

前回の人材開発分科会(令和7年12月23日)における  
「第12次職業能力開発基本計画(たたき台)」に係る主なご指摘事項

- 計画内で記載の重複感があり、全体構成含め整理する必要がある。
- 5年間の計画であり、「検討する」と記載されている施策についても検討して結論を得るのか等、方向性が分かる記載とすべき。
- 現計画の成果と、どのように第12次職業能力開発基本計画へつなげていくのか、総括的な記載を追加すべき。
- 外国人への支援について、「定住外国人等」となっているが、「日本語でのコミュニケーションに課題を抱える外国人等」という表現とすべき。
- 各種検定制度の活用促進に関して、労働者が具体的にスキルアップを図る方法についても記載すべき。
- 有給の教育訓練休暇制度の導入について記載すべき。
- ハローワークにおけるキャリアコンサルティングによる支援が必要であり、ハローワークの体制整備や職員の育成も重要。
- 職業訓練の質の向上のため、施設等の整備、指導員の育成等の体制整備を盛り込むべき。併せて、職業訓練を担う高障求機構や都道府県の職業訓練校とハローワークの連携も重要。
- 近年は賃上げが進んでおり、人材育成についても労働生産性向上のための人材育成、というように積極的な動きとなってきた旨を記載すべき。
- 企業がしっかりと人材育成に取組む観点から、例えば企業トップが人材育成に関するメッセージを従業員に発することなど、について記載したらどうか。
- 施策の効果検証について、他省庁のリスクリング支援策も含めデータに裏打ちされた効果検証をすることが重要。
- 労使協働の取組の記載については、なぜ必要であるかという背景や具体的な取組内容について記載すべき。
- 非正規雇用労働者の方にもしっかりと教育訓練の機会を確保する旨を記載すべき。
- 現場人材について、販売等のサービス業も含まれていることが分かる記載にすべき。
- 「リスクリングを促進する国民運動」の記載について、国民運動の内容を具体的に記載すべき。
- job tagとマイジョブ・カードについて、統合できるものは統合し、利便性向上を図るべき。
- スキルの見える化が待遇向上につながるよう支援を実施していくことが重要。
- 企業の情報開示について、好事例の発信を行うことも重要。
- 就職後のフォローアップや定着支援など、訓練実施後の支援を盛り込めないか。
- 中小企業が訓練関係の情報等にアクセスしやすくなるよう支援策を考えていただきたい。
- 労働移動の推進の必要性も踏まえた、リスクリングを含むリカレント教育の拡充を検討すべき。
- デジタル人材育成も重要だが、社会を支えるエッセンシャルワーカーの育成も重要。
- 高度なデジタル人材の育成だけなく、労働者全体のデジタルリテラシーの向上も重要。
- 第1部において、計画のねらいや労働者個人、企業、国など各主体を明確にすべき。
- 職業能力開発施策によって、職業能力が高まっていることを国として検証すべきではないか。

- 企業内の従業員に対するキャリア形成支援をどのように促進するかという観点も重要。
- ポータルサイトによる情報発信について、支援策だけでなく、職務の内容やキャリアパス、待遇の情報など、一体的に情報が得られるようにすることが重要。
- 人手不足の中小企業において、どのようにキャリア形成するのか、休暇制度があっても取得できない場合にどうするか、など政策間の関係性が明らかになると良い。
- 出産前の女性がどのようなキャリア形成があるのかを知ることのできる機会の確保など、ライフステージの変化を意識したキャリア形成支援が必要。