

2 人材開発 「学びの好循環」の実現に向けたプロセスや労使の役割を提示——厚労省建議

厚生労働省の労働政策審議会は2021年12月21日、人材開発分科会（分科会長：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部教授）で議論してきた「関係者の協働による『学びの好循環』の実現に向けて」について、厚生労働大臣に建議した。報告では、企業主導型の教育訓練の強化とともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進や、公的職業訓練の強化、精度向上が必要と指摘。労使双方や関係省庁、教育訓練機関等の関係者が協働して、「学びの好循環」を実現するために、必要なプロセスや果たすべき役割について提示している。

同省はこの報告の内容をふまえ、職業能力開発促進法の改正などの必要な法的整備や、企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定などの措置を検討するとしている。

関係者の協働で「学びの好循環」を

報告でははじめに、人材開発分野をめぐる状況の変化について、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化やカーボンニュートラルの対応など、労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化していくことが予想されるとともに、職業人生の長期化が進行するなかで、リスキリング・リカレント教育の重要性が高まっている、と指摘。そのうえで、労働者がこうした変化に対応して、自らのスキルを向上させるために、「企業主導型の職業訓練の強化とともに、労働者とその意義を認識しつつ、自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行うことが必要」として、取り組みへの広く継続的な支

援の重要性を示した。

また、企業等の支援により、「労働者自身も長期的なキャリアを自律的・主体的に考え、新たな学び・学び直しを行うことを後押しすることが重要」と強調。労使をはじめとして、関係省庁、教育訓練期間等も含めた関係者の協働が、新たな価値の創造につながるより高いレベルの学びを呼び込み、労働者のスキル・キャリアの向上を促していくという『学びの好循環』を生み、個人や企業、経済社会の成長と長期的な雇用の安定につながることを期待される、としている。

「学びの好循環」のプロセスとして、①職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、学びの目標を関係者で共有すること②職務に必要な能力・スキルを習得するための効果的な教育訓練プログラムの開発・設定及び提供③労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開——の3点を提示。これをふまえて、労使をはじめ、国などの関係者の果たすべき役割がより明確になるよう、①労働市場全体における人材開発②企業内における人材開発——の2点から整理している。

地域の人材ニーズに適した訓練コースについて協議する場を法定化

労働市場全体における人材開発については、地域の人材ニーズをよく知る事業主団体や労働者団体、教育訓練機関、労働局などが連携・協力して、地域の成長分野や人材不足分野などで求められる能力・スキルのニーズを的確に把握するとともに、求職者の属性や

ニーズもふまえた訓練コースの設定、訓練カリキュラムの改善・開発、教育訓練の提供を行えるような協議の場を設ける必要がある、としている。

また、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促し、キャリアの持続的展開を支援していくうえで、キャリアコンサルティングの役割が重要と指摘。企業によるキャリアコンサルティングの機会の確保にあたっては、労働者の職業人生の節目ごとや労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングを受けられるような環境を整備することを明確化することが適当だとした。

ガイドラインの策定に向けて検討を

企業内における人材開発については、基本的な考え方、労使が取り組むべき事項、国等の支援策等を体系的に示したガイドラインを2021年度中をめどに策定するとしている。ここでの労使が取り組むべき事項の例として、求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、キャリアの棚卸し、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング、身につけた能力・スキルの発揮などをあげた。ガイドラインの策定にあたっては、働き方の意識改革に向けて企業や政府がどのような支援を行うかという視点や、企業や業界によって多種多様な人材要件や明確化できないスキルなどがあるため、多様性にも目配りする必要があるという意見があったことをふまえて、引き続き検討を深めていくとしている。

（調査部）