

労働政策審議会本審及び職業能力開発分科会での中間取りまとめに対する
ご意見について

【第 81 回労働政策審議会職業能力開発分科会(7月 31 日)】

- 取組の観点の1つ目の企業内育成の機会に恵まれにくい労働者等について、中小零細企業労働者も職業能力開発の機会に恵まれていないことから、視点に加えるべき。
- 技能検定について、多能工が推進されている現状を踏まえ、例えば複合技能士といった多能工に対する評価の基準を設けることが今のものづくりの現場に合っているのではないか。
- 専門実践教育訓練について、予算規模も大きいため、能力開発の中にどう組み込んでいくかも含めて触れるべき。
- 第9次職業能力開発基本計画の総括を踏まえて、今後の在り方について検討すべき。
- 取組の観点の1つ目の企業内育成の機会に恵まれにくい労働者等の例として非正規雇用労働者と女性が並べて記載されているが、出産や育児等のキャリアの中断があるため機会が少なくなるという前提で表現するべき。女性も男性も能力開発を受ける機会については変わらないが、結果として女性は受講を受け入れていないのではないか。
- 主体的に自らのキャリアを形成していく基盤は学校教育におけるキャリア教育を通じて育成すべきものであり、それをどう職業人生とつなげていくかが一番重要である。また、学校教育でカバーできない情報は学校等を通じて情報提供しながら、円滑な接続ができるような施策を考えていただきたい。
- 育児はキャリアブランクではなく、マネジメントすることを通じて管理職研修を日々行っているようなものであり積極的に考えてもいいのではないか。また、育児と両立ということを考えれば、限られた時間のなかでいかに効率よく働かかという発想で、仕事というものを抜本的に見直す視点を持つようになり、まさに管理職の知恵が磨かれていくのではないかと思う。育児の経験が仕事の現場にいかされることが非常に今問われているのではないか。
- 管理職、マネージャーが日々の中でキャリア形成支援の役割を果たしていくことは重要であり、それぞれの企業における取組を支援・促進するのが国の役割ではないか。
- 日常的に部下と接している管理職が、部下のキャリア形成に対して相談に乗る体制を作ることにより、企業の中でのキャリア形成は進むのではないか。

【第 35 回労働政策審議会本審(8月 29 日)】

- 平成 25 年度能力開発基本調査では、大企業の非正規社員と比べて、中小企業の正社員はキャリアアップの機会が乏しいとの結果が出ており、支援が必要ではないか。
- 中長期的キャリア形成支援措置が職業能力開発の在り方に関する研究会の中間取りまとめに盛り込まれていないが、重要な政策と考えるため、最終取りまとめに盛り込むべきではないか。