

前回の人材開発分科会(令和8年1月23日)における
「第12次職業能力開発基本計画(案)」に係る主なご指摘事項

- 現場で必要なスキルや将来必要となるスキルの把握、スキル習得に関して労働者が直面している課題等について、労使で共通した認識を持つことが重要であるため、労使が協働する必要性の背景をさらに追記していただきたい。
- 職業能力開発の各支援策の効果検証の方法について、資格取得後の昇給の際の考慮など、処遇への反映状況に関する調査も必要ではないか。
- スキルの見える化については、資格や経験が処遇向上に紐付くよう整備を進めていただきたい。
- 技能検定について、DXの推進等を踏まえた見直しが必要ではないか。
- キャリアコンサルティングについて、ハローワークや都道府県、JEEDとの連携や、キャリア形成・リスキリング支援センター等による機会の拡充に言及されているが、民間のキャリアコンサルタントの活用も含め、役割の整理が必要。
- 労使協働の取組が重要であり、国民運動の例として、「労使でコミュニケーション取りながら事業内計画を策定」と記載しているものを、項目4の「企業の職業能力開発への支援の充実」にも追記するべき。
- 非正規雇用労働者への支援について、具体的な施策として公的な職業訓練など個人向けの支援が目立つが、企業が全ての労働者に責任を持って能力開発をしていく必要性についても記載するべき。
- 認定職業訓練をはじめ複数企業共同での取組を展開していく際には、成果だけでなく、訓練生の確保や運営の持続性など運営上の課題も整理し、共有するべき。
- 中小企業への支援について、個別の中小企業が支援に関する情報にたどり着けるよう周知する等工夫して欲しい。
- 建設分野では能力開発が安全性の向上や労災防止に直結するという側面があるため、働く人の安心安全にもつながるという効果についても発信をお願いしたい。
- 「労働者や企業等にとって包括的で利便性の高いプラットフォーム」で発信する情報が、中小企業が閲覧する上で分かりやすくなるよう工夫して欲しい。
- 企業の職業能力開発に関する情報の発信等について、人材育成が人手不足の解消に繋がったというような事例も発信するようにして欲しい。
- 生活インフラを支えるエッセンシャル産業の人材の確保・育成が重要であり、第1部においても、エッセンシャルワーカーの育成、労働生産性の向上の必要性について記載いただきたい。
- 外国人への支援について、今後、育成就労制度の施行もあり重要性が増している。このため、関連記載末尾の「引き続き支援を行うこと」としている記載を修正するべき。
- 労働移動に関し、第2部には「円滑な労働移動の推進が必要となる」との問題意識が示されているが、第3部にはほとんど記載がみられないため、第3部にも「労働移動」の要素を追記するべき。
- 計画のねらいの最後に経済・社会の変化に伴って機動的に対応する、と記載されているとおり、5年間の計画のなかで柔軟に対応していただきたい。
- 職業能力開発は労働移動を考えて行うべきものではなく、労働者や企業などの成長のために行うべきものである。労働者の希望による労働移動を否定するものではないが、企業内の職業能力開発のインセンティブに影響する。

○労使の協働について、第3部の項目1のパートにのみ記載されているが、本計画全体について、労使の協働が重要であり、例えば、第1部の、施策の推進にあたり連携する関係者の記載に「労働組合」を追記してはどうか。

○職業能力開発の一番の課題は社会変化のスピードが速く、身につけたスキルの陳腐化が進みやすいということ。一度能力開発をして終わりではなく、継続して学び続けることや迅速な対応が必要ということを第1部又は第2部で追記してはどうか。