

第9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9月23日(水)
10:00～12:00 (Web会議開催)

1. 開会

2. 議題

- (1) 報告書(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：今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書(案)(概要及び本文)

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

(第 8 回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た場合、その後のキャリア形成がうまくいかないのが問題である。
- ・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。出産後のブランクで非正規になる L 字カーブの問題に対し、職業訓練を通じて正規化が図れるようにするべきではないか。また、正規雇用の場合でもキャリアを中断すると年功序列の人事制度によって管理職になるのが遅れるなど、雇用形態にかかわらず女性の雇用の質を包括的に捉える必要がある。
- ・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影響により、ジョブ型に近い動きをとる企業が増えているのではないか。
 - ・技術の進展は労働市場に大きな影響を与えてきたが、新型コロナウイルス感染症の影響によりさらに技術の社会実装が進み、労働市場の構造変化が加速する可能性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休業が失業に転じる職種があることを踏まえ、次の仕事に移るためにスキルを身に付ける必要が出てくるのではないか。
 - ・新型コロナウイルス感染症への対応は、どこかの時点で、現在の短期的な危機対応から、中長期的な構造問題への対応へと舵を切る必要があるのではないか。
 - ・新型コロナウイルス感染症による労働需要の構造変化の問題の中、デジタルスキルだけでなく、エッセンシャルワーカー（医療、物流）の需要も高まっていくのではないか。
- ・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。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響は、雇用の不透明さという負の側面だけでは

なく、在宅労働やリモートワークの拡充をもたらすとともに、キャリア見直しや自律的なキャリア形成のきっかけになるなど、前向きな側面もあり、今後は自分のキャリアを優先した仕事や会社を選ぶ人や個人事業主化する人が増えるのではないかと。

・テレワークはあくまでも手段であり、それに合う仕事かどうかを見極めた上で活用する必要がある。また、テレワークでの業務に対応できる人とそうでない人の差が明確になってくる可能性もあるのではないかと。

(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と。
- ・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と。
- ・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見ると重要なものを切り落としかねないのではないかと。
- ・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と。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と考えると、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と。
- ・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と。負担感を少なくし、質の向上に取り組みややすくする仕組みを検討するべきではないかと。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。
- ・将来必要になる能力が分からないからこそ、企業のニーズの変化をくみ取り、訓練内容を頻繁に見直すことが必要。
- ・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。
- ・オンラインによる訓練を推進する一方で、対面で行うことの付加価値も追求し、通所とオンラインの適切なバランスを研究していくことが必要ではないか。
- ・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。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響で失業した人の中にはそもそも働く意欲を失っている人もおり、そうした人々にもう一度働く意欲を持ってもらうためにも訓練を推進していくことが重要ではないか。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響による離職を未然に防ぐための在職者訓練の実施に当たっては、「新たな日常」に対応した新しいサービスに対応できるかという視点も必要ではないか。

(3) 企業内における人材育成のあり方

- ・企業が従業員に対し一義的に持っている人材育成に関する責任を認識すべきではないか。地域や公的機関との連携の中で企業が一定の役割を果たすべき。
- ・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。

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。
- ・社会全体のDX化への対応は企業にとっても大きな課題。「新たな日常」への対応について、企業の人材育成の好事例を周知していくことが必要ではないか。
- ・個人の自律的なキャリア形成を企業が支援すると、競争環境が活性化し、個々の人材が自ら学び続け、企業がその優秀な人材を確保するというサイクルにより、社会全体が活性化していくという側面があることを意識しておくべき。
- ・新型コロナウイルス感染症が企業内の人材育成に与える影響（人材育成を行う体制が弱まる等）を注視するべきではないか。

（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。キャリアコンサルタントにも様々な経験や能力を持った人がいる中で、質を担保していくことが重要ではないか。キャリアコンサルタントにテクノロジーの活用の視点が必要ではないか。
- ・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、企業内におけるキャリア支援の場面での効果的な活用についても検討すべきではないか。
- ・能力開発の課題として、5～10年後に必要な能力が分からない不確実性の中で施策を展開していく側面があるからこそ、労働者自身が主体的に取り組んでいくことが重要である。主体的なキャリア形成とは、単なる資格取得や業務処理ではなく、日々の業務を通じて、積極的に議論を行い、選択肢を自分で判断して選ぶことで、仕事をする能力を高めることを指す。

(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。デジタル技術の活用は受験者及び運営側の中長期的なコスト削減にもつながる。
- ・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。
- ・ジョブ型雇用が今後広がる可能性が高く、職務を限定して働く方が増加すると考えられるが、そのような人たちが適切にスキルや能力を伸ばしていくためのものさしとして技能検定や職業能力評価基準が重要となってくる。その上で、職業能力評価が、賃金や処遇にも活用されていくことが必要ではないか。

(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。
- ・中高年齢者の多くが自分の能力の言語化が難しいと感じており、動画などのデジタル技術を活用することによって、熟練技術者の経験、技術、ノウハウを若手に継承していくことが有効ではないか。

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書（案）

資料 2

～コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の在り方について～

目指すべき社会像

- ① 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした職業訓練の構築とともに、Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命（IoT、AI、ビッグデータ等）に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル利活用人材の育成が進み、国際競争力の維持・向上を実現している社会
- ② 人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、労働者が在職中・離職中を問わず、若年のうちから主体的に自らの職業能力開発を継続的にいき、自身のライフステージに応じて、希望する職場で活躍し続けることができる社会
- ③ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きが広がる中で、職業能力評価制度やジョブ・カード等の活用等が進み、労働市場インフラの機能強化が図られ、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルを獲得しやすくなった社会
- ④ 特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保でき、就職後もキャリア形成しやすい社会
- ⑤ デジタル技術の活用や技能五輪の誘致等を通じ、我が国に蓄積された優れた技能が世代間で継承され、活かされている社会

【今後の人材開発政策の基本的な方向性】

Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

- 第4次産業革命に対応した職業訓練プログラムの開発やデジタル技術を活用した業務効率化等を行える人材の育成、「新たな日常」の下での産業構造の転換を視野に入れたキャリアチェンジ支援
- あらゆる産業分野で働くすべての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進
- 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした「新たな日常」に対応したオンラインやVR等の活用による職業訓練の充実・質の向上

労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者訓練の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上等への支援

労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の更なる活用、普及促進
- 職業情報の見える化（日本版O-netの活用）
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

特別な配慮が必要な方への支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

技能継承の促進

- デジタル技術を活用した技能継承
- 技能五輪国際大会等による気運醸成
- 学校教育と連携した技能体験イベントの実施

※今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべきである。

1 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書（案）
2 ～コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策
3 の当面の在り方について～

4 令和 2 年 9 月 2 3 日
5 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会
6
7

8 1. 人材開発政策を巡る現状の認識

9 ○ 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。
10 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）
11 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、
12 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
13 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
14 が弱まったことなどの影響を受け、低下傾向にあった。

15 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 7 月の完全失
16 業率は 2.9%、有効求人倍率は 1.08 倍となっている。雇用情勢は、求人が減
17 少から増加に転じる中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が
18 引き続き増加しており、厳しさがみられる。今後も新型コロナウイルス感染症
19 が雇用に与える影響を、より一層注意する必要がある。

20 ○ 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
21 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
22 本意な就職を繰り返す方、長期無業者、障害者、ひとり親である方など従来
23 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方が存在してお
24 り、これらの方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
25 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
26 感染症の影響による「新たな日常」の下で技術の社会実装が進み、労働需要
27 の構造変化がより加速化していく可能性があるなど、我が国の雇用を取り巻
28 く現状は大きく変化していくことが見込まれる。

29 ○ 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
30 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
31 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
32 タル化や「人」への投資を推進していくことが重要である。

33 ○ 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
34 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
35 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
36 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

1 しており、その確保・育成が課題となっている中、企業・個人が職業訓練に
2 かける費用・時間や企業を通じて職業訓練を受けた労働者の割合は低下傾向
3 にある。

4 ○ 加えて、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、
5 社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加
6 速化が促進されるものとみられる。

7 ○ さらに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方も
8 これまで以上に多様化し、労働者が生涯を通じて学び続け、職業能力開発・
9 キャリア形成を行う必要性が高まっているほか、新卒一括採用や長期雇用等
10 に特徴付けられる日本型の雇用慣行も徐々に変化している。また、新型コロ
11 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
12 アプランの見直しを要する労働者の一層の増加に加え、テレワークの浸透に
13 伴う働き方やキャリアに対する意識を巡る変化の動きが見込まれる。

14 ○ 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
15 にその職業能力を高めていくことができる環境整備や各種制度の活用が十分
16 になされているとは言えず、それらを引き続き進めていくとともに、デジタ
17 ル化や「人」への投資を更に進めていくべき状況にある。

19 2. 今後の基本的な方向性

20 ○ 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
21 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。

22 ・ Society5.0の実現に向け、第4次産業革命（IoT、センシング、ビッグ
23 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デジタル技
24 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
25 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
26 場における人材のリスキリング（再教育）やスキルアップの支援を強化す
27 ること。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
28 して、さらには「新たな日常」の下での産業構造の転換も視野に入れた必
29 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
30 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。

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
33 ズ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
34 ジを図ること。労働者が日々の業務を通じて職業能力の向上を図り、企業
35 任せにせず、若年のうちから主体的にキャリア形成を進めていくことがで
36 きる環境を整備すること。なお、長期化する職業人生においては、育児・

1 介護や病気治療等によるキャリアの中断やキャリア形成の機会損失が誰に
2 でも起こりうる問題であるという点に留意が必要である。

3 ・ 中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や、労働者が自らキャリアを
4 選択していくプロセスが拡大することを視野に、労働者の職業能力の証明
5 や評価のツールなど、労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人
6 ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図るこ
7 と。

8 ・ 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
9 就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、障害者、ひとり親
10 である方など）に対する支援を推進すること。

11 ・ 我が国に蓄積された優れた技能を世代間で継承し、高度な技能人材を育
12 成・確保していくこと。

13 ○ 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。

14 ・ 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
15 持って学び続けることが必要であること。

16 ・ 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
17 価・人事労務管理が密接な関わりを持つことについての企業の理解が不可
18 欠であること。

19 ・ 時代の変化にも対応した職業訓練機会の提供を進めていくために、国は
20 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
21 ーターとして、他の機関が提供する職業訓練との調整や連携を強化してい
22 くこと。

23 ・ 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、就業率とい
24 う量的側面だけではなく、育児や出産等により一旦離職した後に非正規雇
25 用労働者となる場合や、離職せずに継続就業した場合であってもキャリア
26 アップの機会が制約される傾向もあることから、雇用の質の面にも焦点を
27 当てていくべきであること。

28 ・ 今後、増加が見込まれるフリーランスの職業能力開発・キャリア形成支援
29 の在り方等についても考えていく必要があること。

31 3. 具体的な取組

32 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
33 考えられる。

34 (1) Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓
35 練

36 (デジタル技術の進展に対応した職業訓練等の推進)

1 ○ Society5.0の実現に向け、IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロ
2 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め、国はこれ
3 に対応したものづくり分野の職業訓練プログラムの開発と実施を進め、
4 それによりIT等デジタル技術を活用した課題解決、業務効率化や他の業
5 務領域との協力・連携を行える人材の育成を推進していく必要がある。
6 あわせて、そのような人材育成に取り組む企業を支援する方を強化し
7 ていく必要があるほか、労働者の主体的なキャリア形成・職業能力開発
8 を推進するため、教育訓練給付の活用促進にも引き続き取り組む必要が
9 ある。

10 ○ 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
11 活用人材のニーズの高まりが見込まれることから、全ての働く方々に必
12 要とされるセキュリティや統計分析を始めとしたITリテラシーの付与
13 を推進していく必要がある。

14 ○ テレワークを活用した在宅勤務等の浸透を踏まえた働き方の多様化、
15 技術革新のスピードや社会全体のDXの加速化に対応するため、教育分
16 野におけるEdTech（教育におけるAI、ビッグデータ等様々な新しい
17 テクノロジーを活用したあらゆる取組）の進展状況等も踏まえ、職業
18 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ある。具体
19 的には、単なるオンライン訓練の実施にとどまらず、VRやARなどの
20 ICTを活用した指導手法の開発や訓練生への個別対応などにより、職業
21 訓練の質の向上に取り組んでいくことが必要である。なお、EdTechで
22 進展するような新しい技術は、時間や費用のメリットだけでなく、ど
23 のような学習が自分の目指すキャリアに適切なのか分からないといっ
24 た課題にも対応できる可能性があることから、自己啓発をオンライン
25 上で行う機会を大きく増加させる可能性も期待される。

26 （「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）

27 ○ 一人ひとりの希望や能力や価値観等に応じた多様な働き方の選択が
28 でき、誰も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
29 ずつであってもスキルアップしていくことが必要である一方で、今後
30 の雇用情勢の更なる変化に備えて、職業訓練をはじめとする人材開発施
31 策を通じた速やかな再就職支援や雇用維持に万全を期す必要がある。

32 ○ 「新たな日常」や訓練機会の乏しい地域における対応の一環とし
33 て、オンラインによる訓練の一層の普及を図り、その活用を推進する
34 方を検討する必要がある。その際には、公共職業訓練施設への通所
35 により得られる効果を残しつつ、オンラインとの適切な組み合わせに
36 より、訓練の効果を最大化する工夫が必要である。

- 1 ○ また、公共職業訓練及び求職者支援訓練において、労働者の解雇や
2 雇止め等が起きた場合に必要な訓練機会を確保し、その周知広報を行
3 うとともに、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進す
4 ることが必要である。
- 5 ○ なお、「新たな日常」への対応も含め、民間企業が実施している人材
6 育成の好事例を周知していくことが必要である。

7 8 (2) 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- 9 ○ 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
10 え、労働者の職業人生が長期化し求められる能力も変化していくこと
11 から、労働者が時代のニーズに即したリスキリングやスキルアップを
12 図っていく必要がある。また、副業・兼業をスキルアップの手段とし
13 て希望するなど働き方が多様化している。
- 14 ○ 在職中の労働者に対する職業能力開発には引き続き企業が役割を果た
15 していくことが重要である。在職者に対する訓練は、受講生から他の
16 労働者への波及効果や中高年齢層の継続的な学びへの効果が期待さ
17 れ、さらには、中高年齢層の方が教える立場として活躍できる場を提
18 供できる可能性もあることから、今後ますます重要となる。
- 19 ○ 国や都道府県も、労働者がこれまで以上に自律的にキャリア形成をし
20 ていく意識を持つことを促すとともに、リカレント教育を推進してい
21 くことが必要である。
- 22 ○ 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
23 ては、民間教育訓練機関自身がまずは取り組むべき課題である。国は職
24 業訓練サービスガイドラインの位置付けの明確化や認知度向上を図る
25 とともに、職業訓練サービスガイドラインに関し、民間教育訓練機関
26 が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みやすくなるよう、公
27 的職業訓練受託時の研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効
28 果の向上等の方策を検討する必要がある。
- 29 ○ キャリアコンサルティングを普及・促進するキャリア形成サポートセ
30 ンターを通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、労
31 働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用
32 しやすい環境の整備（オンラインを含む。）を更に推進していく必
33 要がある。
- 34 ○ 人と組織の生産性向上・活性化に繋がるキャリアコンサルティングの
35 推進に当たっては、産業界・企業における理解が不可欠であり、その
36 理解を促す取組を進めていく必要がある。

- 1 ○ ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングの過程で有効活用できる
2 ツールであり、今後のデジタル化を踏まえて、その在り方を引き続
3 き検討するとともに、企業が従業員に対して行うキャリア支援の場面
4 （キャリアコンサルティングやキャリア研修など）における活用を促
5 すなど、さらに普及を進めていくことが必要である。
- 6 ○ キャリアコンサルタントについては、国家資格化後、量の確保と質の
7 維持・向上を進めてきたが、加えて、今後は労働力需給調整の場面や職
8 業訓練の場面における支援等の活動領域（今後新たに拡大する活動領域
9 も含む。）に応じた専門性を深めるなど実践力を高めていくことが必要
10 である。また、時間や場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を
11 提供できるよう遠隔相談の活用を推進する必要がある。
- 12 ○ 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
13 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
14 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
15 する知識・能力等を身に付けることが望まれる。
- 16 ○ 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
17 する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するとともに、教育
18 訓練休暇制度の導入についても助成制度を設けていることから、今後
19 とも推進していく必要がある。

21 (3) 労働市場インフラの強化

- 22 ○ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きの
23 広がりが予想される中にあることは、職業能力評価制度やジョブ・カード
24 等の活用を進めるなど、労働市場インフラの機能を強化する必要がある。
25 その上で、職業能力評価が、賃金等の処遇にも活用されていくことが期
26 待される。
- 27 ○ 職業能力評価制度である技能検定（社内検定を含む。）は、構築までに
28 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策に
29 ついて検討する必要がある。
- 30 ○ 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
31 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
32 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
33 る。このようなスキルの評価には、新たなデジタル技術も活用した評価
34 方法について検討する必要がある。
- 35 ○ 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
36 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

1 の円滑かつ確実な実施のため、実施者である都道府県等に対して指導・
2 助言を行っていく必要がある。

3 ○ 職業能力評価基準については、企業をはじめとした社会の認知度を高
4 めていくような方策を検討するとともに、「職業能力診断ツール」などの
5 簡便な利用ツールの開発や、職業情報提供サイト「日本版 O-NET」との連
6 携などの検討を行い、その更なる活用、普及促進に取り組んでいく必要
7 がある。

8 ○ ジョブ・カードについても、個人の職業能力の見える化や人材育成、
9 社員のモチベーション向上、定着等組織の活性化に役立つツールであり、
10 様々なキャリア支援の場面における活用を促すなど、更に普及を進めて
11 いくことが必要である。

12 ○ 公的職業訓練については、毎年度の訓練実績に関する情報を労働局と
13 都道府県間で共有し、地域訓練協議会の有効活用につなげ、多様な産
14 業・地域のニーズを的確に把握し、訓練に関する PDCA の推進を図ること
15 により、地域からのアプローチの強化を図っていくことが必要であ
16 る。また、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
17 できるよう、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
18 クター総合情報サイトの運用等を通じ、引き続き職業訓練指導員の育
19 成・確保を図っていくことが必要である。

21 (4) 特別な配慮が必要な方への支援

22 (就職やキャリアアップに特別の配慮を要する方への支援)

23 ○ これまで就職氷河期世代に対する個別支援に取り組んできたところで
24 あるが、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
25 化してきた中で労働市場に参入してきた最初の世代が抱える問題との
26 受け止めが必要である。また、産業構造の変化を踏まえれば、就職支
27 援のみならず、更なるスキルアップの支援が求められているとの受け
28 止めも必要である。

29 ○ 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
30 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
31 (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
32 とり親である方など)に対して、長期的・継続的な支援を行うことに
33 ついても検討する必要がある。

34 (中高年齢者を対象とした職業能力開発の推進)

35 ○ 人生 100 年時代の到来を踏まえ、これまで様々な就業や社会参加の形
36 態も含めた 70 歳までの就業機会を確保する制度の創設などに取り組ん

1 できており、中高年齢者の職業能力開発を促進し、それを支援する施
2 策を充実させていくことが今後も重要である。中高年齢者に対するキ
3 ャリアコンサルティングと職業能力評価は、中高年齢者の豊富な職務
4 経験を踏まえた専門性や今後の課題を明らかにする点から重要であ
5 り、若者とは異なる観点から行うことができるよう検討するべきであ
6 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
7 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
8 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
9 ル・知識の複合化を行っていく視点が重要である。また、これまで非
10 正規雇用を繰り返し、キャリアの骨格となる職業経験が不十分な中高
11 年齢者についても、職業人生の長期化に伴い、将来的に正社員となる
12 こと、さらには専門性を身に付けた人材や管理職になるなどの可能性
13 もあるので、このような多様なキャリアの選択肢を見据えた内容を盛
14 り込むことを検討する必要がある。

15 (在職障害者の職業能力開発の推進)

- 16 ○ 障害者について、これまで雇入れと職場定着支援に重点が置かれてき
17 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、
18 今後は雇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
19 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
20 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
21 関に実施してほしいかといった企業ニーズや課題、効果等が十分に明
22 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
23 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
24 後の方向性等を検討する必要がある。

25 (外国人留学生)

- 26 ○ 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支
27 援するため、留学生の就職や企業実務（ダイバーシティ経営等）に精通
28 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
29 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
30 発信等に取り組んでいくべきである。

32 (5) 技能継承の促進

- 33 ○ 我が国が持続的な経済成長を続けるためには、高度な技能労働者の育
34 成が不可欠である。技能五輪全国大会や技能五輪国際大会等の各種技能
35 競技大会は、技能検定等の職業能力評価の仕組みとあいまって、技能者
36 の企業を越えた育成や地位向上に不可欠な施策であり、労使が高度技能

1 人材の育成に取り組む等の契機となるよう更なる活用が期待される。

- 2 ○ 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
3 中、引き続き、技能人材の育成を進めていくためには、若年層の技能
4 へ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
5 のづくりマイスターの派遣や多くの人が気軽に参加できる技能体験イ
6 ベントの推進など、技能人材の裾野拡大を図る取組を併せて進めてい
7 くことが重要である。さらに、ものづくり分野などの高度な技能を効
8 果的に継承していくには、デジタル技術を活用し熟練技術者の技能を
9 企業内で共有する取組等が有効であると考えられる。

11 4. 最後に

12 本研究会は、昨年秋以降、今後の人材開発政策の基本的な方向性について
13 積極的に検討を重ねてきた。

14 今般、その成果として、

- 15 ①Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練
16 ②労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援
17 ③労働市場インフラの強化
18 ④特別な配慮が必要な方への支援
19 ⑤技能継承の促進

20 という5つの柱立てに基づき、具体的な取組の方向性についてとりまとめた
21 ところである。

22 本研究会としては、このとりまとめを今後の施策検討等に大いに活用して
23 いただくことを期待する。

24 一方で、本研究会の中盤以降に生じた新型コロナウイルス感染症をきっか
25 けとして、社会全体のDXの加速化等による産業・就業構造や働き方等の変
26 化が、現在進行形で大きく進んでいる状況にある。

27 本研究会としては、例えば以下に掲げる課題や留意点を認識しており、こ
28 うした点も含め、今後新型コロナウイルス感染症が特に人材開発分野に及ぼ
29 す影響を見極めた上で、厚生労働省において更なる検討を深めていくことを
30 期待する。

- 31
32 ○ 新型コロナウイルス感染症を契機に、デジタル化のスピードが更に
33 加速し、それに伴い労働者も従前よりもスピーディにリスキリングす
34 ることが求められることになることが予想される。
35 ○ デジタル化のスピードも含め、社会やその求めるスキルの変化が激
36 しくなれば、対応できる企業・個人と対応が困難な企業・個人の2極

1 化が懸念される。今後、企業や個人への支援の在り方について、在職
2 者訓練、離職者訓練のそれぞれにおいて、その支援の在り方について
3 もあらためて検討が求められる可能性がある。

4 ○ 新型コロナウイルス感染症が今後の企業内における人材育成に与え
5 る影響を注視する必要がある。オンラインでの業務や教育訓練が可能
6 であっても、新規学卒者や転職者などの新たに入社した方へのOJT
7 の課題などにも目を向けるべきである。

8 ○ テレワークを活用した在宅勤務のより一層の普及が予想されるが、
9 テレワーク等を行うに当たっては、対応できる人と対応できない人
10 との差が明確になってくる可能性もあり、特に対応できない方々への
11 教育訓練の必要性も考えていくべきである。

12 ○ 新型コロナウイルス感染症を契機に、IT分野などでは非対面業務だ
13 けで業務が完結するようになった職種も存在する。こうした職種の中
14 には、すでに教育訓練についてもオンラインにシフトし、対面に近い
15 形で実施することが可能となっている例もあり、今後、国や企業等
16 は、こうした先進事例を参考にしつつ、職業訓練や企業内研修を進め
17 ていく必要がある。

18 ○ 新型コロナウイルス感染症の影響は、特に非正規雇用労働者の雇用
19 の減少につながることを想定した対応が必要である。

20 ○ 新型コロナウイルス感染症により、社会の生活インフラを支えるエ
21 ッセンシャルワーカー（医療・福祉・物流等）の重要性が再認識され
22 る中で、こうした職種の担い手を確保していくことが重要である。

23 ○ 新型コロナウイルス感染症の影響で離職した方に再び働く意欲を持
24 ってもらうためにも、教育訓練は重要である。