

第 6 回 人への投資WG 厚生労働省説明資料

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「円滑な労働移動の実現に向けた環境整備と労働制度の見直しの方向性」
の各事項に係る現在の取組状況と今後の対応



(1) 就業に関わる法制度や企業慣行の改革

- ジョブ型雇用で行われる、職務ごとに求められるスキルや職務に対する賃金の明確化と、その契約等への明示といった取組は、労働移動の円滑化だけでなく、従業員の企業へのエンゲージメントを高め、その関係強化に資するものでもある。そのような観点も踏まえて、企業におけるジョブ型雇用の活用促進を図る。

取組状況と今後の対応

○1 ポツ

職務ごとに求められるスキルの明確化については、職業情報提供サイト（日本版O-NET）を整備し、仕事の内容、必要なスキルや知識等の観点から職業情報を「見える化」することにより、求職者の就職活動や企業の採用活動等を支援している。

職務等の労働契約への明示については、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、多様な正社員の労働契約関係の明確化について議論を行い、令和4年3月に報告書を取りまとめた。報告書では、労働者の予見可能性の向上や労使紛争の未然防止等を図るとともに、労使双方にとって望ましい形で多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の普及・促進を図る等の観点から、労働条件明示事項の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加すること等が適当とされた。今後は、報告書を踏まえ、労働政策審議会において、労使のご意見も伺いながら、必要な措置について検討していく予定。

また、引き続き「多様な正社員」制度の導入支援、「多様な働き方の実現応援サイト」における導入事例、多様な正社員に係る「雇用管理上の留意事項」等の周知等を実施する。

(1) 就業に関する法制度や企業慣行の改革 (続き)

- テレワークや副業・兼業の活用、既存の労働時間制度の活用・見直しによる柔軟な働き方の実現、各企業における教育訓練休暇制度の活用・拡充、週休3日制度の導入などにより、労働者のキャリア形成に向けた自律的・主体的な活動を支援する。
- 正社員のみならず、非正規雇用やフリーランス、起業家又はこれを志す人など多様な働き手がキャリアアップに資する情報に容易にアクセスでき、また、教育訓練の機会など必要な支援が得られるよう、既存制度の利用を促進するとともに関係する制度を見直す。

取組状況と今後の対応

○2 ポツ

- ・テレワークについては、令和3年3月に改定したテレワークガイドラインの周知や中小企業事業主に対するテレワーク導入経費の助成等を行ってきており、令和4年度からは、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置したところであり、引き続き、適正な労務管理下における「良質なテレワーク」の定着促進を図る。
- ・副業・兼業については、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改訂し、労働時間の管理方法に関するルール等の明確化を行った。企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができるよう、引き続き環境整備を進めてまいりたい。
- ・既存の労働時間制度の活用については、フレックスタイム制などの労働時間制度を設け、適切な運用をはかるとともに、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、選択的週休3日制度を含む多様な労働時間制度を導入している企業等の好事例の収集・提供やセミナー等による企業への導入促進、普及をはかっており、引き続き取り組んでいく。
- ・労働時間制度の見直しについては、「これからの労働時間制度に関する検討会」において、裁量労働制を含む労働時間制度全体が制度の趣旨に沿って労使双方にとって有益な制度となるよう検討を行っており、同検討会の結論を踏まえて必要な措置を講ずる予定。
- ・教育訓練休暇制度、自律的キャリア形成支援については、令和4年度より、労働者が働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成制度の拡充を行ったところであり、教育訓練休暇制度等の普及を促進し、労働者のキャリア形成を支援する。

○3 ポツ

- ・キャリア形成サポートセンター事業（委託事業）において、非正規雇用を含む多様な労働者に対してキャリアコンサルティングを実施しており、令和4年度から土曜・夜間に加え日曜も含めた相談体制に拡充することとしている。
- ・求職者支援制度について、コロナ禍において非正規雇用労働者等が利用しやすい制度とするため、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和や訓練期間・内容の多様化・柔軟化等を図る特例措置を令和4年度末まで設けているほか、制度利用の促進に向けて、インターネットやSNSを活用し積極的な広報等を行っている。

なお、本特例措置については、効果検証等を行いつつ、今後の対応について検討する。

(2) 個人の能力開発・キャリア形成の支援

- 個人にとっての能力開発・キャリア形成の目標が明確となるよう、各企業における個別の職種やポストに求められる能力の明確化を促進する。
- キャリアコンサルタントの質の向上を図るとともに、個人が、自身の長期的なキャリアパスについてのビジョンを持てるよう、キャリアコンサルティングの活用を促進する。

取組状況と今後の対応

- 1 ポツ
企業内における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進のために、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すガイドラインの策定に向けて、労働政策審議会人材開発分科会において検討を進めている。
このガイドラインの中に、職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、学びの目標を共有することを盛りこむことを検討している。
- 2 ポツ
キャリアコンサルタントの登録を5年毎の更新制としている他、中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修を実施しており、令和4年度は子育てと仕事の両立に課題を有する者へのキャリア形成支援をテーマとした教材を開発予定。
また、キャリア形成サポートセンター事業（委託事業）において、企業に対してセルフ・キャリアドックの導入支援や、労働者に対してキャリアコンサルティングを実施しており、令和4年度から土曜・夜間に加え日曜も含めた相談体制に拡充することとしている。
加えて、キャリアコンサルティングの推進のため、職業能力開発促進法の改正により、企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備したところである（令和4年4月施行）。

(2) 個人の能力開発・キャリア形成の支援（続き）

- 個人の現在の能力と、これから就こうとする職種やポストに必要とされる能力に応じた教育訓練が受けられるよう、職業情報提供サイト（日本版O-N-E-T）の機能拡充等の方策により、職業訓練について情報提供を強化する。
- 職業情報提供サイト（日本版O-N-E-T）について、個人や民間企業等のニーズを踏まえつつ、賃金情報などの求人者と求職者のマッチングに資するオープンな情報の提供を強化する。

取組状況と今後の対応

- 3 ポツ
令和3年度、職業情報提供サイト（日本版O-N-E-T）において、ハローワークインターネットサービスに掲載されている公的職業訓練の情報を検索できるようにしたことに加え、令和4年度においては、マナパスに掲載されている講座情報を検索できるように拡充を図る予定。
- 4 ポツ
職業情報提供サイト（日本版O-N-E-T）において、職業に関する情報として、平均的な賃金や労働時間などの統計情報を掲載している。情報提供の強化については、今後、求職者や企業のニーズを踏まえて検討する。

(3) 地域に根ざした能力開発・キャリア形成の機会の提供

- テレワークや副業・兼業、週休3日制の活用によって働き手が、都市部だけでなく様々な地域で就労しやすくなることを踏まえて、地域ごとに、その産業構造を踏まえた学び直しの機会が提供されるよう関係者（行政・企業・大学等）の連携強化を図る。
- 公的な職業訓練について、地域訓練協議会が、受講者や企業からの評価等を踏まえて効果検証を行い、その結果を踏まえた訓練内容の見直しを不断に行うことにより、地域ごとのニーズに即応した実効的な職業訓練の実現を図る。
- 在籍型出向が個人の能力開発・キャリア形成に資することを踏まえて、地域在籍型出向等支援協議会などの取組を強化し、地域ごとの人材ニーズを踏まえた在籍型出向を促進する。

取組状況と今後の対応

○1, 2 ポツ

地域のニーズに対応した職業訓練の推進等を図るため、職業能力開発促進法の改正により、労使、大学を含む教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の幅広い関係者による都道府県単位の協議会を法定化したところ（令和4年10月施行）。

この協議会の場を活用し、デジタル化など、地域における今後の産業展開も踏まえた訓練ニーズをしっかりと把握し、適切な訓練コースの設定を促進するとともに、訓練を修了された方やその採用企業に対するヒアリング等を通じて、訓練効果の把握・検証を行い、訓練内容の改善を図る等の取組を推進していく。

○3 ポツ

令和3年8月に実施した、産業雇用安定助成金を活用して在籍型出向を行った企業や労働者に対するアンケート調査によると、出向元企業及び出向経験労働者の約半数が在籍型出向はキャリア形成・能力開発に何らかの効果があったと考えている。

当該アンケート結果や取組事例について、全国在籍型出向等支援協議会（令和3年10月1日開催）及び地域在籍型出向等支援協議会（令和3年10月～令和4年3月に47都道府県で順次開催）において共有し、横展開を図った。

引き続き、同協議会を通じて地域ごとの人材ニーズを把握しながら在籍型出向を促進していく。

参考資料



多様化する労働契約のルールに関する検討会について

【開催要綱】（抄）

1. 趣旨・目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第3項において、同法施行後8年を経過した場合において、改正労働契約法第18条の規定に基づく無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。

また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の1つとして期待されるところ、規制改革実施計画（令和元年6月閣議決定）において、令和2年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされている。

このため、無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等について検討を行うことを目的として、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を開催する。

2. 検討事項

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

【参集者名簿】（50音順、敬称略）

安藤至大	日本大学経済学部教授	竹内（奥野）寿	早稲田大学法学学術院教授
戎野淑子	立正大学経済学部教授	両角道代（座長代理）	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
桑村裕美子	東北大学大学院法学研究科教授	山川隆一（座長）	東京大学大学院法学政治学研究科教授
坂爪洋美	法政大学キャリアデザイン学部教授		

【論点】1. 無期転換ルール関係

- (1) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- (2) 無期転換前の雇止め
- (3) 通算契約期間及びクーリング期間
- (4) 無期転換後の労働条件
- (5) 有期雇用特別措置法の活用状況
- (6) その他

2. 多様な正社員の雇用ルール等関係

- (1) 雇用ルールの明確化
- (2) その他

3. その他

必要に応じ、適宜論点を追加

【開催実績】第1回（令和3年3月24日）：現状等 第2回～4回（令和3年4月20日、5月27日、6月24日）：ヒアリング

第5回（令和3年7月28日）：実態調査概況

第6～8回（令和3年8月31日、9月17日、10月12日）：無期転換ルール

第9・10回（令和3年11月12日、12月22日）：多様な正社員の雇用ルール等

第11回（令和4年1月24日）：無期転換ルール・多様な正社員等

第12・13回（令和4年2月22日、3月17日）：取りまとめに向けて

2. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等

(1) 総論

- 職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員については、
 - ✓ いわゆる正社員と非正規雇用の労働者の働き方の二極化緩和
 - ✓ 労働者のワーク・ライフ・バランス確保や自律的なキャリア形成
 - ✓ 優秀な人材の確保や企業への定着
 の観点から、労使双方にとって望ましい形での普及・促進が必要。
- また、労働契約が多様化する中、従来からの統一的・集团的な労働条件決定の仕組みの下では勤務地限定等の個別的な労働契約内容が曖昧になりやすいことに起因する労使紛争の未然防止や、労使双方の予見可能性の向上に加え、労使間の情報の質・量の格差是正や契約に係る透明性の確保を図ることが必要。
- こうした観点から、労使自治や契約自由の原則の大前提として、法令上の措置も含め、労働契約関係の明確化を検討することが適当。
- なお、労働契約関係の明確化は、多様な正社員のみならず、全労働者に対して有益であるため、労働者全般を対象に検討することが適当。

(2) 労働契約関係の明確化

<労働契約締結時の労働条件の確認>

- 現行法上、労働基準法15条の労働条件明示（以下「15条明示」という。）では、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示することとされており、勤務場所や業務内容の変更範囲までは求められていないが、予見可能性の向上等の観点から、多様な正社員に限らず労働者全般について、15条明示の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加することが適当。

2) 労働契約関係の明確化（続き）

<労働条件が変更された際の労働条件の確認>

- 15条明示は、契約締結に際し行われるものであり、労働条件が変更された際にまでは義務付けられていないが、
 - ✓ 個別合意による変更の場合に書面明示が保障されていないほか、
 - ✓ 仮に15条明示の対象に就業場所・業務の変更範囲を追加する場合に変更後の労働条件を明示しなければ当該変更前の労働条件が存続しているものと誤解したままとなるリスクがあること
 から、労働条件の変更時も15条明示の対象とすることが適当。
- 具体的には、変更後の労働条件の書面確認の必要性に鑑み、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約締結時に書面で明示することとされている労働条件が変更されたとき（①就業規則の変更等により労働条件が変更された場合及び②元々規定されている変更の範囲内で業務命令等により変更された場合を除く。）は、変更の内容を書面で明示する義務を課す措置が考えられる。
- 本措置に併せて、就業規則について労働者が必要なときに容易に確認できるような方策や中小企業への支援の検討が必要。
- なお、就業場所・業務に限って本措置の対象とすべきとの意見、就業規則の新設・変更による場合も明示の対象とすべきとの意見、本措置に関する電子的な方法の明示も検討すべきとの意見もあった。

<労働契約関係の明確化を図る場合の留意点>

- 労働契約関係の明確化を図る場合に留意すべき点として、労働条件の変更や、多様な正社員の勤務地等の変更、事業所廃止等を行う場合の考え方について、裁判例等を整理して周知することが適当。

3. 労使コミュニケーション等

- 無期転換制度等を定める際に、無期転換者・有期契約労働者の意見が反映されるよう、労使コミュニケーションを促すことが適当。
- 多様な正社員の働き方を選びやすくするためにも、いわゆる正社員自体の働き方の見直しを含め、労使コミュニケーションを促すことが適当。
- また、無期転換や多様な正社員に係る制度等については、労働者全体に関わるものであり、雇用形態間の待遇の納得感が得られるようにするため、個々の労働者の意見を吸い上げるとともに、労働者全体の意見を調整することも必要。その上で、過半数代表者に関する制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの促進を図る方策も中長期的な課題。

「雇用管理上の留意事項」の周知

〈主な留意事項等の内容〉

労働者に対する限定の内容の明示	紛争の未然防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか将来にわたるものか明示すること、労働契約法4条を踏まえ、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましい など
転換制度	労働契約法3条3項には転換制度も含まれ、同項を踏まえ、転換できるようにすることが望ましい、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため企業の実情に応じて、転換の要件・回数制限等について制度化することが考えられる、転換には本人の同意が必要 など
事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応	勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない、解雇の有効性は人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある など

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を发出。パンフレットやモデル就業規則等により周知。

モデル就業規則等の周知

〈主な就業規則における規定例〉

職務の限定	<ul style="list-style-type: none"> ●職務の範囲を限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」 ●特定された職務に限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」 など
-------	---

➡ 「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等により周知。

ガイドラインの目的

副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。

ガイドラインの内容

○ 企業の対応

(1) 基本的な考え方

- ・ 副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・ 使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業避止義務、④誠実義務に留意する必要がある。
- ・ 就業規則において、原則として労働者は副業・兼業を行うことができること、例外的に上記①～④に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられる。

(2) 労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法第38条第1項に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要である。

① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・ 事業主、委任、請負など労働時間規制が適用されない場合には、その時間は通算されない。
- ・ 法定労働時間、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）について、労働時間を通算して適用される。
- ・ 労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。

② 副業・兼業の確認

- ・ 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・ 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

(3) 健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならない。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。

○ 労働者の対応

- ・ 労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。
- ・ 労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 他社の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

○ 副業・兼業に関わるその他の制度

(1) 労災保険の給付

- ・ 複数就業者について、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定する。
- ・ 複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行う。
- ・ 副業先への移動時に起こった災害は、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

(2) 雇用保険

- ・ 令和4年1月より、65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始される。

これからの労働時間制度に関する検討会①

1 趣旨・目的

労働時間制度については、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度が設けられ、働く方がその健康を確保しつつ、ワークライフバランスを図り、能力を有効に発揮することができる労働環境整備を進めているところである。

こうした状況の中で、裁量労働制については、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度であるが、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等について課題があるところ、平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる検討会における検討を経て、総務大臣承認の下、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握するための統計調査を実施したところである。当該統計調査で把握した実態を踏まえ、裁量労働制の制度改革案について検討する必要がある。

また、裁量労働制以外の労働時間制度についても、こうした状況を踏まえた在り方について検討することが求められている。

このため、裁量労働制その他の労働時間制度について検討を行うことを目的として、「これからの労働時間制度に関する検討会」（以下「本検討会」という。）を開催する。

2 検討事項

本検討会においては、次に掲げる事項について検討を行う。

- ・ 裁量労働制の在り方
- ・ その他の労働時間制度の在り方

※令和3年7月以降これまで11回開催。引き続き議論を行っていく予定。

3 構成員

〔◎座長〕

◎荒木尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

島貫智行（一橋大学大学院経営管理研究科教授）

小畑史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授）

堤 明純（北里大学医学部教授）

川田琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授）

藤村博之（法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授）

黒田祥子（早稲田大学教育・総合科学学術院教授）

これからの労働時間制度に関する検討会②

【参考】主な論点（12/16 第7回検討会での資料より）

- それぞれの労働時間制度の意義をどう考えるか
- 裁量労働制が、その制度の趣旨を踏まえたものとなるための方策についてどう考えるか
 - ・ 労働時間、健康・福祉確保措置、処遇・評価
 - ・ 対象業務、対象労働者、本人同意、同意の撤回
 - ・ 集团的労使コミュニケーション、導入後の運用 等
- 年次有給休暇（時間単位年休を含む）の取得促進の在り方についてどう考えるか
- 経済社会の変化、デジタル化による働き方の変化、コロナ禍等による労働者の意識変化の中、アフターコロナの働き方を見据えた労働時間制度等についてどう考えるか

フリーランス関係施策の現状及び今後の対応について

現状

- 「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日閣議決定）等に基づき、**令和3年3月に、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で**、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これら法令に基づく問題行為を明確化するため、**「フリーランスが安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定**。
- 令和2年11月に、厚生労働省及び関係省庁の委託事業として、**フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについてフリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置**。
- 労災保険の特別加入の対象拡大を進めており、昨年4月より芸能従事者、アニメーター等、9月より自転車配達員、ITフリーランスを追加した。

今後の対応

- 関係省庁と連携し、フリーランスガイドラインの周知に取り組む。
- フリーランス・トラブル110番において、引き続き丁寧な相談支援を実施し、フリーランス・トラブル110番に寄せられた相談内容について把握・分析を行うとともに、**相談体制の強化を図る**。（令和4年度予算）
- 昨年11月の新しい資本主義実現会議の緊急提言において、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など、**フリーランス保護のための新法を早期に国会に提出する**」とされたことを踏まえ、内閣官房を中心に関係省庁連携して対応を検討。
- 労災保険の特別加入の対象拡大については、今後も引き続き検討していく予定。

労働政策審議会 人材開発分科会報告（概要）

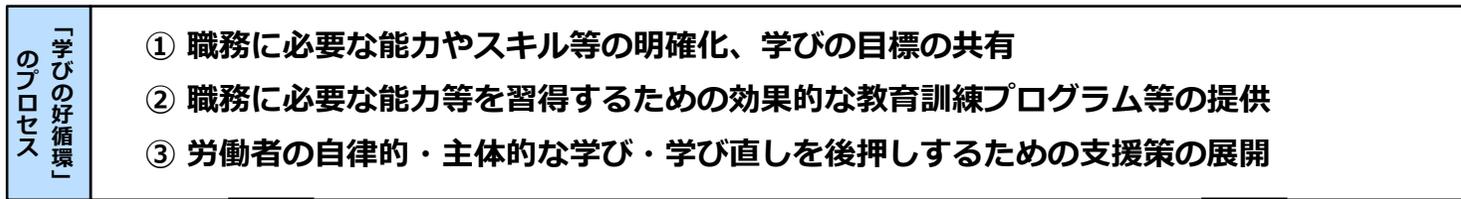
～関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて～

○ 人材開発をめぐる主な課題

(1) デジタル化（DX）等の急速な進展、(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップ、(3) リスキング・リカレント教育 等

⇒ ・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・学び直しの促進が重要
・公的職業訓練の強化、精度向上が必要

○ 外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な「学びの好循環」を、以下の①～③のプロセスを通じて実現していく。



労働市場全体における人材開発の促進

<地域ごとの協議会の設置>

- 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化
 - ・地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定
 - ・訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証、見直し
 - ・訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進

<キャリアコンサルティングの推進>

- 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備

企業内における人材開発の促進

<ガイドラインの策定>

- 企業内における労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、今後、
 - ・基本的な考え方
 - ・労使が取り組むべき事項
(例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、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 など)
 - ・国等の支援策等を体系的に示すガイドラインを策定。

必要な法的整備を検討（職業能力開発促進法の改正）

規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）において、リカレントガイドライン（仮称）の策定を求められている