

第1回 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

日時 令和元年10月3日(木)

10:00～

場所 厚生労働省共用第9会議室(20F)

○相本人材開発政策担当参事官 定刻を少し回りましたが、ただ今から第1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。皆様方におかれましては、大変お忙しいところを御参集いただきまして誠にありがとうございます。

初回となりますので、座長が選任されるまでの間、事務局で司会を努めさせていただきます。私は厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官の相本と申します。まず、本研究会の開催に当たり、研究会の主催者である人材開発統括官の定塚より御挨拶を申し上げます。

○定塚人材開発統括官 おはようございます、人材開発統括官の定塚でございます。本日は御多用の中、皆様に委員をお引き受け、お集まりいただきましたこと、改めて感謝を申し上げます。

近年、少子高齢化による人手不足、あるいは第4次産業革命という変化の中で、人材開発をめぐる情勢も様々に変化しているところでございます。働き方、一人一人の生涯を通じて、どのような能力開発を行っていくかということをも根本的にもう一度考え直すという時期に来ているのかなというように考えているところでございます。こうした状況の中で、昨今では「人づくり革命基本構想」というものも出ました。また、今年の「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（骨太方針 2019）の中でも人材開発が重要であるということで、今後の変化に寄せられる期待が高くなっているところでございます。また、先生方も御承知のとおり、リカレント教育であるとか社会人の学び直しといったことにも期待が寄せられているという状況でございます。

こうした社会経済情勢の変化、あるいは社会の中での期待を受けつつ、どのようにこれからの人材開発行政、施策があるべきかということをお先生方の一から御議論いただき、方向性を御提示いただくということをお願いを申し上げます。

皆様方、それぞれの立場で御見識を持っていらっしゃる先生方でございますので、どうぞ忌憚のない御意見をいただきまして、私どもの進むべき方向について示唆を与えていただくようお願いをして私の御挨拶としたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○相本人材開発政策担当参事官 それでは、本日が初回の研究会でございますので、各参集者の皆様方と事務局のメンバーを紹介させていただきます。まず、参集者の方を名簿に沿って御紹介いたします。株式会社リクルート リクルートワークス研究所所長、大久保幸夫様、独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員、関家ちさと様、職業能力開発総合大学校名誉教授、谷口雄治様、法政大学キャリアデザイン学部教授、武石恵美子様、法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授、藤村博之様、株式会社people first 代表取締役、八木洋介様、東京工業大学情報理工学院特定教授、吉川厚様です。なお、本日は予定が合わず御欠席となっておりますが、横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授、石崎由希子様、(株)三菱総合研究所政策・経済研究センター長、チーフエコノミスト、武田洋子様にお参加をお願いしております。

次に事務局側のメンバーを御紹介させていただきます。先ほど御挨拶をさせていただきました人材開発統括官、定塚、人材開発担当審議官の井内、若年者・キャリア形成支援担当参事官の篠崎、能力評価担当参事官の釜石、政策企画室長の前田、特別支援室長の吉岡、キャリア形成支援室長の山本、企業内人材開発支援室長の福岡、海外協力室長の常盤、人材開発政策担当参事官室室長補佐の廣田です。なお、事務局のメンバーですが、途中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。予め御承知いただきますようよろしくお願いいたします。

早速ですが、研究会の運営に入らせていただきます。まずは開催要綱について簡単に御説明します。資料 1、開催要綱です。まず 1 の趣旨の概略を申し上げます。リカレント教育の重要性が近年指摘されている中で、私ども厚生労働省といたしましても、労働者個人のキャリア形成支援の強化等に関する新たな政策を推進しているところです。このようなリカレント教育を充実させる上では、離職者を対象とする職業訓練に加えて、働く方々の生涯を通じた人材開発に、より一層取り組むことが重要だということになっております。このような要請に応えまして取組を進め、それぞれの労働者が時代のニーズに応じて能力を高めていくことが求められている状況です。

このような動きの中で、近年の状況といたしましては、平成 27 年に職業能力開発促進法の一部が改正されたところですが、この法律の附則で改正法施行の 5 年を目途として、所要の見直し等を行うという規定がされているところです。

また、現行の職業能力開発促進法に基づきます第 10 次職業能力開発基本計画については、対象期間が令和 2 年度で満了するというところで、次期、第 11 次基本計画の策定に向けた検討を今後進めていく必要があるということです。このため、このような検討を幅広く行う観点から、今般の研究会を開催するということが研究会の趣旨です。

2 の検討事項といたしましては 4 つほど掲げております。まずは先ほど申し上げました平成 27 年の法律改正及び現行の基本計画に基づく取組とその評価について、2 点目として、人材開発政策における労働者、事業主、行政の役割・責務について、3 点目として人材開発政策における民間教育訓練機関の役割と職業訓練の質の保証について、4 点目として職業能力の適性な評価の在り方についてを挙げております。

研究会のスケジュールです。本年 10 月、本日から検討を開始し、来年 5 月を目途に最終的なとりまとめを行うこととしております。また、この研究会の過程におきまして、必要に応じて論点整理を行わせていただきたいと思いますと考えております。

続きまして、開催要綱に基づきまして座長及び座長代理の選任を進めさせていただきます。まず、座長につきましては開催要綱上、互選となっておりますが、座長の選任につきましては事前に事務局より御相談させていただきましたとおり、武石委員にお願いしたいと考えております。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○相本人材開発政策担当参事官 御異議がございませんでしたので、武石委員に本研究会

の座長をお願いしたいと存じます。よろしく願いいたします。武石座長、御挨拶をよろしく願いいたします。

○武石座長 座長を仰せつかることとなりました武石でございます、よろしく願いいたします。私自身、人材開発の行政にそれほど詳しいわけでもないのですが、今日的な課題が山積している領域ではないかと思えます。皆様の御協力を頂きまして、半年強ぐらいかかると思いますがきちんとまとめていきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○相本人材開発政策担当参事官 ありがとうございます。続きまして座長代理につきましては開催要綱上、座長による指名となっております。武石座長、どなたか御指名をいただけますでしょうか。

○武石座長 それでは大久保委員をお願いしたいと存じます、どうぞよろしく願いいたします。

○相本人材開発政策担当参事官 ありがとうございます、武石座長の御指名がありましたので大久保委員をお願いしたいと存じますがよろしいでしょうか。

(異議なし)

○相本人材開発政策担当参事官 御異議がございませんでしたので、大久保委員に本研究会の座長代理をお願いしたいと存じます、よろしく願いいたします。

カメラ撮りにつきましてはここまでとさせていただきます。それではこれより先の議事は座長をお願いしたいと思います、よろしく願いいたします。

○武石座長 では、早速ではございますが議事に入りたいと思えます。どうぞよろしく願いいたします。まず最初に、本研究会の議事の公開につきまして申合せをしておきたいと思えます。事務局より御説明をお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 資料 2、検討会の公開の取扱いについて御説明をさせていただきます。本研究会は原則公開とさせていただきます。ただし、以下の①から④に該当する場合であって、座長が非公開が妥当であると判断した場合には非公開とさせていただきます。

なお、上記①から④につきましては厚生労働省が定める「審議会等の会合の公開に関する指針」における審議会等会合の公開に関する考え方に準拠するものとなっております。説明は以上です。

○武石座長 ただ今の公開方法に関しまして何か御意見はございますでしょうか。

(異議なし)

○武石座長 よろしいですか、特に御異議がないようであればこのような取扱いとさせていただきます。よろしく願いいたします。

次に議題 2 に入りたいと思えます、今後の研究会の進め方につきまして事務局から説明をお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 資料 3、今後のスケジュールを御覧ください。まず第 1

回は本日ですが、今後の研究会の進め方と人材開発政策の現状と課題、今後の見通しについて事務局から説明をさせていただきます、委員の皆様にご意見交換をしていただきたいと思いますと考えております。

第2回～第4回ですが、10月下旬～来年1月頃まで関係者等からのヒアリング、それを踏まえた意見交換を予定しております。

翌年2月以降にヒアリングで出された論点を含めた各論の議論、論点整理や報告書のとりまとめを行いまして、2月頃に中間とりまとめ、5月頃を目途に最終的なとりまとめを予定しております。

続いて資料4になります。関係者からのヒアリングについてです。ヒアリング先としては公的職業訓練の関係者、キャリアコンサルティングの関係者や能力評価、民間教育訓練の有識者を予定しております。主なヒアリング項目につきましては、公的職業訓練における国、都道府県の役割分担・連携の在り方について、こちらは都道府県へのヒアリングを予定しております。

また、第四次産業革命に対応した職業訓練の在り方について、高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)の研究会における報告書が出されておりますので、本研究会の関係者へのヒアリングを予定しております。以上2点が2回目の研究会でのヒアリングの予定となっております。

3回目から4回目にかけては能力評価、職業能力評価制度の活用方法や今後の方向性について、キャリアコンサルティングの普及について労働者がキャリアコンサルティングを受ける環境の整備、また民間教育訓練機関の質の確保について民間機関の位置付けや質確保の方策等についてヒアリングを予定しております。説明は以上となります。

○武石座長 ただ今の御説明につきまして御意見・御質問、あるいはヒアリング等についてのアイデア等ありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

○八木委員 キャリアは大事だと思うのですが、働く人たちはひとかたまりではなくて、会社や組織を引っ張っていくのはリーダーと、実際に働くワーカーレベルの人たちで、キャリアの形成の仕方というのは随分変わってくると思います。審議をしていく中で、どのターゲットについて議論をしているのかを明確にしておかないと、焦点のボケた議論になってしまうのではないかと思いますので、その辺をクリアにしながら進めていければというように思います。

○武石座長 今の点、事務局から何かありますか。特によろしいですか、御意見として承ればよろしいのでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 研究会のターゲットにつきまして重要な御示唆だと思いますので、また今後の説明等につきましては、そのあたりを明確にしながら進めていきたいと考えております。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。いつでもお気付きの点がありましたら御意見をいただきたいと思います。

次に人材開発政策の現状と課題、今後の見通しについての議論に移りたいと思います。まず事務局から資料の御説明をお願いいたします。はじめに資料 5 に基づきまして人材開発政策を取り巻く現状と課題、最近の動き、今後の見通し、平成 27 年改正法及び第 10 次職業能力開発基本計画の主な進捗状況について御説明いただきまして、その上で資料 6 の御議論いただきたい事項についても併せて御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 それでは、資料 5 を御覧ください。まず、「人材開発政策の現状と課題、今後の見通しについて」、説明いたします。冒頭の資料 2 ページからは、雇用を取り巻く環境と職業能力開発に係る現状として、労働経済に関する基礎的なデータを掲載したものとなっております。時間の都合上、本研究会での議論の前提として、認識をそろえたい内容に絞って説明したいと思いますので御了承ください。まず 2 ページの日本の人口の推移です。図に示されているとおり、日本の人口は近年減少局面を迎えており、2065 年には総人口が 9,000 万人を割り込み、高齢化率は 38% 台の水準になることが推計されております。

3 ページは、完全失業率と有効求人倍率の動向を示したグラフです。現在の雇用情勢としては、着実に改善が進んでいること、求人が求職を大幅に上回って推移していることが示されております。

4 ページは、こちらは後でも説明いたしますが、本年 7 月の雇用政策研究会において労働力需給推計による就業者数のシミュレーションを行ったものです。それぞれの前提によって推計値は異なっておりますが、「経済成長と労働参加が進まないケース」では、2040 年の就業者数は 5,245 万人、「経済成長と労働参加が進むケース」では 6,024 万人との推計が出ております。いずれのケースにおいても就業者数が減少していくことが示されております。

5 ページ目は、労働経済動向調査に基づく産業別の労働者の過不足状況を示したものとなっております。パートタイムや派遣労働者を除いた正社員等の統計になっておりますが、「運輸業・郵便業」、「医療・福祉」、「建設業」等で不足感が強い状況となっております。

6 ページは、職業安定業務統計に基づく今年 7 月の職業別の有効求人倍率です。建設、介護、看護、保育のほか、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等で高い倍率が出ております。続いての資料は個別的な統計になっておりますので、この場での説明は割愛させていただきます。

少し飛びますが、資料 21 ページを御覧ください。こちらは企業の支出する教育訓練費の推移になっており、現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移です。80 年代においては一貫して上昇しておりましたが、90 年代以降は低下・横ばいの傾向となっております。

23 ページから 28 ページは、OJT と OFF-JT に関する能力開発基本調査の結果をまとめた

ものとなっております。こちらの調査によりますと、企業がOJT重視であることや、正社員と正社員以外で比較すると、正社員以外に対する訓練の機会が乏しいこと、産業別の実施率の傾向、また、OFF-JTの内容や訓練期間の傾向に係る調査結果をまとめたものとなっております。

○前田政策企画室長 1点、資料の説明で補足させていただきます。全体版という資料で御覧いただいている方と、個別の資料1、2、3、4と御覧いただいている方でページ数が1ページずれているようです。全体版で御説明をさせていただいているところですので、今一度恐縮ですが御確認をお願いいたします、申し訳ございません。

○廣田政策担当参事官室長補佐 大変失礼しました。それでは、全体版の資料28ページを御覧ください。こちらは職業能力開発促進法に基づき、事業主が職業能力開発のための措置に関する計画を作成するよう努めなければならないこととされておりますが、実態として事業内の職業能力開発計画作成については、全ての事業所で作成されているのは1割強にとどまっているという状況です。

30ページです。教育訓練のための休暇制度については、導入企業に対する助成を実施しているものの、導入企業は1割未満にとどまっている現状となっております。

次のページからは、人材育成に関する問題点、能力開発の責任主体や労働者自身の職業生活設計に関する調査となっております。

35ページからは、自己啓発に関する調査結果をまとめたもので、正社員で見れば約40%が主にインターネット等による自学自習を行っております。自己啓発を行う上での問題点として、多忙で余裕がないという理由が高い割合で出ているところです。

39ページは、職業能力評価に関する調査で、実施している事業所の割合は平成24年度以降減少しておりましたが、平成30年度は増加し、57.1%という割合が出ております。また能力評価の活用方法としては、「人材の採用」というのは少なくなっており、「人事考課の判断基準」というものが8割を超えている現状です。

最後の40ページからは、ものづくり分野の技能者育成に関する調査結果です。本日こちらは説明を割愛いたします。

44ページを御覧ください。職業能力開発促進法と現在の第10次職業能力基本計画について説明いたします。まず45ページですが、職業能力開発促進法の概要です。皆様よく御存じのことと思いますが、法律の構成、概要につきましては、まず総則、第1章で目的や基本理念、第2章に職業能力開発計画についての規定、第3章は職業能力開発の促進に係る規定、第4章は職業訓練法人、第5章に技能検定、第6章以下で中央職業能力開発協会、都道府県職業能力開発協会等の規定が置かれております。簡単ではありますが、以上が法律全体の構成です。

46ページは、職業能力開発促進法の最近の改正概要をまとめております。平成9年以降の改正履歴となっておりますが、平成9年の改正では製品等の高付加価値化、新分野への展開等を担う人材を育成するため、公共職業訓練の高度化に伴う高度職業訓練の実施体

制、職業能力開発大学校の整備が盛り込まれました。もう1つの柱は、労働者の自発的な職業能力の開発・向上の促進というものになっております。平成13年の改正では、労働移動の増加への適切な対応を図るため、企業等における能力開発に加え、労働者による職業生活設計が新たに法律に位置付けられております。また職業能力評価制度の整備ということで、技能検定につきまして民間機関に委託できる試験業務の範囲の拡大といったことが行われております。平成18年の改正では、若者がものづくり等の現場で戦力となるよう、実践的な職業能力の習得と熟練技能の継承を目的として、実習併用職業訓練制度の創設が盛り込まれました。

最後に直近の27年の改正です。勤労青少年福祉法等の一部改正に伴い、青少年をはじめとした働く方々の職業能力の開発及び向上を促進するため、職業生活設計の策定等を支援するキャリアコンサルタントの登録制度を創設するとともに、国が職務経歴等を明らかにするジョブ・カードの普及に努めることとするほか、技能検定の実施方法の見直し等が行われております。

次のスライドは、平成27年の改正法の附則です。青少年福祉法等の一部を改正する法律の附則の抜粋となっておりますが、改正後の施行後5年をめぐり、改正後の職業能力開発促進法の規定について施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要な措置を講ずることとされております。今後の分科会における検討が予定されておりますが、それに先立ち、本研究会で検討いただきたいと考えております。

次に、スライド48ページを御覧ください。こちらは平成28年度から令和2年度まで、現行の第10次職業能力開発基本計画の全体像となっております。左側に職業能力開発を進めるにあたり柱となる項目についての今後の方向性、右側にそれらの項目に対応した基本的施策の展開ということで記載があり、それぞれ計画の第3部と第4部にまとめられております。現在の基本計画につきましては上段に記載がありますように、人口減少社会、グローバル化の進展等を背景として、様々な環境が変化する中で、働く人々が能力を高め全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現し、日本の経済を量と質の双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた人材育成戦略」として、能力開発に係る施策の基本的な方向を定めた内容となっております。現在の基本計画に係る個別施策の進捗状況につきましては、後ほど説明いたします。

続いて、最近の動きについて説明いたします。資料50ページです。平成27年の法改正と、28年の基本計画の策定後の人材開発行政をめぐる政府全体の取組の動きを整理したものです。時系列に沿って申し上げますと、一昨年には働き方改革実行計画が策定され、昨年6月には人づくり革命基本構想が取りまとめられ、例えばリカレント教育の推進などが定められました。今年に入っては先般取りまとめられた就職氷河期世代のための支援プランや、中高年齢層向けの訓練を進めていくことなどが盛り込まれております。取組としては上から2段目が個人の学び直しに関する動きとなっておりますが、特に教育訓練給付を拡充していくといったような取組を実施しております。またその下の段、企業による人

材育成支援につきましても、企業内で人材開発を行うための人材開発支援助成金を拡充しております。

次のページは、昨年の人生 100 年時代構想会議における、厚生労働省として進めていくリカレント教育の取組についてまとめた内容となっております。

52 ページについては、文部科学省のリカレント教育に係る取組の内容となっております。社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充や、リカレント教育を支える専門人材の育成、リカレント教育推進のための学習基盤の整備といったことを柱として、令和 2 年度以降の各施策の概要が記載されております。

53 ページは、同じく昨年の人生 100 年時代構想会議において、経済産業省として進めていくリカレント教育の取組に関し、特に平成 29 年に創設された「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」についてまとめたものとなっております。上の箱の 3 つ目のポツにあるように、経済産業大臣が認定した講座のうち、厚生労働省が定める要件を満たし、厚生労働大臣の指定を受けたものは、「専門実践教育訓練給付」の対象となります。

54 ページは、本年 5 月に公表した就職氷河期世代に対する厚生労働省の取組を中心にまとめた内容となっております。今後 3 年間の集中プログラムを、以下の記載にある方針に沿って実施することとなっております。

次に今後の見直しにつきまして、本研究会での議論の前提となる先行研究を紹介いたします。まず 56 ページからは、本年 7 月の雇用政策研究会の報告書の概要です。当研究会におきましては、今後の人口減少、高齢化、技術革新といった背景を踏まえ、日本が 2040 年に目指すべき姿として、個人が権利や自己実現で良好な状態、いわゆるウェル・ビーイングの状態にあって、生産性が向上していること。また、多様な人々が社会で活躍推進していること。この 2 つを柱として一人一人が豊かで健康的な職業人生を実現しつつ、人口減少下でも経済が維持・発展していく姿を目指していくべきと報告書で示されております。

59 ページは、同研究会における労働力需給推計による 2040 年までの就業者数のシミュレーションになります。それぞれの前提での 2040 年の推計値は先ほどの説明のとおりです。また、60 ページは、男女別のシミュレーションとなっております。

61 ページにつきましては、上段が、60 ページの就業者数を産業別に分類した推計、下段が 2017 年との差となっております。経済成長と労働参加が進むとの前提の下では、2040 年において医療・福祉の就業者数は 974 万人、また、製造業の就業者数は 1,011 万人となっております。

62 ページからは、本年 9 月の労働政策審議会労働政策基本部会で AI 等の新技術を活用した豊かな将来の実現について議論がなされており、そこで出された報告書をまとめたものとなっております。AI 等が進展しても課題設定や最終的な価値判断ということは、人間にしかできない業務として残るものの、AI が普及した状況でどのようなスキルが重要かということについては、例えば 64 ページの図 2 にあるように労使で認識のギャップが

あり、双方のコミュニケーションを図りながら AI の導入に係る取組を進めていくことが重要であるとされております。

また、AI が普及した状況で労働者、国、企業について、66 ページの(3)にあるように、スキルアップやキャリアチェンジに向けた取組が求められるとされております。またそのような社会に対応できない労働者を社会全体で支えるための自立支援や生活保障など、今後の在り方も議論が深められることが期待されております。

68 ページ、基本部会の報告書では、関係分科会での検討を求めるとの内容が盛り込まれており、先日 25 日の人材開発分科会においても AI 等の進展などの新技術の対応を視野に入れた議論をすべきとの言及があったところですので、本研究会においてもこういった観点を踏まえて皆様に御議論いただければと考えております。

69 ページは、本日御欠席の三菱総合研究所の武田委員が、労働政策基本部会に提出された資料で、2030 年までの職種別の労働人口の需要と供給及びそのギャップを示したグラフです。このグラフによると 2020 年代後半から、事務職や生産・輸送・建設職が過剰となっていく一方で、技術革新をリードする専門技術職が不足していく、職のミスマッチ時代を迎えると分析されております。

70 ページは、こちらと同じく武田委員から基本部会へ提出された資料です。各職種のタスクについてルーティンかノンルーティンか、手仕事の分析かという 2 つの軸により労働人口の規模をマッピングしたもので、2015 年時点の日本の人材ポートフォリオを示した図となっております。現在はルーティン領域の人材が多くなっておりますが、将来デジタル技術が着実に進展すれば、ルーティン領域での労働需要は縮小し、ノンルーティン又はノンルーティンかつコグニティブな領域において労働需要が増加することが見込まれるとされております。

71 ページは、平成 29 年度の労働経済白書から抜粋した図となっております。AI による産業別・職種別・スキル別の就業者数の増減を示しております。真ん中の図は 2015 年と 2030 年を比較した就業者数の推計となっておりますが、技術の必要な職種やコミュニケーション能力が必要な販売従業者やホームヘルパー、介護などの職種では、AI の進展に伴い就業者数が増加するとされております。

72 ページからは、分野別の推計例を入れました。こちらは全体的に整理された統計はありませんので、各所管業庁でそれぞれまとめたものであるため、数値的な整合は取れていませんが、代表的なものとして幾つか掲載させていただきました。72 ページは、IT・データ人材です。こちらは平成 26 年度の経済産業省の事業に基づく推計となっており、先端技術や情報システム分野といった IT・データに関わるそれぞれの人材について、2020 年又は 2030 年における人材の不足数の推計が示されております。例えば上にあるように、IT 企業やユーザー企業の情報システム部門に所属する人材につきましても、2030 年に 78.9 万人不足するという推計が出ております。

73 ページは、本年 3 月の内閣府の統合イノベーション戦略推進会議の資料を抜粋した

ものです。AI 人材の育成の見通しということになっております。一番上の段に小中学校、高校、大学、そして社会人、それぞれの階層で AI に関連した教育がなされており、例えば大学では年間卒業生数 50 万人のうち半分程度、25 万人に対しては応用基礎レベルの教育を行うこととなっております。また初級レベルの IT リテラシーにつきましては 50 万人、逆にトップレベルなエキスパート人材に対しては年間 2,000 人程度となっております。

最後の 74 ページは、医療・介護分野の推計です。一番右側の棒グラフにあるように、この分野につきましては先ほど説明した雇用政策研究会における産業別の労働力需給推計と同じく、経済成長と労働参加が進んだとの前提の下では、2040 年には 974 万人との推計が出ております。

続いて資料 75 ページからは、「平成 27 年職業能力開発促進法及び第 10 次職業能力開発基本計画の主な進捗状況について」、説明いたします。法改正についてですが、改正項目としてはキャリアコンサルタント、ジョブ・カード、職業能力検定の 3 項目があります。キャリアコンサルタントにつきましては、平成 27 年の法改正により登録制度が創設されて以降、実績としては昨年度末の登録者数が 4 万 1,000 人、キャリアコンサルタントの延べ養成数は 7 万 3,000 人となっております、順調に伸びているところです。今後もキャリアコンサルタントの養成を進めるとともに、キャリアコンサルティングの更なる普及・活用を図ることが必要となっております。

78 ページはジョブ・カードについてです。こちらは平成 27 年の法改正により、国が職務経歴等を明らかにするジョブ・カードの普及に努めることとされ、平成 22 年 6 月の「新成長戦略」と、平成 27 年度の「新ジョブ・カード制度推進計画」におきまして、2020 年までに取得者数 300 万人との目標が掲げられており、制度創設から昨年度までの取得者数は 219 万人となっております。今後も更なる普及促進が必要と考えております。

79 ページの職業能力検定については、平成 27 年の法改正により、ものづくり分野以外にも対象を拡大し、平成 29 年度から接客販売をはじめ、対人サービス分野を対象とした技能検定制度を整備しております。今後、技能検定の迅速な整備のため、外部専門機関への委託による技能検定化のための個別支援を引き続き実施することが必要となっております。

続いて、現在の「第 10 次職業能力開発基本計画の主な進捗状況」について説明いたします。こちらでも時間の都合上、ポイントを絞って説明いたします。基本計画におきましては、先に概要を説明したとおり、第 4 部に今後の職業能力開発の基本的施策の展開がまとめられており、以降の資料については、第 4 部に記載されている施策の進捗状況等についてまとめた内容となっております。81 ページ、82 ページですが、IT 人材育成の強化・加速化となっております。労働者の自発的な IT 技術習得を支援するため、例えば昨年 4 月から第四次産業革命スキル習得講座を専門教育訓練給付の対象として追加しております。また事業主に対しても、人材開発支援助成金を活用して IT 人材の育成に取り組む企業への支援を実施しております。

83～85 ページにかけては、労働者の主体的なキャリア形成の推進に関する内容となっております。キャリアコンサルタントの養成と5年ごとの更新制による質の確保、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施といった施策を進めております。このほかにも84 ページにあるように、セルフ・キャリアドック導入・推進のためのマニュアルの作成やホームページによる周知、85 ページにあるように労働者個人への支援として専門実践教育訓練給付について専門職大学の課程を対象に追加するなど、制度開始後3年後の見直しを実施するなどしております。

企業・業界における人材育成の強化です。教育訓練のための休暇制度や時短制度に取り組む企業へ支援を行うこととされており、こちらは人材開発助成金を用いて制度を導入した企業への支援を実施しております。

89 ページですが、基本計画では「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力の底上げを推進することとされており、女性・若者・中高年齢者・障害者・非正規雇用労働者について、それぞれ記載がなされております。まず女性の職業能力開発ですが、子育て中の女性のための短時間訓練コースや託児サービス付き訓練コースの実施、また、母子家庭の母等のためのマザーズハローワークでの受講あっせんの実施などに取り組んでおり、それぞれの実績は資料に記載のとおりです。

続いて90～93 ページまでは、若者の職業能力開発です。例えば91 ページにあるように、就業経験の少ない若者に対しては、就職率の高い日本版デュアルシステムの実施や、雇成型訓練の推進を図るため、若者を対象とした実習併用職業訓練の申請手続の簡素化といったことに取り組んでおります。

94 ページ、中高年齢者に対する職業能力開発です。こちらは在職中のキャリアアップや、再就職に向けた支援のためセルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点において、中高年齢者も含めた在職者に対し、専門的なキャリアコンサルティングの機会を提供するなどといった取組を行っております。

95 ページの障害者に対する職業能力開発ですが、障害者に対してはその特性やニーズに応じた訓練を実施することとされており、障害者職業能力開発校における職業訓練の受講者数と就職率について、それぞれ記載させていただいております。

96 ページの④におきましては、一般の職業能力開発施設において、障害者向けの訓練コースを実施しており、そちらについても受講者数と就職率の実績を掲載しております。

97 ページの非正規雇用労働者については、基本計画において、人材開発助成金や雇成型訓練等による支援を実施することとされており、助成金の支給実績を97 ページの①、②に掲載しております。

99 ページですが、産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進について掲載しております。こちらは例えば、100 ページの③にあるように、各地域における多様な産業ニーズを把握し効果的な訓練を設定していくために、全都道府県において毎年度2回、地域訓練協議会を開催し、労使、その他産業関係者等により公的職業訓練分野・規

模等を議論した上で、各都道府県の職業訓練実施計画を策定しております。

101 ページからは、人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開です。こちらは日本の産業・職業構造の中長期的な変化を見据えた人材ニーズを把握するため、「職業安定業務統計」や「労働経済動向調査」等といった各種統計により、産業・職業構造の変化や労働者の過不足状況を毎年度把握しております。また先ほども説明しましたが、雇用政策研究会や労政審の労働政策基本部会におきまして、先行的な研究もなされております。今後も人口減少や人生 100 年時代、技術革新に伴う労働市場の変化を正確に把握し、それに対応した教育訓練を実施する必要があります。

102 ページです。産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練の実施として、総合的な職業訓練を策定することや職業訓練における e ラーニングの導入検討や最先端の技術革新、グローバル化に対応した人材育成を実施することとされております。例えば②にあるように、高齢・障害・求職者雇用支援機構 JEED におきまして、「第四次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」を開催し、その検討結果を踏まえて、ものづくり分野における IoT 技術に対応した 203 の訓練コースを平成 30 年度に整備しております。そのほか 106 ページの⑩にあるように、基本計画においては民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組むこととされており、職業訓練サービスガイドライン研修やガイドライン適合事務所認定事業を実施しております。

次の 108 ページからは、対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度を構築することとされており、109 ページの③にあるように、平成 29 年度から新たな技能検定職種に追加された対人サービス分野の 4 職種につきまして、ロールプレイ方式等の実地動作又は口述による実技試験を導入しております。

111 ページからはジョブ・カードの活用についてです。こちらは基本計画におきまして、関係機関等と連携し、IT を活用した利用環境を整備することにより、幅広い施策への活用を図ることとされております。計画策定以降、新成長戦略等に目標が掲げられており、ハローワークの求人事業主へ、応募書類として活用するなどといったことに取り組んでおります。またジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングにつきましては、ハローワークでの個別支援に活用するなどとしており、今後、更なる充実が必要と考えております。

次の企業における人材育成投資の促進についてですが、113 ページの②にありますように、人材開発支援助成金の支給要件の緩和や支給対象範囲の拡大などを通じて、企業がより利用しやすくなるよう見直しを図ること等に取り組んでおります。今後も手続の簡素化や周知広報など、利用者ニーズを踏まえた活用を促進していくことが必要と考えております。

また、114 ページの基本計画では、地域の職業能力開発行政の拠点として都道府県の労働局の機能強化が記載されており、こちらは平成 27 年の法改正を踏まえ、各労働局の担

当業務に職業訓練関係業務が追加されております。また担当課室に地方人材育成対策担当官が配置されております。今後、追加業務の対応に伴う人手不足への対応や就職氷河期対策の都道府県プラットフォームの取りまとめの役割を果たしていくため、都道府県労働局の体制強化が必要となっております。

最後に、115 ページから 121 ページにつきましては、技能の振興と職業能力開発分野の国際連携や協力の推進について、現行計画の内容と施策の進捗状況をまとめたものとなっておりますが、こちらについては説明を割愛させていただきます。

続いて、資料 6 を御覧ください。委員の皆様には事前に配布いたしました但、こちらは、議論のため事務局においてまとめた、たたき台となっておりますので、こちらについて、委員の皆様から論点の追加や問題提起などがありましたら、頂ければと考えております。まず本研究会で取り扱う内容の総論ですが、(1)にあるとおり、人口減少・社会構造の変化の中で、今後の人材開発政策がどうあるべきか等です。また、今後のあり方を御議論いただくにあたり、これまでの取組の評価として、(2)にあるように平成 27 年法改正と第 10 次職業能力開発基本計画に基づく取組とその評価について御議論いただきたいと考えております。

さらに、(3)人材開発政策における各ステークホルダーである労働者、事業主、国、都道府県の役割・責務といったことに関して、例えば 1 つ目の○にあるように、技術革新がもたらす労働市場の構造変化等の観点から、労働者の、特に在職中も含めた主体的・計画的なキャリア形成を進める上で、各ステークホルダーの役割・責務をどのように考えるべきかといったことが論点として考えられます。(4)の労働者のキャリア形成支援につきましては、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の確保についてどのように考えるか、また、どのような環境整備がなされるべきかということがあると考えております。資料に記載はしていませんが、本日御欠席の三菱総合研究所の武田様より、労働者のキャリア形成支援に関してキャリアコンサルタントの経験と質の確保が重要であるとの問題提起を頂いておりますので、この場で御紹介させていただきます。(5)の職業能力の適正な評価については、職業能力評価の内部・外部労働市場における更なる活用の取組について御議論いただきたいと考えております。(6)として、人材開発政策における職業訓練の重要な担い手となっている民間職業訓練機関の役割について、また、職業訓練の質の保証についてどう考えるかといったことを論点として挙げております。最後、その他として、社会人の学び直し、リカレント教育を促進していく上で、学校教育と職業訓練の関係性についてどのように考えるかといったことを論点として挙げております。資料 5 及び 6 の説明は以上となります。

○武石座長 内容が多岐にわたりますが、ここから約 1 時間皆様からの意見交換の時間になります。今日は最初ですのでいろいろ御意見を頂戴したいと思います。最初に資料 5 で現状等の御紹介を頂いたのですが、データの内容、計画や法律の施行状況等についての御説明に関して、御質問がある方はいらっしゃいますか。中身が大変多いので直ちには全部

を理解しにくいかとは思いますが。よろしいですか。資料 5、6 について、これから御質問が出てくれば御意見とともに頂きたいと思えます。

今後の政策を考えるというのがこの研究会のミッションですので、これからの政策を考える上で重要な点であるとか、事務局から頂いたポイントなどで、ここをもう少し掘り下げたらいいか、この点が足りないのではないかとか、こういう視点が重要だということで自由に御意見を頂きたいと思えますので、よろしくお願ひします。どなたからでも結構ですが、いかがですか。

○八木委員 ものすごくたくさんをやられていて、すごいなというのが第 1 の印象というか感想です。これだけやっているとなぜうまくいかないのだろうという感じが少しします。1 つ感じるのは、いろいろ政策として出てきているものが、やはり上から目線的になっている傾向があるのではないかと。こうやりなさい、ああやりなさいとなっているのではないかと。労働者の自主性を大事にしていけないと学びやキャリアは進んでいけないと思えますのですが、やれと言われてやるのはなかなか辛いものがあるので、もっと自主性を引き出すためにはどうすればいいのかということとは考えなければいけないだろう。

そういう中で、全体としてトーンが暗いと思えます。やる気を出すためにはもっと明るい未来を描かないとやる気が出ないと思えます。「AI の時代になると私たちの仕事がなくなるのだ、ああ」みたいなのでは、なかなかうまくいかない。AI の時代はものすごく面白い時代だと私は思えます。実は AI、IT ということになると、やはり人間の能力においてかなりギャップがあって疲れる時代になる。疲れるとマインドフルネスがすごく大事になってくる。マインドフルネスみたいなものを活性化していくような仕事というのはいろいろな所で増えてくるみたいなこともあったり、肯定的に捉えるとものすごくオポチュニティがある面白い時代なのに、大変だというメッセージで伝わり過ぎていて、これから私たちはどうなってしまうのだろうという不安感ばかりになっていて前へ動けないのではないかと。国としてやるというのは難しいところもあるかもしれませんが、やはり物事を進めるためには明るい未来を見せてやらないとなかなか進まないと思えます。

日本の生産性を考えても、アメリカやドイツに対しても大体 30% 以上生産性が低いわけですから、それをアメリカやドイツ並みにするだけで、実は 6,700 万人ぐらい働いているわけですから、3 分の 1 ぐらいの人、2,000 万人以上有効活用できるというようなことも考えられるわけですから。オポチュニティというのはたくさんあるのだという観点をもっと入れていったほうがいいのではないかと。

高齢者に関しても、高齢者と言いますと大体能力がなくなって、体力もなくなって駄目になっていく人間だと、役に立たなくなっていく人間だという前提で話が大体進むと思えます。私は AI の時代になってくると、脳さえしっかりしていれば、筋力はなくなっても高齢者は幾らでも活躍できる時代がくる。これも面白い時代だと思えます。科学的にも人間の脳は年を取ってもそれほど衰えるものではない。むしろ、成長するというとも言われているわけですから。そういったところにもっと前向きに取り組んでいけるような雰囲気

を、こういうところから是非出させていただきたいと思います。

○武石座長 ありがとうございます。全体のトーン、前提としてどう考えるかということで、大変貴重な御意見だったと思います。ほかにいかがですか。

○藤村委員 八木さんが今おっしゃった、これだけやっているのになぜという所で、私が思うのは、使われている言葉にカタカナが多すぎるのではないかと思います。例えば、セルフ・キャリアドックについて、新橋駅前を歩いている人に聞いても、分かる人は余りいないのではないかと思います。やはり普通の日本語にして表現をしていかないと、なかなか伝わらないと思います。例えばセルフ・キャリアドックというのを私なりに日本語で表現すると、「保有能力自己分析手法」です。漢字がたくさん並ぶのですが、そのほうが一般の人には分かりやすい。あるいは「キャリア開発」という言葉がよく使われるのですが、キャリア開発を普通の日本語にすると、「売れる能力を維持すること」だと思います。ジョブ・カードを初めとして、普通の日本語になっていないものは多分定着しないと思います。ここ 40~50 年くらいの人事関連の議論を見ても、カタカナで表現されたものはそのうち消えていっています。使われる言葉の問題というのが非常に大きいと思います。

2 点目は、これは能力開発の難しいところですが、今売れている能力は分かるのです。しかし、5 年後、10 年後にどういう能力が必要とされるかというのは分からないのです。それでは、どういう能力を身に付ければいいかが問題になります。ひと言で言いますと、変化対応力です。どんな変化が起こってもそれに対応できる能力です。そのベースになるのは、学び続けることと思います。

日本企業の中のいろいろな動きを見ますと、バブルの頃までは様々な形で自主的な勉強会があって、余り意識しなくても学び続けるというのがあったと思うのです。

しかし、バブルが崩壊し、各企業が生き残りのために人を非常に絞ってきて、そういう余裕がなくなってきた。最近では働き方改革の関連で、できるだけ早く帰れと言われる。会社の中で自主的な勉強会というのが非常にやりにくくなっていて、やろうという気さえ起こっていない状況です。個人が自分で自分自身の能力開発のために時間とお金を使うかと言いますと、そういうことにもなっていない。今日御紹介いただいた資料の中にもそういうことが出てきます。

私がおりますビジネススクールは、職業経験 3 年以上が受験資格になっています。今年度の入学者の一番若い人が 26 歳、最高齢は 67 歳で、学費が 260 万円かかります。67 歳になって自分に 260 万円投資してどうするのだと多くの方は思うのですが、その方は 80 歳までは働きたいと言っています。卒業すると 68 歳になりますから、12 年間第一線で活躍するために 260 万円の投資は決して惜しくないとおっしゃいます。こういう方がたくさんいれば能力開発はうまくいくのですが、そうではないところが問題ですね。

もう一点だけ申し上げておきます。いかに自主性を高めるかというところの施策です。教育訓練給付金とか、自分で学ぶことに対して費用的な補助が行われていて、これはとても良いと思いますが、人間というのは切羽詰まらないとやらないものです。どうやって切

羽詰まらせるかという点について、八木さんは明るい未来を描くことが必要だとおっしゃいました。私もそう思います。要は自分自身が、自分に投資してこういうふうに行くと、今の AI はむしろ自分にとってプラスになるという話がたくさん出てくると、もっと前向きになれると思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。カタカナ用語の問題はどうなるのか分からないのですが、大変重要な御意見をありがとうございます。今日は皆さん自由におっしゃっていただいて。

○八木委員 個人が一生懸命キャリアをプランしても、日本の会社は認めないわけです。構造的な問題がそこにあるのです。例えば、キャリアプランをして、自分はこんなことをやりたいと言って手を挙げて、やらせてくれるかと言いますと、それはなかなかできないのです。会社の人事というのは、本人の意向というよりも会社の意向でなされているケースが非常に多い。個人の自主性を促進していくということであれば、企業の側が本人の自主性をもっと活用してやっていかないと、そこに構造的な問題が存在することになると思います。幾らキャリアをプランしても、それをいかすことができないのでは自主的なキャリア形成は進みません。企業がやっているキャリアに関する活動はキャリア研修的なことが主体であって、ポジションに対してインタビューをするという、世界では当たり前に行われていることも日本ではほとんどやられておりません。そういった意味で構造的な問題がそこに存在していて、個人に幾らキャリア、キャリアと言っても、全体として捉えていかないと、なかなかそこは実現しにくいという視点は持つておいたほうが良いと思います。

○武石座長 ありがとうございます。藤村先生の所も社会人の大学院生、私の学部も社会人の大学院生を受け入れる研究科があるのですが、一番の問題は夜や土日しか社会人の方は大学に来られないので、昼間の授業をしても来る人がいない。ですから、もう少し企業がそういう時間を柔軟に設定してくれるといいのですが。藤村先生の所は専門職なので大学院生だけですが、うちは学部生もいるので、昼間は学部生で、夜は社会人の大学院生を受け入れると教員が働き過ぎでもたなくなるので、社会人学生が昼間に来られるような仕組みにならないとリカレント教育は進まないのではないかと私も感じています。余り座長がこういうことを言うてはいけないのですが。ほかにいかがですか。

○谷口委員 90年代以降の企業が投資する教育訓練費が横ばい、あるいは下降の状況にあるという資料が、一番、私にとって最近危惧しているところです。企業が教育訓練に関してそれほどコストを掛けなくなってきたということの半面、それでは個人がどれだけ自分のための教育投資をしているのかと言いますと、これもやはり 90年代以降の個人の収入の流れからいって、なかなか厳しいものがあって、それは個人ベースで見てもそれほど伸びない。それでは、行政がそのところをカバーしてあげているのかと言いますと、必ずしもそうは見えてこない。国の能力開発予算を1人当たりで考えたときに、国際水準から見れば決して高くはなく、むしろ先進国の中では低いと見た。教育訓練費に関しては閉塞的な状態にあるような気がしております。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。こういう同じようなデータは国際比較とかはあるのですか。

○谷口委員 ここには出ていないです。

○関家委員 研究会に初めて出席させていただきますので、もし何か危ない発言などしてしまいましたら教えてください。よろしくお願いします。今お話がありました国際比較の件ですが、OECDが出しているデータベースで、GDPに占める公共職業訓練費を加盟国で毎年比較しているものがあります。これについて、日本のデータが、ほかの主要先進国に対して非常に低いデータが出てしまっているの、そうは言いつつも、1,800億とか、職業能力開発について支出をしているのに、どうしてこんな低いデータが出ているのかということ、実は昨年から今年にかけて私のほうで報告書を作成したところです。

今日発言させていただきたい内容と少し関係があることだったのですが、実際、公共職業訓練費だけで見ますと、対GDP費ではほかの国のほうがかなり支出しているように見えますが、それでは最適値はどこなのかなというのが、それはどの国も答えはないことなので、結局はその国も公共職業訓練政策の戦略によって最適値は決まるので、やはり高低、幾ら掛けているからこの国はいいねと簡単には言えないところだと思っています。

今、戦略と申し上げたのですが、八木さんも冒頭でおっしゃっていたのですが、審議の仕方についてでしたが、どのターゲットに対しての職業訓練について議論しているかを明確にしながらお話をとおっしゃっていたのですが、結局、現状で公共職業訓練だけではなくて、日本の職業訓練全体の市場の現状把握が十分にできていないのではないかと思います。具体的に言いますと需要と供給の構造ですが、供給側で言いますと、どういうサービスプロバイダーがいて、それには公共職業訓練機関も入りますし、民間の教育訓練機関も入るのですが、どういうプロバイダーがいて、どの程度の規模のプロバイダーで、どういう訓練を提供しているのか、まだ十分に把握できていないのではないかと思います。

需要側についても、かなり労働市場が多様化している中で、在職者の中でも若年なのか、中高年なのか、シニアなのか、それとも低技能者なのか、ある程度の技能を持った人なのか。また外部労働市場で見ますと、非正規労働者なのか、長期失業者なのか、自営業者なのか、求職者でも就業氷河期ですごく長く苦しんでいる方もいらっしゃるの、市場の中にどういう訓練を求めている人たちがどの程度いて、その人たちにどういう訓練を提供すべきかということ。それから、先ほど谷口さんもおっしゃっていたのですが、企業内人材育成も少し減少傾向にあるということで、今どういう企業がどの程度、どういう訓練にニーズを持っているのかということも全体把握に必要ではないかと思います。

○武石座長 ありがとうございます。おっしゃるように、先ほど八木委員がおっしゃっていた失業者や外部労働市場にいる人は企業の訓練の恩恵はないので、そこは受講啓発か、公的な所が何らかやっていると能力が上がらないわけです。企業の中にいる人は、企業と本人と公的な支援とどういうふうにミックスしていくのがいいのか。企業の中でもいろいろな人がいるということで、少しセグメント分けして議論をしていかないと全部ぐる

っと丸めての議論は難しいのではないかと、先ほどの議論から感じたところです。

能力の投資をするのは企業と個人と公的な所がそれを支えるという役割分担も、多分こういう企業の訓練投資が長期的に低下傾向にある中で、公的な部分はどういう役割を担っているのかという辺りも重要な視点かと感じました。ほかにいかがですか。

○大久保座長代理

初回ですので、フレームの大きなところの意見を3点ほど申し上げます。1点目は、人材開発政策を考えるときに、職域からのアプローチと地域からのアプローチがあると思います。企業を通じて人材開発を促すところにも様々な政策を展開してきているのですが、今後は職域以上に地域からのアプローチが重要になるのではないかと私は思っています。その理由というのは、働く人が更に多様化していくことになっていきますし、全体としての労働人口が減っていく中で、今まで就業者と失業者を中心に見てきたと思いますが、それ以外の非就業者の人たちに目を向けなければいけなくなってくるのではないかとということです。実際には働いていない人のうち、仕事を探している失業者の比率はごく一部で、膨大なそのほかの非就業者がいます。

例えば高齢者を見ますと非常によく分かるのですが、理由なき引退者がとても多いのです。何となく仕事が見つからないままでそのままになっているという感じです。あるいは今家庭で子育てをしている人たちが復職をするときは失業者という段階へ経ないことが多いのです。そのほかに若い人たちでも、例えばメンタルをきっかけとして、健康に自信がない状態で就業になかなか踏ん切りが付かない人たちもたくさんいる。この層の人口規模が半端じゃないのです。その人たちにどういう形で職業訓練を絡ませながら、最初の就業に結び付けていくのかというのは大きなテーマとなっています。これは地域からのアプローチによってしか解決できない問題なのです。ただ、公共職業訓練の問題については、いわゆる10年、20年ぐらいの間に随分地域については予算の削減も行われてきましたし、プラスの方向としては労働局を活用する流れになってきましたが、労働局の人材開発のアプローチの所の体制はまだ十分ではありません。どういう形で地域アプローチがしっかり機能できる体制を作るのかというのが、1つ目の私が言いたい論点です。

2つ目は、人材開発の施策の生産性を高くするというテーマがあると思っています。教育の問題というのは効率とか生産性で語られない時代が長く続いたと思いますが、やはりそこはちゃんと見なければいけないと思います。その中の個人の所にフォーカスをしますと、現在、個人で積極的にリカレント教育などの機会を使って学習している人の比率はなかなか上がらないのですが、個人からしますと、そこに時間を掛けても、生産性が上がらないと言いますか、掛けた分の見返りが無いと思っているから上がらないわけです。

学習経験を積まない人たちは習慣ができないので、世の中にあるプログラムは敷居が高くなっていて、ファーストアプローチで、結構手軽に学習機会を持って、小さくてもいいから手軽に始めて、少しの成果が確認できるような機会みたいなもの、その第一歩の学習に対する施策がないので、本当に覚悟を決めた人でないと学習に入らない状態になってい

ると思います。自分にとって必要な学習が取れて、その後自分のキャリアの中でペイしていくという仕組みに展開していくことに、もっとこだわったほうがいいのではないかと思います。これが2点目の観点です。

例えば、技能検定なども、対人サービス業の技能検定の取組をやりましたが、今、4職種しかまだ技能検定ができていなくて、しかも、それを作るのがすごく大変ですし、運営の収支がなかなか合わないのです。この後、本当に産業構造が変わっていったときに、新しく人材の質の領域にきちんと技能検定が配備できるかと言いますと、多分、今のルールのままだと無理だと思います。例えば、技能検定も3級レベルをもう少し軽量化して開発したものを先行普及させることも1つの考え方かと思います。そういった人材開発の個人的に見た生産性の構造とか法律の構造も必要だなと思います。

最後ですが、企業内人材育成が変わってきていると思います。先ほどから企業内人材育成そのものにかかる投資の低さみたいな議論もあって、これは実際に本当に日本は内部化している所が多いので、表面に費用として計上されないものが多いですから、フランスみたいにルールによって1.6%は人材育成に投資しなければいけないと決まっている所には、それに対してクリアするためにちゃんと外部化して数値を計上しますので、計算の方法が全然違うので単純比較はできないのですが、確かに企業内人材育成の中身を見ても、今はかなりの部分が新卒の導入教育と管理職の階層別研修の所にかなりウエイトがあって、全体に広がっていない実態があります。

人材開発政策ではOJTがどうだ、OFF-JTがどうだという議論になるのですが、OJT、OFF-JTなんていう言葉は企業は使っていないのです。ものづくりの一部の古い所以外は、企業の中でそもそもOJTなんていう概念は存在していません。経験学習という言葉は使いますが、昔のTWIみたいなものを展開する所はないわけです。ですから、同じ会社の人が、私はOJTを受けているという人もいれば、OJTを受けていないという人も同じ状態でもいるわけです。古い概念のままでこの問題を議論しても、私は議論ができないと思っています。企業内人材育成の問題、企業の外でやるべき人材育成の課題とその連携の仕方について、もう一回大きなフレームでこの問題を整理してみる必要があるのではないかと。そうではないとなかなかこれから前には進めないのではないかと思います。これは3点目です。大きなフレームの話ですが、申し上げました。

○武石座長 大変重要な点だと思いますので、貴重な御意見をありがとうございました。

○吉川委員 いろいろな委員の御意見を伺っていて、それから資料を見させていただいて、感じているところもあります。私は情報科にいるものですから、AIとかデータ分析をしています。仕事柄、特に企業とか人材の人たちと話をしている気になっているのが、企業側はかなり事業継続のために現業を頑張られてしまう人が多い。時代がどんどん変化している、AIがくるなんていう話は、申し訳ない言い方をすれば10年以上前から分かっていたわけです。つまりどんどん変化しているなかでも、日本企業は現状のやり方で頑張ってしまうので、頑張ってしまう間に限界点がきてしまって、限界点がくる

とやっとなおえる。そのときに初めて人材の問題が出てくると、私からすると見えてしまうのです。

企業の人も実は頑張らなくて、という言い方をすると失礼になるかもしれないですが、頑張らなくてはいけないというのは本当なので。でも、時代とともに仕組みや人材像はどのように変化するかと想像する。ある意味、ばくち打ちなのか先行投資なのかという、言葉は選ばなければいけないと思いますけれども、現業を担いながら。例えばアメリカの企業とかは人に投資をされていて、人材像も変えてきている。例えば今は AI 人材と言われてますけれども、グーグルが AI 人材を求めているというのは、もうかなり前です。今は AI 人材を求めているのです。彼らは今はバーチャルリアリティーの人を求めているのです。グーグルが主に人材募集をした人間が日本では大体 5 年遅れぐらいで人材募集がかかってくるというぐらいに。そのぐらいの周期で日本は遅れてきているのですね。

そういう形で今、厚労省が頑張って施策を打たれてますけれども、個別の問題、どういうテーマかという話にしてしまうのだったら、要は、後手扱いにされてしまうような形になってしまっているということはどうしていかを考えなければならないと。先ほど八木さんが、要は経営層の人材とそうでない人材と言いましたけれども、経営層には、変わっていく未来像という話を同時にしないといけないし、それに対応した変化する人材像を受け取る話にきちんと分けてやらないと。それが両輪回らないとうまくいかないと見えるのです。

あと藤村委員から出てきた話で、学び続けるという話は当然ながらあると思うのですが、21 世紀がきても学び続けなければいけないとなっていて、その学び続けるという変化の中に、自分たちが何を具体的にと言ったときの像が描けないのがもう 1 つの話で、例えば、IPA の絡みで情報のセキュリティに関わっているのですが、そのときには、資料にもありましたように、IT ベンダー側とユーザー企業の両方くるのですが、研修をやっていてすごく大変だと思うのが、ブリッジングができないのです。IT 屋さんには IT 屋さんで、ユーザー企業はユーザー企業なのです。欲しい人材はコネクティングできる人材なのです。自分たちが本来的にそのサービスを受けようと。これから AI が入っても同じですが、サービスを受けようと思ったときに、それが本当に受け渡しをしてもらえなくてはいけないし、IT 企業も受け取らなければいけないと。人材像の中で何か、IT 人材とか AI 人材もそうですけれども、テクノロジーで教えると、それが残念ながらこない。そこのある種「端境の所の人たち」の育成は、実は抜けているという話がもう 1 つあるのですね。

なので、例えば AI 系でやっていると、定員の半数ぐらいは留学生になってしまうのですけれども、彼らは、最先端の理論を学びたいというだけではなくて、それを事業として興したい人たちがすごく多いので、本来的にテクノロジーがどのように使えるのか、それが具体的なサービスにどう使えるのかという話まで、やはり研究したいということです。なぜかと聞くと、国に帰って事業を興すからなのです。明確に言うと、道が見えているから学べるという話になっていて、そこに対して断片的にしか教えられないという形になる

と、そこはすごく大きな問題点になってきて、日本の弱みになってくるのではないかと
いうところが気になっています。すごくいろいろな施策をやられているところで、そのよ
うな端境の部分とか、要は、トップが将来を見据えた上での話とかという部分も踏まえて、
もう一回再整理をしていくと面白くここら辺の事業が回るのかなという感じで話を聞かせ
ていただきました。

○武石座長 地域のところで、一步から始める人の話から、今みたいに AI の先端技術の
ところまで大変いろいろな課題があるということです。一通りお話いただいたのですが、
まだお時間がありますので、今の御議論を聞いて。はい、お願いします。

○八木委員 大久保さんがおっしゃったのと吉川さんがおっしゃったところで、大久保さ
んがいろいろなカバーをしなければいけないという、就業者といってもいろいろいるとい
う話があったのですが、私は今の吉川先生のお話を伺いながら、やはりフリーランス、個
人事業主とかそういう人たち、自分で事業を興すというようなマインドを持った人たちも、
1つカテゴリーとして入れておいたほうが良いと思いました。

○武石座長 これから非常に数が増えていく部分だと思います。

○大久保座長代理

今の八木さんの発言に付け足しをします。フリーランスの問題はなかなか難しい問題で、
雇用保険の対象になっていないところをどうやってカバーするのかという話があるのです
が、ただ、直近でアメリカはカリフォルニア州で AB5 でしたか、新しい法律が通りまして、
あの基準を見るとほとんどのフリーランサーは労働者性があると解釈されると思います。
かなりインパクトのある法律がアメリカで通ったわけです。そうすると日本の実態として
のフリーランサーと言っている人たちも、かなりの人たちは労働者性があるわけです。今
は保険ができ始めていますけれども、その人たちの能力開発は誰がどこでどのような形で
見るのかという問題はもう放置できない段階まできているのではないかと感じがしま
すので、その観点はあったほうが良いと思います。

あともう1つ別件で、付け足しで言うと、キャリアコンをどうするかの問題があると思っ
ています。アメリカにおけるキャリアカウンセラーという人たちは 20 万人ぐらいいるの
です。日本の人口が半分だとすると、大体 10 万人ぐらいいるとアメリカと同じぐらいい
ることになるのですが、ただ、アメリカではキャリアカウンセリングを受けることに対し
て保険が効いたりするので、自分で開業して事業として成り立つ構造になっているので
すね。もともとキャリアコンが立ち上がるときに、5 万人ぐらいいるとかなり機能するだけの
ボリュームになるのではないかと考えていましたが、今は能開法改正でキャリアコンが名称
独占になって、4 万人強の人たちが登録している状態なので、それを考えると結構人数的
には割と立派な数にもう既になってきている。どういう形でこのキャリアコンの人たちにも
本当の意味で機能してもらうかというテーマに、もう一段階踏み込んだほうが良いのかと
思っています。キャリアコンのトレーニングは基本的な労働市場の知識と、もう1つはカウ
ンセリングスキルをマスターしてもらうことです。

私はそのキャリアコンがもっと多様化したほうが良いと思っていて、例えば、マッチングのところまでコミットできるような、職業紹介会社にいてもいいような感じのキャリアコンも必要だし、長くブランクがあって厳しい状況になった人たちに寄り添うようなキャリアコンがいてもいいし、能力開発とか人材開発の領域の知識が深いキャリアコンという人がいてもいいしと。薄く全体をカバーする形でのレベルアップだけではなくて、もう少し領域特化したような形でキャリアコンのレベルアップを個性化しながらやっていくみたいなことがあってもいいかなと思っています。この能開法の改正、せつかくキャリアコンをこういう形で取り上げたので、次のステップということもちょっと考えたかどうかだと思います。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。

○関家委員 これまでの皆さんのお話を伺っていて思ったのですが、そもそもですが、公共職業訓練でどこまでカバーしたらいいのかがよく分からないなと私は思っています。非正規の人とか、外部労働市場で基本的にキャリアを築いているような人たちだけではなくて、やはり在職者の人材育成もかなり重要だと皆さんお考えのようでしたし、ロースキルの方だけではなくて、既に高い技術をお持ちの方の在職者についての御議論もあったように思うのです。

そうしていくと、公共職業訓練という枠の中でどれだけの人を対象に訓練をしていくのがいいのかが分からないなというところです。今のお話を伺っている限り、今回私がJILPTの中で作った報告書の中で、日本の公共職業訓練の体系を、厚生労働省がされている職業訓練の各制度について個別に整理をして、更にどのように体系立ててそれが作られているかをまとめたのですけれども、それを見るとかなり多様なことをされていて、おそらくそれぞれの多様な求職者、労働者に対して様々な訓練政策を打っているにもかかわらず、今の委員の先生方のお話だと、まだ何か足りない、まだ量が足りないのか、アプローチの仕方が足りないのか分からないのですが、何か足りないとおっしゃっていると思うので、現状として、やはり訓練ニーズをどの程度満たしているのかの現状調査が必要ではないかと感じました。

○武石座長 私の理解だと、ここの研究会では今後の人材開発の在り方を、まず企業も自己啓発、個人も公共もという、一体どんな課題があるか、現状になっているかを俎上に載せて、そこに公的な政策であったり、あるいは企業の取組を支援するのも公の役割だと思いますし、自己啓発を支援する役割もあると思うので、そこに国の政策としてどう関わっていくかという辺りの議論をしていこうかと思っています。そういうところに公共職業訓練制度が今のままでいいのか、どうなのかという議論になっていくのかと思うのですけれども、そういう進め方で大丈夫ですか。

○相本人材開発政策担当参事官 座長がおっしゃられたような方針で進めさせていただければと思います。ちなみに次回は、公共職業訓練についてヒアリングしていただきたいと思っています。まず、その辺りからの御議論を整理していただければと考えております。

○武石座長 今、ヒアリングのお話が出たのですが、先ほどからいろいろな御意見を頂戴している中で、関係者からのヒアリング、次回以降の予定がありますが、もう少しここを聞いたほうがいいのか、この機関からはこういう視点でお願いしたいというような注文がありましたら、それもおっしゃっていただくと大変有意義なヒアリングになるかと思えますので、併せて御意見を頂戴したいと思います。

早速、次回の公的職業訓練と第四次産業革命、特に IoT や AI のところ。これはものづくりの話になるのでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 公共職業訓練、公的職業訓練がありますので、ものづくりには限らないのですが、当然ものづくりの分野の訓練は1つの大きな柱になるかとは考えております。

○武石座長 次回のヒアリングが、公的職業訓練と第四次産業革命の2つですよね。その第四次産業革命のほうは、これがものづくり分野の技術者像と書いてあるのです。

○相本人材開発政策担当参事官 失礼いたしました。今お配りしています第四次産業革命の進展・対応については確におっしゃるとおりです。主に職業訓練の考え方について、ものづくり分野の訓練体系を中心に整理されているものですので、そこを中心の御議論に、御説明になろうかと考えております。

○武石座長 先ほど吉川委員がおっしゃったような視点は、ここでは出てこないのでしょうか。ちょっと違いますよね。

○相本人材開発政策担当参事官 この中でも当然 IoT や AI に関する論点整理はなされていますので、そこも含めた御議論になろうかと考えております。

○武石座長 多分、AI、デジタル化が進むことによって、どのような能力が求められ、かつ、AI のことが分かればいいわけではなくて、ユーザーとのブリッジをする人が必要になるとか、そういう必要な人材像がうまく出てくるかどうかですね。

○相本人材開発政策担当参事官 はい、おっしゃるとおりです。議論の素材として、まず御説明させていただこうと考えております。

○武石座長 分かりました。全部を網羅できるかどうか分からないのですが、今回はこういうことになっています。ですので、キャリアコンサルティングは、先ほど大久保委員からキャリアコンの今後についての課題がありましたので、キャリアコンはヒアリング対象になっているのですが、労働者がキャリアコンサルティングを受ける環境整備等となっているのですが、実際にキャリアコンがどういうところで活躍をしていて、それぞれどのようにそこで関わっているか、少しリアルなお話もしていただけるといいかなと。多分、キャリアコンの方がいらっしゃるところによって、相当求められる専門性が違っているだろうという、先ほどの大久保委員の問題意識があったと思うので、その辺りがどうなのだろうかと、現状をお話いただくと大変有り難いと思えます。可能な範囲でということになりますけれども。

○山本キャリア形成支援室長 少し補足いたします。キャリアコンサルティングの団体・

組織の方へのヒアリングの中でその辺りを聞いていこうかと思っております、キャリアコンサルタントの質、量もさることながら、それと実践で活躍できること、アクティブであること、それで飯を食えるというような大久保先生のお話もあったかと思えますけれども、どうアクティブに活躍ができるのかというような辺りも含めてヒアリング項目としてやっていきたいと思っております。

○武石座長 よろしくお願ひいたします。ほかに、こういう方からこういう視点でという御要望があれば、是非今日おっしゃっていただけると、今後アレンジができると思えますがいかがでしょうか。

○八木委員 キャリアコンサルティングですけれども、先ほど申し上げたのですが、キャリアはいくらコンサルしても企業で使わないわけです。キャリアプランを作っても、企業がそのキャリアプランを使ってくれないのです、個人が一生懸命やっても。そこの問題を1つ忘れてはいけないということと、アメリカでキャリアコンサルタントが出てくるのは、私は事情は分かるような気がするのです。1つは、いろいろ企業を跨いで動く人が多いということもあるけれども、必ずしも企業の人事に実力のある人がいないのですね。ところが日本には、相当インテリジェンスの高い人たちが人事にいます。ただ、その人事の人たちは人事をやれと言われてやっている人たちです。自分でやりたくてやっている人たちではないのです。だからこの人たちのマインドを変えて本物の人事にすると、日本の人事の人たちは、キャリアコンサルタントという資格にかかわらず、キャリアのアドバイスができるはずなのです。そういう観点も忘れないほうがいいだろうと。アメリカでキャリアコンサルタントはものすごくたくさんいるし、活用されているから日本も、という視点は分からなくもないですが、日本では人事の果たしている役割や力量が全然違っており、この人事の人たちをうまく活用するという視点を持つことも良いと思えます。おそらく日本でキャリアコンサルタントになっている人たちの多くは人事の人たちだろうと思えますし、人事の人一人ひとりにはキャリア支援したいという意識があるのだと思えます。人のキャリアを左右してしまう日本の人事の役割を考えると、日本では50万人ぐらいいると思われる人事の人たちの意識を変えることも大事だと私は思います。

○武石座長 キャリコンを企業の中でどのように活用するか。キャリア意識を高めて従業員のキャリアをどんどん考えるようになって受皿がないということになってしまうという問題だと思うので、その辺りが全体的な議論の中で課題として出てくるかと思えます。

○藤村委員

八木さんがおっしゃった点で言うと、最近企業は、自分で手を挙げてこういう仕事をしたいという仕組みを相当入れていますよね。でも、なかなか従業員がそれに反応しない。なぜ反応しないのかというと、自分で手を挙げて移ってうまくいかないと、「君が自分で選んだのだよね」と言われ、自己責任だとなります。でも会社の異動で動いて、うまくいかなければ、「いやこれは自分が望んだポジションではなくて」と言い訳ができます。そういう中でもきちんと自分自身のことを考えて動こうとしている人は少しずつ増えていると

思うのです。いろいろな人が出てきているというのは前提にしたほうがいいと思います。

もう1点、全然違うのですが、外国人の育成をどうするかは、そろそろきちんと考えておかないといけないと思います。特定技能とかいう形で、これから相当数が入ってくると思われます。今のところ就労者の2.2%ぐらいですか、これがもっと増えていくとなると、やはり何らかの形でそういう人たちの能力育成を考えなければならないと思います。企業に任せればいい部分もありますが、そうではない部分が多分出てくるだろうと思います。能力開発の分野においても、外国人をどうするかというのは、視野に入れておく必要があるかと思えます。

○武石座長 足りない視点なども出てきているので、追加していかなくてはいけないと思うのですが、先ほどの議論、頂きたい事項なども含めて、あと10分ぐらいの中で、今日言いたいことを是非お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○大久保座長代理 たしか、能開基本計画の1つ前のときだったと思うのですが、そのときに厚労省とその役割について、公的職業訓練を通じた職業訓練のプレーヤーとしての役割と、職業能力開発、人材開発の領域における全体的なコーディネーターの役割というように2つ整理をしたと思うのです。コーディネーターとしての役割というのは、全体に目配りをしながら、基本的にはこのキャリアなり技能検定なり教育訓練の寄付金なりという、ある種のインフラ的な施策をしっかりと展開していくという、こういう2つの大きな役割があると思うのです。その中で、公的職業訓練のところは、随分議論にエネルギーをかけてやってきたのですが、そうは言っても、ものづくり領域と建設の領域の労働者数の比率を考えると、それ以外のものが圧倒的に多くなってきている中で、段々コーディネーターとしての役割が重くなってきているというのが現状としてはあると思うのです。つまり、ものづくりと建設のところについては随分エネルギーを使って議論をしてきているのですが、それだけでは十分ではないということです。

それから、外国人の御指摘が藤村さんからあったのですが、特定技能もあるのですが、実際にはカバレッジされてないところでボリュームが大きくなってきているのは留学生で、外国人留学生の就職に関するルールが改正をされているので、もともと留学して学んだ専攻ではない領域にも今は就職できるようになってきていますから、そういう人たちが日本に滞在している間の職業訓練なり能力開発をどうするかは、割と空白になっている領域の1つなのかなという感じがしますので、少し視点を置いておく必要があるかと思えます。

○谷口委員 大久保さんとの関連性はないのですが、資料で御議論いただきたい事項ということで論点が幾つか挙がっている中で、先ほど来も話題になっていますがキャリア形成支援、キャリアなども含めたキャリア形成支援が項目として挙がっています。それから能力評価の適正な在り方も挙がっています。私の個人的な考え方からしますと、能力評価はもっともっと、キャリア形成、キャリアコンサルティングと関わりを持たせていったらいいのではないかと考えています。むしろこれは別の項目でそれぞれ議論するよりも、キャリア形成と能力開発とで一体的に議論していったほうが何か成果があるような気がいた

します。

能力評価というと、職業訓練政策では技能検定が真っ先に上がってくるわけですが、昭和 33 年の職業訓練法以降、ずっと長い歴史、約 60 年の歴史を持っているわけですが、ただ、その技能検定というものが、先ほど大久保さんからもありましたが、ものづくり分野、建設分野といったところも非常に大きな位置を占めているのですが、近年そうした分野以外のところでの技能検定が増えつつある。従来型の技能検定の方法論が、技能観というか、能力観というのがちょっと古いような気が個人的にはするのですが、いわゆる学科試験と実技試験という形での、その実技試験の在り方が本当に実際の仕事の能力を表現できているものなのかどうかと、ずっと疑問に思っているのです。

今日、労働市場で求められている実際の能力評価は、仕事がどれだけできるのか。そのところを適正に表現できる仕組みが求められているはずなのですが、従来型の技能検定からすれば、必ずしも実際の仕事の能力をきちんと表現、評価できる仕組みではないような気がいたします。ちょっと厳しい言い方をして申し訳ないですが、ただ、非常に長い歴史をもった伝統的な形ですし、それに技能士を持っておられる方も大変多くいらっしゃいますから、それを大きく変えてしまうことは、またいろいろ支障が出てくるかもしれませんが、キャリア形成、キャリアコンサルティングと能力評価はもっともっと密接に関わり合わせて考えていくべき問題ではないかということをお願いしておきたいと思っております。これからの議論のためにですね。

○大久保座長代理 今の御発言があったので、逆にヒアリングの中でお願いをしたらいいと思うのですが、技能検定で対人サービス業の技能検定領域を広げるときに、実技試験のルールを変えたはずなのです。例えば実技もロールプレイングでもいいとか、いろいろな実技の考え方を変えています。あれは具体的にどのようにやって、うまくそれが機能できるようになっているのかどうかみたいなことは、どこかで一度御報告を頂くといいかと思っております。

○武石座長 関係者からのヒアリングの能力評価のところは、技能検定は意識されていなかったか。

○相本人材開発政策担当参事官 具体的なマターは現在調整しておりますので、本日の御議論も踏まえて、また座長とも御相談させていただきたいと思っております。

○武石座長 技能検定の、特にサービス関係のところの具体的な中身をどうやっていて、どのような課題があるかという辺りをお話いただけるといいかもしれないです。

○八木委員 全く同感です。AI が得意な分野を一生懸命訓練してもしょうがないと思うのです。AI でできない所、苦手な所に焦点をもっと当てていくようなことが多分必要で、それが大久保さんがおっしゃっているサービスだったりとということだと思っております。技能という言葉にしてしまうと、ものすごくスキルという感じになってしまって、技能やスキルは何か直感的には AI がすごく強そうなのですね。そうではなくて、もっと感性とかそういう分野が多分将来的には必要になってくるだろうし、なかなかこの分野は訓練ででき

るものかどうかというのは難しいことも含めて、どのように対応していくのかは、視点としては入れておいたほうがよさそうだと思います。

○武石座長 技能検定は、職業で切っていますけれども、何か職業で切るのがいいのかどうかもありますよね。何となく技能の中身みたいな、もう少し要素を分解して、コミュニケーション能力がいいのか分からないですけれども、求められる能力はあるかもしれないので、ものづくりをベースにきたいろいろなところが、これからの産業構造の変化とかAI 技術の中で変わらなくてはいけない部分があるのかなという辺りは、すごく重要な議論になっていくように思います。ヒアリングのところでその辺りも是非お願いしたいと思います。

○関家委員 主なヒアリング項目で、一番最後の民間教育訓練機関の質確保についてですが、質確保の方策として今されているのは、ガイドラインを満たしたところの認定をされていると思うのですが、もし何か認定されている事業所のほうが就職率がいいとか、そういった具体的な効果が何か数値で出ていたり、そのデータがありましたら伺いたいです。

○武石座長 そういうデータはあるのですか。

○前田政策企画室長 認定は昨年度からですので、可能であれば昨年度認定を受けた事業所に幾つかお聞きして、それで御報告できればと考えております。

○武石座長 認定を受けたことの効果も、もし分かれば。今のようにこういうデータもほしいというのがあれば、次回以降でも結構ですし、随時おっしゃっていただいて、可能な範囲で御用意いただきたいと思います。

そろそろ時間ですが、いかがでしょうか。今日は第1回目で、これは言いたいというのがあればお願いしたいと思いますが、よろしいですか。それでは、今日大変幅広くいろいろな視点から御議論いただきましてありがとうございます。本日いただきました御意見を参考にしながら今後の議論を進めていくということで、事務局にもよろしくお願いしたいと思います。次回から関係者のヒアリングということになります。次回の日程等について、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 次回についてですが、タイトな日程で大変恐縮ですけれども、次回は10月の下旬で調整させていただきたいと思っております。できるだけ速やかに御連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

○武石座長 それでは、これもちまして本日の研究会は閉会とさせていただきます。御出席の皆様、お忙しい中ありがとうございました。また、よろしくお願いいたします。