

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。
 - 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。

- 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。
 - (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。