

これまでの「今後の人材開発政策のあり方に関する研究会」における主なご意見等について

(第3回を踏まえ下線部を追加)

(1) 全般

- ・人材開発政策全般について、一方的な施策ではなく、一般の方にもなじみやすく労働者の自主性を高めるような工夫をすべき。
- ・従来のような企業を経由した職域からの人材開発だけでなく、地域からの人材開発が重要。これにより、企業内人材育成の対象ではない長期失業者、非正規雇用労働者などを捉えることができる。
- ・日本の職業訓練の体系について整理した上で、現行制度が訓練ニーズを満たしているかという観点から検討すべき。
- ・企業が教育訓練に対して支出する費用が減少傾向にあり、日本の教育訓練費は諸外国と比較しても低い。ただし、OECD 各国の教育訓練費は、その国がとる教育訓練の戦略により決まるため、金額の多寡により優劣が決まるものではないことに留意が必要。
- ・現行制度により提供している訓練プログラムは敷居が高いため、気軽に学習を始めることができる施策や手軽に成果を確認できる制度が必要なのではないか。
- ・日本の人材の現状について、AI 人材の不足への対処が遅く、IT 人材は専門分野とユーザー企業の双方を理解し、橋渡しできる人材が不足している。
- ・AI ではなく人間だからできることについて訓練を行うことが重要ではないか。
- ・70 歳までの雇用継続の観点から、中高年向けの能力開発施策の充実が重要になる。
- ・長期失業者など、就職困難者に対する特別な支援が必要ではないか。

(2) 公的職業訓練について

- ・在職者訓練は、労働者相互の波及効果が期待できること、中高年が教える側にもなりうるためリカレント教育にも資すること、在職者訓練を通じて作った関係が官民連携の核となる等の点から重要である。
- ・職業訓練指導員が不足している自治体も多い。訓練の実施のために必要な職業訓練指導員を確保し、訓練の実施体制を整備することが必要ではないか。
- ・第4次産業革命に対応した職業訓練についての取組の推進が重要である。
- ・委託訓練は施設内訓練と比較して就職率が低い現状がある。施設内訓練と同程度の就職率を目指すべきではないか。

・施設内訓練では現場で役立つ技能を訓練生に教えられるよう、教え方や教材に工夫が凝らされており、この結果高い就職率につながっている。

(3) 企業内における人材育成のあり方

- ・会社が個人のキャリア形成に係る希望を活かしていない。個人のキャリア形成を支援するだけでなく、会社も含めた構造改革が必要という認識を持つべきではないか。
- ・社内公募制度をとる会社も増えてはいるが、応募後の自己責任を懸念して応募している労働者はそれほど多くない。
- ・リカレント（社会人の学び直し）を進めるには、平日の昼間に大学に学びに来られるような、企業側の取組が必要ではないか。
- ・企業内の人材育成の機会は新卒の導入教育と管理職の階層別研修に偏っているのではないか。
- ・厚労省がプレイヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけでなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する訓練を調整することが今後ますます重要になる。

(4) キャリアコンサルティング

- ・キャリアコンサルタントの在り方について、マッチングに特化した者や職業能力開発に特化した者等、領域ごとに特化するなどの形で多様化してもよいのではないか。
- ・キャリアコンサルティングの結果が企業で活かされていないという問題がある。企業の人事の意識変革が必要ではないか。
- ・中高年向けにキャリアコンサルティングを行う場合、若年者とは異なる方法で行うことが必要となるのではないか。
- ・キャリアコンサルタントに寄せられる相談が以前よりも複雑化している。こうした相談内容の高度化に対応することが必要ではないか。

(5) 職業能力評価

- ・職業能力評価とキャリア形成を強く関連させる必要があるのではないか。
- ・仕事がどれだけできるのかを表す指標が必要だが、技能検定はこの役割を果たしていないのではないか。また、「技能」観が古いのではないか。
- ・前回の法改正で、技能検定に対人サービス分野の職種を導入し、実施方法についても見直しており、現状についてヒアリングすべき。

(6) その他

- ・ 今後増加すると見込まれるフリーランスについても考えていく必要あり。
- ・ 外国人、特に人数が多い留学生の能力開発についても考える必要があるのではないか。