

高年齢者の雇用・就業の現状と課題Ⅲ

5. 中年期以降における職業生活設計

職業生活設計に対する労働者の姿勢

(%)

		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	どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい	会社で職業生活設計を提示してほしい	その他	わからない
正社員	年齢計	27.6	37.9	12.8	3.0	2.0	15.7
	20歳未満	22.0	24.3	11.2	5.5	-	37.1
	20～29歳	26.5	39.3	14.7	2.9	1.1	15.2
	30～39歳	29.0	37.2	13.6	2.6	1.6	14.7
	40～49歳	25.1	39.8	12.5	3.3	2.1	16.4
	50～59歳	30.3	35.5	10.3	3.4	3.0	15.6
	60歳以上	32.3	29.0	1.4	2.7	13.7	18.0
正社員以外	年齢計	20.5	23.8	9.7	3.5	5.1	33.7
	20歳未満	16.6	15.6	14.4	-	7.6	45.8
	20～29歳	25.0	26.2	11.1	2.6	2.8	31.0
	30～39歳	20.2	29.8	11.4	1.9	1.8	31.8
	40～49歳	19.8	25.9	10.2	3.3	3.5	34.2
	50～59歳	16.4	19.3	8.4	6.1	6.6	38.1
	60歳以上	23.6	17.1	7.5	3.4	12.8	30.4

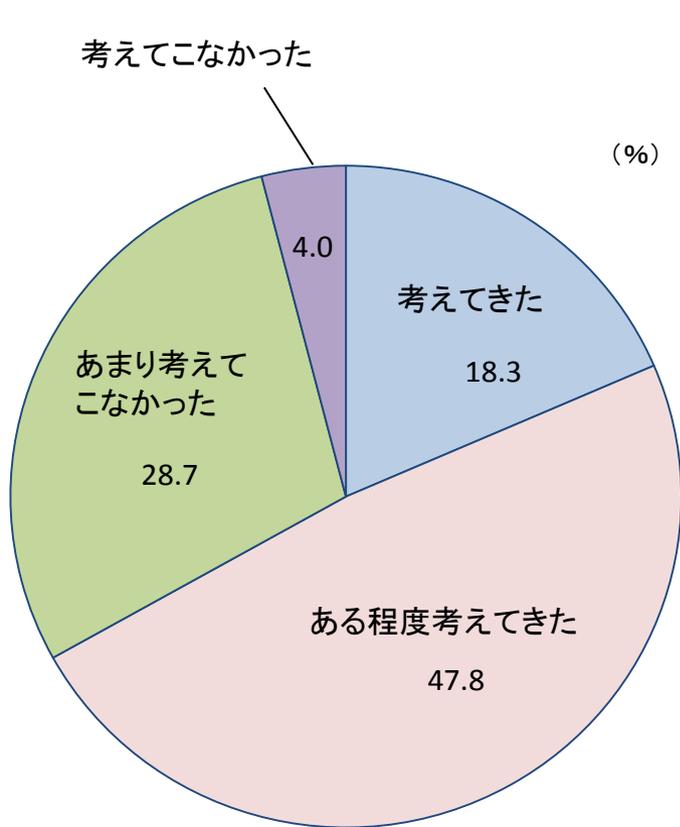
資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査(平成25年度)」(調査は24年)

注)「不明」は非表示。

従業員本人による「60歳以降の職業生活」の設計

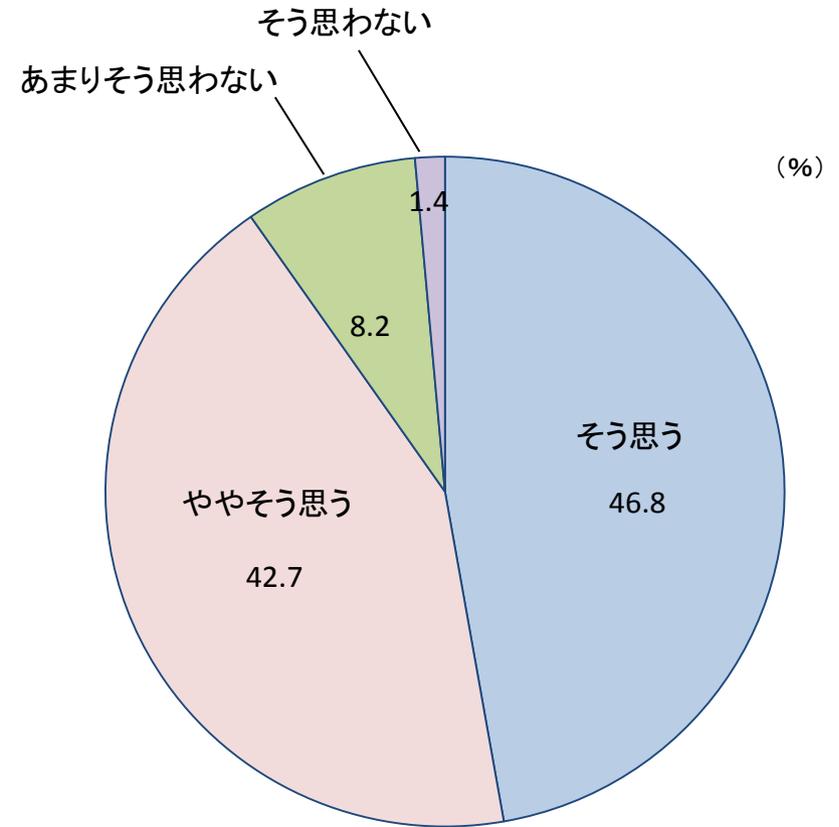
(1) 従業員による検討状況

これまで60歳以降の職業生活の設計について考えてきたか(60～64歳の継続雇用者)

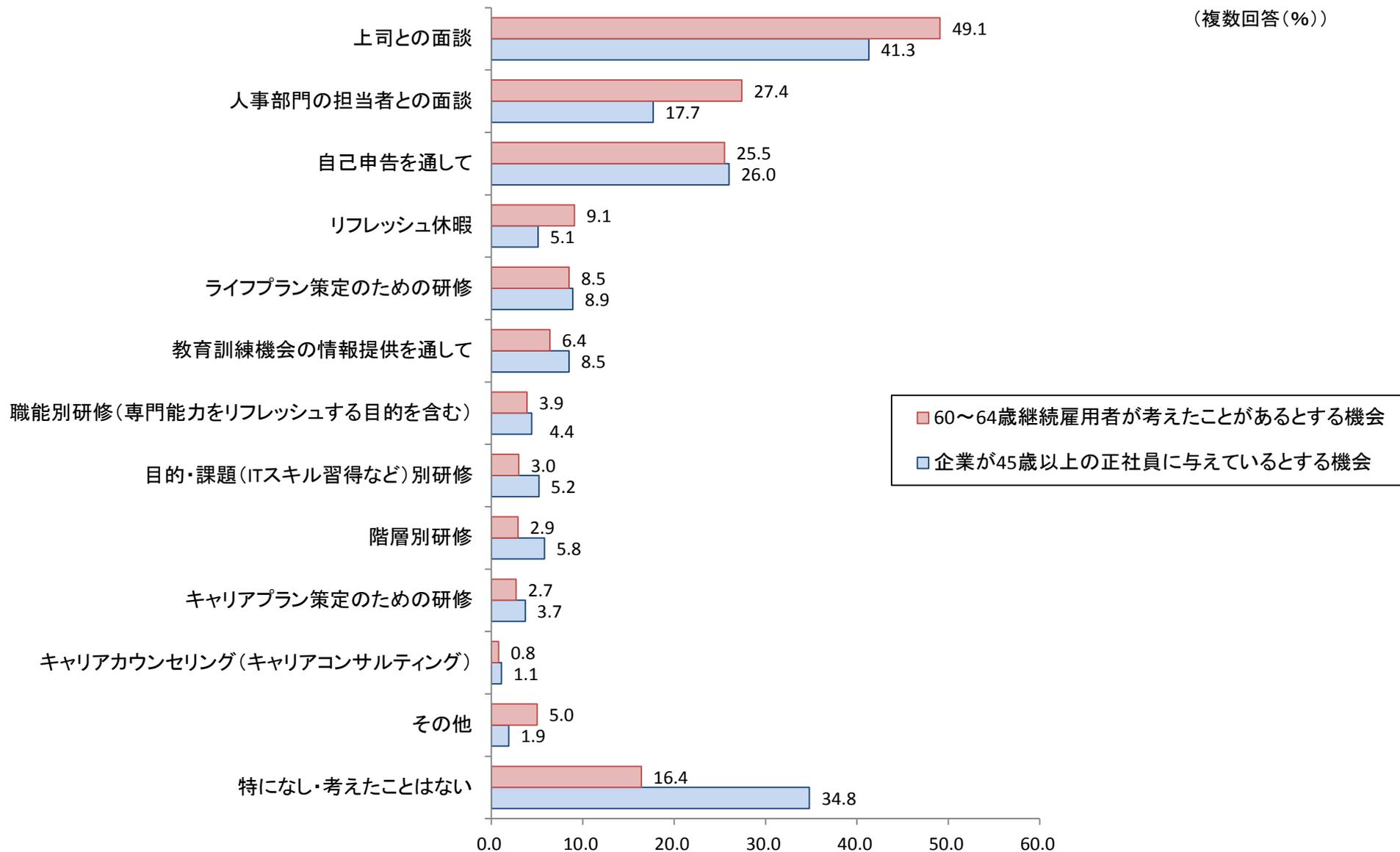


(2) 企業による45歳以上正社員への検討期待

45歳以降の正社員に対して60歳以降の職業生活の設計について自分で考えて欲しいと思うか(企業)



「60歳以降の職業生活」の設計について考える機会



資料出所:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究報告書」(平成22年)

(注)「無回答」は非表示。「キャリアプラン策定のための研修」とは、高齢期になる前から「60歳以降の職業生活」について考えるための研修。

「60歳以降の職業生活」に関する社内の相談等の現状と研修の必要性

(1) 45歳以上の正社員に対する「60歳以降の職業生活」の相談やアドバイスの実施状況(企業)

	(%)
できている	1.8
ある程度できている	19.0
あまりできていない	43.9
できていない	34.1

(2) 社内で「60歳以降の職業生活」の相談やアドバイスを受けた状況(60～64歳の継続雇用者)

	(%)
受けることができた	7.1
ある程度受けることができた	24.3
あまり受けることができなかった	31.3
受けることができなかった	33.7

(3) 45歳以上の正社員を対象とした「60歳以降の職業生活」について考えるための研修の必要性(企業)

	(%)
必要である	9.5
ある程度必要である	54.8
あまり必要でない	28.5
必要でない	6.0

(4) 45歳以上の従業員を対象とした「60歳以降の職業生活」について考えるための研修の必要性(60～64歳の継続雇用者)

	(%)
必要である	26.6
ある程度必要である	49.3
あまり必要でない	16.8
必要でない	4.7

(5) 「60歳以降の職業生活」について考える研修の実施状況(企業)

(%)

		実施	受講対象		
			40歳代のみ	40～50歳代	50歳代のみ
合計		11.2 (100.0)	(1.4)	(17.4)	(72.9)
常用労働者数	～99人	6.7 (100.0)	-	(42.9)	(42.9)
	100～299人	4.9 (100.0)	-	(20.6)	(61.8)
	300～999人	11.7 (100.0)	(2.4)	(15.3)	(71.8)
	1000人～	27.3 (100.0)	(1.3)	(16.9)	(80.5)

資料出所: (1)～(4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究報告書」(平成22年)

(5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」(平成24年)

(注)「無回答」は非表示。

「60歳以降の職業生活」に関する相談等の機能強化のために必要なこと

(1)「60歳以降の職業生活」の相談やアドバイスの機能強化のために会社に必要なこと

(複数回答(%))

		企業が45歳以上の正社員を対象として必要と考えること	60～64歳継続雇用者が必要と考えること
専門家の養成		15.5	24.3
従業員の特性の把握	従業員の能力の把握	45.6	52.3
	従業員キャリア希望の把握	30.6	28.6
	従業員の能力の社会的評価の把握	16.4	22.0
必要とされている能力の把握	会社が必要としている能力の把握	44.4	53.4
	社外で必要とされている能力の把握	11.1	9.8
教育訓練情報の提供	社内の教育訓練に関する情報提供	14.6	23.4
	社外の教育訓練に関する情報提供	20.5	16.8
その他		1.1	1.0
特に必要なし		13.6	7.5

(2)「60歳以降の職業生活」の相談やアドバイスの機能強化のために行政に求めること

(複数回答(%))

		企業が45歳以上の正社員を対象として求めること	60～64歳継続雇用者が求めること
公的機関自身による相談等	公的機関による、個人に対する「60歳以降の職業生活」の相談等の機能の強化	35.5	32.9
	公的機関による、「60歳以降の職業生活」の相談等を行う専門家の養成	19.8	24.0
	公的機関による、「60歳以降の職業生活」の相談等を行う専門家の企業への派遣	18.7	21.5
企業の相談等への支援	会社に対する「60歳以降の職業生活」の相談等の機能強化のための資金的援助	22.4	23.3
	社内の「60歳以降の職業生活」の相談等を行う専門家を育成するための、公的機関からの助成金支給	15.2	17.0
	社内の「60歳以降の職業生活」の相談等を行う専門家に対する公的機関での講習	19.2	20.6
	社内の「60歳以降の職業生活」の相談等を行う専門家を育成するための、カリキュラムの提供	12.0	14.2
情報提供	求人などの労働市場に関する情報提供	19.7	29.8
	他企業等の「60歳以降の職業生活」の相談等による先進事例に関する情報提供	21.8	20.8
	教育訓練に関する情報提供	21.5	17.7
その他		1.2	1.3
特になし		14.9	12.4

資料出所：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究報告書」(平成22年)

(注)「無回答」は非表示。

キャリアに関する相談の利用経験と要望

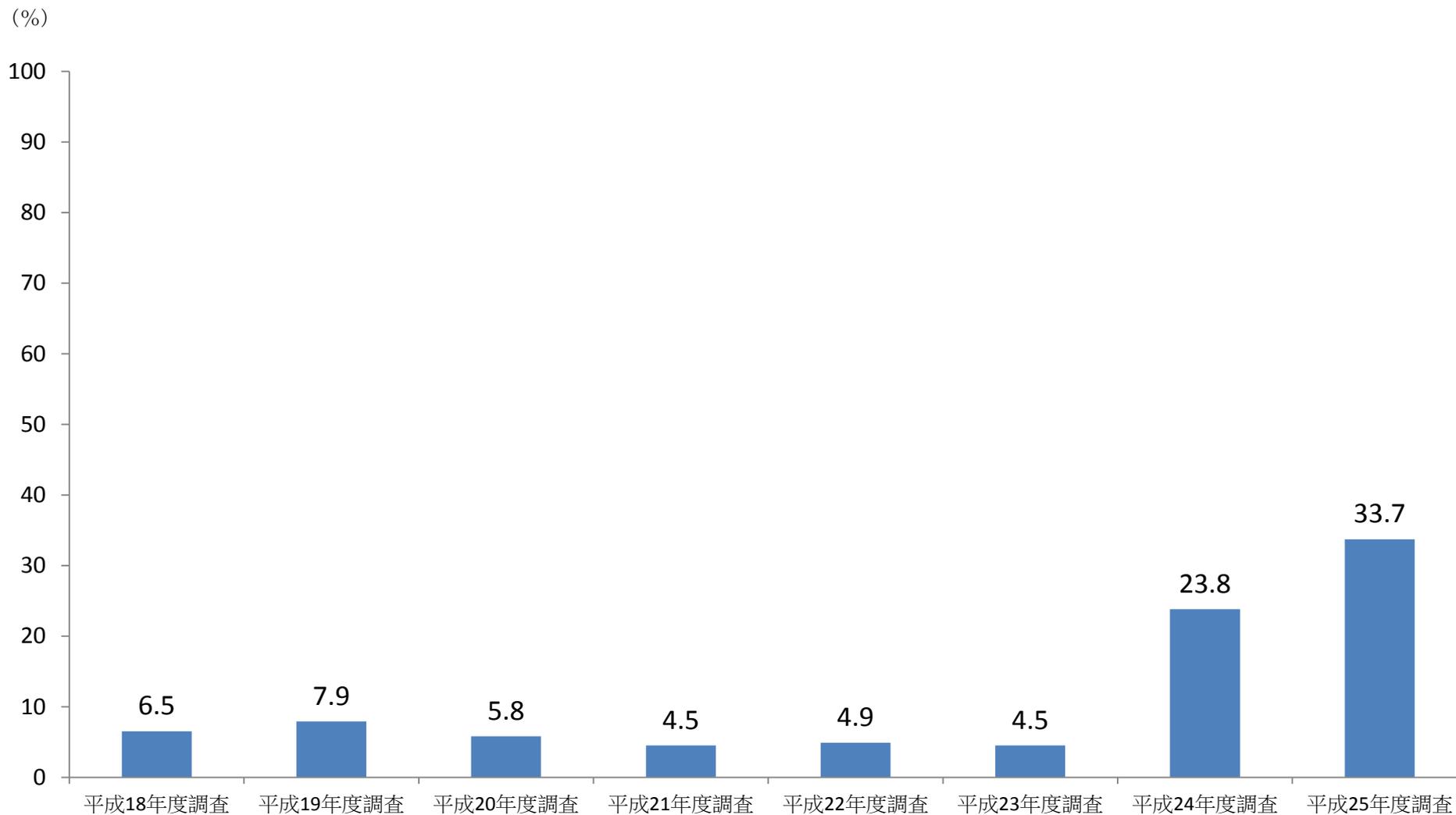
(%)

		キャリアに関する相談の利用経験あり	相談したのはキャリア・コンサルタント	キャリアに関する相談の利用の要望					キャリアに関する相談の利用経験なし	キャリアに関する相談の利用の要望				
				社内で利用できるのであれば、利用したい	社外で利用できるのであれば、利用したい	社内外にかかわらず、利用したい	利用するつもりはない	わからない		社内で利用できるのであれば、利用したい	社外で利用できるのであれば、利用したい	社内外にかかわらず、利用したい	利用するつもりはない	わからない
正社員	年齢計	13.2 (100.0)	(12.0)	(31.9)	(15.6)	(29.0)	(11.9)	(11.6)	86.1 [100.0]	[21.6]	[13.3]	[21.9]	[21.9]	[20.7]
	20歳未満	7.6 *	*	*	*	*	*	*	92.4 [100.0]	[23.2]	-	[6.2]	[15.4]	[51.9]
	20～29歳	18.6 (100.0)	(9.5)	(37.7)	(13.0)	(29.1)	(8.0)	(12.1)	81.0 [100.0]	[27.6]	[14.7]	[22.1]	[16.4]	[18.6]
	30～39歳	14.4 (100.0)	(10.9)	(32.6)	(16.9)	(28.3)	(9.4)	(12.8)	84.7 [100.0]	[24.1]	[13.2]	[23.4]	[19.3]	[19.3]
	40～49歳	10.9 (100.0)	(12.2)	(25.5)	(13.0)	(33.6)	(17.0)	(10.9)	88.6 [100.0]	[18.5]	[13.9]	[20.6]	[23.8]	[22.9]
	50～59歳	8.3 (100.0)	(19.3)	(25.1)	(25.9)	(18.5)	(20.0)	(10.6)	90.6 [100.0]	[15.9]	[11.9]	[23.1]	[27.4]	[20.7]
	60歳以上	15.3 (100.0)	(34.1)	(51.3)	(9.4)	(39.3)	-	-	83.6 [100.0]	[16.2]	[6.4]	[15.4]	[40.7]	[20.2]
正社員以外	年齢計	7.4 (100.0)	(19.5)	(28.7)	(10.5)	(28.2)	(14.3)	(18.3)	89.3 [100.0]	[17.5]	[7.5]	[16.9]	[26.6]	[30.5]
	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	100.0 [100.0]	[6.1]	[7.2]	[16.1]	[23.0]	[43.9]
	20～29歳	11.6 (100.0)	(17.1)	(25.5)	(9.0)	(22.8)	(7.9)	(34.8)	87.2 [100.0]	[21.1]	[9.4]	[19.5]	[20.0]	[29.0]
	30～39歳	9.4 (100.0)	(36.1)	(44.3)	(5.4)	(21.8)	(19.0)	(9.5)	87.6 [100.0]	[20.5]	[8.4]	[17.3]	[17.0]	[36.2]
	40～49歳	7.2 (100.0)	(14.8)	(21.8)	(14.1)	(38.5)	(9.1)	(16.4)	89.6 [100.0]	[18.6]	[7.9]	[18.4]	[23.7]	[30.4]
	50～59歳	5.3 (100.0)	(3.2)	(15.1)	(10.9)	(37.8)	(19.3)	(16.9)	91.4 [100.0]	[16.6]	[5.8]	[16.5]	[30.8]	[29.5]
	60歳以上	5.4 (100.0)	(16.5)	(28.8)	(16.3)	(19.8)	(20.8)	(14.2)	89.6 [100.0]	[9.9]	[6.5]	[13.1]	[45.3]	[23.8]

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査(平成25年度)」(調査は平成24年)

(注)「不明」は非表示。統計表中「-」は、該当数字がない場合を示す。統計表中「*」は、回答者数が9件以下のもので表章しない場合を示す。

企業におけるキャリア・コンサルティングのしくみの導入状況



教育訓練休暇の利用状況と要望

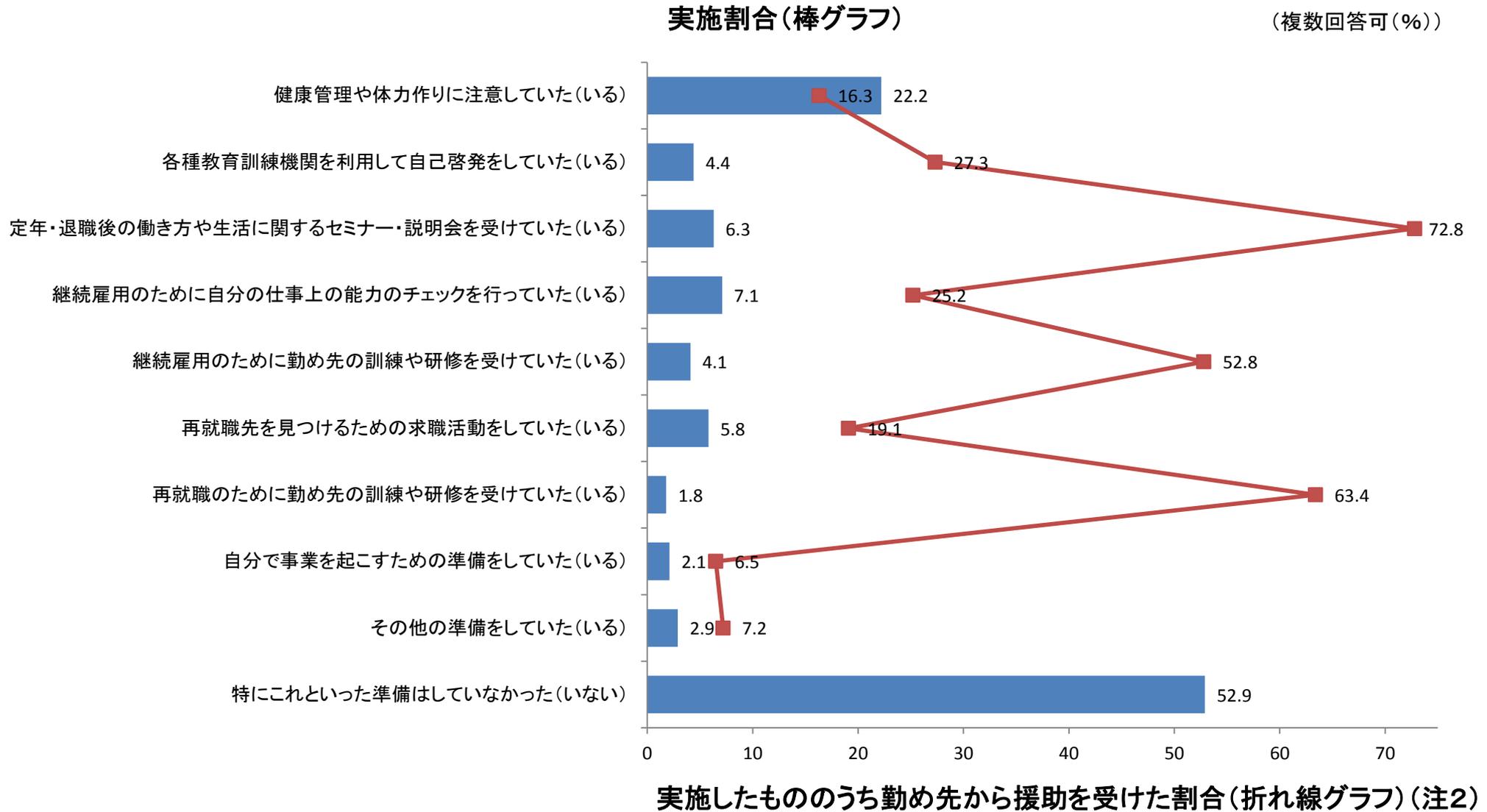
(%)

		教育訓練休暇の利用状況				教育訓練休暇の利用の要望		
		勤務している 事業所に教育 訓練休暇 制度があり、 利用したこと がある	勤務している 事業所に教 育訓練休暇 制度はある が、利用した ことはない	勤務している 事業所に教 育訓練休暇 制度はある が、利用でき ない	勤務している 事業所に教 育訓練休暇 制度はない	利用したい	利用したくない	どちらでもよい
正社員	年齢計	3.8	18.2	1.0	75.4	25.4	8.9	63.4
	20歳未満	11.5	11.7	3.1	62.0	22.0	3.1	72.6
	20～29歳	4.5	21.4	0.8	71.9	30.3	6.4	61.3
	30～39歳	3.4	16.3	1.2	77.8	27.8	7.1	62.8
	40～49歳	3.4	18.3	1.0	75.8	22.6	9.8	65.0
	50～59歳	3.9	17.9	0.9	75.5	21.0	13.5	63.1
	60歳以上	6.2	12.8	2.4	75.9	14.5	13.6	67.9
正社員以外	年齢計	1.6	13.6	2.4	75.8	16.1	13.7	65.6
	20歳未満	2.9	28.4	-	66.4	4.6	6.1	87.1
	20～29歳	2.6	15.8	2.6	74.1	17.8	5.7	72.6
	30～39歳	1.1	12.5	1.9	79.7	19.1	8.7	68.5
	40～49歳	1.2	12.9	2.7	75.5	18.0	12.2	66.8
	50～59歳	1.2	13.9	2.8	73.9	14.2	17.7	62.3
	60歳以上	2.8	14.0	2.2	74.7	11.0	24.8	57.1

資料出所:厚生労働省「能力開発基本調査(平成25年度)」(調査は平成24年)

(注)「不明」は非表示。

定年・退職前に準備したこと



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」 (平成22年)

(注1) 無回答は非表示。

(注2) 勤め先から援助のあった件数を各取組の実施件数で割ったもの。

企業が高年齢従業員に対して行う研修の方針と状況(企業)

(1) 企業の50歳以上の正社員を対象とした教育訓練の方針

(%)

	合計	業種								常用労働者数			
		建設	製造	運輸等	金融・保険・不動産等	卸売・小売・宿泊・飲食サービス	専門・技術・教育・医療・福祉等	サービス	その他	～99人	100～299人	300～999人	1000人～
専門知識・技能取得のための研修が重要	33.5	28.8	23.8	33.5	30.5	27.7	38.1	43.3	40.0	40.0	37.8	32.3	23.7
意識改革に関する研修が重要	63.1	69.7	72.0	62.2	65.8	68.9	59.7	54.2	46.7	51.5	58.5	65.2	73.0

(2) 企業が60歳以降の従業員に必要と考える能力

(%)

第一線で働く能力が必要	59.9	51.5	46.3	73.8	52.4	50.4	50.8	70.7	60.0	76.2	69.8	53.3	45.0
現役世代の力になる能力が必要	37.2	47.0	50.5	22.6	43.9	46.5	46.9	26.9	33.4	17.2	27.2	44.6	52.1

(3) 企業が50歳以上の正社員に対して実施している研修

(複数回答(%))

専門知識・技能取得のための研修	29.9	34.8	21.7	25.6	32.9	19.2	53.0	35.6	20.0	25.7	29.2	32.3	27.3
マネジメント能力向上のための研修	21.8	37.9	22.8	9.3	37.8	23.8	42.0	16.9	33.3	7.6	12.3	27.9	36.2
メンタルヘルス研修	21.5	21.2	28.6	12.0	28.0	15.8	37.0	18.5	46.7	12.4	15.7	26.0	28.4
健康・体力に重点を置いた研修	12.7	10.6	13.8	19.9	6.1	6.5	11.0	11.1	26.7	23.8	15.3	9.6	9.9
公的資格取得の研修	11.4	12.1	7.1	7.6	11.0	3.1	14.9	20.5	6.7	11.4	14.2	10.2	6.7
出向・派遣者のための研修	1.5	3.0	1.3	0.5	1.2	1.2	2.8	1.4	13.3	-	1.3	1.5	2.5
実施していない	44.5	33.3	49.2	48.2	25.6	58.1	24.9	43.7	26.7	43.8	47.5	42.4	41.5

資料出所：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」(平成24年)

(注)「無回答」は非表示。

職業能力開発に対する取り組みの状況(高年齢者)

(1) 会社によるこれまでの取り組み状況

(複数回答(%))

	計		
	男	女	
段階的に研修体系があり50歳以降も研修があった	5.6	7.6	2.3
全職員共通の基礎的知識・技能習得の研修があった	10.7	11.7	9.0
部門の業務に合った／部門別の研修プログラムがあった	18.2	19.9	15.3
高齢従業員向けの定年退職準備セミナーがあった	13.3	19.0	3.5
その他	1.6	1.3	2.0
特に研修はなかった	56.0	54.2	59.1
会社勤務の経験がない	3.7	1.2	7.9

(2) 高年齢者自身のこれまでの取り組み状況

(複数回答(%))

(%)

	高年齢者(55～59歳)がこれまで取り組んできたこと			高年齢者(55～59歳)がこれまで取り組んできて最も効果があったもの		
	計	男	女	計	男	女
会社の研修を基礎に、知識・技能を伸ばす努力をしてきた	44.6	51.9	30.4	51.0	58.5	35.5
職場や自治体のパソコンや資格取得の講座に通った	12.0	9.6	16.7	10.8	7.5	17.6
専門書や専門的な教材で独習したり外部の講座に通った	15.7	17.2	12.8	15.2	16.0	13.7
高齢期になってから専門講座や資格取得講座に通った	7.1	6.4	8.3	7.0	5.9	9.2
その他	6.5	5.3	8.9	8.4	6.5	12.1
自分で意識的に能力開発に取り組んだことはない	33.9	32.9	35.8			

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用、就業実態に関する調査」(平成24年)

(注) 「無回答」は非表示。(1)(2)ともに、55～69歳の高年齢者に尋ねたもの。

有業者の職業訓練・自己啓発の実施状況

(複数回答(%))

		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	
職業訓練・自己啓発をした	勤め先が実施したもの		45.3%	46.0%	40.1%	40.3%	34.9%	26.9%	23.9%
			34.1%	34.5%	29.8%	30.6%	26.4%	17.9%	14.6%
		勤め先での研修	26.1%	26.8%	22.3%	23.3%	19.5%	12.0%	8.8%
		大学・大学院の講座の受講	1.8%	0.4%	0.3%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%
		専修学校・各種学校の講座の受講	0.9%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%
		公共職業能力開発施設の講座の受講	0.7%	0.7%	0.6%	0.5%	0.4%	0.3%	0.3%
		講習会・セミナーの傍聴	5.7%	7.3%	6.9%	7.4%	6.5%	4.3%	3.7%
		勉強会・研修会への参加	8.7%	10.4%	8.8%	9.1%	7.9%	5.1%	4.6%
		通信教育の受講	1.7%	2.0%	1.7%	1.2%	0.7%	0.3%	0.1%
	その他	0.9%	1.0%	0.9%	0.9%	1.0%	1.0%	1.1%	
	自発的に行ったもの		25.1%	26.8%	22.4%	21.8%	18.0%	15.0%	14.1%
		大学・大学院の講座の受講	4.4%	1.0%	0.7%	0.7%	0.5%	0.3%	0.2%
		専修学校・各種学校の講座の受講	2.7%	1.4%	0.8%	0.6%	0.3%	0.3%	0.3%
		公共職業能力開発施設の講座の受講	0.8%	1.0%	0.8%	0.6%	0.6%	0.6%	0.4%
		講習会・セミナーの傍聴	3.9%	5.7%	5.6%	6.4%	5.6%	4.9%	4.5%
		勉強会・研修会への参加	3.9%	6.5%	5.8%	6.5%	6.0%	5.0%	5.0%
		通信教育の受講	1.9%	3.0%	2.4%	2.1%	1.2%	0.7%	0.4%
		自学・自習	15.0%	17.4%	13.8%	12.6%	9.7%	7.9%	7.1%
		その他	2.0%	2.1%	1.9%	1.8%	1.6%	1.4%	1.6%
	うち公的助成を受けたもの		2.0%	2.4%	1.8%	2.0%	2.0%	1.5%	1.5%
		大学・大学院の講座の受講	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
		専修学校・各種学校の講座の受講	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%
		公共職業能力開発施設の講座の受講	0.3%	0.5%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%
		講習会・セミナーの傍聴	0.5%	0.6%	0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	0.5%
		勉強会・研修会への参加	0.6%	0.8%	0.6%	0.8%	0.9%	0.6%	0.6%
		通信教育の受講	0.2%	0.3%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%
その他		0.3%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	

資料出所：厚生労働省「就業構造基本調査」（平成24年）

(注) 平成23年10月1日～24年9月30日の1年間の状況を有業者に対して調査。

雇用者の職業訓練・自己啓発の実施状況

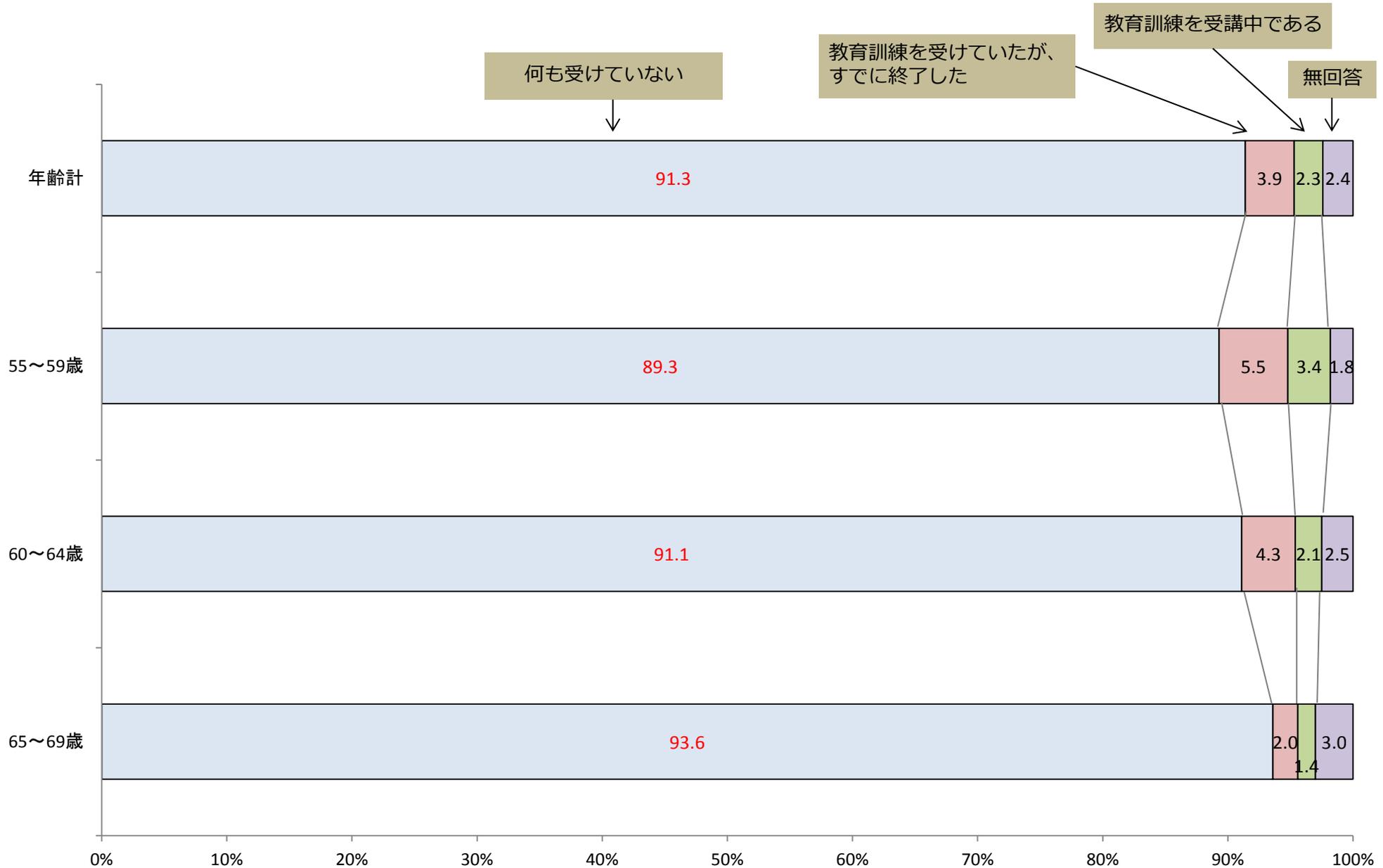
(複数回答(%))

		職業訓練・自己啓 発をした	勤め先が 実施した もの	自発的に 行ったもの	自学・自習	公的助成を 受けたもの
正規労働者	全年齢	47.7%	39.3%	24.6%	15.5%	2.2%
	15～24歳	57.1%	48.9%	27.7%	17.8%	2.4%
	25～34歳	52.7%	42.8%	29.4%	19.7%	2.4%
	35～44歳	46.9%	38.2%	24.3%	15.4%	2.0%
	45～54歳	47.9%	40.3%	24.0%	14.3%	2.3%
	55～64歳	38.7%	32.3%	18.1%	10.0%	2.2%
	65歳～	24.6%	17.1%	13.5%	7.1%	1.7%
非正規労働者	全年齢	27.7%	18.1%	15.7%	8.8%	1.7%
	15～24歳	34.2%	19.9%	22.7%	12.4%	1.7%
	25～34歳	31.0%	17.8%	20.2%	11.8%	2.3%
	35～44歳	26.5%	16.4%	16.0%	9.3%	1.7%
	45～54歳	28.0%	19.2%	14.8%	8.2%	1.6%
	55～64歳	24.9%	18.6%	11.5%	6.1%	1.5%
	65歳～	22.7%	16.6%	10.8%	5.8%	1.4%

資料出所：厚生労働省「就業構造基本調査」（平成24年）

(注) 平成23年10月1日～24年9月30日の1年間の状況を雇用者に対して調査。

教育訓練の最近1年間の受講状況（55～69歳）



高年齢者の教育訓練受講状況(最近1年間)

(%)

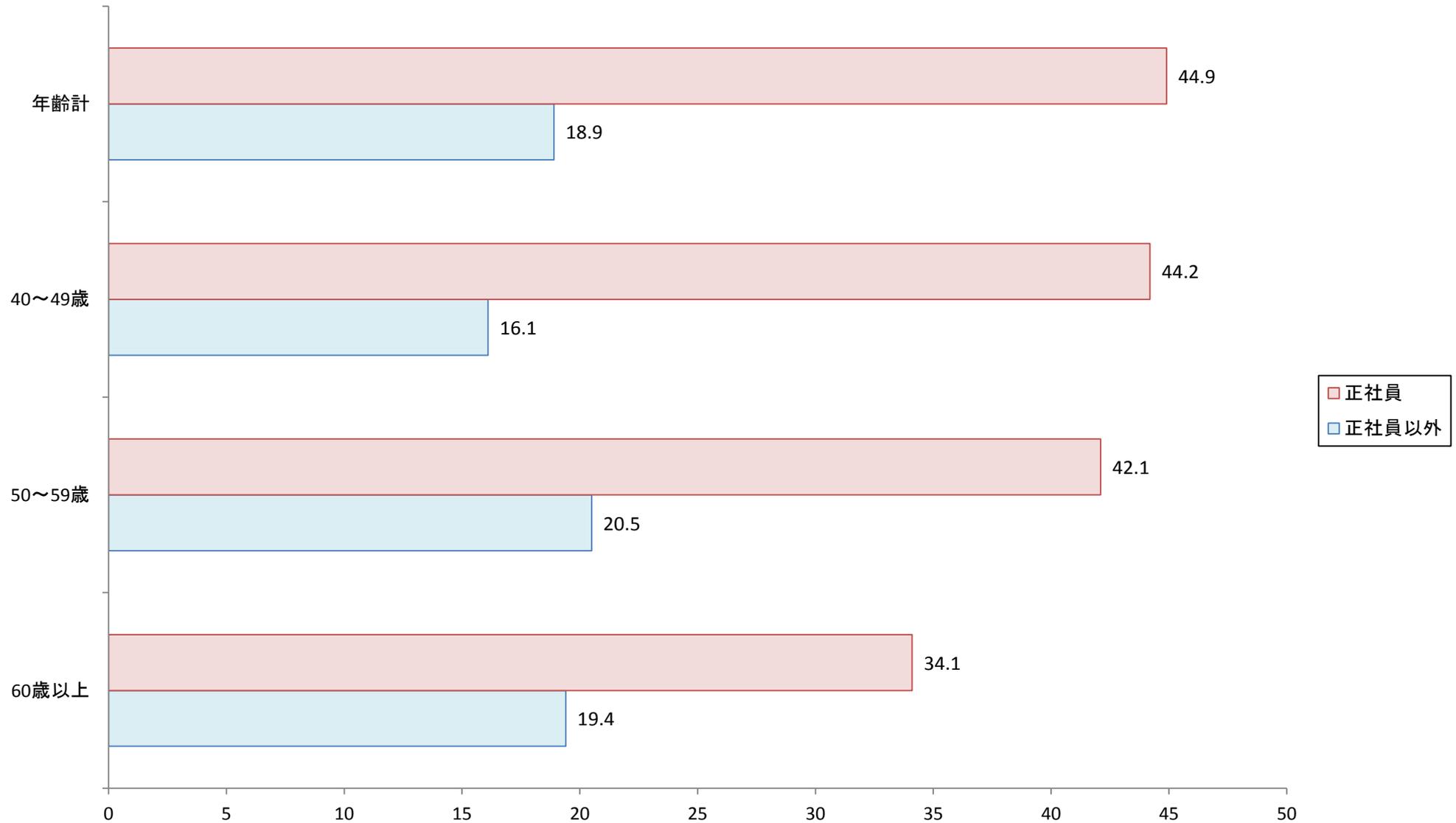
		計	男			女		
			55～59歳	60～64歳	65～69歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
①何も受けていない		91.3	89.0	90.7	93.0	89.6	91.5	94.2
②教育訓練を受けたがすでに終了した		3.9 (100.0)	6.8 (100.0)	39.0 (100.0)	3.1 (100.0)	4.1 (100.0)	4.8 (100.0)	1.0 (100.0)
③教育訓練を受講中		2.3	2.8	2.9	1.6	4.0	1.3	1.2
教育訓練の習得目的	企業経営全般に関する知識	(10.0)	(16.9)	(9.0)	(24.3)	(4.1)	(2.1)	-
	部門・職場のマネジメントの知識	(11.2)	(23.8)	(10.3)	(11.4)	(3.6)	(4.5)	(7.2)
	法律に関する知識	(16.5)	(28.8)	(18.6)	(20.1)	(10.8)	(2.1)	(12.6)
	経理・財務に関する知識(簿記など)	(5.0)	(5.4)	(9.3)	(10.0)	-	(2.1)	(6.6)
	営業・販売・接客に関する知識	(11.6)	(7.9)	(15.7)	(3.9)	(12.6)	(15.7)	(13.8)
	購買・物流に関する知識	(3.0)	(4.7)	(7.2)	-	-	-	(7.2)
	設計・開発・デザインに関する知識	(4.5)	(10.3)	-	(7.8)	(4.5)	-	-
	物の製造に関する知識	(8.0)	(13.2)	(10.4)	(3.9)	(6.5)	(2.8)	(7.2)
	品質・安全に関する知識	(15.5)	(21.7)	(19.0)	(25.5)	(10.2)	(2.8)	(14.5)
	医療・福祉・介護に関する知識	(22.9)	(11.2)	(7.5)	(12.9)	(41.6)	(41.5)	(18.8)
	外国語	(5.5)	(3.8)	(2.4)	(7.6)	(9.1)	(2.8)	(12.8)
	パソコン・ワープロ・インターネット	(16.5)	(10.1)	(13.7)	(19.7)	(22.8)	(12.5)	(34.0)
	ビジネスマナー	(2.7)	(5.0)	(5.7)	(3.8)	-	-	-
	その他	(22.0)	(16.3)	(20.6)	(12.4)	(27.7)	(25.0)	(38.4)

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成22年）

(注) 「無回答」は非表示。()は複数回答。

Off-JT（業務から離れて行う訓練）の受講状況

(%)

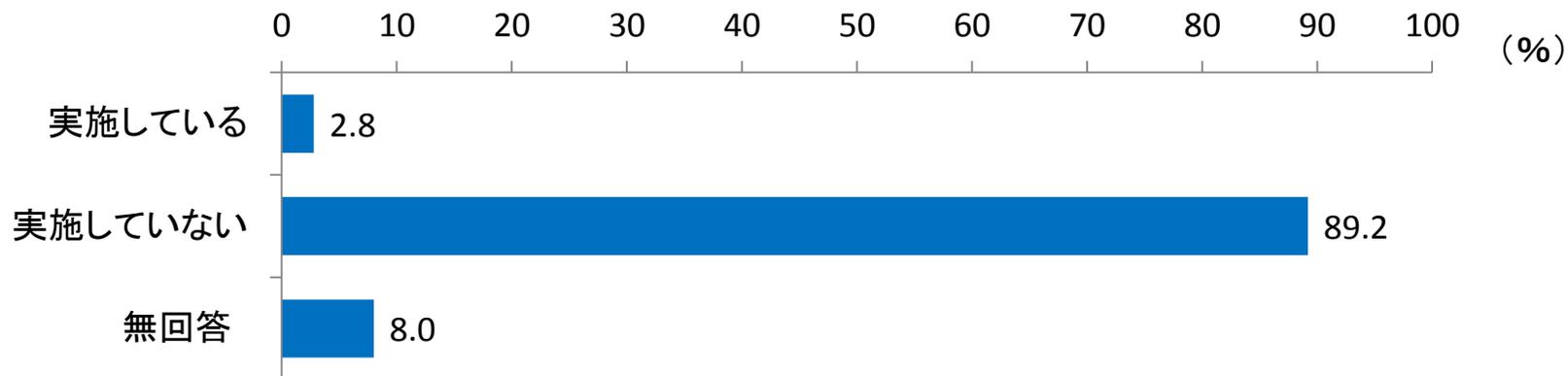


資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査（平成25年度）」（調査は平成24年）

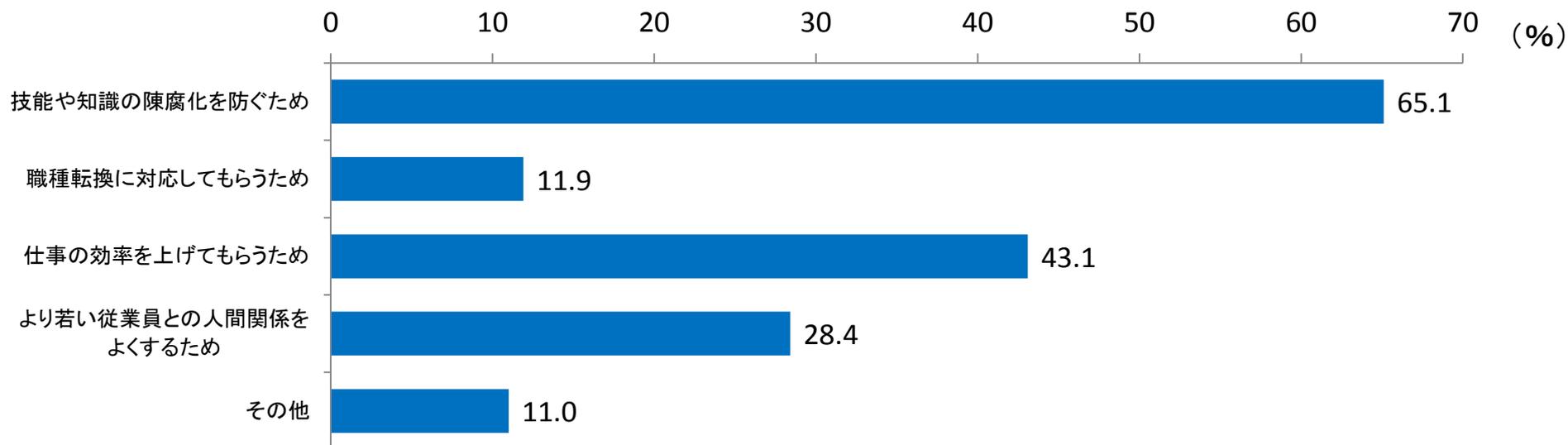
（注）「不明」は非表示。

60代前半の継続雇用者の研修の実施状況

(1) 60代前半の継続雇用者を対象とする研修の実施



(2) 60代前半の継続雇用者を対象とする研修の実施目的(複数回答)(研修実施企業)



自己啓発の実施状況と実施方法

(%)

		実施方法(複数回答)										行わなかった
		自己啓発を行った	専修学校、各種学校の講座の受講	高等専門学校、大学の講座の受講	民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加	公共職業能力開発施設の講座の受講	社内の自主的な勉強会、研究会への参加	社外の勉強会、研究会への参加	通信教育の受講	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	その他	
正社員	年齢計	44.3 (100.0)	(2.9)	(1.5)	(23.4)	(3.2)	(29.5)	(21.3)	(22.2)	(46.6)	(7.5)	55.4
	20歳未満	25.3 *	*	*	*	*	*	*	*	*	*	74.7
	20～29歳	48.0 (100.0)	(3.9)	(2.2)	(19.0)	(2.4)	(29.8)	(19.4)	(25.1)	(52.0)	(8.2)	51.8
	30～39歳	45.3 (100.0)	(2.2)	(0.7)	(23.0)	(3.5)	(28.7)	(21.4)	(22.3)	(51.6)	(7.6)	54.5
	40～49歳	42.4 (100.0)	(2.6)	(1.8)	(26.7)	(3.0)	(29.4)	(21.5)	(22.5)	(40.6)	(7.3)	57.2
	50～59歳	41.9 (100.0)	(3.9)	(1.3)	(24.7)	(2.9)	(29.6)	(23.9)	(18.2)	(43.6)	(6.1)	57.5
	60歳以上	33.6 (100.0)	-	-	(25.6)	(14.7)	(48.9)	(16.3)	-	(26.8)	(14.7)	64.9
正社員以外	年齢計	17.3 (100.0)	(3.3)	(1.4)	(17.8)	(2.7)	(29.4)	(13.8)	(11.6)	(44.5)	(15.5)	80.0
	20歳未満	16.6 *	*	*	*	*	*	*	*	*	*	83.4
	20～29歳	17.9 (100.0)	(6.4)	(1.3)	(14.2)	(0.5)	(26.6)	(7.3)	(14.9)	(40.2)	(17.0)	81.0
	30～39歳	15.9 (100.0)	(3.5)	(1.5)	(19.9)	(1.6)	(23.7)	(11.1)	(15.0)	(55.9)	(14.2)	82.2
	40～49歳	17.6 (100.0)	(2.5)	(0.2)	(13.6)	(4.8)	(30.7)	(14.0)	(5.3)	(44.8)	(16.6)	80.9
	50～59歳	15.7 (100.0)	(1.0)	(1.8)	(12.5)	(3.8)	(32.0)	(16.3)	(18.1)	(37.3)	(20.4)	81.1
	60歳以上	20.5 (100.0)	(2.0)	(0.0)	(28.6)	(2.0)	(36.0)	(19.4)	(7.4)	(46.7)	(7.7)	73.2

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査（平成25年度）」（調査は平成24年）

（注）「不明」は非表示。

統計表中「-」は、該当数字がない場合を示す。統計表中「*」は、回答者数が9件以下のもので表章しない場合を示す。

自己啓発を行った理由

(複数回答(%))

		自己啓発を行った		自己啓発を行った理由(複数回答)								
				現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	将来の仕事やキャリアアップに備えて	昇進・昇格に備えて	配置転換・出向に備えて	資格取得のため	転職や独立のため	海外勤務に備えて	退職後に備えるため	その他
正社員	年齢計	[44.3]	100.0	87.7	56.8	17.2	5.0	35.4	6.3	3.0	4.6	5.6
	20歳未満	[25.3]	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	20～29歳	[48.0]	100.0	88.5	64.7	21.1	5.3	43.9	11.2	5.9	2.9	6.0
	30～39歳	[45.3]	100.0	86.7	63.0	22.9	6.2	37.6	7.9	3.8	3.4	5.8
	40～49歳	[42.4]	100.0	88.4	56.1	15.1	4.4	30.8	3.6	0.9	3.7	5.2
	50～59歳	[41.9]	100.0	87.8	37.1	5.8	3.4	29.2	1.6	0.8	11.2	5.9
	60歳以上	[33.6]	100.0	76.8	28.0	2.8	9.6	20.8	-	3.3	11.3	9.8
正社員以外	年齢計	[17.3]	100.0	79.3	39.9	7.1	1.1	28.1	9.3	1.0	8.0	8.9
	20歳未満	[16.6]	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	20～29歳	[17.9]	100.0	86.1	64.4	18.6	2.8	36.9	21.6	2.5	8.8	5.5
	30～39歳	[15.9]	100.0	84.7	61.1	14.2	1.9	46.8	16.2	0.6	8.6	7.0
	40～49歳	[17.6]	100.0	75.8	40.3	5.6	0.8	28.5	5.5	-	4.8	11.9
	50～59歳	[15.7]	100.0	77.6	23.5	0.5	-	15.8	4.9	1.2	9.7	9.0
	60歳以上	[20.5]	100.0	73.9	16.3	0.2	0.8	17.1	3.6	1.4	10.6	8.8

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査（平成25年度）」（調査は平成24年）

(注) 「不明」は非表示。

統計表中「-」は、該当数字がない場合を示す。統計表中「*」は、回答者数が9件以下のもので表章しない場合を示す。

自己啓発の業務への役立ち度

(%)

		自己啓発を行った		役に立った	どちらかという と役に立った	どちらかという と役に立たな かった	役に立たな かった
正社員	年齢計	[44.3]	100.0	46.6	46.0	5.0	1.3
	20歳未満	[25.3]	*	*	*	*	*
	20～29歳	[48.0]	100.0	46.0	46.5	5.3	2.1
	30～39歳	[45.3]	100.0	47.3	44.4	5.6	1.3
	40～49歳	[42.4]	100.0	47.8	45.9	4.6	1.1
	50～59歳	[41.9]	100.0	43.8	49.4	4.5	0.3
	60歳以上	[33.6]	100.0	57.7	31.5	7.5	3.2
正社員以外	年齢計	[17.3]	100.0	51.5	35.2	5.8	1.9
	20歳未満	[16.6]	*	*	*	*	*
	20～29歳	[17.9]	100.0	51.4	40.0	4.0	4.0
	30～39歳	[15.9]	100.0	56.0	38.9	3.8	1.0
	40～49歳	[17.6]	100.0	50.4	31.0	11.0	2.0
	50～59歳	[15.7]	100.0	45.7	37.0	4.0	0.8
	60歳以上	[20.5]	100.0	51.1	34.7	4.3	2.2

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査（平成25年度）」（調査は平成24年）

（注）「不明」は非表示。

統計表中「-」は、該当数字がない場合を示す。統計表中「*」は、回答者数が9件以下のもので表章しない場合を示す。

自己啓発の問題点（自己啓発を行わなかった労働者）

(%)

	自己啓発を行わなかった	自己啓発に問題を感じる	自己啓発の問題点(複数回答)													特に問題はない
			仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	休暇取得・早退等が会社の都合でできない	見つけられない 適切な教育訓練機関が	費用がかかりすぎる	コース等の情報が得にくい	コース受講や資格取得の効果が定かでない	自己啓発の結果が社内で評価されない	適切なノウハウからない	どのようなコースが自分の目指すキャリアに	自分の目指すべきキャリアがわからない	その他		
正社員	総数	[55.4]	81.0 (100.0)	(54.9)	(18.4)	(13.2)	(18.1)	(29.2)	(14.5)	(15.1)	(14.9)	(24.3)	(18.6)	(7.2)	16.8	
	20歳未満	[74.7]	77.9 (100.0)	(31.2)	-	(7.0)	(11.1)	(15.0)	(11.1)	(6.8)	(1.1)	(55.3)	(26.7)	(7.5)	22.1	
	20～29歳	[51.8]	77.0 (100.0)	(51.4)	(9.6)	(11.3)	(18.9)	(27.4)	(15.0)	(11.8)	(11.5)	(31.0)	(28.3)	(7.4)	21.1	
	30～39歳	[54.5]	82.8 (100.0)	(55.3)	(29.2)	(14.2)	(16.2)	(29.4)	(14.0)	(14.3)	(15.6)	(23.4)	(19.4)	(5.5)	14.7	
	40～49歳	[57.2]	81.9 (100.0)	(58.2)	(19.4)	(13.8)	(17.7)	(33.2)	(15.4)	(17.9)	(15.9)	(22.3)	(15.0)	(7.9)	16.1	
	50～59歳	[57.5]	80.8 (100.0)	(54.2)	(8.9)	(12.0)	(21.7)	(27.0)	(14.4)	(16.6)	(16.8)	(22.0)	(13.8)	(9.1)	16.5	
	60歳以上	[64.9]	76.9 (100.0)	(41.1)	(4.4)	(18.7)	(21.9)	(7.3)	(11.6)	(8.7)	(11.8)	(17.0)	(9.6)	(6.6)	21.3	
正社員以外	総数	[80.0]	70.7 (100.0)	(33.3)	(35.7)	(7.0)	(17.8)	(29.6)	(15.9)	(11.6)	(11.3)	(20.8)	(19.5)	(11.6)	23.9	
	20歳未満	[83.4]	50.7 (100.0)	(14.1)	(14.4)	(14.1)	(18.8)	(28.7)	(16.9)	-	-	(14.4)	(45.1)	(30.9)	40.6	
	20～29歳	[81.0]	67.6 (100.0)	(33.8)	(17.8)	(5.1)	(20.3)	(28.1)	(13.7)	(7.5)	(8.7)	(28.4)	(33.1)	(9.9)	28.9	
	30～39歳	[82.2]	76.8 (100.0)	(37.5)	(38.2)	(5.9)	(12.7)	(32.8)	(17.4)	(10.8)	(13.5)	(22.6)	(21.3)	(6.6)	20.1	
	40～49歳	[80.9]	76.3 (100.0)	(30.6)	(50.8)	(7.1)	(18.8)	(34.5)	(14.9)	(11.8)	(10.6)	(21.6)	(20.0)	(8.4)	17.7	
	50～59歳	[81.1]	71.5 (100.0)	(31.2)	(33.1)	(9.3)	(20.8)	(26.8)	(16.0)	(11.2)	(11.5)	(16.7)	(12.1)	(16.9)	21.2	
	60歳以上	[73.2]	54.5 (100.0)	(31.5)	(18.1)	(6.6)	(16.1)	(16.3)	(17.5)	(18.7)	(12.3)	(12.2)	(9.9)	(20.7)	38.7	

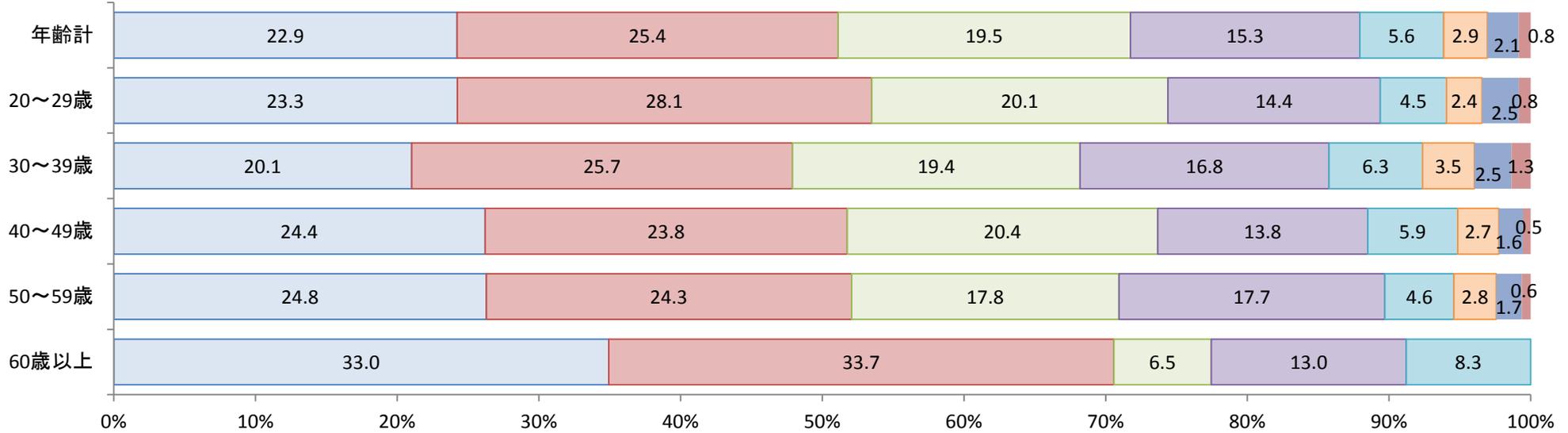
資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査（平成25年度）」（調査は平成24年）

（注）「不明」は非表示。

自己啓発の延べ受講費用

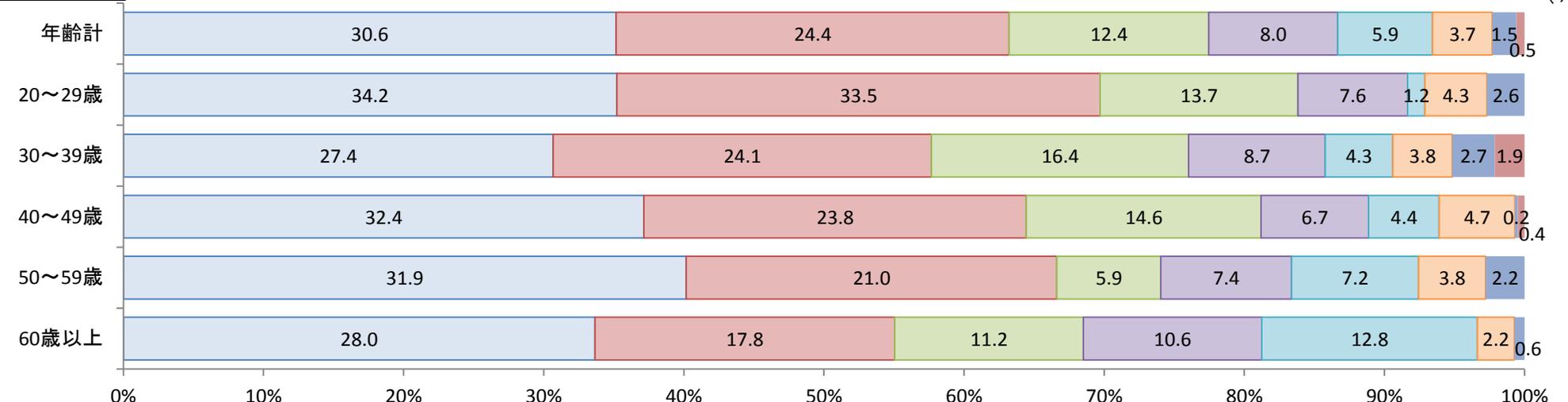
(%)

正社員



正社員以外

(%)



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査（平成25年度）」（調査は平成24年）

（注）自己啓発を行ったものを母数として、受講費用の内訳を示したもの。「不明」は非表示。

自己啓発の費用の補助

(%)

		自己啓発を行った		費用の補助を受けた						費用の補助を受けていない
				勤務先の会社	国の教育訓練給付金制度	労働組合	その他			
正社員	年齢計	[44.3]	100.0	46.8	(100.0)	(94.1)	(2.7)	(1.4)	(1.7)	52.2
	20歳未満	[25.3]	*	*	*	*	*	*	*	*
	20～29歳	[48.0]	100.0	48.9	(100.0)	(95.9)	(2.0)	(0.4)	(1.8)	51.0
	30～39歳	[45.3]	100.0	43.5	(100.0)	(93.6)	(4.2)	(1.6)	(0.5)	55.1
	40～49歳	[42.4]	100.0	48.2	(100.0)	(94.7)	(0.9)	(2.4)	(2.1)	50.8
	50～59歳	[41.9]	100.0	45.4	(100.0)	(92.4)	(3.9)	(1.5)	(2.2)	53.7
	60歳以上	[33.6]	100.0	71.7	(100.0)	(77.0)	(11.2)	-	(11.7)	24.5
正社員以外	年齢計	[17.3]	100.0	32.0	(100.0)	(84.0)	(8.4)	(2.5)	(5.0)	64.3
	20歳未満	[16.6]	*	*	*	*	*	*	*	*
	20～29歳	[17.9]	100.0	32.7	(100.0)	(79.8)	(16.8)	-	(3.3)	66.2
	30～39歳	[15.9]	100.0	33.8	(100.0)	(86.2)	(2.4)	(3.6)	(7.8)	66.0
	40～49歳	[17.6]	100.0	29.3	(100.0)	(80.7)	(8.4)	(4.6)	(6.3)	67.1
	50～59歳	[15.7]	100.0	36.2	(100.0)	(86.1)	(9.2)	(3.3)	(1.4)	55.2
	60歳以上	[20.5]	100.0	27.6	(100.0)	(86.7)	(9.1)	-	(4.2)	68.4

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査（平成25年度）」（調査は平成24年）

（注）「不明」は非表示。

統計表中「-」は、該当数字がない場合を示す。統計表中「*」は、回答者数が9件以下のもので表章しない場合を示す。

企業の高年齢者に対する自己啓発の促進策

(複数回答(%))

	合計	業種								常用労働者数			
		建設	製造	運輸等	金融・保険・不動産等	卸売・小売・宿泊・飲食サービス	専門・技術・教育・医療・福祉等	サービス	その他	～99人	100～299人	300～999人	1000人～
公的資格取得への援助	28.1	47.0	24.1	15.5	47.6	14.2	38.1	37.8	46.7	19.0	28.7	29.0	29.1
社外のコース・講座の紹介・あっせん	19.4	25.8	21.2	10.1	28.0	20.0	28.7	18.7	33.3	6.7	16.9	22.3	24.1
専門知識・技術についての情報提供	19.2	18.2	15.9	15.5	14.6	10.0	37.6	22.9	33.3	20.0	21.1	18.1	16.3
通信教育に対する経費助成	19.0	19.7	32.0	7.4	35.4	27.7	13.3	12.7	26.7	2.9	10.4	21.7	40.1
自己啓発への動機付けについて管理者を指導	12.1	15.2	9.5	11.2	13.4	10.8	19.9	11.7	20.0	9.5	9.5	13.6	15.2
自主的研究会に対する経費助成	4.0	4.5	3.4	3.3	8.5	2.3	6.1	4.2	6.7	3.8	4.5	3.8	2.5
推薦図書リストの作成・配付	3.2	3.0	2.6	0.8	7.3	4.6	3.3	4.2	—	2.9	2.0	2.9	7.4
異業種交流の推奨・費用援助	1.6	1.5	0.8	1.1	1.2	1.5	3.3	2.0	6.7	1.0	2.1	1.1	2.1
在宅研修の導入	0.2	—	0.3	—	—	0.4	0.6	0.2	—	—	0.1	0.3	0.4
その他	2.7	3.0	3.2	2.5	2.4	1.9	2.2	3.2	—	2.9	2.3	2.9	3.5
特にしていない	42.3	34.8	41.0	55.0	19.5	50.0	29.8	39.8	20.0	51.4	46.5	40.9	31.2

資料出所： 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高年齢者の受け入れ・教育訓練と高年齢者の転職に関する調査研究報告書」（平成24年）
 (注) 「無回答」は非表示。

職業能力開発施策の概要

○「職業能力開発基本計画」(実施目標、基本事項等を定めた5ヵ年計画)に基づき実施 ※平成23年度から第9次計画

離職者の
能力開発

国・都道府
県が責務を
負う

職業能力の開発・向上

在職者の
能力開発

事業主が一次的に責務
を負い、国・都道府県は
必要な援助等を行う

職業能力評価
・技能振興

公的職業訓練の実施

【26年度予算額：1248億円】

○公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者)

一般： 71億円
雇用： 1177億円

<実施主体：国(※)、都道府県>

(※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が国の業務を代行)

訓練施設内・民間委託による訓練の実施

障害者に対する職業訓練の実施

○求職者支援制度による職業訓練(離職者)

<実施主体：民間教育訓練機関>

・雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練

・訓練期間中の給付等の支援

事業主等の行う教育訓練の推進

【26年度予算額：272億円】

雇用：272億円

キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金、認定職業訓練制度

職業能力評価制度

【26年度予算額：55億円】

一般： 0.1億円
雇用： 54.6億円

技能検定、職業能力評価基準の策定等

技能の振興

技能五輪等の推進、卓越技能者(現代の名工)の表彰、ものづくりマイスター等

主体的な キャリア形成支援

【26年度予算額：45億円】

一般： 0.2億円
雇用： 44.6億円

教育訓練給付、専門実践教育訓練、キャリア・コンサルティング施策の推進、ジョブ・カード制度、企業内人材育成推進助成金

公的職業訓練(公共職業訓練・求職者支援訓練)の実施

公共職業訓練

- (1)対象:ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**
- (2)訓練期間:概ね3月~1年
- (3)給付金:雇用保険法に基づく各種手当
- (4)実施機関



○国(ポリテクセンター)

主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住宅リフォーム技術科等)

○都道府県(施設内訓練)

地域の実情に応じた多様な訓練を実施(具体的には、陶芸科等)

○委託先:民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない訓練を実施

ジョブ・カードを交付し、訓練実施機関(注:一部は職業紹介の許可を取得)とハローワークで連携して就職支援を実施。

求職者支援訓練

- (1)対象:ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**
- (2)訓練期間:3~6か月
- (3)給付金:職業訓練受講給付金
※本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合
- (4)実施機関

○民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

実践コースの主な訓練コース

- ・介護系(介護福祉サービス科等)
- ・情報系(Webクリエイター養成科等)
- ・医療事務系(医療・調剤事務科等)等



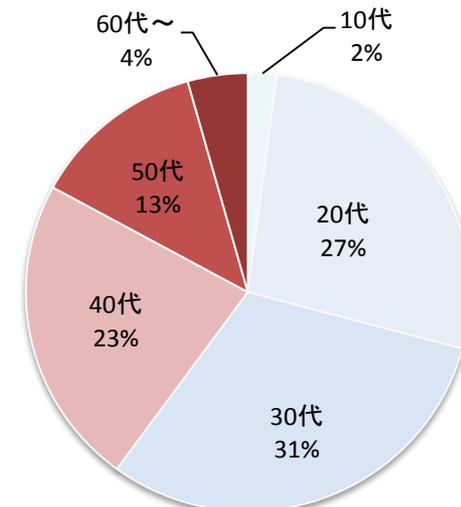
離職者向け

在職者向け

- (1)対象:在職労働者
- (2)訓練期間:概ね2日~5日
- (3)実施機関:○国(ポリテクセンター等) ○都道府県
(新たな技術に対応した訓練例)金属表面硬化法の新動向
(環境問題に対応した訓練例)太陽光発電システムの設計と施工

離職者向け公的職業訓練受講者の年齢構成

(平成25年度実績)



平成25年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	140,934	—	29,961	—	110,973	—
うち施設内	40,824	82.2%	29,899	86.5%	10,925	72.9%
うち委託	100,110	72.0%	62	—	100,048	72.0%
在職者訓練	102,178	—	50,124	—	52,054	—

平成25年度求職者支援訓練 実績 受講者数合計:74,933人
(基礎コース)22,997人 就職率:83.5% (実践コース)51,936人 就職率:84.5%

事業主等の行う教育訓練の推進①(平成27年度キャリア形成促進助成金)

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

○ 事業主及び事業主団体等向け

助成内容		助成額※()額は大企業の額
① ものづくり人材育成訓練【拡充】	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	製造業等が実施する大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ・ 事業主団体等と企業が連携して実施する訓練 ・ 複数の企業が連携して実施する訓練
		経費助成：2/3(1/2) 賃金助成：1h当たり800円(400円) OJT実施助成：1h当たり700円(400円)

○ 事業主向け

助成内容		助成額※()額は大企業の額
② 政策課題対応型訓練		
①成長分野等人材育成コース	中小企業以外 中小企業	健康(医療・介護)・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
④熟練技能育成・承継コース	中小企業以外 【拡充】 中小企業	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
⑤若年人材育成コース		採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑥育児中・復職後等能力アップコース	中小企業以外 中小企業	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
⑦認定実習併用職業訓練コース	中小企業以外 中小企業 【拡充】	ア 建設業等が実施する大臣の認定を受けたOJT付き訓練
	中小企業	イ 大臣の認定を受けたOJT付き訓練(アを除く)
⑧自発的職業能力開発コース	中小企業	労働者の自発的な能力開発に対する支援
③ 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練
		経費助成：2/3(1/2)【助成率拡充】 賃金助成：1h当たり800円(400円)
		※ ⑦のOJT実施助成：1h当たり700円(400円)
		経費助成：1/2 賃金助成：1h当たり800円
		※ ⑦のOJT実施助成：1h当たり600円
		賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3

○ 事業主団体等向け

助成内容		助成額
④ 団体等実施型訓練	事業主団体等	事業主団体等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、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練【拡充】
		経費助成：1/2(育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 2/3)

事業主等の行う教育訓練の推進②(雇用型訓練の概要)

○ 雇用型訓練は、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせる訓練

	有期実習型訓練	実践型人材養成システム
目的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行	企業現場の中核人材育成
対象者	<p>正規雇用労働者となるために有期実習型訓練を活用して職業能力を向上させる必要がある者(過去5年以内に訓練を実施する分野で3年以上継続して正規雇用されたことがない者など)</p> <p>※ 訓練終了後に正規雇用労働者として雇用することを目指して企業が新たに非正規雇用労働者として雇用する者と、既に企業に雇用されている非正規雇用労働者の双方が対象。</p>	新規学校卒業者を中心とした15歳以上45歳未満の者
訓練期間	3カ月以上6カ月以内	6カ月以上2年以内
OJT割合	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が1割以上9割以下	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が2割以上8割以下
助成措置	<p>キャリアアップ助成金(人材育成コース)</p> <p>[Off-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円・大企業500円</p> <p>[Off-JT経費助成] 1人当たり以下のOff-JTの訓練時間数に応じた額 100時間未満 中小企業10万円・大企業7万円 100時間以上200時間未満 中小企業20万円・大企業15万円 200時間以上 中小企業30万円・大企業20万円 ※実費が上記を下回る場合は実費を限度</p> <p>[OJT助成] 1人1時間当たり中小企業・大企業700円</p>	<p>キャリア形成促進助成金(認定実習併用職業訓練コース)</p> <p>[Off-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円・大企業400円</p> <p>[Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業1/2、大企業1/3</p> <p>[OJT助成] 1人1時間当たり中小企業・大企業600円</p>
実績	<p>受講者数:5,297人 就職率:78.5%(96.3%)</p>	<p>受講者数:4,243人 就職率:95.7%(95.7%)</p>

(注)実績は平成25年度の速報値のため今後変動がありえる。また、括弧内の数字は非正規も含む就職率

主体的なキャリア形成支援①(一般教育訓練給付金の概要)

一般教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内の者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練(一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の20%(上限年間10万円)を支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)を有する者

一般教育訓練の指定講座について

全指定講座数:9,360講座(平成26年10月1日現在)

①輸送・機械運転関係 4,683講座
(大型自動車、建設機械運転等)

②医療・社会福祉・保健衛生関係
1,813講座
(介護職員初任者研修、実務者研修等)

③専門的サービス関係 710講座
(社会保険労務士、税理士、司法書士等)

④事務関係 521講座
(簿記、行政書士、英語検定等)

⑤情報関係 503講座
(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

⑥営業・販売・サービス関係 340講座
(宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者等)

⑦技術関係 180講座
(建築施工管理技士検定、電気主任技術者等)

⑧製造関係 54講座
(技能検定等)

⑨その他 556講座
(大学院修士課程等)

一般教育訓練の指定講座数推移

	平成10年度 (制度創設)	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
講座数(※)	3,445	6,476	7,347	8,092	8,745	9,360
受給者数(人)	198	124,170	122,248	130,218	135,944	—

※講座数については当該年度の10月時点での指定講座数(平成10年度については12月時点)

主体的なキャリア形成支援②(専門実践教育訓練給付金の概要)

- 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

専門実践教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の40%(上限年間32万円)を6か月ごとに支給
- 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%(上限年間16万円)を追加支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間10年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の50%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成30年度末までの暫定措置)

専門実践教育訓練の指定講座について

全指定講座数:1,591講座(平成27年1月30日現在)

①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程

(訓練期間原則1年以上3年以内)

講座数) 989講座

例)介護福祉士、看護師、保育士等

②専修学校の職業実践専門課程

(訓練期間2年)

講座数)531講座

例)商業実務、情報等

③専門職学位課程

(訓練期間原則2年または3年以内)

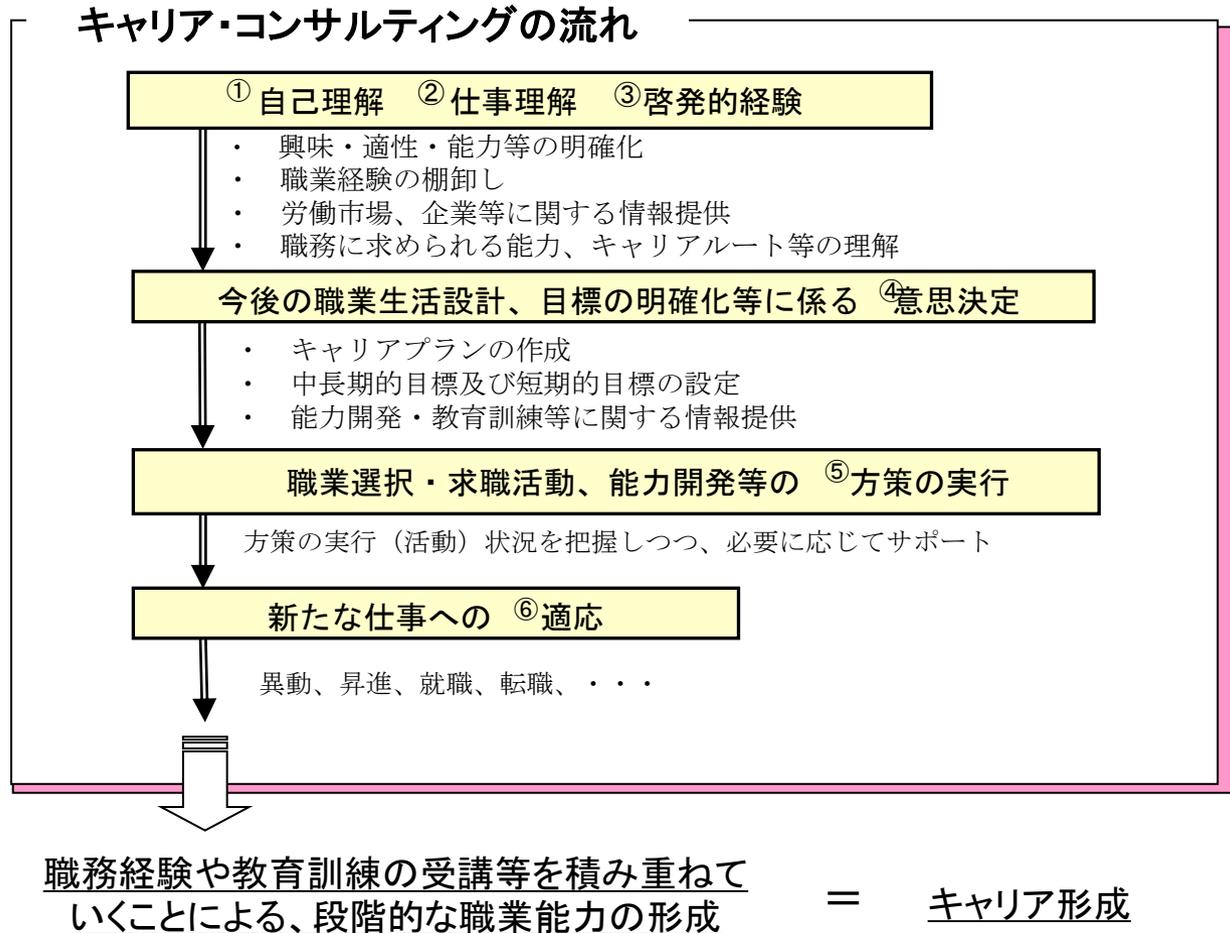
講座数)71講座

例)ビジネス・MOT等

主体的なキャリア形成支援③(キャリア・コンサルティング施策の推進)

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいう。

なお、キャリア・コンサルティングは、下記のような個別相談を中心としながらも、こうした取組みに関する組織への働きかけ、社会への教育普及活動といった側面も非常に重要であるとされている。



※ キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

主体的なキャリア形成支援④(キャリア・コンサルティング施策の推進(キャリア・コンサルタント))

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談(キャリア・コンサルティング)を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成25年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、**約87,000人**。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍
- 平成26年7月に策定した「キャリアコンサルタント養成計画」に基づき、平成36年度末に、いわゆる有資格者であるキャリアコンサルタントの累積養成数を10万人とすることを目標に実施

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)

検定

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。全国で約5,500人(平成25年度末現在)。

標準レベルキャリア・コンサルタント

資格

- キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(※)を満たすもの)の受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。全国で約39,500人(平成25年度末現在)

※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労務管理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

- ジョブ・カード講習(※)(14時間以上※※)を修了した者等

※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等に関する講習。キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。

※※一部の有資格者等、キャリア・コンサルティングの基礎知識を有する者は、講座の一部の受講が免除される。

いわゆる有資格者

キャリア・コンサルタント養成数の推移

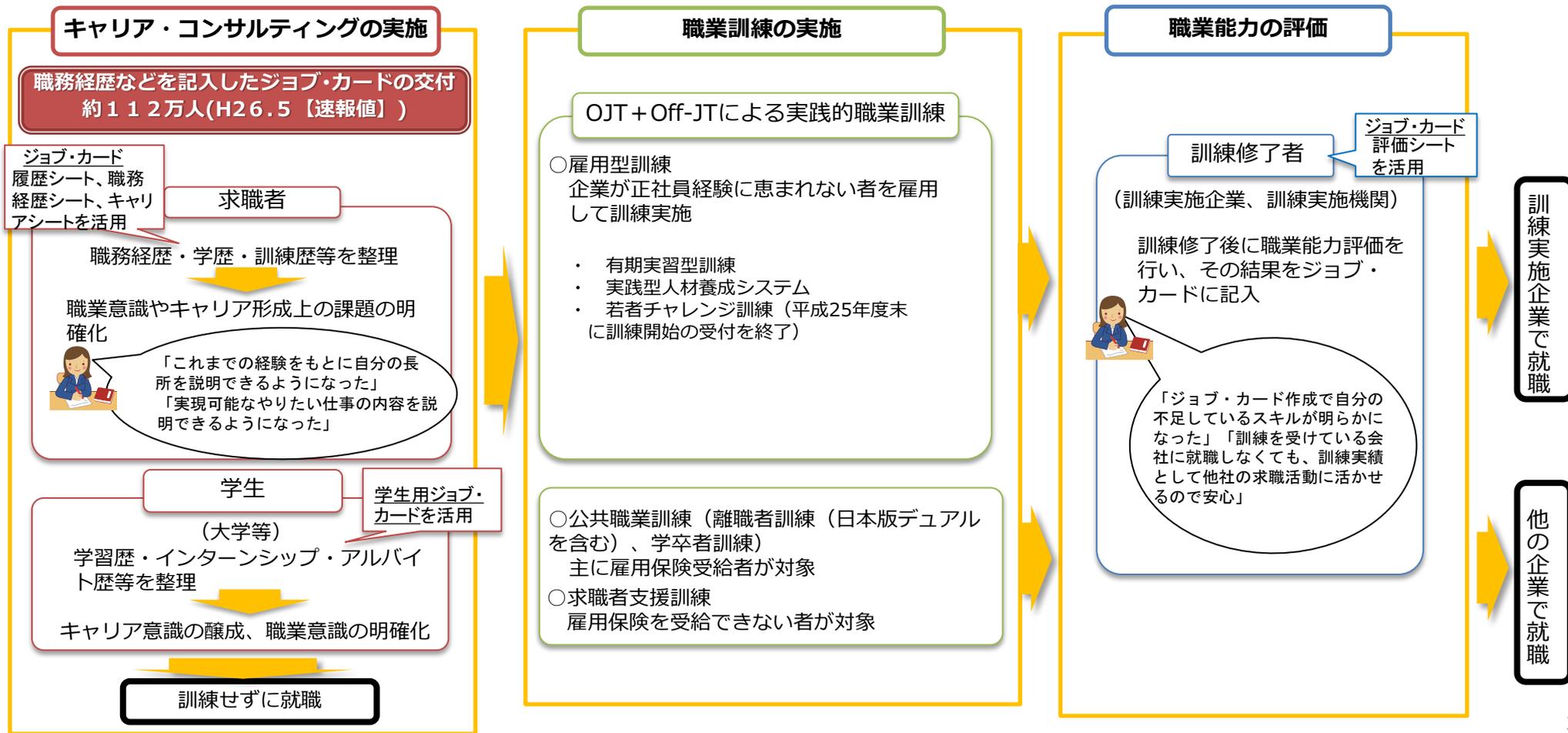
平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末	平成25年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人	約8.7万人

主体的なキャリア形成支援⑤(ジョブ・カード制度)

制度の目的

ジョブカード制度は、

- ① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
 - ② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)の受講機会の提供
 - ③ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用
- を促進することにより、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的とした制度



ジョブ・カードの見直し案(キャリア・パスポート(仮称)構想研究会報告書)

現行

- ・ジョブ・カードは累計約123万人(平成20年度～)へ交付(目標:平成32年までに300万人交付)
- ・大半は職業訓練の場面で活用

見直し案

目的

○ 個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用(現行は訓練・就職時での活用)

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○ 個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し訓練の受講、キャリア選択等で活用

学校卒業

求職

在職(非正規雇用、正規雇用)

ミドル～引退

◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

活用の形態・様式

○ 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に記入、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し、継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

キャリア・プラン(※)

職務経歴

免許・資格

学習・訓練歴

訓練、仕事振りの評価

原則、個人の内部情報
(現行は応募書類とすることを想定)

※ HPで示す質問等を参考に、必要に応じてキャリア・コンサルティング等の支援を受けて記入

主体的なキャリア形成支援⑥(企業内人材育成推進助成金(仮称))

趣旨

個人が主体的にキャリア形成を図っていくことができる体制整備及び外部労働市場で活用のできる企業横断、業界共通の能力評価制度の整備等労働市場インフラの戦略的強化が、人材の最適配置と最大活用を目指していくために必要であり、改訂成長戦略においても、ジョブ・カードの抜本的見直しのために能力開発関係の助成金における新ジョブカード活用及びキャリア・コンサルティングの体制整備のためにキャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与することとされている。

このため、従業員のキャリア形成促進のためのツールを活用し、企業内における人材育成を促進するための取組を行った事業主等に対する助成制度を創設し、企業内の職業能力開発の仕組みづくりを促進する。

事業の概要

1 個別企業助成コース

次に掲げる従業員のキャリア形成を促進する制度を開発・導入し、就業規則又は労働協約に規定した上で、従業員に適用・実施した事業主に対して、一定額を助成する。

()内は大企業の助成額

- ① 職業能力評価基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、ジョブ・カード又は新ジョブ・カードを活用して従業員の職業能力評価を行う制度 **50 (25) 万円 + 5 (2.5) 万×実施人数 ※**
- ② ジョブ・カード又は新ジョブカードを活用して従業員にキャリア・コンサルティングを行う制度 **30 (15) 万円 + 5 (2.5) 万×実施人数 ※**
- ※ 従業員にキャリア・コンサルティングを実施するために企業内でキャリア・コンサルタントを育成した場合に加算 **15 (7.5) 万×養成人数 ※**
- ③ 技能検定を従業員に受検させ合格者に対する手当等を創設する制度 **20 (10) 万円 + 5 (2.5) 万×実施人数 ※**
- ※ 上限10人まで

2 事業主団体助成コース

職業能力評価基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、構成事業主が導入・実施(3社かつ30名以上)した場合に、事業主団体に対して、開発等に要した費用の **2/3 (上限500万円)** を助成する。

職業能力評価制度①(中年期以降における職業生活設計のための環境整備)

- 能力本位の人材活用を行う基盤として、産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築が必要
- 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
- これらの評価制度を各業界・企業が採用・人事で積極的に活用することにより、青年期等に培った職業能力に応じた、中年期以降における職業生活設計が可能に

<ものづくり技能分野・建築分野等>

<対人サービス分野等>

<企業特殊能力(企業単位)>

社内検定

- 社内検定の構築に取り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・普及策の検討

★ 業界検定を含めた技能検定と社内検定の連関性・互換性の確保

技能検定

<業界内共通能力(業界単位)>

業界検定(方式)

- 産業活動の変化等に即応した職種等の見直し
- 若者等に対する積極的な活用促進(エントリー級(3級)の設定等)



- 対人サービス分野を対象とした業界検定の開発の推進、企業の採用・人材基準としての活用促進

- 26年度から4業種のモデル事例の創出(2カ年計画)に着手
- 27年度は、さらに新規4業種に着手予定



レベルアップ

エントリー
レベル

職業能力評価制度②(技能検定制度の概要)

1. 概要

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。
- ものづくり分野を中心に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、国が主体となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

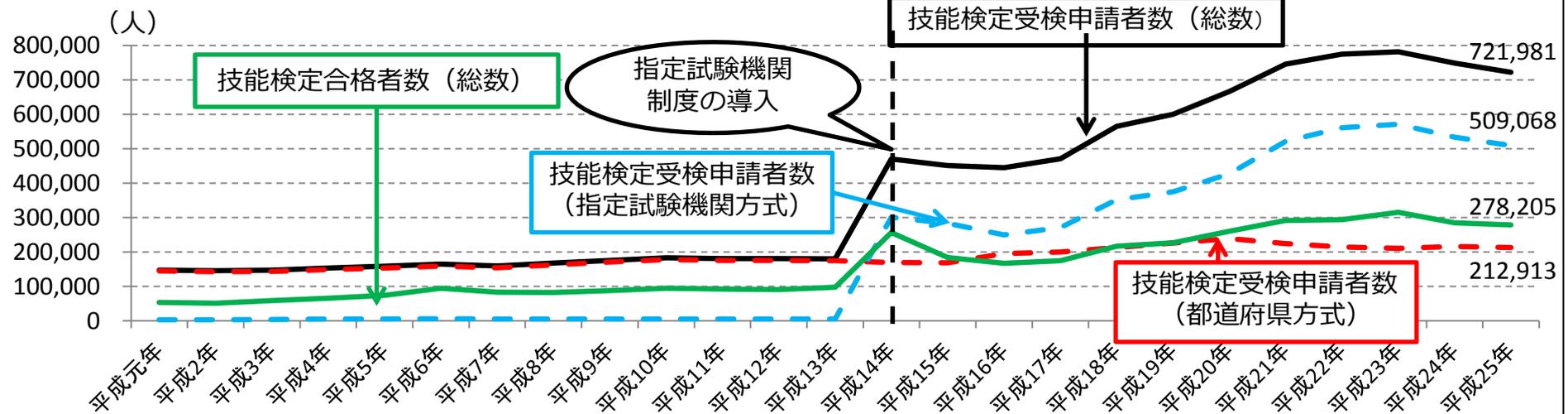
2. 実施内容

- 厚生労働大臣が政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級(1~3級など)に区分して、レベルに応じた技能・知識の程度を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。平成26年4月1日現在、128職種(うち建設・製造業関係は造園、さく井、金属溶解、機械加工など102職種。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は26職種)。
- ※技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる(いわゆる名称独占資格)。

3. 実施状況

- 平成25年度は全国で約72万人の受検申請があり、約28万人が合格。(累計では延べ約547万人が「技能士」)
- 平成25年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約45.1万人(対前年度比5.4%減)、機械保全の約3.3万人(同2.1%増)、機械加工の約2.1万人(同5.0%減)。

技能検定の受検申請者数の推移 (全体)



職業能力評価制度③(業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築)

- ものづくり分野を中心に、国が主体となり、労働者の技能を客観的に評価する仕組みとして整備している技能検定制度について、産業ニーズに即した見直し・活用促進
- これに併せ、職業能力の「見える化」を更に促進する観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備することとし、
 - ・ 26年度から、対人サービス分野等を対象に、実践的な「業界検定」のモデル事例の創出に着手(2年計画で4業界)
 - ・ 新規4業界分について、平成27年度予算(案)に計上
- 「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」報告書(9月)の提言等を踏まえた労働政策審議会の建議(1月)においても「対人サービス分野を重点に、…業界団体が設計及び運営の主体となるなど、産業界で活用される実践的な職業能力検定を整備していくべき」との記述

業界検定スタートアップ支援(平成26年度～)

対人サービス分野等の業界団体

- 企業横断的に必要な能力の分析
- 能力を客観化できる評価ツール(検定等)の整備
- 評価者の育成
- これらの試行的運用 等

モデル事例の創出

支援

厚労省

参照

支援着手4業種(2年計画で検定整備)

①派遣・請負業	(一社)日本生産技能労務協会
②流通業	日本百貨店協会
③健康産業	(一社)日本フィットネス産業協会
④学習・教育業	(公社)全国学習塾協会

平成27年度スタートアップ支援は、対人サービス分野を中心に対象業種を拡大。新規4業種に着手予定。(2年計画で検定整備)

職業能力評価基準
(26年度現在:52業種
+事務系9職種)

現行の技能検定制度の全体像(イメージ)

技能検定

- **ものづくり技能職**
(例)機械加工
- **サービス系技能職**
(例)ビルクリーニング・着付け
- **レストランサービス等**

* 公的な検定制度の未確立な領域

対人サービス分野等

場面設定等により
影響を受けにくい

場面設定等により
影響を受けやすい

* 現行の技能検定については、ものづくり技能分野に限定してみると、カバレッジは約8割。他方、対人サービス分野等に限定してみると、カバレッジは約2割にとどまる。

職業能力評価制度④(社内検定認定制度)

制度の概要

- ①社内検定認定規定（昭和59年労働省告示第88号）に基づく制度
- ②事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体（以下「事業主等」という。）が雇用する労働者の有する職業能力の程度を検定する制度であって、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する（平成27年2月23日現在、47事業主等127職種を認定。平成14～25年度で延べ約18万人が合格）
- 事業主の団体（業界）が実施している例
 - 全日本美容業生活衛生同業組合連合会社内検定
 - 日本ロックセキュリティ協同組合社内技能検定
 - 四国タオル工業組合社内検定 等

認定の基準

- 直接営利を目的とするものでないこと
- 技能検定を補完するものであること（具体的には以下を踏まえ、個別に判断）
 - 技能検定に該当する職種がないこと
 - 企業特有の技能を対象としており、技能検定の既存職種を補完するものであること
 - 技能検定のように1職種1作業の専門技能を求めるものではなく、幅広い技能、複合的な技能を対象としているものであること
- 検定の基準が適切であること
- 毎年1回以上実施されること 他