

御議論いただきたい事項

(1) 総論

- 人口減少を始めとする経済・社会構造の急速な変化の一方、多様な働き方も進展する中で、特に 2030 年までを念頭に、それぞれの労働者が自らの望むキャリアを形成するとともに、時代のニーズに応じて生産性向上につながる職業能力を高め、労働市場全体における人材の最大・最適活用を図るために、今後の人材開発政策（若年者雇用対策を含む）はどうあるべきか。

(2) 第 11 次職業能力開発基本計画及び青少年雇用対策基本方針の進捗とその評価

- 第 11 次職業能力開発基本計画及び青少年雇用対策基本方針の進捗（ともに R3 が始期）をどのように評価するか。また、その結果等から人材開発領域の効果的な政策スキームについてどのように考えるか。

(3) 不確実性の高まりの中における企業の人材育成の促進方策

- 経営環境の変化が激しい時代にあり、労働供給制約の進行とともに、多様なキャリア観や属性、雇用形態の労働者が増加することが見込まれるが、今後の企業内の人材育成の取組はどのように変化し、求められる支援の方向性はどうあるべきか。
- 中小企業や地方部をはじめとして、各企業における職業能力開発のための取組や活用可能なリソースに差がある状況を踏まえ、企業の従業員に対する人材育成を促進するためにはどのような支援が必要か。
- 技術革新がもたらす産業構造の変化や企業合併の増加などの事業変革に対し、人材育成としてどのような支援が必要か。

(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。

(5) 労働者のキャリアアップや処遇の向上につながる労働市場の基盤整備のための方策

- 企業内外の労働市場において、配置転換や労働移動がキャリアアップや処遇の改善を伴うようにするため、どのような取組が必要か。特に、企業が求める職務・スキルと労働者が有するスキルの双方の見える化を促進するために、どのような取組が必要か。それらの情報が労働者の職業生活を通じて活用できるようにするためには、どのような取組が必要か。
- 産業・職種・地域間の労働力需給のミスマッチの減少を図りつつ、キャリアアップや処遇の改善を実現するためには、公的職業訓練やキャリア形成支援等にどのような取組・支援が求められるか。
- 特に、現状、スキルアップの機会が十分ではない中小企業や非正規雇用労働者などに対して、どのような取組が効果的か。

(6) 人材開発政策における労働者、企業、国・都道府県、訓練機関等の役割・責務

- 技術革新がもたらす産業構造の変化や企業合併の増加、地域社会の維持を踏まえ、今後の人材開発政策において、労働者、企業、国、都道府県、訓練機関等の各関係主体はどのような役割を担う必要があるか。
- 中長期に起こりえる大幅な労働力の減少、AI 等を始めとする科学技術の進展が職務等に及ぼす影響や、GX への移行を含む企業の事業展開などに備えるために、国の制度的枠組みを含めて、人材開発政策として、どのような準備を進めていく必要があるか。