

第1回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

日時 令和7年1月27日(月)

14:30～

場所 厚生労働省専用第15会議室(12F)

開催形式 オンライン併用のハイブリッド会議

○松瀬参事官(人材開発政策担当) 皆様におかれましては、お忙しい中お集まりいただき、誠にありがとうございます。初回となりますので座長が選出されるまでは、本研究会の事務局を担当しております厚生労働省人材開発政策担当参事官の松瀬が議事進行を務めます。よろしくお願い申し上げます。まず初めに、人材開発統括官の堀井より、本研究会の開催に当たっての御挨拶を申し上げます。

○堀井人材開発統括官 人材開発統括官の堀井でございます。本日、皆様方におかれましては大変お忙しい中にもかかわらず、今後の人材開発政策の在り方に関する研究会に御参集いただきましたこと、誠にありがとうございます。また、ちょうどこの直前にも検討会がございましたが、日頃より様々な形で人材開発行政に御理解、御協力を頂いておりますこと、心よりお礼を申し上げます。

さて、皆様はもう御案内のとおりでございますが、我が国をめぐる諸課題はいろいろありまして、我が国の形というのも大きく変わっております。まず初めに、人口構成というところですが、生産年齢人口が減少していく中で、今後、その構成割合も大きく変わっていくことが分かっております。そのような中で、例えば DX 化など様々な経営環境も変化しているということもあり、一人一人の労働者の労働生産性の向上が極めて重要な課題ということになっております。

政府の一連の動きでも既に御案内かと思いますが、賃上げを構造的なものとするため、三位一体の労働市場改革も進めているところでございます。その中の1つとして、リスクリングによる能力向上支援が3本柱の1つ、大事な柱ということで掲げられております。このような社会経済情勢の中、人材開発政策をめぐる諸課題への対応や、現行の11次の次なる計画として第12次職業能力開発基本計画、そして、これも次期の基本方針ですが、青少年雇用対策基本方針をどうしていくかという課題がございます。このような課題について、有識者の皆様方に御議論いただくことを目的に、この研究会を今回、第1回ということで参集させていただきました。

今回は初回ですので、人材開発政策を取り巻く現状、そして研究会で御議論いただきたい論点案について幅広く意見交換ということで御提案したいと考えております。雇用環境のみならず、慣行という観点でも非常に変化が見られているのではないかと考えています。こういった中で働いている個人の方には、セーフティネットをきちんと確保しつつ、先ほど申し上げたような形で持続的・構造的な賃上げを実現するために、リスクリング、個人へのキャリア形成支援というのは大変不可欠な要素でございますので、人材開発に対する期待は、これまで以上に高まっていくだろうと考えております。様々な御立場や御見識から、忌憚のない御意見を頂きたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○松瀬参事官(人材開発政策担当) 報道関係の方々の撮影はここまでとなりますので、よろしくお願いいたします。なお、事務局のメンバーは途中、業務により退席させていただきますことがあるかと存じます。あらかじめ御承知置きいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

それでは、本研究会の運営についてお諮りいたします。資料 1 の開催要綱を御覧ください。ポイントのみ御説明いたします。趣旨に書いてありますように、この研究会はグローバル化の進展、DX・生成系 AI の普及、労働供給制約、多様な働き方の進展、更に若者を中心とした就業意識の変化等が見られる中で、労働者一人一人がキャリアの希望に応じて、人材力を高めていくためにはどうすべきか、また、三位一体の労働改革の柱の一つとしてリスクリングによる能力向上支援を進める中で、こういった制度を整備するか。このような課題や要請に確実に応えるために、また、将来の変化にも対応する人材開発の在り方について、幅広く御検討いただくために、本研究会を開催するものです。

2 ページ、3. のスケジュールは後ほど、やや詳しく御説明いたします。5. の「研究会の運営等」ですが、(5)の議事の公開等については、この後お諮りいたします。(2)についてもこの後、御説明をさせていただきます。なお、構成員については、資料 1 の開催要項の別紙として配布しておりますので、御紹介は省略させていただきます。また、構成員の中で坂爪構成員は、別の業務が終了して本研究会から御出席されておりますので、御紹介させていただきます。

次に、開催要項の 5 の(2)に基づく座長の選任です。「研究会の座長は、構成員の互選により選出する。」としておりますけれども、事前に事務局より御相談させていただいたとおり、今野構成員にお願いしたいと考えております。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○松瀬参事官(人材開発政策担当) ありがとうございます。それでは、本研究会の座長を今野構成員にお願いいたします。ここからの進行は、今野座長にお願いいたします。

○今野座長 皆さん、よろしくお願いします。時間がないので、すぐに議題に入りましょう。まず、議事の公開についての申し合わせをしたいと思うので、事務局から説明をお願いいたします。

○松瀬参事官(人材開発政策担当) 議事の公開については、資料 2 に書いてありますので、それを御覧ください。本研究会の会議、資料及び議事録は、原則公開といたします。ただし、資料 2 の①～④に該当する場合であって、座長が非公開が妥当であると判断した場合には、非公開とさせていただきます。なお、非公開とさせていただく場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開することにしております。以上です。

○今野座長 よろしいですね。それでは、異議なしということでいきましょう。

次の議題に入ります。「人材開発政策を取り巻く現状等について」ということで、事務局から説明を頂いて議論をしたいと思います。よろしく。

○松瀬参事官(人材開発政策担当) それでは、中身に入っていきたいと思います。資料 3 ～5 について御説明いたしますけれども、資料番号の逆に、まず資料 5 から御説明させていただきます。これが、いわゆる本研究会の論点ペーパーです。(1)は総論です。若年者雇用対策を含む人材開発の全般について、次期職業能力開発基本計画や青少年雇用対策基本方針の終期である 2030 年頃までを念頭に、その在り方はどうあるべきかという論点で

す。

(2)は、現行の職業能力開発基本計画及び青少年雇用対策基本方針について、資料 4-1 と資料 4-2 にその進捗状況をフォローアップしておりますので、後で御覧いただければと思います。これについて、各該当施策の評価の御意見を頂ければと思っております。

(3)は企業における人材育成の在り方についての論点です。経営環境の変化、労働供給制約の進行、働き方の多様化の中で、企業はどう人材育成に取り組んでいくべきかという論点です。また、中小企業や地方部の企業など、不利な位置にある企業における人材育成への支援の在り方という論点や、DX をはじめとする技術革新、企業合併の増加などの動きの中で、どのような人材育成への支援が考えられるかという論点です。

(4)は、労働者個人に着目した論点です。職業人生の長期化、働き方や職業意識の変化の中で、どのような支援が考えられているかという論点です。若者については新規学卒者の就職率に高止まりが見られる中、一部では転職の活発化が見られます。他方では就職に困難を抱える者もあり、どのような支援が考えられるかという論点です。一方で、シニア・ミドル世代については、不本意な就労を選択せざるを得なかった方々の問題や、職業人生の長期化の中で、活躍を続けていくために何が必要かという論点です。

(5)は、労働市場の基盤整備という論点です。配置転換や労働移動がキャリアアップや処遇の改善につながるような、職務スキル情報の見える化についてという論点です。産業・職種・地域間のミスマッチの解消のために考えられる支援についての論点等々です。

(6)は労働者、企業、国、都道府県、訓練実施機関等、各プレイヤーの役割や責任についての論点です。

この論点ペーパーを踏まえて議論をしていただくための参考ということで、資料 3 を御覧ください。議論の参考にさせていただくよう、データ集をそろえております。まず 4 ページを御覧ください。日本の人口の推移です。近年減少局面を迎え、高齢化率が高まっているということが示されています。

次に、5 ページの労働力需給推計です。就業者数は、中位推計によれば次期職業能力開発基本計画等の終期である 2030 年頃までは横ばいが続くものの、その内訳については若者が減り、高齢層、中高年齢層が増えてくるというものです。

続いて 6 ページです。職種別の格差を有効求人倍率で見たものです。特に、赤字の建設や介護等で人手不足が深刻な状況となっております。

7 ページが、地域格差を有効求人倍率で見たものです。全ての都道府県で 1 倍を超えておりますが、約 2 倍近いものから 1 倍を僅かに上回るものまで、ばらつきが見られるところ です。

8 ページは就業価値観の変化で、NRI の調査から見たものです。赤い点線囲みを御覧ください。自分や家庭を優先したい、収入が減っても勤務時間が短いほうがいいといった意識が高まっているところです。

9 ページを御覧ください。労働生産性の国際比較です。時間当たりの労働生産性は、日

本は OECD の中でも下位に位置しております。また、購買力平価換算で主要国と比較しても、伸びが低いということが示されております。

10 ページは生産性の評価要因です。日本生産性本部の作成した資料です。生産性向上の主な要因のうち、日本は、IT・デジタル化やイノベーションのスコアが低くなっております。また、スコアが高い教育・人材要因については、人材投資・育成のスコアが低くなっております。

11 ページを御覧ください。企業の人材投資のうち OFF-JT の国際比較です。平成 30 年版労働経済白書にも掲載された資料ですが、主要国と比して、日本は対 GDP 比、企業の人材投資が少なく、かつ、低下傾向にあることが示されております。

12 ページです。企業による OFF-JT・自己啓発の支援額の推移を見たものです。直近では、OFF-JT に 1 万 5,000 円、自己啓発に 3,000 円という数字になっております。

13 ページを御覧ください。DX の取組状況について見たものです。左側は、企業規模別の取組状況の日米比較です。日本では、零細中小企業で取組が遅れる一方、大企業では進んでいることが分かります。他方、下の米国では、零細中小企業でも、ある程度 DX の取組が進んでいるという違いが見られます。右側のグラフは、DX 推進に当たっての課題観を調べたものですが、DX や IT に関わる人材が足りないという課題が上位にきております。

14 ページです。ここからのスライドは、青少年雇用対策基本方針に関するデータです。まず、高卒と大卒の求人倍率の推移です。上のグラフが高卒の求人、下が大卒の求人です。上下動は似たような動きを示しておりますけれども、高卒求人のほうが、めりはりの効いた動きをしていることがお分かりいただけるかと思えます。

15 ページは卒業後 3 年以内の離職率の推移です。かつて、七五三現象と言われていた状況から見て、近年では中卒、高卒が低下し、5 割、4 割、3 割となっております。

16 ページは、若者の就業意識の変化を見たものです。左側の男性、右側の女性ともに、「一つの企業に長く勤めるほうがよい」という意識が減ってきて、他方で「できれば仕事はしたくない」という意識が高まってきていることがお分かりいただけるかと思えます。

飛んで 18 ページです。ここからは、主に能力開発基本調査から企業現場における人材開発の現状を見たものです。まず、OJT の実施状況です。向かって左側は、実施した事業所の割合です。正社員に対する実施割合が、正社員以外よりも倍以上高くなっております。コロナで一時的に下がりましたが、正社員では少しずつ上がってきております。右側は、企業規模別に見たものです。企業規模が大きくなるほど、正社員、正社員以外ともに割合が上がってきております。1,000 人以上の正社員の実施割合を見ますと、コロナをはさんで伸び悩んでいるということがお分かりいただけるかと思えます。

19 ページを御覧ください。OFF-JT の実施状況です。左が実施事業所の割合で、OJT と似たような傾向を示しております。右が個人調査による労働者の受講割合です。コロナ以降、正社員以外も、持ち直しているというのが特徴です。

20 ページを御覧ください。OFF-JT を実施した事業所の割合と労働者受講割合を見たも

のです。企業規模が大きくなるほど実施割合が高くなるというのは OJT と同様です。1,000 人以上の企業で正社員が伸びていないのも同様です。

21 ページを御覧ください。OJT、OFF-JT の実施状況を産業別に見たものです。正社員では複合サービス事業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業で、OJT、OFF-JT とも高くなっております。正社員以外では、OJT は複合サービス業、金融業、保険業等で高くなっています。

22 ページを御覧ください。人材育成に関する問題点です。「問題あり」とする事業所は約 8 割あります。問題点としては、「指導する人材が不足している」「人材育成しても辞めてしまう」等が上位にきております。

23 ページは、自己啓発の実施割合を見たものです。正社員が正社員以外よりも高い水準で推移している点は、OJT や OFF-JT と同様です。年齢別に見ると、20 代、30 代の実施率が高くなっております。

24 ページを御覧ください。学習・自己啓発の状況の国際比較です。このスライドだけは能力開発基本調査ではなく、パーソル総合研究所の資料を用いております。「特に何も行っていない」と回答した割合が、日本では 5 割を超えており、諸外国と比しても非常に高い水準となっております。

25 ページを御覧ください。自己啓発を行った者に対して年間何時間実施したかを聞いたものです。令和元年、5 年ともに、約半数が年間 20 時間未満と回答しています。

26 ページを御覧ください。自己啓発の実施方法を聞いたものです。令和 5 年度は、eラーニングによる学習がトップにきております。

27 ページを御覧ください。自己啓発を行う上での問題点を聞いたものです。家事・育児が忙しくて余裕がないという回答が、令和 5 年度に上がってきたという動きが見られます。

28 ページを御覧ください。各企業が事業内職業能力開発計画を作成しているかということ聞いたものです。上のグラフですが、「全ての事業所で作成及び一部の事業所で作成」を合わせて 2 割強となっており、約 8 割は作成されていません。下のグラフですが、「全部又は一部事業所で作成」と回答したものの内訳です。本社一括作成が 6 割、全ての事業所ごとに作成が 24%となっております。

29 ページを御覧ください。教育訓練休暇制度の導入状況です。有給・無給を問わず、制度を導入している企業は、全体の 1 割未満となっております。

30 ページを御覧ください。自己啓発に対する支援について聞いたものです。「正社員」に対しては 8 割、「正社員以外」に対しては 6 割の事業所で支援がなされております。その内容としては、正社員・正社員以外ともに、受講料などの金銭的支援がいずれも最も多くなっております。

31 ページを御覧ください。キャリアコンサルティングの導入状況です。キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所は 4 割程度で推移しております。また、キャリア

コンサルティングを行っていない理由のトップは、労働者からの希望がないという回答になっております。

最後の 32 ページを御覧ください。能力評価の実施状況です。約 5 割の事業所で実施されております。また、人事考課の判断基準としての活用が 8 割超と、トップにきております。なお、このほかに参考資料として、人材開発政策のそれぞれの資料をお付けしておりますので御参考にしていただければと思います。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。それでは、今日は自由に意見を交換したいと思います。事務局から、こういう論点で議論してほしいという提案がありましたが、それはちょっと横に置いておいて、ある程度気にして、我々が与えられたミッションは、人材開発政策をどうするかという話ですので、そちらをみんなで議論することが重要ですので、そのときの参考として論点があるというようにお考えいただいて、今日は自由に議論したいと思います。今日は自由ですから、何でも結構ですので、どうぞ。

○武石構成員 今回、基本計画も視野に入れた議論になっていくと思うのですが、4 点ぐらい申し上げたいと思います。

今の能力開発基本計画を改めて拝見していて、前回は労働者の自律や自発性が、一つ大きなポイントとして新しく入った計画だったのですが、基本計画を読みながら、改めて企業の中の人材育成が変化していて、その変化にきちんと応える必要があるのだろうなと感じました。どう変化しているかというと、今まで人を育成するというのは、上の人が下の人を育てるという、そのサイクルが前提としてあったように思うのです。けれども、それぞれの会社の中を見ていくと、例えばリバーズメンタリングなどのように、下の人が上の人メンターになるなど、上から下というよりも、お互いに学び合う組織として、企業があるのではないかとこのころです。企業の中の人材育成という、上から下という流れをもう一回考え直す必要があるのかなと感じているのが 1 点です。企業内の育成の仕組みが変わっているのではないかとこのことです。

それと、その中でやはり働く人の自発性とか、自律性がすごく重要になっています。これに関して、第 11 次の計画の中で、「キャリアプランを明確化」という言葉が出てくるのですが、キャリアプランを明確にするというのは今すごく難しくなっていて、1 つの目標を決めてそこに向かっていくといったキャリアをもう 1 回考え直す必要があるかなという気がしています。個人がどうキャリアを作るかというときに、目標を探しなさいではなくて、一緒にキャリアを考えていく伴走者のような人が必要になってくるだろうなと感じています。そうなってくると、キャリアコンサルタントという専門家がいますが、今キャリアコンサルタントに期待されるのは、専門性が高い専門家としてキャリアコンサルタントが位置付けられているのですが、今は職場でキャリア面談をやっているのは直属の上司であったりするわけなので、やはりキャリアコンサルティング的なマインドセットを持った人がもっと職場の中で増えて、上司がそういうマインドを持って部下と対応できるようなキャリア支援の仕組みを考えていく必要があるかなというのが 2 点目です。抽象的

なことばかり言っていますが。

それから、3 点目が労働市場が流動化していることを考えなくてはいいだろうと思っています。ここ 1、2 年本当に、これまでの伝統的な大企業が中途採用をものすごい勢いで増やしていて、新卒 6 割、中途 4 割ぐらいの勢いで採用が変わってきています。人材が流動化すると、企業の育成が後退すると言われてきました。しかし、先ほどの育成の OFF-JT の投資を見ても日本が非常に低いわけです。というのは多分、長期安定雇用で安心してしまった人たちが何となく、企業も個人もそうですが、自分に投資しない、労働者に投資しなくても何となく育っていくだろうと思っていて、そこがうまく回らなくなってきた部分があるのではないかと思います。人材が流動化している国で結構きちんと OFF-JT をやっていることで、むしろ流動化することによって労働者と企業の緊張関係が生まれて、きちんと労働者を育成しないという人が来てくれない、定着してくれないというサイクルになってくるとすると、この流動化を踏まえて、やはり企業が改めて自社の社員にきちんと育成投資をしていくところが問われていくのではないかと。その辺りの、この企業はちゃんとやっていますよといった情報開示などは必要になってくるかなということが 3 点目です。

4 点目は、ちょっと企業の中の話をしてきたのですが、労働政策として、これはすごく抽象的ですけども、やはり非正規の人とか、今仕事をしていない女性とか、そういう人たちのセーフティネットは引き続き重要になってくると思うので、その辺りのきちんとしたセーフティネットの在り方というのは引き続き重要だろうなと思っています。以上です。○今野座長 ありがとうございます。今の点について何かありますか。皆さん、反応してもいいですよ。せっかく問題提起していただいたので。

今の中で、まず 2 つの疑問があって、1 つは、日本は企業の教育投資が非常に少ないと言われている。でも、普通に論理的に考えるとよく言われることですが、日本は雇用が安定しているので、投資するはずだ。にもかかわらず、何で低いのか。低いことが事実であるとすれば、今おっしゃられたように労働者が流動化していたほうが教育投資をするのかもしれないという話になる。そうすると、今の状況に当てはめると、最近は大企業を中心に中途採用が増えているので流動化が進んでいる。流動化が進むと、ちゃんと教育投資をしないと人が逃げてしまう。だから、教育投資をするというロジックになりますよね。でも、企業は逃げれば教育投資をしないという事実はあると思うのです。つまり、何か他に考慮すべきことがありそうだなと思うのですが。採用して一生懸命教育しても半年で辞めれば投資なんかしないですよ、やはり。ということは、企業は流動化が進んでも、長期雇用は実現したいと思っているのかなと思うのです。つまり長期雇用したいので、会社に残ってほしいから育成しようとして投資するのかなとも思うのですが、どうでしょうか。

○武石構成員 そうですね、すぐ辞めてほしいとは思っていないくて、長期的に定着してほしいくて、ただ、辞めていく人が多いという現実があって、そこに緊張関係が生まれているかなという気がしています。例えば私は転勤研究などをしていますが、転勤が多いと

辞めてしまうから、転勤制度を見直そうとか、そういう動きになっていると思うのです。働く人が何を求めているかというところが変わってきていて、自分がここで育つことができるとか、ちょっと論理矛盾になるのですが、市場で評価されたいとか、そういうところで働く人が企業を選んでくる時の関係性が少し変わってきたのかなという気はします。

○今野座長 いえ、ちょっと議論を楽しくするために、反対に振っただけで。どうぞ、皆さん。山田さん、どうぞ。

○山田構成員 では、すみません。私も余り整理はされていないのですが、武石先生のお話の背景にあるのは、伝統的に日本の労働市場というのは、一般的に言われているようなメンバーシップ型が主流だったのが、政府の方針ということもあって、ジョブ型というのはいろいろ定義があると思いますが、いずれにしてもそういう変化をしてくる中で、当然、雇用システムと育成のシステムというのは表裏一体ですから、大きく捉えるとそういう大きな雇用システムの変化の中で人材育成の在り方が機能しなくなっている部分が出てきて、どうするかという話が出てきているのかなと思います。ただ、俯瞰して見ていると、確かに大手のメンバーシップ型というのは、はっきりとは分からないのですが、ちょっとは変化一出口や若い人を中心に、先ほどの議論にもありましたが、変化してきていて、特に若い人の意識は変わってきているし、個人のキャリアの話などは、かなり出てきているのですが、それ以外のところは本当にそれほど変わっているのか。中小などは、むしろ政府がジョブ型やリスキングの話をして、それは我々には関係ないと。中小の所はいかに人材を確保するのかを考えているということなのであって、遠い話だと。何か、私はこの議論をやるときに、どこの部分を議論していて、どこがどう変化しているのかというところを曖昧にしながらやっていると、何かフォーカスを当てている所がずれてくるのかなという感じがしたりはしています。ですから、ちょっとそこは、どこの分野なのですかと。多分、伝統的にずっと言われ続けているような、これは武石先生もちょっとおっしゃったと思いますが、例えば非正規のことや女性のキャリアなど、これは昔の問題からずっと継続しているのではないか。それから、中小の人材育成をどうするのかということも何か継続しているのではないか。ただ、大手企業の所は少しそこは変わってきているところがあるので、とそういう整理自体がいるのかなと思っています。

あとは、やはり私の問題意識でいうと、OJT の問題と OFF-JT の組合せのようなことをどう考えていくのかということは根本問題なのですが、改めてちょっとそこも整理していく必要はあるのではないかなと考えています。ですから、大きな所でそういうフレームワークの、ある意味、世の中的にも混乱しているような感じもするし、ちょっとそれは政府の研究でこういったいろいろな人が集まるというところで整理し直して、全体像をもう 1 回示してあげるという作業はやったほうがいいのかということ。いろいろ話を拡散させ過ぎているかもしれませんが。

それと、もう一点は、これは個別論なのですが、最近、私自身が興味を持っていることですが、ちょっと前まではホワイトカラーがやはり増えていく。全体で現場労働は生産性

が上っていったって、ホワイトカラーの職種がどんどん増えていくので、そっちのほうをいろいろ考えていくということだったと思いますが、どうも今後、言われている話というのは、ホワイトカラーに AI が入ってくるので、かなり生産性が上がっていったって、なくなるわけではないのですが、ここが非常に大きく分化していったって、労働需要が減ってくるのではないかと。むしろ、その現場系がすごく現実にも不足していて、AI などでききなり現場の生産性を上げるというのは、ちょっとまだ時間が掛かりそうなので、労働需給を見ても先ほどありましたように、高卒がすごく不足していて、大卒のほうが相対的に求人倍率が落ちているわけです。その背景には、やはり学歴の問題などがあって、なかなか現場労働というのはすごく不足していくのではないかと、想定されるわけです。ですが、国全体を見ていたときの産業サイドの労働ニーズということでは、いかにその現場に入っていく人を増やしていくのか、更にそこに必要な技能を身に付けていくのかが課題になっていると。その技能などでも変わっていくのではないかと。その現場労働の在り方のようなところを、もう 1 回フォーカスを当てて、新しい時代の現場労働の人材育成のようなところを、一つ新しく何かフォーカスしてやったらいいのではないかと、そのように考えています。すみません、ちょっと発散したかもしれません。

○今野座長 山田さん、人材育成政策の全体像をイメージするときに、細かい点は別にして、今の議論の状況を踏まえると、一番大きな出発点は日本の企業は国際的に見ると人材投資が余りにも少ないということですね。統計を見ると低いのではなく、余りにも低い。学習院大学の宮川さんのデータなどを見ると、本当かと思うぐらい、余りにも低いのです。もう 1 つは、個人を見ると、パーソルのデータがありましたが、日本人は余りにも勉強しない。この両方を合わせると、マクロに言うと、日本は余りにも人材投資をしていない。これを出発点にして、みんな議論しているような気がするのです。そうすると、単純に言うと、どうするか等についての細かいことはどうでもよくて、とにかく、とりあえず投資を増やせばいい、それが政策ターゲットになるだろうというようになるような気がするのです。その辺の議論の仕方というのはどう思われますか。

○山田構成員 そこはすごく、私は疑問に思っています。統計はかなり疑問に思っています。例えば、こういうとあれですが、確かに今日の資料にもあったのですが、国際比較したときに、OFF-JT で日本の企業はむちゃくちゃ比率が低くて、どんどん下がっている。それ以外の国は結構やっているということになっているのですが、でも具体的にどういう項目を計上しているのかというのは、よく分からないのです。これは三谷先生が書かれた論文かエッセイの中に、あれに 1 対 1 に対応しているというわけではないのですが、OFF-JT で海外の場合は、例えばアメリカの場合は、マネージャーになるにはやはり MBA を取らないと駄目なわけですが、ああいったものも結果的に計上されているのではないかと。では、日本で経営者になるには別に MBA は要らないわけです。アメリカの MBA というものも結構、批判といういろいろな議論があって本当に役に立っているのかということもあって、やはり国による制度的な違いで差が出ているのではないかとという部分も、私は結構あ

るのではないかなと思っているのです。もちろん、投資自体が確かに減ってきているという問題はあるかもしれないのですが。ただ、あれを直接、出発点に議論していいのかなというのがあります。

それと、実際は OJT はすごく大事なのですが、やはり OJT の評価は難しいわけです。あと、自己啓発の所もよく引用されるデータも、それなりの根拠はあると思いますが、やはりサンプルの問題などがあって、何をもって自己投資として認知するのかなど、いろいろ難しいところがあって、そこは余り私も直接、何か当たり前のこととして考えるというのはちょっと違うのではないかな。

今野先生がおっしゃったように、あれを前提にすると全部投資しないと駄目ということになるのですが、それは現実ではなかなか難しいし、どこにフォーカスを当てるかという議論は何でも、政策というときは大事だと思いますから、私が申し上げたように、もう 1 回改めて整理するということは必要かなと、そんな感じです。すみません、ちょっと長くなりました。

○今野座長 ありがとうございます。私が言いたかったのは、先ほどはどうするかの細かい点について議論がありましたが、もしあれだけ投資が少なければ、そんな細かいことはどうでもいい、とりあえず投資を増やせばいい、水準が低いので増やすことの限界生産性が高いから、とにかく投資を増やせという政策になってしまうのではないかなと思ったので質問しました。では、大嶋さんどうぞ。

○大嶋構成員 私もまとまっていないかもしれないのですが、今、武石先生、それから山田先生がおっしゃったことに関して、私も本当にそうだなと思うところがあります。具体的にはキャリアプランを明確にすることがすごく難しくなっている点で、所属する研究所で国際比較調査をやったときにも、特に日本でキャリアの後押しをするような人を持つ人が少ないというデータも出てきていて、先々が見通しづらくなるなかで個人が孤立して何かを決めなくてはいけない状況になっている、個人が何をやりたいのか、何のために学ぶのかを考えづらくなっているということが、一つあるのかなと思います。

もう 1 つ、山田先生の「何の話をしているのか整理をしたほうがいいのか」というご指摘についても、正にそうだと思っています。中小企業の人材育成やリスクリングに関して経営者の方々とお話を聞かせていただいたときに、例えば人事制度が整っていないということがあったり、あるいは事業継承の見通しが立たないので、そもそもできないということであったり、やはり大手の人が抜けるようなこともある中で人材育成が行いにくいというお話もありました。中小企業で人材育成はやっている企業はもちろんやるのですが、やれない所は本当に難しく、置いていかれてしまっている状況があると思っています。そうした中小企業の人材育成をどう支援していくのかということは、これまでの計画にももちろん入っていましたが、非常に重要なテーマかなと思っています。

もう 1 点だけ。労働市場のこれからの機能についても、少しだけお話させていただきたいのです。同じ研究所の同僚が調査している内容になりますが、現在、ヨーロッパ、それ

から北米を中心にスキルの共通言語のようなものを作って、労働移動と人材育成を進めるような取組が進められている状況で、海外のサービスの動向を見ると、経歴や職歴から本人が保有するスキルを予測することも含めて自分のスキルを出来るだけ平易に可視化するようなサービスであったり、あとはキャリア能力開発の提案を行うようなサービスを行う海外企業の事例も見られます。日本でも、今後そうしたサービスが出てくるということは十分に考えられると思っています。

今後の人材育成政策を考える上でこのようなキャリアを支える労働市場の機能の変化を予測しておくことは重要だと思いますが、一方でこうした情報が利用できるようになったからこそ迷う人、あるいはそこにたどり着けない人とたどり着ける人との格差が拡大していく可能性があると考えています。そうした意味で、武石先生が最初におっしゃった伴走機能が今後ますます重要になるのではないかと考えています。

○今野座長 予定は30分なのですが、10分遅れで始まったので10分ずらそうと思っているので、まだ時間は十分ありますから、どうぞ遠慮なく。

○坂爪構成員 まず、遅れての参加となりまして申し訳ありませんでした。昨今の企業の人材育成を見ていくと、キャリアという概念が入ったことで逆に混乱が生じているという側面があると思っています。例えばOJTでも、真面目に取り組めば取り組むほど、本人のキャリアと紐付けるとは何か、という疑問が生じてきます。資源の限られる中小企業になると、そもそもキャリアと体何かというスタート地点で立ち止まってしまい、結果としてキャリアに関心を持たなくなってしまうということもあるのではないのでしょうか。恐らく、その辺りはキャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所が4割ぐらいから変動しないという結果もそのような状況とリンクしているような気がしています。働く人々も同様で、キャリアと言われた瞬間に、何をしたらいいのかという感じになるというところを紐解いていくというのが、これからの数年、非常に大事になってくると考えます。我々がキャリアという言葉で伝えようとしていることが、企業にとっても、働く人にとっても、もう少し使える概念になっていくための転換が必要でしょう。進んでいる企業などは、OFF-JTとして、社員向けの5分程度の短い動画で、キャリアとは何かを社員に伝えていく取組みをしていますが、取り組んでいる企業とそうでない企業の格差が拡大する未来も見えないわけではないので、両者の差を埋める仕組みが必要なのだと思います。

キャリアというものの概念を使いながら、人材育成を進めていこうと思ったときに、では誰が何をするのかというところで言うと、キャリアコンサルタントに対する期待することも広がっていくのではないのでしょうか。個人への面談に加え、例えば企業と共に、社員のキャリアを考える上で、会社として何が課題になってくるかということを、企業とともに考えるとといった方向性もあるように思います。

○今野座長 ちょっといいですか。今、キャリアという難しい言葉が登場したから人材育成が現場で難しくなってしまったのではないかというお話だったのですが、別に将来こうなりたいなと思ったら、こう勉強したらいいという話は昔から変わらないですよ。です

からキャリアと言った途端に現場が混乱するという意味が私はよく分からなくて、昔から同じではという話なのですが。

○坂爪構成員 昔からあるでしょうが、キャリアについて語る際にキャリア自律といった文脈で語られるようになり、個人には自分のキャリアを自分で考えましょうということがより求められるようになりました。その点が以前とは異なります。これまでは働き手に対してはあまり問われてこなかったのではないのでしょうか。それが昨今、あなたの仕事人生に、あなたも責任持とうと強く求められるようになってきたというのが、この間の転換だと思います。

○今野座長 キャリアというのは、キャリアを自分で考えろということで混乱することになると。

○坂爪構成員 そうですね。自分で考えろと言った瞬間からすると、個人もそうですし、企業に対しても、会社の方針のみで育成するのではなく、従業員の意向を理解した上で育成するというステップが増えることになります。そうなったときに、キャリアの意向を聞いたほうが育成しやすいのか、聞かないほうが育成しやすいのかという課題は結構大きいように思います。

○今野座長 なるほど。ほかにいかがですか。

○宮地構成員 私は JEED という職業訓練の実施主体の中にいる学識者という立場で、職業訓練という観点から今後 5 年間にどういう取組が必要なのかということ、2 点ほど考えてみました。まず 1 点目が、IT・DX の活用に向けた人材育成の強化です。御用意いただいた資料の生産性に関する資料を見ますと、日本では IT、デジタル化を担う人材の育成が必ずしも順調に進んでおらず、生産性の向上が足踏み状態にあることが見て取れます。したがって、特に中小企業を中心として、IT や DX の活用に向けた人材育成の強化を図ることは、必要不可欠であろうと思っています。

JEED の、この 5 年間の取組を振り返ってみますと、ごく一部の成果ではあるのですが、中小企業を対象とした DX 導入ガイドブック、スキルの可視化に役立つ Web アプリケーションなどがリリースされています。また、DX 関連の訓練の蓄積もたまってきたところであろうかと思います。今後は、そういった個別の成果の連携と相互活用を図ることで、IT・DX の活用に向けた人材育成の強化を図っていくことができるのではないかと考えています。

大嶋先生から、中小企業の支援は非常に重要だということがありましたが、第 11 次で打ち出されたデジタル化に従って出てきた個別の成果の連携を第 12 次で打ち出すことで、IT・DX の活用に向けた中小企業の支援強化を図れるのではないかと考えています。

もう 1 点、職業訓練の観点から見た、この先 5 年間で必要となるだろう取組の 2 点目は、個人を対象とした公的なスキルアップ訓練の提供です。資料 3 の中で自己啓発の状況を見ますと、やはり諸外国と比較して日本の労働者の取組が進んでいないことは明らかだと思います。特に、自己啓発を行っていない者で深刻なのが職場でのスキルアップの機会

に恵まれず、経済的な状況も厳しい非正規の方々であろうと思っています。そういった方々の能力開発については、自己啓発に任せるのではなく、今年度実施した試行授業などをベースとして、公的なスキルアップ訓練を立ち上げて積極的に提供していく必要があるのではないかと考えています。

それで、少し先の長い話になるのですが、現状、日本の公共職業訓練はメンバーシップ型の雇用を前提として、主に企業単位の在職者訓練と個人単位の離職者訓練を提供していますが、ジョブ型雇用の諸外国では、離転職が比較的頻繁なものですから、在職と離職をあえて区分せず、継続職業訓練という形で個人を対象とした訓練を提供しています。先ほど来、議論にありましたとおり、果たして日本で導入されているジョブ型が欧米と同等の質のものなのかなど、いろいろな議論があると思いますが、いずれにしても今後、雇用慣行が変化していくに従って、個人を対象とした訓練の需要が高まってくることもあると思います。差し当たって、非正規の方に個人を対象とした公的なスキルアップ訓練を提供していくことは、今後、雇用慣行の変化に応じて、より多くの方に個人を対象とした公共のスキルアップ訓練を提供していく準備にもなるのではないかと考えています。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。今のことについて質問です。IT・DX の活用力向上のための人材育成をやっていかなければいけないというお話だったのですが、私もそうと思いますが、そのときの公共訓練が戦うべき市場はどこだろうと思ったのです。IT・DX の人材育成の領域は広いですから、どこを公共訓練が行うべき戦場かというのは、どうお考えなのかなと思ったのですが。

○宮地構成員 やはりそこは、なかなか社内リソースに恵まれない中小企業の支援であろうと思っています。私も職業大のいろいろな委員会のメンバーとして、実際に中小企業のDX 支援プログラムの立ち上げなどにも携わっていますが、最初は、どうしたら、どこから手を付けたらいいかわからないという所も多いですので、やはり個別に出てきている成果を連携させて、総合的な訓練コーディネートサービスのような形で提供していけるのかなと考えています。

○今野座長 分かりました。中小企業が戦場だということですが、もう 1 つ、スキルレベルからしたら、どうですか。IT・DX のリテラシー教育から、IT・DX の超プロまであるわけです。その辺りはどうですか。

○宮地構成員 中小企業を例にとり言いますと、それ以前と言いますか、まず DX 以前のデジタル化にしてもゼロという所があります。DX は段階を追って進んでいくもので、デジタイゼーション、デジタライゼーション、デジタルトランスフォーメーションという段階で進んでいくのですが、まず一番最初のデジタイゼーションのその前の入口の所から、総合的な訓練コーディネートサービスとして提供していく必要があると思っています。

○今野座長 ありがとうございます。

○黒澤構成員 どうもありがとうございます。皆様から大変貴重な御意見が出て、何も私から追加できませんが、大前提として、女性や高齢者就業がかなり進み、働き手の予備群

が枯渇しているという状態があるかと。そう考えると、やはり流動化は今後、避けては通れないし、そうなりますと、やはりミスマッチを減らす、適材適所化というのは必須であると思います。そのような中で、先ほどもお話がありましたが、高度人材はすでに自分が成長できるような仕事をさせてくれる職場でないと、転職するという状況が実際に起きています。その辺りの層については、基本的に、求人側の情報開示の仕組みさえ提供すればよいと思いますが、そうではない、いわゆる低スキル人材に対する公的な介入は、先ほど宮地先生もおっしゃったのですが、スキルのオーナーシップをきちんと個人に与えること。つまりスキルの市場での見える化の整備だと思います。

その観点から、先般始まった団体等検定制度のようなものに私はとても期待しています。先ほどもありましたが、今の在職者訓練、離職者訓練、教育訓練給付と、そのニッチにある、いわゆる非正規の方々が働きながら受けられる、しかも業界が必要としている市場のニーズにマッチしたスキルを付与し、見える化してくれる評価制度というものの整備が今後ますます重要になります。またそのスキル習得の在り方も、平日、夜間、土曜日、短期間、オンラインなど、非常に柔軟な訓練の実施ということが、ますます重要になるのではないかなという気がします。

それに加えて、やはり既に出ましたが、自分たちで人材育成をどうやればよいのか、DXはどうすればよいのかといった情報も資源もないという中小企業に対しての、いわゆる人材育成コンサルティング的な役割というの、今後ますます必要になると考えていますので、そのあたりに重点を置きながら政策を進めていければよいのではないかなと考えていました。以上です。

○今野座長 何か、今のお話を少し延長して考えると、ちょっと乱暴な言い方ですが、企業でいうと大企業、人材でいくとハイレベルは、マーケットでどうにか調整するような政策を取ればいい。だから極端に言うと、訓練の実施については公共は直接タッチしない。だから、市場情報を上手に出すことによって調整すればいい。公共訓練のすべき分野は、そこではなくて、それ以外の分野だと。そうすると、先ほどの中小企業やスキルのローレベルの所、そこでどうやって人材を育成して適材適所のマッチングの高度化を図るかということに焦点を当てたほうがよいというシナリオになってくるかなと思いますが、いかがですか。

○黒澤構成員 雑駁に言うと、そのような感じだと思います。すでに株式市場でそういった人的投資情報は出さないというプレッシャーを企業は受けています。能力の高い、スキルレベルの高い、モチベーションの高い人たちは、そうした情報を得ることによって自分が、より活かされる職場に転職することもできるし、企業側もそういった人たちを呼び寄せ、そして定着させることができる。その競争をより一層フェアに促進するための介入がまだ不十分であるということなら介入する余地があるとは思いますが、株式市場がそうした方向に向かっている今、どの程度の介入が追加的に必要なのかということについては、もう少しプライオリティーは低くてもよいのではないかなと思います。

○今野座長 その場合の介入とは、訓練に直接介入するのではなくて、市場でどういう情報を出すか、企業にどういう情報を開示してもらうかなどでの介入になるでしょう。

○黒澤構成員 アメリカなどでも、大手企業が提供している社内での OFF-JT を、コミュニティカレッジなどにカリキュラムとして提供し、それを横展開するというようなことは行われてきました。同じようなスキルを必要とする企業が地域的に集積すると、そこでそのような訓練を横展開することが、結局その大手にとっても必要なスキルを持った労働力を採用しやすくするというメリットをもたらすといった循環が生じるわけです。

ですから、流動化が進む中で、訓練という人的投資の外部性をいかにして内部化するかという視点が大事だと思います。どういった業界なのか、地域なのか、どういう単位で内部化できるかという側面、それに応じてどういう形で見える化し、訓練コストを徴収して、配分すべきかというパッケージを作る。それは業界によっても違うと思いますし、地域によっても違うと思いますが、今回、団体等検定制度ができたことによって、その辺りは以前より着手しやすいような環境にはなっていると感じています。

○今野座長 止めます。時間です。終了です。今日は自由に議論いただきましたが、まだまだ議論が必要だと思います。今日はいい意見がいろいろ出たので、一度整理をしていただいて、次回以降に、それをいかしていければと思います。

それでは、事務局に戻せばいいですか。今後のスケジュールの説明はありますか。お願いします。

○松瀬参事官 最後に資料 6 についての御説明をさせていただきます。今後のスケジュールです。一番上の第 1 回目、今日の日付で書いています。第 2 回目以降は、関係者等からのヒアリングを交えての意見交換を、また重ねていきたいと思っています。以降は現時点での予定ですので、今後、具体的に決まり次第、改めてお知らせ申し上げます。以上です。

本日、御参加いただきました皆様におかれましては、長時間の御議論ありがとうございました。本日の議事録については、構成員の皆様にご確認を頂いた後、資料とともにホームページで公開することとしています。次回の開催については、別途、事務局から御連絡をさせていただきます。本日はありがとうございました。以上です。

○今野座長 ありがとうございました。