

第8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9月11日(金)

10:00～

場所 (Web会議)

○武石座長 皆さん、おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから第8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。議事に入る前に、事務局のメンバーで交代があったようですので、事務局から御紹介をお願いいたします。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 事務局です。先月の初めに事務局メンバーに交代がございましたので御紹介させていただきます。まず、厚生労働省人材開発統括官の小林です。人材開発及び雇用環境・均等担当審議官の富田です。人材開発政策担当参事官の篠崎です。若年者・キャリア形成支援担当参事官の河嶋です。能力評価担当参事官の山地です。人材開発政策担当参事官室政策企画室長の黒田です。以上となります。

○武石座長 ありがとうございます。夏の異動で結構多くの方が交代されていますが、引き続きよろしくをお願いいたします。それでは、本研究会の主催者である人材開発統括官から御挨拶を頂きたいと思います。小林統括官、よろしくお願いいたします。

○小林統括官 小林です。よろしくお願いいたします。8月の異動で、今申し上げましたようにメンバーが入れ替わっております。引き続き、よろしくお願いいたします。委員の先生方には、これまで人材開発政策の在り方について積極的に御議論いただいております。ありがとうございます。デジタル時代ということで、人材開発の重要性が改めて問われています。また、ウィズコロナ、アフターコロナということで、我々の政策の在り方というものも正に問われている時期でございますので、引き続き積極的な御議論を賜われればと思っております。よろしくお願いいたします。ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。続いて、本日使用する資料、その他の注意事項について事務局から御説明をお願いします。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 事務局です。何点か事務連絡をさせていただきます。本日の出欠に関してですが、本日は石崎先生と八木先生が御欠席となっております。資料については、事前に送付させていただいている資料1と資料2を使用いたします。接続の問題などが生じましたら、事前に送付したマニュアルに沿って事務局宛にメールで御連絡いただければと思います。また、メインテーブルの出席者におかれましては、御発言を希望する際には、発言希望の旨と御氏名をSkypeのインスタントメッセージに記入いただき、座長から指名され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」と言っていただくなど、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、本日の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主な御意見等について御説明いただいた後、資料2の取りまとめの方向性(案)について、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 事務局です。それでは資料1「これまでの研究会における主な御意見等について」を御覧ください。毎回、研究会でお出しさせていただいているものですが、第7回の研究会で出た御意見について御説明いたします。第7回の御意見については、下線を引いてあるものになっております。まず(1)の全般について、下のほうですが、女性に関して出産後のブランクで非正規になるという問題に対し、職業

訓練を通じて正規化が図れるようにするべきではないかということです。

2 ページ目、中段から下になりますが、こちらはコロナに関連する御意見になっております。コロナの影響によって、ジョブ型に近い動きをとる企業が増えているのではないかと。また、コロナにより、さらに技術の社会実装がさらに進み、労働市場の構造変化が加速する可能性があるのではないかと。また、休業が失業に転じる職種があることを踏まえ、次の仕事に移るためにスキルを身に付ける必要が出てくるのではないかと。また、労働需要の構造変化の問題の中で、デジタルのスキルだけではなく、医療や物流といったエッセンシャルワーカーの需要も高まっていくのではないかと。感染症の影響は、負の側面だけではなく、在宅労働やリモートワークの拡充など、キャリアの見直しや自律的なキャリア形成のきっかけになるなどの前向きな側面もあり、今後は自身のキャリアを優先した仕事や会社を選ぶ人や個人事業主化する人が増えてくるのではないかと。ということです。

続いて、(2)の公的職業訓練に関する御意見ですが、3 ページ目の下のほうになりますが、将来の必要になる能力が分からないからこそ、企業のニーズの変化を汲み取り、訓練内容を頻繁に見直すことが必要である。

4 ページ目の中段は、オンラインによる訓練に関する御意見になっておりますが、オンラインによる訓練を推進していく一方で、対面で行うことの付加価値も追求し、通所とオンラインの適切なバランスを研究していくことが必要ではないかと。

続いて、(3)企業内における人材育成の在り方です。5 ページ目の冒頭ですが、企業が従業員に対し、一義的に持っている人材育成に関する責任を認識すべきではないかと。地域や公的機関との連携の中で企業が一定の役割を果たしていくべきではないかと。下のほうですが、社会全体のデジタル・トランスフォーメーションへの対応が企業にとっても大きな課題であること。個人の自律的なキャリア形成を企業が支援することによって、競争関係が活性化し、個々の人材が自ら学び続け、企業が優秀な人材を確保するというサイクルによって社会全体が活性化していくという側面があることを意識するべきである。

続いて6 ページ目、キャリアコンサルティングに関する御意見ですが、前回、キャリアコンサルタントの能力向上策の検討について御意見を頂いております。その関連で、キャリアコンサルタントにも様々な経験や能力を持った人がいる中で、質を担保していくことが重要ではないかと。またテクノロジーの活用の視点が必要ではないかと。ジョブ・カードについては、その普及促進を進めていくとともに、企業内におけるキャリア支援の場面での効果的な活用についても検討すべきではないかと。また、能力開発の課題として、5 年後から 10 年後に必要な能力が分からない不確実性の中で施策を展開していく側面があるからこそ、労働者自身が主体的に取り組んでいくことが重要である。主体的なキャリア形成とは、単なる資格取得や業務処理ではなく、日々の業務を通じて積極的に議論し、選択肢を自ら判断して選ぶことで、仕事をする能力を高めることを目指す。

続いて、(5)職業能力評価に関してです。7 ページ目の技能検定については、デジタル技術を活用することで、受験者と運営側の中長期的なコスト削減にもつながるのではない

か。いわゆるジョブ型雇用が今後広がる可能性が高く、職務を限定して働く方が増加すると考えられるが、そういう人たちが適切にスキルや能力を伸ばしていくためのものさしとして技能検定や職業能力評価基準が重要となってくる。その上で、職業能力に対する評価が賃金や処遇といったことにも活用されていくことが必要ではないか。

最後に、その他の御意見となりますが、中高年齢者の多くが自身の能力を言語化することが難しいと感じていて、動画などのデジタル技術を活用することによって熟練技術者の経験や技術、ノウハウといったことを若手に継承していくことが有効ではないか。以上の御意見を頂いております。

こういった御意見を踏まえまして、資料 2、本研究会の取りまとめの方向性(案)になります。前回提示した研究会の論点整理(案)について、4 つの柱を提示しておりましたが、項目についても御意見を頂きましたので、再度整理し直しました。資料の 2 の 1 ページ目の下半分の緑の所になりますが、5 つの柱として再整理をいたしました。変更点について簡単に御説明を申し上げます。前回、Society5.0 に関する柱と、「新たな日常」に関する柱を別々に立てておりましたが、こちらをまとめて 1 つの柱としました。「新たな日常」に関する柱に記載をしておりました「特別な配慮が必要な方々への支援」について切り出し、下の左から 3 つ目の柱として設けております。

前回提示した論点整理(案)では、「職業能力評価制度の再構築について」という柱がありました。こちらについては、「労働市場インフラの強化」という名前に変更しております。また、前回の研究会で、デジタル技術を活用した技能の継承について御意見を頂きましたので、「技能継承の促進」という新たな柱を設けております。柱立てに関する説明は以上となります。

続いて、各柱に記載の内容について、2 ページ目以降で説明をさせていただきます。縦紙の資料ですが、資料の下部にページ番号、左側に行数があります。2 ページ目の 18 行目から、「今後の基本的な方向性」に関して記載しております。ただいま御説明申し上げた柱の順番の入れ替えに関する説明はこちらになっております。30 行目から、労働者の主体的なキャリア形成支援に関する内容となっており、前回の研究会で御意見を頂きましたので、33 行目にありますが、労働者が日々の業務を通じて職業能力の向上を図るということ、また前回お出ししたのものには、労働者の方々が企業への依存から脱却することという趣旨のことを書かせていただいておりますが、その点についても御議論いただきまして、こちらは「企業任せにせず」という書き方に修正しております。

続いて、3 ページ目の 29 行目から、「具体的な取組」について記載しております。(1) の柱のタイトルに関して、前回の論点整理(案)では、Society5.0 の実現に向けたデジタル利活用人材の育成という柱にしておりましたが、デジタル利活用人材だけではなく、広く人材育成全般ということで、「人材の育成」と修正しております。また、先ほど御説明したように、「新たな日常」に関する記載をこちらの柱にまとめましたので、「新たな日常」の下での職業訓練というタイトルに修正しております。

続いて、4 ページ目になりますが、4 ページの 12 行目のパラグラフにおいて、教育分野における EdTech の進展状況を踏まえて、職業訓練の分野にも新しい技術を積極的に取り入れていく必要があるといったところです。こちらについては事前に御意見を頂いており、教育分野の EdTech に関しては、教育関連の効率化や個別対応型など「新たな日常」向けの技術もたくさんあるので、狭く捉えないほうがよいのではないかという御意見がありました。17 行目から記載させていただいているように、ICT を活用した指導手法の開発や訓練生への個別対応などにより、訓練の質の向上に取り組んでいくことが必要であるという記載に修正しております。

続いて、26 行目からのパラグラフは、「新たな日常」への対応の一環として、オンラインによる訓練について記載しております。前回お出ししたのものには、訓練施設への通所による効果を損なわないような対面、という記載にしておりましたが、事前に御意見を頂いており、最近では非対面のほうが、質問が多かったりするといった御意見を頂いておりますので、29 行目の中ほどですが、オンラインとの適切な組合せによること、それにより訓練の効果を最大化していく工夫が必要であるとしております。

2 つ目の柱の労働者の自律的、主体的なキャリア形成支援についてですが、こちらについては、5 ページ目の冒頭から始まるパラグラフになります。前回お出ししたものでは、在職者に対する国や都道府県の役割について記載しておりましたが、前回の研究会で、企業の人材育成に関する責任について認識すべきであるという御意見を頂きましたので、5 行目の中ほどに、在職者に対する職業能力開発に引き続き、企業の役割を果していくことが重要であるという記載を盛り込んでおります。

23 行目から、キャリアコンサルティングに関するパラグラフを少し追記させていただいたことと、6 ページの 5 行目に企業の人材育成に対する費用の助成に関するパラグラフがありますが、こちらについても事前に御意見を頂いております。本日御欠席されている石崎先生からの御意見ですが、企業や個人が職業訓練にかかる費用や時間が低下傾向にあるという現状認識に記載のある問題意識を踏まえての記述があることからすると、費用面だけではなく時間のことにも言及する必要があるのではないかという御意見を頂きましたので、現行制度にある教育訓練休暇制度の導入についても助成制度を設けている旨の記述を追記させていただいております。

続いて、3 つ目の柱の労働市場インフラの強化です。こちらについては 33 行目に、ジョブ・カードに関するパラグラフを追記させていただいております。ジョブ・カードについては、個人の職業能力の見える化や人材育成などに役立つツールであり、様々なキャリア支援の場面における活用を促すなど、更に普及を進めていくことが必要であるとしております。

また、7 ページの 1 行目から始まるパラグラフです。こちらについては、職業訓練に関する地域訓練の PDCA の推進を図ることや、指導員の育成・確保など訓練の実施体制に関する記述内容となっておりますが、前回 1 つ目の Society5.0 の柱に記載しておりました

内容を今回、こちらのほうに移動した内容となっております。

続いて、4 つ目の柱になりますが、特別の配慮が必要な方々への支援に関してです。これについては、冒頭のパラグラフの就職氷河期世代の抱える問題への受け止めに関して、これまで過去の研究会で御意見を頂いていたところです。現状のコロナのことも含めて、「また、」以下に、産業構造の変化を踏まえれば、就職支援だけではなく、更なるスキルアップの支援が求められているとの受け止めも必要であるという記載を追記させていただいております。

最後に、8 ページの 20 行目からは、(5)技能継承の促進に関する最後の柱になります。こちらについては、技能五輪の全国大会や国際大会に関する内容となっておりますが、前回提示したのから少し分量を抑えて記載させていただいております。また、2 点目に関しては、第 7 回でデジタル技術を活用した技能継承について御意見を頂きましたので、31 行目の「さらに」以降に、その内容について追記させていただいております。各柱の記載の内容は以上となりますが、35 行目から「最後に」の所に、「今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造の変化の動向や働き方の変化が、特に人材開発の分野に及ぼす影響を見極めていくべきである」という記述を追記させていただいております。事務局からの説明は、以上となります。

○武石座長 ありがとうございます。前回までの御意見を踏まえて、案を出していただきました。この取りまとめも最終段階に入ってきていますが、今日は皆様から引き続き御意見等を頂ければと思います。大きく柱立てと、中身とに分けて議論を進めていきたいと思っております。では最初に、資料 2 の最初の柱立てについて、御意見のある方がいらっしゃればお願いしたいと思います。インスタントメッセージに御意見があるということを書いていただければ、私から指名させていただきます。いかがでしょうか。柱立ては、これでもよろしいでしょうか。また議論をしながら柱立てというところに戻っていただいてもいいのですが、特に御意見がないようであれば、中身に入りたいと思っております。それぞれの所に記載内容が文章になって 1 ページからありますが、少し分けながら御意見を頂いたほうがいいと思いますので、最初に 3 ページの「具体的な取組」の上の所まで、1 ページから 3 ページの 27 行目までの所で御意見のある方がいらっしゃれば、インスタントメッセージのほうにお願いいたします。いかがでしょうか。藤村委員、お願いいたします。

○藤村委員 単純な言葉の問題なのですが、2 ページの 25 行目に「人材のリスキリング(再教育)」という言葉が出てくるのです。スキルアップというのは割と使われているのですが、リスキリングというのは余り見たことないのです。わざわざ、これを片仮名表記にする必要があるのかという、そこに疑問を持ちました。以上です。

○武石座長 別に再教育のままでいいのではないかとということでしょうか。

○藤村委員 そうですね、普通の日本語のほうがいいと思います。

○武石座長 事務局から何かありますか。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 事務局です。リスキリングという言葉ですが、

過去の研究会で大久保委員から御提示いただいた名称となっております。大久保委員、いかがでしょうか。

○武石座長 大久保委員、発言希望になっているので、今のと合わせてお願いいたします。

○大久保委員 大久保です。リスキリングは、人事の中で最近、活発に使われ始めている言葉で、国際的にも人材育成の再教育ということにおいて大きなトレンドになっている言葉です。DX の流れの中で使われている言葉なのですが、言葉としてはあったほうがいいかなと思います。

もう1つ、もともと発言希望と申し上げたところについて言うと、3ページの22行目から「なお、介護等のライフイベントによるキャリアの中断やキャリア形成の機会損失については、女性に固有の問題ではなく男性にも起こりうる問題である点に留意が必要であること」と書いてあるのですが、これは女性に関する内容の一部として書かれているのですが、ちょっと場所を変えたほうがいいのかと思っています。例えば、2ページの「今後の基本的な方向性」の最初の辺りに移動して、1つポツを分けて、その長い職業人生の中で病気、疾病と言ったほうがいいのか、それから親の介護、その他ライフイベントによってキャリアが中断することがあるときに、再度、労働市場に復帰する、仕事に復帰するなど、そういう点において教育訓練が重要であるということで、別に女性だけの問題ではないという、普通に全体の問題として書いたほうがスムーズかなと思いました。以上です。

○武石座長 介護等のライフイベントに関しては、かなり大きな話なので、女性の所ではなくて全体に係る所の初めのほうに持っていくということでもよろしいでしょうか。それから、リスキリングに関してはどうでしょうか。藤村委員は再教育がいいのではないということ、大久保委員はリスキリングのほうが人事の方などは分かりやすいという御意見だったと思うのですが、吉川委員、どうぞ。

○吉川委員 リスキリングに関しては、スキリングという言葉が、もともと持っていないものの技能を付けるとかということが「スキリング」で、「リスキリング」はどちらかということ、その人が持っている技能に関する方向転換を含めた用語なのです。「アップスキリング」というのは、もともと持っていた技能をより拡大するという方向になるので、リスキリングという言葉を入れるのは今までと違うというニュアンスをそこに込めているということがあるので、ここでは入れるのがいいのかと思っています。以上です。

○武石座長 改めて藤村委員、いかがでしょうか。

○藤村委員 それほどのこだわりはなくて、私はできるだけ片仮名は使わないほうがいいのかと思っていますので、そういう発言をしました。リスキリングをそのまま残しておいて構いません。

○武石座長 いろいろな視点からの御意見をありがとうございました。では、リスキリング(再教育)で残すということにしたいと思います。ほかに御意見がある方はいらっしゃいますか。武田委員、お願いいたします。

○武田委員 先ほど大久保委員がおっしゃられたところに、追加でコメントです。20 行目ですが、「女性については、就業率の M 字カーブは改善しているが、就業率のという量的側面だけではなく、出産後に」と書いています。ここも、必ずしも出産だけではないと思いますので、出産だけに限定する必要はないのではないと思います。例えば、配偶者の転勤で辞めざるを得なかった方も多くいらっしゃいます。あるいは、キャリアアップで一旦労働市場から退出し留学をしたが、再び労働市場へ復帰したときに、正規では戻れたとしても年功序列により何年目の勤務かが重視されることで、スタート時点で低めのキャリアとされることもあると思います。全体の問題を捉えた書きぶりにできないかと思います。大久保委員がおっしゃられた介護の箇所も、この時点でややバイアスが掛かっているような気がしますので、ここの 6 行をもう少し全体の問題とした書き方にさせていただけると有り難いです。以上です。

○武石座長 女性は若年の非正規もかなり多いので、要は一旦辞めた後だけではなくて、新規参入するところも非正規が男性よりも多いという問題もあると思いますので、やはり全体を含めて、そこは書いたほうがいいかなと、お話を聞きながら思いました。ありがとうございます。

○武田委員 若干補足させて頂くと、非正規にならなくてもです。正規では復帰したとしても、なぜ年功序列が厳しいかという、結局、何年目かが重視される世界においては、その断絶が、正規に戻れたとしても、例えば管理職になるのが遅れるとか、同じ資格に戻るのが難しいとか、あるいは責任ある仕事を任されるポジションになかなか就けないとか、そうした問題もあるのではないかと。非正規に戻ることが多いのも課題ですし、正規だとしても質の面で問題があるという認識です。包括的な記述をお願いいたします。

○武石座長 女性の課題がいろいろなところにあるということをちゃんと踏まえてということですね。

○武田委員 はい、ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。事務局の皆さん、よろしいでしょうか。

(一時音声の不具合あり)

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。失礼いたしました。復旧いたしましたので、先ほどの点ですが、女性の所ですけれども、御指摘のとおり出産とか、非正規から正規と狭かったので、いずれにしても質に焦点を当てるということで広く読めるようにしたいと思います。以上です。座長、お願いいたします。

○武石座長 ありがとうございます。その後、関家委員から御質問があったのは聞こえていないですね。

○篠崎人材開発政策担当参事官 聞こえておりません。

○武石座長 いいでしょうか。関家委員から事務局に御質問がありまして、よろしいですか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 はい。恐縮ですが、質問の趣旨を繰り返していただけると助かります。

○武石座長 すみません、私から申し上げますと、3 ページの 16～19 行の所なのですが、公共職業訓練の提供だけではなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する職業訓練を調整する役割を担っていくという、ここにこれを書いた趣旨と意味合いについて御説明いただきたいということなのですが、よろしいでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。これは、今、公共職業訓練については当然、JEED とか都道府県、いろいろな主体でやっていますが、ほかにも民間委託訓練、求職支援訓練でも民間の訓練施設に活躍していただいております。そういう意味では、自分が提供する訓練だけではなく、そういったところにも国としては全体に、民間委託している部分を含めて目配りしていくことが必要ではないかという趣旨だと考えております。以上です。

○武石座長 関家委員、いかがでしょうか。

○関家委員 文章の意味合いは分かるのですが、なぜ、ここにこれを記載されているかということ、もう少し御説明いただけますか。

○武石座長 では事務局、お願いいたします。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。留意点ですので、どこまで書くかということはあるかと思いますが、当方としては全て国でやるわけではないということで、多様なプレイヤーがあるということ、より意識せよというつもりで、留意点として書いております。違和感があるとか、もう少しこうしたほうが良いということがあれば、御意見を頂ければ幸いです。以上です。

○武石座長 関家委員、いかがでしょうか。

○関家委員 そうした趣旨でしたら、コーディネーターとして他の機関との連携強化を図っていくというような書きぶりがないのではないかなと思いました。以上です。

○武石座長 これまでと同じことではなく、もう少し強めに書いたほうが良いというような趣旨でしょうか。

○関家委員 そうですね、はい。

○武石座長 事務局はいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。これまで御意見を頂いたときに、そういう国のプレイヤーだけではなく調整するという御意見でしたが、今までと同じだということに見えてしまいますので、連携強化とか、少し強まる感じにしたいと思います。以前の御意見は、今後ますます重要になるのではないかという御意見でしたので、今後強化される感じが出るように工夫いたします。以上です。

○武石座長 それでは、3 ページの 27 行目までで、ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。特にないようであれば、「具体的な取組」、3 ページ以降に入りたいと思います。ここはまとめて御意見を頂きたいと思いますので、どこからでも結構です。御意見の

ある方はインスタントメッセージにお願いいたします。大久保委員、お願いいたします。
○大久保委員 大久保です。3つほどあります。まず1つは、4ページの12行目からなのですが、働き方の多様化とDXの話を書いているのですけれども、働き方の多様化のところをもう少し開いて、特にここに影響するのはテレワーク、在宅で仕事をする人がこれから増えてくる可能性が高いと。そういう中で、在宅で仕事をするということと、そこで必要な技術をアップデートするということが同時に行われていって、自己啓発もそうですし、スキルアップを要した場での学習というのも進んでいく可能性が高いと思っています。そういうときに、こういうオンラインとかICTを活用したものはフィット感が出てくるので、今後有望になってくるのではないかという理解なので、働き方の多様化だけではなくて、そこにテレワークとか在宅ワークがこれから浸透することなどを踏まえてとか、そういうことを一言入れたほうが伝わるかなと思います。それが1つ目の意見です。

2つ目は、同じページの21行目ですが、「一人ひとりの意思や能力等に応じた」という所は、「一人ひとりの志向や価値観、能力等に応じた」と書いたほうがいいかなと思います。これが2つ目です。

もう1つなのですが、これはどこにも項目がないのですけれども、今後、企業が人材開発をやっていく中でのベストプラクティスとか、あるいは他の教育機関と連携した取組等として、そういったベストプラクティスを推奨したり、あるいは積極的に表彰して広報していくということが、今回のまとめの中にはどこにもないので、どこかにそれを1つ入れたほうがいいのではないかなと思います。以上です。

○武石座長 3点、御意見がありました。事務局からこれに関してあります。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。特に追加で聞きたいことはございませんので、御意見を踏まえて案文の修正に生かしたいと思います。以上です。

○武石座長 ベストプラクティスとか表彰というのが多分、どこかにうまく入ると思うので、よろしくお願いいたします。それでは、谷口委員、藤村委員の順番でお願いしたいと思います。谷口委員、お願いいたします。

○谷口委員 よろしいでしょうか。5ページの6、7行目辺りから10行目までにかけてです。2点、「おやっ」という疑問点があって質問させていただきたいのですが、まず1つ目は、リカレント教育という言葉を出しております。読み上げますと、「自律的にキャリア形成をしていく意識を持つことを促すとともに、リカレント教育を推進していくことが必要である」と。リカレント教育という言葉はそれほど新しいものではないのですが、この言葉を使うときに、文科省の教育行政の範囲まで含めた、具体的に言うと大学、大学院といった制度の活用といったことも大きく意識した上での用語遣いなのかどうかということ、まず1つお聞きしたいところです。

もう1つは、その後の「在職者に対する訓練は」うんぬんとありますが、この3行はちょっと意味がよく分からないですね。「リカレント教育を推進していくことが必要である」に続けて、この3行の持つ意味合いというのが、どういうことを言っているのかが分かり

ません。5ページの1行から10行までは、在職者の訓練の重要性ということをお話していると思うのですが、在職者訓練という枠組みの中でのリカレント教育という言葉の理解と、最後の3行の意味合いがちょっと分からないのです。よろしくお願いいたします。

○武石座長 それでは、質問ですので事務局からお願いいたします。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。まず前段のリカレント教育の定義という範囲ですが、当然リカレントというのは、厚労行政だけではなくて文部科学行政等、政府全体でやっているものですので、大学とかそういう専門学校での学び直しということも含まれていると理解しております。実際に教育訓練給付の指定講座としても、大学とかそういう所を指定して、社会人が学び直す場所として、実際は教育行政の場所ですけれども、大学等を利用するというのもやっておりますので、そういうところで広い意味でのリカレント教育ということで考えております。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 後段についてですが、過去の研究会において、在職者訓練について中高年の方々が教える側にもなり得るため、リカレント教育にも資するのではないかとといった御意見がありましたので、そちらを受けてのこういった記載となっております。以上です。

○武石座長 谷口委員、いかがでしょうか。

○谷口委員 在職者が教える側の立場にもなり得るということが、これまでの中で、確かそういったことがありましたけれども、そのことが分かるように、もう少し分かりやすく、この3行を工夫していただければ、よりそういう意味合いが伝わると思うのですが。以上です。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 事務局です。頂いた御意見を踏まえて修文の参考にさせていただきます。以上です。

○武石座長 よろしく申し上げます。リカレント教育が、多分これは国や都道府県がリカレント教育を推進するというように読めてしまうのでしょうか。なので、ここの文章の整理が少し必要かなと思いましたが、よろしくお願ひしたいと思ひます。文章整理をしていただくということで、谷口委員、よろしいですか。

○谷口委員 そのようにお願ひいたします。

○武石座長 では藤村委員、お願ひいたします。

○藤村委員 私も同じ所で発言したいと思ひます。要は労働者が自律的、主体的に動かなければいけない理由をもう少し明確に書かれたほうがいいと思ひます。私の理解では、能力に対する需要が変化していくと、今は重宝されている能力でも、3年後、5年後には必要ないということもあり得るわけですね。だから、私たちは能力の需要の変化に合わせていかなければならないのです。だから、リカレント教育や自分の能力を常に向上させることが必要だと思ひます。能力に対する需要が変化するということが入っていたほうが分かりやすいように思ひました。以上です。

○武石座長 ここの1行目から3行目の所が必要を書いている所なので、今の人生の長

期化とか、そういうことだけになって、あとは日本型の雇用慣行の変化ということがあるのですが、能力そのものは、求められる能力は変化するというのも、ここら辺に書けばいいのかなと思うのですけれども、事務局の皆さん、いかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。おっしゃるとおり、5 ページの 1～3 行目の所に補足して書いていくのかなと思っております。以上です。

○武石座長 藤村委員、よろしいでしょうか。

○藤村委員 はい、それで結構です。

○武石座長 それでは、ほかに御意見はございますか。武田委員、お願いいたします。

○武田委員 今の箇所について追加のコメントです。藤村委員がおっしゃるとおりと私も感じます。まず、なぜ自律的な動きが必要なのかという理由を書き添えていただくとともに、前回コメントさせていただいたように、職業訓練は失業された方がする訓練との印象をお持ちの方もいらっしゃるのでは、全ての方が少しずつ、ワンノッチのスキルアップを継続していくことが重要です。そのメッセージは、前のページの 22、23 行に書いていただいています。場合によっては、ここを一体化いただく、あるいは繰り返してもいいかもしれませんが、理由を書いて、だからこそ一人一人がワンノッチ、少しずつという表現でもいいのですけれども、リスクリングしていくこと、スキルアップしていくことが必要という文脈につなげてはいかがでしょうか。文案です。以上です。

○武石座長 (1)が全体を横串で刺すような中身で、(2)以降が少し具体化しているので、両方に同じようなことが入っていても決しておかしくはないと思うのですが、事務局からいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 事務局です。5 ページの 1～10 行目に書いてある所は、おっしゃるとおり、ほかと重複してもいいということですし、今だと確かに何となくリカレント教育だけになってしまっていますが、今言ったリスクリングとか、そこも含めて少しずつスキルアップしていくことを含めて、リカレントだと少し狭いのかなと感じましたので、もう少し増やせるようにしたいと思います。以上です。

○武石座長 5 ページの最初のマルの所にいろいろなことが入っているので、少し分けてもいいかもしれないかなと思いました。御検討いただければと思います。それでは、ほかにいかがでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、現時点で発言をという方はいらっしゃらないようなので、また気が付いたらおっしゃっていただいても全然問題ないのですが、もう 1 つ御議論いただきたい点があります。この方向性(案)の最後の所に、8 ページの 35 行からなのですが、新型コロナウイルス感染症の影響ということで、配慮すべき課題について、今は 3 行しかないのですけれども、ここに何か現状の動きを見ながら人材能力開発に関しての課題や、今後に向けてのやるべきことというのがあれば御意見を頂戴したいと思っております。ここに関して御意見のある方がいらっしゃれば、お願いしたいと思います。併せて、その前の所で、またちょっとここはありますということでも結構ですので、新型コロナウイルス感染症の所を中

心に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。大久保委員、お願いいたします。

○大久保委員 これも何回か前の会のときに発言した内容なのですが、新型コロナウイルスは世界的に広がりまして、注目を集めているのは、医療とか介護とか、いわゆるエッセンシャルワーカーと呼ばれるような人たちに焦点が集まっています。日本でも、今後更にそういう医療や介護の人材や、社会のインフラを支えるような人たちというのは重要になっていって、今後そこにおいては人材ニーズも豊富にあるという状態ですが、なかなか応募者も集まらないという状況が続いているという現状がございます。

そのように今後、社会的に必要となっていくような職域においての人材開発を進めていくということは大変重要な、アフターコロナのテーマになっていくかなと思いますので、そのような内容が少し入ってもいいかなと思います。

○武石座長 事務局はいかがですか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 これまでも御指摘いただいています、産業・就業構造というようにしておりますが、今おっしゃったように、具体的に、医療、福祉、物流、ITとか、今までもあった流れが加速される部分があれば、おっしゃったような新しい動き、課題もあるかと思っておりますので、産業・就業構造ということではなくて、今おっしゃったようなことも具体的に書いていきたいと思っております。以上です。

○武石座長 それでは、吉川委員、お願いします。

○吉川委員 今、大久保委員のお話にもあったのですが、私はかなり二極化していると見ていまして、エッセンシャルワーカーで対面をどうしても余儀なくされる方々と、そうではなくて、ITに代表されるような形で、余り対面である必然性がない、例えば、ある種グループでは働くのだけれども、それはネット上のグループでもいいような方々がいらっしゃいます。こちらの方々になると、地域も世界も超えて、いろいろな所で働ける形になっています。ちょうど端境に入っている方たちが、今一番かわいそうな目に遭っているのではないかと考えています。

ネットの方々でいくのであったら、教育手段も今はどんどんネットのほうに移ってきていて、対面的なグループでの教育、研修というのは、だんだんネットのほうにシフトしているのは、その方々のほうですし、その中では、ある種、対面に近いような状態でやっているようなものも、どんどん出てきている状態です。

そういうことなので、その部分に関して、変わり得るという形であるのであれば、むしろ今の変化しているネット系の方々のほうの部分、少し何らかの形で入れていって、そちらの対応も余儀なくされるという形にしておかないといけないのかなと思います。

○武石座長 今の話は、コロナの関連で非対面の場面が増えてきていて、ITのところには象徴的にそういう動きが出ているわけですが、そこを何か、ここに書き込むということでしょうか。どこに書き込めばいいでしょうか。

○吉川委員 産業構造のというところで、ITに象徴されるのはおっしゃるとおりなので

すが、要は非対面において、ある種のバーチャル空間としての対面型というような形に、仕事上も、教育訓練上もなっている世界があるので、そこに向けた取組も必要だという書き方だと思うのです。言葉は適切に選んだほうがいいと思いますが。

○武石座長 そこに向けた取組をするのは、ここよりは国への注文として、そこに向けて必要な対応をしてくれということになりますか。それとも、国も企業も、それは。

○吉川委員 国も企業もだと思います。そこに取組みない企業の業績が落ちているので。

○武石座長 分かりました。事務局から何か確認することがあれば、いかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 恐らく産業構造で IT ということもあります。今のお話を伺っていると、働き方だけではないのしょうけれども、仕事の進め方も含めて、変わっていく中で、まだ見えないのですが、そういう新しい仕事の進め方、働き方に対応した在職者の働き方の在り方、その中でスキルアップの仕方、それから離職者への訓練、教育訓練にも課題があるというようなことかなと思いましたので、当然、今後の課題なのでうまく書ききれぬかどうか分かりませんが、問題意識をうまく表わせるように工夫したいと考えております。

○武石座長 吉川委員、よろしいですか。

○吉川委員 ありがとうございます。

○武石座長 それでは藤村委員、お願いいたします。

○藤村委員 テレワークというのが非常に注目されて、プラスの側面を皆さんは強調していらっしゃると思うのですが、マイナスもあります。テレワークというのは、ある方が「形を変えた内職ではないか」と言っていました。「内職」というのは、低賃金という意味です。

要は、出来上がりの姿がある程度明確で、途中の経路も決まっているような仕事、例えば経理処理のようなことはテレワークで十分できます。しかし、出来上がりの姿を作り出していかなければいけないという仕事になると、一人でできる人もいるでしょうが、それは少数派で、大半の人は仲間との協力関係で創りあげていくものだと思います。

テレワークは、働くための手段です。目的に合わせて手段を選ばなければなりません。働く側からすると、他の人にできないことができるようになるかという点がこれまで以上に求められるというのが、この新型コロナウイルス感染症下でのテレワークを中心とした働き方の状況だと思います。

どのようにここに書き込むかという具体的なアイディアはないのですが、今まで以上にできる人とできない人の差が明確になってくると思っています。

○武石座長 先ほど吉川委員から、産業構造で二極化という話があったのですが、この話も、労働者の中でかなりできる人とできない人の二極化というような話かなと思うので、分断と言っていいか分からないのですが、そういうことを踏まえた対応が必要になるということではないかと思うのですが、事務局から何か確認することはございますか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 今言われたことについてですが、書き方としては非常に

難しいなと卒直に思っております。よくある議論として、職務が明確化されるとこういう人にこの仕事というのが明確になり、それがなかなかなじまない人が、今言ったような二極化というようになるのかなと思うのですが、まだそういう動きがあるのではないかと問われていることなので、まだ見えてきていない部分がございますので、この辺は問題意識として書くことなので、二極化の懸念ということで書けるようにはしたいと思っています。

それから、別の件なのですが、今言ったテレワークの話で言うと、また御議論いただければと思いますが、例えば新入社員についての研修は当然オンラインでできるのですが、なかなかOJTが難しいということがございます。これは新入社員だけでなくOJTというのは課題がありますが、そういった課題があるのかなということなので、今言った在職者に関する二極化というの、OJTと別の部分で、いろいろな課題が出てくるのかなと感じました。

○武石座長 ここは不確定要素が多いところなので、課題として考えられそうなこととしてお書きいただくというのもあり得るかなと思います。藤村委員、今の事務局からのお話で、追加的にありますか。

○藤村委員 私もよく分からないままで発言していますので、うまく書き込めればということをお願いしたいと思います。

○武石座長 それでは武田委員、お願いいたします。

○武田委員 少々大きな論点として、今後どこかのタイミングで、現在の短期の危機対応から、中長期の構造問題へのスムーズな移行が課題になってくると思います。

現時点では雇用調整助成金等も使って、企業や雇用を支えています。これは非常に重要と考えております。しかし同時に、企業が、本来ならば適正と見られる売上見合いで適正だと見られる雇用水準を上回って社内で抱えている過剰雇用、「雇用の保蔵」という専門的な言い方をしますが、それを当社で試算してみますと、このところ急増しております。当社の試算では、リーマンショック並みの水準にまで上がってきております。したがって、今はこれを政策で支えることが大事なのですが、将来を見据えると、いずれ短期対応から中長期の構造問題へ移行していくと思います。

2点目です。構造的な問題への移行の際に、抱えている雇用を産業構造の変化にマッチする形でシフトできればいいのですが、前段で議論されているように、デジタル化のスピードが今回のコロナにより加速するので、以前に想定していた労働需給の構造変化への対応よりも、更にスピード感をもって対処しなければいけないと思います。

3点目です。非正規に特にしわ寄せがいく中、二層化の問題も防がなければいけないという点も中長期的な課題になってくると思います。

つまり、大きな論点として、今の短期の出血的政策対応から、失業なき労働移動へ舵を切るということになります。まとめると論点としては3点です。1つは、今の企業内の雇用保蔵をどうしていくか。2点目として、デジタル化の加速によって進む労働需給構造の変化にどう適応していくか。3点目として、非正規にしわ寄せがいつている二層化をどう

防いでいくか。この辺りを書いていただくといいのではないかと思います。

○武石座長 今回の報告書全体で、構造変化についてかなり将来に相当いろいろなインパクトがあるだろうという認識で全体をまとめていると思いますが、多分コロナで大きく、そのスピード感が変わっていくような状況になるのではないかという部分もあるのかなと思いました。事務局から何か確認することはありますか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 正に厚生労働省としても、雇用維持からやっていくというのは当然ですが、その後を見据えながらということはおっしゃるとおりだと思いますので、短期から中長期のことは見据えてということで、その際の視点として、今3つほど頂きましたので、そういうものを整理して記載できるように考えたいと思います。

○武石座長 武田委員、よろしいでしょうか。

○武田委員 はい、ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○武石座長 では谷口委員、お願いします。

○谷口委員 今、私は発言したかったのですが、その前に武田委員が押しておられまして、多少関係するのですが、中長期と短期というような捉え方なのですが、8ページの最後の3行ですが、新型コロナウイルス感染症というものをどう捉えるかというのが、この半年間で徐々に分かってきて、いろいろな見方、捉え方があるわけです。その中で1つの見方としては、新型コロナウイルス感染症というものを抱える環境が中長期的なものかどうかということ疑問視することもできるわけです。短期的な環境という捉え方もあるわけです。

そのような中で、いろいろな見方ができる中で、8ページの下から2行目で、「今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造の変化の」というような書き方をしておりますが、非常に細かくて恐縮なのですが、ここは新型コロナウイルス感染症というものを環境として長期的に捉えるものかどうかというような疑問の含みも含めて、ここは「感染症をきっかけとする産業・就業構造の変化」というような書き方をしたほうが無難ではないかなという気がいたします。

○武石座長 多分、武田委員がおっしゃっていることと、方向性としては同じなのかなという気がしたのですが、事務局のほうでいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 今御指摘にありましたように、新型コロナウイルスだけではなく、それは未知のウイルスとか、そういうことも含めたことですので、おっしゃるとおり「きっかけ」というような表現が適切かと思いますが、これは今発生している新型コロナウイルスだけに読めますので、「きっかけとする」といった御示唆を頂きましたので、もう少し広く読めるように工夫いたします。

○武石座長 谷口委員、よろしいですか。

○谷口委員 結構です。

○武石座長 産業・就業構造変化というのは、コロナとか感染症がなくても、かなりのスピードをもって起こっていることであって、ここのコロナによって、変わらなくてはいけ

ない必要性が非常に高まってきて、加速されるのではないかと、先ほど武田委員がおっしゃっていましたが、そういう書きぶりになるのかなと私は思っていたのですが、いかがですか。よろしいでしょうか。

○谷口委員 正に、そのとおりだと思います。

○武石座長 それでは大久保委員、お願いします。

○大久保委員 2、3点、申し上げたいと思います。まず1点目は、武田委員からも御発言がありましたが、12月まで雇用調整助成金が延長されておりますが、その後もしばらくの間、雇用調整が続くのかなと思っております、そういう中で失業を未然に防ぐことにつながる教育訓練というのが大事だろうと思っております。

サービス業などでも、新しい環境に対応するために、非対面型のサービスなどを導入している所も多くなってきておりますし、デリバリーをしている所も多くなってきていますが、そういう新しいサービスに適応できれば、失職せずに、そこでまた新たな仕事を続けていけるということもありますので、そういうようなプラン、正しくDXやリススキニングと関連するところなのですが、そういう形を通じて失業を未然に防ぐ教育訓練というのが、1点あるかと思っております。

2つ目には、こういうコロナのような問題で失職した人たちの中には、そもそも働く意欲そのものを失ってしまって、それがずっと続いてしまうという人もいるのです。ですから、もう一回頑張って働いてみようというように希望を持たせる学習とか訓練というものも大事な視点になってくるのではないかと思います。

3点目は、こういう中で、また失業者も出てくると思っております。そういうときに、雇用保険の被保険者が使えて、かつ給付が付いてくるような求職者支援制度というのは、大変重要な意味を持つようになるのではないかと思います。その辺りを含めていただくといいかなと思っております。

○武石座長 正にコロナでいろいろな問題が出てきているところに対する、対応策の必要性ということだと思います。事務局からはいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 当面の対応と今後の対応ということで御示唆を頂きましたし、最後におっしゃった求職者支援訓練というのも、正にリーマン後に制度化されているもので、セーフティネットとして重要だと思っておりますので、今後の課題の所で、どこにどう書くかは工夫をしたいと思っております。

○武石座長 大久保委員、よろしいですか。

○大久保委員 はい、結構です。

○武石座長 それでは関谷委員、お願いします。

○関家委員 新型コロナウイルスをきっかけにした産業・就業構造の変化なのですが、確かに今回のことで失業された方たちの訓練がまずは重要になってくると思うのですが、企業内での人材育成についても、恐らく弱体化と言うか、企業内で余り人材育成にかける時間やお金もかなり限られてくることが予想されるので、そういった企業内人材育成がコ

コロナによってどのぐらい影響を受けていくのかといったようなことも、今後は見極めていく必要があるのではないかと考えております。ですので、そういった可能性がある中で、長期的には公共職業訓練で、在職者訓練をどのようにサポートしていくかということも議論していく必要があると考えています。これが1点目です。

2点目です。7ページの29行目と36行目なのですが、書き方を柔らかくしていただきたいと思っています。29行目が、中高年の職業能力開発のことにに関して、「専門性や今後伸ばすべき点を明らかにする点から重要」と書いてあるのですが、「専門性や今後の能力課題を明らかにする上で、職業能力評価などが重要である」というような書き方に変えたほうがいいのではないかと考えました。36行目についても、ずっと非正規就業を繰り返してきた中高年の人が、「将来的に正社員として管理職になるなどの発展性のあるキャリアに」と書かれているのですが、「管理職になる」というように、ここでバンと言ってしまうのも難しいので、「将来的に正社員化するなどのキャリアの発展性を考えていけるような内容を盛り込むように検討することが必要である」というような書きぶりに修正いただいたほうがいいのではないかなと思います。

○武石座長 まず前半のコロナのところは、企業内の育成が難しくなってきた、新入社員なども難しいと言われていますが、その辺りの課題と公的な機関での支援の在り方という辺りでの問題提起だと思います。それから、7ページの所は、具体的な修文の御意見がありました。事務局のほうからいかがでしょうか。

○篠崎人材開発政策担当参事官 1つ目のところについては、課題ですので受け止めさせていただきます。

2つ目の修正の点も、2点ほど具体的に頂きました。書き方を柔らかくというところは工夫したいと思います。それから、「将来的に正社員として管理職になるなど」というのは、これまでの御意見の中で、もちろん管理職だけではないのしょうけれども、管理職という道もあるよねということで御意見を頂いていたので、目出しをしたほうがいいのかなと考えております。ただ、管理職だけというように、「など」はあるものの強すぎるということですので、「管理職」は残した上で、今の御意見を踏まえられるように、少し工夫したいと考えております。

○武石座長 「発展性のあるキャリア」とか、この辺りは表現として修正したほうがいいのかという御意見はあると思いますので、御検討いただければと思います。ほかに御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。全体を通してでも結構です。特にならなければ、よろしいでしょうか。それでは、時間は早いのですが、早く終わってもいいと思いますので、意見がほぼ出たようですので、この辺で終了にしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、前回の論点整理に対する案を含めまして、全体の議論を二度していただきました。次回は取りまとめの方向に持っていきたいということです。本日いただいた御意見、特にコロナのところは多様な観点から御意見を頂きましたので、なるべく反映していただ

きたいと思うのですが、難しいところなどがあれば、もしかすると個別に御相談させていただくことがあるかもしれません。次回の取りまとめ案を事務局とも御相談しながら進めていきたいと思えます。今後の日程等について、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田人材開発政策担当参事官室長補佐 途中で音声途切れて申し訳ございませんでした。次回の日程につきまして、次回は御参集いただく最終回となると思っておりますが、今月、9月下旬頃で調整させていただきたいと思っております。できるだけ速やかに御連絡させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○武石座長 それでは、今日も活発な議論を頂きましてありがとうございました。これを持ちまして、本日の研究会は閉会といたします。また、次回が最終回となりますので、引き続きよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。