

第7回人の活躍ワーキング・グループ 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2014年9月19日（金） 10:00～12:00
2. 場 所：合同庁舎8号館 特別大会議室
3. 出席委員等

主 査	吉 川	洋	東京大学大学院経済学研究科教授
委 員	小 塩	隆 士	一橋大学経済研究所教授
同	工 藤	啓	特定非営利活動法人育て上げネット理事長
同	小 林	り ん	学校法人インターナショナルスクール ・オブ・アジア軽井沢代表理事
同	近 藤	絢 子	横浜国立大学国際社会科学研究院准教授
同	白波瀬	佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
同	菅 田	史 朗	ウシオ電機株式会社代表取締役社長
同	堀	義 人	グロービス経営大学院学長 グロービス・キャピタル・パートナーズ 代表パートナー
同	武 藤	真 祐	医療法人社団鉄祐会理事長
有 識 者	大久保	幸 夫	リクルートワークス研究所所長
	西 村	康 稔	内閣府副大臣（経済財政政策）
	小 泉	進 次 郎	内閣府大臣政務官（経済財政政策）

(議事次第)

1. 開会
2. 議事
 - (1) 人の活躍のための職業能力の育成について
 - (2) 第4回以降の議論を踏まえた意見交換
3. 閉会

(配布資料)

- 資料1 人の活躍のための職業能力の育成
- 資料2 大久保幸夫リクルートワークス研究所所長提出資料
- 資料3 人の活躍ワーキング・グループ第4回から第6回までの議論のまとめ

- 参考資料1 黒澤昌子政策研究大学院大学教授提出資料
- 参考資料2 第4回人の活躍WG各委員からのご意見
- 参考資料3 第5回人の活躍WG各委員からのご意見
- 参考資料4 第6回人の活躍WG各委員からのご意見

(概要)

(吉川主査) ただいまより第7回「人の活躍ワーキング・グループ」を開催する。本日は、小林委員は、遅れて御出席いただき、岡田委員は、御都合により欠席である。西村副大臣、小泉政務官にも御出席いただく予定である。

また、本日は有識者として大久保幸夫リクルートワークス研究所所長にも御出席をいただいている。

それでは、早速、本日の議事に入る。本日は、人の活躍を考える上で重要な要素となる「人の活躍のための職業能力の育成」をテーマとしている。

まず、事務局から資料1について説明があり、その後、大久保所長から資料2に沿って御報告いただき、その内容をもとに議論していただく。

その後、後半で事務局より、第4回～6回までのワーキング・グループの議論のまとめについて資料3に沿って説明いただき、議論していただく。

それでは、まず「人の活躍のための職業能力の育成」について、資料1に沿って事務局より説明をお願いする。

(鈴木参事官) 資料1をお願いする。

1ページ目ですが、まず「職業に必要な能力」ということで、色々な報告からどんな能力が要るかということピックアップしているが、大きな要素としては知識、技能の類いと、それからコンピテンシーのような汎用的なスキル、こういった2種類が掲げられていると認識できるかと思う。

2ページですが、これは以前も御紹介しましたが、これも、「企業が求める人材像」ということで、左は「選考にあたって企業が重視した点」ということで、コミュニケーション能力とか主体性とか、こういったことを企業は重視している。これは、新卒の話。

右が中途採用の時に企業が重視するものということで、一番上に「専門的な技術・知識」ときておりますが、新卒に比べて即戦力を重視するということと言えるのではないかと思う。

めくっていただき参考に、これは管理職、ミドル層、主に課長クラスですけれども、そういった方が不足している能力について企業側と、それから管理職の方御本人側の答えを整理したもの。不足しているものとして「部下や後継者の指導・育成力」とか、それから「リーダーシップ、統率・実行力」、こういったものが不足しているというふうに両者とも認識しているということ。

次の3ページは「職業に関する能力の取得時期」ということで、表の左はそれを個人にいつ取得しましたかということ聞いていますけれども、一般常識、教養とか、外国語能力については学校教育で取得したとお答えされる方が一番多く、黒い網掛けが一番多い答えで、薄い網掛けが2番目に多い答えなのですが、そうなっている。一方、それ以外の色々なス

キルはほとんど仕事において身につけたという答えになっている。

一方、企業の意識が右の方で概ね似通っているが、若干違うのは、コミュニケーション能力とかリーダーシップなどについては仕事を始める前、サークル・アルバイトなどで身につけたのではないかと企業側の方は認識をしているということ。

めくっていただき、次は「非正規雇用から正規雇用への移行状況」ということで、注のところにありますが、これは非典型雇用の人が正社員に移行して正社員として定着している人の移行した年齢を見たものである。上半分のグラフが最初の仕事が非典型であった方々、下半分のグラフが最初の仕事が正社員であった方々ということで、これは実数ベースなので高さそのものを比べるわけにはいきませんが、この分布として見ますと、下の初職が正社員であった者の方が年齢が高くなっても正規になる層の広がりがある。そういう意味で、若いころのトレーニングというか、そういったことも影響しているのではないかと考えられる。

下の6ページは、35歳以下の若い人に学生時代にもっと学校で教えてほしかったことを聞いたもので、一番多いのは「職業に必要な専門知識・技能など」、以下のような職業関連のことについて教えてほしかったということが続いている。

次に、7ページはそういった能力開発についてその主体を説明するもので研究を紹介している。これは、政策研究大学院大学の黒澤先生などの論文で見えていますけれども、上の方の黒点のところにありますが、企業が主導する能力開発ということについてはその小さい黒ポツの2つのお尻の方にありますが、「離職確率の低いグループに訓練資源が全体的に配分されるようになっている」ということで、正社員の方に重点的になされて、非正社員の方はあまりなされないということ。

一方、個人主導の能力開発については、それが行われるようになるには個人のそういう実施した訓練投資の収益が全て個人に還元されるような環境が要るとおっしゃっている。

それから、下の論文はOff-JTは生産性とか賃金に有意な効果を持つという研究もある。

次の8ページですが、ここからは少し現状データ編ということで教育訓練が、特にこれはグラフを見ていただきますと正社員と非正社員でOff-JT、自己啓発、それから計画的なOJT、いずれについても差があるということで、右のグラフは非正社員のOff-JTの種類が正社員に比べて限られているということが見てとれるかと思う。

めくっていただき9ページで、今度は自己啓発の現状ですけれども、左のグラフはどんな方法かということで手軽なもの、自学自習とか、そうい

ったものが多くなっており、右は「自己啓発を行った理由」ですが、一番多いのは仕事に必要な知識・能力を身につけるということであり、3番目に資格取得ということがきていたりして、企業は採用に当たって現状ではあまり資格などを重視していないという結果もあり、少しミスマッチがあるという感じもする。

10ページで、今度は企業がその人材育成に対してどうしているかということで、左のグラフは教育訓練費の推移ですけれども、90年代以降概ね低下傾向にあるということが見てとれる。

また、右は事業所が認識する人材育成の問題点ということで、指導人材の不足とか、あるいは3つ目にありますけれども、育成してもやめてしまうということが問題として認識されている。

めくっていただき、ここからは今度はそういう職業能力に関して教育ではどうということになっているかということを紹介するもの。11ページの上は、いわゆる専門高校の進路ということで、左は就職率が近年は43.6%という状況で進学も結構増えてきておりますが、右を見ていただきますと、就職希望者で見ると専門学科の人は特に軒並み97~98%ということで、そういう高い就職率になっているということ。

そういう高卒の方々については、下の12ページで職業意識を見られるアンケートを引っ張ってきた。左が今、卒業後すぐ働いている高卒者の方の意識ということで、下から3つ目の「高卒でも能力があれば評価される」は「とても当てはまる」「当てはまる」で9割以上ということで、概ね職業意識は高いと言えるかと思うし、右は中途採用された正社員の人を学歴別に企業側、それから本人が満足しているかということで見ても、学歴による差がないということが見てとれるかと思う。

次のページ。これは、技能系正社員が中核的技能者になるまでの期間を企業に聞いたもので、新卒で10年ちょっと、中途で7年と、いずれもそれなりに時間を要するというので、早目に働き始めるという選択肢についても、これはあってもいいということの一つの証左かと思う。

次は、そういう職業と教育の連結の例として有名なドイツのデュアル・システムを紹介している。デュアル・システムは、義務教育終了後に進む学校のところで、職業学校の生徒でありながら企業と訓練契約を結ぶとか、そういう二面性を持つ形で理論の教育と職場実習を並行して学ぶ。こういう形になっており、教育の中で職業実践を積むという仕組みについては一つの参考になるのではないかと思う。

めくっていただき、15ページ。これは仕事と学歴、あるいはスキルのミスマッチということでOECDの調査なのですが、上のグラフで日本は仕事に必要な学歴よりも実際に持っている学歴の方が高いというオーバー・クオ

リフィケーションとっておりますけれども、その割合がOECD諸国の平均に比べて大きく高いということ。真ん中は、そういうオーバー・クオリフィケーションの割にはオーバースキルの方が上回っているというのはそんなに高くない。平均くらいで、一番下の方はオーバー・クオリフィケーションの方々の賃金というものが仕事と学歴がマッチした人に比べると低くなっているということで、ちょっと考えさせられるデータかと思う。

16ページは、今度は大学がそういう職業能力に果たす機能ということで、大学も色々な機能を持っているかと思うけれども、そういう色々な機能の中の一つとして職業人養成というものを目指す大学があってもよいのではないかということが定義の中からも読み取れるかと思っている。

また、下は東京大学の小方先生という方が大学の職業準備教育の分類ということをされており、供給者モデルではなくて需用者型側のモデル、ニーズに応えるという意味での需要者型ということだと思うが、そういう職業準備教育というモデルがあるということ进行分类されている。

次の17ページで、これが今日の論点として一応掲げさせてもらっているが、1つ目が汎用的スキル、全ての人材が必要とされる汎用的スキルが育成される時期・場所・方法、2つ目が非正規の人も含めて社会の太宗の人が身につけるべき専門的知識・技能、こういったものの知識を取得する時期、場所、方法、そのために高校、大学などが果たす役割、それから企業が果たす役割、こういったことを議論いただければと思う。

それから、参考資料1ですが、こちらは、事務方で論点を整理するに当たり、政策研究大学院大学の黒澤先生に御助言をいただいており、今日は御都合が悪いので来ていただけないのですけれども、代わりにということで資料を御提供いただいた。

簡単に御紹介すると、1番で、非正社員のOff-JT、計画的OJT、自己啓発は正社員の半分以下ということ、次の4ページあたりで、そういう非正規の人に訓練が行われにくい要因を分析されており、(1)の最後の方にありますが、生産性よりも低い賃金を払っても他の企業に引き抜かれない状況があるということで、こういったことがその要因だ。それが、正社員の訓練が社会に望ましいレベルに比べて過小になりやすいことの要因だということ。

それで、その対応策のアイデアとして次の5ページのところで能力情報整備の必要性ということをおっしゃっている。その3つ目のパラグラフで「また」というところにありますけれども、汎用的な訓練を受けてもそれによって身につけた情報のうち、能力情報が正社員以上に市場に伝達されにくいということがあるということで、非正規として培われた経験を評価した仕組みを普及させて、自分によりマッチした職場に転職しやすい社会

にすることが必要だとお考えということで、情報提供をいただいたので御紹介する。

(吉川主査) それでは、次に大久保所長より資料2に沿って20分程度で御報告をお願いします。

(大久保所長) 資料2の「人材育成・キャリア形成の課題」ということでお話をしたいと思う。

1ページめくっていただき「人材育成の2つの軸」として「リーダーシップ」と「専門性」という図を出している。人材育成にあたってどういう職業能力を開発するのかということに関しては、2002年に政府が人間力戦略というものを閣議決定して以降、何々力という言葉が巷にあふれており、さらにそれに対する様々な方の持論がそこに入り込んでいって、どんどん複雑にわかりにくくなってきている。もともとの概念は冒頭に御説明があったとおり、基本的にはどのような仕事をするにも必要になるゼネラルスキルというものと、特定の職業について必要となる専門的な知識や技能といったスペシフィックスキルという2つの軸というものが能力概念の2つの柱である。これは企業社会の中でも比較的きちんと整理をされており、企業内で使っている言葉で表現するならば「リーダーシップ」という言葉と「専門性」（専門知識、専門技術）となるだろう。

これはそれを検証したのですが、以前に我々の研究所と慶應義塾大学で合同研究を行いまして、下の脚注の1に書いてあるとおり、13業種それぞれの業界をリードする会社13社の社員に横断調査を行った。

そこで集計したのが上のグラフであり、年齢段階別で見ても若年の段階からミドル、シニアに向けてリーダーシップ、専門性がきれいに右肩上がりに伸びている。これが企業の中における人材育成の成果、結果である。

右側には役職別で書いてありますが、さらにこれだときれいに右に上がっていく。こういう形で人が成長していくというのが人材育成の形。

若干注意して見ていただきたいのは、左側の年齢階層別である。若年期は非常に伸び代が高いが、ミドルからだんだん短くなってきている。これが実態である。

次のページにはリーダーシップとか専門性という言葉が実は色々な言い方でされていて、議論を複雑にしているということの整理を書いているが、基本的にはこの2つのことを伸ばしていくということをもと大前提として申し上げておきたい。

3ページには全体構造を示している。今度は人材育成、キャリアということからお話をします。これは、大学を卒業した後に日本企業は総合職という形で将来の幹部候補を採用するというのが現在も一般的な姿である。この総合職という考え方は日本の特徴的な概念であり、外国人はこの日本の

総合職というものを目の前にした時に、一体何を言っているかわからずに大変混乱をする。留学生などはこの総合職というのをどう理解していいかわからないということをよく聞く。

それで、しばらくはジョブローテーションを意図的に行いながら、リーダーシップの開発をする。リーダーシップを中心とした、どのような仕事をするにしても必要となる基礎的な力をこの時期に養うということが企業内人材育成の柱。

ちなみに、先ほどリーダーシップはどこで開発されるのかというデータがありましたが、企業の認識は新卒採用時にリーダーシップのレベルには相当個人差があるという認識であり、新人でも学生時代などにリーダーシップを発揮していた人はもう既に相当高いレベルで入社をしてくる。そういう人を採用できると、その人たちの伸び代も大変大きくて、その後の活躍も見越せるという認識がある。

ただ、そうでない人も相当いると思うし、中にはリーダーシップというのは管理職になってから磨けばいいものだと思込んでいる人たちもたくさんいるということもあり、企業側の認識と個人の認識の間にはギャップがあるように感じている。

私はこの部分のキャリアモデルを「筏下り型」という名前をつけており、つまりゴールを決定せずに目の前の難局を一生懸命かいくぐりながら力をつけていく段階としている。

ただ、課題はこのジョブローテーションが日本企業の中で最近不活性になり始めているということ。以前ほど活発にジョブローテーションをして汎用的スキルを鍛えていくというよりは、今は分社化が進んでいることもあるし、横のジョブローテーションの機会が少なくなって一つの部署で長く勤務を続けるという傾向が出てきている。これは、人材育成上は負の側面が大きいのではないかと思っている。

あとはもう一つ、ジョブローテーションに関しては男性と女性で女性の方がジョブローテーションの回数が少ないというデータが出ている。これは、女性が将来管理職になっていく上で必要な力を磨くプロセス、機会が与えられていないということの結果にもつながっていくのではないかと思っている。

このジョブローテーションをしながら汎用的な力を身につけていく段階から、ある程度のところで今度は特定の領域についてプロとして活躍できる専門的な知識、技術を特に高めていく。そういうプロセスに入っていくわけであるが、このプロフェッショナルになっていくプロセスを私は「山登り型」という段階と呼んでいる。このプロに仕立て上げていくということに関しては企業の育成力が弱いというのが私の認識である。

その理由は、65歳まで面倒を見なければいけないということなので、どちらかという状況に合わせて何でもやってくれるということ、社内の職種をまたいだ人事異動がやりやすいということを重視して、今でもゼネラリスト信仰みたいなものが企業の中にはある。ゼネラリストというのは、本来プロフェッショナルがさらに汎用性な能力を高めた時に言うわけで、何の専門性もない人をゼネラリストと言わないはずですが、どちらかという幅広くできることだけを求める傾向が従来からある。今でも、プロフェッショナルとしての育成については企業内メカニズムが大変弱いところ。

このような旧来からある日本的雇用慣行は一定程度維持されながら、そうはいっても現状に合わせて少し変化が出てきている。

非常に大きな変化は何かというと、旧来は遅い昇進だった。なるべく遅く昇進をさせてモチベーションをミドル期まで引っ張っていくという行動だったが、現在は次世代リーダー選抜ということが言われ始めてもう10年くらいたつが、比較的早い時期に将来の幹部候補を選抜していくという方向に変わってきている。

それは、国際競争を勝ち抜いていく上でスピードが重要であるという認識だと思うけれども、実際にはそれによって選ばれなかった人たちのその後のキャリアという問題については非常に大きな課題を今、提示し始めている。

参考のために2枚めくっていただき、右下に5番というノンブルが振ってあるところをごらんいただきたい。そのページの左上に管理職比率のデータが出ている。1992年～2012年にかけての20年の間に、いわゆるミドルで管理職になっていない人の比率が非常に大きくなっているということ。現在、上場企業の課長昇進年齢、昇進が始まる年齢というのは大体40歳ですが、40代になってもまだ管理職になっていない、あるいは50代になっても管理職になっていないという人たちの比率が大変増えている。次世代リーダー選抜は良いですけど、そうでない人たちに対するケアということが準備できていない。その人たちは先ほど申し上げたとおり、本来はプロフェッショナルとしての育成を目指していくラインですけども、そのメカニズムもあまりきれいにでき上がっていないという状態になっている。

1枚、元に戻して4ページというところを見ていただきたい。これは対人能力や課題解決能力、あるいは専門的なスキルといったものを年齢との軸で比べてみたものでありますが、明らかに管理職と非管理職を比べてみると管理職の方が高い。これは、もちろん高いから管理職に登用されるということもありますが、管理職になってより大きな仕事を任されることによってその能力がさらに拡大して伸びていくということと両方とも含んでいるということであり、管理職比率が低くなっているということは人材育

成においても課題が大きくなっていくということ。伸び悩む人たちが多くなってきているということを示していると思っている。つまり、非選抜者のキャリア開発というものが大事である。

3ページにもう一度戻っていただき、そのような形で日本は構造的には古くから筏下りをした後に山を登っていくというプロセスの中で長期的に総合職を育てていくということは維持されているものの、遅い昇進から次世代リーダーに変わったことによって随分ミドルのところ歪みが出てきているということが言えるのだろう。

また、ゼネラリストからプロフェッショナルへの教育に少し価値観がシフトしているのですが、そのメカニズムはできていなくて、ここにおける大学院教育などとの連携というものが本来は期待されているところですが、まだそれほど機能していないのだろうと思う。

一方で、全ての人を総合職、つまり将来の幹部候補として雇い入れるということに関しては当然限界があるわけで、そうではない人たち、特にサービス業においてはオペレーションのところ相当の量の人材が必要であるので、そういうジョブをベースとしたようなジョブ型の機会というものが企業の中にはウエートが高くなってきている。

もともと本来であれば職業教育を主軸とした大学教育の中からこういう人たちが採用され、そして一定程度安定した形でその職務に限定した正社員などの形で採用されていくという領域ができてしかるべきであるが、これまでは非正規に大分依存してきたというところがあるかと思う。

その中の契約社員などが現在は人材不足ということの追い風もあって正社員転換が進み始めてきており、いわゆるジョブ型正社員という方向になり始めている。さらにこの人たちの一部の人だと思いますが、将来的には本来もう少し常勤のプロフェッショナルとして活躍するラインをつなげて築いていくということが課題になっていくのではないかと思っている。

こういう構造の中で特にミドルとシニアのところの心もとなさということが大変気になっている。今、団塊ジュニアの世代が40代を迎えてそこにボリュームゾーンができていく。さらに、大企業ではバブル期に大量採用した世代がちょうどこの団塊ジュニアの隣接するすぐ上の世代。この2つで40代を形成しており、大企業は40代であふれかえっている。

その人たちがポスト不足とか、あるいは先ほど申しました次世代リーダー選抜の流れに乗り切れなかった人たちが、かなり非管理職として勤務をしており、現実には人材育成が進んでいない成長感がない状態になり、かつジョブローテーションもあまり行われないう状態の中にいるということである。

ただ、一方で高齢化が進んでいって年金の問題もあり、65歳まで雇用機

会をつくるのが義務づけられたので、40歳くらいで自分は会社であまり評価されていないということを明確に認識させられるところから、25年間の長い職業人生がその会社の中で残っているという構造になっている。現実には40代を過ぎてからの転職というのはなかなか難しいし、悪くいえば塩漬け的な状態になってしまっているということ。

このデータ、さらに5ページの左下を見ていただき、特に65歳までの雇用の安定が図られるセーフティネットがつくられたことと関連しているのかもしれませんが、老後も働いて収入が得られるように職業能力を高めるという行動をとっている人の比率がどんどん下がっている。ミドルからシニアに移行する時期の主体的な職業能力形成ということについて、かげりをはっきりと出てきている。恐らく、定年後の準備をしなければいけなかった状況から、65歳までは会社が面倒をみてくれるという安心感がその背景にあるのではなかろうかと思っている。

右側に、「定年後の準備をする習慣は根づいていない」ということで色々書いてありますが、実際には定年以降の職業生活に関して、ここに書いてある様々な項目において準備が進んでいない。特に65歳以降も年金の額を考えれば働かざるを得ない、働きたいという状況になるのだろうと思うが、そこまで含めた場合にミドルシニア、これからの日本におけるボリュームゾーンの人たちの職業能力の停滞感というものをどういう形で解決していくのかというのがとても大きな問題だろうと思う。

この方々、これから今ボリュームゾーンになった人たちがシニア期に入っていくって、恐らく2030年代にはこの団塊ジュニアの人たちが高齢期、65歳を迎えるような段階に入ってきておりますが、それまでの時間の中で我々はどうやってこの人たちの活性化の仕組みをつくっていくのかという課題に向き合っていかなければいけないのだろうと思う。

(吉川主査) 早速意見交換に移る。どなたからでも。

(菅田委員) 先ほど事務局から説明があった資料1の4ページで、やはり基本的な職業能力、それから専門的なことを含めて職業能力を取得するのは企業内ということなので、インターンシップについてちょっとコメントさせていただきたい。

インターンシップ制度を採用している大学は非常にたくさんあるが、あまり活用はされていないというデータがある。最近、特に今年、新卒採用がいわゆる売り手市場になって、インターンシップというものが主に企業側が内定した学生の困り込みを目的にしているという報道があるくらいで、少し趣旨本来とは違ってきているように思う。

企業側からすると、インターンシップが2週間だとか1か月だとかの短期間だとその負担が非常に大きく、実際に来ていただいているメリットは

互いに少ない。最低3カ月、できれば1年くらい引き受けをするのが実際的にはいいと考えている。

最近のように人手不足が言われるようになれば、しかも今後ますます強まると、企業としては一種、戦力としても期待があるので、もっとこのインターンシップ制度が普及すべきと思っている。それは単に学生相手だけではなくて既卒者とか、あるいは非正規のいわゆる非典型雇用者を対象にした試用なども対象に、何か税制で優遇したり補助をするなど、実際にそれをする企業にインセンティブを与えるようなことができればと思う。

先ほど御説明があったように、いわゆる有期雇用が双方のマッチング確認のいい機会になる面もあって、そこから登用して正社員になる道というのも一つはあろうかと思う。

それで、日本の場合、教育学とか看護学とか、何か資格取得をする時には現場での実習が義務づけられているが、もっと幅広い学科だとか学部とかの学生に対しても必須にするとか、あるいは単位を与えるとか、そういう企業での実習機会を義務づけるような方向に持っていくのが一つの方法かと思う。

それで、先ほどの資料1の13ページにあったドイツのデュアル・システムのような、学業と勤労を並行して行う制度は非常に参考になる。実は、私も3年間ほどドイツの企業にいたことがあり、地方の300人くらいの会社だったが、2人くらい文系、理系を問わず地元の人を採用して、定着して非常にうまくいっているように見受けた。

ただ、日本の企業の場合、仕事の中身というか、範囲があまり明確になっていない部分があるので、そういう同じ仕事に対してきちんとできるように業務マニュアルとか、デュアルジョブディスクリプション、これはしっかり整備する必要があるかと思う。この整備は単にインターンシップだけではなくて、いわゆる子育て期間の女性とか、あるいは高齢者、短期間労働、それから外国人の労働、あらゆる面で必要になってくるわけだから、義務づけるものでないとは思いますが、企業がそういうものをつくるということをもっと奨励するというか、促進できるようなキャンペーンができればと思う。もちろん日本の非常に優秀な企業、ベストプラクティスの企業などでは十分整備されているとは思いますが。

(工藤委員) インターンシップに附随して、私は無業の若者をご支援差し上げているのですが、インターンシップというのは職業社会に入る上でとても効果が高いということが現場にいてもよくわかる。

学生でいいますと、戦略的に休学する者が大分増えてきて、非営利組織ではかなりメジャーになってきています。うちも理工系の間人とか1年間休学して、ほぼそれに近い形でやった人間の就職は、希望した企業に行け

る割合も結果としてはとても高く、逆にいえば休学をしてまでインターンするから高いのかもしれない。

一方で、今50%は奨学金を使っている状態の中で、インターンシップ期間中にアルバイトができずに生活費が無くなるという話が出てきています。アルバイトと近い金銭をインターンシップの対価として支払いをすると、今やっている生活のためのアルバイトをやめてでもそのインターンシップに近いもの、もしくはアルバイトがインターンシップで本来身につけられるレベルの育成の内容を付与しているようなところを実装できるのかなと思います。そういう意味では、インターンシップを長くやる人間も比較的自分で生活費を稼がなくてもいい学生がとても多いということはある。

本当はジョブ型というのがある程度はいいと思いますが、あくまでも中小企業ベースに採用される人間を見ていきますと、やはりインターンシップと相性がよい。というのは、まず履歴書が最後にくる。働いてみて人なりを見ていただき、同じ人が求人募集してきた場合は2か月頑張っている人間の方に採用的な判断がいくというのは、これがいい悪いというよりは、そういう傾向にあると考える。

これは情実なのか、縁というのかわかりませんが、そういう意味でインターンシップから採用というのはいいのですが、そもそもインターンシップ的なものにお金を支払いして、よければ3か月後にマッチングみたいな政策はたくさんあるが、実際にインターンから採用しているのかどうかという実績があまり見えていない。政策としてかなりいいとは思うのですが、結果として本当に雇ったのかという話のところあまり見えなく、逆にその制度をただ使っているだけの場合もあり得るのではないのでしょうか。インターンというのとはとても重要だと思う一方で、インターンがその企業にとってどういう結果をもたらしているのかという部分、ある程度質と採用割合とか可能性というものが見えてくるととてもいいのかなと感じる。

(西村副大臣) 成長戦略とか諮問会議でこの働き方という議論をしている中で問題意識を申し上げたい。

大久保所長の資料の3ページのまさに人材育成の全体像というところでもよくわかるのだが、幾つか課題がある。1つ目の課題は、まさに総合職ということで日本的なメンバーシップ型、会社に入ったら会社に言われるままに何でもやる。これまでの日本社会、日本の企業では長時間何でもやる。営業も行けと言われれば行くし、地方に行けと言われれば行くし、海外に行われれば行く。とにかく自分のキャリアを磨くよりも何でもやる。それが嫌であっても、それを我慢していれば終身雇用だし、年功序列だし、やがて恵まれていくという保障があるから我慢してやるという働き方だっ

た。

ところが、おっしゃるように途中で選抜が入って、選抜されない人たちが50代以降どうするのか。何でもやってきたから専門性がなくて、これからどうしようかという状況にあると思う。

大きな課題の一つはここで、上場企業の多くの企業はそういうやり方でやってきたがゆえに過剰な雇用を抱えて不採算部門を抱えつつ、そこに多くの人がいる。ある上場企業は、30万人のうち10万人くらいそういう形で抱えているという社長もおられた。そういう方々はまさに今後のキャリアをどうするのか、老後はどうするのか、あるいは生きがいはどう求めているのか。非常に難しい状況になって、この方々を将来はこういう形にしないにしても今、現にある競争力という観点、あるいはその方々の生きがいという視点からどうすればいいのか。堀委員のところに今から行って勉強してうまくなるのか。それとも、一定の経験はあるから中小企業に行って指導をして何かできるのか。

ここをどうしたらいいのかというのが一つの我々の問題意識で、雇用特集でやっている雇用調整助成金も、これまでは維持するのに対して研修をやったりするのにお金を出していた。いわば大企業にお金を出して研修をやって1,000億くらい使ってきた。これはもうやめよう。むしろこういう方々を受け入れる新しい産業で何かスキルを身につけるのに研修費を出そうということで、これは今まで2~3億円しか使っていなかったが、この数字を逆転させようということで今、動き始めて、もう今年、来年、再来年くらいで逆転することになっているので、政府としても何か後押ししようとしているが、実際にどうすればうまくいくのか、ぜひこれは御議論いただきたいというのが1点目。

2つ目は、一方で大きな課題はやはり非正規の若者が賃金も低くて結婚できない、あるいは子どもを持ちたいけれども持てない。年功序列で終身雇用だから賃金体系カーブが年をとれば上がっていくことになっているので、若い時は非常に低い。これを何とか、去年に賃金を上げて全体の底上げをやったけれども、今年、今度これ以降やろうとしているのは、むしろ差をつけて若い人たちにもう少し賃金が上がるような形にしないといけない。しかし、やみくもに上げるわけにはいかないなので、スキルを磨いてもらって生産性を上げるとか、キャリアアップしてもらおうということが必要になる。

そのために、この2つ目の下の段の我々は去年も非常に議論をしたジョブ型の正社員、何でもやれと言われたらできないけれども、ITのことだったらできるという若者がいるので、その専門家としてスキルを磨きながらジョブ型、ITだけをやる正社員としてやる。あるいは、東京から北海道に

行くとか、東京の地域限定で、ここでならば一生懸命やりますという地域限定型の正社員とか、そういう提案をしている。

それで、これは労働法制上どのように整理をして位置づけていくのかという議論をして進めていくことにしているのだが、そういう道を開いていくということ、このやり方、そういう方向性、若い人たちの賃金を上げるのにどうしていくのか。今、申し上げたようなやり方を我々は考えているが、何かいい提案があればと思う。

最後に、3点目がひきこもりや無業者と言われる、工藤委員のところで色々やっておられる、そこまでもいけない方々が現にいるわけだし、今後そういう方々が生まれないようにしていくにはどうしたらいいか。

インターンの話が出たけれども、確かに私もそうだったが、大学を卒業するまで社会のことはあまり知らずに企業とのかかわり、あるいは団体とのかかわり、社会とのかかわりなしに勉強だけやってきたということが多くの学生であったと思うが、最近ようやくインターンシップができてきたりした。

しかし、その問題点も菅田委員がおっしゃるようなところがあるが、もう少し若い時から職業訓練というか、職業体験、中学校で1週間職業体験をするというのを全国に広げるように我々は初当選した時に仲間でやったが、もう少し小学校、中学校の時から何か体験していく。あるいは、規制はなかなかできないが、ゲームばかりやって部屋の中でコミュニケーションできなくなってしまう。これをもっとそれこそボーイスカウトとか、スポーツとか、色々なことを小学校くらいからやって、コミュニケーションとかチームで何かやるとか、色々な経験を積むことが大事だと思うのだが、一方でゲームは皆こもってやってしまうのでこれを規制するわけにはいかないし、これは大事な産業でまた育てなければいけない面もあるしというところで、長い目を見た時に小中学生が、それは将来社長になろうと思ってゼネラリストを目指す人もいればいいし、俺はもうITの世界で生きていくというスペシャリストとしてジョブ型で突き抜けていく人が出てきてもいいし、そんな上は目指さないけれども、家族が持てて一通り生きていけばいいやという人もいる。

それは人生自由だけれども、しかし、何もできずにいるというのが一番、多分本人にとっても辛いでしょうし、社会にとっても本来のプラスになる部分があると思うので、大きくいうと50代以降の今ある過剰な人たちをどのように活性化していくのか。それから、若い人たちの賃金をどう上げていくのか。3点目に、中長期的に小中学校の教育みたいなものをどうしていくのか。

そのような問題意識で今色々議論をしているので、そういう視点で色々

御意見をいただければありがたいと思う。

(大久保所長) 1点目の西村副大臣からの御指摘のところで、やはり長時間慣行というのは課題が色々な意味であり、特に日本的雇用の長時間慣行が多様な人材の参加を妨げている。ダイバーシティーを妨げているということは、繰り返し指摘をされている。

長時間労働と業績には相関関係はないということを色々な会社が実は検証しており、一方で長時間労働と査定には相関関係があるということも色々な会社では言われている。つまり、成績ではなくて熱心に取り組んでいるという評判が昇進に非常に大きな影響を与えている。これは、内部昇進から出てきた慣行であろう。これについては改善余地がありまずこの問題については向き合わなければいけないと思う。

それから、ミドルの再生の問題ですが、ミドルの転職の大きな特徴はやはり失敗できないということ。ちょうど子どもの教育の問題等もあり、生活に必要な収入も大きい。今まで一つの会社で働いてきた人が別の会社で働き出した時に、たまたま経営者と合わなければそれでおしまいということになってしまうので、ちょっとリスクが高いという中で、そのことを解決するための方法というのは試用就業しかないと思う。インターンもそうですけれども、一時期トライアルで働いてみて、その上で最終的に決定をするというメカニズムですが、やはりリスクを回避する転職支援は国際的に主流であり、日本にも色々な形があるが、それをもう少し束ねて試用就業を全体として整備するということは非常に大きなテーマになると思う。

ミドルの人たちが転職した後どういう人たちが成功しているのか。特に大企業から中小企業に転職して活躍している人たちはどういう特徴があるのかということをお我々も随分分析をしている。それで、ストリートインテリジェンスという言葉を使っていますが、実際には大企業は役割分担がされているので、中小企業で幹部の一人になるともう少し仕事の幅が広い。一番中小企業の経営者から喜ばれるのは、事業計画書を書けて銀行と交渉できる人はすごく望まれているのですが、大企業の中でそんな役割をやっている人はごく一部なので、あまりそういうお金のやりとり、マネジメントということに関して十分な知識を持っていない。

ただ、経験は幅広く持っているので、追加的にそういう学習ができれば随分活躍の幅が広がるだろう。こういうことは、地方銀行の人に実は教えてほしいと思っていて、地銀が後継者育成のために取引先にそういうプログラムを提供したりしているので、それを転職者にも提供できるといいと思っている。

それで、もう一つのミドル再生の切り口は、やはり地域間移動をうまく仕組みとしてつくることで、東京に偏在をしています。地方でいい経営

資源を持ちながら経営者が十分に育っていないために業績が上がらない企業がたくさんあり、これをつなぐ役割がない。それで、東京にいる個人と地方にいる経営者を両方とも見ようとするコストがかかって、うまくつなげない。これは、地域における公共機関や銀行などと東京にある職業紹介会社とが連携を組むということも一つのフォーメーションだと思うが、そういう地域間連携の仕組みをつくるのが大事だと思う。

それから、インターンシップのお話も最後に出ましたので、日本の新卒の就職は効率が低いようになってしまっている。長々と就職活動をするということになっている。日本の就職は、進路決定と就職先決定を同時にするという特徴がある。これは世界の中で日本だけの特徴であり、つまり何をやりたいかということを経験しながら考えて、同時に就職先も決めるという試行錯誤のプロセスをずっとその中に放り込んでいるので、大変長い時間が必要になってしまう。

本当はインターンシップのような制度が整備されて自分は何をやりたいのかということ、この業界に進んでこんな仕事をやってみたいということについての志向が確認されて、その上で残された時間の中でそのための学習をするということがよいと思う。

ただ、現実の日本のインターンシップについては2～3日から1～2週間というのが基本相場になっており、非常に短い。しかも、将来採用することを前提としたインターンシップにできないので、つまり就職、採用とインターンシップをルール上、分離させているので、そのために企業側の力はあまり入っていない。最近、中小企業は、現実的にはかなり就職を前提としたインターンシップをしていますが、そうすることによってかなり会社側も本当にその会社の仕事をやらせるという方向に変わってきている。中身が少し充実し始めてきているということはある。

学生調査によると、インターンシップに行った会社に最終的に就職したという学生の比率はインターンシップ参加者学生のうちの2割で、恐らくこの就職との関係という問題をもう一回整理しないと日本のインターンシップは本当の意味で充実してこないだろう。就職とインターンシップを分離しているのは世界中で日本だけなので、大学の教育と採用とを両立させるところでやはりインターンシップをつくっていかないとなかなか難しいと思う。

(堀委員) 整理しながら私の考えをお伝えしたい。

先週、天津のサマーダボスがあり、そこで職、あるいは教育に関して議論してきた。議論を2つに分けたい。1つが職業を得るための「職業人としての教育」で、今ほとんどこの議論をしている。もう一つは大久保所長がスピーチをしていただいた「リーダーシップの教育」。これを分けてい

く。

その時に出た議論というのが、大体イノベティブジョブスが1だとすると、それ以外の仕事は6くらいあり、世界的にはそちらの方が重要である。インド、中東、ヨーロッパなど海外を見ると、そもそも若年時の就職ができていない。なぜならば、職業人としての教育というものがしっかりできていないからである。職業人としての仕事を得るために必要な能力は、しっかりとした信頼関係を構築できるとか、働く勤労意識が高いとか、道徳観念が高いとかである。実際にフィードバックをかけながら教育していく仕組み、専門的知識を得る仕組みの部分では日本の水準は高いと思う。

だからこそ、海外に比べて日本は若年層の失業が減っているのだと思う。問題点は久保所長の話で出てくるイノベティブな仕事である。リーダーシップを発揮したり、意思決定をしたり、前回出たデザインしたりする能力であり、そういう話については分けて考えるべきである。こちらの部分はこの職業として得られる仕事を得た人に後で加えていくということになってくる。

ビジネススクールはその役割を担っている。ハーバード・ビジネス・スクールもグロービス経営大学院も、ある程度の実務経験を積んだ人でないと入学できない。これは企業の外でリーダーを育成していくメカニズムができていくということ。また、企業内でも「コア選抜研修」というような形で、総合職から人材を集めてリーダーシップ教育をするという形もある。企業内と企業外においてそういった方法論はあるし、つくっていけば良い。

西村副大臣が御指摘された3点のうち、1つ目の企業内失業、長時間労働、総合職に関して言うと、私は日本的な総合職に関しては積極的に肯定して良いと思う。日本的な新卒採用に関しても積極的に肯定して良いと思っている。一般的にこれらに対する批判が多いが、これらがあることによって多くの人たちが、ほとんど職業としての能力がないにもかかわらず、企業に採用され、採用された後で教育されていく。これは良いことだと思う。長時間労働も確かに大きな問題かもしれないが、企業に入ってからゼロから実地で学ぶという観点からすれば、ある程度の時間をかけて、しっかりとした教育を受けていく必要があると思うので、その部分については積極的に肯定して良いと思っている。

企業内失業の問題に関しては、どんどん企業からはき出すことが必要になってくる。ほとんど典型的な仕事しかできない方が課長や部長になってゼネラリストになってしまっている。そういった人は積極的に外に出して他の企業に採用されるような形にしていく必要がある。

ただし、問題点が1つある。日本では、雇用する際に年齢を聞いたり、年齢で「35歳未満」といった制限をかけたりする年齢差別の問題がまだあ

る。年齢差別を撤廃して能力があれば何歳であっても働けるような形にして、そのかわりその能力に相応した給与が与えられるような形の年齢差別を撤廃することが重要ではないかと私は思っている。

2番目の非正規に関しては、同一賃金・同一業務、同一業務・同一賃金を徹底することと、それから解雇規制を撤廃することが必要だと思っている。米国には非正規の問題がない。解雇できるからそもそも正規・非正規を区別する必要がないからである。そういった解雇をできるならば別に正規だっていいわけである。解雇規制を撤廃すればこの問題は解決する。需給バランスが変わり、最近は売り手市場になってきたからどんどん正規が増えている。非正規の問題を必要以上にクローズアップすることはあまり良いことではなく、逆に問題点を明確にした同一賃金・同一業務という話と、解雇規制をしっかりとすればこれは消えていくものだと思う。むしろ、典型的業務におけるリーダーシップを向上させるイノベティブな教育に関する議論をした方が良くと思う。

職業体験に関しては、インターンシップというのは大学でやっているが、これはもっと早く、中学・高校でやるべきだと思う。私は高校時代にオーストラリアに留学したが、1週間インターンをやらなければならないということがカリキュラムとして義務づけられていた。その中で私はローカルガバメントで働くという経験を得た。サマーダボスの議論でも、職業選択を14歳、15歳くらいから決めるべきだという意見があった。大学まで行って仕事について考え、結果的には本当にやりたい、あるいは向いているものとは違う仕事を選択することになってしまうことが多いのではないかと。早い段階で自分はこういった仕事をやりたいのか、イノベティブな職業を選んで何をを目指すのか、あるいはしっかりと業務を行えるような専門スキルを身につけるのか。

職に触れる機会というものを中学、高校の段階で行うような形にしていくと、自分の考えを深め、社会と接点を持つ経験ができる。そういう形でやっていくことが望ましいと思う。

(小林委員) 私は教育現場にいる身として、副大臣からの3点目についてお話しさせていただければと思う。

ちょうど今、長野県の県政の事業棚卸しの委員をやらせていただいているので、先週たまたまキャリア教育の件が県政でも話題になっていたもので、ここでの現場の声を3つお伝えしたい。1つは今堀委員が過去に1週間やられて有意義だったとおっしゃっていましたが、小学校、中学校では現場で2、3日の職業体験は非常に多い。やることに目的になっている感が否めず、受け入れ側の企業の方も県政の議論の場に参加されていてご意見があったが、2、3日いらっしやってもわからないし、逆に迷惑がかかる場合

もあるというような話になっていて、できればやはり1週間とか、かなり長期のインターンでなければ意味がないという声が多くあがっていた。

2つ目に、受け入れ企業の方から、一昔前に比べるとコンプライアンスとか、あるいは機密情報の管理などはすごく厳しくなっていて、とはいっても学生さんや生徒さんを長期間受け入れることに対して企業側のリスクが非常に大きくなってきている。これに対してある程度のインセンティブがないと、なかなか受け入れ先がみつからないという声もあがっていた。現時点では、政策として今は例えば色々な地域ごとにプラットフォームをつくって、コミュニティをつくって、コーディネーターにお金を出してとかやっていると思うが、それは一定程度の成果はあがっているものの、むしろ受け入れ側の企業のインセンティブを増やしていく方にお金をつけた方がいいのではという声も聞かれた。

3つ目に、昨年度までは現場でコーディネーターという方には国庫から援助が出ていたらしいですが、それが昨年廃止になって、今年から新しい事業が始まった。この制度は何ですか、という質問に対して、行政側もうまく答えられず、正直、少し現場は混乱している感をうけた。様々な政策が数年おきに国からふってくるという印象で、やはり国の政策における一貫性というか、継続性がすごく重要なのかなというのを3点、県政を見ていて思った。

4点目は私見ですけれども、職業訓練といった時に、マクロ的な視点というか、戦略性をどこまで盛り込んでいくべきなのか。すごくこれは意見が分かれるところだと思うのですが、例えばこの委員会でもかねてより議論があるように、これから20年後、30年後の雇用体系を見た時に、人が増えなければいけないエリアというのはかなり明確にわかっている中で、ICTとか、あるいは介護とか保健とか医療とかというところだとわかっている段階において、やみくもに何でもいいから職業体験をしてねというスタンスでいくのか。それとも、戦略的に国家としてはこういうところの人材が必要ですよ、今は馴染みがないかもしれないけれどもこういうところに皆もっと若い時から興味を持ってほしいというスタンスで臨むのかということ、方向性をつけた方がいいのかなと思う。

例えば長野県については、農林業を推進したいといっているのだから、農林業体験にもっと比重を置いてもいいのではないかと提言した。県にしても国にしても戦略的に職業訓練の分野を絞っていくということが必要なのではないかと個人的には思う。

(近藤委員) 先に、西村副大臣がおっしゃっていた1点目と2点目のリンクのところですが、まず50代ぐらいで余剰労働力を大企業が抱えてしまっている。それと若年層で低賃金が多いということは多分表裏一体の問題になっ

ていて、恐らく年齢が高いせいで比較的給料が生産性より高くなってしまっている人を余剰労働力として抱え込んでいるのを吐き出すことができれば、多分自動的に若年の賃金が適正な水準まで上がるのではないかと思う。

ただ、それを実行するにはどうすればいいのか、具体的にわからないが、大久保所長のおっしゃっていたようなことなどは、1個だけだと全部に効くわけではないですが、色々なことをちょっとずつやっていくと少しずつ改善していくのかなと思う。

あとはインターンシップのお話が随分出ているのですが、恐らく中学生や高校生の段階で職業観を身につけるみたいな目的のインターンシップと、大学生の就職に直結するような形のインターンシップというのは分けて考える必要があって、中学生の時に1週間ぐらい会社に行って働くというのは、現場で色々問題があるということは小林委員がおっしゃっていましたけれども、概念としてはいいことだと思う。やはり仕事をするというのはこういうことなのだと、早いうちにわかる。でも、そこに行ったことと将来の仕事というのは、直結しないと思う。

10年後には今ある職業の3分の1が消滅しているとか、そのような話もありますから、やはり中学生の段階で将来こうなるのだと決めるとするのは、その人が大学を出た時に世の中が変わってしまっていると逆にリスクを増やしてしまうのではないかと思う。

ですから、そういう教育と、大学生が就職先として真剣に考えるインターンとを分ける必要があって、恐らくその就職先として考えるインターンというのはかなり長期間にわたってきちんと働いて、本当に試用期間みたいな形でやらなければ恐らく意味がないと思う。

個人的な経験で恐縮ですけれども、私は1回、3か月間のインターンをしたことがあります。期間は十分長かったですけれども、中の仕事で外の人に見せられないことがたくさんあり過ぎて、結局あまり役に立たなかった。中の仕事を外の人に見せられないような仕事の場合、インターンしても無駄な場合もある。

例えば介護の現場みたいなところであれば、インターンでどういうことをやるのか、具体的にやってもらって経験することができるので、インターンが有効な職種といえると思う。そういうところはどんどん進めていくといいと思うけれども、いわゆるホワイトカラーの仕事というのはずっといる人にしか話せない内部事情などがたくさんあると思うので、そういったインターンに適さない職種に関しては何か違ったやり方を考えるべきだと思う。

これも小林委員がおっしゃっていたことですけれども、介護のようにこの先人手がたくさん要ることがわかっている分野で、なおかつインターン

が有効でありそうな分野に重点的に投資をして、全産業的に皆やりましようということではない方が資源の有効活用かなと思う。

(白波瀬委員) 近藤委員から中学校、高校から経験を入れていく。働くことの経験を入れるというのは、もう小学校ぐらいから入れても、もっと身近になっていくという点では教育の一環としてよいかももしれない。

今日の話から、議論が非常に単線的積み上げであることの問題が指摘され、これをどう脱却するかというのがすごく求められているところである。経験を1つだけ言うと、海外の普通の公立の小学校ですけれども、総合的時間みたいところで小学校1年生、2年生がオポチュニティコスト、機会費用について、実際にお金もどきを使って議論することがあった。多分もっと小さい時から、仕事のこと、お金のことを入れていく。教育としてこれから重要になってくるのは投資教育じゃないかと私は思う。

私の世代などだと、私自身も社会学が専門で全然関係のないエリアですけれども、でもこれからやはり年金とか自分の老後の生活ということになりますと、その運用とかということも、もしかしたらお金もうけとか、そういう一側面的なアイデアではなくて、生活と身近なところで感じていかなくはいけないことが増えてくるのではないか。それは多分、小さい時から知識として身近に入れていくことによって、もしかしたら全く知りませんとか、突然2,000万円払っちゃうということが少なくなるのではないかなという感じがする。ですから、色々な経験は、単線的でどこかに直結している必要は必ずしもないということ。

そういう意味で、最初の研修の場を40代以降で転職して中小企業で物すごく能力が生かされているというのは、多分ゼネラルスキルとスペシャルスキルとの関係ですけれども、仕事自体が非常に専門と言ってもやはり働く場というのはチームですから裁量が必要だし、意思決定の場が複数、中小企業の方が出てくるということではないかと思う。

日本の決定構造というのは、責任に対する部分が最終的にわかりにくいという非常に弱い体制を持ちつつも、やはり裁量をする現場というのが非常に大切で、そういう意味ではゼネラルスキルと言われている人はリーダーシップになろうがなるまいが、あまりそのところでカテゴライズする必要がないのではないか。

そういう意味では、実は最初に配っていただいた大学における教育ですけれども、つまり研修の場というのを企業とは別に持ってくる場合、ではどこが担うかといった時に大学の役割というのが出てくる。ただ、ここでも何か教養とか、専門とか、非常に縦割りの的にカテゴライズされている。

でも、やはり教養というのは人間のベースですから、これは人間力が問われるところで、特にリーダーシップになればなるほど、別に技術をやっ

ていても数学者でも何でもそうですけれども、大切になる。例えば何を話しているかと言ったら歴史の問題とか、非常に教養的な話を見ず知らずの人と話しながら関係を積み上げていくということがありますから、ここは個々の分野をそんなに分断的に見る必要はない。機能分化というのはある程度必要かもしれないけれど。

2点目の非正規の若者についての話ですが、やはり足元の格差が実際にある中でこれは無視できませんので、将来に向けてというところでちょっと横に置いておいてというわけにはいかないと思う。

そういう意味ではもう少し両者の間を移動できるような工夫が必要。正規と非正規の違いというのは将来的に見通しがつけるかどうかということなので、正規として雇った瞬間、事業主はやはり責任を長期的に担うというか、投資のリスクもこちらが担うという構造になりますから、いい意味でも悪い意味でもリスクを事業主の方もとれるということです。ですから、その関係性をちゃんと明確にしつつ、若年についても年齢にかかわらず、分岐点を幾つかつくるというのが同時進行の足元のところの格差を解消すると同時にやっていくべき一つの方向性かなと思う。

(菅田委員) 1つは先ほどから出ているインターンシップのことだが、企業側の本音からすれば、やはりその対象者はせいぜい高校の後半から大学生クラスで、実際にきちんと仕事をしてもらえる方にある程度の期間働いていただきたいというのがあると思う。

先ほどドイツの話が出たけれども、あの場合は必ず自社に来てもらうということを義務づけているわけでもないし、期待もしていない。もちろん、あわよくば優秀な人に将来きてもらいたいという希望はあるが、かなり多くの部分は広く社会のために若者を教育しているというか、訓練しているという思想が企業側にもともとある。

それから、いわゆる日本の総合職というか、メンバーシップ型に問題があり、これからはジョブ型へという流れはあるが、ちょっと企業側からいわゆる現在のメンバーシップ型が必ずしも悪いものじゃないですよということをひとつ申し上げておきたい。先ほど西村副大臣から指摘されたように、例えば転勤、北海道に行くんだ、あるいは海外に行くんだということがあったり、今まで営業していた人が技術に行ったり、技術の人が営業に行ったりということがあがる。これは長年の間、10年とか15年とか勤務した方の中からやはり適性がある人を選ぶ。

もちろん本人との希望だとか、それから家庭の事情も勘案した上で、では行っていただきますということを決める。そうすると、その時に社外から全く新しい人を一から採用するよりも、社内である程度の母集団から長年の評価を経て選ぶ方がリスクは少ない場合が多く、それは多分、日本が

メンバーシップ型をこれまで維持してきている一つの要因ではないか。

とはいえ、先ほど中高年の企業内失業の話があったけれども、これは多分ゼネラリストというか、管理職としても、それから専門職としても中途半端な方の多くがそういう状況になっているという気がする。

それで、今後ますますそういうシニア層が増えていくということを考えると、先ほども話が出たが、かなり若い時からコースを決めることが必要になってくるのではないか。学生でも大学生、全てが総合大学に行くのではなくて、ある程度進路を決めた形で行くのと同じように、企業の中でも将来ゼネラリスト、管理職型の方へいくルートと、それから専門職として最後まで全うするルートがあることがむしろ自然というか、当たり前だというような形に持っていかなければいけないのではないか。

これまでは前回の議論にもあったけれども、ある年数たてば係長になり、課長になり、部長になるというのが日本の場合では普通だと思われていた。その常識を、やはりこれからは変えていく必要があるということをして私は非常に感じている。

(白波瀬委員) 早く決めなくてはいけないのではないかという議論ですが、ドイツ、ヨーロッパなどはデュアル型というのが非常に複線的になっているのが多い。

ただ、ここでの一つの議論というのは、やはりこの14歳、15歳の時に決めなければいけない、という問題。どの科目でAレベルの科目を取るかを選択しなくてはならない。これはイギリスですけれども、ドイツでもどちらに行くかというのをこの15歳の子どもが決めなければいけないという負担がある。その時に1回決めて気が変わったのでというところが、できる子はそれができるかもしれないですけれども、多くの子どもたちはここで決めなければいけないところのいいところと悪いところというのがすごくある。いま、特に女性の活用とか、あるいは比較的若い年齢の時に子どもを2～3人産んでもまだキャリアでできるような働き方を目指そうといった時に、意思決定を早い時点で行わなければならないとうまく連動しない部分がある。

だから、そこをシステムとしてどういうふうに横軸を入れるかは、やはり制度をつくる時に非常に重要な論点になってくるのではないかと思う。

(武藤委員) 医師という観点でお話をすると、私は最初循環器内科医だったのですが、今は総合医療を中心にやっているの、スペシャリストとゼネラリストを両方経験している。

昔の医師教育というのは基本全てスペシャリスト志向で、ゼネラリストという言葉がそもそもあまりなくて、どちらかというとき低く見られていたのが、昨今、総合医療やゼネラリストが重要視されている。

私が今、医師を雇用する時に大変なのは、スペシャリスト教育を受けてきた医師を採用する時。ゼネラリストとしての能力もあまりなく、スペシャリストとして必ずしも今後生きていけるわけではない医師もいる。企業での議論に近いが、こういう人たちがキャリアの途中で途方に暮れている現状が医者の世界でもある。

ところが、今の若い医師たちは卒業してから長いと5年間ぐらいはゼネラリストの教育を色々な科を回りながら受けていて、その人たちがその後、スペシャリストとしての教育を積む。だから、万が一この人たちがスペシャリストとしてうまくいなくても、ゼネラリストの教育を初期に受けているので、何とかなる可能性がある。

同じようなことは多分、現在の企業の中でも言えるので、あまり最初の段階からスペシャリスト教育をしてしまうと、万が一、それでだめだということになった時にその後どうしようもないということが起こり得る。一定期間のゼネラリスト的な教育というのはアメリカ的にすごく細分化されていない日本の社会の中ではそう悪いものではないだろうと思う。

もう一つが、事務局資料の4ページを見ると、個人と企業の認識が大分違うことを示すデータである。個人の認識では、コンピューター技術や、ソフトスキルに関するようなものも含めて会社で教えてくれるだろうと思っているわけだが、会社の認識ではそれは大学時代にすでに学んできていると考えている。そこに大きなギャップがあるように思う。

つまり、大学時代にどういう教育をするかということが大変大事で、あえて3つ言うならば、1つはコミュニケーションスキルなどのソフトスキル。これはサークルとかで学ぶというよりは、大学という比較的自由な時間の中で学生が多様性に触れてコミュニケーションスキルが上がることが多い。だから大学のカリキュラムでソフトスキルが上がるような機会をつくるべきだと思う。

もう一つは先ほどの議論にもあったが、ハードスキルとして英語、金融、ITはもうなくてはならない知識だと思うので、きちんと教えていく必要があるだろう。

最後に教養は重要である。自由な時間の中で教養というものは身につけられるものなので、あまり職業訓練学校みたいに大学がなると、いつ教養というのは身につけるのかということになってしまう。

最後にインターンシップの話が出ているが、私も非常に小さい時に医者のことを知って医師の道を選んだ。だから、小さい時に結構強烈な体験をするということはその後の人生に影響する可能性があるので、確かに企業や現場には負担になるかもしれないが、小さい時に色々なものを見せてあげるということは社会として大事だと思う。

一方で、18歳で医者になるかどうかを決めなければいけないのが現状である。そういった観点ではメディカルスクールのように、初めは違う道を選んでもう一度医者になりたいと思えば途中から入っていけるような複合的なキャリアパスを準備することによって、最終的には自分に合っている職業につくことができるかもしれない。

(吉川主査) 企業内失業、中高年問題に関連して、日本では労働の移動、モビリティが低いということがよく言われる。特に現在だが、それはそのとおりだと思う。

ただ、日本のデータを見ると、高度成長期ははるかに高かった。これはもちろん農業から工業へというのもあるが、農業の問題を差し引いてもモビリティははるかに高かった。これは当たり前だが、人は今よりもいい職場があれば黙っていても移ると思う。

やはり日本経済の今の問題は、全体が頭打ちの中でのゼロサムの状況に突入しているというのがこの問題を深刻にしていると思う。つまり、言いたいことは今、議論している問題というのはもう一方で伸びるものが出る。つまりは、よく言われるようにベンチャー企業とか、あるいは大きな企業でも新たな分野に積極的に成長分野に出ていくというような問題と関連してこの労働の問題というのは考える必要があると思う。

(工藤委員) まず今日の全体的な議論の中でどうしても私は立ち位置がそうなるってしまうのですけれども、そもそも現状、無業になっている人というのは低学歴と低所得家庭の出身者が多いというデータがあり、その前提であります。進学率はとても低いので大学は改革された方がいいと思いますけれども、現時点で入れないことがほぼ明確な家庭に生まれた人がなりやすいという傾向がある。

あとは、資料1の6ページはおもしろいなと思うのですけれども、大体ここに書いてあるとおりで、学生生活においてもっと教えてほしかったことの中の山のあり方で、正社員の方の山とそうじゃない方の山というのは、大きさはともかくとして右に寄っているものというのは、もしかしたら一般的に働かれている方からすると、驚くことも多いかもしれない。

例えば、ハローワークの利用法を教えてほしいというのがトップだったりする。自分で調べればいいじゃないかと思えばそれまでですけれども、それは先ほどの教養とか、リテラシーの問題とかがあって、それが身につかない環境はどこにあったのだろうという話にいかないといけない。支援現場では、本当にハローワークがすごい、こんなすばらしい機能があるのかという若者がいます。よくよく考えるとこういう知識というのはどこで身につけたか、自分も記憶にない。ハローワークというのは教えてもらったことがないなと思うし、何が言いたいかというと、低所得とか低学歴の

方々が無業になりやすいということであれば、そこに対して今そうでない属性の人との差異みたいなものをちゃんと明確にしなければいけない。

本当にここは色々調べてみると、そもそも現状、無業になった若い人などは自宅にネットのある割合が他と比べると7割ぐらい。著しく低い。免許保持率もことなります。ネットは誰が入れるかということ、大体家庭にあって手元にデバイスがあったりするとか、大学生が入学と同時に大体親に買ってもらうとか、免許なども東京だと要らないですけれども、地方だと免許がないと仕事ができないし、その免許は誰が最初にお金を出してくれたかを学生に聞くと、大体自分で出した人はいない。そこら辺の最低限の入り口の平等みたいな部分はキャリアにつながる。阻害要因というのが結構家庭に影響されてしまっているというのは、現場にいるとよくわかる。

そういう意味で予防的に何が必要かということ、1つは選択と集中をエリア的にした方がいいと思う。厳しい子たちがいるエリアというのは大体地域の中で決まっていて、一方でその教育関係とか、私は文科省の委員とか審査員とかをさせてもらうのですけれども、各エリアの人からこれがやりたいという提案が上がってきて審査する。でも、本当はそのエリアにはもっとやらなければいけないことがもしかしたらあるのかもしれない考えると、一定程度、選択と集中が必要なところには手厚くする。

先ほど、週5日間の職場体験でも私立の小学校がどこまでやっているかということやっていなかったりする。でも、本当に1か月やった方がいい中学校があるかもしれない。そういうものが一律平等に5日間という話になってくると、東京のど真ん中に行くとたくさん企業があって協力してくれるけれども、地方に行くとガソリンスタンドしかないみたいなことが結構ある。しかも、NASAへ行きたいとか、ITをやりたいとか、一応希望を出させる。でも、地元にはガソリンスタンドとか農地しかなくて、何のために希望を出させたのかよくわからないみたいなことも聞く。

そういう意味で、1つはせめて入り口の部分の平等、しかも中高生は自分で判断して稼いでいるわけではないので、この部分の担保というのは必要かなと思う。そういう意味で社会教育施設ですが、もうちょっと私は図書館を使うべきだと思う。

そこで、先ほど小林委員からコーディネーターという話がありましたが、一定程度かかわってあげる人が必要だと思いますが、やり方がわかれば自学自習できるものなんて世の中にたくさんあるので、わからないですけれども、図書館に行けばネットがあり、やり方を教えてもらった。この段階で入り口の平等は比較的担保されているとするならば、そこから先は何を学んでいきたいかというのは自分の中で見ていけることがあると思う。

そういう意味で、社会教育の拡充というのは今までと違った形ではあり

得ると思いますし、選択と集中もした方がいいと思いますし、もっと言うと、予防という観点だけで言うと、2003年から若者問題というのが日本でちゃんと議論されてきたみたいなので調査研究がとても少ない。教育をこうしたら、正社員の人はこちらなるかもしれないみたいなことはあるが、こうならないために予防としての的確であるとか、疫学的な観点から何か長期で調査をしたというのはあまり見たことがなくて、どうしても感覚値でこういうことをやるべきじゃないかという話になってしまうのですけれども、学者の方もたくさんいらっしゃるので、もう少し予防ならばこうやったことの方が効果が高いとか、確度が上がるとか、外れ値が小さいとか、そういうものを作ってから大きな取り組みをした方がいいのではないかと思う。

(小塩委員) 今日、色々な資料を見せていただいたが、私が一番ショックを受けたのは資料1の15ページ目。ここに労働者の学歴とスキルのミスマッチを示す図があって、日本ではオーバー・クオリフィケーションがOECDの中でトップになっている。我々はいつも大学院教育を充実しましょうというプレッシャーを受けているが、皆さん、大学を出てもそんなに高度な仕事に就いていないということ。大学院卒だともっとひどくなるはずなので、非常に残念だ。しかし、例えばアメリカとか韓国は日本よりも大学の進学率は高いと思うのですが、それでもうまく回っている。日本の大学進学率は昔に比べると高くなっているが、そんなに高くない。しかし、こんな妙なことが起こっている。

今日はプロフェッショナルか、リーダーシップかという議論がありましたが、少なくともプロフェッショナルの形成に関していうと、日本の教育にはちょっと空回りしているようなところがあるのではないか。この図の見方はよくわからないのですが、なぜこういう妙なことが起こっているのかというのを教えていただいたら、今、私たちが議論している問題を解く鍵があるのではないかという気がする。

と言うのも、同じくアンケート調査の結果を見ると、職場に出たから足りない、大学の時にもっと身につけたかったものとして技能とか専門的な知識というのを挙げている人が少なくないからです。どうもそこら辺で、今の教育の仕組みが、社会が必要としている技能形成に対してミスマッチを起こし、うまく対応していないのではないかと思う。

(吉川主査) 今日はもう一つ重要な議題があり、第4回から6回までのワーキング・グループの議論のまとめ方ということである。

この点について、まず事務局から資料3に沿って説明をしていただき、意見交換をしたい。

(鈴木参事官) 資料3ですが、これは4回から6回まで色々な方に来ていただ

き発表いただいたのですが、十分議論の時間がとれませんでしたので、今日は自由に御発言いただきたいと思い準備させていただいた。次回の会議が未来委員会との合同会議になっており、そこにこれまでのワーキング・グループの議論を報告しつつ議論いただくということで、そのための材料として作成したものを。

コンパクトにということで、第4回の時は「高齢者の社会参画・働き方」でエイジレスな考え方で色々な参画の形があるとか、あるいは環境としてICTも使いながら生活そのものを支える必要がある。

5回、6回目は雇用戦略ということで「高付加価値戦略への転換」、その時には覚悟も要するというので、そういう中で非正規の低賃金をポスト型とか、先ほどもあった同一労働同一賃金などということの中で実現するとか、そういったお話があり、また、その基盤として人材像として専門知識と先ほどもあった非認知能力、リーダーシップという先ほどのお話のような力、それからその育成をどうやっていくか。これに今日の議論も足して、少しこれを加筆した形で次回の未来委員会との合同会議には出していきたいと思う。

また、今後、一番下の※にありますますが、前半で作成いただきました主査サマリーとこれまでの議論を合わせて、ワーキング・グループとしての意見の集約もしていきたいと思っている。

めくっていただき、4回以降の議論を思い起こしていただくための材料として各発表いただいた有識者の皆さんの資料を事務局で1枚ずつ抜粋させていただいた。2ページが4回目で近藤委員の御発表、3ページが同じく4回目で白波瀬委員の御発表、めくっていただき4ページが武藤委員の御発表の資料、下が5回目の鶴先生、めくっていただき6ページ目が奈須先生、7ページ目が水町先生、最後のページが海老原先生の資料。

また、参考資料の2、3、4で、皆さんの御発言を事務局で整理しているので、こちらでも御参照いただきながら言い足りなかったことを言っていたらと思う。

(小泉政務官) 先ほど白波瀬委員から、教育の中で投資教育ということの必要性もあったが、私も大賛成で、それに合わせて考えなければいけないのは、この人の活躍ワーキング・グループ、また「選択する未来」委員会というのは40~50年とか、少なくともこれから長い目で考えているわけであり、その時に、私はやはり政治教育というのは欠かせないところだと思っている。

今日も、世界史の中では歴史的な瞬間になるかもしれないスコットランドの投票結果がわかるけれども、あの拮抗している賛否だけじゃなくて私の中ですごく注目しているのは、有権者の資格が16歳以上のスコットラン

ド在住者。

そう考えれば、今、日本というのはこれから仮に憲法改正になった時に、国民投票は4年後に18歳という方向性が固まっているけれども、選挙権のあり方から含めて考えれば、私は日本の無責任なところはとりあえず投票権をもしかしたら18歳に下げるかもしれないが、学校では各政党がどういう歴史を持っていて、どういう考え方をっていて、そういったところまで政治で教えないで、判断する知識などは与えないけれども、権利だけは投票権として与える。

だけど、それを与えられた側も一体、何をもとに判断をして一票を投じればいいかわからない環境で放り出す。私はこれも変えなければいけないと思っていて、これからスコットランドの方は16歳で自分の国の行方を決める一票を投じるわけである。それを考えれば、私は最高の自らの決断をさせるといふ、これは民主主義の本質だと思う。そこまでぜひこの教育、人の活躍という部分では議論をしていただきたいなど、政治教育の重要性というのを私は感じている。

2点目が、先ほど大学のあり方ということもあったが、日本は大学進学率52%なので2人に1人は大学に行く。ドイツはもうちょっと低い。フランスは39%、アメリカは2年制のコミュニティーカレッジも置いているから6割ちょっとで、ポルトガルは98%という何で皆が行くのかという謎もあるが、もう日本は大学に行くことが全てだというようなことはやめた方がいいと思う。

例えば、寿司屋、それから町工場で働いている溶接とか、そういった職人、求められていることは大学で学ぶことよりもむしろその世界でプロとして働くことで、お客さんとして行く側も取引する側もそういう人たちの方を求めている。仮にそういう世界に行って自分の技術や知識の限界にぶつかって、その後やはり大学とか高等教育を受ける必要があるなど痛感してから学び直しができるようなキャリアパスをしっかりと整備をすることの方がいいのではないかな。

もしも日本の大学卒業という学歴が、肩書きがそれだけ重要なのであれば、仮にそういった技術、もしくは職の部分の学部などを用意してそういったところにも入れて、その後の社会にもしっかりと十分な技術を持って入れるようにするとか考えて、大学信仰というのはいさし考えるべきじゃないかな。極端に言えば、大学進学率が52じゃなくてもいいのではないかなと思う。

3つ目は、工藤委員さんからニートとか、ひきこもりの方とか、無業者の話があって、自動車免許の話もあった。私はこういった社会に活躍して、またその地域とかで生きていく中での機会の平等とか、そういったベース

をつくるという中では、例えば自動車免許がなければ地方では仕事ができない。だったらそれをどうするのかともう少し幅広く考えた時に、やはり規制の問題にも行き着くと思う。

これから自動車のことを考えたら、私も自分の経験から考えて、なぜ日本はこんなに免許を取るのにお金がかかるのだろうと思う。約30万かかる。しかも、期間も約1か月かかる。私は高校3年生の時に免許を取ったけれども、時間があるから取れたし、そればかりやっていたから3週間ぐらいで取れたけれども、そもそも今あの機会を思い出した時に、座学を全て人がやることに意味があるのか。

今、教育も日本版ムークとか、有名な大学がインターネットで無料で授業を流したり、予備校のカリスマ講師のわかりやすい授業をDVDで撮ったものを世界中で広げるとか、そういう動きがある。座学をするよりも別に目の前でDVDを流して、ちゃんと学んでくださいということをやった方が、30万で取らなければいけないことが20万とか、もしくはもっと安く取れる環境が整うと思う。

多分、この話をやっていくと、業界団体とか規制とか、また雇用のあり方とか、大変だと思うのですが、そういうことも含めて人に働いていただくところと、そうじゃなくて新しい技術を使って多くの方に届きやすいような環境をつくっていくというのはとても大切なことだと思う。

(堀委員) 2050年という未来の選択をする委員会の「人の活躍WG」である。年間70万人の労働人口が減り、今から2050年までに2400万人が減るという状況が見えてきている中で「人の活躍」と言うならば、高齢者ばかりでなく、女性や生活保護者、移民なども含めて、「人の活躍」全般に関して捉えた方が良いのではないかと思う。それが1点目。

2点目は、今、小泉政務官がおっしゃったような、全員が大学に行く必要はないじゃないかということに対して。この高付加価値戦略への転換というのはもしかしたら逆のことを言っているのではないだろうか。全員が全員、高付加価値である必要はないのではないか。今日申し上げたような、職業人としてのしっかりとした教育の部分、高付加価値を必要とするイノベティブ、リーダーシップの部分という2つを分けて捉えて、しっかりと教育を受けられる環境と、職業を得られる環境を整備することが重要であるということを書き込むべきである。その上で高付加価値の方向に持っていくことに取り組むべきだというように分けて記述した方が、まとめとしては良いのではないか。

1点目に関しては女性や生活保護者、無業者の話はあまり議論されていなかったのが中間発表には入れにくいとは思いますが、そこは避けて通れない部分だと思っているので、方向性だけでも明記するのが良いと思う。

もう一つ、今は「職業」そのものがどんどん変わっていて、10年後にはその「職業」が無くなっているということもあり得る時代だと思う。教育については、フレキシビリティが高く、自ら学ぶ能力を高められるものであるべきだし、変化に対して適応できるようなものをしっかりと教えていくことが重要ではないか。「学ぶことを学ぶ」ための方法論をしっかりと教えていけば、変化に適応できる柔軟性、吉川主査がおっしゃったようなモビリティが高まると思う。そういった点についても記述すると良いのではないか。

(近藤委員) サマリーというよりは、小泉政務官のおっしゃったお話にピックアップする感じになるのですが、大学進学率が高過ぎるという話がありました。

あとは、今日の議論でも職業教育が必要である。早期に分ける必要がある。でも、あまり子どものころに分かれてしまうとやり直しがというような話があったと思うのですけれども、例えば工業高校に人が行かなくなっているとかということの根本的な原因というのは、結局、皆できるならば大企業のホワイトカラーになりたい。そのためには大学に行く必要がある。

ただ、今、大学進学率はすごく上がってしまったので、大学に行けば皆そこに行けるわけじゃないし、そうじゃない人たちがたくさん出てきてしまっているということが問題になっているのだと思うのですけれども、やはり大学に行きたいとか、そういう気持ちというのは規制して抑えられるものじゃないと思う。

ただ、現実問題として皆がエリートになれるわけじゃないので、例えば職業教育みたいなものを考える時に、今も専門学校はたくさんあるのですけれども、専門学校プラス大学の教養課程みたいな、教養も身につつつ専門的なスキルを身につけるといようなタイプの学校も大学にしてしまうというのはある種の一手だと思う。もちろん、大学を皆、訓練学校みたいにしてしまうと、それはそれで大変問題だと思うし、40年ぐらい前に大卒の人たちが行っていたであろう1割、2割ぐらいの総合大学的なところとは、分けて考えるべきだが、皆、大学には行きたいので、大学の幅を広げるといのはありかと思う。

オーバーエデュケーションみたいな問題というのは、特に社会が停滞していて上の世代がそれなりにお金を持っていて下の世代が困っている時というのは、どの国でも起こると思う。ポルトガルとかがすごく進学率が高いというのも若干そういう問題があると思うのですが、そういうことがあるのではないかと思う。

(白波瀬委員) 専門・専修学校を大学にしまえというのは、私はそうは思っていないくて、逆に言えば専門学校・専修学校はもう少しその教育機関と

して力を入れていただきたい。例えば、復興ということで、東北の被災地ではやはり専門・専修学校の進学率は比較的高かったわけで、そこでの入学金の支援等々についてももう少し考えていただければいいかと思う。

それで、大学の進学率の話ですが、確かに皆、行く必要はないのですけれども、行きたいという人に、おまえは行くなと言ってしまうのがないので、やはり大学に行ってもその大学のリターン自体をちゃんと差別化できるようにすることが大切である。個人の選択を邪魔はしないけれども、大学に行ってもしようがないな、でも別のところに行っても大学に行ったのと同じぐらいの利益があるという構造をつくってあげるのが、制度設計として必要じゃないかと思う。

それで、自動車学校ですけれども、私もお金がなくて日本では取っていないのですが、運転するうえに座学も必要で、あまり否定してしまったら危険かと思う。

(吉川主査) 皆、大学に行きたい。そこを出て大企業、ホワイトカラーになりたいと、そういう話だったわけだが、ある時期までは大企業、ホワイトカラーは生涯所得などでも高かった。現在でも高いかもしれない。

ただ、近藤委員はよく御存じだけれども、これは本当に問題で、労働の世界でアメリカなどでは実証研究はものすごくたくさんあるわけだが、そこがITで一番今後雇用が失われていく。つまり、アメリカなどでは両脇というところとちょっと変な言葉があるが、トップマネジメントのようなところ、トップの医者、弁護士に代表されるようなプロフェッショナルは生き残る。それからもう一つ言ってみれば、外食産業のようなところも雇用は残る。それから、真ん中の大企業、ホワイトカラーのようなところがITによって失われていく。

私は全部、実証研究に賛成するわけではないが、でも、大まかな姿としては正しいわけで、したがってそこを誰もが望むというのは眼鏡が間違っているということだろうと思う。そういう意味で、小泉政務官がおっしゃったようなことというのは正しいだろうと思う。

(小林委員) サマリーの一番下にリーダー教育とイノベーション教育の必要性と入れていただいております。ありがとうございます。私の発表の回でも提案させていただいたのですが、これまで日本の文科行政の中でこういう人材が必要、こういう教育が必要という議論を何度もされてきたと思っている。ゆとり教育しかり、今回もそうですけれども、やはりどういう人材が必要、どういう教育が必要という時に、「誰が教えるのか」、教える人のスキルがものすごく変わっていかねばいけないという議論が置き去りになっていると感じている。イノベティブでない人にイノベーションは教えられないし、リーダーシップがない人にリーダーシップは教えられないので、

やはり教員の再トレーニング、あるいはこれからの大学における教員の実習、教職課程の見直しというのにすごく力を入れていかないと教育というのは変えられようがないと思うので、この文章に入れていただくかどうかは別として、論点としてはぜひ強調したいところ。

(大久保所長) まとめのものを読ませていただいた上で、もう一回教育の問題を1つだけ発言させていただきたいと思う。

現在の大学教育は、ホワイトカラーを想定しているように認識している。就職をして企業内で管理職になっていくという、一つの成功パターンがあった。現実には、多様な働き方の人たちを求めているので教育システムとのミスマッチがあるのかなと思う。

キャリアの問題でいくと、さっき中学とか高校でのキャリア教育の話も出ていましたけれども、医者になりたいと思ったら大学を卒業する時の就活の時に医者になりたいと気がついても、やはりタイミングが遅い。本来であれば中学の段階、高校の段階で何度かそういう将来を展望して意思決定するタイミングがあって、そういうものを経た後に自分はこういう大学に行く、そこで教養を学んでリーダーになっていくという道筋だったらいいのですけれども、そういうことはほとんど考えられずに、卒業する間際になって考えるということが閉塞感を生んでいる一つの要因ではないだろうか。

中学生のキャリア教育で、ジョブシャドーイングというのをアメリカでは盛んにやっていて、半日だけですけれども、医療現場などを見に行く場合が多いそうです。手術の場面まで見られるように準備を整えていくらしいのですけれども、その中から何人かの子どもたちは、自分は将来医者になりたいと思って医学部の進学を目指す方向で勉強をし始めるようである。

そういう何回かの機会があって、中学の段階では中学の段階、高校の段階では高校の段階にふさわしいキャリア教育が展開されることで色々な道のパターンの成功があるということに気づく。現在はちょっとホワイトカラーに偏り過ぎている感じがある。

会社に入ってから、そこで管理職になって昇進することだけが成功で、他は全部失敗みたいな構造を変えること等も含めて考えなければいけないポイントじゃないかと思う。

(小塩委員) まとめについて幾つかコメントしますが、まずあまり悲観的になる必要はないのではないかと申し上げたい。

皆さん御存じのように、PISAもトップではないですが、トップクラスにある。それから、結構心配している人がいましたが、大人版のPISA、つまり、PIAACもかなりいい成績を日本人は収めているということですので、非常にスタートラインは高い。ですから、やり方をちょっと変えるだけでか

なり良くなるのではないか。それをまず認識しておく必要があると思う。

次に、高付加価値化という言葉はあまり好きではない。高付加価値化というと、今まで10あった付加価値を15にするというイメージがあるが、そう言うと評価軸が1本のイメージがと非常に強くなる。付加価値を測る場合は、1本ではなく色々な軸があると思う。今まで全く価値がなかったけれども、新しく価値が出てきたというのも、広い意味では高付加価値化だろうと思う。

そう考えると、非常に抽象的な物の言い方になってしまうかもしれないのですが、色々な人が活躍できるような場を用意することが広い意味での高付加価値化の前提条件になると思う。何か妙な規制がかかっている人々が活躍できないということであれば、それを取り払うということも必要でしょうし、あるいは失敗した時に困ってしまう、例えば、失敗した時に社会保障の仕組みが非常に不利に働くということであれば、それを是正しましょうという対応が必要だろうと思う。

社会学の研究で社会的なステータスがこの10年、20年ぐらいにどのように変わったかというのを職業別に見て比べたものがあり、この数年間で一番ステータスを上げた職業はパティシエだそうだ。パティシエは正規、非正規とか、教育がどうのこうのというのは関係ない世界の仕事だと思うが、市場での評価がそういう結果になったのだろう。このように、色々な人が活躍できる場を用意しておくことが必要だと思う。それが、2つ目のポイント。

もう一つは、今まであまり議論されなかったことですが、今日大久保所長の御報告を聞いて私は非常に重要と思ったのは、ミドルシニアというか、40歳、50歳の人たちが気持ちよく、心豊かに生活を送っていくにはどうしたらいいかという問題だ。今までその議論はあまりなかったのですが、年金の支給開始年齢を引き上げていくと、これまで以上に40代、50代、あるいは60代の人々の労働供給に依存する度合いが高まる。若い人の労働供給とか人的資本形成という問題はますます重要になるが、それと同時にシニアの人々の働き方をどのようにしていくかということも、これから議論していく必要があると思う。

(武藤委員) 私の大学の同級生で解剖学の最初の授業で倒れて、それから医学部をやめてしまった人がいる。本当に早い段階から社会に対してエクスポーズの機会を持つということはその後の人生を決める時に非常に役に立つと思うので、そういった場所をつくっていくことは大事かと思う。

もう一つ、もともとこのワーキング・グループは50年後を考えるのがタスクであり、本来非常に長期的な視野に立っていたはず。しかしここでの議論が目前で困っている人を助けるという話と、50年後の話が混在をし

ている感は否めないかと思う。

最後に、高校、大学教育における取り組みでリーダー教育やイノベーション教育、これは大事だと思うが、50年後はさらにグローバル化が進んでいるはず。だからグローバルで競争する観点が必要。そしてまた大事なものは問題解決能力である。問題解決能力を身につければ問題を乗り越えながら自分の価値を出せる人生を探していける。つまり、グローバル環境下での問題解決能力を教育することが最終的には大変重要である。

(白波瀬委員) 1点だけですが、やはり50年先の話をする時は足元の話もしなくてはいけないので、将来という夢を語るわけではない。こうして専門家が集まって議論する意味というのは、やはり足元を認識しつつ将来を語るということになるので、その辺りのところは私も確認したいと思う。

(吉川主査) 今日の議論はここまでとさせていただきます。次回の日程は、またお知らせする。