

日本再興戦略2016(抄)

(平成28年6月2日閣議決定)

(職業能力開発局に関連する主な記載を抜粋したもの)

Ⅲ. イノベーション・ベンチャー総出力の強化、チャレンジ精神にあふれる人材の創出等

2. 多面的アプローチにとる人材の育成・確保等

2-1. 人材力の強化

(2)新たに講ずべき具体的施策

ii)高等教育等を通じた人材力の強化

④「第4次産業革命 人材育成推進会議」の設置

第4次産業革命が進行し、産業界で求められる人材層や人材スペックも変化していくことが予想される中、中長期的な産業構造・就業構造の変化を踏まえ、成長産業で活躍できる人材を、戦略的に育成していく必要がある。このため、関係省庁・産業界・労働界・教育機関・職業訓練機関や人材育成産業等が連携しながら、今後到来すると考えられる産業構造・就業構造の変化と、その中で想定される新しい産業に即した人材像・その資質や能力を適切に描き出すとともに、その結果を官民で認識共有し、職業能力開発政策・教育政策等へ具体的に反映させる仕組みを本年中に整備する。

iii)企業の人材管理の促進

① 企業における人材育成等の取組の情報提供の促進

企業の人材育成等の取組に関する情報(以下「職場情報」という。)について、求職者にとって実用性が高く、人材育成に前向きに取り組む企業が積極的に評価されやすいデータベース化が必要である。このため、求職者に有益な「職場情報」のフォーマットを作成し、幅広い「職場情報」の積極的な提供を企業に要請する。また、企業の「職場情報」を求職者に提供する際、企業間の比較を容易にし、希望に沿った職業選択に資するよう、一覧化を図る。これらについて、来年度からの実施を目指し、本年度中に対処方針を取りまとめる。

② 中高年人材の最大活用

企業を取り巻く環境変化の加速化により、企業内の人材育成のみでは変化に十分に対応できなくなっており、また、転職等により様々なキャリアを持つ働き手が増加している中で、特に即戦力を必要としている企業(例えば地方の中小企業や成長軌道にある新興企業等)で、能力と経験を有する人材が持てる能力を存分に発揮できる仕組みを整備すべきである。このため、公益財団法人産業雇用安定センターにおける「試行在籍出向プログラム」を通じ、試行型出向のノウハウ・課題を整理・取りまとめ、平成30年度の創設を目指す更なる支援制度の在り方を来年度中に検討し、結論を得る。また、「セルフ・キャリアドック」等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。

③ 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の加速化(「セルフ・キャリアドック」の導入・促進等)

未来を担う若者が、職業生活において自身の能力や個性を発揮できる環境の実現を目指す。そのため、若者雇用促進法の成立も踏まえ、企業による職場情報提供の促進や「セルフ・キャリアドック」の導入促進等、企業における人材育成等を推進するとともに、専門実践教育訓練等を活用して、労働者のキャリア形成に資するIT技術の習得など、自発的な能力開発を支援する。また、生産性の高いものづくり分野の人材育成のため、若者の技能検定の受検料の減免を速やかに検討し本年内に結論を得るとともに、技能五輪国際大会の日本への誘致に向けた具体的な方策を検討し、来年度年央までに結論を得る。

2-2. 働き方改革、雇用制度改革

(2)新たに講ずべき具体的施策

i)働き方改革の実行・実現

③ 同一労働同一賃金の実現等

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、

① 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。

② ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」(平成28年1月28日正社員転換・待遇改善実現本部決定)を踏まえ、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。

ii)労働市場での見える化の促進

女性の活躍推進企業データベースの開設(本年2月)や若者雇用促進法による職場情報提供の開始(本年3月)等、職場情報の「見える化」の取組について、人材育成や長時間労働是正などの働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組をさらに促進する、という好循環の実現を目指す。このため、これらの情報提供の仕組みについて不断の改善を図るとともに、若者・女性といった属性に縛られない利便性の高い情報開示の仕組みとなるよう、様々な「見える化」の取組の統合等に向けて、①利便性の高い検索機能や企業間比較の仕組みの導入、②「えるぼし認定」「くるみん認定」「ユースエール認定」「なでしこ銘柄」「健康経営銘柄」などの各種認定制度等との連携(取得の有無の表示等)、③情報提供の対象項目(長時間労働是正の観点から、例えば、三六協定で締結された時間外労働時間数について、企業の情報提供を可能とする等)、④長時間労働の是正や多様な働き方等、上場企業における働き方に関する方針の開示の在り方等についても検討した上で、来年度からの実施を目指し、本年度中に対処方針をとりまとめる。