

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者などの活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化

(3)新たに講ずべき具体的施策

ii)未来を支える人材力の強化(働き手自らの主体的なキャリアアップの取組支援)

6月4日に発表した「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」(厚生労働省・文部科学省)に基づき、以下の取組を中心とした施策を一体的に行う。

①企業における人材育成等の取組みの情報提供の促進

若者が、職業生活において自身の能力や個性に向き合い、必要な専門性を磨き、発揮することを可能としていく観点から、若者雇用促進法案の成立後、企業による職場情報(①募集・採用に関する状況、②労働時間等に関する状況、③職業能力の開発・向上に関する状況の類型ごとに労働政策審議会での検討を踏まえ省令で定める項目全般)の積極的な情報提供を促す。

このため、ハローワークに求人を出す企業に対して幅広い職場情報の登録を促すとともに、職業紹介事業者や募集情報提供事業者に対しても企業の職場情報の積極的な提供を促す。さらに、提供される項目内容について、求職者のニーズを踏まえた不断の見直しを図りつつ、各企業の人材育成等の取組に関する職場情報のデータベース化を図り、政府としても企業の人材育成等の取組の「見える化」を推進する。

②「セルフ・キャリアドック(仮称)」の導入促進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくための労働市場インフラとして、働き手が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付ける環境を整備することが重要である。具体的には、定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会(「セルフ・キャリアドック(仮称)」)を整備する。このため、企業がキャリア形成促進助成金を活用する際には、「セルフ・キャリアドック(仮称)」を実施することを要件又はインセンティブとするとともに、企業規模に関わりなく、主体的な能力開発を促す観点から、当該助成金の対象企業の拡充を図る。また、「セルフ・キャリアドック(仮称)」制度の導入・実施促進を図る企業に対する雇用保険を通じた積極的な助成支援及び各企業が活用可能なモデル就業規則・実施マニュアルの作成・普及を行う。こうした取組により、企業による「セルフ・キャリアドック(仮称)」導入を積極的に支援する。また、その導入・実施状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会での検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

さらに、働き手個人が「セルフ・キャリアドック(仮称)」を受けた際の経費の一部について、一般教育訓練給付の対象とすること等個人への支援策について検討をし、本年度中に結論を得る。

## 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）（抄）②

### ③教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促進

自社の従業員に対し、職業生活において、必要な知識・能力・スキルを身に付けることができる十分な機会を確保することは、企業の責務である。このため、キャリア形成促進助成金等の活用により、各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の導入促進を図る。また、これら制度の企業における導入状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

### ④企業主導による能力評価の取組促進等

働き手が自らの価値を最大限引き出せる職場を選び、能力を発揮していく機会を確保し、その能力を効率的に高めていくためには、労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価できる環境が重要である。職業能力の評価システムを構築するためには、人材ニーズを直接把握する業界団体・企業がその設計・運営主体となることが不可欠である。

このため、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

### ⑤企業における従業員のキャリアアップの取組支援の強化

働き手個人のキャリアアップの取組支援のみならず、企業内においても、教育機関と連携しつつ、自社の従業員が働きながらOff-JTを受けられる機会を確保していくことも重要である。このため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金により、各企業によるOJTとOff-JTを組み合わせた雇用型能力開発の取組を促進するとともに、その普及・促進を図る。

### ⑥中高年人材の最大活用

企業を取り巻く環境変化のスピードが増している中、企業内部における人材育成のみでは変化に十分に対応できない状況が生じており、また、転職等により様々なキャリアを持つ働き手も増えている中で、能力と経験を有する人材が、希望すれば他企業で活躍し、持てる能力を存分に発揮できる環境を整備していく必要がある。このため、中高年企業人材の多様なセカンドキャリア・ネクストステップへの主体的な挑戦を後押しする観点から、雇用保険制度を活用した育成型出向や試用就業の機能を持ったミドル層のインターンシップを支援する制度の創設に向け、まずは公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、「試行在籍出向プログラム」を実施し、試行型出向のノウハウの蓄積や課題の抽出を行うとともに、中高年人材の受入れ企業に対する助成措置を創設する。その上で、2018年度に民間人材ビジネスも活用した更なる支援制度の創設を目指す。

**⑬職業実践能力の獲得に資する教育プログラムへの教育訓練給付による支援の拡充**

「日本再興戦略」を踏まえ、社会人の中長期的なキャリア形成を支援するため、雇用保険法を改正し、①業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程（訓練期間は1年以上3年以内）、②専門学校等の職業実践専門課程（訓練期間は2年）、③専門職大学院の課程（訓練期間は2年以内または3年以内）のうち、厚生労働大臣が指定した講座を受講した場合に、教育訓練給付金の給付割合の引上げや追加支給を可能とする「専門実践教育訓練給付」を創設し、昨年10月から実施している。

今後、「職業実践力育成プログラム」認定制度や「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」で行われる教育プログラム等の実態も踏まえつつ、「専門実践教育訓練給付」の対象講座の在り方等について、仕事と両立しやすい多様で弾力的なプログラムも含め、社会人の職業実践能力の形成に真に効果的なものであるか等の観点から検討を行い、速やかに結論を得る。

iv) 多様な雇用・就業機会の確保等

a) 高齢者の活躍促進

人口減少社会の中で社会の活力を維持し持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためには、働く意欲のある高年齢者が年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある。このため、以下のような取組を行うことにより、就労マッチング機能や高齢者の多様な雇用・就業機会の飛躍的向上・強化を図る。

(就労マッチングに資する情報等の充実)

①「質の向上」のための施策

退職前の段階から、キャリアコンサルティングを受けること等により、労働者が自らのキャリアを見つめ直す環境整備を進めるとともに、中高年齢者が、経験や能力を活かして既存の能力を再構築すること等に資するような中高年齢者向けの企業内外の職業訓練を受講することを促進する。