

前回までの職業能力開発分科会における  
計画内容に係る主なご指摘事項

【第 93 回分科会（10 月 22 日）】

- 今回の計画の目玉として、東京オリンピック・パラリンピックがある中、グローバルという視点と、IoTにより仕事が変わる、社会が変わるといった視点も必要ではないか。
- ITが職業訓練や人材育成に貢献できる可能性は非常に高い。ITを活用することによって、公共職業訓練こそ、生産性革命の可能性が大いにあるのではないかと。また、e-ラーニングを通じて能力開発をすることで、新規求職者に対する公共職業訓練のカバレッジが広がるのではないかと。
- 企業が在職中の従業員の能力開発に力を入れるよう後押しし、誘導するような（助成金とは別の視点からの）施策が必要ではないかと。また、正社員だけでなく、企業内に在籍する非正規の方にも教育訓練投資がなされるような施策の検討も必要ではないかと。
- 若者の、ものづくり離れを防ぐため、技能五輪への支援の強化など、ものづくりに取り組む若い人たちがしっかりと訓練を受けて、やりがいを持って働けるような仕組みづくりが必要ではないかと。
- 技能に関する国際連携は重要であり、例えば意欲と能力のある中小企業が、他国に技術協力できるような支援に取り組むべきではないかと。
- 小規模事業所がもっと助成金等を活用しやすくなるような支援を考えるべきではないかと。また、関係機関との連携に係る成功事例を集めて紹介するべきではないかと。

- 今後、5年先の日本ということで考えていくと、ITというよりはIoTやロボット革命という視点や、グローバル化と同時にグローバルという視点が必要ではないか。
- 総合的な訓練計画については、関する機関の情報共有に非常に大きなメリットがあるので、進めていくことが重要。企業内の人材育成について、長期的な展望の中で計画的に訓練ができるよう、知恵を出していくことが必要。また、今後の日本の生産労働力を高めていく上で、シルバータレントの活用も重要ではないか。
- 地域における産業のためにどういう訓練が必要かを的確に把握する上でも、より地域に近いところに職業能力開発の担当者を配置することを検討するべきではないか。

【第92回分科会（9月25日）】

- 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。
- 雇用型訓練は、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。