

第5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7年5月28日(水) 11:00～
場所	厚生労働省共用第6会議室 (3F)

○今野座長 時間になりましたので、ただいまから「第5回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」を開催します。議事に入る前に、事務局より事務連絡をしていただきます。

○横田政策企画室長 構成員の皆様におかれましては、お忙しい中お集まりいただきまして誠にありがとうございます。大嶋構成員、黒澤構成員、山田構成員がオンラインで御参加されており、その他の構成員は会場にお越しいただいております。本日オンラインで御参加の構成員におかれましては、御発言を希望する際はその旨御発言を頂き、座長から指名された後に御発言いただくようお願いいたします。また、音声の乱れや接続に問題等が生じましたら、事務局宛にチャット、メール又は電話で御連絡いただくようお願いいたします。なお、事務局のメンバーですが、途中で用務により退席させていただくことがあるかと存じます。あらかじめ御承知いただきますようよろしくお願いいたします。

冒頭、関係者の方々の撮影はここまでとなりますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。

○今野座長 それでは、議事に入ります。これまで4回の研究会で、皆さんからいろいろな意見を頂きました。それを踏まえて、とりまとめに向けた「議論のたたき台」を事務局に作成していただきました。本日は、それをめぐって皆さんと議論をしたいと思っています。その結果を踏まえて、最終的とりまとめにつなげていきたいと考えております。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○横田政策企画室長 本日は、今、座長から御説明がありましたとおり、とりまとめに向けたたたき台について資料を2つ用意しております。資料1が、議論のたたき台の概要で、今まで4回にわたり人材開発政策について研究会で御議論いただいた内容を踏まえて、座長とも御相談をし、まとめさせていただいたものです。資料2は、そのスライドを基に事務局で文章化したものを作らせていただいております。本日は、主に資料1のスライドを使って、この研究会で御議論いただければと思っております。では早速、説明に移ります。

資料1、通し番号の2ページを御覧ください。「議論のたたき台」の総論部分となります。3ページ以降が、各論部分です。まず、総論部分について説明いたします。人材開発政策により目指すべき社会の姿として、個人、企業、経済社会の観点から、3つ書いております。1つ目は、個々人が、職業人生を通じて、技術発展や産業構造の変化に応じて自律的なキャリアプランを思い描き、スキル向上や適職選択などを行うことで、自己実現や処遇等の向上につなげていくこと。2つ目は、企業について、技術発展や経営環境の変化に応じ、人材開発に積極的に取り組むことを通じて労働生産性を高め、その成果を処遇や人材開発に適切に投資することで継続して発展すること。3つ目は、経済社会について、労働市場における人材開発と人材の需給調整の仕組みを通じて、労働者が能力を高め、その能力を十分に発揮できる仕事に就くようにすることで発展すること。こういった目指すべき社会の姿を実現するための課題として、4点整理しております。

1 つ目が、企業・労働者双方の人材開発への取組の促進です。国際的に見て、総じて企業の人材開発投資が低調であり、近年も伸びておりません。個人の自己啓発も同様です。この状況を好転させる仕掛けが重要となってきます。特に、非正規社員への人材開発と中小企業の人材開発が低調であり、支援が重要となっております。また、家庭・育児・介護と仕事の両立など、仕事以外の時間の確保が必要な就業者が増加しており、こういった影響を踏まえた支援も重要となってきております。

2 つ目が、労働供給制約への対応です。構造的な労働供給制約と人手不足の見込みの中で経済的な発展を実現するためには、労働者の能力向上を図ることと、人材の需給調整の仕組みがより機能することが重要です。そのための労働市場の整備を進めることが必要となっております。さらに、労働参加と継続的なスキル向上を支援することで、高齢者や非正規社員等の一層の戦力化をはかることが重要という認識です。

3 つ目が、労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進です。長期化する職業人生において、また、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しく、将来のキャリアの見通しが立てにくい状況の中では、それを踏まえた上で個人が何をしたいのかという、Will の明確化、自律的・主体的なキャリア形成と能力向上への取組が重要となってくる認識です。自律的・主体的キャリア形成を支援するために、職務・スキル・処遇・人材開発機会の情報の充実とそれへのアクセス性の向上をはかることが重要となってきます。

4 つ目は、デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応です。AI やデジタル技術の進展、DX 等を踏まえ、市場のニーズに応じたプログラムの開発、提供が重要となってきます。AI やデジタル技術で代替できない、人が行うべき技能やタスクを、より注目すべきという認識です。変化の激しい社会情勢において、将来の見通しが立てにくい状況に対応するため、労働者個人の主体的能力向上が、より重要となってきます。

こうしたあるべき姿を実現するための課題の認識の下で人材開発政策についての検討となりますが、研究会の中で各委員の皆様から、いろいろなアイディアを頂いていたところです。いただいたアイディアについて「視点」形で3つまとめたものを記載しております。1 つ目の視点は、個々人の状況に応じた人材開発です。これは企業も個人についても、その個々の状況に応じた人材開発を伴走型で行っていくことが重要というご意見についてのものです。それを視点として、「個別化」と表現しております。

2 つ目は、特に中小企業において単体で人材育成を完結することがなかなか難しいという状況に対して、複数企業の連合体であったり、産業・地域単位で人材開発の単位を広げていくような取組が重要ではないかというご意見についてのものです。人材開発の単位を広げることで、指導者や設備などのリソースの融通であったり、好事例の共有などをしていくという方法がとれることとなります。こちらを「共同・共通化」と表しております。

3 つ目が、労働市場の職務・スキル・処遇の「見える化」です。労働市場の「見える化」自体は現在でも進めているところですが、特にスキルについて標準化していく中で、企業のほうに、より導入を進めていかなければいけない、各企業の中で外部労働市場と共通言

語で語れるスキルを通用させていくことも含め、広義の意味の「見える化」と表現しております。

以上、研究会で頂いたアイデアをまとめる形で重要な3つの視点とさせていただいております。資料の下の部分になりますが、これらの視点も念頭に置いて、これからの人材開発施策の基本的な方向性として大きく5つ、まとめております。1つは、労働市場でのスキル等の見える化の促進です。2つ目は、個人のキャリア形成と能力開発支援の充実です。3つ目は、企業の人材開発への支援の充実です。4つ目は、人材開発機会の拡大と技能の振興です。5つ目は、層ごとの対応で、特に対策が必要な層として、非正規雇用労働者、中高年労働者、若者、現場人材を取り上げております。各論については、3ページ以降で説明いたします。

3ページを御覧ください。1つ目の括りとして、労働市場でのスキルの見える化の促進です。ページを右と左に分けております。左側には、現状認識や考え方を記載しております。右側は、研究会として今後の政策の方向性を記載しております。記載内容につきましては、資料や研究会で頂いた御意見に加え、座長と相談させていただき追記した内容も含まれております。

①労働市場におけるスキルの標準化と見える化です。現状としては、job tag などにおいて見える化を進めているところです。また、技能検定、認定社内検定の運用に加え、「団体等検定」が創設されたところです。今後としては引き続き、こういった見える化のツールのより一層の充実を図ること、団体検定や認定社内検定の利用を促進することが重要であり、そのための団体や企業への支援を進めるべきとしています。また、スキル標準の整備が進められているため、海外事例を参考にして、スキル標準の企業導入を促進する方策を検討すべきと記載しております。

②企業の人材開発に関する情報発信についてです。大企業については有価証券報告書などにおいて一定の開示義務が課されているところですが、こちらは資本市場向けのものであるため、必ずしも個人が自らのキャリア形成を考える上で十分に参考となるとは言い難いところかと思っております。人材開発の情報の発信についての利点・重要性について十分認識されていない企業も多いと考えられます。また、人材育成をしても辞めてしまうという人材育成上の課題をあげる企業も多く、雇用の流動化が進むことで、企業が人材育成を行うインセンティブが更に低下するという懸念もあります。この点につきましては研究会でも時間を多く取り上げていただきました。右側の今後の方向性ですが、人材開発と定着についての相関関係などを確認したところです。人材育成は、人材の定着と人材の獲得に資する旨のメッセージを発信し、理解を進めていくことが重要ではないかということ。企業の人材開発の情報開示を進めることが重要ではないか。その際、個人のキャリア形成と企業の人材確保の観点から、どのような情報を開示することが望ましいのかという点について、まず検討を進めるべきではないかということに記載しております。

次に、2. 個人のキャリア形成と能力開発支援の充実です。①キャリア意識の醸成とキャ

リア形成支援につきましては、若年層を中心にキャリアプランを立てたことがない若者が多く、キャリアプランを考える上で、情報が獲得できない、プランの描き方が分からない、プランを描く重要性を認識していないといった課題があること。こうした状況を踏まえて、キャリア形成に対する個人の状況に合わせたプランニング、さらに、それが労働市場の状況や自分の能力を適切に把握して立てられたものであること、その目標に向かって能力を開発し仕事経験を積むことが個人では難しいところも多いため、キャリアコンサルティングなどによる、個別化された伴走型支援の重要性が増しているのではないかとすることを記載しております。

2 つ目の○は、キャリア相談について書いております。近年、企業の行う支援で、上司による 1on1 ミーティングなどが広がりを見せているところです。この点については、上司などの相談を受ける者に対する支援が必要ではないかと記載しております。

4 ページ、②個人の能力開発支援です。労働者の自己啓発については、割合が高いとは言いがたい状況であること。自己啓発を行う上での問題点として多く上がるのは、仕事・家事・育児により時間がとれないということ。こういったことへの対応として、教育訓練休暇を取得した場合に、そこに対して賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が、令和 7 年 10 月に施行されることを記載しております。今後は、従業員が教育訓練休暇を取得し、自らのキャリア形成を図ることを進める企業について後押しする仕組みも重要ではないかということ。そして、ニーズに応じて教育訓練給付金指定講座の拡大を図ることと、労働者が自ら学び、スキルを高めていくという機運を醸成する取組も重要ではないかと記載しております。

3. 企業の人材開発への支援の充実です。①人材開発の質を高める環境整備としては、労働供給制約が高まる中で、業務効率化とともに従業員のスキル向上による労働生産性の向上が一層必要となっていることを記載しております。右側ですが、訓練の効果を高めるためには、効果的な学習プログラムとともに、人材育成の PDCA によるマネジメント体制を整備すること、訓練成果の配置や処遇への反映等、人事制度との連動が重要であり、そのような周辺環境の整備を促す取組を進めるべきではないかということ。そういった人材育成のマネジメントの整備に当たっては、能開法のツールとしての推進者や事業内職業能力開発計画を機能させて普及させていくことが重要であり、そのための取組を行うべきではないかということ。また、個々の企業の事情に合わせて、人材開発に取り組み、特に計画作成を支援していく観点から、企業の人材育成の質を高めるための「個別化された」伴走型支援ができる人材を育成していくべきではないかということを記載しております。

②デジタル技術の活用による労働生産性の向上と個人の能力の最大化です。こちらは、主に DX を取り上げております。DX で省力化を進め生産性向上をはかり、人材を DX 等に適さない業務に充てていくことが求められている状況であること。DX を推進する上での課題として多くの企業が DX に関わる人材の不足をあげていること。DX 白書においては、日本企業は DX 推進について社内人材を活用するケースが多いが、DX 推進者としてのスキル

の向上の支援が十分でないという懸念が示されていること。また、従業員全体の IT リテラシーを上げるような取組も低調であるという状況を記載しております。右側ですが、DX を推進する人材について、スキル向上の支援を一層進めていくことが重要であるほか、特に中小企業については、DX の発案者が経営者であることが多いという事情も鑑みて、DX の立案段階から伴走して支援を行っていく取組が、より重要性を増してくるのではないかとのこと。一部、そういった取組を行っている生産性向上支援訓練について、その質を高めるとともに、中小企業の実産性向上の取組とも連携して、DX の支援を行っていくべきではないかということに記載しております。

次は、③中小企業に対する人材育成の後押しです。中小企業は、OJT、OFF-JT、技能伝承の取組について、大企業と比べて低調であること。中小企業特有の問題として、人材開発に関する専任者が置かれていないことも多く、計画を立てる際に課題が生じやすいこと。また、受講者が少ないために OFF-JT を企画しにくい、研修を受けている際の代替要員の確保が難しいなどの問題もあることを記載しています。今後の方向性として、中小企業については、OFF-JT で特に外部機関を利用するケースも高いことが考えられるため、企業が人材育成を行うための外部機関利用に対する支援として、必要な情報が得られるようにしていくことが重要ではないかということ。また、個別の中小企業では人材開発に十分に対応することが困難な実態があることを考えれば、複数企業からなる連合体や産業・地域単位で人材育成を行う「共同・共有化」を促し支援することを考えるべきではないかということ。そして、経営方針に基づいた人材育成の計画を策定することができるよう「個別化」された伴走型の支援を充実させることが必要であり、その際には、既存の経営支援策との連携が必要ではないかということに記載しております。

4. 人材開発機会の拡大と技能の振興です。①人材開発機会の充実につきまして、今後の方向性としては、市場ニーズに合った訓練機会を提供することが、より重要となってくるということ。そのため、現在、ニーズの汲み取りを行っている地域協議会で、更にニーズを的確に把握していくために、どのような機能を持つことが可能か、この点について検討すべきと記載しております。

2 つ目の○につきまして、OJT と OFF-JT を組み合わせたような実習併用職業訓練については、効果が高いことは研究でも出ているところです。こういった効果の高い訓練について、実習機会を組み込んだ訓練の普及を進めるためにどのような方策が取り得るかを検討すべきではないかということ。また、複数企業の連合体、産業・地域単位での「共同・共有化」した人材育成の効果的な仕組みについて検討すべきで、団体等検定の活用も促すべきであるということ。そして、訓練へのアクセスを向上させるため、教育訓練給付金の指定講座の拡大と訓練機会の拡充・充実を図るべきということに記載しております。

②民間教育訓練機関が提供する訓練機会の充実と質の確保につきましては、本研究会と同じ構成員の公的職業訓練の在り方に関する検討会で、民間職業訓練のサービスガイドラインについて御議論いただいた内容を記載しているものです。

③技能五輪大会を契機とした技能の振興につきましては、2028 年の技能五輪大会の開催地が我が国に決定したところであり、これを契機として関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から技能を尊重する機運を醸成するとともに、技能労働者のスキル向上に向けた取組の強化を進めるべきではないか。産業構造が変化する中、国際競争力を高める技能労働者の育成の取組を、より一層推進していくべきではないかと記載しております。

最後は、特に対策が必要な層として取り上げているものです。①非正規労働者への支援につきましては、公的職業の在り方に関する研究会でご議論いただいている非正規の試行訓練についての内容としております。非正規労働者については訓練を受ける時間、場所等の制約が多い人が多い点を考慮して、試行事業のような取組について、結果を踏まえて本格的実施を検討すべきである。実施については、委託可能な教育訓練機関に地域偏在があることを考慮し、実施の体制について検討すべきではないかと記載しております。

②中高年労働者への支援につきましては、組織の中での役割の変化や、技能承継への対応など、中高年齢層の課題に対応した職業訓練について取組を継続していくことが重要であることのほかに、長期化していく職業人生の中で、中高年においても新しい技能を身につける必要性が高まることから、特に訓練効果が大きい OJT と OFF-JT を組み合わせた実習併用型訓練について、現在は若年層に対象が限定されている助成について、その年齢枠を拡大していくべきではないかと記載しております。

③若者への支援につきましては、キャリア形成意識を醸成するために、在学段階からキャリアについて相談する機会を増やすことが重要ではないかということ。そして、キャリア形成意識の醸成については、相談者同士の横のつながりも重要であることが考えられるところ、特にそのような機会にめぐまれない中小企業の人数の少ない従業員の所については、地域や同業種で横のつながりを構築する支援をすることも重要ではないかということ。若者の人材育成に関する企業の取組を促進していくために、ユースエール認定制度がより活用されるよう方策を講じていくことが重要ではないかということ。そして、就労に当たって困難を抱える若者について、専門家による支援の強化や学校をはじめ多様な主体と連携した支援の充実を図るべきではないかということを記載しております。

最後に、④現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備です。現場人材については労働力の不足が深刻化しているところです。これについては、人でなければできないことを行う現場人材の重要性が今後も高まっていくことが考えられることから、現場人材に焦点を当てた人材開発を強化していくことが重要ではないか。さらに、現場人材が担う職業のスキルの標準化・見える化を進めて処遇改善につなげ職業の魅力を高めることが重要ではないかと記載しております。

以上、まとめさせていただいたスライドの説明です。

○今野座長 ありがとうございます。皆さんから今日は自由に、いろいろな意見をお聞きしたいと思います。いっぱい意見を頂いて、それを踏まえて、もう一度これを修正して

いただいて、私も相談に乗りますけれど。それで、もう一度まとめて、次の委員会でまた御議論を頂くそういう段取りでいきたいと思いますので、今日は言いたいことは全部言っていたいたほうが良いと思いますので、よろしくお願いします。どうぞ、山田さん、手挙げてますか、小さくてよく見えないけれど。

○山田構成員 手は挙げてなかったのですけれど。

○今野座長 ああ、そう。ごめん。では、どうぞ。

○山田構成員 では、幾つかコメント、意見をさせていただきます。まず、総論の所で、3つの視点ということで、いろいろな委員の方々がおっしゃったこと、それから私も申し上げたことも反映していただいて、本当にこの3つは重要だと思いますので、これは感謝の言葉ということでもあります。1つ、この総合の所に既に反映していただいているのですが、改めて私の立場からコメントをさせていただきます。2.個人のキャリア形成の所で、主体的なキャリア形成の所ですが、Willの明確化が、これは正に重要ですが、一方で、個人の勝手な希望だけでは駄目なので、やはり企業なり、もっと言うと、企業というよりも今の社会が求めているようなスキルということ意識して、それを主体的に身につけていくことが大事だということですね。ちょっと前は、企業がということだったのでしょうけれども、企業自体も見えなくなっているの、個人自体が世の中に対してのいろいろな問題意識を持ちながら、こういうニーズがあるということ意識していくという点はやはり重要な点かなということで、改めてコメントさせていただきたいと思います。

個別の所でいきますと、1つは、やはり今回の「売り」というか、座長もおっしゃっていたと思うのですけれども、「共同・共有化」の所を何か進めていくことが大事なのではないかと。どうしても日本の企業は縦割りで、大手などは自主的にあるのですけれども、特に中小、非正規の所が不足するので、なかなか具体的な事例というのも難しいのですけれども、表現としては、例えば5ページの人材開発機会のOFF-JTとOJTを組み合わせた実習機会を組み込んだ訓練の普及とか、それ以外に幾つかあったと思うのですが、よい事例があればいいのですが、幾つか。例えば、私がこれまで聞いたのであるのは、大分前ですけれども、厚生労働省のキャリア段位というのを昔、内閣府が主導でしていましたけれども、それが厚生労働省のほうで受けてやられたときに、介護の人材が本当に不足してて、定着も難しいという中で、中小の事例で、京都のある事例ですけれども、リーダーシップを発揮する企業が1つあったのですが、そこが中心になりまして、10社ぐらいで1つの連合を作って、連携して、お金を少しずつ出し合って、共同して2人の指導者を雇ったという事例です。資格を持った介護福祉士と看護師ですけれども、多分、人材育成に対しての意識のある方を2人雇って、そういう人たちを参加事業所に巡回して回っていただいて育成していくような仕組みを導入したのです。今はちょっとどうなっているか分かりませんが、何か報告書なりに一定程度そういう具体的な事例を入れていく。そして、イメージが湧きやすいようにしていくということが大事かなと。

あと、これは経済産業省がやられているみたいですが、地域の人事部というコン

セプトで、正にその中小企業がなかなかきちんとした人事ができないので、地域全体、どこか業者さんというか、人材ビジネスが請け負ってやっているようなサービス提供だと思うのですけれども。チラッと聞いて私も具体的などころまでは余り調べきっていないのですが、もう事務局のほうは御存じかもしれませんけれども。どうしても、効果的な人材育成になりますと、産業政策との連携がすごく大事になってくると思うのですね。だから、そういう意味では既にやられている施策のところを少し改めて整理していただいて、足りない部分がまだまだいっぱいあると思うのです。チラッと聞いたところによると、取りあえず何か集まって、研修会とかはやるのですけれども、具体的に、例えば正に共通して現場で、OJT をやるようなイメージのところまでは進んでないみたいなので、その辺りの範囲で、経済産業省と連携しながら、課題感とか、リストアップをしていって、そういう方向性ということですが、そういうプロジェクトを考えていくみたいな方向感とかいうのを打ち出していただいてもいいのかなと。

あとは、よくありますけれども、具体的な事例をホームページなどで紹介して横展開していったり、これは既に厚労省のほうでもされていますけれども。あるいは、一種のアワードみたいなことをしていって、それを更に普及していくみたいな、そういうプロジェクトみたいなことも考えていくことも大事ではないかと。これが大きな2点です。

ちょっと長くなったのですが、もう1点だけ恐縮ですけれども。6ページの多様な労働者の人材開発の所ですが、「中高年」の所に2つ〇があるのですが、もう1点、私が感じているのは、これは座長のほうが詳しいと思うのですけれども、特に今シニアになった人は結構、1企業で長く勤めていて、特に大手などはそうですが、余り他の世界を知らない人もいらっしゃる。そうすると、自分自身に対して過大評価する部分と過小評価してしまうというのですか、客観的に見られてないケースがあるので、例えば本当は中小に移っても活躍できるとか、あるいは違う分野に出ることによって、もっと活躍できることもあるのですけれども、二の足を踏んでしまうと。そのときに、有効だと言われているのは、いわゆる最近でいうと越境学習ですね。出向なり、我々のような社会人大学にでも来ていただければいいのですが。そういう所属している組織から違う所に出ることによって、自分なり、自分の経験なり、職場を客観視することにより、次のステップに進んでいくという、良いきっかけになるということがあると思うのです。だから、そういう具体的な事例なども出てきていますし、業者などでサポートするのが出ているのですが、そういう流れを少し紹介していただくとか、そういうところを、行政としてもある程度支援していくという部分も入れていただくといいのかなということです。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。事務局から何かコメントを、お聞きしとけばいいですか。では大嶋さん、手を挙げましたか。

○大嶋構成員 はい、挙げました。ありがとうございます。報告書の概要を拝見して、これまでの議論を踏まえていただいて大変分かりやすくまとめていただいていると感じました。今後に向けて、こういった観点もあるといいかなと思ったことを少し述べさせていた

だきたいと思います。まず、1 点は、もう少し現状の危機感の明示があってもいいのではないかと思います。例えば昨年 8 月に私が所属している研究所から 7 か国の国際比較調査を公表しているのですが、日本は OJT の実施割合が他国と比較して顕著に低く、年齢上昇に伴い実施率が低下すること、OJT の中に計画的なものが少なく現場任せになっていることなどの実態が明らかになっています。企業の人材開発においても管理職昇進等の従来型のインセンティブが機能しにくくなる中、人材開発が個人任せ、あるいは管理職任せになっている状況がこのデータから読み取れるものと考えています。

さらに、転職率が上昇する中で企業側の人材育成のインセンティブが低下しやすい状況になっていること、労働者個人の立場からも自律的なキャリア選択や能力開発を支える情報や支援が少ない中で、今後の職業構造や仕事のやり方の変化、特に生成 AI による影響も踏まえていかなければならないことなど、危機や転換点のデパートのような状況のかなということを考えてときに、転換点なのか危機なのか、その用語はいろいろあると思いますけれども、現状をより明確に位置付けた上で、それぞれのプレーヤーの変化を政策がどう支えていくのかというような方向性をしっかり出すことが、報告書においても重要なのではないかと、1 点、骨子を拝見しながら考えました。

次に、個人が Will を持つことの重要性についてです。骨子案の 3 ページを拝見しますと、個人任せにしない仕組みや支援が重要だと書いてあり、個人を放置して単に個人が Will を持つべきだと言っていないということはもちろん分かるのです。けれども、個人が意思を持ってキャリア形成すべきだという指摘自体は、もう長く繰り返されてきたものであって、しかし、残念ながらそれが難しいという状況は変わってこなかったということ踏まえると、個人が Will を持つべきだという責任の主体を個人に置くだけで、本当に解決していくのかというところがやはり難しいところかなと思っています。そのため今回のとりまとめにおいても、単に労働者の主体的なキャリア形成を促進するといった表現にとどまらずに、主体的なキャリア形成なのかキャリアの探索なのか、それを社会としてどう支えていくのか、個人の Will であり、キャリア形成を支える社会の機能をどう充実させていくのかという視点を明確に位置付けていただくほうがいいのではないかと考えます。結論は同じかもしれないのですが、個人を支える社会の責任という視点も必要ではないかと考えています。一旦、こちらで終了させていただきます。

○今野座長 黒澤さん、ちょっと待ってください。順番に行こうかと思いますので。

○武石構成員 いろいろありますが、重要な点かなと思うことを幾つか申し上げたいと思います。Will の所を皆さんがおっしゃっていて、私も、この Will とか、あとはキャリアの目標とか、キャリアプランという言葉がいろいろ出てきていて、これをどう考えるかです。私はやはり Will を明確化したりキャリアプランをしっかり立てろというのは、今の時代は非常に難しく、キャリアの理論でも、そのプランを作るというよりも変化に合わせて柔軟に対応する対応力ということが、今は重要だと言われています。キャリアのプランを描いてそれに向って頑張ろうねというようなニュアンスというのは何となく、ちょっ

と今の時代にそぐわないのかなという気もします。なので、プランを考えるのはいいのですが、10年、20年がそのとおりにならない状況のほうが圧倒的に多そうなので、それは大事にしつつも、少し状況の変化に対応していく対応力みたいなことを求められているというのが全体に出てくるとよいと思っています。プラン大事だよ、どんどんキャリアを明確に考えようねというようなメッセージが少し出すぎているのは気になっているというのが1つです。

それから、デジタルの所で、課題で言うと一番右の箱にあるのですが、この表現が気になっています。AIやデジタル技術で代替できない人が行うべき技能やタスクということで、これは多分、最後の現場労働の辺りにつながってくる課題認識だろうと思うのですが、「代替できない人が行うべき技能やタスク」というところに疑問があります。AIやデジタルというのはうまく使って、それを今の仕事にどう適用できるかとか、それを適用することもすごく重要で、その応用力みたいなものが求められると思います。人しかできない仕事に注目しようねというのも少し言いすぎかなという気がして。やはり、AIやデジタル技術をどう使っていくかというときに、もちろんAIができない仕事というものもあるのですが、それをうまく使っていく能力ということの重要性をもう少し強調してもいいのではないかなと思っています。

それから同じ箱の中の3つ目のひし形で、「変化の激しい社会情勢において」という、ここが何となく何が言いたいのかが分からなかったです。将来の見通しが立てにくいと、労働者の主体的な能力向上が重要になっていくということですが、私もちょっと言ったかもしれないのですが、さっき言ったみたいに労働者が今の状況の変化に柔軟に対応していくとか、変化を捉えて、自分の今後をまた考えていくという意味での主体性は重要だと思うのです。ここだけを捉えると、変化が大きいので、労働者の皆さん頑張ってくださいねということではないと思うので、少しこの辺りは丁寧に書いていく必要があるのではないかと考えました。

あとは、もう1つだけ、「労働供給制約への対応」というのがあります。すごく細かいことでは、人手不足という「人手」というのは余りよくないので、「人材不足」がいいかなと思うのですが。2つ目のひし形の所で、ちょっとここもよく分かりにくいです。継続的なスキル向上を支援することで、高齢者や非正規社員等の戦力化が図られるというのが、このロジックがよく分からないのです。多分、言いたいことは、これから多様な人たちが労働市場に参加してくることが重要になってきて、そういう人たちが継続的にスキルを向上していくような仕組みが必要だということなのかなと思うので、この言い方だと少し分かりにくいかなと思いました。

全体には、これまでの議論に目配りしていただいている、後のほうの個別の施策については本当に網羅的にまとめていると思うのですが、すみません、表現で気になる所は、また報告書の形になったところで申し上げたいと思います。以上です。

○今野座長 今の指摘の所で、事務局の気持ちを聞いておきたいなと思ったのですが、今、

出た所、2 ページ目の実現するための課題の一番右側の 3 つ目のひし形です。このことと、その左側の労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進のひし形の 1 個目は似ています。何でこれを書き分けたのだろうかという気持ちを聞いておいたほうがいいと思います。

これは極端なことを言うと、一番右側の一番下のひし形の文章は、その左側の一番目のひし形の文章の中に、表現としては十分入れる。「長期化する職業人生においては、また、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しく」と書いてある。この中に、実は右側の一番下側のひし形のことを書かれてしまっているわけです。だから、これを別枠に書いた気持ちは、何かあったら聞いておいたほうが参考になるかなと思います。

○横田政策企画室長 こちらについては御指摘のとおり、一番右側にある四角の 3 つ目のひし形の点は、3 つ目の四角囲いにある 1 個目のひし形の所に入るような内容となっています。書き分けてしまったのは、課題として提示させていただいた 4 つの点それぞれの内容を記載するということに重要性を感じていまして、「自律的・主体的なキャリア形成の促進」と「デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応」の両方に同じような内容を記載しておりました。

「デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応」の所について、上の 2 つのひし形だけで十分ではないかとお指摘いただきますと、今、思えばそうかなと思いますが、「自律的・主体的なキャリア形成の促進」と「デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応」の括りの両方で重要な内容かと思い、2 箇所を書かせていただいております。

○今野座長 では、もう一度、整理しましょうか。

○横田政策企画室長 はい。

○今野座長 ほかには、黒澤さん、どうぞ。お待たせしました。

○黒澤構成員 ありがとうございます。5 つぐらいあります。まず、今回 3 つの視点というアプローチをご提示いただきましてありがとうございます、大変分かりやすいです。また、これまでの議論を網羅的に盛り込んで下さったこと、特に「共同・共有化」の所については、団体等検定のことを盛り込んで下さりましてありがとうございます。ただ、そこについてもう少し追加でお願いしたいことがあります。流動化が進む中でも、これまで身に付けてきたスキルを活かすことができるようなところに人々は移動するという傾向がある、だからこそ業界団体の単位で資格を擁立し、業界内でのスキルの育成を促進してコストを負担するというスキームが回りやすく、人材投資がスムーズにいく上で大変有効だということです。これは経済学的用語で言うとスキルの外部性を内部化することになります。この点については、ほかのいろいろなことと並列的ではなく、理論的な背景を踏まえた上での提案であるということ、是非、きちんと説明していただきたいと思いました。

2 点目は、スキルの見える化を進める上で重要なポイントの 1 つは、そのスキル標準が社会全体に、より多くの人たちに共通言語として流通することだという点です。例えば

Fax もたくさんの人が Fax を持っていないと価値がないですね。それと同じように、スキル標準も広く流通するほど価値が高まるということです。もちろん job tag を通した職業情報の見える化というのは、より一層拡充し、普及させるべきですが、例えば新しい分野であるデジタルや IT 業界の人材については、job tag での職種と情報処理推進機構 IPA の構想しているデジタルスキル標準とで、基準や呼び方が一致していないような状況があるわけです。人材サービス企業などでは、さらにまた違う言葉を作っていたりしますが、せめて公的なスキル標準については、そろえていただきたい。おそらくこの背後には縦割り行政の弊害があると思われますので、その辺りを国民目線で捉えて交通整理をしていただきたいということ、それについても是非言及していただけると、とてもありがたいです。

3 つ目は、いろいろなスライドにまたがりますが、資格化やスキル標準を自社内、企業内に導入するインセンティブをどうやって高めるかという話です。自社内にスキル標準を導入する素地を整える支援をする、すると、どういうスキルが自分たちに足りないのかが分かり、それで新しい訓練はこうしたらいいとか、こういう人材が採用できればいいということ掘り起こすことにもつながって、結局は、その企業自体の生産性向上にもつながるし、その市場全体での適材適所効率性も高まるというプロセスを言及していただけるといいのかなと思います。

こうした支援は、既にいわゆるデュアルというか、実習併用型の訓練というものでなされています。実習自体が、先ほどの話にもあったように訓練効果を高めているという点もあるのですが、残念ながら利用が非常に低調で予算も削られてきています。ですので、この制度を普及させる上でも、この実習併用型訓練のもつメリットを強調し、より多くの職場への導入が進むように御提案をしてはどうかと思いました。

どういうことかということ、今なさっている雇用型訓練というのは、その認定を受けるために、ジョブ・カードを用いた訓練カリキュラムを作ることや、そのジョブ・カードによる能力評価を一体的にやらないといけません。そのカリキュラムを作るに当たっては、その企業がどのような職業能力に従業員に求めるのかということを明らかにしなくてはならず、それをジョブ・カードの評価シートに落とし込み、そのスキルを育成するためにはどのような訓練プログラムを作ればよいのかを考えていかなければいけない。大変重要なポイントは、これは余り知られていないと思いますが、この制度では、どのようにプログラムを策定するのかということ自体を、地域のジョブ・カードセンターなどで無料でアドバイスいただけるのです。このコンサルティングを受けながら、訓練カリキュラムを策定することが、実はその企業に体系的な職業訓練やスキル標準、スキル評価の仕組みを確立することにも役立ち、自社の人材育成がどうあるべきかの気付きにつながります。先ほども申したように、それが訓練ニーズを掘り起こし、それにどう対応すればよいかについてのコンサルを受けることで、特に中小企業の生産性向上につながるということです。ですので、スライドの中で職業能力開発推進者や事業所内職業能力開発計画の策定をどうやって促進させるかということが書いてありましたが、そこを単に推進者を置いて計画を作りな

さいというのではなくて、実習併用型訓練のときと同様に、その計画の策定にコンサル支援を必須にかませるようなことを御提案してはどうかと思いました。

4 つ目は企業による人材投資の状況の開示についてです。企業全体の状況を開示することも大事だと思いますが、私が以前やった研究で、人材投資に熱心な企業ほど、実は離職率の高い女性や非正社員を統計的に差別し、それらの方々には人材育成をやらない、つまり全体で見ると能力開発に熱心な企業ほど、男女間の能力開発格差が大きいということが示されました。ですので、やはり全体だけではなくて、属性ごとの情報も開示させたほうがよいと思います。

最後のポイントですが、これは武石先生が先ほどおっしゃったことと同じなのですが、人間でないとできないことを行う人材育成が必要だということをおっしゃっているのですが、AI やデジタル技術を活用しつつも AI ではできないことができる、つまり AI と補完的なデジタルスキルの修得が大事なので、それにはデジタル技術の底上げということが大前提となります。ですから、デジタル技術の底上げが必要ですという文言は書いてあるのですが、その文脈をきちんとお示しいただきたいと思いました。以上です。すみません、長くて。

○今野座長 ほかに、どうですか。

○坂爪構成員 この間の議論をまとめていただいてありがとうございます。2 点コメントさせていただきます。まず、1 点目です。2 番の所なのですが、これを企業の人事育成の担当者が見たときの受け止め方を考えると、見える化や共同・共有に関しては違和感はないけれど、個別化は負担が高いと思うのではないかと感じました。そう考えたときに、個別化が必要な理由についての説明が、もう少し必要ではないかと考えました。

その際、個別化は、実はそんなに負担は掛けなくてもできるのではないかということの検討をもう少ししてもいいのかなと考えています。今、個別化と伴走型が、ほぼ同義語に使われていて、個別に、誰かが共にという形が前提になっていると思います。もちろん、恐らくそれば必要な点だとは思いますが、働く人が、それぞれがそれぞれで考えるというような機会を提供するという形での個別化というものもあるかと思います。個別化が非常に大事な考え方であることを踏まえると、その意義、それから必ずしも、負担が高くななくてもできるということを示していくことができるのではないかと感じました。それが 1 点目です。

次、2 点目です。Will やプランという言葉に引っ掛かってらっしゃる先生方が多いのだと改めて実感しました。その理由を考えると、やはり Will やプランという言葉は、例えばプランという言葉は長期的なというニュアンスが含まれていることにるように思います。Will という言葉のニュアンスとして、働く側が高い意識を持ってなくてはいけないという印象が浸透しているということが一因だと思っています。ただ、基本的に変化に対応するにしても、その上でどうしたいというタイプの「Will」や、その上でどうするという「プラン」ということが恐らく必要になってくるのだろうと、私個人としては考えてい

ます。

だとするならば、1 つは、その辺りの説明を丁寧にするということと、そもそもこのプランが成り立っている背後にある環境の変化が非常に激しく、同じ所でずっと働いていくことは非常に厳しいこと、また、個人がスキルを身に付けていく必要が高まっているといった辺りのことを、より説明することが求められていると感じました。以上です。

○今野座長 ほかに、どうぞ。どんどん言わないと時間がなくなってしまうですよ。どうぞ。

○宮地構成員 先ほどもお話がありましたが、実習型併用訓練をどうやって普及させていくかという話です。例えばドイツの場合は、中世のギルドを前身とした商工会議所が、訓練のプランに能動的に携わり、訓練終了後に義務付けられている検定も主催していたと思います。つまり、現場目線の生きた基準で訓練と検定を実施して、人材の互換性を確保しているからこそ、広く実習の受入れが進み、企業にも労働者にも使われる制度になっているという側面があるのかなと思いました。

つまり、現場目線の生きた基準での訓練と検定の実施が普及の肝であるということを見ると、例えば日本でも、標準的な資格や検定がある程度機能しているような業界で、その資格の発行機関や業界団体をうまく巻き込んで、できるだけ能動的に訓練と検定をプランして実施していただいて、その実例をモデルケースとして、ほかの業界に横展開していく手もあるのかなと考えました。以上です。

○今野座長 どうぞ。

○菅沼構成員 2 点ありまして、まず前段の個人のキャリア形成の所は、皆様から御意見をいろいろ頂いていると思いますが、具体的に個人のキャリア形成をするに当たって、その個別化をはかることや、伴走型の重要性ということは確かにそうだと思っています。あと、それと併せてスキルの見える化ということも重要だということは私も認識しているのですが、やはりスキルをきちんと見える化するような発信をしていくことと合わせて、例えばキャリアコンサルタントが気軽に相談に乗ってあげられるような仕組み作りを後押しできるような枠組みを作っていく必要があるのかなということを率直に感じています。

あと、私どものほうによく寄せられる声として、一番後段にあります。現場人材のスキル向上があります。今、非常に未曾有の人材不足に陥っている業種が建築と建設、それから運輸と介護です。この辺は非常に人が足りないという声が非常に強くて、今、宮地先生がおっしゃったような話と連動するのですが、やはりスキルの見える化という話にも付随するのかもしれませんが、例えば建築の業界であれば、建築士の資格や建設系の資格はいろいろあるわけです。あと、介護でいうと、ケアマネジャーや介護福祉士などですが、この辺を企業の側に、きちんと従業員が関連する資格を取れる仕組み作りを整えていくような、何かそういう枠組みで動けるような形の対応がとれるといいのかなということを率直に感じている次第です。

加えて、運輸です。運輸は、その運転免許をどうやって取らせるかということ、今、

国土交通省でも一生懸命に取り組んでいるようですが、この辺を踏まえたときに、やはり重層的にうまく、特に人手が厳しい業界に対して、重点化あるいは集中化した取組を何らか促せるような文言があるといいのかなと思った次第です。以上です。

○今野座長 私もちっといいかな、1 つだけ。皆さんの御意見を頂きたいのですが、現場人材という言葉が使われているのですが、意味不明だなと。多分、事務局も苦労して現場人材と。想定しているのは、今おっしゃられたような「ものづくり」や介護、あるいは運輸、建設のような。しかも、それはプランニングやデザイナーではなくて、エンジニアではなくて現場で働いている人。でも、現場人材というと、ソフトウェア開発をやっている人たち、あれも現場ですし、何か、いい言葉があったらアイデアを出していただきたいと思います。現場人材に代わるいい言葉、何かないですか。山田さん、どうぞ。

○山田構成員 すみません、現場人材は、私も結構、使っていたのですが。何か、ノンデスクワーカーという言葉聞いたことがあります。ですから、オフィスワーカーではなくて、ノンデスクワーカーというのは結構、アメリカで使っているということで、そういう使い方はありかなと思います。

○今野座長 多分、日本語として、現場というのはノンデスクというニュアンスなのですかね。余計なことを言いました。そのうち、何かあったら事務局に言ってください、メールでもいいですので、現場人材よりもこういう言葉のほうがいいということがあったら。どうぞ。

○吉川構成員 ありがとうございます。私のほうからは幾つかあるのですが、皆さんも「Will」が引っ掛かっている、ちょっとそこが引っ掛かっているのですが、ここに要は、リスクテイクとか何かの研修ができないかみたいなのは、後で盛り込めるかなと、つまり技能だけではなくて、時代が変わっていくのだからこそ、リスクテイクのことも教えていこうという話にならないのだろうか。個人だけではなくて、個人では柔軟性を求めたり、リスクテイクを求めたりなど、多分、そういうことが必要になってくるでしょうし、それを逆にサポートするという、先ほども大嶋先生のお話からすると、こちらがバックアップするのだとすると、そのような仕組みというか、研修の仕組みは個人をサポートするほかに、どういうふうな、この技能を持っているのだったら、新しいこういうような場面で使えますよというように、マッピングをするような仕組みがあったりすると面白いだろうなと思っていましたというところです。

AI などのものは、先ほどもあったように、なるべく使うほうに倒してくれればいいと思っているのですというのがあるので、その文言をもうちょっと強めにお願いしたいと思っています。

あと、気になっていたのが共同化や共有化の所をせっかく入れていただいているので、4 ページの 3 の①の所にあったのですが、教育訓練の成果の配置とか何かというようなことは、会社の中でかなり厳しいので、どちらかというと、ここも共同化の所で、要は業界で何らかの形でうまく、その個人を認めてあげるような取組など、そういう所にも入れら

れないだろうかと。つまり、もう会社の中で処遇するというのは結構、難しいのがあったので、だったら、あなたの技能は我々の仲間ですと認めますよというような仕組みみたいなものをうまく作れないだろうかと考えていますということです。

もう1点は、中高年の所なのですが、新しい技能ということで、非常にポジティブでアディショナルに付けていくというのがあるのですが、時代が変わってきているのがあるので、アンラーニングみたいな考えを入れて、やはり対応ということをもうちょっと明確にしていく。つまり、経験をいかすのだけれども、それに対応するための仕組みづくりみたいなものもあったら嬉しいなと思っていました。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。ほかに、どうぞ。

○吉岡構成員 これは意見というわけではなくて、今までお話を聞いている中で、3つの視点というのは「ああ、なるほどな」と、私のほうも聞いている中ですっきり落ちる部分もありました。ちょうどこのお話を聞いている中で、職業能力開発総合大学校の指導員研修では JEED の指導員だけでなく、都道府県の指導員も含めた形で受講されているところがあります。その研修では、訓練コースの体系化をやっている中で、その中で言葉として使われていたかと思えますけれども、羅針盤という言葉を使っていた記憶がございます。企業であるとか事業主団体は、そういったキャリアの方向性というか視点を見せるという形を取ることで、その中から個人が選択していくような見せ方というのを、多分、想定されているのではないかと、この説明の中で確認できたところです。

○今野座長 ありがとうございます。皆さん、全員が発言されましたか。どうぞ。

○堀井人材開発統括官 事務局から、委員の皆様方のお話の中で先ほど坂爪委員からもお話がありましたが、Will についてのいろいろな御示唆を頂いたという観点で一言だけ補足をさせていただきたいと思います。山田委員、大嶋委員、武石委員もおっしゃっていましたが、今後のことを考えると労働市場などの状況を把握し、個人に任せっきりでない形で、かつ、これだけ変化がいろいろな激しい中では一度決めたものが未来永劫変わらないといったことは当然ないだろうと、その上でこの言葉をどう考えるか、そういう問題意識があったと思います。

もともと、この資料の中で Will という言葉を入れた意味は、人が例えばいろいろなことでキャリアを形成するために取り組んでいくときに、どうしてもそうせざるを得なくなってしまうようなパターンと、今、自分ができることがこれだからということでやっていくパターンなど、いろいろなパターンがあると思いますが、自分の中で腹落ちをして、やりがいを感じて達成感を感じるような方向で持っていくことが、いろいろな意味で本人のキャリア形成、長期的な意味での職業人生を豊かにすると、そういったこともあるのではという気持ちもあって、この Will ということを書いてみたということです。

ただ、各委員の方々には、「そういう読み方もあるんだ」ということで気付かされたこともありますし、坂爪委員がおっしゃったように、変化ということをつえた上でもそれをどういうふうな形で書いていくかというのはあるのではないかと、そのような御示唆も受

け止めましたので、そういったことや他の御意見等も含めまして考えて、また御相談させていただきたいと思います。以上です。

○今野座長 ほかに、いかがでしょうか。リモートの3人の方もいいですか。全部言い切りましたか。山田さん、いいですか。

○山田構成員 時間があるのだったら。

○今野座長 まだあります。大丈夫です。

○山田構成員 大体、コアの所は申し上げたので、それ以上は皆さんの御意見で「なるほど」ということだったのですが。少し個別で言うと、「見える化」の所で、どの先生がおっしゃったか忘れましたが、使わないと駄目ということなのです。だから、これまでいろいろ作っていたのになかなか使わないということだったので、使うための具体的な施策は何か。言うだけだったら、また同じことの繰り返しなので、何かもうちょっと具体的なところが入ればいいなと思っているのです。1つは、黒澤先生がおっしゃったように、いろいろな所がばらばらに作っているので、どこかでまとめていこうということ。あと、最近は転職が結構増えてきているのですが、間に入っているのは人材紹介事業者ですね。この人たちが job tag に対しては結構積極的に参画していると思うのですが、人材の募集の仕方とか、企業に対する提案の仕方をできるだけ job tag を使う言語で統一してくれということで、ここは厚労省として人材ビジネスとの間には届出制という関係の中で、いろいろな形で行政指導ということもあると思いますから、そこのガイドラインを整備していくとか、あるいは、逆に job tag を使った新しいビジネスというか、今、ベンチャーでいろいろな企業向けの人事のソリューションを提供するような企業が出てきているので、そういう企業に job tag を使うことでソリューションを提供していく。そこをアワードとか紹介というところで、できるだけこれを標準として広げていくように、作って、どうぞ使ってくださいと言うだけでなく、具体的、能動的に使っていくような仕掛けをもっとやったほうがいいのではないかと、個別論なのですが、それを追加で申し上げさせていただきます。

○今野座長 問題意識はそのとおりだと思いますが、例えば能力評価基準などでも、job tag でもいいですけど、どうしたらもっと使ってもらえるか。能力評価基準の例を挙げると、能力の見える化に使えますと言いますが、多分、個々の企業からすると、あれは使えない。カスタマイズしないと使えない。そうすると、インターフェースをどう組み込むかみたいなことになってくと思います。あと、job tag でも例えば職業紹介で使うには少し荒っぽすぎて、実際にはもっと細かくやらないと使えないので、そこもインターフェースが必要で。インターフェースで良いアイデアがあるといいね。

例えば、ここに能力評価基準の標準版があり、我が社の状況を入れると我が社なりの新しい形が自動的にパッと出てくるとか、そんなことはないと思いますが、そういうのがあるといいなと思います。この研究会でもインターフェースが必要だという議論があったと思いますが、その良いものが出来上がると、もう少し広がるかなと思います。事務局、

何かありますか。

○横田政策企画室長 今、座長からおっしゃっていただいたとおり、研究会の中でもシンガポールのスキルズフューチャーに関連した取組で、企業導入を促進するためにアプリケーションを用いて、外部標準を内部化している事例などを御紹介させていただいたところでは、評価基準の導入については、何かしらシステムのインターフェースを用いることについて、検討の余地が非常にあるところだろうと思います。この研究会のスライドでも、そういったところの検討を進めるべきではないかと記載させていただいております。

○今野座長 ほかに、いかがですか。よろしいでしょうか。坂爪さんが登場することになっていたのを忘れていました。

○坂爪構成員 私もそのまま流していただいてもいいかなと思っていました。

○今野座長 いえいえ。坂爪さんは、経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会の座長でいらっしゃるって、前にちょっと話していただきましたね。その中間とりまとめができたので、その骨子についてお話いただいて我々も参考にしたいと思いますので、よろしくお願いします。

○坂爪構成員 ありがとうございます。今、御紹介いただきました研究会は、今後のキャリアコンサルタントにどんな能力が求められるか。また、キャリア活用の浸透に向けてどんなことができるのかを議論しています。この研究会との関連で言えば、個別化という部分との繋がりが非常に大きい検討会だと捉えています。お手元にあります「中間とりまとめ骨子(案)」というのは、第3回までの議論を踏まえて作成されたものです。5月16日に第4回も開催されておりますので、第4回まで踏まえてざっと御紹介させていただきます。

1. キャリアコンサルティングをとりまく状況につきましては、○の3番目、4番目にありますように、経済社会情勢が変化する中で「キャリア自律」に取り組むことが労働者に求められる。それを受けて、キャリアコンへの期待は高まっていることを踏まえたときに、活動領域に応じた専門性というものが、より求められるようになっているのではないかと、いうことを確認しています。

2. 今後のキャリアコンサルティングに必要な能力についてですが、(1)の環境変化に応じて多様な情報を活用しキャリア自律を支援する能力については、主にマッチングを前提として議論を立てています。その中で、要は今、この瞬間、どのようにマッチングをするかだけでなく、例えば1つ目の○の所でいくと、「将来のキャリアについての積極的な提案」とか、2つ目の○でいくと、「能力開発の方向性を示す」という言葉にありますように、少し未来を含めた「開発型」の支援を行っていくことが必要であろうと、まとめています。それをやっていく中で、3つ目の○です。より幅広い能力が必要であると、まとめています。

(2)は、企業内で労働者のキャリア自律の促進や人材育成に関する能力についてまとめています。そうは言っても、企業の方にとって、何故キャリア自律に取り組まなければならない

けないのかという疑問が付きないというのが現状ですので、キャリアコンとしてそういった点についての理解を促していくことが必要だと考えています。○を1つ飛ばして、理解を促すとともに、現時点でのキャリアコンの活動は基本的に1対1の面談が中心になっていますが、その活動の幅をもう少し広げ、例えば経営層に対して何らかの人事施策を提案し、実行できるといいのではないかと考えています。最後の○も一緒ですが、それらを実現するにはキャリアコン単体でやるのではなく、他の専門職との連携ができるようになっていくことが必要ではないかと整理しています。

こういったことを踏まえて、3. キャリアコンサルタントの能力開発の促進ですが、大きくまとめていきますと、基本的には1つ目の○にあるように、領域によって必要とされる能力は異なってくるのではないかと考えています。先ほど、マッチングと企業内でのキャリアコンについてそれぞれ説明しましたが、それ以外も含めて、領域によって求められる能力は異なるだろうと考えています。そうすると、活動ごとの能力を体系的に見つけられる仕組みが必要になります。ただ、現状それができていないという主張が2つ目の○です。その意味で活動領域、活動レベルに応じた講習を受けられるような仕組みを、今後、検討していくことが必要であろうというのが、3. のまとめです。

4. は能力開発というよりも活用促進です。2つ目の○になりますが、大事だと言われている割に、なかなか重要性に対する理解が追いついていない状況があることを考えると、広く周知をしていくことが必要ではないかと考えています。先ほども話がありましたが、能力開発促進法といった仕組みを活用し、実践を促すことができると良いのではないかと考えています。

第4回で出てきた議論を補足しますと、ストレスチェックならぬ、キャリアチェックといったことができる仕組みを作っていくことも有効ではないかという議論ができました。ここの研究会との絡みで言うならば「見える化」という部分につながってくるかと思いますが、個人の側も何らかの機会を通じてチェックをする中で自分のスキルを可視化していくことが、今後のキャリア形成に向けた準備状況を、より良い形で見えるようにしていくのではないかと議論もありました。簡単ですが、以上となります。

○今野座長 ありがとうございます。せっかくですので御意見、御質問を頂ければと思います。どうぞ。

○武石構成員 ありがとうございます。領域ごとに専門性が相当違うというのは、私もそう思っています。これは厚労省に聞いたほうがいいのかもしれませんが、今後、キャリアコンは例えばキャリアコンA、キャリアコンBみたいに分かれていく方向性を持っておられるのか。その辺り、可能な範囲で教えていただければと思います。

○平川キャリア形成支援室長 キャリア形成支援室長でございます。今、正にそのお話を研究会のほうで御議論いただいているところでございます。今、座長から御紹介いただいたとおりですので、そういった御意見を踏まえて、この先、検討していきたいと考えております。

○武石構成員 そうすると、キャリアコンの資格が1本ではなくて分かれていく。将来はそういう方向になる。

○平川キャリア形成支援室長 いろいろなやり方はあるかと思います。講習のほうで工夫していくとか、いろいろあるかと思うので、そちらのほうも併せて御議論いただきたいと思っています。

○武石構成員 ありがとうございます。

○今野座長 個人的な意見ですが、他の資格を見ても、例えば社労士だって人によって得意分野が違いますね。中小企業診断士なんかも、みんな違いますよね。でも、そういう資格で、例えば分野別に弁護士 A、弁護士 B というふうに資格を作っているかというのと、作っていないので、現実的には難しそうです。ただ、実際に活動するときには、あの人は A に強いとか、あの人は B に強いということはあると思います。難しいというか複雑になって嫌だなという感じもしますが、坂爪さん、何かありますか。

○坂爪構成員 基本的に資格を分けるということが難しいのだと思っています。ただ、能力開発機会という中で、自分は企業内でキャリアコンとして活躍しようと考えたら、そこについて学ぶということはできるようにしたほうがいいですし、企業で活躍しようと思ったときにはこういうことを学んでいくことが、あなたのキャリアコンとしての仕事の幅を広げていくんですよということは示してもいいのかなと考えています。

○今野座長 せっかくですので、何かございますか。この最終報告書はいつ頃なのですか。どなたでもいいですが、最終報告書が出たら、また、ここで報告してくれるのかなと思ったものですから。

○平川キャリア形成支援室長 最終報告書は、今のところ、年末辺りを予定しています。

○今野座長 ということは、この委員会での報告はもうないですね、分かりました。報告は今日が最後ですね。それでは、ほかにございますか。よろしいでしょうか。全体を通して何かございますか。よろしいですか。その他で事務局から何かありますか。

○横田政策企画室長 今野座長、構成員の皆様、ありがとうございました。本日、御意見を頂いた部分につきまして、先ほど統括官の堀井から話しましたとおり、Will の所につきまして、委員の皆様から御発言いただいた内容について、社会状況を踏まえての観点、Will を形成していくのが難しい方に対するサポートの観点、状況変化への対応力といった観点を踏まえて表現のほうを工夫させていただければと思います。AI につきましても人への代替というところだけでなく、AI をどのように使っていくかについて着目するような記載にさせていただければと思います。あと、説明を要するというご指摘の所、例えば「見える化」の所で企業導入のインセンティブのロジックであったり、「共同・共有化」の所で、外部性を内部化していくところの説明といったところ、考え方の説明を補足させていただこうと思います。あと、具体例を書いたほうがいいのではないかとということで頂いていたご意見等、いろいろなアイデアを本日いただいたところです。なるべく採用させていただく方向で、どこに埋め込んだらいいか、どの程度の記載ができるのかにつきまして

して、まず事務局のほうで一度整理させていただき、座長と相談させていただいた上で次の資料に反映させいければと思っております。よろしくお願いいたします。

最後に、事務的な連絡でございます。本日の議事録につきましては構成員の皆様に御確認いただいた後、資料と共にホームページで公開することとしております。本日の御議論の中で時間が足りずに御発言できなかった内容等がございましたら、後日、事務局まで御連絡いただければと思います。本日いただいた意見と併せまして、事務局のほうで整理し、座長と御相談の上、次の研究会資料への反映を検討させていただきたいと思います。なお、次の研究会では、最終とりまとめの議論を予定しております。本日、スライドで御議論いただきましたが、今回は、本日の資料2にしていますような文章編での議論をさせていただきたいと思います。その上で、頂いた意見を踏まえて最終とりまとめに繋げていく形を考えております。詳細につきましては別途、事務局から御連絡させていただきます。座長、ありがとうございました。以上です。

○今野座長 それでは、今日は終わりたいと思います。ありがとうございました。