

前回の職業能力開発分科会（9月25日）における
計画内容に係る主なご指摘事項

- 人手不足は企業の成長の阻害要因。労働力需給の変化を踏まえ、在職者に対する企業内訓練の強化について検討すべき。
- 国としてやるべきことはセーフティネット。弱者に属する方々（非正規労働者、女性等）の能力開発、スキルアップの在り方について、国の役割をどう果たすかということが大事。
- 労働条件、雇用環境の改善などの施策も重要。安定行政とセットで考えることが必要。
- 職業訓練やキャリア形成の支援を行う主体は様々いるが、幅広い関係者（国、地方自治体、企業、学校、労働者本人、民間団体等）の役割分担を明確化すべき。
- 雇成型訓練は、雇用への橋渡しの役割を果たしているところであり、より一層推進していくことが必要。
- 非正規雇用労働者に関して、制度の新設を含めた拡充を検討すべき。また、ハローワーク・若者サポートステーションなどに来ない層の潜在的なニーズを掘り起こすという視点が重要。
- 早期のキャリア形成の重要性からみて、教育政策との連携の下、学校教育における職場体験にキャリアコンサルタントの関わりが重要。また、キャリア・コンサルタントの専門性についても整理が必要。
- 中高年が働き続けるため、あるいは次の仕事を見つけられるようにするためにも、中高年に対する職業訓練の視点が重要。

- 「労働市場インフラの整備」について、個々の施策が全体として絡んでどのように機能していくのかについての議論が重要。その中で、ITの活用によって、幅広い層に効率よく職業能力開発サービスを提供することなど、ITを使った生産性向上を考えることが必要。