

第 1 回研究会における主な意見の概要【未定稿】

(専門家養成の基本的スキームについて)

- 講習機関から申請された講習が、講習の基準に合致するか否かの判断について、厚生労働省は外部の専門委員も入れて判断してはどうか。
- 情報発信サイトについては、講習修了者と企業をマッチングするため、氏名等だけでなく、講習修了機関名、講習修了年月日、実際の企業へのコンサルタントの実績等の掲載が必要ではないか。企業がコンサルタントの活用の参考にするため、業種別コンサルティング企業数、企業からの評価も可視化してはどうか。
- 講習修了者にメリットを付与しなければ受講者は増えない。講習修了者と企業のマッチング制度や助成金の支給等優遇制度が必要ではないか。
- 講習修了者の水準を維持するため講習修了証の有効期間を設け、更新制度とすべきではないか。
- 講習修了者の有効期間は設ける必要はないのではないか。修了者が実際活動しているか否かは活動履歴を確認すれば分かる。ただし、新しい知識・法改正等の情報収集として自主参加の講習・勉強会等の機会はあった方が良いのではないか。

(専門家の必要性と役割について)

- 専門家の役割として自治体・NPOとも連携できる者を求めたい。

(講習について)

- 講習のカリキュラムについては、報告書のカリキュラム項目Ⅲ、Ⅳの時間を増やせないか。コンサルタントの能力は個々の能力によるところが大きい。また、コンサルタントに必要な能力として、1 情報収集能力、2 情報分析能力、3 情報提供能力の3つがある。様々なデータ等を収集し、その情報を分析したうえで、コンサルティングする企業に合わせた情報を提供する必要がある。
- 講習科目の具体的な内容として、「具体的な手法・ツール」を教えること

が重要であり、これを増やす必要があるのではないか。

- コンサルタントの能力については、この講習のカリキュラムだけでは不足かもしれないが、実践で身につけてもらう方法もある。また求める専門家のレベルとカリキュラムはセットで考えるべき。講習カリキュラムの設定はミニマム基準であるので、講習機関によって講習科目を増やすことは否定しない。
- 講習のカリキュラム中の宿題の内容は、どのようなことをさせるのか講習機関に明確にさせるべきではないか。
- 専門家は中級・初級レベルの人材よりも、上級レベルの人材を増やすべきではないか。
- 中小企業のワークライフバランスの推進をなるべく早く行う必要がある。このため、講習は一定程度知識を有した者を対象とした速習講座と位置付け、中級レベルの知識を持つ専門家を短期集中型で養成していく必要があるのではないか。
- 講習を難しくしすぎて受講者の費用負担が増えるようなことがあると、修了者のコンサルタント料が高くなり、中小企業はコンサルを受けなくなるのではないか。本来の施策は専門家を増やすことではないか。
- 講習内容に多くの課題を与えて多大な費用負担としないようにしてほしい。
- 一度の受講の人数は、プレゼン等の講習内容を考慮して20～30人程度とする必要があるのではないか。
- 講習機関に対し、講習を土・日・夜間に設けることなどが条件とできないか。
- 講習の一部については、ビデオやネットでの講習を認めても良いのではないか。
- 受講者の範囲については、社会保険労務士、中小企業診断士、産業カウ

ンセラーの 3 つの有資格者限定としてはどうか。理由としては、①専門家が広範囲な知識とコンサルティング能力を求められているが、既にこれらの資格を有していることで、一定能力を十分に有していることが示せる。②専門家に対する講習という新しい資格に対する説得力を持たせることができる。③既存の資格の活性化ともなる。

- コンサルティングは、資格の有無を問わず自由にできるので受講者を限定できない。受講者の範囲を限定するのは困難でないか。

(修了試験について)

- 講習機関は講習のメニューを作成するより修了試験問題を作成する方が手間がかかる。そこで①各講習機関で試験問題を作成するか、②試験問題については 1 つの機関でのみ作成するという議論があるのではないか。
- 1 つの機関だけで試験問題を作成すると、講習機関はテストのための講習を実施することになる。
- 試験・資格が難しいとそれを合格・修了することでその人の今後の評価につながるのではないか。
- 講習の質を担保するためにも、修了試験のレベルを明確にする必要がある。
- 修了試験は、学んだことを理解しているかを評価する試験でよいのではないか。
- 社会保険労務士等の有資格者については、修了試験の一部免除規定を設けてもよいのではないか。

(講習機関について)

- 講習については、全国どこでも受講できることが必要ではないか。その場合、講習機関が地方で講座を実施する場合は補助をする仕組みが必要ではないか。
- 講習機関は、受講者に、受講料だけではなく、テキストのページ数、講習の内容の良否等により判断できるものが提供されて講習が実施されれば、

補助金に頼らずとも自然と運営されていくのではないか。

- 講習機関の審査については、当初、講習テキストと修了試験等で判断すればよいが、その後、その講習機関を修了したコンサルタントの評価も判断基準に入れて、判断してはどうか。また、評価の悪いコンサルタントについては、講習機関が責任をもって補講するなどといったことができないか。

- 講習機関の認定については、その内容をチェックするため3年に1回くらいは評価することが必要ではないか。