

# 産業競争力会議

## 第2回雇用・人材・教育ワーキンググループ

---

### (開催要領)

1. 開催日時：2014年12月16日(火) 9:40~11:00
2. 場 所：合同庁舎4号館共用第3特別会議室
3. 出席者：  
西村 康稔 内閣府副大臣  
小泉進次郎 内閣府大臣政務官

金丸 恭文 株式会社フューチャーアーキテクト 代表取締役会長兼社長  
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  
岡 素之 住友商事株式会社 相談役

大久保幸夫 株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研  
究所 所長  
佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授

赤池 誠章 文部科学大臣政務官

### (議事次第)

1. 開会
  2. 前回の議論を踏まえた関係省庁からの説明
  3. 自由討議
  4. 閉 会
- 

(西村内閣府副大臣)

お忙しいところお集まりいただき感謝する。

日曜日の選挙で安倍政権に対する御信任をいただいたので、我々としてはアベノミクス、特に第三の矢である成長戦略をしっかりと進めるということで、引き続きやっていきたいと思うので、御協力をぜひともお願いしたい。

今日の会合はその中でも特に働き方改革、失業なき労働移動の実現ということで、雇用

改革が成長戦略の中の最も大きな柱の1つでもあるので、ぜひ着実に進めていきたい。今日の議論も含めて年明けの実行計画、来年央に改定する成長戦略にしっかりと盛り込んで、方向性をしっかりと示していきたいと思うので、よろしく願います。

既にワーキンググループが開かれ、論点が幾つか出されている。多くは申し上げないが、これまでは会社に言われるがままに、とにかく長い時間働くという慣行があったが、そうした中で、生産性も非常に低いというのが日本の雇用の実態だった。今後はむしろ、自分自身のキャリアを考えて、キャリアアップをどうしていくかということを考え、働き方にメリハリをつけながら生産性を上げていく方向性を打ち出している。

最初からいけば、高校、大学、学生時代からキャリア教育をどうしていくかということ、あるいは、就職の際に、会社がどういう人材育成をしているかというのがしっかり分かるように、見える化、情報開示をしていくということも大事だと思うし、働き出してから、ドイツのデュアルシステムのような、働きながら更に学んでいく、あるいは学び直しをしていくことも大事だと思う。そうした自分自身の学び直し、キャリアアップが、外からしっかり見えるように、どのようにして見える化していくかということも大事と思うので、それぞれの段階で働き方全体を変えていくための改革を進めていかななくてはいけないのだと思う。ぜひ、今日、金丸さんを初め、民間議員の方からも御提議いただきながら、議論を深めてまいりたいので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

本日は、12月5日に行った第1回目のワーキンググループでの議論を踏まえ、関係省庁から簡潔に御説明いただいた後、意見交換を行い、更に議論を深めさせていただきたい。

それでは、最初に厚労省の方から御説明をお願いしたい。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

人材育成関係については私、宮川から、後ろの方のインターンシップ、Uターン関係については職業安定局長の生田から御説明させていただく。

項目としては、「企業の人材育成への取組み促進」「社員の時間外での学習時間の確保」特に教育訓練休暇の関係である。

現在の制度を御説明申し上げますと、職業能力開発促進法では、事業主は必要に応じ、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇の付与等の援助を行うことにより、職業能力の開発、向上を促進するものとするという形で、制度創設の義務はない。

また、職業能力開発促進法においては、職業能力の開発、向上に関する計画の作成を事業主の努力義務としているところであり、これについては、キャリア形成促進助成金の助成要件としているところ。

事業としては、平成24年度より、大臣表彰として、キャリア支援企業表彰を設け、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業の優れた取組みについて表彰を実施している。

助成金については、キャリア形成促進助成金の自発的職業能力開発コースで、事業主による教育訓練休暇の付与を含めた能力開発の支援を行っている。

項目に対する現時点での私どもの考え方としては、計画的な人材育成を支援するため、キャリア支援企業表彰の拡大、あるいは計画的な人材育成への取組みを更に奨励するための仕組みについて検討したいと考えている。

それから、教育訓練休暇制度のより一層の普及・促進のためのインセンティブの付与等制度の普及・促進策を検討していく必要があるのではないかと考えている。

4 ページ「職業生活の節目におけるキャリア選択の機会の確保」、具体的にはキャリア・コンサルティングについてである。労働者の方々がこれまでの仕事を通じて身につけた、自らの職業能力をいわば棚卸をして、棚卸したものを踏まえ、今後の能力開発なり、場合によっては就職、求職、転職というものと考えていただくことになるが、それを手助けするのがキャリア・コンサルティングである。現在、産業競争力会議等からの御指摘等も踏まえ、キャリア・コンサルティングの機会の整備について議論を行っている。また、キャリア・コンサルタント活用時のインセンティブ付与を盛り込んだ助成制度を設けるとともに、計画的な体制整備に資するため養成計画も策定したところである。

「項目に対する考え方」であるが、現在、キャリア・コンサルタントは技能検定の職種として認められており、そういう意味でのレベルの高いキャリア・コンサルタントはいるが、一般的な意味での質、専門性の確保された制度とはなっていない。この点について、個人情報保護も含め、法制的な位置づけについて、現在検討している。

また、キャリア支援企業表彰の効果的な実施、あるいは、これを通じた活用モデル、好事例の収集、発信の支援を行うことが必要ではないかと考えている。

5 ページ「企業・個人へのキャリアアップ支援の拡充・学習費用負担を削減するための施策」について説明する。現在、事業主の職業訓練のうち公共職業訓練に相当するようなものについては、都道府県知事が認定を行って、訓練経費の助成を行っている。

また、主体的な能力開発に取り組む労働者に対しては雇用保険制度において、労働者が自ら費用負担して一定の教育訓練を受けた場合、その費用の一定割合を給付する制度があるが、今年10月から更に中長期的なキャリア形成を支援するための専門実践教育訓練も対象とし、充実した給付を行っている。

また、事業としては、キャリア形成促進助成金等（雇用保険二事業）において、自己啓発への支援や様々な職業訓練を行う事業主に対する助成を行っており、27年度には若者への技能継承等について重点的に拡充しようと考えている。

「項目に対する考え方」であるが、業界団体等と連携したOJT、Off-JTを組み合わせる実施する雇用型訓練、いわゆるデュアル型のものについて、広げていく必要があるのではないかと考えている。また、専門実践教育訓練については、ホワイカラー層等、より多様な層において受講可能となるようなプログラム開発について検討するとともに、専門実践教育訓練については今年10月に始まったばかりだが、今後、政策効果や不正受給が発生

した制度当初の状況等に十分留意しながら、検討する必要があると考えている。

6 ページ「キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード等によるキャリア形成支援」について、キャリア・コンサルティングは先ほど申し上げたので2番目のジョブ・カードについて御説明申し上げます。

これについては、現在、労働政策審議会や、有識者等によるキャリア・パスポート（仮称）構想研究会において、更なる活用促進を図るための見直し案を検討するとともに、ジョブ・カード制度推進会議で、今後の普及・促進策について議論予定としている。また、ジョブ・カードの活用についても、インセンティブ付与を盛り込んだ助成制度の創設を来年度要求しているところである。見直し後のジョブ・カードについては、現在のジョブ・カードは、特に非正規労働者を対象とするという発想からスタートしたため、教育訓練自体にやや偏った形で運用されており、このやや限られた運用を「生涯を通じたキャリア・プランニング」あるいは生涯を通じて「職業能力の証明」に活用できるような機能の変更を考えている。

7 ページ「キャリアの見える化」は、業界検定、職業能力評価基準のアップデート等、社内検定認定制度についてまとめさせていただいている。

この職業能力評価制度の全体の見直しについては、現在、労働政策審議会で議論しているが、現状は、技能検定という制度をものづくり分野を中心に、技能を検定し、公証する国家検定として実施しており、128職種ある。その他、事業主が行う職業能力検定のうち、奨励すべきものについて厚生労働大臣が認定する、社内検定認定制度がある。これは45事業主等、123職種あり、この活用について、前回、大久保委員から御発言いただいた。

事業としては、前回も御説明したが実践的な「業界検定」のモデル事業の創出を今年度から始めたところであり、現在4業界着手しており、来年プラスして8業界行う予定である。また、幅広い職種を対象として、職業能力評価基準の活用促進も行っているところである。

「項目に対する考え方」であるが、業界検定については、小売や教育等の対人サービス分野を対象に開発を進めるとともに、それを企業の採用・人事基準としての活用の促進を図っていくことを検討している。

職業能力評価基準についても、産業活動の変化等に応じアップデートするとともに、好事例の把握・普及、技術的な支援、マッチングツールとしての活用等を促進する。

また、前回、大久保委員からも御提案があった、社内検定認定制度強化策については、更に、「業界検定」等の検定制度との互換性の確保やインセンティブの付与等について具体策を検討していく必要があるのではないかと考えている。

私からは以上、以下、生田から説明させていただく。

（生田厚生労働省職業安定局長）

8 ページ「ミドルのインターンシップの制度化」については、現在、産業雇用安定センターという業界団体の拠出により設立された法人で、出向・移籍の成立等を実現している。

これについては今後とも強化していきたいと思っており、地方創生の観点から、地方の企業の経営をサポートする等のプロフェッショナル人材については、その還流について創生本部で議論をされていると承知している。

今後、厚生労働省としても、育成型・お試し型出向については、どんなことができるかということについて検討を進めていきたいと考えている。

9 ページ「デュアル教育としてのインターンシップの位置付けの見直し、改善・充実」について、インターンシップそのものについては、文科省さん、経産省さんと一緒に基本的考え方に基づいて推進しているが、「関連事業」として、「若者応援企業」宣言という事業をやっている。これは現在、7,078社が宣言しており、若者を積極的に採用・育成する企業であるが、こういう企業にはインターンシップの受け入れの可否を確認するということと、こういう企業に対して積極的にインターンシップの受け入れを要請している。

大体応援宣言企業の4割～5割ぐらいはインターンシップを受け入れていただいているということである。

それから「ジョブカフェ」において、インターンシップ関連事業を実施している。学校等へのインターンシップ受け入れ関連情報の提供に今後とも取り組んでいきたいと思っている。

10ページ「民間の人材紹介会社がUターン支援をビジネス化できるような規制改革」ということで、職業安定法に基づき、有料職業紹介は許可制になっている。そして、これについては、規制改革会議の雇用WGで現在、議論が行われている。許可を有する事業者同士の業務提携が許されており、問題は、許可を受けていない業者が求人情報を職業紹介事業者に提供するような形でも、実際は事業は可能だということなのだが、それが現在、余り明らかになっていないということである。例えば、地方の金融機関が求人者を募って、紹介業者に提供してマッチングするということがあるので、そういったことについて、周知等を工夫してまいりたいと思っている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、続いて、文部科学省から御説明をお願いしたい。

(赤池文部科学大臣政務官)

3 ページ「中学校・高等学校におけるリメディアル教育」について、現行の学習指導要領においては、小中高を通じ、習熟度に応じた指導や学習の遅れがちな児童生徒に対する配慮等を位置づけている。また、高等学校段階では、義務教育段階の学習内容の確実な定着を図るための指導を適宜取り入れている等の工夫をしているところである。文部科学省としては、そうした指導の一層の推進を図るとともに、そのような取組みを進めるための

指導環境の整備に努めていきたいと考えている。

なお、今後、高等学校段階の基礎学力を客観的に図ることについては、新テスト「高等学校基礎学力テスト(仮称)」の導入について中央教育審議会において審議をされており、年内、来週12月22日にも答申を取りまとめる予定である。

4 ページ目「専門高校の学科分野の在り方」については、過去20年間で職業に関する学科の割合が減少して、総合学科の割合が増加したほか、従来にない新しい学科の設置や、先進的な教育が行われる等、産業構造のあり方や地域の人材ニーズに応じた対応が各都道府県において行われている。国においては、本年度から、社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するための「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」事業を開始して全国で10校指定し先進的な職業教育について調査研究をしているところである。例えば6 ページ目の資料の「先進的な教育」では、埼玉の常盤高校や兵庫県の龍野北高校は10校のうちの2校ということで概要を載せさせていただいている。今後も産業の高度化・複雑化等に対応するため、各種事業の実施等を通じて、地域と連携した実践的な専門的職業人の育成を促進していきたいと思っている。なお、工業科、商業科等においても、大学受験等への対応を行っている例があり、生徒は専門性を生かして関連の深い学部へ進学していると承知をしているところである。

7 ページ目「高校教育におけるキャリア教育の充実」について、高等学校を修了する時期は、社会人・職業人としての自立が迫られる時期であり、生涯において多様なキャリア形成に共通して必要な能力、態度を身につけ、勤労観、職業観を自ら形成できるよう、キャリア教育の取組を一層充実することが重要であると認識している。平成23年1月の中央教育審議会の答申においても、卒業生・地域の職業人等のインタビューや対話、インターンシップ等の体験的な学習の機会を体系的なキャリア教育の一環として十分に提供することが求められている。

現在の課題としては、特に高等学校の普通科においてインターンシップがいまだ十分に行われていないという状況がある。今後、外部人材の活用等を促進して、教育委員会や学校と地域、産業とのより一層の連携を進めつつ、インターンシップ等の充実を図るとともに、更なるキャリア教育の充実施策について検討を進めてまいりたい。

8 ページ目「デュアル教育としてのインターンシップの位置付けの見直し、改善・充実」について。まず「高等学校について」は、インターンシップに関しては、先ほど申し上げた通りである。デュアルシステムについては、かつて、平成16年～19年において、モデル事業としてデュアルシステムを試行した。ただし、①受け入れ先の不足、②企業側の人的・物的負担等の課題があり、全国実施には至っていない。高等学校学習指導要領に「産業現場等における長期間の実習など就業体験の機会を積極的に設ける」ことを規定しており、取組を促しているところである。今後も、産業界と連携したキャリア教育、職業教育を進め、デュアルシステムを含む好事例の普及・促進に努めてまいりたい。

例えば9 ページ目の有名な都立六郷工科高等学校は、実際に「デュアルシステム科」と

いう学科を設置している。これは、大田区にあるということで、地域の特性を生かした形で都の教育委員会がこのような形で進めているということがあるので、こういった地域地域に応じた取組を促していくことも大事ではないかと考えている。

10ページ目「大学、専修学校等について」は、本年4月に、先ほど厚労省からも説明があったとおり、「基本的な考え方」に基づきインターンシップの普及・推進を図っている。これを踏まえた右側の「項目に対する考え方」では、大学等については、インターンシップの単位化等の普及・定着を図る他、地域インターンシップ推進組織の活動促進等を図っているところである。その他、実践的・創造的技術者の育成の視点から、高等専門学校においても引き続き、地域の企業等と連携したインターンシップの更なる充実を図ってまいりたい。また、専修学校、いわゆる専門学校においても、企業等との組織的な連携を更に進めていくとともに、学習と企業実習を並行して行う仕組み等、生徒・学生を円滑に就業等に結びつける効果的な支援のあり方について、検討をしてまいりたい。

続いて、11ページ「質の高い実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関制度の創設」については、本年7月に教育再生実行会議の第5次提言に盛り込まれたものである。これを受け、本年10月から文科省内に有識者会議を組織して、現在、基本的な制度設計について検討を行っているところである。来年3月を目途に検討結果をまとめるということを目指しており、その後、検討結果を踏まえ、中央教育審議会において具体的な設置基準等について審議を実施する予定である。

また、生涯学習の理念に立った実践的な職業教育の充実に関しても、有識者会議における検討の他、教育再生実行会議においても、現在、分科会に分かれて社会人の学び直しの量・質の充実等を検討課題として審議を実施しているところであり、会議の提言を取りまとめ次第、提案をさせていただきたい。

12ページ「専門職大学院制度（H15～）の検証・見直し、スキルを理論的に整理できる学習機会の整備」について、平成15年度に創設された専門職大学院については、社会的・国際的に活躍できる高度専門職業人の養成を目指しており、現在、産業界のニーズを踏まえた教育プログラムの開発や、社会人の学び直し等の促進の取組に努めている。現在、175専攻、学生18,776人、うち社会人8,037人が学んでいるところである。この専門職大学院において、教育の質的向上の更なる充実を図るために、現在、中教審の大学院部会において、専門職大学院を含めた今後の大学院教育のあり方について審議中である。

今後の考え方としては、中教審の審議を踏まえて、企業や労働者等が抱えている課題の具体的な解決を目指しており、専門職大学院において高度人材が①最新かつ高度な技術や知識の修得を目指す柔軟なプログラムの充実・拡大、②産業界等の要望を踏まえた新しい教育プログラムの開発・提供、③専門職大学院が国際的に通用するための質保証の確立を図って、専門職大学院制度の更なる活用を目指してまいりたいと考えているところである。

13ページ「企業・個人へのキャリアアップ支援の拡充・学習費用負担を削減するための施策」については、先ほど御説明があった、厚労省の教育訓練給付金制度との連携や奨学

金制度の弾力化を行っている。無利子奨学金や、来年度から所得連動型の奨学金制度の導入を図っているところである。

今後とも、文科省としては、厚労省の検討を踏まえながら、必要な協力を進めていきたいと考えている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

最後に、経済産業省から御説明をお願いします。

(平井経済産業省大臣官房審議官)

「職業生活の節目におけるキャリア選択の機会の確保」及び「ミドルのインターンシップの制度化」に関する現状の取組みについては、7ページ「多様な『人活』支援サービス創出事業」として取り組んでいる。都度申し上げているように、また各方面からの御指摘のあるように産業構造の転換ということは常に求められるどころか、そのスピードが更にアップしている状況にあるという時代感覚の中で、どうやって新陳代謝を繰り返す中小企業、ベンチャーを応援するのか。更には、海外進出を積極的に展開している企業を応援するために必要な人材を送り込むのかという課題がある。

その現状に対して、必ずしも十分に必要な人材が確保できるとは言いがたいという状況の中で、新たに成長分野の企業で活躍する際に必要となるマインド、スキルを持った人材が成長分野に転職する、そうした流れを作っていくことが必要であると考えている。

こうした流れを促すために、必要な研修とマッチングを一体的に行う民間サービスの開発・実証をこの「多様な『人活』支援サービス創出事業」の中で、モデル事業として平成25年度から実施をしている。この事業の中では、こうした人材の流れのハードルを低くするための工夫として、ミドル人材にマインドのリセット、自らの持てる労働のスキルの棚卸しを促す研修プログラムを提供して、まずは「お試し」での出向というところで、先ほど御指摘があったが、成長分野の企業における就業の体験をしていただき、更には、将来的には労働者と企業の双方が合意をすれば、実際に転籍もあり得る仕組みとしているところである。事業初年度に当たる昨年度においては、157人が研修プログラムに参加して、43人が就業体験を実施しているという状況である。

こうした事業の実施によって、このような取組みの有効性が一定程度確認できれば、そのための研修プログラムの更なる詳細な開発、送り出し企業における常日頃のキャリア形成支援の充実が、更なる課題として浮き彫りになってくるという認識を持っており、引き続きこうした事業に取り組み、効果的な対応策を検討していきたいと考えているところである。

8ページ「高校教育におけるキャリア教育の充実」に関する現状の取組みと今後の方向性については、これまで、地域社会と学校との仲介役となるキャリア教育コーディネーターの育成を支援する事業を平成17年度から22年度に実施してきた。平成23年度には、コー



ディネーターの育成支援を行う民間団体が設立され、現在、約240名のコーディネーターが全国で活躍しているところである。こうしたコーディネーターとともに、企業と学校が連携したキャリア教育を後押しするために、優れた取組みに対する大臣表彰「キャリア教育アワード」を平成22年度から実施するとともに、文部科学省様と連携をして、シンポジウムを開催している。こうした取組みを継続していくことで、キャリア教育の優れた取組みをより一層発掘、普及していくことを考えている。

最後に9ページ「デュアル教育としてのインターンシップの位置付けの見直し、改善・充実」という点である。インターンシップの推進については、文部科学省などと連携しつつ取り組んでいるが、当省としては、特に量的・質的な普及推進を図る上で、企業側の参画をいかに促すかというところに軸足を置いて取り組んできている。これまで、教育効果の高いインターンシップの普及に向けた課題等の調査を行うことに加え、企業における実践事例を整理した、企業向けのガイドブック、教育機関と企業を繋ぐコーディネーターの育成に向けたガイドブックといったものを作成し、これらの普及啓発に取り組んできた。インターンシップを更に普及すべく、中堅・中小企業向けのシンポジウムも今全国3カ所で開催している。今後は、各地域において、自治体、大学、産業界が一体となって、地域に必要な人材像というのを描きながら、質・量を伴うインターンシップの拡大に向けて更に検討を進めてまいりたいと考えているところである。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは、ただいま関係省庁から御説明をいただいたことを踏まえ、民間議員、有識者の皆様から御意見、御質問をいただきたい。

(金丸主査)

日本の国の成長戦略にとって、人材という資源の有効活用というのは非常に重要なのだが、今、それぞれ関係省庁からお話をお伺いして、この雇用改革のゴール設定はぜひ明確にしておきたいと思っている。

具体的に申し上げますと、これは成長戦略に資するところであり、しかもそれによって企業の利益が上がることになるため、それを促進させようということである。例えば現在、納税している企業は3割程度しかない。そうすると、雇用改革をやった結果、もちろん、従業員にも社員にも還元されて賃金が上がる訳であるが、納税比率が上がり、国の富が増していく訳であり、そういうことが目的であることを明確にしておかないといけない。今日もお伺いしていて、足りていない機能や、足りていない制度を新たに導入しようと思う余地、何となく具体的なイメージが希薄になって政策が繋がらなかつたり、冗長度が増したり、あるいは効果的でなかつたりということはぜひ避けていただきたいと思った。

また、企業側は変化の激しい時代を今後も経験していく訳である。そのアップダウンの中で人材の社内ポートフォリオも本来なら生え抜き中心ではなくて、社内の人材の多様化

を図るということこそ企業の競争力が増すと思うので、企業サイドも生え抜き主義や、新卒一括採用主義からの脱却というのが必要になるのではないかと。要するに、変化に強い組織にしていくことも、ゴールの設定になるのではないかと考えている。

今度は、個人の話をする。学生も、どちらかという仕事を選ぶというよりも会社選びになっている訳であり、そうすると、先ほど来お話のあった御自身のキャリアの形成というのが、自分の望む会社に入っているだけで満足していて、その会社の中で行っている仕事を通じて、自分のキャリアがどれぐらい外の世界と比較して上がっていくかについて、意識が非常に希薄化していけば、実は個人のリスクは増す訳であり、そのためにも個人の側も変わらなくては行けない。

そういう意味では、企業も、個人も、各省庁も変わらなくては行けない。では、我々はそれぞれがどう変わって、変わった結果がどう有機的に結合されて、今よりもより競争性が増すのかということが議論のゴールではないかと考えている。

個人は、今日、教育の話もあったが、色々な道が選べて、それぞれの人たちが好きで得意な道をできるだけ早く見つけることができると思う。早い方がいいというのは、早ければ、やってみて、やはり向かなかったという、今度はトライアルアンドエラーで変えることもできるが、ずっと同じ会社に入って何十年もそこで過ごしてしまっ、そこから道を変えるというのは至難の業なので、そういう意味では、小学校、中学校、高校のときから自分に向けた道探しができるような教育もあっていいのではないかとということである。そういう意味では、先ほどお話のあったデュアルシステム等も大いに検討すべきではないかと思った。

ただ、先ほどのデュアルシステムの御説明の中で、受け入れる企業にも負担がかかって、教育にも負担がかかるということだとすると、例えばドイツ等例になっている国では色々な負担をどのような工夫で乗り越えているのかということ、ぜひ研究していただきたいと思っている。

職業訓練の高等教育機関の制度化については、今、申し上げたように、何かのプロになってもらうことが促進されて、その分野は今、我々の国の中で決めているものだけでなく、例えば大卒という資格にしても、もっと様々な道があり、学位も提供してもいいのではないかと。

グローバルに見て競争優位な分野、例えば和食の分野、和食の道を究めた人、これも理論と実践で究めた人には、大学卒という学位をあげてもいいのではないかと。お寿司等もそうかもしれないし、漫画やアニメもそうかもしれないし、宮大工等もそうかもしれないし、観光もそうかもしれないし、おいしいお米を作る人、おいしい果物を作る人、あるいは色々なところに日本に匠の技を持っている人がいらっしゃる、そういう方々もその道の意味プロで、社会貢献も高いし、希少性もある訳だから、そんな人たちも例えば大学卒という学位がとれるようなバラエティーある。それにふさわしい制度設計を是非していただきたいと思う。

キャリア・コンサルタントのところは、正直申し上げて、私自身が腑に落ちていない。キャリア・コンサルタントというのが世の中に、企業の外部にぽっと出てくれば、その人たちの登場によって企業の中の人材がぽっと単純に変わるというイメージがなかなか私は持てない。そういう意味では、キャリア・コンサルタントの外部のアドバイスも必要ではあると思うけれども、一人一人の個人が自身のキャリアについて考えるチャンスというか習慣が身につくような働きかけも有効ではないかと思った。例えば企業の社員は1年に1回ぐらい人間ドッグに行き、自分のヘルスチェックをしている訳だから、そういう意味では、キャリア健診というか、キャリアドッグみたいなことで、定期的に外に出かけて行って、キャリア・コンサルタントという人たちの診断を受けてくれたらどうだろうか、このように思った。だから、いきなりキャリア・コンサルタントの人に国家資格を与えて、その数をふやせばいいというだけではないのではないかと思う。

また、ジョブ・カードについても、イメージがなかなか持ちにくい。これはシステム化もお考えだと前回、お聞きしたのだが、今だとSNSやLinkedinやFacebook等で自分のキャリアを自分で書き込むことができ、ある会社でこういう仕事をしていてという評価については、グループ内というか、知っている人たちにそのスキルや経験をオーソライズしてくれというものが広まっている訳だから、そういうものが世の中に出てきている中で、国がお金を投下して、ジョブ・カードを充実させるというのであれば、せつかくのお金と労力を使つて的を外れないようにしていただきたい。そういう意味では、ぜひ使われるツールにしてほしいと思った。

あと、本質的な疑問なのだが、一体どの層に対してどうしようとしているのか、全国一律でできるものなのか、それは地方でも有効な政策なのかということもぜひはっきりしていただきたい。企業群も、業種は様々だし、同じ業種内で様々な段階に置かれていたり、それぞれ企業にバラエティーがある。成長過程にあり、割と順調な経営状況で、賃金も上がっていったような企業に、また余計なお荷物を背負わせて、もっと浮上させた方がいいようなところに対して新たな義務や、規制を導入されると問題である。規制改革会議でも雇用について、余計な規制は緩和しようという話し合いをしている。すぐさま新しい制度設計をして、その規制改革のまな板の上に乗るような制度はぜひやめてほしい。

それから、ぜひ皆さんの間で横連携をしていただきたいと思う。人は時間軸があるので、その時間軸で物事を考えていただいて、連携した政策になればと思った。

(佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授)

主査のペーパーの4ページの上の3つの点、「①企業によるキャリアマネジメントの確立」と「②働き手自らの主体的なキャリアアップの取組み」と「③企業外で能力開発を行うための高等教育機関等の改革」、この3つがすごく大事な点で、この3つの点から今日の御説明を伺った印象ということなのだが、私はこの3つの中で、今、主査が言われたように、②が一番大事だろうと思う。

つまり、働く人たちの中で、多くは自分のキャリアを振り返る必要があり、その上で将来のキャリアを考えなければいけないということを思っている人がたくさんいる。既に分かっている人は自分から、例えば転職も考えてみたり、社会人大学に行ったりしている。そういう必要があるにもかかわらず自覚していない人たちに自覚してもらうことがすごく大事であり、これができないと、企業が先ほどの在籍出向、産業雇用安定センターや、ミドルインターンシップみたいに用意しても、場合によっては自分が追い出されるのではないかと受け取りがちになる。やはり自分にとって大事なことだと思わないと、企業が幾ら提供しても、企業の取組みについてはなかなかプラスに見てくれない。

そういう意味で、一企業が自社のキャリアだけではなくて、社外も含めた色々なキャリアを考える機会を提供しなければいけないのだが、ただ、働いている人たち本人が自ら、そういうことを考えて選び取ることが大事だと思ってもらわなければいけない。そうしないと、③もそうだが、色々な教育機会や、例えば今度自己啓発の助成金があるが、そんなものを使おうと思わない。私は、現状①や③は行われているが、②が弱いと思う。余り自覚していないときに、キャリアについて考えさせなければいけない。例えば、キャリアドックみたいに、10年に1度や、15年に1度ぐらい、キャリア診断を受けなさいというようなものが来る、それで受けるというようにしない限り、本人から行かない人たちに、自分のキャリアの棚卸を行いこれからのキャリアについて考えるきっかけを与えられない。

大事なものは社外も含めてである。なかなか企業に任せてしまうと受けとめられ方としては、それに乗る人は追い出されるのではないかとマイナスにとりがちだ。外から声をかけて、キャリアの棚卸を通して、社内ではこうなるよ、もしかしたら社内で活躍するためにはこういう勉強をしなければいけない、あるいは、外に出れば今の能力がもっと生かせるがこういう勉強をした方がいいよ等、そういうことを出してもらおう。

仕事探しも、例えば①みたいに会社が乗った在籍出向で行って、相手に転職できないで戻ってくると、周りから見るとやはりだめだったと思われる。なので、自分で職探しをし、会社に分からないように探せることが日本の場合結構大事である。現状でいうと、転職しようとしたという従業員はマイナス評価になってしまう。自信がある人は自分で転職している訳なので、自信もないし、どうしようかなと思っている人たちに自分のキャリアを考えてもらって、必要ならば自分から、極端な言い方をすれば、会社に分からないように仕事探しをできるような仕組みを用意することが大事だ。

そういう意味で、①②③で②をどう動かすか。本人自身に考えてもらって、それをどう支援するということをもっと少し工夫していただくといいかなと、金丸先生のお話を伺っていて思った。

(小室議員)

今日、いただいた資料の中で私が注目しているのは、高校、大学等入社する前のインターンシップであり、大変重要だと思っている。

実は、私どもの会社の社員はほとんど大学時代にインターンシップを経験していて、私も98年にネットベンチャーに1年インターンをして、それから資生堂に入っている。多分、今、一番有名なインターンシップのコーディネートの会社はETICだと思うのだが、ETICの第1期生なので、かなりインターンシップの草分けだったのかなと思う。

今、振り返ると、その結果、何が一番よかったかというと、NETAGEというネットベンチャーにいたのだが、何のネームバリューもないNETAGEという名刺を持って、一夏に100件ぐらい営業に行って、そのときの成果というのが資生堂入社してから、資生堂という名刺を持つと、ネームバリューのある名刺なので、どこまでが自分の実力で、どこからが会社の看板なのかよく分からなくなってきた、大企業に入ると、いつかは起業と思っていたような人も、だんだんとその看板がなくて自分は仕事ができるのかと不安になって動けなくなってしまうのだが、私の場合はあのように自分の力で切り開いた仕事があったという感触があったので、自分の力で勝負した経験というのが一番インターンでは大きかったのかなと思っている。

そういう意味で、できる限り中小やネームバリューのない、まだできたてのネットベンチャー等にインターンをする方がいいのかなと思っている。

期間は、当時私は2カ月のつもりで行ったら、そこから引きとめられて入社の前日の3月31日までいて、結局10カ月やったのだが、やはり長期やらなければ分からないものがあったと思っている。今私どもの会社では、8カ月のインターンを基本として、週3日以上来てもらい、残業はないが、8時間×8カ月以上コミットできる人という条件で応募をしている。そうすると最初の3カ月は初歩的な常識から教えていくので、異常にコストがかかるのだが、そこは我が社にとっては一番若手の人間の育成に貢献していると考えていて、十分元がとれていると思っている。

後半の5カ月は社員並みの戦力として、営業に行ったり、イベントでは商品を売り歩いたりということができるようになるので、5カ月は普通にバイト以上の戦力になってくれるという意味で、会社にとっても人材不足を補えるような存在ではないかと思っている。

印象的だったインターンが、高知大学さんから毎年うちはインターンを受け入れているのだが、その先生が大変熱心で、インターン期間中の学生を自ら高知から来て、状況はどうかということのうち会社にもヒアリングをしてくれる。そこから毎年来る学生は、最初は朴訥としていてなかなかしゃべらないという感じなのだが、最後は非常にいい成果を上げてくれるので、非常に信頼している。

この先生は特殊で非常にコミットしてくださっているのだと思うのだが、できれば、こういった大学側がコミットするだけのインセンティブ、例えば大学の先生の評価にきちんと反映されるのかということところが大きいと思っているので、恐らく既に取り組まれていることと思うが、そこは重要だと捉えて進めていただければと思う。

一方で、積極的に受け入れている我が社でも、3回ぐらいインターンをやめようかと思ったことがあった。それは、報酬の決め方が難しかったり、学生は、最低賃金はどのなの

か、インターンは別の扱いなのだが、変な聞きかじりでこれは最低賃金をクリアしていないのでは、この会社はブラックなのでは、色々勝手に勘違いをしてしまったり、外で話してしまったりというようなリスクがあったりした。こういった面で、モチベーション管理が難しかったり、情報漏えいの問題があったりということで、この辺はやはり間に入る何かサポートの仕組みがあるのか、管理の仕方が企業にとって負担のない形になるのかということがあると、より良い企業が受け入れてくれるのではないかなと思っている。先ほど、経済産業省さんの資料の9ページにそういったガイドがあったので、恐らくこういったものがあるのだと思うのだが、我が社も見たことがなかったりするもので、きっとこういったものがより推進されて、広く認知度が上がって、機能していくということが大事ではないかなと思った。

それから、副次的効果として我が社でいいことが起きたのが、インターンに来た男子学生も女子学生も、うちの社員たちの子供のベビーシッターに入ってくれるという関わりが生まれたことだ。学生にとっては自分の親しかロールモデルがいなかったのが、年が数年しか離れていない人の家庭の中がどうなっているのかということを知ることができ、両立ロールモデルを見ることができたのと、我が社にとっては働く女性支援になっている。こういった、学生と働く女性たちのウイン・ウインになるような関係を作っていくと、今後受け入れる企業にとってのメリットがより見えやすいと思っている。過去、何社かトライしていた企業を見たことがあり、採用内定者にベビーシッターやインターンを紹介することをやっていたが、なかなかやり方やリスクの取り方が難しかったりで進んでいない。我が社においてはこれが一番効果あった形なので、女性の多い職場により向いていると推進するのも1つではないかなと思っている。

いずれにせよ、大変重要な仕組みだと思っている。将来、自分の会社を1つの価値観で見ない、その会社の価値観に染まってしまうのを、できる限り入社前に別の組織を見てからの自分の価値判断軸を持って入社するというのが自主性であったり、もしくは、長時間労働の職場に対して自分から疑問を持つことができることにもつながると思うので、ぜひ推進していただければと思う。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

金丸主査、佐藤教授、小室議員からも色々意見をいただいたので、関係省庁からも御意見をいただいて、少しディスカッションをしたい。

特に、金丸議員及び佐藤教授の方からは、個人がどうやってキャリアを振り返る仕組みを作っていくのかということが大事だと、主査からはキャリアドックというお言葉もあった。その話と、キャリア・コンサルをどう位置づけるか、ジョブ・カードをどう位置づけるかという話はリンクした話ではないかと思う。

それから、教育の関係と仕事の関係の接続というところでは、小室議員からインターシップは今後どう機能を更に発揮していくのか、金丸主査の方からはデュアルシステム、

これは企業に負担が多いけれども、ドイツはどう乗り越えたのかという話があった。

職業教育の関係では、大学の資格に相当するものとしてどういう学位を提供するのか。こういった問題提起がされている。今、申し上げたような論点について、厚生労働省並びに文科省の方から、ちょっとコメントをいただければと思う。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

私の方から、キャリア・コンサルタント及びジョブ・カードの関係を御説明させていただきたいと思う。

まず、キャリア・コンサルタントであるが、前回、有資格者、現在、キャリア・コンサルティングの技能者が約5,500人、私どもが助成金の対象としているいわゆる標準レベルのキャリア・コンサルタントとして一定の実力を持っていると認めている者で、民間機関が行う能力評価試験に合格している者が約4万人いるという資料を出させていただいた。これについては、本日、お配りした厚生労働省資料の18ページに資料を添付しているが、キャリア・コンサルタントの養成については、産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理を踏まえ、今年度養成計画を定めたところである。平成36年度末までに10万人とする、先ほど申した今、おおむね4万5,000～6,000人いるいわゆる有資格者をいわば倍増するという計画である。ただ、これは数だけの話ではなく、先ほど主査からもお話があったように、このキャリア・コンサルタントをどういう形で活用していくのかということについては、色々な形があろうかと思う。もちろん、社内にキャリア・コンサルタント室を作るといった好事例も既に出ているところである。一方で、キャリア・コンサルタントとして自立している、あるいは、民間の職業紹介事業者、あるいはハローワーク、そういうところでキャリア・コンサルタントをやられている方々も多くいらっしゃる。

いずれにしても、キャリア・コンサルティングの推進に当たっては、その人が気づくということについて、どこまでお手伝いできるか、これが1つの大きなポイントである。キャリア・コンサルティングについて、キャリア・コンサルタント等の支援を受け、先ほど主査がおっしゃられたキャリア診断という意味で、一定の節目節目を捉えた形でキャリアについて考える機会を整備することは、佐藤先生からも指摘があったが、非常に重要だと思っている。

先ほど申した、キャリア・コンサルティングの専門家であるキャリア・コンサルタントの質の確保等とあわせ、今後、受講費用を負担した場合や活用する仕組みを事業主が導入した場合等、キャリアについて考える機会を確保していくために、行政として、制度としてどのような形がよいかについては、十分考える必要があると思っている。

それから、ジョブ・カードについては、本日の資料の24ページにジョブ・カードの見直し案の1枚紙を添付している。現在、大半は職業訓練の場面で活用されているが。見直し案として、先ほど2つのツールと申し上げた、学校卒業以前から、ミドル～引退過程までの間で「生涯を通じたキャリア・プランニングのツール」とすること、それから「円滑な

就職のための職業能力証明のツール」とすること、そのための情報を個人自らがいわば電子化した形で自らのパソコン等に入れていただくことについて検討している。

先ほど、主査の方からお話があったLinkedin等の様々なSNSがかなり発達してきているところであるが、Linkedin等については、実はキャリア・パスポート構想研究会の中でも御議論があったところであるが、今のところ、アメリカ等ではハイスペックな層等を中心として取り扱われていると聞いており、いわゆるフリーター等という方々にとってはなかなか使いづらい部分も当然あるのではなかろうか。

いずれにしても、Linkedinに電子的に情報を提供したいと、それは個人の考え方として当然あり得る訳で、ジョブ・カードもそういう場合に役立つ部分が当然あるかと思う。

こういう新たな情報提供について、情報を収集し、自らそれを持つ、活用するというところに当たり、主査が仰った使えるツールになるよう、更に精査していきたいと考えている。

(吉田文部科学省高等教育局長)

私の方から何点か。まず、金丸主査の方からお話があったデュアルシステムの関係で、ドイツの事例等を参考にという話があった。もちろん、これはきちっと調査してまいりたいと思う。

今、新しい質の高い職業教育を行う高等教育機関について、有識者会議で議論を行っていただいている。その中で、まさに主査が仰ったように、新しい高等教育機関を卒業した者に対して学位をどうするのかということ。ここは非常に大きな論点だと思う。

これまで、学位ということになると、従来型の大学という仕組みの中で初めて与えるということになっている訳なのだが、それに対して今回の新しい高等教育機関がどのような形でかじを切っていくのか、非常に大きな論点の1つだと思っている。

ちなみに、大学院ということ、専門職大学院の話もちよっとさせていただいたけれども、従来のいわゆる修士というのがあるが、専門職大学院の場合には、修士レベルなのだが、専門職学位という形で対応しているものがあるので、大きな意味での大学院というシステムの中なのだが、そのように今、どちらかというアカデミックな形の学位と、プロフェッショナルの方に特化した学位というものを両立させているという部分があるので、そういったものも参考にしながら、新しい高等教育機関の学位のあり方については考えていきたいと思っている。

それから、インターンシップの話を小室議員からいただいた。確かにインターンシップは大変重要で、私どもの方も、これからインターンシップをまず単位化していくということ、これについては年々大学の単位化の取組は上昇している。大型の大学では、インターンシップを単位として認めるという取組がある。

ただ、小室議員も仰ったように、短期ではインターンシップの効果があまりないということもあって、中長期化というものを私どもは思考しているのだが、そうしたときに、単位としてどこまで認定できるのか、他の学業部分とのバランスといったものもあるので、



そのあたりが、1つ、大きな検討課題だろうと思う。

高知大学の先生が一生懸命やっていたらと思うとお話、大変すばらしいことだと思う。そういうものが教員の評価についてもつながるような形を考えてと思うけれども、私どもの方からお配りいたしている資料の26ページをご覧くださいと、参考資料の方であるが、インターンシップの関係については、こういった「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」というのを、私どもだけでなく、厚生労働省さんあるいは経済産業省さんと一緒になって進めているところである。

地域のインターンシップ推進組織、それを全体的に全国的な視点から調整をする組織ということで作っているけれども、27ページをお開きいただくと、それに即した形でこのように全国11グループ大学あるいは産業界の方に入っていたいただいたグループを作っており、この中で様々な意見交換等もしながら、インターンシップが更に進化するように取組みを続けているところである。

(河村文部科学省生涯学習政策局長)

事実関係で申し上げますと、先ほど、金丸主査から大卒資格の幅を広げるということの中で、例えば伝統文化的な、宮大工や和食みたいなものをどうするかということと、アニメ、漫画の話があったが、このうちの漫画はかなり早い段階から実は大学教育の中に入っている分野だ。ちなみに、京都のマンガミュージアムを持っている京都精華大学の学長さんは竹宮恵子さんという著名な漫画家であり、マンガ学部がある。

(赤池文部科学大臣政務官)

主査の方からゴール設定の話があった中で、これは大きな話なのだが、残念ながら戦前は就学、就業というのが教育勅語を含めて1つの大きな柱だったのだが、戦後、平成18年12月に第1次安倍内閣で新基本法に職業というのを明記して、そういったものにしっかり取り組むとした。

学校の先生方は職業を早期にというのが大事だという。しかし、これは言い過ぎかもしれないが、私の感覚でいうと、子供たちの無限の可能性を狭めるがごとくの、大変視野の狭いいわゆる身分制の復活・職業蔑視化のような視点を持った先生方が多かったかのように感じており、そうではないということをしっかり初等段階からやっていきたいと考えている。

(大久保幸夫株式会社リクルートホールディングスリクルートワークス研究所所長)

今回、全体として人材育成あるいは人材力の強化に取り組もうという内容だと思うのだが、これを進めていく上では、今、お話が出ているとおり、個人の中長期のキャリア形成を支援するという、個人に対するアプローチと、企業内における人材育成を促進していくという、企業に対するアプローチと、社会人の職業教育を推進していくという教育機関に

対するアプローチとが三位一体となって進んでいかないと前に進まない。しかし、それぞれに現状は課題を抱えていると思っている。

個人のところでいえば、自己啓発に取り組む人の比率が全然ふえない。企業の問題でいえば、人材育成投資が減少傾向である。教育機関の問題であれば、社会人向けの大学の教育等の比率は非常に低いままである。それぞれに課題を抱えているので、一個一個の問題を解決しつつ、全体として人材力を強化していくための政策群としてストーリーを作っていくような動きが必要なのだろうと思う。

その中で、個人のキャリア形成のお話は色々出ているので、企業内人材育成のところを活性化させるためのポイントなのだが、今、人材育成投資が減っているが、若年の人たち、新卒で入った人たちを一人前に仕立てるところの教育訓練というのはどの企業も一定のコストをかけている。あとは、選抜された人を次世代リーダーとして育成する選抜型の教育研修についても一定のコストをかけているが、逆に、それ以外のところについては予算があまり配分されていない。

企業の中でプロとして育っていこうという人たちに対してのところは抜け落ちているような状況になっているのかなと思う。前回のときに私も社内検定の話を見せていただいたが、社内でそれぞれの競争力の源になるプロの人たちに対してしっかりと育成を促進したり、見える化していくところがあって、それが外の国家資格や既存の検定や何かと結びついていけば、全体としては効率的なメカニズムができ上がるのかなと思っているところ。

教育機関で質問なのだが、例えば大学院等で2年間という時間をかけて、結構高額な費用を払って勉強に行ける人というのは、全体の中でいくと比率はどうしても低くなる。もう少し多くの人たちに効果を与えたいと思うと、個別の科目ごとの、例えば経営をサポートするような人材になりたい人たちにマーケティングだけ、あるいはキャッシュフローだけを教えるというプログラムが提供できないだろうか。

現在は、PCもタブレットもスマホも進化している中で、色々なツールを使えばローコストでも配信することが可能だ。文科省でもMOOCs等の教育配信の議論も進めているところだと思うので、そこにもう一段階の手が打てないのかなというところは、逆に質問として最後にさせていただきたいと思う。

(岡議員)

規制改革会議も多様な働き方を実現する規制改革を柱のひとつに据えて進めている。昨日、多様な働き方の代表選手と言えるような企業の社長、代表取締役に来ていただいてお話を伺ったのだが、私自身感じていることは、時間や場所に制約されることなく一人一人が自分の力を発揮し活躍できるような環境整備が求められているということである。

一方、これは企業の方から見たら、そのような多様な働き方が会社の負担になったのでは長続きしないのであって、むしろそれにより従業員の意欲と生産性が高まり企業にとってもプラスとなることが重要とのことであった。要は、働く側も企業側も双方にとってそ

のような働き方がプラスになるというようなことを実現していく必要があるのだろうと思う。

今日のテーマとの接点で申し上げると、そのような働き方を求めている、あるいは実際に既にしている方々は、極めて主体性が強く自分の強みをしっかり認識されてやっておられると強く感じた。

だから、一人一人に自主性や主体性、自分の強みは何か、自分は将来どういうことをしたいかということが高校卒業ぐらいまでに何となくでき上がっているようにする必要がある。その為には、小中あるいは高の早い教育段階から、私は競争が必要だと思う。自分はこのについては一番だというものを持てるような教育をしていく中で、将来自分は、どういう分野で活躍したいかということが次第に見えてくることになっていくのだろうと思う。

それと、今度、実際に社会に出て活躍していくことになる訳だが、まず第一に一人一人自分が活躍できるような状態にするためには、一生懸命勉強する必要がある。世の中どんどん変わっているから、自分のやりたいところで活躍するためには、その為に必要とされる知識をきちんと身につける、そういう意味での勉強をする気持ちを一人一人が持たないことにはお話にならない。

今日のお話は、そういう勉強熱心な方を前提にお考えなのか、それとも、そういう勉強熱心な方は放っておいてもいいから、そうでない方を助けるための支援に取り組むべきということなのかをはっきりさせる必要がある。私は一義的には勉強熱心な方を伸ばしていくようなことにしていかないと、じっとしている人におんぶに抱っこでやるような制度を幾ら作っても効果的でないように思える。

もちろん、セーフティーネット的な発想を全て捨てていいと申し上げているのではないし、そのようなことが必要なのかなと思う。しかし重要なことは、目的意識をもって一生懸命勉強している方々が自由に活躍できるような環境整備をすることだと思う。その意味で、多様な働き方ができるような環境整備をしていくと、最終的には成長戦略に繋がっていくと思っている。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

私から1つ、大久保先生からお話があった社内検定について簡単に御説明させていただきたいと思う。本日の資料27ページに社内検定制度の概要が記されている。これは、平成14年度から行っている、事業主または事業主団体等で、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度であるが、資料の中に事業主団体が実施している例を記載している。

先ほどお話があったように、個別の企業では、例えば資生堂やカネボウがビューティークンサルタントやビューティークウンセラーに関する社内検定を設け認定を受けており、最近、コーセーも自分たちもやりたいということで取り組んでいただくという形になって

いる。

これまで「業界認定」を進めるに当たって、社内検定も活用できるのではないかという発想は持っていたところではあるが、前回、社内検定を更に活用できないかというお話が大久保委員の方からもあったので、社内検定認定制度について、内部労働市場、外部労働市場における評価制度として、より一層活用を推進していくとともに、外のいわゆる「業界検定」や技能検定、様々な能力評価とリンクするような形で活用を推進していき、全体として、より実践性を備えて、かつ、人材育成の促進につながる評価制度の構築のために何ができるかということについては、検討させていただきたいと思っている。

(吉田文部科学省高等教育局長)

大久保先生の方からお話があった、社会人の学び直しであるけれども、私どもは、社会人の学び直しを推進する上で3つの課題があると考えている。

1つはカリキュラムの問題。ただ、これは逐次充実を図っていくということなのだが、もう一つは費用負担の問題。3つ目が時間をどう使っていくのかという話。この3つだろうと思っている。

経済的支援ということについては、今日のペーパーにあるけれども、一度大学を卒業して、もう一度今度は学び直しのために別の学部に行く、それについての無利子奨学金については、これまでは一度学部を卒業してしまうとだめだったのだが、そのようなもう一回貸与を受けるということで、奨学金の道を開いている

厚労省さんの教育訓練給付金制度についても、私ども高等教育機関の方でもより活用できるような形で取組みを進めている。

また、時間の問題であるけれども、これについては、標準年限よりも少し長い時間をかけて少しずつ単位を修得して行って、最後に何や卒業という形にしていく。そういう長期履修活用事業というか、そういったものもとれる形になっており、今、3,400人ぐらいが長期履修制度を活用している。

それ以外に、科目等履修という仕組みもあるし、そういったことについてきちっとこういう学習をしたのだということを証明してあげなくてはいけない。そういった面では履修証明の仕組みも入れている。

社会人が入試の点で特別枠みたいなものを設ける社会人入試といったものも今、各大学で取組を進めていただいているところである。

MOOCの話があった。これからインターネット等を活用していくということで、各大学等、それに向けて色々な準備を進めている。また、放送大学はもともと放送を通じた教育であって、インターネット関係についても充実を図ろうとしているので、そういったICTを活用した形での事業展開といったものを進めていきたいと思っている。

先ほど、政務官の方から少しお話があったけれども、教育再生実公会議第2分科会の中では、社会人の学び直しも大きなテーマの1つになっているし、また、それと並行して、

中教審の大学分科会の中の大学教育部会でそういった社会人の学び直しについての議論を並行して進めているという状況である。

(赤池文部科学大臣政務官)

岡議員からも御指摘があった、義務教育段階できちんとキャリア教育、職業教育を行うということに関して申し上げます。今、道徳の時間が毎週1時間あり、4年後から教科化という形で進めていく中で、今年から文科省として教材を1,000万人の小中学生全てに2学年ずつ渡している。その中に、多様な働き方ということで様々な職業の方々に登場していただいで学ぶ機会や、地域によっては地域の方が講師として立つ形、また、中学校段階では夏休みを利用した実際の職場体験等、色々な形で早いうちからやっていただいている。

これは、地域の構成が変わって、お父さん、お母さんの背中を見て、自分が将来こういう職業に就くということがなかなか実感できない。また地域も、多様な職業ではなく勤労者中心になっているので、義務教育段階から、職業、キャリアに対して関心を深める機会をできるだけ学校教育として提供できるよう取り組んでいる。

それから、今日、専門高校の話、大学の新たな部分で、これは当初から安倍総理の強い意向もあって、いわゆる戦後の6・3・3・4制の普通教育中心の単線型から、子供たち、若い方々、社会人を含めて多様な形で学べる環境整備ということで、複線型ということを持っており、専門高校の強化、新たなる高等教育機関である職業実践的な教育機関、それに専門職大学院がつながるような、普通教育はノーベル賞を目指していただくようなトップ級を目指すと同時に、地域に密着した地方創生につながるような職業教育体系の複線型の教育システムを作ろうということで今、取り組ませていただいているところ。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

今日御議論いただいている中で、例えば先日、金丸主査からお配りいただいた参考資料1で、4ページ目に、今日は余り議論がなかったが「企業によるキャリアマネジメントの確立」というところで、企業の人材育成の取組みを促進するために、情報開示等をどうするかという問題提起もいただいている。

実は、参考資料2で、大久保さんから先日いただいた案の最後の方でも、先ほどの社内検定の制度等を活性化して、そうした企業の取組みを有価証券報告書やCSR報告書等に記載する。その他にも情報開示のやり方はあるかもしれない。これについては、また主査とも御相談の上、今後の会議で色々御議論させていただければと思っている。

最後に、小泉政務官から締めくくりの御発言をお願いいたします。

(小泉内閣府大臣政務官)

今日はお忙しい中、本当に皆さまに感謝する。

各省庁の皆さんにも、特に今日は厚労省、経産省、文科省の皆さんに検討を深めていた

だいて、取組みの具体化を図っていただきたいと思う。

とりわけ、前回のワーキンググループにおける金丸主査の論点ペーパーで「企業によるキャリアマネジメントの確立」「働き手自らの主体的なキャリアアップの取組み」「企業外で能力開発を行うための高等教育機関等の改革」この3つの視点は、同時に改革を進めていくことが重要である。

まず、厚労省においては、定期的に自身のキャリアについて考えるような機会を作る社会的な仕組みのあり方、教育訓練休暇制度、教育訓練サービスの経費負担支援等、働き手自らが将来を見越してキャリアアップ、キャリアチェンジをするための環境整備について、策の具体化に向けた検討を深めていただきたいと思う。

文科省においては、高校や大学での教育をより職業教育を意識した内容に転換するための方策について検討を深めていただきたいと思う。また、実践的な職業教育を行う高等教育機関についても、働き手が必要なスキルを身につけることができる教育機関となるように、次の成長戦略の改定を見越して、具体の制度設計を、スピード感を持って詰めていただきたいと思う。更に、企業における人材育成等の取組みを促進する観点から、人材育成にかかわる情報開示のあり方等の実効的な方策についても、関係省庁が連携をして、検討を深めていく必要があると思う。

今日の議論も踏まえて、これは年明けになるが、来年以降、更に検討の具体化を図っていききたいと思う。

私も最近、読んだ本の中で、鑑真の本があったのだが、あの当時、西暦700年ぐらいに、日本は遣唐使で2人の僧を派遣して、最高のお坊さんを日本に連れてこいと、その結果、見つけたのが鑑真で、鑑真はその日本人の思いに心を打たれて、5回日本に渡ろうとして、難破をして、失明をして、その挙句、それでも来てくれて、日本に仏教を根づかせて、国家統一の1つの柱としていく取組みを色々やった訳だが、これだけ人材に対する思い入れというのは昔の日本もあった訳である。今の時代、人口減少から新しい日本の国作りをしていかなければいけない中で、特に、人材、教育、これほど大事なことはないと思う。

今日もお話を聞いていて、キャリアアップやキャリアチェンジ、高等教育機関等、色々お話があったけれども、やはり最も基礎にあるのは教育だと思う。そういった観点からも、ぜひじっくりと良い議論を年明けにできることを期待したい。