

御議論いただきたい事項（抜粋）

(3) 不確実性の高まりの中における企業の人材育成の促進方策

- 経営環境の変化が激しい時代にあり、労働供給制約の進行とともに、多様なキャリア観や属性、雇用形態の労働者が増加することが見込まれるが、今後の企業内の人材育成の取組はどのように変化し、求められる支援の方向性はどうあるべきか。
- 中小企業や地方部をはじめとして、各企業における職業能力開発のための取組や活用可能なリソースに差がある状況を踏まえ、企業の従業員に対する人材育成を促進するためにはどのような支援が必要か。
- 技術革新がもたらす産業構造の変化や企業合併（の増加）などの事業変革に対し、人材育成としてどのような支援が必要か。

<企業全般>

- 企業は自らの生産性を向上させることの他、従業員のモチベーション向上などの側面も期待して人材開発を行っている。企業は期待した成果を得られていると考えるか。また、どのような方策が企業が人材育成の成果を得ることに有効であると考えるか。
- 日本では従来より OJT を重視している企業が多く、メンバーシップ型雇用を採る企業のコア人材は定期的な配置転換等に伴い、OJT による人材育成が繰り返される形で育成が行われている。近年、ジョブ型雇用に属する人が増え、多様な働き方が進んでいく中で、下記の点をどのように考えるか。
 - ・従来と比べ OJT による人材育成に頼ることが難しくなっていると考えられるが、OFF-JT や意識的な学び合いがより重要になってくるのではないか。現在、企業が行っている OFF-JT の内容、量、対象となる社員の数は十分であると考えられるか。
 - ・人手不足であり労働時間が減少する状況下において、企業における人材育成はどのような工夫がとりえるか。
 - ・OFF-JT の機会に乏しい非正規社員に対する能力開発機会を増やすために、どのような方策をとるべきか。
 - ・就業者に占める女性・高齢者が増加している中で、企業が行う人材育成について（訓練を受ける時間、訓練の内容などについて）どのような課題が増えると考えられるか。
- 人材育成の問題として「人材が辞めてしまう」という企業の声に対して、人材育

成に熱心に取り組む企業に人が集まる状況を導くためにはどのような方策が考えられるか。

<中小企業>

- 中小企業は大企業と比べ OFF-JT の実施が低調であるが、費用・時間・指導者不足といった課題を踏まえ、どのような方策が考えられるか。

<自己啓発に対する企業の支援>

- 労働者が自己啓発に取り組む内容としては、現在の職務に関するものが多くなっている。また、自己啓発を行う課題として、訓練コースや自らのキャリアに対する情報の不足があげられている。このような状況を踏まえ、企業が労働者に職業能力の育成に必要な情報を提供するにはどのような方策が有効であると考えられるか。

- 仕事・家庭で忙しく余裕がないという労働者が自己啓発を行うためには、国・企業はどのような方策をとることが考えられるか。

<DX, その他>

- 大企業と比べて DX に取り組むきっかけ、人材、必要な情報が乏しい中小企業について、どのような支援を行うことが考えられるか。

- 中長期に起こりえる大幅な労働力の減少、AI 等を始めとする科学技術の進展が職務等に及ぼす影響などに備えるために、国の制度的枠組みを含めて、人材開発政策として、どのような準備を進めていく必要があるか。