

政策研究・政策提言 報告書

教育投資による経済成長と OFF-JT による企業の人材育成支援

教育班

岡田雄仁 内藤智大 藤田一孝

目次

序章 はじめに

第1章 政策研究

1-1 労働生産性

1-1-1 労働生産性の定義

1-1-2 日本の労働生産性

1-2 教育と経済成長の関係

1-2-1 内生的成長理論

1-2-2 人的資本理論

1-2-3 ペリー就学前プロジェクト

1-3 日本の教育投資の現状

1-4 まとめ

参考文献

第2章 政策提言

2-1 問題意識

2-2 OJT, OFF-JT とは

2-3 OFF-JT を効率的に運用するポイント

2-4 OFF-JT を増やすための政策提言

2-5 まとめ

参考文献

序章 はじめに

日本では今後、少子高齢化による労働力の減少により、潜在的に経済成長が押し下げられると考えられる。このような中で、日本経済が持続的に成長するためには、技術進歩あるいは労働生産性の上昇が必要である。

教育班はこのことを問題意識に持ち政策研究では、日本の労働生産性と全要素生産性が低下していることを示し、教育が人的資本の質の向上を通じて経済成長に寄与することを示す理論をもとに、日本の教育投資の現状から、経済成長のための今後の教育投資の在り方について検討する。また政策提言では、企業の労働生産性を高めるために OFF-JT を活用した中小企業の人材育成を検討する。

第1章 政策研究

1-1 労働生産性

1-1-1 労働生産性の定義

労働生産性は、実質 GDP/労働投入量（労働者数×労働時間）と定義する。そして成長会計の概念を用いることで、労働生産性の成長率を労働者一人当たりの資本投入量（資本装備率）の成長率と全要素生産性（TFP）の成長率に分解することができる。全要素生産性は技術進歩と同義である。数式であらわすと、以下のようになる。

$$Y_t = A_t K_t^\alpha L_t^{1-\alpha} \quad (1)$$

ここで、 Y_t は産出量（実質 GDP）、 K_t は資本投入量、 L_t は労働投入量、 A_t は全要素生産性（技術進歩）をあらわす。 α と $1-\alpha$ はそれぞれ資本分配率と労働分配率である。 t は時間である。

(1) の両辺の自然対数をとると、

$$\ln Y_t = \ln A_t + \alpha \ln K_t + (1-\alpha) \ln L_t$$

という式が得られる。ここで $\ln Y_t$ 、 $\ln A_t$ 、 $\ln K_t$ 、 $\ln L_t$ はそれぞれ Y_t 、 A_t 、 K_t 、 L_t の対数値であり、時間で微分すると各変数の成長率をあらわす。時間で微分すると、産出量 Y_t の成長率 $\Delta Y_t/Y_t$ を次のように表現できる。

$$\Delta Y_t/Y_t = \Delta A_t/A_t + \alpha \Delta K_t/K_t + (1-\alpha) \Delta L_t/L_t \quad (2)$$

労働生産性 G_t は、労働投入量当たりの産出量であり、

$$G_t = Y_t/L_t$$

とあらわすことができる。

両辺の自然対数をとって時間で微分すると、

$$\ln G_t = \ln Y_t - \ln L_t$$

$$\Delta G_t/G_t = \Delta Y_t/Y_t - \Delta L_t/L_t \quad (3)$$

となる。(2)と(3)を整理すると、労働生産性の成長率 $\Delta G_t/G_t$ を次のように表現できる。

$$\Delta G_t/G_t = \alpha (\Delta K_t/K_t - \Delta L_t/L_t) + \Delta A_t/A_t \quad (4)$$

(4)の $(\Delta K_t/K_t - \Delta L_t/L_t)$ は、資本装備率の成長率をあらわしている。また、 $\Delta A_t/A_t$ は全要素生産性の成長率を表している。

したがって労働生産性の成長率は、資本装備率と全要素生産性のそれぞれの成長率に分解することができる。労働生産性を高めるためには、いずれかを高めることが必要である。

1-1-2 日本の労働生産性

ここで、日本の労働生産性の推移を確認する。

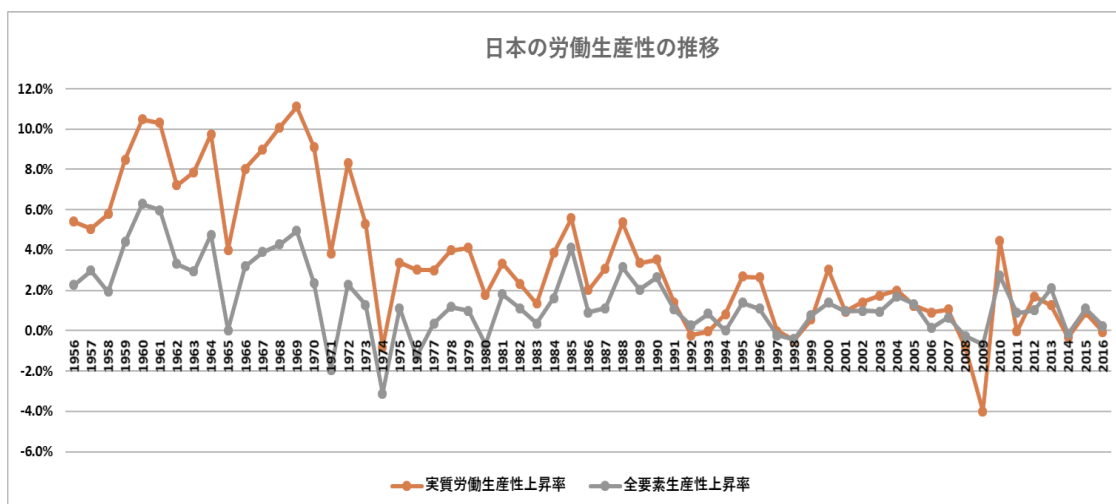


図1 日本生産性本部 「生産性データベース」より作成

労働生産性の推移を見ると、バブル期から現在に至るまで、全要素生産性と同じように徐々に低下していることがわかる。労働生産性の上昇率は資本装備率と全要素生産性の上昇率に分解できるため、日本の労働生産性の低下の原因が全要素生産性の低下によるものと考えられる。

全要素生産性を高めるためには、人的資本(労働力)の質の向上、投資による生産手段蓄積の増加、資源の再配分による効率性の向上、研究開発による技術進歩などが必要であるといわれる。

教育は、人的資本（労働力）の質の向上を通じて経済成長に寄与するといわれている。このことを示すいくつかの理論を紹介する。

1-2 教育と経済成長の関係

1-2-1 内生的成長理論

従来のソロー＝スワンモデルに代表される新古典派の成長理論では、経済成長は資本の収穫逨減性により一定に収斂していくと考えられていた。そして貯蓄率を上げて投資を増加させるか、人口を抑制して資本装備率を上げることによってのみ経済成長が可能であるとされた。しかし経済成長が一定に収斂していくとするこの理論では、先進国と途上国の格差を説明することができない。新古典派の成長理論は技術進歩が外生的なもの、つまり

コントロールできないものと仮定されていたからである。

内生的成長理論は、この技術進歩を内生的なもの、つまりコントロールできるものと仮定することで、技術進歩による経済成長も可能であるとする。また技術進歩は物的資本、人的資本、研究開発への投資によって増加させることができるため、資本の収穫逨減性が排除される。

新古典派の成長理論は数式であらわすと以下のようなになる。

- (1) $y=Y/L$
- (2) $k=K/L$
- (3) $S=sY$
- (4) $S=I$
- (5) $\Delta K=I-D$
- (6) $D=\delta K$
- (7) $\Delta L=nL$

ここで、 Y は産出量（実質 GDP）、 K は資本ストック、 L は労働ストック、 y は人口当たりの所得、 k は資本装備率、 S は貯蓄、 s は貯蓄率、 I は粗投資、 ΔK は資本ストックの変化量（純投資）、 D は減価償却、 δ は減価償却率、 ΔL は労働ストックの変化量、 n は人口増加率をあらわす。

まず、(5) に (3)、(4)、(6) を代入すると以下の式が得られる。

$$\Delta K=sY-\delta K \quad (8)$$

そして (8) の両辺を L で割ると、(1)、(2) より

$$\begin{aligned}\Delta K/L &= sY/L - \delta K/L \\ \Delta K/L &= sy - \delta k \quad (9)\end{aligned}$$

また (2) の両辺の自然対数を取り時間 t で微分すると、

$$\begin{aligned}\ln k &= \ln K - \ln L \\ \Delta k/k &= \Delta K/K - \Delta L/L \quad (10)\end{aligned}$$

(10)の両辺に k をかけると、(2)、(7) より

$$\Delta k = \Delta K/L - nk \quad (11)$$

(11)に(9)を代入すると以下の式が得られる。

$$\Delta k = sy - (\delta + n) k \quad (12)$$

(12)はソローの基本方程式と呼ばれる。この方程式が新古典派の成長理論を示すものである。そして、(12) の両辺を k で割ると、資本装備率の成長率 g_k を得られる。

$$g_k = sy/k - (n + \delta) \quad (13)$$

(12) より、

$sy > (\delta + n) k$ の場合、 Δk は正となり、資本装備率も人口あたりの所得も増加する。

$sy = (\delta + n) k$ の場合、 Δk は 0 となり、これ以上成長しない定常状態になる。

$sy < (\delta + n) k$ の場合、 Δk は負となり、資本装備率も人口あたりの所得も減少する。

したがって新古典派の成長理論では、下のグラフのように k は定常状態 R に収斂していくことになる。

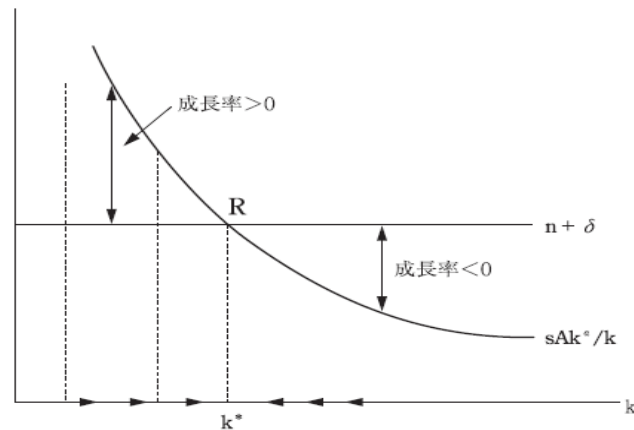


図2 石橋一雄 「単純な内生的成長モデル」より引用

内生的成長理論の AK モデルを数式であらわすと以下のようになる。

$$(14) Y=A(K)K$$

$$(15) y=Ak \text{ ※ } k = K/L$$

ここで K は物的資本 K 、人的資本 H 、研究開発資本 R を含む。 A は、 K 、 H 、 R のストックによる技術進歩である。

ソローの基本方程式 (12) に (15) を代入すると、

$$\Delta k = sAk - (\delta + n) k \quad (16)$$

(16) の両辺を k で割ると、内生的成長理論の下での資本装備率の成長率が得られる。

$$g_k = sA - (n + \delta) \quad (17)$$

内生的成長理論では、下のグラフのように k はつねに $sA - (n + \delta)$ の成長率で成長する。

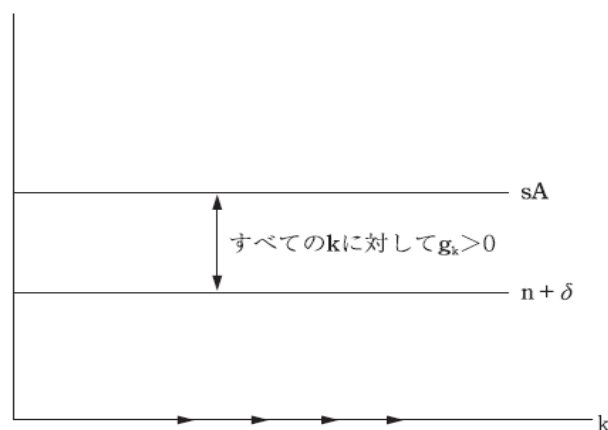


図3 石橋一雄 「単純な内生的成長モデル」より引用

そして以下のグラフのように、新古典派の成長理論では、追加的な投資をしても経済成長は一定となるが、内生的成長理論においては、物的資本、人的資本、研究開発への追加的な投資が技術進歩を通じて、経済成長を高めることができる。

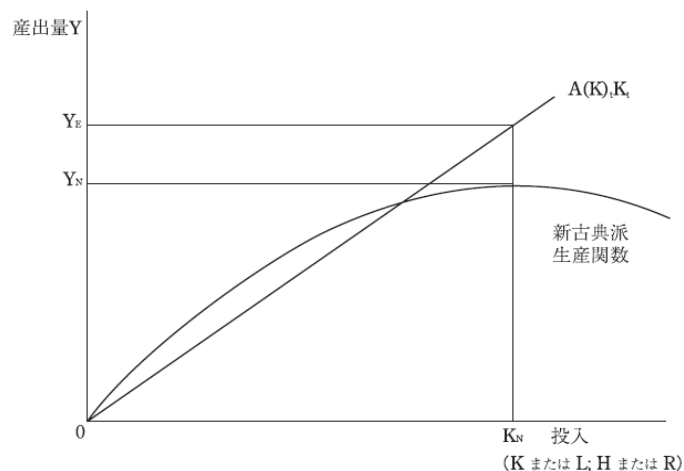


図4 石橋一雄 「単純な内生的成長モデル」より引用

したがって内生的成長理論によって、人的資本への投資は技術進歩を通じて経済成長に寄与する要因の1つということができる。

1-2-2 人的資本理論

人的資本理論は、学歴の違いによる賃金差を、教育によって蓄積された人的資本（労働者の能力、知識、技能）の差とそれによる生産性の差であると考えられるものである。人的資本理論によると、教育への投資は人的資本を蓄積して生産性を高めて賃金上昇をもたらすため、教育が経済成長に寄与する要因の1つとなりうるということができる。

学歴の違いによる賃金差は、学歴別の賃金カーブによって確認することができる。

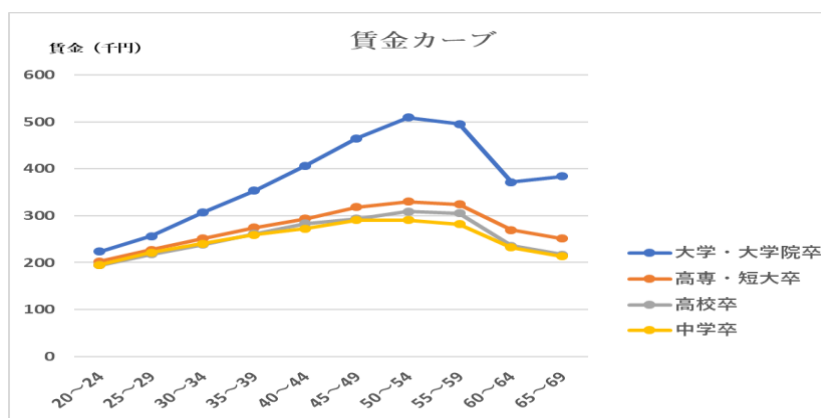


図5 厚生労働省 「賃金構造基本統計調査 (2017 年)」より作成

高専・短大卒、高校卒、中学卒の間の賃金差はほとんどないが、これらの学歴と大学・大学院卒との間の賃金差は30代から大きくなり、50代でピークとなる。ピークの50代では高校卒と大学卒・大学院卒の間の賃金差は約200万円の差となる。

この結果から、特に大学・大学院での教育が賃金差をもたらしているため、大学教育への投資が人的資本の蓄積に一定の役割を果たしているといえる。

教育への投資がどれほどの収益をもたらすのかを分析する方法として、内部収益率とミンサー型賃金関数から導出するミンサー型収益率がある。

内部収益率は、教育を受けている期間に発生する教育費用の合計の現在価値と、卒業後の就業期間の教育を受けたことによって期待される収益の合計の現在価値を等しくする割引率をあらわしている。つまり教育投資の運用利率ということができる。

大学教育の内部収益率（19歳で進学し22歳で卒業、23歳から60歳まで就業）を例にとると、内部収益率は次の式を満たす r の値となる。

$$\sum_{t=19}^{22} \frac{(\text{教育費用})_t}{(1+r)^{t-19}} = \sum_{t=23}^{60} \frac{(\text{期待収益})_t}{(1+r)^{t-19}}$$

教育費用は、学費などの直接費用に加えて、在学中の4年間に就労機会を失うことによって発生する放棄所得を含むものである。期待収益は、各年齢時の所得差額(大卒所得－高卒所得)の総計である。なお内部収益率には私的収益率と社会収益率があり、ここでの収益率は私的収益率である。教育費用の負担者と便益の受益者としての個人と政府があるとき、私的収益率は、個人の費用負担額と税引き後の生涯便益の関係から得られる内部収益率である。一方で社会的収益率は、政府の費用負担額と税収入の増加分総額の関係から得られる内部収益率である。妹尾・日下田(2011)は、大学教育の私的・公的収益率がともに5～8%あることを指摘している。

ミンサー型収益率は、ミンサー型賃金関数と呼ばれる回帰式から導出される。ミンサー型賃金関数は、労働者の時間当たり賃金率(W)の自然対数値が、教育年数(S)と労働経験年数(X)の二次式で近似されることを示したもので、以下の数式であらわされる。なお u は観察できない賃金決定要因である。

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + u$$

教育年数 S の回帰係数 β_1 が、全教育年数にわたる平均的収益率である。労働経験年数とその2乗項の回帰係数は、職場訓練の効果を示す。 β_1 が指す収益率は、賃金に対して影響を与える、初等中等教育から高等教育までの全教育効果を平均したものであるから、学校段階別の効果は分からない。そこで、教育年数の代わりに、基準となる学歴を0とし、比較したい学歴を1とするダミー変数を説明変数とすれば、基準となる学歴の労働者の賃金に対して、比較したい学歴の労働者の賃金はどれ位多いかを計測することができる。例えば、高卒を基準とする場合、大卒ダミー変数の回帰係数の推定値を、高校卒業から大学卒業まで要する年数の4年で割れば、大学の収益率を近似的に推定できる。

Kambayashi, Kawaguchi, and Yokoyama(2008:Table2)によると、高卒者を基準とした場合の大卒ダミーの回帰係数は0.29(2003年、男子)となっており、大学教育の収益率は7.25%と推定されている。

人的資本理論に基づく賃金カーブと内部収益率及びミンサー型収益率の結果から、大学

での教育が賃金上昇をもたらす要因の1つとなっているといえることができる。したがって大学教育への投資は労働者の生産性を高め、賃金上昇を通じて経済成長に寄与するといえることができる。

1-2-3 ペリー就学前プロジェクト

就学前教育への投資が社会に便益をもたらすものであることの根拠の1つとされるのが、アメリカで行われたペリー就学前プロジェクトである。

このプロジェクトは低所得者層の家庭の3～4歳児の子どもたちを対象として、就学前教育を施す子どもと施さない子どもを比較するというものである。具体的には、就学前教育を受ける子どもは毎日2時間プレスクールに通い、週に一度先生から各家庭で90分間にわたり指導を受ける。この教育が2年にわたり行われ、その後子どもたちは約40年間にわたり学力や学歴、収入などを追跡調査された。

その結果、就学前教育を受けた子どもと受けなかった子どもを比較すると、14歳時点での基礎学力、高校卒業率、40歳になった時点での月収や持ち家率がいずれも前者のほうが優れているという結果となった。

この実験からシカゴ大学のヘックマン教授は、就学前教育において認知能力（知識や思考力）よりも非認知能力（忍耐力や協調性、自尊心など）を高めることが長期的に良い影響をもたらしているということと、人的資本への投資は就学前教育への投資が最も収益率が高いことを指摘している。

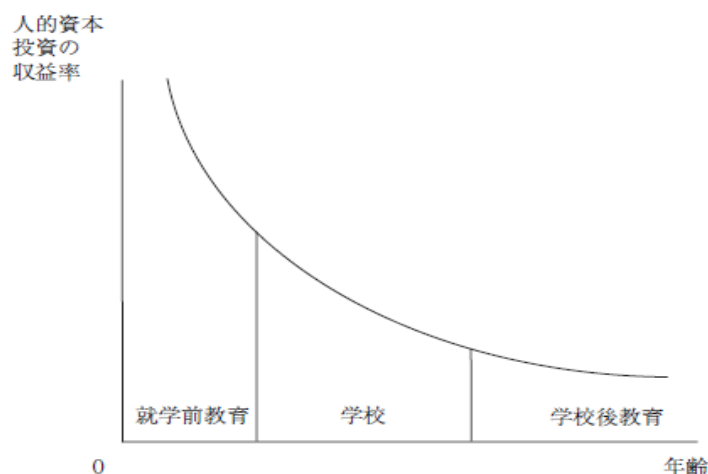


図6 池本美香 「経済成長戦略として注目される幼児教育・保育政策」より引用

ペリー就学前プロジェクトとヘックマンの指摘から、就学前教育で非認知能力を高めることで、その後の所得が上昇するなどの経済効果があることから、就学前教育への投資もまた経済成長に寄与する要因の1つといえることができる。

1-3 日本の教育投資の現状

内生的成長理論、人的資本理論及びペリー就学前プロジェクトから、教育への投資が労働生産性を高めて賃金上昇をもたらすなど経済成長に一定の効果があることが分かった。

最後に、日本の教育投資の現状から今後の教育投資の在り方について検討する。

以下の OECD の教育に関するいくつかのデータから、日本の教育への投資の現状を把握することができる。

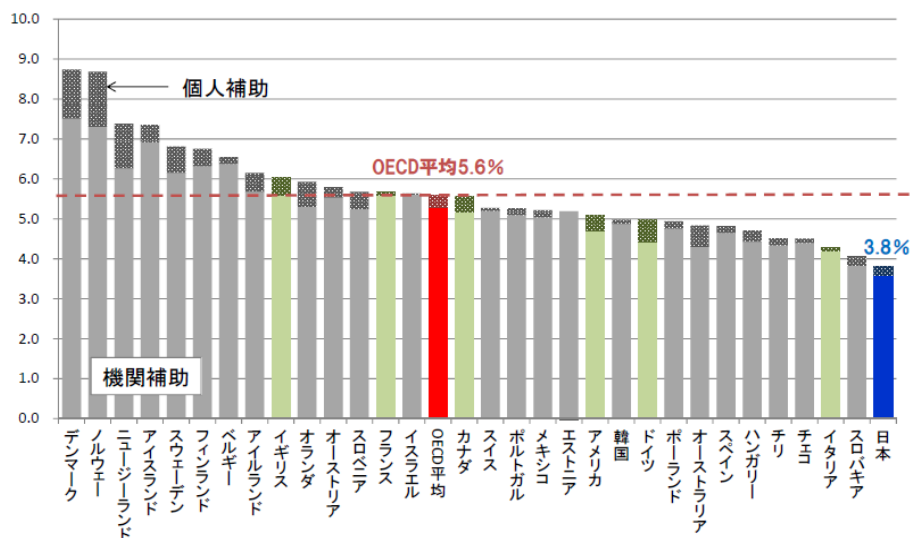


図7 公財政教育支出対 GDP 比 文部科学省 「我が国の教育行財政について」より引用

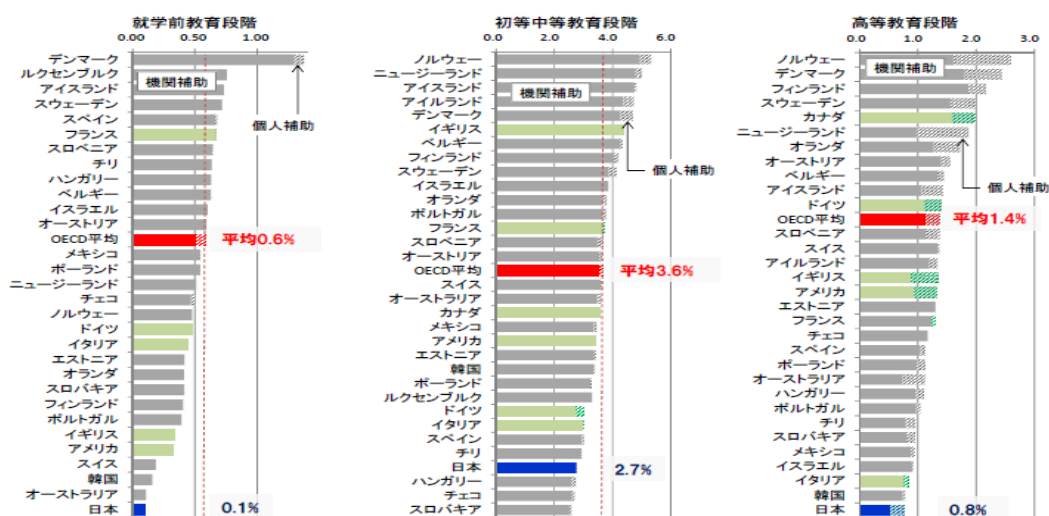


図8 公財政教育支出対 GDP 比 (教育段階別) 文部科学省 「我が国の教育行財政について」より引用

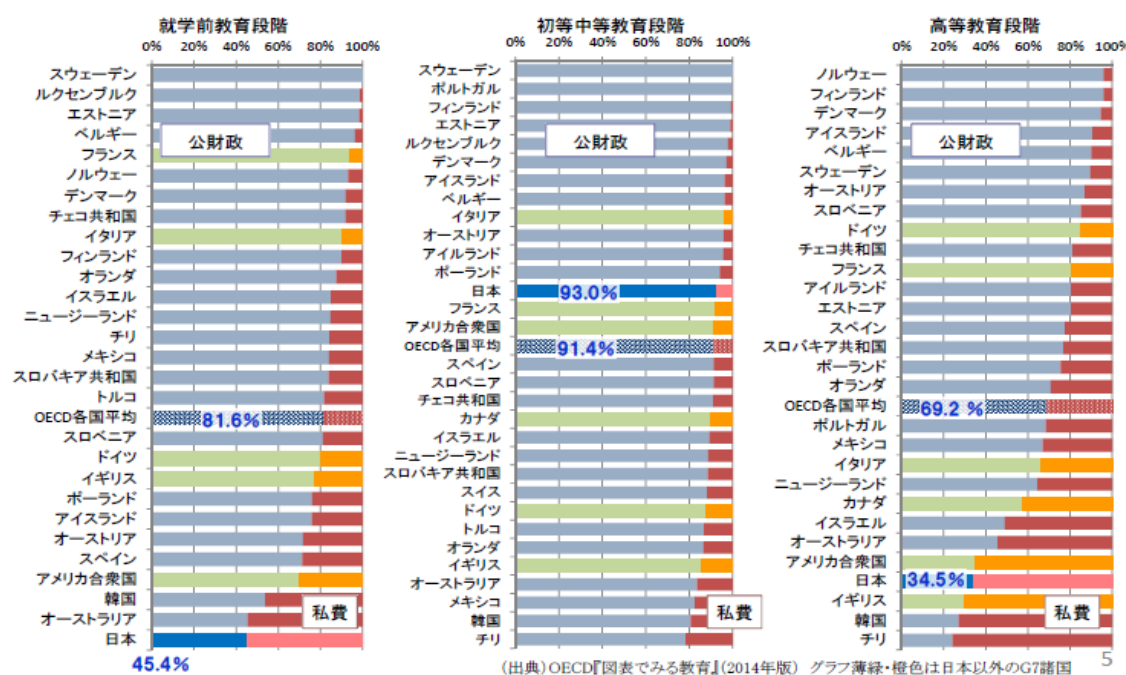


図9 教育費の公私負担割合（教育段階別） 文部科学省 「我が国の教育行財政について」より引用

上のデータから、日本は教育に対しての公的支出が OECD の中で最低クラスであることがわかる。また初等・中等教育においてはほとんど政府が費用を負担しているが、就学前教育は家計が 5 割以上、高等教育においては家計が 6 割以上の費用を負担していることがわかる。余談であるが、家計における教育費用の負担の重さが少子高齢化の原因の 1 つともいわれている。

日本では、教育への投資が個人だけでなく社会に広く便益をもたらすにもかかわらず、政府が教育に対して投資を行っていない現状があるといえる。

1-4 まとめ

日本は、全要素生産性の低下によって労働生産性が低下している。

このような中で、内生的成長理論・人的資本理論・ペリー就学前プロジェクトの結果から、教育は人的資本を蓄積する手段となり、労働者の生産性を高めて経済成長に寄与すると考えられる。

日本の教育への投資は、特に就学前教育と高等教育に対して政府が投資をしていないという現状がある。日本の労働生産性が低下しているのは、教育への投資など人的資本に対する投資が行われてこなかったことが原因の 1 つということができる。

しかしながら逆に言えば、日本は教育への投資を世界的な水準に増加させることで、経済成長などのより大きな社会的な便益を得る余地があるということもできる。

アベノミクスの人づくり革命において、消費増税の増収分を財源として、幼児教育の無償化と高等教育の一部無償化が実施されようとしているが、就学前教育と高等教育の家計

負担が大きい日本では直ちに行われるべき重要な政策といえることができる。一方で、教育への投資が経済成長などの効果を生み出すには 10 年以上かかるといわれており、中長期的な投資が必要となる。したがって時の政権によって教育への投資が減らされることなどは容認すべきではない。中長期的な経済成長を実現するために、長期的な教育投資の充実が必要である。

参考文献

□日本銀行 「生産性の向上と経済成長」

https://www.boj.or.jp/research/wps_rev/wps_2017/data/wp17j07.pdf

□日本生産性本部 「生産性データベース」

<https://www.jpc-net.jp/jamp/>

□新潟産業大学 石橋一雄 「単純な内生的成長モデル」

<https://www.nsu.ac.jp/wp-content/uploads/2017/01/32-1ishibashi.pdf>

□労働政策研究・研修機構 佐野晋平 「人的資本とシグナリング」

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/004-005.pdf>

□厚生労働省 「賃金構造基本統計調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>

□労働政策研究・研修機構 北條雅一 「学歴収益率についての研究の現状と課題」

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/05/pdf/029-038.pdf>

□国立教育政策研究所 妹尾渉・日下田岳史 「「教育の収益率」が示す日本の高等教育の特徴と課題」

https://www.nier.go.jp/kankou_kiyou/kiyou140-019.pdf

□教育社会学研究 88 巻（2011） 池本美香 「経済成長戦略として注目される幼児教育・保育政策」

https://www.jstage.jst.go.jp/article/eds/88/0/88_27/_pdf/-char/ja

□文部科学省 「我が国の教育行財政について」

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/bunka/dai3/dai1/siryou4.pdf>

第2章 政策提言

2-1 問題意識

下の図9からバブル崩壊以降、企業は労働者の教育訓練費を少しずつ減らし続けていることがわかる。また図10を見ると、企業規模が小さいほど教育訓練費が低くなっていることがわかる。これは図11を参考にすると、大企業は相対的に人手や時間、資金に余裕があるため人材育成・能力開発を行うことができるが、中小企業はそのような余裕が無いために人材育成・能力開発を十分に実施できていないことが推測できる。

教育班は日本の労働生産性が低下しているのは、こうした中小企業の人材育成・能力開発が人手・時間・資金の不足によって十分に実施できなくなっていることが原因の1つと考える。

そこで企業の労働生産性を高めるための新入社員研修に着目した。

日本企業は従来、新入社員の教育を先輩社員によるOJTで行ってきた。しかし、近年の日本は少子高齢化による労働人口の減少を背景とした人手不足に陥り、自社の社員によるOJTは社員の負担が増加し、今まで通りにはできなくなりつつあることが予想される。今後は、OJTだけでなくOFF-JTを活用した人材育成・能力開発が必要不可欠と考えるが、図12からわかるように大企業ではOFF-JTを採用率は高いが、中小企業では採用率は低い。

そこで労働生産性を高めるため、中小企業のOFF-JTを活用した人材育成支援の政策を提言しようとする。

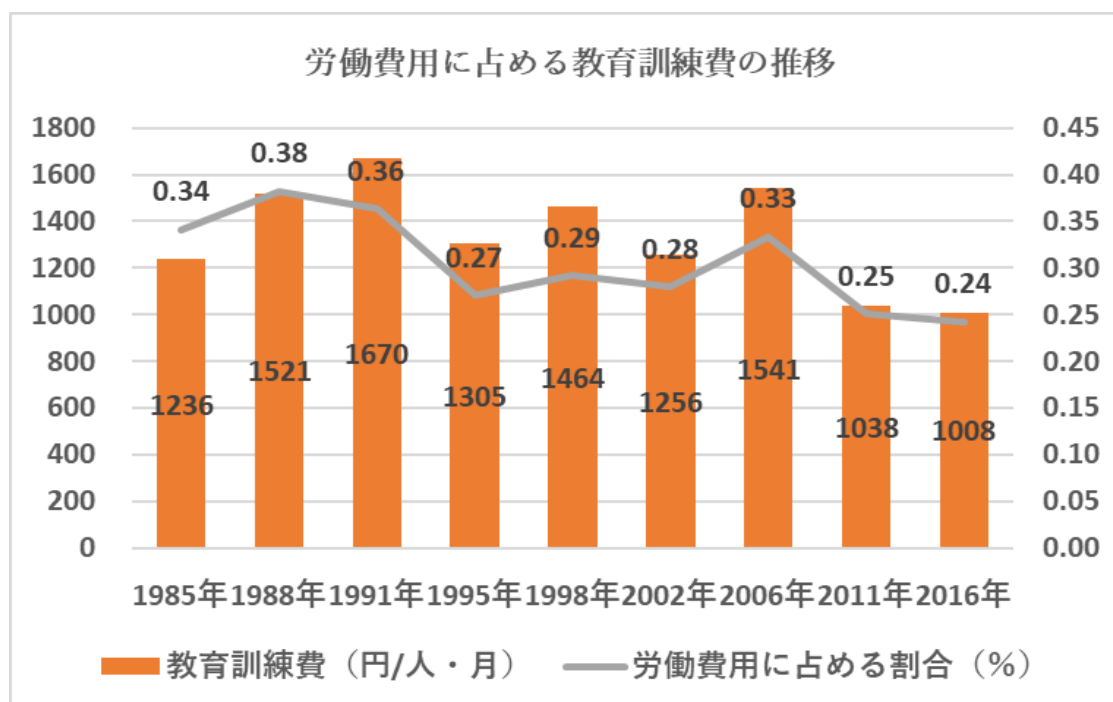


図9 厚生労働省 「就労条件総合調査」より作成

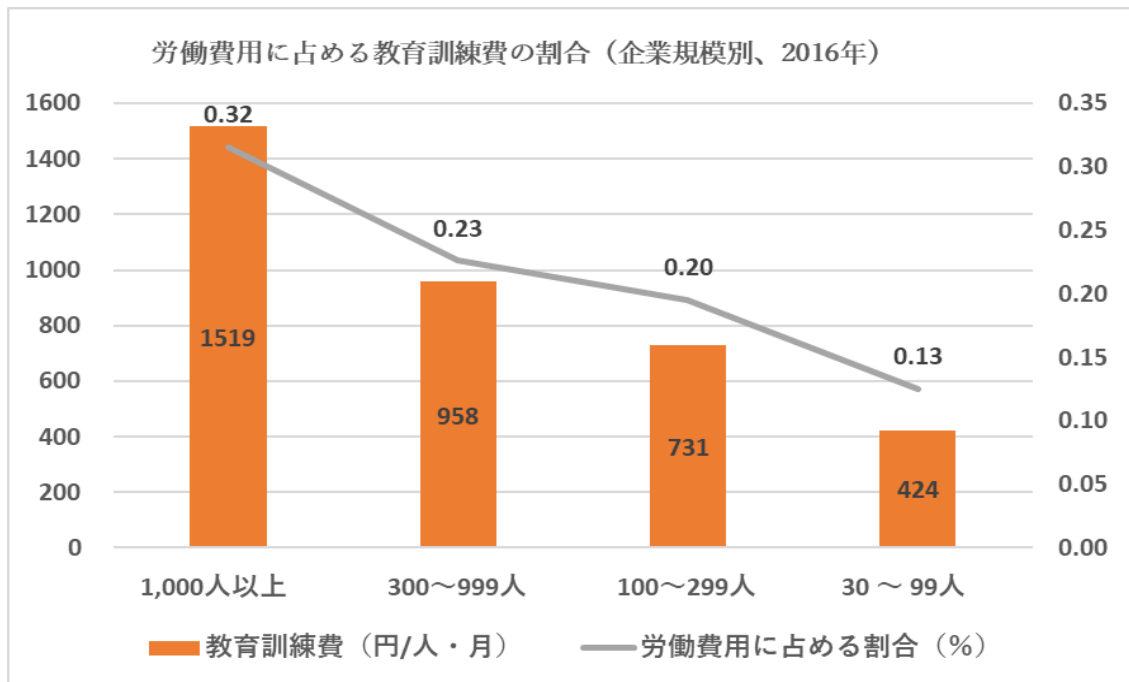


図 10 厚生労働省 「就労条件総合調査」より作成

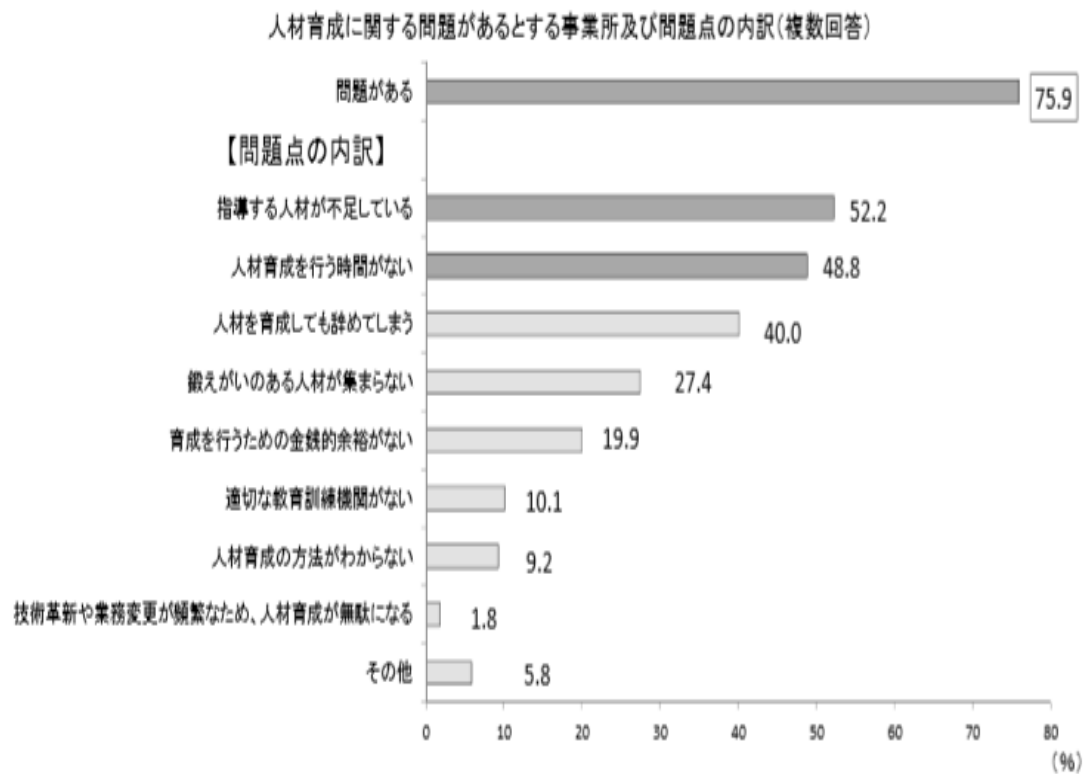


図 11 厚生労働省職業能力開発局 「厚生労働省職業能力開発局」より引用

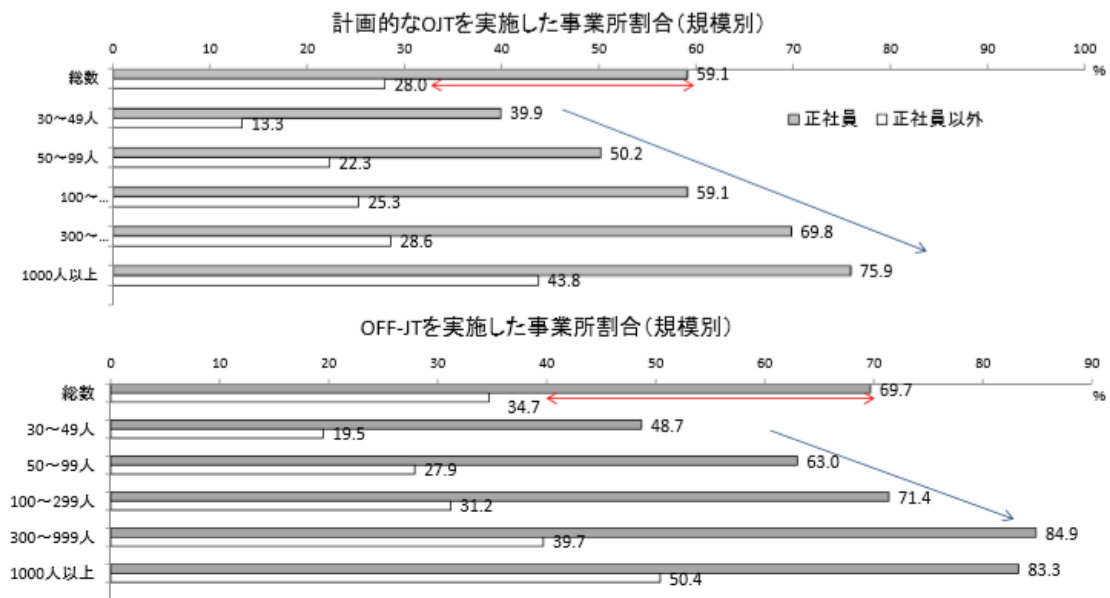


図12 雇用形態別・規模別のOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合
厚生労働省職業能力開発局 「人的資源の最大活用について②（人的資本形成関係）」より引用

2-2 OJT,OFF-JT とは

OJT(On the job training)とは、仕事を通じた人材育成のことで、それに対して、OFF-JT(Off the job training)とは仕事を離れた場所での人材育成のことを指す。

ではOJT、OFF-JTのメリット・デメリットは何があるか。

まず、OJTのメリットは実施費用がかからない点、業務の内容を早く覚えることができる点などが挙げられる。それに対してOFF-JTのメリットはプロの講師の指導を受けられ、その分野の最先端の知識や情報を得ることが可能な点や、職場を離れることで教育研修に専念できる点などが挙げられる。一方で、OJTのデメリットは指導をする社員によって習熟度に差が出る可能性がある点や、繁忙期などにより教育が十分に行われない可能性がある点などがある。OFF-JTのデメリットは研修費用がOJTに比べ何倍もかかる点や、学んだ知識が実際の業務で効果が出るまでに一定期間かかる点などがある。

つまり、OJTは習熟の効率がいいが、企業の人手や時間の負担が大きいといえる。一方でOFF-JTは企業の人手や時間の負担は小さいが、金銭的な負担が大きく、また普段の業務に直結する技能が身につくとは限らない。

2-3 OFF-JTを効率的に運用するポイント

OJTによる人材育成が難しくなりつつある中、OFF-JTを効率的に運用して人材育成するために、各企業がOJTで行っている人材育成・能力開発の共通する一部を公的機関によるOFF-JTで補完する方法を提案する。

例えば、企業はOJTで新入社員に対して、社会人基礎力（後に記述）と呼ばれる能力の

開発と企業特殊技能と呼ばれる能力の開発をおこなっている。前者は、いわゆるどの企業でも通用する普遍的な能力である。一方で後者は、その企業の普段の業務でのみ使える能力である。そこで社会人基礎力など、どの企業においても必要な能力の開発を公的機関でまとめるを行うことで、企業の OJT の人手や時間の負担を減らすことができると考える。また行政が費用の一部を負担することで、金銭的な負担も減らすことができると考える。

このように OFF-JT を OJT の補完的な手段として活用することで、企業の人材育成・能力開発を効率的に行うことができる。

2-4 OFF-JT を増やすための政策提言

これまでの内容を踏まえて、我々は以下の 2 つの政策を提言する。

①各都道府県に研修センターを設ける

②インターネット研修の普及

まず①は、中小企業が OFF-JT を有効に活用するため、県庁所在地などアクセスしやすい所に研修センターを設け、中小企業限定で申請すれば OFF-JT を受講することができるようにする。助成金などを活用し、低予算で受講することができるようにすれば、企業側の負担も減らすことができる。

次に②は、インターネットを通じて OFF-JT を行うことができれば、時間や場所を気にせず、いつでもどこでも受講することができる。また、インターネットを通じて個別に質問が出来たり、課題提出することが出来たりすれば OFF-JT が中小企業にも普及すると考えられる。

ここで、研修センターやインターネット研修で行う研修内容の例を挙げたいと思う。研修で行うのは社会人基礎力と呼ばれる能力の開発である。社会人基礎力とは以下のものである。



図 13 「社会人基礎力説明資料」より

上の図の社会人基礎力を育成するために我々が考えた研修内容は、疑問発見研修と質問力向上研修の2つである。

疑問発見研修を具体的に説明すると、「普段の生活で疑問点や改善点を探し、改善点を考え提出、発表する」という研修である。この研修では課題発見力、観察力、創造力、発信力を鍛えられる。また、集団研修の場合はグループに分かれて議論することで傾聴力や情報把握力も鍛えられる。

次に、質問力向上研修とは、本質的な課題に気付け、考える力が身につく、というメリットが期待できる。具体的な内容は、自分の意見を持って質問、何度も同じことを聞かない、教えてもらったことを確認、疑問点をメモ、等の意識付けである。最近の若手社員は分からないことがあっても質問をしないことがあるといわれているので、このような基本も研修に取り入れる。

以上のような政策を実施することで、中小企業の人材育成・能力開発を支援し、労働者の生産性を上げることができると考える。

2-5 まとめ

日本の労働生産性が低下している中で、特に中小企業は人手・時間・金銭的な制約によってOJTによる労働者の人材育成・能力開発が困難になってきている。このような中で労働力の質を高める、あるいは確保して経済成長に貢献するためにも、企業が行っている人材育成に対して支援を行う必要があると考える。そのために我々はOFF-JTを活用して、行政が一部の費用を負担し、研修センターとインターネットによる研修を行うことで、中小企業の人材育成・能力開発の課題を軽減することを政策提言として締めくくる。

参考文献

□厚生労働省「就労条件総合調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>

□厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発関係資料集」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000118214.pdf

□厚生労働省職業能力開発局「人的資源の最大活用について②（人的資本形成関係）」

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/s2-2.pdf>

□カオナビ人事用語集

<https://www.kaonavi.jp/dictionary/off-jt/>

□OJTとOff-JTとは？違いとそれぞれのメリットとデメリット OJTをうまく回すためには | 人事のキホン2

https://www.noc-net.co.jp/blog/2016/08/column_155/

□OJT と Off-JT 特徴を把握して社員教育に効果的に活用する方法

https://lightworks-blog.com/ojt-off-jt-outline#3_OJTOff-JT

□JAIC 版「7 つの習慣」研修

<https://jaic-7habits.com/archive-column/20170908.html>