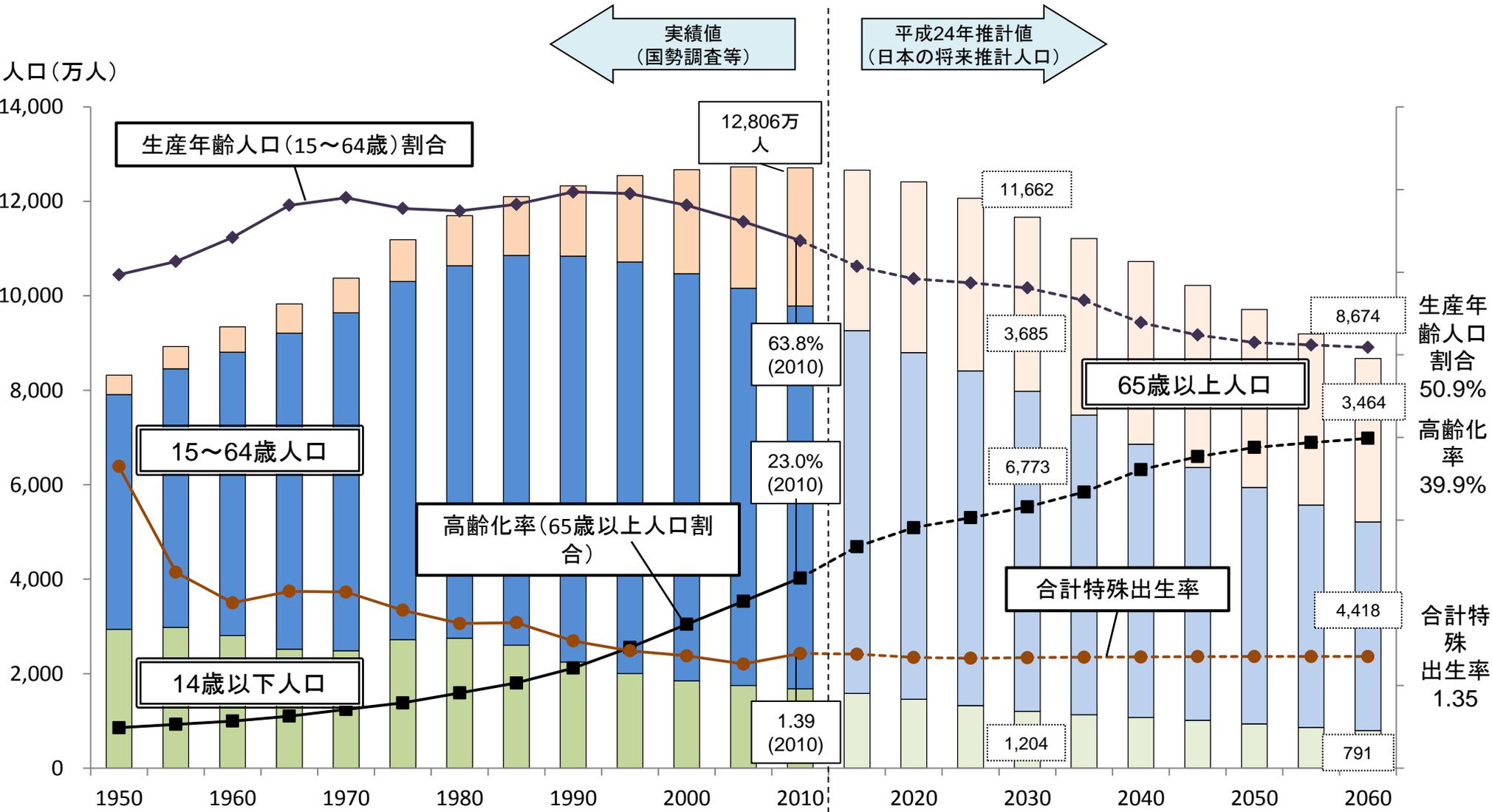


自己啓発の現状と関連施策について

職業能力開発局 育成支援課
企業内能力開発分析官 永瀬聡子

1 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



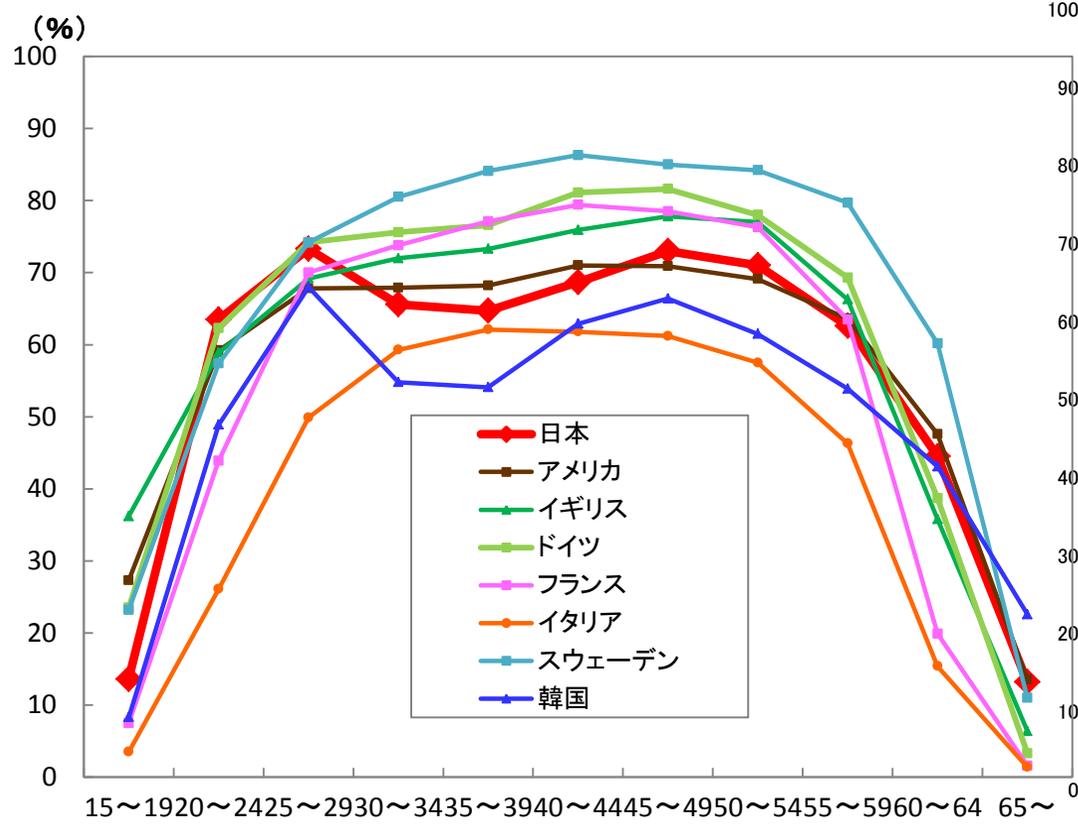
(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)厚生労働省「人口動態統計」

2 女性の年齢別就業率

○ 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。

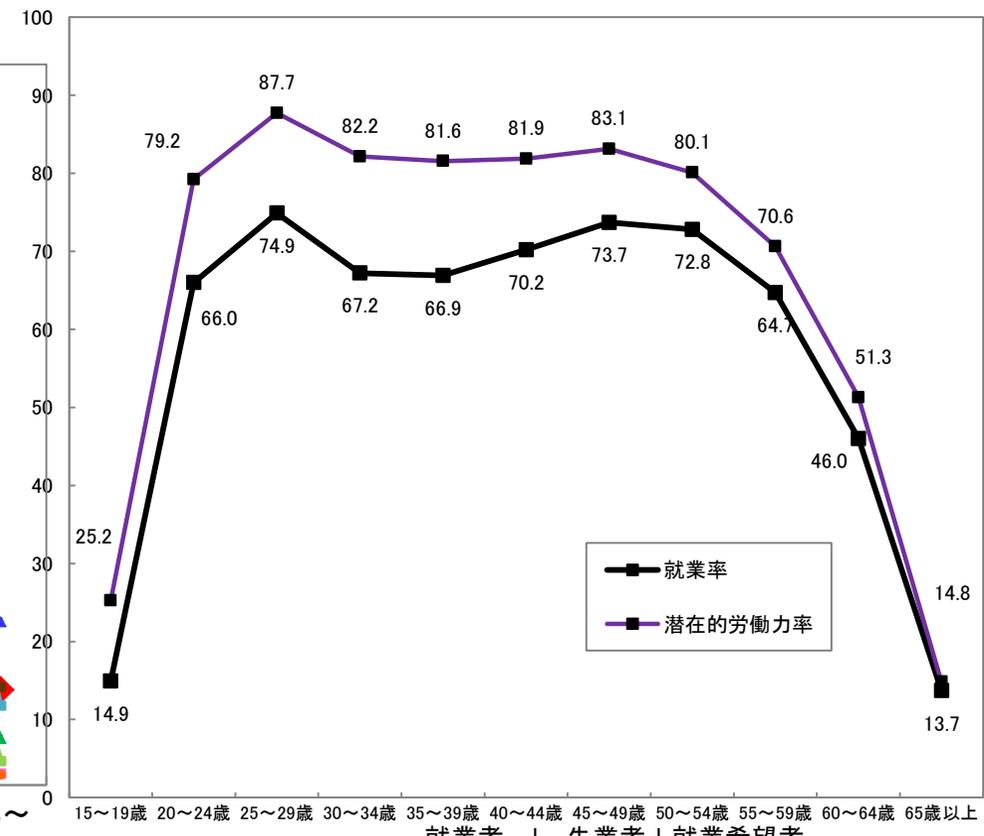
○ 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

就業率の国際比較(2012年)



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」
 注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

就業率と潜在的労働力率(2013年)



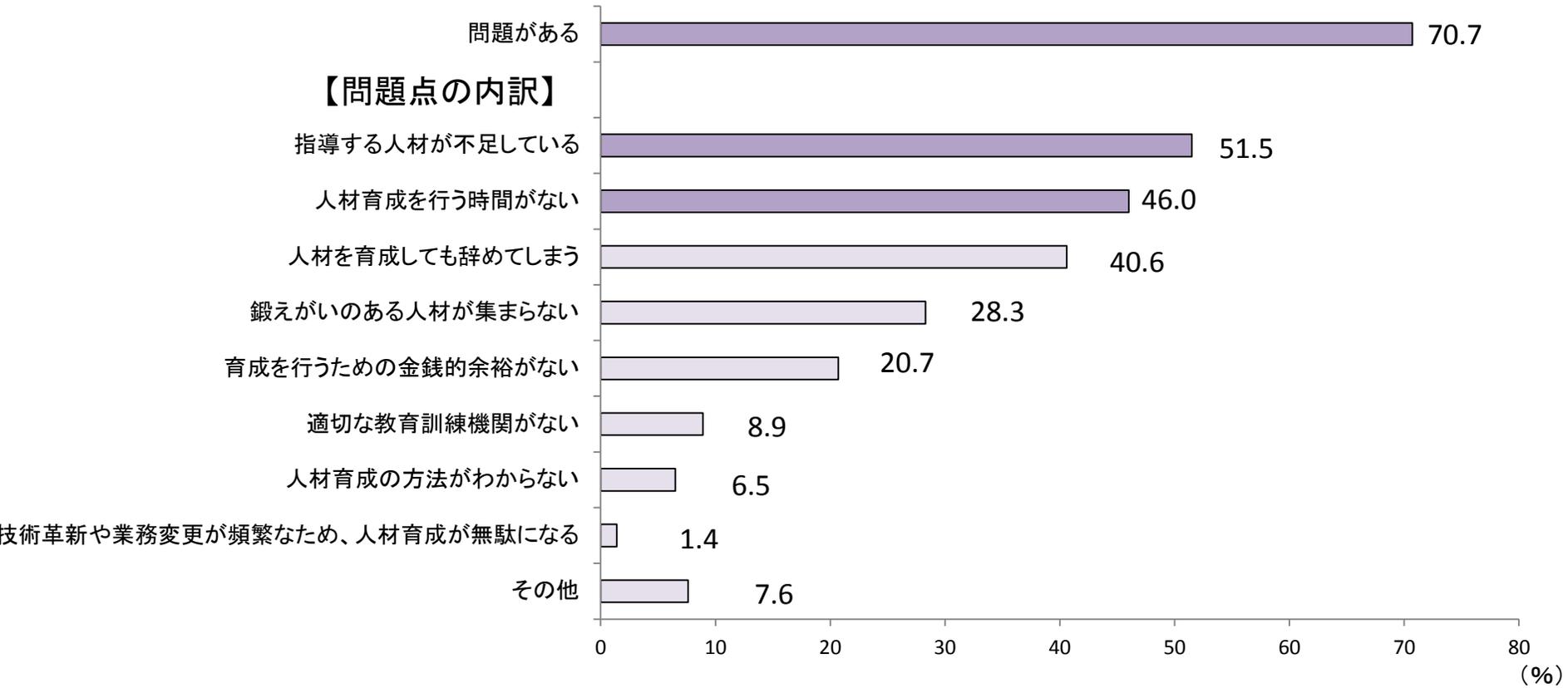
注) 潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$
 資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」

3 人材育成に関する問題点

【事業所調査】

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割に達している。
- その理由としては、指導する人材の不足(約51%)や時間の不足(約46%)が挙げられており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえる。

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)



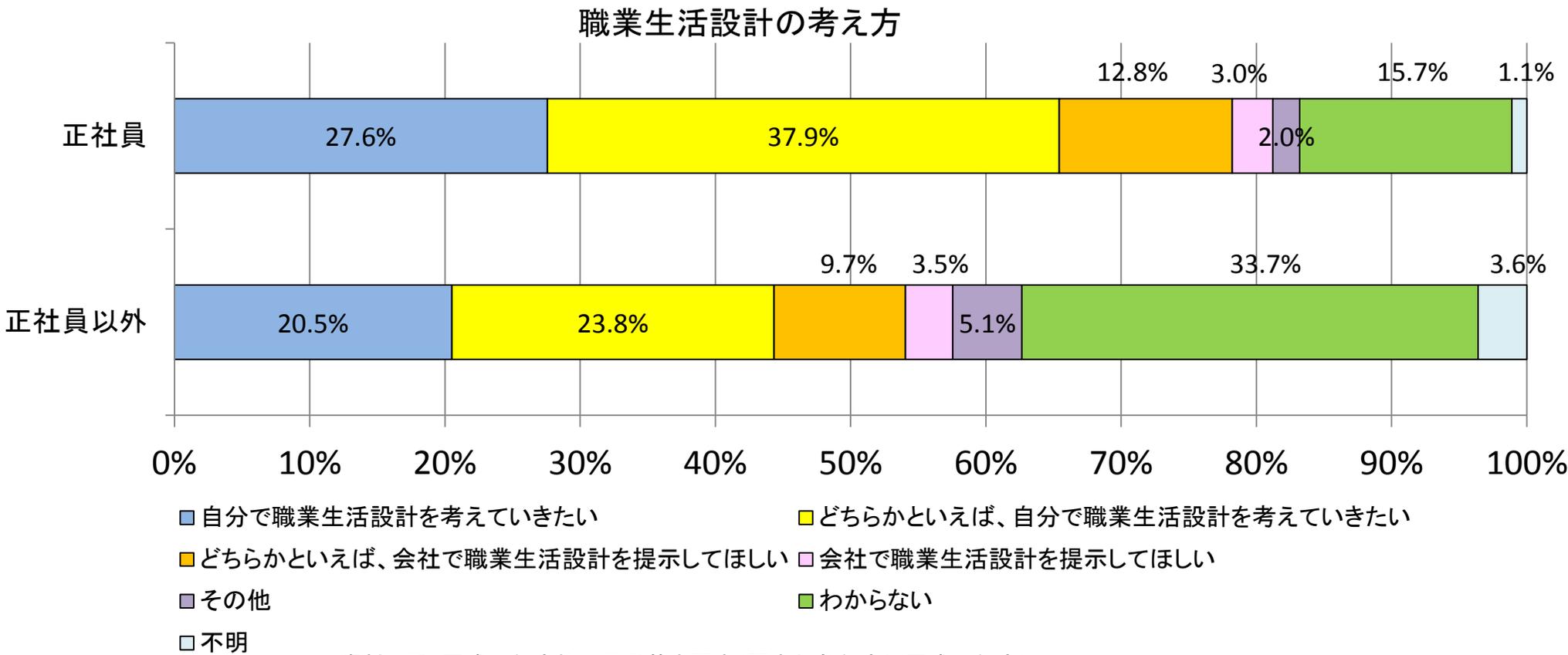
資料出所: 平成25年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成24年度)

4 職業生活設計の考え方

【個人調査】

○ 自分自身の職業生活設計について、

- 正社員では、主体的に職業生活設計を考えたい(「自分で職業生活設計を考えていきたい」+「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」とする割合が約7割に上っている。
- 正社員以外では、主体的に職業生活設計を考えたいとする割合が半数以下に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が約3割と、正社員と比べて2倍以上高くなっている。

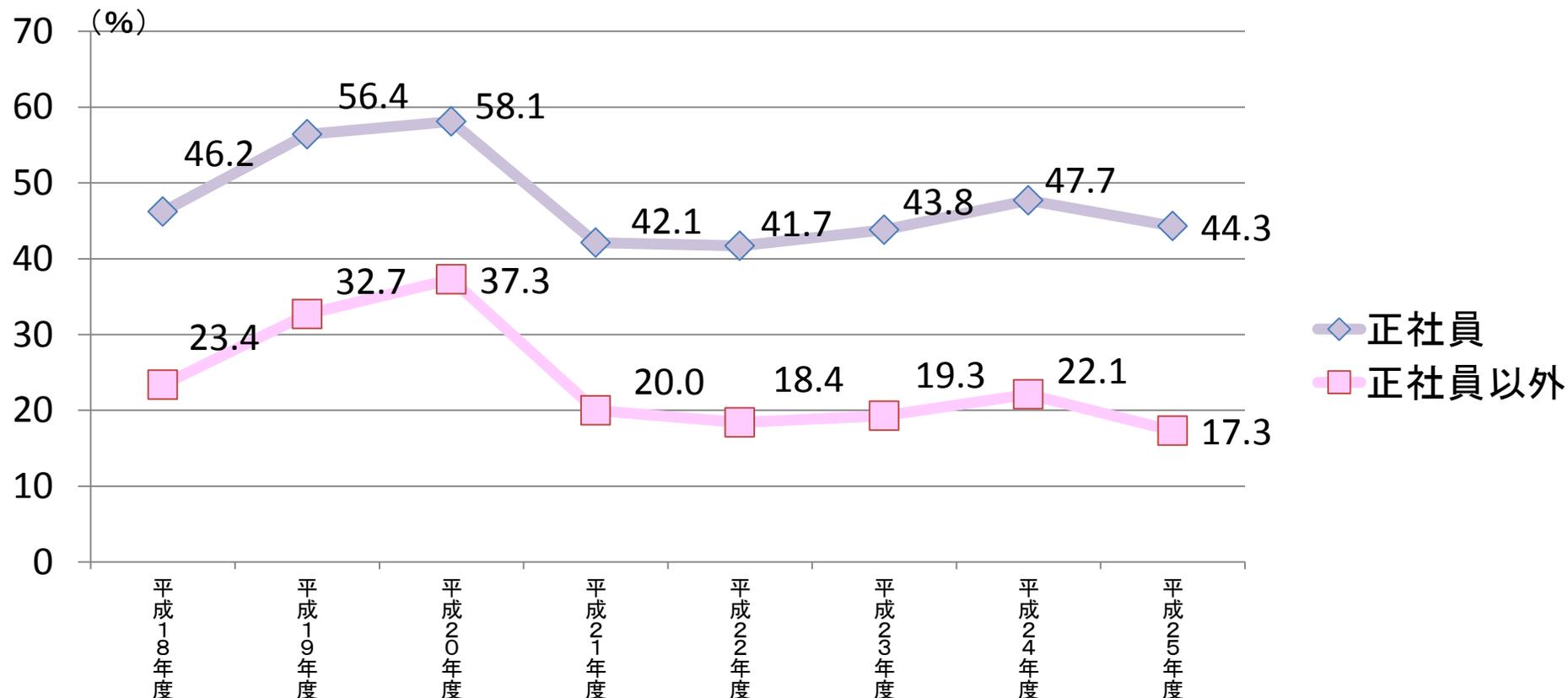


資料出所:平成25年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成24年度)

5 自己啓発を行った労働者の割合

【個人調査】

- 自己啓発を行った労働者の割合は、
 - ・ 正社員の方が、正社員以外より高い。
 - ・ 正社員・正社員以外ともに、平成18年度から平成20年度までは上昇傾向にあったが、平成21年度に大幅に低下し、以降は正社員・正社員以外とも若干の上昇傾向にあったが、平成25年度は低下している。



出典：厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成24年度）

注1) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者。

なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

注2) 平成18年度、平成19・20年度、平成21年度以降はそれぞれ設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

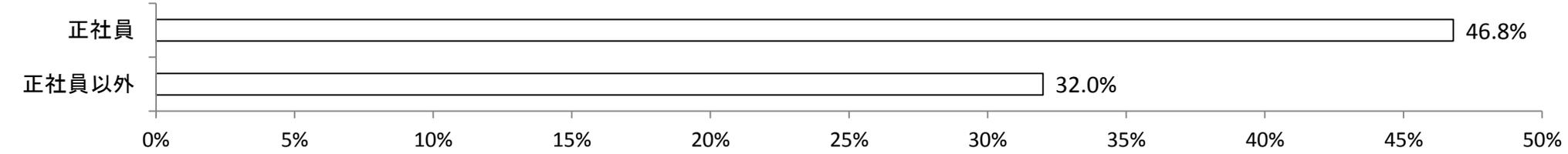
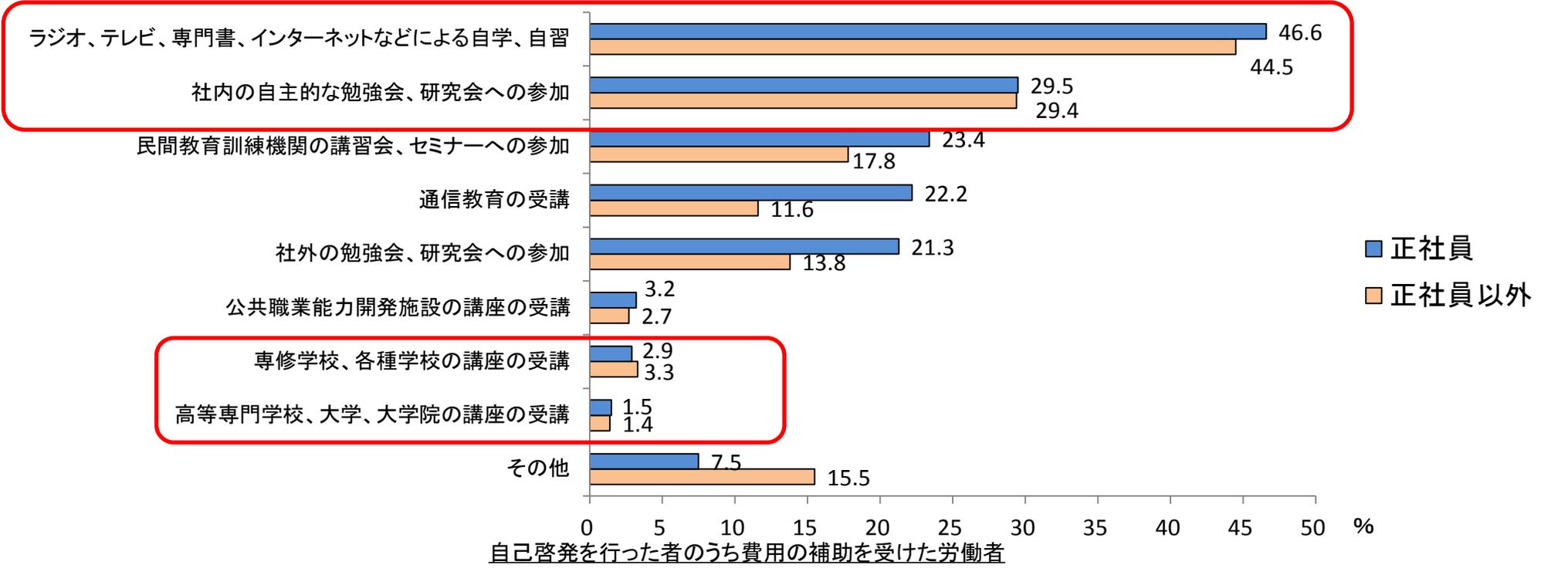
6 自己啓発の実施方法等

【個人調査】

- 自己啓発の実施方法として、正社員・正社員以外ともに、
 - ・多いのは、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」や「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」となっており、
 - ・少ないのは、「専修学校、各種学校の講座の受講」や「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」となっている。
- 自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員では約47%、正社員以外では約32%となっている。

※費用の補助主体は、「勤務先の会社」、「国の教育訓練給付金制度」、「労働組合」等

行った自己啓発の実施方法(複数回答)



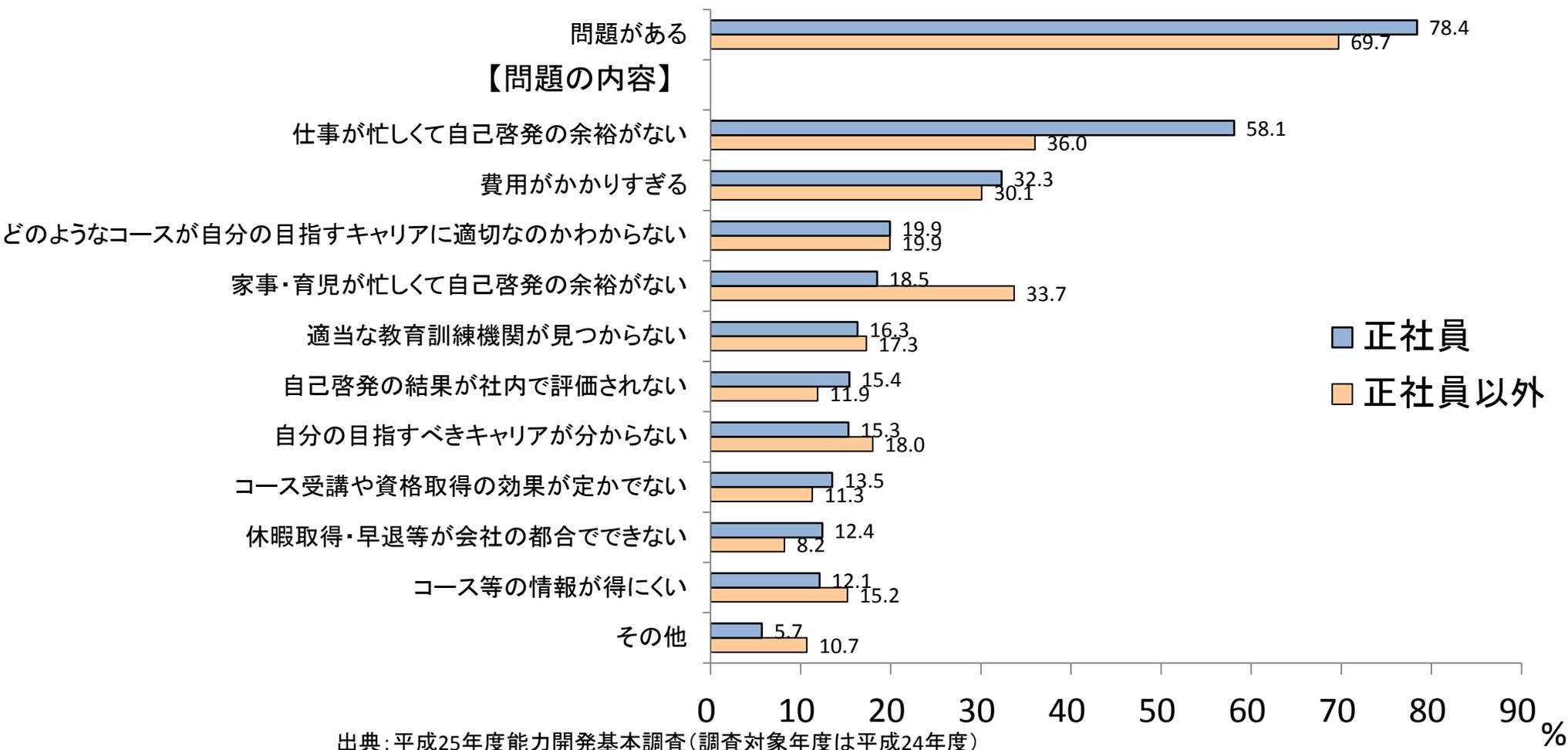
出典：平成25年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成24年度)

7 自己啓発の問題点

【個人調査】

- 正社員・正社員以外ともに約7割が自己啓発に問題があると回答。
- その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。
※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



8 職業能力開発局における平成26年度予算の主な施策

【 】内は26年度予算額

日本再興戦略等で示された課題・対策の方向性

ビジョン

- ・人材こそが日本が世界に誇る最大の資源
- ・経済社会の成長の最大の源泉は人的資源

現実

- ・若者、女性等のポテンシャル発揮が不十分
- ・非正規雇用労働者が増加し、人的資源の形成が困難



① 女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す

② 若者も高齢者も、もっと自分の能力を活かして生き生きと働ける社会にする

③ 日本の若者を世界で活躍できる人材に育て上げる

【26年度予算額: 1, 733億円】

職業能力開発局の主な施策

若者、女性等の活躍促進

- ・若者等の中長期的なキャリア形成の支援【13億円】
- ・就職活動の困難な学生等向け職業訓練創設【1億円】
- ・産官学の地域コンソーシアムによる訓練コースの開発【1.5億円】
- ・育児休業中・復職後の能力アップに取り組む企業助成【17億円】
- ・若手社員の訓練や高齢技能者等による技能承継のための訓練を行う企業助成【26億円】

成長分野・ものづくり分野での人材育成の推進

- ・公共職業訓練や求職者支援訓練の推進【1, 194億円】
- ・生徒等へのものづくり産業の魅力発信【41億円】

多様な働き方の実現

- ・業界検定のスタートアップ支援【3億円】
- ・ジョブ・カードの活用【0.4億円】

9 キャリア形成促進助成金

制度概要

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

- ※ 事業主にあつては、事業内職業能力開発計画・年間職業能力開発計画を作成するとともに、職業能力開発推進者を選任することが必要
- ※ 事業主団体等にあつては、訓練実施計画を作成することが必要
- ※ 1コースあたり20時間以上（海外で実施する訓練の場合は30時間以上）の訓練が対象

助成内容		助成額
① 政策課題対応型訓練		
①成長分野等人材育成コース	大企業・ 中小企業	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練
②グローバル人材育成コース		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)
③育休中・復職後等能力アップコース		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
【平成26年10月1日新設予定】 ④中長期的キャリア形成コース		中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練
⑤若年人材育成コース	中小企業	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑥熟練技能育成・承継コース		熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
⑦認定実習併用職業訓練コース		厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
⑧自発的職業能力開発コース		労働者の自発的な能力開発に対する支援
② 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練
③ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	事業主団体などが構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練

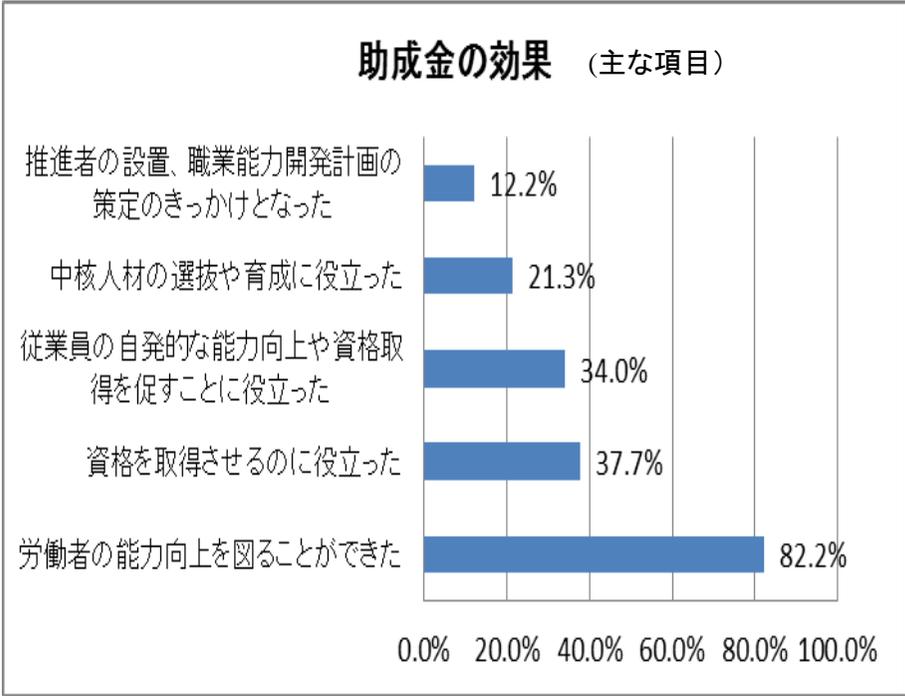
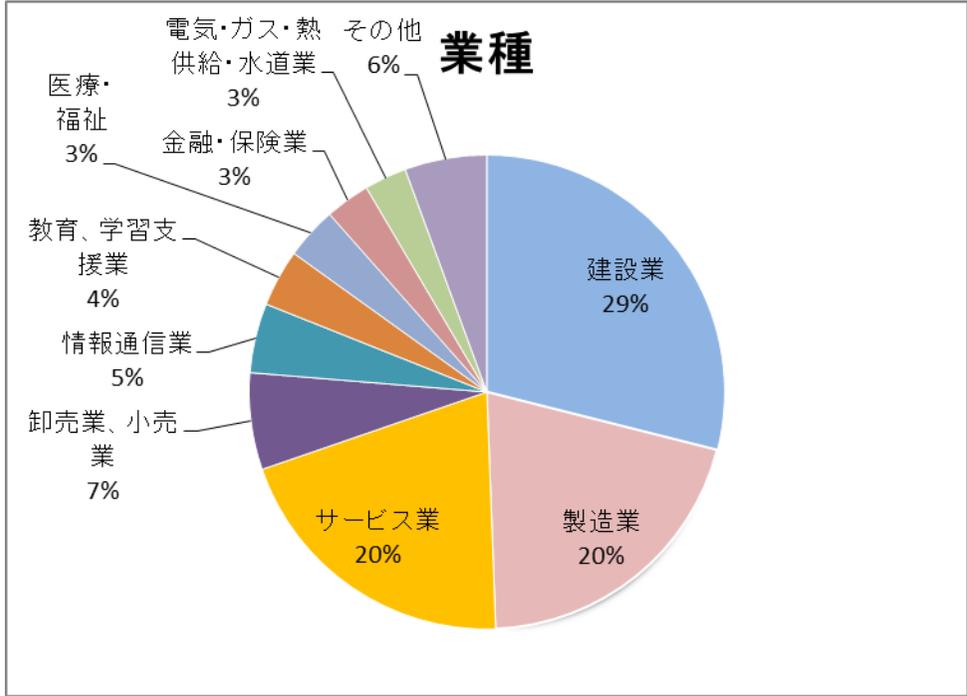
※ 経費助成の1人1コースの支給限度額は、①①～④は15万円～50万円（大企業は10万円～30万円）、①⑤～⑧及び②は7万円～20万円

※ 1事業主の年間の支給限度額は、500万円（認定職業訓練又は①⑦の場合は1,000万円）、1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円

※ 助成の対象となる訓練等の受講回数は、1労働者につき、1年度3コースまで

※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主については、助成率の特例あり（中小企業：賃金800円(1h)・経費1/2 大企業：賃金400円(1h)・経費1/3)

10 キャリア形成促進助成金の利用状況と効果



○従業員100人以下の企業が約8割

○利用した事業主の業種は

- 建設業 3割
- 製造業 2割
- サービス業 2割
- 卸売業、小売業 1割

○「資格取得させるのに役立った」、「従業員の自発的な能力向上や資格取得を促すことに役立った」が3割強

○「特に効果がなかった」とする事業主は0.3%

出所:育成支援課調べ(平成25年度新制度利用事業主を対象としたアンケート調査)

11 教育訓練給付の概要

1 趣旨

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するもの（雇用保険法に基づく給付制度）

2 支給要件

次のイ又はロのいずれかに該当する者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練（注）を受け、修了した場合であって、支給要件期間が3年以上（※）のときに、当該教育訓練に要した費用の20%相当額（上限10万円）の教育訓練給付金が支給される

イ 教育訓練を開始した日に被保険者である者。

ロ イ以外の者であって、教育訓練を開始した日が被保険者でなくなってから1年（適用対象期間の延長が行われた場合には最大4年）以内にある者。

※ ただし、初めて受給する場合は、当分の間、支給要件期間を1年以上に緩和。

3 支給実績

支給対象者数 130,218人 支給金額約46億円（いずれも平成24年度実績）

12 教育訓練給付の概要②

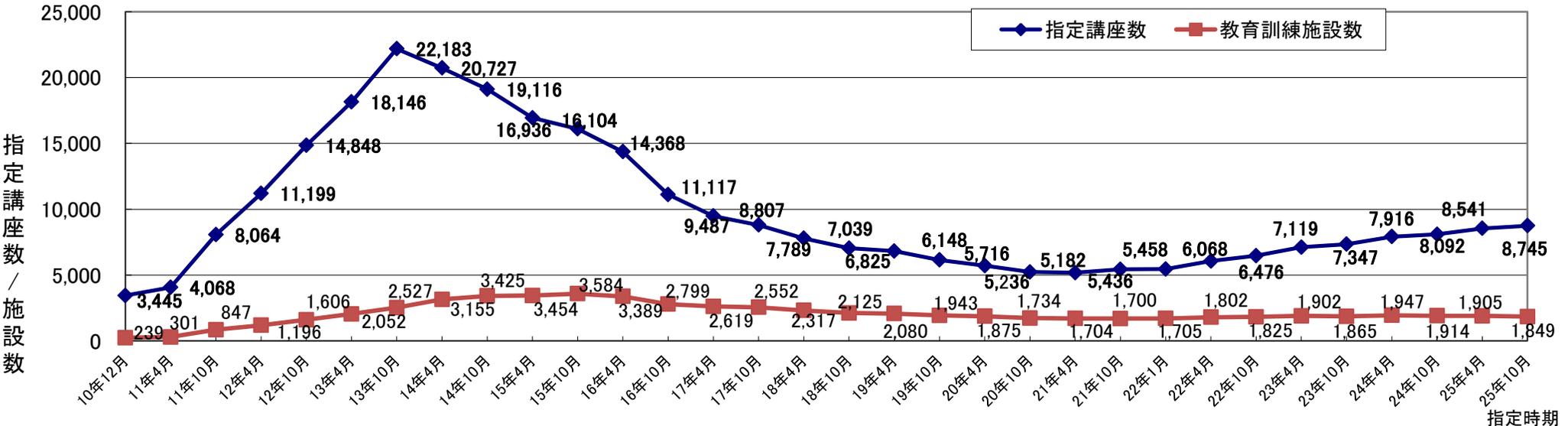
4 指定講座について

平成25年10月1日現在で厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の対象講座は、以下のとおりである。

全指定講座数:8,745講座

①輸送・機械運転関係 (大型自動車、建設機械運転等)	4,261講座	②医療・社会福祉・保健衛生関係 (ホームヘルパー、社会福祉士、保育士等)	1,438講座	③専門的サービス関係 (社会保険労務士、税理士、公認会計士等)	740講座
④事務関係 (簿記、行政書士、英語検定等)	574講座	⑤情報関係 (プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)	553講座	⑥営業・販売・サービス関係 (宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者、調理師等)	375講座
⑦技術関係 (建築士、電気工事士、測量士等)	167講座	⑧製造関係 (自動車整備士、製菓衛生師等)	59講座	⑨その他 (大学院修士課程等)	578講座

5 教育訓練給付制度 経緯年表 (H25.10.1現在)



13 中長期的なキャリア形成支援措置の対象とする教育訓練について(職業能力開発分科会報告書)

非正規労働者を含めた労働者のキャリアアップ等を支援するための支援について、教育訓練給付の拡充により講ずることとし、雇用保険部会と合わせ、職業能力開発分科会で検討(平成25年8月～。12月27日に分科会報告書とりまとめ)。

【雇用保険制度見直し予定内容】

- (1) 教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、専門的・実践的な教育訓練(原則2年。資格につながる場合等は最大3年)として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、
 - ・ 給付を引上げ(受講費用の4割)
 - ・ 資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割を追加的に給付※講座費用80万までを支援対象とする(1年の給付上限48万円)
<対象者>2年以上の被保険者期間を有する者(2回目以降に受ける場合は10年以上の被保険者期間が必要)
- (2) 45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、暫定的(5年間)に以下の措置を講じる。
 - ・ (1)の給付に加え、受講支援のため、離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を訓練中に給付する措置

1 対象訓練の基本的な考え方

- 「雇用保険による給付」であることから、再就職の促進、失業の予防・雇用の安定に資する訓練であること
- 特に非正規雇用労働者については、質の高い安定した雇用に繋がり、能力を発揮し続けられる(すなわち中長期的なキャリア形成に資する)ための訓練とすること

14 中長期的なキャリア形成支援措置の対象とする教育訓練について②

2 対象訓練の指定のあり方

- 基本的な考え方に基づき、次のような対象訓練を指定することとして指定基準を策定
 - ・ 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練
 - ・ その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練
- キャリア形成と対象訓練のあり方として想定されるケース
 - ・ 職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業するケース
(例 看護師、介護福祉士、保育士、建築士等の業務独占、名称独占資格の取得を目指す訓練)
 - ・ 特に実践的な専門能力を、企業等と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かすケース
(例 情報、環境、観光、商業等の専門学校が企業等と連携して設計する実践的な課程等)
 - ・ 技術革新や社会の変化等に直面した企業の現場で活かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かすケース (例 社会人向け大学(院)での実践的なプログラム)

3 受講に当たってのキャリア・コンサルティングの実施

- 対象訓練の選択に当たり、キャリアアップのために必要かつ有効な教育訓練はどのようなものかを相談するため、原則として、本人が受講前にキャリア・コンサルティングを受ける
- キャリア・コンサルティングを実施するキャリア・コンサルタントの養成・確保が不可欠であり、その質・量の確保のための取組が今後極めて重要

4 事業主に対する支援措置

- 従業員が上記の対象訓練を行う場合に支援する事業主に対する助成(キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金)について、次のとおり拡充
 - ・ 比較的長期で費用が高額となる教育訓練が多いことから、一人当たりの支給限度額を引上げ
 - ・ キャリア形成促進助成金について、現行の中小企業のみ対象から大企業も対象に拡充

業界共通の「ものさし」としての能力評価制度の構築

「マッチング機能の最大化」に向け、**外部労働市場型(採用時等)の能力評価制度の刷新が不可欠**

現行技能検定制度(S34～ものづくり中心)のアップデートに加え、
企業横断・**業界共通の能力評価の「ものさし」として業界検定を新たに創設し、
職業能力の「見える化」を推進(職種のカバー率を大幅に拡大)**

**『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』が
客観的に比較可能に(マッチングツール、キャリアラダーとしての積極活用)**

25年9月より学識者による研究会で検討開始
(年度内に報告書を取りまとめ予定)

1. 業界検定の創設など総合的な能力評価制度を構築(26年度より開始)

- 特に、ジョブ型の働き方の普及・拡大が見込まれる業界(**対人サービス分野等**)において、非正規社員のキャリアアップにも資する、より**実践的な**業界検定を創設。

業界検定スタートアップ支援事業を創設(26年度、4業種より開始)

研究会報告を受けて

並行して、技能検定制度の充実を含む能力評価制度全体の見直しを検討(年央に、法改正を含め、能開法全体の在り方について検討する場を設置)

2. 能力評価と教育訓練の一体的運用

- 共通の人材像に基づく教育訓練のゴールと能力評価との有機的な関連を構築し、さらに、その成果をキャリア・パスポート(仮称)にも反映・活用。
(26年度より逐次実施)