

経営バイタル の強化書 KEIEI VITAL

これからの人材開発政策の在り方についての報告書が公表されました

「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」



人材開発政策の基本的方向について4つの柱「労働市場でのスキル等の見える化の促進」、「個人のキャリア形成と能力開発支援の充実」、「企業の人材開発への支援の充実」、「人材開発機会の拡大、技能の振興」を理解しましょう！

多様な労働者の人材開発策(支援策)についても確認しておきましょう

1 「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」

厚生労働省は7月7日、「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」を取りまとめ公表しました※。

この報告書は、有識者で構成される「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」での議論をまとめたものとなっており、人材開発政策の基本的方向について「労働市場でのスキル等の見える化の促進」、「個人のキャリア形成と能力開発支援の充実」、

「企業の人材開発への支援の充実」、「人材開発機会の拡大、技能の振興」の4つの柱で整理するとともに、スキル向上の機会が少ない非正規雇用労働者や中高年労働者、キャリア形成の初期段階にある若者への支援策や、現場人材育成の支援策についてまとめた内容となっています。

2 人材開発政策により目指すべき社会の姿

報告書冒頭では、労働市場と人材開発政策を巡る現状認識を行った後、人材開発政策により目指すべき社会の姿を示し、実現するための課題とともにこれからの人材開発政策を考えるにあたって重要な3つの「視点」①「個別化」：個々の労働者・企業の状況に合わせた人材開発を行うこと、②「共同・共有化」：産業・地域等の単位で複数の企業が連携して人材開発を行うこと、③「見える化」：労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化を進めることにより、企業や個人の人材開発を促進していくことを持つことの重要性が示されています。

具体的な3つの「視点」は下記の内容となっています。

①「個別化」

- 個人がキャリア形成を行う上では、労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力開発することが望ましいが、これを行うことは難しくもあると考えられる。
- 考える機会の提供や、個々の状況に合わせた伴走型支援により個人のキャリア形成を支えていく。
- 企業が人材開発を企画するにあたって、訓練機会の提供や好事例の共有などを受けても、それを参考にして自社にあった効

果的な人材開発計画を作ることは、人材開発に専任者を置くことが困難な中小企業を中心に難しいことが考えられる。

- 個々の企業に応じた人材開発の支援により、人材開発を支える。

②「共同・共有化」

- 中小企業では、人材開発を行うメリットを理解しつつも、人材育成の計画を作るコストが大きいこと、少人数を対象とするためOFF-JTの効率性が悪いこと、代替要員の確保が難しいことなどの課題から、訓練が行われなくなっていることが考えられる。
- 人材育成の単位を複数の企業に拡大することで、指導者・訓練設備・訓練ノウハウの共有化、共通する課題への対応策の共有化、相互理解が進むことによる企業間連携やサプライチェーンの強化等の利点を生じさせる。
- 経済社会が大きく変化する中で、労働者に求められるスキルは企業を超えて必要とされるスキルの部分が大きくなり、企業の枠を超えた人材を評価し、育成する仕組みを整備することが重要。また、比較的雇用の流動性が高い非正規雇用労働者についても、企業を超えて、産業・地域での人材育成の観点が必要。

③「見える化」

- 労働市場・企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化・スキルの標準化の実現が進むことは、人・企業が目標を定めて人材開発に取り組むこと、適材適所の人材活用の実現に貢献していく。

- 労働者にとって能力開発機会を得られることが仕事選択の重要な条件になってきている。
- 人材開発に積極的に取り組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でメリットを享受することができる環境整備をすることが重要。

3 人材開発政策の基本的方向

人材開発政策の基本的方向の4つの柱「労働市場でのスキル等の見える化の促進」、「個人のキャリア形成と能力開発支援の充実」、「企業の人材開発への支援の充実」、「人材開発機会の拡大、技能の振興」について今後の取組は以下になっています。

「労働市場でのスキル等の見える化の促進」

- ジョブ、タスク、スキル、賃金等の観点から、job tagのより一層の充実
- 団体等検定、認定社内検定に取組む企業、団体に対する支援
- 社内版スキル標準の作成支援の方策の検討
- 個人のスキルを市場に伝達する効果的な仕組みの検討
- 企業の人材開発情報の開示、発信についての検討

「個人のキャリア形成と能力開発支援の充実」

- キャリアプランの作成、振り返り、見直し等のキャリア形成の伴走型支援の充実
- 若い年代からキャリアの相談をする力の獲得を促す取組
- 上司などキャリア相談を行う者への支援の整備
- キャリアコンサルタントの専門性を高めるとともに、労働者等が認識できるよう知識や経験の可視化
- 社外のキャリア相談環境の整備
- 被相談者同士の横のつながりも重要
- 労働者の自己啓発・キャリア形成の基盤整備として、企業を後押しする取組
- 労働者が自ら学び、スキルを高める機運の醸成

「企業の人材開発への支援の充実」

- 人材開発の周辺の仕組みの構築を促す取組
- 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者を普及・機能させていく取組
- 自社に合った効果的な訓練を行うための伴走型支援について、企画段階からのより踏み込んだ対応
- 企業の人材育成に伴走支援する専門家の育成
- セルフ・キャリアドックの普及促進
- 中小企業に対する個別伴走支援の充実
- 経営者のDX知識を高めるための取組

「人材開発機会の拡大、技能の振興」

- 技術進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実のための地域職業能力開発促進協議会の機能の検討
- 実務経験を組み合わせた訓練機会を拡充するための方策の検討
- 産業・地域単位で複数の企業が行う人材開発を進める方策の検討
- 認定職業訓練の仕組みの活性化、団体等検定の活用促進
- 教育訓練給付金の指定講座の拡大
- 職業訓練機会の情報提供の充実、能力開発を含めたキャリア相談機会の充実
- 民間教育訓練機関の訓練の質の向上
- 2028年の技能五輪国際大会を契機とした技能を尊重する機運の醸成と、技能労働者のスキル向上の取組強化

4 多様な労働者の人材開発策（支援策）

スキル向上の機会が少ない非正規雇用労働者や中高年労働者、キャリア形成の初期段階にある若者への支援策や現場人材育成の支援策については下記のようになっています。

非正規雇用労働者

- 試行事業を踏まえたオンライン訓練の実施を行う際には、委託可能な教育訓練機関の地域偏在の状況を踏まえて、都道府県による委託訓練に加えてJEEDを通じた全国展開を検討

中高年労働者

- 組織における役割の変化など中高年が直面する課題に対する取組は今後も継続して充実
- 人材開発支援助成金の対象となる認定実習併用職業訓練について、年齢制限の見直し
- 所属する組織を超えて学ぶ越境学習や、横のつながりの機会の提供を念頭に置き、中高年労働者のキャリア形成支援の方策を検討

若者

- 在学段階からのキャリアに関する相談の機会の提供
- ユースエール認定制度の活用を通じて企業による人材育成の計画等の策定を促すため、方策を講じること

- キャリア形成意識の醸成のため、地域や同業種の中での若者同士の横のつながりの促進
- 就労に当たって困難を抱える者について、専門家による支援の強化や学校をはじめ多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援の充実

現場人材

- 現場人材のスキルの標準化・見える化を進め処遇改善につなげ魅力を高めること
- デジタル技術を有する人材が参入して現場から業務効率化・省人化を図ること
- 一定の資格や実務経験を持つ現場人材のデジタル化に必要なスキルの学びを支援する方策の強化



※「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」を公表します（厚生労働省）（URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59371.html）