

リスキリングを含む 職業能力開発についての連合の考え方

みうら
三浦

てっせい
哲聖

●連合（日本労働組合総連合会） 総合政策推進局 労働法制局

1. はじめに

労働者は、職業能力開発を通じて、仕事をするうえで必要なスキルや技術を取得し、個人の能力向上を実現することで、結果として、賃金・処遇等の向上にもつなげることができる。そのため、雇用・就労形態や年齢にかかわらず、すべての労働者にとって職業能力開発は重要な施策であり、経済社会を取り巻く情勢が変化したとしても、その意義は変わらない。

ここ数年、労働移動を前提とした「リスキリング」が注目を集め、政府としてこの施策を積極的に推進している。そのことを踏まえ、本稿では、リスキリングが労働移動とセットで推進されることへの課題認識や、連合の基本的な職業能力開発に関する考え方について、紹介することとしたい。

度や人材開発支援助成金の訓練メニューが拡充されてきた。2022年には、岸田政権が「新しい資本主義」の実現に向けた柱の一つとして「人への投資」を通じた付加価値向上が極めて重要であるとし、5年間で1兆円を投資するとした。2023年には、「三位一体の労働市場改革」を掲げ、「リ・スキリングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」による構造的賃上げの実現を目指すとした。「リ・スキリングによる能力向上支援」については、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、個人への直接支援を拡充としている。併せて、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう雇用調整助成金の助成率の見直しを行ったほか、教育訓練給付の拡充や教育訓練中の生活を支えるための融資制度の創設についても方向性が確認された。

2. リスキリングなどの職業能力開発に関する政府の動向

第四次産業革命という大きな変革の波のなか、デジタル人材等の育成に向けて、教育訓練給付制

3. 能力開発に対する連合の基本的な考え方

「1. はじめに」でも触れたように、従来の職業能力開発をはじめ、リスキリングやリカレント

教育は、労働者のスキル・技術の向上につながり、キャリア形成に資する。と同時に、もちろん、企業の持続的な発展にも資するため、雇用政策において重要な柱である。また、スキル・技術の向上は働きがいや処遇改善、雇用の安定にも資するものである。

職業能力開発の機会は、希望するすべての者に適切に確保される必要がある。雇用形態や年齢、企業規模、障がいの有無、在職者か離職者の違いによらず機会を確保するとともに、労働者が職業人生を通じて主体的にキャリア形成ができるような支援体制の整備が望まれる。

なお、在職者については、企業の責任において、キャリア形成や能力開発機会の確保が行われるべきであり、企業を通じた支援の維持・拡充をすべきである。人材定着の観点からも、企業が自社のめざすべき方向やビジョンを示し、必要とする人材を明らかにした上で、キャリアに関する相談体制を整備することが重要である。

非正規で働く者への能力開発の機会が少ない場合や、個人的に行うキャリア形成・スキルアップに対しては、労働者個人への支援策もあわせて拡充すべきである。個人に対するキャリア形成支援についても、希望する誰もが幅広く利用できる制度とすることが望ましい。加えて、非正規で働く労働者をはじめとして、労働者がその後のスキル・キャリアの向上に資する支援策とセットにすることで、スキルアップなどの質を高めることが重要である。

さらに、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、能力開発による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるものが不可欠であり、「能力開発と処遇改善の好循環」の実現に向けて政労使で力を合わせて取り組んでいく必要がある。

4. 職業能力開発に関する 現状の課題と求められる対策

前項では連合の基本的な考え方を述べたが、ここでは、職業能力開発に関する現状の課題と求められる対策について述べたい。

① 「人への投資」は一層の拡充が必要

日本の人的資本投資は、主要先進国に比べ、官民ともに水準が極めて低位にあることが指摘されている。この間、「人への投資」として、働く者のスキル・キャリア向上の支援策が拡充されてはいるものの、今後の社会変化等に労働者が適切に対応するためには、「人への投資」のより一層の拡充が求められる。

なお、新たな技術革新への対応や、政策的な人材移動を目的とした職業能力開発については、企業・個人への支援に必要な原資を政府が一般財源として確保すべきである。また、単に人的投資の額を拡充するだけではなく、リスキリングをはじめとした能力開発を進めるための訓練プログラムの充実や、支援策を活用し、人材育成に取り組んでいくように、企業に対応を促していくことが必要である。

リスキリングを推進していく上で注意すべき点がある。「リスキリング」＝「成長分野に移動するための学び直し」といった意味合いで使われることもあるが、決して成長分野などへの労働移動にむけた手段のみを意味するものではない。リスキリングは、社会変化等を踏まえ、企業内で新たな業務のスキルや技術を習得するために行い、訓練した人材を企業内で再配置するものである。労働移動に向けた手段と捉えられてしまえば、教育・訓練の実施主体である企業の意欲がそがれ、結果として労働者が必要なスキルを身に付ける機

会が減少することになりかねないことに注意が必要である。

② 非正規で働く者への能力開発の機会の確保が重要

能力開発基本調査（令和5年度）によると、企業内における正社員・正社員以外への計画的なOJT、OFF-JTの実施率を調査した結果、いずれの企業規模においても、正社員以外のOJT、OFF-JT実施率は正社員の約半以下となっている状況にある（図1）。

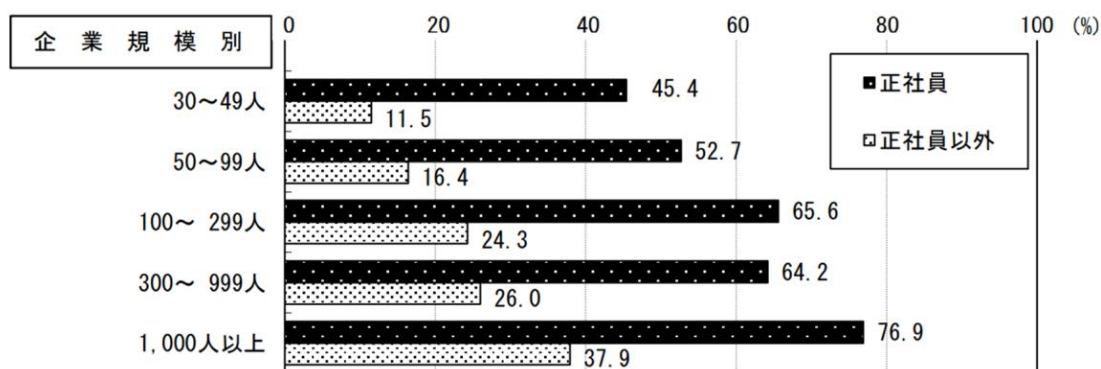
在職者における能力開発は、企業の責任において、雇用形態等にかかわらず、すべての労働者に

対して、平等に実施されるべきであり、とりわけ非正規で働く者への能力開発機会の確保に向けた取り組み強化は喫緊の課題である。

正社員に比べて雇用不安を抱えながら働かざるをえない非正規で働く労働者に対して、企業が能力開発機会を確保し、処遇向上やキャリアアップにつなげていくことは雇用の質を確保するためにも重要であり、企業への対応を求めている必要がある。

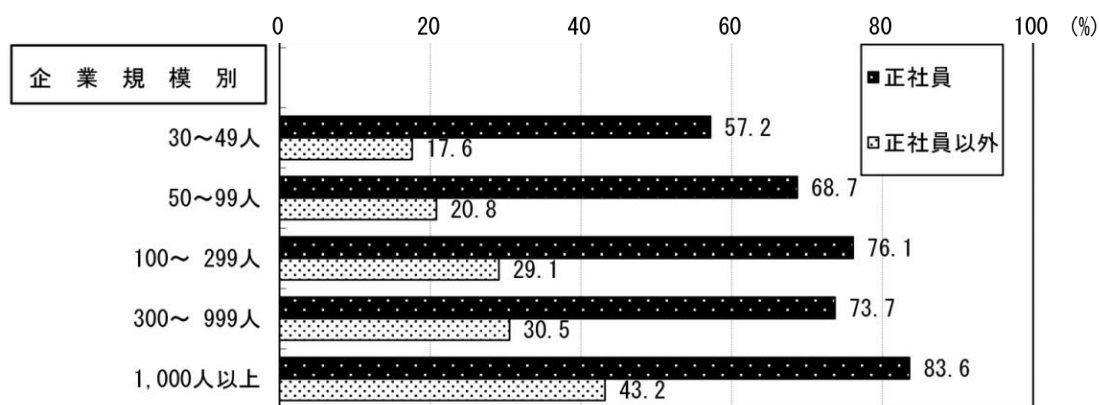
なお、正社員に比べて非正規で働く者の能力開発機会が少ない現状や、個々人のニーズを踏まえたキャリア形成やスキルアップに対しては、労働者個人の支援策の拡充も求められる。単に訓練給

図1 計画的なOJTを実施した事業所の割合（事業所調査）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

図2 OFF-JTを実施した事業所の割合（事業所調査）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

付の充実だけでなく、労働者がその後のスキル・キャリアの向上に資する助成金などの支援策とセットにすることで、スキルアップなどの質を高めることが重要である。既存の支援策の認知度は十分とは言えないことから、支援策の活用を促進するためには、教育訓練給付制度などの支援制度そのものや、支援策の活用の仕方などの分かりやすい周知に取り組む必要がある。

③ 中小企業への支援の強化が必要

雇用形態以外にも、企業規模によっても能力開発の機会に格差があり、企業規模が小さくなるほど、能力開発の実施率は減少する傾向にある（図2）。

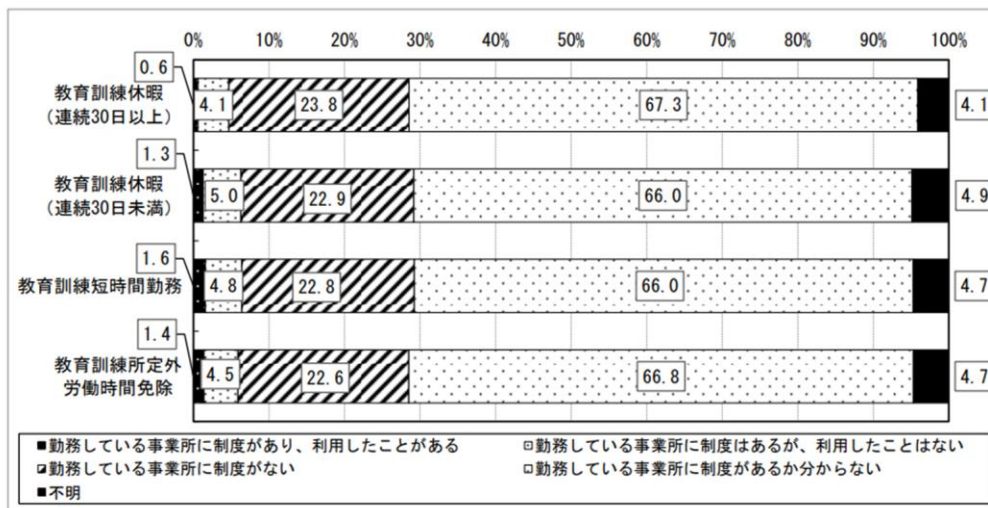
中小企業においては、目下の業務への対応に加え、人員体制や財政的な課題から能力開発に取り組む余裕がない場合や、また能力開発に取り組もうとしても、能力開発をどのように進めればよいのかわからないといったノウハウ不足の意見も挙

げられている。そのため、各種助成制度の周知・利用促進に加え、指導人材不足など人材面で課題を持つ中小企業等に対する国によるノウハウ提供や相談援助機能などの支援策拡充、財政的支援を充実させていくことが求められる。

④ 教育訓練休暇制度の整備や訓練時間の確保が急務

企業内で能力開発やリスキリングを進めるためには、休暇制度や短時間勤務制度などの活用も重要である。しかし、能力開発基本調査（令和5年度）によると、現状では、勤務先に教育訓練休暇などの制度のある労働者は1割にも満たず、そして制度を利用したことがある労働者は1%前後とかなり少ない。一方、労働者から見て、制度がない、もしくはあるか分からないとしている人はいずれも9割近い状況にあり、まだまだ企業内で制度が整備されていないのが実態である（図3）。

図3 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度及び教育訓練所定外労働時間免除制度の利用状況（個人調査）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

整備が進まない理由としては、制度の認知度や、代替要員の確保への課題が挙げられている。有給の教育訓練休暇制度や短時間勤務制度などの整備に加えて、長時間労働の是正による労働時間短縮などのための時間確保に向けて、労使で協議を進めていくことが求められる。当然のことながら、これらの取り組みは正社員だけに向けたものでなく、非正規で働く者についても、正社員と同様に整備が進むように取り組む必要がある。そのためには、国による制度や支援策の周知の強化とともに、能力開発の重要性に関する機運醸成のための取り組みが不可欠である。

⑤ 労働者のキャリア形成に向けて、企業のサポートが必要

労働者のキャリア形成については、人材定着の観点からも、企業が労働者のキャリアパスに主体的に関与することが重要である。労働者個人が職業人生を通じて主体的・自律的にキャリアを築こうとすることは必要な視点であるが、キャリア形成の責任を労働者個人に負わせるのではなく、企

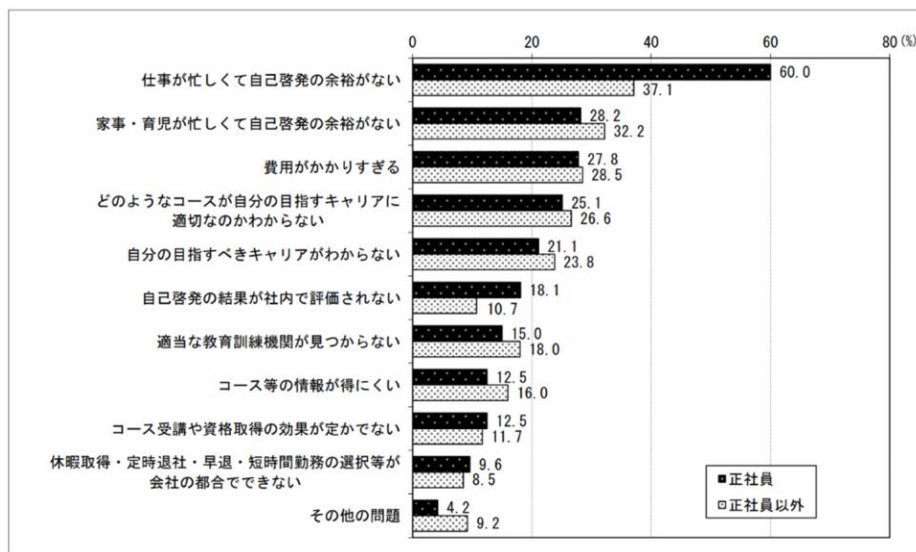
業がめざすべき方向やビジョンに基づき、企業が責任を持ってキャリア形成をサポートしていくべきである。

能力開発基本調査（令和5年度）によれば、自己啓発を行う上での問題点の内訳には、時間的・財政的な制約が上位にあるほか、めざすべきキャリアがわからないとする回答も雇用形態を問わず多い（図4）。

企業は、労働者に自社のめざすべき方向やビジョンを示し、必要とする人材を明らかにした上で、労働者が自らの可能性をもとに選択しながら能力開発に取り組めるよう、環境整備を進める必要がある。

なお、環境整備を進めるためには、企業だけでなく、管理職や労働者それぞれにも、キャリア形成や職業能力開発が重要であるとの認識が浸透する必要がある、意識を醸成していかなければならない。先述した教育訓練休暇の整備や訓練時間の確保などともあわせて、一体的に取り組んでいく必要がある。

図4 自己啓発を行う上での問題点の内訳（個人調査）（複数回答）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

⑥ キャリアについて相談できる体制や環境整備が必要

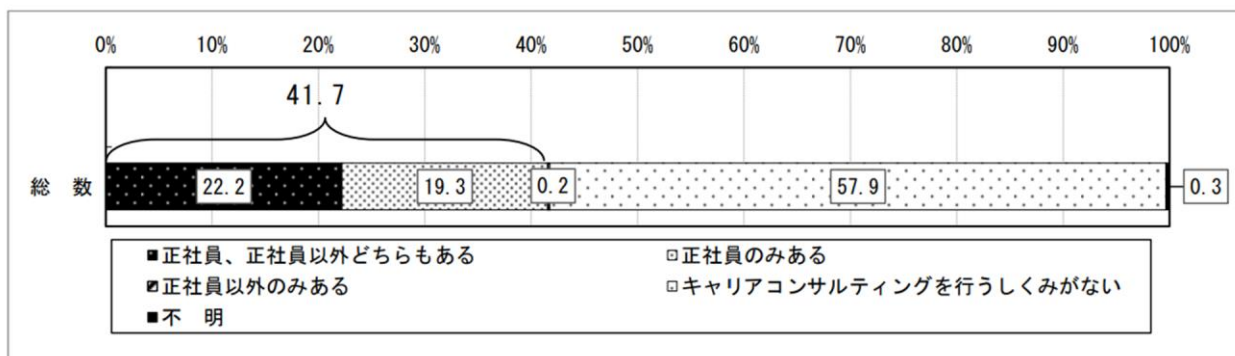
労働者が自分に合ったキャリアを築くには、自分の強みや弱み、スキルギャップを把握することが重要である。職場で求められる能力と労働者個人の現状をよく知る職場内でのサポートや、キャリアコンサルティングの活用など、キャリア形成に関する相談体制の構築による支援も必要である。厚生労働省が策定した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」においても、学ぶ意欲の向上や、学びの継続ができるような伴走支援として、キャリアコンサルティングやキャリアコンサルタントによる相談支援を推奨しており、実効性を高めていくことが求められる。

しかし、能力開発基本調査（令和5年度）によると、キャリアコンサルティングを行う仕組みが「正社員、正社員以外どちらもある」事業所は約2割に限られており、労働者が自身のキャリアについて相談できる環境が整っているとは言い難い（図5）。

また、企業がキャリアコンサルティングを行う上での問題点の一つに、労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することがむずかしい点も挙げられる。

雇用形態に関わらず、すべての労働者が自身のキャリアを相談できる体制や環境整備が求められる。

図5 キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況（事業所調査）



厚生労働省「能力開発基本調査（令和5年度）」

⑦ 能力開発やキャリア形成には労働組合が積極的に関与すべき

能力開発や労働者の主体的なキャリア形成が労働者にとって重要であることは前述の通りだが、これまで、労働組合がこれらの取り組みにどれだけ関与できていたかといえ、必ずしも十分とは言えない。政府がリスキリングを積極的に推進する中、労働組合は、職場の課題を踏まえ、職業能力開発に関する実効性ある取り組みを進めていかなければならない。

とりわけ、企業内におけるリスキリングについては、労使協議などを通じて、人材育成方針や訓練メニューの確認、訓練した人材の適切な再配置や訓練後の処遇などを企業側と協議するなど、労働組合として果たすべき役割は大きい。労働組合が職場で働く労働者一人ひとりの声を聞き、労使で検討を進めることが、能力開発の実効性を高めることにつながる。労働組合として、「雇用の安定」や「雇用の質の向上」といった観点から、企業に働きかけを行い、能力開発やキャリア形成に

積極的に関与していかなければならない。もちろん職場における取り組みが進むよう、連合や構成組織による支援策などの強化が必要であることは言うまでもない。

5. おわりに

経済社会を取り巻く環境が変化するなかで、すべての労働者が安定した質の高い雇用を維持して

いくため、雇用・就労形態や年齢にかかわらず、職業能力開発を行っていくことは重要である。今後、さらに職業能力開発を推進していくためにも、労使で協働し、学びの機運を醸成していくことが必要であり、国に対して政策提言等を行っていくとともに、労働組合としても運動面から、きちんと取り組んでいかなければならない。安定した雇用の実現のみならず、「能力開発と処遇向上の好循環」の実現に向けて、労働組合も全力で取り組んでいく。

次号の特集は

「特集Ⅰ 自然災害と労働組合の取り組み（仮題）」
「特集Ⅱ 労調協の仕事、この1年」の予定です。