調査REPORT
Meiji Yasuda Research Institute, Inc.

2025. 9. 29

生産性向上のカギ、リスキリング

～10 月から政府支援拡充も、企業と政府が手をとり推進する必要～

経済調査部　エコノミスト
藤田　敬史

ポイント

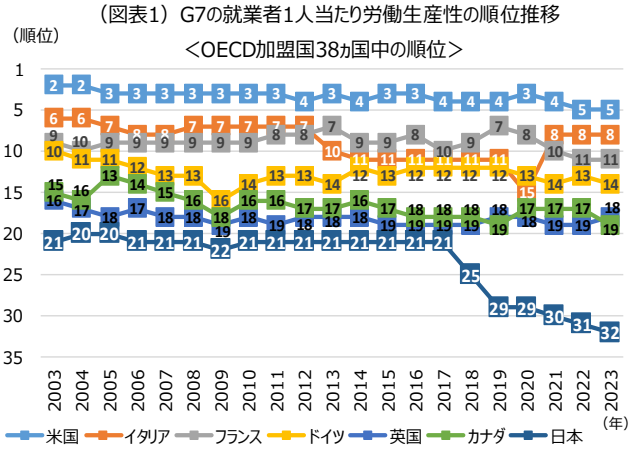
- **日本経済の持続的成長における最大の課題は労働生産性の低迷。日本の一人当たり労働生産性は G7 の中で最下位であり、米国の 5 割程度。人口減少下での成長にはリスキリングによる生産性向上が不可欠**
- **企業のリスキリングへの取組みは限定的で、特に中小企業で低水準。10 月から雇用保険よりリスキリング休暇に給付金が支給されるが、その要件である教育訓練休暇制度導入が企業側で進むか注視が必要**
- **政府はリスキリング支援策を拡充しているが、企業との連携が課題。イギリスやドイツのような企業と政府の連携強化が日本でも求められる**

１．日本の労働生産性は OECD 中 32 位、G7 中最下位

日本経済の持続的成長における最大の課題は、労働生産性の低迷である。OECD データを基にした公益財団法人日本生産性本部の国際比較によれば、日本の一人当たり労働生産性は 92,663 ドル[1]と、OECD 加盟 38 ヵ国中 32 位（図表 1）で、OECD 平均（125,003 ドル）を下回る。主要 7 ヵ国（G7）のなかでは最下位であり、米国（169,825 ドル）の 55%の水準にとどまる。

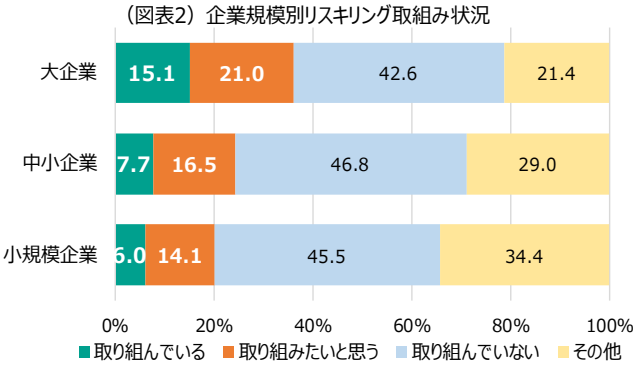
人口減少と高齢化が進むなか、限られた労働力でより大きな付加価値を生み出すことを求めるとすれば、生産性向上は必須条件である。その鍵を握るのが、働く人々のスキルを時代に合わせてアップデートするリスキリングである。

（図表1）G7の就業者1人当たり労働生産性の順位推移
＜OECD加盟国38ヵ国中の順位＞



（出所）公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2024」

（図表2）企業規模別リスキリング取組み状況



（出所）帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査（2024年）」

２．企業のリスキリング取組み状況は道半ば

企業におけるリスキリングの取組み状況を見る。帝国データバンクの調査によると、リスキリングに「取組んでいる企業」は 8.9%、「今後取組みたいと考えている企業」は 17.2%で、これをあわせたリスキリングに前向きな姿勢を示した企業は 26.1%であった。「取組んでいる企業」の業

[1] 購買力平価換算 US ドル

種別では、情報サービスや金融が高水準となっている。取組み状況を規模別にみると大企業が高く、中小・小規模企業では低水準となっており、濃淡が表れている（図表 2）。

また、厚生労働省「能力開発基本調査（令和 6 年度）」によれば、83.4%の企業が教育訓練休暇制度を導入しておらず、導入予定もないと回答している（図表 3）。その理由として「代替要員の確保が困難」（46.3%）などがあげられている。特に中小企業では、日常業務の従事者に余裕がなく、従業員が長期休暇を取得して学び直しの機会を付与することが難しい現状がある。企業規模の大小にかかわらずリスキリングに積極的に取り組む企業の事例もあるものの、全体としてはリスキリングの取組みは限定的であり、企業側ではコストと捉える傾向が根強い。帝国データバンクの調査では、リスキリングに取組む際の課題として「対応する時間が確保できない」（42.1%）、「対応できる人材がいない」（38.9%）などがあげられている。実務に直結した教育設計や、従業員自身が自分ごと化し、意識を高められるような戦略的なリスキリングの推進が今後の課題といえる。

一方、労働者のスキルアップは、急速な環境変化に適応するために有効な手段である。OECD の調査で、雇用主が費用を負担した研修を受けた労働者の職場での変化をみると、例えば、機械設備の活用に前向きな変化を示した割合は日本では 50%と、OECD 平均（66%）を下回る（図表 4）。企業が積極的に教育投資を行ない、従業員はキャリアの持続性を維持するリスキリングに取り組む意識を持つことが重要である。

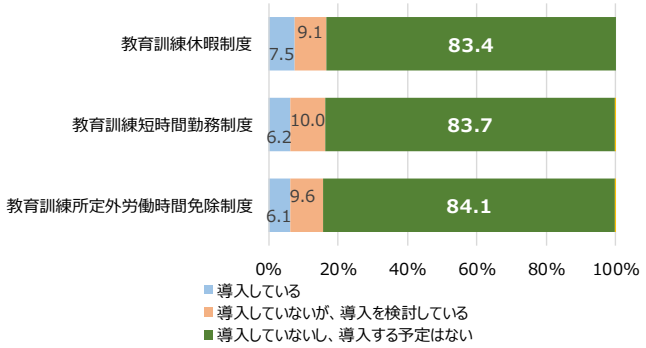
3． 政府の支援策の現状と課題

政府は「人への投資」を成長戦略の柱と位置づけ、人口減少・高齢化という構造的課題に対応するべく、リスキリング支援策の拡充を進めている。2022 年には「骨太の方針」に盛り込まれ、5 年間で 1 兆円を投じる方針が示された。

今年 10 月からは、労働者が離職せずに教育訓練に専念できるよう、リスキリング休暇取得者に対して失業給付に相当する給付金が支給されるなど、支援が拡充される（図表 5）。

代替要員の確保が困難といった声も多く聞かれるなど、先述のとおり教育訓練休暇制度の導入が進まないなか、今回の教育訓練休暇給付金制度導入を機にその適用要件で

（図表3）教育訓練に関連した制度の導入状況



（出所）厚生労働省「令和6年度 能力開発基本調査」

（図表4）雇用主が費用を負担した研修を受けた人のうち、職場での変化を経験した労働者の割合

単位（%）	機械設備	作業方法・業務慣行	製品・サービス	業務の外部委託・移転の慣行	顧客との接触頻度	情報・通信技術
米国	73	71	71	71	64	75
英国	71	62	61	64	54	66
イタリア	70	71	69	72	57	77
カナダ	62	66	63	65	57	66
ドイツ	54	53	53	55	46	59
日本	**50**	**46**	**49**	**47**	**41**	**62**
フランス	46	46	47	44	37	49
OECD平均	66	66	66	66	66	66

注：対象は25歳から65歳。期間は過去3年間
（出所）OECD「Getting Skills Right Trends in Adult Learning New Data from the 2023 Survey of Adult Skill」より明治安田総研作成

（図表5）リスキリングのための休暇に対する給付金制度の概要

項目	内容
制度名称	教育訓練休暇給付金
制度の目的	離職せずにリスキリングに専念できる環境整備と生活支援
対象者	雇用保険の一般被保険者※ ※週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上継続して雇用される見込みのある65歳未満の労働者
要件	・教育訓練休暇制度が就業規則等に定められている企業に所属 ・事業主の承認を得て教育訓練のために連続30日以上の無給休暇を取得 ・直近2年で12ヵ月以上の被保険者期間 ・雇用保険加入期間が5年以上
給付額	雇用保険の「基本手当」と同水準 ※直近6ヵ月間の平均賃金日額の50～80%
給付日数	(加入期間別) 5年以上10年未満：90日 10年以上20年未満：120日 20年以上：150日
対象となる教育訓練	大学・短大・専修学校等の講座 教育訓練給付制度の指定講座 職業安定局長が定める職業訓練 （司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得等）

（出所）厚生労働省「教育訓練休暇給付金」

ある教育訓練休暇を就業規則等に定める企業が増加するのか注視が必要である。

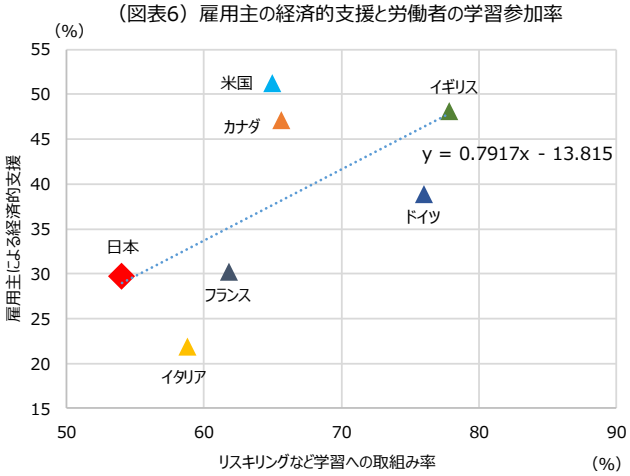
4．イギリスやドイツにみる企業と政府の連携の重要性

リスキリングは、企業・個人双方の学び直しの機会が広がってこそ意味がある。OECD の分析によると、雇用主の経済的支援が労働者のリスキリング等の学びを促進することが示されており、雇用主から支援を受けた労働者の割合が 10 ポイント増加すると、リスキリングなどの学習に取り組む割合は 7 ポイント増加する傾向がある。

イギリスやドイツは政府の政策の下、企業によるリスキリングの取組みが進んでおり（図表 6）、労働生産性も日本より高い。両国とも政府と企業が連携し、幅広い年齢層がリスキリングに取り組める体系整備が進められている。例えばイギリスは、若者の就業支援を目的とした職業訓練の Apprenticeship（図表 7）のほか、2017 年に発表された AI やデジタル分野に焦点を絞った成人労働者向け再訓練支援の National Retraining Scheme、2020 年に開始された生涯にわたり新しいスキルを習得できるよう支援する生涯学習支援の Lifetime Skills Guarantee、2021 年から開始された様々な分野を提供する無料の職業訓練 Skills Bootcamps など、リスキリングを強力に推進している。企業は雇用主としての役割を担うとともに、業界団体や大学などと連携し、どのようなスキルが必要か、訓練内容やコース設計について政府と協議、政府はそれを後押しする形で補助金や制度設計を行なう。Rolls-Royce、Barclays など大手企業は毎年多くの Apprenticeship 訓練者を受け入れており、Skills Bootcamps では、大手 IT 企業などがデジタルスキル分野で講師派遣や実習の場を提供している。就労支援とともに技能不足の解消については 2025 年に設置された Skills England が取り組む。Skills England は、統計データや企業等からの情報をもとに技能需要の現状分析と将来予測を行ない、技能需要に応じた Apprenticeship 等での訓練や資格取得をサポートする。また、ドイツは、企業での実務研修と職業学校での座学を組み合わせた、若者の職業教育 Dual System や社会人の継続教育 Weiterbildung などの制度がある。インダストリー4.0[2]など産業構造が転換するなか、近年は政府主導のもと、企業のほか、地方政府、労働組合、NPO などが共同で職業教育を推進しており、2019 年に職業訓練の国家技能戦略を策定した。戦略の柱は職業訓練への参加率を上げることや参加のための時間の確保などが掲げられている。ドイツでは多くの州で職業訓練のための有給休暇を法律で定めているが、大手企業では法定を上回る日数を設けているケースも多い。また、社内教育へも熱心な企業も多く、SAP は SAP Learning、Bosch は Bosch Training Center、DHL は Career Marketplace など社内研修を充実させ、企業から従業員に対する費用補助なども行っている。

イギリスやドイツでは、政府と企業が連携し、社会全体でリスキリングを推進しており、人材育成に取り組む

（図表6）雇用主の経済的支援と労働者の学習参加率



（出所）OECD「Trends in Adult Learning New Data from the 2023 Survey of Adult Skills」より明治安田総研作成

（図表7）Apprenticeship（イギリス）とインターンシップ（日本）の比較

項目	Apprenticeship（イギリス）	＜参考＞インターンシップ（日本）
雇用契約	あり	なし
給与	あり	なし
期間	長期（1～4年）	短期（数日～数週間）
教育	実務＋座学＋資格取得	実務体験中心
キャリア	正社員登用・資格取得	採用時の選考で有利

（出所）各種資料等より明治安田総研作成

[2]2011 年にドイツ政府が「2020 年に向けたハイテク戦略の実行計画」に示された 10 施策の一つとしてインダストリー4.0 構想を公表。「第 4 次産業革命」という意味合いを持ち、工場や生産現場の自動化・効率化・最適化を目指す取組み

文化が育まれている。日本にも参考になる点は多く、実情に合わせて取り入れることなどで、より効果的なリスキリング施策が実現できると考える。日本では、企業主導のリスキリングは、まだ一部の大企業にとどまっており、特に中小企業や非正規雇用層への支援が課題である。政府はリスキリング支援策の拡充を進めているが、労働者と企業双方の実情を把握したうえで、企業との連携を図りながら進めていくことが重要と言える。

本レポートに関するご取材やお問い合わせは以下までご連絡ください
明治安田総合研究所 エコノミスト 藤田 敬史
電話番号：03-6261-7947
e-mail：takafumi.fujita@myri.co.jp

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●発行元● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3－2－11 TEL03-6261-6411