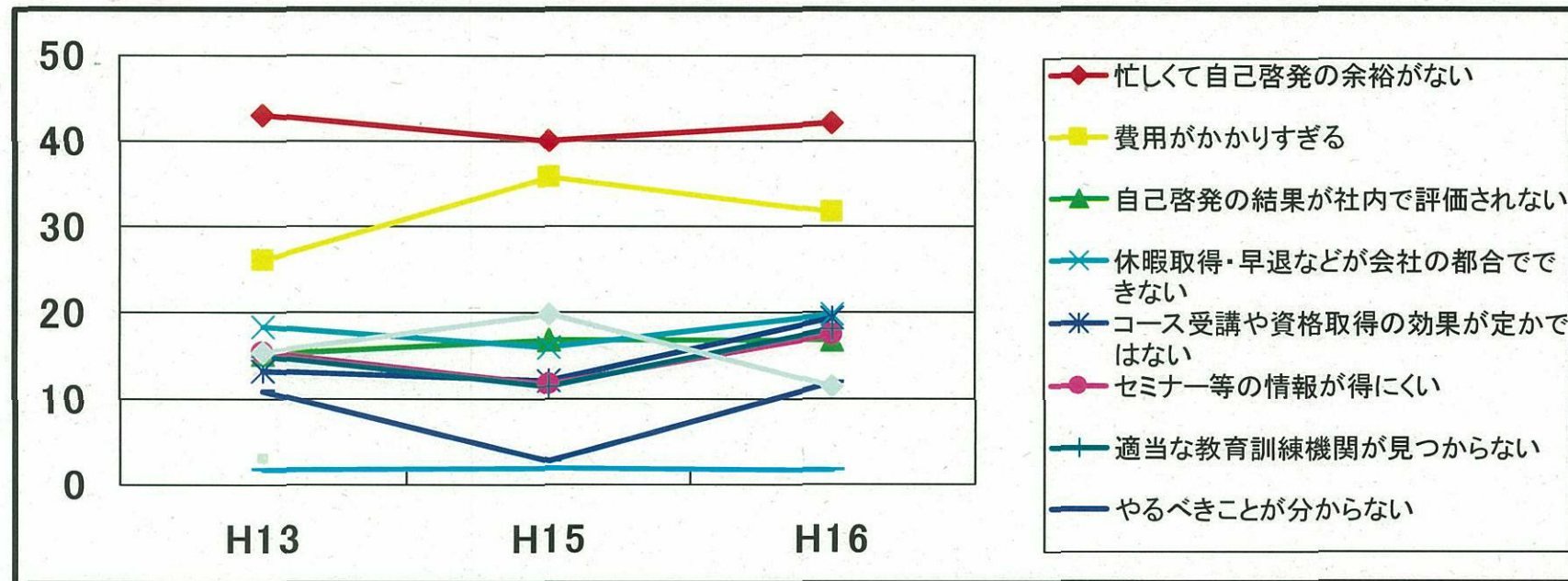


自己啓発に当たっての問題点(複数回答、労働者調査)

「忙しくて自己啓発の余裕がない」という時間的制約を挙げた者の割合が最も高く、次いで「費用がかかりすぎる」という金銭的制約を挙げたもの、さらに「自己啓発の結果が社内で評価されない」といった順になっている。傾向に大きな変化はない。



(資料出所)厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成13年から同16年実施)調査対象企業は、従業員規模30人以上の企業1万社、従業員3万人を無作為抽出したもの。本項目については、平成14年度については調査を実施していない。平成13年には5658人が回答、平成15年には1806人が回答、平成16年は3445人が回答。

(論点)

＜個人主体のキャリア形成・能力開発を支援する仕組みの確立＞

- 労働者の職業生涯の長期化やニーズの多様化が進む中で、労働者一人一人が、職業生活の各段階の状況に応じて、主体的に職業経験の蓄積や職業能力の開発を行うことができるようにしていく必要性が高まっているのではないか。
- 実際、労使双方の意識としても、能力開発の主体として働く側に軸足を移す意見が増えつつあるが、例えば、社会人大学に通っていることを公然としにくい雰囲気があるといったことに加え、自己啓発のための時間の確保の困難さや費用面の問題、適切な助言や情報が不足しているといった様々な課題があり、こうした課題を解決する取組が不可欠ではないか。
- こうした課題を解決し、労働者の学習意欲やキャリア意識の高まりを創造的な仕事に結びつけていく上で企業が果たすべき役割は大きいのではないか。

具体的には、経営や人事管理の目標・方針や企業内のキャリアルートを明確にすること、キャリア・コンサルティング制度など支援制度の充実を図ること、キャリアコーチ的役割を果たす管理職に対する研修を充実させること、従業員の自己啓発に対する金銭的支援や時間面での配慮策を講じること、社内公募制など労働者一人一人のキャリア形成に配慮した配置を行っていくことなどが課題となるのではないかと。

- また、政策的には、これまでのキャリア形成支援施策の積み重ねも踏まえつつ、①教育訓練休暇の一層の普及とともに、時間外労働の抑制や個人の状況に応じたフレキシブルな労働時間の設定の促進、②教育訓練給付の一層の活用とともに、更なる費用確保策の要否についての検討、③個人のニーズに即した情報の提供やキャリア・コンサルティングを受けやすい環境整備等が必要ではないかと。

その際、キャリア形成に対する意識を持った従業員の多様なキャリア形成の展開を認めることが、そのやる気と創造性を引き出し、生産性を長期に向上させることにも目を向けていくことが求められているのではないかと。