

第4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1月9日(木)

10:00～

場所 厚生労働省共用第8会議室(11階)

○大久保座長代理 それでは、第4回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会を開催させていただきます。

議事に入っていきたいと思いますが、その前に、この研究会はペーパーレス会議となっておりますので皆さんの机の上に置かれているタブレット端末により資料を御確認いただくこととなります。その説明を事務局よりお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 何点か事務連絡をさせていただきます。厚生労働省では審議会等のペーパーレス化の取組を推進しておりまして、本研究会も原則ペーパーレスで実施させていただきます。お手元のタブレットの使用方法については、操作説明書を配布しておりますので、御不明な点や、説明者がどこの資料を使っているか分からない等の照会がございましたら、受付の職員にお声掛けをお願いいたします。基本的な動作について簡単に御説明をさせていただきます。皆様のお手元のタブレットには既に本研究会の資料が表示されるよう設定させていただいております。各資料のアイコンを指で押していただくと当概資料が閲覧できます。本日は使用する予定の資料を入れ込んだ全体版資料にて説明させていただきます。これまでの研究会で使用した資料など別の資料を閲覧する際には、各資料の一覧が映し出されているフォルダーに戻っていただき、別の資料を押していただきます。複数の資料を同時に閲覧することができない設定となっておりますので御留意ください。簡単になりますが、説明は以上となります。

続いて、資料の確認をいたします。タブレット操作説明書、座席表、議事次第、A4サイズの資料7のほか、お手元のタブレットには資料1~6、参考資料として、これまでの研究会で使用した資料をダウンロードさせていただいております。資料の不備等ございましたら事務局までお申し付けください。説明は以上となります。

○大久保座長代理 それでは初めに、労働者のキャリア形成支援と職業能力の適正な評価の在り方について、事務局から説明をさせていただきます。

○山本キャリア形成支援室長 キャリア形成支援室長です。資料1について御説明をいたします。前回の宿題が1つございました。キャリアコンサルタントの年齢構成ということで、こちらを付けております。やや俯瞰する形で資料1の最初のページです。キャリア形成支援についての社会インフラ整備ということで、その1つとしてタイトルにもございますが、キャリアコンサルティングを受けやすい環境作りというようなことを進める必要があるのではないかと考えております。前回までのいろいろな意見、その辺りを少し、絵にしたものがこちらになります。上下に分かれており、上のほうがキャリアコンサルティングの普及促進です。現状と課題としては、企業・産業界の理解が必要だろうということで、前回いろいろな数字を御紹介したところです。1つは企業・産業界の理解、労働者の理解の部分、キャリアコンサルタントの活動領域の拡大と、この辺りが現状や課題の部分で、それを報告させていただいたところです。それに合わせて講じられている対応策としては、国家資格化されたということ、セルフ・キャリアドックの企業への導入支援、ジョブ・カードの活用促進等について御説明申し上げたところです。そういったことを支える下段の

ところですが、キャリアコンサルタントの資質向上ということで、継続的な学びのための体制整備が必要だと思っております。キャリアコンサルタントがキャリアコンサルティングの実践経験を積む環境整備が必要だろうということ。多様な相談者への対応力強化をする必要があるという御意見、御指摘も頂いたかと思っております。

キャリアコンサルタントが、スーパービジョンを受けられる環境整備等も必要であると思っております。それから更新講習も5年ごとの更新制にしておりますが、この辺りは課題はありつつも、引続き充実させていくことを考えております。これが全体的な話で、前回の宿題の部分は数字の御紹介です。国家資格キャリアコンサルタントの登録者の年齢構成ということで、50代が38.6%、40代が29.7%、60代が16.3%という調査結果があります。資料1については以上です。

○大久保座長代理 続いて、釜石さんどうぞ。

○釜石能力担当参事官 能力評価担当参事官です。前回の研究会において、職業能力評価の現状について、資料4を使って説明したところですが、10月の第1回の研究会において、大久保座長代理から前回の法改正で対人サービス分野の職種を導入して、実施方法についても見直ししているの、現状についてヒアリングすべきという御指摘がありました。それを踏まえまして、平成29年度及び平成30年度に新設した4つの団体に対して、ヒアリングを行いましたので、その結果を御報告したいと思います。資料2を御参照いただければと思います。

表紙があって、2ページ目以降に、4つの職種を順番に3段の表に整理しております。一番左が実技試験の概要で、真ん中が事務局から「実力を測れていると考えるか」という質問をして、その答えを書いております。そして右が「運営上の課題はあるか」という問に対する回答となっております。

対象は接客販売ですが、左の欄を見ていただきますと、実技試験、実地試験がファッション及びギフト販売の場面を想定したロールプレイとなっております。そこで何をやるかということについてそれぞれ記載されております。ファッション販売は、商品を選んで着せ付けてフィッティングをして、必要な直しを行う。ギフト販売は、冠婚葬祭とか年中行事のルールを説明し、アドバイス、提案を行うものです。

真ん中の欄ですが、実際の実務に近い状況で実技試験を実施する。それからお客様役が設定シナリオと必須質問について、水準調整会議で詳細に確認することで、公平な評価ができています。採点項目については、知識、技術、接客の3つのジャンルで必要な項目を組み合わせて設計しています。接客については、総合的な採点項目も設定して、各級のレベルに達しているかどうかを判断しているということで、これらにより実力を測れていると考えているということです。ただし、課題としては、受検者が緊張によって実力を発揮できない場合もある。受検者の緊張緩和を考えた環境づくりの検討が必要であり、ICTの技術進歩などに関連して、知識、技術、接客の3つの項目の評価項目も継続して検討が必要としています。

右の欄は、運営上の課題として、現場では、安全性の観点からピンではなくクリップに変化しているということで、ピン以外のツールを使用可能とするかを検討する必要がある。また、メンズ販売の2級のボリュームが多いのではないかという意見があるということで実施時間を延長するとか、課題内容や採点項目の見直しの検討が必要とか、現在は4段階評価ですが5段階評価にするかどうか慎重な検討を必要としております。

次に、フィットネスクラブ・マネジメントですが、左の欄にありますように、実技試験は口述試験となっており、考慮時間15分の後10分間の口述試験で、設問1の事業計画のリニューアルと、設問2の従業員管理に関して回答するということになっております。

真ん中の欄は、実戦的な設問とするとともに、採点基準の作成と水準調整会議を重ねることで公平な評価を行っている。そういうことで実力を測れていると考えているとのことです。ただし、設問のケースによっては、経営管理とか商品管理とか幾つかの関連の度合に厚いとか薄いとかいうものが生じているということで、各分野を横断的に関連させる設問も必要で、開発が必要としております。また、多様な業態に共通する設計、設問の設計の在り方についても検討が必要としております。右の欄は、運営上の課題として、経験豊富な検定員より事前検討をしていることですが、その人材確保が持続できるようにするための検討が必要で、面接官の人材も確保できるように検討が必要としています。

次のブライダルコーディネーターですが、左の欄のとおり、実技試験の1級は、ロールプレイ及び口述試験、2級はロールプレイとなっております。実施の課題は下の方にありますように、1級は顧客への提案(アドバイス)で、その内容に関する質問に答える口述試験。2級は顧客の要望を聞き取り、その要望に対して提案をするということです。真ん中の欄は、コーディネーターの実際の業務に近い状況を設定し、実際の試験問題の課題のデモ映像を水準調整会議で共有するというので、公平な評価ができて実力を測れていると考えているということです。ただし、課題としては、海外ウエディング等の様々なケースに対応した設問設計の在り方の検討が必要と考えているとのことです。右の欄は、運営上の課題として、会場により接客スタイルが異なることや、フリープランナーとの働き方の対応をしたかとか、地域格差とありますが、地域差ですね、格差というよりは地域の差があるということで、それが採点に影響を及ぼす可能性があるという意見があることから、課題内容について引き続き検討は必要であるとしております。また、1級実地試験では、2種類のケースのうちから1つを指定して試験を実施していることで、その2つのケースの難易度を同等にしながら設問を開発することが必要としております。

最後の4つ目はホテル・マネジメントです。左の欄のとおり、実技試験は管理者として適切にマネジメントできるかが分かる口述試験となっております。真ん中の欄は、ホテル経営に関して説明・提案する実際の業務に近い状況を設定しています。それから設定シナリオと必須質問について、水準調整会議で詳細まで確認することで公平な評価を行う、実力を測れていると考えているとのことです。ただし、接客販売と同じように受検者が緊張で実力が発揮できないと思われる場合もあるので、受検者の緊張緩和を考えた環境づくり

の検討が必要としております。

右の欄は運営上の課題としては会場の確保が難しくなりつつあるということで、安定的な確保が持続できるようにするための検討が必要であり、人材の確保のため、地区ごとの育成研修会の定期開催などの検討が必要としております。資料2については以上です。

○武石座長 それでは、議論に入りたいと思います。先ほど事務局からも御説明があったと思いますが、第3回研究会でキャリアコンサルティングについてのヒアリングが行われました。前回に引き続き、キャリアコンサルティング能力評価制度、職業能力評価制度についての意見交換を行いたいと思います。

まず、これまでの研究会で出た主な御意見につきまして、御議論いただきたい事項について事務局から説明を願いたいと思います。

○廣田政策担当参事官室室長補佐 資料3及び資料4について御説明をさせていただきます。まず資料3を御覧ください。毎回出させていただいているものですが、これまでの研究会においていただいた主な御意見をまとめたものとなっております。下線部が第3回に出た御意見となります。(1)全般につきましては、70歳までの雇用継続の観点から中高年向けの能力開発施策の充実が重要になるのではないかと。また、長期失業者など、就職困難者に対する特別な支援が必要ではないかと。

(2)公的職業訓練につきましては、委託訓練が施設内訓練と比較して就職率が低く、施設内訓練と同程度の就職率を目指すべきではないかと。また、施設内訓練では教え方や教材に工夫が凝らされており、その結果、高い就職率につながっているのではないかとといった意見をいただいております。

また、(4)のキャリアコンサルティングに関しましては、中高年齢向けにキャリアコンサルティングを行う場合、若年者とは異なる方法で行うことが必要ではないかと。また、相談内容が以前よりも複雑化しており、そういった高度化に対応することが必要ではないかとといった御意見をいただいております。

続いて資料4になります。事務局からのたたき台として、第1回研究会に提出させていただいた内容から本日の議題に関するものの再掲のほか、一部追加をさせていただいております。(2)労働者のキャリア形成支援については4つ目のマルですが、企業における人材育成の課題や施策の方向性、また、どのような具体策が考えられるかということです。また職業能力の適正な評価の在り方については2つ目のマルですが、職業能力評価事業については、その運営に当たり、外部機関の積極的な活用を検討すべきではないかとといった論点を追加させていただいております。こちらも合わせて本日の参考としていただければと思います。説明は以上です。

○武石座長 それでは、これまでの事務局の御説明を踏まえまして皆様から御意見をお伺いしたいと思います、御意見のある方はお願いしたいと思います。資料についての御質問等も含めて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 先ほど、釜石さんの方から技能検定の御説明をいただいたところなの

ですが、前回の改正で、サービス業の技能検定の領域をかなり増やして取り込んだので、実技試験のやり方に新しいやり方を導入するということだったと思います。ロールプレイングとか口述試験というやり方を使ってサービス技能を検定するというやり方に挑戦したわけですが、サービスなので、ものづくりと違って目の前で「もの」を作ってもらわねいけないので、かといって、一般のお客様の前で検定することも不可能なのでロールプレイング、あとは実際、現実に即面する事例(ケース)をもとにして、それをどうやって解決するかという口述試験をやるという方法を取り入れているのだと思います。実技試験をやる上で、これについては結構、難しさもあると思います。主要な難しさのポイントについては、ある程度クリアして適正に試験が行われる状態になっているというように理解していいのですか。

○釜石能力評価担当参事官 そのように理解しております。

○大久保座長代理 実は、トライアルの実施のとき、私も立会いをしているのですが、第1回の最初にやったときは審査員の点数がバラバラになってしまったのです。審査ポイントをそろえて、合格ラインについては誰がやっても、ある程度同じになるようにするために随分工夫をしたのです。あと、審査員が審査員トレーニングを今まで余りやっていないので、トレーニングに時間をかけないと審査員が適切に評価できなかつたりとか、無用に受検者に対して威圧的になったりするとうまくいかないで、その辺りを随分苦労しながらやっていて、少し落ち着いたということではないかと思います。一応そこは確認です。

○釜石能力評価担当参事官 それにつきましては、特に審査の水準を合わせることにについては水準調整会議を何回もやるというのが大事だと考えておまして、それをやっているということで適切な評価ができていのかと思っております。また、報告の中でも人材の確保が課題であることとともに、研修もやっていくということも意識して実施していたということ、適切な実施の継続が図られていると思っています。

○吉川委員 今、大久保委員がお話になったのでそれを受けてなのですが、見せていただいた報告書からすると、何を測っているかというのがまだ一つ見えなかったのです。評価をするときは何を測るかが大事で、その次に、その測ったものをどう評価するかが次の話として出てきます。この2つを押さえないと評価にならないので、それがちょっと見えてこなくて、水準会議というのは多分、評価に関して評価者が目線を合わせる会議だと思います。でも、そもそもが測ったものに関して、どう評価するかが決まっていなくてバラ付いてしまうのです。例えば、スポーツ業界でフィギュアスケートの場合だと、何を測るかを決めていて、審査員がそれをちゃんと見つけてやるというやり方をしているわけです。多分、ほかの分野で参考になるような、このような実務に関する試験とかやり方がありませんので、そういうことも少し参考にされて取り入れた方が多分もっと良くなるのではないかという気はします。以上、すみません、コメントですが、そこを気にしていました。その2つを今後ヒアリングするときに必ず聞くようにお願いできればと思っています。

○釜石能力評価担当参事官 何を測るか、それをどう評価するかについては試験項目の設

定や採点基準ということで、試験を構築するときに相当議論して技能検定としての質と難易度をしっかり設定しています。今回、その内容までは聞いていないという形で大変恐縮でございますけれども、それは構築のときにできているというように理解しております。

ほかの事例も参考にしてよいのではないかということについては今後、指定試験技能方式による技能検定を構築するときには十分参考にできればと思っています。

○武石座長 よろしいでしょうか、ほかにいかがですか。

○八木委員 今、議論されたところの関連なのですが、今から大体2年ぐらい前、アメリカでトレーニングをどうしているかを見たことがあります。その際、ヒルトンホテルでは、その時点でバーチャルリアリティを使って実務のトレーニングをしていました。ロールプレイに関しても同じ画面を使いながらトレーニングができるというメリットもあるわけで、この分野に関しては特にアメリカが進んでいるので、そういったことも視野に入れて世界の最高水準を狙っていったほうがよいのではないかと思います。コメントです。

○釜石能力評価担当参事官 ありがとうございます。バーチャルリアリティの導入というのは確かに十分考えられると思っておりまして、現状、実施している試験についても導入できるかどうかを検討して、多分、実施経費との関係で慎重な検討が要るのではないかと思います。方向的には、正にその方向であると考えます。

○八木委員 バーチャルでやられると、経費はむしろ下がるので、経理的なところでもメリットがあるのではないかと思います。

○釜石能力評価担当参事官 初期投資をどう克服するかということですが、それも考えていきたいと思っています。

○武石座長 ほかに御意見はいかがでしょう。

○武田委員 前回欠席させていただいた関係で、前回も議論になった点もあろうかと思っておりますけれども、3点のコメントをさせていただきたいと思っています。

1点目は、能力開発の対象に関する議論です。第3回の研究会では中高年の能力開発に関する御指摘があったと承知しています。確かに、トップ層に対する訓練はある程度自立的に行われることはあろうかと思っています。一方で大企業の管理層に関しては一定のポテンシャルを持つ人材層がありますが、そうした層になればなるほど訓練の機会、能力開発の機会は、会社によって相当の差があるとはいえ、低調になりがちな層であると思っています。

進んでいる国では、そうした層でもしっかり行い、ひいては経営人材の育成につながって経営レベルを底上げし、生産性の向上につながっていく循環があると感じています。したがって、トップ層をどう捉えるかということにもよるのですが、マネージャーや経営人材としてキャリアを積む段階でのトレーニングの機会も、訓練のプログラムは大学などと連携して、企業に促す方法があってもよいと思います。

教育プログラムを国で用意しましょうと申し上げているのではなく、管理者や経営人材層が外部のトレーニングを受ける機会の仕組み化を企業に促していく方法がないかという

ことです。

2点目は、教育訓練ニーズの変化のスピードです。技術のスピードの変化が相当早くなっていくため、本研究会では教育訓練の中身の見直しを状況の変化のスピードに合わせて変えていくことができるかが一つ、大きな論点となるのではないかと考えます。

そうした仕組が実現していくためのツールとして、AIによる求人情報分析や、プログラムの検討自体にも技術を取り入れていくことが大切と考えます。先ほどバーチャルリアリティーの話がありました。訓練における技術の活用もそうですし、どのような訓練がよいか模索していく上での技術の活用も今後は考えていく必要があると思います。

もちろん、そもそも企業自体が従業員にスキルを学ばせる意識と、働く側がそういった訓練を受ける意識もスピードを上げなければいけないことは事実です。

当社の分析によりますと、スキルを身に付けた度合がきちんと賃金によって報われる仕組みになっているかと言うと、マクロでは、その相関関係が日本ではみられません。むしろ、統計的には無相関という結果が出ました。これをアメリカでやると相関関係がみられます。それでは、日本は何との相関関係がみられるかと言うと、年齢が一番に入ります。したがって、訓練を受けてスキルを身に付けたら、それがまた次のステップにつながるようなインセンティブの働きかけ、これはこの研究会の枠を超えているかもしれないし、省庁としても厚生労働省だけではなく、他省庁を巻き込んでの動きが必要だと思いますが、研究会でこうしたメッセージを出していくことが世の中を動かしていくと思います。本研究会における情報発信という点でも、その点を念頭に置いていただければと思います。

3点目です。キャリアコンサルタントの議論が前回、今回とございましたが、質の確保が課題と考えます。同じキャリアコンサルティングでも経験や能力が多様になっていると思いますので、資格だけではなく、どのような経験をお持ちの方なのか、しっかり見ていく必要があるのではないかと思います。例えば、同じキャリアコンサルタントでも管理者の経験があるとか、あるいは経営や労務管理、人事管理に携わったことがあり、その上で資格も取られた方と、そういう経験が全くない方では、質が大きく異なると思います。どのように実効性ある形で質を確保し、実効性ある形で果たしていただく役割を考えていくかは極めて重要な論点だと思います。

前回欠席した分、長く意見を述べさせていただきました。ありがとうございました。

○武石座長 今の点で事務局から何かありますでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 1点目、2点目の御意見につきまして、大きな方向性としてはこの研究会の課題としてまとめさせていただくということになるかと思いますが。

現状の施策について若干御説明させていただければ、まず1点目の中高年に対する訓練、能力開発の拡充ですが、独立行政法人の高障求機構を中心に企業の雇用者に対して、例えば生産性向上支援訓練という短期間の訓練を実施しております。これ自体は年齢を問わず、広く企業の従業員を対象としておりますが、来年度は、このような訓練に中高年を想定した訓練を拡充し、より企業のニーズに応じたような能力開発を進めていくといった取組を



進めていくことが1点です。

あと、離職者に対してですけれども、現在は基本的に特に年齢を問わずに広く受け入れていますが、一部、中高年の方を対象にした訓練も実施されております。中高年の離職者を対象とした訓練の在り方につきましては、しっかりした検討・研究が必要かと考えております。これにつきましても、高障求機構を中心に来年度から研究会を立ち上げて、どういった訓練がふさわしいのかといったことも検証していきたいと考えております。

2点目の技術に関する変化のスピードということの対応ですが、特に訓練に関して申し上げますれば、例えばIT分野の訓練について、毎年度、その内容を見直しながら進めていくという取組を進めておりますが、今後IT技術分野の訓練の進め方、訓練プログラムの在り方については今後しっかり検証していく必要があると考えております。

特に、先端的な技術を活用した訓練の進め方に関しましては、高障求機構の職業大の基盤整備センターでバーチャリアリティーを活用した訓練技術の開発等も進めていますので、公的職業訓練機関に、このような技術を普及していくということも必要な課題だと考えています。

○武石座長 多分、武田委員は、もう少し全体的なお話だったのだと思うので、現状は現状として。ただ、方向としては、もう少し先ほどのお話なのかなと受け止めました。ありがとうございました。

今の武田委員の御意見などは、このあとの資料5、6にも関連してくると思いますので、またそちらを御説明いただいた後に皆様から御意見をいただきたいと思います。今日、全体で資料4について御議論いただくことになっています。この後、資料の御説明があるのですが、先ほどの資料の御説明の関連で、何かあればここで承り、特になければ資料5、6を御説明いただいて、また全体的な議論に移ろうと思います。

○石崎委員 すみません、私も前回欠席した関係で議論をフォローできていない可能性もありますが、前回の御意見の中で、キャリアコンサルタントに寄せられる相談が以前より複雑化しているというお話があったかと思います。これは具体的にどういう文脈の中での御意見だったかを教えていただけるとありがたいです。

それとの関係で、私も感じますのは、キャリアコンサルタントが相談を受ける場面として、例えば労働者の方が何か病気などで身体的な制約によって仕事ができなくなってしまったので他の仕事に移らなければいけないというような局面であるとか、あるいは今後いろいろな技術の進展によって、これまで従事していた仕事がなくなっていくという場面でのキャリアの転換という場面での相談とか、そうではなくて、よりキャリアを発展させていくという中での相談とでは、いろいろ性質が違ってくるのかなというように思っております。

こちらの意見がそういった趣旨のものか、また別の御議論だったかということをお教えいただければありがたいです。

○武石座長 前回の議論ですので、事務局からまとめていただいた方がよろしいでしょう

か。

○山本キャリア形成支援室長 キャリア形成支援室です。相談の複雑化がどういう文脈かということで、前回いろいろ、例えば発達障害に関する相談などについては他の資格を持つことで専門家としての問題に対応可能になることも考えられるのではないかという文脈でした。

それに対して、キャリアコンサルティング協議会の会長様がプレゼンをされたわけですから。御説明としては、発達障害が絡む相談が非常に多いということで、例えば専門家との連携の課題、企業内では人事部門、産業医、保健師との連携が重要ではないかというような文脈で話があったところでございます。

それから、例えば AI の進展であるとかという 2 つ目の部分ですが、私どもとしては、キャリアコンサルタントが適切に労働者に必要な助言・支援ができるような世の中の動きや環境に合わせて学びの環境とか実践の場を踏むという環境づくりをすることが、併せて必要かなと思っております。

○武石座長 私の印象だと、キャリアコンサルティングの 2010 年から 2017 年にかけての変化を御紹介いただいたのですが、最初は割とエントリーシートの書き方等の技術的なことでの支援が多かったのが、最近は仕事の中身や人間関係など、より具体的な中身に関することが多くなったという辺りの御紹介があったかなと思います。あとは、やはり発達障害の問題かと思えます。

○石崎委員 今、御案内いただいたように、そういった専門職との連携というのは非常に重要であると私も認識しております。

○武石座長 よろしいでしょうか。ほかにいかがですか。特にないようであれば、この後も議論が続きますので、先ほど申しあげました資料 5、資料 6 を御説明いただいて、また皆様から御意見を頂きたいと思えます。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 それでは、資料 5 及び資料 6 について御説明いたします。まず、資料 5 を御覧ください。「企業における人材育成と労働者のキャリア形成支援の現状」と現在取り組んでいる施策についてまとめた資料です。これまでの研究会で提出した内容と同じ内容となりますので簡単に御説明させていただきます。

まず、1 ページ目は企業の支出する教育訓練費の推移です。オレンジの棒グラフに示されているとおり 1990 年代以降は低下又は横這いの傾向となっております。2 ページ以降は企業の「OJT」及び「OFF-JT」に関する調査をまとめたものとなります。2 ページ目は、企業で重視する教育訓練については、OJT を重視する又はそれに近い企業の割合が 7 割を超えている。3 ページ目は、過去・今後 3 年間の OFF-JT に関して、今後 3 年間の支出見込みを見ると、減少傾向にあり、2 割を下回っているという結果となっております。

続いて、4 ページは企業規模別の計画的な OJT 及び OFF-JT の実施状況ですが、企業規模が大きくなるほど実施割合が高くなる傾向です。5 ページは産業別にまとめたものですので、割愛させていただきます。6、7 ページは、OFF-JT の実施内容と実施機関の種類につ

いてまとめたものです。OFF-JT の実施内容は、初任層を対象とする研修やマネジメントなどで高い割合が出ております。また、OFF-JT の実施機関の種類については、自社が 76.2%、民間教育訓練機関が 48.5%と、この 2 機関が高くなっております。

続いて、8 ページ以降は、事業内職業能力開発計画の作成と職業能力開発推進者の選任状況についてです。まず、職業能力開発計画については、全ての事業所で作成しているのが 1 割強にとどまっております。また、職業能力開発推進者の選任については、いずれの事業所においても、「選任していない」とする企業が 75.7%、選任している企業における選任方法については、「本社で選任された一人に、全ての事業所で兼任させている」とする企業が 63.8%となっております。

続いて 10～11 ページ、教育訓練休暇制度と短時間勤務制度の導入状況についてです。いずれの制度についても導入している企業は 1 割未満にとどまっており、また 11 ページには、企業規模にかかわらず制度の導入が進んでいないという調査結果が出ております。

12 ページの従業員に対する人材育成と能力開発の方針について、全ての規模の企業において、「今いる人材を前提にその能力を一段アップできるように能力開発を行っている」あるいは、「現在いる従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけること」を目的とした能力開発といったことが順に割合が高くなっております。また企業規模が小さくなるほど人材育成の方針を定めていない企業の割合が高く、数年先を見据えた人材開発の実施割合が低くなっております。13 ページは事業所における人材育成に関する問題点ですが、問題があるとする事業所は 7 割を超えており、その理由として、人材不足や時間の不足があげられており、人材を育成しても辞めてしまうといった所が 50%を超えている状況です。

14 ページの能力開発の方針を企業で決定する主体については、労働者個人を主体とするよりも、企業を主体とする割合が高くなっております。労働者個人の職業生活設計の考え方については、正社員が約 7 割、正社員以外では約 5 割が主体的に職業生活設計を考えていきたいと考えていることが分かっております。

続いて 16 ページ、労働者がどのような自己啓発を行っているかということについては、正社員が 40%台、正社員以外は 20%台という割合で推移しております。

17 ページは、労働者がどのような方法で自己啓発を行っているかですが、「インターネット等による自学、自習」の割合が高く、「公共施設での講座の受講」や「専修学校や学校での講座の受講」は低くなっており、費用の補助を受けた者は、正社員、正社員以外でいずれも半数以下となっております。

続いて、18 ページからは企業による自己啓発に対する支援に関する調査になります。自己啓発に対する支援を行っている事業所は、正社員で約 8 割、正社員以外で約 6 割です。またどのような支援をしているかは、受講料などの金銭的な援助が最も多く、次いで労働者に対する情報提供の形で支援をしているという企業が多くなっております。

19 ページは、労働者が能力を高める上での課題と考えているところになります。企業

規模にかかわらず、時間がないことや会社が人材育成や能力開発に関する方針を定めていないこと、また従業員にとって必要な能力を会社が理解していないこと、仕事に対して十分な指導をしてくれる上司や先輩の方が身近にいないといった回答が多く出ております。ただし、「特に問題はない」という回答も高い割合で出ているところです。

続いて、事業所におけるキャリアコンサルティングの導入状況について、仕組みを導入している事業所の割合は4割前後で推移しております。また、企業規模が小さいほど導入割合が低くなっており、キャリアコンサルタントの有資格者が具体的なキャリアコンサルティングを行っている事業所は約1割となっております。

企業によるキャリアコンサルティングについては、労働者個人の多くが「問題がある」としており、正社員で79.9%、正社員以外で70.5%が問題があると感じております。問題点の内容としては、「余裕がない」ことや、「どのようなコースが適切なのか分からない」又は「自分の目指すべきキャリアが分からない」といったことが高い割合で出ております。また正社員については、費用の負担がなければキャリアコンサルティングによる相談を利用したいという割合が50%を超えております。

最後に、職業能力評価の実施状況と活用方法です。職業能力評価を行っている事業所は平成30年度が57.1%です。またその活用方法については、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少なくなっております。

続いて、企業における労働者のキャリア形成支援に対する施策について御説明いたします。前回の研究会において、担当課室から説明した内容と重複していることもありますので、こちらにも簡単に御説明させていただきます。まず、人材開発支援助成金ですが、表の4つのコースの職業訓練を実施する事業主等に対し、訓練経費や賃金の一部の助成を行っているものです。認定職業訓練ですが、厚生労働省令で定める基準に適合して企業が行う訓練に対して都道府県が認定を行うもので、運営費や訓練施設の整備費の一部について補助金を受けることができます。助成の割合や上限については下の表に記載のとおりです。

続いて、キャリアコンサルティング関連施策として、「セルフ・キャリアドック」と「ジョブ・カード制度」について掲載しております。まず、セルフ・キャリアドックについては、こちらの仕組みを導入している企業に対する導入支援を行っているところです。ジョブ・カード制度については、個人のキャリア・プランニングや職業能力証明のツールとして普及促進を行っております。なお、お手元のタブレットから過去の研究会の資料を御参照いただくことができますが、ジョブ・カードの取得者数については現在のところ、累積で約228万人となっております。

続いて、28ページの「グッドキャリア企業アワード」は、ほかの模範となるような取組を行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することにより、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に実施している事業です。この後で説明させていただきますが、昨年末に過去の受賞企業へのヒアリングを行いましたので、後ほど御報告させていただきます。

29 ページは、技術革新に対応した在職者訓練として、全国 87 箇所のポリテクセンター等において「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、企業の人材育成に関する相談支援から、「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで一貫した支援を提供しております。

最後に、30 ページの税制について御紹介いたします。企業の持続的な賃上げを強力に後押しするという観点から、経済産業省と中小企業庁において、賃上げに積極的な企業の税負担を軽減する税制の優遇措置を行っており、従業員の教育訓練に積極的な企業には追加的に税額控除率を上乗せされるものになります。大企業に対しては、前年度に比べて一定以上の賃上げがあり、かつ一定以上の国内設備投資を行っていることという 2 点を満たした場合、賃上げ金額の 15% の税額控除を受けることができるようになっております。これに加え、上乘措置として、教育訓練費などの人材投資を増加した企業に対しては、控除率が上乗せされて 20% の控除となっております。

また、中小企業向け「所得拡大促進税制」です。これは中小企業庁の所管となりますが、先ほど述べた賃上げの要件が緩やかに設定されており、これらを満たした場合は賃上げ金額の 15% の控除を受けられるようになっております。さらに、より高い賃上げを行い、かつ教育訓練費の増加などの要件を満たした場合には控除率が上乗せされる設計となっております。

賃上げによる税額控除は従来から措置されてきたものですが、教育訓練費の増加による上乘せについては、人づくり革命の基本構想の流れを受けて平成 30 年度に創設されたものとなっております。平成 30 年度から令和 2 年度に開始される事業年度が対象となっております。企業の人材育成投資の促進に関する施策の 1 つとして、この場で御紹介させていただきました。

資料 6 を御覧ください。先ほど説明させていただきましたが、昨年 11 月から 12 月にかけて、過去のグッドキャリア企業アワード受賞企業や人材開発支援助成金の活用を行っている企業等、計 10 社に対して、企業における労働者のキャリア形成支援の取組についてヒアリングを行いましたので結果を簡単に御報告いたします。なお、回答結果については、企業の個名は出しておりませんが、業種と規模別にまとめております。

2 ページの人材育成の取組についてです。1 つ目の大手の生命保険業では、階層や職種に応じた研修や、オンラインで受講できる講座の提供などを行っております。中小企業では、資格取得に関する賞与や手当の支給など、又は研修受講費用や交通費などを負担していると回答した企業が複数ありました。

続いて 4 ページは、人材育成の取組を行うに至った経緯についてヒアリングを行ったところ、大企業では働き方改革、グローバル化や先端 IT への対応の必要性から取組を開始したと回答した企業があります。また、どのように労働者の意見を取り入れているかについては、アンケートや労働組合から研修内容について意見を頂いているという回答がありました。5 ページは、人材育成に関する課題ですが、中小の建設企業においてはなかなか

人が集まらず、指導員の経費の問題が生じてしまうために訓練の実施が困難になることや、大企業では効果的な人材育成のためには個人の意識を高めることが必要となるが、それが一番難しいという意見が出ております。

6 ページ目からは、今後の人材育成に関する各企業の方針について、企業が主導で行っていくか、個人が主導で行っていくかという点も含めてヒアリングを行ったところ、大企業ではベテラン層やシニア層への社内研修の実施、中高年向けの研修や IT 人材や女性向けの教育に力を入れていくと回答した企業がありました。また中小企業では、社員が訓練に関する情報を持っていることが少ないため、情報提供を行うことで自発的な能力開発を促すことが必要であるという回答が出ております。

7 ページは、大手の介護事業者になりますが、今後は介護分野でも期待している ICT や介護ロボットに関する能力養成が必要になるため、企業主導と労働者主導の両方で取り組んでいきたいとの回答が得られております。中小企業においては、理想は労働者の自発的な能力開発ではあるが、労働者個人で格差が生じてしまうことや、関心分野に偏りが生じてしまうことを懸念しており、ある程度企業主導で方向性を示す必要があるといった意見が出ております。

続いて 8 ページは、行政への要望になります。人材開発支援助成金を活用しているという複数の中小企業からは、その手続についての簡素化や、申請から支給までの期間を短くする等の改善を行ってほしい、また、大企業からは、税制優遇措置があると嬉しいという意見が出ております。また、行政の各種施策については余り認識をしておらず、活用もできていないという意見や、外国人に対する環境支援といった意見も出ております。

最後に、その他として、生命保険業と情報サービス業の大手企業から、キャリアコンサルティングに関して自社の研修制度など、社内の事情をよく理解している者の方が従業員は相談しやすいという意見が出ております。簡単ですが、事務局からの御説明は以上です。

○武石座長 ただいまの資料の御説明も含めて、資料 4 に関して、皆様から御意見を頂戴したいと思います。いかがでしょうか。どなたからでも、どの点からでも結構です。

○石崎委員 御説明ありがとうございました。今回頂いたデータを拝見しておりますと、企業調査でも労働者の調査でも、それぞれ人材育成、あるいは自己啓発に問題があることは認識しつつ、しかし時間がないからできていないという、そういうことが明らかになっているかと思えます。先ほど武田委員からトレーニングを受ける機会を保障するような仕組みが重要ではないかという御指摘があったかと思えます。それとの関連でも、この資料の中にもあったかと思えますが、職業能力開発計画の作成割合が、残念ながら非常に低くとどまっている状況かと思えます。そもそも、その背景には職業能力開発計画の作成が努力義務にとどまっていることであるとか、作成した場合の周知についても、私の認識が誤りでなければ、努力義務であるというところなども影響しているのではないかと考えるところです。私としては、この辺りをもう少し強化していくことはできないだろうかと考えているところです。と申しますのは、どういう自己啓発、職業訓練を行うか、そもそもそ

うした自己啓発を行うか行わないかということそのものは、やはり労働者の自主性というか、自己決定に委ねざるを得ない部分だろうとは思いますが、それを促す仕組みを企業として持っているのか。そもそも人材育成についてどういうビジョンを持っているのか、持っていないのかが、労働者あるいは場合によっては求職者に分かるような仕組みを今後考えていくべきではないかと思うからです。その際、少し念頭においていますのは、次世代法などにおける「くるみん認定」とか、そういうイメージでキャリア形成を積極的に行っている企業については、そうであることが明らかになるような、そうした形での仕掛けを作っていけないかというのが今後課題になるのでは、と思っております。

それとの関係で、現在既に行われている表彰の仕組みも非常に有益かと思いますが、この表彰企業についての周知というのは、現在どのような形で行われているのか、もしよろしければ教えていただければ幸いです。

○武石座長 最後の点は御質問なので、アワードについての仕組みを教えてくださいませんか。

○山本キャリア形成支援室長 グッドキャリア企業アワードの周知は、対企業向けに、例えば今年度の周知のやり方では、応募のエントリー期間については特に周知を強化し、新聞広告を打つとか、あるいはWEBでもキャリア形成や良い取組についてインフルエンサー対談を展開したりしております。そういう周知を行った結果、エントリーする企業の数が増えて、今回の表彰の関係では50社を超えてきており、これまでになく、また農業分野からのエントリーがあったり、いろいろと幅広く、数も増えてきているような周知の状況です。藤村委員に委員長をしていただいている、そういう表彰制度です。

○石崎委員 ただいまの御回答は、企業に対しての周知というお話でしたが、その表彰された企業名のリストであるとか、どういった点で優れているのかという情報について、一般国民や労働者に対する周知としてはホームページ等でやられているということでしょうか。

○山本キャリア形成支援室長 11月に表彰式を渋谷のほうで行いました。表彰イベントに加えシンポジウム的な形で表彰企業がパネラーになりまして、200名以上が会場に入りました。また、表彰された企業のパンフレットを作ったりして周知に努めております。東京地区がそういう形です。今月は、同様のイベントを大阪でも企画をしております、この辺り地道に取り組んでいるところです。

○石崎委員 できれば非常に分かりやすい形でイベントなどは、それを知った人は行けるかと思いますが、そうではなくて、簡単に検索できるような仕組みがあるといいなと思います。

○武石座長 それはアワードを受けるとマークがあるとか何かそういうのは。私はダイバーシティ100選をやっていたのですが、ダイバーシティ100選になるとマークがあるので、それを名刺に印刷すれば受賞企業が分かるということです。

○山本キャリア形成支援室長 (パンフレットを見せながら) マークを御覧になれますか。

ゴールドとシルバーがあってこれらを使用できるということでやっております。

○武田委員 今、石崎委員がお尋ねになったことは重要だと思います。イベントが盛り上がることも大事ですが、何で、受賞に至ったのかという取組が横展開されていくことで、日本全体にとって意味のあるものになっていきますので、単に頑張った企業をアワードする場だけで終わらせずに、そこで取組まれた仕組みをどう周知されているのか、ホームページ等で取組まれたことを紹介しているなどありましたらご紹介いただき、もしされていないとすれば、今後取組まれてはどうかと思います。

○山本キャリア形成支援室長 御示唆のとおり、いろいろと業種別に検索できる仕組みは設けております。

○武田委員 ホームページ上ですか。

○山本キャリア形成支援室長 はい。そもそもアワードの趣旨として、他の会社の模範となるか、うちの会社もやってみようかなと思っていただくというのが肝の部分だと思いますので、武田委員、石崎委員のおっしゃった内容は十分受け止めて周知展開を引き続きやっていきたいと思います。そういう意味では、パンフレットや Web とか、いろいろなチャンネルがありますので、そこはよく心して進めたいと思います。

○武石座長 せっかくやっている良い取組なので、いろいろな方に知っていただきたいと思います。これは人材関係と、キャリア支援関係と、何かまとまったサイトがあるのですか。すみません、調べれば分かるのですが。

○山本キャリア形成支援室長 グッドキャリアアワードの専用のサイトもありまして、そこで会社へのインタビューの動画とか、そういうものも用意しておりますので、引き続き周知をやってきたいと思います。また更に、どういう工夫があるか、もっとこの趣旨が横展開されるようにしていきたいと思います。

○武石座長 グッドキャリアアワードの作成は、学生がこれを卒論のテーマにしたりするので見たことがあるのですが、それを含めてキャリア関係の何かサイトとか、そういうのはまだないということですか。私は女性関係をやっているのですが、女性活躍などに関しては、まとめたサイトを作っているのですが、そういう集約しているものはまだないということですね。それぞれが個別にあるということですね。またそういうものがまとまってあると企業の方々が見に行く所に事例が出てくるとか、求職者が見に行く所にあるといいかなと思います。

○山本キャリア形成支援室長 ワンストップのイメージですかね。

○八木委員 広報活動という観点からいきますと、中小企業に関して差別的になるとまずいのはまずいのですが、経済3団体とか、こういった所できちんと議論をしていくと、広まっていくものなのです。ダイバーシティに関しては、経団連、同友会、そういった所を全部含めたところで推薦をお願いしたりしているので、少なくとも大企業に対しては周知はされています。

ところが、グッドキャリアは確か、それがなかったと思います。なので、そういうとこ



ろにキャリアというものを大事にしているのだよというメッセージを送るということできくと、大企業中心であればそのところは広まっていくだろうと思いますし、そういう所に頼めば、かなり一生懸命選びます。私は経済同友会でそれを一緒にやっていた経験があるので、そういうことをやられたらいいのではないかと思います。

私の知る限りでは、グッドキャリアの賞を受賞されているほとんどの会社は、キャリア研修を一生懸命やっています。キャリアコンサルタントも入れています。しかし、本当の意味でキャリアの自立をした人をきちんと活用しているかというすと、そういう関係で受賞されている会社はほとんどありません。ですから、私の知る限りで、研修はやっていいますが、実質的にキャリア自律を活用している所は余りないということです。厚生労働省でキャリア自律と言っていますが、研修だけではなくて、実態として配置にまでつないでいることを我々は重視しているというような若干のメッセージ性を持って出されれば、もっと進展して、本質的なキャリア自律が進展していくのではないかと思います。

○武石座長 ありがとうございます。関家委員から御意見を聞いてから、事務局からお願いします。

○関家委員 先ほどからの議論に関連して、グッドキャリアアワード自体の周知先として、大学などとの連携もされているのでしょうか。アワードを受けられた企業などの情報は大学の就職支援窓口などにも周知されているのかどうかを伺いたと思います。

先ほどの武石先生方の御議論に関連して、このアワードに限らず、ほかのキャリア支援に前向きな企業の指標として、どういうものが既存のもので使えるかなということをもう少し考えられたらなと思います。私が今見ていると、人材開発支援助成金や助成金を受けている企業の名前を入れるというのも1つの方法かと思いますが、すみません、コメントです。

○武石座長 いろいろな御質問等がありますので、まとめてお願いしてよろしいですか。

○山本キャリア形成支援室長 まず最初の八木委員の御指摘と言いますか、コメントを頂きましてありがとうございます。企業規模や産業、あるいは地域という辺りを少し意識して周知の部分を考えていきたいと思えます。

その受賞企業は研修をされているということで、ただ、企業のほうでその後はどうかというサジェスションだったと思いますが、この辺りについて受賞企業のほうにいろいろと聞きますと、例えばキャリアコンサルティング、キャリアコンサルタントなどを企業の内外で利用したりしている受賞企業は多いわけですが、大体は組織活性化、従業員のモチベーションのアップ、そして職場の定着、この辺りを期待してキャリアコンサルティングを入れていると聞いております。企業側も個人に関するキャリアを尊重するという意識を持っていただくように、行政としてもそういうメッセージを発信する、そういう問題の提起かなと受け止めたところです。

大学への周知については、直接その大学に対して受賞した企業についての情報をピンポイントで送っていることはないようですが、一般的に広く受賞企業についての周知をして

いるという中での話になろうかと思えます。

○武石座長 御説明はよろしいですか。

○八木委員 もう1つ補足があるのですが、企業側にずっといた人間として言いますと、人事部門の中で教育育成担当をしている部門と、配置を担当している部門というのは分断されています。したがって、一生懸命研修して実力が伸びたからと言って必ずしもそれが配置にはつながっていない。それは武田委員が先ほどおっしゃった年齢との相関関係でも出てくると思いますが、そういったところにメスを入れていかないと、幾ら一生懸命研修をやっても、なかなか実態としてのキャリアというものが出来上がっていかない。あるいは研修、教育した実力のアップというものが、企業の実力向上につながっていかないということが現実問題としてあります。この辺を是非、意識された上でアワード、あるいはそれ以外のいろいろな施策についても御検討いただくと有り難いかなと思えます。

○山本キャリア形成支援室長 ありがとうございます。先ほど申し上げたような、個人に関するキャリアを尊重するという意識改革、企業のほうにもそういうメッセージをと思っております。能開法でも労働者のキャリア形成の促進、企業の責任として定められているところでもありますので、この辺りはメッセージを伝えていきたいと思えます。企業内の例えばキャリアコンサルタントが企業側に提言をする、これはセルフ・キャリアドックの導入などをイメージしておりますが、そういうことも課題解決の一助に、何か第一歩にできればなという政策のツールとして、政策のメニューとして、そのようなものも用意して取組をしているところです。

○武石座長 グッドキャリアアワードに関しては、いろいろな御意見が出ましたが、よろしいですか。先ほど武田委員がおっしゃった国がやるべきことと、企業にやっていただくことがあって、企業はある程度、誘導していく方策として非常に重要なものだと思います。

○藤村委員 審査委員長をやっていた関係で1つだけ申し上げますと、企業側はこういう賞を取ったことによって採用がやりやすくなると。だから、うちはきちんと人材育成をやっているということをアピールできるということで、とても使い勝手がいい賞と私は見えています。実際に募集をかける際に、その辺を明記していきますと学生たちの反応も良いという、そういうような使われ方をしていると思えます。以上です。

○武石座長 学生がこういう賞が何かというのが分からないと、先ほど関家委員がおっしゃった大学等への周知が非常に重要かと思えます。いろいろな御意見をありがとうございました。大久保委員、別の視点でお願いします。

○大久保座長代理 別の話ですが、私はこれまで職業能力開発と言いますか、国の施策の中で余り議論されたことのない切り口ですが、マネジメント能力の問題を少し気にかけております。先ほど御報告いただいた中にも、企業内人材育成の項目の2番目にはマネジメント能力があります。特にこの数年、マネジメント能力の向上にエネルギーをかける企業が増えているという実感があって、実際に御相談いただく件数も増えております。もともと若年の職業能力開発の議論をしているときというのは、このマネジメント能力は出てこ

ないのですが、中高年の話をしようとするとても重要なテーマとして浮上してくるのです。私たちの研究所で調べたところ、管理職になっている人の中で自分がきちんとマネジメントができていると自己評価している人は4人に1人です。他の人たちは自信がないと言っていて、現実に組織の中を見てもマネジメントがうまくできている人はやはり少ないのです。だから価値があるのです。これこそ本当の意味のポータブルスキルでもあって、職業紹介で他の会社にミドルシニアの人たちを紹介するときには、マネジメントがうまくできる人というのは決まりやすいのです。このマネジメントができる、できないの問題をどういう形で職業能力として評価するのか。あるいは、どう育成するのかというテーマは、中高年のことを考えた場合にとっても大きなテーマなのですが、全くノータッチの感じがあるのです。本当にそれでいいのかどうか。国からマネジメントを教わろうと思う人は余りいないと思いますが、つまり、これは役割としては、そういうものが市場的に普及していくところに対して、一定のコーディネーターとしての促進的な役割を国が果たすというのはあるのではないかと思います。もし、そういうものができると、私はどちらかと言いますと、企業の中の処遇制度の中で年功的に動いてきた人たちが、定年を前にした段階で転職するときも、キャリア形成の1つの大きな柱にもなるのではないかと思います。テーマ的には非常に大きなテーマだと思います。少し問題提起をさせていただいて、皆さんの御意見を頂けたらいいかなと思います。

○武石座長 今の御提起の先にあるのは、国としてマネジメント能力の評価の仕組みを作るとか、そういうイメージになるのですか。

○大久保座長代理 国は、そういうものを民間が作ったり、経済団体が作ったりすることに対して促進的な役割を果たすということとか、あるいはそういうことのキャリア形成や職業能力評価とか、あるいは定年退職する高齢者のセカンドキャリアのときに非常に重要なテーマなのだと、旗を振るということではないかと思います。

○武石座長 今の点に関してどうですか。

○石崎委員 正に中高年のキャリア形成という点に関しては、現在、正に政府が70歳までの就業確保という方針を示していて、労働政策審議会の方でも建議が出されたところかと思えます。その中で、65歳以降の就業の在り方としてフリーランス、起業等も視野に入れていると。しかし、65歳からいきなり起業できるかと言ったら、当然その前に準備期間が必要になるはずで、そういった意味で、もっと早い段階からのキャリアに対する意識を高めていく必要があるのだろうと考えるところです。

その際に、どういう能力を高めていくかという話で、今、マネジメント能力という話もあったかと思いますが、それとの関係で気になりましたのは、厚生労働省でも職業能力評価基準を作られておりますが、この評価基準はどのような形で作られているのかということです。

あと、先ほどの資料の御報告の中で、その活用方法として採用場面では使われていないというところが非常に印象的だったわけですが、それは恐らくメンバーシップ型雇用の中

で採用のときにはそういった能力を問わないということからだと思いますが、この辺りは今後変わってくることが予想される中で、評価基準自体、人材の採用場面でも使い得る、使いやすいようなものになっているのかどうかというところについて教えていただければ幸いです。

○武石座長 それでは、職業能力評価基準を、お願いします。

○釜石能力評価担当参事官 職業能力評価基準については、職業能力が適切に評価できる社会基盤作りということで、平成 14 年度から国と業界団体が連携して、具体的には委託事業の形で整備を進めてまいりました。幅広い業種、職種を対象にしております。この基準を各企業でカスタマイズして能力開発の指針や職能要件書、採用選考時の基準などに活用するというを想定して整備をしてきたということです。

内容については、前回御説明しましたが、仕事をこなすために必要な知識、技術、技能に加えてどのように行動していったらいいのかという職務の遂行能力を4つのレベルに、担当者から組織部門の責任者までの4段階に設定して整備体系化したというものです。現在、業種横断的な経理・人事等の事務系9職種と電気機械器具、製造業、ホテル業など56業種で完成しております。

ただ、これについては昨年度、行政事業レビューというのがありまして、そこで職業能力評価基準の整備・活用促進の事業について、業界主体でメンテナンスを行うようにすべきとか、新しく作るのも委託事業ではなくて、業界による自主的な評価基準策定への補助とするということも検討すべきという指摘を受けておりまして、新たに作成するというのは今はできていない状況ということです。ただ周知、広報は引き続きやっているということです。

○石崎委員 ありがとうございます。確かに業界ごとに求められる能力は違ってくることはあるのかなとは思いますが、マネジメント能力みたいなものは、必ずしも業界特有ではなくて、ある程度共通の能力というものが求められるのかなとも思うのですが。

○釜石能力評価担当参事官 それにつきましては業種横断的な事務系職種が、経営戦略、人事、人材開発、労務管理、そして企業法務・総務・広報、経理・財務・経営管理とか、情報システムとか、生産管理とか、ロジスティクスとか、国際事業というようなものになっていまして、それが直にマネジメント能力につながるかというところとあれなのですが、そういうのを統合したものがマネジメント能力なのかもしれません、そのような形で一応整備はされています。

○石崎委員 ありがとうございます。

○武石座長 よろしいですか。

○藤村委員 今の議論とも少し関係してきますが、能力開発というときに、本人がその気になるかならないかがとても大事で、いくら旗を振っても、本人があんまり積極的にならないと結局は何も起こらない。では、なぜ日本の企業で働いている人が積極的にならないのかというと、これは人材配置の問題があると思うのです。企業主導で配置転換が行われ

て、自分はこれからずっと営業でやりたいと思っていたら総務に行けと言われて、それで対応しなければいけないとか、そういう問題はもちろんあるのですが。どうやって本人が自分自身の能力を自分で管理して、将来に備えるというか、そういう気持ちを持ってもらうかという、そこがとても大事だと思うのです。そのためには人間はやはり自分にとって得になることがあると努力しようとする。もう1つは、面白いからやるというのがあるのです。得になるというのは、どういう場面かということ、今この勉強をして、この能力を身に付けると、将来こういう仕事に就けて、所得も上がり、いわゆる権限も持てるという、そういうのが見えてくるかどうかということだと思います。私もこれまでいろいろな企業の人材育成の仕組みを見てきましたが、これまで見た中で最も優れた制度というのは、さくら銀行が作った仕組みだったのです。その後、三井住友になっていきますが、何をやったかということ、まずは人事制度全体の中で人材育成というものを位置付ける。銀行ですからいろいろな仕事があります。例えば支店長もいろいろなタイプの支店長があって、例えば中小企業を相手に主に融資をやっているような支店長になるためには、こういう能力が必要だと。全部の仕事について、そういう表を作って、それぞれの職位、あるいは仕事にどのような能力が必要とされるか。あるいはどういう経験があれば、これができるかというのを全行員に対して見えるようにしたのです。割と銀行の人は支店長にはなりたいとは思っていますから、そうすると自分はこういうタイプの支店長になりたいと。これまでの自分の経験を振り返ったときに、この部分はクリアできているけれども、ここはクリアできていない。クリアできていない部分を研修で補えるとしたのです。研修体系をしっかりと作りまして、土日にそれを配置する。考え方としては、会社側がその研修の費用を提供しましょう。ただし、時間は従業員個人の時間を使ってくださいとしたのです。

そのようにしたところ何が起こったかということ、それまで研修のプログラムを出しても、閑古鳥が鳴くというか、誰も余り反応しない状況だったのが、もうどんどん埋っていくというのです。つまり自分にとって得になることが分かれば、自らそこに行こうとするというのが、多くの人がそういう志向を持っていますから、いくら企業側が旗を振っても、そういうものが同時にないと、恐らく従業員は動かないだろう。ここで難しいのは、銀行の仕事というのは割と定形的なことがこれまでは多かったですから、これからはどうなるか分からないですが、割と作りやすかった。では製造業とか、サービス業でそういうものがどこまでできるかということ、なかなか難しいと思うのです。言えるのは、今売れている能力は分かるのです。でも5年後にどういう能力が売れるようになるかは、実は誰にも分からない。予測はいろいろあります。でもそれが当たるかどうか分からない。ある種のギャップ性があると思います。そういうときに会社として、プログラムを提供できる範囲には限りがあって、そこはやはり個人が自分で選択をして努力をしていくということが必要だろうと思います。そのときにキャリアコンサルティングが非常に意味を持ってくると思います。例えば、自分の今やっている仕事では、どうも能力が十分発揮できていないように思う。これを何とかしたいのだ。それでキャリアコンサルタントに相談する。そうする

とこういう選択肢がありますというのが示されて、では、どれをやるかと。キャリアコンサルタントというのは、企業の中のことがよく分かっている人がやったほうが良いと私は思っています。転職をしたいという、これは企業がお金を出して転職支援ををするという、そういう場合ももちろんあるのですが、転職したい人はそれはそれなりの機関がいろいろありますから、そちらに行ってもらえばいいわけで、会社の中でもっと活躍したいという人に対して、キャリアコンサルティングをやろうとすると、やはり企業の中の仕組みが分かっている人のほうが良いだろうと。そうすると、やはり企業内で長く経験をして人事の仕事をやってきた人たちが、そういう仕事を、そういう役割を担ってくれるのが恐らくいいのだろうと思います。ですから、どうやって自分で取りに行くというか、そういう気持ちになってもらうかということなのです。

もう1つ申し上げますと、職能資格制度というのは、とてもよくできた制度だと私は思っています。ただ大きな問題があって、一度上がった能力が下がらないということを前提にしたのです。ただ能力は下がらないかもしれませんが、能力に対する需要は下がっていきます。変化します。例えば、10年前に非常に重宝された能力が、今は余り意味がない。しかし10年前に重宝された能力を持っているから、ある等級にきている。その人を下げないとなると、これは非常に企業としてはやりにくい。だから今求められている需要のある能力をしっかり身に付けていく、そういう人たちは等級が上がっていく。逆にそういうことができている人は等級を下げる。つまり給料が下がる。こういうような、ちょっと脅しのようなこともあれば、もっと自分自身の能力開発を自分で何とかやっていかないといけないというようになっていくのだろうと思うのです。ただ今申し上げたようなことを国の政策としてどのようにしてやるかというのは、これは非常に難しいとは思っています。何かいろいろな制度を作っても、従業員が動かないという、そこをどのようにして動かすかという、そこにもう少し何か工夫があるといいなと思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。従業員がその気になる、確かにそれは重要なことで、これからますますそういうことが必要になるのだろうと思うのですが、国として何ができるかという辺りで、もし御意見があれば頂戴したいと思いますし、ほかの御意見でも結構です。

○吉川委員 大久保委員の問題提起の話からさせていただくと、私もマネジメントは大切だと思っていて、しかし石崎委員が先ほどおっしゃったように、ユニバーサルすぎないので、例えばライフマネジメントとプロジェクトマネジメントは全然違う話なので、やはりそういうように少し違いに差はありますが、しかし例えば、先ほど藤村委員からお話がありましたように、キャリアコンサルティングの中に、ある種のジョブ・ディスクリプションなり何なりとして、転職にこういうものは向いていますよという形でマネジメントスキルなども入れていきさえすれば、そういうのはある種の配置転換のマップ構造のようなものを、キャリアコンサルティングの営業をすれば、言ったら失礼かもしれませんが、そういうようなツールとして提供できるような形になっていけば、もう少し使いやすくなる

のかなとは思いました。

話を変えてよろしいでしょうか。今回見せていただいた資料5の中で、実はとても気になっているものがあります。OJT か off-JT かという区別は何ですかというのがとても気になっています。なぜかという、これは形式の問題ですが、OJT が成り立つ前提は事業が変わらないことなのです。維持機能なのです。会社が変わらないから先輩から学ぶ、仕事をやりながら学べる。でも変わっていくという前提、先ほど武田委員からあったように、ドラスティックにどんどん変わっていく時代では、そもそも OJT は成り立たないという話になってしまうので、そのときにいつまでもこの分類で仕分けていいのかがとても気になっています。それと企業が今後3年間研修等をしないというような資料でしたが、そのときの理由が、直接分かりませんが、忙しいからだという話がありました。でも過去の同じ調査で私のうる覚えで覚えている範囲で言うと、いつもトップが時間がないからですよ。変わらないと思うのです。変わらないのに、減っていくということが、多分大きな問題点として挙げなければむしろいけないポイントだと思っています。つまり、やりたい研修がないと見えてしまう。多分そのほうが大きな問題だと思っています。やりたい研修がないのは、提供されている研修というパッケージにおいて、ないから選べないというのはもちろんなのですが、では自分たちがそこに投資をして開発をしてやるほどの先の見通しもないというのが、多分もう1つの事実だと思うのです。そういうところに対して、今日の議題の中の(1)のポイントでもあるのですが、先端的な技術という話がありましたが、本当に企業がまだ手出しをできないようなエリアで、かつ、先ほど藤村委員が博打の可能性があるとおっしゃいましたが、博打の可能性のある研修を国として打って、そこに企業なり個人なりが応募する仕組みは作れないのだろうか。要は、リスクは国が負います、でも当たればという話です。例えば何をイメージしているかという、インドがその昔、ジャバでソフトウェア産業として盛り上がった時代があります。でもそのときジャバが売れるかなど誰も分からなかったようなときに、インドはかなり大学でジャバの研修をやって、ジャバになった瞬間に、ほとんどの9割のジャバプログラマーがインドだった。だから、そこまで強制的にやったでないにしろ、要は先行的に見えるけれども、投資要素があるようなところで、まだ企業が手を出せないエリアが必ず存在していて、そういうところにある程度国の施策として何らかの手が打てないかというのは、こういうようにダイナミックに変わっていく時代においては、あり得る話かなと思っています。そういうような予見をするのに、先ほど武田委員がやったような分析とは何かというのは、多分出てくる話だと思います。そういうものを組み合わせながら角度を高めていき、ある種、企業が手を出せるまでの予備期間と言いますか、そういうところに対する施策というのは考えても悪くないのかなと思っています。というので OJT の話から発展してすみませんが、そういうようなことは考えられることの一つではないかと思っています。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。

○八木委員 今の OJT の話ですが、75%ぐらいが OJT に頼っているということというのは、

今の吉川委員の話からすると、あるいは私の経験からすると、75%はほとんど何もしていないということです。「OJT はやっていません」言えないので、やっているかどうかを検証できない OJT を「やっています」と言っているだけだと私は思います。

大久保さんからお話があったマネジメント重視という話は、もう全くそのとおりだと思います。昔マネジメントに求められていたのは、マネジメントだったのです。今、マネジメントに求められているのは、リーダーシップなのです。マネジメントというのは、管理をする、あるいは命令をすることによって物事を進めていたと思えばいいと思います。ですから解決すべき課題というのがはっきりしていて、先ほどの吉川委員の話でいくと、やり方が昔ながらにもう決まっていて、そのとおりやれば解決できるという問題で非常にマネジメントは簡単だった。ところが今は正解がないものに答えを出さなければならない。過去に経験したことがないことに対して答えを出していかなくてはならない。それを即ちリーダーシップと私は呼んでいるわけですが、リーダーシップにとって必要なことは、自分の思想を持ち、プリンシプルを持って、ものごとの本質を見極め、それに対してアドバイスをしていく、リードしていく、ビジョンを示していくというものです。だから、とても難しいというか、身に付けるのに時間のかかるものが今求められていて、そこに努力をしてこなかったということで、非常に大きな問題を抱えているのではないかと思います。正解がなく、先が読めないものの判断は難しい。JAVA はまだ、むしろ先が読めるほうだと思うのですが。

○吉川委員 はい、そうです。

○八木委員 今メガトレンドの中で何が起こるか分からないという状態の中で、何を判断をしていくか、国にこれをやれというのも非常に難しく、先ほど藤村委員からもあったように、やはり個人が何とかして自分が世界をリードしていく、あるいは会社をリードしていくためには、それをやらないと上に上がらない、あるいは会社が滅びてしまうという意識を持ってもらうことがとても大事なのだらうと思います。国として何ができるかというのは難しいのですが、突き放すことはできると思います。「自分で考えろ」と。もっと自分で考えさせるということをやらなければいけないのではないかなと。それで大切なことは、ベーシックなところと世の中のトレンドというものをしっかり捉えて、プリンシプルを持たなければいけないということをしちっと伝えていく。何でもかんでも国に頼めば答えは出してあげますということよりも、国に頼っていたのでは勝てないよというぐらいのメッセージを出すことがむしろ必要なのではないかなと思います。

○武石座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○谷口委員 先ほどの藤村委員の能力開発の自立と言いますか、それと少し関連するのですが、普段少し考えていること、感じていることとお話したいと思います。これまで中小企業の人材開発を巡って、そうした多くの企業を私は回っていました。ものづくり系が多いのですが、そうした企業を回っていると、技能検定に対しては、かなり多くの企業が参加しているという実態は掴めるのです。もう1つ、技能振興で、技能競技会、今年はスポ



一つでオリンピックがありますが、一番大きな大会は国際技能五輪というのがあります。それは別格として、もっと草の根的な地方レベルの技能競技会というものがあり、そして全国大会、若い人であれば若い人たちのための技能競技会があり、そして全国レベルで言えば、技能グランプリという仕組みが用意されています。中小企業を回ってみますと、技能競技会に大変積極的に参加している企業に出くわします。そうした企業が何か特別に競技のために何かやっているかという、必ずしもそうでない。よくよく話を聞きますと、普段の仕事を通じて培った、向上したその技量を試すのだというような、そういうスタンスで参加しているということなのです。特別に何もやっていないとは言っているのですが、例えば競技会の少し前には、残業を少なくするとか省いて、少し準備に時間を取ってやるなど。あるいは参加に必要な費用を出してあげるなどはやっているのです。私が常々思っていることは、例えて言うと、オリンピックの長距離のマラソンは興味がありますが、今年あるようなマラソン選手というのは、大変スペシャルな人であって、もちろんそうした華々しい大会に出られるということは1つの目標かもしれませんが、もう1つの側面として、人材開発あるいは能力開発の側面で、競技会、特に草の根的な、私の町では毎年11月に市民マラソンでハーフマラソンがあるのですが、参加する人たちは決してオリンピックを目指している人ではなく、ほとんどはそうではないわけで、健康増進のために毎日ジョギングしていて、そして自分の技量がどの程度あるのかというようなことで、毎年そうした競技会に参加して確認するというような人たちがほとんどなのです。技能競技会についても、地方の草の根的な、そういう競技会というのは、個人が自分がどういうレベルにあるのか。技能検定ですと、2級とか1級とかありますが、これは余りにも刻み幅が大きいので、いわゆる英語検定でいえばTOEICのようなスコアで示されるように自分の今のレベルが把握できる仕組みに技能検定はなっていないわけです。いわゆる仕事の技能で、なかなかそういうスコアで表示することは難しい中で、技能競技会のようなものに参加することによって、自分の技量というものがどの程度なのかということが、客観視できる。特に企業の枠を越えて参加するというのであれば、より広い世界の中で自分はどうかというような確認ができる良い機会でもあるのです。人材開発政策として、是非ともお考えいただきたいのは、そうしたレベルでの競技会をもっと活性化すると言いますか。そういったことを常々、できないものかなと思っている次第です。

24 ページに人材開発助成金の一覧がございますが、この一覧というのは訓練に直接かかる経費の支援というようなことでまとめられているのですが、企業を通じてでも構わないし、直接個人でも構わないのですが、技能競技会への参加にかかる費用を、例えば技能振興の施策という点で助成できないかなというような、そういうようなことも考えたりもするのですが、無理なのでしょうか。以上です。

○釜石能力評価担当参事官 ありがとうございます。今、国の方では委託事業ですが、先ほど谷口先生から御指摘のあったように、一番若いレベルは、20歳以下の未就業者を対象として「若年者ものづくり競技大会」そして23歳以下の「技能五輪全国大会」、そし

て年齢不問で1級、特級の技能士による「技能グランプリ」という3つの段階で競技大会をしております。

大会には予選があり、例えば全国大会では、都道府県予選を実施しています。これは、いろいろなやり方があるのですが、主なものは技能検定の2級の実技課題を使った競技という形で、優秀な成績を修めた人が全国大会に行くというような仕組みにしております。

全国大会の参加については、一応、別の委託事業のほうで選手1人、指導員1人が参加するのに必要な資金を助成するというを実施しております。ただ、地方の大会に出るといふか、地方の大会というのは先ほど申したように技能検定を使って実施していることもあり、大きくショーアップされて実施されているようなものではなくて地味だといふようなことがあります。そこは手間がかかる話になっていくのですが、ショーアップして、みんながそれを目指しやすくするような環境整備とか、それに参加するのに助成的なこと、なかなか予算的には厳しいとは思いますが、考える方向はあるかと思えます。

○武石座長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。石崎委員どうぞ。

○石崎委員 2点ありまして、先ほど八木委員から国に頼っているのでは駄目だといふような御意見もあったところなのですが、ただ、とは言え、何か国が放っておいては進まない部分もあるのかなという印象を持っているところです。特に、先ほど吉川委員から御発言のあったような、現在就いている職業に直接必要とされる能力ではなくて、時代の変化によって求められる能力であるとか、将来において求められる能力の開発といふのは、やはり労使に任せておいても、なかなか進まないといふところで、そこで国が、より積極的に進めていく必要があるのかなと思っているところです。

ただ、他方で、費用等の助成はできるとしても、やはり技術を学ぶための時間はどうしても必要になってくるところで、そう考えたときにそういう職業訓練目的での休暇、これは長期的なものではなくてスポット的な休暇でもいいのですが、そういった休暇を認めていくことも検討していかなければならないのではないかと。これをいきなり労働者の権利として認めて、使用者にそういった休暇を付与することを義務として求めるといふのはなかなか難しいといふのは承知しているのですが、とはいえ、もし本当に職業能力をそれぞれ労働者が身に付ける時間の確保が必要があるといふことであれば検討していかなければならないのではないかと考えているところです。

もう1つ、また別の話になるのですが、先ほど確か、藤村委員のほうから自己研鑽の動機付けについてのお話があったかと思うのですが、そのお話を伺っていたり、あるいは資料の中の企業ヒアリングの中で、労使のコミュニケーションといふのが出てきているのを見る中で、やはりそういった使用者、労働者どちらかだけではなくて、双方がどういう能力が今後必要とされていくのかといふことについて、コミュニケーションを取っていくことを促すような仕組みといふのが必要になってくるのではないかと考えるところです。また、そういった意味で考えたときに、先ほど谷口委員のお話を伺っていて感じましたのは、ある能力を高めようといふことで、そういう目標を持つ者同士が、ネットワークを形成で

きる、それは企業の中で集まるということと、企業横断的に集まるということの、両方が考えられますが、そういった労働者同士、働く者同士がつながって、ともに研鑽していける仕組みを作っていくということが重要になってくるのかなということを考えております。

○武石座長 ありがとうございます。大久保委員どうぞ。

○大久保座長代理 論点の中にあるキャリア・コンサルタントの質についてのところで、一言だけ申し上げておきたいのですが、キャリア・コンサルタントに関しては、これまで制度を作ってから現在に至るまで、ある種標準化を進めてきたのだと思うのです。キャリア・コンサルタントというのはどういうスキルを持った人たちで、どういう役割を担う人たちなのか。数も4万人強で、国家資格化もした。次のフェーズは、やはり個性化にもっていかないと役割の期待に答えられないのではないかと考えています。前回、期待されるところは複合化、複雑化してきているという話もあったようです。実は、キャリアという問題に関わる資格を持っている人たちは、すごくいっぱいいるのです。実際にはビジネスコースとか、あるいはファイナンシャル・プランナーもキャリアの問題に触っていますし、実際にはそれ以外に産業カウンセラー、産業ソーシャルワーカーの人たちとか、あるいは精神保健福祉士、保健師とか、そういう人たちも含めて、実は多様な人たちが個人キャリアの周りには専門家として存在しているのですが、縦割りで、横につながっていないのです。この状態だと、複雑な問題解決に向き合うのは難しいと思っています。キャリア・コンサルタントに発達障害の専門家になれというのはちょっと違うというように思っていて、その案件になってきたときに、適切に別の専門家につないでいって解決ができるような体制を作るといことがとても大事です。それが本来の意味での労働者のキャリア形成支援につながることはないかというように思います。そのために、キャリア・コンサルタントに関しては、幅広い基礎知識はやはり持っていただいたほうがいいし、また、専門家と連携できるようなネットワークを作ってもら。それが更新講習のテーマになってもいいのではないかと考えています。標準化から個性化へという方向にもっていく段階に来ているのではないかという意見を申し上げておきたいと思います。

○武石座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○武田委員 本日、御紹介いただいた資料5の19ページで、「企業における人材育成と労働者のキャリア形成支援」のアンケート調査で、先ほど能力開発に時間を避けないが、忙しすぎて時間がないというのが一番多いということを御紹介いただきました。確かに、この比率が非常に高いことは事実ですが、赤以外の部分を含めて見てみますと、左から2番目の「従業員間に切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気乏しい」という回答も、それに次ぐ、あるいは左側の「忙しすぎて」よりも、高い回答が得られています。本日、複数の委員から意見が出ましたが、自立してキャリアを形成する意識、これは鶏と卵で企業側がそういうキャリア形成や配置転換、あるいは人事制度上の処遇がスキルとマッチしていないこととも関係しているかもしれませんが、個人のほうも、自分で学ぶという意識や自らキャリアを自立的に切り開いていく意識が乏しく、その両面が影響しているのでは

ないかということ、この調査から感じます。赤でハイライトとした点が大事と思われて付けたのだと思うのですが、付いていない所でも比率が高くの本質的な問題も是非、見逃さないようにしていただきたいという感想を持ちました。

最後に、先ほど問題提起していただいた大久保座長代理からいただいたマネジメントの件は全く同感です。それが私が最初に申し上げたミドル人材の中間管理職と同じ問題意識です。八木委員がおっしゃったとおり大事で、重要なのはリーダーシップを発揮できるかどうか。定量的にできるようなものではないので、ツールの議論に入ってしまうと、危険ではないかという気もしております。重要性という意味では全く同感ですが、では、それを重要な要素としてどのように見ていくかという点については、別の議論が必要だと思います。

○武石座長 そろそろ時間になるのですが、今日の議論で言い残したことがあれば。

○大久保座長代理 さっきの説明に対するマネジメントに関して八木さんと武田さんからお話がありました。今、御紹介があったとおり、私の所にきているマネジメントのテーマも、従来の管理という言葉に象徴されるような管理型のマネジメントではなくて、支援型・配慮型のマネジメントという言葉をよく使うのですが、多様なメンバーがいて、その人たちが業績を上げるときの支援をするのがマネージャーの役割なのだと。そうすると、どういう行動がマネージャーに期待されるのだろうかということ、なるべく科学的に分析して、それをスキルとして確立していこうというような取組みを我々もやっています。実際に幾つかの企業と組んで、新型マネジメントのフレームを作って研修までやっています。ですので、そのところはかなり最近進化し始めてきているのかなと。リーダーシップの問題と近いのですが、リーダーシップと言ってしまうと、茫洋として解決策がなくなってしまうので、あくまでもマネジメント行動の領域の中で、何が支援マネジメントとしてできるのかというところに落とし込んできているところもあるので割とマネジメントの領域の教育とか研修については変化してきていますし、どういうマネジメントが求められるかということも割と確立されてきているのではないかということ、補足でお伝えしておきたいと思います。

○武石座長 今のマネジメント能力を分解して、コーチングなどの研修は相当いろいろなところでやっておられるので、少しまとめて、これからのマネジメントにいくというのは重要なテーマなのかもしれないです。国として、どこまでどういうやり方があるのかというのは、また別の議論があるかもしれませんが。あとはよろしいでしょうか。では、関家委員にはせっかく資料を御用意いただいたのですが、次回、体系的なお話をしていただきたいと思います。今日はキャリアに関して労働者がやるべきこととか、企業がやるべきこと、それを国としてどう支援するかという点について、大変貴重な御意見を頂いたかと思いません。また、先端的な、これからどんどん変わっていく中で、そこをどうフォローできるかという辺りも課題としての御提供があったと思いますので、今後の取りまとめに向けまして、その辺りを事務局のほうで整理していただきたいと思います。では、時間になりま

したので、本日は以上をもちまして、この研究会を終了させていただきます。次回以降について事務局からお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 次回の研究会の開催ですが、余り日が空かない中で、恐縮ですが1月の下旬を予定しております。できるだけ速やかに委員の皆様には御連絡させていただきますので、よろしくをお願いいたします。

○武石座長 ありがとうございます。それでは以上をもちまして、本日の研究会を閉会させていただきます。お忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございました。