

第2回 リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議
～厚生労働省説明資料～

厚生労働省

令和3年度補正予算案について

人材開発支援助成金によるデジタル人材育成・非正規雇用労働者支援①

令和3年度補正予算案 216 億円

事業の概要

事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成しており、労働生産性の向上に資する訓練など、効果の高い訓練は高率助成としている。

改正内容

「経済財政運営と改革の基本方針2021」(令和3年6月18日閣議決定)において、デジタル人材の裾野拡大のための取り組みが強化される等、デジタル人材育成の重要性は近年急速に高まっているところである。

このため、人材開発支援助成金において、IT技術の知識・技能を習得するための訓練であるITSSLレベル2の訓練を高率助成の訓練に位置付けることで、企業におけるデジタル人材の育成を支援することとする。併せて、企業等の民間ニーズを把握し、デジタル人材育成の強化を行う(一部制度要求)。

訓練コース	経費助成率 (中小企業事業主)	対象訓練
特定訓練コース	45%	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 等
一般訓練コース	30%	特定訓練コース以外の訓練

労働生産性向上訓練の対象にITSSLレベル2(※)の訓練を追加。

※ITSS(ITスキル標準)とは、経済産業省が策定した、各種IT関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化・体系化した指標のこと。ITSSでは、人材のキャリアを11職種・35専門分野に区分した上で、それぞれ7段階のスキルレベルが設定されている。

人材開発支援助成金によるデジタル人材育成・非正規雇用労働者支援②

事業の概要

正社員経験の少ないパートやアルバイトなどの非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善を目的として、人材開発支援助成金特別育成訓練コースにより、事業主等の行う職業訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成している。

改正内容

事業所内の非正規雇用労働者の正社員転換を進めるため、経費助成額の上限を正規雇用労働者対象の訓練水準に引き上げるとともに、生産性要件の導入と、正社員化の有無による経費助成率に差異を設けることにより、企業における生産性向上と正社員化のインセンティブを強化する。

○経費助成額の上限引き上げ(中小企業事業主の場合)

<現行>

特別育成訓練コース	20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
一般職業訓練	10万円	20万円	30万円
有期実習型訓練			



<変更後>

	20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
	15万円	30万円	50万円

○正社員化のインセンティブ強化

<現行>

	経費助成率	
	生産性要件	
特別育成訓練コース	100%	—



<変更後>

	計	経費助成率	生産性要件達成
正社員化	100%	70%	30%
非正規維持	75%	60%	15%

- DXの進展が加速する中、高いスキルを持ったIT人材の確保が重要な課題となっているが、国内のIT人材は、2030年までに45万人が不足すると試算されており、そのスキルレベルも、「デジタル競争ランキング」によると、63か国中62位と低迷している。また、IT人材は大都市圏に集中しており、地域偏在も課題となっている。
- このため、IT人材の質的・量的な確保を図る観点から、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、IT分野の資格取得をめざす訓練コースについて訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを行うとともに、地域偏在の解消のため、同コースが設定されていない地域の場合には、さらに訓練委託費等を上乗せし、IT分野のコース設定の促進を図る。【令和6年度末までの時限措置】

事業概要

- ◆ ITスキル標準（ITSS）レベル1以上（※1）に相当するIT関係の資格をめざす訓練コースについて、資格取得率及び就職率が一定割合以上の場合、訓練実施機関に対する訓練委託費等を1人当たり月1万円上乗せする。また、同コースが設定されていない地域（※2）において、さらに1人当たり月1万円上乗せする。

（※1）OCJP Silver、LPICレベル1、PHP初級など

（※2）対象予定地域 公共職業訓練：20地域
求職者支援訓練：26地域



労働政策審議会人材開発分科会 での議論について

労働政策審議会人材開発分科会（スケジュール）

＜今後の人材開発政策について（「リカレントガイドライン（仮称）」の策定等）＞

令和3年10月20日（水）： 第29回人材開発分科会（第1回議論）

令和3年11月24日（水）： 第30回人材開発分科会（第2回議論）

年内に報告書をとりとまとめる予定

年明け以降も議論

II 分野別実施事項

5. 雇用・教育等

(4) 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

No.4. 自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備

- a 厚生労働省は、正社員にとどまらない多様な働き手の自律的・主体的なキャリア形成の促進を主眼に置き、人的資本への投資戦略の重要性、実務につながる教育訓練の実施、働き手の時機に応じたキャリアの棚卸しや企業の人事政策の一環であることを念頭に置いたキャリアコンサルティングの必要性、教育訓練休暇の付与・取得促進など、働き手・企業が取り組む事項や人材開発施策に係る諸制度を体系的に示した「リカレントガイドライン」の策定を行う。その際には、上場企業等に対してはコーポレートガバナンスコードの趣旨や内容も踏まえた連動等も視野に含みつつ、労使からの意見を反映させながら検討を開始し、速やかに必要な措置を行う。

社会変化に対応した人材開発施策の在り方・検討の視点(例)

- 1 急速かつ広範な社会変化に直面する中で、人材開発を効果的に進めるためには、次のようなプロセスが重要になるのではないかと。
 - ① 求められる人材要件やスキルの明確化・共有
 - ② (①を踏まえた)効果的な教育訓練プログラムの開発・提供
 - ③ 労働者が目標を持ち効果的な学びを進めるための伴走支援

- 2 社会変化が激しく不確実性が高まる時代にあっては、企業による人材開発の推進と同時に、労働者の主体的な学びも重要となるが、そのためには、労使をはじめとした関係者間の連携が重要ではないかと。

- 3 労使をはじめ国などの関係者間の役割を考える上で、企業内と労働市場全体を分けて整理していくことが考えられるのではないかと。
 - (1) 企業内における人材開発の場面において、上記1①から③に対応して、どのような取組が必要と考えられるか。関係者の役割について、どのように考えるか。
 - (2) 労働市場全体における人材開発の場面において、上記1①から③に対応して、どのような取組が必要と考えられるか。関係者の役割について、どのように考えるか。
 - (3) 1③の関係で、企業内と労働市場全体のそれぞれにおいて、キャリアコンサルティングにどのような役割が期待されるか。