

実践キャリア・アップ制度
専門タスクフォース
第4回議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

実践キャリア・アップ制度 専門タスクフォース（第4回） 議事次第

日 時：平成23年1月19日（水） 15:59～17:57

場 所：中央合同庁舎4号館4階 共用第4特別会議室

1. 開 会

2. 議 題

(1) ワーキング・グループ（WG）における論点整理について

①介護人材

②省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）

③6次産業化人材

(2) 実践キャリア・アップ戦略 基本方針（案）について

(3) その他

3. 閉 会

出席者：

（委員）大久保主査、伊藤委員、大越委員、大原委員、亀山委員、川本委員、佐藤委員、團野委員、藤村委員、堀委員、山口委員、山田委員、山本委員、日本商工会議所 佐藤健志氏

（政府）内閣府：神田大臣官房審議官、藤原参事官

文部科学省：板東生涯学習政策局長

厚生労働省：桑田大臣官房審議官

農林水産省：中村総合食料局次長

経済産業省：井内大臣官房審議官

○大久保主査 それでは、皆さんお集まりいただきましたので、ただいまより「実践キャリア・アップ戦略専門タスクフォース（第4回）」を開催いたしたいと思えます。大変年度末のお忙しい中、皆さんにお集まりいただきまして、ありがとうございます。

本日の欠席者は青山委員、今野委員、小川委員、樋口委員の4名でございますけれども、青山委員については代理として佐藤さんが御出席いただいているということです。

それでは、早速であります、議事に移りたいと思えます。まず最初の議題であります、初めにワーキンググループにおける論点整理の状況につきまして、お手元に配付してございます資料1に基づいて事務局より、1番目に介護人材ワーキンググループ、2番目に省エネ・温室効果ガス削減等人材ワーキンググループ、3番目に6次産業化人材ワーキンググループの順番で説明をお願いしたいと思えます。

○神田大臣官房審議官 それでは、お手元の資料1に基づきまして、各ワーキンググループにおける論点整理の状況について説明をさせていただきます。

まず最初に介護人材ワーキンググループの状況について、私の方から説明をさせていただきます。お断りでございますけれども、資料1の点線で囲ってあるところがございますように、一応論点を整理した形で書いてございますけれども、確定的にこれで合意をしたということを確認しているということではございませんで、基本的には多く出された意見ですとか、意見が出されていて、特段異論がないものについてとりまとめているものということでございますので、いずれにしろ年度末に向けて引き続き検討を行うという性格のものでございます。特に議論が不十分で更に検討をすべき点については、検討すべきという旨を付記しております。

お手元にそれぞれ参考資料1、2、3ということで、それぞれのワーキンググループでどのような具体的な意見が出たかということがお手元の参考資料にございますので、そういう意見を踏まえて資料1にあるような形で整理をさせていただいたということでありますので、後ほど参考にしていただければと思えます。

それでは、まず介護人材の論点整理について、御説明をさせていただきます。まず最初のところでございますけれども、介護人材に関しては介護福祉士ですとか既存のホームページの研修制度というものがございまして、そういった既存の資格制度が存在する中で、この制度を導入する意義をどのように考えるのかということがまず1つの論点になっております。

多く出された意見としてはそこにございますように、資格制度ではこれまで弱かった、実際にどういことが出来るのかという実践的にスキルを評価するということに意義があるのではないかと。

2点目としまして、長く勤めておられる介護職員の方でも、なかなか処遇改善等のインセンティブがないということでございますけれども、今回のこうした制度が入ることによって、そういったインセンティブが付与できるのではないかと。あるいは上達感とか達成感が高まるのではないかと。また、キャリアパスが見えることによって、若い方々に対して希望や魅力を与えることによって、参入の促進が図られるのではないかと。OJTにも活用できるのではないかと。そういう点で資格制度があっても意義があるのではないかとという御意見がございました。

(2) 諸外国において、例えばワーキンググループではフィンランドのラヒホイタヤという、国によっては保健医療福祉の基礎資格を共通化するようなことを行っております。例えば准看護師、歯科助手、ヘルパー、保育職といったものを共通の資格にしている。そういうことによって専門職の流動性を高めて構造変化

に対応するというをしている国がございますけれども、そういったことも中長期的には視野に入れて、エントリーレベルの養成課程を検討すべきではないかという意見が出ております。

能力評価の改正についてでございます。介護職員について言いますと、エントリーということであると、通常130時間の研修を行いますホームヘルパーの2級から介護福祉士というのは1,800時間の養成課程がございますし、新しい制度では国家試験に合格するとなっておりますので、かなりその間に差がございますので、そのエントリーレベルから介護福祉士に至るまでの間を何段階かのレベルに分けることが大事ではないか。それから、介護福祉士が持っているスキルというものを評価して、それをレベル設定の中間において、上下のレベルを設定してはどうかという御意見が出ております。

介護福祉士とかホームヘルパー研修修了者との関係をどのように考えるのかということでございます。1つは同じ介護職員について必要な知識、技能を定めるということになりますので、資格等の十分な整合性を図ってレベル設定をする必要がある。

2点目としまして、現在、厚生労働省におきまして、介護職員についてのキャリアパスの在り方について検討をされております。具体的にはホームヘルパーの研修をどのようにするのかといったことと、介護福祉士の受験資格について、現在ですと実務経験3年を経ることと併せまして、基礎研修とって600時間程度の研修を受けていただいて、その受験をすることになっておりますが、こういった点について、今、検討が加えられておりますので、そういったことも踏まえてレベル設定をしていく必要があるということが論点としてございます。

資格制度との関係で言えば、先ほど申し上げたような実践的なスキルを評価するという、この制度の特徴を生かして、介護職の資格制度と相まってキャリア・アップに資する方法を検討していくことが大事ではないかという意見が出ております。

必要となる知識とスキル、その評価ということでございます。大きな方向性として、地域包括ケアを担う人材育成の観点。これは具体的には、日常生活圏域で医療介護ですとか福祉を含めたさまざまな生活サービスが日常生活圏域で提供できるような体制を整備していくというのが現在の大きな介護システムの方向性でございますけれども、そうなりますと地域の中で介護職員と看護職員、リハビリの職員など、他の方々との連携が非常に大事になってくるということで、チームケアの中で行われることから、連携の能力ですとか個々の問題に対する問題解決能力、状況判断能力などが大事ではないかという意見が出されております。

評価方法についてでございます。この点についてはまだ引き続き検討をする必要があると考えておりますけれども、1つは知識の部分のチェックにつきましては、資格制度との間で関係がいたずらに複雑にならないようにする必要があるということから、原則として、先ほど申し上げたような介護福祉の養成課程ですとか研修の講義を修了したことで評価することでよいのかどうかということについて、検討をしていく必要がある。

2点目としまして、実践的にスキルの部分の評価について、資格取得者について、どのように考えるのか。片方では資格だけではなくて、実際にできるということを担保すべきという御意見もございまして、介護福祉士法の改正が19年にごさしまして、より高い知識、技術を身に付けることができるようになってきているという御意見もございまして、この点についても更に検討を加える必要があるかと思っております。

実証事業を来年度にやっていく中で検討してはどうかということになっております。実証事業の中で具体的なスキルの標準化について検討をするべきであるという意見が出ております。スキルの評価についてでありますけれども、6次産業化人材などでは実務経験ですとか、実際にどのような成果を残したかという成果物で評価をするという方法もあろうかと思えますけれども、介護の分野では一定の課題を与えて、その一定期間の仕事ぶりを評価することでよいのではないかということで、検討を進めております。

マネジメントのスキルについてであります。介護の現場で施設長とか管理者ということになりますと、これまた違う能力を必要にするということですので、介護部門のリーダーについてのマネジメント能力の評価の対象としてはどうか。

その次でございますけれども、アセッサーは具体的にどのようなレベルにするのかといったことですか、質を担保していくということになりますと、第三者評価的なもので内部機関、外部機関の両方の評価を入れるべきではないかという意見が出されております。いずれにしろ、評価方法については更に検討を加えていく必要があろうかと思っております。

運営体制については、これは必ずしも十分に議論ができてございませんので、引き続き検討をしていく必要があると考えております。

普及・浸透方法についてであります。これについては介護職員の方、サービスの利用者の方、事業者にとって、それぞれインセンティブが働くような仕組みを検討していくことが必要ではないかという意見が出されております。そこでございますように、介護職員の方にとっては、上達感、達成感ですとか処遇改善、転職に当たってのデメリットの軽減といったこと。利用者の方にとっては、質の高い介護サービスが選別できるようにすること。事業者の方にとっては、事業者の高い評価につながるということと併せまして、コストの回収や利用者の方が納得できるような質の向上を勘案しまして、介護報酬の反映についても検討をすること。検討の場そのものは社会保障審議会において検討されるということかと思えますけれども、そういった点について検討を加えてはどうかという意見が出されております。

制度の海外展開についてでございます。アジア諸国においても介護の質、韓国でも介護保険が導入されておりますし、質の問題が起こっている。あるいは外国からの労働者の受け入れの問題があるということで、そういった点についても視野に入れるべきだという意見が出されております。

介護人材については以上でございます。

○藤原参事官 続きまして、資料1の4ページになります。カーボンマネジメント人材ワーキンググループにつきまして、御説明をさせていただきます。

申し遅れましたけれども、11ページ以降にワーキンググループの開催状況が書いてございまして、介護の方は第1回が12月7日、第2回が12月20日。

カーボンマネジメント人材につきましては、12月3日に第1回、第2回に12月21日ということでございます。2回にわたりまして、これは東大の松橋教授を座長にいたしまして議論をしましてまいりましたけれども、第1回目は考えられる論点ということで、本日の論点整理の基になるペーパーを議論したということでございます。第2回目は21日だったのですけれども、論点整理に加えまして、特にカーボンマネジメント人材という、まだそれほど広く世の中に浸透していないような業種でございますけれども、今、トップレベルの方々はどういうふうな仕事をしているのか。具体的なイメージを共有することが非常に重要だというこ

とで、そういった実務をやっている専門家の方々から、御意見、今の仕事内容を御紹介いただいたという会議でございました。

例えばエネルギー管理室でございませうとか、各種の排出量安全制度が整備されつつございませうけれども、その中で審査業務などもやっている方々に、業務の詳細につきまして発表していただいたという会議でございました。

このワーキンググループにつきましては、論点がかなり明確に絞られておりまして、この資料1とは別途、先ほど紹介がございましたけれども、参考資料2の方で各委員の御意見が付いたものがございませう。後ほどごらんになっていただければと思いますけれども、多くの委員の意見が「4. 普及・浸透方法」のところに集中をしております。その点を是非御注目いただければと思っています。

これは事務局の人間が分析をしてみますと、やはりこのカーボンマネジメント人材というものにつきましては、当然その政策目的からいっても、地球温暖化防止というものは大変重要な政策目的として認知されているわけでございますけれども、企業にとっても省エネによるコスト削減に加えまして、今まさに国内の制度整備が進んでおりますが、排出量の削減が一つの経済的価値、まさに金銭的価値を持つということになっておりまして、まさにそこをマネジメントすることが競争力向上に二重の意味で、コスト削減という意味と経済的価値を生むという二重の意味で、競争力向上につながるということで、極めて高いニーズがあるということはワーキンググループの委員の皆さんが共有しています。そうであればなおさらですが、企業にどういうふうな普及・浸透していくことが大事なのかということについて、集中した議論が行われているということで御理解をいただきたいと思っております。

そういった意味で資料1の6ページでございませう。この「4. 普及・浸透方法」から御説明をさせていただきます。一般的に大企業においては、書いてございませうように、これは省エネに限った形ではございませうけれども、エネルギー管理室というものが大企業については設置されているという実態がございませう。ですから、どちらかと言いますと、これは製造業、大企業よりは中小企業の方にニーズが高い。製造業よりは店舗、オフィス、学校、病院といったサービス分野、あるいは農業分野といったところにニーズが高い。まさに大企業以外のこういった分野につきましては、外部労働市場からの人材の提供というものがないか。そういった共通認識がございませう。この辺りがこの「(1) 具体的なニーズについて」で書かれているところでございませう。

また(2)に書かれてございませうけれども、大企業、中小企業それぞれに競争能力強化につながるという説明をもって浸透していくことが必要だということですが、特に中小企業につきましては、やはり人材を育成する。あるいは人材を雇うということにつきましては過度な負担になることが考えられるということで、この点は十分に配慮する必要がある。また、説明の仕方もきちんと理解を得ていく必要がある。こういったことについても言及しているわけでございます。

海外への浸透。これもこの分野は非常に重要な点でありまして、多くの委員から補足的な意見が出ました。地球温暖化問題はグローバルな問題でございませうので、アジアなどの途上国について、ますます深刻化する問題であると。したがって、我が国の企業のグローバル化とともに、人材の育成・海外展開も重要だという御提案も相当多くございました。

最後のところを書いてございませうのは、カーボンマネジメント人材に行く付く先のイメージに関わる点で

ございますけれども、方針も含めて、これは大変創造性の高い、価値の高い人材というものが出口にないといけなると考えられるわけでございますけれども、現実には国とか自治体の規制がかかっている分野でございます。審査はああしろ、こうしろとか、そういったはしの上げ下げまで過度に行為規制されるということは問題ではないか、留意すべきではないかという点について触れさせていただいているわけでございます。

順序が逆になりますけれども、4ページに戻っていただきまして、この分野での能力評価のランクというところから説明をしたいと思っております。これは当時のたたき台の紙から、レベルの数を例えば7とした場合ということで仮置きをしているわけでございますけれども、上と下を除くレベル2から4の部分の評価については、この世界では一つの流れになっておりますけれども、まず排出量などを現状把握する。それを分析する。更には具体的な取組みを提案していくというところ流れを一つの基準にできないかということで、論点の一つとして書かせていただいております。

(2) も非常に重要な論点でございます。先ほどから申し上げているように、この排出量の世界では、排出源が多岐にわたる分野、施設に分かれてございます。したがって、この専門性というものも相当重要視すべきではないかという意見がございました。書いてございますように、工場、業務（オフィス・店舗等）、家庭、運輸、森林吸収、その他、あるいはCO₂に限らないほかのガスもございまして、この辺りに関する専門性というものは必ずしも全部を対象にしなくても、一定の分野さえ持てば商談できる。そういったイメージも重要ではないかという意見もございまして。

次の○に書いてございますけれども、このくり方につきましては、一部の委員からは、これは同じ店舗と言っても、飲食店で言っても、ラーメン屋とすし屋では全然違うとか、そういった意見もあったのですが、この制度をできる限り速やかに導入していくという観点からも、かわりやすいとか、ある程度ラフに大きくくりしていく必要があるのではないかという意見が出されているところでございます。

「2. 評価方法・システム」でございます。最初の○は職務経験の評価。これを非常に重視すべきではないかということでございます。具体的にどのくらいの実務経験が必要かということにつきましては、これからの課題になってございます。

エネルギー管理士という、この世界では唯一の国家資格があるわけでございますけれども、かなり今回のカーボンマネジメント人材と重複する業務内容になる可能性がございます。そこについてはエネルギー管理士の資格取得をもって、今回の制度化における評価の一部を代替できるということも一案ではないかということにしてございます。

エネルギーの世界以外にも、これはある意味、薄く広く環境一般にエネルギーマネジメントあるいは環境マネジメント、その他のさまざま、これはISOなどの基準がございます。こういったものについても特に上に行けば行くほど参考にするということもある程度考慮する必要があるのではないかと思っております。

評価者（アセッサー）についてでございます。どういった方々をイメージするかということで、先ほど申し上げたエネルギー管理士のうち、どういった素質を持った方なのかとか、現行の制度の審査人のような方がこういったアセッサーの候補としては考えられるわけでございますけれども、どういう方々をどう講習して育てていくかということにつきましても、これから検討をするということでございます。

教育機関における研修及びカリキュラムについても、引き続き検討をする必要があると思っております。

ております。

国際規格として、ISO14064 とか、それにつながる 65、66、さまざまな菊祭基準があるわけですが、人材に限って国際基準があるわけではなくて、現段階ではないのですが、これも相当高いレベルに行きますと、こういった問題につきましても人材の評価基準として、一つ考慮する必要があるのではないかということで書かせていただいております。

「3. 運営体制」につきましては、先ほど介護の方にもお話がございましたが、カーボンマネジメントにつきましても引き続き体制を検討していくということでございます。

カーボンマネジメント人材ワーキンググループの方は、2月上旬に第3回目のワーキンググループを開催させていただきまして、年度末に向けて、特にレベルごとの、わかる、できるというところをどう構築していくかを中心に検討を重ねていく予定にしております。

続きまして、8ページでございます。6次産業化人材ワーキンググループについてでございます。こちらも12月7日に第1回会合、第2回会合を12月22日ということで2回ほどワーキンググループを開催させていただいております。座長は高崎経済大学の大宮先生でございます。

これは「0. 前提として」と書かせていただいておりますが、この2回のワーキンググループにつきましては、この前提の議論にほとんど終始したということでございます。要するに6次産業化人材も恐らく、今日は農林水産省の局長もおいででございますけれども、政策目的としては、法律までつくられて、非常に重要性というものが浸透しているのをごさいますけれども、その定義をどうするか。範囲の外円をどう設定するかに相当多くの意見が出たところでございます。

参考資料3をごらんになっていただきますと、これもほとんど「前提として」に各委員の意見が集中してございまして、さまざまな議論があったわけでございます。

8ページの方でまとめて申し上げますと、まず人材の範囲についてということです。これは農林漁業者だけではなくて、農林水産業への参入、あるいは農林漁業者と連携した第2次、第3次産業者も対象に含めるということがまず前提としてあるということでございます。

最も議論があったのは次の○でございまして、まさに特に農林漁業者に関わる、こういった実務に関わるプレイヤーのみならず、コンサル、アドバイザー、国・自治体の公務員、農協・漁協の職員といったものも広く対象とすべきかどうかということで、さまざまな議論がございました。ほとんどの方がコンサルタントアドバイザーといったところも必要ではないかという意見だったのですけれども、そうではないとおっしゃっている方もいらっしゃったので、参考資料3の方で御意見を紹介します。

1ページの大宮委員のところですね。コンサルタントの質を確保するためには、実績が高いレベルスキルを持つことを要件としてはどうかとか、2ページの下から5～6行目でございまして、コンサルタントや国・自治体やJAの職員も受験資格は現場での活動実績を重要視すべき。要するにこの方々には少しハードルを高くした方がいいのではないかといった御意見です。

3ページでございますが、下から4行目くらいで、玉沖委員です。コンサルタントアドバイザーは既に自分の知見を磨く手段を持っているので、メインの対象という感覚は持ちづらい。

次のページ。これは俵委員でB級グルメ、最近の御当地の大変はやりの事務局をやられている方ですが、コンサルタントは含めてもよいが、実業として自分の直接の事業に携わる人としたら対象とするべき

だということで、慎重論も多くございました。ただ、ワーキンググループの結論としましては、こちらを含めて議論をしていくと。

次の○にございますように、実践的経験の辺りのハードルを少し高くして議論をする必要があるのではないか。そういった意見で現在まとまっているところでございます。

続きまして「(2) 観光に対する考え方について」ということで、こちらは基本的に観光も6次産業化のメニューの一つであるということで、対象に含めるという結論でございます。

ただ、一方、この6次産業化人材の一般的な要件として、必ずしもすべて観光業に対する知識がなくてはいけないということではございません。必須ではないという整理にしつつございます。

(3)でございますが、6次産業化人材でどういった就業場所、雇用先、特に企業だと思いますけれども、このイメージはどうかということとはよく議論をしておきたいということで2つ書かせていただいておりますが、イメージを共有したということでございます。ある委員の方から、これは現在の農商工連携人材育成事業の受講者におきましては、水から起業したり企業への就職をしているような実態も相当出ていると。したがって、ここは非常に有望だという御意見。

下の○に書いてございますが、国あるいは自治体も含めまして、まだまだコンサル・アドバイザーのニーズが高くて、ビジネスの方で起業されたり、あるいは企業に就業するという実態はまだこれからではないかという意見があったのですけれども、この辺りは更に定義をしっかりとしていく中で状況を見ていこうと、議論を重ねていこうという結論になってございます。

次のページ以降でございますけれども、したがって、この1、2、3、4の各論につきましては今後の議論でございます。ただ、論点としては以下のようなことを挙げられてございますので、簡単に御説明をさせていただきます。

「1. 能力評価の階層（ランク）」でございます。6次産業化人材は1次、2次、3次の最低限の知識が必要だということで、③にも書いてございますけれども、そういうふうには定義した場合には、かなり知恵の出しがいがあるといえますか、高度なイメージがあるということで、レベル4よりも上のランクでなければ、そう呼べないではないかという議論もございました。

他方、そこにたどり着くプロセスも見える化する必要があるということで、レベル3といったところも示す必要があるのではないか。その辺りはまだ意見がいろいろあるという状況でございます。

プロ以下は枝分かれするのではないか。例えば1、2、3のそれぞれの分野から6次産業化人材を目指す人がいるはずだということでございます。

③でございますけれども、先ほど申し上げたように、プロであればある程度最低限の知識は幅広く1、2、3のすべて持っているべきではないか。

第3次産業は特に各産業、これは先ほど申し上げた観光業も含めて、さまざまな領域に含まれますので、選択と必須というところに分かれるのではないかと。

すべてこの食品の議論であれば、安全、衛生管理というところはまさに必須の知識ではないかということで、⑤に書かせていただいております。

「2. 評価方法・システム」のところですが、すべて今後検討していくということでございますけれども、レベル1～3につきましては、学校教育の履修をもって認定する方法もあるのではないかと。その中で一定の

実務教育、インターンとかコープ教育というものも組み入れる必要があるのではないか。

他方、学校教育以外の履修もあるのではないかとということで、たたき上げで、その辺のアセスメントはどうしていくべきなのか。

学校もいわゆる大学、専修学校以外の農業・水産高校も対象になるのではないかとという御意見。

プロレベル以降は、実績と同業者の推薦によって評価するという仕組みもあるのではないかとといった論点。

⑤でございますけれども、農林水産省関係以外にも含めまして、さまざまな国家資格、民間の資格もございますので、この辺りの関係をどうするか。評価の代替にもなるのではないかと。特に調理師とか栄養士なども有力な資格としてあるのではないかとといった論点でございます。

これは6次産業化に限った話ではございませんけれども、高段者になればなるほどマネジメントスキル、リーダーシップという議論になってくるということでございます。

これも総論でございますけれども、レベル4以上のプロというレベル以上の方については、アセッサーとかに登録していただくというのもいいのではないかとということでございます。

3は飛ばさせていただきます、「4. 普及・浸透方法」でございます。これは農業法人のみならず、一般の株式会社でございます流通、観光、飲食、食品製造の辺りをむしろ雇用先といいますか、人材が広がる意味では非常に重視すべきではないかという意見がある中で、企業単位で本制度の導入、レベル取得に取り組む企業をつくっていくことが非常に重要ではないかという意見でございます。

そうは言っても初期的には観光庁を含めて、さまざまな認定を受けている人々を相互認証の形で上級者として定義していくということが必要ではないかといった御意見です。農林水産省、経済産業省、内閣府、総務省、観光庁さまざまな、特に地域再生という分脈では、既にそういった事業がございますので、この辺りから特に上級者をピックアップしていくことも必要ではないかという論点でございます。

地方が特に切り口になりますので、遠隔の仕組み、e-learning という手法も重要ではないかということです。

最後には、これは農水省あるいは経産省の方で6次産業化法あるいは農商工連携促進法というものもございますので、そういった政策と密接に関連した形で人材育成のシステムをつくっていく必要があるのではないかとという論点でございます。

いずれにしても、この9～10 ページの問題につきましては、今後の議論ということになってございます。こちらにつきましては、2月中旬に次回の会合を開きまして、そこでは実際に取り組んでいらっしゃる事業者の方々を中心に、先行事例ということで研究をしてみたいと思っております。その後、2月から3月にかけて、また1回か2回、こちらのワーキンググループを開かせていただきまして、3月のとりまとめに向けて、作業をしていきたいと思っておりますのでございます。

とりあえず以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。今、3つのワーキンググループの中間報告ということで論点整理をしていただきましたけれども、このタスクフォースからも、ワーキンググループの委員を併せていただいている方が何人かいらっしゃいますが、もし何か補足がございましたらお願いいたします。今日御出席の中では、伊藤さん、亀山さん、山田さんですが、もし何か補足があれば、いかがでしょうか。何かありますか。いいですか。

では、今、中間報告というか、論点整理の御報告をいたしましたので、この事務局の説明に関しまして、意見交換をしてみたいと思います。御意見や御質問のある方は、挙手をお願いしたいと思います。

佐藤さん、どうぞ。

○佐藤委員 人材協の佐藤でございます。いきなり本題から外れる御提案というか、質問になってしまうんですけども、特に介護のワーキンググループの作業には期待しています。実は、介護を重点テーマとして取り上げて進めていくというのは大賛成だし、国家としてもやらなければいかぬというも脈々とわかるんですが、どうもむなしさが残っているなと思います。

何だろうかと思うのは、やはりこの仕事の近代化をするという、もっと今のつらい仕事を何とかやりやすい仕事にしようよという呼びかけというか、そういうことを支援するよというものも裏打ちには欲しいなという思いがします。そういうシステムになって、このシステムが海外にも展開できるよみたいなつながりもあればいいなと、最近思いつつあるんですが、意見として述べさせていただきます。

○大久保主査 何かありますか。

○神田大臣官房審議官 2点目の海外で展開できるということについては、お手元の参考資料1の最後のところに出ておりますけれども、多くの方々から、韓国や台湾でも同じように介護の問題が問題になっており、質の評価の問題も出ていて、近隣国から介護人材を受け入れるということで、受け入れるときの評価ということも関係あるので、海外展開できるようにということ視野に入れるべきだという意見が出されておりますので、議論としてはそういった方向で、視野に入れながら検討がされることになろうかと思っております。

○大久保主査 介護ワーキングの中では、海外の今の介護の姿のシステムの報告もあり、地域包括ケアシステムというものを介護の将来ビジョンとして議論しております。これを将来形としてにらみつつ、議論をしていこうと思っております。

現状の問題点については、かなり皆さん議論をよく理解されている方々が、その辺りをうまくこの流れの中で連動的に改装していくということも視野に入っているとは思っております。

ほかに御質問はいかがでしょうか。山田委員、どうぞ。

○山田委員 若干質問に近いかもしれませんが、ランクの話です。当初、一応仮置きでランクを置いて、多分3とか4の辺りというのが1つのメルクマールになっていくのではないかという議論があったと思うんです。そのときに、介護に関しては、恐らくどちらかという、初級レベルから中級ぐらいというのが多分重要になるだろうと。一方、カーボンマネジメントと6次産業に関しては、どちらかという中間から上の方になるのではないかと、私自身は当初そういうイメージかなと思っていました。

実際にワーキングに入って、介護の方はやはりそういう議論になったんですけども、カーボンマネジメントと6次産業のところというのは、余りそこまで入って議論されていないのかなという感じがするんです。というのは、重点的なところをどちらに置くのかというのをある程度方向として考えておいた方がいいのかなと。そうでないと、全部というのはなかなかやりづらいのではないかと思います。

そこは議論に横断的に参加された事務局なり、大久保さんの感覚として、今のレベル感に対して、大体どの辺りが中心になりそうだなという、それぞれ3つの分野について教えていただければと思います。

○大久保主査 6次産業のところを私の方から、カーボンの方を藤原さんからいただきたいと思っております。

6次産業化人材に関しては、やはり議論の争点は、6次産業化人材として、プロとして仕事ができる人た

ちということなので、いわゆるレベル4と言っているところの人たちのイメージをつくるということが、手順として第1番目に来るだろうと思うんです。

実はその下に見たときに、ルートがいくつかあるのではないかということで、例えば今、流通業にいて、その流通に関してはまさしくプロとして仕事をされている。その人が、仮に加工であるとか、農業であるとかという領域にその知識の幅を広げていって、6次産業化全体をコーディネートするような人材に育っていく。この人は、6次産業化人材としては、そのランクが上がってきたわけではないんですが、もともと流通のプロであった。そこからこう横に広がって、6次産業化人材のレベル4と呼ばれる人材になっていく。例えばそういう姿。

幾つかの地域の専門学校などでは、6次産業化人材を育成するということを銘打ってカリキュラムを構成しているところもあるんです。そういうところは、非常に若い人たちが最初から6次産業全体を担うために必要な知識全般を教えるというカリキュラムを組んでいるわけです。そうすると、これは6次産業化人材のプロには、実践経験を積まなければいけないのでまだまだ時間がかかるとは思いますけれども、まさしくレベル1、レベル2、レベル3という環境のところは学校教育の中でも補われようとしているというルートから上がってくる人たちもいるということで、4の議論をしっかりとした上で、その下の設計をどうやって見ていくのかということに、1つの議論の争点があるのかなと思っています。

確かにプロの人たちでなければ、本当に6次産業化を推進するとかというのはできないんですけれども、逆に言うと、その下の段階の部分をちゃんと見せてあげないと、いきなり6次産業化のプロになってくれと言っても、ちゃんと見える化しておかないと、それを目指す人たちが志す手順がわかりませんので、結果的には、コア等の軸はあるものの、そこにたどり着くまでの階層については、どちらにしてもしっかりと設計が必要になってくるのではないかという議論を6次産業化ではしているところです。

○藤原参事官 カーボンマネジメントの方も今の構図と全く一緒だと思っていまして、やはりワーキンググループの中での議論というのは、レベル4というプロのところですね。1人前というのをどう定義するかというところを、まずは第一義的にこれからも議論されていくと思います。

その下は、先ほど申し上げたように、いろいろな専門性がございますので、少しスペシャリストとしての展開もあるんでございますけれども、明らかにベクトルは当然下の方に向いていまして、この裾野をどう広げるか。人材もそこは非常に少ない。特に先ほど申し上げた中小企業や業務の分野は、細々とすればするほど人がいなくて、ニーズも大変高いということで、その人材をどうつくっていきけるかというところでございます。

現実に、こちらも一種ボランティアがベースなんですけれども、大企業の工場管理などをした方々が定年退職されて、地域にいらっしゃって、そういった方々をNPOなどが集めて、実際に省エネのアドバイザーとして、1か月ないし2か月ぐらいの研修をした上で、そういった人材をつくり出しまして、地域の省エネ活動をやっているといった事例も幾つも出てきております。内閣府も一部支援させていただいているんですが、そういったシニアの方を一種対象にしたような取組み。

ただ、こういうことをやっていると、実は若者もそこに入ってきたり、かなり裾野が広がりつつございますので、この辺りをキャリア段位制度の中で、3、2、1と段階を下ろす取組みをした上で、その拡大に向けての作業をしていきたいと思っています。

とりあえず、以上です。

○大久保主査 山田委員、どうぞ。

○山田委員 聞いていてちょっと感じたのは、介護のところでは個別の報告のところにあったと思うんですけども、全体として介護の上位概念として、（介護・看護・保育を統合した）総合ケアのような議論があったんですね。そうすると、今の議論を聞いていると、総合ケアみたいなものがカーボンマネジメントとか、6次産業というところに対応していったら、そこから考えると、おのずと介護のところがレベルの1から4ぐらいになっていくのかなという印象を受けました。

これはどこまで発展させていくかということだと思ってしまうんですけども、現段階ではとりあえず第1次案ということで、3つの業種を選定していますが、将来的に展望していくと、例えば介護の話などで総合ケアということを考えていくと、保育とか看護もやっていくという話になってくるんだと思うんです。とりあえずは、そこまで完全に展望できないでしょうけれども、全体としてのそういう広がりということを考えていきながら、全体を設計していくということが重要なという印象を受けました。

○大久保主査 では、順番に、先に大越委員さんからお願いします。

○大越委員 介護人材 WG について、質問をさせていただきます。御報告いただいたワーキンググループの議論の中で、海外の人材育成プログラムとの共通化を検討なさっているとのことですが、私の理解では、国内の特に雇用創出というところにまず力点があるべきではないかということです。

看護師の例でいうと、海外からの労働力が少しずつ入り始めていますね。グローバル化の中で共通化していったときに、逆に国内人材の確保、人件費の担保ということが重要課題です。国内外の労働市場のバランスを考えないと、安い海外からの人材が入ってきてしまって、かえって雇用の創出ではなくて、若年者雇用の喪失、報酬や給与等待遇の低下が起こらないような対応も含め、是非 WG での検討課題として御議論いただきたい。その点はいかがでしょうか。

○神田大臣官房審議官 1 点目の国内雇用の創出がメインテーマというのは、おっしゃるとおりであって、まきに出されている意見は、参考資料 1 にありますような形で、諸外国でも介護の質の問題を抱えているので、将来的にはそれが諸外国でも、介護の人材の質の評価として使えることも視野に置いてはどうかという議論がされているということであって、現時点で、先ほどおっしゃったような、具体的に受け入れた場合の人件費の問題とか、あるいは海外から人材が入ってきたときに、言ってみれば報酬なり、給与が下がるといった問題があるのではないかということまで突っ込んで議論をされているわけではございません。

○伊藤委員 慶應の伊藤ですけれども、先ほどの山田委員の話にあったレベル 4 というところに 3 つのカテゴリーがある程度取れんできるねというところで、すごくいいと思います。私自身、カーボンマネジメント WG に参加してまして、さまざまな資格が民間でカーボンマネジメント関連としてあり、そういう中で、レベル 4 に向かってさまざまな資格を使ったキャリアパスを整理して描いて、それによって自分のパスを構築でき、キャリアデザインとして広がっていきますということを、考えていきたいですねという話が、カーボン WG の中ではございました。

今回、3つの分野を全部通して見たときに、介護については、介護のキャリアパスをつくるという研究会があるということでしたので、是非そういったところとキャリアパス、キャリアデザインというのをしっかり考えていかないと、労働者にとっては、実際にできるというものが自分にとってどう評価されているのか。

次のステップにどう歩いていくのかというところがわかりにくいというところもあって、キャリアパス、キャリアデザインという言葉、もしくは先ほどの大久保主査のお言葉では、ルートというものもあったかと思えますけれども、そういったところをしっかりとキャリアデザイン論として、キャリア段位の考え方を組み込んでいく必要があるのではないかと思います。

特に6次産業化については、レベル4に向けていろいろな入口があります。先ほどの農業や流通等から入って、さまざまなスキルを付けて、コーディネートに広がっていくということがあるかと思えます。そういったことをキャリアパス、キャリアデザインとして改めて整理しながら、今後のキャリア段位の方針にうまく反映していけるといいのではないかと思います。いかがでしょうか。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。今の発言は御意見として伺っておいていいですね。

では、藤村委員、どうぞ。

○藤村委員 藤村です。ワーキンググループに3つすべてオブザーバーとして参加させていただいて、1つの共通点が見出されたと思います。

まず、業界の方々の意見というのは、今回の整理にも入っておりますけれども、「わかる」というのは当然として、「できる」というところの評価に相当期待がかかっていたなど。特に介護などでは、業界の方々は「できる」というところに非常に大きな期待があった反面、教育の関係者の方は、やはり「わかる」の方を中心とした議論になっていたような気がします。

そうしますと「わかる」というのは既存資格、既にある教育訓練プログラムで代替評価できますので、問題はあとの「できる」の評価の仕方のところの整理をしっかりとすればいい。そのときに、これは6次産業化人材もカーボンマネジメント人材も同じように感じましたし、今の議論でもあったように思いますが、まず職務というものがどういう範囲なのか。そして、その内容はどうか。そして、成果を何として期待するのか。その3つの整理がすべてのレベル4以上、もしくは介護福祉士のレベル3と位置づけたいという意見の方々が多かったですが、そういったところの職務の範囲と内容、期待される成果を具体化していく必要があるのではないかと思います。そうなりますと、能力評価基準というよりも、職務基準の職務標準といえますか、そういったものをまず目の前に持ってこない、具体的な議論にならないのかなと思います。職務標準とか職務基準が目前にありましたら、レベル1～3の段階だとか、そういったところも出てきますので、是非今後職務の範囲と内容を早くつくっていかれる方がいいのではないかと思います。

そうなりますと、最後に1つ、エントリーレベルの問題です。エントリーレベルは、職業準備教育を受けた段階ということで、ずっと3分野とも説明をされていたのですが、職業準備教育を受けた段階のイメージが、介護だと介護福祉士の教育を受けた方がレベル3のエントリーみたいな話になっていました。それから、カーボンの方はエネルギー管理士の関係ですね。それも大学の方でかなり専門的知識を持った人がエントリーするということになりましたら、わかりやすいのは、もしかしたら、入りやすい今の置いているエントリーというよりも、段階ごとにエントリーレベル、これはもしかしたら、キャリア段位の受験要件になるのかもわかりませんが、そういった整理の仕方もあるのではないかと感じたところです。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。今、いただいた御意見のところは、ワーキングというよりは、全

体の基本方針のところでも主に関わってくるテーマだと思います。そこをどうするかというのは、とても最終の基本方針の整理の中で重要なところで、前半のお話なんですけれども、職務というところの分析、分解をどのぐらいまでキャリア段位の制度の中でやるのかというところは、1つのポイントだろうと思います。

恐らく、今、藤村委員に言っていたいただいたイメージよりも、私は余り細かいところまでやり過ぎるのは、かえってよくないという考え方をしているところでありまして、そのレベルごとにどのような期待成果を持つのかということは非常に重要だと思うんですが、職務分析が余り細目になり過ぎると、制度の本来のねらいとちょっと離れてしまうのではないかという感じがいたしておりまして、そこについては、更に多くの方々の意見をいただいた上で、全体のイメージをつくり上げていただきたいと思っています。

ただ、これは抽象的な議論をしても、余りまとまらないような気がしてまして、むしろ今後、3つのワーキンググループの中で、それぞれごとにレベル感をつくって、更につくり込んでいただくということなので、むしろそちらの作業を先行させながら、共通軸を見出していくということでもいいのかと思っています。

もう一つのエントリーレベルのところも非常に重要なポイントでございまして、多分この職業準備教育を受けた段階という言葉も、私はざっくりと書いておりますが、ここにいらっしゃる方の全員のイメージは、多分全くばらばらだろうと思います。分野ごとに多分位置づけは若干変わってくるのかなと思います。これは後で皆さんに御意見をいただきたいところなんですけれども、もともと最初のレベルは職業準備教育の段階と書いたところの意図というのは、例えばまた新たに他分野からその職業に就きたいと考えている人がいると。その人が、例えば一般の企業、その会社に全くの白紙の状態であれば、当初、その企業で導入行事的に受けるようなプログラムがあるでしょう。本来企業であれば、その部分については、例えば職業訓練のような形で、あらかじめそれを受講して、履修して、それができるようになっていただければ、比較的スムーズに導入できるということで、その人を採用しようという気持ちが促進されると。

厚生労働省の方で全体的に展開されている求職者向けの訓練メニューというのは、おおむね3か月だったり、長くても6か月という達成状態を目指すものなんだと思います。そういうところとうまく連動を図っていきたいということで、まず最初に就業可能性を高めるレベルということでレベル1を置いたんですが、この在り方については、非常に重要なポイントになるところなので、是非皆さん方から御意見をいただいて、うまくまとめていきたいと思っています。

川本委員、どうぞ。

○川本委員 川本でございます。今、大久保主査の方から、細かくまでやり過ぎるのは余り賛同できないという御意見がございましたけれども、私もその意見に賛成でございます。つまり、ここでは職業能力の評価基準をどのぐらいのランク別で、どんなことができるのかというのをつくりましょうねと。そして、その教育訓練をしていきましょうと。そして、それを言わば職場につなげていこうという大きな枠組みについて話し合いを今日までしてきたと思っております。

したがって、我が社の中の人事制度、賃金制度をつくろうということでやっているわけでもないし、あるいはいわゆる公的な機関の中における人材賃金制度をつくろうと言っているわけではなくて、横断的な意味合いでの能力をくくって教育をして、ある程度外から見たときにわかりやすいものにして、そうするとそういう人が望むところの事業体へ流れていくということだろうと思っています。

先ほどどなたかから御意見がありました。職務的な基準と言われても、それが各事業体、企業であったり、あるいは公的な機関かもしれませんが、そこが用意するものであって、その際、本システムを活用していくという話だろうと思っております。この職務範囲とか基準というのは別々の事業体が考えるべき問題ということです。勿論、参考にするにはあるでしょうが、ここは切り分けて考えるべきだと思っております。

以上です。

○大久保主査 ほかにいかがでしょうか。何となく全体論に入りそうな雰囲気がしているので、もし、よろしければ先に、この後、基本方針のお話を説明してしまってからということにさせていただいてもよろしいでしょうか。その方が議論の効率がよいような感じがいたします。

それでは、今日のメインの議題と言ってもいいと思うんですけれども、お手元の資料2「実践キャリア・アップ戦略 基本方針（案）」というものについて御説明をした上で、皆さんから御意見をちょうだいしたいと思っております。

まず、位置づけとしての説明をしたいと思いますが、このタスクフォースにおいては、今年度中に、実践キャリア・アップ戦略全体の基本方針というものを策定しようと、このように予定しております。

そのための議論の第一段として、私の名前で発信されているわけですが、これは、これから議論する上での第一歩として、皆さんにお示しをしたものであります。

いろいろ御意見もいただいておりますけれども、もう少しいろいろと肉付けをしていこうと私は思っている。修正したものが最終系というよりは、もう少しワーキンググループで議論されたものの、特にレベル7段階についての各論のものを基にした、前回共通軸としての書き込み、そういったものをもう少しした上で、最終的には基本方針にしていくべきものということで、勿論、3月の段階で最終的に発信のところは、私ではなくて、全体のものとして出るということになります。この段階で、更に議論を監視していくために、たたき台の（案）として出させていただいたと、こういうことで御理解をいただければと思っております。

それで、内容については、これまでに御説明したものと重複するところもございますけれども、極めて重要な基本方針をつくるための議論でありますので、少し頭から順を追って、御説明しながらお話をしたいというふうに思います。

まず、1番目として「戦略の狙いと方向性」というものを改めて整理をいたしました。実践キャリア・アップ戦略自体は、6月18日に決定した新成長戦略において、21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクトの1つとして位置づけているということでございます。これは確認であります。

それで、実践キャリア・アップ戦略全体というのは、職業能力評価基準の作成というものと、それに基づく教育訓練プログラムの整備というものと、それに基づく労働移動の円滑な仕組みづくりというものを一体的に整備しておくものだということで、職業能力評価基準の作成だけを実践キャリア・アップ戦略と呼んでいるわけではない。もう少し動的なものを全体として視界に置いてやっていくのだと、こういうことでございます。

職業能力評価基準の作成の中でも、この実践キャリア・アップ戦略では、実践的な職業能力の育成を目指す。先ほどからわかるとできるというところで、特にできるというところが、これまでの資格制度で十分に機能してこなかったところもあるだろうというふうに考えておりますので、そこに注目をして、その評価と育成ということを目指していくんだということであります。

併せて、その下に説明が書いてありますけれども、職業能力の共通言語化を進めるものであり、併せて既存の資格制度では不足している部分を補うものであると。

現在ある資格制度というものを否定しようというのではなくて、なるべくその部分で、この資格制度によって特にわかるという部分については、かなり資格制度によって裏づけできるものもありますので、その中で不足している、できるという部分について主に中心的には補いつつ、それを段階、階段で見せていくと、こういうものだと思っております。

他国の取組みで言えば、イギリスのNVQ制度等が類似策になると、ここに書いてあるんですけども、ここはずっと日本版NVQと言われてきたので、こういうことだと思っておりますが、私はNVQだけではなくて、アメリカなどで採用されているキャリアラダー制度のような施策も参考にしつつというものだというふうに理解をしております。

次のパラグラフであります。これまでの社会は肩書で評価されやすいと、肩書で評価されると指摘されがちな社会であったけれども、私たちの実践キャリア・アップ戦略が目指す社会像というのは、これまで以上にキャリアとか能力というものを評価する社会であると。

ここからですが、生涯を通じて専門的スキルの向上を目指し、プロフェッショナル・スペシャリストとしての誇りを持って生きられる社会の実現を目指していくと、こういうところをねらいにしておきたいと思っております。

そして、このねらいを実現するためには、産官学の連携、労使の協力、省庁横断的取組み、中央と地方の連携等が欠かせないというふうに思っております。

職業能力評価基準を整備する対象領域については、今後、雇用を創出していく期待がかかる成長分野であるということを書かせていただきました。

まずは、今、まさしく御報告した3つの分野の3つの業種、第1次プラン対象業種ということにしておりますが、この後には、この3つの分野の中のほかの業種あるいはその他の成長分野に順次対象を拡大していくと考えております。あくまでも、今後、雇用を創出していく期待のかかる成長分野であるという枠組みの中で、第2次プラン対象業種というのも検討に入るべきかと考えております。

続きまして、次のページになりますけれども、全体制度設計に関する基本方針というところにまいりたいと思います。

1番目に、職業能力評価の階層（ランク）についてというところであります。

「（1）レベル数等の制度全体の基本骨格について」ということではありますが、職業能力評価の階層、ランクについて、そのレベルについては、エントリーレベルからスペシャリストレベル、プロレベルを経て、いわゆるトップ・プロレベルに至るものとし、全体のレベル数は、原則として7段階程度とすべきであると考えております。

なお、本制度を速やかに普及・浸透させていくとの観点からも、全体の骨格は簡素かつわかりやすいものにするべきだろうと思っております。

「（2）国際的な能力評価制度との連動性等について」ということでもあります。例えばEUの8階層というようなものも動向を踏まえて、将来的には、これらとの連動性・整合性についてもある程度視野に入れていくべきだろうと。

これは、ぴったり合わせるということを言っているわけではありませんが、余り国際的につくられている制度とか、非常に理解しにくい制度をつくっていくということは、今後、アジアに展開するということを考えた上でも不利になる可能性もあります。日本でつくった制度を今後アジアに展開したいということも踏まえた場合、おおむね類似性のあるようなものに連動性のあるようなものにしておいた方がいいだろうということでもあります。

「(3) レベルに係る職種横断的な共通概念について」ということではありますが、エントリーレベル、プロレベルのみならず、それぞれのレベルが示す度合は、業種が異なってもおおむね同程度であることが望ましいと。このおおむねという、実際にはぴったり指すということができないんでありますが、プロとかエントリーといったとき、余りにも概念がそれぞれの業種ごとにばらばらであると、多分この制度の信頼性が高まらないというふうになると思います。

ですので、おおむね同程度であることが望ましいということを目指して議論した方がいいだろうということでもあります。

例えば以下のような共通概念の設定も一案と考えられる。これは、是非、皆さんから御意見をちょうだいしたいところではありますが、一旦こんなふうに書いてみました。

レベル5、上級プロレベル、これは6とか7とかというところについては、かなり個別性が強くなると思うので、定義設定をしておりません。5から下のところを定義設定させていただきました。

レベル5の上級プロレベルは、プロレベルのスキルに加えて、特定の専門分野・業種における更に高度な専門性を持っている、あるいはその人独自の方法が顧客等から認知・評価されるということで、一般的なプロの基準に、もう一つ何かを足したようなものですね。そういうものをレベル5というふうに位置づけて、それぞれの分野に当てはめて議論してみようということでもあります。

レベル4、プロレベル、実は私の中ではプロレベルというレベル4の設定というのが議論の一番軸となるところだと思っていて、このレベル4の設定というのは、非常に重要であると考えております。

レベル4、プロレベルは、一人前の仕事ができることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮するとともに、必要に応じて指示や指導を行うことができる。つまり、これがある程度業務的な、チームの中で指示をしたり、自分よりもまだ若い、レベルの低い子たちに対してある程度アドバイスをしたりとか、教えたりとか、そういうことは、一人前のプロの必要要件だというふうに考えて、プロレベルにそういう表現を使っていました。

レベル3、スペシャリストレベルは、指示等がなくても一人前の仕事ができる。まあまあ一人立ちして仕事をこなしているというレベルであります。

レベル2、同じくスペシャリストレベルであります。ここは一定の指示の下に、ある程度仕事ができるレベルであると。

レベル1、エントリーレベル、先ほどの話題になっているところがありますが、一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力であると、ここについては、どういう書き方をしたらいいのか非常に迷ってこう書いておまして、ここは是非御意見をいただきたいところでもあります。

続きまして「(4) 専門性を考慮した上での『同レベルにおける枝分かれ』などについて」ということでもあります。

業種ごとに、例えば専門分野等に対応して必要があると認められる場合には、同じレベルであっても、当該専門性を考慮した上で、2つ以上に枝分かれする評価体系とする場合があり得ると考えられる。

どういう例でしょうか、例えば先ほどのカーボンマネージメント、分野を幾つにするかという議論がありましたけれども、ある程度枝分かれさせて定義した方がいいケースもあるかもしれません。

また、業種によっては、必ずしもすべてのレベルを設定する必要のない場合もある。つまり、7段階で、全体のフレーム設計をいたしますけれども、すべての、これから対象とする業種について全部7段階すべてのレベルを使うかどうかについては、そうではない場合もあり得るということだと思います。

「2. 評価方法・システム」。

「(1) 評価システム全体の概要について」ということであります。本制度における評価方法については「① 認証された育成プログラムの履修」「② 既存資格の取得による代替評価」「③ アセッサー（評価者）による実践的スキルの評価」の3つの方法の中から、分野・業種・レベル等に応じた適切な方法を選択・組み合わせできるようにすべきであると書いております。

次のページに行きます。「(2) 『わかる（知識）』と『できる（実践的スキル）』について」ということであります。

評価方法については「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価することとするが、これらは、実際にその職業に就いてどの程度の職務の遂行ができるかがわかるものでなければならないということでもあります。

そして「わかる（知識）」について、筆記試験による方法と、あらかじめ認証された標準的な育成プログラムの履修をもって評価する方法とが考えられるが、後者を採択することが、制度全体の運用の効率化、教育・訓練との連動という観点から重要であると、なるべくそうしたいと、ただし、個々人の履修の認定に当たっては、知識水準の確認のためのテストの実施等を組み込むことが必要であると書いてみました。

続いて「できる（実践的スキル）」についてであります。課題を与えて一定期間、その仕事ぶりを評価、結果を評価する方法や、これまでの実務経験や成果物を評価する方法などが考えられる。スペシャリストレベルにおいては前者の方法が、逆にプロレベルに達していれば、後者の方法がより有効と考えられるが、分野・業種・レベルにより、適切な方法を採択し、運用されることが現実的と考えられるということです。

この辺りについては、ワーキンググループの議論を、結論をもう少し待って、更にもう少し整理をしたいと思っております。

「(3) 既存の国家資格等との関係について」。既存の国家資格や有力な民間職業資格等については、その資格取得をもって、評価全体またはその一部を代替することができるよう、分野・業者・レベルに応じて検討することが必要であるということでもあります。

「(4) 『アセッサー』（評価者）について」。評価は、育成プログラムの履修や資格の取得によるものを除き、あらかじめ登録されたアセッサーにより行われることになるが、これには、企業内のプロ、教育機関の教員、職業訓練機関の指導員などが想定されるということでもあります。

アセッサーはプロレベルとし、プロレベル以上、つまりレベル4以上とし、必要な講習を修了した上で登録された者とすべきであると。評価をする人は、プロでない人が評価するというのは望ましくないと考えております。

「（５）その他の留意点等について」。職位は企業ごとの個別の基準によって任用されるものであり、客観的基準とならないため、評価基準に職位を当てはめることは避けるべきだと書いております。

また、チームマネジメントを行う場合については、職位ではなくて、マネジメントスキルとしてこの基準の中に書き込めばよいと思います。

忙しい仕事の合間にも少しずつ育成プログラムを履修しようとする社会人など、継続的な学習が困難な人による本制度の活用を促進するためにも、各レベル評価は一括ではなくて、評価基準を幾つかのユニットに分割した上で、ユニットごとの評価を積み上げていく方式も併用すべきであると思います。

本制度が特に新成長分野を対象とするものであることにもかんがみ、各業種について作成された能力評価基準や、育成プログラムの一定期間後の見直しや、レベル取得者の一定期間後の更新のための枠組みなどについても、仮にこれらを導入した際の社会的コストとの関係も踏まえて、引き続き検討する必要があると。

つまり、社会的コストを検討しながらも、一定の更新というような考え方というのを十分検討する必要があると思っております。

「３．運営体制」であります。

「（１）全体の体制及びその検討スケジュールについて」ということであります。

全体の制度の運営に当たっては、制度全体を統括する機能組織のほかに「① アセッサーの育成・評価、データ管理を行う機能・組織」。

「② 育成プログラムの認証を行い、研修機関の選定を行う機能・組織」など、一定の公共性を有する機能・組織が必要であると思います。

実践キャリア・アップ戦略が、当面５か年プロジェクトであることを踏まえて、遅くとも５年後には、これらの安定的な運営体制を構築できるよう、今後検討を重ねて、来年度以降、できるだけ速やかに準備を進めていきたいと思っております。

なお、管理されるデータベースについては、取得者（個人）のデータです。アセッサー（評価者）のデータです。育成プログラムのデータベースの少なくとも３種類が必要になることに留意をすべきだろうと思っております。

また、他国では、業界団体等がこれらの機能の一部を有している場合が多いが、我が国における新成長分野については、業界段階が存在しない場合が多いことにも注意すべきだと書いております。

特に、今回、介護は別でありますけれども、カーボンマネジメントや６次産業化ということでは、まだ、業界団体というものが形成されているわけではありません。その場合に、どういう組織・機関がこのような運営体制のコアになるかということについては、検討が必要だと思っております。

「（２）実証事業の実施について」ということであります。本制度を最初から導入する第一次プラン対象「３業種」については、再来年度からの制度実施を念頭に置きつつ、来年度、３業種の職業能力評価基準と育成プログラムを策定した上で、幾つかの地域・施設等において実証を行うべきであろうと思っております。恒久的な運営体制やルールについては、その結果を見つつ、法制度面も含めた検討を行っていく必要があるだろうと。

実証実験の結果を踏まえつつ、持続的な仕組みにしていくということを検討していくということでもあります。

「(3) 各種制度等との連携について」ということで、本制度によってレベル認定を受けた求職者が転職を実現するには、積極的にジョブ・カードが活用されるよう、制度運用を図るべきであると思います。

その際、ジョブ・カードの書式等についても、取得レベルを訴求するために一層使いやすいものとする必要がある。ただし、ジョブ・カードとの連携の在り方については、ジョブ・カード推進協議会における議論の推移を十分に注視しつつ、検討していく必要があるということで、ジョブ・カードを積極的に活用していくということです。

その他、本制度については、来年度に創設予定の求職者支援制度とも連携を図っていく必要があると思います。

また、既存の公共職業訓練の訓練プログラムについても、本制度のレベル認定との整合性を確保することが期待されるということでもあります。

「4. 普及・浸透方法」であります。

「(1) 教育機関、労働市場サービス、企業等への『三位一体』の普及について」ということで、この3本立ての普及を同時に回していくということではありますが「① 大学・短大・専門学校、教育・訓練機関等を始めとする教育・研修機関との連携した普及であります。本制度と連携した育成プログラムが積極的に開発されるようにしていきたいということでもあります。

また「② 労働市場サービス（ハローワーク、民間職業紹介機関、人材派遣会社等）」に関しては、本制度の能力評価が積極的に活用されるようにしたいということで、実際の求人票の中に、こういうのが要件として書き込まれるような、そういうことを促進していきたいと思っております。

更に「③ 企業等事業者」については、企業等の単位での本制度の活用が図れるようにしたいということで、企業内OJT等を通じて、在職者によるレベル取得が促進されるよう、一体的な普及活動を総合的に行っていく必要があると。

これは、このキャリア段位制度が、企業の中でOJTを行う場合に、それをうまく参考として活用されるという側面と、企業の戦略によっては、従業員の育成やモチベーションあるいは顧客へのPRのために、このキャリア段位の取得を促すというような戦略を採用する企業があってもいいということで書いております。

「(2) 処遇との関連について」ということであります。個人への本制度の普及・浸透のためには、企業内への制度の浸透や労働市場サービスを通じた賃金相場の形成等の結果として、当職業能力評価基準の保有が処遇と結び付くことが必要であると書いております。

これは、キャリア段位制度の認定をしたことが直接的に処遇を規定するというにはならないと思いますが、企業の中で、さまざまな要件の中で処遇を決めていく際、特に、職業能力については、評価というものが処遇の1つの要素を構成すると思いますが、その職業能力を見る際の、非常に有力な参考材料となるということであるとか、あるいは先ほど申し上げたとおり、転職にもこれが利用されていくということになれば、結果として、労働市場の中にも一定の職業能力に応じた賃金というものが形成されていく、そういうことが普及していくということが望ましいと書いております。

「(3) 『トップ・プロ』による普及・浸透について」ということで、専門人材については、いわゆるトップ・プロを頂点とした裾野が拡大していくことが一般的なプロの世界だろうと思います。そのことにかん

がみて、本制度の普及・浸透に係る有効な手段としても、それぞれの分野・業種におけるトップ・プロについては、相互認証などの形で早期にレベル取得を促すべきであるというふうに書きました。

「(4) e-learning 手法の導入について」。取得希望者がいつでもどこでもレベル認定に必要となる知識を学ぶ環境を整備し、普及に拍車をかけるために、e-learning の手法の導入を図るべきであるというふうに思います。

また「(5) アジア等の海外への普及・浸透について」。我が国企業のグローバル化及びこれに伴う人材の海外展開、または海外の人材の育成等を図ることにより、将来は、アジアを始めとする他国にも、本制度の普及・浸透を積極的に図るべきである。このため、制度設定当初から、本制度の海外展開を前提とした制度設計を行う必要があると書きました。

これは、先ほど冒頭に申し上げましたとおり、基本方針を今年度中に、このタスクフォースとしてまとめていくための第一次案という形でお示しをしたものでございます。是非、皆様方から積極的に御意見をいただき、また、これからのワーキンググループが、この後、年度内にそれぞれ2回ずつくらい行われる程度の予定をしておりますので、その中で、更に深めたところについても適宜加筆をして、最終的に基本方針(案)として発表できるものにしたいというふうに考えてございます。

それでは、残された時間で、これについての皆さんからの御意見をちょうだいしたいというふうに思います。どなたからでも挙手をお願いします。

どうぞ。

○山口委員 中央能開協会の山口です。私どもの協会では、最初ときも御紹介しましたように、厚生労働省さんの委託を受けて、職業能力の評価基準というのを四十数業種つくっております。これは、職務分析を行って作成しているもので、先ほどの御発言にもありましたように、主に企業の中での能力評価のために基準を活用していくということが目的でございます。したがって、細かくつくっておりますが、タスクフォースで言うところの評価基準というのは、なるべく細かく表記しないで、なるべくざっくりとして応用が効くようにというような御発言も先ほどありましたので、そういう観点からいたしますと、職業能力評価基準というのは、既に14年度から四十数業種つくっておりますので、まず、1つは名称を先ほど藤村委員が言われたように、職務標準とか、あるいは実践キャリア・アップ能力基準とか、しかも、これは評価にだけ使うわけではなくて、多分、これから教育訓練コースの認証等にも使ってくると思いますので、評価基準と言わなくても、能力基準とか、こんなことがいいのかなど、まず、1つ述べさせていただきたいと思います。

○團野委員 團野と申します。第1回の会議の中でも申し上げてまいりましたが、この基本方針には、基本的に賛成であります。その上で意見を申し上げたいと思います。

こうした制度が定着をしていくということで考えた場合、それがどういった職務で、どういった資格が求められて、将来性があるのかということが重要だと思っております。

それと、同時に、どういった処遇なのかということが、ある意味ではセットでないと、労働移動も発生しないのではないかと考えております。せっかく資格を整備しても、就職につながらず、制度の目的を達しないことになっては、いかんともし難いと思います。

そういう意味でいうと、現行の処遇制度が企業ごとに整備をされてきたということは十分理解しておりますけれども、労働市場の変化を考えた場合に、新しい成長分野でこういった能力があれば、こういう処遇を

ある程度得られるのだということで、整備する必要があると。しかし、余り密接にリンクすると、また、問題も出てくるとは思いますので、制度のスタート時には、処遇との連動が必要というくらいのレベルで、順次、整備を進めていくということが必要ではないかというふうに考えております。

以上です。

○亀山委員 淑徳短大の亀山です。介護分野に関連をして発言をさせていただきたいと思います。

特に、2ページ、3ページの内容で基本的には、指示をする立場で発言させてもらおうと思っておりますが、特にレベル3で、介護の関連でいいますと、介護福祉士が、そこに主に該当するんだらうというふうな理解をしておりますが、特に、このレベル4のテーマに関連して、ややもしますと、介護職に待遇であったり、賃金であったりしたことが極めて重要な問題であるというような指摘もございますけれども、私もいろんな調査活動あるいは関連する介護分野の研究者の方々も退職する理由の第1位に人間関係を上げる場合が多々あります。そういう点で、人間関係で、職場内のスーパーバイザーの専門性であったり、あるいはチームリーダーの力量であったり、そういったところが極めて重要なチームカンファレンスの指導性であったり、そういうところが問題になっていきますので、そういう点では、このレベル4が極めて重要な位置を占めるのではないかと思います。そういう点を含めて、この職業能力評価の階層について、基本的に支持したいと思っております。

以上です。

○大原委員 派遣協会の大原でございます。同じく介護分野についてでございますが、基本方針のねらいと方向性を書いてあるとおり、労働移動の円滑な仕組みづくりというところの一体的な整理の中で、いわゆる労働移動の促進あるいは若い方の参入促進、また、エントリーレベルにおける対応、こういったところについて、私どものような人材派遣会社の機能が有効に活用されるべきだと考えております。

具体的に派遣会社の機能でございますけれども、1つは、いわゆる求職者、リクルートの力、やはり若い方のみならず、年齢に関わらず、意外に職種転換を求めている方は意外に多い。自ら積極的に職種転換をしたいという方。

他方、誠に不本意ながら、長年事務系の派遣を続けてきたけれども、残念ながら年齢を重ねると、新しい仕事に就きにくい方々もいらっしゃるのも現実であります。

そういった方々に、この介護の仕事が、キャリア・アップ制度によって魅力的に映れば、より積極的に我々が職種転換を促すことができるのではないかと、そのように考えています。

また、2つ目の派遣会社の機能でございますけれども、いわゆるエントリーレベルの研修というところについては、一定規模の派遣会社であれば、既に、いわゆる研修の施設あるいは運営のノウハウ、こういったものを既に有しておりますので、そういった機能を十分にここでも発揮できるのではないかと。

3つ目の機能は、何といたっても実体験、実務に就くことも我々の力でサポートができるのではないかと。そのように考えております。

そういう中で、基本方針にあったとおり、実証事業の実施という段階から、私どもの派遣業界としても、積極的に関わってまいりたいと。

最後に1つだけ、エントリーレベルの充実ということは、本当に大事だと思っております、何といたっても、圧倒的に介護分野、人材が不足をしている中で、一人でも多くこの分野に新しくチャレンジをしようという

方々をお迎えすることが大事だろうと。

そういう意味では、いわゆるエントリーレベルが養成課程というか、その充実を是非とも図っていく必要があるのではないか。そのように考えています。

以上です。

○川本委員 私の方は、資料3-1ということで、意見のペーパーを出させていただいておるところでございますので、よろしく御配慮いただきたい。

趣旨にちょっと付け加えれば、先ほど言ったとおり、何ができるかという能力の話と、実際に何の仕事に就いてやっているかというのは、必ずしもイコールではないというのが、世の中の実態ですし、特に、企業体においては、そういうことになります。企業では何の仕事に就いていて、どういう実績であるのかに依じて、賃金制度と水準を運用をしているのが一般的でございますので、そういう概念に従って、書かせていただいております。よろしく願いいたします。

以上です。

○大久保主査 山本委員。

○山本委員 小山学園の山本です。私の方も資料3-2として、事前にいただいた基本方針に沿って意見を整理しましたので、資料に沿って、特に注視している部分を専門学校の視点から意見を述べたいと思います。

事前にいただいた資料と本日の配布資料とで、若干記述が変わっておりますので、内容が少し合わない点は御了承ください。

まず最初の能力評価の階層について、レベル1のエントリーレベルは、最初の資料でおおむね6か月程度の教育・訓練、短期間でという記述がありましたので、その程度では能力に身に付けられるかが疑問であるという意見をここに述べておりますが、本日いただいている資料には入ってはおりませんので、短期間ではないということであれば、最低9か月から1年は必要であるという意見でございます。

また、導入研修については、業界の基礎的、汎用的、実践的な職業能力の育成という視点で、教育機関への外部委託を認める仕組みとすることも必要ではないかと考えます。

続いて「(3) 既存の国家資格等との関係について」にも表記されていますけれども、資格取得をもって評価全体またはその一部を代替する。その場合、当然段位ごとの評価基準と具体的な資格検定を比較し、業種、職種、能力の内容、水準を基にマッピングしていく作業が必要であります。その結果、代替可能な資格にかかわる教育を行う専門学校の正規課程のうち、修業年限2年～4年に依じて企業との組織的・継続的な連携を図り、長期のインターンシップや企業実習を行い、かつ、企業のプロと同等水準のアセッサーによって職業能力の実践性を的確に評価できる課程については、キャリア段位制度の目的・制度にかなうプログラムとして、エントリーレベルにおける実務経験の代替措置だけでなく、最低でもレベル2またはレベル3の段位を認定できる仕組みを制度化すべきであるとも考えます。

更に進めて、専門学校の正規課程の在学中に所定の段位を取得できる制度という点も視野に入れて、段位取得者は企業との雇用関係の有無を問わないという制度設計も考えられます。

続いて「2. 評価方法・システム」のところです。まず「わかる(知識)の評価は、標準的な教育カリキュラムの履修をもって評価する方法とする考え方に賛成です。確認のためのテストの実施等も認定されたプログラムを提供する教育機関で実施することが、履修後すぐに評価が可能であること。また、実施組織を立

ち上げる場合のコストがかからないことなどから、現実的であります。

ただし、プログラム認定の際に、試験実施についても、質の保証や信頼性の確保を要件として課すことも重要であると考えます。

続いて、アセッサーについてです。まずアセッサーは、企業内のプロ、教育機関の教員、職業訓練機関の指導員とする考え方に賛成です。先ほども意見をしましたけれども、専門学校で正規課程がエントリーレベル以外のレベル2またはレベル3のプログラムとして認定を受けることを前提に、教育機関の教員の場合は一定期間の実務経験を有するレベル4以上とし、組織的・継続的な企業との連携があれば、常勤教員のアセッサーだけでなく、企業から派遣されるアセッサーの認定を受けた実務家教員でも評価を行え、段位認定ができる方向で整理する必要があると考えます。

レベル4以上の認定では、キャリア制度を定着・普及する観点から、適格性のある者を職業能力評価基準を導入する企業や育成プログラムを提供する学校が推薦し、迅速に審査・認定することが必要であると考えます。

また、必要な講習は、規模の確保、地域とか回数、定員など、受講経費の負担等を考慮するとともに、特にアセッサーを配置する上での負担を軽減する財政上の支援も必要であると考えます。

「(5) その他の留意点等について」の部分です。社会人の学習の観点から、ユニット単位でのプログラムの受講や評価の積み上げ方式を併用することが重要だと考えます。しかし、評価基準及び育成プログラムは、一定の体系性を持って構成されるので、プログラムのユニット単位で認定することには疑問があります。ユニット単位の認定を認めると、提供されるユニットが簡単、かつ、安価に編成できる特定のユニットに集中すること。また、提供側によってユニットの質がばらつき、カリキュラムの体系性を維持できなくなることなどの問題があります。したがって、あくまでも認定されたプログラム全体の一部をユニットとして分割して提供すること。つまり分割したすべてのユニットを準備することを原則として、更に提供するユニットの質の保証の枠組み、例えば認定教育機関によるコンソーシアムでユニット単位の同等性を担保することなどが必要であると考えます。

「3. 運営体制」の中の「(2) モデル事業の実施について」というところで、当面5か年で第1次プラン、対象3業種において安定的な運営体制を構築するという計画を考えると、最初に策定する評価基準や育成プログラムをエントリーレベルとするのではなく、同時にレベル1からレベル5の階層を策定し、育成プログラムの提供、実際の能力評価を行う必要があると思います。

評価基準の見直しや育成プログラムの見直し、段位の更新性に向けた検証・分析・設計の作業の期間が必要であること。更に段位制度がレベル1から順に取得するのではなく、途中の段位から挑戦できる仕組みであることから、レベル1から5まで同時に策定しないと意味がないと考えています。

そうすると、5つの段位の評価基準や育成プログラムを策定する期間が半年間では足りないと思われますし、たとえ既存の仕組みを活用するにしても、余り既存の仕組みに頼り過ぎるとキャリア段位制度としての新味に欠けると考えております。

長くなりましたが最後に「4. 普及・浸透方法」の部分です。この部分も事前資料とは多少変更がありますが、モデルカリキュラムを提示されても専門学校で育成プログラムを編成し、実際に運用するための助成制度は政府で予算化されていません。プログラム開発や運用、訓練生の募集、能力評価など、一連の作業を

自己負担で行うことになる現状では、協力したいという専門学校が現れるのは困難ではないかと考えます。特に段位制度のレベルが5つとなれば、すべてを網羅するまでには至らない。専門学校での取組みについて、文科省の予算がない以上、キャリア段位制度に係る厚労省を始めとする省庁の横断的な財政措置を講じてもらうことが何より重要ではないと考えています。専門学校が必要とする助成措置等については、育成プログラムの開発・運用・実証に係る事業への助成金、アセッサー育成に対する助成金、プログラム実施に係る税制上の優遇措置、eラーニング対応の施設・整備の補助、育成プログラムの新設に関する奨励金などが考えられると思います。

以上、意見です。

○佐藤健志代理委員 日本商工会議所の佐藤です。2点申し上げたいと思います。

1つが、既存の国家資格との関連です。既存の国家資格との関連、これを議論の初めの方からしてしまうと、なかなか議論が進まなくなってしまうことを心配しております。検討しないでくださいということをお願いしているわけではないのですが、まずは職業能力評価基準が一旦できてから、その上で既存の国家資格との関係についての御検討ということで、よろしいのではないかと思います。それが1点です。

もう一点は、処遇との関連です。今回の制度は、段位を取得したから自動的に処遇が上がるというものではないと思っています。段位を取得された方が企業で働いて、結果としてそれぞれの企業の判断で、その方の働きぶりを見て、結果として処遇がよくなる場合があるということだと思っています。

今回、中小企業の経営者の方にも何人かお話を聞いてみたんですけども、制度の中に処遇との関連が盛り込まれた場合には、使うことを躊躇してしまうという声が多かったのが実情でございます。まずは制度を使っていただくものにするということが優先されるべきだと思います。また、この制度ができ上がった後、私ども商工会議所としても制度の普及をお手伝いしたいと思っていますのですが、懸念を持たれてしまう制度ですと、なかなかそれも限界があるのかなと思っています。

今回(2)の文書の中には、処遇との関連のところは、「結果として」ということが入ってはいるんですけども、やはり処遇との関連という項目が入っていると、そこだけが独り歩きしてしまうことを心配しておりますので、ここの項目は外していただければと思っている次第でございます。

以上です。

○佐藤委員 人材協の佐藤でございます。これは、繰り返し第1回目の会合でも申し上げたような気がするんですが、もう一遍確認したいのは、冒頭大久保参与からも提案があったように、この制度は使われて何ぼという制度だということとして、しかも、スピード感を持って取り組もうということもございました。そういう意味では、後ろの締まりもあるんですが、くれぐれもこの制度の運用。その前に、基本的にはこれに賛同しておりますし、一緒に取り組んでいきたいと思っています。進める過程で、制度の整合性を突き合わせるためにエネルギーを使うとか、制度の完成度を高めるためにエネルギーを使うとか、その部分はほどほどにして、やはり現場がどうやってこれをうまく使っていけるかという視点を是非織り込んだ方が、そういう視点を入れながらこれをやっていくんだということを是非盛り込んでいただければありがたいと思っています。

以上です。

○藤村委員 一言、いろいろ皆さんの議論をお聞きしていて、1つ大事なことがあるなと思いましたのは、

「できる」という評価が大事だということは共通認識だと思います。その「できる」評価の実際の作業イメージ、そこは1つの統一観、1つの事例でも結構ですが、1つの事例のようなものを基準にして共通のイメージを委員の皆さんで持っていること、その統一観を1回どこかでやっておいた方がいいのかなと感じました。

例えばジョブ・カード制度の中で、恐らく日本の国の中でジョブ・カード制度の中の雇用型訓練の職場における評価というものが、今、一番統一観のあるやり方をしているのではないかと思います。そのやり方を実際に皆さん全員が、こういうやり方をやっているという共通のイメージを一度は持っておいた方がいいのかなという気がしました。

以上です。

○伊藤委員 今の「できる」という感覚に関して、実際に企業側の方に対して「キャリア段位」を使うと採用・育成等においてこういう評価ができますねということを理解してもらうことを普及啓発できればと思います。また、一方でそういう意識を企業が持っているということを労働者側に伝えつつ、自分にとってもそれが成長やキャリアデザインにつながりますねという意識づくりを是非この普及啓発の一環でつくっていくといいのではないかと考えています。企業側と労働者側の両方に対して、こういった普及啓発について、もう少し具体的に追加で書けないかと考えております。

具体的には、カーボンマネジメント、介護等々の各分野ごとに推進する協議会的なものがあるというのは、各分野、カーボンマネジメント協議会等々をトッププロが中心に牽引して頂けると、各分野の関連の企業や労働者についても普及啓発されていくのではないかとということが1つ目の役割です。

また、今の「できる」というところについての評価については、アセッサーが全分野についてほどほどに串刺しされねばならないだろうと思います。そこで、アセッサーの認定について、山本委員のところでも早急に立ち上げてというところがありましたので、こういったキャリア段位を串刺ししていくところについては、キャリア段位全体を推進できる産学官の協議会的なものが必要ではないかと思っています。私も実践キャリア・アップのタスクフォースの委員ですということを外部で申し上げますが、では企業さんはどうですかとか、大学さんはどうですかということを聞かれますので、是非そういう普及啓発を5年間を通じて効果的に行う上でも、そういった推進母体ができるといいのではないかと考えております。「4. 普及・浸透方法」に補足的にでもこういうことを書いていただけるといいと思いますが、いかがでしょうか。

以上です。

○山田委員 先ほど来処遇と資格との関係という話が出ていると思うんですけども、白黒論では実際はないのかなというのが私の印象でして、というのは、多分分野とかレベルで違うのではないかと。一般的に言うと、恐らくレベルが上がれば上がるほど処遇と資格との連動はほとんどなくなっていく。ただ、レベルが低いところに関しては、一定の連動が出てくるのではないかと。ただ、それは一般論なので分野によって違って、恐らく介護などのところだと、むしろ人材の定着ということを考えると、一定の連動をした方がいい部分がある。それ以外のところでは、そうでないところもあるということで、そういう意味では、この部分は削減した方がいいのではないかと御意見もあったようなんですけれども、確かに分野でいろいろ違うと思いますけれども、幅を持つような形でそういう検討も残しておいた方がいいのではないかとということが1点です。

まさにそれに関連するんですけれども、これは結構個別分野によって違うところがあるし、かつ、実際やってみないとわからないところがあると思うんです。そういう意味では、モデル事業、パイロット事業的なことをやるという話がありますが、ここは結構重要なことなのかなと。いきなりその制度をつくってということは、現実的には無理なので、是非モデル事業はやっていただきたいという印象を持っています。

幾つも申し訳ないんですけれども、もう一つは普及ということと言うと、実際、最終的には民間主導でないと進まないということだと思うんです。逆に言うと、民間主導のためには、現場の声を聞かなければだめですよということで、先ほど伊藤先生の方からも御提案がありましたけれども、協議会がいいのかちょっとわかりませんが、ひとつそういうふうな民間レベルでの推進主体を設置することを考えることが重要だと思います。

もう一点だけですけれども、この前に申し上げたことにも関わるんですけれども、まずはこの3分野ということで定着させていくということなんですけれども、例えば介護のところだと、最初に申し上げたように、総合ケアという概念があって、それは介護だけでは将来まで展望したときに完結しないわけです。保育とか看護ということを入れていかないと、その部分は完結しない。そうすると、現段階はあくまで第1次であって、第2次の動きとして、まだ先かもしれませんけれども、例えば保育とか看護といったようなことも、第2次の業種選定という形で考えていく、ほかにも何かもうちょっと、例えば製造分野でも請負の分野とか派遣、派遣というのは今いろいろ議論があるから難しいかもしれませんけれども、そこも結構導入できる部分があると思いますから、次の第2次の業種選定も頭の隅に置きながら議論を進めていくことも重要だと思います。

以上です。

○大久保主査 ほかにいかがでしょうか。

今回は最終的に修正したものを完成させる段階の一手手前でございますので、皆さんからの御意見をちょうだいして、それを十分に持ち帰って検討した上で、もう一度皆さんに案を御提示したいと思っておりますが、1つは論点として、実証事業をどういうふうにやっていくのかということは、とても大きな論点だろうと思います。何を考え方の軸として、実証事業というのは何かを実証するわけですから、その進め方とそのポイントは、非常に大きな観点になるかと思えます。

具体的には、それに関連してでしょうけれども、民間主体で進めていくためのやり方としての場もあった方がいいのではないかという御提案もいただいたところであります。

中の考え方のところでは、処遇のところは随分皆さんから多様な御意見をいただいたので、どういう書きぶりにするのか、もう少し時間をいただいて考えさせていただきたいと思っております。

あとエントリーレベルのところ少し悩ましいと思っております、先ほど山本さんから9か月とか1年というお話もあったんですが、私の中の視点では、一番最初のエントリーレベルはレベル1でもレベル0でもいいんですけれども、最初の一步をどういうふうにすると、労働移動として円滑な労働移動に貢献できるキャリア段位になるのかということ視点を考えておまして、そうするとより多くの人たちが第一歩のための教育訓練を受けられて、本格的にその道でやっていくかどうか、まだ十分に労働者が意思決定ができない段階において、トライアル的にその分野に入り込もうとする、そのための敷居の低い第一歩をどうつくるかということになりますと、やはり今おっしゃった9か月とか1年というのは、ちょっと長いのかな

と。6か月と書いてあるんですけども最長6か月というイメージで、そのような刻みを踏んだ次に、先ほど山本さんのおっしゃったようなものが出てくるのかなという気がしております、この辺りについては、改めてじっくりと考えさせていただきたいと思っております。

先に各関連官庁からの御意見をいただいた上で、最後、皆さんから何かあれば追加ということできたいと思います。

それでは、各関連官庁から、一番最初に文科省からお願いします。

○文部科学省 文部科学省生涯学習政策局でございます。先ほどの御意見にも出てきておりますけれども、1点目は、「できる」というところの評価についてでございます。例えば、生涯学習政策局において専門学校の関係で推進しようとしておりますけれども、産業界などとコンソーシアムを組む形で職業実践的な職業能力評価・育成の仕組みを構築するなど、関係する分野と組んで新たな学習システムの基盤を整備していこうとしております。また、中央教育審議会でも議論しております新しい職業実践的な教育に特化した高等教育の枠組みづくりという議論がございまして、それもまさに企業や業界団体や職能団体と連携した形で、教育プログラムの作成・実施・評価・質の担保をしていくことをビルトインしようと考えております。「わかる」の部分だけではなく「できる」部分の評価に関しても、教育プログラムの中にそういう仕掛けを盛り込んで、実際にきちんと運用されているものについては、「わかる」という評価についても教育プログラムの履修との積極的な連携を行っていくということが、少なくともスペシャリストレベルくらいのレベル3か2か、それくらいまでの間については考えられるのではないかと。そういう教育プログラムと関係分野との連携の状態も、今後、評価の在り方について御検討いただく際の1つの要素としてお考えいただければありがたいということがございます。

2点目は、先ほど伊藤委員からお話がありました運用の仕組みについてでございます。いろいろな要素があるかと思っておりますけれども、教育訓練プログラムを実施する側と、この能力を活用する側と、かなりきちんとした連携体制を取らないといけないと思っておりますので、産学官の連携・定義・組織というお話もございましたけれども、そういうものをきちんと作り上げて実施していく必要があるという感じがしております。

以上です。

○大久保主査 厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省 御発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。毎回申し上げていることでございますけれども、私どもといたしましても、この実践キャリア・アップ制度というのは、とても重要だと思っております。実は1つ御紹介したいのは、今、私どもの方の作業といたしまして、職業能力開発促進法という法律がございまして、その法律に基づきまして、第9次職業能力開発基本計画という今後5年間、23年～27年度に向けての5年間の職業能力開発に関する基本的な考え方を整理する計画を今、とりまとめようということで、関係の審議会の方でも御議論をいただいております。かなり佳境に達しつつあるところでございますが、その中においても是非このキャリア・アップ制度の必要性はきちんと盛り込んでいただきたいということで、その方向で審議会でも御議論をいただいております。そういったことで、できるだけ私どもの政策の中でも位置づけるようなことで進めたいと思っておりますということを、1点、御報告、御紹介させていただきたいと思っております。

あと本日は基本方針ということで、大変難しい重要な課題を非常にわかりやすく案として整理していただ

いて、本当に大久保主査には感謝しております。特にこの案の中でも、例えば求職者支援制度でございますとかジョブ・カード、公共職業訓練等々の効果的な連携といったことに触れていただいております、私どもとしてもとてもこういった部分との連携は重要だと思っております。

例えば求職者支援制度というのもこれからつくろうとしているところでございますけれども、この辺りは実はさっきから話題になっておりますエントリーレベルをどうするかということと、実はとても密接に関連している部分でございます、私どもの思いとしては、そういった制度についてもせっかくでございますのできちっと連携するような形で設計していただければ大変ありがたいと思っております。

また、それらのほかにも、これも議論に出ておりましたけれども、職業能力評価基準でございますとか、技能検定制度という既存の施策がございますので、そういったさまざまな関連施策とうまく全体として整合性が取れた形で、やはり円滑に進んでいくことが重要かと。先ほども、余りにも整合性にとらわれ過ぎると、逆にスピード感がなくなるのではないかという御指摘もありましたけれども、確かにそういった面もあろうかと思いますが、逆に言うと現場できちっと転がしていけるようにするという観点からも、やはり一定の整合性の確保が逆に必要な面もあろうかという気がいたしますので、その辺り一定の整合性の確保なり、すり合わせというのは、また今後御相談させていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○大久保主査 農林水産省、お願いします。

○農林水産省 農林水産省です。基本方針については特段ございませんけれども、6次産業化を推進するよりどころとなります6次産業化法が、さきの臨時国会におきまして成立いたしまして、現在年度内施行に向けていろいろな準備を進めております。6次産業化の推進に当たりましては、何よりもこれに携わる人材がポイントだと考えておりますが、初期の段階では6次産業化に主として取り組む農林漁業者に対して、助言等を行うアドバイザー的な人材の確保が急務だと考えております。

そういうことですので、現在、各県段階に最低限4、5人の6次産業化プランナーと呼ばれるような人を設置する予算要求もしております、予算がめでたく執行できるようになりますれば、既存の人材の中から選定をして、設置していきたいと考えております。

ただ、当然のことながら、そのような仕組みだけでは6次産業化といった大きな課題は、大きなうねりにしていかないといけないわけですが、それにはとても対応できませんので、6次産業化を担える人材が幅広く、そういったプランナーだけではなく出てくる必要があると考えております。

そういうことで、6次産業化の論点整理の方に関係するんですけれども、実務に携わるプレイヤーのみならず、コンサルタント、アドバイザー、国・自治体の公務員、農協・漁協の職員等も広く対象とするということで検討が進んでいることに対しまして、非常に心強く思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

以上です。

○大久保主査 最後に経済産業省、お願いします。

○経済産業省 ありがとうございます。全体につきましては、まず前回、私の方から3点ほど発言させていただいた内容と大体合った方向にまとめられていると評価しておりますけれども、具体的には、まずいろいろな分野によって、専門性、例えばカーボンマネジメントもそうでございますけれども、違いがありますの

で、最終的なゴールが枝分かれになってもいいのではないかということも申し上げたんですけれども、それもちゃんと取り入れられておりますし、キャリア段位の運営体制はなるべくスリムな体制にすべきだという点も盛り込んでいただいているようでございますし、既存の資格制度等の活用とか連携が効率的で重要ではないかということも申し上げましたけれども、これは先ほどお話がありましたように、まずあるべきものをつくってから、既存のものとの関係をどうするかという議論をすべきだという御意見がありましたけれども、そういうこともあるのかなと思いますけれども、いずれにしても、そういった点は盛り込まれておりますので、全体として評価させていただきたいと思っております。

これは今日の議論を伺っていて、まだ個人的な印象なんですけれども、先ほど処遇のお話などもございまして、こういう新しい制度をつくる時は、あくまでも何か新しい動きをつくっていかなければいけないということで、チャレンジする部分が勿論あるのと同時に、あと実際にみんなが警戒して使えなくなってしまうたら仕方がないということでございますので、どこまで原則論としてやっていくのか、あるいは先ほど御意見がありましたように、分野とかレベルによって少し柔軟度を持たせていくとか、その辺はもう少し現場の実態なども分野ごとにいろいろ議論しながら詰めていったらいいと思っております、私どももそういう観点で引き続き議論に参画させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。ほぼ予定した時間になろうとしておりますけれども、先ほどの中で、どうしても言い残したこと、言い忘れたこと、どなたかございますか。よろしいでしょうか。

今日は、どちらかという皆さんから出していただく場でございますので、まとめるのは3月でして、この後相当悩むんだらうと思いますけれども、皆さんからいただいた今日の御意見を踏まえまして、十分に内部で検討させていただきます。また、ワーキンググループの方も同時にまた進行していきますので、そこから付け足されることもあろうかと思えます。

その上で、次回3月の会合でとりまとめに向けて引き続き検討してまいりたいと思えます。また個別に御相談するケースもあろうかと思えますので、よろしく願いしたいと思えます。

次回の詳細な日程調整については、改めて事務方の方から御連絡をいたします。

よろしければ、以上をもちまして「実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース」の第4回会合を終了したいと思います。

本日は、皆様どうもありがとうございました。