

第2回 若者円卓会議

議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：令和3年4月7日(水) 17:15～18:15
2. 場所：8号館8階特別大会議室
3. 出席者：

<政府>

西村 康稔	内閣府特命担当大臣(経済財政政策)
赤澤 亮正	内閣府副大臣
和田 義明	内閣府大臣政務官

<委員>

座長	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
委員	関家 ちさと	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員
委員	高橋 祥子	株式会社ジーンクエスト代表取締役 株式会社ユーグレナ執行役員
委員	田中 沙弥果	一般社団法人Waffle代表理事
委員	御手洗 光祐	大阪大学大学院基礎工学研究科助教

(議事次第)

1. 開 会
2. 議 事
人材育成、結婚・子育て・介護等のライフイベントへの対応
3. 閉 会

(説明資料)

- 資料1 関家委員 提出資料
- 資料2 田中委員 提出資料
- 資料3 内閣府 提出資料

(概要)

(柳川座長) 第2回「若者円卓会議」を開催する。
本日は、「人材育成、結婚・子育て・介護等のライフイベントへの対応」について御議論いただく。

最初に、関家委員から御説明いただく。

(関家委員) 発表させていただく前に、西村大臣をはじめ内閣府の皆様、このような機会を頂いたことに心より感謝申し上げます。研究者として、今まで研究してきた

内容を御報告させていただく場を頂けたことは、とても貴重だと思っている。

本日は、「日本の人材育成についての考え」と「ジョブ型雇用について」、それから「公的職業訓練について」、これまでの研究に基づき、私の見解を述べさせていただく。3ページのプロフィールに記したように、私は立教大学の異文化コミュニケーション学部で英語とフランス語を学んだ。2年生の時に5か月間フランスに留学し、共働き家庭30組に独自にインタビュー調査を実施した。そうした経験を基に学習院大学の経営学研究科に専攻を変えて進学し、2018年3月に経営学の博士号を取得した。2018年4月からは、労働政策研究・研修機構の研究者として働かせていただいている。

では、本日お話しする内容に入る。

まず、日本の公的職業訓練の国際的に見た位置付けは、OECDデータベースの中で議論されている。スライド4に表で示しているが、こちらを見ていただくと、対GDP比で見たときに、職業訓練への公的支出が、日本は国際的に見て低いということが長年指摘されていた。

スライド5、どうしてこんなに低いのかと研究者や行政の方から長年指摘されていたため、私の方で2019年に職業訓練費として何が計上されているかを各国別で比較したところ、国によって職業訓練費として計上している項目にかなり偏りや、ばらつきがあったので、これ自体で国際比較をするのは厳しいということを経験してまとめた。

加えて、職業訓練費への公的支出の最適値は分からないと思っている。日本は低いから駄目なのかというと、他の国が訓練費を掛け過ぎている可能性もある。国によって教育訓練市場のバランスは異なるため、職業訓練費の最適額も国によって異なる可能性があると考えられる。

具体的には、スライド6にお示ししたような教育訓練市場の構成が、国によって異なる可能性がある。将来的に日本を含め、主要国でこうした教育訓練市場の構成の違いが明らかになれば良いと思っている。

これは2003年時点の日本の教育訓練市場の構成を表した表だが、誰がどの程度職業訓練費を負担しているかを表している。まず日本は一般企業が職業訓練の費用の8割を負担している。さらに表頭の部分では、誰がどの程度職業訓練を提供しているかを表しており、民間の教育訓練機関に次いで、一般企業による社内教育が2番目に高いことから、やはり日本の教育訓練市場では企業内訓練が主要な役割を果たしていることが分かる。

では、企業内訓練を支援する政策には、どのような政策があるかを見たい。スライド7には厚生労働省が提供している3つの制度、認定職業訓練、人材開発支援助成金、在職者訓練をまとめている。と は自社の社員に訓練した場合に、その費用を援助するというものだが、 の在職者訓練はより積極的で、企業に直接訓練サービスを提供する制度である。

スライド8に示したように、在職者訓練にも複数の訓練サービスがあるが、その中で最も主要な能力開発セミナーについて研究した。

スライド9は、能力開発セミナーがどのように中小企業に人材育成を支援しているかをヒアリング調査でまとめた。かなり多様な形で支援をしているが、重要なのは、中小企業が人材を採用したら、まずは職場の中で先輩や上司が業務に直接関係する技術を教えて、その後に能力開発セミナーでそれに関わる幅広い知識や技術を学ばせているという方法を取っていたことである。能力開発セミナーが企業のOJTを補完す

る役割を担っていることが見出された。

では、次に企業内訓練の国際的な特徴を見て行きたい。博士論文では、大企業における大卒以上の基幹職に焦点を当て、日本とフランスの比較研究を行った。日本は総合職、フランスはカードルと呼ばれる基幹職で、特に人事スタッフに焦点を当てた。これによると、日本は新卒一括採用なので、人事スタッフを採用する場合も人事に直接関係ない専攻の学士で、しかも実務経験は無いという状況だが、フランスは人事関連の修士を取得している人で、在学中に既に実務経験がある人を採用している。

こういった大学時代の経験の違いも影響して、スライド11にあるように、日仏の仕事経験モデルは異なっている。スライド11に示したモデルは、左側が日本、右側がフランスである。左の日本で見ると、人事部長の下にA、B、C、D、E、Fで示しているバーがあり、これが人事の中の色々な仕事、例えば採用、評価、賃金など、人事部内にある複数の機能を示している。

日本とフランスの間に「機能責任」と太字で書いてあるのが仕事の難易度を表している。このモデルで、日本とフランスの人事スタッフが、1年目から10年目まででどいう範囲で、どの程度難しい仕事を経験していくかということを表している。

これによると、日本は1年目から10年目にかけて段階的に仕事の幅が拡大し、難易度も高度化する。これに対してフランスは、1年目から仕事の範囲を日本よりも狭めて、日本より難易度が高い仕事を担い、10年目には複数の人事機能を担う課長職まで昇進する。このことから、日本は多能型の人材育成で、フランスは専門型の人材育成をしていることが分かる。さらに、フランスは10年目にはすでに課長に昇進しているのに対し、日本の課長昇進年次は平均18年目で、日本に比べ昇進が非常に早い。このように、日本に比べてフランスが早い昇進になっていることの背景としては、先ほど申し上げたように、フランスは学部生や大学院生の頃に専門的に学び、実務経験を積み、自分自身で能力開発しているからである。企業はそうしてある程度出来上がった人を採用することで、採用後は本当にその人に欠けている専門能力だけを補うために研修やOJTを実施するため、個別の教育が中心になってくる。

以上のフランスとの比較から、日本の企業内訓練の強みと課題を整理した。スライド13にまとめたように、日本企業に関して言えば、日本の企業内訓練の強みは、やはり手厚いOJTと一律の階層別研修によって社員の能力水準は一定に保つことができる点にあると考えられる。また、多能工化によって急な欠員にも対応できる。ただし、課題としては、手厚いOJTが職場に大きい負担になる上、指導者の指導力によって訓練の質も異なる可能性があることと、育成に時間が掛かって訓練効率が悪い可能性も考えられる。

これに対して、労働者にとっての強みは、ほとんど費用を負担することなく人材育成を受けられるため、労働者個人に対しての負担が小さい点が挙げられる。ただし、課題としては、労働者自身で専門性を高めることが難しいこと、一定期間まで同期と昇進スピードが変わらないといったことが課題として考えられる。

以上の研究結果を受けて、本日のテーマに沿って私の見解をまとめる。まず、「日本の人材育成について」は、日本は企業内訓練が中心で、労働者個人への訓練負担が小さい上、段階的なOJTと階層別の研修を行うので、若手を均一に育成できるという重要なメリットがある。私自身、先輩方から親身にご指導頂いているためより強く思うが、経験の浅い若手社員自身が自分のスキルを客観的に評価し、今後の課題や次

にどういうことを自分自身が学び取らなければいけないかということを考えるのは限界がある。現在、リカレント教育等、個人の自律的な能力開発が積極的に推進されているが、そういった個人の自律的な能力開発を支援する上でも、若手を手厚く段階的に育成する企業内訓練は重要な役割を果たすと考えている。

ジョブ型雇用については、あまり触れられなかったが、既に管理職には日本もジョブ型の人事管理を適用している。ただし、これを非管理職にも拡大するとどうなるだろうか。一つの方向性として、フランスのような非管理職にもジョブ型を適用する形も考えられるかと思うが、フランスのように新入社員から専門知識と実務経験を求めることは、かなり厳しい競争を若手に強いることになり、次の世代を担う若手が育ちにくくなるおそれがあるのではないかと。したがって、ある程度、人材育成期間の若い人たちを現在のような企業内訓練の中で育成していくことは、やはり今後も重要になってくると考えている。

公的職業訓練については、OJTが弱まっているというデータはないが、Off-JTは減少傾向にあるうえ、新型コロナウイルスの長期的な経済への影響も懸念されることから、今後も企業内訓練が維持され、より活性化されるために、在職者訓練等の公的職業訓練の積極的な実施が求められる。

最後に、博士課程で国際比較研究を行った者としてお願いがある。留学を支援する奨学金制度は複数あるが、日本に拠点を置きつつ海外へ数か月フィールドワークをする学生にも支援の仕組みがあれば良いとずっと感じていた。

そうした制度がないため、私は毎年、1ヶ月間のフランス滞在費をアルバイトで捻出していた。さらに海外でのフィールドワークを行う研究者や学生同士で繋がれるような仕組みも整備されると良いと考えている。初めて渡仏した際、フランス版のビジネスメールの書き方や、依頼文なども全て自分で手探りで作らなくてははいけなかったのも、そういった海外調査のノウハウが国として共有されたり、蓄積されていくような環境があれば良いと思う。

(柳川座長) 田中委員から御説明を頂く。

(田中委員) 私は、小学校のプログラミング教育必修化に向けて、学校の先生を支援するNPOを経て、IT業界のジェンダーギャップを解消するために、2019年に一般社団法人Waffleを設立した。Waffleでは、進路選択前の女子中高生向けにIT教育を実施している。

スライド3、本日のテーマは主に2つで、女性のIT教育・STEM教育の人材育成の課題と対策について、そして、ライフイベントへの対応とキャリア形成の課題と解決策についてお話しさせていただく。

スライド4、女性のIT教育・STEM教育の目的について。現状は、日本のIT・STEM分野の女子学生比率はOECD加盟国最低レベルで、工学部の女子学生比率は現在15%。日本の女子学生は、数学、理科ともに国際学力調査ではトップクラスだが、理系の進路、キャリアを選ばない。これは全く能力の問題ではなくて、先生や親などの周りのジェンダーバイアスが原因。詳しくは補足資料をご覧ください。

問題意識としては、今後、デジタル化する社会で需要が高くなるIT技術職に、既に女性の参画が遅れていること。スライド5のグラフのように、女性の技術者の割合は26%以下だ。

そもそも歴史を振り返ると、科学技術の発展に女性の存在が抜け落ちてきた。例え

ば、これまでの自動車の衝突実験を行う際に使用するダミーの人体は男性の体をモデルに製作されていたので、女性や妊婦が事故に遭った場合の影響を十分に想定することができていなかった。また、薬についても、治験に使われる実験体は男性の割合が多いため、女性の体に対する影響がしっかりと計測できていないリスクがある。実際にアメリカでは、薬が販売されてから女性への副作用のリスクの高さが判明して、認可が取り消されたという事案も発生している。

そして、ITの世界で今何が起きているかということ、例えばiPhoneの画面認識では、黒人の方の正答率が悪かったり、人材採用の効率化を図るために導入されたAIが女性差別をした事例もある。

今後、ITがこれからの社会基盤をつくっていく段階で、異なるジェンダー間で不平等や不利益が起らないようにするには、多様性が非常に重要だと感じている。

スライド6、次に、政府の取組における課題と対策について。

一点目は、女性のIT・STEM教育の優先順位の低さについて。前回の会議で御手洗委員もおっしゃっていたが、そもそも女性研究者を増やすためには、研究者を目指す数を増やさないといけない。

事例をいくつか書いているが、科学技術イノベーションの文脈では、理工系女子推進にかかる予算は4,200万円に対し、女性研究者向けは19億円。さらに、第5次男女共同参画基本計画素案では、我々も提言したが、IT教育について全く言及されていなかったり、理工系の女子学生比率改善の目標設定が前年度以上と、危機感の無い記載となっていた。

スライド7、解決策として、政府レベルでは、今後デジタル化において女性参画を促すことの優先順位を上げることが重要。

大学レベルでは、学部横断型でIT系の履修を促すこと。お茶の水女子大学では、文学部でもデータサイエンティストのサーティフィケーションを取れる。

最後に、若手・女性を意思決定層に入れること。経済財政諮問会議の民間有識者も未だかつて女性が入ったことがないようなので、あらゆる場合でユースや女性の意思決定の場をつくっていただきたい。

スライド8、次に、政府の取組の課題と対策で、ジェンダーステレオタイプへのアプローチの欠如。外部環境へのこ入れをせず、女子学生のみを対象にする施策では構造の変化は起きない。そもそも理工系を目指さないのは、本人が希望しないからではなく、周りの環境、固定観念が原因。思春期の時期なので、周りの環境には非常に敏感だ。例えばデータサイエンティストになりたくても、親にブロックされたり、プログラミングに興味があっても、既存のプログラミングスクールは受講者の割合は男性が8割なので、行きづらくなって辞めたりしている。

スライド9、解決策1としては、教える側・教材の作り手の男女比を50対50にすること。例えば、中高の理数系の先生は男性が7割だが、理数系の先生のどちらかが女性だった場合、女子学生は自分が理系だと思う割合は11%上がる。つまり、教えてもらう先生の性別が進路に影響する。しかし、今、正に起きているのが小学校段階で既にプログラミングを教える先生も男性ばかりということ。小学校の先生は7割が女性教員にもかかわらず、先生向けのプログラミング研修会の参加者は、全国的に見ても8割が男性教員だった。これは私の実体験になる。教える側の男女比を50対50にすべきだ。

解決策2としては、STEM学部のポジティブ・アクション。今後新設されるデータサイエンティスト系の学部の男女比を最初から50対50にすることが大事。プログラミングに興味のある女子学生は、工学部は男子が多いから行きたくない、選ばない場合も少なくない。既にギャップが大きい工学部の女子比率を上げようとする、とても大変だと思うが、これから新設される学部の比率を最初から50対50に設定するほうが良いのではと考えている。

スライド10、解決策3としては、周りの大人の理系への応援で進路は大きく変わるので、大人向けの研修を実施することが重要。

解決策4、これが最も重要。これまで活動してきて、課題は分かっている取組に一步を踏み出せない自治体や企業は、女性向けが女性差別になるという理由を挙げている。政府が理工系の女性の後押しをするように、今後、需要が高まるIT技術についても政府が旗振りをする事で文化を変えられると考えている。

スライド11、政府の取組における課題と対策において、女子中高生向け施策の見直しと改善について。理工系の取組が多いが、情報工学の取組は非常に少ない。また、現在の女子中高生向けイベントは、規模が小さいので対象の広がりが無い。

スライド12、解決策1は、ITが自分の人生と交わらないと思っている学生が大半なので、たった数時間でその意識を変えられる出前授業や講演は効果的だ。

解決策2は、これまで理系が好きな学生に理系イベントを実施しているが、裾野を広げるためには興味の無い学生にいかにかリーチするかが大事。そこで、SDGs、ビジネス、グローバルの3つの切り口でイベントやプログラムを実施すると、これまでにITに興味が無かった学生を取り込むことができる。

過去には、ビジネスに興味があってWaffleのプログラムに参加した学生で、進路を経済からデータサイエンティストに変更した。この学生は数学が得意ではありつつも、男子が多いからと諦めていたが、進路を変更してからは、今、数学オリンピックに出場して、選考に進んでいる。そのほか、社会課題をITで解決するプログラム参加者を募集すると、200名以上の申込みがあった。現在、23チームがアプリ開発中だ。

スライド13、解決策3、現在のプログラミング教育必修化で、中学、高校でも内容が充実してきてはいるが、言われたことをなぞるような内容なので、自分の考えたものを形にするハンズオンを課外活動、学校外で提供することが必要。

解決策4、学外で解決策3を体験するには、各大学が女子学生向けの機会をたくさん設けることが重要。しかし現状は、大学からは予算が無いという声を聞いているので、大学への予算、補助金が必要かと感じている。

スライド14、これまでたくさんお話ししたが、強く伝えたいことは、デジタル化施策において女性の参画推進の義務化は今やらないといけないことだと思っている。意図的な是正なしには構造が変わらない。構造が変わらなければ、イノベーションを起こすための多様な人材を採用したいIT企業は多様な人材を採用することができない。実際、数々のIT企業からは、女性エンジニアを採用したくてもそもそも市場にいないという声を聞く。このまま是正なしで施策を進めた場合、多様な人材を採用できないので、GAF Aのような世界を牽引する企業は日本から創出されない。だからこそ、デジタル化を推進する今の段階で意図的な是正措置を取ること、構造を変える必要がある。

若者円卓会議という画期的な取組の前例をつくった西村大臣、赤澤副大臣、和田大

臣政務官、柳川教授などは御理解いただけるお話かと思うので、是非政府主導でデジタル化における女性参画の取組をお願いしたい。

IT技術は「手に職」だ。周りの女性エンジニアが口を揃えて言うのは、ライフイベントにも対応しやすく、高収入で、女性におすすめの仕事であるということ。デジタル分野の女性参画が進めば、新型コロナウイルスで多くの女性の非正規雇用の問題も抜本的な解決につながると考えている。

続いて、ライフイベントのキャリア形成についてお話しする。

既存のメンバーシップ型雇用の課題について。メンバーシップ型雇用では、長時間労働や急な転勤要請などのためにライフイベントとの両立が困難。そのため、女性が一般職を選択したり、マミートラックに乗って簡単な仕事しか与えられなくなったりする。第一子の出産を機に離職する正社員の女性は25%程度で、離職後には就職活動自体が困難だったり、第二子が欲しくても復帰後すぐに休みにくい問題がある。また、働きやすさからフリーランスや独立を選ぶ人もいるが、フリーランスの場合は給付金の受給資格がないために子供を複数持つことを控えたり、子供が認可保育園に入れないうちに、結果として専業主婦と変わらない生活に陥ってしまうケースもある。

さらに、「3歳児神話」などの影響を受け、子供を保育園に預けることに罪悪感を持つ方も多く、多様な働き方を求めた結果、キャリアを諦めたり、低収入になることを受け入れる人も少なくない。例えばママデザイナー、ママライターと称したマーケットライターの求人もあるが、多くが通常の求人よりも低い賃金設定になっている。

スライド16、メンバーシップ型雇用システムの下で働く女性の声と企業の対応事例を紹介する。

女性の声は、実際にWaffleメンバーが一部上場企業の女性からヒアリングした内容だ。既存のメンバーシップ型雇用システムの下では、女性がキャリアに意欲的になるのは困難であると言える。

まず、転勤については、「子供のことを考えると転勤ができず、キャリアアップも望めない」「両立を考えて踏み出せない」という声が上がった。

また、年功序列をベースにした評価方法については、「産休や育休に入った分、キャリアが遅れる」や「子供を足かせの理由に感じてしまう」という悲痛な声が聞かれた。

下の図にも表したとおり、女性のライフイベントは、企業の中で係長、課長へと昇進していくタイミングと重なっている。女性だけが育休を取得して職場から離脱する現状では、男性と比較して昇進が遅れてしまう原因となっている。

これらの課題に対し、一部の企業ではリモート転勤や単身赴任解除、リカバリー昇格などの制度を入れることによって、女性のライフイベントとキャリアの両立ができるようにしている。

一部の調査では、3分の2が、女性が働くことは前向きと回答している。今後、正規雇用で働く女性が増えていく中で、多くの企業が競争力強化のためにこのような取組を行うことを願っている。

スライド17、ライフイベントとキャリア形成の両立に向けた解決策について。

既に退職済みで復職のきっかけがない方を対象とした短期的な解決策として、リカレント教育補助の拡大が挙げられる。現時点で複数の教育訓練給付金制度があり、育休後にMBAに進学するに当たり本制度を利用しているWaffleメンバーもいる。しか

し、受給資格を得るためには雇用保険の被保険者であるという制約があり、本当に必要な人に届いていないのではと感じている。なぜなら、企業に属している人は企業からのサポートを選べるが、フリーランスなど、企業のサポートを受けられない方ほど公的支援が必要だからだ。

また、長期的な解決策として、ジョブ型雇用の推進がある。既に経団連の方針として進められているかと思うが、女性のキャリア形成の観点ではメリットが多いと言える。

下の図は、多くの女性が経験する可能性のあるライフイベントを時系列に並べているが、入社後7つものイベントを乗り越える上で、それぞれで離職に至る可能性があり、一度離職するとブランクとして捉えられる。実際に出産を経て就職活動を始めた場合に、人材エージェントに、育休であろうとも企業はそれをブランクとみなすので選考に影響すると言われたケースがある。

多くの大企業は最初の数年をジョブローテーションなどに費やすので、専門性のないままライフイベントを機に離職した結果、再就職に必要なスキルが不足している場合が多いのが現状。例えばキャリアの早期からITエンジニアとして専門性を積むことで、より多くの女性が選択肢を持てるようになると思う。

解決策3としては、政策をつくる側に女性を入れることを義務化すること。今回資料を作成して改めて思ったのは、これまで政策をつくる側に、家事・育児を女性に託し、長年働いてきた男性が政策をつくっているため、ライフイベントとキャリアで悩む女性の声が届いていないのではと実感している。当事者の女性を入れることを義務化すべきだと考えている。

(柳川座長) それでは、意見交換に移る。御発表に対する御質問や追加の御意見、あるいは、問題提起でも構わないので、是非積極的な御議論をお願いする。

(西村大臣) 関家委員は、企業内の職業訓練の意味や価値を分析されているが、企業内職業訓練はすごく意味があると思う。大企業と中小企業で少し違うが、特に大企業の場合はその企業の中でしか通用しないスキルとかやり方を習い、一生その企業で過ごす。それが駄目だというわけではないが、もっと可能性を拓いていくには、労働力の流動化に向けて転職市場を作り、失業なき労働移動で成長分野に移っていく。ジョブ型であればそのジョブを磨いていけばより良いところに移れるかもしれない。そういうキャリアアップを自分なりに考えて、柳川先生が40歳の定年制と言われているように、少なくとも40歳で一回キャリアの棚卸しをし、キャリアコンサルティングを受ける。例えば自分が20年程度、企業でやってきた経験や実績をそこで一回棚卸しして、何が足りないのか、何を仕事に活かせるのか、さらにステップアップ、キャリアアップできる可能性がないのか、そういった機会が必要ではないかと考えていた。

そうすると、企業内の訓練だけでは駄目で、社会全体がどんどん変化していく中で、そこで通用するスキルを磨いていかないと駄目なのではないかという問題意識がある。他方、中小企業の場合、手塩にかけて人材を育てても、成長したら大企業や他のベンチャーに行ってしまうというのも寂しいものがあるが、その人のキャリアからすると、中小企業のオーナー企業の息子さんでも、自分は社長になれないと思ったら、他の企業へ飛び出していく人もいると思う。もちろん、頑張ってもその企業で幹部になるのも一つのキャリアだが、もう少し世の中全体、あるいは世界に通用するスキルを磨くべきではないかという感じがする。どうしても日本は企業内の社内教育で、その企業の中では通用し、偉くなるけれども、他では通用しないということをやりに過ぎてきたの

ではないかと思うが、どのように見ておられるか、伺いたい。

また、田中委員はこれまでも様々な取組、活動をやってこられて、もっと理系の女性が活躍できる場面を作っていきたいとのこと。資料に書かれているように、女性の先生が理科や数学を教えてくれるとある種のロールモデルになり、女性が理系でも活躍していることが分かると思うが、その数がなぜ少ないのか。学校の先生になりたいと思う人は結構いると思う。9ページの内閣府の調査によれば、理数系の先生が女性であると女子生徒が理系を志向する割合が11%増えるという。学校の先生になりたい女子も多くいるし、数学が得意な女子も多くいる中で、なぜ増えていないのか、また増やすために何をすればいいと思われるか。

もう一つは以前申し上げたかもしれないが、地方の国立大学の理系学部に地方の高校生が進学できる枠組みを作れないか。地方の国立大学の理系学部をもっと活性化したいと思っており、優秀な理数系の女性が地方の国立大学の理系学部に進学するようにもっとできないか。もちろん、東京や大阪の大学に来てもいいが、地方にいてもらい、さらに地方で活躍してもらうことができないか、何かあれば教えていただきたい。

それから、文理融合型の学部が増えてきている。それもまた時代の流れで、たとえ文系であっても理系の知識が要るし、理系であっても文系の知識が要るし、縦割りではなく両方やれば、もっと社会の様々な問題の解決に貢献できるという感じもする。融合型の学部では女性も多いのではないかと思うが、ここはどうお考えか。それでは駄目なのか。もちろん理系の能力がある人は理系に進んでほしいが、もし分かれば教えていただきたい。

(関家委員) 従来の企業内訓練だと、企業特殊的技能にばかりに重きが置かれていたのではないかという御指摘だと思うが、重要なのは企業内で学んだことを社外研修等を通して理論化することではないかと考えている。例えば、昨年ものづくり中小企業に対して行ったインタビュー調査では、上司や先輩からどのようなプロセスで製品を作っていくかということをお J T で丁寧に教えてもらうけれども、その知識や技術を理論的、体系的に理解するためにはやはり外部の研修が必要で、そのために在職者訓練が活用されていた。したがってお J T で教えてもらったことをかみ砕いて自分の中で昇華することができれば、企業特殊的技能である上に、自分自身が社外に出たときには汎用的に活用できる技能として捉えることができる可能性があるため、お J T にプラスして理論化するための研修が重要であると考えている。ものづくり産業であれば在職者訓練があるが、他の業種でもそういった仕組みや、そうした外部研修の活用の仕方があるかどうかは確認する必要があると思う。

(田中委員) データは分からないが、そもそも実態調査がなされていないかと思うので、調査が必要かと思う。

融合学部についてお話しする。

文理融合型について、私も賛成する。理系・文系で分けるのは時代に合わなくなってきたと思うので、文系の大学でも、先ほどお茶の水女子大学の例を出したが、データサイエンティストのサーティフィケーションを取れるとか、文学部でも IT 系のプログラミングの授業を取れるというのはすごく賛成する。

地方に関しては、地方はジェンダー観が問題かと思っている。女性だから文系で良いじゃないかとか、そういうのがすごく根強い。なので、優秀な学生は海外に行ったり、東京の大学を選ぶという傾向を非常に感じている。

その活性化の糸口としては、アイデアベースで申し訳ないが、地方創生のプロジェクトベースラインができるかと思っている。地方創生で、例えばビジネスだったり、地方をどうやったら活性化するかみたいなことは今の女子高生はすごく興味がある。このことと掛け合わせて大学側でプログラムを提供すると良いかと思う。そうすると、大学のことも分かるし、地方のことも分かるし、どういう生活ができるのかといった解像度が上がるので、良いのかなと思う。

（御手洗委員） 田中委員のおっしゃったことにも、発表全体にも賛同している。前回、田中委員から、女性は管理職に入ることが難しいというお話をお聞きして、難しいと思ったが、大学の時点でかなり女性が少ないということは、それを是正するために先に増やさなければいけない。例えば、大学の定員を男女均等にするといった、男女別の定員をつくることは不可能ではないと感じた。

（高橋委員） 今の観点について、特にITシステム分野の女性への取組というところで、田中委員が特に今日この中でも伝えたいこととおっしゃっていた、スライドの14ページ。特にデジタル化を推進するに当たって、強い推進力となっていると思うが、その中に女性参画を一つの軸に入れていくことは私も賛成である。

特に海外のバイオテクノロジーの学会や経営者のカンファレンスに行っても、必ず男女比は半々だが、日本の学会や経営者のカンファレンスは、女性が数%で恥ずかしいという感覚がすごくある。

それは、日本ができないわけではなく、単純に努力不足かと感じている。そこは今、強い推進力のあるデジタル化という方針の中に、こういった女性参画についての施策も必ず入れていくべきだと思う。

（柳川座長） 女性活躍の話は、経済学分野では、海外の学会においては、別にクオーターをしているわけではなく、当たり前のように女性研究者の方が多量な活躍ぶりである。日本と相当大きなギャップがあるというのは私もそのとおりだと思う。

もう一つは、ジョブ型雇用をライフイベントの中でどう評価するかについて、関家委員と田中委員のお話では、違う側面からお話があったので、そこは少し掘り下げたいと思う。

ライフイベントへの対応という今日のテーマからすると、何がジョブ型かという話もあるので、ジョブ型が良いか悪いかというところにこだわらず、どんな働き方ができることが、これからのキャリアの中で良いと思われるか。特に、今日の話は女性の働き方という意味でどういう働き方ができる方が良いか、というところの御意見もあるかと思う。その辺りの追加の議論ができると良いかと思うが、いかがだろうか。

（関家委員） 本日の私の報告では、企業内で若手社員を10年程かけて育成することは、日本社会として若手人材の活躍を促す上で重要だと考えているが、もしかしたら現在想定されている育成期間は長過ぎる可能性もある。非管理職に関しては、メンバーシップ型の等級制度等が取られているが、それについてももう少し育成段階の人材を絞って、非管理職の中でメンバーシップからジョブ型へのグラデーションをつけるといったことが考えられないかと思っている。入社から5年ほど人材育成期間があって、OJTやOff-JTで手厚く育成し、その後はこれからどういう専門性でやりたいのかということをしっかり企業の中で話す機会があって、それに基づいて企業内でも専門職型というか、よりジョブ型に近い形で非管理職の時から活用されるような形はできないのかと考えている。

(田中委員) 詳しく話せなかったが、私の資料の16、17ページに、ジョブ型雇用の推進をそもそも賛成しているということ詳しく書かせていただいた。

16ページの図を見ていただくと分かりやすいかと思うが、そもそもメンバーシップ型雇用の場合は、女性が29歳ぐらいで結婚して、30歳ぐらいで第一子を産んでという流れが上の棒。下の棒は、メンバーシップ型雇用の場合のキャリアの形成に掛かる時間軸になる。33歳頃に係長になって、39歳の時に課長になって、となっている。

このメンバーシップ型雇用、年功序列的なキャリア形成だと、子供を産んだときにブランクができて、ブランクができると戻らなくなったりするというのが、そもそも女性のライフイベントに合っていないという状況。その点、ジョブ型雇用はとても女性にとって働きやすく、良いと思っている。

ちなみに、Waffleのメンバーにも女性のエンジニアがいて、大手IT企業で働いて、子供が3人いる。毎回育休を半年ぐらい取っているが、育休中も仕事をしていて、給与の変更もなく、きちんと毎回復職して、特に女性のエンジニアの場合、スキルが分かりやすい仕事なので、人事に異動されたり、総務部に異動されたりするようなこともなく、スキルで働くことができている。ジョブ型雇用だとスキルが目に見えて分かりやすいので、かなり女性のライフイベントには合っているのかと思う。

かつ、今後10年間では、メンバーシップ型雇用では外国人労働者が上手く入れない。スキルだと、ジョブ・ディスクリプションで転職しやすいが、日本のメンバーシップ型雇用だとそれもできないので、女性だけではなく外国人にとっても良いのではないかと思う。

(御手洗委員) ジョブ型雇用に移る上で、採用時にその人をどう評価するかをしっかりと考えないといけないと思う。

私は、研究者の業界にいたので、ブランクがあったときに最先端から遅れてしまう。例えば1年間ブランクがあり、最先端から遅れてしまうという時に、ブランクを取る前のその人のスキルを適切に評価できるような仕組みがあると良いと思う。

それは、先ほど田中委員がおっしゃっていた、ブランクがあり日本企業から敬遠されることにも繋がるのかと思う。ブランクがあった時に、そのブランク前の段階での評価を企業や大学の研究室で取れるような仕組みやルールが作られていると、育休を取った際にも戻りやすくなるかと思う。

(高橋委員) 基本的には、田中委員が先ほどおっしゃった、ジョブ型雇用を推進することが女性のキャリアの働き方にマッチしていき、自由度が高くなるがゆえに合ってくるというのはそうだと思う。

そのような意味を含めて推進していくというのもあるが、結局、今就職していく人で一生同じ会社に居ようと思っている人は誰もいないと思う。人材流動性がどんどん活性化していくのはもう必至の流れで、それに合った形でどう評価していくのか、ライフイベントに合わせていくのかというところの制度を作っていくというのは自然の流れかと感じている。

(柳川座長) 私の方からまとめさせていただく。

今日は大きく3つのポイントがあったと思う。一つは、皆さんから御意見が出た女性活躍のところ。これをどうしていくかは、かなり大事な課題だろうと思う。

究極的に考えると、結局、女性は理系が弱いと思っているカルチャーが悪いということに行き着きがちだが、実態を変えていこうとすると、何らかの形で男女比を同数

にしたり、クォーター的な、少し強制力を持ったアクションをしていかないとなかなか突破できない部分があると思う。実効性はまた別だが、御意見が出たような男女比が1対1になるような定員のつくり方とか、そういう御意見は一つの突破口になるだろうと思う。

もう一つが、そもそも文系・理系という分け方自体が、ある意味オールドファッションで、この世の中が基本的に融合的なスタイルになっているとすれば、融合的な学び方があり、無理なく女性がそっちの方向に行きやすいのであれば、今のカルチャーの前提の中では一つ動かしていくトランジションとして良い方向なのだろうという御議論があったと思う。

それから、女性や若者が政策の現場でしっかり発言ができるよう、あるいは企業の中で意思決定ができるようにというのは、前回に続いて話があったところかと思う。

2番目のお話が、先ほど高橋委員からお話があったように、基本的にはずっと同じ会社に居続けるのではなく、会社を変わっていく、というライフスタイルがこれからの若い世代の人たちの一つのスタンダードになっていくはずであり、もう既になっているはずだ。そうした中で、人材育成や教育をどのようにやっていくかというところが一つの大きな話題になっていて、関家委員からお話があったような在職者訓練制度を活用し、今までOJTに頼っていた日本企業の能力開発の在り方を、より企業間を移動できるような形でやっていくにはどうしたらいいか、というところの制度設計の話が出てきたかと思う。

この辺りも、結局は先ほどのジョブ型の話と共通で、どういう形で人材を育てていくかということとセットの話なので、そこも追加で考えるべきポイントだろうと思う。政策の現場でも悩みのあるところなので、是非次回以降も御意見を出していただければ良いと思う。

結局、お話があったように、出ていってしまう人に対してどれだけ会社自体がお金を掛けられるのかという課題が出てくるということ、どんな教育をすることが将来的なスキルアップにつながるのかという辺りが課題になっているだろうと思う。

3番目のポイントは、御質問させていただいたような、ジョブ型雇用、あるいは雇用のスタイルはどういうことが良いかということていくと、2つのポイントがあったかと思う。

1つは、同じ会社にずっといることを前提にしないキャリアパスをスタンダードにするということ、その結果ではあるが、ライフスタイルやライフイベントを考えると、実は女性だけではなく、男性の側も子育てのための時間が必要である。あるいは介護のための時間が必要ということを見ると、何らかの形のブランクがあっても、そのブランクをブランクと感ぜないようなライフスタイルの働き方の設計が必要。ジョブ型と呼ばれているものでいくと、そういうことが実現できる一つの手立てだろう。

もう一つは、評価がきちりできるということ。その結果、能動的にキャリアを選びやすいということていくと、今日の話からすれば、理系だったらエンジニア。こういうところのほうは実は評価がクリアに出がちなので、そういうところに女性が積極的に参加していくことが必要ではないかという御意見であったと思う。いずれにしても、こういうしっかりと評価をできるような社会をつくっていくところが御意見としては共通していたかと思う。

(赤澤副大臣) 前は企業の経験のある和田政務官に先にお話を頂いたが、最初に

言う言葉は前回と同じ、メインテーブルにただ一人還暦になった男が座っているので、少し自虐的な話で申し訳ないが、基本的に前回もお話を聞かせていただいて大変希望を感じたということをお願いし、今回も希望を感じたということは申し上げておきたい。

関家委員のお話について、私の頭の中のフレームワークでは、賃金の問題が非常に大きい。田中委員も書いていらっしやったが、男女の賃金格差の解消という意味で、最低賃金を上げていくことは非常に大事だが、そのとき問われることは、生産性が上がらなければ、賃金を上げられるわけがない、と企業経営者は非常に抵抗する。

未だに、目標の平均1,000円に到達したとしても平均年収200万円。年収200万円以下とされるワーキングプアにしかならない最低賃金制度を国が維持しているので、私ははっきり言ってかなりブラックではないかと思っている。

今日の話非常に興味深く聞いたのは、生産性を向上しようと思うと、人材投資を行い、在職者訓練、職業訓練をしっかりと行って、そのことで経営者が生産性が上がっていくのだと思えない限りは、賃金をいくら上げると言っても死ぬ気で抵抗される。最低賃金で人が雇えなければ会社を運営していけないという人たちが、働いている人たちを、言い方は難しいが、あまり大事に扱っていないことがあるので、これは本当に大事。そういう意味で、やっておられることに大変敬意を払う。

その上で、西村大臣と少し似ているが、企業内訓練については、どちらかということ日本型ということで必ずしも最近の評判はよろしくない。柳川座長がおっしゃった意味で言えば、普遍的にどんな企業でもどんな分野でも通用するようなものに育てるのではなくて、固有で普遍的には通用しないものをつくっているという感じがあるので、若手が育ちにくくなるおそれがジョブ型雇用にあるとおっしゃったが、エビデンスは多く集められて、企業内訓練の良いところがもし本当にあるのであれば、そこを教えてもらえるとありがたい。私自身は、企業内訓練はかなり限界があるのではないかと強く感じているので、また丁寧に教えていただけたらと思う。

田中委員の方も本当に価値のあるプレゼンだったと思っており、特に良かったと思ったことは、IT分野に女性にどんどん行ってもらおうと男女の賃金格差是正に非常に資すると言っていたこと。その上でもう一つ申し上げると、私の頭のフレームワークとしてあるのは、実はリカレント教育、特にITに限ると、男女問わず、人生100年時代と言いながら、博士課程まで行っても25歳ぐらいになって社会に出て、あと75年間、全くITスキルのリニューアルをすることなしにやっていけるほどこれからの世界は甘くない。そうすると、ITスキル再生のシステム化は非常に大事で、「大人の義務教育」と、私は自分で名前をつけて一昨年の12月ぐらいから言っている。それで関家委員の話に戻るが、本当に身につけたITスキル、あるいは身につけていないものをつけるのもいいが、社会に出てから公的にお金をかなり掛けて、働きながらITスキルを身につける、あるいはリニューアルできるという仕組みをつくらないと、これから世界の中で生産性の高い国民としてやってはいけない。その中で、おっしゃる趣旨で女性にかなり力を入れてやっていくことは、現に事実上、ガラスの天井みたいなものがあるわけだから、大いにやるべきことだと思う。

最後に、離職の多くが第一子出産で発生というのは、これは女性活躍を担当していたときに得た統計。既にはっきりしているのは、夫が家事を分担する時間が長ければ長いほど、有意に妻が離職せず、有意に第二子を出産する確率が高いということは

っきり分かっているのに、端的に言ってしまうと、この辺の問題を解決するには女性活躍というよりは、はっきり男の側の問題ということを経験した上でやっていかないと、解決には遠いということを感じた。

(和田大臣政務官) 閣家委員のお話の中でOJTの話が出ていたが、金太郎あめ方式の人材を作るOJTではなく、ある程度のマーケットバリューがつくようなOJTをやっていかないといけないと思った。

また、女性活躍の鍵はジョブ型採用であるということも今日改めて認識した一方で、企業において人を採用するプロセスと人を出すプロセスのところで、出す方が詰まっております、なかなか人材が流動化しないところがある。出す方をどんどんやれというのは難しいが、真の流動性を作っていくということは一つの課題になると感じた。

田中委員のお話の中で、若手女性を意思決定のプロセスにという提言があったが、正にそうだと思っていて、西村大臣のイニシアチブでこのような若者円卓会議を開催している。官邸での会議もこういうのをやった方が良いのかなとも感じた。

また、意図的な是正について、学部も男女比率50対50とか、国会でもクォーター制にするとか、特に過渡期においては必要だと思った。ITの仕事については、やはり時間と場所に縛られにくいので、仮にお子さんがいても継続しやすい、あるいはキャリアを重ねていきやすいと思うし、時間の有効活用が非常にしやすいと思う。日本のIT人材は少ないと言われているが、女性の活躍を活かさなければこの課題は永遠に解決できないので、本当にやるべきだと思う。

田中委員の資料17ページ、7つのライフイベントで女性が辞める可能性があるとおっしゃっていたが、個人的に男性の育児休業推進の議連を2年前に作り、今国会でこれは法案化された。これらのイベントの中で、入社は男女共通、結婚も男女共通、妊活も一定程度は同じ。加えて育休も共通となると、女性のハードルは7つから3つに減らせると思う。改めて女性特有のハードルも男性がシェアできるものはしっかりとシェアして、周りの社会もそれをサポートする体制にして、このハードルを1個でも減らしていきたい。

(柳川座長) 以上で第2回「若者円卓会議」を終了する。