

産業競争力会議

第3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：2015年1月29日(木) 15:30~17:00
2. 場所：合同庁舎4号館共用第2特別会議室
3. 出席者：
西村 康稔 内閣府副大臣

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

(議事次第)

1. 開会
 2. 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人材育成の取組
 3. 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。

前回、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人材育成の取組、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つの視点からプレゼンいただき、民間議員及び有識者の方から議論をしていただいたところである。今日は主として、このうち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人材育成の取組の2点について、金丸主査から具体的な制度設計を見据えた御提案をいただき、その後、討議をいただきたい。

言うまでもなく変化の激しい競争社会の中で、働き手自らが変化に柔軟に対応し、絶えず自分自身のキャリアを意識し確認しながらライフ設計を考えていく中で、必要な知識を

タイムリーに身につけながら、生産性の高い働き方が可能となる環境を整備していくために、企業や国がどのような形で後押しをしていくのかということだ。ぜひ関係省庁一体となって、実効性のある具体的な取組を進めていただければと思う。

ある企業に一生いることを前提として、企業に言われるがまま部署も変わり、長時間働くという働き方がこれまでの日本の典型的な働き方であったわけだが、時代は大きく変わっており、そういった働き方は困難になってくる。むしろ転職も含めて流動化を高めていくためにも、ある会社においても自分自身のキャリアをどうアップしていくかということは考えていかなければならない。今話題となっている格差拡大の議論に通じるものがあるが、転職や、非正規から正規になることも含め、働く人たちが自らキャリアを考えながらやっていくことを、どういう制度、環境で後押ししていくか、ぜひこの議論を通じて、具体的な取組を実現していきたいので、自由闊達な御議論をお願いしたい。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

本日は、12月16日に行った第2回目のワーキンググループでの議論を踏まえ、金丸主査から改めて御提案をいただいた後で、関係省庁から今のお考えについて簡潔に御説明いただき、その後、意見交換を60分ほど行って議論を深めてまいりたいと思う。

それでは、最初に、金丸主査から主査ペーパーを御用意いただいているので、御説明をお願いできればと思う。

(金丸主査)

今回は『『変革の時代』に対応した高付加価値人材の育成と最大活用に向けて』というタイトルのペーパーとしてまとめた。今日は「3. 中高年企業人材の最大活用」と「4. 労働市場インフラの整備」についてご説明し、「1. 総論」と「2. 若者・若中高年の職業選択の多様化・早期化」は次回にご説明する。

企業と個人を取り巻く環境は劇的に変化しており、今後もし続ける中で、企業も個人も変革の中で生き抜いていくという覚悟と準備というのが必要である。また、就社意識から脱却し、一人一人が自分の能力や個性に真剣に向き合ってプロフェッショナルリティーを磨き、発揮していくことが重要であり、これをいかに国が後押しできるか、あるいは国がやるべきことは何かというのを検討してきている訳である。

その中でこのワーキングとして何を目指していくかということで整理をさせていただき、別紙にて端的に図示した。社会に出たら企業人として会社という組織に属しているという前提だったのが、会社という器を除いて考えると、社会の中で自分の適正や能力をその都度見つめ直して、市場あるいは会社での仕事と今の自分とのギャップをアセスしながら、時には他の会社に転職したり、あるいは他の部署に変わって新しい仕事に挑戦したりと、ストレートに、又は色々な試行錯誤をしながらキャリアアップしていくというふうになるのではないかということである。

これからの日本を支える若者は何かのプロになる必要がある。これも持論だが、私たちITの産業が発展し技術も進化してきた過去を振り返ると、ある意味では非常に簡単な事務作業をコンピュータシステムが奪ってきたことになる。例えばロボットあるいは人工知能を有した更に高度なコンピュータシステムの仕組みが出てくる中で、ますます、ホワイトカラーの専門性はそういう意味で競争せざるを得ず、付加価値を見出していくことが重要。しかも、そのプロセスの確立が必要ということである。

実は私どもの会社では、格好いい大人が仕事をしている現場に小学生の高学年をお連れし、その裏を支えているIT等も見学していただくというボランティア活動を8年程やっている。御両親のアンケート等を見たり、御本人の追跡もやったところ、例えば小学校高学年、中学生で私たちがお連れしたお子さんが、今や大学生や、社会人になられている訳で、病院の先生方の現場を見学したお子さんの中からは看護師や医者になられた方も出ている。そういう意味では、できる限りそういうチャンスを創造することも必要ではないかと思う。

また中等教育になると、今度はだんだん自分の適正に合った職業を選ばなければならず、無理やり強制するわけにはいかないが、何らかの意識づけができるようにしたい。

また高等教育段階では、最初は幅広い社会的な体験ができるチャンスを創出していきながら、徐々にナチュラルにある明確な目的意識を自分の中から発見をして育成するという、自らが希望する職に就いて実践的に学ぶ段階的なキャリア教育が重要ではないか。

一方で、既に企業人になられた方々も色々な事情によってセカンドキャリアを挑戦したいと思う方も潜在的には20%いらっしゃるのに、実際の転職率は約6%に留まっている。考えているうちに新しい変化の波がやってきて後手に回る、ということが起きていると言っても過言ではないと思う。今後は地方の中堅企業や成長軌道にある新興企業等、能力と経験を有する人材を欲する企業は多いので、できれば新しいチャンスにマッチングをさせていくことが必要ではないかと思う。

要するに、個々の働き手が、変化が起こることを前提に、それを先に見越し、来るべき新しい波に対応していくことが重要である。そのためには、自ら時々立ち止まって考える気づきの機会を提供し、最初の判断が常に正しいとは限らないので、常に立ち止まって自分を見つめ直し、やり直し、学び直しができるシステムの構築が重要である。

更に加えて重要なことは、人材への投資は単年度予算等で考えると単なる経費に見えてしまうが、長期間で考えれば経費ではなくインベストメントであって、いずれそれがGDPを押し上げ、税収も増えるということになるので、国にとっても単純な単年度収支では測れない大きなリターンをもたらす、あるいはもたらせるような仕組みを考えることが重要ではないかということだ。

「3. 中高年企業人材の最大活用」については今申し上げたとおり、セカンドキャリアやネクストステップへの挑戦への後押しが必要だ。何か追加的に習得すべき要素はあるか、丁寧にアセスできる仕組みがまずは必要ではないかということだ。例えば、新たな出向先で働くということは、正確に言えば働きながら能力・経験の発揮の仕方を補正・習得して

いく意味での能力開発だが、その出向した従業員の給与を出向元の企業が負担した場合に一定の賃金助成を行う等、育成型出向と試用就業の機能をあわせ持った制度の創設を検討すべきである。

「4. 労働市場インフラの整備」のうち「(1)『キャリア・ドック』支援」については、起こる変化に先手を打って対応していくために、労働市場のインフラとして、自身のキャリアについて主体的に考える習慣が身につくような仕掛けが必要ではないかということだ。例えば、肩をたたかれて「あなたはキャリアを診断してきなさい」と言われてしまうと、ドキッとしてしまいネガティブだが、社員の体の健康のために健康保険組合と併せて支援している人間ドックのように、年に1回定期的に全員が見直すということをやっているならば、先手が打てるのではないかということである。

また、雇用保険制度において、キャリア形成促進助成金をはじめ、人材育成に取り組む企業に対する支援を行っているが、これら助成金を活用して、企業が雇用者に対しキャリア・ドックを受診させる機会を設けた場合の経費の一部を補助することも考えられる。

働き手個人が自らキャリア・ドックを受診する場合においても、教育訓練給付制度等、今の制度を活用することにより、経費の一部を支援することも検討すべきではないかと考えている。

「(2)企業における人材育成の取組促進」については、キャリア・ドックに加え、企業における人材育成を後押ししていくことも重要であるため、人材育成を進める企業が労働市場から評価される仕組みが必要ということである。先般行われた労働政策審議会の提言で述べられている「職業能力の開発・向上に関する状況」に加えて、キャリア・ドックの導入等、個人のキャリアプランニングへの支援の取組等について積極的な情報開示を企業に促すことが重要だ。そうすれば、人材育成を進める企業に入ろうとする人々にとって、一つの判断材料になるのではないか。また、各企業の開示情報を若者や求職者に提供するための職業紹介事業者のビジネスも成り立つのではないかということである。

最後に、従業員が主体的に外に出て自己啓発する機会を積極的に提供していくことが求められるため、教育訓練休暇制度を導入する企業に対する認証や導入に関する情報開示、キャリア形成促進助成金等の雇用保険制度による積極的な助成についても検討する必要がある。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

それでは只今の御意見に対し、関係省庁から御回答、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)

第1回及び第2回のワーキンググループでの議論等を踏まえ、厚生労働省の今後の人材育成に係る取組の方向性について御説明申し上げたい。

人材育成の取組のポイントとしては、産業構造の変化や技術革新が加速する中で、変化

に対応するため、労働者が企業内外で能力を高められる環境の整備がぜひとも必要という点である。また、現状の課題等を踏まえ、主に若者、非正規労働者、ミドル層等（一部、中高年齢層も含まれると思うが）をメインターゲットとして、企業によるキャリアマネジメント、計画的な人材育成、労働者の主体的なキャリア開発支援を行う。あわせて、今後の我が国経済を支える分野の人材育成の推進を行う、以上3点がポイントである。

企業による人材育成の取組としては、教育訓練費の割合の低下や人材育成に問題があるとした企業の割合を踏まえ、企業のキャリアマネジメントの必要性が説かれているところである。

労働者の主体的なキャリア開発については、正社員で行った割合は4割となっているが、主体的なキャリア開発に問題ありとした労働者の割合は約7割にのぼり、特にその中では時間の確保という点を中心に様々な問題点があるところである。

更に、今後の我が国経済を支える分野等の人材育成については、先端あるいは重点分野の人材育成、その中で特に若い方々に対する技能等の重要性を認識してもらうための技能五輪大会の活躍促進ということについて御説明させていただく。

まず、「企業によるキャリアマネジメント（計画的な人材育成）の推進」について御説明する。

先般大久保委員からお話があった、「特に企業での計画的な人材育成の取組の中で社内での検定による能力の評価を「見える化」する」ことに対しては、認定社内検定制度の拡充・普及策を検討してまいりたい。また、この社内検定の構築を含めて、企業による計画的な従業員のキャリア形成の取組を奨励するという観点から、最近開始したキャリア支援企業表彰の拡大を検討してまいりたい。

また、産業界のニーズに合わせた形で、座学と企業での実習を組み合わせる雇用型訓練の倍増を目指していく。例えば、業界団体と連携した訓練の実施や、大学院と連携した2年間の訓練の実施、更に在職者に対するポリテクカレッジでの2年間の在職者コースの実施を検討してまいりたい。

地方での人材育成という観点からは、訓練を指導する人材の確保が重要だ。特に地方には教えられる方が少ないという観点からも、助成の対象に謝金だけでなく旅費等も含め、必要な経費を拡充することを検討してまいりたい。

第二に、「労働者の主体的なキャリア開発の支援」について御説明する。

主体的なキャリア開発を推進するためには、時間の確保やメニューの多様化、インセンティブ情報の発信という、お金の問題、時間の問題、情報の問題を解決していかなければならない。そのため、教育訓練休暇制度の導入・活用に向けたインセンティブの付与を検討してまいりたい。また、メニューの多様化に対しては、現在、教育訓練給付という形の中で、専門実践教育訓練を対象としているが、より多様な層が受講可能となるよう文部科学省と連携したプログラム開発に取り組みたいと思っている。インセンティブ情報の発信としては、職業訓練の成果を潜在的な利用者に対し情報発信していくことを検討したい。

能力・キャリアの「見える化」については、既に取り組んでいる業界団体を主体とした業界検定をますます進めていくとともに、先ほど申し上げた社内検定をこの業界検定と連携するなり、補完関係とするなり、様々な関連性、互換性の確保を図りながら推進していきたい。また、新ジョブカードの普及促進を図ることで、職業能力の証明の普及促進を図りたい。

また、定期的なキャリアコンサルティングという観点からは、キャリアコンサルタントの質の確保や、キャリアコンサルティングを受けることのできる機会の更なる整備が重要だ。本日お話があったキャリア・ドックを含め、環境整備を行う事業主への更なるインセンティブ付与について検討してまいりたい。また、新ジョブカードの普及促進を図ることを法令的に明確化することについてもあわせて検討したい。

第三に、「今後の我が国の経済を支える分野等の人材育成の推進」について、2点申し上げたい。

産業界のニーズに応じて先端的あるいは重点分野の人材育成を支援し、産業活性化を図ることは大変重要である。対人サービス分野における業界検定の構築に加え、ものづくり分野の中では最近進みつつある航空機製造等、今後の日本経済を支えていく分野の対象とした訓練あるいは能力評価という点について、それを通じた人材育成を行い、産業活性化を図ってまいりたい。

また、企業、業界団体による技能五輪という競技大会等により、若者を中心に、技能の重要性について、今までも行ってきた魅力発信を強化していく必要性を感じている。技能五輪大会は23歳未満の方の世界大会が2年に1度行われており、今年はブラジルで行われる予定である。最近、韓国等が非常に伸びてきて、昔だと日本が大体トップだったものが、今や4位ぐらいになっている。このような状況に対し企業や業界団体の御協力も得ながら、選手育成、活用について、その奨励策も通じて、技能五輪メダリストによるものづくり技能の魅力発信ということに取り組んでまいりたい。

(生田厚生労働省職業安定局長)

次に、「マッチングの向上に資する情報提供の推進等」について御説明する。本件については、若者の雇用対策に関する法律案の関係で、1月23日に労働政策審議会から公労使一致の建議をいただいている。

情報提供については大きく2つの柱があり、1つは「企業における若者の活躍促進のための取組への支援」という切り口である。現在、若者応援企業宣言事業という事業があり、7,300程の会社が既に宣言していただいている。これは、『若者の採用・育成に積極的に取り組んでいるが、知名度等の点でなかなか若者が採用できない』という企業のマッチング支援という考え方である。

今回、法律案に盛り込むことを検討しているのは、認定制度の創設ということで、この若者応援企業宣言事業を進化させ、一定の数値要件を満たしている企業を厚生労働大臣が

認定し、助成金を手厚くする等様々な支援策を講じるという考え方である。要件の3つ目に「若者の育成に熱心に取り組んでいる計画的な社内教育を行いその内容を公表している等」というものがある。この具体的な内容は、法律が通った後に省令で詰めることとなっており、また審議会で御議論をいただく。

情報提供に係る2つ目の柱は、「職場情報の積極的な提供」である。これは新卒者の適職選択に資するように、「(ア) 募集・採用に関する状況」、「(イ) 企業における雇用管理に関する状況」、「(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況」の3項目ごとに、1つ以上の事項を情報提供することを義務化するものである。また、これ以前の段階として、幅広い情報提供を努力義務化する。

最後に、「中年期以降の自発的なキャリア選択を可能とする仕組み」について御説明する。まず、最初に在籍出向で途中から移籍となる、いわゆる試行型の出向を検討する際に分析すると非常にヒントとなるのではという意味合いで、産業雇用安定センターについてお話しする。産業雇用安定センターの下で大体年間1万件前後の出向が成立しているが、その中に在籍出向と移籍出向がある。直近の数字は計9,424件のうち、在籍出向が3,315、移籍出向が6,109である。

その上で、実は高齢者65歳以上の雇用を進めるという観点から、育成型・試行型出向に関する政策のあり方を含め、中年期のキャリアチェンジは非常に大きなテーマだと思っており、こういった観点での検討をしていただくための研究会、検討会を立ち上げる予定である。具体的には2月に立ち上げ、清家先生に座長になっていただき、高年齢者雇用安定法の改正も含めて幅広く議論する予定であり、その中のテーマとしてきちんと検討をしていきたいと思っている。

(平井経済産業省大臣官房審議官)

前回12月16日に経済産業省より提出した資料を改めてご覧いただければと思う。

まず、「多様な『人活』支援サービス創出事業」として、産業構造の転換への対応という課題の中で、スキルと経験を持つ社会人の成長分野での活躍を目的として、モデル事業を行っている。

また、産学協働によるキャリア教育の推進として、キャリア教育コーディネーターの育成支援や、キャリア教育推進のための表彰・シンポジウムを行っている。

更に、インターンシップが1つの課題ということで、その量的・質的拡大に向けたこれまでの取組を、幾つかこの資料において提示させていただいている。

(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)

今回の金丸主査ペーパーの中にも、冒頭に、いわゆるプロフェッショナルを作っていくということが前提としてあったが、大変重要な切り口だと思っている。少し古い話だが、小泉内閣の時に、「21世紀日本ビジョン」という2025年までの長期のビジョンを出したこと

があり、私も実は委員として参加させていただいた。その中の、人材の領域で一番大きく謳っているのは、本当のプロ、それぞれの人が自分の専門領域を持って生き生きと働いている社会を2025年までに作ることである。そこから随分時間が経ったが、まだ十分にその計画ビジョンのとおりにはなっていない状況だと思っており、改めて日本にこのようなプロを作っていくと宣言することは、人材育成の目標としては大変明確でいいことなのではないかと思っている。

御報告があったとおり、このプロを作っていくためには、①企業内人材育成、②個人のキャリアデザイン、特に③高等教育機関におけるインフラの整備が3つとも伴わないと、なかなかできるものではなく、それぞれに対策が必要である。特に、企業の人材育成投資が長期的に減少傾向にあるという問題については、まだ日本の企業の中でも十分に計画的な育成ができていないところがあるのではないかと思っている。

企業の人材育成の問題については、私の専門分野であり、色々な企業と会話をし続けているが、人材育成投資は、投資したもののリターンをどう評価するのかということがなかなか見えにくく、よほど明確に計画を立てておかないと、その時々状況にどうしても流されやすい。個人にとっても企業にとってもわかりやすい目標を設定して、人材育成をやっていくということが大変重要なのではないかと思っている。

前回、前々回の時に御提案した社内検定制度というのは、それぞれの企業にプロを育成する目標をちゃんと持ってほしいということである。そうすることによって育成の計画が経ち、投資の効果が「見える化」をするということが重要と思っている。

また、育成した結果をきちんと開示し、ステークホルダーとのコミュニケーションの中で使っていくという流れを上手く作っていくことが、持続性を担保するポイントかと思う。将来の従業員に対する開示の他、中小企業の場合は取引先に対する開示が盛んに行われるようであるし、また大企業であれば株主に対する開示もあるだろうと思う。

勉強のために、東京のESG銘柄に指定されている企業や、経済産業省が発表している優良事例において、どのような表現で開示をしているか、何を書いているのかということを見てみた。そうすると、まだ一部の企業ではあるが、

- ・人材育成投資をどの程度しているか
 - ・会社内の研修の中でどの程度の人数、規模、時間を用意しているか
 - ・そこで育成した人々にどのような資格を取らせたり、社内のどのようなプロとして認定しているか
 - ・グローバル化等の対応として、どのようなリーダーシップを発揮する機会を作ったか
- ということを相当丁寧に書いている企業が現在でも多々あることが分かった。

このようなことが一般的に広まることは大変結構だと思うし、学生や転職をする方々への企業情報の公開においても、しっかりその成果が書き込まれていけば、成長期待が持てる企業ということを個人も見やすくなるのではないかと思っている。

情報開示を促進する方法のもう一つの切り口として、人材育成を客観的に評価したり、

認証をするということがあると思う。イギリスでは、“Investors in People”という企業の人材育成に係る評価を認証する仕組みを長くやっていて、特に中小企業に好評と聞いているので、今回、参考資料4として添付させていただいた。これは、会社の人材育成の成果が上がっているかを評価するものだが、その評価する枠組みに一種コンサルティング的な要素があり、実際には、評価のプロセスの中でもっとこうしたらいいということが各々の企業によく分かるという効果大きい、ということで好評と聞いている。

実際に現地に行き見学をしてきたが、会社案内に出すだけでなく、入口にはプレートがかけてある等、顧客や応募者にもPRをするという流れができているようだ。国の事情が違うので、日本にぴったり当てはまるかは分からないが、人材育成投資を促進するための目標や成果の開示を全部つなげて回していくことで機能する人材育成、本当に持続的な人材育成を作っていくことが大事かと思っている。

(小室議員)

企業の教育投資額が減ってきている点について、企業を見て思うことの1つは、企業内で自らの業種によい研修内容が明確でなくなってきたということだ。一人一人に全く別の内容を教育しなくてはならないという、相当高度な学びになり、以前のような一律の研修がしづらいことも一つあるかと思っている。

1つには、会社の中で勉強してもらいたいことを企業内検定のような明確なコースにしていくことが有効である。また1つには、個々人が半ば自己責任で自分の時間を使って、自分の意思を持って学ぶことを促進していく必要がある。自ら学んでいる時には必ずしも上司からも会社からも評価されないものが、後々会社を救うことになる等、何を勉強すれば会社の役に立つのかが、シンプルではなくなってきたとも感じている。

そういった中で、1つはキャリア・ドックというものがすごく有効だろうと思っている。従来は、自ら勝手に学んでいる社員を希望する方向性ではないとして上司が評価をしないということがよく起きているのだが、定期的にキャリア・ドックの中で、こういう分野のプロフェッショナルになりたい、これを勉強したいと思っていることをすり合わせていくことで、会社からお金が出ない状況で、自己責任で勉強しているような人も、少なくとも勉強した内容について上司から評価を受けたり、もう少しこういう方向で勉強してもらいたいというすり合わせができ、ずれが生じないことが大事であろうと思っている。

今色々な企業を見ていると、特に女性で勉強をしている内容が会社の期待とずれているケースがある。本人はこういう方向性で行きたいと思って勉強しているが、会社全体の方向性と違うという場合も、こういったキャリア・ドックで評価を受け、それをもって上司とすり合わせることで、効果的になってくるのかなと思っている。

仕事が忙しくて時間がとれないことが、学べない理由の1位で58%とアンケートに出ているが、こういった時間をしっかり本人に返していくことが学びにつながっていくと感じている。そのソリューションとして、教育訓練休暇という形の促進があった。企業にとっ

てみると、どこまでの教育を対象にどういった奨励が企業にはあるのかということをもう少し詳細に教えていただきたい。また、これはある程度まとまって休んで勉強するということをイメージしているかと思うが、実際の学びでは、日常の業務をしながらデイリーで学ぶ方が大変多い。このため、相当長期に渡り日常の仕事をしながら、時間外、もしくは6時の定時では間に合わないので5時に早く退社して学びに行く、ということも促進していくことで、より奨励されるのではないかと思っている。ネーミングで言うと例えば教育訓練短時間勤務になるかもしれないが、そういった可能性も同じように検討をいただけたらと思っている。

(金丸主査)

認定社内検定制度を今後充実していくとのことだが、現在は45事業主が実施と、導入数が少ない。今まで普及してこなかった原因と、それをどうすることで充実につながるのかについて、どのようにお考えになっているか確認したい。充実というのはお金を沢山使うことではなく、結果を充実させるということである。

この会議は産業競争力会議なので、日本の成長に資する働き方や、人材の付加価値向上が目標であると思う。一方で、企業の70%程は納税もしていない、税金を払っているのは30%程度の状況である。我々は、議論している企業イメージと、その企業の中にいる人のイメージをクリアにする必要があるのではないか。

70%程度の納税ができない企業に対し、例えば人材の教育投資が少ないのではないかと考えてみたところで、税金も納められない企業は成長するのがまず先となるのではないか。一方で納税はしているが成長が鈍化しているような企業を対象に議論をしていくのか。

例えば、私たちの業界のように成長している企業同士のスカウト合戦が激しく、もっとうまい話があると出ていった人の方が圧倒的に多いと、今の離職率や離職者数だけを開示するというのは果たしてどうなのかと思う。また、利益も納税額も増やし続けていて、一人当たり人件費も上げているような成長している企業も一緒くたにして考えていいのかという点については疑問がある。労働者の90%以上が生え抜きの企業に対して、企業の中の人材は多様性が重要と言ってみるのも変だと思うが、例えば、新卒採用とキャリア採用が半分ずつ程度である会社において、キャリア・ドックでそのキャリアを見直し、その変化に対応するために出ていく結果、外から違う人がまた入ってくるということは決して悪いことではない。勤続年数が長いのは良いが、成長はしていない、離職率も少ないというと、人件費を上げられる余力がないという逆の見方もできるので、そこはトータルにバランスを見ながら指標を作らないといけないのではないかと思う。

要するに、このお金は誰のために何のために使って、その結果、何を生み出すのか。その生み出すものについてKPIを設定する形でコミットでき、ターゲットにどんどん近づいているのであれば、もっとお金は使うべきだし、本来教育は投資なので必ずリターンがあるはずだと思うが、投資対リターンという考えが厚労省にあるのかお聞きしたい。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

まず、小室先生からお話があった教育訓練休暇の関係の助成については、現在、キャリア形成促進助成金の中に労働者の自発的な職業能力開発を支援するためのコースがあり、就労規則や労働協約等の制度的な対応のために社労士に払う経費等の補助をするとともに、教育訓練休暇をとった場合は一定の助成をする仕組みになっている。

教育訓練休暇制度については、法律の中で、職業能力開発の上で非常に重要な有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、あるいは再就職準備休暇、その他の休暇を付与することに事業主がぜひ取り組んで下さいとしている。極論をすれば一種の努力義務の位置づけだが、例えば年次有給休暇のようにいわゆる義務にはなっていない状況である。そういう中で、今後更に前述の助成措置の内容をもう少しよく精査をした上で、教育訓練休暇が取得できるようになっていくべきではないかと考えている。

実際、この教育訓練休暇制度の導入状況は、平成25年度の調査でも10.6%、企業10社のうち1社という状況である。概ねどのような教育訓練休暇かと言うと、長期のものは実は余りなく、どちらかと言うと短期間、具体的なイメージとしては1週間程度休んで、学校あるいは訓練校に通うというものが多いう状況であると認識をしている。

次に、金丸主査から、認定社内検定がなぜ普及していないかというお話があった。この制度自体は実は相当古く、昭和60年から始まっている。当初、昭和60年から暫くは、実は低調だったということである。当時は技能検定が中心で、認定社内検定は技能検定になりにくいものを補完するという位置づけでやっていた。それが業界のデファクトスタンダードになれば技能検定に持っていけるだろうという発想もおそらくあったと思うが、認定社内検定を進めていこうという政策的含意が余りなかったのが正直なところだ。

今までは、例えば建設会社だと、協力会社を集めた協力会のようなところで施工のための訓練を一緒にやる、あるいは自動車販売だと、各会社によって違うノウハウ等についてグループごとにやる、というような形でやってきた。しかし今後は、業界検定と補完的な、又は関連したものという形をもっと強力に位置づけた上で、業界団体と相まって、努力の「見える化」に直結するような形に育てていきたいと考えている。そのための様々なノウハウや知識等を中心に応援できるものは応援していきたいと思っている。

金丸主査から最後に非常に難しい御質問があった。私の理解が足りない部分があれば、またお尋ねいただければと思うが、もともと、様々な政策をやっていく上で、いわゆるPDCAサイクルは当然必要だと思っている。雇用保険制度は今、雇用安定事業と能力開発事業と2つの事業で成り立っており、そのうち能力開発事業は主に私の局で担当しているところであるが、この事業を実施する場合には、やはり一つの目標を立て、その目標に向かって様々な施策を行い、いわゆる評価をきちんとやった上で、例えば事業主団体の方々に集まっていただく懇談会のようなところで御説明をし、その結果を厚生労働省のホームページで公表するという取組を行っているところである。

いずれにしても、やはり目標を立て、目標をちゃんと立てられたか、達成したかという結果、達成できた場合は今後どうしていくべきか、できなかった場合は理由と、この政策は引き続き必要かについて精査していくことは、非常に重要だと思っている。

(生田厚生労働省職業安定局長)

まず、職場情報の提供の関係で御説明をさせていただきたい。各企業の情報提供は基本的には各企業の自由なので、アピールしたい点はアピールいただくことが基本だと思っている。

その上で、この職場情報の提供について審議会でどのような議論があったかと言うと、例えば「募集・採用に関する情報」だと、採用者数や離職者数を出す企業もあれば、平均勤続年数、あるいは、過去3年間の男女採用者数を出す企業もあるだろうということで、そこは各企業に選んでいただき、1つ以上出せばいいという考え方である。具体的な項目は省令で決めるということで、まだ今の段階では例であるので、アピールすべき点は自由に出していただければいいのではないかと思っている。

今後、どういう項目を1つ選んでいただく候補として省令に追加するかという点は、今述べた以外の項目も含め、審議会でこれから議論をしていただくことになっている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

先ほど民間議員から社内検定について幾つか御意見をいただいた。金丸主査からは情報開示を行う項目として離職率が適当かという議論があった。大久保氏からも、企業が開示を更に広げていく手段について考えるべきではないかとの御意見があった。主査ペーパーにおいても、キャリアマネジメントについて積極的に情報開示を促すことが重要で、これが一つまずトリガーになるのではないかという考え方が示されている。この点について、更に、厚労省でどういう考え方があるか御意見があれば伺いたい。

また、大久保氏から、企業の人材育成を促すという意味で“Investors in People”という認証の仕組みを入れていくことも一つのアイデアではないかという御提案もあった。この点について、もう少し何か御意見があればお願いします。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

まず、職業能力の情報開示については、職業能力開発行政をやっている立場から見ても非常に重要だと思っている。今回は若者を中心とした形で、まずはやってみることが重要。今後、例えばハローワークにおける情報の在り方や出し方、逆に言うと、民間の職業紹介事業者も含めて、職業紹介を求めている求職者の方々にどのように職業能力開発情報を伝えていくかという仕組み作りについては、職業安定行政、職業能力開発行政を通じたトータルな形で検討を進めていくべきではないかと考えている。

企業認証の関係については、大変示唆的な資料を大久保先生から頂いた。大きな仕組み

であるため、なかなか直ぐにできる話かという点はあるが、企業が人材育成に取り組んでいくインセンティブを深める意味でも、まさにコンサル的な機能を持った形でやっていくということは、非常に重要な観点ではなかろうかと思う。

いずれにしても、まずは現在行っている大臣表彰制度を含め、様々な好事例を世の中にアピールしていき、その中で色々な企業の情報を参考情報という形で活用していくことを考えていきたいと思っているところである。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

先ほど、小室議員のほうからも、キャリア・ドックというのは大変有効で重要ではないかとのお話があった。主査ペーパーにも、これを企業に実施を促していく仕組みや政策が必要ではないかという指摘がある。厚生労働省からも、キャリアコンサルティングを受ける環境整備を行う事業主にはインセンティブ付与も含めて検討するという御意見があったが、実際に企業に実行いただく上で、どんな政策手段が有効だと思われるかについてもう少し詳細なお考えがあれば、ぜひ御説明をいただきたい。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

キャリア・ドック、言うなれば、定期的なキャリアコンサルティングの実施を推進していくこと、節目でキャリアについて考える機会を整備するということの重要性は承知している。そのためには、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的・量的な確保、特に質的な確保をまずは是非進めなければならない。

現在、レベルの高いキャリアコンサルタントという証明は、技能検定という形で出来ているが、キャリアコンサルタントとして実質的な活動ができるかという能力評価については、民間団体で行っていただいている民間試験がある。今後は、一定程度の水準を確保した上でこの民間試験の内容を踏まえた資格化、また、これらキャリアコンサルタントの方々の扱う個人情報の扱いやその他を含めて、必要な法制上の整備を行っていく考えである。現在、キャリアコンサルティングの受講費用を事業主が負担した場合の助成措置がキャリア形成促進助成金として行われているところだが、キャリアコンサルティングを活用したキャリア形成の仕組みを導入した事業主に対する助成制度の創設を行うとともに、御提案のキャリア・ドックへの支援策はどういうものがよいかということについては、更に検討をしていきたいと思っている。

(岡議員)

時代の変化ということについて、私は一つ大きな変化を感じている。高度成長期には、企業はどんどん成長し、若い方もどんどん企業に入ってきたため、企業と若者の関係は、どちらかという企業にとっては買い手市場という色彩が強く、若者にとっては入社試験が大変な時代が長らく続いた。これが今日変わりつつあると思う。これからは、逆に企業

にとって猛烈に人材確保が重要な時代になってくるのだと思う。

企業にとって経営資源というと人材とお金だけだ。お金は銀行から借りる等すればいいが、人はそうはいかない。優秀な人を採用し、しっかりと育て、本人が活躍し、かつ企業も成長するというパターンにする必要があるのだが、これからはいい人材がなかなか来てくれない時代になるのではないかと思う。そうすると、優秀な人材を確保する必要性という観点から、どここの企業はこういう人の育て方を支援してくれる制度がある等々、先程から議論されている情報開示を、むしろ企業側がより積極的にやるようになってくるのではないかと思う。

また、企業内の人材育成についても、我々は毎年コンサルティングの評価制度を導入し研修を行っているが、私にとっては今日の会議で言及のあったキャリア・ドックのようなものも、いい人材に来てもらうために、企業側がより積極的にやっていく時代が早晩くると思っている。この点も踏まえる必要があると思う。

また、関連する話で、主査も触れられたが、私は低学年から自分の人生をどう設計するかということを訓練しながら、最初に描いた絵のとおりになるわけではないが、自己努力、自分で育成をしていくという点の強調も重要かと思う。おんぶに抱っこで、じっとしていればどんどん人材育成してくれる、というような誤解をされてはまずいのであって、基本は一人一人が自分のライフ設計をしていく、そのために必要な勉強もしていく、そしていわゆるプロになっていくという点が大切である。「プロ」の定義は、自分が優れているところというようなことも含めうる幅広い概念だと思うが、自己努力という側面が必要かと思う。少子化の中で企業が存続・成長していくためには、やはり良い人材が来てくれないといけないという点も考えておく必要があると思う。

(金丸主査)

先程厚労省から説明があった「中年期以降の自発的なキャリア選択を可能にする仕組みの検討」についても大変重要なテーマではないかと思う。今、47都道府県に組織があり、無料で約1万件の outgoing や移籍の成立を実現されているが、これをこれから充実・強化する際のイメージとして、例えば仮に10倍にするのか、100倍にするのかという目標によって打つべき手は違ってくるのではないかと思うのだが、その目標のイメージがあればお聞きしたい。

それから、今後の検討を進めていくスケジュール感はどのようなものをお考えなのか。そして、全国に拠点を持つ産業雇用安定センターという組織は今も民間と連携されているのか、もしされているとすれば、更にそれも強化されていくのか、組織力を向上する計画のようなものがあれば、お聞かせいただきたい。

(西村内閣府副大臣)

若者新法における「若者の活躍促進に向けた取組」について、全体の考え方としては、

まず最低限企業にやってもらわなければいけないことを、1つずつそれぞれ項目を決めてやってくださいという段階があり、その上でちゃんとやっている企業は認定・支援をしていこうという、言わば、まず底上げで、更にいいものは奨励して引き伸ばすという考え方かと思う。

そういう中でのぎりぎりの整理なのかなと思うのだが、項目を見ると、育児休業をどれだけとったか、有給休暇をどれだけとったか、残業がどれだけか、男女比が管理職でどうか、というような、もう今は当たり前で全て開示していいものではないかという気もする。この中の1つの項目でよいというのは、そんな程度かなというのが率直な印象だ。また、人材育成の仕組みの開示については、やっていなければやっていないと書かなければいけないので結構つらいかと思うが、金丸主査からも指摘があったように、過去3年間の離職者数の開示については、どう評価していいかわからない。

そもそも対象が新規学校卒業者となっている点について、これは適職選択を目的として書いているためかもしれないが、新規だけではなく、就職浪人をした人もいれば、入ってみただけでも自分の思いと違ったので、2～3年でやめて新しい企業に行きたいと思っている人たちももちろん対象となるだろう。細かい話だが、若者というものをもう少し広く、20代、ひょっとすると30代かもしれないが、なかなかうまく恵まれなかった人たちも含めて、あるいはキャリアアップをしていこうと思う人たちも含めて、1回目の選択だけではなく2回目、3回目の選択にも生きてくる話であると思うので、もう少し丁寧な立てつけにしたほうがいいのではというような率直な印象を持つのだが、もしその辺の審議会での議論等があれば、教えていただければと思う。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

まず岡議員からお話があった点について、私からお話させていただく。これは西村副大臣の御質問にも繋がる話かもしれないが、岡議員が仰ったとおり、各企業により積極的にこの情報を開示していただく。例えば、募集・採用、企業における雇用管理に関する状況、職業能力の開発・向上に関する状況などはまさに西村副大臣が仰ったように、新規学卒者だけでなく、いわゆる求人する場合にハローワークや民間職業紹介の場合も含めどんどん積極的に出し、それを見比べることによって求職者が適切な職業を選択できるようにする。恥ずかしくない情報を出すために、雇用管理の改善など様々なものに取り組んでいただくという効果が期待できると思う。

今回の法律改正は若者雇用対策という性格であることも含めて、こういう形での整理をさせていただいているが、考え方としては、こういうものはすべからず積極的に出していきたい。最終的な義務化としては、全部出せという義務づけまではしないが、その中で出していただかなければやがてあなたの会社には人は来なくなるという、まさに岡議員の仰るような形に進んでいくことで、実際に情報開示はどんどん進んでいくということを期待しているところはある。

(西村内閣府副大臣)

企業が情報を出さなければ、後ろめたいのだと理解されると。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

出していない企業は、労働環境があまり良くない企業であると思われかねない。まさにそこを判断するためにも求職者としては様々な情報が欲しいので、そういう情報をどうやって提示するか。1つ、ハローワークでの情報開示については、より積極的に求めていくということもあるだろうし、民間職業紹介事業にも、この能力開発に関する状況についてはぜひ開示してほしい。今までは非常に弱かった部分の一つなのではないかと思っている。

例えば、西村副大臣が仰ったように、離職者数は、意識して出している企業はあるが、逆に能力開発ですばらしいことをやっている企業に、それを求職者にも開示していただくということは非常に重要な点だと思っているので、その点を進めていくべきではないかと思っている。

もう一点、低学年の方を含め、小中高、様々な方々に、我々の行政言葉で言うところの、職業意識の啓発を進めていくことも大切である。特に我々は、今までもものづくりを中心に、いわゆるものづくりマイスターと称して3,000~4,000人の方々に言わば肩書きを差し上げて、学校や中小企業等にも行き、後輩の技能労働者の育成に、まさに先輩として優れた能力を発揮するということになるということを見せて、働くということについての様々な関心を深めていただくという取組をやっている。

ものづくりだけではなく、ITも含めて、様々な業界から様々な人に来ていただき、文科省、教育委員会とも連携をして、職業意識の啓発に努めていきたいと思っている。

(生田厚生労働省職業安定局長)

まず議論の流れに沿うが、最終的には西村副大臣の御指摘にお答えしたい。

まず、職場情報の積極的な開示項目については、もちろん労使から色々な議論があったが、特に経済界の方からは、この項目は必ず出せという限定はしないでほしいという非常に強い主張があり、まず、募集・採用、企業の雇用管理、職業能力の開発・向上という分類をし、それぞれごとに提供したほうが良いと想定されるものを労使で御議論いただき、今の段階で例として挙げられているものをお示ししている。このため、これ以外の項目で出したほうが良いということで、選択肢を増やすという意味でも出したほうが良いという項目が出てくるかもしれないが、現段階ではこうなっているところである。

その上で、新卒に限定しているということなのだが、これについても労使で色々な議論があり、ここに書いてある新卒というのは、既卒3年という扱いを今はしており、新卒の求人を使って就職される方を想定しているので、学卒のまま就職できなかった方も3年間

は新卒扱いということになる。

新卒に限定した理由は、初めて仕事に就かれる方は、労働市場の状況について十分知見もないし、正確な情報を得るということについても十分な認識がないと想定され、最初に企業に義務づける第一歩として、そういう対象に義務づけるということが、ようやく理解されたという経緯がある。それも大企業と中小企業を全部入れている義務であるため、案外厳しいものである。

その上で幅広い情報提供を努力義務化しているのも、大企業を中心に、積極的に出さないと逆に評判の良くない企業として扱われるという意識の企業も多分出てくるのではないかと、第一歩としては非常に意味があることではないかと思っている。

金丸主査から御指摘いただいた点は正確にお答えしたいと思う。産雇センターを書いたのは、成立件数1万件の出向の中に、最初は在籍出向で出しておいて、最終的には移籍したという例がそれなりにあるため、そういうものがモデルとして活用できるのではないかという意味合いで書いている。

「来年度も出向等支援協力員の増員等、その機能強化を図っていく予定」というのは、27年度予算のことだけを書いている。27年度予算は失業なき労働移動を進めるということで、再興戦略でも産雇センターの機能を強化すると書かれており、人数的には支援協力員を324人から382人に増やすということである。これ以上のものではなく、あくまで、この産雇センターにおいて在籍から移籍に変わった中身を十分分析して、育成型・試行型出向をモデル化していくことが非常に重要とされており、その後は、当然民間の人材ビジネス会社に活躍いただかないと、とても回らないと思っている。

その上で、2月から研究会を立ち上げるが、取りまとめの時期については今の段階で私が明言することはできないが、そんなに時間はかけずにまとめたいと思っており、与党のほうでも御議論をいただくような動きもあるので、そういった御議論も踏まえて、制度の見直しについて対応をしていきたい。

(岡議員)

本日は、規制改革会議と産業競争力会議との連携という観点で大変いいお話ができたと思っている。規制改革会議では、我々の造語で「職業仲介事業」に係る提言をしており、これには斡旋等もろもろ全部入っている。その中で、ぜひ厚生労働省に改善をしていただきたい内容を昨日出しており、これが実現すれば斡旋の成果を高めることにつながると思う。環境の変化という意味では、ICT化が進んでいる中で、この分野ではいまだに面接や書面が原則になっていることも含めて提言をしているので、失業なき労働移動の成果を高めるためにも、前向きに御検討いただきたいと思う。

(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)

先ほど来から議論になっている情報提供のところ、1つだけお願いしたいことがある。

職場情報の積極的な提供という考え方自体は、私は推進すべきだと思っており、賛成である。ただし、ずっと古くから提案されながら議論がうまくまとまらずにいたのが、離職率の問題だと思っている。特に、ブラック企業問題が出てから離職率の公表を義務づけるべきだということは、随分と色々なところで案としては出ており、ただ、その中では公表することがミスリーディングになる可能性もやはり常にあるのだと思う。中小企業で久しぶりに人を採用したら、2人採って1人辞めたら50%の離職率かという問題や、あるいは業種別の特性が随分あるのに、その業種を単純に横に比較して見せていいのかという問題、あるいは大企業等でほとんど離職する人がなく、生涯にわたって離職率が1%、2%という会社もたくさんあるが、その会社が本当にいい会社なのかどうか、もしかしたら辞められないのではないかという可能性もある。つまり離職率というものをどう見るかについては色々な側面があるので、その辺の論点を十分に議論した上で、公開の仕方を決めていただきたい。

仰ったとおり、1個以上の義務化といっても、新卒の求人票に記入欄を作ったら埋めなければいけなくなってしまうので、実質的には全部公開をしなければいけないのと同じことであるので、そのあたりについては中身についてもじっくりと御検討をいただければというふうに、これはお願いとして申し上げたいと思う。

(西村内閣府副大臣)

“Investors in People”はなかなかおもしろいと思いつつ、しかしどういうふうに日本の、今我々が考えているキャリアアップに当てはめたらいいのかなと思う。キャリア・ドックや、色々な研修事業、能力開発をやりながら、場合によっては他社にも移っていくというように、個人のキャリアに応じて能力をつけていくというのが、我々が考えているキャリアアップであると思うけれども、例えば実行段階の評価項目のうち「マネジメント効果」の内容を見ると、付加的枠組みとして、コーチングが文化の一部であること、誠実さと信頼の文化があること、とあるが、これは会社全体の話のような気がする。企業ごとに認定していくのは確かに面白い枠組みだと思うし、中には一人一人のキャリアアップに着目した点もあれば、企業全体の文化のようなものを醸成していくような点もあるということである気がするが、もう少し御説明いただければ、我々のやろうとしていることに素直に入ってくるのではと思う。

(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)

私の知っている範囲で今の御質問に回答させていただく。もともとこの性格自体は、人材育成を熱心にやっている企業を認証して公開しようというところから始まっているが、中身については、計画、実行、見直しと書いてあるとおり、いわゆる計画的に人材育成をやり、そのことをちゃんと計画にして、また振り返り評価をしているという、ある意味PDCAをちゃんと回しているかということに着目をしている。

これは企業の経営側に対して具体的にインタビューをしたりとか、エビデンスを出してもらったりするというだけではなく、実際には従業員の調査もやっている。両側から本当にそのような機能がちゃんとできているかどうかということを確認し、その上で評価レベルを決めていくということだが、そのインタビューやアンケートを進めていくプロセスに結構手間をかけており、それをやる中で、実は認証を受ける側の企業が人材育成に対して、今までできていなかったことに対する気づきを得る部分が相当にある。

このため、実際には、1回ぽんと認証を受けただけではなく、受けてみて実際はできていないところが随分発見できて、そこをつくり直して、もう一回認定を受けに行くということが多いと聞いている。特に中小企業における計画的な人材育成をサポートするような役割が、この“Investors in People”の非常に大きな役割で、それを担っている機関が企業からその認定費用をもらった上でやっていて、足りない分を政府のお金が埋めているという構造だと聞いている。

(田中日本経済再生総合事務局次長)

主査ペーパーで色々御提言していただいているものとの関係では、例えば教育訓練休暇を企業でどう仕組んでいくのか、申し立てがあれば、全員に必ず受けさせるのか、会社のルールはどうするのか、キャリア・ドックをどういうふうに仕組んでいくのか、そういうところに例えば標準化を行う。企業は企業で情報開示をしていただきながら認証も受けていただいて、認証後、情報開示と一緒に、企業の色々な情報発信に使っていただくという意味があるのかなと私は解釈をした。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

教育訓練休暇制度を導入する企業に対する認証や導入に関する情報開示について、どのような手法をとるかは別にしても、先ほど御説明したように、世の中には千差万別の教育訓練休暇制度が実はあるのではないかと思う。例えば、トップ層しかやらないところから、全員でやるところまで、様々な教育訓練休暇制度が企業の戦略の中であるのではないかと思う。自分が持っている制度はどのように世の中から評価されるのかという意味での情報開示は、ある意味、非常に重要なポイントなのではないかと、私個人の意見として思う。

(金丸主査)

これは厚労省だけではなく、経産省もいらっしゃるので申し上げておきたいのだが、色々な技術や分野に検定や国の資格などのお墨つきを与えるというのもいいが、折角グローバルマーケットに打って出ようとしている中で、それが是非世界にも通用するものであってほしい。もちろん先ほどの話だと、業界内スタンダードというと、それはその業界内でスタンダードができることによって、A社からB社に人材が移動しやすくなると。例えば自動車で言うと、私はうまくいく気がしないが、トヨタと日産からの人材が横で流動し

やすくなるといったように、業界の中の効果があればもちろんいいと思うが、絵に描いた餅にならないような標準化をぜひ考えてほしいと思う。

経産省もIT分野には色々な資格を作ったが、当社みたいな会社は余り見向きもしない。デファクトのスタンダードが海外になってしまったので、プログラミング言語は海外に学べばいいし、SAPとかERPのコンサルタントの資格をとったり、オラクルの技術の検定資格をとったり、マイクロソフトだったりする。御担当ではないかもしれないが、一つの例として申し上げる。

(宮川厚生労働省職業能力開発局長)

今金丸主査から御指摘があったが、業界検定を作っていく上で、業界のどの層を狙っていくかを明確にしたほうがいいのではないかなと思う。例えばトヨタ、日産のようなところは、自動車業界が作りたいたいのであれば作る場合もあるだろうが、恐らくお望みではないのではないかなと思う。

一方で、例えば、今、化粧品の販売業界で、実は大手では社内検定が揃い始めている。横並びということもあるかもしれないが、そういう社内検定をそれぞれ作っていくことによって、きちんと評価していることを社員の方々に示すとともに、それが世の中に出ていくことによって今度は業界共通の部分があることが判明し、であれば、そこは業界検定にしていき、各社それぞれ個別に必要な部分をそれに付加してやっていくということも一つのイメージとして十分考えられるのではないかなと思う。いずれにしても、私どもは、技能検定、社内検定、業界検定を含め、様々な検定をやる際には、今、金丸主査が仰った点について重々留意し、決して絵にかいた餅にならないようにやっていきたい。

(西村内閣府副大臣)

活発な御議論をいただき、感謝申し上げます。色々な御指摘が民間議員側からあったので、ぜひ両省庁は受け止めていただき、具体的な制度設計に向けて努力をいただければと思う。

育成型出向と試用就業の機能をあわせ持ったモデル的な制度の実現については、中高年人材の最大活用という視点からも非常に大きな課題であるので、年央の成長戦略の改訂のタイミングをにらみながら、ぜひ検討を深めていただきたい。

実際に企業や個人、特に個人の行動が変わっていくような動きのために、金丸主査から御指摘のあったキャリア・ドック支援や、今日相当の御議論があった人材育成の取組の情報開示の話、日本に適したIIP等職業能力評価システムも含めどんなふうに企業を評価していくのか、これらをどう作っていくのかというところを、具体的に検討を深めていただければと思う。

今回は文科省を中心に企業外で能力開発を行う高等教育機関等の改革について御議論をさせていただこうと思っているので、引き続きよろしくお願ひしたい。