

第4回人の活躍WG 各委員等からのご意見

高齢社会に対応した社会システムの構築について

(年齢にかかわらず働くことができる社会について)

- 日本では、従来から欧米に比べて高齢者、特に男性の就業意欲が高いと言われてきたこともあり、労働供給を増やす政策ではなくて、労働供給に見合うだけの労働需要を確保する政策に重点が置かれてきた特徴がある。
- 需要側に介入する政策は副作用があるであろうと理論的には予測されるが、若年をはじめとする他の年代の雇用が直接的に抑制されている傾向は今のところ見られていない。ただ、再雇用者の賃金コストを下げて対応している可能性はある。
- 皆が一律何歳まで働ける社会というアプローチは65歳ぐらいが限界で、年齢に関係なく働きたい人が働ける社会を目指さないといけないのだと思う。
- 企業に過度な負担を求めてしまうと長期的に雇用状況を悪化させてしまっていて、高齢者だけではなくて、全体的に雇用が停滞することが起きてしまうので、慎重な検討が必要。
- 「健康寿命の人しか雇用できない」と、切り捨ててしまうと、高齢者に元気に働いてもらう時代を目指す時に、切り捨て方が極端になってしまう。ICTを活用したテレワーク、オペレーター入力などで、社会としてもっと活躍する場をつくれるのではないか。
- 日本では、高齢者の就業がうまくいっている結果、更なる高齢層の就業に期待することが難しくなっているという、逆説的な問題がある。それを考えると、60歳代後半の人に、平均的に見て、今まで以上に働いていただくことが必要になる。
- 年金財政などを見ると、65歳は支給開始年齢としては低過ぎ、上げていけないといけないと思う。65歳から70歳ぐらいの間だけをターゲットにした、積立型の補完的な年金を別途用意する等のアイデアがある。

- 親の介護はものすごく大きなライフイベント。就業生活をより実り豊かなものにするということを考える上で、考えておいた方がよい。
- 老後の生きがい、というのが高齢者就労の目的であれば、仕事をやめたら何もやることができなくなる、というところを変えるべきではないか。仕事の時代から仕事ばかりではなくて、日本では経済や政治の方が文化よりも上だという価値観、そういうものを変えていかないといけない。
- 再雇用制度は、一旦60歳の時点で本人も企業の側も再検討するタイミングがあるという点で、いい制度ではないかと思う。
- 将来50年先のことを見るとすれば、就労の目標として、例えば70歳、場合によっては75歳などを掲げるのも悪くはないのではないか。そういうことをやると、企業の側はそれなりにいろいろ工夫をすると思う。
- 生きがいであるとか地域に貢献するとかということと、年金をもらえるまでの間のつながりの就労というのはまた全然違うものだと考えた方がよい。
- ICTに限らず、自ら必要なものを主体的に学びに行くということに慣れていないのではないか。社会教育が不足している面を感じる。自分から学びに行く時に、かつ、さらに物理的な制約を超える場合、本当はもう少し社会教育の質が変わるとよい。
- 就業継続希望のデータを見ると、頼まれたからやっているという人が男性で20%とのことだが、限られた関係性の中で65歳を迎えてしまうと、頼まれる母数をあまり持っていない可能性がある。在職中から年下から頼まれるような関係性をどう作るか、というのも重要。
- 欧米と違い、日本の場合には、働くということは学びや幸せ、生きがいであり、コミュニティづくりであり、社会に貢献するという価値観に根ざしている。そういう意味では、定年を延長させた政策は非常にうまくいったと言っていい。
- 働きたい人が働けるまで働ける、それが豊かな社会だと思う。働きたい人が働けるまで、そういった雇用の機会を与えていくような社会にしていくことが大切。非正規、正規関係なく働きたい形が働きたい

人に対して提供できていることが大切。

- 高齢層が生活保護の対象になっていくというのは、今までの働き方の積み重ねで、これが無年金、今の若年層の非正規の方々で自分のスキルが蓄積されないことの最大の懸念課題ではないか。最低保障を何らかの形でリンクさせるなど、終盤としての高齢期でいかんともしがたい人を一人でもなくすような工夫がこれから必要ではないか。
- 高齢者は、健康、所得や資産、経済力など、同じ年齢層の中でもばらつきが大きい。一方、社会のルールは基本的には1つのルールをつくることなので、ばらつきが大きい問題をどう解決していくか。社会保障などの問題も、非常にそこが難しいところだと思う。

(高齢者が健康で生きがいを持って安心して暮らせる社会について)

- いろいろな生き方の人が増えていて、いろいろな高齢期に至るまでの道筋が増えているとすると、年齢を超えて柔軟かつ有機的な社会システムの構築に向けて、高齢者を積極的に位置づけるような制度設計が何とかできないものかと考える。若年層から高齢期に向けて、ある程度の「溜め」がないといけない。
- 高齢になると肉体的には弱っていくわけで、そういう時に機能代替（支援）の方策、ICT、それを有効に活用していくべき。ひとり暮らしも増えていくので、コミュニティをICTの中でつなぐような政策というのは、より有効性を増していくだろう。
- 高齢者は、さまざまな能力を持っている。その能力と発達しているICTをつなげて、どのように社会に価値を出していくのが大事な観点。また、地縁血縁が少なくなっていく中で、新しいコミュニティのあり方が求められている。支えあいのコミュニティをどうやってこれからの新しい時代で作り直していくのかという問題を考えていかなければならない。さらに、高齢者を支えるためには、1つのプラットフォームの上で情報収集と分析、サービス提供につなげていく仕組みが必要。
- 超高齢社会における高齢者を支えるための取り組みとして、ICTを使った在宅医療における「効率化」「質の向上」「リスクの低減」の実現、ICTを活用した在宅医療と介護の連携、医療・介護と生活サービスの連携による「生活そのもの」を支えていく仕組みの構築、を進めてきた。

- これらが広がらない理由は、官と民が協力をして情報を共有するという仕組みが少なかったこと、医療介護系情報が様々な生活情報とうまく組み合わせる仕組みが少なかったこと、生活情報を包括的にとってくる仕組みがなかったことが挙げられる。また、学問的にもこういったものを複合的に解析し、適正なサービスに結びつけることが、「食」、「運動」、「社会参加」全ての観点からなされているものはなかった。さらに、それぞれで技術的・社会的開発が不十分だったということもある。
- 今まで、1つの企業や行政だけでやってきたものを、情報やサービスの流れをつなげて構築していかないと、これからは継続性・持続性を担保できないと思う。
- 高齢者も段階的に、アクティブシニアから始まって、虚弱化していき、最後は在宅医療を受ける在宅医療被提供者となり、それぞれで、社会としての目標が違うが、それぞれに発展可能な領域があると思う。
- 選択する未来委員会としては、テクノロジーを使って積極的に明るい未来を描いていくことができればよい。

第5回人の活躍WG 各委員等からのご意見

これからの時代に求められる人材像について

- 安定的高成長の終焉を受け、イノベーションを生む「個性」や「異端」という能力が求められるし、潜在的な需要を掘り起こすためには消費者の感動や笑顔を生む「感性」も必要。さらには、不確実性の増大に対応できる「柔軟な発想」、「自ら考える力」や「タフネス」が非常に重要となる。
- 学力で計れない非認知能力というものが、実はその後の人生で非常に大きな影響を与えているという研究がある。非認知能力は幼年期に養われると言われてきたが、最近の研究だともう少し大きくなってからも伸びる余地があるものとされている。また、認知能力を伸ばす中で非認知能力を高めることも可能だと思う。
- 非認知能力というものを理解するために、もう少し個々の要素に分けると、ビッグファイブ（真面目さ、開放性、外向性、協調性、精神的安定性）という要素がある。特に、「真面目さ」については、その後の就職・賃金等への影響が大きいと分析されている。
- 企業の立場から、非認知能力の重要性や養成可能性に関しては共感できる。
- 非認知能力については、実際に企業に入り、困ったことを解決するために考える過程で身につくもの。いろいろな仕組みを作るより、とにかく企業に入ってもらって鍛えた方がよいのではないか。
- 企業は主体性やチャレンジ精神、協調性を重視しているということだが、それが期待されない非正規雇用が増えているのが現状。企業の中でこういう能力を身につけることを考えるべきだが、必要であれば政策的なてこ入れも考えるべき。
- イノベーションを起こせる人が必要という共通認識は得られていると思うが、どうやってそれを教育するか、という部分の掘り下げが必要。具体的にどのようなイノベティブな人を育てたいかという認識を深めるとともに、他国の成功例を学ぶことも重要。

- 認知能力も非認知能力も人間として必要だが、それらは、子どもにせよ大人にせよ、経験でしか養えないものだと思う。
- 求められる人材像について、「性格力」と言うと、就活する学生にデッドエンド感を与えるので、何か別の希望があるような言葉で代替することができないか。
- 企業が求める人材像として、語学力と学業成績を重視していないという経団連のアンケート結果については違和感がある。
- 英語については、流暢にしゃべることが重要だと勘違いする学生が多いが、重要なのは話す中身。自分の意見、自分の中身を伝えきっていく力を伸ばすことが重要。
- イノベーティブな人材の養成とともに、その人材を活かす社会的な土壌も必要。
- 企業が必要とする人材だけを重視するのではなく、いろいろな人材を生かしていける社会、というのが重要ではないか。

子ども期における人材育成について

- 可塑性の高い初等教育段階から長期にわたって計画的に人材を育てていくことで、性格や非認知といった部分もカバーできるのではないか。
- コンピテンシーが求められるようになったのは、
 - ・ 社会構造や産業構造の変化の中で、要請されるスキルが定型的なものから非定型的なものに変わったこと、
 - ・ 終身雇用・年功賃金の崩壊により、思考・判断、発想・構想、他者との協働、自己調整の能力が求められるようになったこと
 に起因している。そして、これらの能力が、一部のトップエリートだけでなく、全ての人に求められる時代になったと考えている。
- 既に多くの先進国では、教育施策のレベルで、コンピテンシー、あるいはキー・スキル、汎用的能力、ジェネリック・スキルと言われるようなものを、コンテンツと並んで一つの軸に据えた複眼的な目標論とかカリキュラム構成論を生み出して進んでいる。

- 日本でも、「総合的な学習の時間」など、コンピテンシーに属するようなものを学力論に位置付けて文教施策の中で展開をしているし、小学校を中心に、だんだんいい実践が出てきている。
- 確率論的なものの見方で社会事象を読み解くなど、学問領域を越境することで、現実の社会問題や自分の生き方を切り開いていくようなコンピテンシーを育てることができるのではないか。
- 教育課程の枠組み自体は現行で大きな問題はなく、カリキュラムの大枠を変える必要はないが、コンピテンシーの視点でこれまでの教育内容を再編成することはありうらと思う。小学校ではよい取組が行われているが、中高はコンテンツ・ベースから抜け出せずにいるので、変革を要するかもしれない。
- 初等教育か中等教育の頭くらいから、デザインシンキングなどをカリキュラムとして作っていくとよいのではないか。イノベーティブな人を養成する強化校のようなものを置くことも考えられる。
- 日本の教育は、欧米諸国と比較した時、部活等を通じて真面目さや協調性などの性格スキルをしっかりと教えるところに良さがある。一方、大学教育については、試験だけによる選抜方式、教員の教えることに対する熱意の低さ等の問題があると考えている。
- 大学受験を改革し、全人格的教育を充実させていくことが重要。
- 学校教育の場は、かつては安定と抑圧がセットだったが、今は自由と不安がセットになっている。その点を共有し、学校あるいは教師の文化を変えていく必要がある。
- 教育現場の問題はあると思う。入学試験の問題、学校の現場の問題、個々の先生方の力量の問題等、いろいろな問題があるのだと思う。

(○：人の活躍WG委員のご意見、●：有識者のご意見)

第6回人の活躍WG 各委員等からのご意見

成熟社会における雇用戦略について

- ヨーロッパの競争戦略や経済政策の1つの大きな柱として、質の高い雇用、付加価値の高い産業をつくり出していくために、付加価値の高い労働力、労働市場をつくり出していこうということを、ここ15年くらい、EUが大きな戦略（高付加価値戦略）として打ち出している。
- ここ10年、15年、最低賃金をきちんと設定して、それを高い水準に定めようという動きがヨーロッパの各国で見られている。イギリスは1993年に保守党政権が規制緩和の名のもとに最低賃金を廃止したが、競争が激化する中で低価格競争、底辺に向けた競争というものが起こり、きちんと収益を上げるような優良な企業が競争できないという状況になったため、1998年に新たな最低賃金制度を設けた。ドイツも今年最低賃金法を成立させ、来年1月から施行されることになっている。
- 差別されたり、合理的な理由なく不利益な取り扱いを受けたりする労働者がいると、能力や希望に応じて、潜在的な能力を発揮することができない。各人が、その能力や希望に応じて能力を発揮し、その産業や経済成長の下支えをするための重要な政策として差別禁止というものをEU全体で徹底し、さらには、非正規労働者に対する不利益取り扱いを禁止するという法制がEU全体で統一されている。
- 高付加価値戦略の重要なポイントとして、付加価値を生み出すのが人間であり、労働力が付加価値を生み出す創造力の源泉であるということを経済政策的に前面に打ち出して、労働者を対象にしたコスト削減はもうやめようということをEU指令で決め、各国それぞれ国内で法制の整備を行う、ということが、1990年代後半から2000年代にかけて進められてきた。
- 若者や失業者に対してきちんと教育訓練を行って新しい企業や産業にどう移動させていくかということが、ヨーロッパのここ10年、15年の一番大変な悩みになっている。教室で授業を受けて、判をもらって就職する、というだけでない、きめの細かい個別の支援を行っている。
- 相互義務を課すことも、重要な選択肢として各国で普及している。

生活保護などの社会的給付を出す時に、国は単に一方的に出すだけではなくて、もらう方にも義務を負わせる仕組みで、もし、その義務を果たしていなければ、本当に生活保護等の社会給付を打ち切るということを制度的に進めている。

- 高付加価値戦略という題目だけでいい結果が出るというわけではなく、高付加価値を産めない企業、産業が淘汰されて、失業が生み出されてしまう可能性もあるということも全体として考えた上で政策を進めていく覚悟というものが必要となる。
- 高付加価値戦略を打ち出すのであれば、縦割り行政を打破した一貫性のある総合的な政策を行うことや、企業のレベルを超えた地域レベルでの労使の前向きな取組を政策に取り込んでいくこと等が重要。
- ドイツを例外としてヨーロッパでは失業率が10%やそれ以上の国もあるわけで、端的に言って、高付加価値戦略でEUが非常にうまくいっているというわけではもちろんない。悩みは深いということ。
- 高付加価値政策を労働政策で行うことがそもそも間違いで、その結果、高コストになっているのではないか。高付加価値はビジネスモデル戦略などの企業経営や新規事業などにより生まれてくる結果であるべき。
- ヨーロッパの高付加価値戦略は、経済学者から見ると高コスト戦略ではないかと思う。
- 年功賃金は、かつての男性は外で稼ぎ、女性は家庭で、という分業からきたもの。こういう賃金体系を改めようという動きは既に始まっており、徐々に、小企業の正社員型のように、よりフラット型になっている。フラットになれば、残留のメリットが減るため、流動性は高まる。生産するものも変わる中、流動性を高めることは非常に重要。短時間労働者等も活用する必要があるが、その際は、正社員との差を少なくするという意味で、最低賃金の引上げは支持される方向だろう。
- 年齢差別の禁止については、年齢によって能力が変わる、というステレオタイプをやめる、ということであり、勤続年数による優遇などは否定されない。性差別や人種差別に比べると、もう少し政策的な要請として例外が認められている。

- キャリアというのは年齢と非常に相関がある。キャリアへの報酬というのは正當に認めるべきで、頑張る人には頑張ったという報酬をインセンティブとしてあげないと、意氣消沈してしまう。
- 傾向的にヨーロッパは税金や社会保障に対する負担が高い。連帯という言葉で、高く負担している人もそれによって賄われる人たちも同じ連帯のもとにあるのだということを政治的に強く打ち出していくことにより、高負担の人にも納得を得ながら政策を進めていこうということをやっている。
- 年功賃金を無くすには、エグゼンプションを導入するしかない。その際、職務主義にし、残業代を無くす、という面のみが強調されるが、企業の都合で人を働かせられない、むやみに長く働かせることもできない、という面を含めた3つがセットであるべき。
- 日本が、全員が出世できる珍しい国であるのに対して、アメリカなど、普通の国は、出世できるのはごく一部。年齢別賃金カーブを平均で見ると、日本と欧米の差は少ないが、中身は異なる。日本では全員が平均値に近いのに対して、欧米では一部のエリートの賃金は非常に高いが、ノンエリートの賃金は、低く硬直的。
- 欧米型雇用のデメリットとして、同程度の賃金水準で熟練労働者との競争にさらされる若者の失業率が高くなる、ということがある。メリットとしては、ポスト型のノンエリートであれば、出入りが自由であるため、育児ブランクが問題とならないし、残業もしないので、ワーク・ライフ・バランスは確保される。一方、エリートは長時間労働が常態化している。
- 欧米では、昇進を前提としないノンエリート同士の夫婦がともにワーク・ライフ・バランスも確保しつつ働き続けることで、一定の所得を得る、というスタイルが十分成立。一方日本では、「誰もが階段を上る」仕組みで、途中で休めば脱落してしまう。結果、長時間労働を強いられ、ワーク・ライフ・バランスが犠牲になるし、休まざるを得ない育児女性は、労働市場から退出してしまう。
- 日本型のいいところ（若年失業率の低さ）と欧米型のいいところ（一定の賃金水準とワーク・ライフ・バランスの両立）をくっつけて接ぎ

木にするのが一番いい。その接ぎ木から先が、本当のエグゼンプションなのではないか。

- 非正規が日本で多いのは、正規を解雇できないから。非正規を正規にしようというのは難しいので、正規をやめることを提案している。解雇規制を緩和して、同一労働・同一賃金とすれば、非正規問題は解決すると思う。全部エグゼンプションにし、1年単位の雇用にしていけば、自由闊達に自分のワークとライフのバランスを選べるようになるのではないか。
- ポスト型雇用で、この仕事で雇う、というようにすれば、比較的整理解雇はしやすい。また、年功給なども発生しない。ただ、入口でポスト型雇用に変えてしまうと、若年の未経験者が雇えなくなるので、入口からある程度の年代までは総合職がよいのではないか。
- 欧米型概念でワークとライフを分けて考えるということは、仕事は辛いもので、給料を得るための方法論であり、それとは別にライフを楽しもうという考え方。日本人は仕事が人生そのものだと思うところがある。ワーク・ライフ・バランス型ではなくて、「ライフ・イン・ワーク」。仕事を通して自己実現をするという姿を子どもたちに見せる。そうした延長線上に50年後の日本の働き方があるのではないか。
- 非正規雇用については、いろいろな統計を見ると、ネガティブなものかなりある。また、日本の現実で一番極端なものとして、過労死から始まって、ブラック企業的なことも問題になるし、長時間労働など、どう見ても到底ポジティブには評価できないような面がある。そういった日本の現実をきちんと見ていくことが重要。
- 日本型雇用では、新卒で採用されなければ一生正社員になれないというのは神話。これは大企業の話。中堅中小企業は募集しても人が全然来ていないので、本当に勤めようと思えばうまく就職できる可能性が高い。ただ、マッチングが悪いので、その仕組みをしっかりとつくる必要。中小に入り、10年選手になればエグゼンプションとなり、そこで入れ替えができる。こういうような絵図を描いていけばよい。
- 今後入ってくる人たちの場合は今からシステムを変えればキャッチアップできるが、既に40歳ぐらいまでの間に、男性の1割ぐらいは非

正規でいる。その人たちは、同じ年の正規の人たちの職務経験と全然違っている。現在の少子化というのはその人たちの問題なので、その辺はもっと即効性のあることも考えた方がいいのかなと思う。

- 一番いいのは大多数ノンエリートが夫500万、妻500万で1,000万もらえること。働きたい人はどんどん働いてたくさんもらってもいいと思うが、大多数ノンエリートが、非正規だろうが正規だろうが、これぐらいもらえるような社会をつくれるのかというところがポイントなのかなと思う。

(○：人の活躍WG委員のご意見、●：有識者のご意見)

第7回人の活躍WG 各委員等からのご意見

人の活躍のための職業能力の育成について

- どのような仕事をする人も必要になるゼネラルスキルと、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つの軸が能力概念の2つの柱。いずれも右肩上がりに伸びるが、若年期の伸びに比べ、ミドルからの伸びは小さくなる。
- 日本企業は総合職という形で将来の幹部候補を採用し、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を中心としたベーシックな力を養うということをしてきた。ただし、分社化が進んだこと等により、最近はこの不活性になり始めており、これは人材育成上、負の側面が大きいと思われる。また、女性のジョブローテーションの機会が少なく、将来管理職になる上で必要な力を得る機会が少なくなっている。
- 特定の領域でプロとして活躍できる専門的な知識、技術を高めていく局面では、企業の育成力が弱い。65歳まで面倒を見る必要がある中、ゼネラリスト信仰が強いのが背景。
- 最近の傾向として、国際競争に対応するためのスピード感などを背景に、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が、それにより、選ばれなかった人のその後のキャリアのあり方、という大きな問題に直面している。非選抜者のキャリア開発が重要。
- サービス業においてはオペレーションのところで相当量の人材が必要。その部分はジョブをベースとした雇用であって、本来は職業教育を主軸とした大学教育の中から、一定程度安定した形で職務を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、この部分を非正規雇用に依存してきた面がある。現在は人材不足という追い風の中で、正社員転換が進み、いわゆるジョブ型正社員という方向になっているが、将来的には常勤のプロフェッショナルとして活躍するラインを築いていくことが課題。
- 現在の雇用の課題はミドルとシニア。リーダー選抜から漏れた人た

ちが、65歳まで雇用という中、人材育成も進まず成長感がない中で滞留している。定年以降も働かざるを得ない、という状況を見越したとき、このボリュームゾーンの人たちの職業能力の停滞感をどう解決するかが大きな課題

- インターンシップが学生の困り込みのためにされているとすると、本来の趣旨からずれる。また、短期間だと企業の負担が大きく、メリットが少ないので、最低3か月、できれば1年くらいできればよい。さらに、学生だけでなく、既卒者や非正規雇用労働者も試用できるようにし、税制などのインセンティブを付けるとよい。資格取得時だけでなく、幅広い学部の学生について企業実習を義務付けるのも一案。
- インターンシップは非正規・無業者に対する効果大きい。一方で、インターンシップ期間中にアルバイトができず、生活費が無くなるという話がある。アルバイトに近い金銭をインターンの対価として得られるとよい。また、インターンの受入れによる企業の成果を可視化するとよい。
- 長時間労働は業績とは相関関係がなく、多様な人材の参加を妨げている。また、ミドルの転職の大きな特徴として、失敗できない、ということがあるので、試用就業を整備していくことが重要。さらに、大企業から中小企業への転職に関し、東京に偏在した人材を地方の企業とつなぎ、地域間移動をうまく仕組みとして作ることが重要。
- 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。それが就職活動期間を長引かせている面もある。
インターンシップについては、採用と分離させず、大学の教育と採用を両立させていく必要。
- 企業内失業の問題については、典型的な仕事しかできないような人材は、幹部にするのではなく、積極的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が、その際には、年齢差別を撤廃して、能力があれば何歳でも働けるようにする必要。
- インターンシップは、中学、高校で行うことが重要であり、職に触れ、自分がどのような方向に向かうのがよいか考える経験が持てる。
- インターンシップはある程度長期で、試用期間のような形で行う方

が効果が高い。また、受入れに伴うリスクや負担を踏まえ、企業側のインセンティブがあるとよい。

- インターンシップについては、職業観を身に付けるための中高生のものと、就職に直結するような大学生のものとは分けて考えるべき。中学生段階くらいで将来を決めてしまうことはリスクが高い。
- インターンシップは、将来的に人手が必要で、かつ、職場での体験が有効な介護等の分野で重点的・戦略的に行うことが有効。
- 非正規雇用については、足元の格差が実際にあるということを直視し、その解消を目指すとともに、若者にとって、将来の分岐点がいくつか確保される、ということが重要。
- メンバーシップ型では、例えば転職の際には適正を見て行っており、社外から全く新しい人を採用するよりリスクが少ない。中高年のうち、管理職としても専門職としても中途半端な層が企業内失業しており、かなり若いときからコースを決めていくことが必要。ある年数になれば昇進、という日本での常識を変えていく必要があると感じる。
- 学業と勤労を並行的に行うデュアルシステムは参考になるので、業務マニュアル、デュアルジョブディスクリプションの整備などを促進するキャンペーンができるとよい。
- ドイツではデュアルシステムなど、複線的な仕組みとなっている一方、15歳の時に子どもが決断しなければならない面もあり、特に女性が子どもを産んで復帰する際には、ネックになることがある。
- 医師の養成システムでは、初期にゼネラリストとしての教育を受けた上で、スペシャリストとしての教育に進むことで、万が一専門分野でうまくいかなくてもゼネラリストとして何とかなる可能性がある。企業でも同様に、初期からスペシャリストに特化せず、一定期間ゼネラリスト的な教育を行うことは、アメリカ的に細分化されていない日本の社会には合っているのではないか。
- 大学教育において、多様性に触れてコミュニケーションスキルが上がる機会を作ることや、人間のベースである教養を自由な時間の中で身に付けられるようにすることは重要。また、子どものころに様々な

職業を見て考える機会を確保することは社会として重要。

- 日本の労働のモビリティの低さは、日本経済全体が頭打ちのゼロサム状態にある中、企業が新たな成長分野にどの程度出て行けているのか、という問題と関連して考えるべき。
- 家庭環境がキャリアの阻害要因になっていることが多い。エリア的に集中的に対応したり、図書館など社会教育を充実させる等、予防的な施策が必要。若者問題に関する調査研究についても充実させるべき。
- プロフェッショナルの養成については、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、日本の教育が空回りしている部分があるのではないか。

第4回以降の議論を踏まえた意見交換

- 労働力人口が減少していく中で人の活躍という場合、高齢者ばかりでなく、女性や生活保護者、移民なども含めた全体を捉えた方がよい。
- 労働者全員を高付加価値とすることを志向するより、イノベーティブなものやリーダーシップを育てる部分と、職業人としてしっかり育てる部分を分けて考えた方がよい。
- 職業というものがどんどん変わっている中、教育も、フレキシビリティが高く、自ら学ぶ能力を高めるような教育をし、常に変化に適應できるようなものを教えていくことが重要ではないか。
- 大学について、総合大学的なものに加え、専門学校＋教養課程のようなタイプのものも設定していけばよい。
- 大学の機能分化がある程度必要だが、あまり分断的に捉える必要はない。
- 専門学校については、その教育機関類型の中で、力を入れていけばよい。入学金の支援などを考えていくこともありうる。
- 現在多くの人が志向している大卒のホワイトカラー層が、今後、ITの影響でもっとも雇用が失われていく層と言われている。そこを誰もが望む、というのは眼鏡が間違っている。

- リーダー教育、イノベーション教育のためには、教える人のスキルが変わっていかなければならない。教員の再トレーニングや、教育課程の見直しに力を入れる必要。
- 中学、高校の各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メカニズムを全体としてつくっていくことが重要。大学教育の現状は、ホワイトカラーに偏り過ぎている感がある。
- 色々な人が活躍できるような場を用意するということが広い意味での高付加価値化の前提条件になる。
- 若者の人的資本形成も重要だが、同時に、シニアの働き方をどうしていくか、という点について、もう少しこれから議論していく必要。年金の支給開始年齢の議論もあり得る。
- 50年後を考えると、グローバル競争の視点や、問題解決能力、といった部分について検討することが重要。

(○：人の活躍WG委員のご意見、●：有識者のご意見)