

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6回及びその後の照会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 人材の不足への対応が遅く、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。
- ・男女問わず、出産、育児、転勤、介護などのライフイベントによってキャリアが中断されることがあるのは問題である。
- ・女性は能力開発の機会の問題よりも、キャリア中断後の雇用が確保されない問題が大きい。女性の再就職への対応の遅れを解決しようとする民間の動きを支援できないか。
- ・女性の就労に関しては数だけでなく、質（賃金格差や企業内ポジションなど）にも注目すべきである。
- ・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。企業の管理者層が外部での訓練を受ける機会を設けるよう企業に促す仕組みが必要ではないか。中高年にとってはマネジメント能力が重要であり、企業がそういった能力を評価する仕組みを作るよう促すのがよいのではないか。
- ・中高年齢者のキャリア形成は、それまでの経験や身に着けた専門性をブラッシュアップするほか、その経験に汎用的なスキルを付加するなど、複合化を図る形となる。また、中高年齢者の豊富な職務経験に対する評価が重要になるので

はないか。

- ・障害者に対しては今まで雇用開発を中心に行ってきたが、今後はキャリア形成が重要になるのではないか。
- ・就職氷河期世代は、労働市場の構造的な変化が顕在化してきた最初の世代であって、この問題は今後も長期的に続くのではないか。年齢や集中支援期間に縛られないことが重要ではないか。
- ・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。
- ・能力開発には労働者自身が意欲を持って取り組むことが必要。新型コロナウイルス感染症の影響により不確実性が高まる状況にあっては、自ら考え行動する能力が労働者の主体的なキャリア形成の中心となるのではないか。
- ・企業による労働者への能力開発の働きかけも重要。
- ・企業や労働者の意識改革を進め、スキル習得が賃金等の次のステップに結びつくよう促していく必要があるのではないか。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、今後の働き方やキャリア意識が大きく変化してくるのではないか。
- ・新型コロナウイルス感染症の対策が長期的に必要な場合、遠隔での支援が重要性を増すと考えられる。

(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。
- ・委託訓練については、その質を高めるための知見やノウハウの蓄積が重要。どのような訓練やキャリアコンサルティングなどを通じたサポートをすると就職に結びつきやすくなるのか、ベストプラクティスやノウハウの蓄積が体系的に行われる必要がある。
- ・訓練科目により就職への結びつきやすさが異なる。ニーズのないコースを作れば就職率は下がるため、調整することはありうるが、その際に就職率だけでみていくと重要なものを切り落としかねないのではないか。
- ・サービス産業に対する支援を増やしていく必要があるのではないか。また、デジタルに関することや AI の進展に伴い、人間ができることとして、創造性の

- 部分によりフォーカスが当たってくることを考えると、現状の就職率にとらわれず、未来に向けて構築し、強化していく分野があってもよいのではないか。
- ・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。
 - ・職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定制度は、民間教育訓練機関にとって重荷になっているのではないか。負担感を少なくし、質の向上に取り組みやすくする仕組みを検討するべきではないか。また、適合事業所認定と研修の間に距離感があるため、ステップを刻み、改善に取り組むことができる形にしてはどうか。
 - ・職業訓練サービスガイドライン研修については、より実効性を上げるため、有効期間や受講者の要件、研修の体系化等について検討すべきではないか。
 - ・国が民間教育訓練機関に委託する訓練は、景気動向に大きく左右される。民間教育訓練機関に良質な職業訓練サービスを持続的に提供してもらうためには、行政と民間とのパートナーシップが重要。その上で、常に訓練サービスの質の改善に取り組んでもらう必要がある。
 - ・eラーニングについては国や都道府県においても進めていくべき。特に地方では訓練受講者数の減少や開講科目が限られており、eラーニングの活用が必須。効果を上げるためには、就職を実現するという目標と動機付けをしながら、学習管理を適切に行うことが重要となる。
 - ・eラーニングの括りを超えたオンラインラーニングに考え方をシフトできないか。最新のテクノロジーをうまく取り込み、複数人がオンラインでディスカッションや発表ができる形などが様々なことが考えられる。
 - ・eラーニングやオンラインラーニングの推進に当たっては、公共職業訓練施設に通うことの効果（規則正しい生活、他者とのコミュニケーション、そこから得られる勇気づけ、メンタリング等）もできるだけ盛り込めるようなシステムとすることを期待したい。
 - ・オンラインラーニングが進めば、より広域で、遠隔地にいる者同士でのディスカッションが可能となる。都道府県単位となっている委託訓練の枠を考え直す必要が出てくるのではないか。
 - ・多様な受講者のニーズを満たすために、訓練の機会の提供方法や時間帯にも多様性が求められるのではないか。
 - ・新型コロナウイルス感染症の影響による「新しい日常」の下では、オンラインによる訓練の提供方法の柔軟化など、三密を避ける工夫が必要ではないか。
 - ・オンラインによる訓練は、実施側に対する教育も必要ではないか。
 - ・民間教育訓練機関は既に大きな役割を担っているが、就業者が増えている領域や母子家庭の自立支援などの課題に対応する領域の訓練は民間にノウハウが

蓄積されており、産業別の就業人口等を勘案しながら開拓し、パートナーシップを結んでいくべきではないか。

- ・全ての産業分野において、DX（デジタルトランスフォーメーション）の対応として、技術に取り残されていく人たちに対するリスクリング（社内人材の再教育）が重視されており、リカレント教育の施策にもこの発想を取り込んでいくことが必要ではないか。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下でDXの加速化の動きが見られ、今後の働き方のインフラを定着させるという観点からも、労働者に対するデジタルスキルの付与を進めていくべきではないか。
- ・非正規雇用労働者など、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けると考えられる層への訓練機会の提供について検討が必要ではないか。

（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。
- ・多くの企業の人事が年齢を基準に行われているが、労働者自らの学びによって実力がついているのであれば、それを見ていくべきではないか。
- ・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。
- ・企業による職業能力開発計画の策定やその後の周知について強化していくことはできないか。
- ・労使間で必要な能力について議論・共有するため労使コミュニケーションを促す仕組みが必要になってくるのではないか。
- ・グッドキャリアアワード受賞企業の取組を横展開していくことが重要である。企業に取組を促す上で、学生も含めてより積極的な周知を行っていく必要がある。
- ・企業内で研修・教育を行う部署と人材配置を行う部署が分断している。企業側で研修・教育の成果を人材配置にも反映できるよう両部門が連携することによ

- り労働者にとって本質的なキャリア自立に努めることが必要ではないか。
- ・一度獲得した職業能力は時代の需要に合わせて相対的に低下し得る。企業もそのことを意識した形での待遇や処遇を促す工夫があってもよいのではないか。
- ・OJTについては今後仕事を取り巻く環境が変化していく中で機能しなくなるのではないか。

(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（これまで量の確保と質の標準化を進めてきたが、今後は個性化を進めていく必要があるのではないか）。
- ・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。産業医や保健師などの専門家との連携が重要であり、キャリアコンサルタントが他の専門家とのネットワークを作る仕組みを構築していくべきではないか。
- ・キャリアコンサルタントの能力向上策の検討が必要ではないか。
- ・在職者が労働市場で自身のスキルを先鋭化・戦力化していくためには、これまでのキャリアにおいて身に付けたスキルを把握し、どのようなスキルが不足しているか把握することが必要であり、キャリアコンサルタントの活用が重要になってくるのではないか。
- ・働き方が雇用の枠を超えて多様化していくことから、企業の枠を超えたキャリアコンサルティングの在り方を検討すべきではないか。
- ・ジョブ・カードはその普及促進を進めるとともに、企業内における活用についても検討すべきではないか。

(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。
- ・対人サービス分野の技能検定については、何を測るのかという点をよく検討す

る必要がある。他の分野の試験も参考にしてはどうか。また、VRなどの先端技術も取り入れてはどうか。

- ・地方の技能競技会は、個人が企業の枠を超えて自らの技能を客観視できる機会であり、活性化していくべきではないか。
- ・技能検定や競技大会によりカジュアルに関わってもらうなど、若者向けの技能振興に積極的に取り組む必要がある。

(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。
- ・失敗のリスクがあるために企業が手を出せないような先進分野の訓練プログラムの開発を国が担うことができないか。