

第7回 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和2年7月30日(木)
15:00～17:00 (Web会議開催)

1. 開会

2. 議題

- (1) 論点整理案について
- (2) 意見交換

3. 閉会

【配付資料】

資料1：これまでの「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」における
主なご意見等について

資料2：論点整理案（概要及び本文）

これまでの「今後の人材開発政策のあり方に関する研究会」における主なご意見等について

(第6回及びその後の照会を踏まえ下線部を追加)

(1) 全般

- ・人材開発政策全般について、一方的な施策ではなく、一般の方にもなじみやすく労働者の自主性を高めるような工夫をすべき。
- ・従来のような企業を経由した職域からの人材開発だけでなく、地域からの人材開発が重要。これにより、企業内人材育成の対象ではない長期失業者、非正規雇用労働者などを捉えることができる。
- ・日本の職業訓練の体系について整理した上で、現行制度が訓練ニーズを満たしているかという観点から検討すべき。
- ・企業が教育訓練に対して支出する費用が減少傾向にあり、日本の教育訓練費は諸外国と比較しても低い。ただし、OECD 各国の教育訓練費は、その国がとる教育訓練の戦略により決まるため、金額の多寡により優劣が決まるものではないことに留意が必要。
- ・現行制度により提供している訓練プログラムは敷居が高いため、気軽に学習を始めることができる施策や手軽に成果を確認できる制度が必要なのではないか。
- ・日本の人材の現状について、AI 人材の不足への対応が遅く、IT 人材は専門分野とユーザー企業の双方を理解し、橋渡しできる人材が不足している。
- ・AI ではなく人間だからできることについて訓練を行うことが重要ではないか。
- ・男女問わず、出産、育児、転勤、介護などのライフイベントによってキャリアが中断されることがあるのは問題である。
- ・女性は能力開発の機会の問題よりも、キャリア中断後の雇用が確保されない問題が大きい。女性の再就職への対応の遅れを解決しようとする民間の動きを支援できないか。
- ・女性の就労に関しては数だけでなく、質（賃金格差や企業内ポジションなど）にも注目すべきである。
- ・70 歳までの雇用継続の観点から、中高年向けの能力開発施策の充実が重要になる。企業の管理者層が外部での訓練を受ける機会を設けるよう企業に促す仕組みが必要ではないか。中高年にとってはマネジメント能力が重要であり、企業がそういった能力を評価する仕組みを作るよう促すのがよいのではないか。
- ・中高年齢者のキャリア形成は、それまでの経験や身に着けた専門性をブラッシュアップするほか、その経験に汎用的なスキルを付加するなど、複合化を図る形となる。また、中高年齢者の豊富な職務経験に対する評価が重要になるので

はないか。

- ・障害者に対しては今まで雇用開発を中心に行ってきたが、今後はキャリア形成が重要になるのではないか。
- ・就職氷河期世代は、労働市場の構造的な変化が顕在化してきた最初の世代であって、この問題は今後も長期的に続くのではないか。年齢や集中支援期間に縛られないことが重要ではないか。
- ・長期失業者など、就職困難者に対する特別な支援が必要ではないか。
- ・能力開発には労働者自身が意欲を持って取り組むことが必要。新型コロナウイルス感染症の影響により不確実性が高まる状況にあっては、自ら考え行動する能力が労働者の主体的なキャリア形成の中心となるのではないか。
- ・企業による労働者への能力開発の働きかけも重要。
- ・企業や労働者の意識改革を進め、スキル習得が賃金等の次のステップに結びつくよう促していく必要があるのではないか。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、今後の働き方やキャリア意識が大きく変化してくるのではないか。
- ・新型コロナウイルス感染症の対策が長期的に必要な場合、遠隔での支援が重要性を増すと考えられる。

(2) 公的職業訓練について

- ・在職者訓練は、労働者相互の波及効果が期待できること、中高年が教える側にもなりうるためリカレント教育にも資すること、在職者訓練を通じて作った関係が官民連携の核となる等の点から重要である。
- ・職業訓練指導員が不足している自治体も多い。訓練の実施のために必要な職業訓練指導員を確保し、訓練の実施体制を整備することが必要ではないか。
- ・第4次産業革命に対応した職業訓練についての取組の推進が重要である。
- ・委託訓練は施設内訓練と比較して就職率が低い現状がある。施設内訓練と同程度の就職率を目指すべきではないか。
- ・委託訓練については、その質を高めるための知見やノウハウの蓄積が重要。どのような訓練やキャリアコンサルティングなどを通じたサポートをすると就職に結びつきやすくなるのか、ベストプラクティスやノウハウの蓄積が体系的に行われる必要がある。
- ・訓練科目により就職への結びつきやすさが異なる。ニーズのないコースを作れば就職率は下がるため、調整することはありうるが、その際に就職率だけでみていくと重要なものを切り落としかねないのではないか。
- ・サービス産業に対する支援を増やしていく必要があるのではないか。また、デジタルに関することや AI の進展に伴い、人間ができることとして、創造性の

- 部分によりフォーカスが当たってくることを考えると、現状の就職率にとらわれず、未来に向けて構築し、強化していく分野があってもよいのではないか。
- ・施設内訓練では現場で役立つ技能を訓練生に教えられるよう、教え方や教材に工夫が凝らされており、この結果高い就職率につながっている。
 - ・職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定制度は、民間教育訓練機関にとって重荷になっているのではないか。負担感を少なくし、質の向上に取り組みやすくする仕組みを検討するべきではないか。また、適合事業所認定と研修の間に距離感があるため、ステップを刻み、改善に取り組むことができる形にしてはどうか。
 - ・職業訓練サービスガイドライン研修については、より実効性を上げるため、有効期間や受講者の要件、研修の体系化等について検討すべきではないか。
 - ・国が民間教育訓練機関に委託する訓練は、景気動向に大きく左右される。民間教育訓練機関に良質な職業訓練サービスを持続的に提供してもらうためには、行政と民間とのパートナーシップが重要。その上で、常に訓練サービスの質の改善に取り組んでもらう必要がある。
 - ・eラーニングについては国や都道府県においても進めていくべき。特に地方では訓練受講者数の減少や開講科目が限られており、eラーニングの活用が必須。効果を上げるためには、就職を実現するという目標と動機付けをしながら、学習管理を適切に行うことが重要となる。
 - ・eラーニングの括りを超えたオンラインラーニングに考え方をシフトできないか。最新のテクノロジーをうまく取り込み、複数人がオンラインでディスカッションや発表ができる形などが様々なことが考えられる。
 - ・eラーニングやオンラインラーニングの推進に当たっては、公共職業訓練施設に通うことの効果（規則正しい生活、他者とのコミュニケーション、そこから得られる勇気づけ、メンタリング等）もできるだけ盛り込めるようなシステムとすることを期待したい。
 - ・オンラインラーニングが進めば、より広域で、遠隔地にいる者同士でのディスカッションが可能となる。都道府県単位となっている委託訓練の枠を考え直す必要が出てくるのではないか。
 - ・多様な受講者のニーズを満たすために、訓練の機会の提供方法や時間帯にも多様性が求められるのではないか。
 - ・新型コロナウイルス感染症の影響による「新しい日常」の下では、オンラインによる訓練の提供方法の柔軟化など、三密を避ける工夫が必要ではないか。
 - ・オンラインによる訓練は、実施側に対する教育も必要ではないか。
 - ・民間教育訓練機関は既に大きな役割を担っているが、就業者が増えている領域や母子家庭の自立支援などの課題に対応する領域の訓練は民間にノウハウが

蓄積されており、産業別の就業人口等を勘案しながら開拓し、パートナーシップを結んでいくべきではないか。

- ・全ての産業分野において、DX（デジタルトランスフォーメーション）の対応として、技術に取り残されていく人たちに対するリスクリング（社内人材の再教育）が重視されており、リカレント教育の施策にもこの発想を取り込んでいくことが必要ではないか。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下でDXの加速化の動きが見られ、今後の働き方のインフラを定着させるという観点からも、労働者に対するデジタルスキルの付与を進めていくべきではないか。
- ・非正規雇用労働者など、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けると考えられる層への訓練機会の提供について検討が必要ではないか。

（3）企業内における人材育成のあり方

- ・会社が個人のキャリア形成に係る希望を活かしていない。個人のキャリア形成を支援するだけでなく、会社も含めた構造改革が必要という認識を持つべきではないか。
- ・多くの企業の人事が年齢を基準に行われているが、労働者自らの学びによって実力がついているのであれば、それを見ていくべきではないか。
- ・社内公募制度をとる会社も増えてはいるが、応募後の自己責任を懸念して応募している労働者はそれほど多くない。
- ・リカレント（社会人の学び直し）を進めるには、平日の昼間に大学に学びに来られるような、企業側の取組が必要ではないか。
- ・企業内の人材育成の機会は新卒の導入教育と管理職の階層別研修に偏っているのではないか。
- ・厚労省がプレイヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけでなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する訓練を調整することが今後ますます重要になる。
- ・企業による職業能力開発計画の策定やその後の周知について強化していくことはできないか。
- ・労使間で必要な能力について議論・共有するため労使コミュニケーションを促す仕組みが必要になってくるのではないか。
- ・グッドキャリアアワード受賞企業の取組を横展開していくことが重要である。企業に取組を促す上で、学生も含めてより積極的な周知を行っていく必要がある。
- ・企業内で研修・教育を行う部署と人材配置を行う部署が分断している。企業側で研修・教育の成果を人材配置にも反映できるよう両部門が連携することによ

- り労働者にとって本質的なキャリア自立に努めることが必要ではないか。
- ・一度獲得した職業能力は時代の需要に合わせて相対的に低下し得る。企業もそのことを意識した形での待遇や処遇を促す工夫があってもよいのではないか。
 - ・OJTについては今後仕事を取り巻く環境が変化していく中で機能しなくなるのではないか。

(4) キャリアコンサルティング

- ・キャリアコンサルタントの在り方について、マッチングに特化した者や職業能力開発に特化した者等、領域ごとに特化するなどの形で多様化してもよいのではないか（これまで量の確保と質の標準化を進めてきたが、今後は個性化を進めていく必要があるのではないか）。
- ・キャリアコンサルティングの結果が企業で活かされていないという問題がある。企業の人事の意識変革が必要ではないか。
- ・中高年向けにキャリアコンサルティングを行う場合、若年者とは異なる方法で行うことが必要となるのではないか。
- ・キャリアコンサルタントに寄せられる相談が以前よりも複雑化している。こうした相談内容の高度化に対応することが必要ではないか。産業医や保健師などの専門家との連携が重要であり、キャリアコンサルタントが他の専門家とのネットワークを作る仕組みを構築していくべきではないか。
- ・キャリアコンサルタントの能力向上策の検討が必要ではないか。
- ・在職者が労働市場で自身のスキルを先鋭化・戦力化していくためには、これまでのキャリアにおいて身に付けたスキルを把握し、どのようなスキルが不足しているか把握することが必要であり、キャリアコンサルタントの活用が重要になってくるのではないか。
- ・働き方が雇用の枠を超えて多様化していくことから、企業の枠を超えたキャリアコンサルティングの在り方を検討すべきではないか。
- ・ジョブ・カードはその普及促進を進めるとともに、企業内における活用についても検討すべきではないか。

(5) 職業能力評価

- ・職業能力評価とキャリア形成を強く関連させる必要があるのではないか。
- ・仕事がどれだけできるのかを表す指標が必要だが、技能検定はこの役割を果たしていないのではないか。また、「技能」観が古いのではないか。
- ・前回の法改正で、技能検定に対人サービス分野の職種を導入し、実施方法についても見直しており、現状についてヒアリングすべき。
- ・対人サービス分野の技能検定については、何を測るのかという点をよく検討す

る必要がある。他の分野の試験も参考にしてはどうか。また、VRなどの先端技術も取り入れてはどうか。

- ・地方の技能競技会は、個人が企業の枠を超えて自らの技能を客観視できる機会であり、活性化していくべきではないか。
- ・技能検定や競技大会によりカジュアルに関わってもらうなど、若者向けの技能振興に積極的に取り組む必要がある。

(6) その他

- ・今後増加すると見込まれるフリーランスについても考えていく必要あり。
- ・外国人、特に人数が多い留学生の能力開発についても考える必要があるのではないか。
- ・失敗のリスクがあるために企業が手を出せないような先進分野の訓練プログラムの開発を国が担うことができないか。

現状認識

- 新型コロナウイルス感染症の影響により「新たな日常」の下で見込まれる労働需要の構造変化への対応が求められている。
さらに、Society5.0の実現に向け、今後不足が見込まれるAI、IT等のデジタル技術を活用できる人材の育成が不可欠。
- 不本意な就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方など就職に課題を抱える方が現在もあり、さらに新型コロナウイルス感染症の影響による雇用情勢の厳しい先行きも予測。
- 人生100年時代を迎え、職業人生が長期化、働き方は一層多様化。スキルアップ・キャリアチェンジの支援が必要。日本型雇用の変化や、ジョブ型雇用の広がりも予測。



今後の方向性

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた「新たな日常」の下で必要とされるデジタル技術を活用できる人材を育成するため労働者のリスティング(再教育)やスキルアップ(学び直し)支援を強化。
- 雇用情勢や地域の人材ニーズも踏まえた職業訓練の実施。就職やキャリアアップに特別な配慮を必要とする方に対する、それぞれの課題に応じた職業能力開発・キャリア形成支援を推進。
- 労働者が企業への依存から脱却し、主体的にキャリアプランを立て、在職中・離職中を問わず、学び続けることのできる環境を整備。
- 新たな産業・地域のニーズに対応した職業能力評価制度を再構築。

Society5.0の実現に向けたデジタル利活用人材の育成

- **デジタル技術の進展に対応した人材育成**
 - Society5.0時代に向けた、AIやIoT、ビッグデータ等の第四次産業革命に対応した職業訓練プログラムの実施
 - 社会人に対する基礎的ITリテラシーの習得促進
- **職業訓練現場におけるデジタル化の推進**
- **新たな技能振興と技能五輪国際大会の日本への招致**

「新たな日常」と労働市場の変化を踏まえた人材開発施策の推進

- **オンラインによる職業訓練の推進**
- **労働市場の状況変化に対応した離職者訓練及び求職者支援訓練の実施**
- **就職氷河期世代の区切りに縛られることなく、就職やキャリアアップに特別な配慮を必要とする方への支援を広げる**
 - 中高年齢者を対象とした職業訓練の推進
 - 在職障害者の職業能力開発の推進 等

労働者の脱企業依存・主体的なキャリア形成支援

- **国及び都道府県による積極的な在職者の職業能力開発支援**
 - リカレント教育の推進
- **民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の確保・向上の取組支援**
- **キャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備**
 - キャリアコンサルタントの専門化・多様化
 - ジョブ・カードのデジタル化・普及促進

新たなニーズに対応するための職業能力評価制度の再構築

- **職業能力評価制度の再構築**
 - 技能検定・職業能力評価基準等の効率的な構築
 - 技能検定の円滑な実施
 - 地場産業を支える地域限定職業能力検定の枠組みの検討
- **社員のスキルアップを職責や給与、配置等の処遇に反映している好事例の展開**

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会論点整理（案）

令和 2 年 7 月 30 日
今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

1. 人材開発政策を巡る現状の認識

○ 近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していた。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が起こる前は、完全失業率（季節調整値）は、2009 年以降、徐々に低下し、2019 年は年平均で 2.4%となっていた。また、有効求人倍率（季節調整値）は、2018 年 8 月に 1.63 倍となったが、2019 年後半からは米中貿易摩擦に伴う中国経済の減速の結果、製造業の生産活動が弱まったことなどの影響を受け、低下傾向にあった。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降について、2020 年 5 月の完全失業率は 2.9%、有効求人倍率は 1.20 倍となっている。2020 年 5 月の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、求人が大幅に減少しており、求職者の増加もあいまって、厳しさがみられる。今後も新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。

○ 他方、中長期的にみると、我が国は少子高齢化による労働供給制約という課題を抱えている。一方で、就業率は高まっているが、全世代を通じて、不本意な就職を繰り返す者、長期無業者、ひとり親など従来からキャリア形成の機会に恵まれにくく特別な配慮が必要な者が存在しており、これらの者は新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けていると考えられる。また、グローバル化による競争激化のほか、新型コロナウイルス感染症の影響による労働需要の構造変化など、我が国の雇用を取り巻く現状は大きく変化していくことが見込まれる。

○ こうした中、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、資本への投資に加えて、デジタル化・「人」への投資を推進していくことが重要である。

○ 人材開発政策を巡る状況を見ると、産業構造のサービス経済化、第 4 次産業革命（IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）に伴う技術革新等が進み、労働者に求められる職業能力が変化しつつある。また、企業にとっても Society5.0 の実現に必要なデジタル技術を活用できる人材が不足しており、その確保・育成が課題となっている中、労働者が生涯を通じて学び続け、職業能力開発・キャリア形成を行う必要性が高まっているが、企

1 業・個人が職業訓練にかかる費用・時間や企業を通じて職業訓練を受けた労働者の割合は減少傾向にある。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で、社会全体のデジタルトランスフォーメーション
2
3 (以下「DX」という。)の加速化が促進されるものとみられる。

4
5 ○ さらに、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行も
6 徐々に変化しているとともに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が
7 長期化し、働き方もこれまで以上に多様化している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の見通しが不透明さを増す中でキャリアプラン
8 の見直しを要する労働者の一層の増加やテレワークの浸透に伴う働き方を巡
9 る変化の動きが見込まれる。

10
11 ○ こうした「新たな日常」の下で、労働環境の変化に応じて労働者が主体的
12 にその職業能力を上げていくことができる環境整備や各種制度の活用が十分
13 になされているとはいえ、それらを引き続き進めていくとともに、デジタル
14 化や「人」への投資をさらに進めていくべき状況にある。

15 16 2. 今後の基本的な方向性

17 ○ このような状況の変化に対応しつつ、今後の人材開発政策を展開していく
18 に当たっては、以下の観点から取り組むことが重要である。

- 19 ・ Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命（IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）に伴う技術革新の進展等に対応した
20 デジタル技術を利活用できる人材を育成していくため、職業訓練プログラムの開発や職業訓練の提供、職業訓練分野におけるICT活用を図ることにより、労働市場における人材のリスキリング（再教育）やスキルアップ（学び直し）の支援を強化すること。
- 21
22
23
24
25 ・ 労働者の解雇や雇止めが起きた場合に雇用のセーフティネットとして必要な訓練機会を確保し、地域の人材ニーズや求職者のニーズに即した職業
26 訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を機動的に実施していくこと。
- 27
28 ・ 就職やキャリアアップに特別な配慮や支援が必要な労働者等（不本意な
29 就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、ひとり親など）に
30 対する支援を推進させること。
- 31 ・ 人生100年時代の到来による職業人生の長期化に向けた継続的な学びを
32 推進するため、それぞれの労働者が在職中・離職中を問わず、時代のニーズ
33 に応じた自らのキャリアプランに即し、スキルアップやキャリアチェンジ
34 を図ること。中長期的には、ジョブ型雇用の普及も見据え、労働者が企業
35 への依存から脱却し、若年のうちから主体的にキャリア形成を進めてい
36 くことができる環境を整備すること。

- 1 ・ 労働者の職業能力の適切な評価を通じて労働者の技能と地位の向上を図
2 るとともに、新たな産業や地域産業のニーズに対応し、我が国の技能人材
3 を育成・確保していくため、職業能力評価制度の再構築や技能振興の更な
4 る活性化を進めていくこと。
- 5 ○ また、検討を進めるに当たっては以下の点に留意する必要がある。
- 6 ・ 労働者自身が自らの職業能力開発・キャリア形成に責任を持ち、意欲を
7 持って学び続けることが必要であること。
- 8 ・ 労働者の職業能力開発・キャリア形成には、企業における職業能力評
9 価・人事労務管理が密接な関わりを持つことから、企業の意識改革が不可
10 欠であること。
- 11 ・ 公共職業訓練について、可能なものはできるだけ地方や民間に委ね、国は
12 高度なものづくり分野を中心に、時代の変化にも対応した職業訓練機会の
13 提供を進めていくこと。さらに、国はプレイヤーとして自ら公共職業訓練を
14 提供するだけでなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する職業
15 訓練を調整する役割を担っていること。
- 16 ・ 女性については、就業率の M 字カーブは改善してきているが、就業率と
17 いう量的側面だけではなく、雇用の質の面にも焦点をあてていくべきであ
18 ること。なお、介護等のライフイベントによるキャリアの中断やキャリア形
19 成の機会損失については女性に固有の問題ではなく男性にも起こりうる問
20 題である点に留意が必要であること。
- 21 ・ 今後、増加が見込まれるフリーランスの職業能力開発・キャリア形成支
22 援のあり方等についても考えていく必要があること。

24 3. 具体的な取組

25 上記を踏まえ、具体的には以下のような取組を進めることが必要であると
26 考えられる。

27 (1) Society5.0の実現に向けたデジタル利活用人材の育成

28 (デジタル技術の進展に対応した人材育成)

- 29 ○ Society5.0の実現に向けた社会実装やIoT、センシング、ビッグデー
30 タ、AI、ロボットなど第4次産業革命に対応できる人材を育成するた
31 め、第4次産業革命に対応したものづくり分野の職業訓練プログラムの
32 開発と実施を進め、それによりIT等デジタル技術を活用した課題解決、
33 業務効率化を行える人材の育成を推進していく必要がある。併せて、そ
34 のような人材育成に取り組む企業を支援する方策を強化していく必要が
35 あるほか、労働者の主体的なキャリア形成・職業能力開発を推進するた
36 め、教育訓練給付の活用促進にも引き続き取り組む必要がある。

1 ○ 社会全体の DX の加速化によりあらゆる産業分野におけるデジタル利
2 活用人材のニーズの高まりが見込まれ、全ての働く方々に必要とされる
3 基礎的な IT リテラシーの付与を推進していく必要がある。

4 (職業訓練現場におけるデジタル化の推進)

5 ○ 働き方の多様化、技術革新のスピードや社会全体の DX の加速化に対応
6 するため、教育分野における EdTech (教育における AI、ビッグデータ等
7 の様々な新しいテクノロジーを活用したあらゆる取組) の進展状況等も
8 踏まえ、職業訓練分野にも新しい技術を積極的に取り入れていく必要が
9 あり、オンラインによる職業訓練を一層推進するための指導手法等の開
10 発・普及や、VR や AR などの ICT を活用した指導手法の開発や職業訓練
11 指導員の養成により、職業訓練のデジタル化に取り組んでいくことが必
12 要である。

13 (地域における訓練 PDCA の推進)

14 ○ 毎年度の訓練実績に関する情報を労働局と都道府県間で共有し、地域
15 訓練協議会の有効活用につなげ、多様な産業・地域のニーズを的確に
16 把握し、訓練に関する PDCA の推進を図ることにより、地域からのアプ
17 ローチの強化を図っていくことが必要である。

18 (職業訓練実施体制の確保)

19 ○ 地域の人材育成のニーズに対応した職業訓練を的確に実施できるよう、
20 指導員養成訓練の訓練課程の見直しやテクノインストラクター総合情
21 報サイトの運用等を通じ、引き続き職業訓練指導員の育成・確保を図っ
22 ていくことが必要である。

23 (企業に対する支援制度の一層の活用促進)

24 ○ 企業内の人材育成を促進するため、職業訓練を実施する事業主等に対
25 する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成しているところであ
26 り、今後、より一層、これらの人材育成を支援する必要がある。

27 (技能振興と技能五輪)

28 ○ 我が国が持続的な経済成長を続けるためには、ものづくり分野はもち
29 ろん、サービス産業も含めた、高度な技能労働者の育成が不可欠である
30 ところ、労働者が目標を持って技能を磨き、高めていくには、その能力
31 を適切に評価する制度の整備や機会の確保が必要である。

32 ○ 技能五輪全国大会や、技能五輪国際大会等の各種技能競技大会は、技
33 能検定等の職業能力評価の仕組みとあいまって、技能者の企業を越えた
34 育成や地位向上に不可欠な施策であり、人材育成政策上大きな意義のあ
35 る仕組みである。

36 ○ 技能五輪全国大会がより多くの都道府県で開催される方策を検討する

1 ことや、産業のデジタル化への対応が進む国際大会の動向を踏まえた競
2 技運営の見直しを促進していくことが必要である。

3 ○ また、世界レベルの技能の競い合いの場である技能五輪国際大会を日
4 本で開催することができれば、我が国の技能者の力量を世界水準に高め、
5 労使が高度技能人材の育成に取り組む等の契機となる。さらに、他の参
6 加国との交流の促進により、開発途上国への技能移転も含む技能交流の
7 強化が促進されると考えられる。

8 ○ また、少子高齢化の進行に伴い、若年層の減少が現実のものとなる
9 中、引き続き、技能人材の育成を進めていくためには、若者の技能へ
10 の関心を高めることが重要であることから、学校教育と連携したもの
11 づくりマイスターの派遣や多くの人気が気軽に参加できる技能体験イベ
12 ントの推進など、技能人材の裾野拡大を図る取組を併せて進めていく
13 ことが重要である。

15 (2) 「新たな日常」と労働市場の変化を踏まえた人材開発施策の推進

16 ○ 一人ひとりが意思や能力等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰も
17 が活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつスキル
18 アップしていくことが必要である。一方で、今後の雇用情勢の更なる
19 変化に備えて、職業訓練をはじめとする人材開発施策を通じた速やかな
20 再就職支援や雇用維持に万全を期す必要がある。

21 (「新たな日常」と雇用情勢の変化に対応した職業訓練機会の提供)

22 ○ 「新たな日常」に向けた対応の一環として、オンラインによる訓練
23 の一層の普及を図るなど、その活用を推進する方策を検討する必要がある。
24 その際には、併せて、対面による受講など公共職業訓練施設へ
25 の通所により得られる効果を損なわず、適切な受講管理と履行確認を
26 行えるような工夫が必要である。また、労働者の解雇や雇止め等が起
27 きた場合に必要な訓練機会（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を確
28 保し、その周知広報を行うとともに、地域の人材ニーズを踏まえた訓
29 練コースの設定を促進することが必要である。

30 (就職氷河期世代支援における個別支援等の拡大)

31 ○ 就職氷河期世代の抱える問題は、労働市場の構造変化が顕在化してき
32 中で労働市場に参入してきた最初の世代が抱える問題であって、特
33 定の世代のみの問題として捉えるべきではないとの考えもある。

34 ○ 支援対象世代の区切りや、現在、3年間とされている集中支援期間に
35 縛られることなく、就職やキャリアアップに特別の配慮を要する者
36 (不本意な就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、ひ

とり親など)に対して、長期的・継続的な支援を行うことについても検討する必要がある。

(中高年齢者を対象とした職業能力開発の推進)

- 人生100年時代の到来を踏まえ、これまで以上に中高年齢者の職業能力開発を促進し、それを支援する施策を充実させていくことが重要である。中高年齢者に対するキャリアコンサルティングと職業能力評価は豊富な職務経験を踏まえて、専門性や今後伸ばすべき点を明らかにする点から重要であり、若者とは異なる方法で行えるよう検討すべきである。職業訓練プログラムの開発に当たっては、中高年齢者の有する職業経験のブラッシュアップや専門性の強化のほか、マネジメント能力、労務管理、経営管理等の汎用的なスキルの付与等により、スキル・知識の複合化を行っていく視点が重要である。また、キャリアの骨格となる職業経験が不十分な中高年齢者についても、将来的に正社員として管理職になるなどの発展性のあるキャリアに入っていくのに役立つような内容を盛り込むことを検討する必要がある。

(在職障害者の職業能力開発の推進)

- 障害者について、これまで雇い入れと職場定着支援に重点が置かれてきたところ、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇い入れ後のキャリア形成支援を進めていくという観点も必要である。一方で、在職障害者に対して、雇い入れた企業が実施している訓練内容や、どのような職業訓練を企業内ではなく外部の職業訓練機関に実施して欲しいかといった企業ニーズや課題、効果等が十分に明らかになっていないことから、在職障害者に対する職業訓練に係る企業ニーズ等に関する調査・研究を実施した上で、訓練内容を含めた今後の方向性等を検討する必要がある。

(外国人留学生)

- 増加傾向にある外国人元留学生の日本企業の中でのキャリア形成を進めるため、留学生の就職や企業実務(ダイバーシティ経営等)に精通したキャリアコンサルタントの育成、企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信等に取り組んでいくべきである。

(3) 労働者の脱企業依存・主体的なキャリア形成支援

- 日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方が多様化している。在職者に対する訓練は受講生から他の労働者への波及効果や中高年齢層の継

1 続的な学びへの効果が期待され、今後ますます重要となる。国や都道
2 府県が在職中の労働者に対する職業能力開発にも積極的に取り組み、
3 リカレント教育を推進していくことが必要である。

4 ○ 民間教育訓練機関の行う職業訓練サービスの質の確保・向上について
5 は、民間教育訓練機関自身に取り組むことが基本である。国は職業訓
6 練サービスガイドラインの位置づけの明確化や認知度向上を図るとと
7 もに、職業訓練サービスガイドラインに関し、公的職業訓練受託時の
8 研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効果の向上等により、
9 民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みや
10 すくなるような方策を検討する必要がある。

11 ○ キャリア形成サポートセンターを通じて、企業へのセルフ・キャリア
12 ドックの導入支援、労働者個人がキャリアコンサルティングを利用し
13 やすい環境の整備（オンラインを含む。）を更に推進していく必要が
14 ある。

15 ○ キャリアコンサルタントについては、その在り方について、これまで
16 は量の確保と質の維持を中心に進めてきたが、今後は労働力需給調整の
17 場面や職業訓練の場面における支援等、活動領域に応じた専門性を高め
18 ていくなどの形で多様化を図っていくことや、時間や場所を問わずキャ
19 リアコンサルティングの機会を提供できるよう遠隔相談の活用が必要
20 である。

21 ○ また、キャリアコンサルタントに寄せられる相談内容の複雑化・高度
22 化に対応するためには、必要な知識・技能等を身に付ける機会を確保す
23 るとともに、産業医や保健師等近接領域の専門家や専門機関へリファー
24 する知識・能力等を身に付けることが望まれる。

25 ○ ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングのツールとして、今後
26 のデジタル化を踏まえた在り方を引き続き検討し、企業が労働者に対
27 して行うキャリア支援の場面における活用を促すなど、さらに普及を
28 進めていくことが必要である。

30 (4) 新たなニーズに対応するための職業能力評価制度の再構築

31 ○ 技能検定（社内検定を含む。）や職業能力評価基準については、構築ま
32 だに長期間を要している現状があるため、効率的な整備を行うための方
33 策について検討する必要がある。

34 ○ 技能検定については、職種の整理統合を計画的に進めつつ、地域産業
35 を支える方策についても検討する必要がある。また、対人サービスなど
36 無形の成果を提供するスキルを適切に評価することがますます重要とな

1 る。このようなスキルを評価する技能検定については、技術の進歩も踏
2 まえた時代に即した評価方法について検討する必要がある。

3 ○ 外国人技能実習生向け技能検定試験について、受検申請の急増等に伴
4 い、申請から受検まで長期を要している状況が見られることから、試験
5 の円滑かつ確実な実施のため、指導・助言を行っていく必要がある。

6 ○ 将来的に日本型雇用の変化やジョブ型雇用が広がる中においては、職
7 業能力評価が賃金等の処遇に適切に反映されていくことが期待されるこ
8 とから、職業能力評価制度について、企業を始めとした社会の認知度を
9 高めていくような方策を検討必要がある。さらに、職業能力評価基準に
10 ついては、労働者の職業能力の評価のみならず、教育訓練を含むキャリ
11 ア形成や処遇改善の基盤としての活用状況を把握しつつ、検討を行い、
12 その再構築に取り組んでいく必要がある。