

## 第 82、83 回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。
- ・ 専門実践教育訓練について、公共職業訓練のどこに位置づけるのか整理すべきではないか。それに関連して、労働者側から整理した訓練体系というものはないか。

## (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。
- ・ キャリア形成促進助成金については、利用実態の偏りに注意しながら分かりやすさの担保が必要ではないか。
- ・ キャリア形成促進助成金等の訓練関係の助成金については、訓練計画を立てることに躊躇する企業が多く、利用率が伸びていかないのではないか。
- ・ ジョブ・カードについては、訓練の履歴を示すもので就職につなげるための有効なツールであり、利用の拡大につとめるべきではないか。
- ・ 雇用型訓練とジョブ・カードの接点は重要であり、また、ジョブ・カードの労働市場における認知を高めるため、ジョブ・カード、マッチング、職業訓練を有機的につなげていくことが必要なのではないか。
- ・ 認定職業訓練の補助の対象について、一人親方などの補助の対象とならない若者が増えているなか、拡充を検討するべきではないか。
- ・ 公的職業訓練の全体像について、現在は、離職者向け・在職者向け・学卒者向けの3者構成になっているが、ここに在学者向けというものがあるのではないか。具体的には、ポリテクセンターや能開大、都道府県の訓練校などにおいて、学生の休み期間などを利用した短期の訓練コースを作り、希望者に対して訓練を経験していただくということなどが考えられるのではないか。
- ・ 在学中のデュアルシステムについては、就職した後の離職率も低く有効なのではないか。
- ・ 訓練の存在自体を訓練が必要な人に対して提供できるような攻めの情報提供の在り方や働き

ながら訓練受講を更に拡大する施策について考えるべきではないか。

- ・ 産業界のニーズについて、企業団体、組合などを巻き込んで議論を行うことや、アンケート調査を行うなどにより、偏りなく把握すべきではないか。
- ・ 雇用型訓練については、より積極的に実施するべきではないか。また、大企業のさらなる実施が望ましいのではないか。
- ・ PDCAを回していく上で訓練領域での継続的な関係を構築することが大切ではないか。
- ・ 能力開発行政が変質してきているなかで、能力開発行政についてのユニバーサルサービスのための地方の強化が重要ではないか。

### (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。
- ・ 職業訓練と職業能力評価は車の両輪であり、両者のリンケージを強めるべきでは。
- ・ 現場で本当に必要な技能を評価するため、等級や試験基準の見直しが必要ではないか。例えば、現在の2級と3級は検定レベルに大きな差があるのではないか。
- ・ 技能検定について、会場設営等の運営面や訓練時間の確保、金銭面などにおいて、もっと中小企業の受検者が受けやすいような支援をするべきではないか。
- ・ 技能検定について、複数の上位等級を持っている技能士には「複合技能士」といった何らかの表示を行うことによって、労働者のモチベーションの向上や企業の能力判断の材料になるのではないか。
- ・ 対人サービス分野に求められる職業能力は、顧客ニーズによって異なるので、職業能力評価の手法にバリエーションを設けるなどの工夫を要するのではないか。
- ・ 技能五輪、技能グランプリ等の技能競技大会などに出場する方々にもっと社会の目が向くような取組をするべきではないか。このような施策の周知広報をすることで社会的な評価につながり後進も続いてくるのではないか。

### (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。
- ・ ジョブ・カードについて、その有効度の認知がなされていないことの分析がなされていないのではないか。また、企業のニーズにマッチしていないのではないか。今後大胆な見直しが必要なのではないか。

### (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転換し、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。