

これまでの研究会でいただいた主な御意見

(傍線部は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する中で、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な。
- ・ 効果的な人材育成を行うためには、明確な目標設定、スキルを身につけたことによる報奨や今後のキャリアパスといった周辺の仕組みとの連動が有効であり、そのような補完的制度の構築を促すことが有効ではないかな。
- ・ 各企業で人材育成の指標を設定し、効果的な学習プログラムを整備していくことが重要である。人材育成のリーダーや担当の設定・育成も促していくことが重要ではないかな。
- ・ 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な。
- ・ 多くの企業がOJTを重視している中で、OFF-JTについては企業内で内容や対象者について改善の余地が見られると考えられ、それを促していくことが重要ではないかな。
- ・ 企業内の人材育成の質を高めるためには好事例の共有が有効であると考えられるが、それと同時に、自社に適した事例を探し、実行していくことのハードルが高い企業も数多く存在する。このような企業に伴走支援していく仕組みが重要だと考える。
- ・ 現在、生産性向上支援訓練は人材育成の伴走支援を行っている例であり、評価できる取組だと考える。企業等のニーズを踏まえて、対応していくべきではないかな。
- ・ 小規模企業の人材育成は個社で対応することが難しい実態がある。複数の企業連合や地域単位で人材育成を行うことを促し支援することを考えるべきではないかな。
- ・ 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。また、既存の業務プロセスに大きく影響のするDXについては、従業員の理解を促すことが重要であり、そのためには具体的なメリットを提示していくことが重要である。
- ・ 中小企業に対する人材育成のコンサルティング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ける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。