

人材育成等の推進に向けた取組について

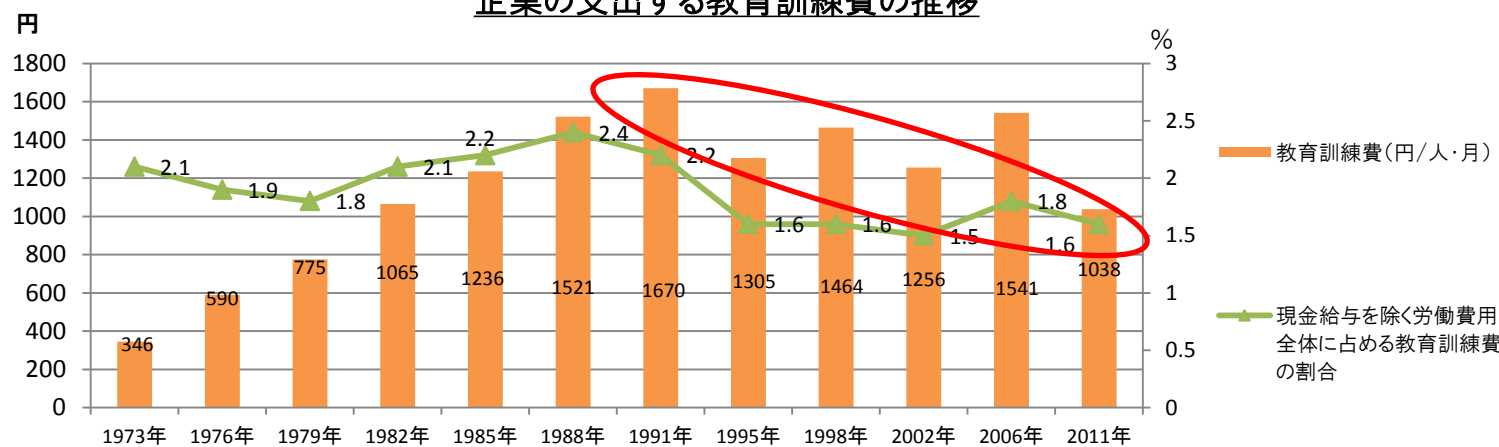
平成26年11月19日

厚生労働省

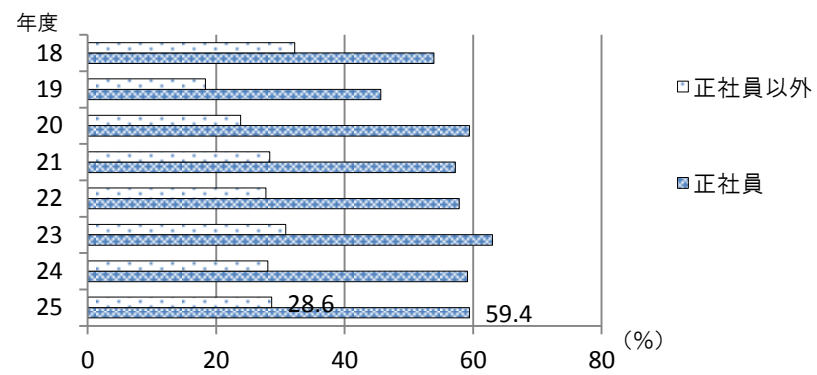
企業の人材育成等の状況①

- 日本経済を持続的な成長軌道に乗せていくためには、個人に着目した能力開発の取組を進めることが必要
- 一方で、
 - ・ 民間企業の教育訓練費の割合は、90年代以降低下傾向
 - ・ 平成25年度、計画的なOJT(企業での実習)を実施した事業所割合は正社員で約6割、正社員以外で約3割
 - ・ Off-JT(教育訓練機関等での座学等)を実施した事業所は正社員で約7割、正社員以外で約3割

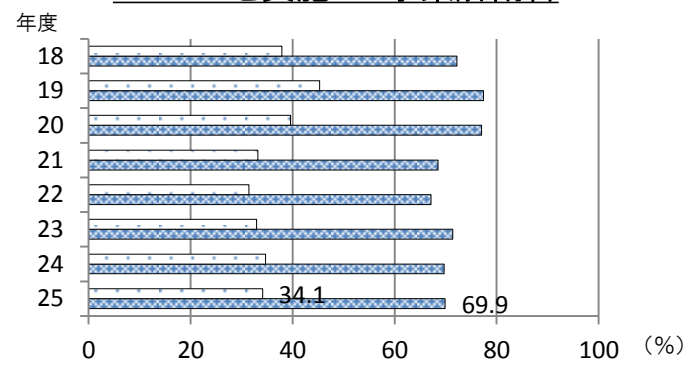
企業の支出する教育訓練費の推移



計画的なOJTを実施した事業所割合



OFF-JTを実施した事業所割合



資料出所: 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)、「能力開発基本調査」

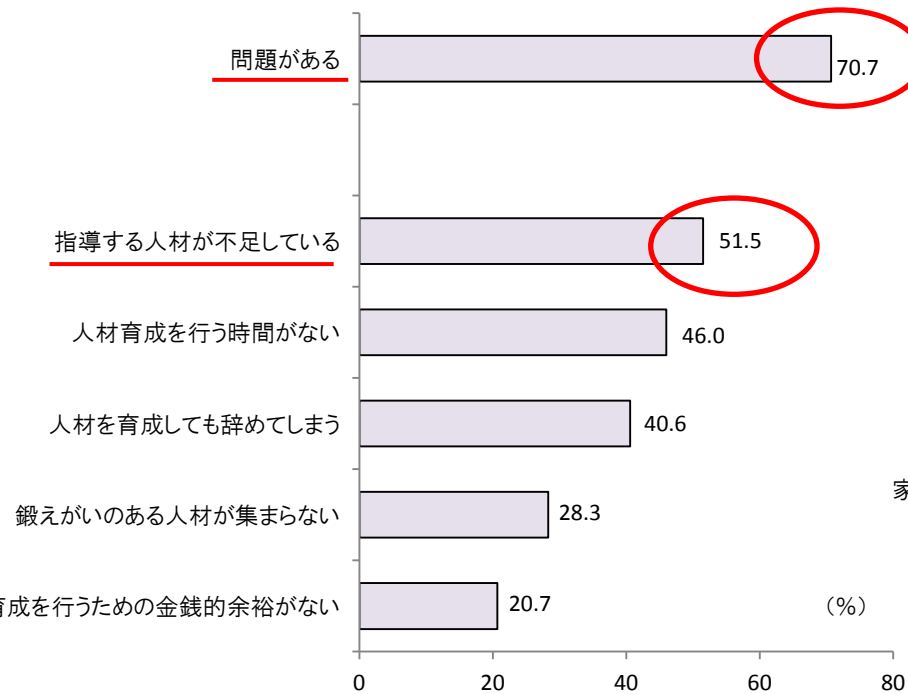
(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

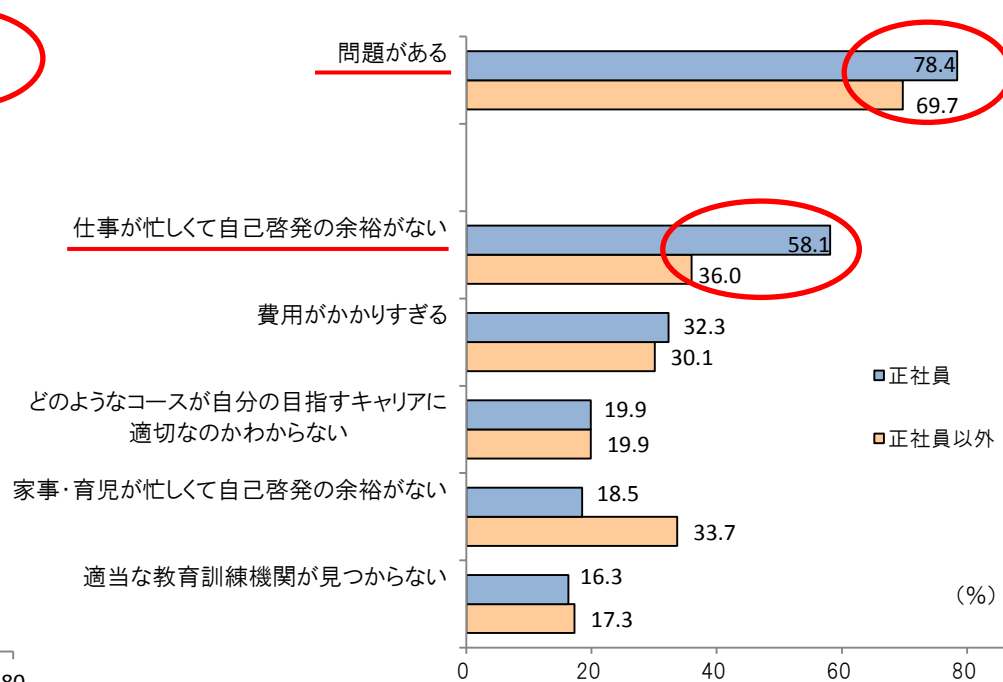
企業の人材育成等の状況②

- 人材育成に問題があるとした事業所・自己啓発に問題があるとした労働者の割合は、約7割
- 具体的な問題点として、
 - ・ 事業所では、指導する人材や時間の不足
 - ・ 労働者では、仕事が忙しくて自己啓発を行う余裕がないことをあげる割合が多い。

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5件)



自己啓発に問題があるとした労働者の問題点
(複数回答・上位5件)

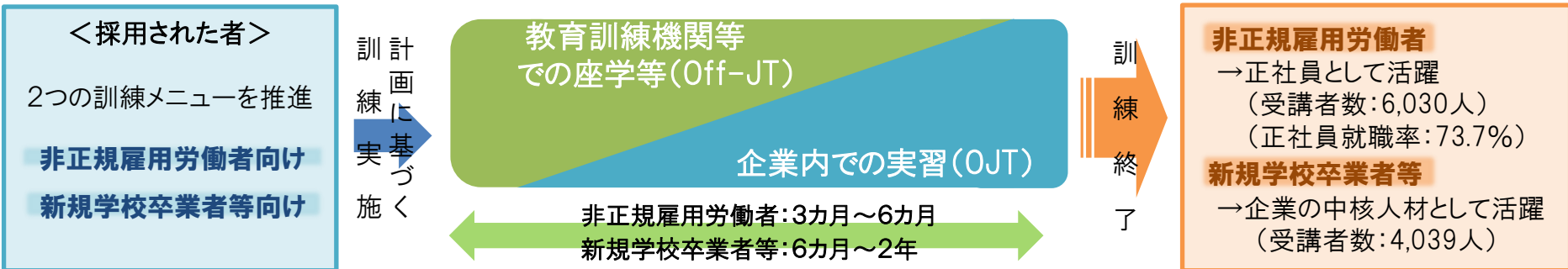


資料出所:厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」

企業における若者等の人材育成と自己啓発の推進に対する支援

雇用型訓練の推進

- OJTとOff-JTを組み合わせた雇用型訓練を進め、労働者の実践的な職業能力の開発・向上を推進
⇒非正規雇用労働者の正社員化、企業の中核人材の育成



自己啓発の推進

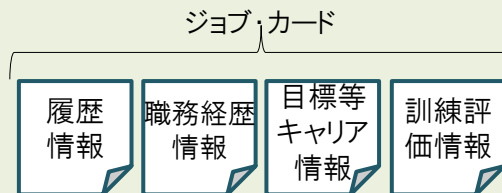
- 教育訓練給付の拡充による中長期的なキャリア形成支援
- ジョブ・カード制度によるキャリアの見える化
- 等を通じ、労働者の自己啓発を推進 ⇒キャリア・アップ、キャリア・チェンジ等

教育訓練給付の拡充 (活用事例)

- 非正規雇用労働者
 - 非正規雇用労働者が、看護師の資格を取得し、正社員として活躍若者
 - webシステムの訓練を受講し、IT企業に正社員として就職

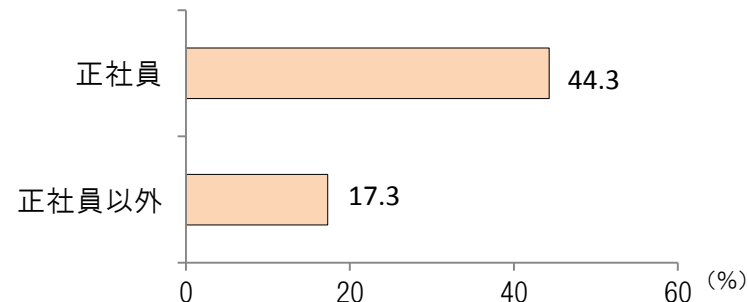
ジョブ・カード制度

キャリア形成や、キャリアの見える化を推進し、安定的な雇用を促進



※更なる活用促進に向け見直しを検討中

自己啓発を行った労働者の割合 (平成25年度)



若者等の人材育成と自己啓発の推進に向けた今後の取組

現状

- OJTとOff-JTを組み合わせた雇用型訓練を推進することにより、労働者の実践的な職業能力の開発・向上を図っている。
- 教育訓練給付やジョブ・カード制度等により、労働者の自己啓発を推進している。

課題

- 計画的なOJTや雇用型訓練等の実施状況は横ばい傾向であり、若者や非正規雇用労働者に対する雇用型訓練が不十分。
- 時間的余裕がないこと等により、自己啓発を行う労働者の割合は4割程度。



目指すべき方向

- 若者・非正規雇用労働者に対する職業能力開発に係る取組の強化



企業の求める人材を育成し、雇用の安定化につなげるため、職業人生の最初の数年間を基盤的な力を身につけるべき集中期間とし、OJTとOff-JTを組み合わせた雇用型訓練を政労使が連携して更に推進

- 労働者の自己啓発の更なる推進



労働者が自己啓発を行える環境整備を政労使で連携して推進

