

1. リカレントガイドライン（仮称）等に関する総論的なご意見

- このガイドラインの策定の目的や策定されたあかつきに企業現場でどのようにガイドラインが活かされるのかなどを、明確にして欲しい。
- （ガイドラインは、）具体性がある内容にさせていただいて、企業の現場における教育訓練や労働者の皆様の主体的な学びの促進に役に立つ内容のものにして欲しい。
- リカレント教育に対する関係者それぞれが持つイメージなども擦り合わせた上で議論していくことが必要。
- 企業内でDXにより仕事自体がシフトしていくことは事実。だから、企業内でのリスクリングは非常に重要という視点は良い。
- 労働者の主体的な学びというものもちろん重要だが、リカレント教育を含めた教育訓練など人材育成については、基本的に企業の責任において実施されることが重要。そうした観点から、労働者の教育や訓練の機会を保障するための環境整備の重要性という視点を、ガイドラインに盛り込む必要がある。
- 資料3の1③で、「伴走支援」という言葉が出てくるが、今後のことを考えるとまずは自律的かつ主体的なキャリア形成に向けて、働き手の意識改革が求められる。その上で、そういった働き手を企業や政府がどう支援していくのか考えていくことが基本。
- コロナ禍で、労働者の働き方や就労意識が大きく変化。終身雇用前提の人材開発も大きく変わるだろう。会社と政府だけではなく、労働者一人ひとりが、それぞれの年代で、自分のキャリアを常に考える姿勢を持つことが大切。
- （今後企業が）一番求めるのは、自律型人材。ジョブカードは、自分のスキルがどういうものを明確化することができるので、非常に良い。これにより、（労働者は）自律型人材になって、自律型の学びというものが出てくると考える。
- ジョブ型雇用という言葉の使い方は考えていく必要あり。不安定雇用につながらないようにすべき。リカレントガイドラインは、むしろ労働者を不安定雇用にしないための将来の働き方をしめすものであるべき。不透明の時代にあって、変幻自在な職業人生を選んでいくという「プロティアンキャリア」に近い。ジョブ型雇用の間違った捉え方の中で不安定雇用に行くよりは、特に日本人は組織の中で活かされる安定雇用の中でこそ生産性が上がるというところもあるので、そういった（観点から、）日本の職業能力開発にあるべき姿を考えさせていきたい。
- やみくもに雇用の流動化を進めることありきの議論にならないことが必要。
- 資料3の2の「関係者間の連携」について、連携するのは労使だけでよいかという素朴な疑問がある。職業能力開発促進法には事業主や国、都道府県の責務が規定されているので、そこの関係も考えていく必要がある。
- （資料3の3について、）企業内と労働市場全体を分けて整理していくのは良い。ただし、労働市場全体の中には企業内と企業外の両方が含まれ、密接不可分と考えるので、その点に留意して、関係者をリストアップしていくことが重要。

【リカレントガイドライン（仮称）のイメージ】

労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けた、基本的考え方、労使が取り組む事項、国の支援策等を体系的に示したもの

2. 「求められる人材要件やスキルの明確化・共有」に関するご意見（前回資料3の1①関係）

企業内における人材開発の場面に関するご意見（ガイドライン関係）

- （労働者には）自律できている人と支援が必要な人がいる。また、スキルの明確化については、スキルを明確化してそこに導いていかななくてはいけない人がいる一方で、企業としてどんなスキルが必要かも分からないという部分もある。明確化できないところに関しては、自由に外に出て行って知見を深めることができる人材も必要になってくると思うが、人材の自律度やスキル要件が明確化できる人と、むしろ明確化しないほうがいい人がいて、その多様性にも目配りする必要があるのではないか。
- 各企業や業界によって多種多様な人材要件やスキルがある。特にデジタル人材については、デジタル技術の導入前、その導入後によって、求められる要件、スキルは変わる。一括りでこの要件やスキルを考えるのではなく、各業界、企業の状況を踏まえて、多角的な検討が必要。
- （求められる人材要件やスキルの明確化をして、）方向性を間違えて示してしまった場合、みんな同じ（間違った）方向に進むことによって、ぜい弱性が生じるおそれ。人材開発の分野でも、多様性を活かして、軸がしっかりある教育をすることが大事。そうすれば、多少うわべが変わっても、対応していける人材が育つ。
- 企業内で、リスキングしていく上においても、外部の人を受け入れる。特にテック人材などを受け入れるときに、アナログな会社だと、文化が合わないので離職してしまう例があり、非常に離職率が高い。受け入れ体制をどう取っていくのかということは、非常に重要な視点。
- 人手不足の中で、人材こそ中小企業の最重要課題。資料3の内容はいずれも重要。特に、1の①②は重要。

労働市場全体における人材開発の場面に関するご意見

- 資料3の1①で、「人材要件やスキルの明確化・共有」とあるが、国としてどういう取組を行っているのか。
- 中央、地方の訓練協議会での議論を通じ、産業界のニーズを公共職業訓練の内容に反映していく視点が大事。企業の求める人材要件やスキルを調査する取組が求められる。また、求人情報を扱う民間企業に対して、労働市場の今の実態や状況をヒアリングすることも有効と考える。

3. 「効果的な教育訓練プログラムの開発・提供」に関するご意見（前回資料3の1②関係）

企業内における人材開発の場面に関するご意見（ガイドライン関係）

- 企業の人材育成、それから労働者の学び直しに関するニーズを踏まえたものが必要。例えばデジタル分野やグリーン分野など、今後の産業の変化を想定をしつつ、長期的、安定的な雇用につながるプログラムをそろえていくことが重要。
- 労使がしっかりと連携をして、教育訓練給付制度のさらなる周知を図ることで活用・促進していく視点や、各企業における教育訓練を後押す施策を強化することが重要。
- 訓練費用の減少については、コロナ禍で集合研修ができないという問題だけではなく、コロナ禍で業績が厳しくなって、教育訓練費用を削らざるを得ないという企業の事情がある。各企業が教育原資をどのようにして確保するのかという視点を踏まえて（検討して）いかないと、なかなか人材育成は（促進）できない。
- 社内でIT人材を育てたいが、その担い手がない。各企業がやり方が分からないというところに対して、そういう分野の専門スキルをどう活かしていくかも考えていかなくてはいけない。
- 人手不足の中で、人材こそ中小企業の最重要課題。資料3の内容はいずれも重要。特に、1の①②は重要。（再掲）

労働市場全体における人材開発の場面に関するご意見

- 中小企業は教育訓練費に限りがあるので、在職者訓練をはじめとした公的職業訓練において、デジタル関連のプログラムを拡充していくといった視点が大事。専門実践教育訓練給付の第四次産業革命スキル習得講座の対象講座数を増やしていくべき。
- 労働市場全体を対象とした人材開発施策を広く議論するに当たっては、雇用保険を財源とした施策の原則を維持するということが重要。雇用の安定や生産性、賃金の上昇につながる訓練であるということも視点としては必要。
- 学校段階から働くことの意識の啓発であったり、大学における職業訓練の実施などがその後の教育訓練の実効性を高めることにもつながってくると思いますので、そういった視点も重要。
- 能開基本計画策定後の変化ということなので、雇用保険財源の枯渇を位置づけるべき。
- 資料3の2に「労使をはじめとした関係者間の連携」とあるが、他省庁との連携というところも非常に重要。厚労省の雇用保険財源だけでなく、他省庁の財源も積極的に活用することも必要ではないか。

4. 「労働者が目標を持ち効果的な学びを進めるための伴走支援」に関するご意見（前回資料3の1③関係）

- キャリアコンサルティングが企業内や労働市場全体の中で、現状どのような効果や役割を果たしてきたのか、客観的な評価を総括をした上で議論する必要がある。その上で、労働者の働きがいや処遇改善につながるような助言ができるような、例えば産業の特徴や特性を踏まえたキャリアコンサルタントをどう育成していくかというような検討も必要。
- 資料3の3(3)について、キャリアコンサルティングが、唐突に出てくる印象があるので、キャリアコンサルティングがこれまで果たしてきた役割をまとめて、その上で今後どのような役割が求められていくのかを整理していくことが大事。
- DXやITなど産業界のニーズ、女性のキャリア形成、シニアへの支援などキャリアコンサルティングの重要性が高まっていくのではないか。
- 働き方や就労の意識が変わって、人が動くことなども前提にしたときに、今までの社内のキャリアコンサルティング的な機能と、キャリアを動いていくことを含めたコンサルティングとは少し違ってくる。キャリアコンサルティングにも、就労、働き方、仕事に対する意識の変化に合わせた対応ということが必要になってくるのではないか。
- 企業内で、キャリアコンサルティングが上手くいっている事例は、無いのではないか。
- キャリアコンサルタントであっても、就業経験が無い人などもおり、まともなキャリアのことを知っている人がほとんどいないのではないか。
- (資料2-2の22ページで)専門家への相談経験がある人は、職業生活全般について満足感が高いというデータがあるが、いつ、どういうタイミングで、何を相談したのかということ、できれば、詳しく知りたい。
- (骨太2021に記載された)「40歳を目途に行うキャリアの棚卸し」について、なぜ40歳なのか、どのような意義があるのかなどを明確にすべき。
- 欧米など諸外国で、キャリアコンサルティングがうまくいっている国があるのか。欧米のキャリアカウンセラーは、労働市場の状況はよく知っているが相談技法を知らない職安の職員向けに作られたものであり、日本でもハローワークでキャリアコンを取っている人が多いので、すでに欧米の取組にキャッチアップしているのではないか。
- キャリアコンサルティングについて、1③の「伴走支援」という言葉がいいのか疑問。
- キャリアコンサルティングだけではなく、相談機能を強化したハローワークを、労働者のキャリア形成やスキルアップの相談窓口として活用するといった視点も重要。
- 資料3の1③(伴走支援)については、キャリアコンサルティングの促進に加え、ハローワークにおける就職までを見据えた出口一体型の支援の推進も必要。

社会変化に対応した人材開発施策の在り方・検討の視点(例)

- 1 急速かつ広範な社会変化に直面する中で、人材開発を効果的に進めるためには、次のようなプロセスが重要になるのではないかと。
 - ① 求められる人材要件やスキルの明確化・共有
 - ② (①を踏まえた)効果的な教育訓練プログラムの開発・提供
 - ③ 労働者が目標を持ち効果的な学びを進めるための伴走支援
- 2 社会変化が激しく不確実性が高まる時代にあっては、企業による人材開発の推進と同時に、労働者の主体的な学びも重要となるが、そのためには、労使をはじめとした関係者間の連携が重要ではないかと。
- 3 労使をはじめ国などの関係者間の役割を考える上で、企業内と労働市場全体を分けて整理していくことが考えられるのではないかと。
 - (1) 企業内における人材開発の場面において、上記1①から③に対応して、どのような取組が必要と考えられるか。関係者の役割について、どのように考えるか。
 - (2) 労働市場全体における人材開発の場面において、上記1①から③に対応して、どのような取組が必要と考えられるか。関係者の役割について、どのように考えるか。
 - (3) 1③の関係で、企業内と労働市場全体のそれぞれにおいて、キャリアコンサルティングにどのような役割が期待されるか。