

働き方改革の一環としての職業能力開発支援

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

自分で職業生活設計を考えるために

労働人口の減少や技術革新の進展など社会環境の変化は、人々の職業生活に大きな影響を与える。企業は人材不足を補うために、中途採用の強化など幅広く人材の確保に努める一方で、テクノロジーの進化による新技術への対応などを通じて、社員一人ひとりの生産性を高めていく必要がある。そのために、企業は社員の職業能力開発に向けた取組を進めるとともに、社員も自らの適性に合わせて必要な職業能力を獲得しながら、職業生活をデザインしていくことが求められている。

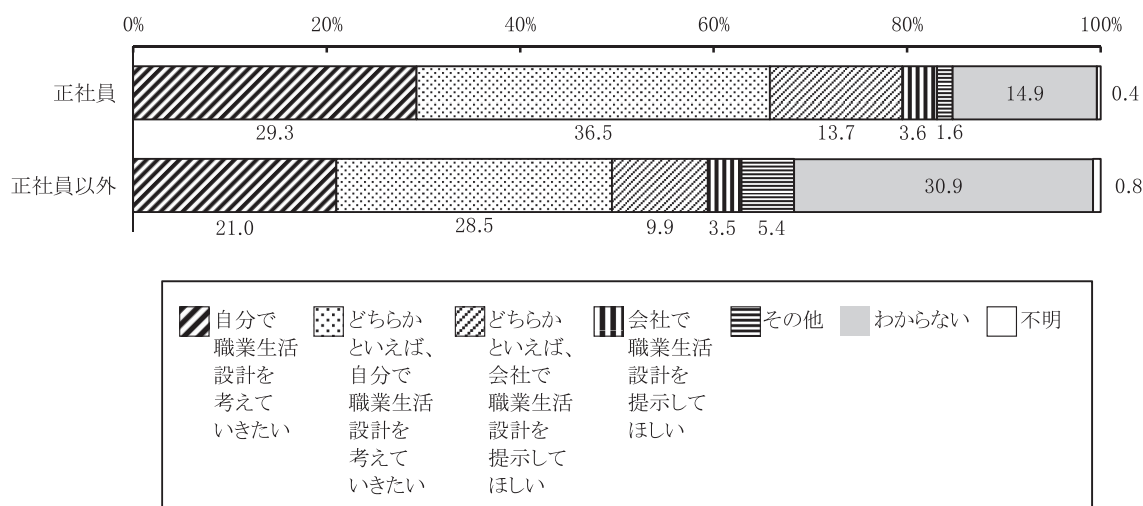
実際、こうした状況を認識している人は多いようで、厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」(2018年3月)によると「自分で職業生活設計を考えていきたい」と思っている人が正社員で29.3%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」まで含めると、正社員の7割近くがそのように思っている(資料1)。パートタイム労働者などの正社員以外の人々も半数近くが主体的に職業生活を考えていきたいと回答している。

自己啓発をした人は正社員でも半数以下

しかしながら労働者の能力開発についての実態をみると、自己啓発(労働者が職業生活を継続するため、職業に関する能力を自発的に開発し向上させるための活動)をおこなっている労働者は限定的であることがわかる。2017年度調査では、自己啓発をおこなった人は正社員の42.9%、正社員以外では20.2%にとどまっている(資料2)。時系列でも、自己啓発をおこなっている正社員は半数以下、正社員以外では2割前後である状況が8年前から続いている。

また、自己啓発をおこなっているという人でも、その受講時間の短縮傾向がみられる。2011年度調査では「5時間未満」が2.4%であったが、2017年度調査では10.4%に増えているなど、短い時間の選択肢の回答が増えている(資料3)。正社員以外の労働者についても同様の傾向であり、労働者の中で自己啓発の短時間化が進んでいる。

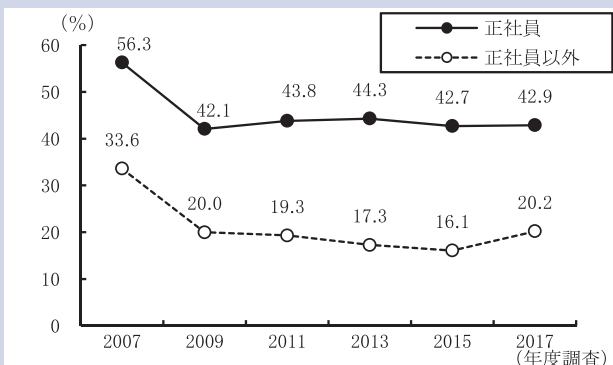
資料1 職業生活設計の考え方



注:「正社員以外」とは「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」などの名称で呼ばれている者。派遣労働者と請負労働者は含まない。
(出所)厚生労働省「平成29年度 能力開発基本調査」2018年3月

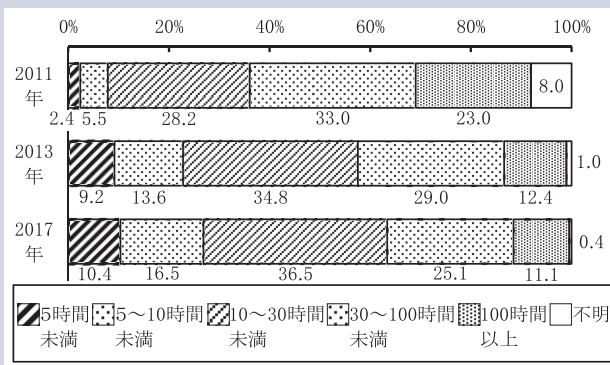


資料2 自己啓発をおこなった労働者の割合



(出所)厚生労働省「能力開発基本調査」各年版より筆者作成

資料3 自己啓発をおこなった正社員の延べ受講時間



(出所)厚生労働省「能力開発基本調査」各年版より筆者作成

労働者のキャリア形成支援のための個別対応も必要

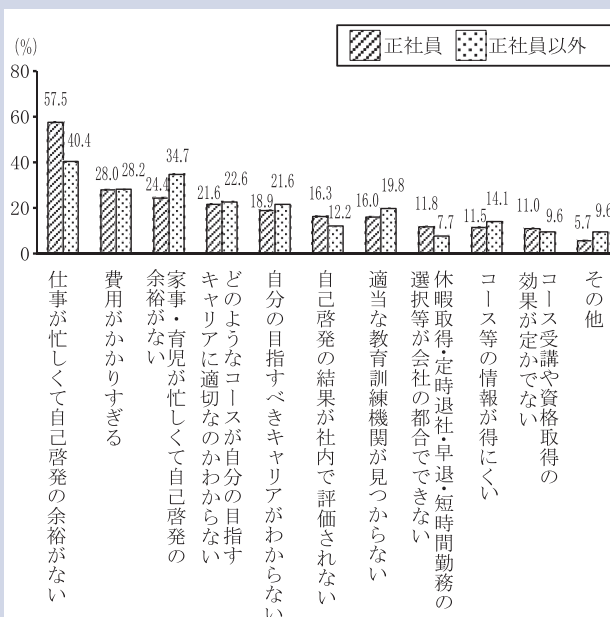
自己啓発をおこなっている人が限定的なのはなぜか。自己啓発をおこなう上での問題点をたずねた回答結果をみると、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」「費用がかかりすぎる」「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」が上位を占めており、時間的余裕と費用面が制約になっていることがうかがえる(資料4)。

今、国を挙げて働き方改革が進められている。多くの企業が職業能力開発も考慮して働き方の見直しを進め、労働者の働く意欲を高めて生産性の向上を図ることができれば、わが国経済の成長にも貢献できよう。

また、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない」や「自分の目指すべきキャリアがわからない」にも約5人に1人が回答している。自分がどんな仕事をしていきたいか、すなわち自分のキャリア形成に対する見通しを立てられない労働者が少なくないことも無視できない結果である。希望する職業人生を実現するためには、自らの適性をもとにキャリア形成を考えながら職業能力を高めていくことが必要である。そのため職業能力開発にあたっては、労働者一人ひとりの適性に合わせたキャリア形成支援をおこなうことも重要である。

程度の差はあるものの多くの人が自分で職業生活を考えていきたいと思っている。たとえ経営環境が厳しい中であっても、労働者が前向きに自らの能力を最大限に発揮して働くことができる環境を作ることが、企業にとって、質量両面における人手不足を解消し、安定的な経営につなげていく一つの方策であると思われる。

資料4 自己啓発をおこなう上での問題点<複数回答>



(注)自己啓発をおこなう上で何らかの「問題がある」と回答した人(正社員の78.9%、正社員以外の人70.7%)対象
(出所)厚生労働省「平成29年度 能力開発基本調査」2018年3月