

第7回産業競争力会議課題別会合

(開催要領)

1. 開催日時：2015年6月4日(木) 16:20～17:05
2. 場 所：官邸4階大会議室
3. 出席者：

| | | |
|------|-------|----------------------------|
| 議 長 | 安倍 晋三 | 内閣総理大臣 |
| 議長代理 | 麻生 太郎 | 副総理 |
| 副議長 | 甘利 明 | 経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣(経済財政政策) |
| 同 | 宮沢 洋一 | 経済産業大臣 |
| 議員 | 岡 素之 | 住友商事株式会社相談役 |
| 同 | 金丸 恭文 | フューチャーアーキテクト株式会社代表取締役会長兼社長 |
| 同 | 小室 淑恵 | 株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長 |
| | 塩崎 恭久 | 厚生労働大臣 |
| | 下村 博文 | 文部科学大臣 |

(議事次第)

1. 開会
 2. 雇用・人材政策について
 3. 閉会
-

(甘利経済再生担当大臣)

本日は、「雇用・人材政策」について議論を行う。

本議題については、教育・人材改革と雇用制度改革を一体的に推進するため、ワーキンググループにおいて議論を重ねてきたところだが、まず、「目指すべき雇用・人材育成の方向性」について、雇用・人材・教育ワーキンググループの主査である金丸議員から御発言をいただきたい。

(金丸議員)

資料1に基づき、「目指すべき雇用・人材政策の方向性」について御説明する。

グローバル競争の激化やIT化の進展は、産業構造やビジネスモデルの変化スピードの加速化、単純な作業や事務仕事の縮小等、あらゆる分野の企業・働き手に影響を与える。

日本が生き抜いていくためには、日本の継承すべき独自性を礎に、個々人がトライアル・アンド・エラーを繰り返すことを許容しながら、世界に通用する「プロ」となり、日本らしい新しい価値を創造していくことが重要だと考えている。

このことにより、企業の持続的な生産性向上、そして従業員の賃金上昇につながり、個人や企業が稼ぐ力を高めることで、全員が納税者になることができるのではないかと考えている。

人的資本への投資こそが、最も確実かつ長期的にリターンを得ることができる。政府は、以上の認識を踏まえつつ、下記の観点から、今後の雇用政策・教育政策を、産業界・教育界も巻き込んで、一体的に見直していくことが必要。

① 働き方改革の実現。

「就社」から「就職」への意識改革を進め、「働き方」を見直し、限られた労働力を最適に活用。具体的には、働き過ぎ防止の取組強化、柔軟で多様な働き方。

② 職業能力開発施策・教育施策が一体となった「プロ」として活躍できるような「個」を育成するための環境整備。

1つ目、「ひとりひとりのキャリア設計・キャリアアップを支える環境整備」として、企業の人材育成の取組に関する情報開示促進、「セルフ・キャリアドック（仮称）」、「教育訓練休暇制度」、教育訓練給付等。

2つ目、「『プロ』となることができるような教育機関改革」として、小学校での職場体験活動、インターンシップの推進、「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の制度化等。

3つ目、「経験を重ねた中高年の能力のフル発揮」として、育成型出向と試用就業の機能をあわせ持ったミドル層のインターンシップ、高齢者の活躍促進等。

③ 産業界・教育界の参画も得た、厚労省・文科省・経産省等の関係する省庁による日常的な雇用政策・教育政策のコミュニケーションの環境整備も重要だと考えている。

最後に、政府として、今年の成長戦略を踏まえ、「①働き方改革の実行実現」について、その歩みを緩めることなく着実に進めていただきたい。

併せて、②の、ひとりひとりを育成し最大活用するための方策を、関係省庁が、思いを一つにして取りまとめ、わかりやすくインパクトのあるメッセージを込めたパッケージとして発信していくことが必要だと考えている。

（甘利経済再生担当大臣）

只今の御発言にあった「今後取り組むべき施策」について、厚生労働省及び文部科学省において協働で取りまとめていただいたので、塩崎大臣及び下村大臣から御説明いただきたい。

(塩崎厚生労働大臣)

お手元に資料2を、厚労省、文科省のクレジットでお届けしている。まず「未来を支える人材力強化（雇用・教育施策）パッケージ」をご覧いただきたい。

人口減少社会の中では、今、お話があったとおり、人材育成が必要不可欠であり、持続的な生産性の向上や、成長実現の鍵であると思う。

今回、雇用・人材・教育ワーキンググループの金丸主査からの御提案を踏まえ、厚生労働省として「ひとりひとりの主体的な学び」を省庁横断的に支援するため、文科省とともに、「働く方々の『気づき』の機会の確保」、「企業の取組支援」、「教育機関改革」の3つの柱で「未来を支える人材力強化（雇用・教育施策）パッケージ」をまとめた。これは、高い付加価値を持つ人材を育成していくため、雇用施策と教育施策を一体的に実施していこうということであり、まず私から雇用政策の2つの柱について御説明申し上げ、その後下村文科大臣から第3の柱「教育機関改革」について御説明する。

まず、第1の柱「働く方々の『気づき』の機会の確保」については、働く方々が、自らの職業経験を踏まえ、自分がどのような市場価値を持っているかについて、「気づき」を得る機会を確保するために、先ほど主査からお話があった「セルフ・キャリアドック（仮称）」を創設したいと考えている。具体的には、働く方が定期的にキャリアコンサルティングを受けられる環境を整備するということであり、この環境をいかに整えるかが、今回のパッケージの目玉であり、まさに肝である。

これによって、働く方に、御自身の職業経験の中での強み・弱みを客観的に評価していただき、スキルやキャリア形成における課題を認識して、定期的にキャリアプランの作成・見直しを行えるようになる。企業と働く方双方への取組支援を検討してまいりたいと考えている。

第2の柱「企業の取組支援」については3つの項目があり、1点目は、「働き手の主体的なキャリア開発」である。具体的には、キャリアに応じて専門分野の深堀り等ができるよう、社会人のキャリア形成に真に効果がある、ニーズに応じたキャリア開発のメニューを整備する。このため、文科省で検討しておられる「職業実践力育成プログラム」等を教育訓練給付の対象にする等、多様化を進めたいと思っている。今まで給付対象にしてきた、大学・大学院・短大・高専等における正規課程に加えて、履修証明プログラムといったものについても、給付対象化を図るということである。

第2点目「企業によるキャリア開発」については、個人の主体的なキャリア開発を企業がサポートしていくことを、今度は国が支援をしていくということである。そのため、「教育訓練休暇制度」の活用のための助成を行うとともに、Off-JTとOJTを組み合わせた企業のオーダーメイド型のキャリア開発を官民共同で促進したいと考えている。企業のオーダーメイド型のキャリア開発は少なくとも倍増を図ってい

きたいと思っている。

第3点目「経験を重ねた中高年齢者の活躍促進」については、自発的にキャリアチェンジに挑戦する中高年齢の方について、他の企業への出向や移籍を円滑に行えるようにする観点から、「試行在籍出向プログラム」をモデル的に実施して、課題と可能性を検証するということである。併せて、キャリアチェンジを希望する中高年の方を受け入れる企業への助成措置も、新たに創設していきたいと思っている。また、生涯現役で働きたいと希望される高齢の方についても、ニーズも踏まえ、企業や地域において、年齢にかかわらず活躍できるような支援を強化していきたい。

その他、「労働市場で活躍できる評価制度の構築」、「入職時の職場情報の提供促進」も極めて重要である。具体的には、他産業と比較して生産性の低い対人サービス分野を中心とした業界検定や社内検定の普及等によって、社内における「プロ」の効率的な育成、スキルに基づいた採用や処遇の改善等に繋げてまいりたい。また、自らのキャリア形成を意識しながら適切な職業を選択できるようにするため、企業が職場情報を積極的に提供するよう、取組を進めてまいりたいと思う。

本日の金丸主査のペーパーにあるように、政府、産業界、教育界の連携を強め、産業界で真に必要とされる未来の人材の育成を、産業、雇用、教育政策が一体となって進めていく必要があると考えている。

(下村文部科学大臣)

私からは「初等中等教育段階におけるキャリア教育・職業教育の充実」、「我が国の成長のための人材育成に貢献する高等教育への転換」の説明をさせていただく。資料3をご覧ください。

時代は、工業化社会から情報化社会へと大きく変化した。これからの時代に必要なのは、工業化社会で通用していた知識や技能に加えて、主体的に課題を発見し、解決に導く力や、他者と協働する力等の「真の学ぶ力」だと思う。これは職業生活も含め、生涯にわたって求められる力であると思う。

より多くの人々が「真の学ぶ力」を身につけ、社会的・職業的に自立し、たくましく生き抜いていけるようにすることが、今後の成長には不可欠の条件であり、そのための教育改革を断行する必要がある。教育は、最も確実かつ長期的なリターンを得ることができる先行投資であると捉える必要があると思う。

また、誰もが能力を最大限高められるよう、その基盤となる教育の機会の確保を図ることが重要だ。教育は、将来の経済成長や税の増収、また、社会保障等の歳出削減にも貢献する。米国の研究事例「ペリー就学前計画」では、50年にわたって、現在も追跡調査をやっているものだが、質の高い幼児教育の費用対効果は、3.9~6.8倍という試算例が出ている。また、我が国の大学生への公的費用と、65歳までの税収増等の社会的便益を比較すると、2.4倍の効果があるという試算もある。家計の状

況によって進学機会が失われることのないよう、あらゆる段階における教育費の負担軽減を進めることが、この国の活力をつくるために必要なことだと思う。

以下、具体的な施策について説明する。まず、資料2のパッケージの⑦「初等中等教育段階におけるキャリア教育・職業教育の充実」に重なる部分だが、これからの時代に必要な、自ら企画し、高い志を持ち、他者と協働しながら新しい価値を生み出す主体性や創造性等を備えた人材・専門的職業人を育成するため、初等中等教育段階のキャリア教育、職業教育を強化してまいりたいと思う。そのため、地元企業等と連携しつつ、小学校からの起業体験や、中学校・高校でのインターンシップ、専門高校における実践的な職業教育の充実等を進めてまいりたい。

次に、パッケージの⑧「我が国の成長のための人材育成に貢献する高等教育への転換」に重なる部分だが、我が国の経済成長や労働生産性向上を支える人材育成に貢献する高等教育への転換を図るため、制度面も含めて改革を進めていく。具体的には、大学等において社会人が職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大するため、「職業実践力育成プログラム」認定制度を創設し、来年度から各大学等において認定されたプログラムを開始する。また、大学等におけるインターンシップの充実や専修学校と産業界の連携を促進する。更に、制度発足から10年余りを経過した専門職大学院は、制度全体の検証と見直しを行い、高度専門職業人養成機能を抜本的に強化していく。また、産業界のニーズに即応した質の高い職業人を養成する、「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化」については、来年年央までに中教審での検討をまとめ、その後、速やかに関連法案の国会提出を目指す。今後、この新しい制度が成功するためには産業界との連携が不可欠になるので、御協力をお願いしてまいりたいと思う。

（甘利経済再生担当大臣）

それでは、意見交換に移る。まず、雇用・人材・教育ワーキンググループの主査である金丸議員から御意見を伺う。

（金丸議員）

人材育成の取組についても「見える化」を進めていくことは、働き手の情報へのアクセスという観点からも、企業の人材育成に対する取組促進という観点からも極めて重要なことであり、ぜひデータベース化なり見える化を進めていただきたい。また、若者雇用促進法案の成立後は、開示項目の詳細が検討されると思うが、今回のパッケージで打ち出した「セルフ・キャリアドック（仮称）」や「教育訓練休暇制度」という新しいメニューについても、広く提示できるように御検討をぜひいただきたい。

先ほど、産業界、教育界の参画も得た、厚労省、文科省、経産省等の関係する省

庁による日常的なコミュニケーションの環境整備と申し上げたが、例えば、人材育成の司令塔となるような機関を設置し、国家の人材育成プランを策定する会議体の創立を検討していただければと思う。

(小室議員)

2点、申し上げたい。パッケージのうち、「新卒者等の募集を行う際の職場情報の提供促進」と「労働市場で活用される評価制度の構築」が重要だと思っている。

現在、企業の労働力人口不足がかなり実感されてきていて、人材奪い合い時代となっているかと思う。企業においては、自社の強みを発信するためのデータベースとして、こういった「見える化」のサイトをもっと利用できるのではないかな。

一方で、内閣府が作っている、女性の活用度合いを示す「女性の活躍『見える化』サイト」との融合も早期に検討していくべきではないかと思う。「女性の活躍『見える化』サイト」には、女性の役員数や男女の勤続年数の差等、女性人材にとって大変重要なデータが流し込まれているので、今回の、新卒者の募集を行う際の職場情報の提供促進という側面で作るデータベースと、1つの器でしっかり統合していくと、民間にとって使いやすくなるのではないかと思う。

イギリス等では、こういったデータを提供することに広報予算をしっかりとかけていて、政府の呼びかけでイギリスの民間大手の22社が資金を持ち寄り、Employers for work-life balanceというものを作って、政府のバックアップと参加を得てキャンペーンをしている。

こういったデータベースは、運用開始後使われないということがよく起きるので、どれだけここに広報の予算をしっかりとって活用していくか、民間にとって利用しやすいものにしていくかが重要である。また、企業に義務づけるという観点よりは、リードする企業への適切な後押しになるというスタンスで整備していくことが大事ではないかと思う。

2点目を申し上げる。今回のパッケージ化されたものがうまくいくかを決めるのは、先ほど金丸主査からお話があった「セルフ・キャリアドック(仮称)」であり、強み・弱みを把握した後、それをどのように主体的に学ばせるかがポイントになるかと思う。

日常的に仕事と学びを両立するためには、学ぶ余力を残して業務を終了することが必要である。フルタイムの男性が毎日学び、異業種との接点を持ち、資格取得を目指したりということが日々できる環境をいかに作るかということが、イノベーションを起こし続ける組織や国をつくる上で重要ではないかと思う。昨年12月のワーキンググループで、金丸主査もペーパーで御紹介されていたが、「自己啓発の障害」第1位が、仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない(58.1%)だった。今回まとめられた教育制度に、実効ある形で取り組んでもらえるかどうかというときに、企業で

の労働時間改革が行われないと、構造改革にならないのではないかと考えている。多様な価値観を持ち合う従業員が集まることでシナジー効果を生み出していくことが、稼ぐ力を生み出す上で前提となるので、労働時間の働きかけが大事ではないかと思う。

最後に、最近、「ゆう活」が大変ワーキングマザーの中で話題になっている。朝方勤務というだけだと少し悲壮感があったが、夕方を本当に活用するという話は、ワーキングマザーは仕事と家庭を両立できる、男性も学べるという形で、社会的なムーブメントが起きつつあるかと思っている。こうした大きなムーブメントで、長時間労働の悪習を断ち切ることが、女性の活躍にもつながる。女性の活躍は、今、GDPを13%上げると言われているので、貴重な成長戦略になるのではないかと思う。このパッケージが実行力を持つために、労働時間の改革に、責任を持って連携して取り組んでまいりたいと思う。

(岡議員)

主査や両大臣から御説明いただいた内容に賛同する。

敢えて2点付言すると、両大臣の説明にもあったが、「真に学ぶ力」を養成するためには、主体性・自立性が不可欠ではないかと思う。特に、初等・中等教育という早い段階から、主体的に学ぶ、主体的に考えることを教育していくことが、その後の専門性を高めることに向けて大変重要ではないかということ。また、一人一人が「プロ」を目指す訳だが、この「プロ」になる分野は大変幅広いものだという、多様性といったものについても意識しておく必要があるのではないかと思う。

(甘利経済再生担当大臣)

民間議員のご発言を受けて、両大臣から何かあるか。

(下村文部科学大臣)

金丸主査から、産業界・教育界の参画を得て、厚労省・文科省・経産省といった関係する省庁による日常的な雇用政策・教育政策のコミュニケーションの環境整備というお話があった。文部科学省と厚労省においては、既に今年の4月から、社会人が学び続けやすい環境の整備等について、中長期的視野に立った政策協議・情報共有・連絡調整等を行うための、関係局長で構成する政策連絡会議を設置している。今後、今回のコンセプトに沿った形で、更に経産省、産業界にも一緒に御協力いただきながら、この政策連絡会議の活用や、拠点として人材育成センターのような形をとれるスキーム等を含め、戦略的に検討していきたいと思う。

また、今、岡議員からもお話があったが、小学生から自立性・主体性を育む「真の教育」は、我が国の教育の中で最も欠けている部分である。これについては子供

たち、学生同士がそれぞれよく勉強してきたことを前提に議論をしながら更に深掘りするという、アクティブ・ラーニングのような形の方が、結果的には学習効果が高いことが、世界的な評価にもなっている。先生が一方向的に黒板に板書して、それを生徒がノートに写すという旧来の授業だけでなく、まさに自立性・主体性を育むような授業形態、アクティブ・ラーニング等新たな教育の仕組みを進めていきたいと思っている。

多様性については、フリースクール等、不登校の子供たちが学べる場をどうするかということで、超党派の議連で夜間中学も含めた法案準備をしてもらっているが、そのような視点からもしっかり対応してまいりたい。

(塩崎厚生労働大臣)

先ほど金丸主査から、今回の若者雇用促進法案の成立後、企業の情報提供の項目に、新メニューもきっちり入れ込むようにというお話があった。そのとおりだと思うので、若者が色々と選択ができる道を作っていきたいと考えている。

今日の一つのキーワードは、「主体性・自主性」である。先ほど、岡議員からもお話があったが、「主体性・自主性」を重視すればするほど、色々な「プロ」を目指せるようにどうするかということになる。教育の部門で、子供のころから、自分の価値を自らが広げ、高めていくということを教育するとともに、制度としても、教育訓練給付において、今までにない履修証明をするプログラムを含め、主体的な選択を支援していく。これは、まさに「セルフ・キャリアドック（仮称）」の延長線上で取り組むものだが、訓練メニューが多様化するほど、先ほど小室議員からお話があったように、日常的に、気分的にも自分を磨くことに余裕があるようにしておくことが大事である。今厚労省を挙げて取り組んでいる長時間労働対策について、ますますきっちりやっていかなければいけないという覚悟を新たにしたところだ。

(宮沢経済産業大臣)

3点申し上げたい。

1点目は、日本は開業率が大変低いということが国会でも色々取り上げられている。欧米の半分ということで、まさに会社を興す起業家になりたいという教育をしっかりとっていく必要がある。そのため、講師については、自分で起業した経験のある方が一番よいのだらうと思っており、現在経産省でネットワーク化している1,200人くらいの方々を、講師として積極的に活用いただければと思っている。

人工頭脳や、ビッグデータ等、これから産業構造はかなり変わっていくわけであり、どのような産業がこれから興ってくるのか、どのような人材が求められているかについて、ある程度は官民で方向性を整えておく必要がある。経済産業省としても、こうした方向性について具体化をしていきたいと思っている。

最後に、時代が動いている中、新しい時代に沿う人材を育成するため、とにかく教育内容が陳腐化しないようにする。シェークスピアの文学を教える分には、30年40年同じ内容でもよいかもしれないが、常に新しい知識・経験をしっかり教えられるような体制を確保していく必要があるかと思っている。

(金丸議員)

1点補足すると、専門実践教育訓練給付制度に関連し、今回議論したプログラム以外にも、いわゆるIT分野には、例えば、Java言語の習得や国際的な技術資格取得を目的とした即戦力型講座等が多くある。ニーズが高く、キャリアアップ・生産性向上の両面から有効と考えられるものも多数あるので、これらもぜひ給付の対象となるように、前向きな御検討をお願いしたいと思う。

最後に、今回、甘利大臣から雇用の主査をと言われてから数カ月だったが、厚労省の皆様、文科省の皆様と深い議論ができたこと、両大臣のリーダーシップに改めて感謝を申し上げたい。

また、今日、下村大臣の御説明にもあったように、教育費を、コストという側面だけではなく、リターンを生み出す投資と捉えていくことは、非常に重要なことだと、私も改めて思ったので、以上を付言する。

(小室議員)

労働時間のところで言い切らせていただいたが、ワーキングマザーの力を活用することが稼ぐ力につながるというところを、今後、もう少しこの人材のところで深めてまいりたいと思う。

(甘利経済再生担当大臣)

本日は、個々人が、自らキャリアを管理し能力を刷新できる環境を整備し、急激な産業構造の変革に対応して人材力を強化していくための戦略が重要であることについて、認識の共有が図られたと思う。

今後、本日の御議論を踏まえ、我が国の人材力強化に向けて、雇用政策と教育政策を一体的に推進するための施策の具体化を図り、成長戦略の改訂に盛り込むことをお願いしたいと思う。引き続き、関係閣僚の御協力をよろしく願います。

(安倍内閣総理大臣)

順調な賃上げによって、消費の回復が期待される中で、失業率は歴史的な低水準となっている。

今後、アベノミクスは供給制約の壁を克服するため、生産性を向上する、「未来への前向きな投資」へと新たなステージに進んでいく。

新たなステージでは、先週に議論したIT投資と並んで、人的資本への投資が重要課題となる。

近年、民間企業での教育訓練費の割合は減少傾向である。市場の入れかわりが激しくなる中で、これまでのような企業任せの人材育成には限界があり、社会全体で取り組むべき課題と考える。

今後の人材育成は、既存の職種やポストではなく、個人に着目し、その意思と選択に基づき、いかなるキャリアパスが可能かを診断し、個人に応じて必要な能力開発を支援する方向に転換する。

これまでの人材育成政策は、雇用政策と教育政策に分かれていた。

本日、厚生労働省と文部科学省の両省が中心となって、パッケージを取りまとめることができた。やればできるということを示していただいたと思う。

今後は、政府を挙げて人材改革に取り組んでいく。

教育の分野では、実社会のニーズに合わせた、実践的職業教育を行う「新たな高等教育機関制度」を創設し、学校間の競争を促していく。

関係大臣においては、これらの施策のさらなる具体化を、スピード感を持って進めていていただき、成長戦略に盛り込んでいただきたいと思います。

(以上)