

「職業能力開発基本計画（案）に関する御意見募集（パブリックコメント）について」に対して寄せられた御意見について

令和 8 年 3 月 31 日  
厚生労働省人材開発統括官付参事官室  
（人材開発政策担当）

「職業能力開発基本計画（案）」について、令和8年2月2日から令和8年2月9日まで御意見を募集したところ、計8件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見のうち本案に関係する御意見と、それに対する当省の考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。なお、取りまとめの都合上、頂いた御意見は適宜要約しております。

御意見の要旨	御意見に対する対応方針又は考え方
職業能力開発は個人が行うべきであり、その費用を国費で負担するべきではない。	デジタル技術の進展などにより、技術や産業構造が急速に変化していくことや労働供給制約が強まっていくことを見込まれる中、職業能力開発の重要性が高まっており、国として個人や企業が行う職業能力開発の支援等を行うことが必要であると考えています。
<p>計画（案）に掲げられている「個別化された能力開発」については、その前提として本人の適性を把握する仕組みの強化が不可欠。本人が自ら希望する業界・職種を選択する方式だけでは、情報不足によりミスマッチが生じやすく、結果として離職や再教育コストの増大につながる。AI等も活用し段階的・分岐型の適性把握を行いつつ、人が介在すべき最終段階のみ専門職が対応する形が効率的と考える。</p> <p>業界や地域をまたいだ人材育成の考え方には賛同するが、現実には、中小・零細企業において教育内容と現場実態が乖離し、かえって早期離職を招く可能性も懸念される。そのため、業界別の専門教育を拡充する前に、例えば、コミュニケーションや基本的なITリテラシー、問題整理の考え方など、業界を問わず有効な基礎スキルを共通教育として位置づけることが重要だと考える。</p>	<p>個人の能力開発におけるミスマッチが生じないように、ハローワーク等において職業訓練の前にキャリアコンサルティングを受けられる体制を整備しています。また、効率的に適性把握ができるよう、職業に関する情報を掲載する「職業情報提供サイト（job tag）」（以下「job tag」という。）において、適職を探索できる「自己診断ツール」を搭載しています。</p> <p>第12次職業能力開発基本計画（以下「本計画」という。）では、公的職業訓練等において、労働者のデジタルリテラシーの向上を図ることとしています。また、求職者支援訓練の基礎コースの中で、ビジネスマナーやビジネスコミュニケーション等のスキルを身につける講習を行っており、引き続き、基礎力を身につけるためのカリキ</p>

<p>スキルや職務内容、処遇の「見える化」は、労働者の納得感と能力開発意欲を高めるうえで非常に重要。努力義務に留めるのではなく、採用時点で職務・スキルに応じた処遇テーブルの開示を義務化し、未実施企業には一定のペナルティを課すなどの制度化を検討するべきと考える。</p>	<p>ユラムも設定していきたいと考えています。</p> <p>本計画では、職業能力の向上を処遇向上等に紐付けるための取組を行うこととしており、job tag において職業とスキル、処遇の紐付けに係る情報の掲載を図ることや団体等検定等の活用促進、企業に対するスキル標準の導入支援を行うこととしていきます。</p>
<p>職業能力開発分野の国際連携・協力の推進においては記載内容の他にも、いわゆる日本学術会議に登録している（いわゆる学会名鑑に記載のある）学会群との連携も欠かせない。そうした意図の文言を記載することでより実効性が高まると考える。</p>	<p>今後施策を実行する上での参考とさせていただきます。</p>
<p>職業能力開発基本計画においては、国籍を問わず、能力開発が低賃金労働の固定化につながることをのまないよう、技能形成と処遇改善との関係性をより明確に位置付けることが重要ではないか。さらに、企業に対する職業訓練や能力開発への支援についても、単に訓練の実施を促すだけでなく、賃上げや労働条件の改善と連動した評価や支援の在り方を検討すべきだと考える。</p>	<p>本計画では、職業能力の向上を処遇向上等に紐付けるための取組として、job tag において職業とスキル、処遇の紐付けに係る情報の掲載を図ることや団体等検定等の活用促進、企業へのスキル標準の導入支援を行うこととしていきます。また、企業内において能力向上が処遇等に反映されることを促進するため、企業における事業内職業能力開発計画や職業能力開発推進者の機能が発揮できるよう支援を行うこととしていきます。</p>
<p>計画では「自律的・主体的なキャリア形成」や「学び直し（リスキリング）」が強調されているが、これらは時間的・経済的余裕のある人にしか実現が難しい。特に、製造業やサービス業など、非正規・派遣労働者が多くを占める現場では、日々の生活に追われ、学び直しに割ける時間も費用も確保できない方が多い。</p> <p>また、製造業の現場では、外国人労働者が3人に1人を占めるとも言われているが、計画ではその実態に対する具体的な分析や支援策が見られない。技能実習制度の「発展的解消」として導入される育成就労制度についても、実質的な構造が変わらないまま、名称だけが変わるのではないかと</p>	<p>本計画では、能力開発の時間を確保するため、教育訓練休暇給付制度の活用促進や企業における教育訓練休暇制度の導入促進等を行うこととしていきます。また、教育訓練給付金指定講座について、休日・夜間に受講できる講座やオンラインで受講できる講座の拡大を行うなど、教育訓練を受ける機会の確保を進めることとしていきます。さらに、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練を全国展開することとしていきます。</p> <p>外国人労働者については、現行の技能実習制度で指摘されている（人材育成を通じ</p>

<p>いう懸念があり、尚且つ、母国への送金などで国内の巡りが一部途絶える懸念。発展途上国でも高齢化が進み、若年層の流出の為、介護の不足が見られる国もあるので必ずビザ切れで帰国させることが、お互いの国の幸福度に繋がる。</p> <p>職業能力の開発は、社会人になってから始めるものではなく義務教育段階からの接続が重要。また、高校生のアルバイトやインターンシップ、地元企業との連携による職場体験の機会を制度的に支援することで、若年層の職業観形成を促すと同時に、地域定着や中小企業の人材確保にもつながると考える。</p>	<p>た国際貢献という) 制度目的と運用実態の かい離や、人権保護等の観点からの課題を 解消することで、外国人にとって魅力ある 制度を構築し、長期にわたって産業を支え る人材を確保することを目的とする育成 就労制度の円滑な施行に向けた取組を実 施するほか、経過措置として実習を継続す る技能実習生に対して、法に基づき、適正 な技能実習の実施を行うこととしていま す。</p> <p>本計画では、第 11 次職業能力開発基本 計画から引き続き、学生等の時期から職業 意識の醸成を行うための取組を推進する こととしています。</p>
<p>時間や金銭的な余裕がない中で主体的に学べ、 と求めるのは酷であり、休暇制度や給付金の拡充 といった強力なセーフティネットなしには、格差 がさらに広がる恐れがある。</p>	<p>本計画では、能力開発の時間を確保する ため、教育訓練休暇給付制度の活用促進や 企業における教育訓練休暇制度の導入促 進等を行うこととしています。また、令和 6年に成立した雇用保険法等の一部を改 正する法律により、令和6年10月から教 育訓練給付金の給付率を受講費用の最大 70%から80%に引き上げる等の拡充を行 ったところです。</p>
<p>スキルの標準化と「見える化」を推進するにあ たり、転職市場（外部労働市場）での活用だけで なく、「企業内での最適配置」や「社内公募制度」 など、内部労働市場での活用を促進する施策をよ り強化すべき。具体的には、従業員が習得した スキルが社内で正当に評価され、処遇や希望する 部署への配置に反映される仕組み（タレントマネ ジメントシステム等）を導入する中小企業への助 成やノウハウ提供を拡充すべき。</p> <p>中小企業に対する支援として、教育訓練実施時 の「業務代替に対する支援」を、単なる検討にと どめず、使いやすい制度として早期に具体化・拡 充すべき。</p> <p>キャリアコンサルティングの推進にあたって は、労働者の「転職」のみを支援するものではな く、「企業の方針と個人のキャリアプランのすり</p>	<p>本計画では、スキル標準の社内導入を促 進するための支援について検討すること としているほか、企業内において能力向上 が処遇等に反映されることを促進するた め、企業における事業内職業能力開発計画 や職業能力開発推進者の機能が発揮でき るよう支援を行うこととしています。</p> <p>本計画では、企業が労働者に OFF-JT を 実施する際に必要となる業務代替に対す る支援について、検討した上で必要な施策 を講ずることとしています。なお、令和8 年度当初予算案では、人材開発支援助成金 の「人への投資促進コース」の長期教育訓 練休暇制度において、休暇取得者に代わっ て業務を行った職員に支払った職務代行 手当等を助成の対象に追加することとし</p>

<p>合わせ（統合）」を支援する機能を重視し、そのための上司（管理者）向け教育やセルフ・キャリアドックの普及を強化すべき。</p> <p>非正規雇用労働者への訓練支援に加え、スキルを習得した非正規雇用労働者を積極的に正規雇用へ転換、あるいは社内でより高度な職務へ登用する企業に対するインセンティブを強化すべき。</p>	<p>ています。</p> <p>本計画では、キャリアコンサルティングの推進に当たって、企業が労働者の自律的・主体的なキャリア形成を支援するための総合的な取組であるセルフ・キャリアドックの導入を促進することとしているほか、キャリアコンサルタントの講習について、職場の管理職への助言等についての講習の設定や実践的な学びの機会の確保に向けた取組を促進することとしています。</p> <p>本計画では、非正規雇用労働者に対する能力開発支援については、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練の全国展開等を行うほか、企業が有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換することを目的とした訓練を行い、実際に正規雇用労働者に転換した場合、人材開発支援助成金による助成を行うこととしています。</p>
<p>「労働行政の基本・根幹に関するもの」であり、「重要かつ相当量の内容からなる計画」の意見公募を、約1週間という非常に短い実施期間にするのはいかがなものか。</p> <p>「就労意欲、職業意識」などといった表現が随所に見られ、「キャリア教育」が何度も繰り返し強調されていることから、「無業などの状態に陥った人々は、勤労意欲・就労意欲・職業意識に問題がある」と主張しているように見える。勤労意欲・就労意欲・職業意識が乏しい」、「親の育て方に問題があった」、「家庭に問題があった」、「本人の甘えだ」などといった、「これまでの見方・捉え方・手法」で片付けるのではなく、「無業などの状態に陥る人々や、陥る潜在的危険にさらされる人々が出てしまう社会的背景にきちんと目を向け、それを踏まえた労働行政が必要。学校教育の出口の部分」での教育・採用・働かせ方・再就職支援・教育行政（主に高等教育行政。）・労働行政を担う機関の在り方を根本的に見直して改めることによって、「無業などの状態に陥った人々や、陥</p>	<p>本パブリック・コメントは、広く国民の意見を募り、本計画の参考とさせていただく観点から、任意の手段として実施させていただいたものです。</p> <p>本計画では、在学段階からキャリアについて相談する機会の確保や、学校生活から就労への円滑な移行に向けたキャリア教育を行う人材の育成、若者の採用に積極的に雇用管理が優良な企業を認定するユースエール認定制度の活用促進、地域若者サポートステーション等によるアウトリーチを含めた支援等により、学校等から労働市場への円滑な移行ができるよう支援を講ずるとともに、本計画に記載した各職業能力開発施策の推進により、経済社会の変化に対応しつつ労働者の処遇向上等を図ることとしています。</p>

る潜在的危険にさらされる人々が出にくく、就労問題が起きにくい仕組み」を確立する。そうすることで、就職氷河期が今後再び到来しても、就労問題を繰り返さないようにする社会こそが目指されるべき。	
---	--

※上記のほか、1件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました