

第3回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和4年3月3日（木）10:00～12:00
2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
（委員）大槻奈那（座長）、中室牧子（座長代理）、菅原晶子、本城慎之介、
夏野剛
（専門委員）宇佐川邦子、鈴木俊晴、水町勇一郎、住田智子
（政府）牧島大臣、小林副大臣、山田大臣政務官
（事務局）村瀬室長、辻次長、山西次長、黛参事官
（説明者）（大阪商工会議所）
興津 厚志 人材開発部長
本 奈美 人材開発部 研修・採用支援担当課長
（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会）
藤田 真也 理事長
（株式会社日本総合研究所）
安井 洋輔 調査部主任研究員
4. 議題：
（開会）
 1. 人的投資の充実につながるリカレント教育の促進
（閉会）

○黛参事官 それでは、時間になりましたので、第3回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料をお手元に準備いただきますよう、お願いします。

会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう、御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

本日は、小林副大臣、山田大臣政務官に御出席いただいております。

また、牧島大臣は用務のため、途中から御出席される予定と伺っております。

構成員の委員、専門委員につきましては、工藤専門委員、森専門委員が御欠席、宇佐川専門委員が途中で御退席との連絡をいただいております。

また、本日は、構成員の皆様に加え、夏野議長、住田専門委員が御参加でございます。

それでは、牧島大臣からメッセージがございますので、山田大臣政務官に代読をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○山田大臣政務官 牧島大臣が公務なので、私が代読させていただきます。

皆様には規制改革の議論に本日も御参加いただき、御礼申し上げます。本日は、人的投資の充実につながるリカレント教育の促進について御議論いただきます。

改めて申し上げるまでもなく、少子高齢化に伴い労働力人口が減少し、社会のデジタル化や知識経済化が急速に進展する中にありまして、昨年の中間取りまとめにもありますように、人が生み出すことのできる付加価値や活躍の機会を増やすべきだと考えています。

このためには、労働移動のさらなる円滑化や人的資本への投資を進めていく必要がありますが、特に、本日御議論をいただく、リカレント教育の積極的な推進が必要不可欠であると考えています。

残念ながら我が国において学び直しを行っている人の割合は、他国と比べて少ない状況にあります。例えば、OECDの調査によれば、大学入学者のうち25歳以上の人の占める割合が、日本は1.4%となっておりまして、OECD平均の15.9%を大きく下回っています。

本日は様々な立場から、リカレント教育に関わっておられる民間の有識者の方々から、今後のリカレント教育の推進に向けた具体的な課題や御提案について御説明いただいた上で、忌憚のない御議論をいただきたいと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

○黛参事官 ありがとうございます。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長をお願いしたいと思います。大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、議題1「人的投資の充実につながるリカレント教育の促進」について議論したいと思います。

本件につきましては、前回ワーキングでも関連する政策を実施されている厚生労働省、文科省、経産省の3省から、現在の取組状況の連携状況などについてヒアリングを行いました。

今回は、それを受けまして、様々な立場からリカレント教育に関わり、その実情に詳しい有識者3名の方々からヒアリングを行いたいと思っております。

質疑は、それぞれの方の後にそれぞれ行いたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、まず初めに、大阪商工会議所様より御説明をお願いしたいと思います。

本日の御説明者ですが、大阪商工会議所人材開発部長の興津厚志様、そして、同、大阪商工会議所人材開発部研修・採用支援担当課長の本奈美様にお越しいただいています。

それでは、10分程度で御説明のほうをお願いいたします。よろしく申し上げます。

○大阪商工会議所（本課長） 大阪商工会議所の本と申します。本日は、貴重な機会をいただき、誠にありがとうございます。画面共有をさせていただきます。

初めに、大商について説明させていただきます。

大阪商工会議所、大商は商工会議所法に基づく地域総合経済団体で、明治11年に五代友厚によって設立されました。渋沢栄一が東京商工会議所を設立したのと同じ年です。所管地区は大阪市で、会員数は約3万でございます。

大商の人材育成事業には、研修、セミナー、交流会、表彰、検定、大阪企業家ミュージアムがございますが、本日は、主に研修事業について説明いたします。

大商の研修事業は、公開講座、講師派遣型研修、パソコン教室・パソコンカレッジ、大商eラーニングの4事業がございます。

公開講座は年間約110本、会場やオンライン、ハイブリッドで開催しております。

テーマは、収入社員や管理職などの階層別、営業や財務といった分野別がございます。

講師は、外部の研修講師や士業などをお願いしております。

受講者数は、年間約2,100人、社数にすると約780社でございます。

公開講座の受講者のうち82%は従業員数300人以下の中小規模から派遣いただいております。

製造業、商業、サービス業など幅広い業種の受講者がいらっしゃいます。

64%が新入社員、管理職などの階層別研修を受講されています。

受講者の62%が男性、管理職向け研修は85%が男性です。

講師派遣型研修は、企業からの派遣に応じて実施しております、年間20本から60本程度です。こちらも集合、オンライン、ハイブリッドで実施しております、テーマも階層別、分野別の両方をしております。

こちらの講師も外部の研修講師や士業などで受講者数は年間450人から1,800人と幅がございます。

パソコン関連の研修は2つございます。パソコン教室は市内に4か所設置しております、個人のペースで御受講いただいております。

年間約1,000人に御受講いただいております、朝・昼は中高年の方が実務や趣味などで、夜や土曜日は業務上の必要性があるということで若い方にも御受講いただいております。

パソコンカレッジは市内1か所、こちらは集合型で3人から8人に研修を行っております。

年間の御受講者は100人から180人で、ほとんど企業から派遣いただいております。

大商eラーニングは240本以上の動画をアーカイブで御覧いただいております。

テーマは、ビジネスマナーからソフトウェアまで幅広く、2020年11月にサービスを開

始したところなので、まだ少ないのですが、登録者数は、今のところ37社、74人です。

ここからは、大商のリカレント教育推進のための取組を御紹介します。

かつて慶応大学と連携して、大商夕学講座という名前で実施していたのですが、コロナ禍で2年前から方式が変わり、大商独自で実施しております。そのため、来年度からチェンバーカレッジという名前に変更いたします。

この講座では、経営に役立つテーマで大学教授などに御講演いただいた動画を、無料で2週間御視聴いただいています。昨年は、関西大学の池田教授や東京大学の山口教授、今年は滋賀大学の竹村学部長や、一橋大学の名和客員教授に御講演いただく予定です。

かつては、夜に開催して御受講いただいていたのですが、アーカイブ配信に切り換えたことで、御都合のよい時間に気軽に学べるということで、忙しい受講者の皆様に好評をいただいております。

企業家研究フォーラムという学会と連携し、大学教授の皆様から企業家たちの思いや事業への取組を解説いただいたり、経営者の講演と若手経営者のインタビューを組み合わせたプログラムなども実施しております。

次に、テスト的に実施した取組を御紹介します。

私、かねてより社会人大学院に興味があったのですが、現在、小学生の子供2人を育てているということもあり、時間の都合で諦めておりました。特に土曜日は、子供の習い事を詰め込んでいるということもあり、講義に参加することが難しい状況にあります。

ところが、日本経済新聞と早稲田大学ビジネススクールが連携して、MBAの講座を週1回夜間にオンラインで実施していることを知り、昨年11月から今年2月まで全10回の管理職向けMBAコースを自費で受講しました。

この経験に基づき、大商でも同じことができるのではと思って実施したのが、こちらのデータ分析超入門セミナーです。

時間を夜に設定し、ライブ配信とアーカイブによる見逃し配信を組み合わせ、質疑応答や交流会をセミナー時間外に実施するという手法は、早稲田大学ビジネススクールと同じです。

ただし、私が受講したビジネススクールは、受講者の9割が男性でしたので、こちらは女性限定とし、テーマも関心が高いデータ分析としました。

実施してみると、全国各地に加え、海外からもお申し込みいただき、82人の意欲ある女性に御受講いただくことができました。

また、大商は昨年、南近畿女性研究者支援ネットワークに加入し、大阪市立大学をはじめ、南近畿の大学との連携を深めております。

2月14日に実施されたシンポジウムでは、私も発表の時間をいただき、大学と企業との連携強化を提案いたしました。

また、この一環として、昨日、学生、大学教員、企業の女性管理職などが参画するオン

ラインカフェを開催し、大学と企業の女性リーダーの交流を促進しました。今後は、リカレント教育の推進にも連携して取り組んでいきたいと考えております。

また、大商は、2018年に39大学が加盟する大学コンソーシアム大阪と、包括協定を締結しました。そこで大学生向けのインターンシッププログラムの実施などで連携しております。

今後リカレント教育を推進するに当たり、コンソーシアム加盟大学の社会人向け講座情報を集約していただき、企業に向けて大商と共同発信してはどうかと提案しているところでございます。

6月には、滋賀大学データサイエンス学部に御協力いただき、新たな講座を実施します。こちらはテキストマイニングをテーマとして、会場にて有料で実施します。

この講座の申込状況や受講者のアンケート結果を踏まえて、次の講座を継続したいと考えております。

このテキストマイニングの講義は、ドコモさんが運営されているMOOCの講座、gaccoのサイトで、期間限定で無料視聴できます。私もそちらでも学んだのですが、一部理解しづらいところもございました。この講座は、直接大学教授から学べて質問ができることに価値があると考えております。

また、管理職向けの研修は、女性の割合が非常に低いと先ほど申し上げました。そこで女性に限定したリーダー育成研修を増やすことが必要です。このため、関西学院大学と連携し、女性リーダー育成のためのプログラムを5月から10月に全5回無料で実施します。

こちらは、初回と最終回は、日中にハイブリッドで開催して、受講者間の交流を促すとともに、講義部分は夜間のライブ配信とアーカイブ配信を組み合わせることで、受講していただきやすいようにします。

最後に、リカレント教育推進のための課題と提案についてお話しします。

企業の人事担当者は、転職をする方が増える中で、若年者の離職を防ぐための取組が必要であると感じておられます。

そして、従業員のキャリア形成のために研修体系を抜本的に見直すなどの取組を進めているところが増えていきます。

ただ、研修に対する助成金を受講する企業や個人が還付申請する方式がありますが、手続が面倒で、利用していない方も多くいらっしゃいます。

そこで、我々商工会議所をはじめとした主催者に助成して、企業や個人が割引もしくは無料で受講できる講座の数を増やしていただければ、多くの方に御受講いただきやすくなると思います。

また、働く人が参加しやすい回数、曜日、時間帯、開催方式をぜひ推進していただきたいと思います。

1回もしくは数回から受講でき、土曜日だけではなくて平日夜間の開催も増やし、アーカイブで配信していただけると参加していただきやすくなります。

さらに働く人が興味を持ち、すぐに使える実務的、実践的なテーマでの実施が必要です。例えば、データ分析やプログラミングを学べる講座には関心が高まっています。

一方、リカレント教育受講に対する社内評価も課題の1つだと感じています。例えば、IT技術など、業務で必要とされるものを身につけたり、学んだことで何らかの成果を出せば評価されますが、大学で学んだだけでは、評価はされません。むしろ大半のメンバーシップ型の日本企業では、長時間労働し、異動、転勤をすることが、キャリアアップにつながる傾向があります。

シカゴ大学の山口一男教授の著書『働き方の男女不平等』によると、男女の課長以上の割合を説明する変数は労働時間であり、特に女性の場合は、恒常的に長時間労働ができるか否かが管理職登用の要件になる日本的慣行があると指摘されています。

このような状況でキャリアアップを望むのであれば、夜間に大学で学ぶよりは、長時間労働を受け入れることになりがちです。また、企業の人事担当でキャリアコンサルタントの資格を持つ方が多数いらっしゃいますが、社内でのキャリアコンサルティングは、転職を促すことになりかねないので難しいという声を聞いております。であれば、個人が社外で気軽にキャリアコンサルティングを受けられる環境づくりが必要だと思います。

あわせて、コンサルティングを受ける際に、国が考える今後必要とされる人材像と、キャリアマップやスキルを明示していただくと、自分がどのようなスキルを取得すればいいのか分かりやすくなると思います。

最後に、女性対象講座の拡充です。

女性の活躍を推進するためには、今後必要とされる分野で活躍する女性やリーダーとして活躍する女性を増やす必要があります。

よく研修内容に男女差がないのではと言われるのですが、男性に比べて女性が自信を持ちにくい傾向やアンコンシャスバイアスもあります。参加者の大半が男性になってしまうと、女性が参加しても発言しにくかったりします。よって、女性対象の講座を意識的に増やすことによって、この不均衡を是正する必要があると思います。

以上で私の発表を終わります。御清聴ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、質疑に入りたいと思います。御質問、御指摘等がございます方は、Zoomの挙手機能で、いつもどおりお願いいたします。

それでは、皆さん、いかがでしょうか。

では、まず、本城委員からお願いします。

○本城委員 よろしく申し上げます。ありがとうございました。

2つ教えてください。まず1つ目として、こういった講座に参加される方たちと参加された方たちの勤め先の経営者の方たち、その2者からの、その講座に向けた評価というのをどういうふうに受けられて、その受けた評価をどういうふうに次の講座づくりに反映されているかということについて教えてください。

あと2点目としては、大商では加盟企業ごとの交流というのは、非常に盛んに行われていると思うのですが、そうではなくて、受講者同士の学びのコミュニティづくりみたいなことの実践があれば、事例があれば教えてください。

以上です。お願いします。

○大阪商工会議所（本課長） まず、1つ目の評価なのですが、受講者に対しては、セミナーごとにアンケートを取得しておりますので、アンケートでの満足度ですとか、コメントなどから評価をしております。

経営者の方につきましては、その後の評価は、お聞きできていないのですが、受講者の大半がリピーターであるということから、一定の評価をいただいた上で、毎年、御受講をいただいているものと理解しております。

次に、受講者の交流でございますけれども、研修の中では、もちろん受講者同士がグループワークなどで交流をする場も設けておりますし、昼食の時間ですとか、終わった時間などに、その場にいらっしゃる方同士で交流をしていただくという事はしております。

それで、この間のデータ分析セミナーも、一旦セミナーが終わった後に交流会を開催するなどして、受講者の方が交流をしたいと希望される場合は、そのような場も設けるようにしております。

以上です。

○本城委員 分かりました。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、鈴木専門委員お願いします。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

私からは、2点御質問をさせていただきます。

先ほど、講座を作るに当たって、個人的な経験から講座を作ったほうがいいと発案されて、講座を作ったという経緯をおっしゃっていただいたのですが、やはり商工会議所なので、中小企業の方との結びつきが強いという中で、組織的に新たな講座を作っていくという意見を吸い上げる仕組みとか、そういう何か発案の組織的な仕組みみたいなものというのはあるのでしょうかというのが1点です。

もう一点が、先ほどお話があったみたいに、企業が人材を定着させるためにリカレント教育が必要だと、そういうベクトルから議論がスタートされているということを伺ったのですが、正直に申し上げてしまうと、やはりリカレント教育というのは、新しい産業への移行を促進するという側面が非常に強いですから、企業移動を必然的に伴ってしまう側面があると思うのですね。

その場合に、そうなのだけでも、その企業の方々の御協力を取りつけるために、何か試行錯誤されていることなどがありましたら、お伝えいただければと思います。よろしくお願いします。

○大阪商工会議所（本課長） まず1つ目、企画に当たって吸い上げる仕組みなのですが、

ども、私どもの研修で、たくさん御参加いただいている企業というのがいらっしゃると思いますので、そこには、ヒアリングをするようにしております、そのいただいた御意見を次の講座の企画に反映するようにしております。

また、会員企業へは、分担して、年間何件かずつ回るようにしておりますので、そこでいただいた御意見なども反映するようにしております。

次のリカレント教育が企業の移動につながるよということなのですが、正直言いまして企業としては、転職はしてほしくないわけですので、これまでも大学院を御受講された後に転職されるというケースが、我が商工会議所でもございましたので、そこに対しては否定的な見方をされる方も多いたというのが実情です。

ただ、そうは言っても、自社の魅力を高めないことには、若い方もなかなか入社をしてくださいませんし、これからを考えると、ジョブ型も視野に入れた上で研修体系を組まないといけないというのは、企業の方も薄々感じていらっしゃる場所ですので、そこは何とか理解していただくようにするしかないのかなと思っております。

以上です。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、宇佐川専門委員、お願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございます。

私も企業の現場にいるものですから、共感するところが非常に多かったです。

その中でも、特に最後の提言で、おまとめいただいたもので、2点ほど質問させていただきます。

1点は、国にスキルマップを作ってほしいという御要望をいただいたと思うのですが、言葉を選ばずに言うと、国が作るだけだと、企業が評価をすると限らないので、いかにその企業が評価をするポイント、これを受けてくれたら賃金を上げてあげようとか、次のいいチャレンジをさせてあげようと思えるようなものとか、それがゆくゆく採用にもつながっていくと思うのですが、そういった企業側の褒めてあげたいポイントを、どのようにすれば、そのスキルマップに反映できるとお考えかというのが、もし、アイデアがあれば、1点、教えてほしいです。

もう一点が、助成の方法ですね、特に給付の際の手続のことをおっしゃっておられるのだと思うのですが、ここも全く同感でして、その際に、中間支援機関である商工会議所さんたちが、代行で手続をしてくださるとするのは、非常に心強いと思って聞いていたのですが、代行手続をするに当たって、そういう中間支援機関さんに必要なサポートがあると思っています。それはどのようなものか、お金の問題なのか、人的なリソースの支援なのかとか、それを進めるに当たって必要な要素があれば教えていただきたいです。

○大阪商工会議所（本課長） ありがとうございます。

まず、1つ目のスキルアップなのですが、宇佐川先生おっしゃるように、企業に

よって違うと思うのですね。一部大手の企業で、既にジョブ型を見据えて、ジョブディスクリプションを作り始めたような企業もありますので、そういうところだと明確に提示できると思います。ただ、まだほとんどの企業がそこまでいっていないので、そもそもそれが自社に必要とされるスキルが何なのかとか、マップを作るところから始めないといけないという状態です。まずどういうふうにマップを作ればいいのか、どういうふうにスキルを明示化すればいいのかというところから、どなたかに教えていただく必要があるのではないかなと思っております。

2つ目の件なのですが、私ども商工会議所では、今のところは受講証明書を作成するというところまでお手伝いをしておりません。

それで、幾つか講座を提供したり、無料で受講できる講座を設けておりますのは、大阪府様に御支援をいただいているからです。ですから、お金の御支援をいただければ、商工会議所は、いろいろなセミナーができますし、人という意味では、私どもは非常に限られた人数で行っておりますので、何らかの還付手続のお手伝いということになれば、ある程度人が必要なかなと思っております。

以上です。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

もう一点だけ、今、1点目のスキルマップをそもそも企業が作れないので、まずは国に作ってほしいと。その要素としては、国が作ったものを見ながら自社用にアレンジをするといったような使い方をイメージされているという認識で合っていますでしょうか。

○大阪商工会議所（本課長）そうですね、例えば、業界ごととか、職種ごととか、何かぼんやりとしたものでもイメージがあれば作りやすいと思うのですけれども、ゼロだと、そもそも何からすればいいかわからないのかなと思うのです。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、住田専門委員、お願いします。

○住田専門委員 ありがとうございます。すごく様々な取組をされていて、素晴らしいなと思いました。

その中で2点お伺いしたいのですが、1点は、今、宇佐川様がおっしゃったところに近いのですが、様々な提供されている講座があるのですが、大商の中で、全体の講座設計みたいなのをどうしていこうと思われているのかというところと、あと、それを進めるに当たって困っているところというのは、さっきのスキルマップのところメインなのかかもしれないのですが、ほかにあれば教えていただきたいなと思いましたというのが1点目です。

2点目に関しては、このようにいろいろな講座をされていて、広報のほうはどうされているのかなと思ひまして、例えば、私どもの会社ですと、所属している団体とかがあるのですが、そういうところからの案内は、代表者に連絡が来て、その人がうまく中で

展開してくれないと展開されないみたいなことも結構あるのかなと思っておりまして、その辺りの広報活動みたいなのところで、何かお困りのことがあるのかなというところをちょっとお伺いしたいなと思いました。

○大阪商工会議所（本課長） ありがとうございます。

まず1つ目が、講座の企画ですね。まず、私どもは、やはり、今から企業に御受講いただきたいと思っている講座というのがあります。ただ、それが有料で受講していただけるかというのは別の問題です。ですから、私どもが受講してもらいたいと思っている講座を実験的に幾つかやりながら、一定のニーズがある階層別研修も並行して行っているという状況でございます。

2つ目の広報なのですけれども、会員企業に対して機関紙ですとか、メールですとかで御案内はしておりますが、先ほど御指摘がありましたように、ほとんどのものが経営者に行きます。

そうすると、人事担当者や、受講される担当者になかなか直接行きにくいということがございますので、御受講いただいた方には、メールアドレスを登録していただいて、その方に直接御案内が行くようにしたりですとか、一部SNSを使ったりもしております。

オンラインで御受講いただけるようになりますと、特に大阪に限らず、全国から御受講いただけるわけですので、これを今後どのように告知していくかというのが、私どもの課題だと思っております。

先ほどのデータ分析セミナーも、幸いに海外なども御受講をいただきましたが、やはり検索して見つけていただけたという状況ですので、これをどのように告知していくかというのは、これから考えていきたいと思っております。アドバイスをいただければありがたいです。よろしく申し上げます。

○住田専門委員 ありがとうございます。

今おっしゃったみたいに、リストができていけばいいと思うのですけれども、リストとSNSで発信をしっかりとされるということ以外に、私も今のところ、今まで自分たちがやっているところかというと、それぐらいしかできていないので、いろいろこれからも御苦労はあると思いますけれども、御検討いただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の点でちょっとだけ関連で教えていただきたいのですけれども、まさに受けるべき人たちというのは、恐らく相対的には、逆に、そういう問題意識が低い可能性があるかもしれません。私も女性向けのゼミで経営者を目指す方々というのをやったのですけれども、受講者の内訳を見ると、既にマスターを取っている人あるいはドクターを取っている人が、2割ぐらいいらっしゃいました。おっしゃっていただいたように、そういう方々は継続的に学びに慣れていらっしゃるのだと思うのですが、そうではない方々について、ナッジというか、どの形で促すかということについて、もう少し教えていただけますでしょうか、何かお考えがあれば。

○大阪商工会議所（本課長） 私は、一番そこが苦勞しているところなので、何とも言えないのですけれども、例えば、先ほどの女性役員を目指すということにつきましては、私ども女性活躍推進の一環で、女性リーダーを表彰する制度を持っておりまして、2020年までの5年間で227人の表彰をしました。また、来年からも表彰制度を設ける予定ですので、一定の女性リーダーのネットワークというのもございます。そういうところに御案内することで、大槻先生がされているような講座を御受講すること、関心を持っていただけるのではないかなと思っております。

○大槻座長 どうぞ。

○住田専門委員 1点だけグループ会社のほうでやらせていただいている研修とかであるのですけれども、対象や目的をはっきりさせて、会社様にお声がけするときに、何人かで参加してくださいみたいな形にすると、会社の中で、それを受けたほうがいいという人が選定されて出てくるということはあるのかなと思いますので、何かそういうやり方もやられてみると、本当に受けなくてはいけない人が受けてくれるというところにはなるのかなと思います。

ただ、さっきおっしゃっていたように、費用面もいろいろあると思いますので、そこを含めて、最終的にはどこを目指してやっていくかというのは、御検討いただければいいのかなと思いました。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、本城委員、お願いします。

○本城委員 1つ、アイデアを伺わせてください。大阪だとある程度の規模もあるので、いろいろな企画にもリソースが割けるのかなと思うのですけれども、地方の中小企業のリカレント教育が非常に大事だなと思っているのですが、もう少し規模の小さい商工会議所ですとか、地方ですとか、そういったところでこういった取組をするために、どんなサポートがあればいいかアイデアがあれば、教えてください。

○大阪商工会議所（本課長） ありがとうございます。

実は、私ども商工会議所でも、東京商工会議所や大阪商工会議所、あと、神戸、京都、名古屋、そういった大きな会議所は、研修制度を持っているのですけれども、ほかの商工会議所は、ほとんど有料のものを実施していない状況です。

私どもも、この状況はよくないと思っていまして、周りの商工会議所ですとか、全国と一緒にやりませんかみたいなことはさせていただいているのですけれども、なかなかのってこられないですね。もともと職員数が少ないのと、中小企業への経営支援等を主にしていく会議所がほとんどですので、リソースが割けないという状況もあるようです。

それで、オンラインの講座で、例えば、アーカイブで視聴できるものでしたら、どこでもできるわけですから、そういうのに参加していただいても、各地の商工会議所の御負担が増えるわけではないと思いますので、そういう試み、働きかけはしていきたいなと思っ

ているところです。

○大槻座長 ありがとうございます。

本城さんもよろしいですか。

○本城委員 はい、ありがとうございます。

○大槻座長 それでは、山田大臣政務官、お願いします。

○山田大臣政務官 私は、早稲田大学でMBAを6年ほど教えていたことがあり、その経験上思うことがありますので、発言させていただきます。

4点ほどあるのですが、1点目は、客員講座や寄附講座を作られているかどうか。最近、国立大学でも出てきていると思うのですが、私立は特に、その辺の客員講座との関係や、企業からそういうものを作る場合のメリットみたいなものなど、あるようでしたら教えていただきたいというのが1点です。

2点目ですが、質の担保というのが、早稲田のビジネススクールを作るときも問題になりまして、これをカルチャースクールにしてしまうのか、ディグリーを出すのかと、議論になりました。

簡単に入れると、学校側はカリキュラムをちゃんと持っているので、これだけのものを定期的きちんと、6回なら6回、10回なら10回出てくださいますとやりたいのですけれども、そうすると、ディグリーぐらいまでないと、かなり縛られて学生はもたない。さりとて1、2回でできると、言い方は悪いのですが、カルチャースクールみたいになってしまって、これがリカレントなのかということにもなるということで、その辺の質の担保ですね。受講の縛りというか、その辺りをどのように考えているのか、企業からするとあまり縛り過ぎると、仕事にも支障を来すのではないかと、さりとて、行ってきて、その人にだけ仮にお金を出したところで、カルチャースクールに人を出してどうするのだ、ということにもなると思っていまして、その辺の質の担保というのがあるのかどうか。

3点目ですが、私が会社を経営していたときに、従業員が外の講座を受けたいということで議論があったのが、企業側がお金を出すと、就業時間に入ってしまうという話がありまして、お金は出したいのだけれども、労基の問題があるので勘弁して欲しいとか、そういうことがありました。労基との関係で、企業側から、その外部の教育に出した場合の扱いについて、どうあるべきかをお聞きしたい。私は、本人が希望するのであれば、企業はお金まで出しているわけですから、その労働時間からは排除したほうが良いと思うのですが、この点は規制改革の枠組みとして、少し論点かなとも思っています。

4点目は、ティーチングティーチャーではないのですが、私が企業で従業員を外の講座に出したときに、1つだけやってほしいというのは、せっかく外で得てきた学びの果実を社内に還元してくださいということを縛って、それを条件にお金を出して、いろいろ行かせたという経緯もありました。一人一人を育てるのも大事ですが、せっかく外に出したのであれば、遣唐使、遣隋使ではないのですが、巻物を持って帰ってきて、企業内に還元するという仕組みも必要なのではないかなと思っております。この4点について、御意見を

いただければと思います。

○大阪商工会議所（本課長） ありがとうございます。

まず、1つ目の寄附講座ですけれども、企業のメリットとしては、やはり採用ですね。いい人材を採用したいというニーズがありますので、そういう観点で大学と連携を深めたい。ですから寄附講座を実施するという企業は多いと思います。

特に今、人材難というか、人材不足ということで、大学と連携強化をしたいという企業は多いです。

2つ目、質の担保ですけれども、確かにカルチャースクールに行ってもらったのでは困るという意見は、もっともだと思います。

ただ、企業側からしてみたら、時間を取られるというのが一番ネックになっているようですので、そこが絶対10回行かないといけないとか、日中ではないといけないとかと言われると、なかなか厳しいのではないかなと思っています。

3つ目、外の講座にお金を出すかどうか、これは、私の個人的な意見なのですが、私も今回自腹で、もちろん業務外で受講しました。本当に受講したい人は自腹で受けたらいいと思うのですが、もし企業が人材育成の一環として受講させるのであれば、ちゃんと就業時間として認めて、お金も出したほうがいいのではないかなと思います。個人的な意見です。

3つ目、せっかく学んだことを社内で活かしてほしいと。これはもっともだと思います。大商の研修も、企業からお一人だけ受講している場合でも、それを社内に持ち帰って、また、社内でそのテキストを基に研修しましたというのによく聞きます。

ですから、企業としては全員を受講させる余裕はないのだけれども、代表者を派遣し、その学びを社内に持ち帰ってほしいと思っていらっしゃるというのは事実だと思います。

以上です。

○山田大臣政務官 労働時間に参入されてしまうという件は、どうですか。

○大阪商工会議所（本課長） すみません、興津が申し上げたいようですので、興津に代わります。

○大阪商工会議所（興津部長） 興津と申します。

労働時間に参入されるほうにつきましては、できましたら避けていただきたいなと思います。もちろん、学びたい、そうしたら企業もお金を出したい、それは、労働時間のところでネックになってしまうのであれば、もうそれは参入をしないということでもいいのではないかなと、我々は思います。

以上です。

○山田大臣政務官 これは、規制改革の大きいテーマだと思っていて、企業にとっては、ボトルネックになっているということなので、委員の先生方も、ぜひその辺、御議論をいただければ幸いです。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の政務官のお話の関連で2つ教えていただきたいのですが、学びの果実のところ、社内でそのシェアするというのは、非常にすばらしい形だと思いますし、それを何か、難しいと思うのですけれども、企業にとって、こういう成果が出たという数値的なものというのではないものなののでしょうか。効率性が上がったとか、あるいは定着率が上がったでも結構なのですけれども、そういったことがあれば教えていただければというのが1点。

もう一つは、休暇を、例えば、そういうリカレント、リスクリングについての制度を1つ設けてしまう、企業はそういったことを休暇として認めるというような仕組みがあった場合というのは、効果はあると思いますでしょうか。

○大阪商工会議所（本課長） まず、最初の数値なのですけれども、残念ながら私ども集合型研修で御受講いただいた後の成果というものは得ていないです。

社内で実施する講師派遣型研修の場合は、その企業が、例えば、半年後ですとか、1年後に再度テストをしたりとか、ほかのいろんな数値と組み合わせて評価をされるということとはしていると思うのですけれども、公開講座という意味では、そこに限界があると感じております。

2つ目、休暇を設けるかどうかです。これは、興津のほうが見意見を言いたいようですので、興津に代わります。

○大阪商工会議所（興津部長） まず、1番目のほうなのですけれども、私ども大阪商工会議所のほうでも、インターネットが始まった頃にいろんな教育をやりましたけれども、そのときに、誰か一人ができますと、あの人ができるのだったら、私もやれるなという形で学んでいくという形で連鎖的に広がっていったというのはあります。

そういう意味では、数値的に出るものではありませんけれども、誰かできる人が、それが、身近なものができるといえるのは、学ぶ意欲の増加につながっていくのかなと思います。

休暇のほうにつきましては、正直言いまして、我々のほうでも、何かそれに関してのコメントができるような知見もありませんし、そちらについてヒアリングもしたことはありません。

ただ、個人的には、やはり学ぶということに対して、貪欲な方にとってみたら、そういう休暇ですとか、そういうのもありなのかなとは思っています。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

まず、今回の大阪商工会議所さんの取組は、個別企業とか個人には限界があるので、業界や企業横断的な取組として、大変優れたものと思っております。

2点質問です。1つ目としては、企業も個人も多様化している中で、同一プログラムで一律に取組むと成果を出すのが難しいのと思いますが、各プログラム内でレベル分け、あるいはケース分けを意識していた計画をされているという点。高い問題意識を持っている

個人の場合は、自ら探し出してやっていくというのに対して、そうではない個人層を、どのように学び直しを意識させるかが非常に重要だと思いますので、そうした視点からも御意見をいただきたいと思います。

また、大阪には専門性の高い大学が多々あります。産学連携あるいは産官学連携という視点からはイノベーションに向けた技術連携協力を通じた能力開発のみならず、産学連携によるリカレント教育、先ほど大学の講座等も御紹介していただきましたが、そうした連携を意識した何かプログラムを大阪に限らず、東京やその他地域の大学とのカリキュラムの充実を考えていらっしゃるか教えてください。

○大阪商工会議所（本課長） ありがとうございます。

まず、レベル設定です。これは非常に難しいです。私どものホームページで告知をするときにも、こういう方に受講してほしいですとか、PR文の中で、こういう層を想定していますみたいなこと書いているのですが、実際に御受講いただく方と、講義のレベルが合わないということは往々にしてあります。

ですから、そこが非常に難しいのですが、例えば初心者向けですとか、これこれができる人が対象ですということをしてできるだけ書くようにして、そのふさわしい方に、ふさわしい講義を御受講いただくような工夫をしております。

2つ目は、ちょっと私どもも、まだ、これを始めたところですので、大学と連携してどこまでできるのかというのは、まだ正直分らないです。けれども、分からないからこそ、いろいろなことをやってみたいと思っていますので、逆に、大学とこういうことをしたら面白いことができるというのは、ぜひアドバイスをいただければ、私どもも大学にお声がけさせていただいて、いろんな取組を実施していきたいと思っています。ありがとうございます。

興津が何か申し上げるみたいです、よろしくお願いします。

○大阪商工会議所（興津部長） すみません、大阪商工会議所のほうと、また、大学との連携の中で、あるテーマに基づいて研究会を設けたりとか、そういう産学連携のほうについては昔からやっております。

今回このリカレントのほうにつきましては、それともう少し別に、大学のほうからどのようなことを企業の方のほうに提供していただけるのか、先ほど来の質の担保の話もありましたけれども、まずはどのようなものを提供していただけるのか、まだ、我々のほうは分かりませんので、そこは大学コンソーシアム大阪を通じまして、まず、今ヒアリングを進めているというところの状態です。

以上です。

○菅原委員 ありがとうございます。

多分、リカレント教育とリスクリングは、微妙に区分けが難しいところもありますが、企業が求めている能力や技術というリスクリングを踏まえると、大学との連携による技術開発、イノベーションと結びつけた能力開発ができると思ってお伺いしました。ありがとう

ございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、皆さんの御質問の要望が出ていませんので、こちらについての議論は、ここまでとします。

大阪商工会議所のお二方、どうもありがとうございました。ここで御退出をいただければと思います。ありがとうございました。

○大阪商工会議所（本課長） ありがとうございます。失礼いたします。

○大槻座長 続きまして、特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会様より、御説明いただきたいと思います。

御説明者の方を御紹介します。

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会、理事長の藤田真也様です。

それでは、藤田様、10分程度で御説明のほうをお願いします。

○キャリアカウンセリング協会（藤田理事長） 分かりました。

皆様、おはようございます。キャリアカウンセリング協会の藤田でございます。

それでは、私どもはNPO法人のキャリアカウンセリング協会ということで、キャリアコンサルタントの育成あるいはキャリアコンサルティングの普及をしている団体でございますので、その立場から、お話をしたいと思います。

これが私どもの団体の概要でございます。国家資格のキャリアコンサルタントの養成、それからの継続的な学習、あるいは現在のキャリアコンサルタントとしては能力がどれぐらいかということを確認するための試験、あるいはアメリカのキャリア支援資格でございますGCDFという資格の認定、そして、それらの指導者の養成といったようなことを生業としております。

質の高いキャリアコンサルタントの育成を通して、働く人個人がそれぞれの人生のステージで、より自分らしい働き方を選択して、その能力が発揮できる社会の実現に寄与したい、これが目的でございます。

さて、御承知のとおり、2016年に改正されました職業能力開発促進法のポイントでございますけれども、この2つ目のところがございますように、キャリア開発支援の中核に、このキャリアコンサルティングというものが位置付けられて、その事業主が必要に応じて講じる措置として、その提供を行うことを法律上規定されたということ。それによって、包括的なキャリア支援の提供が、事業主に実質的に義務付けられたということになったのだらうと思います。

ということで、この国家資格制度は、この法制化によって、キャリアの支援を受ける、働く個人、これが安心してキャリアコンサルティングを受けられる社会的な基盤の整備を進めていくという、こういうことだと思いますけれども、とりわけ、働き方の多様化、流動化、そして雇用の安定によって全体の労働力を強化していくことで、その鍵を握るのが、働く人の職業能力開発ということだと認識しております。

そして、この働く人の職業能力開発の鍵は、労働者自身の主体的なキャリア形成能力であるということですから、この主体的なキャリア形成を支援する体制づくりを進めなければならぬということだと思っています。

この人材開発の政策が、どのように変化してきたかという私どもの認識ですけれども、この真ん中にございますように、例えば2019年度に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針の中でも、明文化されております。下の成長戦略実行計画の中では、高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備して、全国で、このサービスを提供することとした。キャリア形成支援を行うとともに高齢者を含めたりカレント教育を行う、こういうふうにも明文化されておりますので、かつて、それまでの人材開発政策、国の政策が、離職者を対象とする職業訓練と就業支援であったというところが大きく変わっている、変わってきたと認識をしています。それは、生涯を通して能力開発、とりわけ企業支援を通して働く人へのキャリア支援であったり、自律的なキャリア形成であったり、それは能力開発を通して企業内外で活躍できる人材づくりであったり、そして人材の活性化、中高年期のモチベーション向上と組織の生産性向上、この3つの政策の大きな柱が出てきたのではないかと認識をしております、ここにありますように、主として企業組織内での働き方の能力開発ということが大きくクローズアップされていると認識しております。

一方、働く個人、キャリアコンサルティングを受ける働く個人の課題というものをどう捉えて置くべきかということなのですが、これは、もう様々なところで言われている、働く個人を取り巻いている環境変化によって、大きくは2つ、1つは、働く期間の長さというものを意識する必要に迫られています。もう60歳でキャリアが終わるということではありませんので、この長さを意識する必要が迫られる、それから、もう一つは働き方の多様化、この変化への対応、これは、1つのところでずっとということではなくて、マルチなキャリアというものも考える必要がある。こういうことを意識する必要に迫られているわけでありませぬ。

これに加えて、コロナ禍の中で、コロナに限らず、激甚災害も含めて様々な予測し得ない環境変化が、もうそれは起きることが普通なのだということに対する不安みたいなことというのが加わっていると思いますけれども、こういったことに起因する悩みとか課題に対するキャリア支援に際して、念頭に置かなければいけないことは大きく4つだろうと思うのです。

1つは、キャリアステージごとに、人生の中で何回もステージが変わっていくとすれば、それごとに自分のキャリアを捉えていく必要があるということ。それから、高年齢期を見据えた職業生活設計の見通し及びその計画、そして、学び直しができる環境と仕組みの整備、そして、自律的なキャリア形成ができる環境と仕組みの整備、この4つを実はキャリアコンサルタント含めたキャリア支援に当たる者が、必ず認識をしておかなければいけない課題ということになるのだらうと思います。

もともと働く人というのは、これまでだって、様々な仕事をするに当たっての上司との関係や職場との関係で様々な悩みを、あるいは昇進昇格だけではなく、降格ですとか、様々な悩みを持っていたわけですが、これが働く期間が長期化していくことということになれば、さらに不安定になるわけで、このことは、収入格差の問題とか貧困の問題に直結していくという、そういうステージが来るのだらうと思います。

それから、働く人は、多くの人が家庭を持っていて、その家族、家庭における悩みというのは、これまでもたくさんあったわけですね、年をとってくれば、親の介護の問題とかというのも出会わざるを得ないということになるわけですが、これも働く期間の長期化によって、例えば、ひきこもりの問題だとかということ、あるいは老老介護とか認認介護といったものが就業中にも起きてくるかもしれない、こういう問題が出てくる。

それから、健康の問題ですね。これまでも働く人というのは、就業中の罹患によって、仕事と治療の両立を図らなくては行けないということになるわけですが、これも長期化によって、認知症の問題だとかということが出てくるわけですし、こういった問題が非常に大きくなっていることに加えて、先ほどからの働き方の長期化、働き方の多様化、そして、様々な災害といったようなリスクの問題が加わって、働く人々が非常に不安を大きくしている、あるいはその悩みが複雑化、高度化しているということを念頭に置いた上で、様々なキャリア支援を行っていかねばいけないと、これが現状だらうと思います。

そういう意味で、様々な人材投資を考えるときに、恐らくキャリアコンサルティングというのは、こういった政策テーマと働く個人の幸せ、ウェルビーイングをつなぐという機能があるということになるわけでありまして、非常に重要なことは、働く個人の生涯にわたる生活設計の中に、個人が納得して、こういった学び直しであったり、就業キャリアを位置付けていくということが極めて重要であると。当然、中高年期を視野に入れるということ、つまり長期的な視点の中で納得して、働く人が自分のキャリアを考える必要がある、学び直しを考える必要がある。そのときに柔軟な働き方の選択を視野に入れていくということが、極めて重要だらうと思います。

参考資料として、これは、労働政策研究・研修機構が調査をした2018年度のデータですが、まず、このページでは、2006年から2017年までの比較の中で、キャリアコンサルティングの実施状況が、とりわけ企業内の領域で極めて多くなっている、増えているということが1つ実態として明らかですということ。

それから、企業内のキャリアコンサルティングの導入割合は、確実に増えているわけですが、2018年当時のことと言えば、この仕組み導入をしているのは大企業で5、6割、中小企業で2、3割ということになります。しかも、正社員と非正規社員では大きなギャップがあるということ。

もう一つは、キャリアコンサルティングを実施するという仕組みはあるけれども、それを専門的な資格を持ったキャリアコンサルティングが必ずしも担当しているわけではなく、人事担当をやっているというケース、あるいは上司がやっているというケースもあるとい

うことです。

さて、キャリアコンサルティングの効果については、ここにありますように、それを受けた経験者の7割弱が問題が解決した、6割が変化した、あるいは4割が将来のことがはっきりしたと、こういう効果があるということ。

それから、これはキャリアに関する相談を、このキャリアコンサルタントを含む、専門家に相談すればするほど、この満足感であったり、現在の就業満足感であったり、正規の就労率の向上であったり、年収であったりあるいは昇進といったことについて、良好な状態にあるということが示されているというデータです。

さて、キャリアコンサルティングの相談内容の変化というのを2010年から17年にかけての比較で表した図なのですけれども、これは下のほうが、相談の内容が減っているもの、上の方が増えているもの、大きく増加したのは、職場の人間関係、それから現在の仕事、職務の内容、そして今後の生活設計、能力開発、キャリアプラン、そして部下の育成、キャリア形成と、こういうテーマが増えている。減っているのは、履歴書やエントリーシート の書き方、検索、面接の受け方、あるいは職業適性、自己分析といったような比較的短期的な、目の前の就業問題についてのアドバイスというのは減っていて、長期的な視野に関すること、あるいは現在どのようなパフォーマンスを上げるかということについての相談が増えているという実態があります。

そして、キャリアコンサルタント自身も、今後求められるキャリアコンサルタント像の中で、これが重要視されていると答えていることと言えば、組織開発や組織文化に取り組むというテーマであったり、メンタルヘルス、そして、個人のキャリア発達に深く関わる、こういう長期的な視野で、生涯学習、リカレント教育への関わりといった、こういう対応の必要性をキャリアコンサルタント自身が必要性を感じているということでございます。

さて、今、見てきましたように、企業組織領域においては、キャリアコンサルタントの役割はますます高度化、複線化します。1つは、メンタルヘルス、人間関係、仕事の悩み相談、従来の、これまでも多くあった、中心であった、それに対応するカウンセラーの役割、これはマイナスをゼロにもっていくと、こういう話になります。

2つ目は、中長期的な視野で生涯生活設計とか能力開発を支援する自律的なキャリア形成支援者の役割、これが新たに非常に重要になってきているということ。

そして3番目は、組織的視点でキャリア自律を促進し、人事との連携を通して組織の活性化につなげる組織人事コーディネーター、こういう役割が出てきているわけで、ますます複雑化している、高度化しているということなのだろうと思います。

そういう意味では、実はキャリアコンサルタント自身のリカレント教育が必須でございまして、その大きなテーマを挙げれば、働く人の価値観、能力、特性といった点に関する多様性の理解をさらに深めること、です。

2つ目が、生涯にわたっての幸福な職業人生の設計のための個人ごとの能力開発テーマに関する理解を深めることです。この生涯にわたってというところがポイントです。

3つ目が、能力開発機会と働き方の選択肢に関する理解。

4つ目、企業が中心の場合だとすれば、企業組織の理解、人材戦略、それから人材開発施策・制度、能力開発機会といったことのより深い理解が必要になってくるわけですが、具体的に言えば、これまでのキャリアコンサルタントは、相談者に対して1回関わって、その短期的な問題についてのアドバイスを行うという活動が主でした。それが、こうなると、1人の働く人、従業員に対して、継続的に、もしかすると1年、2年、3年関わり続けて、その方の能力開発をサポートしていくという新たな力が必要になってきます。

それから、2つ目は大事なことだと思っていますが、企業が求める人材像と個人のキャリア期待の接点で能力開発を見出す、そういう力、これは、ともすれば、仕事は仕事、キャリアはキャリアと分けて別々のものとして考えるということも、これまでであったと思いますが、これは、もうこの接点でどんな能力開発機会や課題を見出してサポートできるかが、多分、極めて重要なことになってきます。

同じように、当面の業績達成というのは、働く人にとって、組織に所属する人にとって一番大切なことですが、当面の業績達成のための課題、企業側の課題と、個人のキャリア期待、この接点で能力開発機会をいかに見出して、そして、学び直しの機会につなげていくのか、ここが極めて重要な能力ということになります。

私どもの協会でも様々な企業組織領域の更新講習、継続学習をキャリアコンサルタントに提供し続けておりますけれども、メニューを増やし続けておりますけれども、これだけでは足りません。

したがって、さらにこういった課題に対応するためには、現在のキャリアコンサルタントの国家資格制度に定められている能力要件というのは、一般的な能力要件、基礎的な能力要件ですから、特に企業組織領域におけるキャリア支援の専門性の認定資格をさらにアドオンする必要性を非常に強く感じています。現下の政策課題を前に進めるための専門教育プラス世の中にさらにキャリアコンサルタントの機能が分かりやすく、あるいは企業もちゃんと信頼して委ねることができる、あるいは中小企業にとって信頼性を増す、そういった制度設計が要るのではないかと、アドオンで要るのではないかと考えております。

それから、このキャリアコンサルティングを受ける個人や導入企業への金銭的な補助というのは、さらに拡充していくことが必要であると考えております。

ちなみに、現在、個人が直接的にキャリアコンを受ける場合には、1回60分当たり約1万円から1.5万円が相場ということになっておりますので、こういったことへの補助をさらに充実する必要があるかと、あるいは、導入企業への補助も必要であるかと、こんなことを考えております。

駆け足になりましたけれども、以上で私の説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは質疑に入りたいと思います。どなたからでも結構です。挙手のほうをお願いできれば、こちらからお示しさせていただきますが、いかがでしょうか。

それでは、鈴木専門委員からお願いします。

○鈴木専門委員 御説明ありがとうございました。大変勉強させていただきました。

私からは何点か、基本的な質問をさせていただきたいと思います。キャリアコンサルタントの活躍の場が、企業の中に移ってきているというお話をさせていただいたかと思うのですが、キャリアコンサルタントの方は、もともと社労士の方であったり、中小企業診断士の方であったりといった形で、もともと何かを専門にされていて、その後キャリアコンサルティングの資格を加えて取得された方が多いと思うのですが、何かこうやって見ると、ひょっとしたら企業内の人事の方にもキャリアコンサルティングが非常に普及してきているのかなという感じがするのですが、キャリアコンサルタントの現在の属性の状況みたいなものを教えていただいてもよろしいでしょうか。これが1点目です。

もう一点が、私が研究対象としているフランスでは、企業の中で職業訓練休暇、長期の職業訓練のための休暇を取るときに、その前にはキャリアコンサルティングの意見を聞くことができるのですが、藤田様が考える、キャリアのどこの段階でキャリアコンサルティングを企業の中で受けたほうがいいのか、そういう所感などありましたらお願いします。

加えて、企業の中でキャリアコンサルティングが行われるのであれば、そのキャリアコンサルタントが自由な意見を言えるような風潮みたいなものがちゃんとあるのかということも併せてよろしくをお願いします。

○キャリアカウンセリング協会（藤田理事長） ありがとうございます。

まず、属性についてですけれども、大ざっくり言えば、キャリアコンサルタントは、現在企業に所属している、必ずしも人事部にということではないと思います。ほかのセクションに所属していますが、この資格を取って、マネジメントに活かそうという方もいらっしゃいますので、必ずしも人事部だけということではないのですが、企業所属の方が約6割程度だろうと思います。それから教育機関、それから職業あっせん等、就労支援機関のところというところが、その残りだと思います。

ということと、2つ目の企業の中で、どういう機会に受けることが望ましいのかという点についてでありますけれども、私としては、実は、このキャリア自律を考えるという基本的な姿勢、これを比較的就労直後とは言いませんけれども、若い段階から受ける必要があるのではないかと考えております。

したがって、様々な働き方のチェンジが、比較的若いときから行う機会がどんどん増えてくるということでもありますので、若いときからキャリア自律の考え方を身につけて、自分のキャリアを考えていくということは非常に必要。

したがって、30代、40代、遅くとも30歳になるまでには、1回受けておいたほうがいいのではないかなと考えているというのが1つ。

現下のことで言えば、もう60歳前の方たちが、やはり、65歳以上も自立していかなければいけないということは、これはもう目の前のテーマですから、短期的なことでは、55歳、60歳といった中高年手前の方々みたいな方も、非常に現在のニーズは高いのではないかと考えています。これは、やらざるを得ないという企業は非常に多いですね。

それから、企業の組織の中で、キャリアコンサルタントが、どれだけ自由な発言ができるか、ここは非常に重要なところでありまして、だんだんこういった考え方に従って導入されている企業は、大企業を中心に増えてきているとは思いますが、まだまだ実は、キャリアコンサルタントの従来型の、要するに従業員福祉、あるいはメンタルヘルスの支援といったところ限定されているというふうに位置付けられている企業も非常に多いと思うのです。

したがって、何のためにこのキャリアコンサルティング、キャリア支援を行っていくのかということの経営者の理解ということが非常に重要で、そのことをベースにして、実は従業員のキャリア面談、キャリア支援、キャリア研修等々の施策を通して得られた情報が、企業の生産性の向上につながっていくというところで、必要な情報提言をするという、こういう仕組みを同時に、導入のときにやはり考えなければいけないということなのだろうと思うのです。

こういう仕組みがあって、キャリアコンサルティングを実施するのか、そうではなくて、単に目の前の課題に対応するためにやるのかということ、後々大きな差が出てくると、私は認識をしております。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

たしか、産業保健か何かの分野から、キャリアコンサルティングは大きく発展してきたという経緯があったと記憶しておりますが、やはりそこを脱却して、将来的には本当に個人のキャリアの発展を目指した制度に、政府としても仕組みを作り変えていく必要があるのかなと感じました。大変勉強になりました。ありがとうございます。

○キャリアカウンセリング協会（藤田理事長） 同感でございます。

なお、1つ言い忘れましたけれども、もともと社会保険労務士等々の方々が、キャリアコンサルタント資格を取っているというのは、むしろ逆でございまして、むしろ、もともと別の専門資格を持っておられた方が、キャリアコンサルタント資格もダブルで取ろうという動きが出始めて、それが増えてきていると、こういう実態だろうと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

私からも、今の鈴木委員の点にも絡むのですが、企業に属さない方と、それから、非正規の方々、どれくらい自由にキャリアコンを受けられているのでしょうか。

特に気になるのは、フリーランスの方なのですが、外部の方に頼もうとすると、非常に高いですね。そういう中で、例えば独立の機構を設け、そこから何らかの補助を得られるような形にするということですか、そういったことはあり得ないのでしょうか、ということが1点です。

もう一点は、先ほども御指摘いただきましたけれども、キャリアコンサルタント御自身のリカレント教育が必要ということなのですが、今は、どれくらい新しい業界の流れに対しての教育の仕組みがあるのでしょうか。今だったらば、例えばNFTの業界がこうなっているとか、そういったことも含めて、アップデートの仕方を教えてください。

○キャリアカウンセリング協会（藤田理事長） それでは、まず、フリーランスの方々、非正規の方々、どれくらい気軽にというか、思い立ったときに受けられるかということについてなのですけれども、私は、現状、まだまだだと思います。国が作っているのは、全国にキャリア形成サポートセンターというのが設置されておりまして、ここに行って受けることができるという仕組みは整いつつありますけれども、それを拡充していくことが、まず近道なのではないかと思うのですが、一方で、このキャリアコンサルティングを受けるといことについての、受けて効果があるのだと、あるいは役に立つのだという周知を同時並行でやらないと、なかなか増えていかないと、こういうことになるのだらうと思います。

それから、キャリアコンサルティングの方々の再教育の機会でありますけれども、これは現状で言えば、実はキャリアコンサルタント国家資格というのは、5年間で計38時間の政府、行政が指定した講習を受けないといけないという、こういうルールになっているので、御自身で実践をしながら、指導者からスーパービジョンを受けるといったようなことを別に規定されているわけではなく、多くは、自身の判断で世の中に、現在、500講座ぐらいあるのですけれども、これを選択して、自分で勉強するという、そういう仕組みになっていますが、この更新講習のテーマ自体は千差万別でありまして、メニューを、タイトルをみただけで、どれが自分にとってふさわしいのかということは判別しがたいのが実態です。

したがって、私は、キャリアコンサルタント自身が自分の能力の程度がどれくらいなのかということと、何が自分の学習にとっては必要なのかということと、やはり優れた指導者からアドバイスを受けて、それによって能力開発を自分が計画的に進めていくという支援機能が必要なのではないかと考えておりまして、別途、キャリアコンサルタントの指導者、つまりスーパーバイザーといった存在を、世の中にもっと広げていくというのが必要なのではないかと考えております。

○大槻座長 どうもありがとうございました。

続きまして、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

大変よいお話をありがとうございます。

企業内のキャリアコンサルティングという話がありましたが、例えば、労働組合との連携みたいな話はないのでしょうか。会社に依存的なキャリア形成から、自律的なキャリア形成へ転換という流れの中で、組合員個人々人を支援するという役割が労働組合にはあると考えます。組合が転職まで踏まえて支援するというのは難しいとは思いますが、社内での

キャリアアップに向けた能力開発を支援する。個人も人事部には相談しにくい場合にも、労働組合の新しい役割、重要な役割として個人のキャリア支援は重要と思っておりますが、組合との連携、協力など、お考えになっていることがあれば、教えてください。

○キャリアカウンセリング協会（藤田理事長） ありがとうございます。

確かに、組合等は、このキャリア支援の機会を多数の労働者の方に伝えていくためには、広げていくためには、重要な存在だろうと思っております。

ただし、現時点では、私は寡聞にして、労働組合が主導してこの仕組みを入れているというケースは、あまり聞いたことがありません。ですので、実態はそうですということがあります。

人事部のほう为主导すると、受ける方が心配になると、ここが非常に大事な話でありまして、それがキャリアコンサルタントの持っている守秘義務と、しかしながら、そこで得られた全体情報は経営に資する必要がある。この狭間で、キャリアコンサルタントは極めて重要な倫理を自分の中に課さなければいけないというテーマであろうと思っております。ここは、実はキャリアコンサルタントの継続教育の中の極めて大きなテーマだと思っておりますというのが1つです。

それから、もう一つ積極的に人事を代表とする企業側と、つまり、先ほどもちょっと中で申し上げたのですが、企業側が求める人材像、それから企業が求める短期的な業績達成と、個人の能力開発が別々ではないはずなのです。実は、そこの接点で、一人一人が成長するためにはどんな課題にどのようにチャレンジしていくのが良いのか、それがリアリティをもって構想できるかどうか、実は、支援の鍵になっているのではないかと、私自身は強く感じておりまして、別々にしないことがあえて重要という意味では、人事が中心となって、このキャリアコンサルティングを正しく使うという普及が重要なこと、これは私の私見でございますけれども、思っております。

○大槻座長 菅原委員、よろしいですか。

○菅原委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

それでは、ありがとうございます。このキャリアカウンセリング協会様からのお話についての議論は、ここまでにしたいと思っております。

藤田様、どうもありがとうございました。退室のほうをお願いできればと思っております。ありがとうございました。

それでは、今、牧島大臣が入られましたので、一言、お言葉をいただければと思っております。よろしく申し上げます。

○牧島大臣 ありがとうございます。

委員会と委員会の間におりまして、全ての議論に参加できないこと、大変高い関心を持っていただけない残念に思っておりますが、副大臣や大臣政務官、そして部局の皆さんも、それぞれの皆様方のお話を聞かせていただいているところでございます。

また、事前に資料のほうも拝見をさせていただきました。

人生100年時代になっているということと、コロナ禍で、これまで従事をしてきた産業から新たな産業に移ることを検討している方、また、検討せざるを得ないという状態にある方、これは女性も含めておられるということを感じております。

一方で、グローバルな基準から見ると、自分自身の啓発のためにとか、新たな学びのために何をしているのかということ、何をやったらいいか分からなくて時々本を読んだり、情報を収集するためのアンテナは張ってみるものの、十分にそれを飲み込めていないというような、もどかしさを感じている方も多いのではないかと考えています。

そういう中で、リカレントというものを、より明示的に一人一人の皆さんのニーズに沿った形で提供できるようにすることが大事だと思っていますので、ぜひ先生方の御議論を受け止めて、次のステップに向けて、今まさにやらなければならないことだと思っていますので、急ぎ進めてまいりたいと思います。

よろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

○大槻座長 牧島大臣、ありがとうございました。委員会の途中で、ありがとうございました。

続きまして、株式会社日本総合研究所、安井様より御説明いただきたいと思います。

安井洋輔様、日本総合研究所主任研究員でいらっしゃいます。

それでは、10分程度で御説明のほうをいただけますでしょうか。よろしくお願ひします。

○日本総合研究所（安井主任研究員） 承知いたしました。日本総研の安井です。

本日は、事務局からいただきました、リカレント教育を促進するための制度的な課題についてお話をさせていただきたいと思っております。

こちらが、内容になります（p. 1）。

まず、雇用の構造変化と労働移動について、御説明させていただきます（p. 2）。

御案内のとおりですけれども、コロナ禍を契機に、我が国企業でもデジタル化が進んでいます（p. 3）。こうした技術の変化は、雇用にも構造変化をもたらします。産業連関表を用いて、一定の前提条件のもとモデルで試算しますと、右のように、デジタル化によって、自動車の運転手や販売店員などへの雇用が減少する一方、システムコンサルタントやソフトウェア作成者など、いわゆるデジタル人材の雇用が増えることが分かりました。

こうした雇用の構造変化は、家計や企業がデジタル化に最適に反応した結果として起こるものですので、左のように、労働需要が減少する職業から増加する職業に、労働力が円滑にシフトしていくということが経済厚生上望ましいと言えます（p. 4）。

逆に、労働移動を阻害してしまうことは経済成長にマイナスに作用し、人々の所得が伸び悩む要因になります。

では、人々が円滑に成長分野に転職できるようになるには何が必要でしょうか（p. 5）。左側を御覧ください。例えば、小売業の販売店員が、ICTサービス業にデジタル人材とし

て転職したいとします。このためには、まず、ICTサービス業にどのような職業があるのか把握しなければなりません。職務内容、賃金、それから求められるスキルを把握します。また、実際に転職しても、人事の都合で希望しない仕事に移動させられたり、スキルに見合わない賃金しか払ってもらえなかったりすることが分かっているならば、この販売店員は転職しようとは思わないでしょう。ジョブ型雇用のもと、期待通りの仕事や賃金が得られるという確信が持てて、ようやくこの販売店員は転職を前向きに考えるようになります。その上で、不足するスキルを身に付けるために、時間と労力と金銭的なコストを払って、リカレント教育を受けようということになるわけです。

また、そのリカレント教育のコストが高過ぎても問題です。低所得の方など、資金制約がある個人には公的支援が必要になります。

右側を御覧ください。つまり、まとめますと、円滑な労働移動には、職業情報の見える化、企業によるジョブ型雇用の導入、リカレント教育の支援の3つが必要になります。

では、我が国におけるこの3条件の現状と課題について、次に見てみたいと思います。

まず、職業情報の見える化についてです（p. 6）。職業情報の見える化に資する基盤として、わが国には日本版O-NETがあります（p. 7）。厚労省が2020年3月に運用を開始した職業情報提供サイトとして、各職業の仕事内容やスキル、賃金水準などを把握することができるものです。他の職業を知るには、こうしたサイトは有益だと私は思います。しかし、幾つか課題もあります。

第1に、職業、雇用見通し、賃金情報の不足です。左を御覧ください。例えば、ウェブ・デザイナーを日本版O-NETで検索しますと、労働の条件としてこういったものが出てきます。特に賃金情報を御覧いただきますと、全国及び都道府県別の平均年収しか分かりません。他方、右側をご覧くださいと、これはO*NET Onlineという米国の職業情報が見える化したサイトなのですけれども、こちらでウェブ・デザイナーを検索いたしますと、年収の分布が把握できるほか、このLocal Salary infoのところをクリックすれば、州別、さらにその中の主要エリア別に、年収、そして時給の分布も見ることができます。加えて、ウェブ・デザイナーの雇用見通しも、ここにBrightと出ていますけれども、こういったように示してくれています。

これからも、日本版O-NETの賃金関連情報に改善の余地があると言えます。

次に、必要なスキルを学べる講座が日本版O-NETでは分からないことです（p. 8）。仕事のための学び直しを行ううえでの問題点として、多くの社会人が「仕事繁忙」、「コストがかかり過ぎる」、「家事・育児が忙しい」に続いて、「適切なコースが分からない」、「自分の目指すキャリアにとってどれが適切なコースなのか分からない」ということを挙げています。

こうした日本版O-NETの課題への対応としては、第1に、厚労省は民間の人材紹介事業と連携し、詳細な転職時の賃金データを入手したり、賃金統計の個票データを用いるなどして、より多くの職業における地域別の時給及び年収分布を提供する必要があります

(p. 9)。左のように、既にここ数年、人材紹介企業の業界団体が集まって転職賃金相場を一般公開しています。先日、この協議会のメンバーの方にメールを送りまして、厚労省にデータ提供できるかどうかを聞いてみたところ、その方としては、「喜んでデータ提供したい。ぜひ公益に貢献したい」とおっしゃっていましたので、厚労省は、ぜひこういった民間の力も活用してみてもいいのではないでしょうか。

もう一つは、厚労省は、日本版O-NETで、各職業に必要なスキルを学べる講座を一覧化すべきだと思います (p. 10)。現在、厚労省、文科省、経産省のみならず、地方自治体も独自の学び直し講座を作っています。しかし、どの講座がどの職業に役立つのか、また、その講座で身につけられるスキルはどの程度のレベルなのかといったことがよく分からないという難点があります。

米国版O*NET Onlineでは、各職業に必要なスキルを学べる職業教育訓練機関や関連する資格についてワンストップで確認できます。また、ニュージーランドでは、それぞれの職業に関連する資格や講座がレベル分けされているので、新たにその職業に就きたい人は、エントリーレベルから始めて、次第にステップアップしていくことができます。

このように、日本版O-NETでも、職業に必要な講座をレベル別に確認できれば、個人がキャリアを開発する上での目標が明確化されて、リカレント教育の意欲が高まると考えられます。また、求職時にも、例えばレベル4の資格を取ったという求職者が来た場合には、採用側も、その人の職業上の実力が分かるので助かると思います。

次がジョブ型雇用の導入です (p. 11)。最近では、我が国でもグローバル企業を中心に、ジョブ型雇用制度を本格的に導入する動きが出てきました (p. 12)。政府は、円滑な労働移動の実現に向けて、こうした動きを後押ししていくことが大切です。

もちろん課題もあります。1つ目が、同一労働同一賃金の不徹底です。働き方改革関連法の施行によって、正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差が禁止されましたが、左側にあるように、企業の約2割で、対応方針が未定となっているほか、データで見ましても、同一職業におけるフルタイム労働者とパートタイム労働者の時給差は縮小していません。右側は、賃金構造基本調査で、2015年以降の同一職業のフルタイムとパート間の時給の乖離率をプロットしたものなのですが、同一労働同一賃金は、2020年に大企業だけ先行的に適用されたのですが、適用されていない中小企業と比較しても、特に乖離率は縮小していません。こうした、ざっくりとしたdifference-in-difference、差の差の分析からも、同一労働同一賃金の効果は出ていないということが示唆されます。

もう一つの問題は、多くの従業員は、他の企業での勤務経験がなく、職業における企業横断的な人的ネットワーク、職業コミュニティとでも言ってもいいものだと思いますけれども、これが育っていないということです (p. 13)。

対応策としては、第1に、同一労働同一賃金の強化に向けて、厚労省は、不合理な待遇差が疑われる事業所に対し、指導を積極化すべきです (p. 14)。先ほど申し上げたように、日本版O-NETが職業別の時給分布も把握できるように改善できれば、これをベンチ

マークに短時間労働者の時給改善について、説得力を持って事業所に勧告することもできるようになります。

また、企業の企業横断的な職業意識の醸成に向けては、政府が企業に対し、従業員を囲い込むような規則・慣習の撤廃を促すべきです（p. 15）。まずは、長時間労働の是正と兼業副業の解禁です。これによって、大学等での学び直しや、他社での就業経験を通じた人的ネットワークが形成されて、職業意識の向上が期待されます。なお、生産性の観点からも、こうした一企業を超えたちょっとした知り合い、いわゆるweak tiesは、創造性の向上にもつながり、新結合としてのイノベーションの発揮に有効です。そういった実証研究もあります。

また、退職金や企業年金など、後払い賃金制度を見直すことで、過度な長期勤続のインセンティブ構造を変えることも重要です。こうした制度変更は、確かに、企業にとっては不都合なものかもしれませんが、しかし、産業構造の転換が進むなか、労働移動の阻害要因を取り除いていくということは、最初のほうでお伝えしたとおり、日本全体の成長にとってはプラスなので、思い切って進めていく必要があると思います。

最後に、リカレント教育への支援です（p. 16）。まず、社会人が大学などで学び直す際の課題として、社会人ニーズと乖離した講座内容があります（p. 17）。左側をご覧ください。社会人ニーズと乖離しているカリキュラムについて項目別に見てみますと、最先端の内容や幅広い仕事に活用できる内容を大学側は提供できていないことが分かります。それから、右側をご覧くださいますと、教育方法については、恐らくオンライン教育の不足が原因だと思いますけれども、ICTの活用ですとか、また、社会人は大学・大学院を卒業してから時間が経っているので、専門知識・基礎知識の復習、それから、やはりビジネスに直接役立つような方法で学びたいということで、企業との連携が不十分だとされています。

もう一つは、費用面のサポート不足です（p. 18）。専門実践教育訓練給付金という個人を直接支援する制度がありまして、これは、指定講座を受講した場合に、費用の半分の給付金として支給してくれるものです。社会人の学び直しを支援するものとして、非常に有益なものだと私は思っております。

しかし、指定講座には分野の偏りと使い勝手の悪さがあります。左を御覧ください。これは、指定講座を分野別に分類したもののなのですが、今まさにニーズが高まっているデジタル関連が全体の1割未満にとどまっており、さらにここには載せておりませんが、その提供地域も大都市に集中しています。つまり、地方の方々は受講できないという状況になっています。

また、もう一つの課題としては、同制度で1講座受講すると、その講座費用の多寡にかかわらず、その後3年間は利用できなくなる点です。例えば、最初にエントリーレベルの講座を受けて、次に、実践的な中級以上の講座を受けたいという場合には、後者は全て自己負担となってしまいます。

さらに、ほかの課題としては、専門実践教育訓練給付金の制度では、訓練前にキャリアコンサルタントのカウンセリングを受けるということが義務づけられているのですが、右側で、ハローワーク等で働くキャリアコンサルタントの年齢分布をご覧くださいますと、50歳代以上が7割近くに上っておりますので、最近のデジタル分野の知識が不足している方が多いのではないかと思います。実際、この間私も訓練前カウンセリングを受けてみました。そうしたら、70歳を超えている男性のキャリアコンサルタントとの面談になりまして、その方に、機械学習について勉強したいのですけれども、最近のIT業界について教えてもらえますかと質問したら、「ITについては全く分からない」と悪びれもなく言われてしまいました。たまたまそういう人が当たってしまったのかもしれませんが、こういう状況が、特に地方では多いのではないかなと懸念されるところです。

これらの課題への対応策としては、まず、在職者の学び直しニーズに的確に応えるため、政府は、地域の企業が必要とするスキルを検討する「地域リスクリング協議会」を設立してはいかがでしょうか（p. 19）。スタートアップを含む企業、大学等の教育機関、各省庁や地方自治体などが参加します。各省庁や地方自治体は、協議内容を踏まえまして、新講座を開発する教育機関への補助金の支給ですとか、専門実践教育訓練給付金の指定講座への認定などを迅速に行います。

また、これが形骸化しないためにも、オンラインツールを用いて、働き盛り世代の学び直しニーズを自動的に発掘・集約するとともに、協議会の様子をYouTubeなどで動画配信すべきだと思います。こうすれば、参加者の緊張感が維持できますし、その様子が就業者ダイレクトに伝わります。

次に、専門実践教育訓練給付金の改善のためには、まずは、文科省は、全国の国立大学に、ある程度交付金を増額しつつ、指定講座への申請を促すべきです（p. 20）。国立大学、特に地方の国立大学は、もうかつかつでして、大学教員に、社会人向けの講座を新たに始める余力は全くありません。一大学当たり、少なくとも1～2億程度の交付金の増額がなければ、先生方が事務スタッフを雇って、新たに講座を始めていくことは難しいと思います。加えて、社会人教育に関わる大学教員の大学運営の負担、学務負担も軽減することが重要です。教育、研究活動という本業に専念してもらおうということが重要です。

また、指定講座についても、給付金の支給上限の範囲内で何度でも使えるようにするとともに、残高をどれだけ使ったか、あとどれだけ使えるかというのを確認できるように、省庁間で連携して、マイナポータルと関連づけて管理できるようにすべきです。そうしたら、マイナポータルを利用してみようという人も増えますし、一石二鳥だと思います。

さらに、厚労省はキャリアコンサルタント自身のスキルアップを図るために、毎年成長が著しい職業に関する職業情報を提供すべきだと思います。

最後にまとめますと、デジタル化による雇用の構造変化に対して、衰退する職業から成長する職業に労働力が円滑にシフトしていくということが重要です（p. 22）。そのためには、日本版O-NETの機能拡充による職業情報の見える化、同一労働同一賃金の強化と

企業の囲い込み体質の是正によるジョブ型雇用の導入、そして、就業者ニーズの反映と専門実践教育訓練給付金制度の使い勝手の改善といった、リカレント教育の支援が必要だと思います。

私からは、以上です。ありがとうございました。

○大槻座長 安井様、ありがとうございました。

それでは、質疑に移りたいと思います。皆様、いかがでしょうか。挙手のほうをお願いします。

1点目は、教えていただきたいのですが、安井さんの過去に書かれたものをちょっと拝見させていただいて、リカレント教育の効果測定というのを差の差分分析でやられてらっしゃったようなのですが、シニア限定ですね、あれの全体版のようなものがあるのでしょうか、シニアだけではなくて、リカレント教育の効果測定、推計のようなものがあれば教えていただきたいということ。

同じような話なのですが、最初のほうのページでいただいた、日本の適材適所が阻害されている要因によるマクロ的な損失、こういった試算もあれば、併せて教えていただけませんか。

○日本総合研究所（安井主任研究員） ありがとうございます。

まず、最初のご質問についてですが、私は65歳以上の高齢者を対象にリカレント教育というか、自己啓発の効果測定しました。これには先行研究がありまして、小林・佐藤（2008）（「自己啓発の実施と再就職・失業・賃金」『日本の家計行動のダイナミズムIX』慶應義塾大学出版会に所収）では、25歳以上の働き盛り世代を対象に自己啓発の効果について検証しています。たしか賃金に対する効果はリカレント教育の内容（通学か、通信か、その他か）によってまちまちであったけれども、就業確率には、安定的にプラスの効果があったというような結果だったと記憶しています。

あと2点目なのですが、今、デジタル化が進む中で、人々が適材適所で働けない状態に陥ればマクロ経済を下押しすることを分析した研究については、私は、今のところ見つけられておりません。

最初のほうで紹介したHayashi and Prescott (2008)や、Esteban-Pretel and Sawada (2014)は、前者が戦前日本で、高度成長が起きなかった理由について分析し、後者が戦後日本で高度成長が起きたのだけれども、もし仮に金の卵として地方から都市部に労働力がやってこなかった場合に、日本のGNPがどれだけ下押しされていたかについて分析した研究です。これに対して、今、進展しつつあるデジタル化に適用できず、衰退する職業に労働力が留まってしまった場合に、どの程度経済成長が下押しされるかという研究は、すみません、私は今のところを存じ上げません。

○大槻座長 ありがとうございました。

では、質疑のほうに戻りたいと思います。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 御説明ありがとうございます。

スライドの19ページについて1点だけ、リスクリングとか、円滑な職業は、労働移動などを促すためにヨーロッパの例等を見ましても、この地域リスクリング協議会みたいな場を作って、企業とか、地域とか、大学とか、さらには自治体、労働組合もここに入っていくということが想定され得るかもしれませんが、こういうのを作ることが非常に大切で、これは有力な選択肢になると思うのですが、これがなかなか日本ではうまくいかない。ヨーロッパでは自発的に政府が何もしなくても、こういうのがどんどんできていったりする中で、日本でこういうことをやろうとするときの、現場でのネックになっているものが何なのかということが、もし、御認識等があれば教えていただきたい。

あと、宇佐川さんも手を挙げられています。地方のこととか、こういう現場のことを宇佐川さんが御存じであれば、宇佐川さんにも併せて、この謎をちょっと教えていただきたいと思って御質問をさせていただきました。

○日本総合研究所（安井主任研究員） まず、今回、この資料を作るに当たって、地元の商工会議所や経営者協会、連合、国立大学に回って、誰かこういったものをリーダーシップとしてできませんかということ聞いてみたところ、やはりどの組織も、人的資源が足りなくてなかなか難しいという声がありました。

ただ、一方で、商工会議所の方は、こういったものは重要だねと。もし国が、ある程度の支援をしてくれるのであれば、人材を新たに雇って、こういったリスクリング協議会をやっていくということは、いいかもしれないとおっしゃっていました。

また、地方の国立大学の教育研究機構長にもお話を聞いたところ、こういうのは、やはり大学がやるべきであると思うが、交付金がどんどん減らされている中で、なかなかこういったものを立ち上げて運営していくのは厳しくなっているとのことでした。地元企業と協働して地域ニーズがある講座を作るといことも考えられる一方で、企業側もお金の使い道について厳しくみる面もあってなかなか難しいというお話もうかがいました。

ただ、国が「地域リスクリング協議会」を運営するための資金を大学につけてくれるのだったら、一歩踏み出すのは大学だろうというような御意見もいただいております。したがって、結構意欲はあるのだけれども、やはり人的なリソース、それから資金的がなかなかなくて、前に進めないというところがあるのではないかなと感じています。

それから、ちなみに海外では、ヨーロッパなどでは政府が何もしなくても自発的に形成されているということで、おっしゃるとおりだと存じますが、他方で、例えばニュージーランドでは、**Workforce Development Councils(WDCs)**というのが、2021年10月に新たに設立されました。これは、地域の産業を構成している企業から、今、どういったスキルが必要なのか、それにスキルを習得するための講習、研修にはどういったものが必要なのかというのを抽出し、それを教育訓練機関につなぐ組織です。**WDCs**は、43歳の若い教育大臣（Chris Hipkins）のイニシアティブで作られたということですので、政治の強いリーダーシップで進む例もあるのかなと思っております。すみません、御回答になったで

しょうか。

○水町専門委員 ありがとうございます。よく分かりました。

○大槻座長 では、今の件も含めてになるかもしれませんが、宇佐川専門委員、お願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございました。

まさに水町先生が聞かれたところを、同じように聞こうと思っていましたので、ちょうどいい流れだなと思っています。

先に水町先生がおっしゃっていた、地域であちこちでやっているけれども、どうなのという私に対する質問に答えさせていただきつつ、逆に安井さんにアドバイスをもらいたいという状況です。

私の場合、この地域コンソーシアムみたいなどころへの参加要望みたいなことを結構受けることもありまして、先ほどの19ページの協議会なのですけれども、各地域で、例えばイノベーションを起こすためであったり、氷河期世代の就職をよりよくするためということで、テーマは一応ちょこちょこ違うのですが、全てここ最近の解決策が地域コンソーシアム型なのです。その地域コンソーシアム型も、ほぼプレイヤーは同じプレイヤーなのです。

何を言いたいかというと、ターゲットは違う、打ち手は違うと、ターゲットは違うのだけれども、集まり手は全員同じで、全部が全部協議会でやろうとしていると、それは、人的リソースはないですねという話が1点です。

2つ目のうまく行かないポイントとしては、人的リソースが足りないと言われるのですが、その人的リソースの質の問題があると思っています。

その質というのは、キーマンになる人の熱意ですね。何があっても突破するとか、同床異夢の世界なので、それをどのように引っ張っていくかという熱意をどう持つかというのが1点と、何よりも企画する能力、全体の企画設計、構成する能力を持っている人が、熱意を持っている人が真ん中にいないと駄目なのですけれども、参加者が多過ぎることだったり、片手間参加者が多いので、基本的には継続性がない。

2つ目は、形だけはできているので集まるのだけれども、集まって情報交換しておしまい、アクションにならないのです。PDCAが回らないですね。それで息切れしてしまうという状況が起きますので、作ったということが大事なのではなくて、機能するようにどう支援をしていくかというところに、もう既に来ていると思います。

この辺が、結構、地域のほうが、人が足りないという状況は、確かにおっしゃるとおりで、特に中心になるのは、恐らく商工会議所さんであったりとか、というところになると本当にいいと思うのですけれども、商工会議所さんも地方に行けば行くほど、人がいないのです。まず量もないし、質という観点でも、やはり人は置かれた環境の中で育っていきますので、東京の同じ商工会議所さんでも、東京で、レッドオーシャンで育てられている人と、地方で同期が1人か2人しかいないところでずっと育っている方の知識の量、

経験の量、特に交渉力ですね。それを突破する力というのが、もう格段に違っていますので、まず、そのキーマンになる人をどういうふう育てたり、支えてあげる仕組みを作るかというのが、私は、この協議会運営上でいうとすごく大事で、むしろ行政支援であったり、横断でやるべき支援なのではないかなと思っています。というのが、今の協議会形式です。

ただ、協議会形式は、すごく期待もしてしまっていて、私が質問させていただきたかったのは、その協議会形式、まさに水町先生と同じ質問なのですけれども、それに加えて、協議会形式で行うときに、どのような人が、一番成功確率が高いのか。特に、うまくいかない要因の1つが産業界の巻き込みが悪いのですね。最終的に受け取り手である企業がやはり一番忙しくて、メリットがない限りはなかなか表に出てきてくれないので、この熱意を持ったキーマンづくりと、巻き込むべき産業、雇用主はどのようにすれば巻き込めるのかというのが、この2点、何かアイデアがあれば、ぜひ、いただければと思います。

○日本総合研究所（安井主任研究員） ありがとうございます。

まず、「地域リスクリング協議会」を運営できるような、熱意のある人をどう育てていくか、見つけてくるかという点については、それは地方ごとによって異なると思うのです。各地方によって、熱意のある人が大学にいたり、または、NPOを運営していたり、または商工会議所の職員だったりするので、ここはもう、どこどこの団体が必ずやるべきだと決めるのではなくて、地方でその熱意がある人を中心に、こういう「地域リスクリング協議会」を構成していくということが重要なかなと思っています。

それから、いくら熱意あっても継続していくには、人的資源なり資金なりの支援が必要だと思うのですが、これはやはり、国のサポートが必要だと思っています。例えば、介護関係の企業が集まって、こういったロボットを入れていく取組が必要だねと、そこで、介護従事者がロボットについて学べる講座を作っていこうといったときに、そういったニーズをすぐに反映して、地域の大学がそうしたスキルを学べる講座を作っていくことが求められます。そのためには文科省の支援が必要なわけです。また、一旦講座ができれば、個人がその講座を学ぶときに、受講費用の半額が戻ってくるので、個人としても助かるのです。ですので、地域のリスクリングを協議会の構成企業に任せ切りにするのではなくて、この協議会で議論された内容をすぐ受けて、文科省と厚労省、そして、場合によっては経産省などもすぐにサポートする態勢を整備することが必要なのだと思います。

また、その産業界の取組を入れていくことが重要とのことですが、もう全くもっておっしゃるとおりでして、先ほどお話ししたニュージーランドのWDCsは、まさに産業界主導というか、産業界の人たちが集まって、今後必要になってくる研修は何だろうというのを考えるわけです。今までの問題点というのは、教育訓練機関側が、ある種、何となく講座を作って、でもそれが産業界のニーズに合わないということでした。それを企業側からこんなのが必要なのだ、これが我々の生産性を高めるために必要なのだということを言っ

ていくことが重要、との認識からWDCsが作られたそうです。

では、どうやってこの産業界の人を入れていくかということなのですからけれども、これは、いろいろヒアリングしてくと、やはりまずは中央のほうで、つまり、経団連ですとか、連合ですとか、それから政府が一体となって、継続的に社会人の学び直しに力を入れていこうという方針を示すことが必要なのだと思います。政府と労使で一体となって、リスキリングは重要なのだという方針を示して、そういった方針のもと、地方もぜひやっていくべきだということになって、地方の企業も（今はそれほど重要視していない）リスキリングに対する見方が変化していき、積極的に取り組んでいくようになるのだと思います。

幸いなことに、現在は、経団連も、連合も、政府も、人への投資が重要だということ意見が本当に一致している、稀な状況だと思いますので、この機会を最大限に生かして、企業や各団体の個別の利害を超えて、日本全体の成長に、人の成長につなげていくために、こういった仕組みが必要なのかということを考えていくことが求められていると思います。そのうえで、地方にも、そういうことをやっていく資金や資源を移譲していくことが重要だと思っています。

すみません、お答えになったでしょうか。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

おっしゃられているところ、そのとおりだなと思う部分と、プラスちょっと最後に、これは追加で質問なのですからけれども、今おっしゃっていただいた産業界の巻き込みの部分で、もう既に政府であったりとか、各省でリカレント、リスキルともに重要だねということは声高に話がされていると思いますし、実際予算があれだけ大量につくという状況を見ても、みんな知っているとは思うのです。問題は、一步踏み出さないというところがポイントで、その際に、例えば、こういうのはあり得るのかというのを教えてほしいのですけれども、一番そういうことに関して感度が高いのは大企業さんで、実際リスキリングとかリカレントに使える、特にリスキルに使えるもののフィールドの準備とか、いいテーマの設定は大企業のほうが得意だと思うのですね。

そういった場を、例えば、その地域コンソーシアムに提供してくれて、それを中小企業が享受できる仕組みというのをうまく作れると、中小企業さんを巻き込めていけて、それで広がっていくのではないかなと、今、妄想している最中なのですからけれども、これは、安井さんがいいのか、菅原さんがいいのか、ちょっと経営者の方々に聞いたほうがいいような気がするのですけれども、そういった上流からもう少し幅広く流してくみみたいなところは、何かいいやり方はあるのですか。

○日本総合研究所（安井主任研究員） すみません、私は回答を持ち合わせておりません。

しかし、確かにもう大企業は、かなりグローバル企業を中心に、最先端のスキルを学ぶような研修をかなり取り入れて、企業内でやっていますので、そういった研修を中小企業の方々も利用できるようになったら、それは確かに助かるのではないのかなと思います。

また、そうした大企業の研修を地域の大学が引き取って地域の中小企業の経営者・労働

者向けに提供してくれるというのだったら、大企業も持ち出し負担は軽減されますので、そういった意味ではいいかなと思います。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

実践型のフィールドがあるといいなと思って、ちょっと言っていました。座学ではなくて、やはり大企業が提供しているのは、本当の具体的なテーマで、かつその実践フィールドを、その大企業のフィールドを使ってやれるとか、研修を一緒にやれるとかということがすごく有益なのではないかと思っていて、そういう巻き込み方を大企業にしてもらうための、例えば、インセンティブというのは、どう作ればいいのかという御知見とかが、もしあればと思った次第です。

○日本総合研究所（安井主任研究員） 経営者団体の方に聞くと、そういった学び直しに大企業も参加するのは良いのではないかと。そうしたら大企業としても、いい人材がいたら取ってこられるしね、とおっしゃっていたのを記憶しています。ただ、そうすると、求職者は良いのですが、中小企業の在職者のうち、熱心に勉強をしたり、スキルを獲得したりした方が、大企業に頻繁に移ってしまうということが起きてしまうのであれば、それはやや懸念事項かなと思いました。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

菅原委員が、たしか時間が限られていると思いますので、先に菅原委員の御質問をいただいて、それから、中室委員も、その後で続けて御質問をいただいて、その後、安井さんにまとめて御回答をいただければと思います。

○菅原委員 ありがとうございます。

今の宇佐川専門委員の質問ですが、あまりいいアイデアはないのですが、実態をみると大企業でも進んでいる企業とそうではない企業の格差は出ています。大企業のノウハウを中小企業にまで広げる余裕があるかは確信はありませんが、例えば、各地の経済界などは各団体一体感があり事務局も連携している実態があるので、東京よりも、各地域の経済圏の中での、大企業、中小企業が連携できると思います。先ほどの大阪商工会議所などが経済団体とか産業界のハブになるなど、大企業、中小企業関係なく1つのプラットフォーム、仕組みを作れるのではないかと感じた次第です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、中室座長代理、お願いします。

○中室座長代理 どうもすみません、安井さん、今日はすばらしい御報告をいただきまして、本当にどうもありがとうございました。

非常にまとまった、すばらしい報告をしていただいたと思っています。

今、御提案をいただいたことは、政府で全部ちゃんと引き取ってやるべきことだと思うのですが、前回は、厚労省や文科省や経産省をヒアリングしたときにも感じたのですが、やはり省庁間で連携が取れていない。

それで、今日、安井さんがおっしゃったようなビジョンを省庁間で共有してやるということができていないというところが、やはり一番大きな問題なのではないかなと思ったので、この規制改革推進会議のほうで、引き続き、その省庁間の連携をどう取っていくのかということに関しては、各省庁としっかり議論をして、今日、安井さんが示していただいたようなビッグピクチャーを持ちながらやりましょうということは、徹底したほうがよいなということ改めて思いました。その点がまず1点です。

2つ目に、今日、これまでの議論に上がらなかったO-NETの議論なのですけれども、これもやはり直ちにやれることの1つなのではないかなと思います。

経済学者として見ていますと、近年米国のO-NETのデータを使った研究というのはすごくたくさん出ていて、どういうふうに社会の変化に応じて、人々の必要とされるスキルが変わってきたかというようなことがたくさんエビデンスとして積み上がっている中、日本では、日本版O-NETを使った研究はほとんどなくて、多分利用価値がないのだろうなというのは思っていたのですね。

おっしゃるように、やはり賃金の情報だったり、入れ込んでいかななくてはいけないと思うのですけれども、やろうと思えばすぐやれるようなことを、今やれていないボトルネックとは何なのかというのを教えていただけないでしょうか。賃金のデータなど、取れていないはずないと思いますし、なぜ、厚労省がそれをやらないのか、もしお気づきの点がありましたら、ぜひ教えていただきたいと思います。

以上です。

○日本総合研究所（安井主任研究員） どうもありがとうございました。

日本版O-NETに関してなのですけれども、1つは日米間の予算の違いがあるのではないかなと思います。米国のO*NET Onlineの場合には、年間の運営費が650から700万ドルかかるそうです。仮に700万ドルとしますと、1ドル115円とすると年間8億円かけて運用しているわけです（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2018）「仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト（日本版O-NET）の基本構想に関する研究—」のp.60）。

他方、日本は、2022年度の予算の概算要求でしたか、それを見てみますと、3.4億円なので、米国はこれの2.4倍ということです（令和4年度歳出概算要求額 労働保険特別会計のp.245 <<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/22syokan/dl/05-2b-01.pdf>>）。ですので、予算を増やすということはあるのかなと思っています。

あとは、日本版O-NETのベースとなるデータベースの構築などは、独立行政法人 労働政策研究・研修機構がやっているそうなのですが、同機構だけでは対応するのが難しいこともあるかもしれないので、経済学者の方々が、サポート差上げるというのも一案ではないかと思っています。例えば、O*NET Onlineでは職業別の雇用見通しを作っているのですが、これは計量モデルで推計しています。ざっくり申し上げれば、人口動態の予測を踏まえた上で、USマクロモデルでGDPの先行きを推計し、その後、産業連関表で産業

別の産出量を推計。それから職業別雇用を計算しているそうです。

日本版O-NETにおいても雇用見通しを推計できるような高度な計量分析スキルを持った人材が、現時点では、仕事の量に対して十分には労働政策研究・研修機構にいらっしゃるわけではないと推察されますので、外部の経済学者の先生方が公益の観点からサポート差し上げるとするのは、1つあるかなと思っています。

以上です。

○中室座長代理 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

皆さん、ほかにいかがですか。

宇佐川委員、お願いします。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

今、日本版O-NETの議論は、ここでいうよりは、きちんと別途やったほうがいいネタではないかと、個人的には思っております。

その理由が、日本版O-NETは、もともとアメリカ版をかなり研究して作られているということは分かっているのですけれども、私はどちらかというと、協力しなさいと言われる産業側、人材サービスの領域のほうから、以前から関わりを持たせていただいているのですが、その産業界が、あまりそんなに、日本版O-NETに積極的に寄ってっていないですね。その寄ってっていない理由が、多分、先ほどの中室先生がおっしゃった、なぜ、やはり使われていないのではないのかという結論になっていて、一番流動性を動かすことが、そのまま企業利益になる人材サービスが、その日本版O-NETを使おうとか、情報を提供して、より使いやすくしようと動かないことが、もし流動性を動かすことを目的に日本版O-NETを構築しているのだとしたら、1丁目1番地だと思います。

日本版O-NETはそうではなくて、例えばキャリア、中学校、小学校、高校生、大学生のキャリア教育のため、職業ということを理解しようとかという、割と本質的に変わらないもののために、そっちが大事だというふうに作るのであれば、それはそれでいいと思うのですけれども、流動性を上げるためとなると、もうスピード感命ですね。

私たちの職業でいったときに、求人情報の中で出てくる職業のバリエーションは、残念ながら日本版O-NETのピッチではマッチングしないですね。むしろ、あの粗いピッチでやられてしまうと、大企業はまだいいのですけれども、中小企業はことごとく採用ができなくなります。日本版O-NETの弱点は、デジタルデータでの比較がメインになっているので、会社の企業文化風土であったりとか、その会社の人間的なサポートの仕方とか、そういうものを加味するということがちょっと難しい、見えにくいのですね。そうすると、デジタルデータでいい賃金、勤務時間のバリエーション、休日の多さとかで、ざっと並べて、上のものしか見てもらえなくなるので、本質的に、その会社とその人が本当はどこでフィットするのかみたいなのをサポートするには、日本の場合は、ちょっと機能不足だと思っています。

アメリカの場合は、もともとあれは退役軍人の方のマッチング用に作られた仕組みですし、もともと非常に広い、国土がすごく広くて、いろいろな制約の種類が日本と違う状況の中で作られていますから、むしろアメリカの場合は、明確なターゲットがまずあって、もう既にジョブ化していて、新陳代謝も激しいという状況の中で、それでも8.5億円かけてまで作らなくてはならないということを考えたときに、日本で3億で、どれだけの人数で、どちらかというところ、デジタル化にあまり向いていない抽象度が高いところでマッチングをしているとなったときに、どこの部分にどれだけのコストをかけて開発していくべきかということは、一度ちゃんと大きな構造を作り直すというか、見直した上で、きちんと議論をすべきではないかなと個人的には思っています。

ですので、少なくとも2つ分けたほうが良いような気がするのですね、考え方として、流動性を上げるということと、先ほど来からある、ちょっと中長期的なリカレントを考えると、子供のキャリア形成を考える上での支援ツールとするという、本質的に変わりにくい部分というのを分けて、使い勝手、機能を検討したほうが、現時点では、何となくですがスムーズなのではないかなと思った次第です。

○日本総合研究所（安井主任研究員）　ちなみに日本版O-NETのそもそも目的には、雇用の流動性を上げる、つまり、転職の支援があったと認識しております。

○宇佐川専門委員　そうなのですよ、そこところが、そうなるのだとすると、もう少し違う形で軽く変えられるものとか、極端な話、1年で捨ててもいいみたいなところを分岐させておかないといけないのではないかなと思って、今の発言をさせていただきました。

○大槻座長　ありがとうございます。

前回、厚労省さんからも、このO-NETについてのアップデートは、ほとんどなかったので、確かに皆さんおっしゃるように、別途また議論を深めていきたいと思えます。

ほかの方、よろしいですか、御質問、御指摘等、ありがとうございます。

それでは、安井様、ありがとうございました。御退室をいただければと思います。

○日本総合研究所（安井主任研究員）　ありがとうございました。失礼します。

○大槻座長　では、今日の議論は、ここまでとしたいと思います。非常に今日は勉強になりました、それぞれのお立場から、貴重な情報をいただいたと思います。

また、これについては、先ほども御指摘いただきましたけれども、多面的な面もございますので、いろいろな面から議論を深めていきたいと思えます。

本日の正式の議論については、ここでおしまいとさせていただきます。ありがとうございます。

本日は、お忙しい中、ありがとうございました。