

産業競争力会議 雇用・人材・教育WG(第4回)	資料1
平成27年2月17日	

## 「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

平成 27 年 1 月 29 日  
 産業競争力会議  
 雇用・人材・教育WG  
 主査 金丸 恭文

### 1. 総論

- インターネット化に端を発するデータ社会の本格到来やグローバル競争の激化や少子高齢化などにより、企業と個人を取り巻く環境は劇的に変化しており、企業も個人もこうした変革の中で、生き抜いていく覚悟が必要である。経済社会全体が、「就社」意識から脱却し、一人一人が、能力や個性に真剣に向き合い、プロフェッショナルリティを磨き、発揮していくこと（真の「就職」）をどう後押ししていくのが重要である。
- 改めて、WGとして何を目指していくべきか、以下の通り整理をした。**別紙参照**
  - 一人一人が高い付加価値を発揮するといっても、それぞれのライフステージによって置かれている状況は異なり、取り組むべき課題も異なる。
    - ・これからの日本を支える若者は、それぞれが「何かしらのプロ」になり、付加価値を生み出していくことが必要であり、そのプロセスの確立が必要である。
    - ・また、就学期にも目を向ける必要がある。小学生の頃から社会体験を積みせ、社会で活躍することの意識付けを行い、中等教育段階では「職の選択」の意識付け、高等教育段階では、「自らが希望する職について実践的に学ぶ」といった段階的なキャリア教育・職業教育を確立すべきである。
    - ・一方で、これまで企業人として日本の成長に大きく貢献してきた方の中にも、それぞれの思い、事情によって、セカンドキャリアへ挑戦したいと思う方も数多くいる（約20%）が、実際の転職率は約6%に止まっている。地方の中堅企業や成長軌道にある新興企業など、能力と経験を有する人材を欲する企業は多い。これらを上手につないでいくことが、個のレベルでの能力の最大活用とマクロレベルの人材ミスマッチの解消につながっていく。
    - ・また変革の時代においては、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。そのためには、自らのキャリアについて、立ち止まって考える「気付きの機会」を提供していくことが必要である。さらに、早くから職について考えることは重要だが、最初の判断が常に正しいとは限らない。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。
- 重要なことは、人材育成への投資が、教育・訓練を受けた人の高付加価値化につながれば、それがビジネスの拡大につながり、利益・雇用を生む。そしてそれが、後々GD

Pや税収等にもつながり、国にとっても単純な単年度の収支では測れない大きなリターンをもたらす、という考えを国全体で共有し、そうなるよう制度設計をし、PDCAを回していくことである。

○こうした問題意識に基づき、2. 以下で施策の考え方を整理する。

## 2. 若者・若中高年の職業選択の多様化・早期化

### (1) 実践的な職業教育を行う高等教育機関の制度化

○「プロ」育成機関の社会的地位を確立するとともに、高付加価値化を実現させるような教育実施体制の構築が不可欠である。

○制度設計に当たっては、専門学校からの転換はもとより、既存の大学からの転換も促進されるような制度にする必要がある。そのためには、既存の私立大学等とのイコルフットディングを確保していくことが重要である。

- ・例えば、この新たな高等教育機関の卒業時に与えられるサーティフィケート（ステイタス）を、大学の学位と同等の価値を有するものとすることは重要な観点である。

- ・また、未就職の若者の就学コストを私立大学等と同水準にしていく観点から、公的助成の均衡（財政支援のイコルフットディング）についても検討課題である。さらに、奨学金制度等の対象とすることも重要である。

- ・さらに、働き手の学び直しにおいても、教育費用に対する雇用保険制度による個人補助等、職業能力開発施策と連動した仕組みとする必要がある。

(※) これらのことは、前向きな意味で、既存の学術中心の大学教育における職業的意義について見直しをする契機となる。

○教育プログラム、教員の体制等の構築にあたっては、高等学校を卒業した若者はもとより、既に職を得ている社会人が専門性を身に付け、それを高め続ける場に相応しいものとする必要がある。

- ・教育内容は、産業界と密に連携をしながら作り上げていくことを必須要件とすべきである。また、企業と協力し、長期間又は定期的に学生が企業に出向き、働きながら必要なスキルや知識を身に付け、その実践をもとに、学校で授業を受け、討議をすることを通じ形式知化していくプロセスとしていくことも不可欠である。

- ・教員についても、実務家の積極的な登用を図ることも重要である。その際、単に自らの経験を語るのみではなく、知識や経験が十分に形式知化されていることを担保することや、効果的な教授方法を身につけるための訓練を組み込むこと等も課題である。

また、常に最新の知識・スキルを教育できるようにしておくためにも、一定の流動性が図られるようにすべき。

- ・また、社会人がトレーニングする場として、特定の絞られた知識やスキルを短期間に集中して効果的に学ぶことができるような多様な教育プログラムの提供も可能とすべきである。

- ・さらに、個々の教育プログラムが、スピーディな産業構造やビジネスモデルの変革に耐えうるよう、常に見直しが行われるとともに、履修者の職業能力向上に効果があったかを検証し、改善がなされるプロセスを組み込むことも重要。
- 以上の観点も踏まえた上で、今後、新たな高等教育機関の制度を活用する学校数をどの程度見込むのかも含め、具体の制度設計を早急に詰め、制度創設に向けた工程を明らかにする必要がある。

## (2) 段階的なキャリア教育の確立

- 小学校では、小学生全員に「社会体験」を積ませ、将来自分が社会で働き、貢献していく意識を芽生えさせる機会を充実させるべき。また、中等教育段階では、「職の選択」を視野に入れたキャリアカウンセリングを施すことも検討すべきである。
- 特に、7割以上の生徒が通う高等学校普通科において、産業社会や職業について学ぶ科目を位置付けるとともに、インターンシップの促進等、職業に関する学習の「場」を形成するための指導を、外部の協力者・団体等の力も借りながら充実させる必要がある。

## (3) インターンシップの充実

- 大学等の学びと職業選択がシームレスにつながるよう、現在約2%である学生のインターンシップ参加率を飛躍的に高める必要がある。併せて、インターンシップの実施期間が3週間未満である学生の割合が約8割である現状を踏まえると、今後、長期のインターンシップを産学官で普及させる必要がある。
- このため、大学におけるインターンシップの実施について、大学設置基準に位置付けるとともに、運営費交付金や私学助成の配分基準とするなど、制度改革も含めた量的拡大・長期化に向けた実効ある方策を、関係省庁が連携をしながら検討すべきである。

## 3. 中高年企業人材の最大活用

- 働く意欲のある中高年層の多様なセカンドキャリア・ネクストステップへの挑戦の後押しについては、これまで培ってきた能力・経験をベースに、新たな職場で活躍できるのか、何か追加的に習熟すべき要素はあるのかなど、丁寧にアセスできる仕組みが必要である。
- 例えば、新たな出向先企業で働く（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」という意味での能力開発）従業員の給与を、出向元企業が負担した場合（一定の資本関係のある企業への出向の場合は除く）に、一定の賃金助成を行うなど、育成型出向と試用就業の機能を併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

### (1) 「キャリア・ドック」支援

○変革の時代に、起こる変化に先手を打って対応していくためには、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付くような仕掛け（「キャリア・ドック」）を検討する必要がある。

○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、企業が、雇用する従業員に対し、これら助成金を活用して「キャリア・ドック」を受診させる機会を設けた場合、その経費の一部を補助することも考えられる。

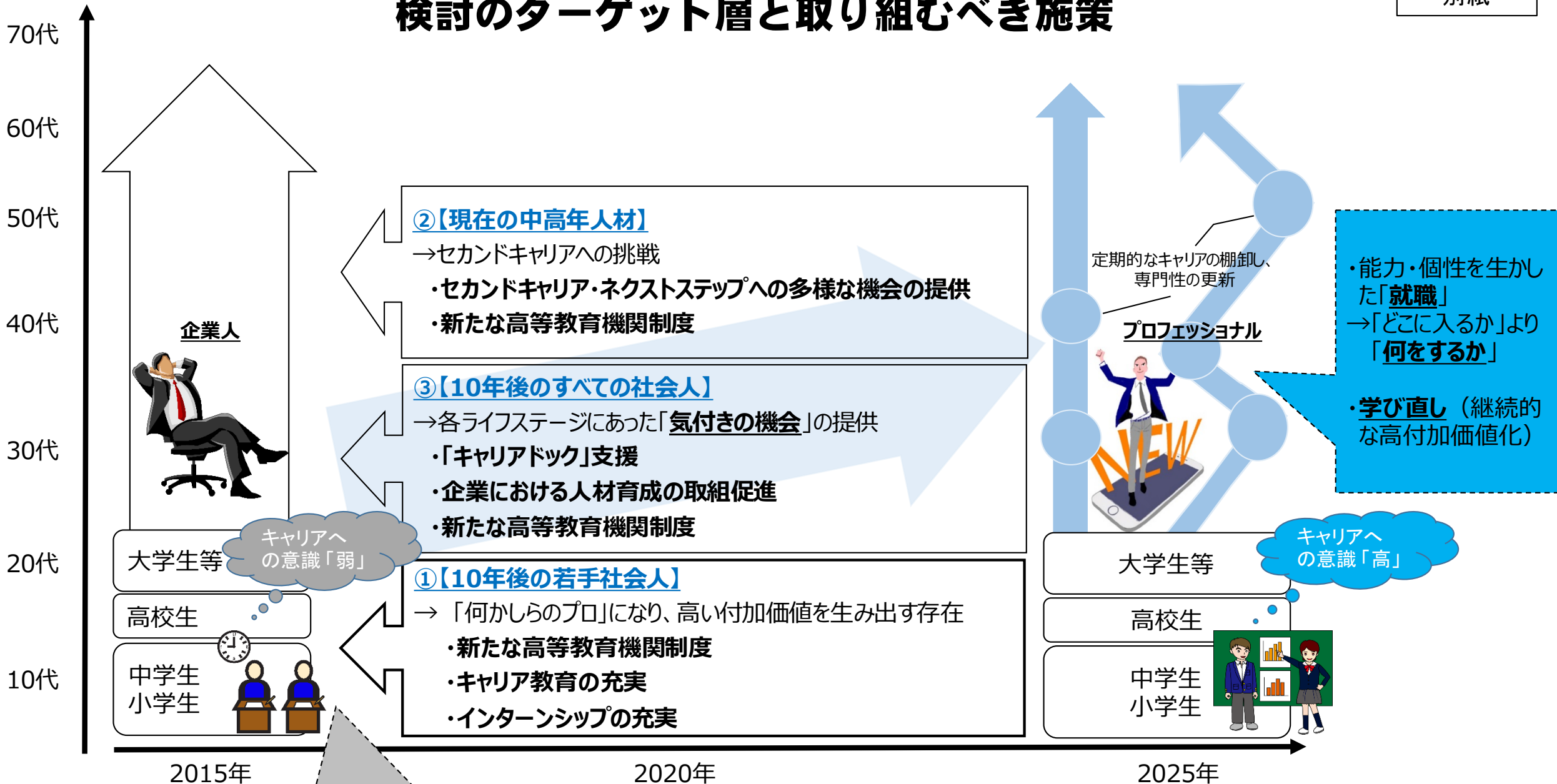
また、働き手個人が自ら「キャリア・ドック」を受診する場合においても、教育訓練給付制度等を活用することにより、経費の一部を支援することも検討すべきである。

### (2) 企業における人材育成の取組促進

○「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。このため、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を構築していく必要がある。1月23日に労働政策審議会が提言を行った「若者の雇用対策の充実について」の中で述べられている「職業能力の開発・向上に関する状況（導入研修の有無、自己啓発補助制度の有無等）」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の積極的な情報開示を企業に促すことが重要であり、情報開示項目の詳細等の検討を更に深める必要がある。また、職業紹介ビジネス事業者には、こうした各企業の開示情報を比較可能な形で整理して、若者や求職者に提供することが期待される。

また、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。このため、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。

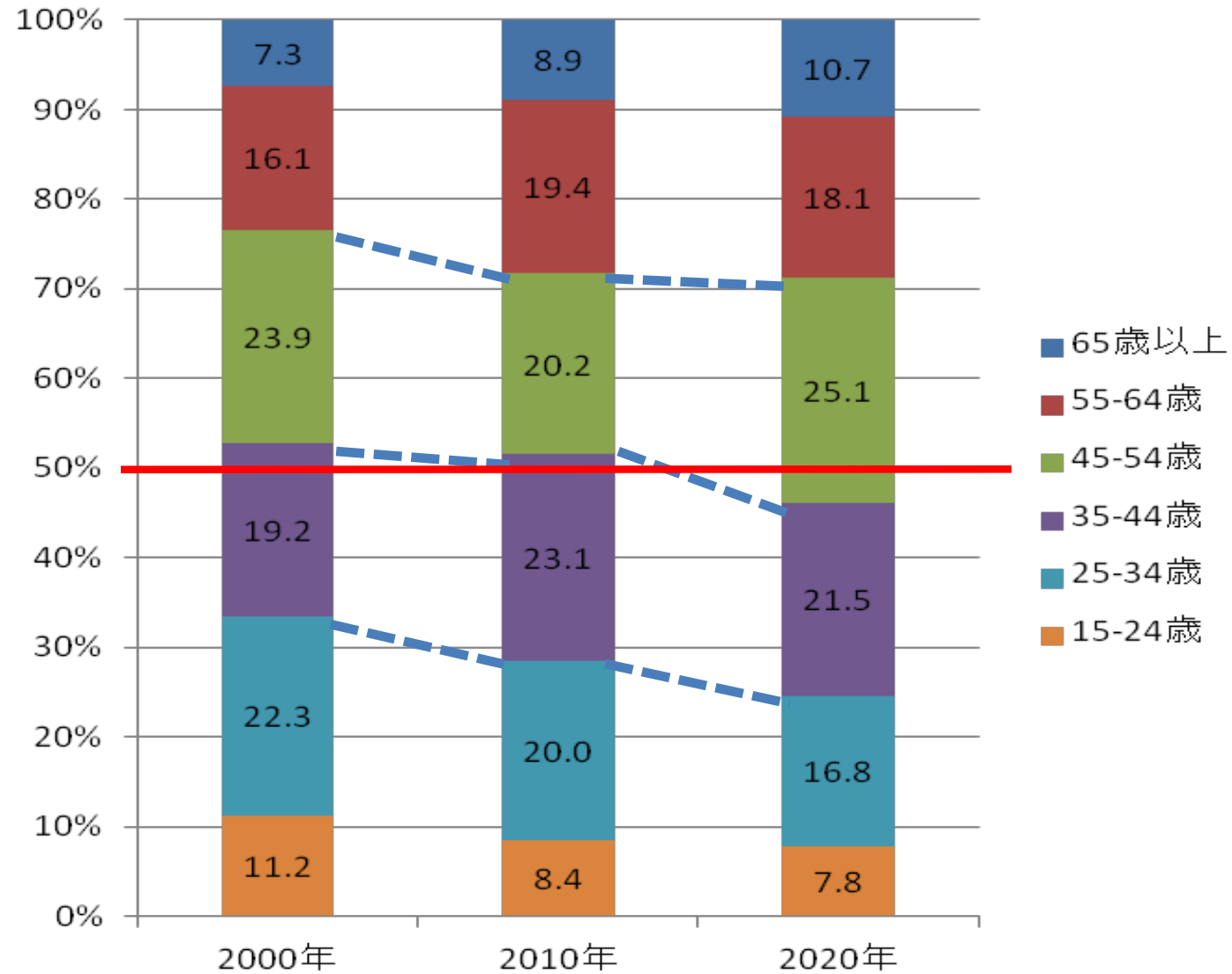
# 検討のターゲット層と取り組むべき施策



・「就社」「終身雇用」  
→「何をするか」より「どこに入るか」

# 我が国労働者の年齢構成について

## 労働者の年齢構成比率の変化



出所：リクルートワークス研究所『2020年の「働く」を展望する』