

第 1 回

ジョブ・カード構想委員会

議 事 録

平成 19 年 5 月 23 日 (水)

9 : 30 ~ 10 : 30

於 : 共用第 2 特別会議室

日 時：平成19年5月23日（水）9：30～10：30

場 所：共用第2特別会議室

出席者：森下委員長、今野委員長代理、大久保委員、大福委員、篠原日本商工会議所常務理事（小沢委員代理）、川本日本経済団体連合会労政第一本部長（片岡委員代理）、小杉委員、西原委員、山口委員、大田内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、浜野内閣府審議官、藤岡内閣府政策統括官、山崎内閣府大臣官房審議官、清木文部科学省生涯学習総括官、草野厚生労働省大臣官房審議官、守本経済産業省産業人材参事官

（山崎審議官） ただ今から、ジョブ・カード構想委員会の第1回会合を開催致します。

本日はお忙しい中をご参集頂きまして、誠にありがとうございます。

まず初めに、大田大臣よりご挨拶を頂きたいと思います。

（大田大臣） おはようございます。大田でございます。安倍内閣では人口が減る中でどうやって成長を維持するかということで、成長力加速プログラムというものをとりまとめました。プログラムを策定するときに真っ先に考えましたのは、人材にやはり投資をすることが大事であると。人材というときに一番気になっておりましたのは、90年代の就職氷河期に社会に出た人たちがなかなか正社員の職が得られないままフリーターを繰り返していると。日本の場合は企業内訓練が中心ですので、正社員になれないと能力開発の機会もない。能力開発の機会がないまま良い職も得られないという悪循環に陥っていると。何とかきちんと設計されたプログラムで企業の現場で職業訓練を誰もが受けられるような制度はできないだろうかということでこのジョブ・カードという議論がスタート致しました。

私どももイギリスのNVQと言われる制度などいろいろ勉強致しまして、まず最初に、成長力加速プログラムの中で、成長力底上げ戦略というこのジョブ・カードを中核とした戦略をとりまとめました。これはフリーターを念頭に置いて制度の設計を始めましたけれども、子育てのために一度リタイヤした女性の方ですとか、あるいは新卒の方にも役に立つジョブ・カードになるのではないかなと考えています。最近中途採用も増えておりますし、社内で訓練プログラムを持たない企業も増えていきます。足元で人手不足感も出てきておりますので、いいタイミングでこの制度をスタートできるのではないかと考えております。

政策的に見ましても、このジョブ・カードがうまくいきますと、失業給付中心の消極的な労働政策を能力開発中心の積極的な労働政策に変えていく「鍵」にもなるというふうに期待しております。働く人にとっても、それから企業にとっても役に立つ良い制度にしていきたいと、

是非とも成功させたいと考えています。

幸い、森下委員長をはじめ、この分野への知見を大変お持ちの先生方のご参画を得ることができました。このジョブ・カードが社会に定着し、企業内訓練を誰もが使える職業訓練に切り替えていく鍵になりますように、微力ながら私も全力を尽くしますので、どうぞこの委員会が実りあるものになりますように、先生方のご協力をどうぞよろしくお願い致します。

[プレス退出]

(山崎審議官) それでは続きまして、本構想委員会の委員をご紹介します。お手元の資料ナンバー 1 をご覧頂きたいと思います。

まず、委員長をお願いしております、松下電器産業株式会社相談役の森下洋一様です。

それから、委員長代理をお願いしております、学習院大学経済学部教授の今野浩一郎様です。

株式会社リクルートワークス研究所所長の久保幸夫様です。

電機連合副委員長の大福真由美様です。

横須賀商工会議所会頭の小沢一彦様の代理で、日本商工会議所常務理事の篠原徹様です。

日本IBM株式会社部長の片岡久様の代理で、日本経済団体連合会・労政第一本部長の川本裕康様です。

労働政策研究・研修機構統括研究員の小杉礼子様です。

自動車総連副会長の西原浩一郎様です。

慶応義塾大学商学部教授の樋口美雄様ですが、本日は所用のためご欠席です。

日本労働組合総連合会副事務局長の山口洋子様です。

以上でございます。よろしくお願い致します。

大田大臣は所用のためここで退席されますので、よろしくお願い申し上げます。

(大田大臣) どうぞよろしくお願い致します。

(山崎審議官) 本委員会の会議の公開関係でございますが、成長力底上げ戦略推進円卓会議に倣いまして、議事録及び資料をもって公開という形にさせて頂きたいと思います。

また、第1回会合終了後につきましては事務局より会議の概要についてブリーフィングを行うことを予定しておりますので申し添えたいと思います。

それでは、これからの進行につきましては委員長の森下様をお願い申し上げたいと思います。

(森下委員長) 改めまして森下でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

ただいま大田大臣の方から本構想委員会の趣旨のお話ございましたけれども、今、安倍政権の下で経済の成長戦略が行われておりますが、その中で特に成長力の底上げ戦略という形で打

ち出される中の1つとして今大臣からお話ございましたような、いわゆる人材、いわゆる能力発揮社会の実現ということが近々のテーマになっておるわけでございます。

その中で、このたびのジョブ・カード構想委員会の中で大きなテーマとして職業能力形成システム、また実践型教育システムの構築というものが非常に重要な1つだろうということで、この本委員会が立ち上がってきたわけでございます。

本日お集まり頂いた委員の皆さん方は、各分野における造詣の深い方ばかりでございますので、どうぞこれから実りある委員会にしていきたいと思います。

また、関係の機関の皆さん方にもご協力頂きまして、是非ともこの構想委員会を大臣の期待に沿うような形にしていきたいと思いますので、一層のご支援、ご協力をお願い申し上げる次第でございます。どうぞよろしくお願い致します。

この委員会の委員長を仰せつかりましたけれども、委員長代理の制度を設けてお願い致したいと思っておりますので、学習院大学経済学部教授の今野浩一郎様に委員長代理をお願い致したいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

先ほど紹介ございましたので、もう紹介はよろしいですね。それぞれの皆さん方、よろしくお願い致します。

それでは、早速議事に入りたいと思っておりますが、この構想委員会の趣旨、成長力底上げ戦略の概要、さらに議論の視点につきまして、事務局からご説明をお願い致します。

(山崎審議官) まず、お手元の資料ですが、先ほどご紹介申し上げました資料ナンバー1ですが、これはジョブ・カード構想委員会、本委員会の趣旨です。ちょっと読み上げさせていただきます。

成長力底上げ戦略における人材能力戦略を推進する観点から、ジョブ・カードをはじめとした職業能力形成システム及び実践型教育システムを構築するため、有識者、経済界及び労働界の代表からなるジョブ・カード構想委員会を開催するというものです。

検討事項は、(1)ジョブ・カードをはじめとした職業能力形成システム及び実践型教育システムに係る具体的構想に関する事、(2)ですが、その他人材能力戦略の推進に関する事です。

構成は、先ほどご紹介申し上げました委員の皆様方です。

なお、構成委員会は必要に応じて関係者の出席を求めることができるというものです。

その他としまして、今回19年度から既に先行プロジェクトが進むわけですが、この先行プロジェクトの進捗状況につきましては構想委員会の方に随時ご報告するという形のものです。

また、構想委員会に関係府省、これは内閣府、厚生労働省、文部科学省、それから経済産業省ですが、その審議官からなる幹事会を置かせて頂きます。この庶務に関しては内閣府の底上げ戦略担当室において処理します。

それから、資料2で大きな束ですが、これは今回の成長力底上げ戦略の関係です。これに関して簡単に全体像をご説明させて頂きたいと思います。資料2、この厚い資料ですが、これを1枚開けて頂きたいと思います。これは本年2月15日にとりまとめられました成長力底上げ戦略の基本構想です。これを踏まえ、本年4月に成長力加速プログラムという形で正式に経済財政諮問会議において決定されました。

基本的な姿勢、基本的考え方が1ページ目に書いてあります。まず1ですが、働く人全体の底上げを目指すというのがこの成長力底上げ戦略の基本です。この戦略ですが、成長戦略の一環ということで、経済成長を下支えする基盤、人材、就労、中小企業等ですが、これらの向上を図ることによって働く人全体の所得や生活水準を引き上げ、格差の固定化を防止しようというものです。

その手法ですが、2に書いてありますが、機会の最大化により成長力の底上げを図るというものです。この戦略は、単に結果平等を目指すというような格差是正策とは異なりまして、意欲のある人や企業が自らの向上に取り組めるチャンスを最大限拡大することにより底上げを図るものです。これによって労働力人口が減少する中で人材の労働市場への参加や生産性の向上を図り、他の成長戦略と相まって経済の活力を維持向上させ、経済成長を高めていくというものです。

具体的には、3本の矢ということで3つ戦略があります。全体を通じて人材投資というのがキーワードになっています。まず1つは人材能力戦略、このジョブ・カード構想委員会の正にメインテーマです。職業能力を向上させようとしても能力形成の機会に恵まれない人への支援というものです。

2番目は就労支援戦略です。これは、いわゆる福祉、公的扶助を受けている方々ですが、この方々に関する福祉から雇用へということで、できる限り経済的自立、すなわち就労を目指していこうというものです。

3番目が中小企業底上げ戦略です。これは、中小企業の生産性向上を図りながら、賃金の底上げを図っていこうというものです。

次の2ページ目をご覧になって頂きたいと思います。この本委員会のテーマである人材能力戦略について簡単にご紹介申し上げます。まず最初に書いてありますが、この人材能力戦略が

目指すものは能力発揮社会と書いてあります。誰でもどこでも職業能力形成に参加でき、自らの能力を発揮できるような社会、この社会の実現を目指すというものです。

具体的には、まず職業能力形成システム、通称ジョブ・カード制度と書いてありますが、この構築です。1つは、職業能力形成プログラムの提供ということで、希望者、例えばフリーターですとか子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の就職困難者のほか、さらに新卒も対象と考えておりますが、そういう方々に対して企業の協力を得て、雇用訓練方式は有期で雇用して行う方式、もしくは委託を受ける委託訓練方式、これによってそういう方々に対してOJTと座学を組み合わせた具体的なプログラムを提供していくというものです。

そして、 ですが、ジョブ・カードの交付ということで、こうしたプログラムを履修した方に対して、その履修の参加状況や実績に関する評価、これを記載したジョブ・カードを交付するというものです。ジョブ・カードの方にはいろいろな技能検定の実績とか様々なものをさらに加えて、これがまさに実際のご本人の求職活動もしくはキャリアアップに活用できるという形で利用して頂きたいと、こう考えている次第です。

ですが、この職業能力形成に関する参加者もしくは参加企業に対して経済的な支援を行っていかうというものです。そもそもこういった職業能力形成についての相談ですが、キャリア・コンサルティングを拡充していかうというものです。

(2)が今回のもう1つのテーマですが、大学・専門学校等における実践型教育システムと呼ばれるものです。これは にありますが、同じような希望者に対して大学・短大・高専・専門学校の高等教育段階の教育プログラムを開放していかうというものです。この教育プログラムに関しては、既存のプログラムの活用もありますが、むしろ業界、企業と一緒にあってさらに新たな実践型のプログラム開発を行おうというものです。そして、このプログラムに関して、履修された方に関して履修証明書の交付とともにジョブ・カードにその内容を記載するという形でこのジョブ・カードの充実を図っていくというものです。

両者の仕組みですが、(3)にありますまさにこの本委員会ですが、官民共同推進組織を設置していくという形で具体的な検討を進めていきたいと考えている次第です。次の3ページ目をご覧になって頂きたいと思います。まず、平成19年度、本年度ですが、位置づけとしては、平成20年度を本格実施と考えておりまして、この本格実施に向けての準備ということで、官民からなる構想委員会、まさにこのジョブ・カード構想委員会を設置して、具体的構想を検討するとともに、先行的なプロジェクトも実施していくというものです。

そして、平成20年度、21年度と、その段階においては、この構想委員会からさらに官民から

なる推進協議会という形で設置を図り本格実施を行っていく。そして、平成22年度以降も実施状況を検証しながら、この対象業種ですとか企業・大学等を拡充していくと、こういうものです。

それから、次の資料のナンバー2 - 2という横紙です。この構想委員会の位置づけを書いた全体のスキームを書いたものです。「成長力底上げ戦略の実現のためのスキーム」と書いてあります。一番上にあるのは、この成長力底上げ戦略全体に関して成長力底上げ戦略推進円卓会議という会議があります。既に設置されているわけですが、この政労使が参加する円卓会議という形で、先ほど申し上げました3つの戦略、全体に関する合意形成等の議論を行っているというものです。

このうち、今申し上げた人材能力戦略に関しては、基本的には、この構想委員会において具体的な構想の検討もしくは先行的プロジェクトの実施を行っていくという形になっている次第です。

なお、この円卓会議ですが、国にもありますが、一方で地方版ということで各都道府県においてもこの円卓会議が今開催されているという状況です。

それから、次の資料3です。横紙をご覧になって頂きたいと思います。本構想委員会における議論の視点を、一応私どもなりのたたき台ということで用意させて頂きました。これはあくまでたたき台でして、これに関してはさらにいろいろご意見頂きたいと思います。

まず、職業能力形成システム関係ですが、これに関して2つ大きく書いてあります。職業能力形成システムの設計・普及に係る視点ということで、まず、訓練受入れから評価、ジョブ・カードの記載、採用に至るまで産業界・企業に積極的に取り組んでもらうためにはどのようにすればいいか。このシステム自体は産業界・企業の方が当然主体になってまいりますので、その方々に対してどのようにすれば積極的に取り組んで頂けるかと、こういう視点が非常に大事だという趣旨です。

それから、訓練、評価基準に関して、産業界・企業が受け入れられるようなものとするためにはどのような点に留意する必要があるか。

3番目が、職業能力形成プログラムへの誘導、効果的なキャリア・コンサルティングのためには何が必要か。

4番目は、フリーター等の若年者、子育て終了後の女性、母子家庭の母など、対象者の特性に対応した訓練とするためにはどのような工夫が必要か。

それから、ジョブ・カードですが、ジョブ・カードの記載内容の客観性・信頼性の確保、産

業界・企業への浸透のためにはどのようなもの、仕組みとすればよいか。

2 番目ですが、中長期的な見通しとそれを踏まえた経済的支援措置に係る視点です。職業能力形成プログラム参加者の人数、属性や参加業種・企業について中長期的にどのような見通しとなるか。上記の見通しを見据えて職業能力形成プログラム参加者・参加企業に対する経済的支援についてどのような施策を推進することが必要か。

次の2 ページ、実践型教育システム関係です。これに関する視点としては、職業能力形成に資する教育プログラムの開発実施や履修証明の普及促進につながる大学・専門学校等の実質的な取組についてどのように推進していくか。

実践型教育システムはフリーターや母子家庭の母親など、時間的にも経済的にも就職が困難な状態にある者を主な対象と想定しているが、どのように教育プログラム事項を促進していくか。

求める人材、ニーズ、能力評価基準等の明確な提示や、ジョブ・カードを活用した積極的な採用・登用、また、職業能力形成に資する教育プログラムの開発実施等において大学・専門学校等と企業・産業界とでどのような連携を行っていくべきか。

ジョブ・カード自体の制度設計に当たり、ジョブ・カード保有者の職業能力を適切に証明するとともに、その認知度を高めて各企業等における採用、登用に積極的に活用されるようにするためにはどのような環境を醸成していくことが必要か。

こういった観点、こういった視点が議論の視点になるのではないかというふうに考える次第です。

以上、簡単でございますが、私の方からご説明申し上げました。

(森下委員長) 議論につきましてはまた後ほど一括して皆さん方何うことに致しまして、引き続き、本構想委員会の内容に関係の深い関係省庁から取組状況についてご説明をお願いします。

まず、厚生労働省からお願いします。

(厚生労働省) 厚生労働省の職業能力開発担当審議官の草野です。資料ナンバー4 - 1に基づいてご説明させていただきます。

職業能力開発については、厚生労働省においても既にフリーターを対象とする日本版デュアルシステム、あるいは昨年法改正をしまして、実践型人材養成システム、これは学卒者を主として対象とするものですが、いずれも座学と企業における実習を組み合わせた訓練というものをスタートしております。

それからまた、能力評価については技能検定などありますが、最近は各業種横断的な能力評価基準というものを業界団体と協力しながらつくってきているということがあります。こうしたものをベースとして職業能力形成システム構築ということへさらに歩を進めていくという考え方から、たたき台的なものを私どもとして用意させて頂いたものがこれです。

これまず1枚めくって頂いて、究極的な目的は誰でもどこでも能力形成に参加でき、自らの能力を発揮できる社会、いわゆる能力発揮社会の実現を目指すというものです。まずは、この底上げ戦略にあるように、機会に恵まれない方、フリーターですとか母子家庭の母ですとかそういう方が対象になりますが、そういう方を対象に、産業界・企業との連携の下に座学と実習を組み合わせた実践的な訓練、これを積極的に提供しまして、その訓練を行った後、評価の認定を行って、その内容をジョブ・カードに記載して、ジョブ・カードの通用性を高めて、それによって幅広く求職活動につなげていくという趣旨のものです。

こうしたものをつくりまして、これを契機としてさらには自ら能力が発揮できる労働市場づくりにつなげていくことが必要ではないか。これまでは企業内労働市場ということでしたが、これからはやはり外部労働市場というものをつくっていく必要がある。今回の職業能力形成システム構築、これを契機に本格的な外部労働市場育成ということを考えていく必要がある、こういうコンセプトです。

具体的なポイントですが、2ページですが、幾つかあります。第1に、やはりこうしたシステムをつくる上で、産業界・企業の積極的・主体的な取組というものがどうしても必要である。それに対して国が支援するということで、社会全体で取り組むということです。

それから、訓練・評価基準というものについて、実践的なものとして産業界・企業に受け入れられるようなものをつくっていかねばいけいであるとうと。

それから、このプログラムへ誘導するためのキャリア・コンサルティングですとか様々な職業体験あるいは職業についての知見、そういったものを学生、フリーターの方、あるいは母子家庭の母の方、そういった方に提供しつつ適切に誘導していくということが重要なポイントです。

さらに、当然ながら実践的な訓練、評価、これをいかにやっていくか。その結果をジョブ・カードに記載して、ジョブ・カードが客観性・信頼性を持ったものとして市場で通用するようにしていくということ。そのためにプログラム参加者や参加企業に対するノウハウ、あるいは財政的な支援ということも当然必要になってくるであろうということ。す。

こういう点をポイントとしてつくっていくわけですが、3ページ目に全体像が示されており

まず、これを見て頂くと大体能力形成システムのイメージというものがお分かりになるかと思
います。上に書いてある 産業界・企業の主体的な取組、それから にあるような実践的な訓
練・評価基準、仕組みづくり、これが大前提となるわけです。こうした前提の上で、下の図に
あるような形のシステムを構築してはどうか。

まず最初に入社としまして、ハローワーク、ジョブカフェなどでキャリア・コンサルティング
などを綿密に行っていく、あるいは必要に応じて講習ですとか様々な職業についての紹介、
こういうのを行っていくということがあった上で、雇用訓練方式と委託訓練方式、いずれも座
学と実習を組み合わせた教育システムです。

この下の委託訓練方式といいますのは日本版デュアルシステムというものの発展型というふ
うに考えております。これはハローワーク等の斡旋に基づいて、フリーターなど求職者の方を
中心として、委託訓練による専修・各種学校などの座学、それから企業における実習、こうい
うものを組み合わせた形で、委託方式で行われるもの。

上の雇用訓練方式というのは、昨年法改正しました実践型人材養成システムをベースとして
いるものでして、まず有期雇用が中心になるとは思いますが、雇用をした上で座学を学んで頂く。
その後、雇用した企業において実習をして、その終了時に評価を行い、それで良ければ期間を
定めぬ雇用にもっていき、ケースによっては期間雇用でなくて最初から期間の定めぬ
雇用というケースもあるかと思えます。

いずれにせよ、こういう2つの方式が考えられるということです。

いずれにつきましても、一定の基準に基づいて評価を行い、その評価をジョブ・カードに記
載して、それが一種の信頼性を持つことによって、たとえ実施を行った企業で就職できなくて
も、他の企業での就職につなげていくと、こういう構想です。

そこで、4ページ以下、具体的なポイントの中身を書いてあります。最初に、産業界・企業
の積極的・主体的な取組と国の支援ということで、これは我々もいろいろ能力評価システムで
すとか、先ほど申し上げました日本版デュアルシステム、こういうものをやってきております
が、やはりそういうものが実地に根づいていくには企業に受け入れられる、そういうことが必
要不可欠であるわけですし、企業の中における人材ニーズの開示、あるいはその基準づくり自
体、それから、さらに終わった後の受け入れ、それからジョブ・カードなどをつくる場合、そ
ういったものについての信頼性といいますか受け入れと、あらゆる意味で産業界・企業の主体
的な取組と積極的な取組、そういうものが不可欠であることは言うまでもないわけです。これ
が成功の鍵を握っていると言っても過言ではないと我々思っているわけです。

それに対して、国としては、能力評価システムですとか、これまで経験を積んできた日本版デュアルシステム、そういったもののノウハウを提供したり、あるいは財政的支援をしていくと、こういうことがまず基本になければならないというふうに思うわけです。

続きまして、5ページ目です。こういうことを前提として、具体的に訓練、評価に係る基準、仕組みづくりというものをやっていく必要があるわけですし、まずはやはり基準づくりのための人材能力要件の明確化、企業が何を求めているかということを開示して頂くということが有効な基準づくりの前提として必要であろうと思います。その上で、実践的な訓練、評価基準というものをやはり産業界が主体となりつつ、先ほど申し上げた能力評価基準とかそういうものを活用していかにつくっていくかということがポイントになるわけです。

それから、さらに言えば、評価をどうやっていくか。その評価者をどう育成していくか、こういった課題も非常に重要な問題であるというふうに考えております。

それから、プログラムへの積極的な誘導と綿密なキャリア・コンサルティングということで、いいものをつくって、それに見合った方々に活用して頂く、あるいは送り込むということが必要なわけですし、そういう意味での様々な講習ですとか職業についての知見を向上させて頂く、場合によっては学校、生徒に働きかけていくというようなことも必要になると思います。

そういったことと綿密なキャリア・コンサルティングが不可欠でして、そのためにはキャリア・コンサルタントの質の向上ということと同時に進めていく必要があるということです。

6ページ目ですが、実践的な訓練、評価の実現による就労促進ということです。これは先ほど申し上げたような雇用方式と委託方式と2つあります。雇用方式というのは、どちらかというと学卒者のような方、あるいは既に職業経験のある方が中心です。委託訓練方式というのは、どちらかというとフリーターの方ですとか職業経験のない母子家庭の母の方とかそういった方が中心になってくると思います。

いずれにしても、対象者の特性に応じて実践的な訓練をやっていく必要があるわけですし、そういった意味で、例えばフリーターの方には職業意識啓発のための講習とか、職業経験のない母子家庭の母の方には準備講習つき訓練とかそういうサブシステムのものも考えていく必要があるのではないかとこのように考えております。

それから、終了時に的確に評価するということが不可欠ですので、この評価者をどう育成するか。今後は団塊の世代の方が大分引退されるわけですが、その企業の中で技能継承するだけでなく、やはりこういった評価者になって頂くとか、あるいは先ほど述べたような訓練評価基

準をつくると、そういうところに携わって頂くということも必要かというふうに考えております。

それから、ジョブ・カードの客観性・信頼性の確保と産業界・企業への浸透ということで、ジョブ・カードが有効性を持つためには中身たる職業能力形成システムがいかにかかりできるかということがポイントになるわけですが、そういうものができるとした上で、さらにジョブ・カードの客観性・信頼性を高めていくことが必要です。内容的には教育訓練経歴にとどまらない職業能力に関連した幅広い事項を網羅するというようなことが必要であろうと考えます。特に、これからは、ジョブ・カードの信頼性という意味で、例えばキャリア・コンサルティングのある程度資格を持った方に記載について責任を負って頂くとか、あるいは通用性を確保する上で、官民の需給調整機関が共通して使っていくとか、そういうような取組が非常に重要ではないかというふうに考えております。

それから、最後に、プログラム参加者や参加企業に対する支援ですが、産業界・企業の主体的な取組を行うことについて、財政的な支援ですとかノウハウを提供していくということを考えていく必要がある。さらに、参加希望者に対して融資制度の拡充なども合わせ検討していくということがあります。

以上が大体私どもとして現在職業能力形成システム構築のためのたたき台として考えている内容です。

(森下委員長) ありがとうございました。

では、続きまして、文部科学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総括官の清木です。それでは、資料5をご覧くださいと思います。

私どもと致しましては先行プロジェクトとしての事業の面と履修証明の制度化の面の2つの面について取組を進めているところです。

資料をまず1枚お聞き頂きまして1枚目ですが、事業に関しては、今年度から、19年度から大学・専修学校等における再チャレンジ支援推進プランに着手をしているところです。これは大学・短大・高等専門学校・専修学校における教育研究資源や職業教育機能を活用して、社会的ニーズを踏まえた実践的教育プログラムを開発・実施するというものです。具体的には、現職者、若年早期離職者、子育て等によって就業を中断した女性あるいはフリーター等の新たなチャレンジを目指す社会人等を対象としております。

そして、産業界・関係団体と連携することで、社会のニーズを十分に把握する。

さらに、比較的短期間、1年程度未満を念頭に置いておりますが、短期間で履修できるものを考えております。

そして、大学・専修学校等の特色を活かした教育プログラムを開発、実施しようというものです。

この事業の中において、産業界等の連携によって、履修証明を大学等が一定の能力がついたことを証明するという形で行うことで、その履修証明の社会的な通用性を高める努力を大学等が行うということを目指しているところです。

それから、2点目ですが、資料2枚目をご覧頂きたいと思います。履修証明の制度化です。これを1つのきっかけとして、昨年12月に教育基本法が改正されました。教育基本法第7条として新たに大学の規定が設けられましたが、その中に、大学の役割の1つとして、教育研究の成果の社会への提供というのが規定されております。こういうことも踏まえ、履修証明の制度化を図ろうということです。

具体的には、学校教育法に履修証明についての根拠規定を設けることとしておりまして、現在学校教育法の改正法案が国会に提出され、衆議院は通過し、参議院で審議中ですが、その法案の中に履修証明の根拠規定を設けることとしているところです。

具体的な内容については法案が成立した後に省令で規定することにしておりますが、主に5点あります。この資料の真ん中のところをご覧頂きたいと思います。対象者としては社会人を考えておりますが、必ずしもその大学などの学生の履修を排除するものではないというものです。

また、内容としましては体系的な知識、技術等の習得を目指した教育プログラムということを考えております。

また、期間としましては、目的、内容に応じて各大学等が設定することを考えておりますが、おおむね半年から1年程度ではないかというふうに想定しているところです。

また、証明書ということで、プログラム修了者には各大学等から学校教育法の規定に基づくプログラムであること、及びその名称等を示した履修証明書を交付するということとしております。

また、その質の保証に関しましては、各大学等において質を保証するための仕組みを確保することを求めることとしているところです。

この履修証明制度の基本的な考え方としては、一番下のところですがけれども、1つは各大学等の多様なプログラムを開発促進するという観点から、法令上は必要最小限の枠組のみを規定

するということにしたいと考えております。

また、プログラムの目的や内容は専門的知識、技術取得ニーズに応じたもののほか、生涯学習ニーズに対応したものなども想定をしているところです。

そして、プログラムの目的、内容に応じて職能団体や地方公共団体、企業等との連携を推進することが大事であるというふうに考えております。

いずれにしましても各大学などの主体的な取組を積極的に支援していくということが肝要であろうというふうに考えているところです。

この履修証明の制度、これをジョブ・カードの中にどのように反映させるのかということですか、あるいは経済界、企業サイドの理解も頂きまして、それがどういうふうに活用されるのかということが肝要であろうと考えておりますので、この委員会で十分ご検討、ご配慮頂ければというふうに考えているところです。

以上です。

(森下委員長) ありがとうございます。

以上で一通りの説明を受けたわけですが、これから各委員の皆さん方からご質問なりご意見を頂きたいと思えます。最初に事務局から説明のあった底上げ戦略の構想からまず入ってはどうかと思えますが。別に文部科学省からでも厚生労働省からでもいいのですが、どうぞご意見をおっしゃってください。

大福さん、どうぞ。

(大福委員) 大変積極的な取組でいいなと思う部分もあるのですが、対象とすべきところについては漠とはわかりませんが、例えばニートですとかフリーターですとか、あるいはワーキングプアですとか、互いに重なり合っていることもあるかと思えます。そういう対象層が、どのくらいのマス・サイズを持っているのか明示して頂くと、もう少しターゲットとすべき像がわかりやすいかなと思うのが1つです。

またもう1つは、当然これから考えていかななくてはいけないことかもしれませんが、こういう制度といいますかハード、仕組みをつくったとしても、そこに本人そのものが来なければ意味がない。要するに川へ連れてきて無理やり水を飲ませるのではなくて、自分が水を飲むということについて比較的アクセスしやすいような仕組みを考慮しないといけないのではと思います。

更に、全体としてはアグレッシブに取り組んでいくということ姿勢として持つような方向へというのはよくわかりますけれども、場合によっていろいろな事情から、そうしたくてもで

きない人もいるわけで、積極性ばかりを余り強く押し出すことによって、その流れに沿えずに片隅に追いやられるということがあってはいけないと思いますので、こうした人たちへの慎重な取扱いも必要かなと思います。

それから、アグレッシブというのとは相反することかもしれませんが、仕事を得られないとか仕事に就いてないという方の中には、メンタルな部分でサポートを求めておられる方がいて、そういう人たちに対するケアということも盛り込めないか、どう表現するのは別にして、何か少しあってもいいかなという感じが致します。

以上です。

(森下委員長) 川本さん。

(川本氏(片岡委員代理)) すみません、今日は代理でございますけれども、私の方から日本経団連としての考えを述べさせて頂きたいと思います。

実は日本経団連と致しましてこの4月に提言書を発表してございます。「官民協力による若年者雇用対策の充実について」というものですが、この中で実はこの職業能力形成システムについても触れております。これにつきましては、経済界としても前向きに取り組んでまいりたいということを出しておりますし、また、少しでも多くの企業の協力をいかに得られるかということにこの制度の成否がかかっているのだろうということで、協力しやすい仕組みということをまず申し上げておきたいと思うわけです。

その上で、3点ほど申し上げたいと思います。まず1点目ですけれども、ここに打ち出されておりますジョブ・カードについてです。ジョブ・カード自体がもちろん目的ではなくて、いかに雇用に至ることが目的ですので、ジョブ・カードは1つのツールということになるわけですが、このジョブ・カードをいかに使い勝手のいいカードとするかということにつきましてはやはり柔軟な記載を可能とする方向で設計をして頂きたいというふうに思っております。

例えば、余りいい例示ではないのですが、病院にありますカルテですね、要は医療行為を記録したのですが、そんなものがよろしいのではないかと、イメージ的にはですね。訓練プログラムなどとなる実習には資格取得可能なOJTもあればそこまで至らないようなOJTもあるわけでありまして、そういう意味から訓練の履歴であればその質とかあるいは量とかを問わずに書き込めるようになれば企業として様々な形で機会を提供できるということになるのではなかろうかと。

一言に言ってしまうえば、小さく生んで大きく育てた方がいいかなと。まず企業は受け入れて、その実績がどんどんふえていくということを第一義に考えた方がいいのではないかなというふ

うに思っているところであります。最初から余り細かなプログラムで、これでやってくださいと、そして評価をしてくださいということになると、多分企業としてはここまで人を張りつけて専門のラインをつくって協力なんていうのはなかなか負担になるということで受け入れが進まないかもしれませんので、なるべく柔軟な制度にして頂きたいということでもあります

それから、2点目でございます。これはプログラム設計に当たってのお願いでございますけれども、先ほどのご説明にあったとおり、プログラムには雇成型と委託型、この2つがございます。そのうち雇成型については職業能力開発促進法に規定されております実践型人材養成システム、それを念頭に置いておられると思いますが、企業が実践型を使おうとすると現在の助成措置とかあるいは職安法上の特例がありますので大臣認定が必要になってございます。もちろんその枠組みにのれる企業はいいのですけれども、そうではなくて助成はいらないですよとか、あるいは職業安定法上の特例もありませんという会社で、雇成型で協力したいというケースもあるかもしれないなというふうに思っております。特段具体的な企業名が頭に浮かんでいるわけではないのですが、いずれにしてもいろいろな選択肢があった方が企業としては協力しやすく受け入れ企業が増えていくのではないかなと、こんなふうに思っている次第であります。これが2つ目であります。

そして、3点目でございますけれども、実際に企業の方で受け入れたいというところが出てきた場合の対応も検討しておく必要があるかなということでございます。訓練を受けたいという人につきましては多分ハローワーク等々を経由して誘導されていくということになるのでしようが、その訓練に協力したいという企業はどこに意思表示をすればいいのかという問題も出てくるのだらうというふうに思っております。一元的な管理をどこかでされるかどうかちょっとわかりませんが、例えば協力企業を登録しておくとか、そういう仕組みをつくっておいてスムーズに流れるというシステムも考えておかれた方がいいのではないかなと、こんなふうに思う次第でございます。

以上でございます。

(森下委員長) ありがとうございます。篠原さん、どうぞ。

(篠原氏(小沢委員代理)) 小沢委員の代理でございます。今日はちょっと基本的なところについて私どものスタンス、考え方を述べさせて頂きたいと存じます。

本プログラム、先ほど来ご説明あったように、産業界・企業の協力なくしては成り立たないということは全くそのとおりでございます。現実に雇用は7割がご指摘のとおり中小企業で吸収されているわけでございます。大企業が雇っておられるのは3割。この中小企業がどうい

人材を求めているのか、どういう教育を施してもらいたいのかというそのニーズを徹底的に調査して頂きたいというのが第1点でございます。

そうしないと、せっかくプログラムをつくっても中小企業が求めているニーズとマッチングしていなければ、就職のお世話も我々するわけですから、大宗は中小企業で成立するというのが私どもの実績でございますので、是非、中小企業のニーズを調査して頂きたい。

第2点は、冒頭大田大臣もおっしゃられましたけれども、私どものイメージは是非このニート、フリーター、母子家庭という狭い範囲内の訓練だけではなくて、今新卒者が大卒でも3割、高卒で5割、中卒なら7割、一、二年で辞めてしまうわけですね。要するに新卒者も職業意識を持たないまま就職をして、今大学も5割も6割も行く時代でございますから、将来自分がどういう職業に就きたいのかというのを学生時代にイメージ持たないまま就職をして、それでミスマッチを起こしているというのが現実でございます。

3番目は、私ども商工会議所は戦後産業界の人材育成ということでそれぞれの地域地域でいろいろな事業をやってまいっております。検定をはじめインターンシップあるいは無料職業紹介事業等々もそれぞれの地方地方で特色のある事業をやっております。今日は欠席しておりますけれども、小沢会頭さんのところは横須賀でございますけれども、平成16年からこのコンセプトがよく似ているのですけれども、若年者の就職を促進させるという目的で資格取得とか研修を行ったキャリアを商工会議所が認定致しまして、その認定証をカードに記録を入れまして、それを就職の際に参考にさせるという、キャリアパスポートと言うのですけれども、その認定証を、略してキャスポート事業と言うのですけれども、もう既に2年半実績がございます。

先ほど厚生労働省さんからもご紹介がございましたデュアルシステムも受託をして会社として就職困難期の方を教育し、こういうキャスポートの中に組み込んでおります。かつ地元の神奈川県立大学と連携しまして、学生さんの訓練もそういうキャスポートの記録の中に入れて就職に役立たせているという、いわば今回のコンセプトのミニ版を地域でやっておられます。次回またお時間頂いてご本人の会頭さんからもご説明をさせて頂きたいと思っております。

そういうふうにそれぞれの地域地域で既にあるシステムをどう活用して本格的なものに、全国版にしていくかという視点を是非持って頂ければ、私ども商工会議所は地域地域で会員組織でございまして、それぞれの会員様にこういう訓練を受けた人がありますからということでマッチング事業をやることができます、また現にやっております。そういう草の根の上に立ってこの事業が全国的に発展できるように、そういう視点で議論頂ければと思っております。

必要な資料はまた次回お持ちしたいと思います。

(森下委員長) ありがとうございました。

西原委員、どうぞ。

(西原委員) 今いろいろご説明をお聞きしまして、論議を進める際の整理として、1つは、これだけの各省庁お集まりで、いわゆる人材能力戦略という大きな切り口の中でやるわけですから、縦軸で例えばいわゆる教育段階から能力開発、就労、そしてまたその中の学び、ライフサイクルの中で個々の制度がどういう位置づけであるのかという縦軸と、横軸の関係で見ますと、それぞれ例えば文部科学省、経済産業省あるいは厚生労働省、それぞれ能力開発に係る様々な制度をここ数年で開発し、今導入過程あるいはかなり実績をあげている制度もございます。そういったものを総合化していったり、整理をしてやっておかないと、それぞれの性格の部分だとかやはり公募体制を含めてなかなか周知徹底できていない部分があって、そういう意味では省庁の枠を越えた政策の部分の総合化というものを一度ここで整理しておく必要があるのではないのかなというのが1点でございます。

それから、もう1点は、ここは人材能力戦略を中心に論議、ジョブ・カードを中心にするということなのですが、例えばフリーターの方で日々の生活に追われる中で、例えば能力開発の機会に参加しようと思ってもなかなかそういうような生活上の問題、制約から参加できない。あるいは母子家庭の方でお子さんの例えば保育の問題等の中でやはりそういった能力開発に参加できない。これはある面、様々な制度的な部分も一部活用できるものもありますけれども、なかなかこれ自体も能力開発に参加するためのサポートの支援の仕組みみたいなものであればこの中で整理をすることによって制度自体の認知あるいはその実現性を高めていくのではないかと。

それと、今中小企業のお話ございましたが、私どもはやはり中小の関係はかなり重視を、特に底上げ戦略の中で中小企業底上げ戦略ございますけれども、いわゆる人材採用あるいは能力開発の観点で様々な時間的あるいは金銭的な制約がある中小のところをかなりやはりこのジョブ・カードについても意識した検討というものが重要ではないかなということ。

もう1つは、中小の関係だけではなくて地域の関係ですね。地域で様々な取組を自治体レベルで能力開発あるいは地場産業の活性化等々でやられている事例もございます。そういった面ではジョブ・カードの履歴の記載の観点から、できるだけ多様でなるべく幅広い形でこれをすく上げるような方向で検討をお願いしたい。

逆に、いわゆる評価基準も含めまして、あまり国として一律的なものでやった場合には、企

業レベルでの活用等が制約される可能性があるなというような気が致します。

意見も含めてお願い申し上げたいと思います。

以上でございます。

(森下委員長) ありがとうございます。

今野さん、どうぞ。

(今野委員) 1つ質問と1つ意見を言いたいと思うのですが、今のご意見でもありましたように、今日は文部科学省のプログラムと厚生労働省のプログラムあったのですが、当然のことながら、両方のプログラムは整合性がきちっとれて全体がよくなるということが非常に重要だと思うのです。その整合性をどうするのかなというのが1つは質問なのですが。

それと関連して、厚生労働省の案はOJTとOffJTをうまく組み合わせますという話です。それプラス重要なのは多分お金がかかるから雇ってもらって、そこで給料を少し払ってもらって、それでコストを出してそれで訓練するというのもう1つの柱だと思うのですが、文部科学省の場合は、OffJTは分かるのですが、OJTはどうするのかなということ、そのコストの問題をどうするのかなというのがちょっと分からなかったものですから教えて頂きたいということです。

もう1つは、私の意見です。先ほど大臣が言われたことはフリーターとかそういうことをおっしゃいましたが、結局もう少し広く考えると、企業は企業で企業内訓練はやります。それはそれでいいのですが、そこからこぼれた人が非常にふえてきて、一種の企業は企業で人材を短期的には維持できても、そういう周辺の人たちの人材力が劣化して経済全体あるいは社会全体の人材力が劣化すると。したがって、一種合成の誤謬みたいなのが起こるので。したがってそういう企業内訓練から落ちていくような人たちもちゃんと考えた全体の職業訓練の社会システムをもう一度構築しましょうというのが基本的なメッセージだったというふうに私は思っています。

その際に重要なことは、効率的で効果的な訓練をした方がいいわけですが、そのときに訓練と雇用をうまく融合したようなタイプの訓練にしたいということが1つの今回の重要なポイントだと思うのです。

したがって、訓練と雇用をうまく融合したような訓練体制あるいは人材育成の社会システムということですので、産業界・企業等の協力が必要だということがあちこちに出てくるということなのだと思います。

私の言いたいのは、先ほど言ったような大臣の考えているような社会システムを人材育成の

社会システムを構築するときに協力の中身が非常に問題で、ちょっと極端に言わせて頂きますね。お願いというので済むのですかという、企業・産業界に。それでそんなシステムが構築できるのだろうかというのは。あるいは誘導すればそういうふうに行くのか。あるいは強制するのとか、いろいろな選択肢があるのですね。

先ほど言ったシステムが非常に大きくて将来重要なのであれば、企業にお願いします、お願いしませうというだけでいいのですかというぐらいの実は大きな問題で。ですから、その辺はいずれにしましても協力頂くという中身を本当はどうするのかというのが非常に重要で。またしつこいようですが、人材育成の社会システムを新たにつくるときに訓練と雇用がうまくマッチングして、訓練が融合できて効率的・効果的な訓練システムをつくりたいというやはり産業界・企業界の協力は必要なのです、やはり。そうすると問題は協力の中身で。もうやめませうけれども、お願いしますというだけで済むのですかという問題はどうしても残ると。

ヨーロッパ型でいけばかなり強制力を働かせてこういうことをやっているわけですが、そのやはり設計と、あとはそこに登場するプレイヤーの覚悟みたいなのがないと、なかなか新しいシステムで、しかも非常に重要なシステムですので、なかなかいいものができるということにはならないだろうというふうに思っております。

ちょっと極端に意見を言わせて頂きました。

(森下委員長) ありがとうございます。

どうぞ、小杉さん。

(小杉委員) もう時間もないようなので、私も3点申し上げたかったのですが、1点にしておきます。1点申し上げたいのは、私は若者の実態調査を中心にやっています。年長フリーターの調査をしていますが、彼らは何の能力もなくこれから新たにつけなきゃならないというふうな捉え方だけはしない方がいいと思います。彼らは彼らなりにキャリアを築いている。彼らがこれからどうしたいのかと聞くと、やはり今まで自分がやってきたことを活かして生きていきたいと思っています。それは何かというと、今いる会社で正社員にしてほしいとか、今やってきたことを活かして同じ業界でより安定的な仕事に就きたいとかそういう発想を持っています。

そういうときに大事なのは何かというと、やはり彼らがやってきたことをどうやって評価してより高い生産性を持つようにするのか。そこでもこの仕組みを、フリーターをたくさん使っている企業の中で展開していくことによって、彼らをもっとより高い能力を発揮する労働力にすることができる1つのターゲットとしてはその辺に焦点を当てる必要があるのではないか。

それからもう1つ、彼らがどうしてそう考えるかという、お金がないからです。ほとんど彼らは大学に行かないそうです、あるいは行けなかった。今大学に行くか行かないかというのは家計の問題が非常に大きいですが、そういう層で、自分で自分の食い扶持を何とかしなきゃならない、そういう生活の中にいる人たちです。ですから、改めて何か学びたいと思っても自分でお金を出して何かプログラムを受けに行くということとはできない人、そういう発想の中です。今あるこの自分の中のこの資源だけを使って何とかしたいと思っている。

そこを汲んでいきますと、今野先生のさっきの発言につながってきますけれども、能力形成を一体誰がするのか。彼らが自分でということでは十分彼らにはそのチャンスも可能性も自分では見えておりませんし、そこをどうやって設計していくかというのが大事ではないかというふうに思います。

1点だけです。

(森下委員長) ありがとうございます。

どうぞ、大久保さん。

(大久保委員) 1つ、これは退職者の問題でして、今現在フリーターとか再就職の主婦の人たちというのが中心になっているのですけれども。私はある程度対象は少し広めにとった方がいいのではないかというふうに思っています。というのは、ジョブ・カードを持っている人イコール就職困難者という1対1の関係になってしまうというのを避けるべきではないかと思っているので。何かカードをつくると自分が就職できない人だということが証明されてしまったみたいなことが起こるのは避けなければいけないのではないか。

もう1つは、企業人事の採用というのは資格主義ではなくて経験主義だということを重く置いておいた方がいいと思うのです。だから、主婦の人たちというのは昔働いていた、そのときに昔とった杵柄としてどんな仕事をやってどんな成果をあげていたのかということをちゃんと評価してあげることをまず一義的にやって。久しぶりにブランクがあってそのほこりをたたき直してブラッシュアップしたということはプラスアルファであって。やはり経験でやってきたことの方が企業としては魅力があるのだということで。それはさっきの小杉さんのフリーターの話にも通じると思うのですけれども。このあたりは非常に大事なポイントになるのではないかなというふうに思います。

もう1点だけ。それに加えて、特定の職業をやるために必要なスキルとか知識ということに加えて、もうちょっと基礎的な能力というものも当然あるわけで、それは厚生労働省の就職基礎能力とか経済産業省の社会人基礎力というのがそうだと思うのですけれども。このこともき

ちっと合わせてそのジョブ・カードの中では評価してあげられるといいなというふうに思っています。

そういうような動きもとらえて、うまく企業の人事採用場面において知りたいことがちゃんと書かれている、そういうジョブ・カードというものを考えていきたいなというふうに思います。

(森下委員長) ありがとうございます。

今日は初回でございますので、それぞれ貴重なそれぞれのお立場からご意見を頂いた、非常に大事なご意見ばかりだと思います。どうぞ各省庁の事務方の方々も是非現場の意見といただきますか、いろいろな既存のいろいろなことがございますので、それぞれのお立場から本当にご意見を頂いたと思いますので、是非参考にして頂きたいと思います。

今日はちょっと定められた時間が少しオーバーしそうでございますが、是非また次回も積極的にひとつお互いに議論を双方向で交わしていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。

きょうは一方的にご意見を伺うということになりましたけれども、ぜひよろしく願い致します。

それでは、今後のこともございますので、事務局からちょっとご説明を頂きたいと思います。

(山崎審議官) お手元の資料の資料ナンバー6ですが、この構想委員会の今後のスケジュールだけご紹介しておきたいと思います。1枚紙でございます。一番下の方に入っていると思いますが。

ジョブ・カード構想委員会、今回が第1回で5月23日ですが、次回が6月上～中旬、これを第2回会合と考えてございます。ここである程度骨格を確定していくというものでして、特に概算要求がありますので、そういう骨太の方針の方にこれを考えていくということで第2回を予定しています。

それから、第3回が7月以降ですが、これは平成20年度の概算要求がありますので、この職業能力形成システム等に係る概算要求に関する事項ということです。

そして、大体制度骨格が固まりまして、実際に先行プロジェクトもこの辺から実施されていくという形になるわけですが、最終的には本年におきましては11月から12月にかけて第4回ということで詳細設計をとりまとめていくということです。

先ほどのご指摘を全部踏まえまして、私どももいろいろ検討させていただきます。それを踏まえてまたいろいろご相談申し上げるという形です。

(森下委員長) それで、第2回の日程が、来月のことでございますので、何か具体的な日程ございましたら。

(山崎審議官) 第2回会合の日程ですが、2つほど候補を挙げさせて頂いております。6月12日火曜日の10時30分からか、もしくは6月14日の16時30分からの2つです。それぞれ1時間のお時間を頂きたいと思いますが、皆様のご都合いかがでございますでしょうか。もしよろしかったらこの場で決めさせて頂きたいと思いますが。

事前に少し連絡だけさせて頂きましたが、例えば12日の一応10時30分からということで決めさせて頂いてもよろしゅうございますでしょうか。

(森下委員長) よろしゅうございますでしょうか。

(山崎審議官) 大変皆さんお忙しいようでして、それでは一応6月12日の10時30分からということで、場所につきましてはまた次回事務局から改めて連絡差し上げたいと思います。

(森下委員長) 今日のご意見を踏まえて次のいろいろなシステムの骨格を説明するときにご意見をできる限り組み入れて、現場といいますか、既存の分野と齟齬が起きないといいますか、無駄のないようにする必要があるではないかという気が致しますので、是非その点ご配慮頂きます。

それでは、今日は第1回でございますので、少し時間が伸びましたけれども、大変貴重なご意見を頂きましてありがとうございます。

以上で終わりたいと思います。

ありがとうございました。

- 了 -