

第7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7月30日(木)

15:00～

場所 人材開発統括官室北側会議室

○武石座長 定刻となりましたので、ただいまから第7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。お忙しい中、皆さんありがとうございます。

議事に入る前ですが、本日使用する資料、その他注意事項につきまして、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 事務局です。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、オンラインでの開催となっております。資料につきましては、事前に送付した資料1～3を使用いたします。接続の問題等が生じましたら、事前に送付しておりますマニュアルに沿って、事務局宛てにメールをお送りください。

メインテーブルの御出席者におかれましては、御発言を希望する際には発言希望の旨と発言者氏名をSkypeのインスタントメッセージに記入していただき、座長から指名を頂いてから御発言をお願いいたします。発言が終了した際には、以上とさせていただく等、その旨の申し添えをお願いいたします。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。それでは、議事に入りたいと思います。まず、資料1のこれまでの研究会で出た御意見等について御説明を頂いた後に、資料2の論点整理(案)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 それでは、資料1について事務局から説明いたします。これまでの研究会における主な御意見等についてというタイトルの資料です。前回2月の研究会から追加した意見について下線を引いており、下線が2種類あります。1本線が第6回の研究会で頂いた御意見、二重線がその後の照会で頂いた御意見となっております。

(1)の全般の所を御覧ください。女性に関する御意見を3点頂いております。男女問わず、ライフイベントによってキャリアが中断されることがあるのは問題である。女性は能力開発の機会の問題よりも、キャリア中断後の雇用が確保されない問題が大きく、再就職への対応の遅れを解決しようとする民間の動きを支援できないか。また、女性の就労に関しては数だけでなく、賃金の格差や企業内のポジションといった質の問題にも注目すべきではないか。1つ飛ばして、中高年齢者のキャリア形成については、それまでの経験や身に付けた専門性をブラッシュアップするほか、その経験に汎用的なスキルを付加していくなど、複合化を図る形となる。また、中高年齢者の豊富な職務経験に対しての評価が重要になってくるのではないか。

2ページです。障害者に対しては、今まで雇用開発を中心に行ってきたが、今後はキャリア形成が重要になるのではないか。就職氷河期世代について、この世代の問題が労働市場の構造的な変化が顕在化してきた最初の世代であって、この問題は今後も長期的に続くのではないか。年齢や集中支援期間に縛られないことが重要ではないか。また、感染症の影響により、社会全体の不確実性が高まっていく状況にあっては、自ら考え行動する能力が、労働者の主体的なキャリア形成の中心となるのではないか。感染症の影響により、今後の働き方やキャリアの意識が大きく変化してくるのではないか。感染症対策が長期的に必要となった場合、遠隔での支援が重要性を増すと考えられる。

続いて、(2)の公的職業訓練についてです。3 ページ目の下を御覧ください。多様な受講者のニーズを満たすために、訓練の機会の提供方法や時間帯にも多様性が求められるのではないかと。感染症の影響による「新たな日常」の下では、オンラインによる訓練の提供方法の柔軟化など、三密を避ける工夫が必要ではないかと。また、オンラインによる訓練については、実施側に対する教育も必要なのではないかと。

続いて、4 ページ目です。全ての産業分野におきまして、デジタルトランスフォーメーションの対応として、技術に取り残されていく人たちに対するリスクが重視されており、リカレント教育の施策においても、この発想を取り組んでいくことが必要ではないかと。感染症の影響による「新たな日常」の下で、デジタルトランスフォーメーションの加速化の動きが見られ、今後の働き方のインフラを定着させる観点からも、労働者に対するデジタルスキルの付与を進めていくべきではないかと。また、非正規雇用の労働者など、感染症の影響を大きく受けると考えられる層に対し、訓練機会の提供について検討が必要なのではないかと。

続いて、(3)企業内における人材育成のあり方に関する御意見です。多くの企業の人事が、今なお、年齢を基準に行われており、労働者が自らの学びによって実力がついているのであれば、企業はそれを見ていくべきではないかということ。

5 ページ目、(4)キャリアコンサルティングに関する御意見です。キャリアコンサルタントの能力向上策の検討が必要ではないかと。在職者が、労働市場で自身のスキルを先鋭化・戦力化していくためには、これまでのキャリアで身に付けたスキルを把握し、どういったスキルが不足しているかを把握することが必要であり、キャリアコンサルタントの活用が重要になってくるのではないかとということ。働き方が雇用の枠を超えて多様化していくことから、企業の枠を超えたキャリアコンサルティングの在り方を検討すべきではないかということ。また、ジョブ・カードについては、その普及促進を進めるとともに、企業内において活用していくことについても検討すべきではないかと。

6 ページです。職業能力評価制度に関する御意見として、技能検定や競技大会について、よりカジュアルに関わっていただくことができるよう、若者向けの技能振興に積極的に取り組む必要があるのではないかと。以上が、これまでの研究会において頂いた御意見になります。

続いて、資料2です。頂いた御意見をまとめて、事務局として論点整理案をまとめましたので御覧ください。1枚目の横紙が、論点整理の概要となっております。本文は2ページ以降からになります。説明は概要紙でさせていただきますので、お願いいたします。

まず、現状認識です。新型コロナウイルス感染症の影響により、今年5月の完全失業率は2.9%、有効求人倍率が1.20倍と、「新たな日常」の下で見込まれる労働需要の構造変化等、雇用を取り巻く現状が大きく変化しており、これらへの対応が求められている。さらに、人材開発政策をめぐる現状を見ると、Society5.0の実現に向けて、今後不足が見込まれるAIやIT等のデジタル技術を活用できる人材の育成が不可欠であるとしてお

ります。全世代を通じて、不本意な就職を繰り返す方や、長期にわたり無業の状態にある方など、就職に課題を抱える方が現在もおり、さらに感染症の影響によって雇用情勢の厳しい先行きも予測されております。また、人生 100 年時代を迎え、職業人生が長期化し、働き方も一層多様化しております。労働者のスキルアップやキャリアチェンジの支援が必要であり、日本型雇用の変化やジョブ型雇用の広がりも予測されています。

このような状況の変化に対応しつつ、今後の人材開発政策を展開していくに当たっての観点として、右側の箱に 4 つ観点を並べております。まず 1 点目ですが、感染症の影響を受けた「新たな日常」の下で必要となるデジタル技術を活用できる人材育成をするため、労働者の再教育やスキルアップの支援を強化していくこと。2 点目として、感染症による雇用の情勢や地域の人材ニーズの変化も踏まえた職業訓練を実施していくこと。また、就職やキャリアアップに特別な配慮を必要とする方に対する、それぞれの課題に応じた職業能力開発やキャリア形成支援を推進していくこと。3 点目として、労働者が企業への依存から脱却し、主体的にキャリアプランを立てて、在職や離職を問わず、学び続けることのできる環境を整備していくこと。4 点目として、新たな産業や地域のニーズに対応した職業能力評価制度を再構築していくこと。

また、こちらの概要紙には記載はありませんが、検討を進めるに当たっての留意点が幾つかあると考えておりました。例えば、労働者自身が自らキャリア形成に意欲と責任を持って学び続けることが必要であることといったような点について、留意点として 2 ページ以降の本文に記載しております。

こういった方向性を踏まえ、具体的な取組として 4 つの柱でまとめております。まず 1 点目の柱として、Society5.0 の実現に向けたデジタル利活用人材の育成です。デジタル技術の進展に対応した人材育成として、AI や IoT、ビッグデータなどの第四次産業革命に対応した職業訓練プログラムを実施し、デジタル技術を活用した課題の解決や業務効率化を行っていくことのできる人材の育成を推進していくことが必要である。また、社会全体のデジタルトランスフォーメーションの加速化により、あらゆる産業分野におけるデジタル利活用人材のニーズの高まりが見込まれており、社会人に対する基礎的な IT リテラシーの付与を促進していく必要がある。職業訓練現場におけるデジタル化の推進として、訓練分野においても新しい技術を積極的に取り入れていく必要があり、オンラインによる職業訓練の推進や、ICT の活用などが必要である。それから、新たな技能振興として、技能五輪全国大会の産業のデジタル化への対応や、技能五輪国際大会を日本へ招致し国内での開催を目指すこと。

続いて、2 点目の柱です。「新たな日常」と労働市場の変化を踏まえた人材開発施策の推進です。「新たな日常」に向けた対応の一環として、オンラインによる職業訓練の推進が必要である。なお、オンラインによる職業訓練には、訓練施設への通所により得られる効果などを損なわずに行えるような工夫が必要であると考えております。また、労働者の解雇や雇止めなど、労働市場の状況変化が起きた場合、それに対応した離職者訓練や求職

者支援訓練を機動的に実施していく必要があること。就職氷河期世代について、その世代の抱える問題が特定の世代だけの問題として捉えるべきではないとの考えもあり、世代の区切りに縛られることなく、就職やキャリアアップに特別の配慮を必要とする方への支援を広げるといったことについて検討する必要があるとしております。そのほか、中高年齢者を対象とした職業能力開発として、職業訓練の推進やキャリアコンサルティング、職業能力評価が重要としております。また、在職障害者に関しては、今後雇い入れ後のキャリア形成支援を進めていくという観点から、在職障害者の企業内外における職業訓練のニーズ調査研究を実施した上で、訓練内容を含めた今後の方向性を検討していく必要があるとしております。

3点目の柱として、労働者の脱企業依存・主体的なキャリア形成支援です。1つ目ですが、労働者の職業人生が長期化、働き方の多様化により、在職者の職業能力開発は今後も重要であり、国や都道府県が積極的に在職者の職業能力開発支援に取り組み、リカレント教育を推進していくことが必要であるとしております。2つ目として、民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の確保・向上の取組支援ですが、現在のガイドラインの位置付けの明確化や認知度向上の取組、また公的職業訓練受託時の研修受講要件や研修内容の見直しといったことにより、民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みやすくする方策について検討する必要があるとしております。3つ目が、キャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備です。キャリアコンサルタントについては、それぞれの活動領域に応じた専門性を高め、多用化を図っていくこと。ジョブ・カードについてはデジタル化を進め、さらに普及促進を図っていくこと。

最後の柱が、新たなニーズに対応するための職業能力評価制度の再構築になります。1つ目については、新しい技能検定や職業能力評価基準の構築に長期間を要しているといった現状があることから、技能検定や職業能力評価基準の効率的な構築に取り組む方策を検討する必要がある。また、外国人技能実習生の技能検定についても、申請から受検まで長期間を要しており、その円滑な実施に取り組む必要がある。また、技能検定については、計画的な職種の整理統廃合を進めておりますが、地域における職業能力検定の枠組みなど、地場産業を支える方策について検討する必要がある。

最後ですが、将来的に日本型の雇用やジョブ型雇用が広がる中において、能力評価が賃金などの処遇に適切に反映されていくことが期待されるが、社員のスキルアップについて職責や給与、配置等の処遇に反映している企業の好事例を展開していくことなどがあるのではないかと考えております。説明については、以上となります。

○武石座長 ありがとうございます。前回は2月だったと思いますが、そこからかなり時間がたっていることと、この間、新型コロナウイルス感染症が拡大するという中で、かなり世の中の状況が変わってきましたので、そういった新しい動きを踏まえてどういう論点があるかということで、今日は御議論いただきたいと思っております。今、論点整理の1枚紙で御説明いただきましたが、論点を出していただいて、今後、報告書として文書をまとめて

いく中で、この論点が盛り込まれるということでの論点の漏れがないか、あるいは書き方がもっと違う内容にしたほうがいいのではないかとか、そういうことでの御意見を頂きたいと思います。

議論をしやすいように、現状の認識、後ろに文章が付いていますが、まず現状認識のところでは御意見を頂いて、その後、今後の基本的な方向性と具体的な取組に関しては4つの柱でまとめていただいております、この4本の柱ごとに御意見を頂きたいと考えていますので、よろしく願いいたします。

これから意見交換を進めたいと思いますが、御意見のある方はインスタントメッセージをクリックして、そこに「意見があります」と書いていただきましたら、私が指名させていただきますので、そこで御意見を願いますという流れで進めたいと思います。

では、まず現状認識の所で御意見がある方は、遠慮なくおっしゃっていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○石崎委員 現状認識のところの前に、これまでの意見の取りまとめの部分について、若干意見を申し上げてもよろしいでしょうか。

○武石座長 お願いします。

○石崎委員 大変細かな点で恐縮なのですが、1 ページ目の最初の下線の所で、「ライフイベントによってキャリアが中断されることがあるのは問題である」という書き方なのですが、この書き方ですと、中断されること、それ自体が問題というように誤解されてしまうおそれがあると思うのですが、問題となるのは、そういった職業生活の中断が生じることによって、その後のキャリア形成がうまくいかないということなのではないかという指摘だったように記憶しておりますので、趣旨には反対していませんが、書き方を変えていただければ有り難いと思いました。

もう1つが、5 ページ目のジョブ・カードの普及促進と活用の所なのですが、こちらも「活用」という言葉にいろいろ込められているとは思いますが、より趣旨をはっきりさせるという意味では、ただ配ればよいということではなくて、それを使ってキャリア支援をやっていくということが大事かと思っておりますので、「キャリア支援の場面での効果的な活用」とか、何か言葉を足していただくと有り難いと思っております。以上です。

○武石座長 では、この御意見をまとめているペーパーについては、今の趣旨で修正したいと思いますが、事務局はよろしいでしょうか。

○廣田政策担当参事官室長補佐 頂いた御意見を踏まえまして修正させていただきます。

○武石座長 資料1も含めてでも結構ですし、現状認識の部分について、ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。武田委員、どうぞ。

○武田委員 まず、事務局におかれましては大変丁寧に取りまとめていただき、どうもありがとうございます。その上で、現状認識の部分について3点意見を申し上げたいと思います。

1 点目、1 つ目の○の所で、現在の雇用の厳しさの状況を書いていただいております。

ここは前振りですので、簡潔に記述でいいと思いますが、厳しさとしては、今、休業者数が432万人いらっしゃるの、失業率などには表れていない、企業が抱えている企業内の過剰人材が発生していることがあります。

また、私が気にしているのが二層化の問題です。休業のうちの3分の2が非正規ということと、当社でコロナ後にアンケートを実施したところ、世帯収入に与える影響として、6割の世帯が「収入に影響はない」と答えていらっしゃる一方で「世帯収入が50%以上減った」と回答した世帯が1割もいます。全く変わらない世帯が多くいらっしゃる一方、極端に減っている世帯もいる状況が所得環境としてあるということです。失業率2.9は、世界全体で見たら相対的によい状況ではあるのですが、今申し上げたように、企業内で相当抱えている状況で、いずれ時間とともに失業に転じる可能性があることと、二層化の問題を踏まえれば、次の仕事に移るため、スキルを身に付ける必要があります、本報告書でも一言触れておいたほうがよいと思います。

2点目は、コロナを受けての変化として、働き方の変化に関し、全体として書いていただいていると思います。新たな日常、テレワークなどで働き方や暮らし方がどう変わっていくのか、それを見ていかなければいけないというところもあります。また、働き方の変化によって、ジョブ型、ジョブ型という言葉の定義は使っている方によって相当幅があるので留意が要ると思いますが、一般的に言われているジョブ型、タスク型に近い形態を取る企業が実際に出てきていますので、そうした動きも現状の認識として、一言あってもよいと思います。

3点目、より本質的と私が思っておりますのは、労働市場の構造的な変化です。特に、技術の進展が労働市場に与える影響が大きく、現状の認識の4つ目に詳しく書いていただいているのですが、これが前倒しになる、加速すると思います。

以前にこちらの研究会でも、2020年前半は労働需要が労働供給を上回って人手不足超になるとの試算結果を出させていただいたのですが、コロナで技術進展が加速した場合の試算としては、2022年に153万人程度の余剰に転じる可能性があるという試算をしております。

この試算は、一定の前提を置いていますので、技術の進展が我々が想定しているほど進むか進まないかは議論の余地はあるのですが、本質的な課題として、労働市場の構造変化、特に技術の社会実装による構造変化の加速が指摘できると思います。

したがって、4番目に書いていただいているのですが、もともとこうした構造変化が予想されていたこと、グローバル化による競争激化に加え、技術の進展による労働市場に与える構造的影響があり、それがコロナ危機で更に加速する可能性があるという整理をし、その後、こうした中で我が国が持続的な経済発展を実現していくためには、それに人材が適応することが可能な環境整備が必要という整理に変えてはどうかと思います。現状についての意見は以上です。

○武石座長 事務局から何か確認することなどはありますか。

○相本人材開発政策担当参事官 御意見ありがとうございました。非常に多岐にわたり示唆に富む御意見だったと認識しております。論点整理に対する具体的な反映のさせ方も含めまして、事務局で検討させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○武石座長 では、八木委員、お願いいたします。

○八木委員 整理していただいたほうの本文の2枚目の1番上の○の「さらに」と書いてある所です。「雇用の見通しが不透明さを増す中で」という切り口で「キャリアプランの見直し」という流れになっているのですが、必ずしも雇用の見通しが不透明さを増す中だけではなくて、今回、在宅勤務あるいはリモートワークをきっかけに、キャリア自律の重要性に気付く個人が増えた気がします。仕事と生活、あるいは会社と個人の間を見直していくきっかけになっている人がいるという感じがします。単純に雇用の見通しが不透明というだけではなくて、もう少し積極的な意味で、「個人のキャリアを考える人が増えてきた」というような書き込みもあっていいのではないかと。今後の方向性という意味でも、自分のキャリアを優先して仕事や会社を選んでいく人、あるいは個人事業主化する人が増えてくるのではないかとということにもつながっていく。あるいは、時間を有効に使える機会を提供できない会社からは人が離れていく、ということが今以上に加速される可能性があるということを描きおきたいと思っております。

○武石座長 それでは、大久保委員から御発言を頂いて、事務局に戻したいと思っております。大久保委員、お願いします。

○大久保座長代理 論点整理の1ページ目の24行目なのですが、最後に「新型コロナウイルス感染症の影響による労働需要の構造変化」と書いてあります。この労働需要の構造変化というのが、人材開発政策の今後の在り方を見据える上で大変重要な入口だと思っております。

労働需要の構造変化の問題は、先日発表された骨太の方針の中にありまして、そこには、新たな日常の下では、労働需要の構造が大きく変化することが見込まれる。このため離職者向けの公共職業訓練や求職者支援訓練を通じ、就職に必要な職業スキルや知識の習得を促し、ニーズの高い職種、成長分野へのマッチングを進めると書いてあるのです。

これを踏まえて考えたときに、現状認識から今後の方向性に推移していく流れの中でいくと、労働需要の構造変化の問題がデジタルスキルのところの話だけに今のところなっている感じに見えるのです。ただ実際には、この新型コロナによる新たな日常による労働需要の構造変化は、デジタルスキルの問題だけではなくて、そのほかにもいろいろあるのです。

例えば、国際的にエッセンシャルワークとも言われているような医療の領域の人たちの需要も増えているし、あるいはステイホームが広がる中で、家に取り寄せるための物流関係の人たちの人材ニーズも大変増えているということもあって、必ずしもICTだけではないので、そのところが丸々抜けているような感じに見えるものですから、現状認識の労働需要の構造変化という所に、若干言葉を補ったり、あるいはそれに続いていく今後の方

向性の中で、今申し上げたようなことについても少し触れるというような書き加えがあったほうがいいのではないかと思います。

○武石座長 具体的な御指摘を頂き、また前回以降の新型コロナウイルス感染のところをどのように受け止めて、どう次の課題につなぐかというのは大変重要なところだと思いますので、現状の認識を正しく多面的に捉えておいたほうがいいと思いました。ありがとうございました。事務局から何かございますでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 武田委員、八木委員、大久保座長代理から、基本的現状認識に関する御意見を頂きました。具体的なワーディングについては先ほど申し上げましたが、事務局で検討して、また御相談させていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○武石座長 現時点で、ほかに発言希望の方はいらっしゃらないのですが、よろしいでしょうか。また戻っていただいても結構です。

では、次の論点に移ります。次は、今後の基本的な方向性と具体的な取組ということで、4つの柱について御意見を頂きたいと思います。まず、1つ目の Society5.0 の実現に向けた、デジタル利活用人材の育成ということです。これに関連することで、今後の方向性の書きぶり具体的な取組というところでの御意見を頂きたいと思います。御意見のある方は、インスタントメッセージのほうにお願いいたします。

○藤村委員 藤村です。遅くなりまして、すみません。

○武石座長 よろしく願いいたします。今、論点整理の2番と3番の所の「Society5.0の実現に向けた」という、このテーマについての議論に入っているところです。

○藤村委員 分かりました。

○武石座長 御意見があれば、左下のインスタントメッセージのほうに書き込んでいただければと思います。

○藤村委員 承知しました。

○武石座長 では、八木委員、お願いいたします。

○八木委員 これは常に雇用されている人たちを中心に書かれていると思うのですが、今後の方向ということを見ると、特に Society5.0 のコンテクストと非常に関係が深いと思いますが、スタートアップの支援も、キャリアの在り方の中で触れておかないといけないのではないかと思います。

具体的にどこまで踏み込むかは別にしまして、今、大学生がいきなりスタートアップするというのも増えていますし、企業から抜け出してスタートアップしていく人も増えています。スタートアップは日本の活力を上げていく上でさらに必要だと思うのですが、その記述をしたほうがいいというように思いました。

○武石座長 ありがとうございます。大久保委員、お願いします。

○大久保座長代理 今後の基本的な方向性の○の2つ目の所のポツの4つ目で、「女性については」と始まる女性に関する記述があります。この中で、就業率という量的な側面だ

けではなく、質的な側面にも焦点を当てていくべきだということが書いてあります。これは大事なポイントだと思っています。

ちなみに、これも骨太の方針のほうにある記述だと、出産後に女性の正規雇用比率が低下する、いわゆるL字カーブの解消に向けて、女性の正規化を重点的に支援するという書き方になっています。これは非正規から正規に、つまり出産を機に非正規になった人が、しばらくブランクがあって改めて就業しようとするときに、どうしても非正規でしか就職口が見付からず、正規雇用の場を得ることができないという、このタイミングの人向けに、職業訓練を通じて正規化が図れるようにしていくということについての話だと思しますので、骨太の方針のほうに書いてある書き方、言葉みたいなものと、つながるような形で書き加えるといいのかなと思います。

○武石座長 吉川委員、お願いします。

○吉川委員 今後の基本的な方向性の中で、ここに書いていないことなのですが、Society5.0とか社会的ないろいろな動きが早くなっているので、人材開発施策の中でちょっと加えてほしいと思っているのが、社会の早い動きに対するキャッチアップを早くしなければいけないということです。この「キャッチアップの仕組み」は、どちらかと言うと労働政策そのものに関わってくるかもしれませんが、また、教えるほうに至っても、教える体制を整えたり、教える時間がかかっても時期を逸してしまうので、早く教えるという、ラピッドラーニングと言うのですが、そちらに対する取組をやっていかないと、いつまでたっても後追いになってしまうので、その部分を何らかの形で入れてもらえると助かると思っています。

○武石座長 3人の方からの御意見がありました。事務局は確認することなどはありますか。

○相本人材開発政策担当参事官 特に確認はございません。よろしくお願ひいたします。

○武石座長 では、藤村委員、お願ひいたします。

○藤村委員 2ページが一番下の「人生100年時代到来」という所に関連して発言します。この中で、一般の人が読んだときに分かりにくいのが、「主体的にキャリア形成を進める」という点だと思います。公的な資格を取ればいいんだと誤解されるとまずいなと思っています。

では、どうやったら働く能力が高まるかという、目の前の仕事をしっかりとやることだと思います。ただ、多くの企業で見られるのは、業務処理(決められた手順に従って処理して次に送ること)です。これでは能力は高まりません。自分が担当している業務の価値を上げていくにはどうすればいいのか、いろいろな仕掛けを考えて実行していくこと、その繰り返しの中で能力は高まっていくと思います。

ですから、日々の仕事の大切さが記されていないと、何か浮き足立ってしまうような気がします。以上です。

○武石座長 それでは、武田委員、お願ひいたします。

○武田委員 先ほど大久保委員がおっしゃったところについて、若干追加コメントさせていただきます。大久保委員がおっしゃったことに大賛成ですので、是非その点も加筆いただきたいと思います。

更に補足としては、当社で個票を用いて男女別に異動がどうなっているかを調べたことがあります。それを見ると、明らかにルーチン、ノンルーチンの座標軸で分けたときに、女性は1回離職する前にノンルーチン領域で仕事をされていた方が復職されるとルーチン領域に戻る割合が高い、あるいはルーチン領域にとどまっています。正規、非正規ももちろん重要なポイントだと思うのですが、しっかり役割を担えるチャンスを与えることも鍵ではないかと、表現には工夫が要ると思いますが、その点は1点補足させていただきたいと思います。

その点を解決すれば、日本の労働需給のミスマッチの縮小、先ほど申し上げた構造問題への対処にもつながるということが、我々の分析では結果として出ております。つまり、単なる女性の問題ではなく、日本の労働市場の構造問題であり、人材開発にも必要な視点であることを、意見として述べさせていただきます。

○武石座長 藤村委員、武田委員、いずれも重要なテーマで、ありがとうございました。何か事務局からありましたら、適宜おっしゃっていただければと思いますが、大丈夫でしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 ありがとうございます。特に補足はございません。よろしく願いいたします。

○武石座長 この1番の論点に関して、ほかにいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

私からですが、細かい点というよりは全体の考え方の整理についてです。まず、具体的な取組の(1)のタイトルが、「Society5.0の実現に向けたデジタル利活用人材の育成」となっているのですが、この中身を見ると、必ずしもデジタル利活用人材の育成ではないものも入っていて、私は入っていていいと思うのですが、その中身に合わせて(1)のタイトルを、もう少し広く捉えられるもの、Society5.0の実現はいいのですが、そこはデジタル人材だけではないと思います。先ほども同様の御意見があったかと思うのですが、もう少し広く捉えられるようなタイトルにさせていただいたほうがいいのではないかというのが1点です。

それから、何となく行ったり来たりという感じがするのが、3ページから4ページの真ん中より下ぐらいの所なのですが、○で言うと、3ページの(1)の下の方から4ページの上の方までの所なのですが、多分ここがSociety5.0に向けて、公的な職業訓練とか、そういう役割というのはどういようにならなくてはいけないかということ整理した部分だと思います。

ここが、例えば4ページの一番上の「社会全体のDXの加速化により」ということで、かなり大きな方向性がここに書いてあって、3ページの所にいくと、割とプログラムの中

身の話だったり、教育訓練給付の話だったり、具体的な政策が書いてあったりということがあって、また4ページにいくと、2つ目の○ですが、研修のやり方、オンラインでやりましようとかいったような指導するほうの話があって、次に地域の話があって、次にインストラクターの育成があって、全体が整理されていない感じがするので、要は公的な役割として何が必要なのかということ、書いてある内容はこういうことだと思いのですが、順番に説明していただくほうがいいかなというのが、2点目です。

あと、4ページの技能振興と技能五輪の所も、必ずしも Society5.0 とは関係がないような内容があったりして、この後の(4)が職業能力評価制度になるのですが、ここと再整理したほうがいいような内容があると思いますので、中身と言うよりも、全体の整理をお願いしたいということ、私からの意見として申し上げさせていただきます。

○八木委員 先ほどの大久保委員、武田委員の意見に触発されて、少し追加させていただきます。リモートワークによって、育児とか介護と仕事の両立がしやすくなっていると思います。企業が優秀な人材の活用を積極的にやろうとしたときに、制約が薄まる可能性があるのも、是非テクノロジーの活用によって、更に分け隔てのない人材活用を進めていこうというような内容を追記していただくと有り難いと思います。

○武石座長 そこは基本的な方向性を書くことになるでしょうか。全体の大きな話なので、どこに入れるかは事務局と御相談させていただくということでもいいでしょうか。

○八木委員 結構です。

○武石座長 ありがとうございます。ほかに御意見はありますか。また後で戻っていただいても問題ありません。それでは、次の「新たな日常」と労働市場の変化を踏まえた人材開発施策の推進について、御意見を頂戴したいと思います。御意見のある方はいらっしゃいますか。大久保委員、お願いします。

○大久保座長代理 大久保です。Society5.0 のところでは、オンラインによる職業訓練を一層推進するというのが一番ストレートな言い方で書いてあるのですが、これは全体の中でも大きなポイントになる部分かなと思うのですが、書き方をもう少し工夫して分かりやすくしたいと思っております。

例えば、テレワークの促進と併せて在宅等で学べるオンラインコンテンツの開発など、職業訓練の充実を進めるといったような書き方を少し加えると、一般の読んだ人たちに対して伝わる形になるのではないかなというのが1点です。

それから、もう1つは、「新たな日常」と労働市場の変化を踏まえた人材開発施策の推進の中で、全体を構造図で書いてある資料の1枚目ですが、就職氷河期世代の区切りに縛られることなく、就職やキャリアアップに特別の配慮をしようとする方への支援を広げるという、○の中の1要素として中高年齢者を対象とした職業訓練の推進と書いてありますが、これは別立てのほうがいいのではないかと思います。就職氷河期問題の切り口から入る話の中に、中高年齢者の話が出てくるというのも少しすっきりしないので、中高年齢者の問題については、1つの○として別立てにしたほうがメッセージとしてはクリアかと思

うので御検討いただきたいと思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。文章は分かれて書いているのですが、資料 2 の 1 枚紙のほうだと、まとめて書かれてしまっているのので、ここは整理が必要だと思います。それでは、石崎委員お願いします。

○石崎委員 このオンラインによる訓練の普及は非常に重要な点だと考えております。正に今、コロナウイルスの感染拡大への対応という意味でも非常に重要ということで、ここに盛り込んでいただいたのは、大変良かったと思います。今、大学でもオンライン授業等をやっている中で、やはりオンラインの非常に良い部分は、例えば非常にアウトプットを求めやすいなど、そういったアクティブラーニングを促進しやすいという面がある一方で、オンラインだと受講生同士の人的関わりが薄くなってしまおうと。この研究会でも学ぶ者同士のネットワークや学び合いというものが、学習において非常に重要だという御意見が出たことがあったかと思いますが、そういった面が、オンラインだと十分にそこが図り切れない部分もありますので、オンラインはオンラインで非常にニーズもあると思うので推進してほしいのですが、それと併せて、対面による訓練の効果、あるいは対面でしかできないような付加価値みたいなものの追求も行っていただけるといいのかなと思っております。

もう 1 つは、細かな点ですが、中高年齢者を対象とした職業能力開発の推進の所で、先般、御承知のように 70 歳までの就業確保措置の努力義務化もなされているところですので、そういった内容も場合によっては盛り込んでいただいてもいいのかなと感じた次第です。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。それでは、谷口委員、お願いいたします。

○谷口委員 いかがでしょうか、音声の具合は。

○武石座長 大丈夫です、お願いします。

○谷口委員 今の石崎委員の発言と重なるところがありますが、オンラインによる職業訓練について、若干補足というか意見を申し上げたいと思います。オンラインによる職業訓練というテーマに関しては、この委員会でも新型コロナ以前から議論されてきた部分があります。

それは背景としてデジタル化などといったことを受けての、デジタルテクノロジーとの親和性みたいなことも 1 つ重要なこととして、オンラインによる職業訓練の重要性も浮き上がってきたと思うのですが、御存じのとおり新型コロナということで、また別の側面からオンラインによる職業訓練が焦点化するということで、実はこのオンライン訓練というものが、まとめられた論点整理でも具体的な取組の所でも出てくるし、新たな日常の所にも出てきます。

なかなか難しいのですが、具体的な取組のところでのオンラインによる職業訓練に関して言いますと、いわゆるデジタルテクノロジーとの関わりが 1 つ上がってくるのですが、先ほど石崎委員がおっしゃったように、テクニカルな部分だけに光が当てられる可能性があるのですが、補足というか補っていただければ有り難いです。

4 ページの具体的な取組でのオンラインによる職業訓練について、「一層推進するための指導手法等の開発・普及や」といったことが書かれております。こうした部分というのは、テクニカルな部分に強調されるわけですが、新たな日常のほうでは、その辺が補われていますが、JILPT の奥津さんの研究成果でも指摘されているのですが、求職者の人たちの訓練に関して言及すれば、訓練施設に在ることによって、そこから得られる副次的な効果があるということで研究としては指摘されているわけです。

オンラインによる効果的な部分と、通所によってもたらされる効果、そういったところで、やはり両面きちんと、オンラインによる職業訓練の重要性と方向性というものを、もう少し丁寧な描き方ができないかなと思います。確かに、新たな日常の所では補われているのですが、通所によって得られる効果について言及されているのですが、オンラインと通所によって得られる効果のメリハリと言いますか、必ずしもオンラインだけでは完結しないところもありそうですので、その辺を補っていただければと思います。論点整理としては、両方に分かれてしまって、オンラインによる職業訓練の論点が少し分散してしまった感じがします。何かうまくまとめる方法がないかなという気がします。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。私も、オンラインのところは2つに分かれていて、書いてある内容が、若干トーンが違うので、この整理については、また検討したいと思います。では、吉川委員、お願いします。

○吉川委員 多分、中高年のところではないかと思いますが、人工知能の技術とも関係するのですが、そのような技術を伝えるということが、知識のレベルからだんだん技能を伝えていくほうにオンライン授業もレベルアップされて、そういう技能伝承の研究がされていると思っています。この研究において難しいところがアプライ、つまり知識や技能をどのような分野にどのように適用するかのところなのです。その部分が弱い。本来は対面でOJTなどで教えるところですが、そこがどうしてもオンラインだと弱い。そこで、経験者がサポートすることも必要になってくると思いますし、いろいろな意味での支援が必要になってくると思います。その部分を中高年の人の活用の部分に、オンラインだからこそアプライの部分で教えるということ、特に今必要とされている AI に関わっていた人たち、データサイエンスに関わっていた人たちが教えるような形で1行加えてもらえないかと思っています。

○武石座長 ありがとうございます。では、藤村委員、お願いします。

○藤村委員 2点ほど申し上げたいのですが、1点目は、中高年に関わる部分です。中高年の方々とお話していると、自分がどのような能力を持っているかを言葉で表現できないという方がたくさんいらっしゃいます。そこが大きな問題だと思います。私たちは、言葉で表現できないことは認識できません。言葉で表現できて初めて、自分にどのような能力があって、その中で使えるものは何で、あるいは発展させていくべきものは何かという点がわかるのだと思います。

その場合に、実際に経験したからこそできることがあります。例えば、ロボットのプロ

グラミングです。自動車の製造現場でロボットを使って溶接をする作業をプログラミングをするときに、実際に手で溶接をしたことのある人がプログラミングをしたほうが良いプログラムができると言います。

実際に機械を操作した経験があると、難しいところが分かっているので、有効なプログラムを作ることができると言われます。自分にこのような能力があるからこの仕事につながるのだという点を認識しておくことが大切です。正にこれはキャリアコンサルティングが活躍できる場だと思います。機械操作の経験があるからこそいい仕事が出来るという点がわかっていないと、これまでの経験が役に立たないと思ってしまいかねません。

この点に関連して、ある建設会社の話をしておきます。土木の関係の方です。日本国中でトンネルを掘ってきたという方、もう 60 歳を超えておられますが、その人のいろいろな経験や技術、ノウハウをどうやって若手に継承していくかというところで、ある工夫をしておられます。その方はまだ現役でやっていらっしゃるので、ふだんはトンネルを掘る現場(大体山奥です)にいらっしゃって、会おうとしてもなかなか会えないわけです。その会社は、その方のインタビューを動画にして、社内のイントラネットに載せています。トンネルを掘るときには〇〇という点が大事なのだというインタビュー動画です。これは、極端な話、その会社の人間であれば、世界中から見ることができるわけです。

若手がその動画を見て、この人の話をもっと聞きたいということになると、その方にメールを出します。「もっとこの辺のお話を聞きたいのですが…」と質問すると、「では今度、何日に本社へ行くからそのときに会おうか」という話になるそうです。デジタル技術を上手に利用している一つの例だと思います。

最後に 2 点目ですが、ここに入るのかどうか、もう少し大きな話になりますが、実は能力開発の一番難しいところは、今必要とされる能力は分かっているのだけど、5 年後、10 年後にどのような能力が必要とされるかが分からないというところです。現在必要とされる能力を学んで、向こう 1、2 年はいいかもかもしれませんが、5 年後にもその能力が必要とされ続けるかどうかは誰にも分からないのです。非常に不確実性が大きいですが、能力開発を止めるわけにはいきません。だからこそ、1 人 1 人がしっかり考えなければなりません。「自分としてはこの分野で勝負してみよう」という、ある種の賭けになるようなところがありますが、能力開発にはそのような側面があると思います。この点を知っておいていただくといいなと思っています。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。まとめて御意見を聞いた後に、事務局に振りたいと思います。関家委員、お願いします。

○関家委員 聞こえますか。

○武石座長 大丈夫です。

○関家委員 先ほどの谷口委員のお話、オンラインによる職業訓練の一層の推進だけではなく、実際に、職業訓練施設に通うことの効果についても触れるべきだという御指摘だったと思うのですが、こちらについて、デジタルと通所の両立による更なる効果を追求する

といったような文言を加えていただくと、両方のバランスが取れるというか、デジタルだけに特化したことにならないのかなと思いました。

それと、これも今後の具体的な取組として、オンラインを活用した訓練の推進とともに、そうした、実際に直接会って訓練を受けることとのちょうどいいバランスがどこにあるか、例えば好事例を収集したりといったデジタルと通いの訓練のちょうどいいバランスについて研究する必要も今後出てくるのではないかと思うので、こちらについても、……の記述を検討していただきたいと思います。

それから、吉川委員に1つ御質問ですが、先ほどのお話でラピッドラーニングという言葉が出てきたのですが、少し補足して御説明していただければと思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。では、吉川委員に御質問があったので、吉川委員お願いいたします。

○吉川委員 ラピッドラーニングというのは、日本語では速習ということで、なるべく早くその人に、知識なり技能なりを身につけてもらう方法で、学ぶ到達点までの時間が早いということです。そのためには、概念を早期に獲得して演習するという形で、ある程度のやり方というのが分かっている部分があります。

必ずしも、学ぶことを教室のような体系だった学びではなく、現場みたいな演習も含んだ形で、知識適用の境界を特に教えるとか、自分で学ぶような学び方も教えながらと、ある種PBLのような要素も含んでいるようなやり方をしていくと、比較的早く学べるのだということが、ある程度分かってきています。このような形態の学習方法論を遠隔学習にも付け加えていく提案だと考えてください。

○関家委員 ありがとうございます。

○武石座長 それでは、石崎委員、お願いします。

○石崎委員 少し細かなところで恐縮ですが、5 ページに就職氷河期世代支援における個別支援等の拡大という項目があるのですが、その中身を見ますと、就職氷河期世代という世代で区切るべきではないという話も出てきているところでして、そうすると、このタイトルでいいのか、もう一度御検討いただければと思います。

ただ、就職に困難を抱える人のある種の代表的な1つのカテゴリとして挙げられているということであれば、特に異論があるということではないですが、少しその点を御検討いただきたいということです。

あと、ここで個別支援という言葉が使われているのですが、その個別支援の中身を反映するような内容がここに入ってきていないようにも思いますので、その支援の在り方の検討というか、そういった話も、もし入れられるのであれば、入れていただくといいのかなと思った次第です。

○武石座長 ありがとうございます。私もここは意見があるので、少し申し上げたいのですが、先ほどの論点整理の1枚紙のほうには、就職氷河期世代を広く捉えるような書き方、区切りに縛られることなくという、ここに中高年など入れたからかもしれませんが、

広く捉えるようになっていて、この委員会の議論でも、就職氷河期世代は確かに大変な世代なのだけれども、それでこの問題は終わったわけではなくて、次の世代にも同じような問題が出ているという御意見があったかと思えます。したがって「捉えるべきではないとの考えもある」というのは何となく弱いかなという気がします。もう少し、ここに象徴されている問題をきちんと構造的な問題として受け止めるべきだというトーンで書いていったほうがいいというのが私の意見です。

○石崎委員 例えばですが、広く就職困難者としていただくとか、そういったことも併せて御検討していただければと思います。

○武石座長 分かりました。ありがとうございます。(2)に関してはよろしいでしょうか。事務局として何か(2)に関してありますか。

○相本人材開発政策担当参事官 内容に関する部分と項目立てに関する部分と多岐にわたる御意見が頂けたと思えます。文書への反映のさせ方については、同様に検討させていただきたいと思えます。よろしくお願いたします。

○武石座長 ありがとうございます。先ほどの藤村委員からの、5年後、10年後は非常に不透明な中で、かなり個人が責任を持ってやらなくてはいけないという部分をどこかに、具体的な所には書きにくいかもしれませんが、今後の方向性かどこかに書きたいと思えます。

では、(2)は御意見を頂いたようですので、次は(3)の労働者の脱企業依存・主体的なキャリア形成支援です。では、大久保委員、お願いたします。

○大久保座長代理 (3)のタイトルなのですが、「労働者の脱企業依存」と書いてあるのですけれども、脱企業依存ということに該当する直接的な内容が、その後の文章の中には余りないように見受けられます。また、脱企業依存というワードを使うのはちょっと誤解を受けるのではないかなと思っています。ここは主体的なキャリア形成とか、自律的なキャリア形成ということがテーマだと思いますし、個別企業だけではなくて、それをもっと地域とか業界、あるいは国と企業が連携してという話だと思いますが、脱企業依存と書いてしまうと、企業がそこの従業員に対して一義的に持っている人材育成とかに関する責任を放棄することを認めてしまうようなトーンが感じられてしまうのではないかと、誤解されてしまうのではないかと考えていて、ちょっと言葉の選び方を別のものに変えたほうがいいのではないかなという気がしています。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。石崎委員、お願いたします。

○石崎委員 続けて失礼いたします。私も大久保座長代理の意見に賛成でして、脱企業依存という言葉からすると、企業が職業訓練、キャリア形成支援等について役割を負わなくてもいいというような間違ったメッセージを発してしまうことになるような気がいたしますので、そこはちょっと変えていただく必要があるのかなと思っています。

また、これは内容として盛り込んでいただくかどうかは別途御検討いただくということでよいのですが、私自身の考えとしては、むしろもっと企業も職業訓練ということに関し

てより責任を担ってもいいのではないかと考えております。とはいえ、それもやはり企業だけでやるということではないので、労使のコミュニケーションとか、あるいは今お話に出た地域など、公的機関とのいろいろな連携の中で一定の役割を果たしていただくという方向でまとめていただくほうがいいのかなという印象を持った次第です。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。武田委員、お願いいたします。

○武田委員 7 ページの 15 行目からですが、キャリアコンサルタントについての記述があります。これまでこの研究会で何度か申し上げてきたとおり、キャリアコンサルティングの質は、働く方にとっては一生を左右しますので、質をどのように担保するかという点は極めて重要ではないかと思えます。キャリアコンサルティングの方に対し、過去の実務経験等も含めて、どうやって質を担保するかという点は重要だと思えます。また、キャリアコンサルティング業においてもテクノロジーの活用が必要になってくるのではないかと思えます。その点の加筆を是非お願いしたいと思えます。特に、キャリアコンサルティングの質に、かなりばらつきがあるように感じております。

2 点目は、主体的なキャリア形成を支援していくことは、大変重要と思えます。以前この研究会の場で申し上げたとおり、ミスマッチ解消に向けて何をやっていけばいいのか、個票を使って分析を行いました。具体的には 3 つです。1 つ目は新卒者の専門性の高度化、2 つ目は全員のワンノッチ・ワンスキルアップ、スキルのアップで一步前に進むという考え方、3 つ目は先ほど申し上げた復職後の女性が担う職の質的改善。3 つの施策を試した場合、ミスマッチの解消にどう効果をもたらすのか定量的に分析をいたしました。結果としては、2 つ目のワンノッチ・スキルアップ戦略と、3 つ目の女性の職の質確保、その施策が効果をもたらすということが分析結果として得られました。

では、どうやったら皆にワンノッチのスキルアップを行ってもらえるのか、リスキリングをやっていただけるのかということが課題です。職業訓練のイメージが、これまでは失業した方、仕事していない方が行う印象があったと思うのですが、こちらに書かれているとおり、今後の雇用慣行の変化、人生 100 年時代や技術動向を見据えると、誰もが主体的にスキルを磨いていく、リスキリングしていくことが非常に重要であることは強調すべき論点と思えます。

問題は、先ほど藤村委員がおっしゃったとおり、何を学ばいいかが分からないということがありますし、そもそも自分が今までやってきた職務経験でどのようなことを具体的にスキルとして持っているかが答えられないという問題があります。当社では FLAP サイクルを提言しています。FLAP の F は Find で、L が Lan、A が Act、P が Performance ですが、その F の部分、特に気付きを得る機会が極めて重要と思っています。

では、どうしたら気付きを得られるのかということですが、5 年後に求められるスキルは正直誰も分からないのですけれども、まずは企業のニーズを柔軟に捉えていく、そのニーズの変化に応じて学ぶプランを見直していく必要がますます高まっているのではないかと、デジタルを組み合わせる企業のニーズを汲み取る仕組みも必要になってくるのではないかと

と思います。ニーズの変化にどう適応し、それをデジタルで情報を取れないかということが1つです。

もう一つは、タスクの見える化です。例えば経理をやっていた方といっても、幅広く経理業務をみていた方と伝票処理だけをやっていた方とは大分違いますので、タスクの見える化、タスクの共通言語化、シソーラス化を進めていく必要があると思います。それと後段(4)の学んだスキルの評価制度、この辺りが組み合わさって初めて、先ほど申し上げたFLAPが回ります。まず気付きを与え、学び直し、人々が行動して、それに対する評価も見える化し賃金等の処遇に反映され、パフォーマンス向上につながる。パフォーマンスの向上に気づけば、さらに学ばなければという気付きになり、次のFLAPになるという正にサイクル、好循環が生まれる、その仕組みをどう構築するかが大切です。

まとめると、企業のニーズの把握とニーズの変化に合わせた訓練プログラムの見直し、タスクの共通言語化、学びと評価。それらの仕組みに関し、是非加筆いただけると有り難く思います。以上です。

○武石座長 どこに入れられるかはまた検討させていただきますが、重要な点をありがとうございます。大久保委員が先ほどの御意見に関連してということでしたね。大久保委員、お願いいたします。

○大久保座長代理 何度もすみません、大久保です。

○武石座長 いいえ、大丈夫です。

○大久保座長代理 脱企業依存の話をしたところでちょっと言い忘れたのですが、今回の論点整理全体として、企業の役割ということに余り触れていないので、全体的に企業の存在がすごく薄く感じられてしまうのです。例えば、DXが進んで求められる者の能力が変わってきているということで、変化にきちんと対応できるように人材育成、訓練をやっていかないと、これは企業にとって非常に重要な問題で、企業自体が大きくこれからDXに対応していかなければいけないときに人材がついてこられない、こういうことになってしまうので、いわゆるリスクリングというのは、企業の中で大変重要なテーマになっているという話を研究会でもしたと思います。

ただ、個別の企業で全部やり切ろうとすると、それのもとになるコンテンツがなかったりとか、あるいは大変非効率であったりするところがあるので、個別の企業の枠を超えて、業界とか産学、それから公的部門なども加わりながらこの問題に対応していくというのが大事なポイントだと思っています。むしろ、企業を巻き込んでやっていくということが大事だと思っているものですから、単に脱企業依存という言葉を変えるというだけで終わりではなくて、どこかで企業の役割とか、企業との関係の中である種連携してやっていくというような言葉がどこかに入ってくるといいなと思っています。以上です。

○武石座長 重要な点をありがとうございました。では、藤村委員、お願いいたします。

○藤村委員 大久保さんが今おっしゃった点は、とても大事ですよ。やはり、企業の役割は非常に大きくて、それなしには多分、能力育成はできないだろうと思います。

このタイトルの中にある主体的なキャリア形成支援というのは、具体的に何かというのが7ページから先を見ていっても出てこないのです。主体的なキャリア形成とは何かというと、私の理解では、選択肢が示されたときに自分でどれがいいかを考えて、判断して選び、その選んだことが良かったと思えるように、更に努力をすることだと思います。主体的なキャリア形成はこういうものだということが書かれていたほうがよいと思います。選ぶ能力を高めていかなければいけない、そのためには、やはりふだんから考えていることが大事だと思います。

先ほど、業務処理ばかりしている、大して考えることなく左から右へ仕事を流していくと申し上げましたが、考え続けていく中から主体的なキャリア形成が生まれていくのだと思います。考えるきっかけとして大事なものは議論することです。今、日本の会社を見ると、あまり議論していないと思います。企業の中で、もっと議論することがキャリア形成には必要だと思います。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。谷口委員、お願いいたします。

○谷口委員 先ほどの大久保委員の企業の役割とか責任といったことに関して、私も同様のことを感じております。特に、新たな日常の所の中高年齢者を対象にした職業能力開発の推進という所で、やはりこれに関しても、個人と企業双方の責任というのがあるのだらうと思うのです。例えば、統計的なデータは知り得ないのですが、私の感触としては、中小企業を回っていると65歳以降も働く人の割合が高いような気がするのです。それというのは、企業側それから個人側の利害が一致した結果だらうと思うのです。企業で長く働き続けている人というのは、それなりにその企業における労働価値というものが高いという結果だらうと思うのです。やはり、老齢期に入っても働きたい人というのは、その希望をかなえるためにそういう個人の労働価値を高めておく必要があって、その能力開発というものは、個人の側もそうだし、企業の側にとっても責任として取り組む必要があるのではないかなと、そのように思うわけです。この中高年齢者を対象にした職業能力開発の推進ということについては、やはり企業側の部分に何か言及が欲しいなという気がいたします。

それから、もう1つ申し上げたいことは、中高年齢者という言い方がここでなされているのですが、中年期以降がひとくくりの言い方ですよね。どうなのだろうかなと思います。実際に、老齢期でも自分の腕の能力を持って働いている人というのは、やはり中年期からその能力を高めて売れる価値を持っている人だらうと思うのです。ですから、そういう中年期に対して、いかにキャリアのコンサルティングとか、そうした支援によって自分の能力開発の方向性を見極められる、そういう取組が必要だと思いますし、老齢期に入ってからこんなことを能力開発しましょうと言われても、それは違うのではないかなという気がします。そういう意味で、中高年齢者というひとくくりの言い方で全部を言うのは、何かちょっと違和感を感じる気がするのです。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。八木委員、お願いいたします。

○八木委員 今、企業の役割について幾つか意見が出てきたと思います。私も全く同感ではあるのですが、個人がキャリア自立し、それを会社が支援することになったとき、キャリア競争が激しくなるという事実を無視してはいけないと思います。努力をする人としなない人の差がつくということです。努力をしてキャリア自立をした人を使おうとなってくると、努力をしない人との格差が出る、これは当然のことだと思います。

競争をもう少し活性化して、個々の人材が自らを成長させる、それを企業が活用するようになったとき、ダイナミックに企業の成長が図られるだろうということで、全体として見たときには日本の産業社会全体が活性化して、雇用も増えます。いずれにしても、単純に企業でキャリア自立を支援すると、キャリア競争が激しくなるという面があるということをお忘れしてはいけないと思います。これを書くかどうかは別ですけれども。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。石崎委員、お願いいたします。

○石崎委員 私もこれまでの意見には賛成でして、やはり企業の役割というのを考えたときには、難しい部分はあると思うのですが、例えば教育訓練休暇を設けることはもちろん望ましいとしても、そうでなくても労働時間の中でそういう学びの機会というのをできるだけ入れていくという方向が非常に重要になってくるのかなと思っております。要するに、企業と労働者双方のお互いの働きかけによって、能力開発とかキャリア形成というのが行われていくと非常にいいのではないかと考えているところです。また、労働者を必ずしも個々の労働者として捉えるのではなくて、労働者集団あるいは労働組合とかが組織されている所であれば、そういった所への働きかけというのも考えられるところですので、その辺も含めて御検討いただければ有り難いなと思っております。

それから、谷口委員から、中高年齢者をひとくくりにしていいかどうかというご意見でしたが、私もここは分けて捉えるべきではないかと考えています。中年期における支援は重要だと思う反面、他方で高齢期には高齢期に必要なキャリア支援とか訓練というものもあるのではないかと考えているところです。また、直前の八木委員の御意見等も踏まえて考えると、単線的にキャリアを一直線にアップしていくものというイメージではなくて、やはり多様な働き方が認められる方向というのが非常に重要だと思いますので、どうキャリアを築いていくのか、どういう働き方をその方が希望するのかというようなところの選択とか決定を支援するような、そういう支援が重要なのかなと考えている次第です。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。(3)の所でいろいろ御意見を頂きましたが、脱企業依存というのは私もちよと言葉としてどうかなと思いますので、ここのタイトルのこと、それから、企業というのはこれからも一定の役割とか、かなり重要な役割を果たすわけですし、ただ、これまでとは違う形で、労働者の主体的なキャリアというものに関わっていくという、役割の変化ということになるのかなと思いつつ受け止めました。また、主体的なキャリア形成という中で、やはり労働者もそこはある意味覚悟しなければならぬ部分とか、いいことばかりではないので、そういうものを含めてきちんと書き込んでい

くというような御意見かなと受け止めました。事務局で、特によろしいでしょうか。大丈夫ですか。

○相本人材開発政策担当参事官 特にございません。よろしく願いいたします。

○武石座長 それでは、次は4つ目の柱に移ります。新たなニーズに対応する職業能力評価制度の再構築という部分で御意見のある方、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。大久保委員、お願いいたします。

○大久保座長代理 大久保です。(4)の一番最後の○の所に、今後ジョブ型雇用が広がる中においてはということで、賃金とか処遇に反映さすべきことが期待されるというところにフォーカスしているのですけれども、ちょっと書き方の工夫が必要かなと思っています。これからジョブ型雇用が広がっていく可能性は高いのだと思いますが、ジョブ型雇用が広がっていくということは、職種とか職務、勤務地とか勤務時間が限定された形で働く人たちが増えてくるということで、特に職務を限定して働く人たちが増えてくるということだと思います。そういう中で、職務限定で働く人たちが適切にスキル、能力を伸ばしていくための1つのものさしとして、検定とか職業能力評価基準というものが重要になってくるという、それは本質的な問題なので、一旦そのことを書いた上で、もし処遇とかにも活用ということがあれば、プラスアルファでそういう話があるのかなと。処遇の話だけが強調されてしまうと、ちょっとバランスが悪いかなと思っています。

もう1つは、(4)の2つ目の○に関連する話なのですが、技術の進歩も踏まえた時代に即した評価方法と書いてあって、読んだ人は多分よく分からないのではないかと思います。実際に職業能力の評価とか、あるいは技能検定、資格認定のようなものというのは結構コストが掛かるのです。それを経費として個人に負担してもらうためには、どうしても受検料が高くなるとか、あるいは一定水準に抑えるためには、今度はそれを運営する側の収支が合わなくなるということもあって、そういうものを解消して、たくさんの人たちにそういった資格検定の職業能力評価の機会を持ってもらうためには、これこそ正しくデジタルとかAIなどという技術を取り込んだ形で、ある種ローコストにやっていくことが非常に重要になってくると思います。でないと、これは持続的にならないということだと思いますので、いわゆる能力評価を持続的に進めて広めていくためにも、新しい技術を取り込んだ評価の方法を広げていくのだというようなニュアンスを少し伝えられるといいかなと思っています。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。それでは、藤村委員、お願いいたします。

○藤村委員 職業能力評価ということに関連して、ひと言申し上げたいと思います。技術士という資格がありますね。これは、文部科学省所管の国家資格でして、21分野の技術部門が設けられています。1次試験、2次試験とあるのですが、2次試験で筆記試験と口頭試験(面接)があるのです。20分から30分ぐらいの面接だと言われてはいますが、そこでその分野の専門家にいろいろ質問されるのです。こういう事態が起きたとき、あなたならどう解決するかといった具体的な質問です。自分が持っている知識をどのように仕事にい

かすかというところを問われることになります。一般の資格試験は、その分野の知識があることの証明にはなるのですが、その知識を使って仕事ができるかどうかの証明にはなっていません。技術士のような資格がホワイトカラーの分野でもう少し普及していくと、ある種の社会的に認知された能力基準になっていくかなと思っています。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。ほかに御意見がある方はいらっしゃいますか。大丈夫ですか。関家委員が書き込んでいらっしゃいますかね。では、関家委員、お願いいたします。

○関家委員 職業能力評価制度についてなのですが、どの○に入れるかはちょっと分からないのですが、職業能力評価基準自体は、それぞれの職種についてかなり多岐にわたって能力というのを定義していると考えております。こちらの活用方法として、もう少しキャリアコンサルタントの人に、これまでのキャリアコンサルティングを受ける人のキャリアを棚卸しする際に、この能力評価基準を積極的に使っていただくといった方法も考えられるのではないかなと思ったので、そうしたキャリアコンサルタント、それかジョブ・カードを作成する際などにもこの能力評価基準を使ってもらえるといったことを、どこかに盛り込めたらいいのではないかなと思いました。以上です。

○武石座長 キャリアコンサルタントとかジョブ・カードについて、前にも書いてあるのですが、ここの能力評価の所でうまく書き込めるか検討したいと思います。ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。今、(4)ということでお話いただいておりますが、全体を通しての御意見で言い漏らしたということがあれば、それも含めてお願いしたいと思います。八木委員、お願いいたします。

○八木委員 今回触れていなかったことで、1つ気が付いたことがあるのですが、大学教育の在り方です。先日スタンフォード大学の出した大学デザイン講座の文献を読んだのですが、キャリアがどうあるべきかということ、かなりの分量の本になるぐらいの分析と研究をした上で、大学で教えているということです。学生が会社に入る前に、十分キャリアの重要性を学ぶ機会もあっていいのではないかと思いました。今、大学の教育が必ずしも企業に入ってからすぐに役に立つ教育になっていない部分があるので、大学での勉学や様々なアクティビティーが、企業に入ってからキャリア形成に役立つような導きを、大学自体もしていく必要があるのではないかなと思った次第です。以上、コメントです。

○武石座長 大学の提言というのがこの中にうまく収まるかどうかは、難しいかもしれないのですが、検討したいと思います。ありがとうございます。今のような全体に関わるところで、この視点が必要なのではないかということも含めて御意見はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、いろいろな御意見を頂戴したのですが、事務局から何かあればお願いしたいと思います。全体を通してでも、何かここについてもう少し確認したいということがあれば、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 事務局から改めて確認事項はございません。今日、各委

員から頂いた御意見を踏まえて、先ほど申し上げましたが、文章への反映、書き方については、座長とも御相談の上、調整したいと思います。よろしくお願いいたします。

○武石座長 では、委員の皆様、いかがでしょうか。御意見は特にはないですか。よろしいですか。御意見がないようであれば、本日はいろいろな御意見を頂きまして、多岐にわたる、また大所高所の御意見を頂きまして、ありがとうございます。今後の日程についてはまた事務局と御相談をして、事務局から御連絡をすることになると思います。廣田補佐、その点に関して御連絡があればお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 事務局の廣田です。次回の研究会の開催ですが、8月から9月の間で調整させていただきたいと考えております。座長からおっしゃっていただいたとおり、できるだけ速やかに委員の皆様にご連絡させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。以上です。

○武石座長 それでは、本日はこれを持ちまして研究会を閉会とさせていただきます。オンラインで非常に大変な中、迅速な会の進行に御協力いただき本当にありがとうございました。では、皆様にお礼を申し上げて、今日の会は閉会とさせていただきます。ありがとうございます。