

スペシャルトピック 1

産業構造と社会環境の変化を踏まえた能力開発の推進を——第11次職業能力開発基本計画

厚生労働省は3月29日、今後5年間にわたる職業能力開発施策の基本方針を示した「第11次職業能力開発基本計画」を策定した。新型コロナウイルス感染症の流行の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想されるなか、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略としてこの基本計画を位置付け、職業能力開発施策の基本的な方向性を定めた。



職業能力開発基本計画は、職業能力開発促進法第5条1項の規定に基づき、職業訓練や能力評価など、職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するもの。今回の計画の対象期間は、令和3(2021)年度から令和7(2025)年度までの5年間。本計画に基づき、都道府県においても、都道府県職業能力開発計画の策定に努めることとされている。

基本計画は、労働者の職業人生の長期化や働き方の多様化に伴い、労働者が生涯を通じて学び続ける必要性が高まっているとともに、新卒一括採用や長期雇用で代表される日本型の雇用慣行も徐々に変化してきていると指摘。こうした状況のなか、人材ニーズや働き方の変化に機動的に対応するリカレント教育などの職業能力開発施策が求められると強調する。これらの職業能

力開発をめぐる経済社会の変化を踏まえ、①産業構造と社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進②労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進③労働市場インフラの強化④全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進——の観点から、今後の基本的施策を示した。

なお、新型コロナウイルス感染症の流行の影響を含め、経済・社会情勢の変化に伴い、計画期間中に新たな施策が必要となる場合には、本計画の趣旨を踏まえて機動的に対応するとしている。

産業構造と社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

IT人材の育成の推進を

基本計画は、職業能力開発の今後の方向性として、第一に、産業構造と社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進を挙げている。「近年、Society5.0(注)の実現に向けた経済社会の構造改革が進展しているなか、ITのデジタル技術を活用した課題解決や業務効率化、他の業務領域との協力・連携を行える人材が不足しており、そうした育成を推進していく必要がある」と指摘。また、「社会全体のDX(デジタルトランスフォーメーション、以下「DX」)が加速化しており、あらゆる産業分野におけるITの利活用ができる人材のニーズの高まりを見据えて、全ての働く人に必要とされるIT

リテラシーの付与を推進することが必要」としている。

今後、講ずるべき基本的施策として、労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、教育訓練給付制度において、関係省庁とも連携しつつ、IT分野について講座の充実を図ることを打ち出すとともに、企業内において高度なIT人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金において訓練経費を助成すると提起した。さらに、離職者のITスキルの向上を促進するため、公的職業訓練において、IT活用スキルや基礎的なITリテラシーの習得に資する訓練コースの設定を推進することも挙げている。

新技術を活用した職業訓練の推進も

基本計画は、近年、教育分野においてAI、ビッグデータ等の様々なテクノロジーを活用した取り組みが進展しており、職業能力開発分野においても、国や企業は、通信環境の変化も踏まえつつ、新しい技術を積極的に取り入れながら職業訓練や企業内研修を進めていく必要があると言及。

基本的施策として、2020年5月から実施されているオンライン公共職業訓練の実施状況や訓練効果を把握・分析したうえで、さらなる活用を推進する方策を検討するとしている。また、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「高障求機構」)が行

うものづくり分野の職業訓練における新たなIT技術（AR・VR技術を活用した訓練、受講管理システム）の導入に向けて、訓練手法の開発・検証を進めることや、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進することも挙げている。

重要なOJT、OFF-JTの機会の確保を

基本計画は、「わが国の人材育成においては、引き続き、企業の役割が大きく、労働者の実践的な職業能力開発を図るうえで、計画的なOJTやOFF-JTを受けられる機会が確保されることが重要である。また、企業内で事業転換する場合や外部人材を受け入れる場合は、企業や業界が、ニーズに即した実践的な教育訓練の機会の提供を行うことや実務経験を通じて労働者の職業能力を高めることが重要」としている。

こうした背景を踏まえ、①個々の企業や業界のニーズに即した人材育成のため、人材開発支援助成金により訓練経費を助成し、企業内や業界単位での職業訓練の実施を促進する②認定職業訓練制度は、訓練の修了者が技能検定において一部科目が免除になるなど技能者育成に寄与することも踏まえ、認定職業訓練を行う事業主を支援する③全国87カ所の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）に設置されている「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業を対象に、人材育成に関する相談支援や人材育成プランの提案を行うとともに、ものづくり分野の在職者訓練や個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施する④中央職業能力開発協会は、企業内におけるキャリア形成支援の充実を図るため、従業員のキャリア形成

を支援する職業能力開発推進者に対する研修を実施する——ことを打ち出ししている。

労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

利用しやすいキャリアコンサルティングの環境を整備

基本計画は、第2の方向性として、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進を示した。

経済社会の変化に伴い、労働者に求められる能力も変化していくとし、このため、「労働者は、日々の業務を通じて職業能力の向上を図るとともに、若年期から職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリスクリングやスキルアップを図っていくことが必要」とした。

具体的には、キャリアコンサルティングを行いながら、キャリア形成と職業能力開発を総合的に支援するキャリア形成サポートセンターの整備を通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、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の整備（夜間・休日、オンラインを含む）を推進。

また、キャリアコンサルタントに寄せられる相談内容の複雑化・高度化に対応するため、キャリアコンサルタントに必要な知識や技能を身に付ける機会を確保するとともに、専門家や専門機関に関する情報提供や講習の実施により、産業医や保健師など関連領域の専門家に適切につなぐための知識や能力の習得や専門家等とのネットワーク形成を促進するとしている。

そのほか、場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を提供できるよう、オンラインを活用したキャリアコ

ンサルティングの推進を求めている。

自律的で主体的な学びのための支援

労働者自身が自らの職業能力開発とキャリア形成に責任を持ち、意欲を持って学び続けるためには、キャリアプランの明確化に加えて、学びに関するコンテンツの充実や情報へのアクセスの改善、学びのための費用や時間の確保、学びによる職業能力の向上を通じて主体的にキャリアを形成できるキャリアパスの整備など、国、都道府県、企業が連携して環境を整備する必要があると指摘。

具体的には、労働者が自発的な学び直しに取り組みやすくするため、関係省庁と連携して、IT利活用など企業横断的に求められる基礎的な知識を学習できる動画を作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備するとともに、労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、関係省庁とも連携しつつ、教育訓練給付の対象講座の充実に努めるとともに、教育訓練給付の対象講座に関する情報が得やすくなるよう、学び直しに関するポータルサイトと連携して情報へのアクセスの改善に取り組むとしている。

また、労働者が実務経験を通じた主体的な能力の向上や学び直しの意欲の維持・向上が可能となるよう、社内公募制やフリーエージェント制の導入など、労働者の自発性、適性、能力を重視した的確な配置、処遇上の配慮が可能となる制度の普及促進を図ると提起。

さらに、「在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよう、新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対して人材開発支援助成金により経費助成を行い、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及を促進す

る」としている。

労働市場インフラの強化

ニーズを踏まえ訓練の推進

基本計画は、第3の方向性として、労働市場インフラの強化を盛り込んだ。中長期的な日本型の雇用慣行の変化の可能性や、労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、公的職業訓練や職業能力評価ツール等の労働市場インフラのさらなる整備を進め、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルの実現を図ることを求めている。

具体的には、成長分野や人手不足分野をはじめとした産業界や地域の訓練ニーズを踏まえた職業訓練を推進するため、中央職業訓練協議会や地域職業訓練協議会を通じて、関係者の意見を聴いたうえで、公的職業訓練の総合的な計画を策定するとともに、訓練の実施にPDCAサイクルを推進する。

また、医療・福祉分野については、ハローワーク、訓練実施機関、福祉機関の連携により、離職者への医療・福祉分野への再就職支援を推進する。さらに、IT分野は、離職者や中小企業の労働者に対し、IT利活用人材向けの訓練を中心とした職業訓練を推進する。そのほか、ものづくり分野においては、IoT、ロボットなどの第4次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練を推進する、とした。

職業能力評価ツールのさらなる整備を

技能検定等の職業能力評価制度や職業情報提供サイトである「日本版O-NET」について、基本計画は「労働者のキャリア開発の目標設定や動機付けとして機能することにより、労働

者の主体的な能力の向上にも資するものであり、これらのさらなる整備を進めるとともに、労働者や企業において十分に活用されるよう、社会における認知度の向上に取り組み、普及促進を図る必要がある」とした。

具体的には、技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種や作業の新設・統廃合や等級、試験基準について不断の見直しを行う。

また、技能検定に関する業務の一部を担う中央職業能力開発協会においては、時代のニーズに適合した技能検定制度の実施に向け、試験問題の作成・見直しを行う。

さらに、学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーションの向上や円滑なキャリアアップに資するよう、技能検定を受検しやすい環境を整えるとともに、学校教育との連携を通じた技能検定の積極的な活用を促進している。

職業能力の客観的な評価基準を

一方、基本計画は「労働者が自らキャリアを形成し、転職や再就職も含めた希望するライフスタイルを実現するには、自身の職業能力の客観的な評価が得られる労働市場インフラの整備を進めていくことが重要」とも指摘している。

具体的には、業界団体と連携の下、職業ごとにレベルに応じて業界内共通で必要とされる職業能力を整理した職業能力評価基準を整備し、企業の実情に応じた活用を促進するとともに、今後は、技術の進展も踏まえた見直しや、活用事例の幅広い周知など、さらなる普及・促進に取り組む。

また、「ホワイトカラー職種については、資格による職業能力の診断が難しいことから、求められる職務遂行能力を分析し、労働者個人の職業能力と

各職種で求められる能力を比較して診断結果を表示することにより、キャリアコンサルティングでも活用できる職業能力診断ツールの開発を進める」としている。

ジョブ・カードのデジタル化を推進

ジョブ・カードについては、求職者と求人企業のマッチングの場面で活用されてきたが、現在、個人の生涯のキャリア・プランニングや職業能力証明のツールとしても活用が進み、さらなる普及を進めていくことが必要、としている。

具体的には、ジョブ・カードのこれまでの実績や活用状況を踏まえ、引き続き、学生、求職者、在職者などの個人や企業、学校に幅広く周知し、キャリアコンサルティングの個人に対する相談支援ツールとして、求職活動や職業能力開発の場面において、一層の活用を促進する。また、「長期にわたるキャリア形成の促進のため、新たにジョブ・カードをオンラインで登録・更新できるウェブサイトシステムの構築やマイナポータルとの連携など、ジョブ・カードのデジタル化を推進する」としている。

全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

個々の特性やニーズに応じた支援策を

基本計画は、第4の方向性として、全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進を提示。「一人ひとりの希望や能力、価値観に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、個々の特性やニーズに応じた支援策を講ずる

ことが必要」とした。

非正規雇用労働者の職業能力開発は、企業内でキャリアアップできるよう、企業内におけるキャリアコンサルティングの実施とともに、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施と計画的な配置を通じた職業能力の向上を促進する。また、企業内における訓練の実施は、有期契約労働者が正規雇用労働者に転換することを目的とした訓練の実施を推進するため、人材開発支援助成金による経費助成を行う。

女性の職業能力開発は、マザーズハローワークにおいて、子育て中の女性や母子家庭の母で早期の就職を希望する者に対し、一人ひとりの希望や状況に応じたキャリアコンサルティングを実施する。さらに、公共職業訓練において、介護、医療、IT等の女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付訓練コースや短時間訓練コースを設定する。

若者の長期的なキャリア形成支援を

基本計画は、「若者一人ひとりが主体的に長期的なキャリア形成を図るなかで、能力を発揮し、次代を担うべき存在として社会で活躍できるよう、一人ひとりの状況に応じた就職支援やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要」と指摘。「若者の職業能力開発は、在学中から多様な職業について理解を深め、就業前から適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等の関係機関と連携し、児童・生徒への職場体験の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、ものづくりに関して優れた技能や経験を有する『ものづくりマイスター』による実技指導

の実施を推進する」としている。

また、「実践的な職業能力の開発と向上を図るために効果的な日本版デュアルシステム、認定実習併用職業訓練（雇用型訓練）を実施することにより、若者の人材育成を推進する」としたほか、「学卒者向けの公共職業訓練は、更なる就職率の向上に向けた取り組みの充実を図る」としている。

地域若者サポートステーションと自治体が協働した相談支援

ニートや高校中退者への支援については、「地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働した職業自立に向けた相談支援を行うとともに、学校等の関係機関との連携強化を図る。また、公的職業訓練や地域若者サポートステーションの支援につながりにくい対象者の潜在的ニーズを掘り起こすため、関係機関と連携して更なる周知を行う」としている。

中高年の強みを発揮できる職業能力の蓄積を

人生100年時代の到来を踏まえ、70歳までの就業機会を確保する制度の創設に取り組んできており、中高年層の強みを発揮できる職業能力の蓄積を図るとともに、キャリア転換を希望する中高年齢者の職業能力開発を推進することが求められている。

こうした背景を踏まえ、「中高年齢者に対して、高齢期を見据えて、これまでに培った知識や経験の棚卸しや今後の課題を明確にして、キャリアプランの再設計を考えるキャリアコンサルティングの機会を提供する。併せて、中高年齢者のキャリアコンサルティングにおいて、職業能力を可視化する職業能力診断ツールの活用を検討する」。また、「事業主が雇用する中高年労働

者に対して訓練を実施した場合、人材開発支援助成金により経費助成する。65歳超の継続雇用の実現に向けて、中高年齢労働者が身につけておくべき能力の習得につながる訓練コースを提供する」としている。

在職障がい者のキャリア形成支援を

ハローワークにおける精神障がい者の求職者が増加を続けている。こうしたなか基本計画は、「就職の実現に向けて、障害者の特性やニーズに応じた環境の整備が必要になるとともに、職業人生の長期化を踏まえ、雇入れ後の障害者のキャリア形成支援を進めていく必要がある」とした。

具体的には、①訓練の実施主体である都道府県、高障求機構、都道府県労働局、ハローワークが中心となり、地域における雇用、福祉、教育、医療、経済団体などの関係機関との連携・協力体制の推進強化を図る②一般の公共職業能力開発施設で受け入れが困難な重度障がい者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練を推進する③在職障がい者に対する職業訓練は、企業ニーズを把握・分析したうえで、訓練内容を含めた方向性を検討していく④全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を実施し、障がい者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会の一般の人々の障がい者に対する理解と認識を深め、障がい者雇用の促進につなげていく——ことを挙げる。

〔注〕

必要なものやサービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かく対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、生き活きと快適に暮らすことのできる社会。
（調査部）