

御議論いただきたい事項（抜粋）

（４）職業人生が長期化し、多様な働き方が広がる中で、労働者の能力・スキルを向上させつつ、キャリアを形成していくための支援方策

- 職業人生が長期化し、共働き世帯の増加や職業意識も変化する中で、副業・兼業、短時間勤務制度、テレワークなど働き方の選択肢も増えており、ライフキャリアの面でも単線的ではなく、必要に応じて働き方を変えていくことも想定される。そうした変化の中でもキャリア不安を解消し、労働参加を促進するとともに、能力・スキルを高め、キャリアを切り拓いていくために、労働者にはどのような支援が必要か。
- 若者については、労働力供給制約下で、新規学卒者の就職率は高止まりをしているものの、就業意識の変化等を背景に、一部で労働移動が活発化している。若年期の転職は必ずしも職業能力の向上に繋がらない場合もありえるが、長期的に見たキャリア形成の観点から、どのような支援が考えられるか。また他方で、就職に当たって困難な課題を抱えている者も見られるが、そのような若者に対してはどのような支援が考えられるか。
- 労働力人口のボリュームゾーンであるミドル世代については、バブル崩壊、リーマンショックなど雇用環境の悪化により、不本意な就労形態を選択せざるを得なかった方が存在するとともに、副業・兼業など多様な働き方への関心の高まりも見られている。これらの世代が長期化する職業人生の中で、ライフステージの変化に対応しつつ、自身の希望に応じ、その経験や知見を活かして活躍しつづけられるためには、どのような支援が必要か。

<ミドル世代以降>

- ミドル世代以降が人材開発に関して直面する課題に対応するために、どのような支援策が考えられるか。ミドル世代以降を対象とした現行の施策についてどのように考えるか。
- 各職種の能力開発の初期段階において職業訓練を効果的に行う仕組みとして、若年層を対象にして認定実習併用訓練の助成を行っているところであるが、中高年においても新たな職務に適応するためには効果的な仕組みであると考えられるのではないか。

<若者世代>

- 若者の意識が変化する中で、売り手市場が続く、労働移動が以前よりも容易な状況にある一方、労働移動が必ずしも職業能力の向上につながっていないおそれも指摘されている。このような局面においては、学生等の時期からも含めた若者の職業意識やキャリア形成意識の醸成が重要と考えられるが、国、学校、企業においてどのような取組が有効と考えられるか。国における取組として、新卒ハローワーク等においてはどのような若者への支援が必要と考えられるか。

- また、労働移動が以前よりも容易な状況にある中で、若者の早期離職も見られるところ、企業には、若者の人材育成・キャリア意識の醸成についてどのような役割や取組が期待されるか。国における取組として、ユースエール認定制度などを通してどのような企業行動を促進していくべきか。
- 不登校児童生徒数が近年大きく増加するなど、就労に当たって困難を抱える一定の層が確認できるところ、こうした者への効果的な支援として、どのような方策が考えられるか。