

職場の人材育成で生じている問題と訓練機会

著者	旅する書齋
所属	ARIA × STELLA × NOX × LIBER
区分	職場研修
対象	厚生労働省『令和6年度能力開発基本調査』
公開日	2026-09-01
版	公開版

要旨

育成上の問題、問題がある事業所の回答内訳、雇用形態別の訓練機会を別々に集計しました。人材育成に問題がある事業所は79.9%で、指導者不足、育成後の離職、時間不足が上位でした。

キーワード

公開データ、二次分析、定義、分母、再現性、限界

1 研究目的

職場研修の問題は、教材、教える人、時間、訓練機会のどこに多いか。

育成上の問題、問題がある事業所の回答内訳、雇用形態別の訓練機会を別々に集計しました。人材育成に問題がある事業所は79.9%で、指導者不足、育成後の離職、時間不足が上位でした。

2 データと定義

対象期間・資料：厚生労働省『令和6年度能力開発基本調査』

企業7,454、有効回答率57.2%、事業所7,218・54.1%、個人21,334・42.2%の三調査を分けます。59.5%は問題がある事業所内の複数回答です。

3 方法

1. 調査単位の確認

企業、事業所、個人と条件付き回答を分ける。

2. 回答割合の比較

同じ設問内で指導者、離職、時間、方法の回答割合を比べる。

3. 雇用形態差

0JT、OFF-JT、自己啓発のポイント差を計算する。

4. 資料で対応できる範囲

説明の繰り返しと、人員や制度の問題を分ける。

各方法は、分母、単位、時点、欠損、除外条件を確認してから適用しました。因果関係や将来値の推定に必要な条件がない場合、その方法は主要結果に使っていません。

4 結果

1. 79.9%が問題あり

前回79.8%からほぼ変わりません。

2. 人、離職、時間が上位

問題あり事業所内で指導者不足59.5%、離職54.7%、時間不足47.4%でした。

3. 雇用形態で訓練機会に差

計画的0JTは正社員61.1%、正社員以外27.1%で34.0ポイント差でした。

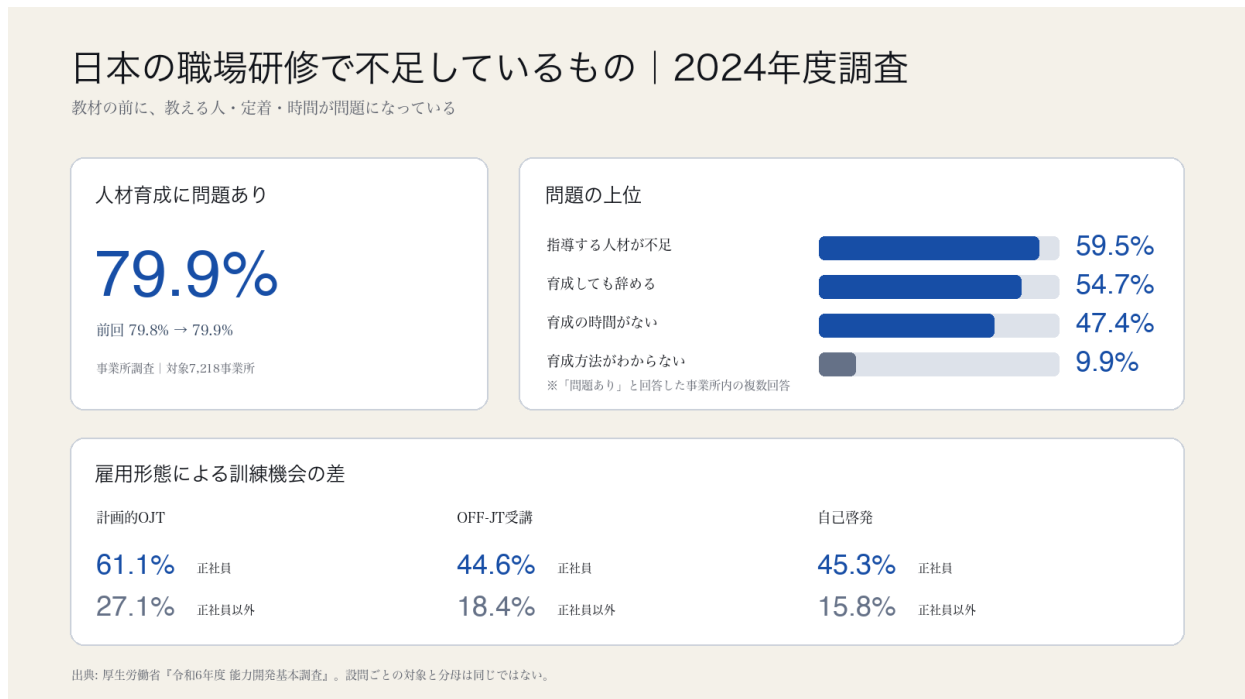


図1 人材育成上の問題と訓練機会

企業、事業所、個人の調査結果を分けて表示します。

5 考察

教材だけでは解けない問題

指導者不足と時間不足が大きく、教材を増やすだけでは利用時間を確保できません。

資料で減らせる作業

目的、手順、具体例、確認表を共通化すると、毎回同じ説明を作る作業は減らせます。

6 限界

1. 限界1

主に常用労働者30人以上の企業と事業所で、小規模事業者へ直接当てはめられません。

2. 限界2

横断自己申告調査で、教材導入の改善効果は推定していません。

3. 限界3

企業、事業所、個人の値を一人ずつの経過として連結できません。

7 結論

研修資料は説明の共通化には使えますが、人員不足、離職、時間、処遇を単独では解決しません。資料と利用時間を同時に決め、質問、修正、完了時間を比較します。

次に必要なデータ

質問と修正が多い一業務を選び、資料、担当時間、質問数、修正回数、完了時間を開始前後で記録します。

参考文献

1. 厚生労働省 令和6年度能力開発基本調査。 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00202.html (mhlw.go.jp)
2. 厚生労働省 調査結果の概要。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001548719.pdf> (mhlw.go.jp)
3. 第12次職業能力開発基本計画。 https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00013950&dataType=0&pageNo=1 (mhlw.go.jp)

付録A 再現に必要な情報

公開記事: <https://aria-stella-studio.tabisurushosai.chatgpt.site/analysis/japan-workplace-training-bottlenecks-2026>

分析環境: 103機能を実行確認済み。各テーマではデータ条件に合う方法だけを採用しました。

1. 調査単位の確認
企業、事業所、個人と条件付き回答を分ける。
2. 回答割合の比較
同じ設問内で指導者、離職、時間、方法の回答割合を比べる。
3. 雇用形態差
OJT、OFF-JT、自己啓発のポイント差を計算する。
4. 資料で対応できる範囲
説明の繰り返しと、人員や制度の問題を分ける。