

意見書

- 人生 100 年時代を見据えた労働者の職業能力の開発・向上を支援するためには、労働者がキャリアプランを再設計し、リカレント教育を受け、新たなステージへ進むための一連のプロセスを総合的に支援することが重要。
- そこで、厚生労働省として、まずは労働者がキャリアコンサルティングを定期的に受けられる仕組みの普及を図るとともに、
 - ① キャリアアップ効果の高い講座を対象に、一般教育訓練給付の給付率を引き上げるなど、教育訓練給付の拡充
 - ② 長期の教育訓練休暇制度の導入支援や、多様なニーズに応える教育訓練プログラムの開発などに精力的に取り組んでいく。
- また、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立に向けて、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を年度内に策定し、経済界への要請を行っていく。

平成 30 年 3 月 23 日
厚生労働大臣 加藤勝信

厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組

第4次産業革命が進む中、人生100年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付けることのできる環境を整備し、一人ひとりの職業能力の開発・向上を支援する。

※下線部は、第3回（11/30）人生100年時代構想会議以降に検討を深めた施策

キャリアアップ プロセスのモデル

企業が求める能力
と自ら有する能力
を理解し、キャリア
プランを再設計

リカレント教育

新たなステージへ

自分に合った
キャリアを選択

【施策の方向性①】人生100年時代を見据えて人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行うことを支援

- 労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進

【施策の方向性②】リカレント教育機会の更なる拡充

- ◆ **教育訓練給付の拡充**
 - 専門実践教育訓練給付の対象となる講座の期間を最長4年に拡充し、専門職大学等の課程を追加
 - 一般教育訓練給付の拡充（キャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を引上げ）
- ◆ **短時間労働者等への支援の拡充**
 - 雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどの方々も受講でき、働きながらも受けやすい正社員就職のための職業訓練コースを充実
- ◆ **事業主等による教育訓練への支援の拡充**
 - 基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練の開発・実施
 - 企業がeラーニングを活用して従業員に対して行う教育訓練も、助成金により支援
 - 教育訓練の指導人材の育成について、関係省庁が行う施策と連携しつつ、支援を検討**

【施策の方向性③】学び直しに資する環境の更なる整備

- ◆ **個人の学び直しに資する環境の整備**
 - 事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合、助成金により支援
 - 様々なニーズに対応した教育訓練プログラムを、関係機関と連携し積極的に開発
(例：企業の技術者向けの最新かつ高度な知識・技能の習得に資する教育訓練プログラム、時間の制約の多い社会人向けの教育訓練プログラム)
- ◆ **能力向上の重要性への理解を深め、技能を尊重する社会的機運の醸成**
 - 2023年技能五輪国際大会の我が国（愛知県）への招致
 - 技能五輪国際大会に向けた「選手強化策パッケージ」により、世界レベルの高度技能者を集中的に育成

【施策の方向性④】転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立

- 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成に向けて、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を策定し、経済界に要請する。

本年3月中に、転職・再就職者の受入れ促進のため、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を新たに策定し、経済界に要請する。

指針策定の背景

職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズが高まっている。このため、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められている。

転職・再就職拡大を進める主体

企業

- 人手不足の中で、事業承継や企業価値向上の担い手となる**中核人材**を求める中小企業。
- 産業・事業構造の劇的な変化の中で、必要な**専門性等を持つ人材**を速やかに採用したい企業。

労働者

- これまで培ってきた「**職務遂行能力**」や「**専門性**」を利用して、キャリアアップやキャリアチェンジを図りたい労働者。

転職市場

国等

- 企業・労働者双方のニーズを踏まえて、年齢にかかわらずない円滑な転職・再就職を支援する国等。

年齢にかかわらずない活躍の可能性

- 一度でも中高年齢者の中途採用経験がある企業は、採用に積極的になる傾向がある。
- 「専門性」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「職務遂行能力」(コンピューターのOSに相当するもの)が、企業横断的に活躍するために重要であり、**職務経験が豊富な労働者の転職後の活躍が期待される。**
- 転職後の活躍度合いは、転職による業種・職種の変化にかかわらずほぼ同様の傾向にある。
- 中途採用された中高年齢者が活躍している**好事例を持つ企業の存在。**

転職指針の中核となる取組

① 機運の醸成

② 年齢にかかわらずない適正な評価・採用

③ 採用後の活躍支援

<国の取組>

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

<企業の取組>

- 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- 従業者の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進
- 公平かつ柔軟な処遇
- 早期定着に向けた支援
- 平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

- 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進
- 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成