

第10回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年4月14日（水）14:00～15:36
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）高橋進（議長代理）、大槻奈那（座長）、水町勇一郎（座長代理）、
菅原晶子、中室牧子、夏野剛、御手洗瑞子、武井一浩
（専門委員）宇佐川邦子、島田陽一
（事務局）彦谷次長、黒田次長、渡部次長、山西次長、赤坂企画官
（説明者）厚生労働省 小林 大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）
厚生労働省 志村 大臣官房審議官（職業安定担当）
厚生労働省 富田 大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当）
厚生労働省 石垣 労働基準局総務課長
厚生労働省 吉田 労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室長

4. 議題：
（開会）
1. 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備
（閉会）

○赤坂企画官 それでは、時間となりましたので、第10回「規制改革推進会議雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき誠にありがとうございます。

本日は、オンライン会議となります。お手元に資料を御準備いただき、御参加をお願いいたします。会議中は雑音が入らないよう、画面左下のマイクアイコンでミュートにしてくださいようお願いいたします。御発言の際はミュートを解除して御発言していただき、御発言後は再度ミュートにしてくださいよう、御協力をお願いいたします。

本日は、高橋議長代理に御出席いただいております。また、本ワーキング・グループの構成員に加えまして、武井委員に御参加いただいております。

なお、石戸専門委員につきましては、本日御欠席となっております。

それでは、今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、本日の議題に移りたいと思います。時間の限られた中で質疑が充実したものとなりますよう、質問に関してはいつもどおり簡潔をお願いいたします。

それでは、本日の議題「多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備」に移りたいと思います。

本日は、これまでのワーキングでの御議論を踏まえて、厚生労働省様より御回答いただきたいと思います。

本日のワーキングに先立ち、お手元の参考資料1のとおり、事務局からこれまでのワーキングでの御議論を踏まえて、論点を整理の上、厚生労働省様への質問をさせていただいております。そちらも御参照ください。

それでは、厚生労働省様、御説明をお願いしたいと思います。御説明者として、本日は厚生労働省大臣官房審議官 小林洋子様、同じく大臣官房審議官 志村幸久様、同じく大臣官房審議官 富田望様、同じく労働基準局総務課長 石垣健彦様、同じく労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室長 吉田暁郎様、以上5名の方にお越しいただいております。

なお、小林審議官は遅れての御到着予定と伺っております。

それでは、厚生労働省様、30分ほどで御説明をよろしくお願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 最初に、審議官の富田のほうから説明をさせていただきます。

資料1の2ページからが回答になりますが、専門用語等が出てまいりますので、先に参考資料を御覧いただきたいのですが、11ページでございます。公共職業訓練と求職者支援訓練とありまして、皆さん御案内かもしれませんが、どういったものかについて簡単に説明させていただきますと、上にあります公共職業訓練は、主に離職されて雇用保険を受給される方が対象でございます。その実績は、表に書いておりますけれども、令和元年度の実績としましては、受講者数が10万4000人になっております。

下に求職者支援訓練というのがありますが、これは第2のセーフティーネットと呼ばれておりますけれども、雇用保険を受給されない方が主な対象でございまして、訓練期間も早期の就職を目指すということで、公共職業訓練よりも少し短めのコースが多くなってございます。実績は、令和元年度の実績が2万1000人でございまして、予算額は公共職業訓練が約1000億円で、求職者支援訓練につきましては約250億円でございます。

12ページに、職業訓練のコースをどのように設定しているのかを書いてございまして、ちょうど矢印の下に書いてありますが、都道府県ごとに地域の関係者による地域訓練協議会を開催となっております。これは、学識の方であるとか、産業界の方、あるいは労働組合の皆さんが入りまして、何回か前のワーキングで山田先生からスウェーデンのモデルとかで御紹介があったと思いますけれども、我が国におきましても、労使の参画を得た上で職業訓練のコースを決定するということは、仕組みとしては用意しているところでございます。

13ページに参りまして、教育訓練給付でございまして、これは、個人が学ぶときの費用を給付する雇用保険の制度でございまして、幾つか分かれておりますけれども、左のほうに

あります専門実践教育訓練給付というものは、労働者の中長期的なキャリア形成に資する教育訓練受講ということで、特に対象講座に専門職大学院とありますが、少し高度な中身が多くなってございまして、受講費用の50%を6か月ごとに支給することになっております。

特定一般教育訓練給付といいますのは、比較的新しい制度でございまして、速やかな再就職とか早期のキャリア形成に資する教育訓練給付でございまして、それ以外のものが一般教育訓練給付でございまして、受講費用の20%ということで、比率は今申し上げた二者よりも少し低めになってございます。

14ページでございましてけれども、前回のワーキングでも職業訓練の特例というものが議論になりましたけれども、改めて御説明いたしますと、今回、シフト制の方、女性の方、非正規の方を中心に、なかなか訓練が受けづらいという話もありまして、いろいろと特例を今回措置したということになってございます。特例措置の内容でございまして、これは月収が8万円以下の方につきましては、給付金10万円が支給されることになっているのですが、シフト制で働く方につきましては、収入要件では、アルバイト等で収入が少しあるものですから、対象外になってしまうことがあるので、それを特例的に12万円以下に引き上げるということになっております。

それから、出席要件も、働きながら職業訓練を受けようとするのと、仕事の関係で休まざるを得ないことがあるわけですが、それで休むとやはり給付金対象外になってしまうこともございましたので、そこはやむを得ない欠席として扱うという見直しを、これも特例的に行っております。

それから、訓練期間や訓練内容も多様化・柔軟化を図っておりまして、期間を短縮する、時間を短くする、オンライン訓練の設定促進によって、受けやすくしていくということになっています。

それと併せて、求職者訓練を5万人まで倍増させる、公共職業訓練については1.5倍の15万人にまでしていくということで、これも枠を広げましたから、周知もしっかり行って、受講される方が増えるような形にしているところでございます。

以上を踏まえまして、資料の2ページまで戻ってください。

質問1から質問6までが職業訓練等に関するものでございますので、見取り図的に書かせていただいたものでございますけれども、大体このリカレントといったものについては、パッケージになっているところが多くなっているところでございまして、いろいろな要素があります。やはり早期からの学び直しの推進というものがありませんけれども、その過程で自律的・主体的なキャリア形成の支援を行っていくことが必要ということで、次のポツに書いてあることをやっていくことが重要である。それから、公的職業訓練についてのアクセスの改善と。今特例のことを申し上げましたけれども、受けやすくしていくことも併せて必要だということでございます。

3ページ、質問に対する回答になります。質問1につきましては、リカレント教育の推

進についての手法、スケジュールをどう考えているのかでございます。1つ目に、ある程度の年齢から節目節目でのセルフ・キャリアドックと申し上げておりますけれども、労働者の方御自身がキャリアコンサルタントなどからアドバイスをいただきまして、自分のキャリアを棚卸ししていくことが必要なのではないかとということで、それを推進しているということでございます。これが企業内でございます、2つ目の○は企業外の話ですけれども、キャリア形成サポートセンターを全国42か所に設けておるのですけれども、そこで高齢期を見据えたキャリア・プランの再設計等を支援する。こちらもキャリアコンサルタントの方がおられまして、御支援を受けられる形となっております。

それから、公的職業訓練におきまして、中高年の方が身につけておくべき能力の習得に係る訓練コースを提供しているほか、高齢求職者を対象にしたプログラムの研究開発を今実施しているところでございまして、これを都道府県の委託訓練として普及を予定しているところでございます。

質問2でございますけれども、オンライン訓練の活用推進に向けた御質問でございますけれども、これは令和2年の5月以降に順次オンラインの活用を進めてきたところでございまして、今後この訓練の実施状況、訓練効果等を把握・分析した上で、活用促進に向けた検討を行ってまいりたいと考えております。

教育訓練給付制度、個人に対する給付の制度でございますけれども、これは既に給付対象になっておりますので、知らないということがあるかもしれませんので、教育訓練施設に対して一層の周知を図ってまいりたいと考えてございます。

質問3でございます。これが求職者支援制度に係る特例措置の今後のスケジュールを御質問いただいておりますけれども、令和3年2月から特例措置を実施しておりますが、2か月くらいしかたっていないところでございますので、まずは実際にこの措置が利用されることが重要だと思っております、周知をしっかりとやる必要があると思っております。その上で、効果の分析を踏まえて今後の在り方を検討していくことになろうかと思っております。

質問4以降は、また耳慣れない用語などが出てきますので、参考資料で先に中身を説明させていただきます。15ページに、ジョブ・カードという言葉が登場してまいります。これは、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして作っているものでございまして、これを政府としては普及を促進しているものでございます。

具体的なイメージとしては、左下に様式の構成とありますけれども、キャリア・プランを書くところ、これまでの職務経歴を書く欄、どのような学習・訓練を行ってきたのかを書いておりまして、キャリアコンサルティングを受ければ、そういうコメントも書いていただいたりしながら、御自身もキャリアの棚卸しにも使えますし、それをキャリア教育、あるいは就職活動に活用とか、多様な場面での活用ができるのではないかと考えてございまして、その周知広報にウェブサイト等を通じた周知を行っているところでございます。

16ページに参りまして、人材開発支援助成金というものがございましてけれども、これは事業主の方が教育訓練を行っていただいた場合に、実費であるとか、経費であるとか、期

間中の賃金の一部を助成することによって人材育成を支援するものでございます。

ここで触れさせていただきますのが、教育訓練休暇付与コースでございます。これは2種類ございまして、助成内容のところに、まず一つは有給の教育訓練休暇制度を導入して、労働者の方が休暇を取得して訓練を受けた場合、定額助成30万というものがございます。もう一つが、事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入して、一定期間以上の休暇取得の実績がある場合に助成するというものもございます。

17ページに参りまして、キャリア形成支援のところに、キャリアコンサルティングというものがございますけれども、背景としましては、コロナ禍において職業キャリアに「ゆれ・ゆらぎ」があったり、人生100年時代において、職業人生が長期化するのので、振り返りが必要、あるいはDXの加速化等の社会変化に伴いまして、職業能力も変化しているということで、労働者の方、企業の方の双方から、今後どうしたらいいのだろうかという専門的なアドバイスが欲しいということがあって、そこに応えるものとして、キャリアコンサルタントが2016年から国家資格化しているものでございます。キャリアコンサルタントは必須ではないのですけれども、ジョブ・カードというものがございますので、そういうものも活用しながらキャリアコンサルティングを行っていただきたいと考えています。

キャリア形成サポートセンターというものがその下にございますけれども、先ほど質問に対するお答えで書きましたが、企業内で受けられない方につきましても、全国42か所に拠点がございますので、こちらで労働者の方、企業の方に御相談いただけるような形を取ってございます。

以上を踏まえまして、お答えのほうに戻っていただきます。

4ページの質問4は、キャリア整理の啓蒙の進め方など、いろいろと行っていくに当たって、ガイドライン等による支援を検討いただきたいということでございますけれども、いわゆるリカレントのガイドラインにつきましても、私どもとしても進めていくべきだと思っておりますので、年内を目途に検討に着手したいと考えてございます。

このガイドラインにおきましては、質問事項にも書いていただいておりますような、労働者の方の自律的・主体的なキャリア形成の促進に向けまして、人材育成に係る基本方針の明示、それに基づく教育訓練の実施、キャリアコンサルティングの実施、配置の件、あるいは教育訓練休暇の付与・取得促進など、労使が取り組む事項を体系的に示していくことを盛り込めばいいのではないかと考えております。

質問5でございます。キャリアコンサルタントの質の向上に向けた取組でございますが、キャリアコンサルタントは国家資格であると先ほど申し上げましたが、5年ごとに資格を更新する必要がございます。その際に、単に更新をするだけではなくて、一定時間以上の講習の受講を義務づけるということをしております。

それに加えまして、いろいろなキャリアコンサルタント向けの動画教材を開発しております。また、オンラインで見られるようになっておりますので、そういった取組を通じまして、専門性、実践力の向上を行っていきたくて考えております。

質問6に対する回答でございます。ジョブ・カードに関する改善等の取組の質問でございますけれども、ジョブ・カードは先ほど申し上げましたとおり、キャリアコンサルティングのツールとして、学校・企業内のキャリア相談、職業紹介場面等での活用を積極的に推進しているところでございます。これにつきましては、利用者の方のヒアリング調査を2020年2月から3月にかけて行ってございまして、いろいろなお声をいただいたところでございます。少しだけ触れますと、手書きではなくてスマホなどでも作成できるようにしてほしいとか、ジョブ・カード作成までのハードルが高いとか、そのような御意見をいただいておりますので、そういったお声を踏まえまして、利便性、利用継続性を向上させるため、令和3年度よりジョブ・カードをオンライン上で登録できる新たな作成支援サイト、右下にイメージをつけておりますけれども、そういった構築を行う予定としてございます。私からは以上でございます。

○志村大臣官房審議官（職業安定担当） それでは、質問7に対する回答をさせていただきます。職業安定局担当審議官志村と申します。よろしく願いいたします。

質問の内容は、在籍型出向等支援協議会において、事例の収集、能力開発等に資する効果の検証等について、今後どのような手法、スケジュールで進める予定かでございます。

参考資料の18ページ目が、地域における在職出向の協議会の開催についての資料でございますけれども、関係機関の連携構築とか、各種出向支援策や支援のノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓を推進することを目的といたしまして、全国47都道府県におきまして、労使団体や行政機関等を構成員といたしまして「在籍出向等支援協議会」を設置・開催しているところでございます。

第1回の全国協議会は2月17日に開催しております。そして、今は各都道府県で地域の協議会が開催されているところでございまして、4月13日までに12の労働局で開催済みであります。この第1四半期までに、全労働局で開催の予定と考えております。

私も地域の協議会に何回か出ているのですが、これはさすがに地域なので、取組とか件数に割と濃淡がありまして、まずこういったスキームについて関係者で集まった程度のところから、既に積極的にやっている事例まで御報告いただいているものも結構あります。

いずれにしても、秋口くらいまでには、具体的な事例の収集等、あるいはまさに取組自体が進んだということの表れですけれども、そういったことの収集を行ってまいりたいと。ほかの地域の好事例なども紹介していくような形で横展開を図っていきたいと考えています。

質問7については以上です。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 質問8は富田のほうからお答えを申し上げます。

フリーランスの関係でございまして、背景を御説明するために参考資料25ページから御覧いただきたいと思っております。昨年の7月に閣議決定をいただきました「規制改革実施計画」

でございますが、こちらの中で、規制改革の内容と書いてありますが、厚生労働省において、関係省庁と連携の下、当事者などが相談できるワンストップの窓口を整備・周知し、相談支援の充実を図ることという御指摘をいただいて、令和2年度措置と書いております。

これを受けまして、26ページでございますけれども、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルにつきまして、関係省庁、これはフリーランスのガイドラインを取りまとめたいただきました内閣官房さんでございます。それから、公正取引委員会、中小企業庁さんと連携いたしまして、弁護士の方はいろいろな法律的なことにつきまして対応できますので、弁護士の方にワンストップで相談できる窓口を設置させていただいたものでございます。これにつきまして、27ページですが、令和2年11月から開設しておりまして、件数は、周知効果も図られてきたのだと思うのですけれども、12月が227件だったところが3月は422件ということで、徐々に増えてきております。

それから、法律関係の処理もできるということで、和解あっせんのようなものも弁護士の方をお願いしているところですが、これは実施件数が1件、2件と出てきてございます。

属性としましては、30代の方、40代の方が大きなボリューム層。業種としましては、配送関係、システム関係、ウェブ関係といったところが大きくなってございます。

それを踏まえまして、質問8に対する御回答でございます。質問8は、フリーランスの方に対するいろいろな支援で、どのような支援が考えられるのか等々、御質問をいただいておりますけれども、今御説明いたしましたフリーランス・トラブル110番に寄せられた相談は、どんどん増えてきている状況でございますので、この相談窓口をしっかりと運用することによりまして、いろいろな相談内容が出てきていますから、その把握分析を行うこと。それで、関係省庁と連携して、これは財政当局との御相談になりますけれども、やはり増えてきていますから、相談体制を強化していかなければいけないのではないかと考えておりますので、それを検討して、引き続きフリーランスの方にも相談支援を行ってまいりたいと考えております。

それから、労災保険の特別加入制度は、フリーランスの方でも、一部の芸能従事者の方であるとか、アニメーション制作従事者、柔道整復師の方等々については、特別加入制度の対象としてこの4月1日から追加しているところでございますので、引き続きこういった御要望があれば検討を行ってまいりたいということです。

それから、フリーランスガイドラインも策定と書いてございますけれども、内閣官房さん中心に3月26日に策定されたところでございます。これはまだできたばかりでございますので、関係省庁さんと連携して、周知に取り組んでまいりたいと思っております。

8ページを御参考に御覧いただきたいと思うのですけれども、教育訓練とか失業といった言葉もございましたので、御参考に説明させていただいているのですが、フリーランスの方、個人事業主の方はどのような支援策があるのかでございます。

教育訓練で申し上げますと、先ほど説明しました求職者支援訓練もございます。これは、フリーランスの方でもハローワークに求職の申し込みを行いまして、職業訓練等の支援を

行う必要があると認められた場合には受講可能でございますので、こういったものもあることを周知していきたいと思っておりますし、中小企業庁さんのほうでも、2つほど書いていますけれども、教育支援のプログラムを提供しているものもございますので、こういったものも利用可能かと考えております。

それから、環境変化への備えということですと、廃業した場合、あるいは倒産によって売掛金が回収できない場合には、共済制度がございますので、こういったものを御利用いただくことが可能になってございます。

諸外国につきましては、水町先生も入っていただいております検討会の中でも、諸外国のヒアリングを実施したりとか、独立行政法人のJILPTさんのほうでも、私どもからのお願いによって諸外国の制度を調査いただいたりしておりますので、そういった状況の把握はやっているということを付記的に書かせていただいたところでございます。

私からは以上でございます。

○志村大臣官房審議官（職業安定担当） それでは、質問9、再び職業安定局審議官志村でございます。

雇用仲介事業に係る制度の在り方について、貴省で検討されている事項及び今後の検討見通し等はいかがかということでございます。

参考資料の研究会の開催要項を映し出していただければよろしいかと思っております。令和3年1月より、「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」を開催しております。多種多様となっている採用プロセスにおける人材サービスを明らかにした上で、我が国のこれからの雇用仲介制度の在り方について検討を行っているところでございます。この検討事項からもある程度察せられると思うのですが、IT事業等で新しい事業モデルやサービスが結構出ております。そういったところの把握をまずはやっていかなくてはなりませんし、2番目の有料職業紹介事業ですとか、募集情報等提供事業等と、あらかじめ職業安定法等に定義されている事業を前提に、そういう制度の在り方ですとか、実際にこういったサービスを提供している事業だけではなくて、いわゆる人を採用するのに利用しているユーザー企業さんからお話を聞いていくとか、いろいろなことをしております。5月以降は、これまでに挙げられた個別の論点について、さらに議論を行う予定としております。

質問9に対する回答は以上です。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 厚生労働省労働条件政策賃金担当審議官をしております小林です。よろしくお願いたします。

それでは、私からは質問10と11に対して回答を御説明申し上げます。

まず、質問10でございますけれども、裁量労働制についての検討の進め方についての御質問と、質問11につきましては、前回のこちらのワーキング・グループで御説明させていただいた、多様な正社員の雇用ルールの明確化等について、今秋以降の取りまとめと、その後の対応等に係る考えでございます。

資料の9ページを御覧いただければと思います。質問10の裁量労働制についてでございますけれども、現在実態調査を進めておりまして、適切に集計をしていった上で、まとめ次第結果を公表したいと考えております。制度の見直しなのではございますけれども、実態調査の結果で示されました現行制度の施行状況を踏まえまして、学識者や労使の見解をお伺いしながら検討を進めてまいりたいと考えてございます。

※で書かせていただいておりますけれども、裁量労働制の検討に当たりましては、労働時間の上限規制、高度プロフェッショナル制度などの働き方改革関連法が施行されたことも踏まえた議論が必要だと認識をしているところでございます。

多様な正社員の雇用ルールの特明確化でございますけれども、資料の22ページで、前回ワーキングでお示しさせていただいた資料を参考までにつけてございますけれども、前回御説明申し上げましたとおり、今年3月24日に「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を立ち上げてございます。今後この検討会で、関係者によるヒアリング、実態調査を踏まえた議論を行って、今秋以降を目途に報告書の取りまとめを行う予定ではございますけれども、その後の対応といたしましては、労働政策審議会において検討会で取りまとめられた内容を報告した上で議論を行って、審議会での検討の結果を踏まえまして、所要の措置を講ずる予定でございます。

私からは以上でございます。

○大槻座長 御質問についての御回答は、厚生労働省様からは以上でよろしいですか。

○厚生労働省 以上で大丈夫です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に移らせていただきたいと思います。御質問、御意見等がございましたら、いつでもZoomの機能のリアクションの中にあります挙手機能を使って、挙手のほうをお願いしたいと思います。挙手いただいた方から、こちらから御指名をさせていただきますと思いますので、よろしくお願ひいたします。

もしよろしければ、元々の意見書をおまとめいただいた水町委員、島田委員、夏野委員から何かございましたら、よろしくお願ひします。

○水町座長代理 水町ですけれども、2点だけお伺いさせていただきます。

一つが、キャリア形成のためのガイドラインですが、このガイドラインの射程というのは、雇用保険にひもづいたものだけではなくて、フリーランスの方々とか雇用保険が直接適用されない非正規労働者の方々に対するキャリア形成も視野に入れたものになるのか。さらには、ガイドラインを作るのであれば、その中に兼業・副業とか、在籍型出向とか、いろいろなものを含めて、総合的な観点からいろいろな内容を盛り込んでいただくことが大切かと思いますが、そこら辺の認識が1点目。

もう一つは、フリーランスについて、フリーランス・トラブル110番をつくられることは非常に大切なことだと思いますが、これは弁護士の方々がお答えすることになっているので、基本的な構造としては今ある法律で最近発出されたフリーランスガイドラインに基づ

く対応について、これだと法的にこうなるよ、というものになると想定されるのですが、現行法とか現行の立てつけが必ずしも十分ではないという場合に、これから政策論としてどういうことをやっていくのかというのは、必ずしもこのフリーランス・トラブル110番からは出てこないで、そういうことについてどういう形でこれから検討していこうとお考えなのかということについて、その方向性をお示しいただければと思います。

以上です。

○大槻座長 では、お願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） では、富田のほうからお答えさせていただきます。

水町委員から2つほどいただきました、1点目でございますけれども、キャリア形成ガイドラインと今先生がおっしゃいまして、私どもはリカレントガイドラインと考えておりましたけれども、この規制改革雇用ワーキングのほうから御指導もあって検討しているものでございまして、必ずしも私どもの中にこうあるべきだとかちつとしたものが現時点においてはあるわけではございませんので、先生方の御意見も踏まえながら深めていくということだと思いますけれども、少なくとも雇用保険にひもづくことは全く考えておりませんで、非正規労働者の方は少なくとも入っていくでしょうし、労働者で言いますと、もちろん兼業であるとか、在籍出向もキャリアの一つとしては当然あり得る話ですから、書くかどうかは有識者の方などの御意見をいただきながらになるかもしれませんけれども、そこはこの雇用・人づくりワーキングの先生方の御指導もいただきながら深めていきたいと思っております。

もう一点のフリーランス・トラブル110番のことでございます。弁護士の方が対応いただいているというのは、確かに現行法でも法律的な対応ができるからということが十分あるわけでございますけれども、和解・あっせんとかいうときに、法律はこうだからということかということ、必ずしもそうではないかなと思っております。例えば法律に直接基づかずに調整いただくことはあると思えますし、弁護士の先生の才覚で対応可能なものは十分あり得ると思っております。ただ、そうはいつでも先ほど申し上げましたとおり、どういう相談が寄せられているのかというのはよく見ていく必要があると思えます。弁護士の先生方だけでは対応できないものが多数出てきているようなことがあれば、私どもとしてもどういう対応が必要なのか、検討していかななくてはならないと思っております。

以上でございます。

○大槻座長 水町委員、よろしいでしょうか。

○水町座長代理 2点目のところ、例えば、フリーランスの人についてキャリア形成するために政策的などういう方向性があり得るのかとか、フリーランスの人が仕事を失ったときに雇用保険とか失業保険的なものをどうするか、これは制度の問題なので、恐らく110番に電話して、こういう制度をつくってください、はい分かりましたというやり取りはないと思うので、そういうものを視野に入れた検討も引き続き、前向きにしかるべく行ってい

ただきたいということでした。

○大槻座長 厚労省さんから何か追加でコメントはございますか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 水町委員からの御指摘でございますので、重く受け止めまして、私どもとしても何ができるかは中でも議論してみたいと思っております。

○大槻座長 1点だけ水町委員の点についての補足で教えていただきたいのですけれども、質問4についての御回答でいただいているリカレントガイドラインなのですが、今の御回答を聞いていると、検討会なり、有識者の意見を聞く機会は早急に設けるといことなんでしょうか。時間軸としては、私どもが思っていることと厚労省さんの目線はすごく近いところだと思うのですが、それでも「年内を目途に検討に着手」というと、大分時間軸的に長い気がするのですが、このニュアンスをもう少し教えていただけませんか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） ありがとうございます。

補足的に申し上げますと、「年内を目途に検討に着手」と書いておりますのは、これを予算事業と絡められることがあるのではないかとということも考えておりまして、そうしますと、予算事業を考えるのは夏までということ、それがつくのが年末ということになってくるわけでございますけれども、単に書くだけであればもう少し早く進められるかもしれませんが、予算と絡めて何かできないかと考えておりますので、そこで少し時間軸をいただいております。

それから、検討会をするかどうかについては、実はこれもまだ中できちんと決まっているわけではございませんで、例えば、有識者の方に個別に御意見を伺いながら私どもで作り上げていくというやり方もございますので、そこをどうしていくかは、時間軸を見据えながらも少し御議論していきたいと思っております。

○大槻座長 分かりました。夏に予算を作成して、来年度の予算に盛り込むということであれば、まさにもっと前に着手するというイメージではないのですか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） ガイドラインそのものは予算事項を書くというわけではなくて、例えば、今日もいただいておりますけれども、教育訓練休暇制度に対する助成という話がありますけれども、それと絡めていくということもあり得るのではないかとということもありまして、そういう意味で教育訓練休暇とリカレントガイドラインに書いたとしても、それをいかに予算と結びつけるかを考えているという意味での話ですから、当然ガイドラインのイメージというのは、皆様と方向性が合致するようであれば、事務局としては含めていきたいと思うのですけれども、私が申し上げたのは、そういう意味で予算も並行して考えていることを申し上げたということでございます。

○大槻座長 分かりました。時間軸についてはほかの件も皆さんからも御指摘等あるかと思っておりますので、そこはまた戻ってくるかもしれませんが、一旦ここは分かりましたので、結構でございます。

続きまして、宇佐川さんからお願いします。

○宇佐川専門委員 宇佐川です。丁寧な御説明ありがとうございました。

私のほうからは、キャリア形成を自主的、自律的、主体的にできるようにどう支援をしていくのかというテーマについてもう少し具体的に教えていただきたくて、質問させていただきます。

方向性としては、どのような状況であったとしても、自律的に個人が主体的に自分のキャリアを棚卸しする支援策として、今回御提示いただいているキャリアコンサルタントによる相談であるとか、ジョブ・カードなどの棚卸しツールを活用するというのは非常に合意できますし、助成金等を使って企業に導入支援をしていくということはすごくよく分かるのですが、もう少し具体的により効果的な施策はどのようなものがあるかというお考えをぜひ教えていただきたいと思っています。

例えば、キャリアコンサルとジョブ・カードを分けて御質問させていただくとすると、まずキャリアコンサルについては、2016年に国家資格化した後、どのような変化が起きているのか。例えばより信頼性が増して、国家資格のキャリアコンサルタントであれば、企業から声がかかることが増えているのかとか、個人が自ら相談料を払ってでも相談したいという人が増えているのか。増えているのだとすると、どんな人に声がかかってくるのか、売れるキャリアコンサルタントというのですかね、つまり、ニーズに合致した対応ができるキャリアコンサルタントが2016年以降、どのような形で増えているのか、いいヒントがある気がしますので、ここをまず教えていただきたい。

これをさらに拡大させようとする、今回キャリアコンサルタントの育成支援をしますということを提示いただいているのですが、具体的にどのような育成をすれば、個人がお金を払ってでも相談したり、キャリアコンサルタントになるのか。企業が自社の現役の従業員の仕事の手を止めさせてまでちゃんと棚卸しをしてほしいと思えるような内容に、彼らはできるのか。その辺りを具体的にどのようにすればいいのかというイメージがあるのか。その方々にそういうふうになってもらうための具体的な、いつ、どのようなコンテンツをやればいいのかという施策を教えていただきたいです。

特に、いつ、どのようにになっていただくのか、どういうふうに育成していくのかというのをキャリアコンサル1人でやれというのは困難な部分があるかと思っておりますので、まさにある程度国を挙げて支援をしていく必要があると思うのですが、その支援策として、例えば今5年ごとに更新となっているもの、5年単位でも済む変わらない本質的な更新要件と、これだけ変化が激しくて、職種もどんどん変わっていったり、求められる要件もどんどん変わっていく中で、こういったアップデートをキャリアコンサルの人たちにしてもらうための支援は具体的に何かお考えなのか、この観点も含めて教えていただければと思います。

もう一つだけ、ジョブ・カードが導入されてからかなり時間がたっていますので、活用拡大というのが厚労省さんから御覧になってまあ順調だと見立てておられるのか、何か課題があるのか。今回利用をさらに拡大させるために利用者アンケートを行うという話でしたが、ジョブ・カードを持っている人を採用したいと思うかどうかは企業側の課題と

いうところもありますので、まずジョブ・カードの拡大は厚労省さんの見立てとして順調なのかどうか1つ目の質問で、2つ目の質問は、企業側のニーズはどのように捉えようと思われているのかを教えてくださいたいと思います。

よろしく申し上げます。

○大槻座長 御回答をお願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 富田のほうから回答させていただきます。

キャリアコンサルティングとジョブ・カードについて御質問いただきました。

キャリアコンサルタントが2016年に国家資格化してから変化があったのかということだっと思うのですが、網羅的な調査があるわけではないので、事例とか日々仕事をしている関係で気づいたことで申し上げることをお許しいただきたいと思いますが、実感といたしましては、国家資格化することによりまして、別の資格を持っていてもキャリアコンサルタントの資格を取りたい人が増えてきているという印象は持っておりますし、私が見聞きした例で言いますと、企業内の人事担当者がキャリアコンサルタントの資格を取っているということが出てきていることを感じております。

やはり、人事担当にしましても、労働者、従業員の方のキャリア形成というのは重要です。キャリア面談の機会というのが、立派な会社であれば当然やられるわけですので、そういうときにキャリアコンサルタントの資格というのは有益になってくると。

今後どうやって発展させていくかでございますけれども、先ほどのリカレントガイドラインというものも作るわけでございますけれども、やはり自主的とはいいいましても、労働者の方がどうやってキャリア形成していくかというのは、キャリアコンサルタントの方であるとか企業の方が示していくということがある程度ないと、できないということがございますので、リカレントガイドラインの中でもこういうことを体系的にやったほうがいいのではないかと示して、それを参考に人事担当であるとか、人事担当の方がキャリアコンサルタントの資格を持っていれば、それを基に助言をしていく、あるいは企業内でキャリアコンサルタントがいなければ、キャリア形成サポートセンターのほうに御相談いただくことはできないか。

宇佐川委員がおっしゃいましたのは、恐らくキャリアコンサルタントとして、国家資格として、自律的に仕事ができるようにならないかということも含めておっしゃったのだと思うのですが、そこは私どもも問題意識は持っていますので、何ができるかというのは、今はにわかにお答えがないのですが、そういった裾野を広げていくことによって職域も拡大していくのではないかと考えております。

それから、5年ごとの更新の際の講習だけではなくて、アップデートのある中の支援策があるのではないかとございまして、先ほどオンラインで有効となる動画を提供したりしていることを申し上げましたけれども、キャリアコンサルタントの関係者やユーザーの御意見を踏まえながら、もう少し何ができるか考えさせていただきたいと

思います。

全部お答えできていないとは思いますが、キャリアコンサルタントは以上です。

ジョブ・カードでございます。時間がたっていったらどうなのかということで、今日は手元に書類が出てこないのですが、ジョブ・カードを持っている方の数は実際増えてきております。

課題としましては、先ほどの参考資料に書かせていただきましたとおり、やはりまだ記入にハードルが高いであるとか、手書きではなくてスマホでも対応してほしいなどの声がありますので、私としては、まずはこれをオンライン上でできるようにしていくことをやっていくというのがまずあるのかなと思っております。もちろんこれだけでは足りないという御指摘かもしれませんけれども、委員の先生方の御意見も踏まえながら引き続きよりよいものになるようには努めていきたいと思っております。

以上でございます。

○大槻座長 宇佐川委員、よろしいでしょうか。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

1点だけ、自分の頭の整理なのですけれども、確認させていただくと、キャリアコンサルタントについては、国家資格化したことによって認知も増えて、企業内の人事が取得してくれることによって、企業内でのキャリア形成支援というものには一定のいい効果があったと考えられそう。ただし、外部労働市場との接続というところについてはまだ懸念が残っていて、外部労働市場も含めた流動性をよりよい形で進めていくという今後の方向性に関してはもう一工夫必要そうだと思うとおられるという認識で合っていますでしょうか。

おっしゃるとおり、ここの部分について、できればもう少し具体的に、キャリアコンサルの人たち自身をどのように育成していくのかとか、更新制度であるとか、毎年1年間以内に受けなくてはならないような研修とかが維持のために必要という要件になっていると思うのですが、例えばその1年間に受ける講座の中身が、より実践的な、インターンシップ的に新しい産業を知るような現場で体験するとか、そういったもののプログラムの開発設計を進めるとか、そういったことをお考えなのかどうか知りたいです。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 富田のほうから改めてコメントさせていただきます。

先ほど申しあげましたとおり、私は網羅的な調査に基づいて申しあげているわけではなくて、日々の仕事で見聞きした範囲です。確かに企業の人事担当者が取っている例というのは、私が聞いたことがあって、外部労働市場はどうなのかというのは、キャリアコンサルタントの現場の方に聞いてみないと実際のところは分からないところでございますけれども、そこは私どもが見た上で、宇佐川委員がおっしゃるような課題があるようであれば、そういう問題意識を持って対応しなければいけないということは感じております。

研修の中身につきましては、ごもっともな御指摘だと思いますので、研修の中身はここで申しあげることではできませんけれども、御指摘を踏まえて改善できるところは改善して

いきたいと思っております。

○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。

それでは、夏野委員、お願いします。

○夏野委員 ありがとうございます。

質問10、11に関してなのですが、この2項目については現状調査、実態調査をしているとか、ヒアリングをしているということなので、今後その結果に基づいてとお答えいただいていると思うのですが、裁量労働制についての実態調査とか、多様な正社員の雇用ルールの実態ヒアリングというのも、姿勢として、今の時代に合わせていかなければならないというスタンスで実態調査を進めていくのか、本当にニュートラルにどうなっているのだというのか、どちらなのかをまず厚労省さんにお聞きしたい。

それから、国会と政治の世界で週休3日制みたいなことも議論されていると伺っていますが、裁量労働制を拡大していかないと、単に週休2日から週休3日に休みが増えるのだから、極端な話、雇用は維持するけど給料を5分の1減らすようなことも起こりかねないので、やはり裁量労働制については時間単位で働くことをいかに見直していくかのきっかけとして非常に重要だと思っているのですが、その辺の認識は厚労省さんはどういうふうにとられているのかをお聞きしたいです。

お願いします。

○大槻座長 御回答をお願いします。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 小林のほうから回答させていただきます。

まず、多様な正社員の雇用ルールの明確化についてなのですが、調査の中身としてはまさに多様な正社員の方々の雇用ルールがどのように明確化されているかを、ニュートラルというのかどうかは分かりませんが、現状がどうなっているかということを実態として調べていきたくと思っています。

それから、週休3日制のお話が出ましたけれども、週休3日になって賃金をどうするかというのは多分課題なのだと思うのですが、労働基準法は、特に週休2日から週休3日になって賃金をどのように変えていくかということは、ニュートラルというか、そこを規制しているものではないので、例えば成果型の賃金を取り入れて、成果が変わらないのなら週休2日も週休3日も賃金は一緒というのは、今の法制の中で対応できるもので、何か規制がかかっているものではないと思っております。

裁量労働制について、検討の認識ということでございましたけれども、資料20ページにございます2020年に閣議決定された骨太方針の中で、裁量労働制の検討はどのような観点から行うかについては、やはり労働者が裁量的・自律的に業務を遂行できて、企業側においてもこうした働き方に即した成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるようにとされてございますので、この目的を踏まえて制度の在り方は検討していくことになるかと思

っております。

以上でございます。

○大槻座長 夏野さん、よろしいでしょうか。

○夏野委員 やはり、どうしても時間単位を原則として、例外的に裁量労働というふうに読めてしまうのですけれども、時代認識として見ると、時間で同じアウトプットにならない仕事のほうがどんどん増えてきているので、そういう意味ではこれから労政審等でいろいろ議論が行われると思うのですけれども、時代に合った労働の仕組みをぜひ志向していただきたいと思います。これはコメントです。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、島田委員、お願いします。

○島田委員 島田でございます。御回答ありがとうございます。

2つほど御質問させていただきます。

1点目はジョブ・カードについてでございます。私は、ジョブ・カードは大変重要なツールだと考えていて、マイナポータルとの関連をつける等々、大変積極的な御提案があるかと思っております。一つは、ジョブ・カードについて、デジタル化の中でかなり大きく仕組みを変えていく方向性をぜひお考えいただきたいと思います。

分析のヒアリング調査にも出てきましたが、今でいえばいわゆるカードなのか、スマホの中に内蔵できるようなものにするのかということを含めて、デジタル化という流れの中での御検討をさらに進めていただきたい。

それから対象者ですが、例えばフリーランス（雇用類似就業者）となっているわけですが、それはそれでいいのですが、恐らくこういう職業設計をしていくというのは、労働者なのか、フリーランスなのか、一時的に労働から離れて勉強しているのかということに関わらない国民全体のものだという位置づけに考え直すとなると、ある時点で職業生活に入るという時点で必ずジョブ・カードを持つのだという、それをどういう形で使うのかということも含めて、職業生活をトータルにしたときに必ず必要なものなのだという方向を目指していくべきではないかと思っております。

差し当たりはデジタル化というところで、利便性をよくしていただくことを急いでいただきたいです。

2つ目は、先ほど夏野委員から御質問があった点に関わるのですが、裁量労働制とか高度プロフェSSIONAL制度というのは、厚労省さんも制度実現に向けては御苦労されたと承知しているわけで、また、現在の流れの中では裁量労働制の見直しというスケジュールになっていることも分かるのですが、この間の様々な議論を見ていると、裁量労働制というネーミングも含めて、先ほど夏野委員がおっしゃったように、新しい労働に適した労働時間制度という、もう一つ大きな枠組みの中で調査を進めていただいて、特に管理監督者の現行制度なども含めて総合的な調査にしていっていただきたいと思います。従来の裁量

労働制をめぐる議論がまた繰り返されるようなことがないよう、ネーミングも含めて我々も考えていかなければいけないと思っておりますが、そういう点をぜひ調査という中ではお考えいただければということでございます。

以上です。

○大槻座長 厚労省さんからコメントをお願いできればと思います。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 島田先生から2点ほど御質問いただきまして、まず1点目のジョブ・カードについて富田のほうからお答え申し上げます。

ジョブ・カードのデジタル化をもっと考えてほしいということをお指摘いただいたと考えております。これは、私どもも、5ページにあります質問に対する回答でもありますが、デジタル化といってもどこまでがデジタル化というのは、確かにレベルの問題があるわけですが、私どもが今やろうとしていますのは、スマホでも記入や更新ができるということをやろうとしておりますし、もちろんパソコンからでもできるようにするというので、入り口を広げるために、マイナポータルからも入れるようにもしようとしております。

恐らく、島田先生がおっしゃっているのは、画面をそのまま提示するとか、そこまでおっしゃっているのかもしれませんが、システム改修にもそれなりの時間もかかるものがございますし、私どもとしてはまずは利便性を向上する観点からこのようなオンラインでもジョブ・カードの作成・更新ができるような取組をできるようにしていきたいと考えております。問題意識としては、私どものほうでも共有させていただ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 裁量労働制のところについて、何か追加のコメント等はいかがですか。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 小林のほうから御説明申し上げたいと思っております。

御質問ありがとうございます。まず、裁量労働制に関する調査なのですけれども、例えば調査の集計の作業を今、進めているところでございまして、調査内容としましては、裁量労働制というものの施行状況がどうかという調査でございますので、今回の調査としてはそういう形でしっかりまとめさせていただきたいと思っております。専門家にも入っていただいて、集計結果に誤りがないかという点検を今回はしっかりやっていきたいと考えてございます。

ただ、裁量労働制の検討に当たりましては、資料の中にも書かせていただいておりますけれども、ホワイトカラーの働き方という観点から、例えば働き方改革関連法で施行になってございます高度プロフェSSIONAL制度が導入されたことを踏まえて、その制度との関係とか、管理監督者のお話も出たかと思っておりますけれども、裁量労働制はホワイトカラーの労働者が対象になりますので、高度プロフェSSIONAL制度の施行状況がどうかとか、管理監督者の状況がどうかというのは、裁量労働制の検討の中においても必要に応じて出てくるものだと考えてございます。

以上です。

○大槻座長 島田委員、よろしいでしょうか。

○島田委員 そういうお答えかなとは思いますが、デジタル化については、今年すぐというのは難しいと思うのですが、方向性は出したほうがよいのではないかと。今は通帳や定期券などもスマホの中に入る時代なので、やはりポータブル性ということで、何かカードというよりはデジタル化の中で仕組みを変えていくような方向性はぜひ目指していただきたいし、また、どの時期に必ず持たなければいけないかということも、今後御検討いただければと思います。

調査の件なのですが、分かりましたけれども、裁量労働制の施行状況とか、高度プロフェッショナル制度の施行状況だけでは、なかなか見えてこない、夏野委員がおっしゃったような今の働き方全体の問題点があるのではないかと思いますので、そこに迫れるような補足的な調査というものもぜひお考えいただければなど。これは要望でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、御手洗委員、お願いします。

○御手洗委員 まず、分かりやすい御説明ありがとうございます。

私のほうからは、幾つか質問及び確認をさせていただきたいのですが、お話を一通り伺いまして、まず確認なのですが、フリーランスの人が受けられるリカレント教育というのは、厚労省さんが用意されているメニューとしては、現状では求職者支援訓練のみでしょうかというのが1点目です。

もう一つ、教育訓練給付という制度について、非常によいものであると思ったのですが、これの支給要件に雇用保険の被保険者期間3年以上とあったものがありましたので、こちらはフリーランスの人は受けられないということでしょうか、こちらはフリーランスが対象にならないのはなぜでしょうかという質問をまずさせていただければと思います。

○大槻座長 まず、ここまでのところで厚労省さん、お願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） それでは、富田のほうから回答させていただきます。

資料の8ページを御覧いただければと思いますけれども、フリーランスの方も利用できる支援策の例。これは、政府が提供しているものだけ書かせていただいておりますけれども、御手洗委員の御指摘のとおり、私どもが提供しているのは求職者支援訓練ということで、これはハローワークに求職の申し込みを行った方が対象でございますけれども、そのほか、中企庁さん所管の団体が提供しているような教育支援訓練プログラムはあるということでございます。

それから、教育訓練給付の関係でございますけれども、支給要件で雇用保険の被保険者の期間が一定程度あることが前提になってございますけれども、これはどうしても雇用保険に基づく給付の一つでございますので、やはり保険料拠出者さんの負担で対応している

ものでございますので、被保険者期間がないフリーランスの方は制度上利用するのは難しいということでございます。

以上でございます。

○御手洗委員 追加で質問させていただいてもよろしいですか。

人材開発の件で、厚労省さんがフリーランスの人向けに用意されているのは求職者支援訓練というのは、まず分かりました。

TIP*Sとか、BusiNestという中企庁様が用意されているものも拝見しているのですけれども、これはより起業とか創業に御興味がある、すなわち事業者性の強い個人事業主の方を想定されているのかなと思っておりまして、より労働者性が強い個人事業主の人向けのものは求職者支援訓練なのかなと思いました。

これはコメントになってしまうと思うのですけれども、やはり財源が雇用保険となっていると、雇用保険料を納付している人との不公平が生まれないように、教育訓練給付などは被雇用者に限るというロジックは非常によく分かるのですけれども、例えば、フリーランスのような、少し概念的になってしまうのですけれども、個人事業主として働いている人が任意で雇用保険に入って、リカレント教育を受ける権利を享受する制度設計は可能なものでしょうかということをお伺いできればと思います。

というのも、個人事業主として働いている方というのは、別に雇用保険料を払いたくないからそうしているわけではなくて、より成果報酬型が合う仕事を生業とされているとか、御家庭の事情などもあって自分のペースで仕事がしたいと思われているとか、1つの組織に従属したくないとか、様々な理由があると思うのです。そうした雇用保険以外の理由によって自ら個人事業主的な働き方を選ばれている方々にとって、雇用保険を納付していないことを理由に国が用意するリカレントのメニューを受けることができないというのは、若干もったいないことなのかなと思いました。リカレント教育が必要なのはフリーランスの方も同じかと思しますので、雇用保険は会社側も入るものなので難しいかもしれないですけれども、そこだけ解決することはできないものでしょうか。

○大槻座長 厚労省さん、いかがでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） では、富田のほうから回答させていただきます。

御手洗委員の御指摘は、雇用保険制度に特別にフリーランスの方も入れることはできないかということだろうと思うのですけれども、やはり雇用保険といえますのは、労働者の方、事業主の方の拠出によって成り立っているものでございますので、その方々の御負担でフリーランスの方に何か支援をするということが労使の方に御理解いただけるのかどうかは、もう少し慎重に考える必要があるのではないかと考えております。

一方で、これは釈迦に説法かもしれませんが、民間の保険制度でフリーランスの方に対する支援をするとか、例えば、フリーランス協会さんが保険サービスを提供していたりもしていますので、そういう仕組みも民間のほうで対応していくような動きもありま

すので、そういった状況も使えないのかというのは、私どもとしても情報収集はしていきたいと思っております。

○御手洗委員 ありがとうございます。

○大槻座長 今の件で少し、補足で教えていただきたいのですが、おっしゃっていただいたように、今の状態だと民間を含めても、とにかくフリーランスの方はゼロイチというか、業務がうまくいかなかったところで求職をする形で手当を受けるか、民間の失業保険に類するものを受けるかということですね。ゼロイチでない、1のままで1.5、2を目指すようなアップグレードを自分でするということは、雇用者とは異なり制度としてはないというのが現状ということでしょうか。どうお考えですか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 8ページで書かせていただいたのですが、フリーランスの方は個人事業主としてやっている方もあって、例えばベンチャー企業で1人でやっている方もいるように、非常に多様な集団でございますから、それを一くりに捉えるというのはなかなか難しいところもございます。

環境変化への備えということであれば、例えば急に廃業することになってしまったということについては、これは中企庁さんの制度になりますけれども、小規模共済という共済制度があったり、倒産ということになれば、それも共済制度があって、事業上で本当に困ったときには対応できるような制度もあったりするわけでございます。

それ以外のものになりますと、繰り返しになるのですが、労使の雇用する方、あるいは労働者の方と一緒にあって支援していくという仕組みができるかというのは、現在の状況では慎重に考えるべきではないかと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

これは、規制改革推進会議の枠をもしかしたら超えるのかもしれないのですが、まさに御指摘いただいたとおり、様々な業務を行っていて、様々な資質を持った方々だからこそ、様々な教育が受けられるような、今民間を中心として行っているようなリカレントを受けやすくすることは重要だとは思いますが、それが今のところフリーランスについては少なくとも支援という面ではないということですよ。

厚労省さん、問題意識としてはいかがでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 大槻座長の御指摘はリカレントという文脈でおっしゃったことだと思いますけれども、例えばこれは島田先生がおっしゃったことでもございますけれども、いつのタイミングでジョブ・カードを持つのかということになって、別にジョブ・カードを持つのは労働者に限った話ではないわけですから、フリーランスの方がジョブ・カードを持っていたとしてももちろん結構ですし、キャリアコンサルタントは国家資格で労働者だけ対応してくださいということではないわけですから、キャリアコンサルタントの方に御相談をすることももちろん可能だと思いますので、リカレントという文脈であれば、私どもも、もう少し広げることができるかもしれないと、今感じましたところです。

○大槻座長 ありがとうございます。

武井委員、お願いします。

○武井委員 部外ですので、もし的外れていたら申し訳ございません。

今回のものは、企業における人材育成システムの機能不全、デジタル時代にマッチした専門人材の育成、社会環境の変化に伴うキャリア転換のサポート、長期化する職業人生における雇用のあり方の柔軟化、時間で測ることを原則とする雇用制度の限界など、様々な課題が背景にあると理解しておりますけれども、今お伺いして、外の間人だからかもしれないけれども、デジタル化への対応は少し弱いかなという気がしています。もちろん社外の専門教育をデジタルで受けられるとか、デジタルでいろいろな情報共有をしますとか、そういうのは進めていっていただければと思うのですが、デジタルによって根本的に産業構造が変わるといふところの取組がまだ弱いかなという気がしています。

私はガバナンス分野の世界にいますけれども、このガバナンスの世界で急速に起きておりますのは、人的資本への投資戦略を企業がちゃんと取締役会レベルで議論して、その取組を外に開示しましょうという話です。それが今リアルタイムで進められています。人的資本への投資を企業はどうするのかというのを本気で取り組まなければいけないフェーズに、いよいよ至っているわけです。今の取組が果たして十分なのか。労働法制の側面からだけでなく、企業価値の文脈で人的資本を含めた無形資産の価値が企業価値を決めるという話が相当強まってきておりますので、人的資本に対して企業側がどう取り組んでいるのかということは、企業にとって喫緊の課題にリアルタイムでなっているわけです。その観点から、労働法制の伝統的なものを越えたところからも串を刺して、かつそれをデジタル化の中でどう取り組んでいくのかを考えていかなければいけないのだと思います。

その観点で、先ほどお伺いして一つのイシューとして、企業内で培ったキャリアであっても、そのキャリアに付加価値があるということを示すのが重要だと思います。付加価値があることを示すやり方として、ジョブ・カードとかその発展形とかいろいろなやり方があると思うのですが、企業側にも進める動機・インセンティブがあつて、かつ個人側にも動機・インセンティブがあるものであることが重要だと思います。

その上で、たとえばですが、国家資格までは行かないのかもしれませんが、企業内のキャリアを資格的な感じの、いろいろな肩書とかにして付加価値を分かりやすくするのも一つかと思ひます。先ほどの人事部門の方がキャリアコンサルタントの資格を取ってらっしゃる傾向が見られるというお話も、角度を変えて見ると、キャリアコンサルタントは国家資格なわけで、自分が企業でやってきたこと・スキルを何らかの外の共通言語として見える化するということをやっているということでもあります。経理の経験なり、何の経験なり、自分の持っているスキルを準国家資格的なものでラベリングしていくという取組ができないものかと思ひます。

敷衍して申し上げますと、さきほどのガバナンスの文脈でもう一点重要になっていますこととして、スキルマトリックスを企業側が示すということがあります。取締役会構成員

についてもまた経営人材についても、こうこうこういうスキルを持った多様性のある人材が集まっていると。だからこそ、今の変化の激しい社会に対して企業は持続的かつレジリエントに存続・成長していけるのだという考え方になってきています。スキルマトリックスとか人的資本への投資というところも踏まえて、施策を動かしていくことが考えられるのではないかと思いました。またそうした中で、自分の持っているキャリアはどういう付加価値があるのかという形で、キャリアコンサルタントの方とかに企業側も個人側も相談するようになるのでしょう。あと少し根本的なお話なのですけれども、そういった企業と個人の両者の動機に根ざした見える化の形として、今のジョブ・カードを発展させた、経験・スキルの付加価値の示し方を検討することが考えられるのではないかと思いました。

あとデジタルの関係であと二点だけ。一点めは、夏野さんがおっしゃっていたとおり、デジタル化で間違いなく人の労働時間が減る面があるので、労働時間ベースの賃金だとデジタル化によってその賃金はそのままだと減っていき労働者が困ってしまうので、時間給の前提はデジタル化対応として根本的に考えなければいけないのだと思います。

最後に細かい点として、リカレント教育についてですが、いろいろなスキルにしても、デジタル化に対応した技術・スキルを身につけるという観点からのリカレント教育について、より見える形で重点を置いたものがあるといいのではないかと思いました。

以上の3点が、デジタル化の観点がやや弱いかかなと思ったという点です。部外者なので、的外れであれば申し訳ないですけれども、以上がコメントです。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さんからコメントはございますでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 2点、デジタル化の教育訓練の関係で私のほうからお答えさせていただきます。武井委員から非常に大きな視点での御指摘をいただきまして、ありがとうございます。非常にお答えするのが難しいところでございますけれども、おっしゃっていたキャリアの付加価値が見えるようにしていくというのは、非常に重要な視点だと思っております。

私どもとしても、どうやったら示せるかというのは、例えば技能検定制度であるとか、それで1級、2級、3級とかあって、どんな能力を持っているかを示していくというのはやっておりますし、職業能力評価基準をつくって、それを用いても示していくことをやっているのですけれども、それ以外にも確かに国家資格的なものであるとか、それを示していくことはあると思うのですが、より一般にスキルマトリックスを示していくことになると、どういうふうにしていけばいいのだろうというのが現時点でにわかに思いつくところがないので、先生方の御意見も伺いながら私どもももう少し理解を深めないといけないなと思っております。

それに関連して、デジタル人材の育成の観点も御指摘いただいたと思います。

今日、資料はつけていないのですけれども、デジタル人材の育成については厚労省だけではなく、経済産業省さん、文部科学省さんとも連携して推進しているところがございま

して、どうしても私どもは仕事に就けない人に対する支援が中心になってございますが、企業内で高度な能力を持ってやっている方は、経産省さんや文部科学省さんが対応しているところもございますので、一緒になって総合的にデジタル人材の育成については取り組んでいきたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 御意見ありがとうございました。小林のほうから、労働時間の話でございますけれども、基本的な賃金の考え方につきまして、職能をベースにした賃金であるとか、成果に基づく賃金であるとか、基本的なところの賃金の考え方というのは、労使で話し合っていて決めていただくというのがベースだとは考えてございますけれども、割増賃金の話で労働時間ベースの賃金という考え方が出てくるのだと思いますが、繰り返しになりますけれども、裁量労働制の、今回の検討の目的といたしまして、成果型の弾力的な労働時間管理の一つということで検討させていただく。その際には、やはり管理監督者とか、高度プロフェッショナルとか、同じくホワイトカラー的な働き方の制度も、必要に応じて議論の俎上にのってくるものだと考えてございますので、そういう観点から検討を進めてまいりたいと思っております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、高橋委員、お願いします。

○高橋議長代理 今日のQ&Aとは直接関係ないと思いますが、あえて少し質問させていただければと思います。

長期的に見て、日本が人手不足だと。それから、コロナで過剰雇用が表面化し、一方で相変わらず労働力不足があるということで、やはり円滑な労働移動というのがずっと非常に大きなテーマであり続けると思うのです。そう考えたときに、例えばキャリア転換というのは、人生100年時代で自分のキャリアをどう転換していくかということもあるかもしれませんが、経済情勢を踏まえたキャリア転換も当然必要になってくると思います。要するに、質・量ともにニーズのあるところに労働力を動かしていく。結果的に労働者の賃金が増えていくという仕組みをつくっていく必要があると思うのですが、そう考えると、単に制度をつくるだけではなくて、ニーズの強さとか、デマンドに合った政策を展開していく必要があると思います。

そうすると、厚労省さんだけではなくて、いろいろな産業を所管している各省庁の所管分野のことまで考えに入れながら制度をつくっていく、あるいは政策資源を予算も含めて割り当てていく必要があると思うのです。

そういう意味で、どういう分野でどういう質のものをどの程度育てればいいのか、量的な面でそういうことについての考え方というのは厚労省の中で形成されているのかを聞かせていただければと思います。

○大槻座長 では、御回答をお願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 高橋委員から、またこれも大所高所からの御指摘でございます、本当にありがとうございます。

テーマが非常に大きいので、これもお答えするのがなかなか難しいわけでございますけれども、私が担当している職業訓練とかキャリア形成の観点で申し上げますと、確かにニーズに合致した職業訓練を提供していくことが非常に重要というのは御指摘のとおりでございます、12ページに書いてあることの繰り返しになる部分があるのですけれども、労働市場のニーズに合致していない職業訓練を提供することがないように、産業界の方であるとか、労働組合の方、あるいは都道府県の商工労働部等の関係者にも入っていただいたり、訓練機関の方にも入っていただいております、形があるだけで、中身はもう少しブラッシュアップしなければいけないとは思っておりますけれども、そういった仕組みが一応あることはあるわけでございます。恐らく、御指摘としてはもう少し大所高所の観点でもっと進めていけよということだろうと思っておりますので、引き続き私どもとしても何ができるか考えていきたいと思っております。

○大槻座長 よろしいでしょうか。

では、水町委員、お願いします。

○水町座長代理 ありがとうございます。

2点だけ、今日の資料1の4ページで、まずリカレントガイドライン。先ほどの議論なのですけれども、企業が人的投資をして付加価値を高めていくという取組を政府としても何らかの形で促していくときに、例えばリカレントガイドラインの中で、企業のコーポレートガバナンスコードとか、企業行動憲章の中で、うちはこういうふうに入材投資をして、こういう取組を自主的に進めていますということ例えば法律の中でそういうことを促していったり、これを認可したり、それを公表させることによってうまくマーケットの中で回していくという政府の方法もあると思うので、そういうこともリカレントガイドラインの中に位置づけることも視野に入れて検討いただければ、先ほどの武井委員に対する具体的な政策的対応も少し見えてくるのではないかと思います。

もう一つは、9ページの質問10・11に対する回答で裁量労働制のところなのですが、※にもあるように、労働時間の上限規制が既に法制化されています。

この裁量労働制とかそういうときに弊害として問題になるのが、健康確保の問題と、週40時間、一日8時間を超えて働いた場合に割増賃金を払うという2つのところなのですが、健康確保はやはり大切なので、これを今まで割増賃金も一つの健康確保としてやってきたのですが、健康確保は上限規制や労働安全衛生法で担保できるとすれば、40時間、8時間を超えて割増賃金を払うということが健康確保のためにどれくらい有効で、それが有効な人たちがどういうふうにいるのか、健康確保の問題と、時間外労働に対する割増賃金はやはり支払わせなければならないのかという問題について、少し整理をして見ていけば、裁量労働制とか適用除外とか、いろいろなものに関する見方が整理されていくのではないかなど。37条の割増賃金は常に必要なのかという観点から見ていくと、40時間、8時間を超

えた場合にやはり時間でペイしなければいけないことがどれくらい必要なのかということが、デジタル化社会の実態の中で、これからもどれくらい有効なのかが見えてくると思います。

以上です。

○大槻座長 では、厚労省さんからお願いできますでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 水町委員から2点いただきまして、1点目の教育訓練、リカレントガイドラインについて、富田のほうからお答え申し上げます。

水町委員からは、コーポレートガバナンスに盛り込むとか、そういったことをすればもっと効果的になるのではないかという御指摘だと思いますが、非常に有益な御指摘だと思いますので、先ほど申し上げたとおり、まだリカレントガイドラインは着手さえできていない状況でございますので、貴重な御意見として受け止めさせていただきまして、今後の検討の参考にさせていただけたらと思います。ありがとうございます。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 小林でございます。

裁量労働制の検討の観点で水町先生から貴重な御意見をいただきました。水町先生がおっしゃった、健康確保措置と上限規制との関係ですけれども、重要な論点として受け止めさせていただきたいと考えております。

○大槻座長 ほかにどなたかございますでしょうか。

少し大きな視点が多かったので、最初に私のほうから時間軸のことで御質問させていただいたと思うのですが、それについて最後に1点だけお願いしたいのですが、一連の流れで厚労省さんには非常に前向きに取り組んでいただいているという認識でもございますし、特に今回、具体的な政策、取組などもお示しいただいたので、さらに、特に今日出た中だと、セルフ・キャリアドックの推進ですとか、ジョブ・カード、リカレントについての推進を図るといふ、ここら辺について、何かKPIですとか、もう一度改めて今後の時間軸について教えていただけませんか。どういった形でこれから進めていかれるか、具体策ということで教えてください。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） では、富田のほうからコメントだけさせていただきます。

大槻座長からの今後のスケジュール、KPI等をどうするのかという御質問でございますけれども、こういうふうにご回答させていただいたところでございますが、正直なところ、これを受けてどうするのかについてはまだ詰め切れていないところがございますので、今後内部でも、皆様の方向性はこれでいいのではないかという御指摘があるようでありましたら、さらに深めていきたいと思っております。今日のところはKPI等を示すことはできませんので、御容赦いただきたいと思います。

○大槻座長 かしこまりました。

あと、周知というところなのですけれども、これだけデジタル化ということで先ほども

委員からいろいろな意見が出ましたけれども、ジョブ・カードを作って、直接厚労省なり、都道府県なりでデータを把握すると、プッシュ型でリカレントを進めていくとか、そういったことはできないのでしょうか。ジョブ・カードに応じた形のキャリアについて、こうこうしていったほうがよいのではないかと、もう少し直接的に促すことはできないのでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） それでは、富田からまたお答えさせていただきます。

大槻座長からの御指摘、非常にすばらしい御指摘だと思います。

一方で、プッシュ型とか、アウトリーチ型とかいってもいいかもしれませんが、その対応をしようとするときにまたシステムとかを考えていくということもございまして、にわかに対応できるイメージが持てないわけでございますけれども、御指摘は御指摘として受け止めまして、よりよい形が何かできないか、中でも検討してみたいと思います。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。

ほかにどなたかございますでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございました。それでは、今日の議論はここまでにさせていただきたいと思っております。厚労省さんには、本日の議論も踏まえまして、多様な働き方のキャリア形成、あるいは裁量労働制への検討等に対する取組を着実に。また、今日は様々なデジタルの観点なども出ましたので、そういったことも踏まえまして、早急にかつ着実に進めていっていただければと思います。

本日の議事は全て終了いたしましたので会議終了としたいと思います。

次回のワーキングの日程については、追って事務局より御連絡したいと思います。