

未来を支える人材力強化 ～ いつでもキャリアアップが可能な社会へ～

平成27年6月4日



厚生労働省

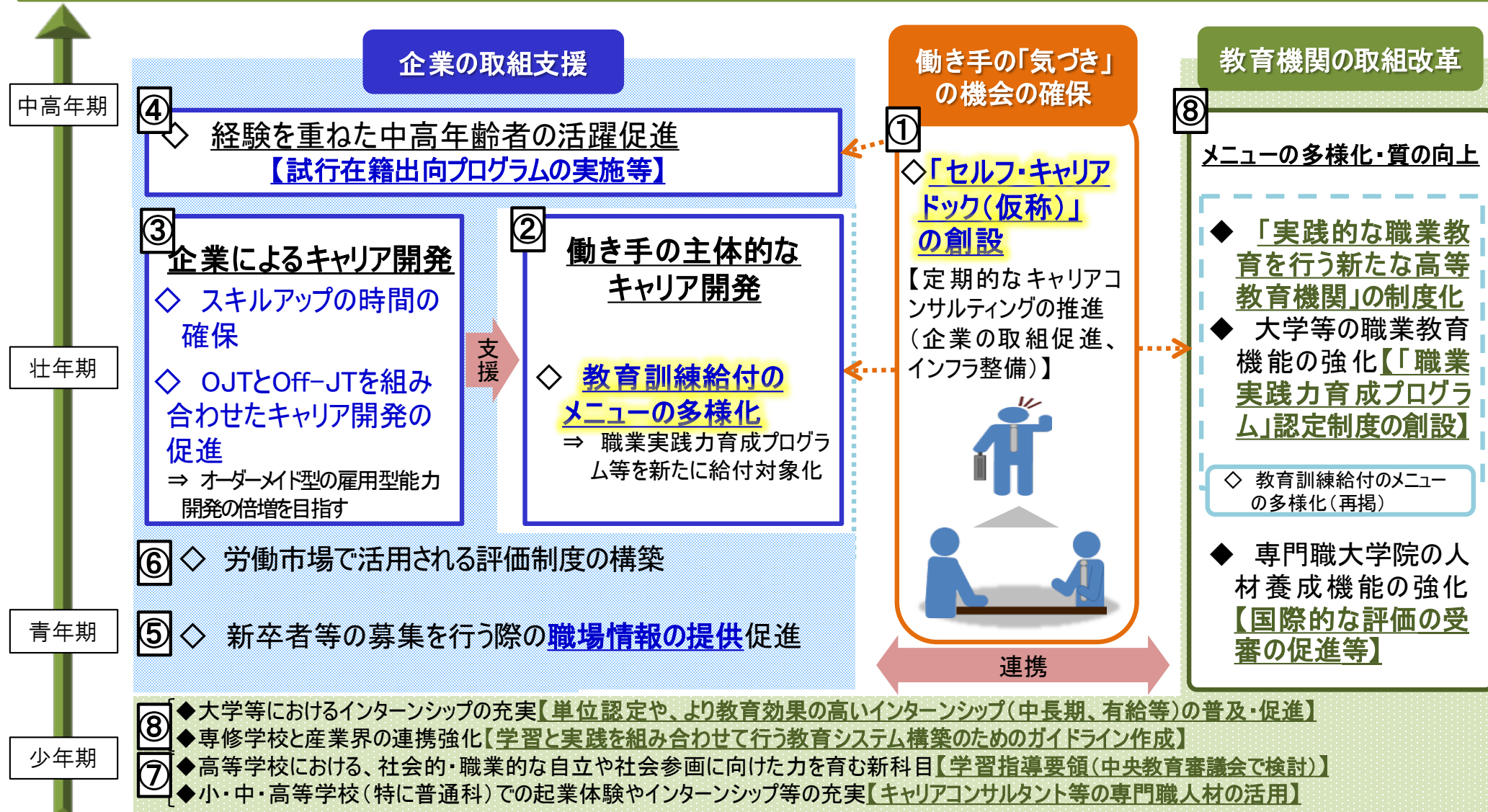


文部科学省

「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」

～ いつでもキャリアアップが可能な社会へ～

○ 人口減少社会にあって、人的資本への投資が最もリターンを得るとの考えに基づき、経済社会の変革に柔軟に対応するための「ひとりひとりの主体的な学び」を、省庁横断的に重点的に支援することを通じ、高付加価値人材の養成、生産性向上、ひいては日本経済の成長へとつなげていく。



参考資料

<目次>

- ①働き手の「気づき」の機会の確保
- ②働き手の主体的なキャリア開発の支援
- ③企業によるOff-JTとOJTを組み合わせたキャリア開発の推進
- ④経験を重ねた中高年齢者の活躍促進
- ⑤新卒者等の募集を行う際の職場情報の提供促進
- ⑥労働市場で活用される評価制度の構築
- ⑦初等中等教育段階におけるキャリア教育・職業教育の充実
- ⑧我が国の成長のための人材育成に貢献する高等教育への転換

①働き手の「気づき」の機会の確保

- 働き手のキャリア形成における「気づき」等を支援するため、セルフ・キャリアドック(仮称)を推進

「気づき」の機会の確保により

- 主体的なキャリア開発、企業主体のキャリア開発
- 中高年期のキャリアチェンジを含むキャリア形成

を支援

1. 企業における取組の推進

● 導入支援

事業主に対する支援(助成金等)の拡充の検討

● 表彰の実施

定期的なキャリアコンの実施等、キャリア形成の優れた取組を行う企業の表彰

● 導入モデルの構築、マニュアルの作成等

企業における課題別等の導入モデルの構築、マニュアル作成の検討



2. キャリコンの推進に向けたインフラ整備

● キャリアコンサルタントの計画的な養成・質の確保

登録制度の創設の検討

● キャリアコンサルタント検索サービスの強化等

HPにおける検索機能の強化の検討、ジョブカードの活用

● 利用者への支援

一般教育訓練給付において、キャリアコンサルティング利用希望者に対する支援の検討

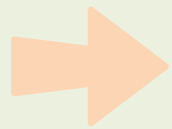


セルフ・キャリアドック(仮称):年齢、就業年数、役職等に応じて労働者に節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供する等の仕組み

キャリアコンサルティング:働き手のスキルやキャリア形成における課題の認識、キャリアプランの作成・見直し等に対する支援

②働き手の主体的なキャリア開発の支援

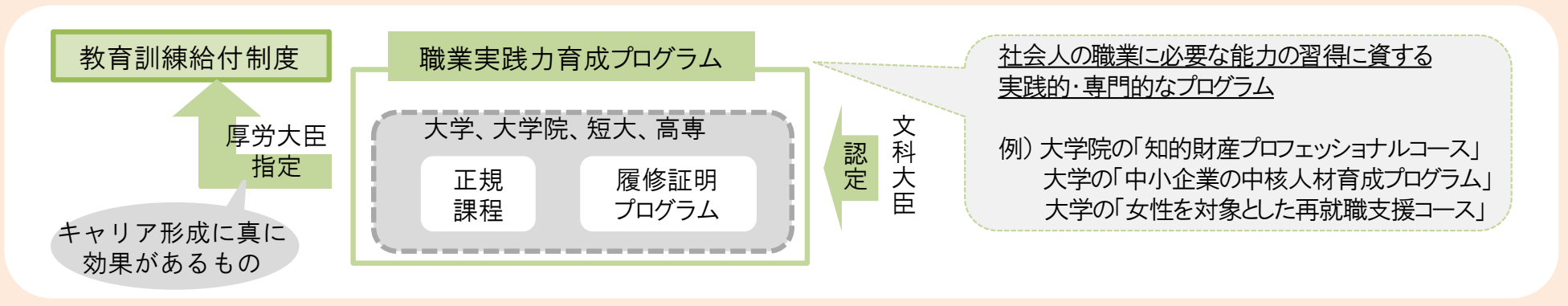
○ 全ての働く方々の状況に応じた、産業界のニーズに即した主体的なキャリア開発を推進



- 中長期的なキャリア形成を支援する専門実践教育訓練について、より多様な受講ニーズに対応可能となるよう、プログラムを整備
- 時間の確保を図るため、教育訓練休暇制度等の普及・活用促進

1. 専門実践教育訓練給付におけるメニューの多様化

- より多様な層が受講可能となるよう、文部科学省とも連携し対象メニューを整備
- 文部科学省で検討する「職業実践力育成プログラム（仮称）」等の新たなメニューに関し、専門実践教育訓練をはじめとした教育訓練給付制度等における位置づけについて、社会人のキャリア形成に真に効果があるか等の観点から、メニューの特性や関係者の意見も踏まえ検討

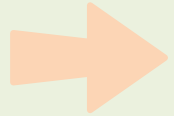


2. 教育訓練休暇制度等の普及・促進

働き手のキャリア開発の時間の確保が図られるよう、企業における教育訓練休暇制度等の導入や活用に向けた更なるインセンティブ（助成金等）の付与を検討

③企業によるOff-JTとOJTを組み合わせたキャリア開発の推進

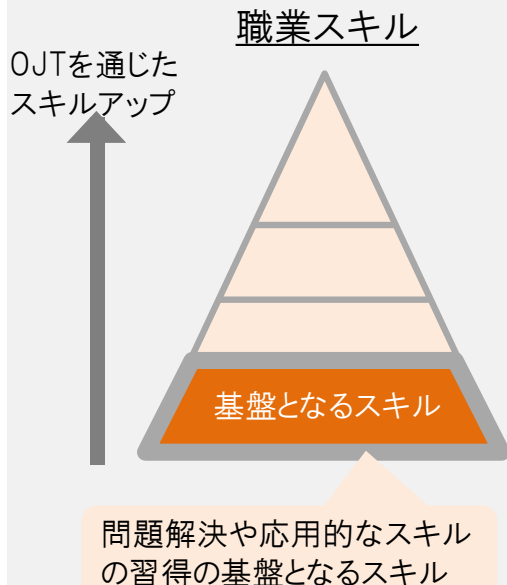
- キャリア開発に当たって、入職直後は基盤的なスキル付与のための重要な時期
- 一方、企業の教育訓練費は減少傾向



- 企業、業界団体、行政など、官民共同し、
入職後の基盤となるスキルを付与する機会(雇用型能力開発)を倍増

雇用型能力開発の推進

- Off-JTとOJTを組み合わせたオーダーメイド型のキャリア開発の推進に向けた更なるインセンティブ付与(助成金等)を検討
- より多様な層への活用ができるよう、新たに大学院等の活用も検討
- この他、公共職業訓練においても推進



<入職者>

- 将来の中核人材育成
(受講者数:4,039人(H25))

気づきの機会
の付与

キャリア開発
の実施

<非正規雇用労働者>

- 正規雇用へ転換を推進
(受講者数:6,030人(H25))

キャリアコンサルティング



教育訓練機関等での座学等(Off-JT)

※雇用関係の下で実施
※期間は、一定の範囲で柔軟に設定可能

④ 経験を重ねた中高年齢者の活躍促進

1 中高年齢者の主体的な挑戦を可能にする仕組みの構築

- 職業人生の長期化と技術革新の加速化を踏まえ、労働者ができるだけ長く企業で活躍するためには、自発的な職業生活設計や能力開発の取組が重要であり、自発的な職業生活設計の上で、自らの能力・適性を活かすためのキャリアチェンジに挑戦する場合には、それが円滑に実現できるような支援策が必要。

「キャリア希望実現支援事業」(仮称)の実施

「試行型出向」の課題と可能性の検証

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**」をモデル的に実施し、試行型出向のノウハウの蓄積や課題の抽出を実施

中高年人材の受入れ企業に対する支援

キャリアチェンジを希望する中高年人材を受け入れて、年齢にかかわらず活用する**企業に対する助成措置を創設**

2 高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応した活躍促進

- 高齢期においては、健康状態や職業経験等の個人差が大きく、雇用・就業のニーズが多様であることを踏まえ、高年齢者がその希望や能力に応じて年齢にかかわらず活躍できるような雇用・就業機会の確保とマッチング支援が必要。

供給側・需要側双方の「量の拡大」と「質の向上」

- 労働者の登録求職情報の民間職業紹介事業者等との融通
- キャリアコンサルティングの実施、必要に応じて訓練の受講あっせん
- 企業における高年齢者の雇入れ、継続雇用、雇用管理改善等の促進
- **地域において多様な雇用・就業機会を掘り起こす仕組み**（地方自治体を中心とした協議体等）の構築、**シルバー人材センターの職域拡大**

マッチングの「精度の向上」

- 求職情報の公開・記載内容の充実
- ハローワークにおいて高年齢者向けの支援を行う**専門窓口の体制強化及び利用促進**

⑤新卒者等の募集を行う際の職場情報の提供促進

○ 若者の適職選択に資するよう、まずは今通常国会に提出している「若者雇用促進法案」(※)において、労働条件に加えて職場の就労実態に係る情報が、積極的に提供されるよう環境を整備。 ※ 現在、国会において審議中

開示内容で企業アピールを行うことができ、優秀な人材の採用につながる可能性



- ・平均勤続年数: 20年
- ・有休取得率: 70%
- ・導入研修: 有り



- ・平均勤続年数: 25年
- ・育休取得率: 80%(女性)、20%(男性)
- ・自己啓発補助制度: 有り

開示内容を踏まえ、自分の希望する企業を選択することが可能に

C社



- ・過去3年間の採用者数と離職者数 (採用: 計80人、離職: 計9人)
- ・有休取得率: 80%
- ・導入研修: 有り

D社



- ・過去3年間の採用者数と離職者数 (採用: 計35人、離職: 計7人)
- ・所定外労働時間: 平均8時間/月
- ・自己啓発補助制度: 有り

仕事も家庭も両立して、長く働きたい!

自主的にもスキルアップに取り組みたい!
有休も取得したい!

情報提供の内容

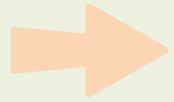
- (ア) 募集・採用に関する状況 (例: 過去3年間の採用者数及び離職者数、平均勤続年数 等)
- (イ) 雇用管理に関する状況 (例: 前年度の育児休業、有給休暇の取得状況、前年度の所定外労働時間の実績 等)
- (ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況 (例: 導入研修の有無、自己啓発補助制度の有無 等)

※ 職場情報の具体的な項目については、法律案が成立した後に、労働政策審議会で議論を行い、省令で定める予定

➤ 企業において職場情報の積極的な提供が進むよう、ハローワークでの新卒求人受理時に広く職場情報の提供を促す方策や閲覧方法、民間職業紹介事業者等における取組など具体的な運用については、法律案成立後、検討していく。

⑥労働市場で活用される評価制度の構築

○ 評価制度は、働き手のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、スキルの向上(生み出す付加価値の増加)を通じた、処遇の向上、ひいては社会全体の生産性向上につながるものであり、更なる整備を進める必要

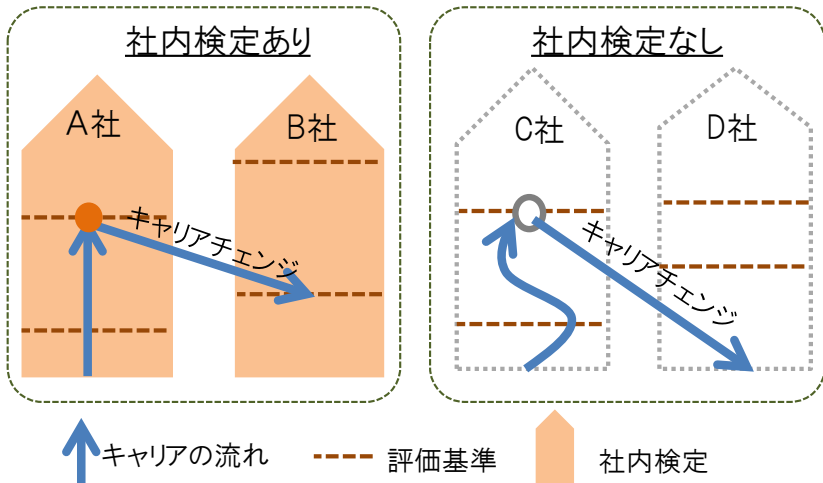


● 評価制度が十分に整備されておらず、他の産業と比較し生産性が低い 対人サービス分野を中心とした評価制度の構築(業界検定の開発・活用促進、社内検定の普及)を推進

業界内共通の評価制度の整備前

- 社内の検定制度、業界内共通の評価制度の整備が不十分
⇒ 社内のキャリアラダーが不明確
⇒ キャリアアップやキャリアチェンジの際にスキルが適切に評価されない
(キャリア形成上のロスが生じる)

イメージ

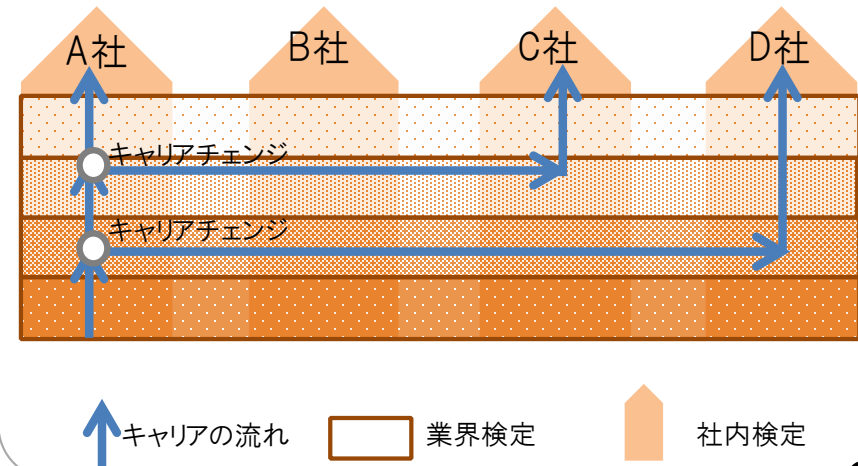


処遇につながるよう、業界・企業が設計・運営

業界内共通の評価制度の整備後

- 労働市場で活用・評価される検定制度の構築により、
- 社内におけるプロの効率的な育成
 - スキルに基づいた採用・処遇の改善
 - 自発的な労働移動の円滑化
- につながり、生産性向上にも資する

イメージ



⑦初等中等教育段階におけるキャリア教育・職業教育の充実

現在の課題

- 自ら企画し、高い志を持ち、他者と協働しながら新しい価値を生み出す主体性や創造性など、これからの時代を生きていくために必要な力を育む必要
- 専門的職業人として必要な知識・技能の高度化に対応するため、地元企業等と連携した実践的な教育、大学等と連携したより高度な知識・技能を身に付けるための教育等の充実
- 地方創生を進めていく中で、地域を担う人材の不足

小学校からの社会体験や、中高での職場体験・インターンシップ等の充実、専門高校等における職業人として必要とされる専門的な知識・技能の育成に加え・・・

今後の方向性

小学校

中学校

高等学校

発達の段階に応じた体系的なキャリア教育の推進

・チャレンジ精神、創造性、探究心等(起業家精神)や、情報収集・分析力、判断力、実行力、リーダーシップ、コミュニケーション力等(起業家的資質・能力)を育むため、**教育再生実行会議第7次提言を踏まえた小学校からの起業体験**、また、中学校での職場体験や社会人講話の充実を促進し、各教科や総合的な学習の時間、特別活動など学校の教育活動全体を通じて、キャリア教育を推進

- ・普通科におけるインターンシップや社会人講話の推進
- ・高等学校において、主体的な社会参画のための力を育む新科目の検討
- ・高校生への起業コンテストへの協力による起業体験の奨励

(職業教育)

- ・企業等と連携した高度な実習や、大学等と連携した課題研究など先進的な取組を行う専門高校をスーパー・プロフェッショナル・ハイスクールとして指定し、社会の第一線で活躍できる専門的職業人の育成とともに、事業の成果を全国に普及し、専門高校全体の活性化を推進
- ・高等学校等専攻科修了生の大学への編入学を制度化し、進路選択を柔軟化
- ・社会的要請を踏まえた専門学科のカリキュラムの在り方等について検討

・学校と地域産業等を結びつけるコーディネーターの配置促進により、小・中・高等学校を通じた地元への理解を深めることにより、**地域に根付く人材の育成**

・地元企業等と連携し、地域産業を担う専門的職業人材の育成を推進

⑧我が国の成長のための人材育成に貢献する高等教育への転換

現在の課題

- 学部・大学院のいずれにおいても、**我が国の経済成長や労働生産性の向上を支える人材の育成を重視する大学等の層を厚く**するとともに、**働き手が自身のキャリアアップのためにいつでも学び直しを行うことができる環境を整備**していくことが必要。

このため、人材育成の観点に立った現状検証に基づき、**制度面を含めた総合的視点に立って変革を進めていく必要があるが、当面、直ちに以下の取組に着手。**

今後の方向性

大学学部等の段階

大学院段階

「職業実践力育成プログラム」認定制度の創設

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校における実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定し、高等教育における職業人養成機能を強化。
- これにより、①**社会人の学び直しの選択肢の可視化**、②**大学等における社会人や企業等のニーズに応じたプログラムの提供促進**、③**企業等の理解促進**を図り、大学等において社会人が職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大。

大学等におけるインターンシップの充実

- インターンシップの単位認定や、より教育効果の高いインターンシップ(中長期、有給等)の普及・促進。

「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の制度化

産業界と協働して教育課程を実践する新たな高等教育機関を制度化(大学体系に位置付け、学位授与機関とすることを含めた検討)。

- **社会経済の変化に伴う企業からの人材需要に即応した質の高い職業人養成の量的拡大**。
- **高等教育体系の多様化**(高校生の進路選択肢の拡充)。
- **社会人の学び直しに関する多様な機会の提供**。

専修学校と産業界が連携した教育体制の構築

- **企業・業界団体等のニーズを踏まえた専門人材の養成**。
- **企業と連携しつつ学習と実践を組み合わせる教育システム(産学協同教育プログラム)構築に向けたガイドラインの作成**。

専門職大学院における高度専門職業人養成機能の抜本的強化

- 制度発足10年余り経過したことを踏まえ、グローバル化及び教育の質保証に対応した**専門職大学院の制度全体の検証と見直し等**を行い、**高度専門職業人養成機能の抜本的強化**を図る。