

## 第6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4月15日（金）17:00～18:51

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

（専門委員）宇佐川邦子、工藤勇一、鈴木俊晴、水町勇一郎、森朋子

（政府）牧島大臣、山田大臣政務官

（事務局）村瀬室長、辻次長、渡部次長、山西次長、黛参事官

（説明者）（厚生労働省）

岡崎 毅 大臣官房審議官（人材開発担当）

宇野 禎晃 人材開発統括官人材開発政策担当参事官

青山 桂子 大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）

松原 哲也 労働基準局労働条件政策課長

田村 雅 労働基準局労働関係法課長

澤口 浩司 職業安定局総務課首席職業指導官

柴田 栄二郎 職業安定局雇用政策課労働移動支援室長

岸本 武史 内閣官房内閣審議官（雇用環境・均等局、子ども家庭局併任）

富田 望 大臣官房審議官（職業安定、労働市場整備、雇用環境・均等担当）

（文部科学省）

伊藤 明子 文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課民間教育事業振興室長

（経済産業省）

島津 裕紀 経済産業省経済産業政策局産業人材課長

4. 議題：

（開会）

1. 円滑な労働移動の実現に向けた環境整備と労働制度の見直しの方向性

（閉会）

5. 議事概要：

○黛参事官 それでは、時間になりましたので、第6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御準備いただきますようお願いいたします。

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・グループでは、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。

本日は牧島大臣、山田大臣政務官に御出席いただいております。

なお、牧島大臣、山田大臣政務官は、用務のため、途中で御退席の御予定と伺っております。

委員、専門委員の皆様は、全員御出席でございます。

それでは、御出席いただいております牧島大臣から御挨拶を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。

○牧島大臣 よろしく願いいたします。

本日も、お忙しい皆様に規制改革の議論に御参加いただき、誠にありがとうございます。

今回は、円滑な労働移動の実現に向けた環境整備と労働制度の見直しの方向性について御議論いただきます。

これまでのワーキング・グループでは、リカレント教育の促進を中心に御議論いただきました。

しかしながら、リカレント教育がさらに普及し、それを円滑化、労働移動の実現という大きな目標につなげるためには、企業における雇用形態がメンバーシップ型からジョブ型へと転換すること、求められる能力やスキルが明確化され、個々人がどのような能力を身につけるべきか認識できるようになることが必要不可欠であると考えています。

さらに働き手の自律的、主体的なキャリア形成も重要であり、多様で柔軟な働き方が拡大する中で、どのような働き方をしているか、それに合ったキャリアアップの機会が提供され、また、その機会の活用のために必要な支援が受けられるよう、制度を見直していく必要があると考えています。

今週、私自身、サイバーセキュリティーの関係で視察をいたしました。そこでは、かつては働く上で困難を抱えていた方々が、セキュリティーの現場で活躍されていました。

そうした方々のお話を直接お伺いしましたが、就労・就学しておらず、職業訓練を受けていなかった方でも、きっかけがあれば、労働市場に参画し、活躍していただける潜在力が日本にはあると確信いたしました。こうした日本の潜在力を発揮していただけるための仕組みについても、御知見をいただけてまいりたいと考えています。

本日は、ワーキング・グループ委員の皆様から制度横断的な提言をいただいていると承知しておりますが、私から申し上げた点、委員からの御提言も踏まえて、円滑な労働移動

の実現、日本の潜在力の発揮について必要な環境整備と労働制度の見直しについて、中長期的な視点も含め、幅広い議論をいただきたいと思います。

厚生労働省をはじめ、関係省、関係各位の皆様には、本日の議論を踏まえ、速やかに対応できるものについては速やかに対応し、丁寧な検討が必要なものについては、着実に議論を進めていただいた上で、円滑な労働移動の実現に向け、実効性のある施策が一体的に実施されるよう、積極的な取組をお願いいたします。

○ 参事官 ありがとうございます。

以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。

大槻座長、よろしく申し上げます。

○ 大槻座長 ありがとうございます。

それでは、議題1の「円滑な労働移動の実現に向けた環境整備と労働制度の見直しの方向性」について議論したいと思います。

本件につきましては、第1回及び第3回に開催したワーキング・グループでの議論を踏まえて、労働移動の円滑化を実現するために必要な方策について、労働制度全体を俯瞰して、中長期的な視点から議論を進めていくこととしていました。

今回、これに関して、議題と同じタイトルの資料が当ワーキングの3名の構成員から提出されていますので、こちらについて、水町勇一郎専門委員から御説明をお願いいたします。

10分程度で申し上げます。

○ 水町専門委員 ありがとうございます。

それでは、これまでのワーキングでの議論を踏まえつつ、社会背景とか、これまでの日本の歴史を踏まえた提言という形で少し取りまとめさせていただいたものをこれから提案させていただきます。

まず「基本的な考え方」というところで、背景にあるものですが、これも皆さん共通の認識にあるように、人口減少社会と併せてデジタル化が急速に進展している。

この社会の急速な変化に対して、雇用システム、もう少し広い言葉で言うと労働制度も対応することが必要だということは、世界共通の課題になっています。

その中で、これに対応するための鍵になるのが大きく2つ。

一つが、個人の能力を高める。これまでずっと言われていた学び直しとか、リスキリング、リカレント教育の重要性です。

もう一つは、個人の能力、個人のニーズに合った働き方を実現することも併せて重要になってきます。これが今後、多様な働き方とか、さらには労働市場の機能強化をして、その能力に見合った働き方を実現し、生産性の向上とそれぞれ働く人の幸福をどう実現していくかにつながってくると思います。

日本でこれまでこういうことがうまくできてきたかという、先進諸国に比べて、こういう変化にうまく対応できてこなかったのではないかと。少し振り返ってみると、特に

1990年代あたりから、日本が変化へうまく適応できていない問題が顕在化してきて、次に挙げる課題が、ここ10年、20年の間に大きくなっているように思います。

「現状における課題」の一つは、日本的な雇用慣行、雇用システム。

新卒一括採用とか終身雇用とそこに書かれていますが、企業が中心となって人を抱えていく。これがうまく機能していた時代もありますが、変化が速くなっていく中で、これがうまく機能しなくなっている。企業の中でも、OJTにかかる時間とかお金が少なくなっているし、企業以外での人を育てる機会が必ずしも十分に提供できていないことから、これをどう変えていくかが一つ。

その中で、ジョブと言われたり、スキルと言われたりしますが、変化に対応するための個々人の専門的な能力が、日本的な雇用システムの中では必ずしも明確になっていなくて、抽象的なものであったり、曖昧なものになってきた。今後、専門的なジョブとかスキルという能力を明確化したり、可視化していくことが必要なのではないかというのが2つ目。

それと、学び直し、リカレント教育、リスキリングを行う上で、日本で諸外国と比べて最大のネックになっていることは何かというと、労働時間が長い。会社で働いている労働時間が非常に長いので、学び直しをする時間とか機会がないことは、例えばほかの労働時間制度や休暇制度とかも併せて改革しないと、教育訓練の機会を政策的に用意しましたというだけではいけないところがもう一つ重要な課題になってきます。

それと、これまで一般的には企業が抱えてOJTをやってきたことに対して、これから変化に対応する個人のイニシアチブとか選択が相対的に重要になってくる。その中で、個人の自律的・主体的なキャリア形成。

OJTも確かに大切なのですが、個人がイニシアチブを取って、自らキャリア形成をしていくことをどう支援していくか。日本の制度では必ずしも十分なインフラとして整っていなかったのをどう発展させていくか。

さらには、日本的雇用システムは、基本的に正社員を基盤、中心としたシステムである中で、日本的雇用システムの枠外に置かれてきた非正規雇用とか、労働者ではないとされているフリーランス、さらには起業を行う人などについても、同じように学び直しの機会を与えて、その能力を磨くことが重要になってきますので、そういう多様な働き方への支援、キャリア形成をどうサポートしていくかも制度的に非常に重要な視点になっている。

それと併せて、全体としては、産業構造が大きく転換する中で、成長産業にどうやって人の移動をしていくか。停滞している産業から成長産業への移動をどうやって円滑に行っていくかという課題もある。

その中で、ここでは、具体的な制度見直しの方向性を大きく3つに分けて整理しています。

1番目が、制度、さらにはそれに関わる企業慣行という視点から、これまでの企業慣行をどのように見直していったらいいか、場合によっては、必要な法制度をどう整備するか。

ここではジョブ型雇用という言葉が使われていますが、基本的には能力を形成していく

ための専門的なジョブ（職務）とか能力を見える化していったら、企業の中でも活用していくようにして、個人としても、どういう能力を磨けば働き方に合うのか、また、転職する場合にも、能力とかジョブを見える化することによって、個々人の学び直し等に対する視点なり、予測可能性を高めていながら、全体としての生産性を上げていくことが日本では相対的に重要になってきているのではないかというのが一つ。

2番目が、昨今、テレワークとか兼業・副業と言われていています。先ほど言った、学び直しをするときに十分な機会とか時間がないことに対して、そのインフラとしてテレワークとか兼業・副業、さらには教育訓練休暇を法的な制度としてどう普及させていくか。

さらには、これまで週休3日にして、賃金を減らすという流れがあったのですが、最近では賃金を減らさないで週休3日制を実現することも出てきていますので、これが学び直しの機会の提供等にとっては、かなり重要なポイントになってくるかもしれない。そういう能力開発の機会、インフラをどう整えていくかを政策的にもプッシュしていくことが重要なのではないか。

そして、正社員のみならず、非正規やフリーランス、起業を行おうとする人に対するキャリア形成をサポートする。

ここで一つネックになっているのは、これまでのキャリア形成の制度は、雇用保険制度を使ってきている。雇用保険制度は、労働者として保険料を納めた人のための制度で、雇用保険制度になると、労働者以外の人たちがその範囲に入っていない。

現状の制度では、それが十分に機能しないことになっているので、フリーランスや起業をしようという人に対して、どういう学び直しを促進していく制度があり得るのかという点も含めて、検討を進めていくことが必要ではないかというのが（1）。

2番目の視点は、キャリア形成をしていく上で、これから相対的にイニシアチブを発揮していくことが期待されている個人に対するサポートとして、どういうものがあり得るのか。

1つ目は、個人にとっても、どういう能力を育成していけば、どういう仕事につながって、自分をどのように磨くことができるのかというので、職種とか能力を見える化、明確化していくことが必要になってくるのではないか。

そして、個人の仕事や能力を見える化しても、情報が十分に行き渡ってなくて、何をしていたか、必ずしも十分に理解できない人もたくさん出てくるので、そのときにキャリアコンサルティングを含めて、個々人に対して寄り添い型のサポートをしていく。そのためのインフラとして、キャリアコンサルティングの質の向上とか、そのインフラを整備することが併せて必要になってくるのではないか。

3番目と4番目のポツは、労働市場の機能強化として、今、いわゆる日本版ONE Tの整備が進められてきていますが、現場を見てみると、使い勝手が悪い、うまく使えないという声もあります。これを現場の個人としても、企業としてもうまく使って、労働市場の機能強化につなげられるものにどう変えていくか。

これは、就職とか転職のサポートだけではなくて、どのように職業訓練、学び直しをしていくかというためにも、重要な情報面でのインフラになるのではないかと。その機能強化のための提案が3番目と4番目のボツになっています。

(3)は、地域のニーズに根差したという地方の視点から、今、テレワークが普及していく中で、地方創生を行う非常に重要なチャンスなのではないかとも言われるようになっています。

要は、どこにいても、テレワークでつないで仕事ができる状況になっているので、これを生かして、いろいろな形でキャリア形成をしたり、地方の活性化につなげることができるのではないかとと言われて、実際にそういう動きが始まっています。

これをどう進めていくかのインフラとして、3つ。

1つ目は、例えばテレワークとか副業・兼業、週休3日制について、地域のニーズに合った形で、うまくそれを生かして、どうやって地方の活性化につなげるかというために、まず、地域にインフラとしてのプラットフォームをつくるという観点で、関係者（行政・企業・大学等）が機能、連携を強化して、地域ごとにニーズの掘り起こしなどを行っていくことが必要。

そして、今回の3月末の法改正で、地域訓練協議会の機能強化がうたわれていますが、その中で、47都道府県に置かれることになって、それを活用しようということが決められた地域訓練協議会が、うまく地域ごとのニーズの掘り起こしと新しい雇用の創出につながるようなチェックと、新しい制度につなげていく見直しを不断に行っていくことが必要なのではないか。効果の検証を行って、訓練内容の見直しを行っていくことによって、地域の仕事とか雇用のニーズを掘り起こすための基盤をつくっていくためのインフラになることを期待するのが2番目。

最後に、今、コロナの下で働くポストがなくなった人を在籍型出向という形で必要ところで活用しようという動きが見られていますが、実は在籍型出向をいろいろと工夫していくと、副業・兼業と並んで、それぞれ個人の能力とかキャリアを磨く機会になる、個人の能力を生かす、重要な機会になると同時に、都市人材、都会の人たちを地域で活用するという意味で、地方創生に貢献する一つの手段になり得るのではないかと。

在籍型出向も、地域に根差したキャリア形成という観点から、その活用促進を図るといふ視点も踏まえて、今回、こういう改革を一個一個別々ではなくて、政府として、全体として結びついた制度として、一体のものとして進めていくことが必要ではないかということも今回、我々から提言させていただいています。

私からは以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、鈴木専門委員からもコメントをいただけますでしょうか。

○鈴木専門委員 僭越ながら、私から2点付け加えさせていただきます。

リスキリング、リカレントという観点から付け加えさせていただくわけなのですが、1

点目は、リスキリング、リカレントは、個人のキャリア形成のための意思決定としまして、今、非常に重要なものですので、その意思決定の促進と企業の意向とのすり合わせという面でも、キャリアコンサルタントの活用、さらにはキャリアコンサルタントを雇用のどのステージで活用していくのか、関与させていくのかというところまで踏み込んだ議論が必要なのではないかと思います。例えば大きな休暇、将来的には訓練休暇前とか、そういうところできちんと関与させる仕組みをつくっていくことがより重要と感じております。

もう一点なのですが、リスキリング、リカレントは、企業の中で労働者の職務能力を高める側面もちろんあるのですが、労働者の主体的なキャリア形成を支えるものですので、どうしても労働者の企業間移動を誘導してしまう側面も多少あることは否定できないかと思えます。そうすると、企業の方から協力を取りつけることが非常に難しいこともあるでしょう。

ただ、リスキリングとカリカレントは、企業にとっても一部メリットがあつて、それが社会全体にとっても大きなメリットがあるのですよというところをより積極的に示していくことが大事だと思います。

例えば成功例やアイデアとかを示して、企業にとってもメリットがあることを示していくことが、リスキリングとカリカレントを促進する一助になるのではないかと考えております。

私からは以上2点、付言させていただきました。

○大槻座長 ありがとうございます。

私からも一言、付け加えさせていただきたいと思えます。

今までもよく言われたこととして、生産性の低さが挙げられますが、それ以上に、もしかしたら気にすべきことは、今、水町先生のお話の中でも多少触れていただきましたが、G7中、断トツを誇る日本の幸福度の低さ、しかも低下傾向にあるということでございます。

もちろん、様々な理由はあるのですが、社会人の自己実現の手段である労働が、この数字を見ると、言っただけなんです、低成長企業に一生をささげるのが大半という制度。これでどこまで達成できているのかという点に疑問を感じざるを得ない次第です。

お二人からもありましたが、環境はこれだけ変化しているにもかかわらず、新卒一括採用、時間ベースの労働管理といったところからかじを切って、能力がある人であれば、被雇用者もフリーランスもなく、思い切って力を発揮して、それが報われると。

もし付加価値を出しづらいつ感じの方がいれば、移動の充実を促す、または大臣からもありました潜在力を発揮できる別の機会を探していく。そして、長く達成感を持って働けるようにすることがすごく重要だと思っております。

特にリスキリングについては、今、鈴木先生からもありましたが、私も実際に現場に関わっているのですが、個人の方々は、自分に対する投資をすごく活発に行うようになりつつあるのかと思うのですが、踏み切れない理由としては、どれぐらい自分にとってプロフ

イットが出るものなのか、見える化できていない。

鈴木先生からもありましたが、企業にとってもそれが見える化しない限りは、時間、お金を使ってやるということになかなかならないかもしれないという問題意識を非常に持っているところであります。

それを今、水町先生から御説明があったように、様々な形で実現していけば、もっと付加価値をつくり上げていけるのではないかと思っている次第です。

ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省様から、本件に関わる現在の取組と方向性について御説明をいただければと思います。

本日の御説明者ですが、厚生労働省大臣官房審議官（人材開発担当）の岡崎毅様。

大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）の青山桂子様。

内閣官房内閣審議官（雇用環境・均等局、子ども家庭局併任）の岸本武史様。

大臣官房審議官（職業安定、労働市場整備、雇用環境・均等担当）の富田望様ほか5名の方にお越しいただいております。

それぞれ20分程度で御説明をお願いしたいと思います。

○厚生労働省（青山審議官） 厚生労働省でございます。

今日、これから御説明しますが、途中、説明者が変わりますが、恐縮でございます。

まず、私、労働基準局担当審議官の青山でございます。

それでは、資料の3ページを御覧ください。

いただいた御意見のうち、（1）の1ポツの「ジョブ型雇用」で始まる文章のところに関する取組でございます。

四角の中を御覧ください。

スキルの明確化につきましては、御意見でも出ています職業情報提供サイト（日本版O-NET）によりまして、仕事の内容、必要なスキル等の観点から、労働市場共通の職業情報の見える化に取り組んでいるところでございます。

また、職務等を労働契約で明示することにつきましては、厚労省でも検討会を設けまして、職務が限定された正社員を含む多様な正社員の労働契約関係の明確化をしようということで、議論を行っていただきました。

報告書では、職務限定正社員を含む多様な正社員のキャリア形成にも資するものとして多様な正社員の普及・促進を図るなどの観点から、労働条件明示と書いてありますが、今でも賃金などは、労働条件明示が義務として必要ですが、そこにさらに例えば職務の変更がどの範囲で行われるかなども明示の対象として追加することが適当ではないか等の提言をいただいたところでございます。これを踏まえて、厚労省でも検討してまいります。

また、いずれにしましても、引き続き「多様な正社員」制度の導入支援等に努めてまいります。

説明者が変わります。



○厚生労働省（岡崎審議官）　続きまして、（１）の２つ目と３つ目について回答させていただきます。

大臣官房審議官（人材開発担当）の岡崎でございます。

まず、２ポツですが、テレワークにつきましては、昨年３月に改定したテレワークガイドラインの周知、さらに助成なども行っております。

さらに、今年度からは、労務管理とＩＣＴの双方について、ワンストップで相談できる窓口などを設置して、定着促進を図ることを考えております。

副業・兼業につきましても、令和２年９月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改訂しまして、ルールを明確化しております。こういったことも、引き続き環境整備を進めてまいりたいと思っております。

それから、既存の労働時間制度の活用のお話についても、好事例などを収集・提供しまして、各企業への導入促進など、普及を図っていくようにしております。

さらに、労働時間制度の見直しにつきましては、これからの労働時間制度に関する検討会におきまして、裁量労働制を含む労働時間制度全体が制度の趣旨に沿って、労使双方にとって有益な制度となるように検討を行っております。この結論を待って、必要な措置を講ずる予定としております。

教育訓練休暇制度、自律的キャリア形成支援についても、助成制度を通じて普及・促進を図っております。

続きまして、３ポツの関係ですが、非正規雇用やフリーランス、起業家も含めて、キャリアアップに関する情報に容易にアクセスできるように、キャリア形成サポートセンター事業をやっておりまして、ここでは、多様な労働者に対してコンサルティングを実施することとしております。

また、求職者支援制度についても、受けやすくするという一方で、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和等、様々な特例措置を今年度の末まで設けるようにしてございまして、さらに積極的に広報を行っております。

５ページをお願いいたします。

（２）の最初の２つのポツになりますが、１つ目のポツについていきますと、企業内における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進のために、基本的な考え方をまとめた、いわゆるリカレントガイドラインの策定に向けて、現在、労働政策審議会人材開発分科会にて検討を進めているところでございます。

こちらは、職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化して、学びの目標を共有することを盛り込むことを検討中でございます。

２ポツ目についていきますと、キャリアコンサルティングにつきましては、様々な制度改善をした上で、さらに、セルフ・キャリアドックの導入支援など、促進を図っております。

さらに、今年度ですが、職業能力開発促進法を改正しまして、企業による節目ごとのキ

キャリアコンサルティングの実施など、関係者の責任規定を整備しているところがございます。

以上でございます。

○厚生労働省（富田審議官） 担当者が替わって恐縮です。

6 ページを御覧ください。

職業安定担当の審議官の富田でございます。

（2）の3 ポツ目、4 ポツ目で、いわゆる日本版ONE T の関係で御指摘がございましたので、その関係でございます。

まず、3 ポツ目でございますが、現在、日本版ONE T におきましては、ハローワークインターネットサービスに掲載されている公的職業訓練の情報を検索できるようにしておりますし、今後につきましても、文科省のほうでやられておりますマナパスに掲載されている講座情報を検索できるように拡充を図る予定でございますので、利便性の向上をどんどん図っていかうとしております。

4 ポツ目につきましても、職業に関する情報としまして、平均的な賃金や労働時間などの統計情報を掲載しております。

今後も、情報提供の強化については、求職者の方あるいは企業のニーズを踏まえて、さらに検討させていただきたいと思っております。

続いて、担当者が替わります。

○厚生労働省（岡崎審議官） （3）の地域に根差した能力開発関係の話について、私ももう一度説明させていただきます。

まず、テレワークについては、先ほど説明したことも踏まえて、先ほど先生からも挙げていただきましたが、地域訓練協議会を設置しまして、きちんと運営するよいうこととことです。

今、法律ができたばかりで、これまでのものを今後、どうやってうまくやっていくかについては、しっかりと検討していきたいと思っておりますので、今の段階では、今後の改善をとということで、いろいろと検討しているところがございます。

○厚生労働省（富田審議官） 3 ポツ目は、富田から説明します。

在籍型出向の関係でございますが、令和3年8月に、産業雇用安定助成金を活用して在籍型出向を行った企業や労働省に対するアンケート調査を実施しておりますが、これを見ますと、出向元企業及び出向経験労働者の約半数の方が、在籍型出向はキャリア形成・能力開発に何らか効果があったと考えております。

こういったアンケート結果や取組事例につきましては、全国の協議会を昨年度、令和3年10月1日に開催しておりますし、あるいは都道府県においても、地域の協議会を開催して、共有して、横展開を図っております。

引き続き今年度におきましても、同協議会を活用して、地域ごとの人材ニーズを把握しながら、在籍型出向を促進していきたいと考えております。

説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。

いつもどおり、Zoomのリアクションの中にあると思うのですが「挙手」機能からお願いしたいと思います。

いかがでしょうか。

では、よろしければ、水町専門委員、いかがですか。今の厚労省からの説明に対するコメントがあれば、いただければと思います。

○水町専門委員 ありがとうございます。

一つ、特に学生とか転職する人が欲しい情報として、この会社はどれぐらいテレワークをやっているのかとか、副業・兼業を認めているのかとか、さらには教育訓練制度があるのかとか、週休3日制を実現しているのかどうかということが、これから将来に向けた働き方として重要になってくるし、実際、テレワークとか副業・兼業を認めている企業は、就職のときに優良な企業だとして、そういう会社に就職したいという学生の声も多くなってきています。

優良企業の事例収集と発表はよくやられますが、これはあまり政策的効果がないので、実際に仕事を探して、こういう企業で働きたい、こういう企業を受けてみたいとつながるように、情報公開を義務づけする形で情報をオープンにすることができないかが一つ。

今、中途採用の比率とか、いろいろな形でだんだん少しずつ情報公開が進んでいますが、こういう政策的にプッシュしていこうというものについては、できることはどんどんやっていくべきだと思います。

あとは、法律ごとに情報公開の内容がばらばらになっているので、ここを見れば分かるという、個々の法律を超えた公表された情報を学生とか転職しようとしている人が簡単に見れるような横串を挿した制度の整備は、規制改革会議ですって言ったのですが、うまく実現できていませんので、そういう対応について、なるべく早急に利用する人の視点からできないかと。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、厚労省にお願いしたいのですが、その前に、本日、質疑の御対応のために、文部科学省の総合教育政策局生涯学習推進課民間教育事業振興室長の伊藤明子様。

経済産業省経済産業政策局産業人材課長の島津裕紀様にもお越しいただいております。

これらの方々も含めて、積極的に御質問、御意見等を皆さんからいただければと思います。

それでは、改めまして、厚労省、御回答をお願いいたします。

○厚生労働省（富田審議官） 職業安定担当の富田でございます。

水町先生、御指摘どうもありがとうございます。

御指摘のとおり、情報の見える化とか、ある意味で労働市場の整備の話につながって

るのだと思うのですが、非常に重要でございまして、先般、職業安定法の改正もやりまして、役所がほとんど把握できなかった募集情報等提供することも職業安定法にきちんと位置づけました。

ですから、そのような求人情報が同じ法律まで乗っかって流通するようになっていくこともやっておりますし、そこで重要なのは、情報が安心なのかどうかは重要な情報でございますので、もちろん、付加的な情報をどんどん提供していくことも非常に重要でございますが、それが安心できる会社が提供しているものかということも大事でございますので、そこをしっかりと整備していくことが重要かなと。

もちろん、ハローワーク等におきましても、求職者の方が求人情報を見るときに、ここはテレワークはできているのだろうかとか、副業・兼業をやっているのだろうかということも分かるようにしておりますので、そこは求職者の皆様へのPRの機会として、ぜひ御利用いただきたいと思っております。

情報の横串化につきましては、いろいろな情報がありまして、どうするのかということがあると思いますが、例えば職業安定法でも、募集情報はこういうのは明示しなさいとかはやっておりますが、ひょっとしたらそれを上回るような話かもしれませんが、そのような御指摘があったことについては、今日の時点では受けとめさせていただきたいと思いません。

○大槻座長 水町先生、いかがですか。よろしいですか。

○水町専門委員 また時間があればお話しします。取りあえずは結構です。

○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 よろしくをお願いします。

御説明ありがとうございます。

資料の6ページ「(2) 個人の能力開発・キャリア形成の支援(続き)」の「取組状況と今後の対応」の4ポツですが、日本版O-NETのことについて、情報提供の強化については、今後、求職者、企業のニーズを踏まえて検討すると書かれてあります。

具体的に求職者、企業のニーズをどのように把握しているのかについて教えていただければと思います。

それに加えて、日本版O-NETについては、掲載されている情報が足りないとか、範囲が狭いという意見は、以前、中室先生からも御指摘がありましたし、企業や求職者のニーズだけではなくて、専門家の方たちの意見もしっかりと聞いていただいて、アメリカのO\*NETのような形で、本当にしっかりと活用されたものにしていく必要がある。その点について教えていただければと思います。

以上です。

○大槻座長 では、厚労省、お願いします。

○厚生労働省(富田審議官) 御指摘ありがとうございます。

6 ページの4 ポツの話だと思いますが、具体的にどういった検討をしていくのかということですが、厚生労働省におきましては、有識者の方々に入っていただきまして、普及・活用の在り方検討会をつくっております。

そういう中で、きちんとニーズを踏まえて、見直しをしていくことを随時やっておりますし、あるいは委託事業で、ハローワークにおける活用をどうしていくのかというアンケート調査をしたりして、ニーズを吸い上げていくことをやっております。

足りないとか、狭いという御指摘があるのは承知しておるのですが、そういった検討会の場も活用して、今後、どうしていくのかは随時検討していきたいと思っております。

ありがとうございます。

○大槻座長 本城委員、いかがですか。

○本城委員 具体的に教えていただきたいのですが、いわゆる本家のO\*NETのような形のレベルの情報提供になるためには、あと何年ぐらいかかるイメージですか。

○大槻座長 厚労省、お願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 申し訳ありませんが、いつまでというのは、なかなかお答えしづらいかと思えます。

私どもとしては、随時、よりよいものにしていきたいと思っておりますが、いつまでというのは難しいことは御理解ください。

○大槻座長 今の検討会は、いつぐらいに取りまとめをされて、それに対してどういう対応をするという時間軸はどんな感じですか。

○厚生労働省（富田審議官） この検討会は毎年開催しているもので、それを受けて改善につなげていくものですから、ある意味で随時対応させていただくものでございます。

○大槻座長 年何回くらいやっているのですか。

ごめんなさい。調べてくればよかったのですが。

○厚生労働省（富田審議官） 大きな検討会は年1回なのですが、作業部会もございまして、それを含め年4回やっているということでございます。

○大槻座長 本城委員、お願いします。

○本城委員 年1回もしくは4回の会の中で、この1年間でもいいし、昨年度でもいいのですが、これまで具体的に何を改善されているのかという点を教えていただけますか。

多分、改善の例によっては、そのペースが早いのか、遅いのかとか、それは改善のように見えて改善ではないというのものもあるのかなと思うのですが、具体的にどんな改善がされていたのか、教えてください。

○大槻座長 厚労省、お願いします。

○厚生労働省（澤口首席職業指導官） 安定局の首席職業指導官の澤口と申します。よろしく願いいたします。日本版O-NETを担当しております。

具体的な令和3年度の改修の中身を若干御紹介いたしますと、議論の中で、適性検査といっても、非常に時間がかかるという御意見がありましたので、今回、例えば少し時間が

短くても適性検査ができるように、簡易版の適正テストということで中身を改修したり、仕事の検索をするときにも、いろいろな切り口で検索できたほうが便利なのではないかという御意見もあって、仕事の内容で検索とか仕事の性質で検索とか検索機能の充実を実施しています。

具体的に言うと、仕事の内容は、情報収集とかコミュニケーション、データ分析など仕事の中身を幾つか例示して、そういった仕事の中身で検索できるようにしたり、仕事の性質ということでいうと、対人関係とか、物理的な制約といった要素で仕事の検索ができるようにということで、そういった検索機能の充実ということで対応させていただいています。

そのほかにも、いろいろと雇用の見込みのデータが分かったほうがいいということで、ここはなかなか難しかったのですが、産業景況のデータなども見られるように対応いたしました。

今後の改修に向けた議論として、今年度も労使の方なり、システムの専門家に検討会なり作業部会に入っていただいて、また議論しようと思っっているのですが、議論としては、いろいろな人を見ることができて、いろいろなコンテンツがそろっているのだけれども、もう少し使い勝手の面で分かりやすいように、こういった使い方をすると、こんなことが分かったら、もっと分かりやすいようにしたほうがいいのかとか、今回の提言の中に賃金情報という話がありましたが、今、賃金情報は、全年で一本の賃金だけしか載せていませんが、経験年数によって賃金は違うのではないかとといった指摘がありました。

アメリカ版のO\*NETでは賃金分布が分かるということがありますので、そういったところは、アメリカ版O\*NETのような形で、賃金分布などが分かるようにしたほうがいいのかという話もありましたので、そういったところも含めて、また今年度検討していきたいと思っっているところでございます。

以上です。

○大槻座長 本城委員、いかがですか。

○本城委員 ありがとうございます。

どちらかというところ、検索や抽出とか、そちら側の改善がこれまでされてきたと理解しました。

ただ、検索や抽出よりも、利用者がもっとより魅力的に感じるためには、どんなデータが入っているかというところがかなり大事になってくるのかなと思っっています。先ほどの賃金分布もその一つだと思っっています。

ですから、企業側から十分なデータを提供していただくとか、それ以外のところの統計データ等も含めて、いわゆるそこに蓄えられているデータの多様性とか深さをもっと改善されることも一緒に検討していただければと思っいます。

以上です。

○大槻座長 同感でございまして、私どものワーキングでも、研究所の方に御意見を聞い

たときに、先ほどもおっしゃっていただきましたが、職業、雇用の見通し、賃金情報の不足ということで課題を指摘していただきました。

厚労省は、その辺りは十分に御存じのところだと思いますが、御存じであれば、早めに進められるところは、進めていただいたほうがいいのかなと思います。

先ほど来、我々の提言の中でも申し上げているように、見える化していかないと、自分に対してのリターンが分からなければ、それに向けて努力もしづらしいし、する気にもならないということになりますので、賃金情報も含めて、今、問題意識を持っていただいているところについては、早めにやることを期待したいと思います。

宇佐川さん、いかがですか。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございました。

大槻座長や本城さんがおっしゃっていることに関して、民間の求人メディアや職業紹介の情報等とのつなぎ方には議論もあると思うのですが。私からは、教えていただきたいことを3点、気づいたことを1点伝えさせていただきます。

1点目、日本版ONE Tやガイドラインで、能力の見える化を進めると記載がありますが、具体的にどのような手順で実施されようとしているのか、いつぐらいにガイドラインや見える化はできそうなのか、時期が分かれば教えていただきたい。

2点目です。

在籍型出向は半数ぐらいの方が効果があったと、非常に良い結果が出ていると思っただけですが、逆に阻んでいる理由、課題が分かれば教えていただきたいです。

3つ目、日本版ONE Tを既に活用されている方々は、どのような要望をお持ちなのか。

実際に使っておられる方の意見が一番本質を突いていると思うのですが、活用状況、どのような方が、どのような場面で活用しているのか、その際の要望、良い点、課題があるのかを把握されているか、把握されているのであれば、御提示いただけないか。

最後は気づきですが、情報の網羅性、リッチな内容は大事ですが、日本版ONE Tだけではなくて、インターネットでの情報収集、選択にはハードルが存在するケースがある。情報はたくさんあるが、自分が欲しい情報か分からない、たどり着けない。たどり着いても、文言が難しかったり、自分が使える実感がもてないといった問題もある。

恐らく、キャリアアドバイザー、サポーターの方々が翻訳してくれるのだと思うが、情報を集めるだけではなく、活用してもらいやすいようにするための上手な絞り込みや、ガイドの仕方等もセットで検討いただければいいと思っています。

よろしくをお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省、お願いします。

○厚生労働省（澤口首席職業指導官） 首席職業指導官の澤口と申します。

まず、日本版ONE Tの関係についてお答えしたいと思います。

実際に使っている方がどんな要望を持っているかというお話でありましたが、まず、求

職者の方に聞きますと、仕事の中身について日本版ONE Tを見た後、具体的な求人が見たいという要望が非常に多かったです。

昨年度、先ほど申し上げた作業部会とか在り方検討会の中で求職者の方の声を分析しましたが、やはりそういう声が多かったということでありました。

そういうこともありまして、先ほど御説明した資料の6ページにあるように、これは訓練だけ書いてありますが、ハローワークインターネットサービスにつなげて、求人情報を見られるように拡充していこうということで、今、そういった対応も考えているところがあります。

それから、キャリアコンサルタントの方の御意見も聞いたのですが、キャリアコンサルタントの方からすると、日本版ONE Tを使う際に、キャリアコンもきちんとかませていけないといい支援にならないのではないかと御意見もありました。そういう中で、キャリアコンサルタントの方が日本版ONE Tを上手に使えるようにということも少し考えていけないといけないのではないかと問題意識がございます。

取りあえず、日本版ONE Tについては以上でございます。

○厚生労働省（宇野参事官） 続きまして、5ページのガイドラインについての御質問につきまして、人材開発政策担当参事官の宇野からお答えさせていただきます。

5ページにありますとおり、今、ガイドラインの策定を人材開発分科会で鋭意検討しております。できるだけ早く、できれば今年度の早い時期に取りまとめすべく、精力的に検討していきたいと思っております。

その中で、我々のガイドラインの骨子とかそういう中では、ここに書いてありますとおり、企業に対して、各ポストにその職務に必要な能力・スキルの明確化を求めようと思っております。先ほど来お話がありましたとおり、学び直しを行うに当たって、労働者の方々がどのような目標をつくっていくのか、また、今後、企業との間ですり合わせを行うための必要な内容として、そこの辺りの必要な能力・スキル等を明確化することをお願いしたいと思っております。

時期は、先ほど申し上げたとおり、なるべく今年度の早い時期にまとまるように、鋭意努力していきたいと思っております。

ガイドラインについては以上です。

○厚生労働省（富田審議官） 続きまして、在籍型出向の関係を富田から申し上げますが、在籍型出向は、労使の方からすると、人材育成に繋がったところがあるのですが、企業からしますと、特に最近、人手不足産業も増えておりまして、受け入れたいという産業は結構あるのですが、なかなか送り出す側の企業が見つからない。実際にマッチングをやっている産業雇用安定センターに聞くと、送り出し企業がなかなか見つからないと聞いております。

もし見つかったとしても、出向契約をきちんと結ぶ必要がありますので、それが特に小さな会社にしてみると結構手間が掛かるということがあります。



それから、特に送り出し側ですが、精神面のケアもやらないといけないので、これについても小さな会社にしてみると結構手間が掛かるといったことが、我々が聞いたところによると出てきているところがございます。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

おっしゃるとおり、企業側の契約の手間の話は、私どもも聞くことが結構多くて、比較的やりやすいひな形ができるといいなと思ったのと、その中で、法律上の問題でケアしておかなくてはいけないことも多々あるので、何かそういうツールがあるといいのかなと思って伺っておりました。

ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木専門委員 御説明いただいてありがとうございました。

私からは、2点質問させていただければと思います。

1点目は、5ページでしょうか、個人にとっての能力開発・キャリア形成の目標が明確となるよということ、主体的な学び・学び直しの促進ということなのですが、先ほど私が申し上げさせていただいたとおり、企業はこれに対してなかなか積極的になれない側面があるかと思うのですが、企業の協力を取りつけるために、どういうことをすればいいかについて、審議会や厚労省の中においてどういう議論がなされているかについて教えてください。一点です。

もう一点が、7ページでしょうか、地域のニーズに対応した職業訓練の推進等を図るための都道府県単位の協議会を法定したということなのですが、地域に応じたニーズの把握に関しては、この協議会はかなり有力かと思うのですが、そのニーズの把握を受けて、どういう訓練を行うか、あるいはその訓練のための人材をどう確保するか、設備・施設をどう確保するかに関しては、地域によってはかなり難しい可能性があると感じております。

ですので、実際に訓練等を行う際に、協議会だけではなくて、国、その他の関係機関がどのような協力体制を築いていくかも重要ですので、その点について、詳細な議論があるかどうかをお伺いしたいと思っております。

以上2点、よろしく申し上げます。

○大槻座長 では、厚労省、お願いします。

○厚生労働省（宇野参事官） 参事官の宇野と申します。

ありがとうございます。

今、鈴木先生から2つお話があった点をお答えさせていただきます。

1点目のガイドラインの関係の今の議論でございますが、おっしゃるとおり、企業に対して、特に自律的・主体的な学びにおいては、企業のほうがもしかしたらそこは転職につ

ながる、定着ということで、疑念をというお話を先生からおっしゃっていただいています。

審議会の中では、審議会ですので、公労使三者構成になっていますが、今のところ、使用者側からそこに対してはあまりネガティブな発言は出ていなくて、特に中小企業の団体からは、学び直しについて、むしろもっと積極的に取り組んでいきたい、いろいろと課題がある中で、国の支援策を活用しながらやっていきたいということでした。

我々といたしましては、急速に変化している前例のない状況の中では、自律的かつ主体的な労働者の学びを促進しつつ、それに対して企業が労働者任せではなくて、協力し合っすり合わせをすることが重要だと思っています。

このガイドラインはまだ策定中でございますので、今後、さらに詳細になればなるほど、議論がいろいろとあると思いますが、何とか早急に取りまとめて、自律的・主体的な学び・学び直しを促進するよう努めていきたいと思っております。

2点目の協議会の関係でございます。

今、協議会自体は、よりニーズをよく知っていらっしゃる事業主団体をはじめ、労使団体からきちんとニーズを把握して、それを職業訓練に的確に反映しようということでやっております。

あわせまして、訓練がきちんと効果的なものになっているか、精度の高いものとなっているかということのために、併せて協議会で検証をやるということで、法定化させていただきました。

先生がおっしゃるとおり、訓練自体は、今までのように施設内訓練ですと、人材確保とか設備は難しかったものですから、今は職業訓練の受講者の大体75%は民間の教育訓練機関にて受講されています。そういう意味で、民間の方々の創意工夫の下に、迅速に一番ニーズの高い訓練を行っていただく仕組みはありますので、こういったものを使いまして、ニーズに的確に対応しようと思っております。

ただ、例えばおっしゃる例から申しますと、今、ITが非常に注目されていまして、IT向けの訓練が必要なのですが、令和2年度実績において十数県では、ITの資格を取れるような訓練コースが設定されていないところがございます。こういったものは、なぜそういうことになってしまうかという、ニーズとかの把握の問題もあるのですが、そういったものを提供する訓練機関がないという現状もあると聞いております。

そういうところだと、他県のその訓練を提供する機関・主体に進出していただくように、いろいろと手間がかかりますので、そういったところに対しては、今回、委託費の上乗せということで、1人当たりですが、通常よりも訓練委託費をプラス2万円上乗せして、訓練の設定が促進される仕組みを別途やっています。

というふうに、先生がおっしゃるとおり、地域における協議会で出てきたニーズに対して、地域で解決できる部分と、国とか制度の面でそれをサポートする面は当然、両方あると思いますので、そこは国と地域が緊密に連携しまして、きちんと職業訓練、学び直しができるようにしていきたいと思っております。

また、協議会では、公的職業訓練に限らず、地域のリカレント教育を幅広く促進しようと思ひまして、今回、リカレント教育を行っていただく大学も、この協議会のメンバーとして参加をお願いしようと思っておりますので、こういったものも含めて、様々な主体が職業訓練とか学び直しを提供できるよう、今後とも促進していきたいと思っております。

回答は以上でございます。

○大槻座長 よろしいですか。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

議論の状況は大変よく分かりました。

今後とも議論を進めていただければと思うのですが、特に2点目の地域の実情に応じた教育訓練コースの策定等に関しては、形式的なものにならないように、本当に実効的な訓練になっているかという効果検証をぜひ不断の努力でやっていただければ大変ありがたいと思うところです。

どうもありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の効果検証なのですが、データとして、短期的なものだけではなくて、1年、2年たった後に、受けた人にどれぐらい効果が出ているのか、付加価値がどれぐらいつけられるようになっているのかということも、少し中長期的な視点で取っていただければと思います。

あと、せっかく文科省にも来ていただいているので、今の地域におけるリカレントについて、我々のワーキングの中で、大学のほうでリソース不足というか、人手不足で、どうしてもそこまで積極的になれない側面もあるかもしれないという話が出たのですが、文科省、こちらについて、リカレントについての取組を少し教えていただけますでしょうか。

○文部科学省（伊藤室長） 文部科学省でございます。

文部科学省の総合教育政策局の伊藤と申します。よろしくお願ひいたします。

御質問ありがとうございます。

先ほどお話しいただいた地域での協議会の件につきましては、厚生労働省様からもお話を聞いておひまして、大学のプログラムをつくる上でも、企業や地域のニーズを踏まえてプログラムをつくるのが一番重要だと考えておりますので、こういう連携体制に入れていただくのは大変重要なことだと思っております。ぜひこの連携体制を活用して、さらに企業のニーズを踏まえたプログラム開発を進めていけたらと考えております。

文部科学省では、令和3年度の補正予算で今年度実施する事業なのですが、DX等の成長分野を中心に、大学で就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業を新しく実施しようと考えております。

こちらは、今、大学を公募しているところであり、DX分野などを中心に、重要分野として地方創生とかグリーン、起業といったメニューも支援することとしておりますので、お話のありました非正規雇用労働者とかフリーランスの方も含めて、プログラムを提供し

ていけたらと思っております。

大学のプログラム開発をしていく中で、最初にお話がありましたジョブや能力の見える化をしていただけると、大学にとってもプログラム開発がさらに効果的になると考えているのですが、今のところ、そういうところの明示はまだあまりされていないところですので、大学のプログラム開発をする際には、必ず企業とか業界団体、自治体といったところと連携体制を組んでいただきまして、ニーズに応じたプログラム開発ができるように、そういった仕組みを考えております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

先ほど来、別件でもありましたが、ぜひプログラムを開発して、フリーランスの方々も含めて、さらにそれが企業なり、労働者から見やすい形にしていだければと思います。

私が関連するある大学でも、いろいろとリカレントをやっている割には、検索してもほとんどどうまく出てこなかったりとかしておりますので、ぜひそういう情報が行き渡りやすい形も併せて考えていただければと思います。

続きまして、宇佐川さん、お願いします。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

気になったのは、地域の協議会単位でやる場合、地域特性を活かすことは重要だと思うが、地域割りをした結果、東京の人、例えば岡山とかに旦那さんの転勤に同行する奥さんの場合。奥さんが、事前に何らかの形で学びたいと思い、ポリテクセンター等の制度を使いたいとなっても、移住した後でないとならぬと使えないと聞いている。

法律か、制度上か、何の観点で駄目かは分からないのだが、そこがうまくいっておらず、仕事探しでブランク期間が延びてしまう話を数回聞いたことがあります。地域特性に応じた施策検討は良いのが、地域を超えることも前提とした制度になっていると良いと思ったのだが、いかがか？

もう一点は、リカレントやリスキル。特にDXやグリーン等の新しい成長産業分野のコンテンツは、地域特性よりも、まずは共通基盤の基礎情報、基礎知識が足りないケースがあるので、そこはそれぞれの学校や地域が個別に検討するのか。それとも、東京等でいいものがあつたら、その部分をみんなで共有し、その上で、地域特性の分だけアドオンするやり方といったことをスムーズに連携できる仕組みをぜひ御検討いただけないかなと思いました。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の点は、文科省と厚労省両方にコメントをいただきましょうか。

では、まず、厚労省、いかがでしょうか。

○厚生労働省（宇野参事官） 人材開発政策担当参事官の宇野と申します。

今、お話があった1点目ですが、ポリテクセンターとか、そこで学び直しをする際に、普通はハローワークを通じてやりますが、ハローワーク自体は全国ネットですので、地域

についてとおっしゃった点が、もう一つ実際に問題になっているのは分からなかったものですから、当然、実際に移住していただいて、訓練コースを受けることになると思いますが、もし何かその詳細が分かれば、それを伺って、具体的な問題点があれば、また検討していきたいと思っております。

2点目ですが、全くおっしゃるとおりでして、例えばDXとかクリーン分野もそうですが、実際に今、必要な能力は何なのか、どういう人材が必要かという部分は、特に新しい部分は、地域に落ととしても分からない部分がありまして、それは国全体がというのは、当然、先生がおっしゃるとおりだと思います。

そのため、今回、法定化した地域の訓練協議会は、地域できちんと訓練コースをうまく設定していただくのと、うまく検証していく仕組みを入れたのですが、実際に訓練を設定した際に、そういう新しい成長分野、国全体でやっていくものについては、中央にも訓練協議会がございます。そこには、我々だけではなくて、関係府省も入っていただいています。経産省や文科省ですが、他省庁の方も入っていただいています。

そういう中で、そういった例えばクリーン分野とかDX分野、さらに基礎基盤とかの情報、こちらの協議会で得たものは、きちんとそれを訓練コースにも反映するように各県とかポリテクにも言いますし、各地方の協議会に対しても情報提供はしていこうと思っております。

そういう意味では、今回、法定化したのは地方の協議会ですが、全て地方任せというわけではなくて、中央の役割、地方の役割がそれぞれあると思っておりますので、そこは実効性あるように、有機的なものになるように、引き続き努力していきたいと思っております。

以上です。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

多分、制度上とかは、もしかするとできるかもしれないのですが、担当されている各地域の方々が、自分のところのものの評価につながるか、つながらないかということで、情報の提供の仕方に若干優先順位づけがされている可能性があるなと思って、今、聞いていました。

今後、先ほど1つ目の例で申し上げたものは減ってくるというなと思っているのですが、今までは、ハローワークに登録するのは、例えば東京で登録できるのだけれども、実際には、リアルの場での訓練しかないから、結局、移住した後でないと訓練は受けられない可能性は確かにあったかと思うのですが、今後はオンラインでの訓練とかは受けやすくなるかと思っておりますので、その場合は、移住前に受けてから、仕事も探し、行ったらすぐに仕事に就ける世界を期待しております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、森委員、お願いします。

○森専門委員 大学の立場からなのですが、18歳人口がどんどん減っている中で、リカ

レントは、多分、大学にとっても大きなビジネスチャンスなんですね。ただ私の感覚だと、今、乱立しているような気がするのです。

それだと、いっぱいあるけれども、選べない状態になるので、先ほど宇佐川さんがおっしゃったように、相互相乗りして、もっと効率化を図るほうが私もいいのではないかと思っております。

例えば都市部にキャンパスがあるところだけ人が集まって、そうではないところは集まらないとか、今、そういう格差もすごく大きくなっています。

あとは、オンラインをもっと駆使すれば、できることはいっぱいあるのだけれども、先ほど申し上げたように大学が同じようなプログラムをばらばらやっているの、結果として、レベルや内容がわからず、成果が得られていないような気がいたします。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省、今の問いのコメントをお願いします。

○厚生労働省（宇野参事官） 今のお話は、どちらかといえば大学のキャンパスのお話だと思ったものですから、あれですが、おっしゃるとおり、いろいろと相乗りしていくのが重要ですので、我々は今、各省の連携を聞きながら、リカレント教育の制度面もそうですし、提供面も含めて連携を進めていく。

今、いろいろと過渡的なものですから、まだまだ課題とかを御指摘いただければ、一つ一つ改善して行って、よりよきものにしていきたいと思っております。

回答になっているかどうかは分かりませんが、以上でございます。

○大槻座長 森委員、よろしいですか。

○森専門委員 一応、そういうプログラムも大学はいっぱい出しております。

ですので、そういう意味では、時間との戦いかなと思いますので、できるだけ早急な対応ができたらいいなと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、こちらからの指名で恐縮ですが、委員の菅原さん、何かコメントはございますでしょうか。

○菅原委員 ありがとうございます。

まず、ジョブ型雇用の促進は、円滑な労働移動を進める、つまり、雇用主の労働確保というニーズと、働く人のスキル・能力をマッチさせ、かつフラットな関係をつくれること。また、イノベーションや新産業創造の観点から、必要な労働移動が円滑になされダイナミズムを起こせる点もあり非常に重要と思っています。

そこで、厚労省のジョブ型雇用促進政策に対するスタンス、考え方を改めて確認させていただければと思います。促進の必要性を考えていらっしゃると思いますが、労働者全体の中でどの程度のジョブ型雇用をイメージされているのか、労働市場の活性化と併せてお考えを聞かせてください。その際、企業の人材育成責任や企業の人材育成に対するインセン

タイプはどのようにお考えになりますか。

2つ目ですが、企業に所属して雇用契約により働く人と、フリーランスが典型ですが、業務委託をベースとした業務委託契約の2つに大きく分かれると思うのですが、現在、ジョブ型は雇用契約の中での対応ですが、より業務委託ベースに近い働き方でもあり、両者の垣根的位置づけではないかと思うのです。アメリカのある研究所の予測を見ると、2026年、2027年ぐらいには、いわゆるフリーランスの割合が、会社員、雇用されている人を上回る、いわゆる業務委託ベースの平行ワーカーが増えるという予測もされていく中で、日本も国際競争力を考えたときに、そうした働き方の転換は、副業・兼業など様々な新しい働き方も制度化する中で、おのずと求められていくのではないかと思います。厚労省として働き方全体の将来ビジョンをどのように捉えながら、現在の政策を打たれているかをお伺いしたいと思います。

ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは厚労省と、あと途中にありました企業の従業員の育成に対するインセンティブのところは、せっかくお越しいただいていますので、経産省からも少しコメントいただければと思います。

では、まず、厚労省お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

労働条件担当の青山でございます。

ジョブ型雇用に対するスタンスでございますが、大変恐縮なのですが、ジョブ型雇用やジョブ型は、なかなか多義的に使われておりまして、厚労省として、正面からジョブ型はこうであるということやジョブ型雇用へのスタンスというものは確立していないのが正直なところなのですが、例えば先ほどご説明しましたとおり、職務や勤務地が限定された正社員を多様な正社員と呼んで、おっしゃったような企業の人材の確保や労働者のキャリア形成の観点から、労使両面から有益であるという思いは同じでございますので、普及・促進を図っているところでございます。

ただ、100%ではないものの、どの程度かということにつきましては、企業の中でどのような人材戦略をされていくか、労働者がどういう働き方を望むかでそれぞれ限定型の働き方、そうではない従来型の日本的雇用慣行で働く方のニーズはまだ両方あると思いますので、あくまでも我々としては、どちらの働き方にせよ、働きやすい、活用しやすい制度にする環境整備をするというスタンスで考えておりますので、何%まで増えるという目標を定めているものではないことは御理解いただきたいと思います。

ただ、多様な正社員と呼んでいます、普及を図っていききたい点はそのとおりでございますので、そのためにも、今回、契約で仕事が変わる範囲等をなるべく明らかにして、キャリア形成にも役立てていただこうと考えていますので、ベクトルとしては同じだと思いますが、数値的なものはなかなか難しいということでございます。

1点目の質問の厚労省部分は、以上でございます。

厚労省、続けてすみません。

○大槻座長 お願いします。

○厚生労働省（富田審議官） では、続きまして、職業安定担当、雇用環境・均等局も担当している富田でございます。

フリーランスの関係をお答えします。

菅原委員がおっしゃいますとおり、最近、業務委託契約が特にコロナ禍を通じてかなり広がってきている印象はございます。

特に飲食のデリバリーみたいな形で、仕事がない方が業務委託を使って仕事を見つけている状況がありますので、そこを図っていくのは非常に重要だというのは、大きな方針だろうと思っております。

ただ、その観点で私どもが気をつけなくてはいけないのが、本来、雇用契約であるべきなのに、実態として労働者と変わらないのに、フリーランスという名前で、雇用契約を結ばずに使っているのは問題だと思っております。

私どもは、フリーランスガイドラインをつくって周知啓発をしているのですが、その中でも、こういう場合は労働者ですから、気をつけてくださいときちんと示しているということですから、そこはフリーランスだからいいよというわけではなくて、実態を見て、労働者であれば、労働者として保護しないといけない。

一方で、本当にフリーランスとして働きたい方もおられます。そういう方も個人で働いているわけですので、特に大きな会社との契約とかになったら交渉力が弱いということで、泣き寝入りをするとかもありますので、現在、中企庁、あるいは公正取引委員会とか内閣官房と一緒に、フリーランスの新法を検討しておりますので、そういったことを通じて、特に契約関係における保護も図っていきたいということをやっているところでございます。

フリーランス関係は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、経産省、お願いします。

○経済産業省（島津課長） 経済産業省産業人材課長の島津でございます。

今、委員から御質問があった点は、ジョブ型雇用を推進する流れがあったと仮定した場合に、従業員にとっては、雇用契約が業務委託契約の形になる中で、果たして企業には従業員に対する人材育成のインセンティブがきちんと働くのだろうか、働かないとすれば、インセンティブを国のほうで考えるということではなからうかといった御趣旨ではないかと想像いたしました。

違ったら申し訳ありませんが、その理解に基づきまして、今、経産省で考えている考え方を申し上げます。

ジョブ型雇用は、おっしゃるように、アメリカあるいは欧米では業務委託のような考え



方で言われているものに対して、日本では、報道文も含めて、各社さんはいろいろな使い方、意味を込めて使っていらっしゃるのが現状だと思っていて、全く同じものかと言われると、そうではないのではないかと思いますし、そこは定義が収れんするのにはもう少し時間がかかるような気もいたします。

ただ、経産省としては、メンバーシップ型とかジョブ型とか、そういうことではなくて、人的資本経営がこれからは大事だという言い方にして、日本型雇用システムをもう一度各社さんごとに見直していったらよろしいのではないのでしょうかといったことをやっているのが現状でございます。

これは終身雇用とか年功賃金といったこともあると言われておりまして、既に実態も相当変わってきているとは思いますが、これから産業構造の転換が非常に激しくなる中で、終身雇用の在り方、年功賃金の在り方は、業種・業態によってかなり違いますので、各社ごとに自社の雇用システムの在り方を見直していただくことが、企業価値向上の観点から有用であると思います。

したがって、チェックしていただく方は投資家になるのです。投資家に対して、日本型慣行からどのように見直したのかということを中心に開示し、投資家の方と対話をしていただく。これを人的資本経営というキャッチコピーです。今、「人材版伊藤レポート2.0」という形で、アイデアの引き出しとなるような位置づけのレポートを発表しています。

したがって、人材育成そのものに対してインセンティブをとすることはやっておりませんが、いろいろな人的資本経営を実践していただくには、こういった取組が考えられるのではないかとといった手引書のようなものを発表いたしまして、いろいろな企業さんに読んでいただいて、これを投資家との対話の中で生かしていただくことをやっているのが現状でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、今の御回答の形でよろしいでしょうか。

○菅原委員 一言だけ。

ジョブ型雇用については定義が曖昧だということですが、厚労省ではあまり使われていないようですが、政府全体の中で使われているケースは非常に多いので、定義を明確にしていくことが重要ではないかと思います。

それから、厚労省の資料の職務限定正社員がジョブ型雇用を指していると思います。様々なステークホルダーへの配慮から、労働条件明示事項の対象に業務の変更の範囲を追加するなどの検討がされたのだと思います。働く人の保護という意味では、そういう配慮しつつ、一方、ダイナミズムを生むような労働移動も考えるならば、労働条件として職務や処遇を明確にすることで円滑な雇用終了も出来る。

最後に、そろそろ正社員という表現をやめて、多様な社員でよいのではないのでしょうか。背景等はよく存じていますが、正社員ではない側から見たときの違和感は大きいと思います。

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、工藤委員、お願いします。

○工藤専門委員 ありがとうございます。

専門外なので、教育の立場から質問させてほしいのですが、まずは労働をめぐる日本社会の状況は、聞けば聞くほど、学校教育の状況にとても似ているなという感想を持ちます。自律型・主体的な労働者を育成しなければいけないのですが、学校教育においても、なかなかそういった人材を育てられないと。

その一方で、専門家を育てていかななくてはいけないのですが、学校教育においてもその個々の能力を上げていくことがなかなかできないことは一致していると思うのです。

メンバーシップ型は、いわゆるゼネラリストを育てていく教育が今なされているわけですが、多くの企業が相変わらず礼節、協力、忍耐みたいなものを大事にして採用している。

時代が物すごく変化している今、本来であれば、たくさんのスペシャリストを求めなくてはいけない、ジョブ型の時代になっているにもかかわらず、礼節、協力、忍耐といったものが苦手な、こだわりがあったり、特化した学びに集中するとか、特別な能力には秀でているけれども、なかなかそうではない子供たちが挫折していったり、運よく残っていても、新規採用、入社段階で門前払いになったり、また、うまく採用されたとしても、なかなか社内に適応できなくて、結果として非正規雇用やフリーランスになる実態も数多く見られると思うのです。

最終的にひきこもりとか失業につながっている例もあると思うのです。ニッチな質問で大変申し訳ないのですが、厚労省として、例えば18歳未満であれば、児童福祉法に基づいた要保護児童対策地域協議会制度などで引き籠もったりしていく実態がつかめていると思うのですが、それ以降の18歳を超えた個人情報なかなか扱えないものの、社会の損失というのですか、ひきこもり状態になってみたいなのは、厚労省としてどの程度つかんでいるのか、また、それは職が上手に合わなかったことによって起こるみたいな相関みたいなものについての研究がなされているのか。これが一つ質問です。

あわせて、せっかく文科省もいるので、メンバーシップ型からジョブ型になかなか変わることができない原因は、教育にすごく大きな原因があると思っているのですが、スペシャリストの人材をきちんと育てていく、つまり、挫折させないで育てていくような、個性を伸ばしていく教育について、文科省としてどのように。制度上、何が足かせになっているのか、無駄な教育システムそのものが問題だと思うのですが、その辺のことを文科省にも聞きたいです。

あわせて、厚労省に大きな質問で、専門外なので、改めて教えてほしいのですが、企業がメンバーシップ型からジョブ型になかなか変わらない足かせになっている大きな理由は、厚労省としては、何が一番だと考えているのかも併せて教えていただきたいと思います。

よろしくお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、まず、厚労省から1点目と3点目をお願いします。

○厚生労働省（青山審議官） よろしいでしょうか。

恐縮でございますが、1点目のひきこもりの話なのですが、もちろん、成人のひきこもりは、今、非常に問題となっております、8050問題等と言われております。

恐縮ですが、厚労省の中の社会・援護局で生活困窮者支援事業などを行っているところで、その中で一体としてひきこもり対策をやっていますので、その中で地域の市町村などと連携しながら実態把握、そういう方への支援をやっておりますし、漠とした言い方ですが、厚労省でもそういう方たちには一部就労の手を差し伸べる支援もやっております。

細かいことは、ここではなかなか御説明できないので、御容赦いただきたいと思っております。

3番目のメンバーシップ型からジョブ型に行けない阻害要因は、非常に難しい質問でございますが、これは別に厚労省できちんと整理したというよりは、一般的に言われているようなことを私が申し上げるだけですが、メンバーシップ型は、企業の中で仕事が限定されていないだけではなくて、新卒一括採用や広範な人事権等、雇用システム全体に関わる問題でございます。

ですから、これまでは新卒で採用して、長期に人材育成をして、企業に必要な能力を見つけて、有用な人材になっていくという全体のシステムですので、企業として、引き続き事業を展開する中で、完全にそういうものを捨て去って、ジョブだけ決めて、その都度人を採ることが本当にできるのかは、それこそ教育システムも含めて考えていかななくてはいけない話なのではないかということも聞きます。

そこは簡単ではないと感じておりますが、いずれにしても、初めのほうにおっしゃっていた産業構造も変化しておりますし、デジタル化が進んでおりますので、専門性が高くなる業務はあると思います。そういうところを皮切りに、仕事を特定した働き方、能力を持ってもらって、そういうところで働いてもらうという働き方が今後は増えていかなければいけないし、そこは企業の方でもそういう雇用形態というのか、雇用の在り方も十分に考えていくのではないかと想像します。

以上でございます。

○大槻座長 それでは、文科省、2点目をお願いします。

○文部科学省（伊藤室長） 文部科学省の伊藤です。

御質問いただきました学校制度の関係は、直接の担当ではないのですが、一応、初等中等教育段階とか高等教育段階で個人に応じた教育、個性を伸ばす教育とかSTEAM教育なども行われて、新しい取組が行われておりますし、また、高等教育段階でも、もはや文系・理系に分ける時代ではないということで、文理融合の話とか、新しく課題を発見して、解決できるような能力を育成していこうといった取組がなされておまして、新しい取組がかなりされていると考えております。

私は社会人教育の担当なのですが、今、学校でそういう新しい教育を受けた人は、ちょ

と少しずつ変わっていくと思うのですが、既に社会に出てしまった方の教育も重要かと思っております。

今、先生から御指摘がありましたように、企業になじめなくて、でも、本当はすごい才能を持っているとか、起業できるような才能を持っているのだけれども、組織になじめないといった人を含めて、とがった人材を育成しようということで、そういった新しい事業も考えておまして、創造性や感性といったものをアート思考やデザイン思考なども使いながら育成していくプログラムをちょうど始めたところでございます。

今、京都大学と東工大に拠点になっていただいて、新しい取組も始めているところですので、そういった創造性とか個性を伸ばす人材をこれから育成していきたいと考えております。

以上です。

○大槻座長 工藤委員、よろしいですか。

ありがとうございます。

私から改めてコメントと質問なのですが、今日、いろいろと御説明いただいて、非常によく状況が分かりつつも、問題意識が違っているような気がしてしまいます。

水町先生と鈴木先生、そして私も連名にさせていただいている今回の意見書は、物すごい危機感なのだと思います。

私は金融業界におりますが、その中で、日本の世界における地位がこんなに地盤沈下していることは御存じとは思いますが、このままいったらどうなるのだろうかという危機意識が感じられないのが、今日の正直な感想でございます。

もちろん、いろいろとハードルが高いのは、これまでもディスカッションの中で重々認識してきたところではあります。厚生労働をつかさどる皆さんとして、プロ中のプロとして、ここから10年後の日本のグランドデザインはどう考えられますか。何がどうなれば、今申し上げた地盤沈下といったことが回避できると思われませんか。個人的には、相当ドラスチックに変えないといけないと思っておりますのが1点目です。

もう一点は、少しそれにも絡む、若干刺激的なことかもしれませんが、副業・兼業でございませぬ。

リカレントの一環で、我々も副業・兼業を早くからすることによって、ほかの職に慣れることで、将来のスキルを学ぶことができるのではないかと趣旨でディスカッションをさせていただいたことがあります。

ただ、今、現実として、徐々に増えてきているとも承知していますが、まだまだ絶対的に進んでいない、企業の中で認めていないところも多いと聞きます。

逆に、原則オーケーではなくて、兼業・副業禁止をいけないこととする、兼業・副業禁止の禁止はあり得ないのでしょうかということをもう一つ教えていただければと思います。

以上の2点、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） 厚生労働省です。

1つ目の話は、非常に大きく、重い話でございまして、なかなかきちんとお答えできないのですが、危機感が感じられないという御指摘でございました。

我々なりに産業構造の変化、デジタル化の急速な進展、今回、コロナ禍で見た働き方に対する労働者の意識の変化は認識しておりまして、労働法制度もこのままではいけないという認識は持っています。

おっしゃるとおり、人材育成をもっと強力に進めるとか、もっと多様な働き方、柔軟な働き方が可能になるような労働時間の見直し等は必要だという趣旨で、各部局で様々な検討をしているところでございます。

確かにもっと労働者主体というのでしょうか、労働者が自分で主体的にキャリアを築いていくのを我々も応援したいという点では、同じ思いを持っていることは申し上げたいと思います。

副業・兼業につきましては、これまでも様々な議論があり、厚労省で「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を作成・改訂等したりしまして、昔のモデル就業規則では、原則、会社が禁止することもあり得る内容だったのですが、それを見直して、基本、副業・兼業を認める方向にすべきだという議論を経て、ガイドラインを定めて、原則認める、副業・兼業を認めることで支障がある場合に限り認めないことを基本としておりまして、副業・兼業をしやすい労働時間管理の在り方などの指針も示したところでございます。

ただ、副業・兼業をどのように活かすかは、まさに企業の人材戦略にも関わりますし、仕事の内容にも関わるかと思いますので、一律に禁止を禁止することは難しいとは思っておりますが、いずれにしても、より使っていただけるような方策は講じていきたいと思えます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省、よろしいですか。

それでは、ほかに御意見等はございますでしょうか。

最初におっしゃっていただいて、後でまたとおっしゃっていただいた水町先生、いかがでしょうか。

○水町専門委員 変化に対する危機感ということで、一つだけ申し上げたいのですが、規制改革推進会議になる前の規制改革会議で、約10年前に限定正社員制度を導入することを強く推進しようということで、厚生労働省と話をしつつ、今でいうとジョブ型正社員の原型になるものなのですが、そこで労働条件明示をどのように法定するかということを探ったところ、法改正は難しいし、それを今すぐに明示することは難しいというのが10年前の結論です。

今、それから約10年経って、厚生労働省で検討会をつくって、ジョブ型雇用とか限定正社員について、職務の範囲等を今回は明示しましょうと。今、まだ検討会の報告の時点なので、これからどのようになるか分かりませんが、10年議論が遅れているのは、10年

前にもっとプッシュしながら我々は言ったのですが、あのときはできないという話だったのです。

そういうことに対する過去の認識であったり、その間、10年間でどうだったかということ、きちんと認識した上で、今、こういう制度改正とかにつなげようとしているのか。10年前にできていれば、この10年、もうちょっと変わった道筋を走ってきたかもしれないという思いを今、強くしています。そういう意味で、座長がおっしゃった危機感を持ちながら、我々はいろいろと提言させていただいております。

○大槻座長 では、厚労省、願います。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

確かに、かねてから、規制改革会議から御指摘いただいたことを認識しておりまして、対応してきたところでございます。

恐縮ですが、私もこの10年間、細かく厚労省がどういったかじ取りをしてきたか、今すぐに申し上げられませんが、今回、検討会の議論を聞いていて思いますのは、労働条件明示だけではないかと思われるかもしれませんが、これまで日本型雇用の中で、契約上、あまり限定してこなかった部分はどうかを促せるか、どこまでできるかということは、いろいろな実態を聞き、ヒアリングをして考えなければいけなかったのではないかと思います。

この検討会も1年ぐらいかけてやりましたし、その前に調査などもしましたので、準備といえますか、実態把握などはしていたと言えるかと思っておりますので、遅いということかもしれませんが、何とか頑張ってきたということで、御容赦いただきたいと思っております。

○大槻座長 水町委員、よろしいですか。

○水町専門委員 結構です。

○大槻座長 先ほど話に出たフリーランスの新法は、どういう形で、いつぐらいの時期になりますでしょうか。

○厚生労働省（富田審議官） 厚労省の富田でございます。

こちらにつきましては、先ほど申し上げましたとおり、現在、内閣官房を中心に、厚生労働省、公正取引委員会、中小企業庁と一緒に、保護の在り方を検討しているところでございます。

実際に、これがいつ出せるのかにつきましては、現在、まだ決まっているところではございません。

ただ、もちろん、政府の会議、ほかのところの会議でも議論されておりますので、政府の全体の会議の中で方針は示されると思っております。恐らく、そんなに遠い将来のことではないと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

今日の我々のディスカッションの中にもあった、フリーランスについての保護という観点とともに、その成長を促すような仕組みもぜひお願いしたいと思っております。リスクル等が

しやすい形ということです。

ほかに皆さんいかがでしょうか。

水町委員、お願いします。

○水町専門委員 フリーランスのところで、独占禁止法等の経済法の観点と、労働法、社会保障法に関する社会法と大きく2つに分かれていて、今、私が認識しているところでは、政府は、経済法は、中小企業庁とか公正取引委員会に関する取引の公正さという観点から、新法で何かできることはないかと議論しているという話は聞いていますが、社会法、労働法に関するところでは、労災の任意加入制度、特別加入制度についての拡充は、部分的にはなされていますが、その他の点についてはほとんど議論がない。

実際、アメリカとかヨーロッパを含めても、諸外国で労働法上の最大の課題になっていまして、労働者に当たるかどうかについても、EUの指令案が昨年12月に出て、労働者と推定する規定をつくるという重大な議論が巻き起こっていて、アメリカでも、ABCテストを州法で採用しているところが増えていきます。

さらには、その中身の問題で、仮に労働者に当たらないところであっても、例えば職業訓練、教育訓練に対する支援をどうしようとか、労働法、社会法に関するフリーランスのケアも政策的に非常に重要だということで、いろいろな議論とか法改正がなされるようになってきていますが、日本で蓋を開けてみると、ヨーロッパとかアメリカでいろいろな問題が顕在化して、少なくとも労働法、社会保障法でも議論され、制度が今、動いているところを、日本で厚生労働省の中で検討されているかということ、ちゃんと検討されていない、あるいはその検討の内容が外からは全く見えない状況です。今すぐにやるかどうかについてはいろいろとあると思いますが、きちんと検討して、諸外国でどういうことをやっていて、日本ではどうすべきかという議論。それが例えば今回のフリーランスに対する学び直し、教育訓練の機会を雇用保険制度でできないとすれば、雇用保険制度以外でどうするのか、求職者支援制度で今までやってきて、うまく機能していたのかということを中心に具体的に議論することが大切だと思いますが、この点についても、十分な議論がなされていない。問題が検討されないまま、先送りになってしまうのではないかという危機感を私は持っています。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、厚労省、お願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 水町先生、ありがとうございます。

経済法と社会法と2つありまして、現在、中心的に取り組んでいるのは、確かに経済法の分野であろうと思っております。

ただ、厚生労働省がその検討の一つに入っていることは、労働政策の観点からも、私どもも貢献できるのではないかと入っているわけでございまして、できること、できないことは何かはまだ分からないわけでございますが、私どもも労働政策という観点

で議論に貢献させていただいておりますし、タマが降ってきてから検討しているわけではございません。

私どもも、例えば諸外国でどのような制度になっているかについては、JILPTさんとかからもブックレットで出していただいたりしていますが、情報収集も随時行った上で、特別加入の話もございましたが、我々のほうでできることについては、検討させていただいているところでございます。

○水町専門委員 であれば、検討していると言うだけではなく、我々がこのように検討したらどうですか、こういう議論をしたほうがいいのではないですかというときに、検討の場をつくってこのような議論をしていますとか、具体的な議論の中身もお答えしていただきたい。そうしないと生産的な議論ができません。

もう少し危機感を持って、生産的に議論するためには、全体として、今、何をどう認識して、どういう方向で検討しようと思っているのかを、我々との間でも具体的に議論してほしいと思います。

○大槻座長 そうですね。

ありがとうございます。

ほかに皆さんいかがですか。これだけは言っておきたいとか、ございましたら。よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、本日の議論、本件については、ここまでとさせていただければと思います。

皆さん、本日は長い時間お付き合いいただきまして、ありがとうございます。

本日は、円滑な労働移動の実現に向けて、検討すべき様々な論点について御議論いただきました。

今回、多くの方々、関係者に御出席いただき、包括的に議論したわけでありましたが、様々な論点が相互に関係しておりますし、それらを総合的に見直していかなければ、円滑な労働移動の実現といった大きな目標にはつながらないことを改めて認識することができたかと思えます。

10年後、20年後のベストな労働環境のグランドデザインを念頭に置いていただきつつ、関係各府省の皆様におかれましては、危機感を持って、本日の議論を踏まえまして、労働制度全体を視野に置いて、実効性のある改革の実現に向けた検討を行っていただくとともに、個々の論点につきましては、文字どおり、できることからとにかく速やかに、実際の取組を進めていただけるように、本当に心からお願いしたいと思えます。

本日の議事は全て終了いたしましたので、会議はここまでとしたいと思います。

次回のワーキング等につきましては、事務局より追って御連絡させていただきます。

本日は、皆さんお忙しいところ、ありがとうございます。

これにて閉会したいと思います。

ありがとうございました。