

**通学課程の初日に提出**

**課題5. 職業能力開発に関する知識**

領域	区分	内容
Ⅱ三	講義	各種の職業能力開発機関と、その訓練概要、教育訓練給付制度等について、以下の空欄を埋めましょう。 参考：厚生労働省HP 他 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html</a> <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html</a>
	配当時間	
	3H	

会場：\_\_\_\_\_ 氏名：\_\_\_\_\_ 提出日： 年 月 日

**1 ハロートレーニングの概要**

1. ハロートレーニングは、**公共職業訓練** と **求職者支援訓練** に大別され、それぞれの特徴は下の表のとおりである。

公共職業訓練	
<b>離職者</b> 向け	対象：ハローワークの求職者 主に <b>雇用保険受給者</b> 費用： <b>無料</b> (テキスト代等除く) 期間：概ね <b>3か月</b> ～2年 実施機関： <b>国 (ポリテクセンター)</b> 主にものづくり分野の高度な訓練を実施 (金属加工科等) 都道府県 ( <b>職業能力開発校</b> ) 地域の実情に応じた多様な訓練を実施 (木工科、自動車整備科等) <b>民間</b> 教育訓練機関等 (都道府県からの委託) 事務系、介護事務系、情報系等モデルカリキュラムなど
<b>在職者</b> 向け	対象：在職者 費用： <b>有料</b> 期間：概ね <b>2日～5日</b> 実施機関：国 (ポリテクセンター・ポリテク <b>カレッジ</b> ) 都道府県 ( <b>職業能力開発校</b> )
<b>学卒者</b> 向け	対象：高等学校卒業者等 費用： <b>有料</b> 期間： <b>1年</b> 又は2年 実施機関：国 (ポリテク <b>カレッジ</b> ) 都道府県 (職業能力開発校)
<b>障害者</b> 向け	対象：ハローワークの求職障害者 費用： <b>無料</b> 訓練期間：概ね <b>3か月</b> ～1年 実施機関： <b>国 (障害者職業能力開発校)</b> ・ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 ・ 都道府県営 (国からの委託) 都道府県 ( <b>障害者職業能力開発校</b> 、 <b>職業能力開発校</b> ) <b>民間</b> 教育訓練機関等 (都道府県からの委託)

## 求職者支援訓練

対象：ハローワークの求職者 主に **雇用保険を受給できない方**（雇用保険に加入していない人や給付期間が終了してしまった人）

費用：**無料**（テキスト代等除く）

訓練期間：**2か月** ～ **6か月**

※ 受講期間中、本人収入が月8万円以下、世帯収入が月30万円以下等の一定の要件を満たす場合は、受講手当（月10万円）＋通所手当＋寄宿手当の支給が受けられる。

実施機関：

**民間** 教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）

コース：

<基礎コース>基礎的能力を習得するコース

<実践コース>基礎的能力から実践まで一括して習得する訓練

介護系（福祉サービス科等）、情報系（ソフトウェアプログラマー養成科等）、医療事務系（医療・調剤事務科等）等

2. ハロートレーニングを受講するためには、ハローワーク（以下、HW）に **求職申込み** をした後、実施する施設等が行う面接等の選考に合格し、HWにおいて **受講あっせん** を受ける必要がある。

3. **日本版デュアルシステム**

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が、全国の **職業能力開発促進センター（ポリティクセンター）** で実施している。概ね55歳未満の求職者を対象とする「短期課程活用型」の **6** か月コースと、概ね **55** 歳未満で、高等学校を卒業又は、同等以上の学力を持つ人を対象とする「専門課程活用型」の **2** 年コースがある。

## 2 教育訓練給付制度

働く人の **主体的な能力開発** やキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とし、厚生労働大臣指定の教育訓練を修了した際、受講費用の一部が支給される制度。給付を受けるには、**雇用保険** の加入期間などの条件がある。

### （1）教育訓練の種類

給付金の対象となる教育訓練は、そのレベル等に応じて、**専門実践教育訓練**、特定一般教育訓練、一般教育訓練の3種類がある。

#### 〈専門実践教育訓練〉

- 特に労働者の **中長期的キャリア形成** に資する教育訓練が対象となる。
- 受講費用の **50** %（年間上限40万円）が訓練受講中6か月ごとに支給される。
- 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の **20** %（年間上限16万円）が追加で支給される。

※令和6年10月以降に開講する講座の場合、上記の追加支給の要件を満たしたうえで、訓練修了後の賃金が受講開始前と比較して **5** %以上上昇した場合は、受講費用の **10** %（年間上限8万円）が追加で支給される。

- 失業中の方が専門実践教育訓練（通信制、夜間制を除く）を受講する場合、受講開始時に45歳未満など一定の要件を満たせば、別途、**教育訓練支援給付金** が支給される。

#### 〈特定一般教育訓練〉

- 特に労働者の **速やかな再就職及び早期のキャリア形成** に資する教育訓練が対象となる。
- 受講費用の **40** %（上限20万円）が訓練修了後に支給される。

※令和6年10月以降に開講する講座の場合、上記に加え、資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の **10** %（上限5万円）が追加で支給される。

#### 〈一般教育訓練〉

- その他の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練が対象となる。
- 受講費用の **20** %（上限10万円）が訓練修了後に支給される。

### （2）給付金の支給申請手続きについて

教育訓練給付金の支給申請は、申請する本人の住まいを管轄する **ハローワーク** で受付している。

#### 〈専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の支給申請手続〉

専門実践教育訓練給付金・特定一般教育訓練の支給申請手続は、受講前に訓練対応 **キャリアコンサルタント** による訓練前 **キャリアコンサルティング** を受け、就業の目標、職業能力の開発・向上に関する事項を記載した **ジョブ・カード** を作成した後、必要書類をHWへ提出する。この手続は、原則、受講開始日の **2週間** 前までに行う必要がある。書類の提出は、原則本人の住所を管轄するHWに行く。

専門実践教育訓練の支給申請の時期は、専門実践教育訓練を受講中は、受講開始日から **6** か月ごとの期間（支給単位期間）の末日の翌日から起算して1か月以内が支給申請期間になる。専門実践教育訓練を受講修了したときは、受講修了日の翌日から起算して **1** か月以内が支給申請期間になる。

専門実践教育訓練受講修了後、受講した専門実践教育訓練が目標としている資格取得等し、かつ修了した日の翌日から **1** 年以内に **被保険者** として雇用された場合に追加給付を受けるための支給申請期間は、雇用された日の翌日から起算して1か月以内（被保険者として雇用されている人は、専門実践教育訓練を修了し、かつ、資格取得等した日の翌日から1か月以内）となる。

特定一般教育訓練の支給申請時期は、特定一般訓練の受講修了日の翌日から起算して1か月以内が申請期間になる。

#### 〈一般教育訓練の支給申請手続〉

一般教育訓練の教育訓練給付金の支給申請手続は、教育訓練を **受講した本人** が受講修了後、原則本人の住所を管轄しているHWに対して、必要書類を提出する。

支給申請の時期は、一般教育訓練の受講修了日の翌日から起算して **1 か月** 以内に支給申請を行う。

### (3) 教育訓練支援給付金 ※令和9年3月31日までの時限措置

#### ① 支給対象者

初めて **専門実践教育訓練** (通信制、夜間制を除く) を受講する方で、受講開始時に45歳未満等一定要件を満たす方が、訓練期間中、失業状態にある場合に支給。

#### ② 支給額

専門実践教育訓練受講中の **基本手当** の支給が受けられない期間について、基本手当の日額と同様に計算して得た額に **80** % を乗じて得た額に、2か月ごとに失業の認定を受けた日数を乗じて得た額が支給される。

#### ③ 教育訓練支援給付金の申請手続

教育訓練支援給付金を受給するためには、原則本人の住所を管轄するHWへ、必要書類を **本人** が提出する(支給を受けるための支給申請は、別途手続が必要)。手続は、専門実践教育訓練の教育訓練給付金と同様に、受講開始日の **2週間** 前まで(※) に行う必要がある。教育訓練支援給付金は専門実践教育訓練の教育訓練給付金を受給できる人でなければ給付を受けられないため、専門実践教育訓練の教育訓練給付金の手続きと同時に又はそれより後に手続を行う。

※ 受講開始日の1か月前までの日において一般被保険者であった場合(在職中)、一般被保険者でなくなった日(離職日の翌日)の翌日から1か月以内に行う。

#### ④ 支給申請について

教育訓練支援給付金の支給申請手続は、専門実践教育訓練を受講した本人が受講中及び受講終了後、本人の住居所を管轄するHWに、必要書類を提出する。

#### ⑤ 支給申請期間

教育訓練支援給付金を受けるには、原則として **2** か月に1回の教育訓練支援給付金の認定日に、HWで **失業の認定** を受ける必要がある。

## 3 技能検定制度

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/ability\\_skill/ginoukentei/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/index.html)

本制度は、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する **国** **家検定** 制度。機械加工や **キャリアコンサルティング** など全 **132** 職種(※) の試験がある。合格すると合格証書が交付され、「**技能士**」と名乗ることができる。

(※令和6年8月29日時点 都道府県が実施する職種：111職種 / 指定試験機関が実施する職種：21職種)

## 4 事業主への助成金

参考：厚生労働省HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/shokugyounouryoku/training\\_employer/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/training_employer/index.html)

### 1. 人材開発 支援助成金

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

#### (1) 概要

労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、雇用する労働者（**雇用保険被保険者**）に職務に関連した専門的知識・技能の習得をさせるための**職業訓練**などを計画に沿って実施した場合や**人材育成制度**を導入し労働者に適用した際、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

人材開発支援助成金では、従業員の計画的な職業能力開発に取り組む事業主等を支援するため、**「職業能力開発推進者」**の選任と**「事業内職業能力開発計画」**の策定・周知をしている事業主が対象で、職業訓練実施計画届の提出までに選任・策定(※)と従業員への周知を行っていることが必要。  
※選任・策定後の内容の変更に係る届出等は不要。

#### (2) 各訓練コースの概要

##### 1) 人材育成支援コース

- **人材育成** 訓練：雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主等に対して助成。
- 認定実習併用職業訓練：**中核人材**を育てるためのOJTとOFF-JTを組み合わせ合わせた訓練を行った事業主に対して助成。
- 有期実習型訓練：有期契約労働者等の**正社員転換**のためのOJTとOFF-JTを組み合わせ合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

##### 2) 教育訓練休暇等付与コース

- 教育訓練休暇制度：**3**年間に**5**日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度(※)を導入し、実際に適用した事業主に助成。

※労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

##### 3) 人への投資促進コース

- 高度デジタル人材訓練／**成長分野**等人材訓練：高度デジタル人材の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行った事業主に対して助成。
- 情報技術分野認定実習併用職業訓練：**IT分野**未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせ合わせた訓練を行った事業主に対して助成。
- 定額制訓練：労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする**サブスクリプション**型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成。
- 自発的職業能力開発訓練：労働者が**自発的**に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。
- 長期教育訓練休暇制度：**30日**以上の長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入

入し、実際に適用した事業主に助成。

- 教育訓練短時間勤務等制度：30回以上の **所定労働** 時間の短縮及び **所定外** 労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

#### 4) 事業展開等 **リスキリング** 支援コース

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主に対して助成。

[基本要件]

- OFF-JTにより実施される訓練であること
- 実訓練時間数が **10時間** 以上(※)であること
- 次の①又は②のいずれかに当てはまる訓練であること ただし、①の事業展開については、訓練開始日(定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日)から起算して、3年以内に実施される予定のもの又は6か月以内に実施したものであるものに限る。
  - ① 事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練。
  - ② 事業展開は行わないが、事業主において企業内の **デジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)** 化や **グリーン・カーボンニュートラル** 化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練。

※ eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等については、標準学習時間が10時間以上または標準学習期間が1か月以上であること。

※ 定額制サービスによる訓練の場合、各支給対象労働者の受講時間(標準学習時間)の合計時間数が、支給申請時において10時間以上であること。なお、この10時間は、実際の動画の視聴等の時間ではなく、標準学習時間によりカウントします。

#### 5) 建設労働者認定訓練コース

- 認定職業訓練または指導員訓練のうち建設関連の訓練を実施した場合の訓練経費の一部や、建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合の訓練期間中の賃金の一部を助成。

#### 6) 建設労働者技能実習コース

- 雇用する建設労働者に技能向上のための実習を有給で受講させた場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。

#### 移管) 障害者職業能力開発コース

- 障害者の職業に必要な能力を開発、向上させるため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う場合に、その費用を一部助成。

※本コースは令和6年4月から独立行政法人 **高齢・障害・求職者雇用支援機構** が支給業務を行う **障害者雇用納付金制度** に基づく助成金へ移管される。

(3) 各コースの助成内容 (単位のないものは全て円)

支給対象となる 訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
			各列の右側は賃金要件等を満たす場合 ※6					
①人材育成支援コース	人材育成訓練	OFF-JT	760 (380)	960 (480)	45% (30%)※1 60% ※2 70% ※3	60% (45%) ※1 75% ※2 100% ※3	—	—
	認定実習併用職業訓練	OFF-JT	760 (380)	960 (480)	45% (30%)	60% (45%)	—	—
		OJT	—	—	—	—	20万 (11万)	25万 (14万)
	有期実習型訓練	OFF-JT	760 (380)	960 (480)	60% ※2 70% ※3	75% ※2 100% ※3	—	—
		OJT	—	—	—	—	10万 (9万)	13万 (12万)
②教育訓練休暇等付与コース			—	—	30万	36万	—	—
③人への投資促進コース ※7	高度デジタル人材訓練	OFF-JT	960 (480)	—	75% (60%)	—	—	—
	成長分野等人材訓練	OFF-JT	960 ※4	—	75%	—	—	—
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	OFF-JT	760 (380)	960 (480)	60% (45%)	75% (60%)	—	—
		OJT	—	—	—	—	20万 (11万)	25万 (14万)
	定額制訓練	OFF-JT	—	—	60% (45%)	75% (60%)	—	—
	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	—	—	45%	60%	—	—
	長期教育訓練休暇制度		960 ※5 (760)	— ※5 (960)	20万	24万	—	—
	教育訓練短時間勤務等制度		—	—	20万	24万	—	—
④事業展開等リスクリソグ支援コース ※7	OFF-JT	960 (480)	—	75% (60%)	—	—	—	

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率。

※2 非正規雇用の場合の助成率。

※3 正社員化した場合の助成率。

※4 国内の大学院を利用した場合に助成

※5 有給休暇の場合のみ助成

※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算

※7 令和4年12月～令和8年度末までの時限措置

## 2. キャリアアップ助成金

参考：厚生労働省HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

「キャリアアップ助成金」は、**有期雇用** 労働者、短時間労働者、**派遣** 労働者といった、**非正規雇用** 労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化**、**処遇改善** の取組を実施した事業主に対して助成する制度。制度の活用にあたっては、各コース実施日の前日までに「**キャリアアップ計画**」（労働組合等の意見を聴いて作成）等を作成し、提出することが必要になる。各コースの主な内容は下表のとおり。

正社員化支援	1. 正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化(多様な正職員も含む)した場合
	2. <b>障害者</b> 正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合
処遇改善支援	3. <b>賃金規定</b> 等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し3%以上増額した場合
	4. 賃金規定等 <b>共通化</b> コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合
	5. <b>賞与・退職金</b> 制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し支給又は積立てを実施した場合
	6. <b>社会保険適用時</b> 処遇改善コース	短時間労働者に次の①・②いずれかを行った場合。①新たに社会保険の被保険者となった際に、 <b>手当支給・賃上げ・労働時間延長</b> を行った場合。② <b>労働時間を延長</b> して新たに社会保険の被保険者とした場合。

各コースの助成額（対象者一人当たり）		中小企業	大企業	
正社員化支援	上表 1.	①有期 → 正規	80万円	60万円
		②無期 → 正規	40万円	30万円
	※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合は加算 28.5万円/人（大企業も同額）			
	※ 対象者が一人親家庭の父母等の場合は加算 ①：9.5万円/人 ②：4.75万円/人（大企業も同額）			
	※ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合は加算（自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外の訓練修了後） ①：9.5万円/人 ②：4.75万円/人（大企業も同額）			
	（自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後） ①：11万円/人 ②：5.5万円/人（大企業も同額）			
	※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり 20万円（大企業の場合、15万円）			
	※ 多様な正社員制度（勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上）を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり 40万円（大企業の場合、30万円）			
	上表 2.	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合		
		有期 → 正規	120万円	90万円
有期 → 無期		60万円	45万円	
無期 → 正規		60万円	45万円	
② ①以外の場合				
有期 → 正規		90万円	67.5万円	
有期 → 無期	45万円	33万円		
無期 → 正規	45万円	33万円		

※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給

処遇改善支援	上表 3.	3%以上 5%未満	5 万円	3.3 万円
		5%以上	6.5 万円	4.3 万円
	※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1 事業所当たり 20 万円 (大企業の場合、15 万円)			
	上表 4.	1 事業所当たり	60 万円	45 万円
	上表 5.	1 事業所当たり	40 万円	30 万円
		※ 同時に導入した場合に加算 16.8 万円 (大企業の場合 12.6 万円)		
	上表 6.	手当等支給メニュー	50 万円	37.5 万円
併用メニュー		50 万円	37.5 万円	
労働時間延長メニュー		30 万円	22.5 万円	

## 5 事業主の義務

「**職業能力開発促進**法」第 11 条、12 条において、事業主は「**事業内職業能力開発計画**」の作成と「**職業能力開発推進者**」の選任に努めることが規定されている。

### 職業能力開発推進者の役割

- (1) 事業内における **職業能力開発計画** の作成と実施
  - (2) 企業内での従業員に対する **職業能力の開発** に関する相談と指導
  - (3) 国、都道府県、中央職業能力開発協会（各都道府県協会）との連絡等
- 職業能力推進者は「**キャリアコンサルタント**」等の職業能力開発推進者の業務を担当するために必要な能力を有する者」から選任するものと規定されている。

## 6 生涯学習の推進

人生 **100年** 時代においては、教育、雇用、退職後という伝統的な 3 ステージの人生モデルから、マルチステージのモデルに変わっていくとされ、2030年頃は、IOTやビッグデータ、人工知能等の技術革新が一層進展（第 4 次産業革命）し、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類史上 5 番目の新しい社会「**Society5.0**」の到来が予想されている。誰もがいくつになっても学び直し、活躍することができる社会の実現に向けて、関係省庁が連携して **リカレント** 教育(学び直し)を一層推進するとともに、転職や復職、起業等を円滑に成し遂げられる社会を構築していく必要がある。

厚生労働省では、労働者・求職者の職業の安定に資するための職業能力開発、環境整備のための支援を行い、経済産業省では、我が国の競争力強化に向けた環境・機運の醸成に取り組んでいる。文部科学省では、実践的な能力・スキルの習得のための大学・専修学校等を活用した **リカレント教育** プログラムの充実を図っている。

社会人の学びの情報は、社会人の学びなおしのためのポータルサイト「**マナパス**」で検索できる。

参考：文部科学省HP [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/01\\_g.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/01_g.htm) マナパス <https://manapass.jp/>  
 「文部科学省におけるリカレント教育の取組について」令和 2 年 4 月 9 日  
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200409/200409koyou03.pdf>

---

## 7 リスキリング

以下、引用：経済産業省 第2回 デジタル時代の人材政策に関する検討会資料2-2 2021年2月26日

[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/digital\\_jinzai/pdf/002\\_02\\_02.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf)

### (1) 定義

**新しい職業に就く** ために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること。

### (2) リスキリングとリカレント教育

① リカレント教育は「働く→学ぶ→働く」のサイクルを回し続ける様。新しいことを学ぶために **「職を離れる」** ことが前提になっている。

② リスキリングは単なる「学び直し」ではなく、「これからも職業で **価値創出** し続けるために」「必要なスキル」を学ぶ、という点が強調される。

(筆者注) 昨今の教育においては、主体的な学びが重視され、個人の関心に基づいて「さまざまな」ことを学ぶことを是とすることが多い。

③ DX時代の **人材戦略** の1つがリスキリングであり、デジタル技術の力を使いながら価値を創造できるように多くの従業員の能力やスキルが **再開発** される。