

第1回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和4年1月25日（火）11:00～13:00
2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
 - （委員）大槻奈那（座長）、中室牧子（座長代理）、本城慎之介、菅原晶子、夏野剛、武井一浩
 - （専門委員）宇佐川邦子、工藤勇一、鈴木俊晴、水町勇一郎、森朋子、井上岳一、住田智子、村上文洋
 - （政府）牧島大臣、小林副大臣、山田大臣政務官
 - （事務局）村瀬室長、辻次長、渡部次長、黛参事官
 - （説明者）（厚生労働省）
 - 岡崎 毅 大臣官房審議官（人材開発担当）
 - 宇野 禎晃 人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室
 - 黒田 啓太 人材開発統括官付政策企画室長
 - （文部科学省）
 - 根本 幸枝 総合教育政策局 社会教育振興総括官
 - （経済産業省）
 - 島津 裕紀 経済産業省経済産業政策局産業人材課長
4. 議題：
 - （開会）
 1. 人的投資の充実につながるリカレント教育の促進
 - （閉会）

○黛参事官 それでは、時間になりましたので、第1回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料をお手元に準備いただきますよう、お願いいたします。

会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにしてくださいとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう、御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務

局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

本日は、山田大臣政務官に御出席いただいております、小林副大臣も遅れて御出席の予定でございます。

また、牧島大臣は用務のため、12時15分から12時25分の間で御出席される予定と伺っております。出席され次第、御挨拶をいただく予定でございます。

構成員の委員、専門委員につきましては、森専門委員が途中から御出席、菅原委員が途中で御退席、宇佐川専門委員が一部の時間の御出席との連絡をいただいております。

また、本日は、構成員の皆様に加え、夏野議長、武井委員、井上専門委員、住田専門委員、村上専門委員が御参加でございます。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。

大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 御説明ありがとうございました。

このたび、夏野議長からの指名によりまして、本ワーキング・グループの座長を務めさせていただくことになりました大槻でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

また、座長代理につきましては、座長が指名することとなっておりますので、私からは中室委員をこのワーキング・グループの座長代理として指名させていただきまして、本委員にも御了解をいただいております。中室委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○中室座長代理 どうぞよろしくお願いいたします。

○大槻座長 それでは、議題1「人的投資の充実につながるリカレント教育の促進」について議論したいと思います。

本件につきましては、これまで閣議決定されました実施計画への対応も含めて、リカレント教育に関する施策の検討及び実施の状況について、厚生労働省様、文科省様及び経産省様から御説明いただきまして、議論を行いたいと思います。

今日の進め方なのですけれども、3省それぞれの説明の後に皆さんの質疑を簡単に行わせていただいて、最後にも全体に関する質疑応答の時間を設けさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

まず、厚生労働省様から御説明いただきたいと思っております。

御説明者の御紹介です。厚生労働省大臣官房審議官（人材開発担当）の岡崎毅様、同じく厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室の宇野禎晃様にお越しいただいております。それでは、10分以内で御説明のほう、よろしくお願いいたします。

○厚生労働省（宇野参事官） ただいま御紹介いただきました人材開発政策担当参事官の宇野と申します。よろしくお願いいたします。

資料をお配りしてはいますが、厚生労働省資料の1枚紙を御覧いただければと思います。規制改革実施計画に盛り込まれていますリカレントガイドラインにつきましては、検討状況及び今後の対応方針、それに併せまして、昨年検討していただきました人材開発分科

会の検討状況も含めて御説明させていただきたいと思っております。

ガイドラインの検討は、昨年10月20日より労働政策審議会人材開発分科会において開始されております。その後、11月24日、12月10日に分科会を開催しまして、昨年の12月21日に建議といたしまして、労働政策審議会人材開発分科会報告「関係者の協働による『学びの好循環』の実現に向けて」が取りまとめられております。本日は、この分科会報告の説明を中心に行いたいと思っております。この中には、ガイドラインにつきましての基本的な考え方とか今後の方針についても盛り込まれているところでございます。

お手元の概要資料を見ていただきますと、まず、一番上にありますとおり、人材開発をめぐる主な課題といたしまして3つ挙げさせていただいております。まず1点目が、デジタル化(DX)等、これにはグリーンとかカーボンニュートラルの話が入ってきますけれども、こういったものの急速な進展。(2)といたしまして、コロナ禍で非常に影響を受けています非正規雇用労働者のキャリアアップ。3番目といたしまして、リスクリングとかリカレント教育の高まり等が挙げられております。

こうした課題に取り組むために、四角枠にございますけれども、企業主導型の教育訓練の強化とともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要である。また、公的職業訓練の強化、精度向上が必要である。このことが課題として提示されております。

そして、外部労働市場及び内部労働市場の双方における関係者の協働によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な学びの好循環を、枠囲みにあります3つのプロセスを通じて実現していくと整理しております。

その3つのプロセスとは、1番目は職務に必要な能力やスキル等の明確化で、それが学びの目標にもつながると思っておりますけれども、それを共有すること。2番目といたしまして、職務に必要な能力等を習得するための効果的な教育訓練プログラム等の提供。3つ目といたしまして、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開といったプロセスを通じて実現していくと整理しているところでございます。

続きまして、労使をはじめ国などの関係者の果たすべき役割をより明確になるように、下の図のとおり、労働市場全体における人材開発の促進と企業内における人材開発の促進に分けて整理しております。

左側の労働市場全体における人材開発の促進につきましては、我が国は御案内のとおり、欧米のような市場横断的に職務に必要な標準的なスキルが十分に示されているとは言えない状況でございますので、そういった中で精度の高い職業訓練を実現するため、地域の人材ニーズをよく知る事業主団体、労働者団体、教育訓練を提供する国や都道府県、民間教育訓練機関、大学などの教育機関、労働力需給調整機能を担う労働局、職業紹介事業者等が連携・協力して、次の事項を協議する場を法定化しようという御提言をいただいております。

協議する事項といたしましては、地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定、訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証と見直し、訓練受講者に対するキ

キャリアコンサルティングの促進や就職促進といったものを協議する都道府県単位の場合を法定化すべきだということでございます。

また、企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施ですとか、国によるキャリアコンサルティング機会の確保などの関係者の責務規定も併せて整備すべきとされております。

これらにつきましては、必要な法的整備を検討ということを書いてありますけれども、職業能力開発促進法の中に規定しようということで、今、準備を進めております。具体的には、職業能力開発促進法の改正事項を含めまして、雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱を本年1月14日に労働政策審議会に諮問いたしまして、おおむね妥当との答申をいただいているところでございます。現在、その法案の策定作業を進めているところでございます。

続きまして、右側の図を御覧ください。企業内における人材開発の促進についてでございます。こちらにつきましても、企業内における労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進するという観点から、基本的な考え方と労使が取り組むべき事項、国等の支援策等を体系的に示しますガイドラインを策定すべきだということでも分科会からも御提言いただいておりますので、今後、このガイドラインの策定を進めていきたいと考えております。

このうち、労使が取り組むべき事項としては、例示ではございますけれども、分科会の中で議論がございましたのは、求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、キャリアの棚卸し、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング、身につけた能力・スキルの発揮などが盛り込まれているところでございます。

また、国等の支援策につきましては、厚生労働省施策だけではなくて、政府全体の人材開発支援策を幅広く示し、ガイドラインに盛り込むべきだという御提言をいただいたところでございます。

ガイドラインの策定に当たりまして、分科会の委員の方々の御意見は次のとおりでございます。主体的な学びは、労働者任せにするということではなく、企業も関与するという視点が重要だという御意見。労働者の自律的かつ主体的なキャリア形成に向けては、働き手の意識改革が求められる。その上で、そういった働き手を企業や政府がどう支援していくのかを考えていく視点が重要だという御意見。企業や業界によって多種多様な人材要件やスキルがあったり、スキルが明確化できない場合があったりすることから、多様性にも目配りすることが必要であるという御意見。職業人生が長期化する中で、働き手への効果的な支援の一つにキャリアコンサルティングがあるが、中小企業や非正規雇用労働者、女性、高齢者などのキャリア形成を考える上でも重要である。セルフ・キャリアドックや定期的なキャリアコンサルティングは有効であるという御意見。企業内においてキャリアコンサルタントがどこまでの役割を果たすことができるかは疑問であるという御意見。ジョブカードは自分のスキルがどういうものを明確化し、自律的・主体的な学びにつながるもので、効果的であるという御意見。企業のマネジメント層が部下をサポートする能力を持つことができるようにすることが重要であるという御意見。人手不足の中で人材こそ中小企業の最重要課題

であり、労使による学び直しの促進やこれに対する支援は重要であるという御意見等々をいただいております。

今後、こうした分科会の御意見を踏まえまして、中小企業を含む実態を踏まえながら有用なガイドラインを策定していきたいと思っております。分科会自体は、昨年12月に分科会報告をまとめさせていただいた後、本年1月14日もガイドラインについて議論をさせていただいております。

その際に、ガイドラインの策定をするための今後の作業といたしましては、企業の実態に即した基本的な考え方や労使が取り組むべき事項の深掘りを行い、特に中小企業における好事例、中小企業特有の課題について把握すべきだ。あとは、企業内におけるキャリアコンサルティングの活用実態について把握するべきだということで、今後、策定作業を進めていくべきだという形で、事務局からもお話をさせていただきますし、分科会からもそういったものの方向性については御了承いただきながら、有用なガイドラインに向けて作業をしていくことになると思います。

分科会の策定状況と去年まとめました検討会報告の概要は以上でございます。

○大槻座長 厚労省さんの御説明は以上でよろしいですか。

○厚生労働省（宇野参事官） そうです。ありがとうございます。

○大槻座長 かしこまりました。ありがとうございました。

それでは、質疑応答に移ります。御意見、御質問等がございます方は、いつもどおりですけれども、Zoomのリアクションの中に挙手機能がありますので、そちらを使って御発言の意思をお示しいただければこちらから御指名いたします。なるべく簡潔な形で御質問等をいただければと思います。どなたからでも結構です。御質問等をいただける方は挙手をお願いいたします。

まず、水町委員からお願いします。

○水町専門委員 御説明ありがとうございました。

2点、簡単に御質問させていただきます。

1つは、フリーランスのリスクリング、能力開発についてどう位置づけられているかという点です。今はもう政策の中で、雇用だけではなくて、業務委託、フリーランスも含めてダイナミックな労働移動を促進していったキャリア開発をしていこうという政策の中で、フリーランスの訓練、再教育をどうしていくかという位置づけについてが1つ。

もう一つが、ヨーロッパで失業対策、雇用創出政策との関わりで一つ重要だったのが、地域ごとのビジネスニーズと、そこに労使が関与しながら取り組んでいくというモデルがありますが、日本では例えば、地域雇用開発促進法で地域ごとのニーズに合った対応がこれまで法律としてはなされていましたが、それが果たしてうまく機能してきたのか。その制度を仕組み直すことによって、地域ごとのニーズ、地域創生と労使の取組を一体化したような取組をしていくことが、国際比較の観点からすると重要な施策だと思いますけれども、そういう方向性について今回のガイドライン等で取り組むことが予定されているのか。予定され

ていないとすれば、どういうふうにお考えなのかをお聞きしたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（宇野参事官） 水町先生、ありがとうございます。

1点目につきましては、今、分科会の中では学び・学び直しの観点としましては、まず企業内の中での労働者の学び・学び直しについて焦点を当てているところでございます。我々としたしましては、企業内の学び・学び直しの部分について十分なのかという辺りについては、例えば今、新しい資本主義実現会議でも出されましたけれども、企業内のOFF-JTの投資の費用が減っているといったデータも出ていますので、まずは企業内の労働者の学び・学び直しを今後どうしていくべきかということが中心の議論となっているところでございます。

フリーランスにつきましては、議論としてそこを排除しているわけではございませんけれども、今はむしろ先ほど申し上げたとおり、そちらのほうを中心に議論が進んでいるというのが現状でございます。

2点目でございますけれども、地域雇用開発促進法というふうに雇用政策全体になってきますと、我々人材開発統括官の所掌は超えてしまいますが、やはり今、水町先生がおっしゃったとおり、ヨーロッパを中心に地域の人材ニーズ、ビジネスニーズを労使の代表が一緒に取り組んでいくという取組は我々も重要だと思っています。

そういう意味で、ガイドラインはどちらかといえば、企業内のリカレントガイドラインとして今回、我々としては整理しましたけれども、先ほど御説明しましたとおり、職業能力開発促進法の中で地域単位、都道府県単位の協議の場を法定化するというのは、まさに人材ニーズに合った職業訓練、もしくは人材ニーズに合ったリカレント教育といったものを推進するという観点から、地域の労使の団体、地域の訓練提供者、需給調整機関が一体となって進めていくべきではないかということ在意図しているところでございます。

この中の教育訓練機関はいわゆる公共職業訓練を提供する機関に限らず、例えば、リカレント教育を推進する大学の方々もこの協議会には御参加いただきたいと思っている次第でございます。

以上、回答でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

水町委員、よろしいでしょうか。

○水町専門委員 1点だけ、人への投資ワーキングではフリーランスと地域創生との関係は非常に重要だと思っていますので、まずは企業内からということではなく、並行して重要な政策として同時に検討していただければと思います。またいろいろお願いすることがあると思いますが、よろしくをお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

ここについては1点だけ補足でコメントなのですが、いただいた資料の1ページ目の右下で、企業内における人材開発の促進のところに規制改革推進会議で去年6月に閣議決定していただいた規制改革実施計画のリカレントガイドライン(仮称)の策定を求められているという点ですが、規制改革推進会議は企業内についての計画を求めたように見える形になっていますが、先ほど来のディスカッションにもありますとおり、そして厚労省さんも御理解いただいているとおり、私どもの目途としているところは、働き方に捉われない広い形、企業の内外に関わらない形でのリカレントについてのガイドライン、あるいは、リカレントが進められるような施策全般をお願いしていたところでもありますので、そのところも含めまして、今後も推進していただければと思います。

では、ほかに手を挙げていただいているお三方がいらっしゃいますので、順次、御指名したいと思います。

まずは、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

私からは2点質問させていただきます。1点目は、これまで行ってきたリカレント教育の施策が雇用や所得、あるいは生産性向上に寄与しているかという調査等をしているのであれば教えていただきたい。これまで様々な施策を打っていただいているのですが、その効果分析が必要なのではないかと思います。また、同様の質問を後ほどの経産省さんにも伺ってみたいと思います。

2点目は、日本型雇用システムとリカレント教育の関連です。昨今はジョブ型雇用も随分推奨されてきていますが、まだまだ終身雇用、年功序列などに基づくメンバーシップ型雇用が多くございます。リカレント教育が普及しない、上手く機能しない理由の一つが、従来型の日本型雇用システムを踏まえた労働政策にあるのではないかと思います。厚生労働省の見解を伺わせていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さんから今の菅原委員からの御質問について御回答をお願いします。

○厚生労働省(宇野参事官) 菅原委員、ありがとうございます。

まず1点目のこれまでの施策の効果の分析でございます。この辺りは、必ずしも十分だとは評価いただいていません。そのために、例えば、職業訓練の施策効果について分析すべきだという話も去年の骨太方針に入っていたと認識しています。この辺りは我々といたしましてもきちんと明らかにしていきたいと思っておりますし、その辺りの分析も内閣府さんと相談しながら、職業訓練の施策効果のようなものがひいては生産性向上とか賃上げとか所得という部分もあるかもしれませんし、そういったものを含めてどこまでできるかを含めて、そこは引き続き努力していきたいと思っております。

2点目ですけれども、日本型雇用慣行、ジョブ型、いろいろな定義等がございますけれども、今回お示ししました資料のところ、我々といたしましては、労使が合意して強調したいのは、やはり学び・学び直しを労働者側も自律的に行うためには、使用者側も必要な取組

といたしまして、努力という言葉はあれかもしれませんが、職務に必要な能力とかスキルは明確化すべきではないかといったことはメッセージとしてはいきたい。そこは何かと申しますと、学びの目標がないと、なかなか労働者側といたしましても何を学ばばいいか分からないというのがあるかと思えます。

そういった意味では、まずはこの辺りの明確化を基本的な考え方といたしまして当然ガイドラインにも盛り込んでいきたいと思いますが、実際に分科会の中では使用者側の委員のほうからも、変化の激しい現下の情勢では全てが全て明確化できないのではないかという御意見も出ておりました。

こういうところも含めて、これがジョブ型とまで言えるのかどうか分かりませんが、そういったものでより仕事や職務に必要な能力というのはある程度明らかにしないと学びの目標というものがつきません。学ぶということを推進するためには、労働者任せだけではなくて、労使双方で協働して進めていくべきではないかという考え方を踏まえましてこのガイドラインをつくっていきたいと考えていますし、分科会でもそういった意見が方向性としては合意されているのではないかと認識しております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

菅原委員、いかがですか。

○菅原委員 ありがとうございます。

現政権においても賃上げや所得拡大は重要施策の一つだと思いますので、リカレント教育が及ぼす影響について分析して頂きたいと思えます。リカレント教育がいま一つ促進されないのは、個人、企業、大学等々の期待値のギャップがすごくあることから、キャリアコンサルティングと結びつけることや、個人による経済的、時間的余裕をどう捻出していくかという点など引き続き対応をお願いします。最終的には日本型雇用システムや雇用慣行を見直していかないと、セーフティーネットとしての労働市場の活性化にもつながっていかないとと思えますので、この点についてはリカレント教育のみで考えるのではなく、労働基準法はじめ労働法との関係も含めて考えていただきたいと思っております。

以上です。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、村上委員、本城委員、二人続けてお願いしたいと思えます。まずは村上委員、お願いします。

○村上専門委員 村上です。ありがとうございます。

1点だけ。今の菅原さんとのやり取りでも入っていましたが、リカレント教育そのものは目的ではなく手段で、その結果、ミスマッチの解消とか人材流動性が確保されて、初めて成果が出ると思えます。そういう意味で、労働者だけではなく、経営者とか人事担当者の意識改革がセットでないと進まないと思うのですが、経営者や人事担当者に対する意識改革の取組として厚労省さんはどんなことをされているのかを教えてくださいたいと思えます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

引き続きまして、本城委員、お願いします。

○本城委員 ありがとうございます。

1点お願いします。やはり地方創生の観点からも、地方の中小企業の人材がこれからどんどん育成されていくとか学びの機会も保障されていく、学ぶ機会もたくさんあるということが大事なのかなと思っているのですけれども、一方で、地方の中小企業は人手不足という部分で悩んでいる部分もあります。リカレント教育に対して地方の中小企業に特化したような施策等が検討されていたり、準備されていたら教えてほしいと思いました。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（宇野参事官） ありがとうございます。

まず、村上委員からお話、ありがとうございます。まさにおっしゃるとおりで、今回のリカレントのような話を通じますと、やはり労働者側だけではなくて企業側、人事部の意識改革も必要ではと我々も今回認識しております。今まで厚生労働省の施策ではそういったものは乏しかったように私個人的には思いますけれども、そういう意味では今回のガイドラインの策定に当たっては、お題目という言葉は語弊があるかもしれませんが、労働者側だけではなくて企業側、とりわけ人事部サイド、もちろん経営者サイドも含めて、そこはもっと努力してほしい、学び・学び直しをやってほしいという意識改革みたいなところをどこまで書けるかどうかは分科会の御議論にも関わります。我々としては、そこは何かしら踏み込んでいきたいという認識ではございます。

2点目、本城委員、ありがとうございます。我々も、地方創生というか地域の活性化の観点から、中小企業は非常に重要だと思っております。これまでも中小企業に関しては、例えば、経済的支援ということで、教育訓練を事業主が行った場合、それに対する助成金を中小企業に対しては高率で助成する、中小企業に大企業よりメリットを与えるような施策は取り組んでまいりました。今回のガイドラインの策定に当たっても、分科会では中小企業に対して、どうやって伝わるような、より学び・学び直しの重要性を分かっていたかのようなガイドラインにすべきではないかという御意見はかなり強くございましたので、我々ももう少し中小企業の実態等を把握しまして、そういったものに対応したガイドラインにしていきたいと思っております。

また、今、人への投資という形で来年度予算の審議を国会ではされていますし、予算編成されていますけれども、こういったものも通じまして、より中小企業を重視ながら人材開発支援を進めていきたいと思っております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

村上委員、本城委員、今の御回答について何か追加でコメントはありますか。

○村上専門委員 村上です。ありがとうございます。

経営者側の検討をするときには、ぜひ兼業・複業や、先ほどのフリーランスも含めて検討いただければと思います。

以上です。

○本城委員 本城です。ありがとうございます。

中小企業ということであると、村上委員がお話しされていた啓発というのが非常に大事になってくるのかなと思いますので、その辺も含めて御検討いただければと思います。お願いします。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、宇佐川委員、お願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございます。

私からは2点です。まず1点目、菅原委員からも指摘がありました効果検証について、効果を何に置いて測るかなのですが、実際に受講された個人の方、送り出した企業の方々がよいと思う基準をセットで置いてほしいと思っています。

例えば、リピートが多い講座、特に企業が誰かを受けさせたその後も後輩を入れたいと思っているかのリピートや、受講された方が後輩に受けさせたいといった観点で評価されているかが取れるようなものがよいと思っています。

その理由は、中小企業さん向けにいろいろと学び直しの話をして、なかなか進まない。まず大事なのは、企業にしても個人にしてもやってみたい、やってよかったという好循環を生まないと、啓発だけで終わってしまうので、この観点を取り入れていただけないか。

もう一点はお伺いです。今回、内部労働市場、企業内から取り組むことは理解したのですが、外部労働市場との接続に転換させるタイミング、検討を始める時期の目安を教えてください。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（宇野参事官） 宇佐川委員、ありがとうございました。

1点目は先ほど菅原委員にお話しした検証というのは、どちらかといえばマクロの検証でございます。ただ、今、宇佐川委員の御指摘のようなミクロの訓練コースの検証は、左側にあります外部労働市場の職業能力開発促進法で法定化します協議会では、よりミクロの訓練コースの検証を進めたいと思います。そのために、実際の個別の情報も含めて検証できるように法律的な措置を制度的に取りたいと思っています。そういったものを踏まえまして、宇佐川委員のような問題意識は各地域に根差した形でやっていきたいと思っています。具体的にどう進めていくかは、今後法案を成立させていただければ、運用等で今後詰めていきます。今の御意見を踏まえた形で検討していきたいと思っています。

2点目、内部労働市場も外部労働市場も我々としてはセットで昨年は検討させていただ

いたつもりでございます。そういう意味で、先ほど来御意見がありましたけれども、企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインという形にしたのですが、外部労働市場自体は左側のように協議会という形で、ヨーロッパでもアメリカでもこういう労使の入った協議会がありますが、こういった形でより地域の人材ニーズに合った外部労働市場、訓練施策を進めていくような枠組みをつくらせていただいたというところでございます。

以上でございます。

○大槻座長 宇佐川委員、いかがですか。何かコメント等ありましたらお願いします。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

特に1つ目の効果検証は定期的に行うことを含めて設計いただきたいと思います。時代、必要なニーズも変化することを踏まえると、プログラム、啓発の仕方を、効果がなかったもの、あったもの、評価がよかったもの、リピートが多かったもの、なかったものということをして1年に1回は棚卸しをすることを各地域に願います。そういった回せる仕組みも検討いただければと願っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

武井委員、お願いします。

○武井委員 武井です。

厚労省さんに素朴な質問です。違っていたらおっしゃっていただきたいのですが、リカレント教育が企業側にあまりインセンティブがない理由として、今から言う2つの誤解がないかどうか。1つ目が人が会社を辞めやすくなるリカレント教育ではないか、転職前提のリカレント教育ではないか。本来、企業さん側もある程度リソースを割くのだったら社内でもより付加価値を高めるためという動機が企業側にないと行わないと思うのですが、人が辞めやすくなるかのようなものがリカレント教育で出るのではないかという誤解がありやなしやという点です。もしそうだとすると、その誤解は解く必要があって、社会できちんと付加価値が出るためのものだというのが1点目です。

2点目が、リカレント教育は大学とかの外に行かないとできないという誤解がないかということです。大学に行って学べることは確かに幾つかあると思いますけれども、もっとオンザジョブでいろいろな仕事をやりながら、それもリカレント教育なのだといったことのほうが企業さん側の納得感も得やすい気がするのですけれども。外の大学とかに行かないとリカレント教育ではないという理解がないかどうかという2点です。

2点目に関しては、私が前回申し上げたのですけれども、中での仕事をやっていることをより見える化するとか、国家資格的な感じにしていく。会社の中での実務年数、実務経験があることで、それを資格として見える化することで、その付加価値が見える化しやすくなると思います。広い意味のリカレント教育をしたものの成果として、いろいろな国家資格をつくっていくという選択肢もあると思うのです。いろいろな見える化がありえまして、キャリアコンサルタントの方も国家資格になりましたけれども、ああいうことでもいいですし、専門性のある資格にすることによって、社内でやっている仕事の見える化がしやすくな

と思うのですけれども、その点も含めて今の2点について厚労省さんのご理解、お考えをお聞かせいただければと思います。

以上です。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（岡崎審議官） 武井先生、ありがとうございます。

まず、最初のリカレント教育が使用者側から見て、労働者の転職を促進するようなものになるのではないかと見えているのではないかという御質問なのですけれども、正直に申し上げまして、そういう感触をお持ちの企業さん、使用者側の方もいらっしゃるのではないかと考えておりますが、今回のガイドラインの策定においては、むしろ資料にも書いておりますように、企業内における労働者の主体的かつ継続的な学びというところにまずはフォーカスを当てましょうということになっておりまして、そのところは分科会の中でも労使ともその辺を中心にまずはやってみようという形で進めていると思います。

続きまして、2つ目の御質問ですけれども、リカレント教育をする場合に、OFF-JTでなければいけないという誤解ということかなと理解しておりますが、これについては、まさに今、リカレント教育がどうあるべきかという検討を進めている最中ですけれども、この審議会の中では労使ともリカレント教育についてはOFF-JTが必要な場合はOFF-JTで、オンザジョブでいい場合はオンザジョブでということ、それぞれの目的に応じて、必要な能力やスキル等を明確化した上で、それを習得するために効果的な教育訓練プログラムを提供するという、それがOFF-JTかOJTかということには特にこの段階ではこだわっていないということについては意識が共有されているのではないかと理解しております。

最後、関連してどのようなスキルが必要かということの内容はなかなか明確に決まらないことが問題ではないかという御指摘だったのかなと思いますけれども、まさに資料にも書いてありますように、その明確化が非常に難しいなというのをどうしても問題意識として持っておりまして、まさにそれが現代の問題でありまして、それを今後どのように明確化していくかということについて、ガイドラインにどのように書いていくかを検討している最中でございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

武井委員、いかがですか。

○武井委員 ありがとうございます。

いずれにしても、企業さん側のインセンティブというのは丁寧にひもとかないといけなと思っています。それと、オンザジョブでやっていることでも付加価値があるのだということの見える化とリカレント教育とを結びつけたほうが進むのかなと思いますし、そのほうがその付加価値も高まり、賃金も上がるのかなと思うというアプローチの話でした。

ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さんにつきまして、追加の御質問、コメント等ございましたらお願いします。よろしいですか。

もし、よろしければ次の文科省さんに移りまして、また最後のセッションで追加がございましたら、御指摘、御質問をいただければと思います。

それでは、厚労省さんは一旦御説明ありがとうございました。

続きまして、文科省さんから御説明をいただきたいと思います。

御説明者の御紹介ですが、文部科学省総合教育政策局社会教育振興統括官の根本幸枝様にお越しいただいております。それでは、10分以内程度で御説明をお願いいたします。

○文部科学省（根本統括官） 皆様こんにちは。今、御紹介いただきました文科省の根本と申します。

文部科学省のほうからは、企業ニーズと社会の多様なニーズ、また、ターゲットに応じた大学等におけるリカレント教育の充実、また、企業等からの評価を含めました持続可能なリカレント講座の運営モデルの検討、事例の取りまとめとガイドラインの策定等に向けた検討ということを中心に御説明させていただきたいと思います。

まず、資料2ページ目ですが、リカレント教育は私たち文部科学省だけで完結するものでは当然ございませんので、関係いたします経済産業省、厚生労働省といろいろな面で連携をしながら進めさせていただいております。

特に文部科学省におきましては、大学とか専門学校という教育機関がございますので、そういうところでのリカレントプログラムの開発・充実について特に進めているところでございます。さらに、リカレント教育推進のための学習基盤の整備ということで、例えば、いろいろな講座が分かりやすく、受講者の方々、また企業の方々にも見ていただけるようなサイトを作ったり、先ほども申し上げましたようにガイドラインに向けての検討を始めているところでございます。

3ページ目が令和4年度に向けての予算の状況でございます。一番大きなオレンジのところがございますように、大学、専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発というところでございます。大学等でリカレント教育の重要性についてはもう十数年前から言われているところでございますけれども、なかなか実践とか役に立つプログラムが少ないということを長らく言われてきております。そういうことに対応するためにこのような形で予算化をしておりますが、特に左上の就職・転職支援に向けましたリカレントプログラムの開発は、令和2年、令和3年と補正予算で成立させていただいているものですが、この中には、就職して転職を希望される方とか、非正規の方で特に失業をされている方、フリーランスなどになられているの方々についても希望に応じまして対応したいと思っておりますが、2年度、3年度は特にデジタル化等の成長分野を中心としましたプログラムを開発することを進めているところです。詳細につきましては、この後御説明しますので割愛しますが、そういうものとか、○を1つ飛ばしていただいて価値創造人材の育成ということで、AI時代の中でのデザイン思考とかアート思考を用いました付加価値を創設できる

創造的な発想をビジネスチャンスにつなげられるようなプログラムの開発などにも着手しているところでございます。

右側でございますけれども、データサイエンスなどに従事するような人材を養成するプログラムとか、1つ飛ばして、産学官連携によります地元定着のための教育プログラムについても検討して進めているところでございます。

さらに、地域発イノベーション創設に向けた人材育成プログラムは、来年度からの新規でございますけれども、地域での産業の創出、活性化の観点から、産学官金によります地域連携プラットフォームを活用した教育プログラムの開発、その地域への人材の輩出を進めているところでございます。

さらに左側の青字のところですが、リカレント教育に関します専門人材ということで、実践的な内容を理解するためには、企業等で実際に働いていてその課題とかをよく知っている方に教員になっていただいて、それをそのプログラムの中で活用するということが、実務家教員の育成。さらに右側でございますけれども、こういうリカレント教育を支えます基盤をいろいろな形で整備していくことについて書かせていただいております。

1ページめくっていただきまして、今、取り組んでいます就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業でございます。つくり方といたしましては左下にございますように、大学だけではなくて、地元の連携企業、IT企業とかIT部門とか業界団体、また、労働関係ということでハローワークとか自治体の労働局の方々にも御参加いただきまして、事業実施委員会というものを設けております。

こういう中で、地元の企業のニーズ、またはどういうスキルを本当に求めているのかというところを可能な限り洗い出しをして、どういうスキルが身につくかを明らかにした上で展開をすること、これは当然御参加いただいている企業またはその業界に不足します労働力になっていきますので、そういう方々が地元等で就職できるような仕掛けということで、ハローワーク等にも御参加いただいているところでございます。現在の事業全体では、進行中でございますが、22の都道府県で40大学、63プログラムが進められております。

また、右側でございますが、この中では、先ほども言いましたように、文科省、厚労省、経産省の3省がそれぞれの役割を持ちながら取組を進めているというところでございます。

次のページで、全国の中でこのようなバランスの中で行われております。

具体的な取組ですが、これは山口大学の取組の例でございます。ここは失業されている方、または新しくスキルを身につけたい方を中心として進めておりますが、DXに関します人材育成ということで、この中にレベル1～レベル3まで用意させていただいております。青で表記されておりますレベル1、ITパスポートに合格できるぐらいのレベルの人から始まりまして、少しずつ専門性を身につけていくという3つのステップを踏みながら、いろいろな能力を持っていただきまして、それで地元企業への就職を進めているところでございます。

これにつきましては4か月ぐらいのコースで進めておりますが、今32名が実際に学んでいるところでございます。授業の形態といたしましては、コロナ禍でございますので、オン

ライン授業を活用しながら夜間とか土日に集中的に行うということ。また、対象になります失業の方で一定の要件の方につきましては、生活費等を支給いたします職業訓練受講給付金の対象になるように厚労省さんと連携させていただいて、その中でコースを認定させていただいております。

7ページは、皆様御存じの方も多いと思いますが、職業実践力育成プログラム、ブラッシュアッププログラムというものでございますけれども、これも企業との一体的なリカレント教育の充実ということで、そこがございますような一定の要件を満たすものにつきましては、文部科学大臣が認定するという制度を設けております。このプログラムにつきましては、今は314課程、来年度から357課程ということで、毎年30～50ぐらいの間で数が増えていくというところでございます。

もう一点のほうは、持続可能なリカレント講座の運営モデルの検討という形で、この検討を始めましたのは、実は私たちは何度か大学等にアンケート調査をしましたところ、大学の中で実際にリカレント講座を設けているのは26.4%、提供していないのが73.6%でございました。さらに73.6%の大学につきましては、その後も予定はないというのが64%程度あるということでございます。理由はそちらにございますように、あまり社会人の入学が見込めないとか、学内の体制が整わないとか、教員の確保の問題等々がございますが、こういうことが大学の実態でございましたので、この辺の課題をいかに解決して、リカレント教育を行う大学の数を少しでも増やしていくことについて検討しようということでこれを始めたところでございます。

ここにつきましては、企業や大学等のアンケート調査等を行いまして、令和3年度は実証実験のような形を進めているところでございます。それに基づきまして、ガイドラインの試行版のようなものを年度末を目途に作成し、来年はさらにそれを検証するという形で、令和4年度に具体的なガイドラインに資するようなものとか好事例の公表を進めていきたいと考えているところでございます。

次のページは同じことですので飛ばさせていただきます。

具体的なガイドラインの内容につきまして、今、検討しているところに簡単に触れさせていただきます。真ん中の黄色でございますけれども、いろいろな形でアンケート調査等の結果によりまして課題等が浮き彫りになってきております。社会人のニーズやいろいろなニーズの把握等がございましたけれども、財源の問題、受講料の問題も含めてでございますが、それとか学内体制、企業連携の部分についても、いろいろなところでのニーズの御意見を伺うというところは各大学が取り組んでいるのですけれども、具体のプログラム等の実施に向けての企業との連携がまだ十分ではないという課題等がいろいろ出てきております。

こんなことを踏まえまして、これからいろいろな解決策におきましては、地元の産業界、企業との連携、受講者とか企業の視点からの解決策ということで、アンケート調査等から浮かび上がってきます解決策、また、大学におきましても大学の強みをしっかり分析をし、最適なプログラムを提供できるようなことをガイドラインの中で示せるよう検討していき

いと思っております。

さらに、個別の事例なども改善のためには非常に重要なものでございますので、こういう視点を見ながらガイドラインの作成について進めていきたいと考えているところでございます。

簡単でございますが、御説明は以上とさせていただきます。この後の質疑応答の時間に内容につきまして深めさせていただければと思います。よろしく願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、皆さんからの御質問、御指摘等をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

では、村上委員からお願いします。

○村上専門委員 村上です。どうも御説明ありがとうございました。

私からは1点だけ。より実践的なリカレント教育をやらうとした場合、大学の研究室と企業の共同研究をもっと推進して、そこに企業側の人材が参加することで、OJTとして意識改革とか能力を身につけることができるのではないのでしょうか。大学側にも人材育成という面でメリットがあると思いますが、こういう考え方について文科省さんの御意見をぜひ聞かしてください。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、文科省さん、お願いします。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございます。

リカレント教育のやり方については、いろいろなやり方があるかと思います。複数の企業で働いている方々が集まってくれれば当然ありますし、一つの企業と直接的に連携して共同研究とか、そういう中で研究員として研究室に入ってもらって実際に中身を深めていくとか、いろいろなやり方があるかと思うので、今おっしゃっていただいたものも一つの方法としてこれから進めていきたいと思っております。

○大槻座長 村上委員、いかがですか。よろしいですか。

○村上専門委員 ありがとうございます。

共同研究は具体的なプロジェクトにつながるもので、より実践的な教育ができると思いますので、ぜひよろしくをお願いします。ありがとうございます。

○大槻座長 続きまして、本城委員、お願いします。

○本城委員 ありがとうございます。お願いします。

村上委員がお話しされていたように、講座を開くこと以外にもいろいろな学びの機会が大学という場を通じてあるといいなと思うのですけれども、大学でリカレント教育絡みの講座を開くということだと、どうしても僕自身が個人的に想起されてしまうのは、教員の免許更新講座が全国の大学で行われていて、今回なくなっていくわけですが、大学で講座を開くときに受講者がどういうふうな講座自体を評価しているのかということをしつかり

と計測するとともに、もう一つ経営者が講座に対して、従業員が戻ったときにどう成長したかという形で経営者からもフィードバック、評価をもらうという形の仕組みがないと、たくさんさんの講座があるけれども、講座の内容はともかく講座の学び方の仕組みが従来型の一斉講義みたいな形は避けるべきではないかと思しますので、そのところをどういうふうに学んでいったかということを受講者とともに経営者も評価できるような仕組みも御検討いただければと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

文科省さん、お願いします。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございます。

まさしく先生のおっしゃるとおりで、私たちもそれについて今まで十分に対応してきたかなと振り返って見てみると、必ずしもそうではない部分が多いのかなと思っております。中でも、今までの施策でしたら、BPの中では各大学においていろいろな評価をすることについては触れてきているところがございますけれども、各大学の中でそれをPDCAのような形で整理してプログラム内容自身もブラッシュアップするというところで進めていければいいかなと思っております。

もう一点は今説明させていただきました新しい補正で行いました就職・転職のためのリカレントにつきましては、一番の目的は出口だと思います。出口というのは、企業が求める人材、または学んだ人たちがしっかり職につながっていくことだと思いますので、そういうところを中心としまして、受講者の評価と、こういう事業に関わっていただいた企業、さらに修了者を受け入れてくれた企業の事後の評価というところも含めて取っていく形にして、それを次の他の事業の展開につなげていければなと思っていただいております。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

本城委員、よろしいですか。

今の点について、フィードバックなのですが、今も一部の文科省さんの管轄かどうか分からないのですが、私もリカレント教育をやらせていただいておりますけれども、企業さん側にアンケートを行う場合、直後にはやっていると思うのですが、少し中長期的な目線でケイパビリティが上がったのかですとか、フォローアップ等も含めてやっていただければと思います。ありがとうございます。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございます。

先生の御指摘のとおりだと思います。短期的にというのは就職した時点とかいうところ、または企業に戻ってきたという短期的な話でございますけれども、それがいかに企業の業務改善なり生産性向上につながっていくかというのは大事な視点だと思いますので、そういうことにつきましても積極的にまた進めてきたいと思っております。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、井上委員、お願いします。

○井上専門委員 ありがとうございます。井上でございます。

2点あります。1つは、先日、結婚されてフィンランドに住んで、もう15年フィンランドにいますという日本人の方と話していたのですけれども、フィンランドに移住して全く不安がなくなりましたと言っていたのです。なぜかという、高等教育が無償化されているので、子供の学費を稼ぐ必要がありません。もう一つ、御自分が仮に仕事を失ったとしても、高等教育は無償なので大学とかに入り直して何か新しいスキルを身につければいいから、貯金も全然ないけれども、全く不安がありません。これこそが一つセーフティーネットなのだと思ったのです。やはりリカレント教育といったとき、学び直すといったときにコストの問題をどう考えていくかというのが一つあるなと思いましたという点が1点です。

もう一つは、震災後に東北大学の経済学部が地域イノベーションプロデューサー塾というものを、文科省のお金をもらってやっていた実験的なプログラムですけれども、これは地元の被災3県のオーナーかその息子さんしか入れないプログラムだったのです。なので、リカレントではなくて、被災地で新しく生き抜いていくためのビジネスモデルなどを変えたという意識を持った人たちを集めて学ぶというプログラムです。これに私は講師でずっと関わってきたのですけれども、すごくイノベーションが生まれて、中小企業が新しい仕事をどんどん作って行って、今でもすごく活躍している企業や上場する企業も出てきました。

だから、リカレントというあまり積極的な感じがしないのですけれども、まさに先ほどの本城さんの話にも関わりますが、地域とか中小企業の場合には個人が学び直すというよりも企業自体がイノベーションを起こしていくための学びや機会を提供していくことによって、結果として今の時代に合わせたビジネスに変わっていくというやり方があるのではないかと思っていて、リカレントという立てつけ自体をもう少しダイナミックなものに捉え直してもいいのではないかというのが私の意見です。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の2点について、文科省さん、コメント等ございましたらお願いします。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございます。

まず1点目のコストの関係でございます。確かに日本は全員が無償化という形ではない状況でございますが、このリカレント教育を進めるに当たりましては、私たちがコスト面では安価にということについては非常に懸念しているところでございます。

そういう中で、私たちが今やっておりますのは、厚生労働省さんの教育訓練給付金の制度とか職業訓練受講給付金みたいなものを活用しながら、できるだけ廉価で受講していただけるような仕組みを導入させていただいているところでございます。国によって制度が違っているので、非常にいい制度だなとは思いますが、日本ですぐにそれができるとかという検討が必要かなと思っております。

2点目の東北大学で行っていただきました被災3県のオーナーとか息子さんを対象とし

た事業は、確かに被災3県で今まであった産業がそのままでは成り立っていない状況になったところが非常に多くございました。こういう中で、イノベーションという形で新しい産業化ということは非常に良い手段だと私も見てきたところでございます。

その中で、3ページ目に令和4年度の事業といたしまして、地域発イノベーション創出に向けた人材育成プログラム開発というものを新規事業で立ち上げているところでございます。これはまさしく井上委員がおっしゃっていただきましたように、地域におけます新しい産業の発出というところに着眼して、そこを担っていただけるような人材を育成していこうと思っております。この事業が始まりましたら、また具体的な内容等について御報告させていただける機会があればと思っております。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

井上委員、いかがですか。

○井上専門委員 高等教育の無償化は安倍政権のときにも1回話題になったこともあると思いますけれども、人への投資と言っている岸田政権の中で、高等教育の無償化はなかなか難しいというのではなくて、検討課題として上げていくというのはいかがでしょうか。それは、特に地方に関してはそれがあるだけで地域の暮らしが全然変わってくるので。

○文部科学省（根本統括官） 私の所掌の範囲を超えてしまうので、ここではっきりとした回答は申し上げにくいのですが、担当のほうにお伝えして検討を進めたいと思います。

○井上専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 続きまして、中室座長代理、お願いします。

○中室座長代理 ありがとうございます。

今までの議論を聞いていて漠とした話になるかもしれませんが、私としてはリカレント教育は非常に重要だと思っておりますし、企業さんも関心が強いと思っておりますし、労働者側も人生100年時代なので学び直しをしてスキルを蓄積していかなければいけないという問題意識はあると思うのです。一方で、国内のリカレント市場はほとんど成熟していませんので、これからだということを考えると、極めて重要な時期にあるのではないかと考えております。

一方で、海外の研究動向をリカレント教育に限って見てみますと、リカレント教育が将来の賃金を上げたかどうかということに関しては、かなりまちまちであるという研究になっていて、先ほど武井委員からも御指摘がありましたが、いわゆるオンザジョブトレーニングというものが企業の中であります。特に、日本のように終身雇用の傾向が強い労働市場では、オンザジョブトレーニングのもたらす利益がかなりありますので、リカレント教育を受けることはオンザジョブトレーニングの機会費用を払うことになってしまうということなのです。そうしますと、オンザジョブトレーニングの機会を手放してまでも行うリカレント教育であるかどうかということが結構大事になってくるのではないかと考えています。ですので、リカレント教育として非常に質の高いものを提供できるかどうかということが将来のリターンにそのまま跳ねてくるという点が非常に重要だと思っております。

2つ目に重要な点として、蓄積されるスキルの減耗を考えないといけなくて、実はICTとか今必要とされているデジタル人材は非常にデプリシエーションレートが高く、技術を身につけてから数年間しかもたない。最も能力の高いデジタル人材は、10年ぐらいたった後で、マネージカルジョブのほうに転職していることを明らかにしたトップジャーナルの研究もあるのです。なので、リカレント教育をどう提供するかということも大事なのですけれども、その後のデプリシエーションがどうなっているかということもちゃんと見極めていかなければいけないのではないかと思います。

以上のような2点が、実は今のリカレント教育に関する研究上の関心事項としてあるのですけれども、これは研究上重要だというだけではなくて、我々が政策上知っていなければならない非常に重要な基本的な事項なのではないかと私自身は思っています。

そういう観点で今の厚労省さんと文科省さんの発表を見せていただくと、欠けている点がどうしても一つあると思っていて、それがここまでずっと議論されてきている、労働を供給する側、要するに労働者側のインセンティブとして、このリカレント教育を受けると自分の将来の転職だったり賃金だったりがどうなるのかが見えないということだと思います。それがなければ誰もやろうとしないということなのではないかと思うのです。この事業が非常に重要だということを考えると、そこはきちんと調査していかなければいけないのだと思います。その点は既に菅原委員が御指摘されたとおりです。

私としては、例えば、厚労省さんがやっておられるような就業構造基本調査の中にリカレントに関する質問を少し入れて、短期的、中期的あるいは長期的にリカレント教育が労働者にどういう影響をもたらしたのかとか、スキルのデプリシエーションがどうなったのかということと並行して調査していく、事業の効果検証もやっていくことは、リカレントのマーケットがきちんと成熟していくためにもどうしても必要なことではないかと考えております。

コメントっぽくなりましたが、以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

文科省さんと厚労省さんからもコメントをいただければと思います。まず、文科省さん、お願いします。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございます。

私たちがやっていますリカレント教育というのは、大学とか専門学校に来られる方々がターゲットになっていて、その前提が離職されているか働きながら継続されているかというところについては特に問うていないというところがございます。

ただ、働きながら学び直しをする場合には、特に学ぶための時間に配慮しようということで、土日を使うというのは以前からありましたが、最近ではオンラインを使った学び直しを進めているところがございます。

また、供給する側のメリットという観点と、労働賃金への跳ね返りというところがあるとと思いますけれども、そこについても確かに私たちも非常に重要なポイントだと思っております。

ます。これは文科省がする調査ではなかなかできないのですが、厚生労働省さんと協力させていただいて実態調査等ができればと思っております。

先ほど来、話題として出ております日本型の終身雇用の制度からジョブ型というところに日本もだんだん変わっていく時期にあるのかなと思っておりますが、ジョブ型になりますと、それに伴いまして専門的な知識と併せて賃金体系が見直しをされてくるのかなと思っておりますのでございます。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さん、今の調査についてということではいかがですか。

○厚生労働省（岡崎審議官） 先ほど菅原委員からも御指摘ありましたし、今も御指摘いただきましたけれども、リカレントの効果として労働者側にどのようなメリットがあるか、それがインセンティブになるのではないかとということで、どのような効果が上がっているかの調査が必要だということは共通認識としてあるわけですが、具体的にどのように調査をするかというのは非常に難しいところだと思っておりますので、先ほども申し上げましたとおり、しっかり調査の方法等も検討しまして、先ほど御示唆いただきました就業構造基本調査を含め、どのような調査で効果を可視化したらいいのかということについて検討を進めていきたいと思っております。

以上です。

○大槻座長 中室委員、よろしいでしょうか。

○中室座長代理 大丈夫です。もし私で何かお力になれることがありましたらお声がけいただけたらと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

森委員と工藤委員、続けて御質問をお願いできればと思います。よろしく申し上げます。

○森専門委員 ありがとうございます。森でございます。

この後、経産省からの御説明もあると思っておりますので、もしかしたらそのときに触れられるかもしれませんが、リカレントというのと何となく私どもはまだもやもやしているところがありまして、今、文科省様から御説明のあった底上げのところ、転職とか就職支援というところはすごく重要なところだと思うのですが、それを考えたときに、先ほど井上先生がおっしゃったように、私も大学そのものが人材養成機関なのに、それとはまた別につくることに関しては違和感があるのです。それは逆に言えば、大学の4年間の学びは実践的ではないと言われていたのと同じ形に私自身は思ってしまうのです。

そういう意味では、学び直しをしたい方に関しては、幾らでも実践的な学士課程もありますので、そういうところに組み込んでしまうほうがよほど効率がいいのではないかと昔から思っていたので、この辺をまた御検討いただいたらいいかなと思っております。

○大槻座長 森委員、途中で申し訳ございません。

ただいま、牧島大臣が入られましたので、ここで大臣から御挨拶をいただきたいと思いま

す。牧島大臣、よろしくお願いいたします。

○牧島大臣 森先生、申し訳ありません。工藤先生も手を挙げられているのを画面上で確認しながら、予算委員会の午前午後の合間に入らせていただいています。すみません。先生方の御指摘も今、聞かせていただいたところであります。

本日が規制改革推進会議のワーキング・グループが改組されて初めての、人への投資ワーキング・グループの1回目になりますので、御挨拶をしなければという思いでこのタイミングで入らせていただきました。

リカレント教育については、私自身も大臣就任前から問題意識は持っておりまして、それぞれの省庁で取り上げていただいている、そして、デジタル庁としても特に女性のデジタル人材を増やさなければならないといったことを国会でも議論しております。安心して子育てを行いながら学びやリスクできるようにするという、イノベーションの源泉をどのようにつくっていくのかという大きなテーマだろうと思っています。

また、人生100年時代に、20年間学んだことをその後の人生のキャリアでずっと使い続けられるわけでもないということも議論してきたと思います。新卒一括採用とか、長期雇用とか、これまでの日本型の雇用慣行も変化していくことを踏まえた上で、何をすべきか、どうしたら諸外国に比べてリカレントのプログラムを受けている人が少ないと言われていた日本の現状を変化させることができるのか、デジタル人材も意識しながら進めていければと思っています。

さらには、休暇制度の活用など、環境整備をどのように考えるかという論点もあろうかと思いますが、これまで持っている各省庁の取組の中でも、一緒に融合的に考えることによってよりよいものになるものもあると思いますし、海外の事例を参考につくり直していただくものもあるのだろうと思っています。

先生方の御議論の途中で間に入りまして、すみません。引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございます。

○大槻座長 牧島大臣、ありがとうございました。

それでは、森委員、続きましてお願いします。

○森専門委員 ありがとうございます。続けさせていただきます。

そういう意味で、底上げということに関しては大学と地域が連携することがよくあると思います。ただ、私としましては、大学の学士課程というものをもっと有効的に使う。つまり、無料にしなくても、今はオンラインという非常に大きな武器を手に入れましたので、既存のカリキュラムをアラカルトで取るコースもいっぱいできると思うのです。そういったものをもっと活用すれば、気軽に自宅からつなぐこともできるのではないかということを考えています。

ただ、もう一つ重要なのは、先ほど企業側のメリットというか、企業も連携することが非常に重要で、そういう意味ではジョブ型に特化したり、専門職であったり、研究ベースといった、もう一つのリカレントをもっと推し進めていかなければいけないのではないかと考

えています。

例えば、本学におきましては、ペロブスカイト太陽電池に関するものになると、企業から大勢の方が来られて学んでいくといったものがあります。その中では、コースもできるのですが、やはり研究がベースになるもので企業にとってもメリットがある。そうすると企業の方々も、例えば大学に向かってリカレントに貢献していただけるというウィン・ウィンの形になりますので、私とすれば今後特化すべきは研究ベースのものなのかなと思っています。

いずれにせよ、これが2つ目のものになるのですが、教員組織が大変複雑になってくる。専任教員なのか、特任教員なのか、それとも短期の研究者なのか、いろいろなものがあります。そこに例の設置の問題が絡んでくるということですので、例えば、月火水とか木金土と分けた働き方ができるとか、いろいろなことを可能にしていけないと、このリカレントを大学の中でしっかりと効率よくやることは難しくなるのかなと考えました。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、工藤委員、お願いします。

○工藤専門委員 ほとんど重なったようなお話になってしまうのですが、リカレント教育を進めるに当たって、文科省さんもおっしゃっていますが、出口の問題です。出口の問題がインセンティブを得られないと、入り口になかなか入ってくれない。入り口の問題については、一つは実践的な専門性の問題もありますけれども、もう一つの側面としては時間とコストです。わざわざ時間とコストを使って現在働いている方々がリカレント教育で学ぶことは、なかなかハードルが高いと思うのです。

先ほどフィンランドの事例もありましたけれども、文科省さんとして、ガイドラインは結局自力努力ということになってしまうと思うので、やはりもうちょっと変化を起こすための施策というので、一つは時間とコストをフォローするための仕組みとか、もう一つは今話題になっていた実践的な専門性を学ぶ場、もっと積極的に言ったら研究ベースとしてできる場に大学のリカレント教育等がなっていくために、文科省さんとして積極的に何か起こす施策みたいなものを考えていることがあるのか。その2点をお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

今のお二方の意見について、文科省さん、お願いします。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございます。

最初に森委員からいただきました底上げの関係のところでございます。確かに学士課程の中で必要なスキルが身につくという、それが職場で社会人として働く上で十分なものであるということは非常に重要なことかと思っております。

ただ、日本の場合は、大学の学部を卒業してから社会になっていて、社会人になってそこで長く勤めるといことが一般的でございますので、そういうことから考えると、学士課程に再度入り直して実践的なものとなると、先ほど来出ております修業期間が4年となると長過ぎるのかなという気がしていて、企業とか私たちのところで受講者のアンケートを取

りますと、できるだけ短時間で専門性の高い知識を習得していきたいということをおっしゃっております。そういうことから、最低ですと60時間ぐらいから履修証明が出るような仕組みがあったりしますので、そういうものを活用していくということを進めるのがまずは必要かなと思っております。

さらに、実務家教員の方々に入っていただくことによりまして、教員組織の問題が発生してくると思っております。ここにつきましては、例えば、クロスアポイントメントのような制度を使っていただくことによりまして、講師の方々も企業で働きながら必要なときに授業を持っていただくという仕組みが考えられるかなと思ってお聞きしたところでございます。

もう一つ、工藤委員からのものにつきましては、時間とコストをフォローするための仕組みということでございます。これは非常に重要な問題だと思っております。特に、今のところ具体的話を私は持ち合わせていないので、少し整理させていただければと思います。

以上でございます。

○大槻座長 それでは、最後の工藤委員の件については、また整理してデータ等をいただければと思います。

それと、関連するかどうかわかりませんが、御説明の中にあつた大学でも取組が少し及び腰に見えるというデータを9ページの辺りでいただきました。これについて、大学の評価制度ではリカレント教育への取組の位置づけが今どうなっているのでしょうか。それを何か工夫することによってもうちょっとモチベーションを高めることはできないのでしょうか。

文科省さん、お願いします。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございます。

例えば、国立大でしたら運営費交付金というものがございしますが、その算定の中に次期中目・中計の中ではリカレント教育の取組を盛り込もうという形で進んでいるところでございます。そんなことをしながら、国の予算の配分等の中で応援できるところはしていきたいと思っております。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

そのときには、今日の議論でもあつたような効果測定をして、より効果的なものを入れたときにそれが反映できるような仕組みにぜひしていただければと思います。ありがとうございます。

森委員、手を挙げていただいていますでしょうか。

○森専門委員 1点だけ。認証評価の基準9のところには社会連携、社会貢献というところがあるのですが、多くの大学はそこにリカレントを入れているのです。ですから、評価の部分において、リカレントをしっかりと文科省さんのほうで位置づけるということをする、大学も分かりやすいのかなと思いました。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、また追加があれば後で戻ってまいります。一旦文科省さんに関する質疑はここで締めさせていただきます。ありがとうございました。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございました。

○大槻座長 続きまして、経産省さんから御説明いただきまして質疑をいただきたいと思っております。

御説明者を御紹介します。経済産業省経済産業政策局産業人材課長の島津裕紀様にお越しいただいています。島津様、10分以内で御説明をお願いします。

○経済産業省（島津課長） 経済産業省から御説明をさせていただきます。

資料を御覧いただけますでしょうか。

最初に、私から説明させていただく内容は大きく4つの構成に分かれております。最初は政策の説明に入る前に、人材ないしはスキルをめぐる現状と課題を簡単にスライドで数枚御紹介いたしまして、2番目にリカレントを中心とした弊省で行っている人材育成策、3点目として先ほど来お話が出ております企業経営者、人事担当者の行動を促す政策としてやっていることを御紹介します。最後に4点目としまして、より大きな人材育成を描くことを目的としまして、未来人材会議というものを開催しておりますので、そこを簡単に御紹介したいと思います。

それでは、1ページ目は日本の人口とGDPに関するデータです。2050年には生産年齢人口は現在の3分の2に減りまして、右側は民間企業の試算ではございますが、2050年には日本のGDPは世界第7位に下落するという予測がございます。

2ページ目は人材に関する競争力の国際比較です。これもIMD、OECDのランキングでございまして、人材力のランキングで日本は38位、誘致できるランキングということで25位になっております。

3ページ目、教育訓練の生産性、賃金に対する効果というものが2018年に独立行政法人経済産業研究所というところのペーパーで分析されたものがございまして、見ていただきますと分かるように、教育訓練ストックが2倍になった場合の効果としまして、労働生産性の伸び、賃金の伸び、それぞれプラスであることが確認されておまして、この分析では製造業、サービス業において違いもあることが示されております。

次のページは企業の人材投資、個人の社外学習の国際比較になります。左側のグラフは人材投資の国際比較であります。各国と比べまして日本の企業が行う人材投資は年々減っておりますし、その水準も非常に小さい。右側は個人です。そうであるならば、個人が社外学習・自己啓発を自ら行っているだろうかということですが、行っていない人の割合を取りますと、日本が突出して高いという結果になっております。

次のページは、企業における教育訓練の実態ということで、特に大学等での就学を認めていない理由として上位2つに挙げられている理由が、1位が本業に支障を来す、2位が教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせない、という回答になっております。

最後のページが自己啓発の企業におけるサポート状況を内閣府が調査していただいております。

りますけれども、冒頭の文章にありますように、4割超の企業が自己啓発の処遇への反映が十分でないという回答がされております。それから、右側の円グラフの説明になりますけれども、自己啓発をそもそも支援する制度がない、あるいはあっても活用されていないという企業がおおよそ半分、左半分の赤系統の色で着色した部分になっております。

ここまでが人材、スキルをめぐる現状と課題、私どもの思っている危機感でございます。

次が人材育成ということで、弊省がやっております施策の紹介に移ります。最初に全体像ということで、ピラミッド図を描いております。特に今デジタル人材が足りていないということでやっておる施策の全体像ですけれども、デジタル人材はこれまでは一部のITベンダーを中心として育成されてきたところですが、このデジタル社会においては全ての国民が役割に応じた相応の知識・能力を習得する必要がありますので、この図にありますように、一番下の段では子供、高齢者、その他市民と全ての方々が小・中・高を中心として情報教育の基礎的なものを受ける社会に転換していく必要がありますし、右側のピラミッドにありますように、こちらはこれまでのベンダーの世界ではなくて、デジタル技術をいろいろなものを活用できる人材ということで、DX推進人材、その他ビジネスパーソンというところで、ここに特に施策の注力が必要であろうと考えております。

次のページ以降が各施策になります。1つ目が巣ごもりDXステップ講座情報ナビということで、これは経産省のホームページに出しておるポータルサイトになります。無料で受けられるいろいろな講座を紹介しているものになりまして、次のページを見ていただくと、例えばこんな講座ということで、いろいろな講座を掲示しております。どなたでも検索をすればすぐに入られる状態になっております。

次のページは、より高度な認定講座になります。リスキル講座と呼んでいますが、正式名称は、第四次産業革命スキル習得講座認定制度となっております。現時点で116講座認定されておりまして、これは経済産業大臣が所要の要件を満たすと認定いたします。その後、厚生労働大臣の指定も受けていただきますと、左側、受講する方に対して受講料の半額、その後、雇用されるまたは引き続き雇用されている場合はさらに上乗せで20%が支給されます。右側、企業に対しても人材開発支援助成金というものの支給があり、令和3年度からは対象をすべての認定講座に拡大させていただいておりまして、こちらは受講料の助成に加え、賃金助成がございます。定額で支援するという支援策が講じられているところでございます。

次のページは全国各地でリスキル講座が認定されているというものを示したものでありまして、左上を見ていただきますと、分野ごとの講座数の内訳がございます。やはりクラウド、IoT、AIなどデジタルの基幹技術の講座が多くなっておりまして、下のほうの自動車モデルベース開発、生産システム設計、自動運転といった具体の応用、アプリケーションの分野の講座数はこれからかなというのが私どもの持っている課題認識になります。

12ページ目を見ていただきますと、これから新たに取組んでいきたい大きなプラットフォームづくりの御紹介です。令和3年度補正予算、令和4年度当初予算案で考えておりますのがこちらになります。

プラットフォームでは、全てのビジネスパーソンに求められるデジタルリテラシー、専門的なデジタル知識の学習機会を提供していくことがもちろん大事ですし、その組織の中でDXの活動を牽引するような推進人材の育成も大事になってきますので、絵がごちゃごちゃしておりますけれども、私どもデジタル人材の育成の方法論を下から順に、環境整備、ポータルサイト、1層、2層、3層と方法論を分解しまして、各省連携の下でこれからやっていきたいと考えているところです。

13ページ目はリスクと話は違いますが、半導体産業という個別の産業で人材育成が非常に重要だという取組が進んでおりますので御紹介になります。これは台湾のTSMCという会社が熊本県に子会社をつくることになりました。ここで人材が足りないという課題がすぐに顕在化したしまして、今どういうことになっているかという、左側の下を見ていただきますと、九州の8つの高専で新しくエンジニアやプログラマーを育成しようということになりました。それから、熊本大学でも半導体教育研究センターを立ち上げるということになりまして、熊本県では関係者が連携して具体の動きができています。この例に象徴されますように、人材をそこから育成することももちろん大事ですが、具体の産業立地がきっかけとなって関係者の人材育成の動きが出ることもあるということの一例でございます。

14ページ目を見ていただきますと、これは先ほどもちらっと御紹介が出ましたけれども、やはり企業が大学と連携して共同講座をつくるといった動きを後押ししたいということで、今、経産省のほうで助成金を新しく用意しております。これから執行に入ります。

ここまでが支援策の御紹介になります。

次のページが経営者、人事担当者に対する政策でございます。人材版伊藤レポートというものを公表しました。これは2020年に公表しています。投資家に対して、私どもの会社はこういった考えで人材投資を行っているということを伝達することがさらなる企業価値の向上につながるという考え方のレポートです。

次のページを見ていただきますと、この続編の議論を弊省でやっております。具体的にどういうことをやったらいいのかという実務レベルに落とし込むために、取りまとめ案の構成イメージというところを見ていただきますと、実際には経営戦略と人材戦略を企業内で連動させなければ始まらないとか、4番の企業文化に定着させなければ従業員はついてこないといったことを書いています。7番のところに、本日のテーマであるリスク・学び直しのための取組というものが書いてございまして、ここでは紹介しておりませんが、この中にいろいろなことを肉づけして企業に対して促しをしていきたいと考えております。

ここまでが経営者に対する施策ということになりまして、最後2ページで未来人材会議の御紹介をしたいと思います。

やはり日本型雇用慣行とか、そもそもの雇用システム、教育システム全体には非常に大きなものが横たわっておりますので、中長期の目線でこれからあるべき産学官での人材育成の大きな姿を議論したほうがよいのではないかとということで、ここに書いております委員

の皆様方を有識者にお招きいたしまして、弊省で昨年12月から会議を始めました。

最後のページですが、これはまだ世の中に出せているものではありませんし、こういう図にもおそろくならないのですが、私どもが今検討していますのは、今後どこかで未来人材ビジョンといった形でもって、初等・中等・高等教育段階といった教育段階から企業に入ってきて、日本の人材がどのように育成されていくべきなのか、学び直しがどのように行われていくべきなのかといった方向性については、どこかで出していきたいと考えております。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、また皆さんからの御指摘、御質問等をいただきたいと思います。挙手機能にて御表示をお願いします。いかがでしょうか。

水町委員からお願いします。

○水町専門委員 御説明ありがとうございます。

13ページのシリコンアイランド九州のことについてお伺いしたいのですけれども、右下のところを経産省、熊本県、文部科学省と書いてありますが、ここに例えば、厚生労働省とか労働局とか労使が入っていないこととの関係で、1つは、こういう動きを日本全体で進めていくための制度的フレームワークとして、機動的に動かなければいけないけれども、全体としてこういう熊本県の動きをほかに広げていくときにどういうものがあるか。

特に、デジタルはデジタルでかなり検討されていると思いますが、デジタルプラスアルファです。デジタル以外に地域ニーズに合わせたプラスアルファをつくって、より難しいことを教育していくことのフレームワークについて見通し、こういう経験を踏まえた上でこういうふうにすると全国的に進んでいくという政策的な工夫についてお伺いできればと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、経産省さん、お願いします。

○経済産業省（島津課長） これは引き続き御指導、御指摘をいただきたいと思っておりますが、現時点で私が受け止めていることを御説明します。この熊本県の事例を見てみますと、とにかく一口で言うとTSMCがやってくるということが契機になっていて、良くも悪くもそういうことに尽きている感じがいたします。やはり企業立地が全てではないですが、何か地域で大変なことが起きる、あるいはいいことが起こる、どちらでも結構ですが、契機があって、その結果、関係者が、人材が足りないないしは人材に新しい能力が求められていることを気づく幾つかの主体があるところが、非常にうまくいく一つのキーなのかなと感じております。ただ、これだけではもちろん駄目です。

全国でフレームワークということは私もまだ考えが浮かんでおりませんけれども、一つ先ほど厚労省の宇野参事官がおっしゃった地域単位の協議会の仕組みをしっかりと形づくっていくことに上乗せをして私どもが御協力できることがあるとすると、私どもも地域に

支局を持っておりますので、そういったところで地域単位で見えていき、こういう人材育成に意識の高い事業者、大学さん、あるいは労使のコミュニティーといったところの点と点をつなげて、まずは意識を非常に強く持つておられる方々を中核として組成する、対話の場をつくるといったことで、どちらかというところ、こういうものはブロック単位でそれぞれ横展開をしていくのかなと考えつつあるところです。

○大槻座長 水町委員、いかがですか。

○水町専門委員 引き続きこちらも検討していきたいと思います。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

先ほどいただいた3ページ目の効果検証のところを教えてくださいたいのですが、こちらは主にOFF-JTの費用からこの累積値に減耗率を加味しても労働生産性と賃金の伸びに一定の効果があるということでお示しいただいていると思います。これについてももう少し細かく、どういったものだったら効果があつて、どういったものはそうでもなかったとか、内訳等の詳細がありましたら教えてくださいたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○経済産業省（島津課長） ありがとうございます。

事前に確認をしてきた範囲で申し上げますと、例えば、これは企業が行うOFF-JTが対象になっておりますので、大学に派遣をするための費用といったものが対象になっております。一方でOFF-JTですので、OJTと通常言われているような、業務の一環としてやっているような関連する研修は抜かれている可能性が高いと思います。企業データを回収して集合データとして扱っておりますので、細かいデータをさらに見ないとほかの例が浮かばないということが現時点でございます。

○大槻座長 分かりました。読んでくればよかったですけれども、これはやらなかった場合と比較して有意に伸びているというデータにはなっているということですか。

○経済産業省（島津課長） そうです。見出しのところでございます教育訓練ストックが2倍になった場合の効果ということで、これは森川先生という方が2018年に経済産業研究所のディスカッションペーパーとして公表されているレポートから取ったものです。

○大槻座長 違いは有意であるということですね。

○経済産業省（島津課長） はい。

○大槻座長 分かりました。これまでの議論を聞いていただいたとおり、効果が出るものばかりとは限らないというものが今までの認識だと思いますので、より効果があるものに集中していくべきだと思います。中身等についても今後もう少し分かればと思いますので、その辺りのデータがあればお願いできればと思います。

では、工藤委員、お願いします。

○工藤専門委員 九州の例など、とてもすばらしい期待の持てる取組があることを僕も初めて知ったのですけれども、こういった御提案を聞いていると、ますます経産省と文科省、厚労省がもっと一体的にいろいろな事業を進めていくことが必要な時代になったのだという感じました。

文科省が所管している大学の設置基準などももっと緩和すべきだと日頃考えているのですけれども、今回、経産省さんとして答えにくい質問かもしれませんが、こういった規制がないほうがいいのではないかとこのような事業を文科省さんと連携を進めるに当たって感じたことなどがありましたら、ぜひ教えていただきたいと思います。先進的な取組は特区的によく行われるのですけれども、それを一般化するに当たって問題点となるものももしあれば、今の時点で分かっていることがあれば教えていただきたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

経産省さん、お願いします。

○経済産業省（島津課長） ありがとうございます。

また浮かんだ際にコミュニケーションさせていただきたいと思うのですが、今、私が思っているのは、具体の規制そのものというよりはこのような場にフィットすることなのですが、大学の方は学問の追究が、それ自体が価値ということがありまして、産業界とのすり合わせであるとか、これからの実践教育のためにこういうことが必要だというコミュニケーションパイプが必ずしも太くなかったのではないかと思います。これ自体、やはり大学の方とお話ししますと、それだけで賛否両論になる大きなテーマであるので、私の一存で申し上げにくいところもあるのですが、経産省側でこういったリカレント、リスキルの推進を検討しておりますと、まずは企業側が求められるスキル、こういうことを学んだ人が来れば高い処遇にするというメッセージをきっちり出して、それを高等教育機関にもきちんと伝えるというところで一歩前に出れば、大学側も少し変わってきてくださるのではないかと考えております。

○大槻座長 ありがとうございます。

工藤委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

18ページ目にいただいている未来人材ビジョンについて1点教えていただきたいと思います。けれども、文科省の資料でも既に御説明いただいている、デジタルとグリーンを推進していくという流れの中で、いただいている資料でどうしても具体的かつ充実しているのがデジタルでございますが、一方で、グリーンはここで必要なもの、必要な教育等を特定していただいているわけですが、全体に非常にテクノロジーに近い形だと思うのですが、むしろ実務のほうで見ていて不足しているのではないかとと思うのが、トップマネジメントからミドルにかけてのグリーンに対しての意識改革だと思っております。先ほど別の省庁とのやり取りの中でも、トップマネジメントの意識ということがリカレント全体について御意見も出たわけですが、グリーンについては特にそうだと思っております。そういったトップに対してのグリーンについてのリカレント、ベンチャーも含めてですけれども、そこら辺についての方針はいかがでしょうか。

○経済産業省（島津課長） まず、グリーンに関しては、今日ここでお示ししている図とは全く別の担当部局の政策で、気候変動ないしは脱炭素に対して投資マネーが非常に集まり

やすくなっているという流れをうまく日本企業の経営者にも解像度高く伝えて、経営方針として自らの事業を脱炭素の方向に向けていただくという政策を推進しております。

ただ、ここで申し上げるまでもないのですが、個々の経営方針を経産省は箸の上げ下ろしができないところもありますので、投資家から企業価値向上のための対話の一環として、なぜ自社の事業を脱炭素に向けてより投資家のお金が流れてくるようにしないのですかとといった対話が自然と発生するような枠組み、ないしは対話の場を設けるというのが気候変動の政策分野で今やっているところでもあります。

このピラミッド図で紹介したのは、そこは次元が違って恐縮でしたけれども、そうはいつでも足元でアンモニアを利用するとか水素利活用をするといった技術を担う人材はデジタルに比べるとまだマーケットができておりませんので、人が育っていないというところがありまして、ここはどうしてもデジタルに比べると一歩後ろを走っているのかなと思います。

○大槻座長 分かりました。ここら辺もしっかりとお願いできればと思います。

森委員、お願いします。

○森専門委員 ありがとうございます。

文科省さんと経産省さんの住み分けが難しいのかもしれませんが、やはりそこがどれだけ一体化できるかというところが私はキーポイントだと思うのです。特に、先ほどのグリーンのところでは、経産省のNEDOとか、グリーンイノベーション基金とか、十分に研究面とか企業との連携面は非常に活性化していると私も思っていますし、例えば、NEDOは本当に象徴的で、大学の先端の技術を企業が実装するために開発していくといったところで、役割分担を非常にうまくできているわけですね。なぜその下に人材育成がくっつかないのかなといつもすごく思っていたのです。また、別途個別につくろうとされるのですよね。

これは文科省にはぜひお願いしたいところなのですが、やはり研究といったところに人が集まってきて、そこに必要な人材育成が出てくる、先ほどの九州の件も一緒なのですが、必ずその下に人材育成のコースを設置していただくことをお願いできないかと思っています。

実際のところ、これは笑い話というか、これこそ規制だと思うのですが、例えば、いろいろなものにアプライしようと思っても、これは科研費で買った装置だから、科研費で使った装置の業績は文科省系のものしか出せないとか、そういう規制がいっぱいあって、結果とすれば旧帝大で自前で装置を買えるところしかいろいろなものにアプライできないのが現状なのです。でも、小さなところで面白い研究をしているところは実はたくさんあって、そういったところをもっとこういったところにアプライできて、企業と連携し、そこに人材育成がつくといったモデルができないかと思ったりしています。

以上でございます。

○大槻座長 では、経産省さん、まずコメントがありましたらお願いします。その後、文科省さんにも少し聞きたいと思います。お願いします。

○経済産業省（島津課長） 技術の下に必ず人材育成がくっついてくるというのは、私も経産省の中ですら連携が取れていないと思うところがありました。今回、経産省でも未来人材会議をつくって省内のあちこちでばらばらにやっている人材政策を統合しようという議論を始めたのも、そこが契機であります。今、脱炭素ですとかクリーンエネルギー戦略というものを政府としてつくっていくことになるのですが、その中に人材育成のパートも入れようということで話を進めておりますけれども、まだまだ取組は不十分だと思いますので、引き続き御指導をいただければと思っています。

○大槻座長 文科省さんは今の連携についていかがでしょうか。

○文部科学省（根本統括官） 確かに研究の成果を生かして、それをリカレント教育などに生かしていくことは非常に重要なポイントかなと思っています。従来の中でも共同研究などをされた場合には、そこで参画されている企業の方々の人材育成は自然発生的に随分されてきているかなと思っています。

さらに加えて、共同研究以外の方々にもということが今回の御趣旨かなと思っています。今、経済産業省のほうでもいろいろと検討しているものと思っていますので、その成果等につきましては、また必要に応じまして経済産業省様とも連携をしながら進められるものから進めていきたいと思っています。

○大槻座長 ありがとうございます。

森委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、経産省さんについての質疑はここまでで一旦締めさせていただきたいと思えます。ありがとうございました。

続きまして、今日御説明をいただきました3省の皆さんに対しての御質問、コメント等が追加でございましたらよろしく願います。

水町委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。3省続けてお話いただくことで全体像がすぐよく分かりました。

1点だけ厚労省さんをお願いしたいところが、こういうリカレント教育をするに当たって日本企業で一番のネックになっているのが、今日の資料の中にもありましたが、長時間労働で、リカレント教育を受けたいと思っても受ける余裕がないということがよく出てきます。なので、これと併せて、週休3日制とか、職業訓練休暇とか、兼業・副業自体も、ほかの会社で働くことも非常に重要なリカレント教育効果があるので、そういうものを政策的に推進していくことを職業能力開発に結びつけて同時にやっていくことを常に意識しながら政策の推進をしていただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さん、いかがでしょうか。

○厚生労働省（黒田政策企画室長） 厚生労働省でございます。宇野が国会に行ってしまったので、代わりに政策企画室長の黒田と申します。よろしく願います。

水町委員、ありがとうございます。時間が足りないということで人材育成ができないという問題をずっと抱えていることは認識しております。長時間労働是正の部局とか兼業・副業を推進する部局とも連携しながら、人材開発統括官部門としても、企業ないしはそれ以外のところでも人材開発が進むように政策を進めていきたいと考えてございます。御意見を受け止めて進めていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○大槻座長 水町委員、よろしいですか。

○水町専門委員 結構です。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の連携について私も一言なのですが、今御提供いただいているものはいろいろな講座等あると思えますし、それが文科省の管轄だったり、そうでなかったり、利用者目線で見てみると、これが欲しい、これをやってみたいというものが仮にあったとしても、なかなかそこにたどり着けないという現状があると思えます。

実は私もあることを追加で学びたいと思っていろいろ検索しましたが、プライベートなワンショットの簡単なものはあっても、包括的に学べるものはなかなか出てきませんでした。今後のリカレントをより強化するためにも、利用者目線でアクセシブルな、適切なものを提供できるような体系も3省共同で進めていただきたいと思います。と思っております。

どなたか何かございますでしょうか。

井上委員、お願いします。

○井上専門委員 ありがとうございます。

私は地方創生を専門にしているのですが、このリカレントの中に、先ほど本城さんの話の中にもありましたように、もう少し地方創生的な視点をどう入れていくのかというのは大事だと思っております。

最近、大企業と話していると、地域で何かやりたいという人がすごく多くて、社内で新規事業とかいろいろな研究テーマを募集すると、地域課題の解決というものすごく出てくるのです。

総務省のほうで企業版地域おこし協力隊みたいな形のものをやっていると思えますけれども、ああいう大企業の方とかが地域に行って地域の方と何かやる中で実践力を身につけていく。それを企業に持ち帰ってもいいし、地域で何か起こせるのであればそこで一緒にやっていくというパスもあると思っております。そこら辺の話がこのリカレントの中に全然ないので、そういう視点も加えていただけたらどうかなと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、御回答、コメントいただく前に、山田政務官も手を挙げていただいておりますので、よろしく願いいたします。

○山田政務官 山田です。いつもお世話になっております。

今日は各委員の先生方、そして各府省の関係者の方、本当にありがとうございます。

私から会議が終わる前に、3点コメントさせていただきます。1点目は、リカレント教育

をした後、各委員の先生方も関連のことをおっしゃっていましたが、企業サイドがちゃんとアサインメントとかアロケーションを行えるのかということです。せっかく身につけた能力にきちんと見合った形で仕事を担当させることや報酬を見直すことをしていかないといけません。今日の議論の一つの論点は接続性であって、点でもって教育のところをよくしたり、カリキュラムをよくしたり、学校でやるのだということだけではなくて、全部繋がっているのかなということに大変関心を持ちました。私も企業経営をやったことがあるのですが、リカレント教育された経験を持った人たちをどう現場で生かしていくのかという点は、すごく難しい課題があると思っています。

2点目は、国際比較についてです。今日の議論でもIMDの順位が出たのですが、もし今回のリカレント教育を国際競争力の一つとするのであれば、日本と他国の違いをもう少し浮き彫りにできないでしょうか。自国だけで考えるやり方もあるのですが、これを国際競争力として生かすのであれば、どこの国がすごくうまくいっていて、我々はそれを抜くのか、あるいは我々のどこに問題点があるのかという視点で、国際比較のもう少し細かい階層で、どこに点が取れない要因があるのかといった辺りも分析があってもいいのではないかと思います。

3点目は、企業から教育を施した場合に、教育時間が労働時間の範疇に入るのかという議論があります。私が企業経営をやっていたときに、外部の教育カリキュラムを組みますと、それは労働時間なのだということで、結局社員に自分のお金で行ってくださいとなります。会社がお金を出すと労働時間になってしまうということです。従業員は何と言っていたかという、負担はしてもらいたいものだけでも、労働時間にまでこれを含めてほしいとは思っていませんということがあって、労使との間でもいろいろ見直さなければいけない点がまだまだあるのではないかと思います。

今日の視点で一つ足りないと思うのは、委員の先生方は学者の方や経営関係者が多かったと思いますが、リカレント教育を受けた側の実態や情報、意見といったことが、アンケートでもいいと思うのですが、もう少しあってもいいのではないかと思います。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、せっかくですので、今日御説明いただいた3省さんそれぞれに、今の山田政務官のお話と井上委員の地方創生のお話で、コメントがあるところについてコメントをいただければと思います。まずは厚生労働省さんからお願いします。

○厚生労働省（黒田政策企画室長） 厚生労働省でございます。ありがとうございます。

教育時間が労働時間に含まれるかどうかというのはかねてから議論があるところでして、個別の労使の中で、例えば、業務命令によって人材育成とか教育訓練を受けるときには当然労働時間に含まれるけれども、自己啓発のときにどうするかということについては個別の労使で決めていくという話があって、そこまで立ち入ることがなかなか難しい分野ではあるのですけれども、これだけリカレント教育とかリスキリングということがありますので、その辺りについては大変重要な論点だと思っております。

そこをどう整理するのかというのは、労働規制の部分で難しかったりするのですけれども、御意見として問題意識については受け止めさせていただきます。答えになっていないのですけれども、個別の労使の中で決める部分が結構大きい部分ではありますけれども、そういった実態があるということでございます。お答えになっていなくて申し訳ございません。

○大槻座長 厚労省さんはほかの件はよろしかったですか。

○厚生労働省（黒田政策企画室長） はい。

○大槻座長 分かりました。

それでは、文科省さん、お願いします。

○文部科学省（根本統括官） ありがとうございます。

まず、井上委員からございました地方創生の視点が重要であるということは、私たちもそういうふうにしておりまして、特に令和4年度からは、先ほど申し上げましたような新しい施策を取り入れながら、地方創生に向けた地域貢献がしっかりできる大学の数を増やしていきたいと思っております。それが1点目でございます。

2点目は、先ほど大槻委員からも、実際に情報アクセスがいろいろなところで滞っているところがあるということをおっしゃっていただきました。私どもとしても、学びのパスポート（マナパス）というポータルサイトを運営しております。そこは大学とか専門学校が持っていますいろいろな講座を、開講している時期にもよるのではつきはありますが、私たちが関わっております委員の先生方からの御指摘等を踏まえまして、例えば、テーマごとの特集をするような特集講座をやっているとか、学びのガイド機能ということで、年齢、性別、問題意識のキーワードを入れていただくと、それに類するような講座をピックアップできるという検索機能を持ったものとか、こういう講座を運営させていただきまして、厚労省のO-NETともこれを接続し、より多くの方にとって分かりやすい情報提供のシステムということで、今、開発をさらに進めているところでございます。ありがとうございます。

○大槻座長 経産省さん、お願いします。

○経済産業省（島津課長） 井上委員からの地方創生の視点ですが、私も大企業と話していると、よく同じ意見を言われます。地域で何かやっていきたいという方々を、大企業の方に兼業・副業という形でやっていただくプロジェクトを今経産省でやっております。関東経済産業局で実際には執行しております。復活プロジェクトというのですが、これで現場は非常に活気が出ておりまして可能性を感じます。これは引き続き予算を講じて、点が面になっていく形で推進したいと思っております。リカレントの文脈でもしっかり考えたいと思います。

それから、山田政務官から御指摘をいただきました企業サイドのアサインメントとアロケーションの問題です。これは本当に深い問題で、私の資料では16ページになるのですが、人的資本経営の中でしっかりと企業経営にこれを促していくことをやりたいと思っております。

考え方としては、思想のない人件費というのは投資家から見るとコストなのですが、戦略

であるとか意味の込められた人的投資というのは企業価値向上のドライバーであるといったことを、投資家がしっかりとプレッシャーをかける仕組みにしたいと思っております。

本日、ここでお示しできていないのですが、今、議論しているのは、7ポツのリスク・学び直しのための取組のところの本文を書き下しておりますけれども、この中で、企業経営者は組織としているスキル・専門性を特定し、従業員に対してどんな意味を持つのか丁寧にコミュニケーションを行う必要があるし、その組織がこの能力・スキルを身につけていくためにどういうふうに行っていくのかということも考えて、さらに従業員には余暇、休暇ないしは国内外への留学をさせることによってその取組を推進すべきであるといったことを書いておりますけれども、この検討会にこの議論を深めていただいております、その中に投資家の方も入っていただいております。

そういった形で、企業経営のほうでリカレントの実績が人事評価にしっかりとつながっていく世の中に変えていきたいと思っております。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○大槻座長 国際比較についてはいかがですか。

○経済産業省（島津課長） 国際比較はまだどこの国を目指してやっていくのか、さらにブレイクダウンをして、日本はどれぐらいやれているのかというのはこれからの分析だろうと思っておりますので、手元で全くできておりませんので、これからしっかりやっていきたいと思っております。ありがとうございます。

○大槻座長 山田政務官、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

○山田政務官 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

工藤委員もよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、皆さん、時間にもなりましたので、ここら辺で締めさせていただきたいと思っております。

本日は、御出席いただきました3省の皆さん、全ての質疑応答に御対応いただきましてどうもありがとうございました。3省の皆さん、御担当の方々におかれましては、リカレント教育の普及促進のためにそれぞれ必要な施策を努力、実行させていただいていると思いますが、今日の議論も踏まえまして、日本社会全体で生産性が向上し、個人の能力が最大限発揮でき、かつ成果を出せるように、またみんなにとって使いやすい制度にしていき、長期的目線も含めて十分に活用される制度となるよう、また効果が見える形になるように、関係省庁間での連携を一層緊密にさせていただいて、実効性のある施策を総合的に検討して実施していただきますようお願いできればと思います。

これをもちまして、本日の議事は全て終了いたしましたので終了といたします。次回のワーキングの日程等につきましては、事務局より追って御連絡させていただきます。

皆さん、今日はどうもありがとうございました。