

第6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2月20日(木)

10:00～

場所 中央労働委員会第612会議室(6階)

○武石座長 ただいまから第6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。本日の出欠状況ですけれども、藤村委員と吉川委員が御欠席となっております。議事に入る前に、本日使用する資料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 事務局から事務連絡をさせていただきます。今回の研究会ですが、紙資料を用いての開催となっております。皆様の机上には、今回の研究会で使用する資料の1から4まで、また、これまでの研究会の資料を紙ファイルにとじて配布しております。資料の不備や御不明な点、また説明者がどちらの資料を使っているか分からない等の御照会がございましたら、受付の職員にお声かけいただければと思います。

○武石座長 ありがとうございます。それでは、本日の議事に入りたいと思います。まず、これまでの研究会で出た主な御意見等につきまして、前回までに頂いた御質問に対する事務局からの御回答、また、御議論いただきたい事項につきまして説明いただきます。その後、リカレント教育の充実、及び多様な人材が活躍するための職業能力の開発について、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 それでは、まず資料1を御覧ください。これまでの研究会における主な御意見として、前回、第5回に頂いた主な御意見について下線を引いております。前回は民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質に関する議題でしたので、(2)公的職業訓練について、具体的には2ページ目からとなっております。下線を引いた項目の2点目ですが、例えば民間教育訓練機関における訓練について、訓練科目により就職への結び付きやすさが異なる。ニーズのないコースを作れば、就職率は下がっていくため調整することはあり得るが、その際に、就職率だけを見ていくと重要なものを切り落としかねないのではないかといったことや、2つ下になりますが、職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定制度について、これが民間教育訓練機関にとって重荷になっているのではないか。負担感を少なくし、質の向上に取り組みやすくする仕組みを検討すべきではないか。また、適合事業所認定と研修との間に距離間があるため、ステップをきざみ改善に取り組むことができる形にしてはどうかといったこと。

1つ飛ばして、国が民間教育訓練機関に委託する訓練が、景気の動向に大きく左右される。民間教育訓練機関に良質な職業訓練サービスを持続的に提供してもらうためには、行政と民間とのパートナーシップが重要であり、その上で常にサービスの質の改善に取り組んでいただく必要があるといったこと。

次の項目からはeラーニングになりますが、eラーニングについて国や都道府県においても進めていくべき。特に地方ではeラーニングの活用が必須。効果を上げるために、就職という目標と動機付けをしながら学習管理を適切に行うことが重要であるといった御意見のほか、eラーニングを超えたオンラインラーニングに関する御意見について、eラーニングやオンラインラーニングの推進に当たっては、公共職業訓練施設に通うことの効果も、できるだけ盛り込めるようなシステムとすることを期待したいといった御意見。一番最後の項目になりますが、民間教育訓練機関が既に大きな役割を担っているが、就業者が

増えている領域や、母子家庭といった自立支援などの課題に対応する領域については、民間にノウハウが蓄積されており、産業別の就業人口などを勘案しながら民間教育訓練機関を開拓し、パートナーシップを結んでいくべきではないかといった御意見を頂戴しております。

資料 1 に関する説明は以上ですが、資料 2 に入る前に、前回の研究会で頂いた質問に対する回答をさせていただきます。

○前田政策企画室長 まず ISO の関係です。民間教育訓練機関の質の向上ということで、谷口委員から御質問を頂いております。非公式教育訓練機関において、現在どの程度 ISO29990 等が浸透しているのかという質問だったと思いますので、それに対して回答させていただきます。ISO につきましても、人材育成と非公式教育、訓練サービス分野の標準化を目的とした専門委員会 ISO-TC232 に関する国内審議団体である一般社団法人人材育成と教育サービス協議会、通称 JAMOTE に当該規格の認証の実態を問い合わせたところ、各民間認証機関というのがその下にあり、それぞれの機関による ISO29990 等の認証数までは把握していないというような回答でした。理由としましては、ISO29990 等には、国単位で登録されている認定機関というのは存在しておりませんので、それぞれの認証機関が独自に設定した基準に基づきまして、自主的に審査を行っているためということでした。国内審議団体である JAMOTE が、2018 年 8 月頃に、これらの規格についての認証機関について調査しましたところ、国内に 7 つ認証機関が存在していたということです。その中の 1 つの認証機関である、JAMOTE 認証サービス株式会社に対し現時点での認証数を確認したところ、ISO29990 が 23 件、後継規格である ISO29993 が 2 件、ISO21001 が 0 件となっているということでした。7 つ認証機関がありまして、そのうちの 1 つに問い合わせたところ、こういった状況でした。全体像が分からなくて恐縮ですが、答えとしては以上になります。

○廣田政策担当参事官室長補佐 続いて、資料 2 の「御議論いただきたい事項」になります。基本的には第 1 回の研究会に提出させていただいたものの再掲となりますが、(7)のその他の事項として、リカレント教育、社会人の学び直しをどのように進めていくか。また、女性や若者、中高年齢者や障害者のほか、非正規雇用労働者や就職氷河期世代の方々など、職業能力開発の機会に乏しかった方々に対する能力開発の方向性について、どのように考えるかといったことの 2 点を提示させていただいております。

続いて資料 3 の 3 ページ目を御覧ください。まずリカレント教育に関してですが、こちらはリカレント教育の充実に関して、厚生労働省、経済産業省、文部科学省 3 省のそれぞれの施策をまとめたものです。個別の施策に関しては、お手元にお配りしております参考資料の 3 ページ目以降にありますので、併せて御参照ください。

まず厚生労働省です。左側にありますように、厚生労働省では労働者や求職者の方々の職業の安定のため、一人ひとりのキャリアプランを再設計するためのセルフ・キャリアドックの導入支援ですとか、それらのプランに沿ったリカレント教育を受けることができる

よう、IT 理解や活用の職業訓練の開発や実施、教育訓練給付の拡充ですとか、長期の教育訓練休暇制度を導入した企業に対する助成、実践的で雇用対策に有効な教育訓練プログラムの開発といったことを行っております。

右上には経済産業省の取組をまとめさせていただきましたが、経済産業省においては、日本の競争力強化のため、例えば中小企業における海外展開を担う人材育成の支援、IT データ分野においては、第四次産業革命スキル習得講座に対する経済産業大臣の認定制度、また、このほかこちらの資料には記載はありませんが、経済産業省においては、リカレントの取組として中小企業大学校における中小企業の経営者や管理者に対する研修事業も実施されております。

右下のほうが文部科学省の取組になります。文部科学省では、実践的な能力やスキルの習得のため、大学や専修学校で、産学連携による実践的なリカレントプログラムの開発や、社会人向けの短期プログラムに対する文部科学大臣の認定制度、また、女性のキャリアアップに向けた学び直しとキャリア形成の一体的支援といった施策を行っております。各省庁がそれぞれの役割分担の下で、個人のキャリアアップやキャリアチェンジ、企業の競争力と向上に資するリカレントプログラムの開発や展開を促進しております。リカレント教育に関する説明等は以上です。

続いて、多様な人材が活躍するための職業能力開発について御説明させていただきます。参考資料の 25 ページ以降に、関連する統計やデータを掲載させていただいておりますので、併せて御参照ください。

5 ページ目ですが、こちらは全員参加型社会に向けてということで、平成 28 年 6 月の一億総活躍プランや、平成 29 年 3 月の働き方改革実行計画といった政府の方針や、また最後の 3 番目にありますように、平成 28 年に策定された、現在の職業能力開発基本計画などにおいて、一人ひとりが意思や能力に応じた多様な働き方を選択でき、誰もが活躍できる全員参加型の社会を目指すこととされております。

6 ページ目ですが、こちらは昨年 5 月の社会保障・働き方改革本部会議の第 2 回の資料からの抜粋となっております。多様な就労や社会参加のため、赤枠で囲んでいるところのように、70 歳までの就業機会を確保する制度の創設や、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援に取り組むこととしております。

7 ページ目からは、女性の職業能力開発に関する内容となります。現在の基本計画におきまして、女性の潜在的な労働力率と現実の就業率にはギャップが見られるということが指摘をされており、第 3 部にありますように、男女が働きながら、ともに家事や育児を行うことができ、結婚や出産、育児や介護といったライフイベントに関わらず、希望する方が働き続けることができるよう、職業能力開発のための機会を提供するといった方向性で取組を進めてきたところです。

具体的な取組として、8 ページ以降にありますように、子育て中の女性がスムーズに再就職をすることができるよう、月 80 時間の短時間訓練コースや、託児サービス付きの訓練コ

ースを実施してありまして、資料に実績を掲載させていただいておりますが、毎年度、コースを増設しているところです。

また、マザーズハローワークにおいて、母子家庭や出産・育児などにより、就業のブランクがある女性に対する、職業訓練の受講あっせんを実施しております。

続いて9ページ目です。基本計画以外の取組として、教育訓練給付に関する見直しとして、指定講座において、土日や夜間に開校される講座や、完全eラーニングの講座を増やすための調査研究を行っております。来年度以降でこれらの成果について、厚生労働省のホームページを通じた周知・広報を行う予定となっております。また、就業のブランクが長い女性であっても、教育訓練給付の給付金を受け取れるよう、受給要件の見直しを行いました。このほか職業訓練においては、離職した保育士などの職場復帰を支援するため、訓練モデルのカリキュラムを策定するといった取組を行っております。

続いて10ページ目からは、若年者に対する職業能力開発になります。現行計画の第2部にありますように、男性の就業率は、働き盛りの層で低下傾向にあり、女性は全ての年齢層で上昇傾向、ニート数は減少傾向にあるが高止まりをしており、フリーター数は減少傾向にあるとされております。若年者に対する職業能力開発については、様々な段階において、企業内外での能力開発に取り組むこと、ニートなどの自立に困難を抱えている方々に対しては、関係機関との連携の強化により、切れ目のない支援を図っていくこととされております。

続いて11ページから、具体的な取組を紹介いたします。若者にものづくり技能の魅力を知ってもらうための体験教室やものづくりマイスターによる実技指導について、平成25年度から継続して実施をしております。また、セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を平成30年度に整備をいたしまして、企業からの個別の相談や、若者も含めた在職中の労働者の方々の企業外での相談の取組を行っております。

続いて12ページです。職業経験の少ない若者の方々に対して、日本版デュアルシステムによる訓練を行ったり、OJTとOFF-JTを組み合わせた認定実習併用職業訓練を行った企業に対する助成を行っております。このほか、公共職業訓練では、学卒者向けの訓練を提供しております。

続いて13ページですが、地域の若者サポートステーションにおいて、ニートなどの若者に対する相談支援を実施しております。文部科学省と連携をいたしまして、例えば高校などへのサポステ支援内容の情報提供を行ったり、高校や自宅への訪問型の相談支援を開始しております。

続いて14ページからは、中高年齢者に対する職業能力開発になります。現行計画の第2部にありますように、高齢者の就業意欲は国際的に比較しても高く、労働者の勤続年数も男女ともに長期化をしており、第3部にありますように、高齢期に入る前からの職業生活設計や能力開発がとりわけ重要であり、職業生活の節目において、キャリアコンサルティングの機会を企業の内外で整備をし、公共職業訓練などにより、中高年齢期の職業能力

形成を支援するという方向性で施策を進めてまいりました。

15 ページ目からは具体的な施策の取組となります。若年期から継続的にキャリアコンサルティングの機会を確保するために、セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備することであったり、②にありますように、在職中に職務に関連した訓練を行った事業主に対し、人材開発支援助成金により支援を行うとともに、在職者向けの職業訓練を実施しております。また、③にありますように、高障求機構において、中高年の再就職に向けた新しい職業訓練コースの開発や検証を実施いたしました。

続いて 16 ページになります。その他の取組として、こちらはいずれも令和 2 年度からの取組となりますので、実績のところには記載はありませんが、キャリア形成サポートセンターを整備し、中高年齢層も含めた労働者を対象に、キャリアの棚卸しや高齢期を見据えたキャリアプランの再設計に対する支援、また、65 歳超の高齢者の継続雇用を支援するため、生産性向上支援センターにより、企業の実情に応じた中高年齢層の在職者向けの委託訓練の実施、中高年の離職者向けの訓練プログラムの開発や普及といった各種の事業に、令和 2 年度から取り組んでいく予定となっております。

17 ページからは障害者に対する職業能力開発になります。障害者の職業能力開発につきましては、第 2 部にありますように、新規の求職申込件数は増加傾向にあり、障害を持った方々の障害特性や、ニーズに応じた環境の整備に取り組んでまいったところです。

18 ページから具体的な取組になりますが、一般校で受入れが困難な障害を持った方々に対する職業訓練や、障害を持った方々の多様なニーズに対応した委託訓練を実施してきました。

また、19 ページになりますが、毎年度、全国障害者技能競技大会、アビリンピックを開催し、障害を持った方々に対する理解と認識を深め、雇用につなげていくといった取組を行っております。

このほか、その他の取組として、在職中の障害を持った方々に対する訓練について、障害者校での訓練や、民間機関を活用した委託訓練を実施しております。資料のとおり、毎年度、400 人から 500 人程度で過去から推移をしております。また、国立リハビリテーションセンターで効果のあった訓練内容や指導技法について、ほかの施設に提供するといった取組も行っております。

続いて 20 ページからは、非正規雇用労働者に対する職業能力開発になります。第 2 部にありますように、長期的に見て非正規雇用労働者の数が増加をしており、能力開発については、特に不本意に非正規雇用に就いた方々について、職業能力開発の機会に乏しいことが課題とされており、継続的な支援により、キャリアアップの実現を図っていくことが重要であるとされております。

具体的な取組が 21 ページからになりますが、①にありますように、正社員への移行を目指す訓練コースにつきまして、キャリアアップ助成金、こちらは平成 30 年度から人材開発支援助成金に統合されておりますが、こちらの助成金の申請手続の見直しや、②にあ

りますように、ジョブ・カードセンターと連携した雇用型訓練の推進といった取組を行っております。

22 ページ目ですが、雇用保険の受給資格のない方に対する就職を促進するため、求職者支援訓練を実施しております。④にありますように、非正規雇用労働者の方を対象にした職業訓練の受講者に対しまして、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を行っております。このほかの取組として、主に非正規雇用労働者の方を対象として、最長2年間の長期訓練コースを整備し、委託訓練を実施しております。こちらは国家資格の取得を目指し、正社員としての就職に導いていくもので、高い就職率の実績が出ております。

最後 23 ページ目は、就職氷河期世代の方々に対する職業能力開発の取組になります。就職氷河期世代の方々に対しましては、平成30年度に取りまとめた厚生労働省の支援プランによりまして、令和2年度から3年間の集中プログラムに沿って支援を実施することとしております。主な取組の方向性が中段にあります。地域ごとのプラットフォームの形成や活用、就職氷河期世代の方々一人ひとりにつながる積極的な広報の実施、また、対象者の個別の状況に応じたきめ細やかな各種事業の展開ということで、下の枠の所に個別事業を記載させていただいていますが、具体的には左側、不安定な就労状態にある方に対しては、短期間で取得できる資格などの習得支援や、働きながら無料で受講できる訓練の提供のほか、長期にわたって無業の状態にある方に対しては、地域若者サポートステーションにおける①から③までの取組を実施することとしております。

議題に関する事務局からの説明資料は以上となっておりますが、本日御欠席の吉川委員から、事前に本日の議題に関するコメントを頂いておりますので、この場で御紹介をさせていただきます。吉川委員からは4点ありまして、まず1点目がリカレント教育に関するものです。リカレント教育は若いときから常に教育訓練をすることが重要であって、持続的な学びを若い頃から導入する施策を考えることが必要であるということ。多くの方は、ある年齢に達したときに、不要であるからという理由で学ばなくなってしまう。そういったことは、転職市場においても、自らやってきた仕事に固執することからも明らかであって、大企業の人材が子会社や中小企業に移って不良人材となっていることもこれに起因するのではないかとといった御意見になります。

2点目は女性に関する御意見です。女性に関しては、能力開発の機会に乏しかったというよりは、出産などにより一時的に職を離れた後の雇用が確保されてこなかったという問題が大きい。そうした女性の再就職の対応の遅れを解決しようとする動きが民間にあり、それを支援するという考えられないか、という意見を頂戴しております。

3点目ですが、新興の企業は、人材の確保に苦勞している。こういった会社に対してアプローチをして、その会社がほしがると人材を育成するプログラムを作ることは考えられないか。

4点目ですが、キャリア教育やキャリアコンサルタントに関するものでして、過度にキ

キャリア像や固定的な職業観を作ってしまうことは危険である。吉川委員御自身も大学院で教えておられる経験から、学生は学んでいく中で新たなキャリア観を見つけていくことも多い。また、時代の変化は早く、学んだキャリア観というものがすぐに古いものになってしまう可能性が高い。以上4点の御意見を頂いておりますので、御紹介させていただきました。事務局からの説明は以上になります。

○武石座長 ありがとうございます。それでは、リカレント教育の充実及び多様な人材が活躍するための職業能力の開発、それ以外の事項について本日御議論いただきたいと考えておりますので、皆様からの御意見等を頂戴したいと思っております。いろいろなテーマがあるので、まず、リカレント教育に関して御意見があれば頂きたいと思っておりますが、いかがですか。

○八木委員 吉川委員がおっしゃったことに納得、賛成です。「リ」という言葉が入ってしまうので、リカレントという名前自体が再教育みたいな感じがしますが、今はそういう時代ではないと思っております。古いことをもう一回学んでもどうしようもないので、とにかく生涯にわたって学び続ける。リカレントと言いますと、どうしても高齢者みたいな感じになるのですが、高齢者のみならず、とにかくどの世代においても学びを続けていかないと、世界の中で競争力を持って勝ち続けることができないという現実があると思っております。

もう一つ、常に学び続けていないと、世界の中で、一定の地位を確保できないのだというイメージをもう少し出したらどうかなと思っております。リカレントを英語的に言いますと「エデュケーション」ですが、エデュケーションではなくて私はラーニングだと思っております。上から勉強しなさいと言われて勉強して、それが役に立つということは、余りないと思っております。学ぶということが豊かな人生を歩む上で絶対に必要なのだという風土をいかに形成するかということに対しても、厚生労働省だけではなく、文部科学省、あるいは経済産業省もみんな協力していくことの重要性を強く感じます。

○武石座長 ありがとうございます。全体の概念に関する大変重要な御意見だったと思っております。うちはキャリアデザイン学部という所ですが、生涯学習という言い方で1つのキーワードとして、そういう言い方もあるのかなと思っておりました。

○大久保座長代理 リカレント教育は政策的な1つのテーマですが、民間の企業の中で余りリカレント教育という言い方はしない。最近はどここの会社も大騒ぎでやっているのは、リスキリングです。テクノロジーが進化、変化してきていて、AIによって形が変わる仕事もあるし、あるいは新しいテクノロジーによって元のテクノロジーが使えなくなっているわけです。そのままでは役に立たないという状態になっている。そういう人たちにどういうふうに別の仕事をしてもらうかという観点が非常に重要で、どここの会社も今悩んでいる問題です。まだ答えがないのですが、特に日本の場合は雇用を維持しなければいけませんので、要らなくなった人たちを外に出すわけにはいかないですから、このリスキリングの重みがすごく強いのです。これは現在も相当議論になっていますが、この後、もっともっと大きくなるテーマではないかと思っています。このリカレント教育という政策の中に

企業の中で言っているリスクリングの発想をきちんと取り込んで考えていく必要があるかなと思います。

○武石座長 ありがとうございます。ほかにいかがですか。

○石崎委員 先ほど八木委員が御発言されたように、リカレントというものは中高年になってからでは遅く、生涯続けなければならないという点に全く賛成です。特に 70 歳までの就業機会の確保が法案として出されていて、そういう要請が強まる中で、それは中高年になってからでは遅いので、やはり、若いうちからキャリアを長いスパンにわたって考えるということが必要になってくるのだろうと思います。

そうした観点からしますと、リカレントというか、生涯学習等とともに、もう一つ実は副業、兼業の推進というの、今、政府のほうで進めているかと思いますが、そういった形でほかの所で違った経験を積むことがまた新たなキャリアを開く契機となり得る場合もあるかと思いますが、この辺りともつなげて考えていくことが必要ではないかと考えております。

○武田委員 リカレントについて幾つか意見を述べさせていただきます。1 点目は、リカレント教育の中身の検討ですが、今、大久保座長代理からもありましたとおり、現在起きているミスマッチにとどまらず、今後、2030 年やその先を展望し、技術の進展などを踏まえたミスマッチの拡大を展望し、未来志向でリスクリングを行っていく点です。したがって、次の計画では、単に現状を踏まえた計画にとどめずに、未来志向でのリスクリングを展望した中身にしていくことが重要ではないかと思えます。

2 点目は、将来に向けてのミスマッチを国全体としてどのように解消していくかという視点が大切です。リカレントの対象外ではありますが、これから社会人になっていく新しい方々にどのような教育を受けていただくかという視点も重要だと思います。この委員会の範囲外ではありますが、その議論は必要だと思います。

3 点目は、全員に少しずつスキルアップしていただくことの重要性です。皆さんがおっしゃったことと同意見で、ある一定の年齢以上になってから学ぶことをリカレントと捉える風潮がありますが、全世代、どの職業であっても、転職をしないとしても、同じ職業の中で 1 歩上のスキルを磨いていくという考え方は非常に重要ではないかと思えます。

4 点目は、吉川先生がおっしゃっていましたが、女性のライフイベントによるキャリア中断は、少し別の視点も考慮しなければいけないと思えます。一度仕事から離れると、再び労働市場へ戻った後に担えるポストや担える職の内容が下がってしまったり、その間に男性が高い役割を与えられるのに対し、チャンスを与えないという企業側の行動も大きいと思えますので、その辺はきめ細やかに見たほうがいいのではないかと思えます。

2030 年ぐらいまでに、どのような施策の組み合わせでミスマッチを解消していけるかという点については、当社で現在定量的に分析中ですが、定量的な分析も踏まえて施策を検討していくことが望ましいのではないかと考えます。

最後に、以前にも申し上げましたが、リカレント教育の内容について、見直す頻度とプ

プログラム開発に当たっての技術活用の重要性については、改めて申し上げたいと思います。技術革新のスピードが速いのが現在の一番の課題ですので、その変化に合わせてプログラムを見直さなければなりません。先ほど吉川先生もおっしゃいましたが、キャリアコンサルティングの方があるときに資格を取ったとしても、数年間に情勢が変化していきますので、むしろ、カリキュラムがきちんとアップデートされていく、学びながらキャリアを形成をしていけることが大切であり、コンサルティングを受けるよりも、学ぶ内容がより重要だと思います。

また、技術を取り入れる観点では、例えばドイツでは製造工程、販売工程に VR の実習がとり入れられ、グローバルで統一した基準で教育訓練をリアルタイムで実施しているそうです。そうした新しい事例もうまく取り入れていけるといいのではないかと思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。ほかにいかがですか。八木委員どうぞ。

○八木委員 皆さんがおっしゃっていることとの関わりにおいて言いますと、相変わらず、日本の人事というのは年功的にやられていると思います。残念なことです。日本の人事部の人事の人たちが 13 万人ぐらい会員になっているサイトのアンケート調査で見ますと、自分の会社で年功的人事をやっているという会社がいまだに半分あるのです。年齢が基準になってしまう仕組みの中では、女性の方で子供さんを産んで 1 年の育休をとるということになると、同期に対して 1 年遅れることになる。一旦遅れるとトップランナーになれないという事実があります。年齢を一つの基準にして人事をやってしまうと、学んだ人と学ばない人との使い方の差がぼやけてしまうと思います。1 年遅れた人が幾ら学んでも、学んだ人を使うという風潮にないので、結局、年齢で一番若くて先頭を何事もなく走った人だけが使われていく。そういう傾向を持っている会社が、そのアンケートによるとまだ半分あるという状況ですから、企業側が襟を正して、年齢ではなくて実力でしっかり見ていく方向に舵を切らなければならない。介護であろうと、子育てであろうと、男性も女性も一時期会社に来ない時期があったとしても、しっかり学んで実力があればその実力に応じて、会社の中に戻っていけるといって状態をしっかりと作らなければならないと私は思います。年功的人事に対して、もう少し我々のほうで楔を入れていくような方策はないのかなと思います。

○武石座長 どうぞ。

○石崎委員 今の八木委員の御発言に触発されて申し上げようと思ったのですが、今のお話を伺って思いましたのは、例えば、1 年留学してどこかで学んでくるというのもブランクになってしまって、その人は学んできているのにそれが評価には反映されないことになってしまうのかなと思いました。また、女性の育児休業等に伴う職業生活の中断ということに関しても、実は育児休業中の過ごし方、もちろんそれは御本人の体調等にもよる部分はありますが、休業を利用しつつも、ほかのことを学んだりとか、そういったところがきちんと評価されるような形であれば、実はそれほどそれが大きなマイナスとして評価され

ないのではないかと思う部分があります。

もう一つは、そういった形で休業中断をもっとポジティブな形で捉えられるようになれば、男性の育児休業取得率等も上がるのではないかと思います。やはり、その年齢での人事制度がいろいろなところに影響してきているのかなという感想を、意見を伺って持ちました。

○八木委員 今、石崎さんがおっしゃったのは、例えば 1、2 年間海外留学して戻ってくると、その間はブランクだから、その分だけ遅れてしまうのではないかということだと思います。個人の側から見ますと、海外留学をしているいろいろなスキルや知恵を身に付け、学んでくると、会社で働いている同期生よりも、場合によっては実力が高くなるというケースがあるわけです。ところが、年齢で管理をしていますとどんなに実力があっても同期のトップよりも上に行くということはないのです。スキルが上がって、帰国して、実力が同世代よりももっと上なのに、与えられる仕事は同世代と同じないしはそれ以下、これだと必ず社員は辞めていくわけです。リカレントとは直接関係ないですが、企業が相変わらず年齢をベースにマネージをしていると、女性のことだけではなくて、学んだ人を使わないということにおいても大きな弊害が出ているということだと思います。

○武石座長 この研究会が、行政に対していろいろ提言をしていくことになるのですが、企業の施策がそれと整合しないと行政の施策がうまく回らないと思いますので、そういう形での何かうまい方向性があるかなと思いました。

○八木委員 そうですね。行政のほうがとても良い施策をたくさんやられているのですが、それに対して企業として、あるいは社会として呼応していかない限り、どんなに行政が一生懸命やっても、そこに良い流れは起こっていきません。行政の側でやられていることに対して企業なり個人なりがきちんと反応するような仕掛けまで含めて考えていかないと、そこに良いリンクが生まれないというリスクを感じます。

○武石座長 武田委員がおっしゃったように少し先を見るという、その辺の提言、方向性を示すというのは大事かと思いました。私もリカレント教育に関して、今の行政がやっていることにうまく乗れないという部分で言いますと、リカレント教育の言葉は別にして、大学としては非常にここはビジネスとしてのチャンスだというふうに思っております。というのもこれから若い学生が減っていくので、社会人を受け入れるというのは即ビジネスチャンスなのです。ただ、来る社会人の学生が夜間・土曜日・日曜日ということになると、教える側の教職員が過労死してしまうので、できれば、昼間の時間帯に来ていただきたいということが重要だと思います。教育訓練休暇だったり、時間的な配慮だったりということを企業がやってくれないと、なかなかうまく仕組みは使えないということがあるかなというのが 1 点です。

やはり、リカレント教育は、働く個人の意欲がすごく重要だと思いますので、そこで重要なのは多分教育訓練給付というのが今インセンティブとして大変重要な政策になっていて、これが果たして今使いやすい形になっているのかとか、そういう検討はどこかでする

必要があるのかなということを感じています。

例えば、今の留学例、海外で勉強した人に対しては教育訓練給付は使えないとか、そういう制度は今後グローバル化の中でどういうふうに考えるかという辺りは検討課題かなと思っております。また戻っていただいてもいいのですが、女性の話も出てきましたが、もう一つの多様な人材が活躍するための職業能力開発ということで皆様から御意見等いただきたいと思います。いかがですか。

○大久保座長代理 今日議論の時間がたくさんあるようなので、長めに話をさせていただきます。若年の能力開発では、これから長い職業人生が始まる時に、その人が職業能力の軸となるようなものを身に付けてもらうというのが1つのテーマだと思います。そういう形でプログラムを作られてきたわけですが、中高年という人に対象を広げていくと、その視点は基本的に変わるのだと思います。既に、長く経験を積んできているわけで、その経験をもう一回ブラッシュアップするとか、あるいはその経験に何か別のものを足すとか、いわば専門性の複合化を図ることによって、次のキャリアを作っていくという形になっていく。複合化の方法はいろいろな方法があると思います。今まで経験してきた自分の専門性に何かをトッピングしていくような形で上乘せして、もう少しバリューを高めていくこともあります。あるいは今までの経験によって培われてきたものを、経験ではなくてサイエンスの部分で強化するという学び方もあるかもしれません。あるいは今まである領域の専門性は持っていたのですが、そうではなくてもう少し汎用的な、例えば経営管理とか、労務管理みたいなスキルを身に付けて、専門性だけではなくて、その2つを掛け合わせて、例えば中小企業などでも幹部としてやっていけるようにするとか、いろいろな形の専門性の複合化の形があるのですが、そういうテーマになっていくと思いますので、若年の職業能力開発とはもともとのテーマの置き方が違うのだということ念頭に置いて、中高年向けの職業訓練のプログラムを開発したほうが良いと私は思っています。ですから、同じ発想ではぴったりはまらないのではないかと考えているので、その辺りはお考えいただきたいというのが1つです。

2つ目は、既にこれまでの議論のサマリーの中にも十分書いていただいていることではあるのですが、やはりオンライン学習がますます強くなると思います。これは本当に多様な人たちであればあるほど、オンライン学習に対するニーズは強いはずで。しかも、たまたま偶然と言いますか、新型コロナウイルスの問題ですが、ここ3日間ぐらいで集合型でやっている研修をオンライン型に変えるという企業の話が3件くらい耳にしました。ですので研修は集合ではなくて、オンラインでやろうよという、その変化に対応できないベンダーはビジネスは多分やっていけなくなるのではないかと感じる感じで議論され始めています。オンライン学習というのを、これは民間もそうですが、国のほうもスキルアップをしていただきたいというのが2つ目です。

3つ目は、多様な対象の中に氷河期世代があるのですが、実は就職氷河期世代向け対策に対しては若干心配をしております。どう心配しているかと言いますと、就職氷河期とい

う言葉は、1994年に流行語大賞を取った言葉ですが、私はこの問題は世代の問題ではないと思っています。どちらかというと、1990年代半ば、後半から始まった労働市場の構造的な変化だと思っています。我々は、初職の研究をずっとやっています。卒業して一番最初に就いた職業、そこで就いたものが生涯のキャリアにすごく大きな影響を与えるということが分かっています。例えば、1994年、1995年ぐらいに卒業した人が、余り自分の納得できる就職先が見つからずに、非常に不満を持っていて、その結果、早期に離職をしたと。その後のトランジションがうまくできず不安定な仕事に就いて、20代という職業能力が非常に伸びる時期にそういう機会に恵まれなくて20代を終えてしまうと、その後迷走しやすい。あるいは1997年、1998年ぐらいからは大学を卒業した後も初職非正規とか、新卒無業という人たちが増えてきますので、そういう形でキャリアのスタートを切った人たちが、その後のキャリア形成に非常に苦労している。その結果、今、ミドルという年代に入ってきて、より解決が難しくなっているという話で、いわば、そういうキャリア形成がうまくできなかった人たちの、最初の年齢層が、今この年齢に達しているだけの話であって、世代問題ではなく構造的な変化、その後もずっと続く問題だと私は思っているのです。

就職氷河期世代と言われている人たちは、大きなお世話だとか、そんなふうに言われたくないという人たちも結構多くて、ネガティブカテゴリーを作るのではなくて、もう少し構造的な問題だと捉えていくべきです。今後この会では基本計画を作っていくわけですから、そこで書くべきことは氷河期世代ではなくて、もう少し構造的な変化に対応した長期的なキャリア形成において、安定が得られなかった人たちの再学習の問題や、先ほどの訓練の問題をどう捉えるのかというテーマとして置くべきではないかと思っています。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。私も就職氷河期世代については同じことを感じております。ここで非常に象徴的に問題が顕在化したと思うのですが、ずっと継続する問題ということでの認識は必要かなと私も思いました。ほかにいかがですか。

○石崎委員 氷河期世代の点に関しては私も同感です。また、現在政府の対策としては時間を区切って、こういった対策が行われる予定となっているかと思いますが、やはり長期間にわたり就業経験がなかった方々の対策で言いますと、そんなに短期間ですぐに成果が上がるといったものではないとも思いますので、長い目でこういった支援は継続していく必要があるのではないかと考えております。

また、そもそも一億活躍プラン等と言われている一億総活躍社会が対象としているものが、一度失敗を経験した方も含めた全ての人ということをやろうのであれば、確かに氷河期世代で最初の仕事に恵まれなかったというケースでは、より本人の帰責性によらないという意味で、より保護の必要性というのか支援の必要が高いということが言えるのかもしれませんが、実は氷河期世代でなかったとしても、たまたまいろいろな事情によって初職に恵まれられないということもあり得ると思いますので、そういった意味ではより広い対象と

してこの部分は捉えていく必要があるのかなと考えております。

また、過去の研究会での発言や既に出ている意見とも重なる部分ですが、多様な方の職業能力開発ということていきますと、やはり、訓練の機会の方法や時間帯においても同様に多様性が求められるのかなと思っております。私も大学の教員としては是非とも日中の教育訓練の機会が受けられるような確保は望むところですが、ただ現状ベースで考えますと、夜間・土日の訓練もニーズがあるでしょうし、他方で日中のほうが都合がいいというニーズ、特に女性で家庭責任を担っている場合などには、そういうこともあろうかと思っておりますので、そういった多様なメニューを用意して、eラーニングやオンライン学習を進めていくことが必要ではないかと考えております。

ここに挙がっている中で、特に若年者や障害者、あるいは職業能力開発の機会に余り恵まれなかったとか、なかなか就労機会に就いていない方に関しては、就労に従事すること自体そのものが訓練となる面があるかと思っておりますので、この研究会の枠から外れるかとは思いますが、例えば障害者で言えば福祉的就労や、生活困窮者ということであれば、中間的就労といったものの質の向上も視野に入れて、行政としては行政内部の中でいろいろと連携を図っていただければと思っております。

○武石座長 ありがとうございます。ほかにいかがですか。

○関家委員 先ほど大久保座長代理からお話がありましたリカレント教育が、まだ専門性を持っていない若者が学ぶのと、中高年が既にキャリアの中で培ったスキルの中でもう少しブラッシュアップしたり、スキルを複合化していくこととは、性質が異なるとおっしゃっていたと思いますが、リカレントと言いますと、どうしても社会人の学び直しと訳されていることが多いので、学び直しと言われますと、私は新しいスキルを身に付けなければいけないと受け取っていたので、大久保座長代理の御指摘で、スキルを複合化していく、これまでのスキルを中核として新しいスキルを足していく、付加価値を付けていくコンセプトはとても勉強になりました。

それを受けまして、ということは個人がスキルを先鋭化していくため、自分を更に労働市場の中で戦力化していくためには、これまでのキャリアで自分がどれだけのスキルを身に付けていたかということを知らなくてはいけないし、さらにどういうスキルを足したらいいかということを知らなくてはいけない、この2点が大事だと思います。これはやはり個人一人の力ではなかなか成し遂げられないことだろうと思っておりますので、キャリアコンサルタントなどの活用がすごく重要になってくると思います。

在職者の中でキャリアコンサルタントの方などに触れる機会があると、既存の制度の中ではセルフ・キャリアドックなどが有効なのかなと思うのですが、これは本日の資料で、セルフ・キャリアドックを支援するような拠点を今後増やしていくと書かれていると理解したのですが、それでよろしいのですか。

○山本キャリア形成支援室長 セルフ・キャリアドックの拠点を少しずつ増やしております、全国で前年度は2か所、今年度は5か所、次年度は11か所と増やしております。

来年度については 11 か所を含めてセルフ・キャリアドックの事業と、片方のジョブ・カードセンター、今年度やっているものを統合して、前回も少し御紹介させていただいた新しいセンターとして在職者向けであるとか、企業向けであるところを相乗効果的に打ち出す支援をしていきたいという段取りで考えております。

○関家委員 ということは、ジョブ・カードセンターとセルフ・キャリアドックの支援センターを最終的に統合されて、在職者と企業、それぞれに対して個別に支援ができるような拠点がどんどんできていくということですか。

○山本キャリア形成支援室長 その第一歩目と言いますか、一足飛びにすごく多くの分量をやるというところはなかなかいかないですが、まずはそういうところから手掛けていくということで、着実に労使それぞれ向けのサービスをやっていくということで取り組んでおります。

○関家委員 ありがとうございます。

○武石座長 いいですか。ありがとうございました。

○石崎委員 今の御質問と関連して確認というか、私もお尋ねさせていただきたいと思います。地域若者サポートステーションでは、ニート等の若者に対してキャリアコンサルタントによる相談を実施しているということですが、この相談の受付というのは、就労開始時点まで行われるものなのか、就労開始後も一定期間は行われているのか、その辺りを教えていただければ有り難いです。

○篠崎若年者・キャリア形成支援担当参事官 若者サポートステーションは、自分で就職できる方はいきなりハローワークへ行くということもあるわけですが、その準備段階が必要な方については、準備段階から相談を始めます。その上で、場合によっては一緒にハローワークに行き、使い方を学んだりしながらということもあります。就職した後に最初からということではなくて、定着支援としてフォローアップするような方もおられます。また、これは制度的と言うよりは実行上ということですが、居場所的に御相談に来られるとかその状況を御報告するといった同窓会的なものをするということもありますので、ある程度の定着支援まではやっているという状況です。

○石崎委員 就労するというところだけではなく、やはりその後の支援とか、その後に更にどういう能力を身に付けていったらいいかといったアドバイスなども、重要なのかと思いましたので、お伺いさせていただいたところです。ありがとうございました。

○谷口委員 どの切り口で取り上げていくべきか悩んだところがあるのですが、差し当たっては若年者の職業能力開発という観点で申し上げたいと思います。「技能振興」という言葉があります。一般的には技能検定とか、技能五輪や技能競技会といったものがその中身になるわけですが、なぜ若年者で取り上げるかと言いますと、私の観点から申し上げます。つい昨日だか一昨日、東京マラソンが新型コロナウイルスのためにごくごく小さな規模で行われるといったことで、市民ランナーが参加できなくなったというニュースがありました。そのような中で、今年の東京マラソンの資料映像などをテレビで見ますと、こ

んなにすごい人たちが一生懸命になっているのだと。これは健康づくりというものを背景に、健康志向と言いますか、健康意識といったものがあって、ジョギングなり草野球なり、様々な個人の健康志向のための取組がされていると思うのです。

「技能振興」という言葉は、行政的にはずっと古くからあるのですけれども、どうも私の感覚としては、昭和 30 年代の産業振興法が作られたときと同じイメージをダブらせてしまうのです。やはり今日、健康づくりのように技能づくりやスキルづくりも個人の問題として捉えていく。あるいはそのための施策と言いますか、行政の役割といった観点で押さえるべきではないかということをお願いしたいわけです。具体的にどうするかと言いますと、健康づくりの意識は国民の津々浦々に醸成されているわけで、これに大きく貢献しているのは、やはり学校教育の保健体育みたいなものが、カリキュラムとしてあるということだろうと思うのです。

一方、学校教育でキャリア教育といったことが取り組まれて久しいのですけれども、若いときの技能づくりと言いますか、スキルづくり志向の醸成というのは、やはり学校教育段階が重要ではないかと思えます。そういう意味で、学校教育と連携を取るということを大いにお願ひしたいと思うわけです。技能づくりというのは、つらく苦しくストイックに取り組むべきものではなく、スポーツのように楽しみながら取り組めたら、これこそいいと思うのです。

技能づくりは、学校教育段階や若いときだけのものではなく、先ほど来、大久保座長代理からも「リスクリング」などという言葉が出ましたように、仕事を続けている以上、常に継続的に取り組む事柄だと位置付けられるわけです。ですから楽しみながら技能づくり、スキルづくりができたなら、これこそいいのではないかと思えます。行政としては、どのように楽しみながら技能づくりが振興できるかということ考えたときに、検定あるいは技能競技会といったものが、もっとカジュアルに関われるような仕組みづくりを改めて検討してもらいたいと思えます。

○武石座長 技能振興というのは振興ですから、何となく上から目線ですよ。

○谷口委員 上からの掛け声というようなね。上からの掛け声ではなく、個人の課題というように捉えてもらう。国際技能五輪にしても国内大会にしても、スポーツはかなりエンターテイメントとして浸透していますけれども、技能の競技会だって、かなりエンターテイメントとして耐え得る部分があるのではないかと思えます。ですから楽しみながら技能づくりをするという視点で、もう一度技能づくりというものを考えていただきたいと思えます。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。

○釜石能力評価担当参事官 今のはなかった視点で、大変ありがとうございます。確かに私どもは技能をもっと知ってもらいたいので、技能振興ということでもいろいろ取り組んできたところですが、確かに個人に着目したことというのは、余り考えておりませんでした。これは今後の課題ということで考えたいと思えます。そこで、それに資する取組

として、やはり技能競技大会や技能のことが知られていないので、広報に力を入れようとして取り組んできております。例えば、技能五輪全国大会のときにサイドイベントとして、子供たちを対象としたものづくり体験をしてみるようなイベントを実際にやるとか、ものづくりマイスターが中小企業や工業高校などに出向いて、技能五輪の課題を使って実技指導を行うことで、技能を身近に感じてもらって、更に技能を高めていこうという意欲を引き出すということもしております。広報については、まだまだ実施できてないというか、伸びる余地、伸ばすいろいろな施策があるのかなと思っておりますので、引き続き皆様方のいろいろな御意見を伺いながら、改善・改良に努めていきたいと思っております。

○武石座長 教育とか振興といったところで、いろいろな御意見が出ていますけれども、学ぶ側に立ったいろいろな施策の考え方というのは、多分、育成とか教育すると言うよりも、個人が学ぶとかスキルを高めるということで、その主体を個人に置いていく施策転換が重要になってきて、そういう視点が重要なのかということをお話を聞きながら感じました。

○石崎委員 固まった確固とした意見というわけでもないのですけれども、技能検定や五輪の職種の対象を見ていて感じるのは、専門性が極めて高いところに集中しているという印象があります。だからこそ競技になるという部分は、もちろんあるのだろうと思うのですが、例えば料理などと言うと西洋料理とか洋菓子製造とか、レストランでの調理が想定されているわけです。しかし通常の家料理と言いますか、最近は家政士というのも資格化されたというお話もあります。そういったある種の家事能力等の評価というものも、今後入れるということを考えてもいいのかもしれないと思います。

これとの関連では、人によっては育児などで長期的に職業生活を中断される女性もいらっしゃると思うのです。その家事能力をいかした再就職もあります。そういったことが民間では、既に動きとして始まっているところかと思うのです。そういったことを取り入れることも、もしかしたら場合によっては考えてもいいのかもしれないということを、ちらっと思ったところです。

○武石座長 では八木委員、関家委員の順でどうぞ。

○八木委員 皆さんの意見に若干の追加です。外資系の会社で仕事をしてきた人間として言うと、日本の皆さんの一番大きな問題だと感じるのは、依存性が強いということです。会社から言われたからやるという意識が非常に強いような感じがいたします。先ほど谷口さんから、個人にもうちょっと焦点を当てて「楽しさ」という言葉が出てきました。それも1つだと思うのです。会社から言われたからやるという視点ではなくて個人が手を挙げてくるような、依存性ではなくて自主性を考慮に入れたような仕掛けを是非、お考えいただきたいと思います。

あと、技能オリンピックのようなものも、多分、ほとんどは企業としての参加ではないかと思うのです。個人参加がもっとしやすいような形に。また、今でもやられているとは思いますが、もっと小さな会社の人たちが参加しやすいような、依存性ではなくて自主性

で、自ら何かを切り開いていこうとしている人たちに対するインセンティブを考えていただければいいかと思います。

○武石座長 何かありますか。

○釜石能力評価担当参事官 八木先生の御指摘のとおりです。技能五輪全国大会の参加者というのは、23歳以下の青年技能者ですけれども、その出身元や所属先を見ると4分の3、75%が企業に所属していて、残りの25%が専門学校とか工業高校のような学校に所属しています。ですから個人の参加は、ほとんど記憶にないような状況です。参加するに当たっては工具をそろえなければいけないとか、いろいろな準備が大変で、皆さん組織的に取り組んでいらっしゃるということですが、個人に着目したものは課題だなと思いましたので、検討したいと思います。ありがとうございます。

○武石座長 参加は、個人資格でもできるのですね。

○釜石能力評価担当参事官 それはできます。

○八木委員 今ソニーなどはメーカーズファクトリーというコンセプトで、ソニーの社員でなくても、イノベティブなアイデアを持っていたら、工具やいろいろな物が無料で使える場を提供しています。もちろん、それをソニーの仕事の中でいかそうという考えがあることも事実でしょうけれども、メーカーズファクトリーのようなものが日本の中にもいくつか出始めているのです。先が読めない時代になってくればくるほど、何もかも企業主体でやるのではなくて、多様な個をいかすような形を考えて、依存性からの解放をしていくというのが、一つの方策ではないかと思います。

○関家委員 皆様の御議論を受けて、今思い付いたことです。先ほど谷口委員から、もっと自分の体を鍛えるとかスポーツに取り組むような感じで、個人が自主的に楽しくスキル開発ができればいいというお話があったのです。私のイメージだと、スキルと言うとどうしても社会的に与えられる資格のようなイメージがあります。技能検定にしても英語検定とか仏検などにしても、「検定」という名前が付くと、社会的に与えられるもので分かりやすいから、自分のスキルというTOEFLを持っていますとか、そういうようになりがちなのかと思うのです。

先ほどの能力開発のハードルを低くするという事で考えると、スキルというのは別に社会人になる前からあると思うのです。子供のときでも3人兄弟の長男で、下の子の面倒を見ていますということによって、すごくコミュニケーション能力が培われているということもありますし、小学校のときに何か特別なことに取り組むとか、スキルというのは幼少期から、何かしら育っているものだと思うのです。ですから大学生になったからとか、社会人になったから急に何かスキルをつくり出すということでもないのではないかと思います。

今、ジョブ・カードはかなり普及していて、これまでの職務経験を基に自分のスキルを洗い出すということをされている制度だと思うのです。ごめんなさい。今思ったことなので、よく分からないのですけれども、子供用ジョブ・カードみたいなものがあったら面白

いのかなとか、小学校とか中学校の初期段階から、自分でどんなスキルがあるのだろうかということ個人に意識させるような、何か仕掛けができれば面白いのかなと思いました。

○篠崎若年者・キャリア形成支援担当参事官 今の御指摘ですけれども、文科省の施策の紹介をします。今、文部科学省でも仕事ではなく、正にいろいろな生活などがありますので、キャリアパスポートというのを推進しようとしています。名前は、各自治体や学校によって違っていいのです。キャリアというのは職業だけではなく、自分の学習の成果とか目標に向けて、どういうことができたかというのを振り返って書いてもらうというのを、できれば年代、学年が上がっても持ち歩く、持ち運ぶような形を推進していると聞いています。もちろん、それが仕事と直結するかというのはありますけれども、やったことを振り返る習慣というのはできていきます。今も一部の学校でやっているようですが、それを今後、できるだけ皆さんにやっていただきたいと考えているということは承知しております。

○武田委員 追加として女性の関係のコメントと、あともう1点あります。まず1点目の女性の件です。先ほど質の話をさせていただきましたけれども、次の計画の書き方としての意見です。

近年は長らく、女性のM字カーブをどう上げていくかという、割と数の議論が多かったような気がするのです。ただ、次の計画のときには数よりは、どちらかと言うと質のところに力点を置いた書きぶりで計画を策定できないかと思っております。どちらかと言えば賃金格差が残ったり、与えられるポジションとか、経営にどれぐらい要るかということもそうですけれども、そういった部分に少し重点を置いた計画づくりにしていただきたいというのが、要望として1点申し上げたいと思います。

2点目に、先ほど八木委員がおっしゃった自主性と言いますか、依存性からの脱却というのは本当に大きなテーマで、私もそこがすごく重要だと思うのです。結局、キャリアは誰かから与えられるものではなく、いかに個人が自ら切り開いていくものかということに、思考回路を変えられるかということだと思っております。今の段階では先ほどあったように、まだまだ年功制度が根強い中で、それですと20年間やってきた方が、急にそこを切り替える際の移行というのも、現実問題としてあろうかと思っております。ですから、いかに本人に気付きを与えるかということ、今の若い世代からもやっていく必要があるとともに、やはり今、中高年層になった方々についても、早い段階からその気付きを与える取組みみたいなものを過渡期としてやっていかないと。私も理想としては、依存性からの脱却だと心から思っているのですけれども、その脱却を促すものはある種、企業が本人に気付かせる機会を与えるということが、多少は必要ではないかと思うのです。それは無理矢理企業がプログラムを自分たちから作るというよりは、こういう制度があるということを定期的に知らせるだけでも、大分変わってくるかという気はしています。

より大事なものは、企業がそもそも雇用制度としてスキルと賃金がよりリンクしたり、あるいはスキルを身に付けたら、それによって新たなことにチャレンジできるということが

リンクしていくことが本質だと思っています。ですから企業自身が自分たちがスキルと賃金制度を変えていくということと、本人たちの気付きを早めに促していくということをセットで、それを10年ぐらいやった後に依存性からの脱却で、完全に個人が自らというところまでいければいいのではないかと考えています。ゴールとしては依存性からの脱却を目指しつつ、次の計画に促すために、企業も本人も何をすればいいかというところを、強いメッセージで出していくことが大事ではないかと考えています。

○大久保座長代理 皆さんから出ていない切り口として、1つ意見を言っておきたいと思っています。障害者についてです。こういう少し長いレンジの基本計画を立てるときは是非、障害者のキャリア形成に踏み込めないかと考えています。障害者に関しては、今まで雇用開発に特化していたと思います。それは障害者雇用促進法を使って、法定雇用率で企業に雇入れを促すということです。法定雇用率も上げてきたし、対象者も広げてきたのですが、現状はどうなっているかといえば、結果的に一部の身体障害者の人を奪い合っているような状態になってしまっています。精神障害の人たちは、なかなか厳しい状態が続いております。

そういうことと、これは実際に企業の障害者雇用のサポートをしているNPOの人たちも、みんな共通して言うのですが、雇った後のことをほとんど考えてない会社が多いのです。本当はその後、就職からキャリアがスタートするはずなのに、その部分が空白状態です。私は、現状の障害者雇用政策というのは、もう既に十分過渡期にきていると思います。そもそも法定雇用率で引っ張り続けること自体、大分限界があるのです。

私はこの2年ぐらい、発達障害の研究もしていました。障害者というのは明確に強みがある一方で、弱みもあるわけです。そういう自分の中のできることを軸にいかしながら、どのように自分のキャリアを形成していくかというのは、すごく重要なテーマです。このキャリア形成のところに踏み込んでいかないと、本当に障害者が長期的にハッピーに働くことは、なかなかできないだろうと思います。この間、キャリアコンなどにも発達障害の相談が結構あったと思うのです。キャリアコンの人の中にも、障害者のキャリア形成に強い人が出てきてほしいと思います。企業の中でも、ずっと子会社の中で雇用するだけではなく、事業会社と横断で一緒に働くというところにチャレンジする会社が増えてきてほしいと思います。あるいは厚労省の施策であれば、アビリンピックはもっと大規模にちゃんとやってほしいと思います。障害の問題についてはその次の段階に行くアプローチを、ぼちぼち始めてはどうかということ、意見として申し上げておきたいと思っています。

○武石座長 重要な点をありがとうございました。事務局から何かありますか。

○吉岡特別支援室長 貴重な御意見をありがとうございました。在職している障害者の方の職業訓練としては、障害者職業能力開発校、民間を活用した委託訓練でやっているところですが、全国で400人ぐらいの訓練実績となっています。現在、企業側の訓練ニーズというのがどのようなものかといった正確なデータ等がありません。また、企業から都道府県を通じて、訓練ニーズがどのようなものかといったものも上がってきていないというのが

現状です。今後、企業側のニーズなどの把握又は調査をした上で、障害者のキャリア教育等を検討していきたいと思っております。

もう1点のアビリンピックの関係ですが、近年、技能五輪全国大会と同時開催しているところです。こちらのほうの周知等についても、検討させていただきたいと思っております。

○八木委員 吉岡さんの今のお話で言うと、企業側にはほとんどニーズがなく、企業のニーズを調べても、この問題は解決しないと思います。個人の方が会社の中でも世の中でもいかなる能力があるのに、そのことに会社は気付いていなかったり、気付いてもある種のリスクがあると思っています。発達障害、精神障害のある方を雇用するというのは、会社としてはリスクを抱えることになる可能性もあるので、「ニーズがあるか」と聞かれても、「ある」という答えはあまり期待できないのではないかと思います。むしろもう少し突っ込んで、国としてその問題は解決しなければいけない問題だというアプローチのほうがいいのではないかと思います。

○武石座長 よろしくお願ひします。ほかにいかがでしょうか。

○八木委員 女性の話が少し出ては消えたりしているの、その辺を申し上げます。本当に様々な形で女性のキャリア形成や育成をやろうとしてきたと思うのです。ところがワールドエコノミックフォーラムのデータでいくと、世界153か国中121位です。日本より後ろは全部、イスラムの国です。したがって、イスラムを除くことが良い悪いは別にして、イスラムの国を除けば、日本の女性活用は世界で最下位です。一番ひどいのが政治ですけども、民間の中での活用も121位よりも後ろですから、相当ひどい状態ということが言えると思います。

男女雇用機会均等法を作ってから、もう何年もたっていますし、安倍政権で「女性の活用」と言ったのは、確か2012年の年末だったと思いますから、もう7年も8年もたっているけれども、相変わらず世界最下位です。私は、個々の施策をいろいろやる時期ではなく、強制的に日本の女性活用を進めていかなければいけない時代にきていると思います。人口の半分を占め、働いている人たちの4割以上を占める女性の活用をしない国が、世界の中で活躍できる、活力がある、アウトプットが出せる国には、私は絶対にならないと思います。

今の年功序列的なものをベースにした男性社会ジャパンという状態をゆっくり直していたのでは、世界最下位がずっと続いてしまいます。努力していても順位は毎年下がっているような状況ですから、今のモメンタムを続けるだけではどうしようもないのではないかと思います。最初に北欧諸国がやったようなクオータ制度を採るとか、あるいはペナルティーを設けるとか、そのようなことをする時期にきているのではないのでしょうか。世界最下位をずっと続けている日本を考えると、一生懸命女性育成の議論をしていけばいい時期ではないと思います。別のアクションを取ることによって、モメンタムを変える時期にあるのではないかと思います。

○大久保座長代理 時間もあのようなので、女性の問題についても一言、私の意見を言わせていただきたいと思います。女性活躍促進をずっとやり続けてきて、その間の大きな変化は、出産のタイミングで辞めずに継続就業していく方向に舵が切られて、実際の数字上も成果がはっきりと出始めてきて、いわゆる「M字曲線」と言われているものが大分解消されてきているところは、非常に大きな成果だと思います。

一方で出産と同時に離職する人の比率が、長らく高かったわけです。その人たちが育児に関わって長期のブランクがあった以降に仕事の場に復帰する、長期ブランクを経た復職ということに関しては、うまくいっていないと私は思っています。女性の育児ブランク後の復職についての研究を、私どもの研究所でもやっているのですけれども、かなり多くの人たちが高い意欲やスキルを持ちながらも、割と補助的な非正規の仕事で、その先につながっていません。あるいはある程度大きなチャレンジをした人たちも、結構挫折している人たちが多く、ブランクからの復職プロセスについての支援(サポート)については、まだ体系的なノウハウが蓄積されていない状態だと思います。ですから、この論点にはもっと思いきりフォーカスして考えてもいいのではないかということが、私はずっと気になっているのです。これはここのテーマではないかと思しますので、1つ申し上げておきたいと思えます。

○石崎委員 まず障害者の件に関しては、八木委員や大久保座長代理に全く賛成です。ただ厚労省の中でも、恐らくこの研究会だけで解決可能ではないような課題も含まれているので、やはり重ねて厚労省内部での連携をお願いしたいと思っております。

女性の問題に関しても、同じことが言えるのかもしれませんが。やはり出産・育児後に復帰しない背景として、両立がなかなか苦しいということがあります。要するに、これまでどおり働き続けようと思ったら、それなりに相当無理をしなければならないというところで、労働時間等の働き方の問題も一方にあるのかなと思っております。他方、この研究会に直接リンクする問題としては、本人の意欲をいかにそがずにキャリア形成、あるいは継続への意欲をどう高めていくかについては、なお考えていかなければならないところがあるのかなというように考えています。

○定塚人材開発統括官 障害者や女性についての御意見、ありがとうございます。いずれも我々の研究・検討が、まだまだ足りない部分なので、キャリア形成をどうしていくかということは、これから関係部局ともしっかり一緒に考えていきたいと思えます。もし差し支えなければ、今まで出てきた意見の中で3つほど更にお尋ねしたい部分があります。1点は、就職氷河期世代だけではなく、その後の世代にも構造的に出てくる課題だという御指摘がありました。その対応を取っていくべきだという点はそのとおりだと思いますが、もし、よろしければ資料3の最後に、現在、就職氷河期対策としてどういう施策を取っていくかという簡単なことが書いてあります。これを御覧になった上で、氷河期以下の世代への対応・対策について、こういうことをすべきではないかというお考えが何かありましたら、お話いただきたいというのが1つ目です。

2 点目がリスクリングというお話で、大久保委員や武田委員、そのほかの委員から出していただきました。これからミスマッチが生じていくので、未来思考でリスクリングをしていかななくてはならないというのも、そのとおりだと思います。この点についてもよろしければ具体的に、どの辺りでミスマッチが起きて、どういうリスクリングを進めていく必要があるかというお考えがあれば、補足的にお願いできないかと思います。

また、中高年についても大久保委員、またそのほかの委員から御意見を頂きました。中高年については、若年と違う発想で対応すべきではないかというお話がありましたので、そこもそのとおりだと思いますが、更に具体的にこうすべきだということがあれば、お聞かせいただきたいと思います。この点についてお願いできないでしょうか。

○武石座長 就職氷河期に関しては、多分やるべきことというのは、こういうことなのだろうと思うのですが、世代を限定しないということは1つ重要で、ここの氷河期の人たちの一定の所にフォーカスしていますよね。そうではなくて、継続的にこういうものは続けるべきであると。私も、ここは意見はそういう趣旨でした。

3 つ目の中高年に関しては、多様な層としての若者とか女性とか、区切り方が私はしっくりこなくて。「中高年」と言っているところがスタンダードな層で、それ以外に若者とか女性とかが特別考えなければいけないスペシャリティの部分という考え方だと思います。そこで、中高年というのは、むしろ高齢者の話であつたらまた別にあるような気がするのですが、「中高年」という言い方が、私は言い方がしっくりこないというのは、まず私の意見はそういうところですよ。ほかにどうでしょうか。大久保座長代理のところが多かったので、大久保座長代理からどうでしょうか。

○大久保座長代理 リスクリングですが、リスクリングに対する注目は、経済産業省が割と熱心にやっています。その発想の原点は DX という、デジタルトランスフォーメーションというものに対する対応で、このままだと技術に取り残されていく人が多いので、それについてのリスクリングをしなければいけない。IBM がリスクリングの必要な労働者が 488 万人いるという形で発表しているのだと思います

つまり、ある種のテクノロジーの変化に対して遅れている人たち。例えば金融機関で、銀行の窓口も全然別の仕事に取って代わろうとしているわけで、オンラインバンキングに変わっていくということもそうですし、あるいは実際のプログラミングの人たちも全部変わっていくし、先ほども教育の業界も、スクールからオンラインラーニングに変わったら、仕事そのものが変わるので。

ということは、全ての業態がそういう影響を受けはじめてきていると。そこにおけるリスクリングという話の1つだと思います。

もう1つは、自動車業界ですが、電気自動車になると根本的に技術が変わりますので、あれは自動車メーカーは、どこも同じこの問題を多く抱えていたり、古くは電力会社とか、すごくシビアな問題があつたりということなので、かなり業界によってちょっとずつ違うのですが、ほとんど多くの業界が、この問題に直面しているという感じになっているかと

思います。

それから、就職氷河期問題は、先ほど言ったような構造的な問題だという話は一方であるのですが、その最初の世代になっている人たちは、そうは言っても中高年齢層になっているわけで、この人たちの場合は、先ほどの若者と中高年の違いの所で言いましたが、本来であれば骨格にできる経験のところの部分がまだ十分ではなくて、複合化までいかない半歩手前ぐらいのところにいるのだと思います。

ずっと非正規とか、そういうものを間に挟みながら、今までのキャリアを積んできた人が多いので、どういう形で発展性のあるキャリアにいくのか。つまり、どこかの会社で正社員就職して、その後、それなりに管理職などになれるような道筋というものがあるのかどうかということだと思っております。

私は、そのときにいざなう先というのは、サービス業系の中で、人材不足の問題を深刻に抱えている企業に、ある種の職業準備教育をした上で入っていただく。これは例が適当なのか分かりませんが、非常に深刻な人手不足に悩んでいるフードサービス業界などで、そこで正社員として就職した後に、1年たった後には店長になって、人事管理、予算管理が担えるようになっていくというような所に、どういう職業訓練を事前にしておいたら、スムーズにそのキャリアの中に入っていけるのかという。業界ごとに業界団体などもありますから、そういう所と連携を図りながら、幾つかの道筋を見つけていくということが有効ではないかなと思っております。

○武田委員 御質問を頂きましたうちの2点目について、私どもの分析結果を御紹介したいと思います。もしかしたら第1回目にもグラフで資料に提示いただいた内容と重複するわけですが、2つ我々で分析したものがございます。1つは、現在の労働供給で、これは公的に発表されている人口統計に基づいて全体の供給がどう変わっていくかという計算と、労働需要が技術の進展によって、どのように職業ごとによって変わっていくかというところで推計したもの、これを重ね合わせることによって、最終的に、本当は労働の需要と供給は一致するわけですが、あえてその供給と需要のギャップを残したらどうなるかというものを示したものです。この下にあるのですね。

○廣田政策担当参事官室長補佐 お手元に青い紙のファイルがあると思いますが、そちらに付箋を付けております第1回の資料のうち、パワーポイントの資料が並んでいるものの右上のナンバリングで資料5の70ページ、71ページに、武田委員からの資料を掲載させていただいております。

○武田委員 70ページに、今申し上げたグラフがございます。これを見ていただきますと、今、多くの方が従事している事務職的な仕事というのは、これからAIだとか、いろいろなもので失われていく。既にそういった動きが一部の業種では出てきておりますが、それが予想されているということです。

一方で、少し大きなくくりになってしまっていますが、「専門技術」ということでまとめてしまっているのですが、オレンジの部分が、これから不足していくということで、計

算上出てくるということです。

では、何が専門技術かというところが、次の問いになると思いますが、この中でいろいろとやっている裏の計算として、技術として、例えば AI であるとか、オートメーション、ロボティクスであるとか、幾つかの技術要素を入れておりますが、先ほど大久保座長代理がおっしゃったように、DX が進んでいくということも大きな要素だと考えております。そういったことを使いこなしながらも、今の業務の付加価値を上げていけるような専門技術の部分が不足するので、そこについての方向性というのは未来志向では重要になってくるということだと思います。

2 つ目の分析結果が、同じページの下段の人材ポートフォリオの分析です。2 軸 4 象限で分けておりまして、縦軸は上に行けば行くほど、創造的なタスクを主に行っている方です。これは 100 か 0 の世界ではないというところは注意していただきたいと思います。主にしている方です。下に行けば行くほど、定形的なタスクの割合が高い方です。右側が分析的なタスクの割合が高い方で、左側は割とマニュアル的な仕事のウエイトが高い方ということをやっています。

それぞれの業種に注目いただきたいと言うよりは、塊として御覧いただいて、水平線より下の部分、つまり比較的定形的なタスクを担っている方々がマクロで捉えると 8 割近くいるというところで、そこは、これから定形的なタスクほど AI などに置き換えていくことは十分に可能ですから、そういった中で、いかに定形的なタスク以外の部分に従事するスキルを身に付けていくかということが大事だと思います。

よく、これが誤解されてしまうのが、水平線より下の職業が要らないように思われてしまうことがありまして、それは我々が意図したことではありません。むしろ、同じ職業であっても、今、農業の中ではセンサーだとか AI だとかロボティクスなどをうまく活用し、非常に付加価値の高い農業のスタイルに変わっている事例がありまして、私も訪れましたが、本当に今までの農業のスタイルと異なるやり方でやっている農家も増えています。あと、建設現場でもアイ・コンストラクションとか、いろいろ進んでいますので、同じ職業の中でも、スキルアップを通じて、新しい技術を使いこなす能力というのは、最低限必要になってくると思います。

これを言うと、すごく難しいことのように思われるかもしれませんが、私が社会人になった頃に Windows というのはなかったのです。インターネットなどはない世界で、手書きでやっていた時代ですが、今は当たり前のように、今日はたまたま資料がペーパーですが、ペーパーレスで会議をやったり、自分もパワーポイントなどは当たり前のように使っているので、要するに、そういった基盤を使いこなせるようにはならなければいけないという意味で、その同じ象限にいたとしてもスキルアップは必要なのだと。どちらかと言えば、定形的なタスクではなく、非定形的なタスクを行えるような人材の、100 と 0 ではないけれども、定形が 6 で創造的なタスクが 4 だったのが、定形が機械が代わってくれることによって、3 だとか 2 になって、その分の 7 や 8 を創造的なタスク、あるいは人と接するタ

スクなどに時間が割けるようになるという意味で、これはポジティブに捉えて、そこを伸ばすスキルのプログラムが必要になります。単純な AI や IoT の技術を身に付けるだけという意味ではなくてトウゴウチだったり、知能を融合させるような取組だったり、あるいはクリエイティビティを伸ばすとか、人と接することを得意にするとか、これからはそういったところも重要になってくるように思います。後段は私見も入っていると思いますが、当社の分析の御紹介です。

○石崎委員 先ほどの就職氷河期世代の点については座長と同じ意見なのですが、年齢を限らないということと、3年間という期間に縛られないということが大事なのではないかということですか。

それに関連して、実は今回御提案いただいた議論すべき事項としてのカテゴリーの仕方というのも、実は考える必要があるのかなと思っています。つまり、氷河期世代に限らないということと言いますと、この政府の対策にも上がっているように、不安定な就労状態、あるいは長期にわたり無業の状態にある人というカテゴリーが1つできることになるかと思うのですが、実はその中には当然女性も含まれますし、若い人も中高年の人も、場合によっては潜在的に障害を持っている人も含まれるのかもしれないことになりますので、1つの類型として、まずそういう類型があることを前提に、かつ、それに加えて女性であるとか、高齢であるとか、障害者であることによって、特有の課題と言うか、特有のアプローチが必要なのであれば、それぞれについて計画を検討していくというのがいいのかなというように思いました。

また、これまで女性というカテゴリーについていろいろと議論もしてきましたけれども、実は女性と言うよりは、出産・育児によってブランクがあるということを前提に、これまで議論してきたところかと思えますし、実はそういった意味でのブランクという意味では、もしかすると将来的には介護離職で男性がそういったブランクに陥るということもあり得るわけですので、もちろん、現状では女性がそういった人が多いというのはありますので、女性というカテゴリーでもいいのかもしれませんが、その辺りの表現には気を付ける必要があるのかなと思っています。

○武石座長 女性に関しては、先ほどおっしゃったように、根本的な問題で、この能力開発だけでは対応できない部分で、全体としての問題提起は必要で、その中でブランクがあるとか、女性特有のキャリアの中で生じる問題について、能力開発のところでできることがあれば、そこを丁寧に問題提起していくという、2段階構えなのかなと思います。ただ、そこにはブランクというのは女性だけではないという問題もあるので、そこをうまく整理していく必要があるのかなと思いました。そこは、また報告書をまとめる段階で御意見を頂戴したいと思います。

○武田委員 補足をよろしいでしょうか。

○武石座長 お願いします。

○武田委員 ブランクは女性だけではないというのもそうなのですが、育児だけでもない

というのも1つあります。転勤と介護は、これからもっと数が増えてくると思っています。

○武石座長 全然違う話で、私からも1点申し上げたいのですが、今日、個人のスキル開発だったり能力を高める個人の意欲が重要だというお話がたくさん出ていて、その1つのツールが、今あるものとしては私はジョブ・カードがあるのではないかと考えています。先ほど関谷委員はジョブ・カードは普及しているとおっしゃったのですが、200万ぐらいなので、働く人から見たら、まだ数パーセントにしか普及していないということであると、普及が非常に低いという気がしています。そのためには、メリット感が必要だと思うのです。雇う側が、ジョブ・カードを作っていることに対して意義を感じる。職務経歴書を転職のときは出したりするわけですが、そこにジョブ・カードを作ったらすぐに使えるようになる、要は雇う側がそれを使うようになれば、働く人もジョブ・カードを作ろうというインセンティブになっていくと思うのです。ジョブ・カードをどうやって普及するかということ、今あるツールがうまく使えていないという問題意識から、もうちょっと使えるようにならないかということが課題としてあるのです。

その1つのやり方として、先ほど教育訓練給付の話をしたのですが、あのように国のお金を使う人は、せめてジョブ・カードを作ることを義務化するとかができませんでしょうか。教育訓練給付を受けるような人というのは、自分なりにキャリアを考えて、お金を払って学校なりに行くという、かなりキャリア意識が高い人たちだと思うので、そういう人たちがしっかりとジョブ・カードを作っていくということだと、企業の方たちもジョブ・カードというものを認知していくという、うまくジョブ・カードを認知するサイクルを作っていくと、せつかくの施策が埋もれていくことになるので、その辺りは課題提供させていただきたいと思います。

○篠崎若年者・キャリア形成支援担当参事官 おっしゃるとおり、ジョブ・カードは企業に入るときに訓練と絡ませてということはあるし、そういう意味では需給調整の場面ではあるのですが、企業に入ってしまった後に、人事的なものと絡めて使われているかと言うと、なかなか普及もしていませんし、おっしゃるとおりメリットも余り感じられないということで、入った後はすごく課題があると思っています。

一方で、今言ったように、需給調整、ハローワークの場面では活用していますし、今おっしゃった教育訓練給付の関係で言いますと、給付率が高い専門実践訓練とか、新しく作った特定一般教育訓練の際には、事前にキャリアコンサルティングを受けていただくことにしていて、その際にジョブ・カードを作るということで、よくキャリアを見つめ直していただいた上で訓練するというような形では、全てではありませんが、今言った高い給付率の所にはそういうような形でやっています。

ただ、いずれにしても、そこは入る段階とか、行政の施策と絡めてですので、企業の中で自律的と言うか、使われるかというのは課題だとは思っています。

○八木委員 私はここに呼んでいただくまで、ジョブ・カードのことを知らなかったわけです。すごく長い間人事をやっているのに、知らなかったのです。そういう自分を恥じて

いますが、私が会社の中で主導して作ったものは、ほぼジョブ・カードと同じで、これはものすごく役に立ちました。

ジョブ・カードは素晴らしいものですが、それを権限を持っていない人事担当者の方に見せても、すぐに導入にはつながらないのです。やはり経営者や人事の責任者に、このようにいいものを厚生労働省主体で作っているということ、直接伝えるだけで、私は一気に広まる可能性があると思います。

ですから、地道な努力だけではなくて、高い立場にいる人をターゲットにしたキャンペーンをされたらどうかなと思います。

今、日本の会社で、キャリア、人材の育成、タレントマネジメントという分野で、システムの導入が進んできています。具体的に言うと、SAPのサクセスファクターや、ワークデイズが提供しているようなシステムです。そのシステムに、ジョブ・カードに書くような内容を取り込むだけで、一気に広まると思います。既存のシステムの中にある内容よりもいい内容が含まれていたりするので、是非広く展開して、広めていく努力をされたらどうかなと思います。

今では私は、ジョブ・カードをいろいろな人に語るようにしていますが、内容的にはすばらしいものだと思うので、もっと広める努力をされたほうがいいと思います。

○経済産業省商務情報政策局情報技術利用促進課（一般傍聴席からの発言）（聞き取れず）

○山本キャリア形成支援室長 ジョブ・カード担当のキャリア形成支援室から、八木委員からも会社内で使われていたものとほぼコンテンツが一緒だということで、意を強くしたところでもございます。その上で、いろいろと伝道師と言うか、周知していくということは非常に大事なということは非常に思っております。その部分からまず申し上げますと、例えば先ほど来少しお話申し上げた、キャリア形成サポートセンターですが、これはキャリアコンサルティングをかすがいに、労使それぞれにサービスを提供するものですが、例えば労働者個人の方が御利用になる、例えば中小企業で会社内にキャリアの相談室がないであるとか、そういう方のための窓口をイメージしたりもしているのですが、そのときに、在職中の方であれば予約制を取って、夜間にというようにしようと思っております、そのときにジョブ・カードを書いてきてもらうとか、そのようにキャリアコンの利用とジョブ・カードを、もともとキャリアコンのツールということでのジョブ・カードの意味合いがあるわけですので、そこは最大限にいかしたいというように展開を考えています。

それから、活用の場面ということで申し上げますと、今、訓練の場面ではかなりビルドインされた形で訓練の前、訓練中、訓練後ということで、ジョブ・カードは能力評価の機能を帯びているものですので、その部分を引き続きやりつつ、需給調整の場面、大学の教育の場面、職業の起点の部分といった辺りでのジョブ・カードの活用は引き続きやっていきたいと思っております。

○大久保座長代理 長年ジョブ・カードをやっていますので、一言申し上げたいと思います。ジョブ・カードは基本法の中には、職務経歴等記録書という名前で法律化されている

わけで、職務経歴を記録するものなのです。ですので、本来は企業の中にいる人たちが、例えば人事異動するとか、キャリアの研修を振り返りをやるときに、これまでの職務経歴を1回ちゃんとファクトに基づいて記録して、それを会社とコミュニケーションして、その上で展望しようという話なのです。それでセルフキャリアドックのもともとの発想の原点のようなどころがあるのです。

ジョブ・カードというものが、もともとの成り立ちから、フリーターの人たちが就職するときに作るものというイメージが、いまだに強くて、本来の職務経歴等記録書としてのキャリア形成の役割の部分の意味合いというものが、まだ十分に伝わっていないところがあるので、その辺りのメッセージをちゃんと出していくことは大事だなと思います。

○山本キャリア形成支援室長 したがいまして、能力証明、あるいはキャリアプランニングツールという建て付けで、コンセプトを明確化しているところです。補足的なことで、ジョブ・カードを実際に活用されている企業にお聞きしますと、1つはキャリア面談時のコミュニケーションツールの1つとして、かなり有効だと。もちろん、職務経歴等記録書ということで、法律上はそういう建て付けですが、そういうコミュニケーションツールとして有効だという声があります。

既に、自社で評価とか人事制度がかなり確立されている企業でも、補助的に、そういう意味ではアディショナルに使うという例を幾つか聞いております。ジョブ・カード単体ではなくて、キャリアコンサルティングとセットで取り組まれるというのが、一般的なのかなとも思っておりますし、そういうように展開していきたいと思っています。

結構ジョブ・カードはフォーマット化されています。黎明期から大久保座長代理には携わっていただいておりますが、その10年の歴史を重ねまして、フォーマット化、構造化されているというのが1つのポイントです。あと、国がやっているということもポイントかなとも思っておりますので、そういう面談のプロセスを構造化できるということ、それから、例えば人事の側、支援者側が面談をやる时候にも、ガイド的に、お話の苦手な労働者を相手にする时候も、こういう順に聞いていけば、ある程度面談が構造化されるというようなメリットもあると思いますので、その辺りもメリットとしてより理解されるようにやっていきたいと思っております。

○八木委員 過去は未来のためにあるのであって、過去を利用することが大事なのではないということです。大久保座長代理が未来の展望のためにおっしゃいましたが、利用価値は正にそこです。ですから、過去を記述してありますということではなくて、未来のキャリアを考えるために、自分の過去をしっかりと分析して、その上に、リスクリングなど大久保さんがおっしゃったことを付け加えながら、未来のためにあるのだという位置付けをすることによって、ものすごく有効な活用ができるということは付け加えておきたいと思います。

○武石座長 いいものなので、是非御活用いただきたいと思っております。

○八木委員 全然別のことなのですが、よろしいでしょうか。

○武石座長 はい。

○八木委員 おっしゃった3つのポイントの最後の中高年というのは若者とどこが違うのですかということですが、中高年の皆さんは定年があると思っていることです。今はリタイアはありません。会社の定年はあるかもしれないけれども、定年で人生は終わらないので、定年で人生が終わると思っている人が、まだたくさんいらっしゃるということ自体が問題です。

定年があるということで努力がサチュレイトしてしまっています。そうではなくて、生涯現役ということが今は望まれている。そのような時代になりつつあるのだということの理解をまずしてもらわないことには、一生学び続けるという形にならないと思います。あと5年で定年だと思ったら、努力はやめてしまいます。65歳で仕事をやめた後、まだまだ20年という時間があるということをしっかり意識させることが大事だと思います。

○武石座長 時間があるはずだったのですが、時間がなくなってしまいました。これ以外のことも含めて、何か御意見があればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。では、時間になりましたので、以上をもって今日の研究会は終了したいと思います。次の日程等について、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 次回の研究会の開催ですが、4月上旬で調整させていただきたいと考えております。委員の皆様には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 では、以上をもちまして本日の研究会は閉会とさせていただきます。委員の皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございました。