

「第1回～第4回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」の主なご意見について

(1) 総論

- ・ 現在の職業能力開発が現状にどのくらい適応できているか、以下の5つの軸から点検することが必要ではないか。
 - ① 国が他の機関を通じて職業能力開発を提供するコーディネーターとして、知見の蓄積や提供機関の育成ができていないか。
 - ② 育児後に再就職を希望する女性、臨時雇用を繰り返している労働者や、長期に無業である者に対する職業訓練の計画やノウハウの蓄積ができていないか。
 - ③ 職業人生が長期化する中、学び直しや高齢者に対する対応ができていないか。
 - ④ e-ラーニング等のIT化に対応できていないか。
 - ⑤ グローバル化への展開の対応ができていないか。
- ・ 非正規雇用労働者や女性のような企業内育成を前提としない労働者等、職業能力開発の機会に恵まれない人に対して重点的に支援を行っていく必要があるのではないか。
- ・ 職業能力開発に係る政策は企業の雇用管理と補完関係にあることが必要であり、内部労働市場での雇用管理、特に教育訓練あるいは能力評価がどのようになっていくか議論するべきではないか。
- ・ 職業能力評価の階層性に対応して、職業訓練やキャリア形成支援のラダーをどうするか議論すべきではないか。
- ・ 高齢期における職業訓練については、若年に対する職業訓練と発想が異なっており、長期的な課題として取り組んでいくべきではないか。

(2) 産業界のニーズに合った職業能力開発の推進

- ・ 職業訓練の効果、検証の仕組みを作ることが課題ではないか。
- ・ 職業訓練行政全体にかけている予算に対してどのような成果があがっているか、十分に概念化されていないのではないか。
- ・ 訓練の効果があがっているところに資源を重点的に配分するべきではないか。
- ・ 企業においてもどのような人材が必要となるか分からない面がある。このため、企業にとって、今後必要となる人材の大枠を示すことを検討してもよいのではないか。
- ・ 就業困難者のための訓練システムがあってもよいのではないか。
- ・ 認定職業訓練も含め、在職者訓練について議論するべきではないか。
- ・ 職業能力開発行政において、ハローワークの現場との連携の強化が必要ではないか。

(3) 個人主導のキャリア形成支援

① キャリア・コンサルティングについて

ア 総論

- ・ 個人のキャリアについて、企業任せではなく、キャリア自立のための何らかの支援が必要ではないか。
- ・ 必要な技能やそのための取組を理解する観点、自己啓発を促す観点からキャリア・コンサルティングが重要であり、キャリア・コンサルタントの数と質の充実を図るべき。
- ・ 個人主導のキャリア形成支援については、リスクに対応する支援策としての視点が重要ではないか。

ないか。

イ キャリア・コンサルタントの役割

- ・ キャリア・コンサルタントが何をやる人なのか、役割を明確化すべき。特に、企業領域において、何をキャリア・コンサルタントに期待するのか役割を明確化すべきではないか。
- ・ また、登録キャリア・コンサルタントについても、役割・名称等について整理すべき。

ウ 質の確保

- ・ キャリア・コンサルティング自体はとても重要であることから、キャリア・コンサルティングを行うキャリア・コンサルタントの質を維持していくことが重要である。

エ 専門家以外の役割・裾野を広げる役割

- ・ 企業内におけるキャリア・コンサルティング体制の整備のためには、企業内の管理職、人事の人たちにキャリア形成支援の基礎的な知識やスキルを得てもらうことを促進することが非常に重要である。
- ・ 企業内の社員の年齢が上がるほどキャリアの相談が難しくなり、必ずしも実務経験を求めている標準レベルのキャリア・コンサルタントのレベルでは、対応することが容易ではなく、現時点で企業にキャリア・コンサルタントの設置を義務付けるのは難しいのではないか。
- ・ 例えば高校の進路指導担当者など、基礎的な素養がある方に、キャリア形成支援に係る基礎的な講習を受講していただいて、必要であれば標準レベルにも繋げていくというやり方が、キャリア・コンサルティングの裾野を広げていくことに効果があるのではないか。

② キャリア・パスポート(仮称)について

- ・ キャリア・パスポート(仮称)について、現在、ジョブ・カードが普及していない理由をクリアしなければ、キャリア・パスポート(仮称)としても普及しないのではないか。
- ・ キャリア・パスポート(仮称)を普及させるためには、個人がキャリア・パスポート(仮称)の有用性を理解していくことが重要ではないか。
- ・ キャリア・パスポート(仮称)の設計に当たっては、キャリア・パスポート(仮称)情報に誰が、どの情報に、どのタイミングでアクセスする権限を認めるか、個人の職業能力を保証する役割を果たせるかどうか重要になってくるのではないか。

(4)外部労働市場型の職業能力評価制度の構築

① 総論

- ・ 離職者の就職や外部労働市場を通じてキャリア形成を行う人を支援するため、外部労働市場でも通用する職業能力評価制度の構築が重要である。
- ・ 職業能力評価制度は、限られた人達だけ(スタンドアローン)でやっても普及しないので、リーディングカンパニー、専門学校等の関係者を含めなるべく多くの人を巻き込んでつくっていくプロセスが重要である。
- ・ 職業能力評価制度を構築するには、エネルギーや時間がかかるが、(スキルやノウハウは陳腐化するため)何年もかけてやるものではなく、スピード感をもって構築すべきではないか。

- ・ 能力評価は能力開発の目標としてはある程度機能しているが、採用選考場面での活用は限定的。普及していない原因はいくつか考えられるが、代表的なものとしてコストがかかる、供給者も専門家も少ないこと、資格の価値の認知度が低いことなどが挙げられる。
- ・ 職業能力開発の動機付けは大事である。業界検定は労働者の側にも、企業の側にもメリットがあるということを伝えていくことによって普及していくのではないか。

② 業界検定の制度設計

- ・ 業界検定は能力レベルに対応した階層性を持たせることで、働く人のキャリアアップの目安となる。
- ・ 対人サービスの分野は有期雇用労働者が多く、その中でもベテラン層の人達は中核的な役割も担っている。そのような者に企業に止まってもらうためにも、エンプロイアビリティを高めることに企業が熱心であると示す必要がある。従業員に職業能力開発機会を持つことで、従業員に仕事に対して意欲を持ってもらうことにつながり、ひいては顧客満足も高まっていくもの。
- ・ 職業能力評価制度は、実践力に当たる職務遂行能力をいかに評価できるかが大事である。ジョブ・カードを活用した職業能力形成プログラムは OJT 訓練が含まれているので実践力評価に役立つ。
- ・ 検定の結果と、実際の現場でのパフォーマンスを結びつけることができるとうい。
- ・ 業界検定を進めていく上で、業界のリーディングカンパニーの能力評価のノウハウは形式知化・公開されていないので、例えば、企業で長年働いて退職した知見のある人を業界検定の運営の中核に据えることが必要である。

③ 業界検定への国の関与

- ・ 業界検定の国の関与のあり方として、国が関与することによる制度としての信頼性、それに伴う受検者数確保の観点から、職業能力開発促進法に基づく国の質保証が必要である。
- ・ ジョブ型労働市場を整備した方が救われる非正規雇用労働者が安定した仕事に就けるように、(ジョブ型労働市場づくりに資する)業界検定の整備に国が関与する意味があるのではないか。
- ・ 資格・検定が浸透していくためには、コストも時間もかかる。制度化・運営に関して何らかの形で国の支援が必要である。

④ 他制度との連携

- ・ 認定社内検定の活性化が必要。業界検定との接続又は組み合わせを行うことによって、リーディングカンパニーを巻き込むことにもつながる。

(5)その他

- ・ 教育行政との連携に力を入れるべきではないか。
- ・ 一旦労働市場を離れた人に対して職業能力開発に関する情報を提供することが重要ではないか。
- ・ 若年求職者のための支援について、利用者側からみて分かりやすい整理が必要ではないか。