

## 第 82～85 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、国がどういった支援ができるか、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を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わないかで、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。

(6) これまでの議論を踏まえた論点の整理(案)への意見

① 全体について

- ・ 能開法の改正を念頭においた場合、今回の論点はかなり限られた分野に特化されている印象。若者が出てきているが、例えば高齢者や障害者の職業能力開発は触れられていない。報告を取りまとめるにあたっては、本来は報告に書かれている部分以外にも課題はあるが、特に能力評価、キャリアコンやジョブ・カードなどに焦点を当てて書いているという記載をするべき。
- ・ 能力開発行政という全体の大きな話があってなぜこの分野をとりあげるかという位置付けを、論議のなかで、もう少しはっきりさせるべき。
- ・ 厚労省として行政の成果が何で、行政の課題は何かということがあって見直し方向性はこうだという風にした方がわかりやすいのではないか。

② 1 職業能力開発をめぐる課題について

- ・ ○の2つ目について、不本意で非正規雇用で働いている者、雇用保険の適用を受けないような短期的な就労を繰り返している者あるいは一部の非正規の者が固定化しているなどの問題点もあるのではないか。
- ・ ○の3つ目の記載にある「職業訓練や職業能力評価制度等の労働市場インフラの戦略的強化が必要」は重要なポイントである。毎年の予算事業と、経年で予算措置をとりながらインフラとして機能させていくものの二つの領域があるが、法改正を踏まえた整理であることから、特に今回議論した上で取組を進めていく労働市場のインフラの戦略的強化に該当するものがよりクリアに見えるようにまとめていくべきではないか。
- ・ ○の3つ目は課題ではなく目指していく方向性なのであって見直しの方向性の柱として書かれていくものではないか。
- ・ 若者をはじめとした人材の最適配置については、今に至って新しい課題ではなく、根幹の課題であり、行政としてその課題に対して取り組んできたが、生かし切れていないことが課題では

ないか。そこで今後の課題として、労働市場インフラを戦略的に強化するという流れがあるのではないか。

- ・ PDCA の C の部分が足りない。C の部分についてもっと書き込むべきではないか。
- ・ 日本再興戦略の中における職業訓練や職業教育に関する課題について、労使が一義的に責任を持って対応すべき課題なのか、国が施策として展開すべき課題なのかという点が、財政面での位置付け等にも関わってくる。このような問題と個別の問題をリンクしながら議論することが大切ではないか。
- ・ 変化のスピードがきわめて早くなっていること(技術変化のスピード、若者の意識の変化等)、質的な変化(ものづくりでいえば、からくり人形とロボットくらいの差がある。)について記載すべきでないか。

### ③ 2(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推進について

- ・ 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推進についてのなかでも、対象が誰で誰がやるべきなのか役割分担について明確に記載するべきではないか。
- ・ 非正規雇用労働者や中小零細企業の労働者が訓練を受けられることが非常に重要だが、そのためには、キャリアアップ助成金等の助成金がしっかり活用されることが必要であり、活用促進のために申請の簡素化、利用しやすい制度とすることや周知徹底などをしっかり行っていくべきではないか。
- ・ 在職者の職業能力開発の分析をする際に、特に労働者の3割を占める非正規雇用労働者の視点での分析が必要ではないか。
- ・ 訓練が必要な人に情報が届くようにすることは難しいことであるが、大事なことであることから、届けることを目的とするような方向付けをするべきではないか。
- ・ 最後のポツに関して、ものづくりや技能講習に限定的な形で連携するのではなく、小学校・中学校・高等学校も含め、若者の職業能力開発の一部として、学校等との連携の強化を書くべきではないか。また、職場体験やインターンシップとの関わりの記述をするべきではないか。
- ・ 雇用型訓練については大企業においても活用し、非正規雇用労働者を正規雇用へ移行させることなどできるような助成の在り方を考えるべきではないか。

### ④ 2(3)新たな職業能力評価制度の構築について

- ・ 対人サービス分野の技能検定についても、業界団体にとって企業横断的に必要なものであること、産業界で活用されること、また、働く側もキャリアアップして、企業横断的に使える資格として権威づけされることが重要ではないか。

### ⑤ 2(4)職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成について

- ・ 主体的なキャリア形成については、世界的にみても個人のキャリア形成は重要であるが、教育訓練休暇について、財政的に支援する助成金だけではなく、選択の機会として職業訓練休暇の制度をどう日本で位置付けていくか、一つの選択肢として検討することを始めるべきではないか。

- ・ 生涯を通じたキャリア形成のグランドデザインをしっかりと議論した上で個々の議論をししないと、いつも議論が場当たりのになってしまうのではないか。
- ・ ジョブ・カードについて、記載することがない者について、年金の定期便や雇用保険被保険者資格取得届出確認照会票などを利用し、振り返りをできるように工夫が必要ではないか。
- ・ 学生用ジョブ・カードについて、どのように活用すべきか提案を行うことにより、大学1年時や2年時から長期的な形で学生に周知する方策もあるのではないか。
- ・ ジョブ・カードについて、取得実績をみても訓練受講者がほとんどであり、さらに企業の認知度も低いのも問題であり、取得総数の把握以上に活用実態の把握が必要ではないか。また活用実態を踏まえた見直しをする必要があるのではないか。
- ・ ジョブ・カードについて、全ての労働者が生涯を通じた訓練受講とスキルの証明書となるような見直しがなされるべき。ジョブ・カードの利用を訓練時の一過性で終わらせるのではなく、訓練から在職まで一貫通貫で活用されることが建議に盛り込まれるべきではないか。その際、活用のモデルとして、中小零細企業においてキャリアの棚卸しのツールとして利用するなど、ジョブ・カードの具体的な活用方法を示すべきではないか。
- ・ ジョブ・カードが労働者と労働市場とのマッチングツールとして利用されるように国が労働市場で認知されるべく権威付けを行い企業や業界団体を巻き込んだ取組を行うべきではないか。
- ・ 主体的なキャリア形成について、ストーリーがもう少し分かる形で記載するべき。
- ・ 自己啓発を促進するということが大変重要であり、企業側も労働者側も一緒になって労働者のために取り組むということが重要であるが、仕事をするために必要な能力に関する訓練は企業で行うのが前提であることを書き込むべきではないか。
- ・ 労働政策全般の議論になるが、教育訓練休暇だけでなく働き方、長時間労働の問題の解決も自己啓発の話につながっていくのではないか。
- ・ 企業が一義的に労働者の支援を行うことについては明確に記載するべきではないか。
- ・ キャリア・コンサルティングについて、在職者については企業によってばらつきが大きいことから全体の取組を引き上げていくため、国は、キャリア・コンサルティングの標準的なモデルや好事例の周知をすることが必要ではないか。
- ・ 最初の○に効果的な職業人生という記載があるが、効果的な職業人生という言い方に違和感がある。労働者が主体的なキャリア形成に努めることによって、豊かな職業人生を送っていただくと理解しているので記載を工夫していただきたい。
- ・ ジョブ・カードについては、なぜこれまでうまくいかなかったのか要因分析を記載するべきではないか。また、元々制度が発足した経緯を踏まえ、本来的な制度当初の部分もしっかりやるのだということ、その上であくまでも労働者が主体的なキャリア形成を行う上での選択肢の一部であることを明確に打ち出していくべきではないか。
- ・ ジョブ・カードのところに記載のある「利用者が効率的に」という記載についてはわかりにくいのではないか。
- ・ 登録キャリア・コンサルタントについての名称等を見直すとあるが、建議の際には、例えば名称として、「ジョブ・カード作成アドバイザー」というような名称を書き込んでどうか。
- ・ 専門実践教育訓練については、ユニバーサルサービスにすることはもちろん、厚労省として主体的に労働者のキャリア形成に資するような訓練プログラムの開発・指定が必要ではないか。特にホワイトカラーの者が働きながら受講できるような訓練プログラムの開発が重要ではない

か。

- ・ 専門実践教育訓練について、文科省と連携したり、厚労省自らプログラム開発を行うなど、内容を充実させるための第二弾の基準作りを急ぐべきではないか。
- ・ 転職支援のための教育訓練をどう位置づけるのか。少なくとも教育訓練という観点で2(4)に方針を記載するべきではないか。
- ・ ミドル・中高年がリターンした場合の支援を考えた時に、今までの経験にプラスして地方での就職に役立つような転身を支援するというものと、企業の中でキャリアアップするという点を書き分けないといけないのではないか。
- ・ 在職者の中には転職したい者も含まれるということだが、転職せざるをえない者をどう支援するかという問題があるのではないか。
- ・ キャリア・コンサルタントの質の確保というところで重要なのは、経験値を積むことではないか。この結果として処遇の適正化にもつながっていくのではないか。
- ・ キャリア・コンサルタントの専門性は幅広い。このため、専門性が見えるような資格制度の在り方を考えるべきではないか。

