

## 第 82～84 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、能力開発施策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施策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。
- ・ 能力開発行政が変質してきているなかで、能開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は重要ではないか。
- ・ 雇用型訓練とジョブ・カードの接点は非常に重要なのではないか。
- ・ 一人親方や家族従事者などの若者が増えているなか、認定職業訓練の補助の対象について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つていいのではないか。具体的には、ポリテクや能開大、都道府県訓練校などにおいて、学生の休み期間などを利用した短い訓練コースを受講するということ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本当に必要な人に対して提供できるような攻めの情報提供の方法を考えるべきではないか。
- ・ 産業界のニーズについて、協議会で産業界も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。

- ・ 職業訓練について、PDCA をしっかり回していくことが重要ではないか。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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ということが大切ではないか。

### (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。
- ・ 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。特に現在の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。
- ・ 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」のような別の資格を設けることによって、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が要するのではないか。

### (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、その有効度や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。
- ・ 企業内のキャリア・コンサルティングについては、在職者については一義的には人事制度の中で、上司、部下や組織がやるものであり、キャリア・コンサルタントが行うものは補完的なものではないか。
- ・ キャリア形成については、在職者・離職者・学生へのアプローチが違うなかで、キャリア・コンサルタントがどの領域にでてくるのかでてこないのかという整理が必要ではないか。
- ・ キャリア形成について、在職者については企業が主体的に実施するべきもので、国はあるべき

キャリア形成のモデルを示し、それに取り組む企業に対して財政的な支援をしていくべきではないか。また、離職者については、国が主体となって国の責任で行うべきであり、学生については、文部科学省と連携し、学校が主体となってキャリア形成に取り組んでいくべき。その際に、キャリア・コンサルティングを誰が担っていくのか、キャリア・コンサルタントなのか、それぞれの役割の中でキャリア・コンサルタントは何を行うのかという議論があるべきではないか。

- ・ キャリア形成支援について、高校とハローワークの連携に比べ、大学とハローワークの連携が不十分ではないか。
- ・ キャリア・コンサルタントの質・専門性の確保の観点から登録キャリア・コンサルタントの名称については変更するべきではないか。また、標準レベルのキャリア・コンサルタントへのステップアップへの仕組みがあると良いのではないか。
- ・ 非正規雇用問題について、取組が遅れていることから、切り分けるのではなく、新たな施策については、企業の実態を踏まえた形で行うべきではないか。
- ・ 企業によってばらつきのあるキャリア形成について、どうやって引き上げるか。その中で、キャリア・コンサルタントがどう関与するのかどのような役割を担うのか考えなければいけないのではないか。
- ・ 主体的なキャリア形成については、労働者のインセンティブをどれだけ付与できるか動機づけも考えるべきではないか。
- ・ 企業の中の人材育成に当たっては、基礎的なキャリア・コンサルティングに係るスキルを持っていることがプラスとなるよう、どこかで学習できる機会等があるとよいのではないか。
- ・ ジョブ・カードについても、誰を対象に何のために使うのかを整理した上で議論をするべき。
- ・ ジョブ・カードについては、在職者に対してどのような役割で使うのか深掘りするべきではないか。また、普及に当たっては、企業の経営者が積極的にジョブ・カードを活用できるような好事例の紹介などが必要ではないか。
- ・ キャリア・コンサルタントのスペシャリストを養成していこうとするなかで、登録キャリア・コンサルタントのような簡易な講習のみを受けたものが、キャリア・コンサルタントと呼ばれているようでは、キャリア・コンサルタントの処遇などを検討することは難しいのではないか。
- ・ ジョブ・カードについては、学校卒業段階で使用することは大変重要ではないか。また、大学のキャリア・センターなどでも実際に活用してもらうような働きかけも重要ではないか。そのために権威付けが必要であり、企業、業界団体や学校を巻き込んだ取組が必要はないか。
- ・ ジョブ・カードについては、訓練と結びつけるのであれば理解できるが、学生等より労働者のための制度であると抜本的に改めるのであれば雇用保険二事業の財源で行う理屈がなかなか成り立ちにくいのではないか。さらに、インターンシップはあくまで就業体験であり、就職と結びつけるべきではなく、ジョブ・カードにインターンシップの参加・受講歴を記載することとするべきではないのではないか。
- ・ キャリア・コンサルティングについては、求職者向けにはしっかりと行う必要があり、キャリア・コンサルタントの就労支援機関への配置が重要ではないか。
- ・ ジョブ・カードの性格が個人のキャリア形成の視点に重点を置いたとしても、身につけたキャリアを証明するマッチングツールとして使って就職することは、企業にとってよりスキルの高い労働者の労働の成果として果実をとるため、引き続き二事業で実施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。