

「事業内職業能力開発計画」 作成のすすめ

～従業員のキャリア形成と企業の持続的発展のために～



「事業内職業能力開発計画」は、事業主が、職業能力開発促進法第11条に基づき、雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うためや、労働者自身が職業生活に即した自発的な職業能力の開発及び向上を行うことを促進するために作成する計画のことです。

噛み砕いて言えば、従業員の職業能力開発について、仕事の種類やレベル別に、何を身につけたらよいか、そのためにはどのような学習・訓練を受ければよいかを整理するものです。これを明らかにして示すことで、従業員は現在や将来、自分に必要な知識や技能が何かがわかるようになるため、自分のキャリア形成に照らして職業能力開発を行うことが可能になります。計画の作成により、従業員の自発的な学習・訓練の取組意欲は高まると期待されます。

こうして磨かれた従業員は貴社のかげがえのない宝となり、持続的発展に欠かせない存在となるでしょう。是非、事業内職業能力開発計画の作成に取り組んでみてください。

完成見本

別冊 平成〇〇年度教育訓練計画

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇	〇〇〇〇〇〇〇〇
------------	----------

事業内職業能力開発計画

- ・経営理念(当社のビジョン)
- ・人材育成の基本方針
- ・雇用管理の方針
- ・各職務に必要な職業能力
- ・教育訓練体系図

〇〇〇株式会社

自社の経営理念を明確に提示して全従業員が共通の心構えを持てるようにします。

会社が従業員に期待していることや求める人材像を示し、何を評価するかといったことを明らかにします。

営業部、総務部といったセクションや課長、係長、主任といった役職ごとに求められる職業能力を整理し体系化します。

事業内職業能力開発計画には決まった形や記載内容[※]の定めといったものではありません。

ただし、価値あるものとするために「経営理念」「人材育成の基本方針」「雇用管理の方針」「各職務に必要な職業能力」「教育訓練体系図」といった内容を記すことが望まれます。

また、閲覧・保存に適した形・紙質等が適当です。

※《キャリア形成促進助成金の申請には必須記載事項があります》



従業員は我が社の経営ビジョンを本当に理解しているだろうか

経営ビジョン（理念）や経営方針は、従業員一人ひとりの意識・行動が一致してこそ効果となって現れます。

また経営ビジョン・経営方針の内容・形式に決まったものではありません。形ではなく会社の独自性がわかりやすく表現されていること、従業員に正しく伝えられるものであることが大切です。

事業内職業能力開発計画では先ずこの経営ビジョンを示すことが礎となります。

従業員は将来の自分が見えているだろうか

今は用意されたレールの上を何も考えず進むという時代ではありません。一人ひとりが“なりたい自分”“自分らしさを発揮できる働き方”を求め実現に向け活動する時代です。

このため会社では、全体が見わたせるキャリアパスを示し従業員に自らキャリア形成を行うよう促すことが求められます。

事業内職業能力開発計画では、「人材育成の基本方針」「雇用管理の方針」の中でこれを示します。

我が社が必要とする人材の能力は明らかになっているだろうか

ただがむしゃらに働くだけでは成果も限られますし、従業員も息切れしてしまいます。

従業員一人ひとりが存分に能力を発揮するためには各職務で求められる職業能力を明らかにし、OJTだけでなく様々な教育訓練で身につけることも必要です。事業内職業能力開発計画で「教育訓練体系図」としてまとめましょう。

お手伝いします！

各都道府県に設置されてます職業能力開発サービスセンターでは、専門相談員である人材育成コンサルタントやキャリア開発アドバイザーが事業内職業能力開発計画作成のお手伝いをいたします。

ご相談は、職業能力開発サービスセンターの窓口のほか、電話や企業訪問でもお受けいたしますのでどうぞお申し付けください。

（事業内職業能力開発計画作成のお手伝いは無料です）

キャリア形成促進助成金が受けられます！

事業内職業能力開発計画に基づいて従業員のキャリア形成のための教育訓練を行った場合、かかった費用（講師料、入学金及び受講料など）の一部や受講時間分の賃金の一部が給付金として支給されます。

ただし、支給を受けるには多くの要件があります（支給されないケースもあります）ので申請方法などは職業能力開発サービスセンターや雇用・能力開発機構都道府県センター（ナビダイヤル0570-001154）までお尋ねください。