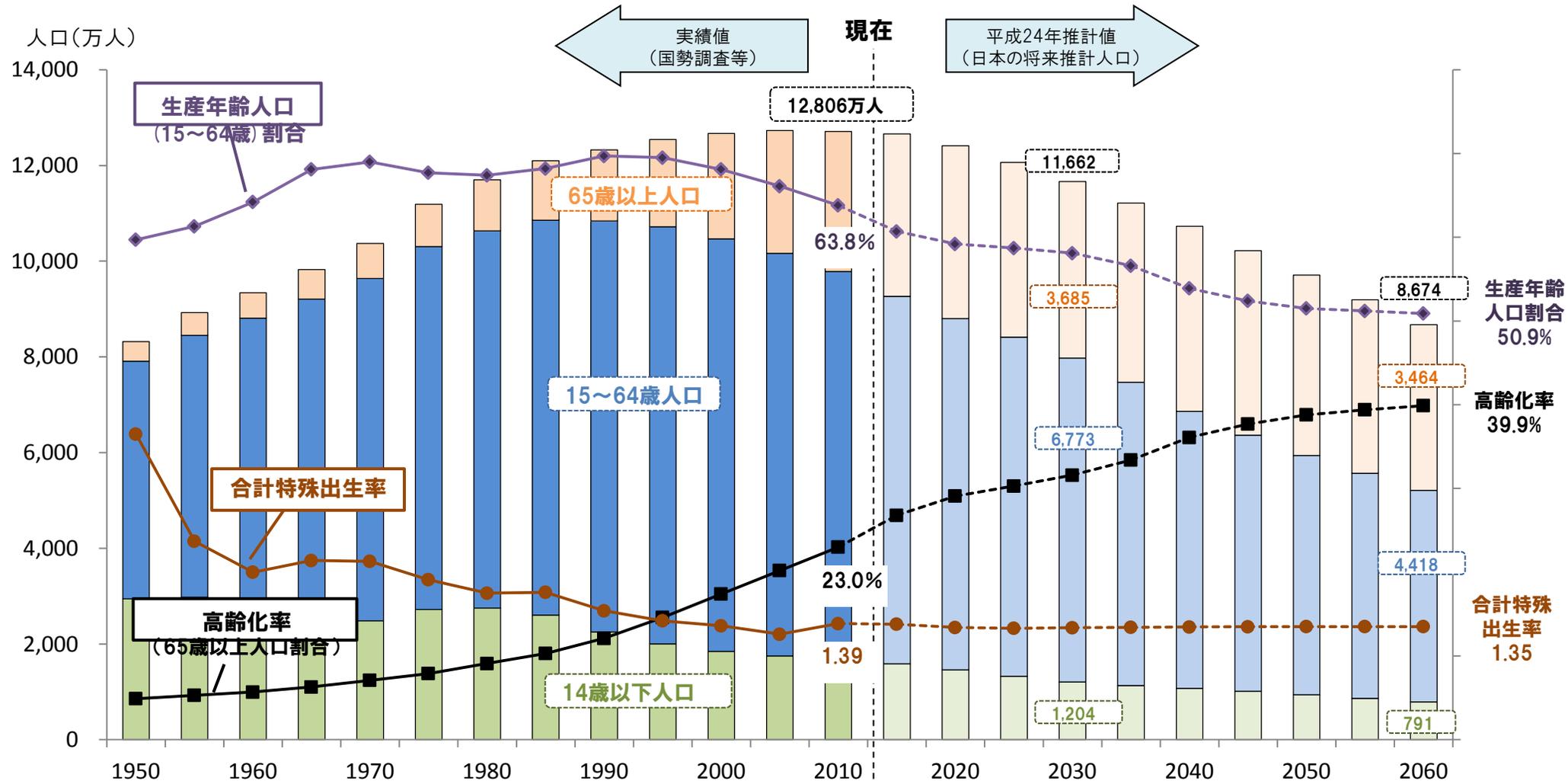


人材育成をめぐる最近の動き

職業能力開発局 総務課
基盤整備室長 内田敏之

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9,000万人を割り込み、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」、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」

教育訓練の実施状況（総数及び企業規模別）

【事業所調査】

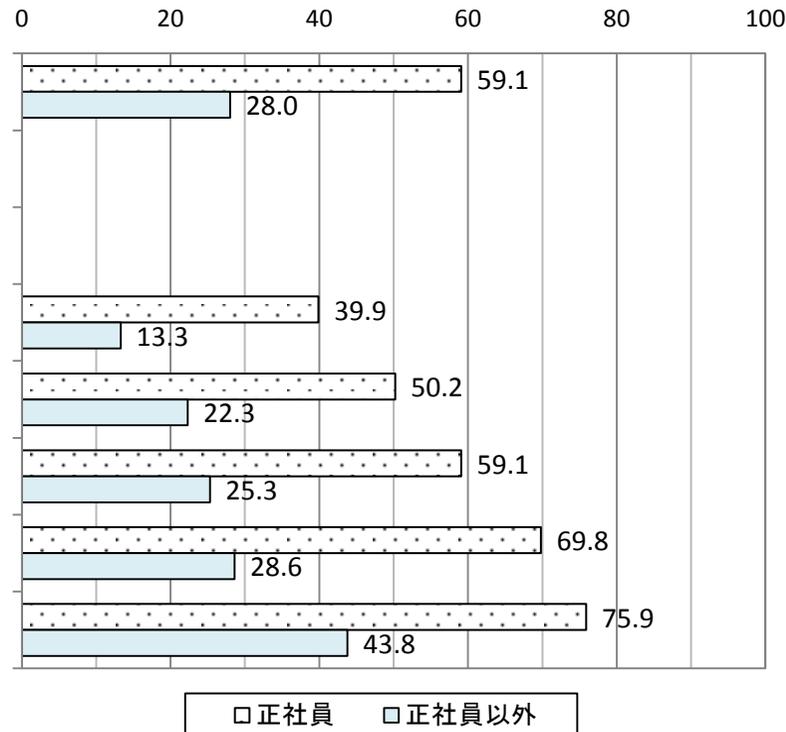
《総数》

- 正社員に対しては59.1%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、正社員以外に対しては28.0%と低い水準にとどまっている。
- 正社員に対しては69.7%の事業所がOFF-JTを実施しているが、正社員以外に対しては34.7%と低い水準にとどまっている。

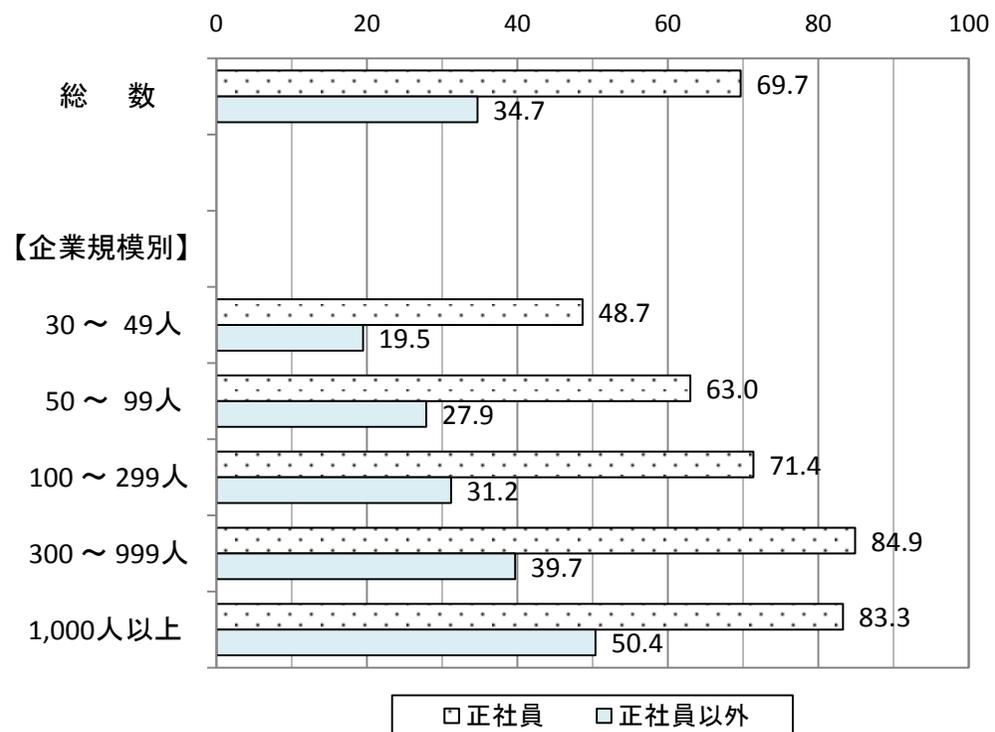
《企業規模別》

- 計画的なOJTについては、正社員、正社員以外ともに企業規模が大きいほど実施率が高い。
- OFF-JTについては、正社員に対しては企業規模が大きくなるほど実施率が高くなる傾向にあり、正社員以外に対しては企業規模が大きいほど実施率が高くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合(%)



OFF-JTの実施事業所割合(%)

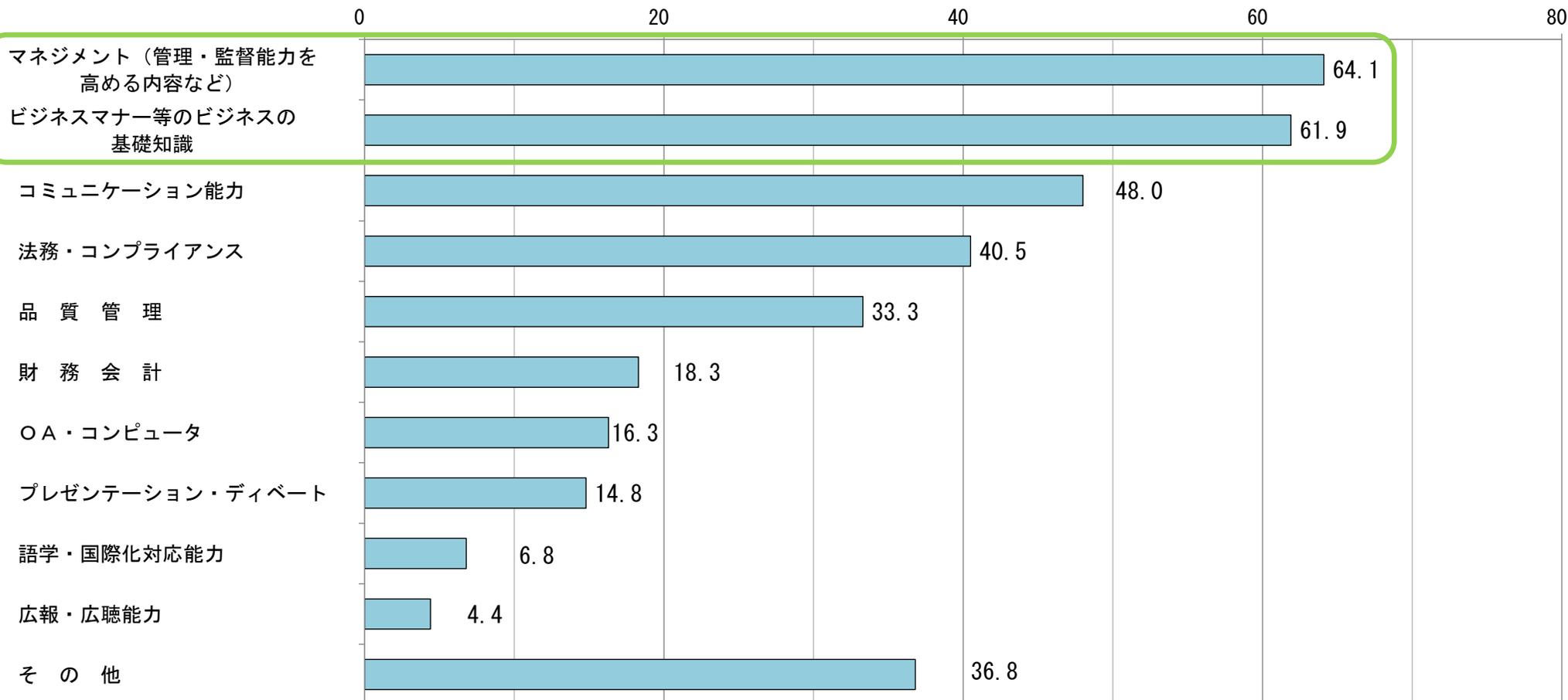


事業所における訓練の実施内容

【事業所調査】

実施されているOFF-JTの内容は「マネジメント（管理・能力を高める内容など）」（64.1%）、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（61.9%）が高い。

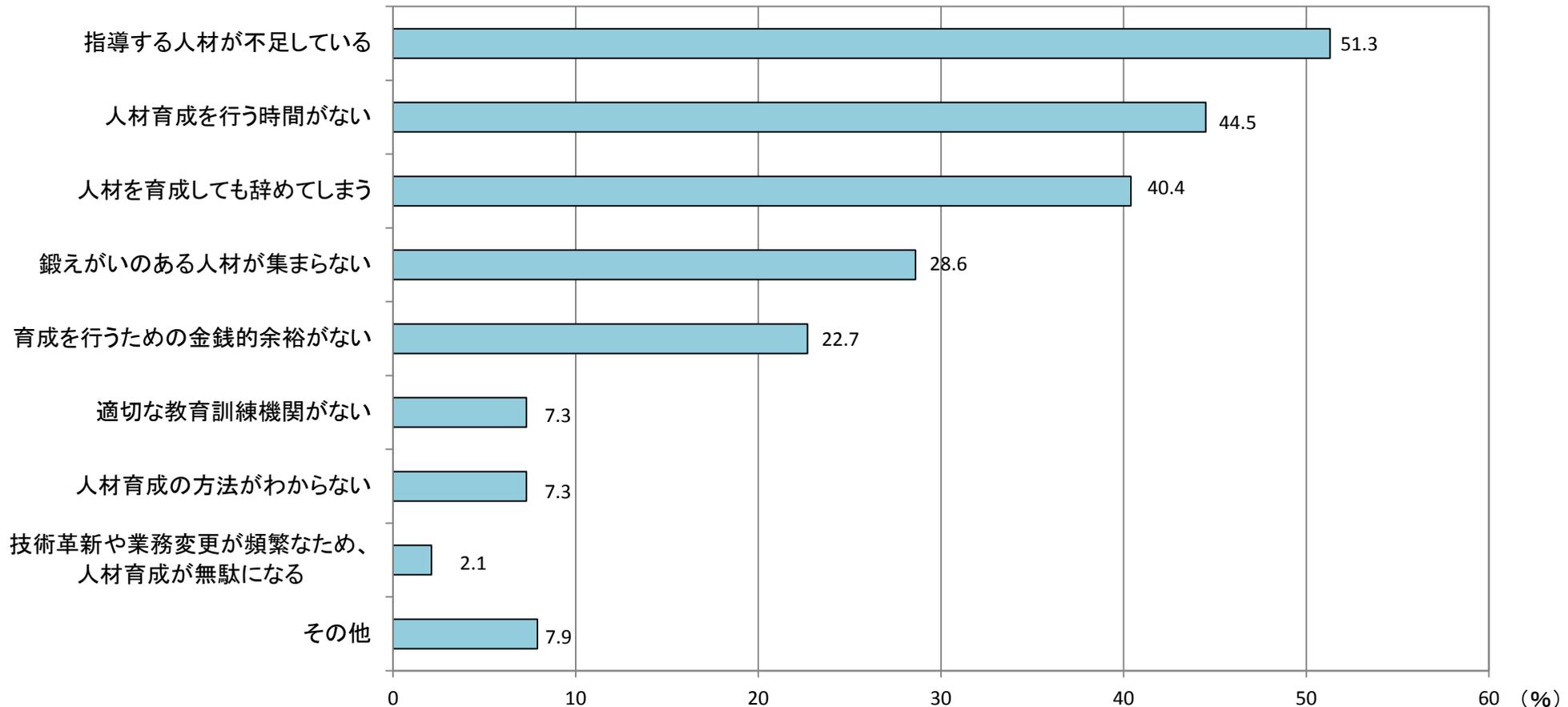
実施したOFF-JTの内容別事業所割合（%）



人材育成に関する問題点

【事業所調査】

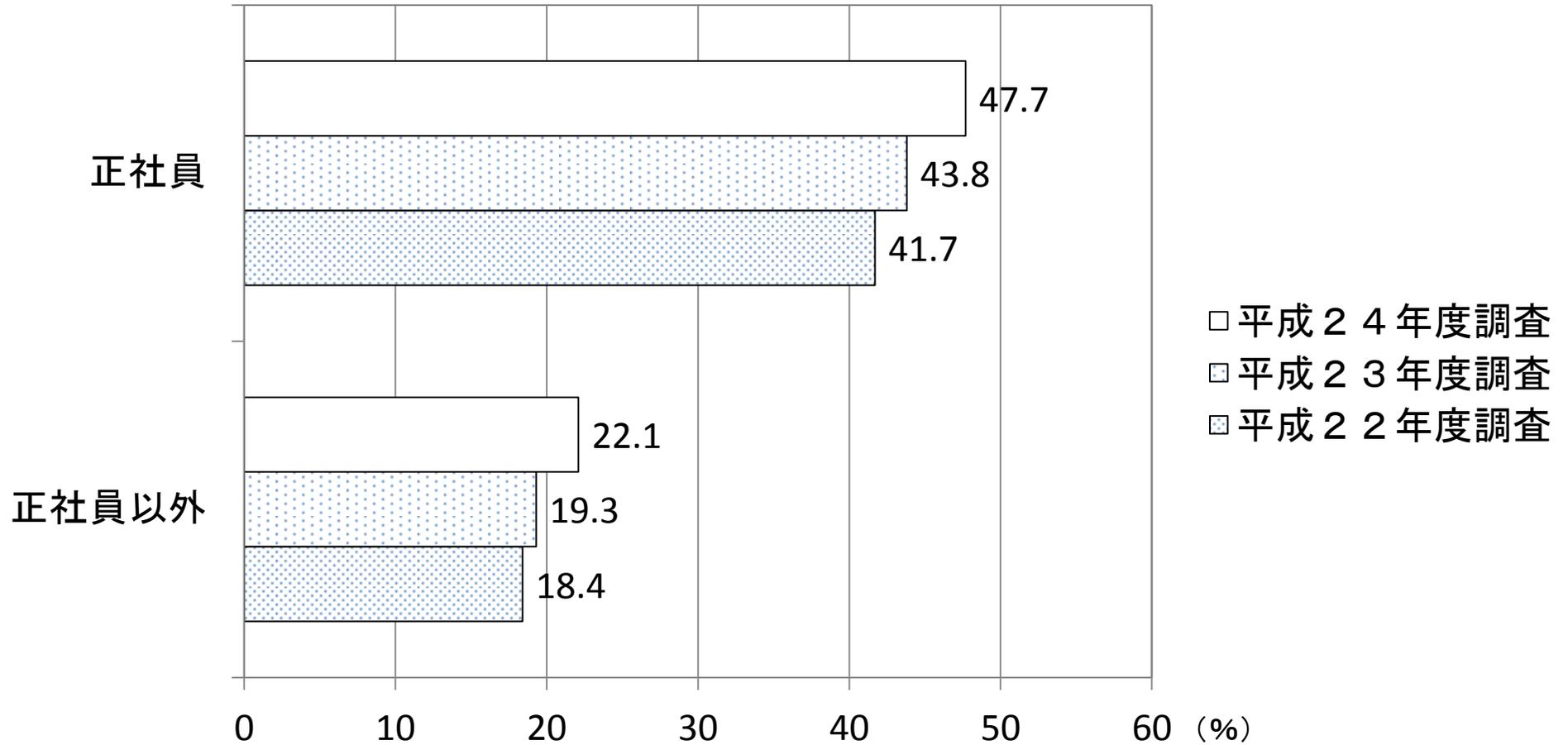
能力開発や人材育成に関して「問題がある」とする事業所割合は約7割となっており、事業所があげる人材育成に関する問題点（複数回答）としては、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」の回答割合が高い。



自己啓発を行った労働者

【個人調査】

自己啓発を行った労働者の割合は、平成23年度調査(平成22年度)と比べ、正社員、正社員以外ともに上昇している。



資料出所:厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23年度)

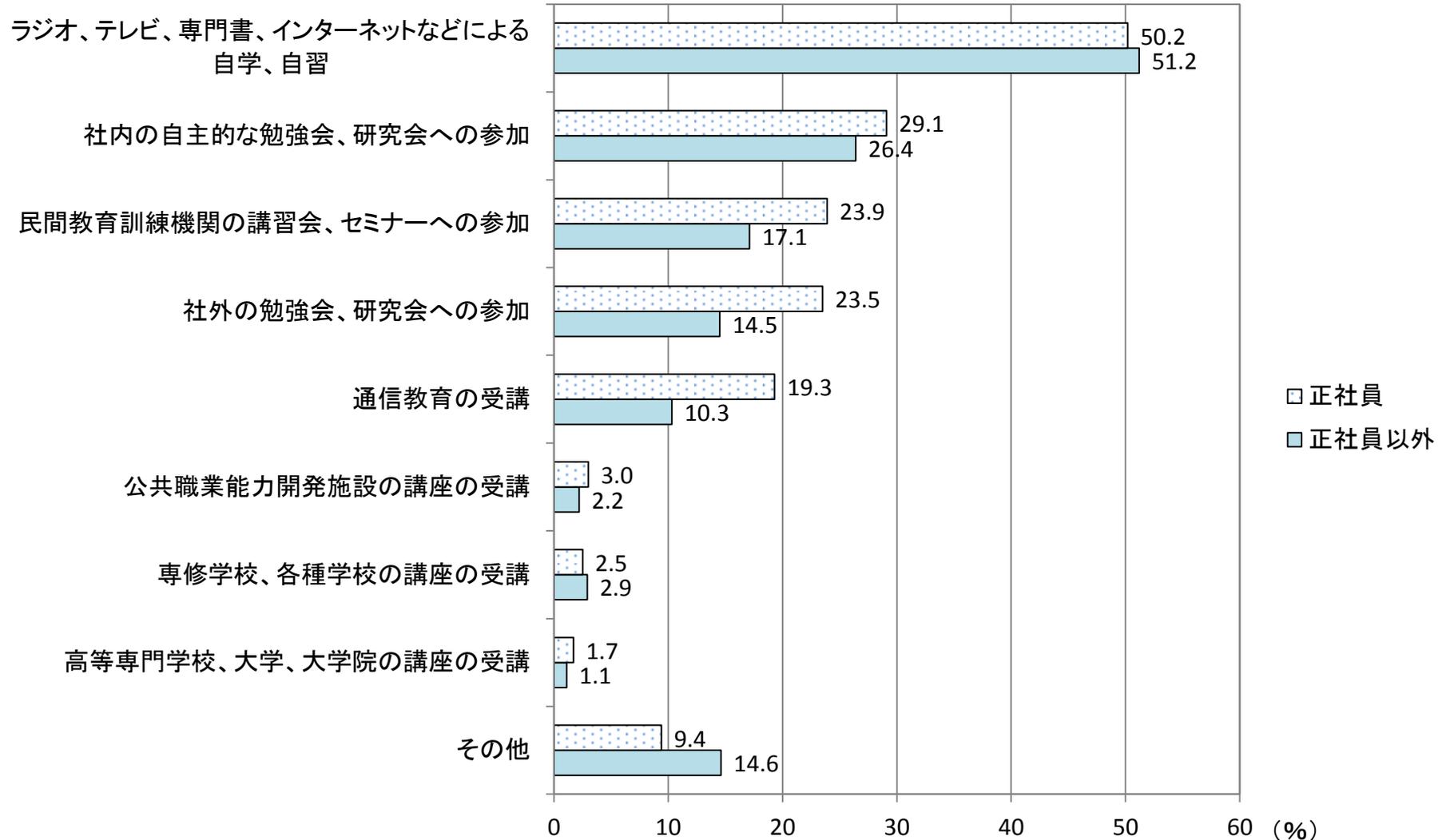
注)正社員:常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

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。

行った自己啓発の実施方法

【個人調査】

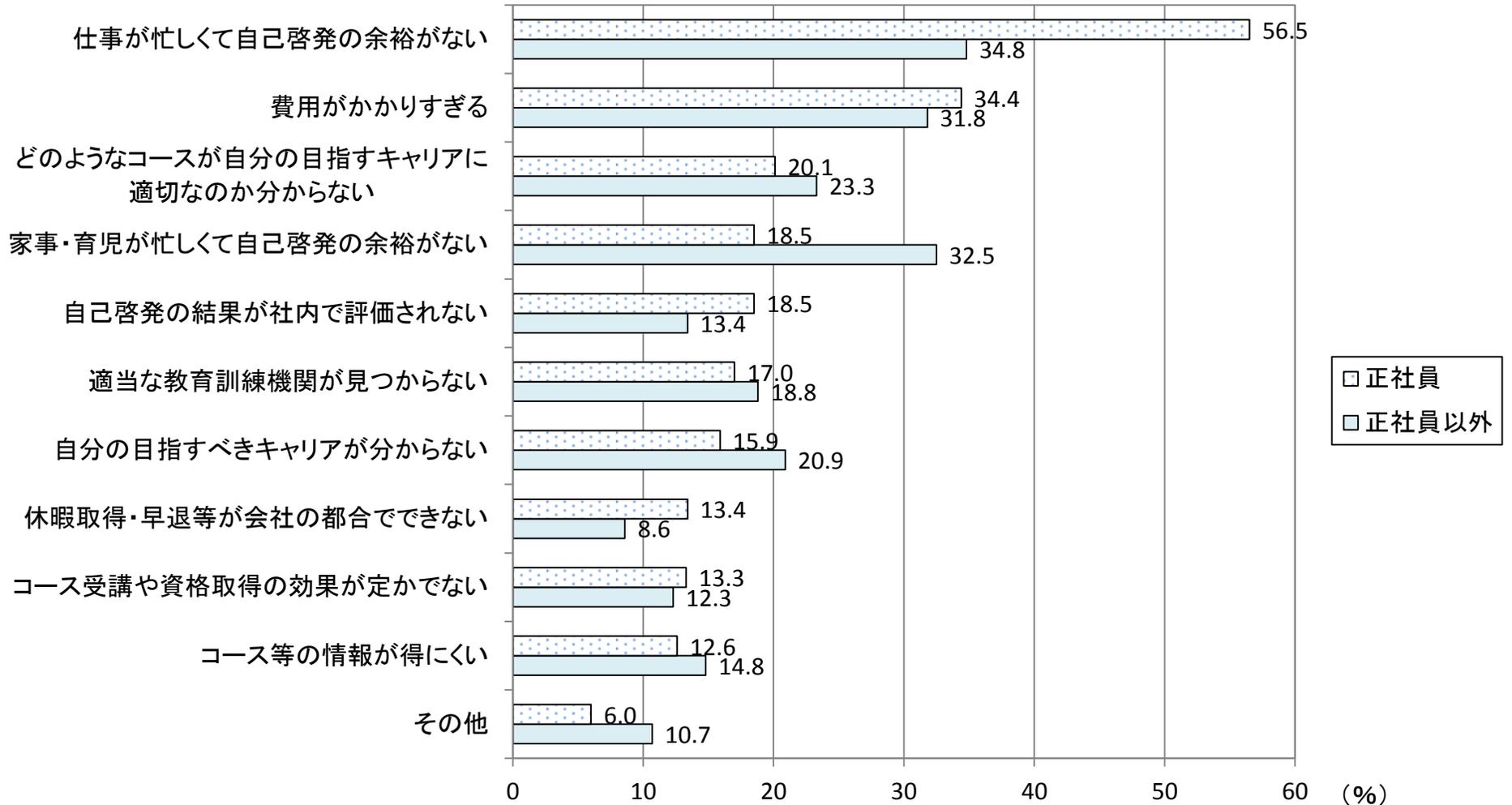
自己啓発の実施方法(複数回答)は、正社員、正社員以外とも「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」を挙げる者の割合が最も高い。



自己啓発に問題があるとした労働者の問題点

【個人調査】

自己啓発の問題点(複数回答)については、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」との回答が、正社員、正社員以外とも最も高い。また、正社員以外については、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が正社員と比べて高くなっている。



訓練及び経済的支援の全体像

対象者	訓練	本人の訓練費用	本人の生活費用
離職者	I. 公共職業訓練（離職者）	無料	基本手当 （訓練延長給付）
	II. 求職者支援訓練		職業訓練受講給付金
在職者	III. 教育訓練給付指定講座	教育訓練給付 （本人に2割給付）	
	IV. 企業による訓練 <ul style="list-style-type: none"> ・OJT ・OFFJT（在職者向け公共職業訓練の活用を含む。） ※認定職業訓練（基準に適合する訓練を認定） ※雇用型訓練（OJTとOFFJTを一体的に実施）（有期実習型訓練/実践型人材養成システム/若者チャレンジ訓練）	企業の負担（原則本人負担なし） <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ※但し訓練を実施する企業に対して以下の経費助成あり <ol style="list-style-type: none"> ①キャリア形成促進助成金 ②キャリアアップ助成金 ③若者チャレンジ奨励金 ④日本再生人材育成支援事業 </div>	

日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)(抄)

一. 日本産業再興プラン～ヒト、モノ、カネを活性化する～

2. 雇用制度改革・人材力の強化

①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）

○若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

・非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す。あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への経費助成による支援策を講ずる。

④女性の活躍推進

○女性のライフステージに対応した活躍支援

・インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根差したものから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。

⑤若者・高齢者等の活躍推進

・大学、大学院、専門学校等が産業界と協働して、高度な人材や中核的な人材の育成等を行うオーダーメイド型の職業教育プログラムを新たに開発・実施するとともに、プログラム履修者への支援を行うなど、社会人の学び直しを推進する。また、高等専門学校について、地域や産業界との連携を深めつつ、社会や企業のニーズを踏まえた学科再編などを促進する。また、若者等の学び直しの支援のための奨学金制度の弾力的運用や雇用保険制度の見直し等を行う。

⑦グローバル化等に対応する人材力の強化

○産業界のニーズに対応した学び直し機会の拡大

・社会人の学び直し支援を実施する【再掲】。

社会人の学び直し支援 ～人材力強化の観点からの雇用保険制度の見直し（検討）等～

 社会人

退職者

在職者

社会人への支援 ～雇用保険制度の見直し～

- 若年者等の学び直しに対する支援措置の実施
- 非正規雇用労働者等のキャリアアップのための自発的な教育訓練（資格取得）に対する支援措置の実施



 企業

↓

在職者

企業への支援

従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への手厚い経費助成の実施



学び直しプログラム

※ 文部科学省や経済団体等と連携して検討されたカリキュラムも含まれる。



スキラップ
スキラチェンジ



キャリアアップ

円滑な労働移動

「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」について

ガイドラインURL : http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/minkan_guideline/

策定の経緯

- 委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大。民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の保証及び向上が喫緊の課題。
- 国際標準化機構(ISO)が、平成22年9月に「ISO29990」(非公式教育・訓練のための学習サービス—サービス事業者向け基本的要求事項)を発行。

厚生労働省が「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を策定 (H23.12)。

ガイドラインの内容

- 民間教育訓練機関が職業サービスの質の向上を図るために取り組むべき事項を具体的に説明
- 質保証の取組を行う際に活用するツール

(1) 職業訓練サービスの質の向上

- ①職業訓練のニーズなどの明確化
- ②職業訓練サービスの設計
- ③職業訓練サービスの実施
- ④職業訓練サービスのモニタリング
- ⑤職業訓練サービスの評価

(2) 民間教育訓練機関のマネジメント

- ①マネジメントシステムの確立
- ②事業戦略・計画
- ③マネジメントシステムに関する情報の共有
- ④記録・文書管理
- ⑤財務管理・リスク管理
- ⑥人的管理・人的及び物的資源の管理
- ⑦見直し・改善

現状・今後の方向性

- 厚生労働省HPへの掲載や説明を開催するとともに、都道府県や関係団体に周知・普及を依頼。
- 第9次職業能力開発基本計画にもガイドラインの策定、普及及び促進について記載。
- 都道府県や全国の民間教育訓練機関を対象に、ガイドラインの認知・活用状況についてのアンケート調査を実施し、実態を把握。

- ・ガイドラインを「知らない」とする割合が半数程度であり、講習会の実施等の要望が多数。
- ・今後、①講習会及び個別相談会、②個別指導等を行う予定。