

平成27年1月29日

# 厚生労働省提出資料

# 人材育成の取組のポイント

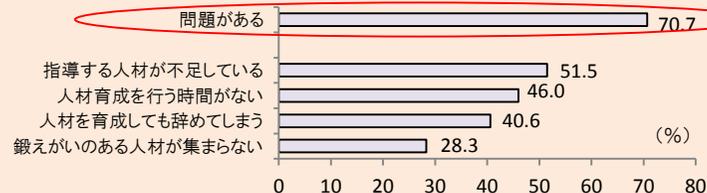
- 産業構造の変化や技術革新が加速する中、変化に対応していくため、労働者が企業内外で能力を高められる環境の実現が必要
- 若者や非正規雇用労働者、ミドル層に重点を置いて、①企業によるキャリアマネジメント(計画的な人材育成)、②労働者の主体的なキャリア開発を支援。あわせて、③今後の我が国経済を支える分野の人材育成を推進

## ① 企業による人材育成の取組

- 企業の教育訓練費の割合は90年代以降低下傾向
- 人材育成に問題ありとした企業の割合は約7割



### 人材育成に関する問題があるとした事業所の問題点 (複数回答・上位4件)



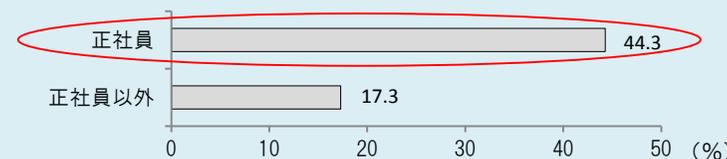
Point

企業のキャリアマネジメント  
(計画的な人材育成)を支援

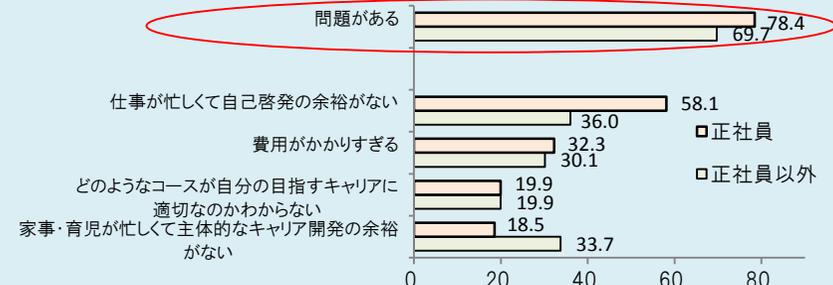
## ② 労働者の主体的なキャリア開発

- 主体的なキャリア開発を行った割合は正社員で約4割
- 主体的なキャリア開発に問題ありとした労働者の割合は約7割

### 主体的なキャリア開発を行った労働者の割合 (平成25年度)



### 主体的なキャリア開発に問題があるとした労働者の問題点 (複数回答・上位4件)



Point

主体的なキャリア開発を行う時間の確保  
キャリア形成における「気づき」の支援等

## ③ 今後の我が国経済を支える分野等の人材育成の推進

- 各国の若手技能者の技能水準を競う技能五輪国際大会で、近年、金メダル獲得数1位となれない等、ものづくり分野等我が国経済を支える分野の人材育成に課題

<過去5回の技能五輪国際大会の日本の成績>  
※第39回大会は日本(静岡)開催

	38回	39回	40回	41回	42回
金メダル獲得数	5	16	6	11	5
順位	1位	1位	3位	2位	4位

Point

先端・重点分野等の人材育成  
技能五輪大会での活躍促進

# 企業によるキャリアマネジメント(計画的な人材育成)の推進

- 企業による計画的な人材育成を更に推進するため、認定社内検定制度を強化するとともに、キャリア支援企業表彰の拡大を検討
- 若者・非正規雇用労働者に対する職業能力開発に関する取組の抜本的な強化を図るため、職業人生の最初の数年間を基盤的な力を身につける期間とし、雇成型訓練を推進するとともに、企業で訓練を行う人材の確保を支援

## 1. 企業の計画的な人材育成の取組の更なる推進

- 社内検定の構築に取組む企業に対する支援を通じた認定社内検定制度の拡充・普及策を検討
- 社内検定の構築も含め、企業による計画的な従業員のキャリア形成の取組を更に奨励するため、キャリア支援企業表彰の拡大を検討

### <認定社内検定制度>

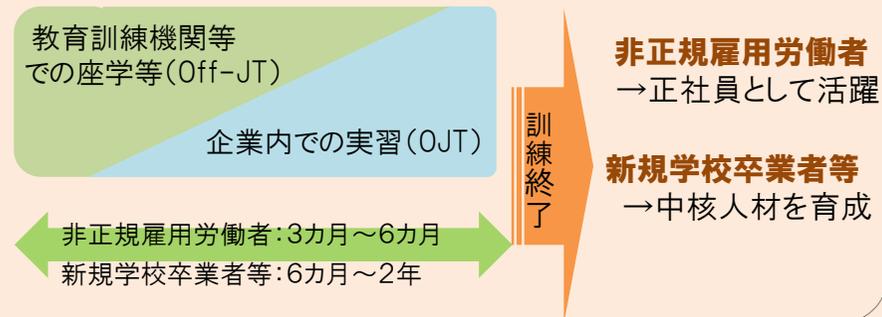
- 事業主等が行う職業能力評価制度のうち、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度(45事業主等123職種)

## 2. 雇成型訓練の推進

- 産業界のニーズに応じ、座学等と企業での実習を組み合わせて実施する雇成型訓練の倍増を目指す。

- 例) ・ 業界団体等と連携した訓練の実施  
・ より高度で実践的な能力を身につけられるよう、大学院等と連携した2年間の訓練の実施  
・ ものづくり分野における、ポリテクカレッジの2年間の在職者コースの実施

### <雇成型訓練のイメージ>



## 3. 企業で訓練を行う人材の確保

- 地方の事業主が人材育成を行う場合等に、訓練を指導する人材の確保支援について検討

# 労働者の主体的なキャリア開発の支援

- 主体的なキャリア開発を推進するため、主体的なキャリア開発を行う環境整備を実施
- 労働者の有する能力を業界内共通(外部市場)・企業内(内部市場)双方の観点で客観的に評価可能な制度を構築し、能力・キャリアの「見える化」を推進
- 主体的なキャリア開発等における「気づき」を支援するため、キャリアコンサルティングやジョブ・カードの活用を推進

## 主体的なキャリア開発の推進

### ●時間の確保

事業主による教育訓練休暇制度の導入・活用に向けたインセンティブの付与を検討

### ●メニューの多様化

専門実践教育訓練について、より多様な層が受講可能となるよう、文部科学省と連携しプログラム開発

### ●インセンティブ情報の発信

職業訓練受講後に就職した企業におけるキャリア等、職業訓練の成果を分かりやすく情報発信



## 能力・キャリアの「見える化」の推進

### ●「業界検定」の開発・活用促進

(業界団体が主体となった能力評価(企業横断・業界内共通))  
「業界検定」の開発や企業の採用・人事基準としての活用を促進

### ●社内検定の普及、業界検定との関連性・互換性の確保

(事業主による能力評価)

企業特有の能力評価である「社内検定」の普及を図るとともに、業界内共通の「業界検定」との関連性・互換性を強化し、能力・キャリアの「見える化」を推進

### ●普及促進

(新ジョブ・カードの活用による職業能力証明)  
新ジョブカードの普及促進を図ることを法令的に明確化

## 定期的なキャリアコンサルティングの実施

### ●質の確保等

キャリアコンサルタントを資格制度として法令的に位置づけ

### ●キャリアコンサルティングを受けることのできる機会の更なる整備

社外での実施も含め、ミドル層にも配慮し、環境整備を行う事業主への更なるインセンティブ付与を検討

## 新ジョブ・カードの活用によるキャリアプランニング

### ●普及促進

新ジョブカードの普及促進を図ることを法令的に明確化(再掲)

# 今後の我が国の経済を支える分野等の人材育成の推進

- 産業界のニーズに応じ、今後の我が国の経済を支える先端・重点分野の人材育成を支援し、産業活性化を図る
- 技能五輪国際大会をはじめとした技能競技大会を積極的に活用した人材育成を推進し、技能五輪の競技力の向上を図り、日本の技能・技術力をアピールすることで、若者への魅力発信等を強化。ものづくり分野の人材確保、現場の生産力向上にも結びつけ

## 1.ものづくり先端・重点分野における人材育成

- 対人サービス分野等における「業界検定」の構築に加え、ものづくり分野における航空機製造等、今後の日本経済を支えていく分野を対象に訓練等を活用した人材育成を行い、産業活性化を図る

## 2.技能五輪等を積極的に活用した人材確保・育成支援

- 企業・業界団体に対する選手育成・活用の支援・奨励策を含めた戦略的な選手育成・活用策の強化や、技能五輪メダリストによる中高生へのものづくり技能の魅力発信等を通じた、ものづくり人材の確保・育成策の強化を検討

### <技能五輪全国大会・国際大会の概要>

- 青年技能者が、技能レベルについて日本一を競うことで、
  - ・若年層の技能の向上を図るとともに、
  - ・広く国民に技能の重要性等をアピールするため実施
- 偶数年度の大会は翌年開催される技能五輪国際大会の選手選考を兼ねる



### 直近の大会の状況

#### 【第52回技能五輪全国大会】（愛知県、H26.11.28～12.1）

- 参加者数：約1,200人（過去最多）
- 競技職種：製造・建設分野をはじめとする41職種

#### 【第42回技能五輪国際大会】（ドイツ、H25年）

- 世界52カ国・地域が参加し、46職種が実施
- 日本選手は40職種・45人が参加し、5個の金メダルを獲得

#### <金メダル獲得順位>

- 1位 韓国、2位 スイス、3位 チャイニーズタイペイ、4位 日本等

# マッチングの向上に資する情報提供の推進等

○労働政策審議会において、企業における若者の活躍促進に向けた取組に対する支援、職場情報の積極的な提供等の内容が盛り込まれた建議がなされており、これを踏まえ、通常国会への法案提出を目指す。

## 1. 企業における若者の活躍促進に向けた取組に対する支援

- 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力を有しながらも、知名度等の点から若者の採用面に課題を抱える中小企業の情報発信を支援することで、当該企業が求める人材の円滑な採用を支援し、マッチングの向上を図っていくため、新たに認定の仕組みを創設する。

### 現在の取り組み:「若者応援企業宣言」事業

- 社内教育やキャリアアップ制度等の就職関連情報を積極的に公表する中小企業を「若者応援企業」として、積極的にPR等を実施（平成26年11月末現在：7,373社）

### 認定制度の創設

上記に加えて、数値要件を満たし、人材育成に積極的に取り組んでいる企業を法律上認定し、支援措置を講ずる  
＜要件の具体例＞

- ①新規学校卒業者の定着状況（新規学校卒業者の3年以内の離職率等）
- ②ワーク・ライフ・バランスに関する状況（育児休業取得率、年間有給休暇取得率、月平均所定外労働時間等）
- ③若者の育成に熱心に取り組んでいる計画的な社内教育を行いその内容を公表している等

## 2. 職場情報の積極的な提供

- 新規学校卒業者の適職選択とともに企業が求める人材の円滑な採用に資するよう、労働条件に加えて職場の就労実態に係る情報が、積極的に提供されるよう環境を整備する。

### 【職場情報提供の仕組み】

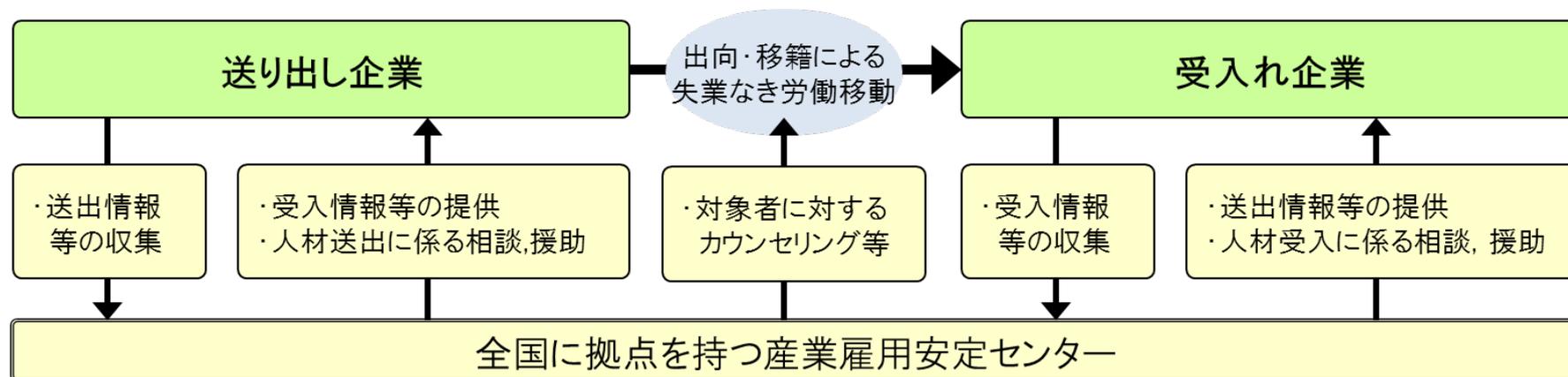
職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化

- (ア) 募集・採用に関する状況（過去3年間の採用者数及び離職者数、平均勤続年数、過去3年間の採用者数の男女別人数等）
- (イ) 企業における雇用管理に関する状況（前年度の育児休業、有給休暇、所定外労働時間の実績、管理職の男女比等）
- (ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況（導入研修の有無、主体的なキャリア開発への補助制度の有無等）

# 中年期以降の自発的なキャリア選択を可能にする仕組みの検討

- 現在、産業雇用安定センターが、全国47都道府県にある拠点において、企業間の出向・移籍に係るあっせんを無料で実施しており、毎年、およそ9千～1万件の出向・移籍成立を実現している。  
⇒ 来年度も出向等支援協力員の増員など、その機能強化を図っていく予定。
- 労働者の自発的な希望に対応した育成型・試行型出向に対する政策の在り方を含め、中年期以降の自発的なキャリア選択を可能にする仕組みについては、生涯現役社会の実現を一層推進するための検討会を立ち上げ、その中の検討事項の一つとして検討を進めていく予定。

## 産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん



【実績】	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
送出登録件数	21,734件	14,206件	14,155件	17,664件	14,326件
成立件数	9,377件	8,591件	8,582件	10,042件	9,424件
成立率	43.1%	60.5%	60.6%	56.9%	65.8%