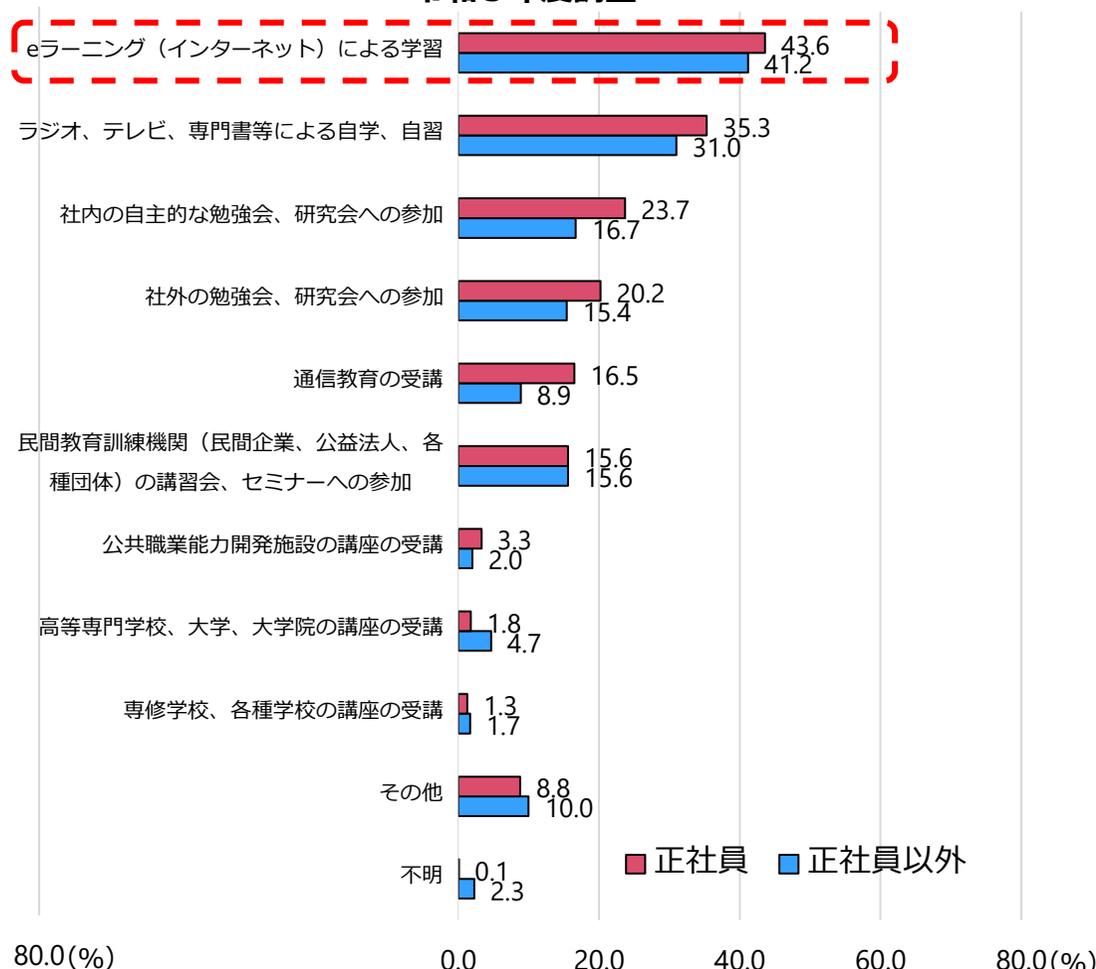
自己啓発の実施方法

自己啓発の実施方法について、「eラーニング（インターネット）による学習」が増加している。

自己啓発の実施方法（複数回答） 令和元年度調査



自己啓発の実施方法（複数回答） 令和5年度調査



(注) 自己啓発を実施している正社員及び正社員以外をそれぞれ100とした割合。

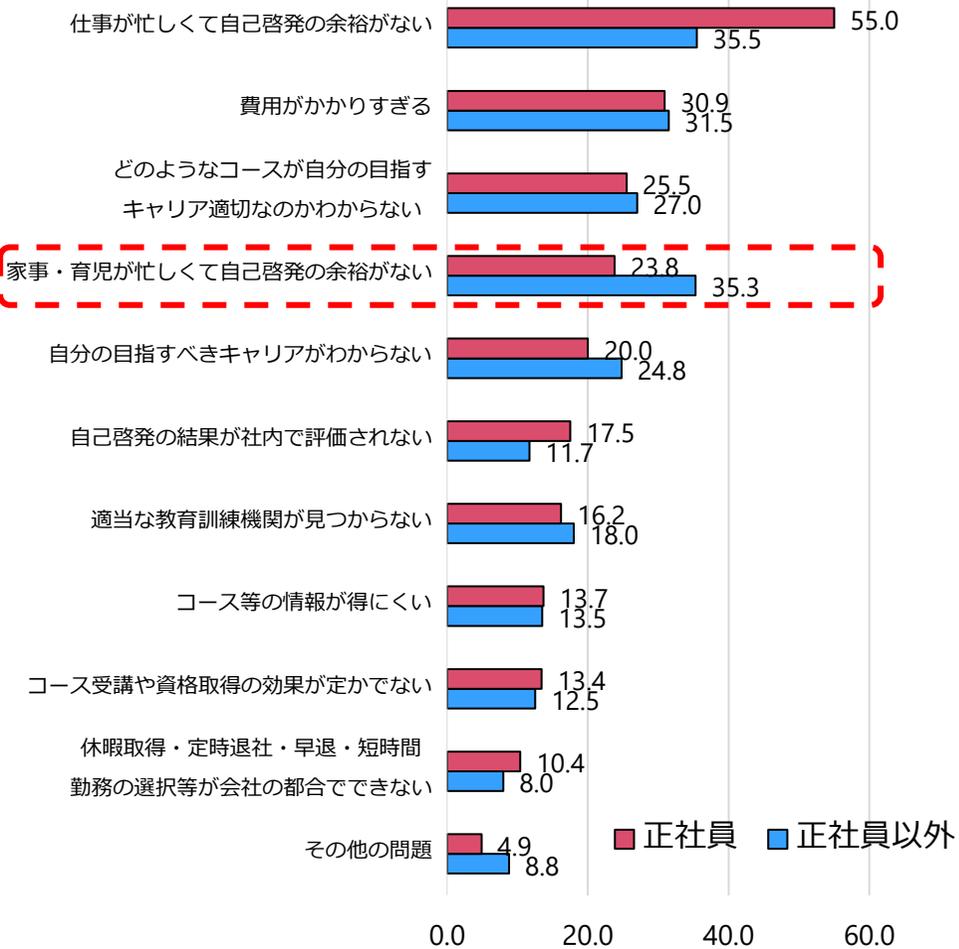
(出所) 厚生労働省「令和元年度、令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」（調査対象年度は平成30年度及び令和4年度）

自己啓発を行う上での問題点（R元年とR5年調査比較）

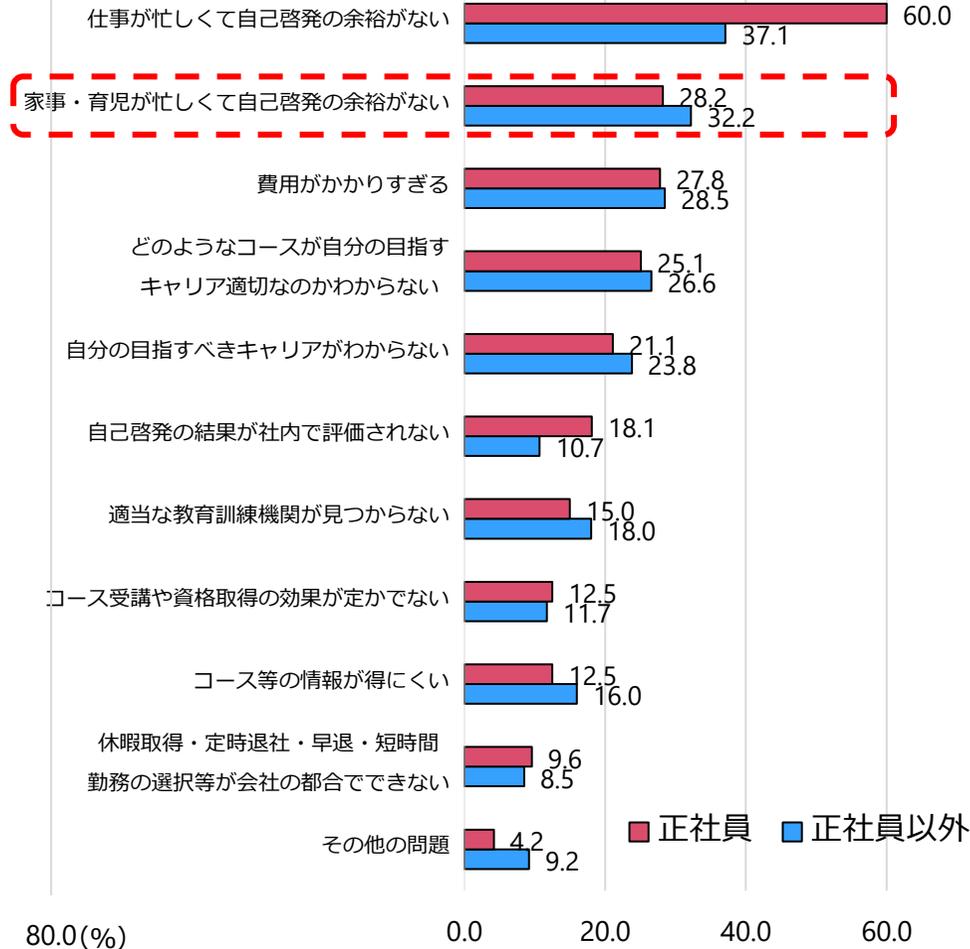
- 労働者が自己啓発を行う上での問題点について、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」とする正社員が増加している。

自己啓発を行う上で問題を感じると回答した労働者の割合： 約8割

自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）
令和元年度調査



自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）
令和5年度調査

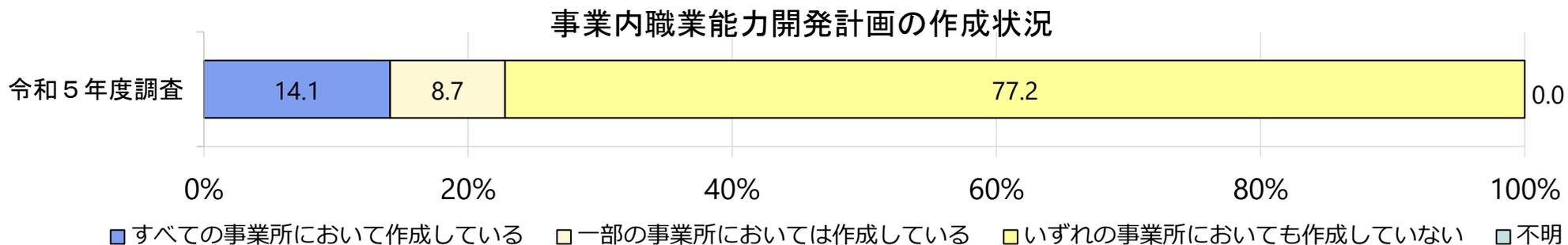


(注) 自己啓発に問題があると回答した正社員及び正社員以外をそれぞれ100とした割合。

(出所) 厚生労働省「令和元年度、令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」

事業内職業能力開発計画の作成状況と作成方法

- 事業内職業能力開発計画の作成状況について、全ての事業所で作成している企業は1割強に留まっている。
- 作成方法については、本社で作成した計画を全ての事業所に適用している企業が6割を超えている。

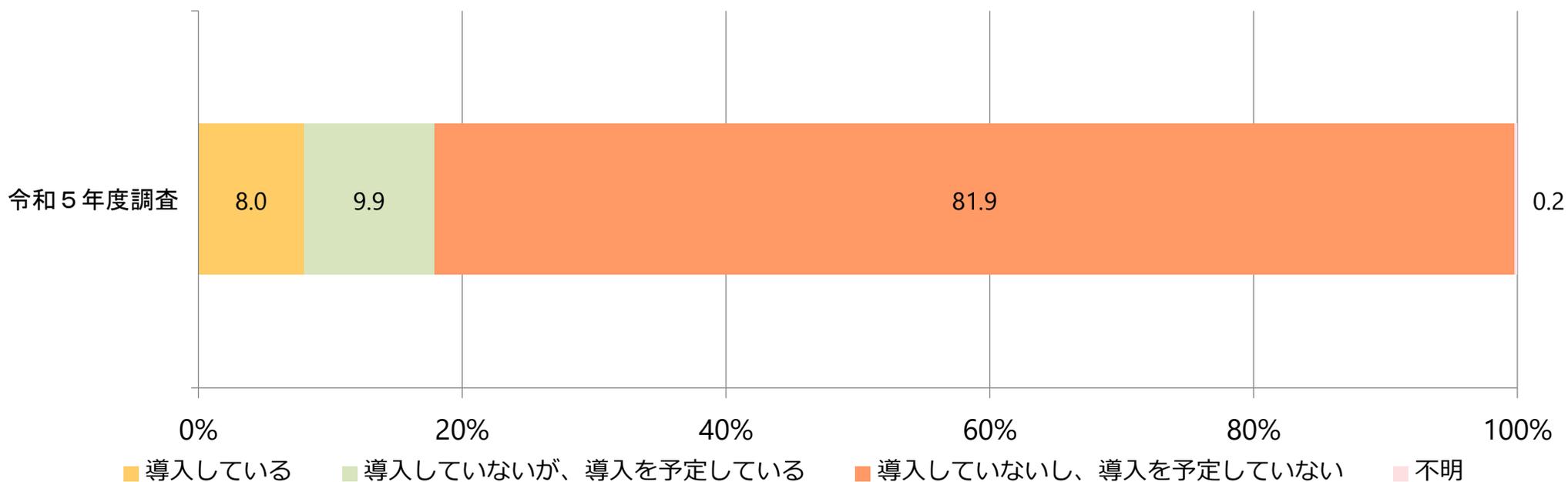


- 本社が事業内職業能力開発計画を一つ作成し、すべての事業所に適用している
- すべての事業所について、事業所ごとに作成している
- 本社が作成した事業内職業能力開発計画を適用している事業所と、事業所ごとに作成している事業所がある
- 不明

教育訓練休暇制度の導入状況

教育訓練休暇制度については、導入している企業は1割未満に留まっている。

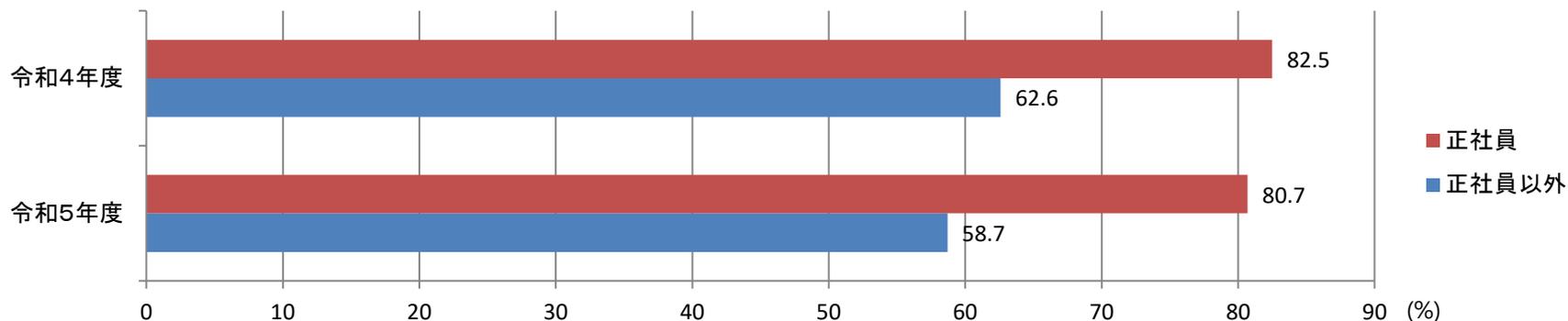
教育訓練休暇制度の導入状況



労働者の自己啓発に対する支援

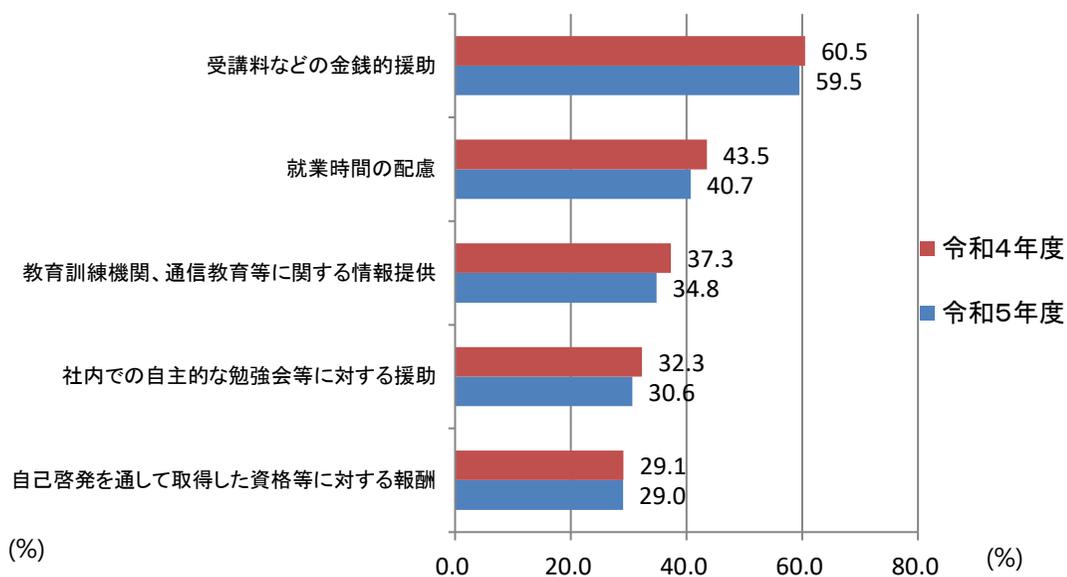
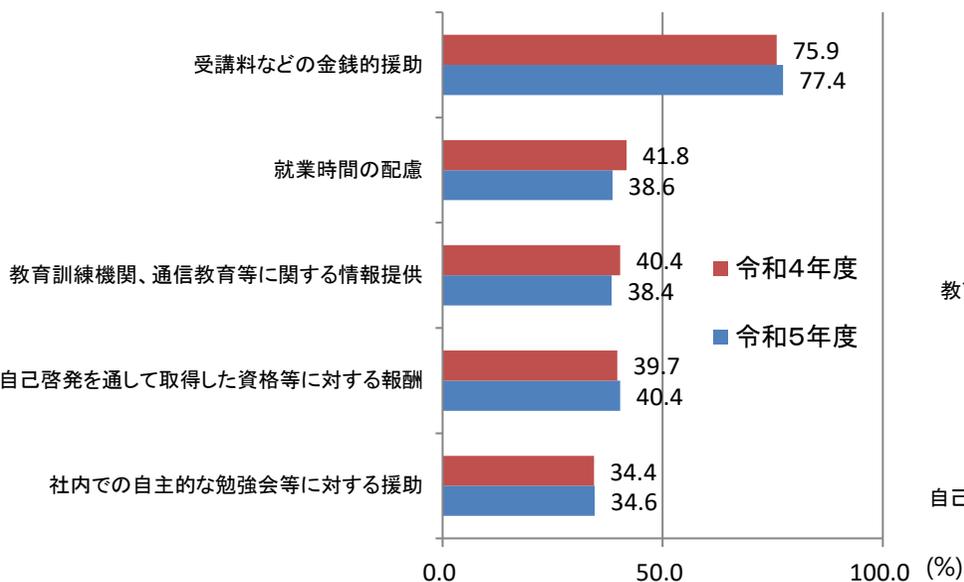
- 自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は正社員では約8割だが、正社員以外では約6割にとどまっている。
- 自己啓発に対する支援の内容としては、「受講料などの金銭的援助」と回答する割合が最も高い。

労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所



労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答、上位5つ）（正社員）

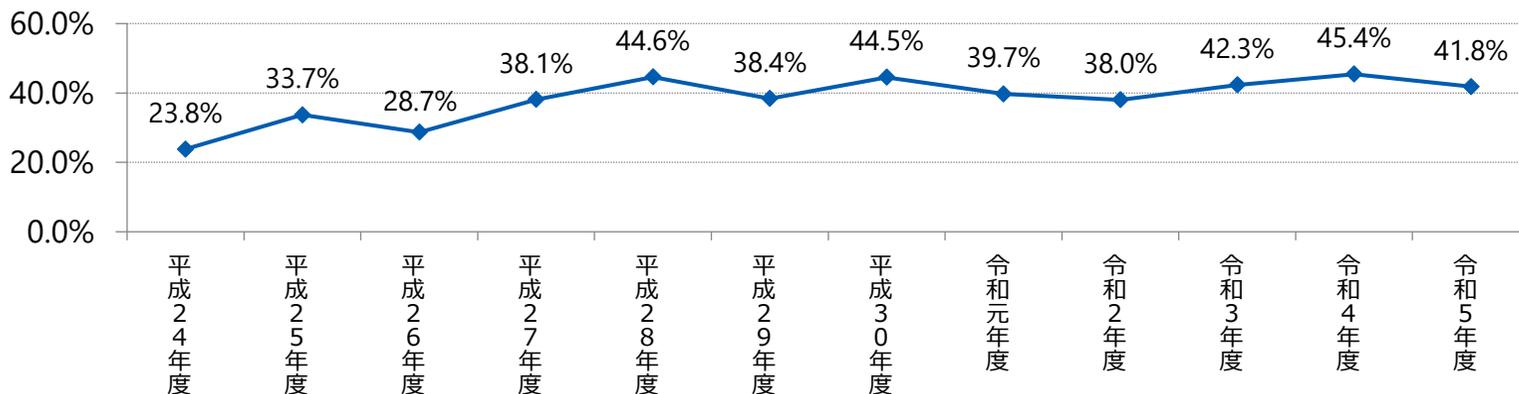
労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答、上位5つ）（正社員以外）



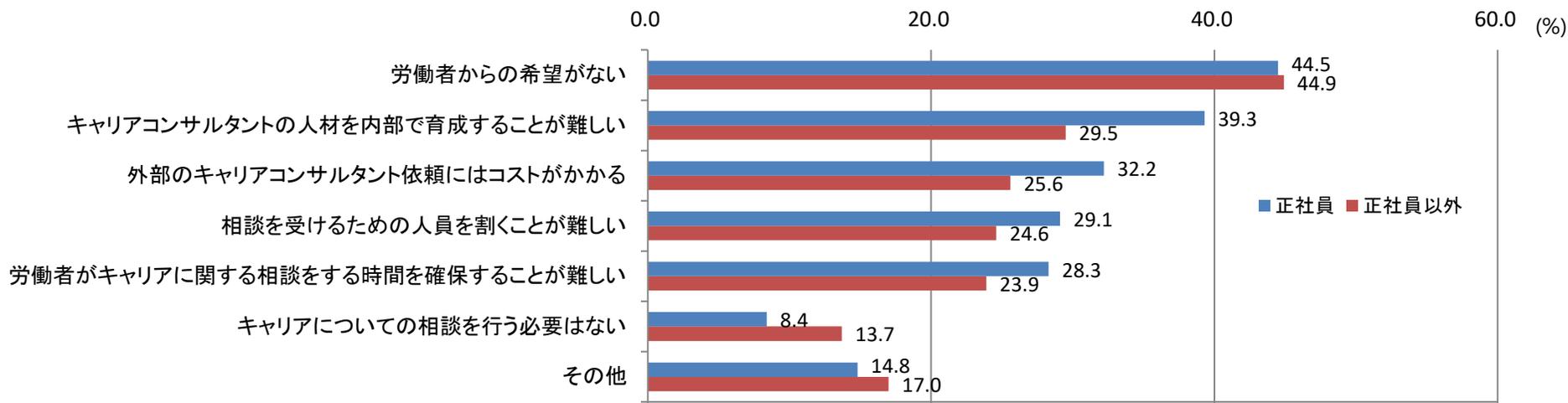
企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所の割合は、平成27年度以降、40%前後で推移している。
- キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が正社員、正社員以外ともに40%を超えている。

キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



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）



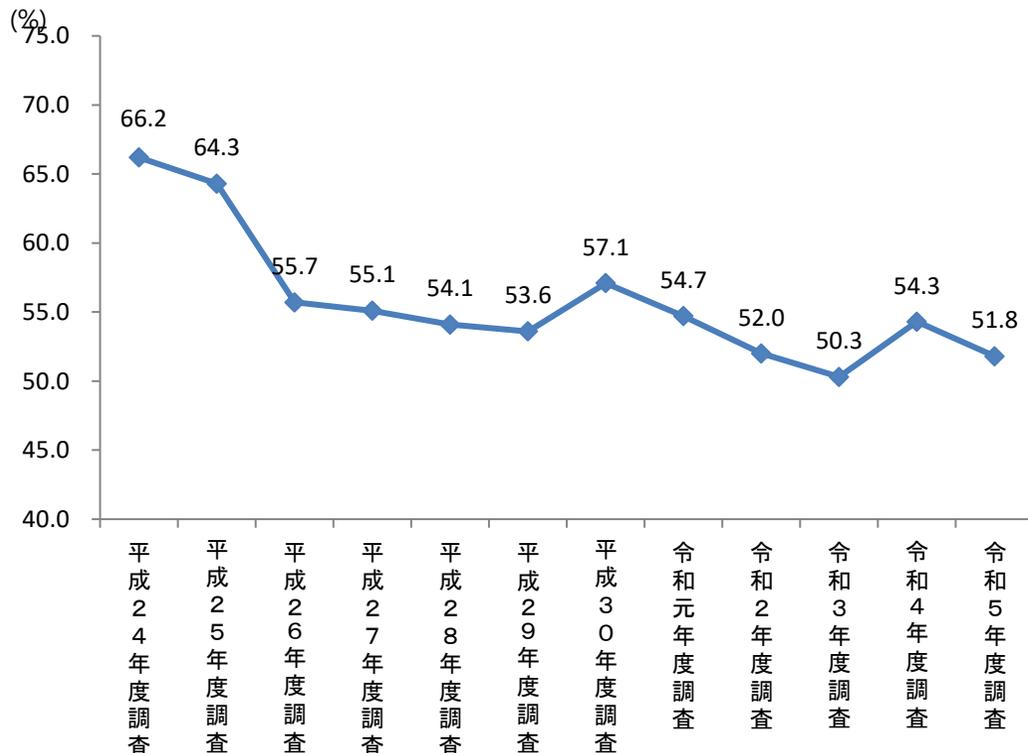
(出所) 厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査（事業所調査）」

職業能力評価の実施状況・活用方法

- 職業能力評価（※）を実施している事業所は、平成26年度以降50%台で上昇と低下を繰り返しており、横ばいの推移である。
- 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も多く、「技能継承のための手段」は少ない。

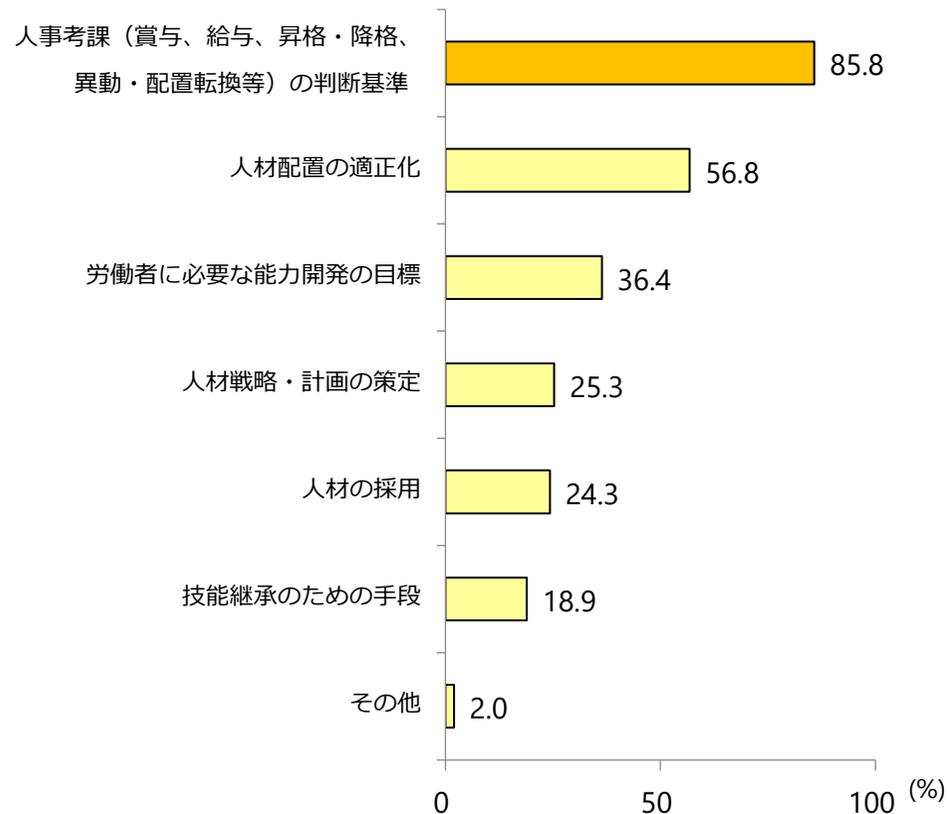
（※）「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」をいう。

職業能力評価を実施している事業所割合



（出所）厚生労働省「平成24～令和5年度能力開発基本調査（事業所調査）」

職業能力評価の活用方法（複数回答）



（出所）厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査（事業所調査）」 32