

前回までの職業能力開発分科会における
計画内容に係る主なご指摘事項

【第 94 回分科会（11 月 26 日）】

- IT や IoT など、成長が期待できる分野の訓練、を実施していくことは当然だが、全体のバランスも考慮してものづくりを始めとする雇用吸収力の高い分野の職業能力開発を引き続き重視・強化していくという記述も必要ではないか
- 技能離れについて国家プロジェクトとして、小中学生に対して、ものづくりへのに対する憧れを抱かせるような施策を省庁の枠を超えてしっかりやっていくべきではないか。
- 学生が社会に出る前に働くことに関する制度・仕組みを、もっと知っておくことが大事であり、より明確に厚生労働行政と文部科学行政が連携を緊密にしていくことを謳うべきではないか。
- 学校を中退した者や、学卒未就職者など、学校と就労の狭間にいる方たちには、行政の手が差し伸べられない状況にあり、こうした方の存在を視野に入れた施策が必要ではないか。
- 地域ニーズに応じた職業訓練の推進を図るためには、行政、民間の連携をさらに強める必要があるため、例えば、認定職業訓練校の関係者を中央訓練協議会や地域訓練協議会に参画させる等の取組が必要ではないか。
- 技能士についてより社会の認知度や評価を高められるような取組として、具体的に、どのような人たちが受験し、増加しているか等の情報を整理分析した上で周知・宣伝に努めるべきではないか。
- セルフ・キャリアドックについて、雇用者側にとってもキャリ

ア形成の重要性を確認する場として位置付けても良いのではない
か。

- 若者の職業能力開発の記載のなかに、学校段階で多様な職業について理解を深められるよう、職場体験、インターンシップへの支援という文言を入れるべきではないか。
- 職業能力開発の目的について、就業の実現が主な目標に設定されていると思うが、職業能力を高めることによって、結果として所得が上がるとか、処遇が改善されるとか、より高い職に就けるということがあり、こういった考え方も盛り込むべきではないか。
- IT を活用した職業能力開発の高度化については、労働市場インフラのところに記載すべきではないか。
- セルフ・キャリアドックについて、まずは共通認識を持つことが必要ではないか。
- グローバル人材の育成については、国際協力の文脈ではなく、日本人のグローバル人材化に資する訓練という文脈で指摘したものであり、適切な内容を必要な箇所に記載するべきではないか。
- セルフ・キャリアドックについて、あえて造語を使わず、日本語名を考えるべきではないか。

【第 93 回分科会（10 月 22 日）】

- 今回の計画の目玉として、東京オリンピック・パラリンピックがある中、グローバルという視点と、IoT により仕事が変わる、社会が変わるという視点も必要ではないか。
- IT が職業訓練や人材育成に貢献できる可能性は非常に高い。IT を活用することによって、公共職業訓練こそ、生産性革命の可能性

が大いにあるのではないか。また、e-ラーニングを通じて能力開発をすることで、新規求職者に対する公共職業訓練のカバレッジが広がるのではないか。

- 企業が在職中の従業員の能力開発に力を入れるよう後押しし、誘導するような（助成金とは別の視点からの）施策が必要ではないか。また、正社員だけでなく、企業内に在籍する非正規の方にも教育訓練投資がなされるような施策の検討も必要ではないか。
- 若者の、ものづくり離れを防ぐため、技能五輪への支援の強化など、ものづくりに取り組む若い人たちがしっかりと訓練を受けて、やりがいを持って働けるような仕組みづくりが必要ではないか。
- 技能に関する国際連携は重要であり、例えば意欲と能力のある中小企業が、他国に技術協力できるような支援に取り組むべきではないか。
- 小規模事業所がもっと助成金等を活用しやすくなるような支援を考えるべきではないか。また、関係機関との連携に係る成功事例を集めて紹介するべきではないか。
- 今後、5年先の日本ということで考えていくと、ITというよりはIoTやロボット革命という視点や、グローバル化と同時にグローバルという視点が必要ではないか。
- 総合的な訓練計画については、関する機関の情報共有に非常に大きなメリットがあるので、進めていくことが重要。企業内の人材育成について、長期的な展望の中で計画的に訓練ができるよう、知恵を出していくことが必要。また、今後の日本の生産労働力を高めていく上で、シルバータレントの活用も重要ではないか。

- 地域における産業のためにどういう訓練が必要かを的確に把握する上でも、より地域に近いところに職業能力開発の担当者を配置することを検討するべきではないか。

【第 92 回分科会（9 月 25 日）】

- 人手不足は企業の成長の阻害要因。労働力需給の変化を踏まえ、在職者に対する企業内訓練の強化について検討すべき。
- 国としてやるべきことはセーフティネット。弱者に属する方々（非正規労働者、女性等）の能力開発、スキルアップの在り方について、国の役割をどう果たすかということが大事。
- 労働条件、雇用環境の改善などの施策も重要。安定行政とセットで考えることが必要。
- 職業訓練やキャリア形成の支援を行う主体は様々いるが、幅広い関係者（国、地方自治体、企業、学校、労働者本人、民間団体等）の役割分担を明確化すべき。
- 雇用型訓練は、雇用への橋渡しの役割を果たしているところであり、より一層推進していくことが必要。
- 非正規雇用労働者に関して、制度の新設を含めた拡充を検討すべき。また、ハローワーク・若者サポートステーションなどに来ない層の潜在的なニーズを掘り起こすという視点が重要。
- 早期のキャリア形成の重要性からみて、教育政策との連携の下、学校教育における職場体験にキャリアコンサルタントの関わりが重要。また、キャリアコンサルタントの専門性についても整理が必要。
- 中高年が働き続けるため、あるいは次の仕事を見つけられるよ

うにするためにも、中高年に対する職業訓練の視点が重要。

- 「労働市場インフラの整備」について、個々の施策が全体として絡んでどのように機能していくのかについての議論が重要。その中で、IT の活用によって、幅広い層に効率よく職業能力開発サービスを提供することなど、IT を使った生産性向上を考えることが必要。