# リカレント教育の推進に関する 厚生労働省の取組について

令和4年9月 人材開発統括官



# 目次

1 リカレント教育の推進に係る令和5年度概算要求事項

2 職場における学び・学び直し促進ガイドラインについて

# 「人への投資」パッケージ

人材育成の強化のため、非正規雇用労働者のキャリアアップ、リカレント教育など生涯にわたる能力発揮の促進、成長分野等への 円滑な労働移動の支援などを含め、3年間で4,000億円規模のパッケージを創設し、民間ニーズを反映しつつ、取り組んで行く。

## 【令和3年度補正予算:1,156億円】

〇 デジタル人材育成、非正規雇用労働者のステップアップ、コロナ禍での非正規雇用労働者等の労働移動支援事業

## 【令和4年度当初予算:1,019億円】

既存予算の枠組みを活用し、民間からの提案を反映して取り組む

- デジタルなど成長分野を支える人材育成の強化【504億円】
  - ・人材開発支援助成金について、「人への投資促進コース」を新設し、デジタル人材を育成するための訓練を高率助成として支援 援等
- 非正規雇用労働者のキャリアアップ【268億円】
  - ・キャリアアップ助成金について、上記の「人への投資促進コース」の訓練修了後に正社員化した場合に助成額を加算
- リカレント教育など生涯にわたる能力発揮の促進【96億円】
  - ・教育訓練給付について、デジタル・グリーン等の成長分野の対象講座を拡充
- 成長分野などへの労働移動の円滑化支援【150億円】
  - ・特定求職者雇用開発助成金について、デジタル・グリーン等の成長分野への労働移動を円滑に進めるため、高額助成を実施

## 【令和5年度概算要求:1,101億円】

- 働く方一人一人の成長を実現し、それを実感できるような視点に立って、
  - ・企業を通じた支援のうち労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを強化
  - -教育訓練給付の拡充など個人向け支援を強化
    - ※ 内容は別紙。

## 【令和6年度:1,000億円程度】

〇 民間からの提案を踏まえ、引き続き、(労働保険特別会計において)各種施策を実施

# 令和5年度概算要求における「人への投資」パッケージ

# 令和5年度概算要求額 1,101億円

| 〇 自律的・主体的な学び・学び直しを促進する企業の取組支援 ・人材開発支援助成金について、「労働者が自発的に受講する訓練」等の助成率を引き上げ・・・・・・・【505億円】 ・キャリアアップ助成金について、上記訓練修了後に正社員化した場合の加算額を引き上げ・・・・・・・【268億円】  |
|--|
| <ul> <li>○ 社会経済の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援</li> <li>・教育訓練給付について、デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大等・・・・・・・・・・・・【100億円】</li> <li>・受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテスト方式による選定、開発・試行・・・・・・・・【6億円】</li> <li>・「キャリア形成サポートセンター」に「学びに関する助言機能」を付加・・・・・・・・・・・・・</li> </ul> |
| 〇 成長分野・産業への円滑な労働移動の支援 ・産業雇用安定助成金について、在籍型出向を活用したスキルアップ支援コースを新設・・・・・・・・・【 72億円】 ・特定求職者雇用開発助成金について、就職困難者の成長分野への労働移動を円滑に進めるため、 令和4年度に引き続き高額助成を実施・・・・・・・・・・・・・・・・・【127億円】   |
| ○ 個々の希望に応じた多様な働き方の推進<br>・個々の女性労働者のキャリア形成支援(メンター制度等導入促進、「無意識の偏見」解消セミナー)を実施・・・【0.2億円】<br>・副業・兼業を希望する中高年齢者に対して、受入れ企業情報の提供をモデル事業として実施・・・・・・・【0.3億円】<br>・働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援を実施・・・・・・・・・・・・・・【0.2億円】                                     |

# 令和5年度概算要求における重点要求(ポイント)

## 「人への投資」と多様な人材の活躍促進

#### ○人への投資パッケージ

【533億円】(504億円)

- ▶ 人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成の推進 505億円(504億円)3ページ
- ▶ 学び直しを後押しするキャリアコンサルティング機能を拡充したキャリア形成・学び直し支援センター(仮称)の整備

22億円(-) 4ページ

▶ 受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテストによる選定、開発・ 試行

6.1億円(-) 5ページ

## ○デジタル化など社会経済の変化を踏まえた人材育成 【520億円】(511億円)

▶ 資格取得コースや企業実習付きコースの委託費等の上乗せによるデジタル分野の職業訓練コースの設定等の推進

15億円(6.5億円)

- ・公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル人材の育成
- 5.4億円(4.6億円)6ページ

・中小企業等におけるDX人材育成の総合的な推進

- 3.8億円(1.9億円) 7ページ
- ・デジタル技術に対応した訓練用機器整備等に係る経費

5.7億円(一)8ページ

▶ 人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成の推進(再掲) 505億円(504億円)3ページ

## ○外国人に対する支援 【63億円】(62億円)

- 外国人技能実習機構における実地検査等の実施による技能実習制度の適正な運用 62億円(62億円)9ページ
- ▶ 技能実習制度の適正化に向けた調査・研究

0.5億円(一)10ページ

## ○就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援

【167億円】(167億円)

- ▶ 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援
  4.3億円(4.4億円)11ページ
- ▶ 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援 48億円(47億円)12ページ
- フリーター等に対する就職支援

25億円(25億円)13ページ

▶ 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援 90億円(90億円)14ページ

#### ○非正規雇用労働者への支援

【145億円】(145億円)

➤ ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援 145億円(145億円)15ページ

# 人材開発支援助成金

令和 5年度概算要求額  $677_{\text{@P}}$   $(698_{\text{@P}})$ 

うち人への投資促進コース **505**億円 (**504**億円)

※( )内は前年度当初予算額

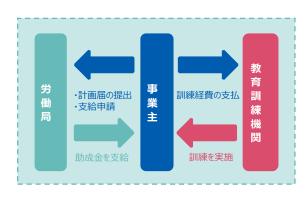
| 労働保険特別会計 |    |    | 一般 |
|----------|----|----|----|
| 労災       | 雇用 | 徴収 | 会計 |
|          | 0  |    |    |

## 1 事業の目的

- 事業主が行う人材育成については、雇用情勢・訓練ニーズに合わせた支援を効果的に行う必要があるため、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内における人材育成を効果的かつ柔軟に支援するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資する。
- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)において、人への投資を抜本的に強化するため、3年間で4,000億円の施策パッケージを講じ、デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や人材育成を強力に推進していくこととされたことを踏まえ、国民の方からのご提案をもとに、令和4年度から令和6年度までの間、「人への投資促進コース」を設置して、人への投資を加速化するため集中的に支援する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 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を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。
- 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しへ の支援のため、以下の訓練の助成率の引き上げ を行う。【拡充】
  - ・定額制訓練:助成率45(30)%→60(45)%
    - ※()内は中小企業事業主以外
  - ・自発的職業能力開発訓練:助成率30%→45%



|              |  | 助成率・助成額 注( )内は中小企業事業主以外 |                    |            |
|--------------|--|-------------------------|--------------------|------------|
| コース名         | 対象訓練·助成内容  | OFF-JT                  |                    | OJT        |
|              |  | 経費助成                    | 賃金助成               | 実施助成       |
| 特定訓練コース      | 労働生産性向上訓練、若年人材育成訓練、熟練技能育成・承継訓練                       | 45(30)%                 | 760(200)EI/II+     |            |
| 村足訓練」一人      | 認定実習併用職業訓練(OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)                       |                         | 760(380)円/時・人      | 20(11)万円/人 |
| 一般訓練コース      | 特定訓練コース以外の訓練   | 30%                     | 380円/時・人           |            |
| 教育訓練休暇等付与コース | 有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)を導入し、労働者が当<br>該休暇を取得して訓練を受けた場合   | 30万円<br>※制度導入助成         |                    |            |
| 特別育成訓練コース    | 一般職業訓練   | 正社員化70%                 | 760(475)円/時・人      |            |
| 付別 自成訓練コース   | 有期実習型訓練(OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)                          | 非正規維持60%                |                    | 10(9)万円/人  |
|              | 高度デジタル人材訓練   | 75(60)%                 | 960(480)円/時・人      |            |
|              | 成長分野等人材訓練  | 75%                     | 960円/時·人<br>※国内大学院 |            |
| 人への投資促進コース   | 情報技術分野認定実習併用職業訓練<br>(OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)             | 60(45)%                 | 760(380)円/時・人      | 20(11)万円/人 |
|              | 定額制訓練  | 60(45)%                 |                    |            |
|              | 自発的職業能力開発訓練  | <u>45%</u>              |                    |            |
|              | 長期教育訓練休暇制度(30日間以上)の導入し、労働者が当該休暇<br>を取得して訓練を受けた場合     | 20万円<br>※制度導入助成         | 6,000円/日·人<br>※有給時 |            |
|              | 教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度を導入し、労働<br>者が当該制度を活用して訓練を受けた場合 | 20万円<br>※制度導入助成         |                    |            |

※生産性要件を満たした場合、割増分を追加で支給(高度デジタル人材訓練及び成長分野等人材訓練を除く。)。

令和3年度実績:31,137件(支給決定件数)



# キャリア形成・学び直し支援センター事業(仮称)

令和5年度要求額 22億円 (15億円) ※() 内は前年度当初予算額(重点要求の「人への投資パッケージ」の令和4年度当初予算額には含まない)

| 労働 | 一般         |    |    |
|----|------------|----|----|
| 労災 | 雇用         | 徴収 | 会計 |
|    | $\bigcirc$ |    |    |

## 1 事業の目的

「キャリア形成・学び直し支援センター(仮称)」を創設 (※1) し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

#### ◆実施体制

#### 【全国カバーのサービスを提供】

#### キャリア形成・学び値し支援センター(仮称)

- ・中央センターを東京都に1か所、地域センターを全国に設置(R4年度19か所)
- ●各拠点に、<u>職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講</u> したキャリアコンサルタントを常駐。
- ●拠点から遠隔の地域や関係機関(自治体、企業・事業主団体、教育機関等)に巡回等で支援。
- ●事業主団体、都道府県、労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用 支援機構などの関係機関とも連携

#### 【相談窓口について】

- 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間、土日やオンラインの相談体制を整備
- ●キャリアコンサルティングは、原則として事前予約制

#### ◆実施主体

## 厚生労働省 \_

委託

## 民間事業者 (株式会社等)

#### ◆支援メニュー

## 【労働者等支援】

- ●キャリア形成や<u>学び直しの必要性を感じているがどういった学び(目的・方</u>法・内容)等をしてよいか分からない者
- ●在籍企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない 在職者
- ●<u>受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者</u> 等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、

訓練情報の提供等を行う

#### 【企業等支援】

- ●ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援
- ●セルフ・キャリアドック(※2)導入支援(相談・技術的支援、セミナー等)
- ●雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援(訓練計画の策定支援等) 等により、企業等に対しても、キャリア形成や学び直し等に関する支援を行う

#### ◆期待される効果

- ●公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進
- ●企業(特に中小規模)や非正規雇用労働者等のキャリア形成や<u>学び・学び直しを</u>促進

#### ※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2「セルフ・キャリアドック」:企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

令和3年度実績:キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数(個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計) 66,482件



# 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業 人材開発統括官付政策企画室 (仮称)

令和 5 年度概算要求額 6.1 (一) ※ () 內は前年度当初予算額

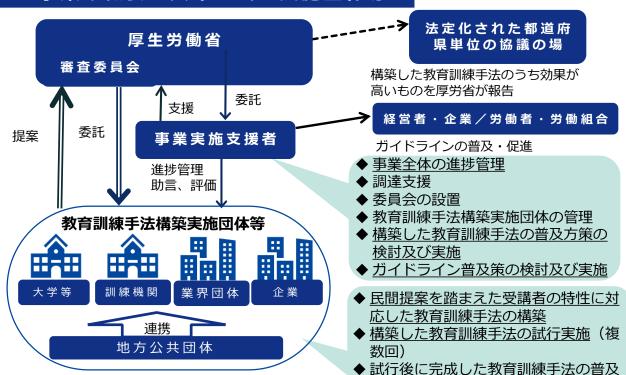
| 労働保険特別会計 |            |    | 一般 |
|----------|------------|----|----|
| 労災       | 雇用         | 徴収 | 会計 |
|          | $\bigcirc$ |    |    |

## 1 事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間からコンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン)について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等



<u><想定される教育訓練手法の内容></u> (例)

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活 困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職 に導くための伴走支援手法の構築
- 申高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに 向けたマインドリセット・スキルチェンジを 行うための手法の構築
- 管理職(現場のリーダー)のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築
  - (※1)教育訓練手法の構築内容はカリキュラムや教材に加え、訓練開始前から就職・キャリアアップまでを伴走型で支援するために必要なノウハウ・手法、講師の育成等を含む。
  - (※2)ガイドラインの普及・促進は、リーフレット等の制作、シンポジウムの開催、経済誌・新聞・インターネット記事掲載及び先行事例の収集、展開を想定。



# 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成(内線5926、5600)

令和 5 年度概算要求額 **5.4**億円 (4.6億円) \* () 內は前年度当初予算額

| 労働保険特別会計 |    |    |  |
|----------|----|----|--|
| 労災       | 雇用 | 徴収 |  |
|          | 0  |    |  |

## 1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」(令和4年6月閣議決定)において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対するインセンティブとして令和4年度から実施している①**IT分野の資格取得を目指す訓練コースにおける委託費等の上乗せ**を引き続き実施するとともに、令和5年度からは、新たに、②**WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースを委託費等の上乗せの対象とする。** 

また、③**就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだ訓練コースに対する委託費等の上乗せ、④オンライン訓練におけるパソコンや通信機器の貸与**を行うことにより、デジタル推進人材を育成する。

## 2 事業の概要

#### ①IT分野の委託費等の上乗せ

【継続】

ITスキル標準(ITSS)レベル1以上の資格取得を目指す 訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人 当たり月1万円上乗せ(未実施地域は更に1万円上乗せ)

## ②WEBデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ

【新規】

WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練 コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当た り月1万円上乗せ

#### ③企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

【新規】

就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

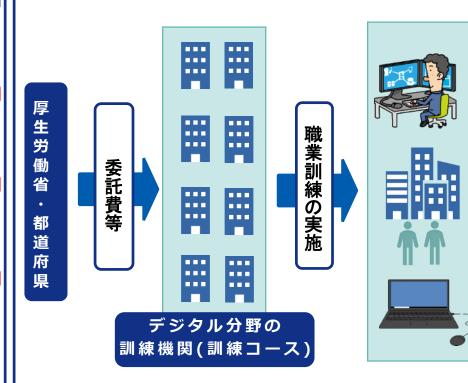
## ④オンライン訓練におけるパソコン等の貸与

【新規】

オンライン訓練(eラーニングコース)において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

- ※③、④はそれぞれ①、②と併給可能
- ※④はデジタル分野以外の訓練も対象
- ※いずれも令和8年度末までの時限措置

## 3 スキーム・実施主体等



夕

ル

推

進

材

**D** 

育



# 中小企業等におけるDX人材育成の総合的な推進

令和 5 年度概算要求額 3.8 億円 (1.9 億円) \* () 內は前年度当初予算額

| 労働保険特別会計 |            |    | 一般 |
|----------|------------|----|----|
| 労災       | 雇用         | 徴収 | 会計 |
|          | $\bigcirc$ |    |    |

## 1 事業の目的

- 我が国におけるDXを推進するためには、ITを活用した業務改善やビジネス展開などに従事する人材の育成が不可欠。
- 多くの中小企業では、DX化の必要性は理解しているものの、大企業と比べDX化の取組みは進んでいない状況。
- このため、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)に中小企業等DX人 材育成支援窓口の設置等により中小企業等の相談対応を行うとともに、DXに対応した訓練の更なる拡充や同センターを利用する中小 事業主の利便性向上を図るためのシステム整備を行うことにより、中小企業等のDX人材育成を総合的に推進する。

#### 2 事業の概要

#### (1) 中小企業等DX人材育成支援窓口の設置

【継続】 生産性向上人材育成支援センター(全国87箇所)に「中小

企業等DX人材育成支援窓口」を設置し、中小企業等からの 「デジタル対応に係る人材育成の悩み」等にかかる相談に対応

#### (2) 中小企業等DX人材育成推進員の配置

【継続】

生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員(非 常勤)を配置(100人 主要都市のセンター13カ所×2人、 74カ所×1人)し、中小企業等のDXに対応するための人材 育成を総合的に推進

## (3) 生産性向上支援訓練(DX関連)の拡充(3,000人分)

【新規】

民間教育訓練機関を活用した牛産性向上支援訓練(DX関 連)の訓練機会を拡充

#### (4) 中小企業等生産性向上支援システム(仮称)の整備

【新規】

牛産性向上人材育成支援センターを利用する事業主の利便性 向上を図るため、事業主がWEB上のマイページから訓練受講等 の各種サービスの申込みや自社における訓練受講履歴の確認等 を可能とする企業別管理システムの整備を実施

## 3 事業のスキーム・実施主体等

生産性向上人材育成支援センター ((独)高齢·障害·求職者雇用支援機構)



民間教育 訓練機関

DX人材育成推進員 が聞き取りにより事 業主のニーズを把握



事業主のニーズに応じて、 オーダーメイド型、レディ メイド型の訓練を実施



## 事業主

DX人材の育成



# デジタル技術に対応した訓練用機器整備等に係る経費

人材開発統括官付訓練企画室 (内線5923)

令和 5 年度概算要求額 **5.7**億円 (一) ※ () 內は前年度当初予算額

| 労働 | 一般 |    |    |
|----|----|----|----|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 会計 |
|    | 0  |    |    |

## 1背景•目的

○社会全体がデジタル技術を活用し、これまでにないビジネス・モ デルを展開する企業や新規参入企業等が登場する中、各企業の競争 力維持・強化のためにDX(デジタルトランスフォーメーション) を迅速に進めていくことが必要であり、企業が求める水準のデジタ ル技術に対応した職業訓練の実施が求められている。

## 2 事業の概要

- ○企業におけるDX等の推進を担う人材の育成に資する職業訓 練を実施するため、必要な訓練用機器等を整備する。
- ○企業におけるDX等の推進を担う人材の育成に資する職業訓 練を実施するため、関係機関との連携等により調査研究を実 施する。

## 3 事業のスキーム・実施主体等

#### 離職者訓練

#### ○実施内容

ものづくり分野のIoT技術要素等を含んだ 訓練コースにおいて、デジタル技術に対 応した訓練カリキュラムを実施するため の訓練用機器を整備

- ○整備機器
- サーバ構築システム
- ・多機能端末
- ○整備施設
- ・職業能力開発促進センター 4施設(千葉、茨城、滋賀、広島)



サーバ構築システム

#### ()実施内容

職業能力開発大学校において、デジタル 技術に対応した生産ロボットシステムコー スやDX等に対応した訓練カキュラムを含 む建築施工システムコース等を実施するた めの訓練用機器を新たに整備

学卒者訓練

- ○整備機器
- ①協働ロボットシステム
- ②三次元レーザースキャナ
- ③ドローン機器一式
- ○整備施設
- ①能開大(ロボット)
- ②能開大(建築コース) 5校
- ③能開大(居住系) 12校 等



3校

#### ○実施内容

省力化等している牛産現場において、人 と協働作業を行える機能を持つ協働口 ボットの導入により、ものづくり現場に おけるデジタル技術に対応した訓練カリ キュラムを実施するための訓練用機器を 整備

在職者訓練

- ○整備機器
- 協働ロボットシステム 等
- ○整備施設
- ・職業能力開発促進センター 3施設等



協働ロボットシステム





# 求職者支援制度

145億円(145<sub>億円</sub>) 令和5年度概算要求額 ※求職者支援制度のうち、認定職業訓練実施奨励金等に関する要求額

労働保険特別会計 一般 会計 労災 雇用 徴収 3/4 1/4

( )内は前年度当初予算額

## 事業の目的

- 雇用保険を受給できない求職者を対象に、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加 え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
- コロナ禍において制度の活用を促進するため、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和等の特例措置(令和4年度末まで)を講じて いるところ、令和5年度においても、引き続き、制度の活用促進を図る。





## 3 実施主体等

◆実施主体 : 都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

求職者支援訓練受講者数 28,260人

職業訓練受講給付金初回受給者数 13,371人

◆負担割合: 原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%(原則の55/100を負担)。

15

# 目次

1 リカレント教育の推進に係る令和5年度概算要求事項

2 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」について

## 労働政策審議会 人材開発分科会報告(概要)

~関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて~

令和3年12月21日 人材開発分科会

人材開発をめぐる主な課題

- (1) デジタル化 (DX) 等の急速な進展、(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップ、(3) リスキリング・リカレント教育等
  - ⇒ ・企業主導型の教育訓練の強化とともに、**労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要** 
    - ・公的職業訓練の強化、精度向上が必要
- **外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」**によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる 自律的・主体的かつ継続的な**「学びの好循環」**を、以下の①~③のプロセスを通じて実現していく。

のプロセス「学びの好循環」

- ① 職務に必要な能力やスキル等の明確化、学びの目標の共有
- ② 職務に必要な能力等を習得するための効果的な教育訓練プログラム等の提供
- ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開

## 4.働士担会はにもは21世四名

## 労働市場全体における人材開発の促進

## <地域ごとの協議会の設置>

- 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化
  - ・**地域の人材ニーズに係る共通認識**とそれに適した**訓練コースの設定**
  - ・訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証、見直し
  - ・訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進

#### <キャリアコンサルティングの推進>

● 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備



令和4年通常国会において、職業能力開発促進法を改正済

## 企業内における人材開発の促進

#### <ガイドラインの策定>

- **企業**における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び 直しの促進に向けて、
  - ・基本的な考え方
  - ・労使が取り組むべき事項

(例:求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、 学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリ アコンサルティング など)

・国等の支援策

等を体系的に示すガイドラインを策定。



6/29の労働政策審議会人材開発分科会において、「**職場に** おける学び・学び直し促進ガイドライン」をとりまとめ 13

## 職場における学び・学び直し促進ガイドライン(令和4年6月策定)について

## 意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発(「人への投資」)の抜本的強化を図るため、企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示したもの。
- 企業の人的資本投資(人的資本経営)への関心が高まっている。「ガイドライン」は、「労使双方の代表」を含む公 労使が参画する労働政策審議会(人材開発分科会)における検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実 践論」の全体像を体系的に示すもの。

## 内容面のポイント

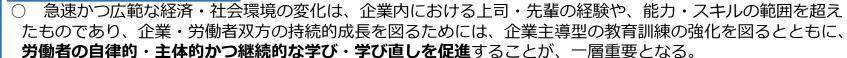
- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける **「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「I 基本的な考え方」に続き、「II 労使が取り組む べき事項 | 、「II 公的な支援策 | の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、<u>「学びのプロセス」</u>(①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価)に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための<u>「経営者」の役割</u>、②学びの方向性・目 標の擦り合わせやサポートを行う<u>「現場のリーダー」の役割</u>、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行 う「キャリアコンサルタント」の役割を強調するほか、④「労働者相互」の学び合いの重要性も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、広く公的な支援策を掲載。参考になる「企業事例」も紹介。

#### 普及・促進

○ 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個々人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充 されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

# 職場における学び・学び直し促進ガイドライン(令和4年6月策定)概要

## I 基本的な考え方





ガイドライン

支援策等をまとめ 別冊はこちら



- 労働者の学び・学び直しを促進するためには、**労使が「協働」して取り組む**ことが必要となる。特に、以下の①~④が重要である。
  - ① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、<u>経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有</u> ② **管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」や労働者のキャリア形成のサ**
  - ② <u>管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」や労働者のキャリア形成のサ</u>ポート。併せて、**企業による現場のリーダーへの支援・配**慮
  - ③ **キャリアコンサルタントによる**学び直しの継続に向けた**労働者に対する助言・精神的なサポートや、現場のリーダー支援**
  - ④ 「労働者相互」の学び合い
- 学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。
- 学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、より高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込むという「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

#### Ⅱ 労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

# 1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

- ①経営者による経営戦略・ビジョンと人材
- 開発の方向性の提示、共有

ら重要。

・企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、今後の経営戦略 と人材開発の方向性を提示することは、 学びの内発的動機付けにつながることか

- 2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有
- 労働者の学びの目標を決定するため、②~④の取組が必要となる。
- ②役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化
- ・ 学び・学び直しの内容や習得レベル、目標等を設定しやすくするため、役割明確化 と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要。
- ③学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し
- 労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごと にキャリアの棚卸しを行うことが必要。
- ④学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有
- ・ 学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場の リーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。

## 3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

## ⑤学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

- ・ 急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直 しができるよう、外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で 行うことが必要。
- ・ 自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

## ⑥労働者が相互に学び合う環境の整備

・ 労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

## 4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

## ⑦学び・学び直しのための時間の確保

時間の確保が必要であり、「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。

## ⑧学び・学び直しのための費用の支援

・ OFF-JTとして学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

#### ⑨学びが継続できるような伴走支援

・ 定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

## 5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

## ⑩身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

・ 学んだことを業務で実践することで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されることから、企業は、実践の場を提供することが重要。

## ⑪身に付けた能力・スキルについての適切な評価

・ 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、 更なる学び・学び直しにつながることが期待される。

## 6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

## **②学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組**

・ 現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている 管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び 直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直し を含めたキャリア形成のサポートが求められる。

## ⑬現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

・企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となっている場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

## Ⅲ 公的な支援策

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。

紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。