

令和4年度 第2回
民間人材サービス業界団体と厚生労働省との会合
2022年9月7日（水）

02 意見交換テーマ「労働移転とキャリア形成支援について」

<日本BPO協会の立ち位置>

- メーカーはじめ産業界の人材需要に対し、必要な人材を採用または育成して提供する。
- 労働力の減少、労働法制の改正等に対応して人材を確保するため、無期雇用化が課題であり、社員のスキルアップ、ジョブチェンジが不可欠。

	労働移転について	個人の継続的キャリア形成支援について
課題	【現状】 当業界には、特段のスキル、知識を有しない労働者が多い。 【課題】 1 AI、IoT、DX等の進展により、必要とされるスキル、知識が変化。これに対応して、雇用者、あるいは求職者に対してスキル、知識を付与する。 (注) 当業界の多くの就業機会はジョブ型化されており、必要とされるスキル等に変化がなければ、企業努力により就業先の確保は可能。 2 人材育成に当たっての課題 ① 今後、産業界でニーズが高まるスキル、知識の見える化、標準化。 ② ①のスキル、知識の評価基準（習得レベル）を標準化。 ③ 教育訓練に必要な講師、機器、場所並びに資金の確保 ④ ジョブチェンジの成功事例（モデル例）の収集	【現状】 個人としてキャリアを考える環境がない。 【課題】 1 キャリア形成に役立つキャリア面談の推進が必要。 2 派遣・請負事業者は、事業発展の観点からも社員のスキルアップが必要 3 労働者自身が主体的にキャリア形成に取り組むためには、雇用者である企業のみならず、国や人材サービス事業者など多方面からの支援の強化が必要。
取組及び提案	1 産業界の動向やニーズ、取組事例等を積極的に情報発信 2 ポリテクセンターと連携した設備保全人材の育成 2022年度技能検定3級レベル、2023年度2級レベルの訓練を実施 3 新しい働き方の価値観の醸成（終身雇用の美からの脱却）	1 協会として、①キャリア面談担当者に必要な能力、スキル等を整理 ②キャリア面談ツールの標準化（キャリアシート、面談記録表等） 2 会員企業が自社の職種別教育を体系化し、希望に応じてキャリア形成 (例) 同一の職種でのスキルアップ、管理部門への転換、ジョブチェンジ 3 デジタル人材育成の事業化
要望	1 前記課題2の4項目について国の支援。特に、スキル等を有しない求職者の訓練に関しては、当業界など民間を活用した柔軟な仕組みづくり 2 派遣労働者も人材開発支援助成金の対象に。 労働移転トライアルへの助成金の創設	1 キャリアコンサルタント等面談担当者の育成支援 2 ジョブチェンジの好事例収集 3 前記課題3に対応した支援の強化