

第1章 新型コロナウイルス感染症の克服とポストコロナの経済社会のビジョン

4. 感染症の克服と経済の好循環に向けた取組

(2) 経済好循環の加速・拡大

雇用と生活への支援として、(略)感染症の影響による離職者のトライアル雇用への助成等によるグリーン・デジタル、介護・障害福祉等の成長分野や人手不足分野への円滑な労働移動や、セーフティネットとしての求職者向けの支援、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援を強力に推進する。

(中略)

非正規雇用労働者など感染症のより厳しい影響を受け、生活に困窮する方々に対しては、住まいの確保を含め生活を下支えする重層的なセーフティネットによる支援に万全を期すとともに、デジタル分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化等を通じ自立を支援する。

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉 ～4つの原動力と基盤づくり～

2. 官民挙げたデジタル化の加速

(3) デジタル人材の育成、デジタルデバイドの解消、サイバーセキュリティ対策

(略) デジタル人材の裾野拡大のため、職業訓練と教育訓練給付のデジタル人材育成への重点化を図ることとし、デジタル関連プログラムの拡充等の強化を行う。

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

(3) 若者の活躍

若者のキャリア形成を支えるため、ジョブ型雇用の推進などにより多様な働き方の実現を図るとともに、公的職業訓練やリカレント教育を、デジタル化等の産業構造の変革に対応できる人材や、その変革をリードする人材を育成できるものへ強化していく。

(4) セーフティネット強化、孤独・孤立対策等

(求職者支援制度等のセーフティネットの強化)

今般の感染症の影響を踏まえ特例措置を講じた、第2のセーフティネットである求職者支援制度について、更なる拡充も見据え、その成果や課題を検証した上で、財源の在り方も含めて見直す。

（就職氷河期世代への支援等）

現在主に30代半ばから40代後半の就職氷河期世代は、不本意ながら不安定な仕事に就いている方々も多く、感染症の影響などにより厳しい状況にある中、3年間の集中的な取組により正規雇用者を30万人増やすとの目標の実現を目指し、就労や社会参加を強力に支援する。

就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォームの開催や都道府県プラットフォームの運営に加え、市町村プラットフォームの本年度内の設置・運営を目指すほか、地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用して、2020年度から3年間、就職氷河期世代の支援に取り組む地方自治体を強力に後押しし、地域における取組を広げていく。

（中略）

また、感染症の影響の下、第二の就職氷河期世代を作らないよう、新卒者及び3年以内既卒者に対する就職支援のため、採用意欲のある中小企業とのマッチング促進等に加え、新卒応援ハローワーク等における相談支援を強力に推進する。

（5）多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

（フェーズIIの働き方改革、企業組織の変革）

（略）あわせて、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入促進等を含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直すとともに、周知を徹底することにより、その活用を図る。

（中略）

加えて、雇用保険の業務データ等を用いて公共職業訓練等の効果の分析を行い、今後の施策に反映させる。

（リカレント教育等人材育成の抜本強化）

年代・目的に応じた効果的な人材育成に向け、財源の在り方も含め検討し、リカレント教育を抜本的に強化する。企業を通じた支援のみならず、個人への直接給付も十分に活用されるよう、教育訓練給付の効果検証により、その内容が労働市場のニーズによりマッチするよう不断の見直しを行うなど、その活用を推進する。企業や訓練機関の教育訓練において、一人ひとりの目的・状況に応じたプログラムの柔軟化・多様化を推進する。

（中略）

40歳を目途に行うキャリアの棚卸しや起業、地方企業への転職、NPO等での活躍等に向け、資格取得やキャリアコンサルティング、マッチング等の支援を強化する。オンラインや土日・夜間の講座の拡大を図るとともに、内容の検索機能や情報発信を充実する。

時代が変わる中で非正規の離職者等が市場ニーズにあった技能を身に付けた上で再就職できるよう、求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金を不断に見直し、デジタル教育などの能力開発や資格取得を支援する。

（8）成長力強化に向けた対日直接投資の推進、外国人材の受入れ・共生

（外国人材の受入れ・共生）

（略）技能実習制度について人権への配慮等の運用の適正化を行う。

「成長戦略」（令和3年6月18日閣議決定）（人材開発施策関係部分抜粋）

○成長戦略実行計画

第5章 「人」への投資の強化

5. 人事評価制度の見直しなど若い世代の雇用環境の安定化

子育て世代の収入の向上・安定を図るため、企業の人事評価制度の見直し等を通じて、若い世代の雇用環境の安定化を図る。

6. 労働移動の円滑化

リカレント教育の推進など、産業構造転換に伴う失業なき労働移動を支援する。（以下略）

○成長戦略フォローアップ

4. 「人」への投資の強化

(6)労働移動の円滑化

i)雇用の維持と労働移動の円滑化

- ・ 職業訓練の訓練期間や訓練内容について、短期間の訓練やオンライン受講を始めとする多様化・柔軟化を行い、利用しやすい制度とするとともに、ハローワークにおいて、離職者、休業者等に職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などを実施する。

ii)リカレント教育の推進(大学・専門学校等学校におけるリカレント教育の推進)

- ・ 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携の推進や職業訓練(離職者訓練、在職者訓練)のデジタル関連分野への重点化等により、第四次産業革命などデジタル技術の進展を踏まえたニーズに応じた人材育成を強化する。
- ・ 労働者の主体的な学び直しをしやすいとするため、教育訓練給付制度におけるオンラインや土日・夜間の講座の充実を図るとともに、学び直しに関するポータルサイトとの連携を強化する等により、教育訓練給付の対象講座等に関する情報発信を強化し、制度の利用を促進する。
- ・ 労働者が主体的に学ぶための時間を確保できるよう、企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度、残業免除制度等の普及を促進する。
- ・ オンラインや土日・夜間も含めて労働者がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備に取り組むとともに、長期的にわたるキャリア形成の促進のため、企業内におけるキャリアコンサルティング(セルフ・キャリアドック)の導入支援やマイナポータルとの連携を含むジョブ・カードのデジタル化を推進する。
- ・ 「生産性向上人材育成支援センター」において、特にAI、データサイエンス等の産業界のニーズの大きい分野で、大学と連携した新規講座の開設などの取組を行う。
- ・ 公的職業訓練について、IT理解・活用力を習得する訓練を実施するとともに、産業界や地域から求められる人材ニーズに即した訓練コースの設定や訓練コースの柔軟化・多様化を推進する。また、訓練内容の高度化や効率的な訓練実施のため、ICT導入に向けた検討を行い、速やかに結論を得る。

(7)ギガスクール構想の推進による個別最適な学びや協働的な学びの充実

iii)産業界におけるSociety5.0時代に向けた人材育成・活用

- ・ 技能五輪国際大会において、幅広い産業分野の中核技能人材が、世界レベルの技能競技に参加するに当たって、海外訓練及び国内合同訓練等を通じた技能の強化を支援するとともに、大会の広報・周知を通じて技能尊重の機運の醸成を図る。

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.3. 多様な働き手に対する職業訓練・教育訓練機会の提供

- a 厚生労働省は、中高年齢層を対象に、実務に即した多様な訓練プログラムを開発するなど、職業人生の長期化や将来的なキャリアを見据えた訓練を推進する。
- b 厚生労働省は、高齢求職者を対象とした離職者訓練プログラムの研究開発を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施しているところ、労働市場における求人・求職の動向を勘案しつつ、職種等のミスマッチ解消も目指して開発したカリキュラム等を基に高齢求職者向けの訓練の普及を図る。
- c 厚生労働省は、公的職業訓練におけるオンラインによる訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、利用実績向上等の目標設定も見据えつつ、受け手の利便性や訓練効果の向上等の観点からオンラインによる訓練の活用促進に向けた検討を行い、必要な措置を講ずる。
- d 厚生労働省は、教育訓練給付制度に関して、既にオンラインによる教育訓練も対象となっているが、制度活用を図る観点から、一層の周知を図る。
- e 厚生労働省は、令和3年2月より、実施されている求職者支援制度に係る特例措置に関して周知を図る。
- f 厚生労働省は、求職者支援制度に係る特例措置の実施状況等の効果について分析・把握を行い、今後、求職者支援制度をより有効なものとなるよう、必要に応じ措置を行う。

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。
- b 厚生労働省は、キャリアコンサルタントの働き手・企業双方にとっての質の向上のため、5年ごとの資格更新に係る研修のみならず、オンラインによる動画教材を提供しているところであるが、利用者へのヒアリング等を通じ、自律的・主体的なキャリア形成のためのコンサルティング実施に向けて検討を行い、必要な措置を行う。
- c 厚生労働省は、令和2年に実施したジョブ・カードの利用者ヒアリングの調査結果を踏まえ、キャリア・プランニング及び職業能力証明ツールとして、労使双方における利便性・利用継続性の向上や、生涯にわたる活用の促進のため、ジョブ・カードをオンライン上で登録できる新たな作成支援サイトの構築を行う。