

第9回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

日時 令和2年9月23日(水)

10:00～

場所 Web会議

○武石座長 定刻となりましたので、ただいまから「第9回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」を開催いたします。今日は予定としていた最終回となりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは議事に入る前に、本日使用する資料、その他、注意事項について、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 事務局から、幾つか事務連絡をさせていただきます。カメラ撮りについては、ここまでとさせていただきます。本日の研究会の出欠ですが、武田委員と八木委員が御欠席となっております。

今回の研究会ですが、オンラインでの開催となっております。資料については、事前に送付した資料1と2を使用いたします。オンライン会議に当たって接続の問題などが生じましたら、事前に送付しておりますマニュアルに沿って事務局宛にメールで御連絡をお願いいたします。メインテーブルの出席者におかれましては、御発言を希望する際には、発言希望と発言者の御氏名をskypeのインスタントメッセージへ記入をしていただき、座長から指名をされてから御発言をお願いいたします。発言が終了した際には「以上」と言っていただくなど、その旨、申し添えをお願いいたします。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。それでは、本日の議事に入ります。まず資料1のこれまでの研究会で出た主な御意見等について御説明を頂いた後、資料2の報告書(案)について、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 資料1のこれまでの研究会における主な御意見等についてを御覧ください。第8回を踏まえて、下線部を追加しております。(1)全般です。女性に関する御意見の所で、前回の研究会において出産後のブランクで非正規になる問題に関し、職業訓練を通じて正規化が図られるようにするべきではないかとの御意見がありました。こちらに関連して、正規雇用の場合でもキャリアを中断すると年功序列の人事制度によって管理職になるのが遅れるなど、雇用形態にかかわらず女性の雇用の質を包括的に捉える必要がある、としております。

2 ページ目です。新型コロナウイルス感染症への対応は、どこかの時点で、現在の短期的な危機対応から、中長期的な構造問題への対応へと舵を切る必要があるのではないかと。

3 ページ目、テレワークはあくまでも手段であり、それに合う仕事かどうかを見極めた上で活用する必要がある。また、テレワークでの業務に対応できる人とそうでない人の差が明確になってくる可能性もあるのではないかとということ。

続いて(2)公的職業訓練についての御意見ですが、5 ページ目になります。新型コロナウイルス感染症の影響で失業した人の中にはそもそも働く意欲を失っている人もおり、そうした方々にもう一度働く意欲を持ってもらうためにも訓練を推進していくことが重要ではないかと、また、離職を未然に防ぐための在職者訓練の実施に当たっては、『新たな日常』に対応した新しいサービスに対応できるかという視点も必要ではないかとということ。(3)企業内における人材育成の在り方について、6 ページ目になりますが、こちらも過去の研

研究会で出た、社会全体の DX 化への対応は、企業にとっても大きな課題という御意見に関連して、『新たな日常』への対応について、企業の人材育成の好事例を周知していくことが必要ではないかまた、感染症が企業内の人材育成に与える影響(人材育成を行う体制が弱まる等)を注視するべきではないか。

キャリアコンサルティングと職業能力評価、その他については、前回の研究会では大きな御意見はいただいていたと考慮しておりますので、主な御意見についての説明は以上です。

続いて、資料 2 について説明いたします。前回提示したものがとりまとめの方向性となっておりましたが、前回の御意見を踏まえて、今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書(案)として提示させていただいております。コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の在り方についてとの副題を設けております。内容については、主な変更点に絞って説明させていただきます。

今後の基本的な方向性に関する部分で、3 ページ目の 13 行目から、検討を進めるに当たって、以下の点に留意する必要があるという所ですが、23 行目からのパラグラフにおいて、女性に関する記述を設けております。前回提示したものでは、こちらの最後の部分に、介護などのライフイベントによってキャリアの中断等が生じることが、女性だけではなく男性にも起こり得る旨記載しておりましたが、女性に固有の問題ではないとの書き方よりも、全体に関わる部分で記載すべきではないかとの御意見がありましたので、2 ページ目の 36 行目の中頃、「長期化する職業人生においては、育児・介護や病気治療等によるキャリアの中断やキャリア形成の機会損失が誰にでも起こりうる問題であるという点に留意が必要である」といった形で、記載場所等を変更させていただいております。

3. 具体的な取組です。1 本目の柱である、Society5.0 と新たな日常に関する部分になります。こちらについては、4 ページ目の 14 行目から始まるパラグラフにおいて、「教育分野における EdTech の進展状況も踏まえ、職業訓練分野にも新しい技術を積極的に取り入れる必要がある」としておりました。そちらに追記する形で 21 行目の最後から、「EdTech で進展するような新しい技術は時間や費用のメリットだけでなく、どのような学習が自分の目指すキャリアに適切なのか分からないといった課題にも対応できる可能性があることから、自己啓発をオンライン上で行う機会を大きく増加させる可能性も期待される」との記載を追記しております。5 ページ目の 5 行目からは、「『新たな日常』への対応も含め、民間企業が実施している人材育成の好事例を周知していくことが必要である」との記載を追加しております。

続いて 2 本目の柱である(2)労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援です。19 行目のパラグラフの「リカレント教育を推進していくことが必要である」との記述に続けて、在職者訓練の重要性について記載をしておりましたが、2 つの文章の関係性やつながり、意味合いが必ずしも明確ではないとの御意見を頂きましたので、在職者訓練の重要性については、1 つ上のパラグラフで記載をしております。

3 本目の柱、(3)労働市場インフラの強化については、大きな変更はございません。4 本目の(4)特別な配慮が必要な方への支援については、8 ページ目に中高年齢者の職業能力開発に関するパラグラフについて、前回提示したものでは、職業訓練プログラムの開発に当たっては将来的に正社員として発展性のあるキャリアに入るのに役立つような内容を盛り込むべきであるとの文言で記載させていただいておりましたが、発展性のあるキャリアとの表現ぶりや管理職になるとの言い切りが難しいのではないかという御意見があったことから、8 ページ 11 行目の中頃にありますように、「職業人生の長期化に伴い、将来的に正社員となること、さらには専門性を身に付けた人材や管理職になるなどの可能性もあるので、このような多様なキャリアの選択肢を見据えた内容を盛り込むことを検討する必要がある」との記載に修正をしております。5 本目の柱の技能継承の促進については、大きな変更はございません。

最後は、9 ページ目の 11 行目からです。前回御議論を頂いたことを踏まえ、4. 最後として、新しい章を追加しております。こちらの章では、まず、これまでの研究会において御議論いただいた内容を総括する内容を記載しております。その上で、24 行目から、一方で、この研究会の中盤以降に生じた新型コロナウイルス感染症をきっかけとして、社会全体の DX の加速化等による産業・就業構造や働き方の変化が現在進行形で大きく進んでいる状況にあることから、本研究会として現在認識される課題や留意点の例を列挙し、こうした点も含めて、今後感染症が特に人材開発の分野に及ぼす影響を見極めた上で、更なる検討を深めていくことを期待するとしております。課題や留意点の例として、32 行目以降に 8 点挙げております。

最初の 2 点が総論的な内容と考えておりますが、新型コロナウイルス感染症を契機に、デジタル化のスピードが更に加速し、それに伴い労働者も従前よりスピーディーにリスクリングされることが求められると予想される。また、デジタル化のスピードも含めて、社会の求めるスキルの変化が激しくなれば、それに対応できる企業や個人と対応が難しい企業や個人の 2 極化が懸念されること。今後、企業や個人への支援の在り方について、在職者に対する訓練や離職者訓練、そのそれぞれにおける支援の在り方も改めて検討が求められる可能性があること。

次に、新型コロナウイルス感染症が今後の企業内での人材育成に与える影響を注視する必要があるとともに、オンラインでの業務や教育訓練の実施が可能であっても、新卒者や転職者などの新たに入社した方への OJT の課題などにも目を向けるべきであること。テレワークを活用した在宅勤務のより一層の普及が予想されるが、対応できる人とできない人との差が明確になってくる可能性もあり、特に対応できない方々への教育訓練の必要性についても考えていくべきである。新型コロナウイルス感染症を契機として、IT などの産業分野では、非対面だけで業務が完結するようになった職種も存在し、こういった所では既に教育訓練についてもオンラインにシフトして対面に近い形で実施することが可能となっている例もある。国や企業は、今後、こうした先進事例を参考にしつつ、職業訓練や企

業内研修を進めていく必要があること。

最後に、新型コロナウイルス感染症の影響は、特に非正規雇用労働者の雇用の減少につながることを想定した対応が必要であること。また、社会の生活インフラを支える医療・福祉・物流などのエッセンシャルワーカーの重要性が再認識される中で、こうした職種の担い手を確保していくことが重要である。離職した方に再び働く意欲を持ってもらうためにも、教育訓練は重要である。

以上8つの点を、前回の御議論を踏まえた課題や留意点の例としてまとめております。事務局からの説明は以上です。

○武石座長 ありがとうございます。前回から短時間に御意見をまとめていただいて、ありがとうございます。それでは、本日の議事に入りたいと思います。報告書についての御意見を頂きたいと思います。資料2の文章になっている部分で、御意見を頂ければいいかと思うのですが、全体を3つに分けたいと思います。最初に1番と2番、ページ数で言うと3ページの「具体的な取組」の上までの所で御意見を頂き、次に3番の「具体的な取組」で御意見を頂いて、最後に9ページの4番の「最後に」の所での御意見ということで、3つに分けて御意見を頂いていきたいと思います。

それでは、まず最初のパワーポイントの全体の柱の所から3ページの29行目までの所で、御意見がある方はいらっしゃいますか。御意見があれば、メッセージに意見がある旨を書き込んでいただきたいと思います。いかがでしょうか。大久保委員、お願いします。

○大久保委員 大久保です。1点、ちょっと確認なのですが、1ページ目の1ポツの3つ目の○の所の最後なのですが、「そのためには、資本の投資に加えて、デジタル化や『人』への投資を推進していくことが重要である」と書いてあります。この「人」への投資という所は、今更なのですが意味は何だったかなと思っています。このテーマ、人材開発の在り方に関する研究会での発信ですので、直接的に人材開発への投資と書いたほうがいいのかと思ったのですが、どうでしょうか。2ページにも「人」への投資という言葉が出てくるのですが、そこは再度確認として御意見を伺いたいと思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。では、事務局からいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。おっしゃるとおり、人への投資とは人材開発への投資という意味ではありますので、ここは御判断かなと思います。分かりやすさとして、人材開発という用語がどこで使われているかということがあるので、世の中の人向けには、人へ投資というほうが分かりやすさもあるかなと。ただ、我々の専門性のある中では、人材開発というほうが分かりやすいのかなという気がします。どちらもあるかなと事務局としては考えています。以上です。

○武石座長 人への投資というと、いろいろな意味合いが入ってきてしまうので、少し絞り込んだほうがいいのかというのが大久保委員の御意見かなと思うのですが、この件に関して、ほかの委員の皆様からどうでしょうか。人と人材開発、もし大久保委員から追加で何かあれば、どうでしょう。

○大久保委員 人への投資というのは、様々な福利厚生や賃金など、いろいろなものを全体に含んでいる話になってくると思いますので、ここでは労働生産性を高めていくために、どうしたらいいかという文脈の中に出てくる文言で、もともと人材開発政策に関しての在り方を検討するものですから、人材開発への投資と書いたほうが読み手に明確に分かっていいかなと私は思います。

○武石座長 ほかの委員の皆様、この件で御意見があればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。特にないようであれば、確かに人というと非常に中身が広がるので、このボックスでは人材開発のほうがちんとターゲットが絞り込めていいのかなと私も思いますが、もし御異論がなければ人材開発ということに修正をお願いしたいと思いますが、反対の方がいらっしゃればお願いしたいと思います。特にないようであれば、よろしいですか。では、事務局の皆さん、人材開発と修正をお願いしてよろしいですか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。了解しました。

○武石座長 お願いいたします。では、ほかに御意見があれば、いかがでしょうか。1番、2番の所はよろしいでしょうか。

御意見がないようであれば、3ページの31行目から9ページの9行目までの3番の「具体的な取組」の所で御意見がある方は、御発言がある旨をメッセージに書いていただきたいと思います。いかがでしょうか。石崎委員、お願いします。

○石崎委員 これまで事務局の皆様にはとりまとめを頂き、また新型コロナウイルスに伴う新たな状況が生じる中で、新たな点についても追記いただきまして本当にありがとうございました。また研究会では、異なる分野の先生方から御議論の中からもいろいろな示唆を頂きましたこと、そうした貴重な機会を頂いたことについても、改めてお礼申し上げられればと存じます。

その上で2点ほど、細かな点になるのですが、今回、企業の好事例の周知ということ、具体的な取組の(1)の中に入れていただいたと思います。好事例の周知という点については、この(1)で扱っている Society5.0 の実現に向けた人材育成や新たな日常への対応ということだけではなく、この具体的な取組の(2)の例えばキャリアコンサルティングを積極的に取り入れることや、あるいは教育訓練休暇などをきちんと導入しているなど、そういった部分での好事例の周知ということも非常に重要なのではないかなと思うところです。資料1で頂きましたこれまでの議論の意見の中でも、グッドキャリアアワードといった賞が既に存在していて、そのような横展開が重要だという意見も出てきているので、そうした企業の好事例の周知についても、改めて追記していただけたら有り難いと思ったところです。以上が1点目です。

もう1点として、「最後に」の所で10ページ目の2番目の○ですが、テレワークを行うに当たって、「対応できる人と対応できない人」という言葉が出てきているのですが、

まず確認としてはこの対応できるできないというのは、技術的にといったことを指しているのでしょうか。また、何に対応するのかということなのですが、テレワークそのものに対応できるできないということを言っているのか、それともテレワークの推進に伴って、また新たないろいろな能力が必要とされることにまで対応できるできないと言っているのかを、まず確認させていただければと思います。その上で非常に気になっているのが、本研究会の枠を越えてしまうかもしれませんが、テレワークに対応できないというのは本人の能力的な部分以外にも、例えば聴覚障害などがあります。相手の顔を見ながら、唇を読むことでコミュニケーションをしているタイプの人では、今日の会議のような形で顔が見えないテレワークだと難しいなど、そういった御自身の健康状態などによって対応が難しいという方もいるかもしれません。あるいは、通信環境が自宅にきちんと整っていないなど、そういったことで対応できないというタイプの人もいるように思いますので、場合によってはその教育訓練だけではなく、様々な支援が必要になってくるのではないかと思います。厚生労働省の雇用環境・均等局などで既に検討を始めているところかと思いますが、もし追記できそうであれば、そういった支援の必要性ということも追記いただければと思いますが、それはこの研究会の枠組みを越えるということであれば、私の意見としてここで申し上げさせていただければと思った次第です。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。まず好事例に関しては、この(1)の所だけではなくて、ほかの所でも好事例が重要になってくるところがあるので、もう少し全体に係るところに書いたほうが良いということでしょうか。

○石崎委員 全体でも結構ですし、その具体的な取組の(2)の部分にも改めて書くというようなことも考えられるかなと思ったところです。

○武石座長 分かりました。そうすると、特に(2)の所で好事例が必要ではないかということですね。

○石崎委員 はい。今、座長がおっしゃられたような書き方と、両方あり得るかなとは思っています。

○武石座長 分かりました。それからテレワークの対応ができるできないについて、もし事務局で考えがあればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。おっしゃるとおり、テレワークについては技術的な課題ということも当然あると思っています。ただ、射程としては主として能力開発の部分なのかなと。当然、障害を持っている方、あるいは技術的に自宅にテレワーク環境ができないといった課題があるのではないかとということがあって、それに対してどう対応していくかというのは、これからそれぞれの企業なり、国としても課題であります。そういった中でこれも御指摘がありました。テレワーク全体について、今、別途テレワークの研究会もしているところですので、そういったところでも課題は明らかにされている部分があるかと思っています。そういう意味で、こちらの研究会もほかのことについて触れて

はいけないということはありませんが、焦点を明らかにする観点から能力開発というところで記載はしています。今は、焦点を絞るというところで技術的な課題について我々が触れるよりも、能力の面、そこについて特化しようということで、こういう原案にしているところです。以上です。

○武石座長 分かりました。そうすると対応ができるできないというのは、能力的というような意味合いでいいですか。ですから、長期訓練は必要だという文章につながっていると思うのですが、そういう理解でよろしいですか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 はい、事務局としては主として能力面に焦点を当てたということです。ただ、一方で技術面の課題がないと言っているわけではないということです。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。石崎委員、今の御説明に関して、いかがでしょうか。

○石崎委員 承知いたしました。ありがとうございます。

○武石座長 では藤村委員、お願いいたします。

○藤村委員 どうもありがとうございます。とても手際よくまとめていただいている、能力の高い方々がやっつけらっしゃるのだなと思いました。

私は 5 ページの(2)の最初の○、そこに関連してもうちょっと付け加えたほうがいいかなと思いましたので、発言をしたいと思います。ここは「労働者が時代のニーズに即したリスキリングやスキルアップを図っていく必要がある」という表現になっているのですが、日本の労働者の大きな問題は学んでいないということだと思います。自分が主体的にいろいろな能力開発に取り組んでいないことが問題だと思っています。要は学び続けるということが、実は能力開発においてはとても大事だということを、もう少し強調できればいいなと思いました。以上です。

○武石座長 具体的に何か修正の御意見を頂戴できれば、大変有り難いのですが。

○藤村委員 11 行目の「労働者が時代のニーズに即したリスキリング」というところで、要は働きながら学ぶなど、自分自身の能力を常に開発していくという意識を持ちながら、こういうことをやるというような表現かなと思っています。

○武石座長 ありがとうございます。少し労働者が主体的に自分の能力を開発する。そのために学習をしていくというニュアンスがちょっと弱いということでしょうか。

○藤村委員 そうですね。ここを表現するといいと思います。

○武石座長 事務局から何か御確認したいことはありますか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。頂いた意見は、11 行目の「労働者が時代のニーズに即したリスキリング」の前に、今、おっしゃったように常に自分で能力開発しながら、意識しながらという趣旨を入れるのかなと考えましたので、修文をまた考えたいと思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。藤村委員、よろしいでしょうか。

○藤村委員 それで結構です。ありがとうございます。



○武石座長 それでは吉川委員、お願いいたします。

○吉川委員 事務局の方々、適切にまとめていただいております。私からは、今回の修正に関して3点ほどお願いしたいことがあります。

1点目は、今の藤村委員の意見と多分、趣旨は同じだと思いますが、5ページの(2)の○の3番目の所です。「国や都道府県も」の所の次に「情報を提供し」ぐらいのことを入れてもらえないかと思っています。どうしてかということ、支援策そのものではないのですが、多分、労働者は将来どのように世の中が変わっていくのか、必要なキャリアがあるのかということがなかなか見えてこなくて、それこそゆでがえる論のような形で、変化が余りない、イコール学ばないということにつながるわけですが、そういうことが何らかの形で情報を少しずつでも労働者に届く形で見えるようにしていくということがあると、多分、ここに関してはもっと生きてくるのかなと思うので、そこは入れてもらえると有り難いと思っています。

2点目に関しては、7ページの8行目から続くジョブ・カードについての話なのですが、便利だとか必要だという話自体はいいことなのですが、この後にちょっとだけ補足で入れてもらいたいと思っていることが、利用者側の立場に立ったときにジョブ・カードに記載することによって、例えば失敗などがあつたとき、うまく学べないときがあつたときに、要はデメリットに感じてしまうという話になると、利用されなくなってしまうことになるので、利用者側に対するデメリットがないように複線化や仕組み化なども、合わせて考えていくという形で、ちょっと注意を入れていただくとよりいいかなと思います。

3点目に関しては、9ページ目の2行目からつながった○の所の部分です。ここでは、デジタル技術を使って教育をするという話を書いてあるのですが、やはり最近の工作機械に対してもデジタル化、要は機材がどんどん変わってきている。生産技術も機材も変わり方が加速度的に変わってきているので、単に技能を発展するというだけのところから、新しい機材への取組も含めた発展的継承というような形の文言を加えていただけるといいかなと思っています。以上、3点です。

○武石座長 ありがとうございます。すみません、確認なのですが、最初の点は分かったのですが、2つ目はジョブ・カードに関して、複線化、仕組み化とおっしゃっていましたが、どういう修文になりますか。

○吉川委員 ここはジョブ・カードに登録すること自体によって、自分がデメリットになるようなことがないということを、要はある程度ちゃんと担保しますよということが、むしろユーザー側に分かるということが大事だと思っています。その言葉は、選んでいただければいいと思っています。

○武石座長 ジョブ・カードにネガティブ情報も入ってしまうことがあるかもしれないと。

○吉川委員 ネガティブ情報が入るかもしれないし、登録しないということがネガティブに捉えられるかもしれない。要はユーザー側が不安にならないということがこれをやる時に仕組みとしてあると思いますので、そこを何らかの形でちょっと加えていただけると

助かります。

○武石座長 なるほど、ユーザー側がこれを積極的に使うようなこと、それを仕組みとおっしゃっていたことですか。

○吉川委員 そうです。

○武石座長 分かりました。ジョブ・カードの点に関して、事務局から何かありますか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。ジョブ・カードについて、ネガティブ情報が含まれる点、それから登録しないことの不利益がないようにという2点の御指摘だったと思います。後段は普及してきた中で、登録しないことをどう考えるかというのは難しいかなと思いましたが、前段のネガティブ情報が含まれる場合ということですが、現行の仕組みを御説明しますと、ジョブ・カードは自分がコントロールすることになっていますので、どの情報を企業などに渡していくかというのは、自分で一応選ぶことになっています。今のままだと、そういったことが分からない、書いたら全部そのまま相手に渡ってしまうという懸念があるということかと思しますので、現行の仕組みを書くことはできるかなと思っています。

一方、普及する中では登録しない人に不利益を被らないということは、実質的な話なのでどう書くか難しいかなと思いましたが、少しそこは考えてみたいと思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。ただ、さらに普及を進めていくことが必要であるという、その普及に当たって、メリット感をちゃんと出していくなど、利用しない人がデメリットというよりは、これは積極的に利用してもらおう。ユーザー側から見た言葉が、ちょっと足りないのかなということ吉川委員のお話を聞きながら考えましたが、その辺り追記していただくということで、吉川委員はどうでしょうか。

○吉川委員 はい、今の座長のお言葉どおりです。

○武石座長 それから、もう1つが9ページの○の所で、具体的にどこにどう書けばいいか、もし修正案があればおっしゃっていただいたら大変有り難いのですが。

○吉川委員 ここは「さらに」の所で、「さらに、ものづくりの分野などの高度な技術を効果的に継承していくには、デジタル技術を活用し」と書いてあるのですが、この部分でものづくりの高度な技術を継承していくには、機器の進展に伴いという言葉などをちょっと入れてもらおうと、それだけでも違うと思っています。要は今までの機材を使ったものを伝承するのではなく、次の伝承者のときには機材も変わっているので、ですからその動きが加速度的にすごく変わっているので、その部分をちょっと入れてほしい、それだけなのです。

○武石座長 分かりました。技術そのものは、技術やそのスキルが変わっていくから、そこに対応していかななくてはいけないというようなニュアンスですね。

○吉川委員 はい、そうです。

○武石座長 事務局からいかがでしょうか。

○山本キャリア形成支援室長 キャリア形成支援室長ですが、ジョブ・カードの所で少し

補足をさせていただければと思います。登録しないことで本人に不利のないような配慮ということでした。今のジョブ・カードについては、別途、デジタル化に向けた検討を進めているところです。この中で利用者の利便性を高める機能などを検討していきまして、その中でユーザーにとって不利のないようなことも含めて、検討していきたいと思っています。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。ジョブ・カードは、この研究会でも随分期待が集まっていると思いますので、どうぞよろしくをお願いします。

では、もう1つの9ページの所に関して、事務局からいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。特にありません、以上です。

○武石座長 では、先ほどの吉川委員の御意見のように修文を頂ければと思います。それから、最初の5ページの「情報を提供し」の部分は、よろしいですか。事務局にお尋ねですが。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。5ページの19行目以下のリカレント教育の所に、そういう自律的なキャリア形成をしていく意識を持つにしても、その前段として情報の提供が必要だという御趣旨かと思いましたが、そこは工夫して入れたいと思います。以上です。

○武石座長 吉川委員、3点御意見いただきましたが、今のでよろしいでしょうか。

○吉川委員 はい、ありがとうございます。

○武石座長 では次に大久保委員、お願いします。

○大久保委員 大久保です。6ページ目ですが、キャリアコンサルタントについて書いている所の「また、キャリアコンサルタントに寄せられる」というパラグラフについてです。ここでは、以前の研究会で私が発言した内容を反映していただいていると思うのですが、内容として、「産業医や保健師等近接領域の専門家や専門機関へリファーする知識・能力等を身に付けることが望まれる」という書き方になっています。ほかのパラグラフはそれぞれ政策を念頭に置いて、「必要がある」という書き方になっているのですが、ここだけ「望まれる」という書き方になっていて、政策的な主体性を表現している感じになっていないと思いますので、ちょっと書き換えたほうがいいかなと思っています。

私の修文の案としては、必要な知識、技能等を身に付けるうんぬんという所を、例えばキャリアコンサルタントの更新講習等の機会を活用して、近接領域の専門家による基礎知識の学習機会を設けるなど、あるいはその機会を通じてネットワークを広げていく必要があるというような書き方にできないかなと思っています。つまり、ここではメンタルヘルスの問題がキャリアコンサルティングの中で、きちんと話せないテーマになってきているという御報告があったと思っていますので、1つはその領域について基礎知識をキャリアコンが持つということ。もう1つは、そういう勉強会等を通じて、近接領域の専門家の人と意見交換をしたり、ネットワークを作ったりする機会に活用していく、そういう趣旨を伝えたいということなので、その書き方について御検討いただけるといいかなと思いま

す。以上です。

○武石座長 具体的にありがとうございます。事務局から、いかがでしょうか。

○山本キャリア形成支援室長 キャリア形成支援室長です。文言自体は事務局内で調整し改めてご相談しますが、キャリア室としてはおっしゃるとおり、キャリアコンサルタントの専門性や近接領域とのリファー関係を作るということも、知識・能力のうちであろうと思う点、これは大久保委員のおっしゃるとおりと思っています。その上で、例えば更新機会を使ってというお話を頂きました。それも1つの方法だと思います。その中で、ネットワーキングを広げたり、あるいはメンタルヘルスも当然に必要な基礎知識の部分ですので、この辺りは更新講習の機会やその他いろいろと方法があると思います。もう少し半歩、1歩踏み込んだ書き方にできればなと受け止めています。以上です。

○武石座長 大久保委員、それでよろしいでしょうか。

○大久保委員 はい、結構です。よろしくお願いします。

○武石座長 次は関家委員、お願いします。

○関家委員 ありがとうございます。まず、事務局の皆様には、このようにまとめていただきましてありがとうございます。今回、初めての研究会で不慣れな点が多々あり、皆様に御迷惑をお掛けしましたことをおわび申し上げます。様々な専門の先生方の御意見をお聞きしながら、また事務局の方の整理の仕方を拝見しながら、いろいろなことを学ばせていただきました。ありがとうございます。

1点、お話をさせていただきたいのですが、5ページ目の2の2つ目の○ですが14行目です。ここの「在職中の労働者に対する職業能力開発には引き続き企業が役割を果たしていく」ということが書かれていて、恐らく企業内での人材育成が今後も重要だという趣旨だと思いますが、その理由として後ろに書かれているのが、受講生から他の労働者への波及があったり、中高年齢層の継続的な学びとして企業内訓練が重要だと書かれているのですが、この視点も大事だと思いますが、それに加えて、どうしても労働者の自律的・主体的なキャリア形成と言うと、労働者自身にとっても人材育成の責任を負わせる形になるのですが、労働者個人にだけ能力開発の責任を負わせるのは難しいと私は考えています。やはり、個人の自律的なキャリア形成をしていく上でも、企業内訓練が依然として重要な役割を果たすというような書きぶりにしていただくのはどうかと考えました。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。今の部分は、14行目から15行目にかけて、「引き続き企業は役割を果たしていくことが重要である」と書いてあるのですが、これでは不十分ということでしょうか。

○関家委員 はい、この書き方をもう少し、「重要である」の所を「依然として重要である」にするなど、あとは労働者個人で主体的なキャリア形成というのは、やはり厳しいので企業内人材育成は今後も重要性が高いというような書き方がいいのではないかと考えま

した。以上です。

○武石座長 事務局から、いかがですか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。5 ページの 14 行目以下の所ですが、事務局の意図としては正に今、御指摘のような意見を踏まえまして、はじめに在職者に対する訓練には引き続き企業が役割を果たしていくことが重要であるとして、その後については、その理由付けとして書いているわけではなく、企業が大事だと言った上で付加的に書いているつもりです。ですので、もしそういう御懸念がありましたら、書き加えるということのほかに、15 行目の所に企業が重要であると書いた後に、更に在職者に対する訓練がうんぬんをつなげるなど、少し書き方を変えればより意図が伝わるかなと考えています。工夫は少しできるかと思っています。以上です。

○武石座長 関家委員の趣旨は分かりましたので、事務局に修正をお任せしてよろしいですか。

○関家委員 ありがとうございます。お願いします。

○武石座長 では、ほかに「最後に」の前までの所で御意見がある方はいらっしゃいますか。よろしいですか。

それでは、9 ページから 10 ページ目の所で、これは前回コロナ関係のところで、委員の皆様からいろいろ課題を提示していただいたものを、事務局にまとめていただいています。書き方の中身について、あるいはもっと新しいこういう視点があるのでないかということもあるかもしれませんので、ここに関して御意見を頂きたいと思いますが、いかがでしょうか。大久保委員、お願いします。

○大久保委員 2 点ございます。1 つ目です。9 ページの所に、「本研究会としては、このとりまとめを今後の政策検討等に大いに活用していただくことを期待する」という形で、本委員会としての期待ということを書いている文章がございます。そうであれば、1 つ追加できないかと思っていることがありまして、それは何かと言うと、この人材開発政策全般について、国民の中でこれを正しく理解している人が少ないと思っていまして、一部の人はよく理解しているのでしょうかけれども、実際の認知度が低いものが多いのです。ずっとそれを実感しています。今回も、議論を活性化するとともに、広く国民に周知して活用を促していくということが大事だと思っていまして、そういうニュアンスのことを付け足していただけないかなというのが 1 点目です。

もう 1 点は、10 ページ目の「新型コロナウイルス感染症を契機に」というように始まる所です。ここに「IT 分野などの非対面業務」、「すでに教育訓練についてもオンラインにシフトし」と書いてあるのですが、その次に「対面に近い形で実施することが可能になっている例もあり」と書いてあります。ここは若干分かりにくいということ。もう 1 つは、ここに書いている内容というのは、オンラインでやる職業訓練は対面でやるものと比べた場合に、やはり対面でやることのほうが優先順位が上で、対面が上でオンラインが下という感じがトーンとして出ているような感じがするので、本来は対面のよさとオン

ラインのよさというのは別々にあって、どちらがいいという話でもないと思います。そこでこういう修文をしてはどうかと思うのですが、前の所からつなげて言うと、「すでに教育訓練についてもオンラインにシフトし、高い効果を上げている例もあり」とか、そのような形に変えていただいたほうが、趣旨として正しく伝わるかなと思います。意見は以上です。

○武石座長 事務局からいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 後段の修文いただいた、「高い効果を上げている例もあり」というほうが分かりやすいと思います。

それから、1点目の御意見、9ページ目の22行目の所については、御趣旨としては広く国民全般にということでしたので、これだと何となく行政向け、施策の検討等だけのようということでしたので、おっしゃるとおり人材開発というのは、企業や労働者などの多様な主体がおりますので、もう少しそういうことが読めるようにさせていただきたいと思います。そこは工夫いたします。

○武石座長 大久保委員、よろしいでしょうか。

○大久保委員 結構です。お願いします。

○武石座長 谷口委員、お願いします。

○谷口委員 4番の「最後に」という所で、今回新たに加わった箇所が最後のほうに集中していると思うのですが、全般に私の印象としては、「新型コロナウイルス感染症」という文言で始まる項目が多いのです。この「最後に」という所で、新型コロナウイルス感染症は確かに大きな問題ではあるのですが、突出して重みが大きすぎるような気がしてならないのです。

いずれの項目も重要かとは思いますが、○で项目的に挙げておりますが、それをまとめるという形には持っていけないだろうかと思っています。

例えば10ページの18行から3つの項目がありますが、これを1つにまとめるというような書き方とか、そのような形で、新型コロナウイルス感染症というものの扱いについて、ちょっと突出した印象を受けるので、その辺を上手に改めていただければなという感じがいたします。

○武石座長 新型コロナウイルス感染症に関しては、研究会の議論をしている途中で出てきたかなり大きな状況です。本文中ではなかなかまとめきれなかったのも、なお書きみたいなイメージなのだろうと思うのですが、新型コロナウイルス感染症がいちいち出てきてしつこいというのもありますし、この位置付けが不明確なので、私もきちんと書いたほうがいいかなと感じましたが、事務局から何かありますでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 御指摘のとおり、用語として新型コロナウイルス感染症が何度も出てくるというのは、そのとおりかなと思っています。一方で、正にここが議論の素材も時間もない中で、課題や留意点を書いていた部分なので、そういう意味で、うまくまとまったりとか、きれいに整理できない部分を、ある意味で例示的に並べる

形にしているというのが、今のところの編集方針になっています。

その一方で、まとめて書くとか、用語がしつこいというのは工夫の余地があると思っておりますが、今、具体的な案が思い付かないので、もし御提案があれば頂けると幸いです。

○武石座長 もし谷口委員に御提案があればということなのですが、この最後の新型コロナウイルス感染症関係の所の位置付けを 27 行目から 30 行目の所に、途中から出てきたこの問題に関して、現時点で考えられることについてまとめるぐらいのことを書いた上で整理をするのかなという気がしました。もし、谷口委員からまとめるというところで御意見があればという事務局からのリクエストなのですが、いかがでしょうか。

○谷口委員 今、座長がおっしゃったような方向でまとめるのが、すっとするような気がします。新型コロナウイルス感染症という言葉がしつこいような感じがします。上手にまとめられたらなということだけです。

○武石座長 では、事務局にも御検討いただいて、少しシンプルに読みやすくするという方向で、事務局の皆さんもよろしいでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 了解しました。

○武石座長 石崎委員、お願いします。

○石崎委員 3 点ほどございます。まず、今話題になっていた、もう少しまとめるということに関して、こちらを拝見していて 1 つの案として御参考になればと思うのですが、新型コロナウイルスの影響として指摘されていることとしては、それによって新たなスキル・能力が求められるということに伴う影響に関する記述と、あとはオンラインへのシフト化という訓練自体の変化の話と、雇用環境の変化による離職とか非正規の方の雇用の減少ということ。大きく分けると、この 3 つの柱なのかなという印象を持ちましたので、そういった形で何らかの参考になれば幸いです。

2 点目は、先ほど大久保委員がおっしゃっていた周知の重要性ということのを伺って改めて思ったのは、先ほど私のほうで申し上げた好事例の周知というのを、具体的な取組の所に入れるという形で提案させていただきましたが、そういった国による情報提供周知の必要性ということが今後ますます重要となってくることからしますと、具体的な取組のほうにも入れていただきたいのですが、場合によっては基本的な方向性の所にも、可能であれば盛り込んでいただけると有り難いと思った次第です。

3 点目は、9 ページ以降ではなくて戻ってしまって恐縮なのですが、先ほどの関家委員の御意見というのは、もしかするとキャリア形成や学び続けるということを自律的・主体的とは言うものの、1 人で学び続けるということは難しい部分があるので、そういったところで限界があるからこそ、企業内で行われれば、ある種同僚などとともに学び合うということも可能かと思っておりますので、そういう趣旨なのかなと私としては理解したところです。修文については、いずれにしても事務局にお任せいたします。

○武石座長 コロナのところもコンパクトにまとめていただき、ありがとうございます。事務局から何かありますでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 修正の仕方のイメージの参考になりましたので、工夫したいと思います。

○武石座長 それでは、好事例も「最後に」の所に入れられれば入れるということ。自律・主体的なキャリア形成のところは、前回からいろいろと御意見が出ていて、労働者の自律的・主体的なキャリア形成というのは、これから非常に重要になっていくのだけれども、では労働者に頑張らなさいと言うだけではなくて、企業の役割とか国や都道府県等の公的な役割というのは依然として残っていき、その役割が変化する部分もあるけれども、重要性についてはきちんと書き込んでいくということで、皆さんのそういう御意見かなと受け止めました。自律・主体的のところに関して、追加で御意見があればいかがでしょうか。今のような方向で少し書き足したいと思います。よろしいでしょうか。特に御意見があればと思いますが、いかがでしょうか。関家委員、お願いします。

○関家委員 石崎先生、ありがとうございます。先ほどの私の発言に対して更に補足をいただきました。また、武石座長に、今まとめていただいたような形で御修正いただけたらなと思います。

○武石座長 それでは、「最後に」までの全体を通して、何か言い忘れていることがあるとか、あとサブタイトルは今日初めて出てきたと思うのですが、この辺りも含めて、全体に御意見があれば頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。

ちょっと気になるのは、「コロナ禍を受けて」と最初に付けるかどうかですが、全体の報告書は最後にコロナがまとめて出てくるのですが、前半部分はそこまでコロナを意識していたかなという気もするので、「コロナ禍を受けて」とわざわざ頭に付けるかどうか、ここが私は気になっています。石崎委員、どうぞ。

○石崎委員 今、改めてサブタイトルを確認したところで、座長が御指摘のように、「コロナ禍を受けて」を付けるか付けないかは悩ましいと思いました。というのは、この産業・就業構造の変化は別にコロナ禍があろうがなかろうが変化は生じるだろうというのが、委員会としての基本的な認識だったのかなと思っておりますので、付けなくてもいいのかなという気がします。

ただ、他方で、今こうした状況の中で、この報告書を出すに当たっては、コロナ禍というのを付けることによって、周知と言うか訴求力が高まるということであれば、付けたままでもいいのかなとも思っています。どちら付かずの意見ですみません。

○武石座長 ほかの委員の皆様はいかがでしょう。御意見があればお願いしたいと思います。

もし事務局から、この副題について何か気持ちがあれば、御説明いただければと思いますが、いかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 御指摘のとおり、内容としては当然コロナだけではなくて、もともとある産業・就業構造の変化がある中で御議論いただいたところです。一方で、これも御指摘のとおり、その産業・就業構造の変化自体がコロナを受けて加速化するので



はないかという指摘もありますし、議論しきれなかった部分があるのも、素材がまだそろっていないので事実かと思っております。

そういう意味では、当面の在り方についてということで、留意を付けておくということも必要ですし、今申し上げたように、全体の流れというのが、大きな流れは変わらないにしても、コロナで産業・就業構造の変化が加速化するということで、おっしゃるとおり、より注目度と言うか大事さの緊要度が変わってくるのではないかという意味では、「コロナ」という文字があったほうがよいのではないかと事務局としては考えております。

○武石座長 藤村委員、お願いします。

○藤村委員 私も「コロナ禍」というのが入っていたほうがいいように思います。こういう文書は何年かたって読み返したときに、そう言えばコロナ禍があったよねというような、思い出せるというのがありますし、今これを発表したときに、世の中にどのように受け止められるかということを見ると、やはり「コロナ禍」という文字が入っていたほうがいいと思います。

○武石座長 大久保委員、お願いします。

○大久保委員 コロナという言葉は入っていたほうがいいかなと思うのですが、私が気にしている角度は別の角度で、つまり、メインタイトルは「今後の在り方」というように発信をしているわけです。サブタイトルのほうは「コロナ禍で当面の在り方」といっているわけで、時間軸がサブタイトルはすごく短く感じるのです。本当にコロナの問題に直面している目の前の問題について、どうするのと言っているのがサブタイトルです。メインタイトルはもっと長い時間軸の話をしているような気がするのですが、そこをどう押さえたらいいかというところが、私の気になっているポイントなのです。

○武石座長 皆さんの意見を聞いてまいります。関家委員、どうぞ。

○関家委員 私は資料2の「コロナ禍」のほうではなくて、資料2の左斜め下の労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援の枠で囲われている3つの○の2つ目なのですが、先ほどからお話させていただいている部分に関わるのですが、「積極的な在職者訓練の推進」と書かれているのですが、在職者訓練と言ってしまうと、国が行う在職者向けの訓練のことが在職者訓練という固有名詞で使われているので、ここでの意味は、積極的な企業内人材育成の推進ということだと考えるのですが、いかがでしょうか。

○武石座長 多分、関家委員がおっしゃるような趣旨だと思うのですが、事務局からいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局としては、在職者訓練というのは公共職業訓練のみならず、企業内で行われるものも在職者の訓練、民間では教育と言うことが多いのかもしれませんが、事務局としては在職者訓練は、民間、公共、いろいろ入るといように考えております。

○武石座長 在職者訓練というのは、民間企業の中では使わなくて、公共職業訓練の枠組みのイメージがあるので、先ほど関家委員が、企業内人材育成とおっしゃっていた言葉の

ほうが一般的かなと思いますので、そういう趣旨になるように、この言葉を変えたほうがいいかなと思いました。

それでは、先ほどの皆さんからのコロナ禍は入っていてもいいのではないか。ただ、大久保委員からありましたが、「今後の」というものと「当面の」というところで、確かにどちらなのだという感じもするのですが、どうでしょうか。事務局から御意見を頂いてもいいですか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 おっしゃるとおり、もともと「今後の」という意味は、5か年計画を議論する関係で、中長期的な在り方を御議論いただいているつもりであります。

一方でということで、副題もそのままを反映しているということではないかもしれませんが、一定の制約なり直近の変化がありますので、中長期といっても見通せない部分もありますので、取りあえず今の段階で見通せる中長期のものを、当面こういうことでどうかという御提案を頂くと、そういう意味での副題になっていて、少し関係性が分かりづらいというのはそうだと思いますが、中長期を議論していただく中で、短期的に発生したのから見た制約があるということだと、こういう副題になるのかなという工夫をさせていただいているところです。

○武石座長 9ページの辺りの新型コロナの所は、前回も「契機に」という言い方に直しましょうという御意見は出ていたと思うのですが、「コロナ禍を契機に」では駄目なのでしょうか。それで「当面の」は削って、「人材開発政策の在り方について」ぐらいにして、やはり「当面の」というのは、全体のタイトルと整合しないような印象があるのですが、どうでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 御指摘も修正の一案だと考えます。

○武石座長 大久保委員、何かありますか。

○大久保委員 やり方は2つあると思っていまして、1つは今の座長のようなアイデアで、メインタイトルとサブタイトルの時間軸を一致させる方法です。

もう1つは、今の状態のままで、メインタイトルは中長期なのですが、サブタイトルのほうは当面の話だということが分かるように、「コロナ禍を受けての当面の在り方を踏まえて」という形にして、2つの時間軸が違うのだということを分かるようなタイトルにするのも、もう1つのアイデアかなと思います。

○武石座長 では、まとめると、皆さん「コロナ禍」というのは入れておいたほうが注目されやすいので、これは入れると。文言をどうするかについては、事務局と調整をさせていただくということでもよろしいでしょうか。何か御意見があれば頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。そういうことで進めさせていただくということで、事務局の皆さんはどうでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 頂いた案を幾つか並べてみた上で、今頂いた御指摘を反映しやすい、分かりやすいようなものを座長と相談させていただければ幸いです。

○武石座長 ほかに御意見があればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。ないようであれば、この辺で議論は終了したいと思います。おおむね御意見もほぼ出尽くしたかなという気がしますので、本研究会として、今日頂いた方向で報告書のとりまとめをさせていただくと。若干調整が残っていますが、ありがとうございました。事務局と相談しまして、最終的には私に一任させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

では、そのようにして進めさせていただきます。では、最後になりますが、本研究会の主催者である人材開発統括官から御挨拶を頂きたいと思います。小林統括官、お願いします。

○小林統括官 長期間にわたりまして積極的な御議論を頂きまして、ありがとうございます。今日は最後にサブタイトルの御議論を頂きまして、非常に本質的な話であるということに改めて痛感いたしました。また、企業内の訓練の在り方も変わっていく中で、労働者個々人の役割というのをどのように考えていくかというような御指摘がありました。これも非常に本質的な話だというように思います。

今回、更に精査する部分はございますが、座長とよく御相談させていただくとともに、引き続きコロナの状況を踏まえて、しっかりと御議論させていただければと思います。皆さん、どうもありがとうございました。

○武石座長 この間、途中でコロナで中身の修正とともに、こういった会議の形態もいろいろ御検討いただきまして、事務局の皆さんには本当にお世話になりました。改めて御礼を申し上げたいと思います。また、委員の皆様もお忙しい中お集まりいただき、本当にありがとうございました。最後まで活発に御議論いただき、大変いい報告書がまとまってきたかなと思います。

それでは、以上をもちまして本日の研究会、今後の人材開発政策の在り方に関する研究会は閉会といたします。御協力ありがとうございました。