これまでいただいた主なご意見①

資料２

Ⅰ　一気通貫のリ・スキリング支援について

【スキルの可視化・標準化等のプロセス、スキルの標準化と評価制度の構築とプログラム開発の関連性、現場の変化にあった時流に対応できる検定制度の運営・見直し】

○　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、現場の労働者の知識や経験を反映するため、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。

○　働く魅力を高めつつ主体的なキャリア形成を図るには、スキルの可視化と処遇を結びつけるキャリアラダーの開発が重要であり、納得性が高く効果的なラダーの構築のためには、業界団体に加えて産業別労働組合も含めた枠組を検討することが必要ではないか。

○　ニーズを把握している業界団体と業所管省庁が訓練プログラム策定に関わることが重要。企業が必要なスキルだけでなく労働者にとって汎用的なスキルについても考える必要がある。

○　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ため、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。

○　必要なスキルの検討と検定創設と訓練開発は一体的なものであり、そうした関係性を理解した上で支援を行うことが重要。

○　技能検定はものづくり産業に重要な役割だが、検定の作問や内容が旧態依然としており、急速に高度化している技術や設備に追いついていない。業界団体や企業との連携も強化し、現場の変化にあった時流に対応できる検定制度としてほしい。

○　技能検定について、ベテラン業者の退職も続いている中で現場の技能や知識の継承は喫緊の課題。技能を客観的に評価する仕組みである技能検定の活用促進は重要であり、試験内容の見直しを含む技能検定制度の活性化・受検者数の確保や、産業構造の変化に対応した新たな検定の設定の検討に取り組んでいく必要があるのではないか。

○　技能検定制度は、一斉試験という性質上、検定の新設・改訂にはどうしても時間とコストがかかるが、まずは、現状の技能検定が企業における能力評価の基準にどの程度寄与しているのかについて丁寧に検証すべき。求められる技能の更新が早いものについては、検定よりも研修や職業訓練の枠組で対応することも考えられる。

○　労働者の職業能力評価に加え、OJTにおける訓練指導者を認定する仕組みを検討すると、間接的ではあるが全体の底上げになるのではないか。

○　人材育成は労働者・企業にとっては手段であり、人材育成支援を強化するだけでなく、魅力的な働く場の提供や賃金上昇やキャリアアップなどとセットで進めていかないと、結果的には、人材育成をしても人材が流出してしまう事態が続いていくのではないか。

これまでいただいた主なご意見②

Ⅰ　一気通貫のリ・スキリング支援について

【効果的なスキル標準やプログラム開発を関係者で構築していくに当たっての留意点】

○　内部労働市場におけるリスキリングに重点がおかれているが、最終的には労働市場を流動化・活性化するという視点が必要なのではないか。スキルの可視化・向上がどのように処遇につながるかが重要で、今回の話ではないが、総論として、労働市場との関わりをもう少しだしてもよいのでは。

○　省庁横断で一気通貫リスキリングを進めることは重要。自己啓発するインセンティブがある企業・個人を支援する方が効果が高いが、そこだけ支援すると能力格差・所得格差が広がる。市場に任せていたら失敗する部分について公平性・効率性・外部性の観点から支援を行うべき。何を学んだらどんな処遇につながるか、訓練情報の提供、資金・時間制約面での支援、そういった観点を大枠に取り入れてもらったほうがいい。

○　企業横断的にスキルの可視化・標準化を進めていくのであればどこが主体になって進めていくのかが重要。本当にニーズがあるのか、業界団体・業所管省庁が関与して効果的に活用される制度とする必要。CCUSなどの先行事例が成功している理由の分析が必要。例えば製造業では、老朽化する生産設備の保守・保全が課題。こうした状況に対応できるスキルを持った人材のニーズ高まっているが、そうした具体的なニーズがあるスキルに光を当てることも重要ではないか。

○　現場に目を移すと、固定化された職務に人を割り当てるのではなく、本人の適性をみながら柔軟に役割を付与・育成するのが実情。特に受注生産を強みとする製造業では個社特有の技術や仕事の進め方が多く存在。スキル標準やプログラムを現場で活用するためには、各社が自社の実態に合わせてカスタマイズ・アップデートできる仕組みが重要。また、実際に社内運用に落とし込むためのメリットやゴールのイメージを示すことが必要。

○　キャリアラダーなどの支援ツールが現場で活かされるためには、従業員がどのようなスキルを習得すれば次の段階に進めるのかを上司との面談の中で具体的に確認できるような、現場で活用できる実用的なものとすることが重要。

○　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。

○　スキルと具体的な賃金の関係を把握できる情報基盤の整備も重要。キャリアラダーの整備においても、IT分野の「ジョブ・タグ」やCCUSを参考に、モデル事業などを通じて技能レベル別の賃金分布を収集・分析することも考えられるのではないか。

○　在職者に対してスキルの可視化・訓練プログラム紹介の一気通貫の仕組みの構築を目指す必要。具体的には、「ジョブ・タグ」のコンテンツを賃金情報と連動させるなど拡充・改良し、労働市場のトレンドや教育プログラム・デジタルツールに強いキャリアコンサルタントを育成する必要。

○　「ジョブ・タグ」は労働者のキャリアの棚卸しだけでなく、企業にとってどのくらい使いやすいものなのか、具体的な活用事例の紹介などをすべき。スキルの可視化は、労働者側にとって有益であると同時に、企業の人材育成にも資するものなので、企業のニーズを踏まえて改善していくプロセスが必要。

○　将来的な需給のミスマッチを踏まえ、スキル標準を可視化することは重要。ジョブタグは、職業情報の見える化であるが、それがその先のスキルの可視化とつながって実用的な評価制度になっていくべきであり、その際にAIの活用を前提として検討を進めることが重要。

○　KGIとして採用・処遇の向上・需給のマッチングが想定されるが、どう設定し、各プロセスにおいてどう検証するかが重要。

これまでいただいた主なご意見③

Ⅰ　一気通貫のリ・スキリング支援について

【人材開発支援助成金・教育訓練給付金の在り方等】

○　個社、業界、全国など様々な単位でスキル標準化がされる場合に、行政が行う財政支援の財源の在り方についてはさらに検討が必要。

○　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。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。

○　人開金のスキル可視化・標準化、プログラム開発の助成については、業界や職種で複数乱立することなくわかりやすい統一した基準が作られる必要。

○　助成金について、人材育成に熱心に取り組んでいることを加点評価するなど、設備と人の両方をやっている企業に対して多面的な評価が重要ではないか。

○　技能検定・団体等検定は技術変化に対応できるよう継続的な見直し必要。検定創設等支援事業については、単に創設を支援するだけでなく検定内容を見直す内容もビルトインすべき。

○　教育訓練給付の講座指定については、受講効果の定量的な計測とともに、訓練前後の賃金上昇を含めた処遇改善を要件として対象講座を選定することも考えていいのではないか。

○　失業者や転職希望者だけでなく、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・スキリングや学びの機会のニーズがあるのではないか。フリーランス・一人親方など雇用保険の加入形態にかかわらず支援が必要ではないか。

○　既存の大学・高等教育と連携した若年層の育成も重要だが、全世代のリスキリングを政府として推進してほしい。産業政策的な側面が強いものについては、業所管省庁の関連予算から、既存の教育機関の活性化にも資するものは文科省からも費用を捻出することも検討してはどうか。

これまでいただいた主なご意見④

Ⅱ　①中小企業等の人材育成に関する課題や人材ニーズに対応した支援方策について

【中小企業等の人材育成に関する課題】

○　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高度な在職者訓練を行うことは難しい場合も多い。JEEDとの連携も含め、企業や業種の枠を超えた新たな人材育成の仕組みが重要ではないか。

○　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い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。

○　中小企業現場では、専門性・即戦力のつくリ・スキリングが求められているため、産業団体別の教育訓練プログラムの推進に期待。

○　経営者への周知啓発と人材育成のインセンティブが重要。スキルを身につけることによって新たな価値を生み出し、それが生産性向上や価格転嫁、賃金上昇につながるという好循環が人材投資の基本的考え方であるということを社会全体で共有することが必要。人的資本に積極的な会社ほど収益・業績が高いとのアンケートもあり、人材育成に熱心な企業が労働市場で評価されて人が集まってくることが大切。人材育成の支援制度や成功例を業界団体・行政を通じて各地域で中小企業に周知してほしい。

○　経営者からは、社員のそもそもの学ぶ意欲、自発的な動機付けをどう引き出していくかに苦慮するとの声が聞かれる。中小企業においては、大企業のように多様なポストや職種というものを用意しにくく、社内だけでキャリアの広がりを示すことには限界があることを踏まえ、内部労働市場の仕組みだけに依存せず、業界・地域全体で学びのインセンティブを高める発想が重要。地域・業界レベルでの共同研修や、企業横断的な人材育成が重要であり、好事例の普及や支援の強化をお願いしたい。

○　人材育成を企業だけに委ねるのではなく、労使が主体となって支える仕組みは重要。政労使がそれぞれの役割を担って、業種や地域単位で協働して人材を育成する仕組みの検討が必要。

○　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。

【企業ニーズに伴走した支援方策の在り方】

○　中小企業の人材育成については企業ごとの差が大きいが、生産性向上人材育成支援センターの満足度はかなり高い。実務に直結しやすい内容で、価格も利用しやすいという声を複数聞いている。オーダーメイドというところが中小企業のニーズに合致しており、この取組を広げてもらいたい。PDCAでは「利用数」のほかに「新たに利用した数」も拾って、中小企業がはじめの一歩を踏み出すことを支援してほしい。好事例のプッシュ型の横展開なども行って認知度向上に努めてほしい。

○　中小企業支援は、スキル・訓練の共通ニーズが重要だが、業界団体より地域でまとまる可能性もある。国・JEEDが実施している在職者訓練・生産性向上人材育成支援センターの相談ニーズを吸い上げて他の産業・地域にも横展開していく観点からは地域協議会の役割は重要。

これまでいただいた主なご意見⑤

Ⅱ　②職務等の変化に合わせて、実践的な職業能力を身につけていくための訓練の促進について

【OJTとOff-JTを組み合わせた訓練の意義】

○　OJTとOFF-JTを組み合わせたデュアル型訓練は効果的だが数は減っている。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。

○　OJTやOff-JT併用訓練は訓練効果が高まるものと考えられるが、単に組み合わせればいいものではなく、企業として体系立てた計画の中で現場の技術継承のためのノウハウや新たなスキル獲得に効果的なものとなっていることが求められる。学んだことを現場に定着させるフォローアップも必要。現場労働者の意見を踏まえた育成が必要であり、推進者の選任とともに企業内の体制整備に対する行政の支援を充実させてほしい。

○　有効な教育訓練プログラムの開発に当たっては、産業界のニーズを起点に考え、同時に、実習を組み合わせることがポイント。

○　OJTとOff-JTをどのように組み合わせていくかは企業が考えるべきことであり、経営者・企業の腕の見せ所。効果的な訓練の内容は企業によって異なることを十分に踏まえた支援が必要。

○　認定実習併用職業訓練について、現場の人材不足にうまく活用されるとよいと思うが、支援を拡充したけれども使われないということにならないようにすべき。

【効果的な人材育成に積極的に取り組むことによる企業価値の向上】

○　ユースエール認定は人材育成方針と教育訓練計画の策定が要件となっており、企業が人材育成に体系的に取り組む姿勢を評価する仕組み。人への投資や企業価値向上という観点からは、実際の訓練機会の確保に加え、能力開発の成果を処遇やキャリアアップへ反映するなどの具体的な取組やその成果も重要であり、こうした情報を把握・発信することを検討してはどうか。

○　採用、育成、ワーク・ライフ・バランスに熱心に取り組む企業は人材開発にも熱心。ユースエールが目指している方向性はすばらしく、若年層に加えてミドル層も含めた仕組みになるように検討してはどうか。認証を受けた企業が人材開発に積極的な企業として見える化されて、社会的評価や求職者からの信頼につながる仕組みとなることで、人材開発に熱心な会社のPRやインセンティブになることを期待。

これまでいただいた主なご意見⑥

Ⅱ　③企業/事業所内における計画的な能力開発と職業能力開発推進者の活動の促進について

【企業/事業内計画の役割（企業の経営戦略や人材戦略との接続）】

○　事業内計画について。労働者の主体的なキャリア形成のためには、労働者がどう参加するかが重要。組合が選定する労働者委員が半数を占める安全衛生委員会が安全衛生計画をつくることも参考になる。人材育成についても委員会を作ることを好事例/努力義務にするかとか、欧州では従業員代表が協議するとなっていることなども踏まえて検討してはどうか。

【労働者の自律的なキャリア形成】

○　若年層のキャリア形成と全世代型リ・スキリング国民運動は非常に良い取組。エリート志向の若者もいればそうでない若者もいるので、常に学び続けなければいけないということを早い段階で教育すべき。そのような意識があれば中小企業にとっても教育費用を出しやすくなる。

○　キャリアコンサルタントがキャリアコンサルティングをする場合は必ずジョブ・カードを使うようにしていくような誘導をする等、企業の現場でジョブ・カードが活用されるよう取り組んでいただきたい。

○　キャリアコンサルティングの際には、人生の悩みや今後の将来プラン等といった会社には話しづらいことを話すことが必須となるため、キャリアコンサルティングを労働組合が行うといった労使協力による先進事例も参考にして、いわゆるセルフ・キャリアドックの取組を進めていただきたい。

○　「ジョブ・タグ」のコンテンツを拡充・改良するとともに、労働市場のトレンドやデジタルツールに強いキャリアコンサルタントを育成し、在職者に対する一気通貫のリ・スキリング支援を行う仕組みを構築すべき。（再掲）

○　中小企業ではキャリア形成を支援する専門人材が十分ではないので、キャリアコンサルタントの活用は有効。コンサルタントごとの専門性や支援実績、利用企業からの評価などを事前に確認できる仕組みがあると良い。

○　企業内でキャリアコンサルティングを推進するに当たり、目的や立場によっては本音で相談しづらくなるおそれがあることから、キャリアコンサルタント自身の知識・能力の向上に加え、労働者本人の立場に立って、外部労働市場も視野にいれつつ希望やニーズを踏まえたキャリア形成支援を行うことができるよう、キャリアコンサルタントの役割や相談環境の整備について検討が必要。

【職場における学び・学び直し促進ガイドラインに沿った取組の促進】

○　職場における学び・学び直し促進ガイドラインについて、企業が現場で具体的にどのように実践すればよいか、労使が協議すべき事項を具体化することが重要ではないか。また、企業規模・実態に応じた実効性のある取組を進めるための支援の充実を検討してはどうか。

これまでいただいた主なご意見⑦

Ⅲ　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

【 産業政策等と連携した「必要な人材像・関連するスキル」の把握】

○　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。

○　労働者のAIリテラシーを高める訓練の推進とともに、中小企業を含め、企業側の業務の在り方の見直しや必要な設備投資を一緒に進めてほしい。

【 中央/地域職業能力開発促進協議会のそれぞれの役割】

○　職業能力開発促進協議会は、中央から地域に必要な人材像や地域の事例を展開してローカライズする側面と、地域の地場産業の情報を収集する側面がある。

○　地域職業能力開発促進協議会は、創設の目的や経緯に立ち返り、地域のニーズを汲み取って地域協議会が主体となって人材育成を進めることを期待。経済産業省の地域人材育成構想会議や地方版政労使会議とも連携をしてほしい。

○　地域で教育訓練を行う場合、DX・GXのような特定の産業に関わらない横断的・基礎的な内容も必要。産業団体の枠を超えて取り組むことが効率的。これからの時代にその地域に求められる人材を明確に示せば、就職を目指す人が方向付けられる。地域で活躍したい人と求められる人材がマッチングし、それぞれの希望を叶えるツールとしての職業訓練ができることが望ましい。

【地域の人材ニーズを踏まえた訓練プログラムの開発】

○　地域に顕在化している問題やスキルニーズの吸い上げなど、ボトムアップの機能を強化いただきたい。職種別の傾向なども明らかになれば、資格等でスキルの可視化が図りやすいものとそうでもないものがみえてくるのではないか。地域のニーズを踏まえた訓練開発のためには、JEEDの関与など質の向上を図っていくことが重要。

○　有効な教育訓練プログラムの策定には、産業界のニーズを起点に考え、同時に、実習を組み合わせることがポイント。まずは全国レベルで、教育訓練の基本フレームづくりや対象となる職業・職種の選定について、公労使・産官学で認識を共有する必要。また、都道府県ごとにステークホルダーが集まり、産業特性を踏まえた重点育成分野を特定すべき。具体的な訓練プログラムの策定に当たっては、人材ニーズを把握している産業界と業所管省庁が中心となって行うことが現実的。実際には、具体的なパイロット事業を積み上げて知見を蓄積すべき。（一部再掲）

その他

○　教育訓練休暇・短時間勤務制度などについて事業主と労働者双方に周知が足りておらず、訓練機会・学ぶ時間の確保に政府として取り組んでほしい。また、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。