

前回いただいた主なご意見

前回いただいた主なご意見①

一気通貫のリ・スキリング支援について

- スキル標準の策定や教育訓練プログラムの開発は、企業の人材ニーズを反映する側面に加え労働者のスキル及びキャリア形成に資する側面もあることを踏まえれば、労働組合を含む労使双方が継続的に関与する仕組みが必要。
- スキル情報等の可視化・標準化、職業能力検定の創設、プログラム開発などを進める上では、事業協同組合も活用できるのではないかな。
- 失業者や転職希望者だけでなく、フリーランスなど雇用保険被保険者でない方も含め、現在の仕事を継続しながらスキルアップを目指す方々にもリ・スキリングのニーズがあり、何らかの支援が必要になるのではないかな。
- 求められるスキルの明確化に加え、そのスキルを得て処遇がどのようによくなるかを明確化できるとよい。労働者にとってスキルアップのモチベーションにつながるだけでなく、人事制度の能力評価や賃金体系の整備に資するものであり、人的資本投資の進め方に悩む中小企業等の助けになるのではないかな。
- 検定と訓練開発は一体的なものであり、検定創設の際には業界としてどのようなスキルが必要なのかを検討し、また、その検定に受かるためにどのようなプログラムが必要かを検討することが必要。そうした関係性を理解した上で支援を行うことが重要。
- 同一業界に複数の団体が存在する場合、個々の団体で重要と思うスキルに違いがあることも想定される。雇用関係助成金を活用するならば、業界基準といえるスキルの訓練プログラム開発等に限定する必要があるのではないかな。助成額も大きいので不正受給防止対策をしっかりと講じるべき。開発されたプログラム等の成果物が適切に活用されるよう、運用面も含めて適正な制度設計とすべき。
- スキル情報を含めたデータ連携について、「みんなの労働ナビ」とデジ庁・経産省のプラットフォームの連携など、ユーザー目線でより分かりやすいプラットフォームの構築を目指してほしい。

前回いただいた主なご意見②

中小企業等における人材育成・生産性向上について

- 特に中小企業では教育設備や指導人材の不足により単独で人材育成が難しい場合もある。企業や業種の枠を超えた新たな人材育成の仕組みが求められている。
- 中小企業をはじめとして、リ・スキリングにより他社への労働移動が促進されるのではないかといった懸念する声も現場では少なくない。労使でコミュニケーションを取りながら必要なスキルや人材像を共有した上で、訓練後に社内で生かせる業務や処遇を用意するなど、適切な訓練と環境整備に向けて協働していくことが重要。労働組合としても国民運動の周知や展開に協力したい。また、厚生労働省HPに掲載されている事業内職業能力開発計画の事例が更新されていないが、国民運動の中で新たに作るHPにおける位置付けを整理すべき。
- OJTとOFF-JTを組み合わせたデュアル型訓練は効果的だけれども数はどんどん減っている。訓練を受ける側のメリットだけでなく、訓練カリキュラムの策定プロセスにより人材育成のベースアップとして機能してきた面もあると考えられ、アウトプットとしてジョブ・カードの活用も重要ではないか。
- 人材開発支援助成金について、規模の小さな中小企業においては、そもそも人材開発計画がない・訓練に送り出す際の代替人員がないなどの理由から、必要性を感じつつ人材育成を十分に行えない状況があることも踏まえ、本助成金がこれまで活用されていない層に活用してもらえるよう必要な支援や周知を強化してほしい。

人材ニーズの高い分野の人材育成の推進に係る取組について

- アドバンスト・エッセンシャルワーカーに対する共通認識をもつ作業が必要。AIなどの新技術を活用した効果的な職業訓練や、誰でも使いやすいデジタル機器等の開発等による生産性の向上及び業務負荷の低減、必要な研修を受けた場合の処遇向上や業界の魅力向上につなげていく必要。

その他

- 教育訓練休暇等の導入が進んでいない状況について、事業主と労働者双方に周知が足りておらず、一層の周知広報に取り組んでほしい。また、労働者が能力開発に取り組みやすくなるよう、長時間労働そのものの是正や企業への伴走型支援にさらに取り組む必要があるのではないか。