

「第 82 回労働政策審議会能力開発分科会」の職業能力開発施策についての主な御意見について

### (1) 総論

- ・ 論点案について、企業内訓練への支援ということが欠落しているのではないか。

### (2) 産業界のニーズや労働者の属性を踏まえた企業内訓練を含む職業訓練の在り方について

- ・ 職業訓練の重要性が既知であるにも関わらず、教育訓練費が減っていることについて分析することと産業界のニーズを踏まえた職業訓練の在り方について考えることは接続しているのではないか。
- ・ 企業が取り組む能力開発について、国がどういう支援ができるか、政策誘導できるかが重要ではないか。企業の中での教育訓練があつて、補完するものとして個人の自己啓発という組み合わせが望ましいのではないか。
- ・ 個人のキャリア形成を進めることによって、職業能力開発に対する意欲性が高まることから、労働者の職業能力開発の主体について、企業か、個人かは二項対立ではないのではないか。
- ・ 職業能力開発の機会に恵まれにくい、そして労働市場においても弱い立場になりがちな者に対する訓練制度やキャリア形成支援策等の職業能力開発体制について議論するべきではないか。
- ・ 技術変化・技術革新に対応したものづくり人材の育成に今後どのような形で対応していくのかを考える必要があるのではないか。
- ・ 能力開発行政について、施策の受け皿となる地方での体制が弱いと思われるので、遅滞なく予算を執行するための行政体系を作るべきではないか。また、その際には、量とともに、質の確保を検討するべきではないか。

### (3) 新たな職業能力評価制度の構築について

- ・ 新たな職業能力評価制度の構築に当たっては、職業能力評価基準について、産業界で活用されることが重要であることから、類似の制度との比較を含め、分析する必要があるのではないか。

### (4) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成を支援する方策について

- ・ 企業内の職業訓練が選抜型の訓練や自己啓発を支援するようなものになってきた一方で、自己啓発はあまり進んでいないのは、個人が積極的に自分の職業能力を高めるという動機が、上手く機能しておらず、制度はあるが稼働していないのではないか。
- ・ キャリア・コンサルタントの重要性はこれから増していくと認識しているが、キャリア・コンサルタントについて、質や専門性の確保のための課題の整理が必要ではないか。併せて、キャリア・コンサルタントの配置の問題や身分保障・処遇についても検討するべきではないか。

### (5) 若者に対する職業能力開発のための支援策について

- ・ ニート・フリーターの予備軍とされる高校中退者への支援について強化するべきではないか。
- ・ 若者の担い手を確保する観点から、例えば認定職業訓練について、補助方式の見直しをして、設備の更新等を行うことができることにより、若者が入ってこられるような魅力ある環境を整えていくべきではないか。

- ・ 学校卒業後の初職として非正規雇用で就労する労働者の割合が年々増加するなか、社会を支えていく若者が正規雇用に変換し、安心して働いていけるよう、不本意に非正規雇用で就労している者に対する教育訓練機会の拡充が必要ではないか。
- ・ ニート等の若者に対する支援について、単年度で終わらせるのではなく、継続して支援が行えるような法的整備を考えることが必要ではないか。
- ・ 職業人生の最初の3年間の重要性は理解できるが、職場外の訓練だけでなく、企業内のOJTが重要であり、それに寄与するような好事例やモデル事例を示していくことが必要ではないか。
- ・ 若者を中心に、ものづくりの魅力について、今後、どのような形で伝えていくか考えるべきではないか。