

前回の研究会でいただいた主な御意見

【企業内の人材育成の促進】

- ・ 企業の経営環境や人事管理が変化の中で、OJT・OFF-JTの従来の役割分担についても、整理し直す必要が出ているのではないか。
- ・ 労働市場の流動化が進む中で企業に人材育成を進めさせていくためには、人材開発に関する情報開示を進めていくことが重要ではないか。
- ・ 施策の対象としては中小企業の人材育成の促進が重要。中小企業は生産性向上・DX対応が進んでおらず、DX関連の訓練の必要性を感じる。
- ・ 中小企業に対する人材育成のコンサルテーションの重要性が今後ますます必要になっていくと考える。

【労働者のスキル向上とキャリア形成の支援】

- ・ 労働力供給制約が進む中で、非正規労働者、女性、長期間のブランクがある人など、職業能力開発の機会に恵まれない層に対する支援が改めて重要になっている。
- ・ 社会情勢や外部・内部の労働市場、個々の能力等を適切に把握しつつ、キャリアの目標を定めることは個人単位では難しいことも多い。キャリア形成の過程に寄り添う伴走型支援の重要性が増しているのではないか。

【労働市場の基盤整備】

- ・ スキルの見える化を進め、必要とされているスキルを付与してくれる訓練を整備していくことが今後ますます重要になる。訓練の実施方法についても、時間帯やオンラインなど柔軟な実施方法をとることが重要。
- ・ 労働市場の見える化が進む中で、提供される情報を適切に活用できる人とできない人で格差が生じる。伴走支援が重要になってくる。
- ・ 米国では社内OFF-JTをコミュニティカレッジに提供して地域の人材育成に貢献するケースがあるが、それは結局自社の人材確保につながっているからこそ生まれてくるもの。これから先、労働市場の流動化が進む中での人材育成は、地域や業界で、いかにそういった人材育成の単位を作っていくかということが重要ではないか。団体等検定制度ができたことによって、着手しやすい環境になってきていると感じる。
- ・ 諸外国ではジョブ型雇用と転職が一般的であるため、離職状況を問わずに訓練・自己啓発がなされている。日本においても雇用慣行の変化に伴い、個人を対象とした公共のスキルアップ訓練を提供していく重要性が増しているのではないか。
- ・ AI等の影響によりホワイトカラーの需要が落ち、現場人材の需要が更に高まっていくことが考えられる。新しい時代の現場人材の育成というようなことをフォーカスすべきではないか。