

# ジョブ・カード構想委員会 第2回議事録

平成19年6月12日(火)

10:30～11:30

於：共用第3特別会議室

## 第 2 回 ジョブ・カード構想委員会 議事次第

日 時：平成 19 年 6 月 12 日（火） 10:30～11:30

場 所：共用第 3 特別会議室

出席者：森下委員長、今野委員長代理、上原委員、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）、片岡委員、小杉委員、西原委員、樋口委員、山口委員、内田内閣府事務次官、浜野内閣府審議官、山崎内閣府大臣官房審議官、清木文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官、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政策担当参事官

議 題：職業能力形成システムの骨格等  
平成 20 年度概算要求に向けて

- 1 事業主団体の取組
- 2 第 1 回委員会の指摘に対する関係省の対応等
  - ( 1 ) 厚生労働省
  - ( 2 ) 文部科学省
- 3 討 議
- 4 その他

森下委員長

只今から「ジョブ・カード構想委員会」の第2回会合を開催させていただきます。

前回は、職業能力形成システム等に関しまして、関係省の取組について御説明を頂いた後に、構想委員会の委員の皆さんから御意見を頂きました。

本日は、事業主団体の取組について、御紹介を頂くとともに、前回の御意見に対する関係省の対応について御説明を頂きたいと思っております。その上で、構想委員会として、職業能力形成システムの骨格等について、御議論を頂きたいと思っております。

議論に先立ちまして、本構想委員会の委員を御紹介致します。お手元資料 No. 1 - 2 をご覧下さい。

まず、新たに委員となられました、東京都中小企業団体中央会理事の上原洋一様でございます。

前回、所用のため御欠席をされました、日本アイ・ピー・エム株式会社部長の片岡久様でございます。

お二方、どうぞよろしくお願ひしたいと思います。

なお、本委員会の会議の公開関係につきましては、第1回会合において、「議事録及び資料をもって公開する」となっております。また、本日の会議終了後、事務局より、そ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、申し添えておきます。

それでは、議事次第に従い、まず事業主団体の取組につきまして、小沢委員の代理で日本商工会議所常務理事の篠原様より御説明をお願い致します。

篠原常務理事 おはようございます。篠原でございます。まず、発言の機会を頂きましたことを厚く御礼申し上げます。

私ども商工会議所は長年にわたりまして、人材の確保や育成、就業支援を行ってまいりました。この立場から、まずジョブ・カード構想に関します基本的考え方を述べさせていただきますと存じます。その後で、先進的な取組事例と致しまして、横須賀商工会議所が実施している事業を御紹介したいと存じます。

お手元の資料 2 - 2 の 1 ページ目をご覧頂きたいと存じます。

まず、この構想に対する私ども商工会議所の考え方と取組でございますけれども、職業能力形成機会の提供、あるいはその後の習得した能力の評価・証明、そして、就労支援。左の方にございます通り、これを一貫して行うシステムにつきましては、就職希望者と企業の双方にとって必要でございます。私どもは官民の連携によりまして、効率的かつ実効性のある仕組みを早急に進めるべきであると考えております。

就職を希望する者を受け入れる最大の受け皿は、やはり何といたっても、我が国の雇用の7割を担う地域の中小企業であろうかと思っております。したがって、ジョブ・カード制度は、中小企業にとって使いやすく、かつ即戦力となるような人材の確保に資するものとする必要があるというのが、基本的な考え方でございます。つきましては、人材を獲得したい企業と就職希望者との双方のニーズを的確に把握致しまして、マッチングを行う

仕組みが重要であろうと考えております。

なお、職業能力形成機会の提供あるいは能力の評価・証明、就労支援の各段階におきまして、勿論、官の主導は必要でございますけれども、官のみならず、既に私ども商工会議所をはじめ民間が持つ施設あるいはノウハウ、コンテンツ、指導者層等々の民間の活力を十分に活用して頂きたいというお願いでございます。

続きまして、資料2の商工会議所の先進事例と致しまして、横須賀商工会議所の事例を御紹介したいと存じます。

地域におけます企業の人材の育成確保の支援は、私ども商工会議所が果たすべき役割の1つの大きなポイントでございます。現在、全国に517商工会議所がございますけれども、各商工会議所におきましては、地元企業の人材ニーズを踏まえまして、経営者や従業員を対象とする各種の研修会、セミナーなどを開催致しますとともに、企業実務で求められる知識やスキルの習得、能力開発、育成に資する各種の検定事業を実施しているところでございます。

さらに、会員企業の協力を得まして、多くの商工会議所では、最近、無料職業紹介事業あるいは職場体験、インターシップなど、若年者などの雇用を支援する事業を実施している会議所が多くございます。

なかでも、これから紹介します横須賀商工会議所では、ジョブ・カード構想と同じコンセプト、考え方で3年前から独自の人材育成事業として、キャリアサポート事業、通称キャサポートを実施しておるところでございます。

資料2の1ページ目をご覧くださいと存じます。

キャリアサポート事業は

- 「 学生・フリーターなど若年者層の人材育成とスキルアップ、就職支援」。
- 「 求職者のスキルアップ、再就職、転職支援」。
- 「 商工会議所会員企業従業員の人材育成とスキルアップ」。
- 「 商工会議所会員企業の雇用支援（有能な人材の地元企業採用促進）」。
- 「 横須賀市民や小・中学生のIT教育、語学教育、生涯教育支援」。

この5つを目的とするものでございます。資格取得や研修受講、社会活動参加など、利用者のキャリアを商工会議所が認定し、認定証を発行致しております。

同じ資料の3ページから4ページ目をご覧くださいと存じます。具体的には、ウェブ上の本事業のサイトにアクセスをして頂きまして、会員登録を致します。その後、個人の履歴を管理するマイページが作成されまして、これに自ら取得した資格や受講した研修、講座、更にはNPO活動の実績、趣味、特技などの履歴を記録管理していくものでございまして、言わばネット上で経歴書が作成、更新されていくこととなります。

これを横須賀商工会議所が認定致しましては、会員の求めに応じまして、紙の認定証を随時求めに応じて発行するというシステムでございます。会員自らのキャリアアップを図りまして、就職、転職時に自己の持つ適正な能力を積極的にアピールするツールとして、

活用して頂いております。

実績は1ページ目の下の段をご覧頂きたいと存じますが、本事業は横須賀商工会議所が地元の横須賀市・横須賀市教育委員会、横須賀市生涯学習財団、ハローワーク横須賀、神奈川県経営者協会などと連携致しまして、一体となって事業を推進しておりますけれども、平成16年10月の開始以来、これまでの実績は、利用者である会員数が約700人、認定証の発行数が約500枚、この事業に賛同して頂いている企業が90社でございます。

資料の5ページをご覧頂きたいと存じます。また、横須賀商工会議所におきましては、キャリアサポート事業と関連致しまして、大学との連携事業、デュアルシステム訓練事業を推進しております。

大学連携では、隣接致します神奈川県立保健福祉大学と連携致しまして、キャスポートの活用やe-Learningの提供、就職支援の際の模擬面接会の実施などを行っております。

デュアル訓練におきましては、平成16年度～18年度に厚生労働省から委託を受けました5回の実績では58名が参加致しまして、会議所が橋渡し役となりまして、54社の研修受け入れ企業を得て実施を致しました。これまでの訓練後の実績でございますけれども、訓練後も参加者への継続した就職支援を実施しておりまして、これまでの就職率は83.3%といういい成績を頂いております。

続きまして、6ページでございます。これは現在新たな取組と致しまして、今、開発しているものでございます。就職希望者のベーシックなビジネス能力を認定致します制度と致しまして、ビジネススキル認定制度というものを民間企業とタイプして開発しております。これは一般的なビジネス常識やマナーについて問うものではございませんで、実際の企業実務で起こった題材を基に、企業現場でいかに対処すべきか、その判断力、問題解決力を問う内容のものでございまして、パソコン上で実施できます。試験結果を本人にフィードバックすることも可能でございます。

これによりまして、求職者のみならず、内定者・新入社員、中堅社員のスキルレベルを認定することができ、地域企業の人材確保に繋がるビジネススキルの共通認定試験としての普及を図ろうということで、今、計画しているものでございます。

これらの事業は、全てキャリアサポート事業を連動致しておりまして、職業能力形成から習得した能力やキャリアの証明、就職支援までをワンストップで行う点で、ジョブ・カードの制度設計においても御参考にして頂ければと思っております。

また、こうした既に地域で成果を上げている取組を、是非ジョブ・カード制度においても生かして頂きたい、活用して頂きたいと思っております。

なお、横須賀商工会議所の事業では、手続や学習など、インターネットを活用しており、個人データもデータベース化して一元管理しております。ジョブ・カードも施策としての実効性を上げるためには、利用者の利便性を高めることが必要でございますから、何らかの形でITの積極的な活用も検討の対象にして頂ければと思っております。

最後に、今、御紹介しました横須賀商工会議所の例のように、地域におけます人材育成、雇用支援におきまして、人材の受け皿となります地元企業と直結しております私ども商工会議所の果たす役割は大きいものと考えております。是非ジョブ・カード制度におきましても、私ども商工会議所が橋渡しになりまして、地元の教育機関、地元の公的な機関、あるいは会員企業との連携を図りまして、円滑に事業を推進するコーディネーター役として、努めてまいりたいと考えております。

つきましては、商工会議所がこれまで培ってまいりました資産、ネットワークを是非御活用頂ければと思っております。

ありがとうございました。

森下委員長 篠原さん、ありがとうございました。

議論につきましては、後ほど一括して行うことと致しまして、引き続き、第1回委員会の指摘に対する関係省の対応につきまして、説明をお願いしたいと思います。

まず、厚生労働省からお願い致します。

厚生労働省（草野審議官） 厚生労働省審議官の草野でございます。

資料 No. 3 をご覧頂きたいと思っております。前回いろいろ御議論、御指摘を頂きまして、それに対する厚生労働省の対応の考え方を整理した紙でございます。これを基に、後ほど御説明申し上げます骨格案に盛り込むということにしております。

前回の御議論でございますが、まずシステム構築に産業界・企業の協力が必要である。単に協力という以上に覚悟を持ってやらないといけない。あるいはフリーターの能力開発に対する責任をだれが負うのかというお話がございました。

産業界・企業の積極的・主体的な取組が重要ということで、そういう文言を骨格案に入れさせて頂きたいと考えております。

人材ニーズ、教育ニーズの徹底的な調査という御指摘がございましたので、これも当然でございます。企業のニーズ、教育ニーズを的確に把握するという調査をやっていきたいと考えております。

対象者の人数についてのお話もございましたが、これは今後どういう形ができるか。あるいは産業界・企業の取組がどういう形になるかということによっても大分違うわけですが、現在、日本版デュアルシステムがございまして、これが平成19年で大体3万人規模でやることを考えております。これが1つのベースになって、あるいは雇用訓練方式として実践型人材養成システムというものを去年の法改正で盛り込みましたので、それをベースとしまして、どれだけ上積みできるかということになってくるのではないかと考えております。

2ページは「『2. 産業界・企業に受け入れられる実践的な訓練・評価に係る基準・仕組みづくり』について」でございまして、一律に決めるということではなく、企業が活用できるようにということがございましたので、訓練の品質を担保するため、最低基準は必要だと思っておりますが、更に企業の活用が促進されますよう、実情に応じた訓練の実施を考えて

いきたいと思っております。そういう観点から、仕組みを考えたいと思っております。

キャリアコンサルタントの実施ということで、アクセスの確保という御指摘がございました。これも非常に重要なところでございます。そういう意味で、産業・職業ごとのキャリア形成などに関する情報を積極的に提供する。あるいはキャリア・コンサルティングを実施しまして、アクセスの確保を図るということを考えております。

アグレッシブに取り組めないものに対する配慮、あるいはメンタル問題を抱える者に対するサポートケアということでございますので、対象者の特性に応じたきめ細かなキャリア・コンサルティングを実施していきたいということでございます。

3ページでございますが、対象者の範囲、人数です。これは先ほど申し上げたような考え方でございます。

雇用訓練方式について、実践型人材養成システムにのらないものも対象にということでございますが、これも先ほど申し上げましたように、最低限の基準は必要でございますけれども、それ以上に企業の活用ということも考えまして、実践型人材養成システムだけでなく、一定の基準に合致した組み合わせ型訓練も対象としたい。この基準をどう設定するかというのは、後で御議論頂きたいと思えます。

協力企業の登録制度を考えたいと思っております。

4ページでございますが、ニート、フリーターだけでなく、幅広く学生に対する研修、インターシップの履歴も対象にする。あるいは地域の様々な取組もジョブ・カードに記載できるようにする。さらに、特定スキルに加えて、基礎的な能力も評価する。こういったいろいろな対象について、研修、インターシップなど、様々な活動を対象にということでございましたので、ここは教育訓練経歴、職業経歴、取得資格あるいは社会体験活動歴などの職業能力に関連した幅広い事項を網羅することに致したいと考えております。

ジョブ・カードは、柔軟な記載を可能とする設計にということでございますので、自由記載欄を設けたいと考えております。

過去の経験をしっかりと評価するということでございますので、これは過去の教育訓練経歴や職業経歴をジョブ・カードに記載して、評価できるようにしたいと思えます。

ジョブ・カード＝就職困難者という関係にならないよう、対象を広げるべきである。これはジョブ・カードというものをテコとして、これから本格的に外部労働市場というものをつくっていくきっかけでございますので、段階的に対象の拡大を検討したいと考えております。

「6．プログラム参加者や参加企業等に対する支援について」でございます。

特に時間的、金銭的な制約のある中小を意識した検討をということでございますので、1つは能力評価基準等のノウハウによる支援、評価者の育成支援ということ。それから、助成措置を考えております。

フリーターに対する生活支援、母子家庭の母に対する保育問題の支援など、訓練に参加できるようにするためのサポートということでございますので、これについては、何らか

の融資制度ということで対応していきたい。現在、検討しておるところでございます。

今、お話がございました横須賀商工会議所のような先進的な取組でございます。こういったものについては、我々としても勉強させて頂き、それを取り込ませて頂きたいと考えております。

省庁の枠を超えた政策の総合化、これは当然のことございまして、連携を十分に図っていきたいという考え方でございます。

以上が前回の御指摘に対する考え方の整理でございます。

森下委員長 ありがとうございます。

続きまして、文部科学省からお願いします。

文部科学省（清木生涯学習総括官） 文部科学省生涯学習総括官清木と申します。

同じ資料の6ページをご覧頂きたいと思えます。大学・専門学校等における実践型教育プログラムについてでございますが、まず1つは「OJTは実施されるのか」という御質問がございました。このプログラムは、大学などがそれぞれの特色を生かして取り組むものについて、委託事業として委託経費を出すという事業でございまして、個別の取組において、企業と連携したOJTなどがプログラムに組み込まれるということも十分考えられると考えております。

2つ目ですが、プログラムに関するコストの負担でございますが、ただいま申し上げましたように、大学等に委託をして実施する事業でございますので、2,000万円を上限としまして、必要な経費は国が委託経費として負担することとしております。

以上でございます。

森下委員長 ありがとうございます。

次に、職業能力形成システムの骨格案等について、説明を願います。

厚生労働省 資料4に基づきまして、骨格案を説明します。前回、骨格案は一応説明致しましたし、時間の関係もございますので、変更点を主に説明させて頂きたいと思えます。

4ページでございます。青で書いた部分が今回新たに書き込んだ部分でございます。先ほどお話ししましたように、産業界・企業の積極的・主体的な取組が重要ということで入れさせて頂いております。

「企業の求める人材能力要件の明確化」ということで、企業の人材ニーズ、教育ニーズの的確な把握。企業の人材要件の積極的開示が条件になりますが、人材ニーズの的確な把握を入れさせて頂いております。

5ページをご覧頂きまして「企業が求める『人材能力要件の開示』の促進」でございますが、これにつきましては、職業能力評価基準というものがございまして、これを活用しまして、人材能力要件の開示を促進するというところで、開示につきましても、共通用語で開示の内容を明らかにする必要があるわけで、職業能力評価基準というものが共通言語として使えるのではないかとということで、こういうものを活用しまして、開示を促進したいと思っております。



今、申し上げた企業の人材ニーズ、教育ニーズの的確な把握ということを書いてございます。

それから、1つのポイントになりますのが、産業界・企業に受け入れられる実践的な訓練・評価基準をどうするかということでございまして、考え方としては、後で御議論頂きますが、モデル評価シートというようなものを1つの基準としてつくって、これを活用して訓練の仕組みをつくっていくことにしてはどうかと考えております。

そういう意味で、職業能力評価基準を活用し、業界団体などの主体的参画の下、産業界・企業に受け入れられる実践的な訓練・評価を可能とするための訓練・評価基準、モデル評価シートを策定していく。これが1つのポイントでございます。

併せて、職業能力形成システムの前提となります職業能力評価基準についても、引き続き、整備充実を促進するという事で、こういったものを基につくりまして、これを各企業、現場で照らし合わせて、実践的な基準にした上で、それを基にモデル評価シートをつくる。そういう形をつくっていったらどうか。これは後でまた御議論頂きたいと思っております。

それから、訓練カリキュラム、評価手法の改善・策定ということで、これはモデル評価シートを踏まえまして、現行の訓練カリキュラムを見直すとともに評価手法を改善する。

それから、訓練ニーズの高い新たな職種、これは調査によって把握して、必要性の高い職種について訓練カリキュラム、評価手法を順次作成していくことにしたいと思っております。

続きまして、6ページでございますが、基準をつくって訓練システムをつくるわけですが、そこへどう誘導していくか、プログラムへの誘導でございます。これにつきましては、産業・職種ごとのキャリア形成に関する情報提供を通じた講習会あるいは企業見学、こういったものを積極的に実施して、自分がどういうものに向いているか、あるいは興味を持つかということを見て頂く。その上で、就職ガイダンスなどをやりまして、生徒・学生のみならず、父兄も含めまして、幅広い広報啓発活動をやりたいということになります。

それから、個別には更に対象者の特性に応じたきめ細かなキャリア・コンサルティングを行う。特に若年層につきましては、若年向けのキャリア・コンサルティング基準の開発と講習の実施ということ併せ行い、きめ細かな対応ができるようにしていきたいと思っております。

それから、キャリア・コンサルタントの資質の向上が重要です。当然適切なコースへ誘導するには、キャリア・コンサルタントの資質の向上というのは不可欠でございますので、能力水準の確保・向上と併せまして、ジョブ・カードの記載とか有効な活用についても講習を実施して、キャリア・コンサルタントであれば、ジョブ・カードについて、これを活用するという事は十分周知している。こういう状態にしていきたいと思っております。

7ページ目でございます。

対象者の特性に応じた実践的な訓練の実施ということでございまして、これは前回申し上げましたように、2つの方式を考えております。

1つは、雇用訓練方式でございまして、これは有期と常用雇用と両方ございます。なかなか最初から常用雇用は困難であるという場合に、有期契約で訓練をやって頂いて、その後、本雇用、常用雇用に移行するか判断して頂くという形も入れたいと思います。

この仕組みとしましては、実践型人材養成システムが、現在、新規学卒者を対象にできておりますので、これがベースとなりますが、それに加えて、子育て終了後の女性や母子家庭の母親などを対象としまして、一定の基準に合致した座学と企業実習を組み合わせた訓練の創設ということも考えております。これは、また主要な論点2で御議論を頂きたいと思います。

そのほか、委託訓練方式というものでございます。これはハローワークなどからの受講あっせんを受けて、教育訓練機関で座学を行った後、更に教育訓練機関からの委託で企業における実習を行うという形のものでございます。

現在、日本版デュアルシステムというものがございまして、これを活用致しまして、子育て終了後の女性や母子家庭の母などについても対象としていきたいということでございます。

次のページに行きまして、評価者の育成ということでございます。

今回のシステムにおきましては、単に訓練が終わったというだけではなくて、訓練が終わったときの評価、それが1つのポイントになって、仮に受入企業で就職できなくても、ほかのところで就職できるようにということでございますので、評価というのは、1つのポイントでございます。

そういう意味では、職業能力評価に関する専門家集団を活用しまして、企業における評価者の育成支援を推進していきたいと思っております。これは、全国の様々な分野における専門家をデータベース化しまして、評価者として活動して頂くということを考えたいと思っております。

今後、恐らく団塊の世代の方々は、いろいろ企業の中で技能継承に取り組んでいかれると思いますが、その企業の中だけでなく、やはり広い意味でのインフラ整備とか評価ということに御活躍頂くということを考えていく必要があると思っております。

それから、訓練終了後の評価の適切な実施ということでございます。事業主に対して、能力評価基準などのノウハウの提供、更には財政的支援の検討をしていくと思っております。

次にジョブ・カードの客観性・信頼性の確保ということでございます。施策の方向性としまして、ジョブ・カードの記載内容・様式をどうするかということですが、内容としましては、幅広く職業経歴、取得資格、社会体験活動歴などを網羅していきたいという考えでございます。様式につきましては、また後で御議論頂きたいと思いますが、全体としてのキャリア経歴に関する表、例えば教育訓練歴、職歴、その他の様々な活動歴を総括表にまず書きまして、そのベースとなる、それぞれの教育訓練経歴を1枚1枚に書いたものをファイルするというようなことで考えられないかというものでございます。

客観性・信頼性の確保、産業界、企業への浸透ということで、これは何より教育訓練評

価値者とか、キャリア・コンサルタントの記入ということで、客観性・信頼性を確保することが重要でございます。

そういう意味で、こういった方々の能力水準の確保・向上策と併せて、キャリア・コンサルタントの方などの署名記載ができるようにしていく。

それから、企業・産業界の協力というのは不可欠でございます。ジョブ・カードへの適切な記載、これは企業の中でわかるものもございますので、必要に応じて企業に確認印を押してもらおうとか、そういうことも考える必要があるかと思いますが、適切な記載と普及の促進。

それから、当然ながら採用活動でカードを適切に利用して頂くということが必要だと思います。

6の参加企業に対する支援ということでございます。業界団体が主体となった訓練評価の基準づくり、これに対して、一つのやり方としまして、例えばモデル事業の実施がございます。これは今の実践型人材養成システムで行っておりますが、モデル事業の実施でありますとか、訓練評価基準に基づくノウハウによる支援ということで、業界団体が主体となった訓練評価基準づくりに対する支援を行っていきたいと思っております。

それから、評価に関する専門家集団、専門家をデータベース化しまして、評価者として活動して頂くように育成支援をしていきたいということでございます。

そのほか、雇用訓練方式による訓練の実施計画については大臣認定の仕組みがございます。

そのほか、助成措置でありますとか、プログラム参加者への融資制度の拡充の検討をしていきたいということでございます。

以上が骨格でございます。論点としましては、おおむね3点あるのではないかとということで、挙げさせて頂いております。

1つは、訓練評価基準をどうするかということでございまして、1つは、日本版デュアルシステムで、モデル評価シートというもので評価をしております。こういうものをベースにどういう形でやっていったらいいかということが論点かと思えます。

この点につきましては、資料4-4をご覧頂きたいと思えます。4-4で「企業実習評価書による評価の方法」と書いてございます。

これは、日本版デュアルシステムで現在行っている評価シートでございます。一番上に企業実習、OJT期間内における職務内容という欄がございます。次に職務遂行のための基本的能力ということで、社会人としての基本であるとか、コミュニケーション能力、協調性、こういったものについて、自己評価と企業評価というのをA、B、Cで丸を付けて頂くというようなことでございます。評価指標として右側に書いてあるようなことについて、細かく評価するということでもあります。3番目に「技能・技術に関する能力」ということで、これも「基本的事項」と「技能・技術の程度」に分けてございます。基本的事項としては、安全作業とか作業時間、工夫・改善といったような事項。技術・技能の程度

につきましては、例えばコンピュータ関連であると、コンピュータ基本操作、プログラミング技術、ソフトウェアテストという形が仕事でございまして、作業に行きますと、例えばソフトウェアテストですと、ソフトウェアテスト設計、テスト実務となっています。更に評価指標で見ますと、これをまた細かく分けていくと書いてあります。こういった項目について自己評価と企業評価をして頂いて、最後に総評する。このような形で日本版デュアルシステムの強化をやっていくということです。こういったものをベースとして、どういふふうにやっていくかということをお議論頂いてはどうかと思っております。

それから、一定の基準に合致した座学と企業実習を組み合わせた訓練というのが2番目の論点になるかと思えます。

これは、当然訓練の最低限の品質担保というのが必要なわけですが、他方、企業の実情に応じて利用しやすいものとするということも必要なわけですので、そのバランスをどう取るかというのが大きなポイントかと思えます。

訓練期間、時間、訓練形態、評価方法について、どのような基準を設けることが適当かということで、資料4-4の2枚目をご覧頂きたいと思えます。

これは、現在の実践型人材養成システムと日本版デュアルシステムの訓練期間等について表にしたものでございます。

実践型人材養成システムといいますのは、雇用型といって概ねよろしいかと思えますが、昨年、法改正により創設致しまして、これから実施に移る段階でございまして、総訓練期間は6か月以上2年未満ということで、ある程度まとまったものをやる。言わば昔でいう養成訓練に近いものでございます。訓練時間は、大体1年で850時間以上、形態としましては、OJT時間割合が2割以上、8割以下ということで、逆に申しますと、Off-JT、座学の部分は2割確保してもらおうということを考えています。それから、教育訓練施設の形態、OJT実施事業主以外の者の設置する施設ということで、座学の方をやって頂きます。つまり、座学と実習の組み合わせですが、同じ事業所ではなく、教育訓練機関と企業の組み合わせということでございます。評価方法は客観的かつ公正なものであることというふうにしております。

日本版デュアルシステムは、2つのタイプがございまして、委託訓練活用型というものと専門課程・普通課程活用型、これはある程度まとまった時間をやるという2つのものがございます。

これは、実習の部分が雇用ではなくて、教育訓練機関からの委託を受けて実施をするという点で、実践型人材養成システムとは異なっているものでございまして、今回の委託型というものに相当するものでございます。委託訓練活用型の方は、ある程度コンパクトにやるということで、すぐ就職して頂くということをお頭に、標準5か月、上限6か月でやっております。

総訓練時間は週5日、1日6時間を標準とする。

形態としましては、1か月以上、総訓練期間の2分の1以下がOJT、逆にOff-J

Tは、その半分ということになります。

教育訓練施設の形態、評価方法に特に定めがないという形でございます。

こういったものを見ながら、雇成型、委託型、それぞれどのような基準がいいか、企業の使いやすさということを考えながら、御議論頂ければ幸いかと思っております。

以上、簡単でございますが、説明させて頂きました。

森下委員長 ありがとうございます。それでは、今までの説明を受けたことにつきまして、各委員から御質問なり、御意見をお願い致します。どうぞ、御自由に、西原さん、どうぞ。

西原委員 先ほど横須賀のキャリア・サポート・サービスの概要をお聞きしまして、参考になるところが多いのかなと思いました。

1つお聞きしたいのは、参加される方は、例えば学生、専門学校あるいは失業者、フリーター等々、どういう方がどんな層別で参加されているのか、お聞きしたいと思います。

それと、ジョブ・パスポートという事業が、今、厚生労働省の方でやられています。これは中身的に見ますと、職務あるいは学習歴、それから社会貢献活動等々、かなり幅広い形で記載が可能になっております。かなりジョブ・カードと構想的に似たような印象を受けるのですが、このジョブ・パスポートの発展系的なものを想定していくというのが1つあるのかどうか、その考え方をお聞きしたい。

もう一つは、ジョブ・パスポート事業自体、まだ活用とか認知という部分では、不十分なところがあるかと思えます。

従って、ジョブ・カードを検討する際には、ジョブ・パスポートあるいは横須賀の商工会議所でやられている、こういった事業の中における評価とか、あるいは課題、そういったものを整理していくというのが1つ大きなポイントになるのではないかとと思っております。意見も含めて申し上げたいと思えます。

森下委員長 ありがとうございます。最初に横須賀の方からお願いします。

篠原常務理事 正確な統計数字は、今、手持ちにないのですがけれども、全般を通じて、今、横須賀商工会議所でお使い頂いておられる会員さんの700名に参加して頂いておりますけれども、ほとんどは学生さんと考えて頂いて結構でございます。

デュアルシステムだとか、いろいろな就職困難者の事業をやっておりますけれども、まだ数は全体の中では少ないというのが全体の構成でございます。

したがって、私ども考えますのは、先ほど御説明にあったように、ちゃんと評価基準をつくって、評価者を決めて、それで公的機関が訓練をする、あるいは委託を受けるというプログラムのカテゴリーと、今、横須賀商工会議所がやっているような民間レベルの、特に就職困難者というよりも、学生さんのレベルアップを図りながらやっているというものと、どうやって組み合わせて相乗効果を出すかというふうに御検討を賜われればと思っております。

森下委員長 どうぞ。

厚生労働省 ジョブ・パスポートという仕組みで、まさに考え方は、かなり近いわけで、職業経歴でありますとか、学歴、就業経歴、こういったものを書くということで行ってきましたが、ある意味では、この反省点に立って、今度のジョブ・カードというのを考えたいと思っております。

やはり、この仕組みというものは、本人記載というだけでやっているということで、1つは客観性です。それから内容の担保ということについて、やはり専門家が介在して、キャリア・コンサルタントのような専門家が介在して、ちゃんと指導の下に書いていくという客観性の担保というのを考えないと、本人が書くだけでは、履歴書の域をなかなか出ないということはあると思います。

もう一つは、やはり通用性を持たせるということで、この仕組みについて、官民の需給調整機関において活用されないと、企業、産業界、ほとんど知らないことになるわけでございます。やはり、そこは公共がやるだけでなく、官民の需給調整機関が、これを基準として両方で使うというようなことでありますとか、産業界、企業がある程度認知して頂く、こういうようなことが必要でございまして、そういう観点で、今度のジョブ・カードというのは、客観性、内容の担保ということと、業界、企業、それから官民の需給調整機関、全体がこれを使うという仕組みにしていきたいということでございます。

森下委員長 ほかに、どうぞ。

大福委員 横須賀の取組についてですが、私の方も少しお伺いをしたいと思っております。大変素晴らしい先進的な取組だと思っておりますが、会員となっている500名なり700名の方というのは、入会のときに入会金があるのかどうか教えて頂ければと思います。

それから、これは多分これから検討する中で一番重要なところになるかと思っておりますが、その人たちが多分IT活用ということで、パソコンでアクセスしてこられるのだろうと思っておりますが、その入口のところから、どうやって誘導して700名という方が会員としてエントリーされてきているのか、その辺の実態がわかれば教えて頂きたいと思っております。

森下委員長 どうぞ。

篠原常務理事 横須賀の場合は、会員登録は無料でございます。それで、認定証を紙で発行致す場合には実費を頂いております。大体認定証1枚500円です。ということで、原則無料、認定証を出すときだけ、コスト見合いということで500円頂くということです。

森下委員長 どうぞ。

大福委員 入口のところの集め方といいますか、PRの仕方とかというのは、非常に重要だと思っておりますけれども、そこについて何か特段の工夫があるのか、あるいはインターネットでアクセスしてきた方々を単に自動的に集めているだけなのか、その辺をお伺いしたいのですが。

篠原常務理事 やはり会議所の場合は、地域の中のいろんなチャンネルで、大学だとか、あるいは専門学校だとか、会員企業も含めて、そういうチャンネルで広報致しますので、地域密着型の事業は、会議所は今回のようにいろいろなことができます。

森下委員長 小杉さん、どうぞ。

小杉委員 1点、横須賀の方へのお尋ねと、それから厚労省の方へのお尋ねなのですが、まず、商工会議所と言えば、検定で有名で、まさに質を担保する仕組みを持った組織だと思うのですけれども、今回のジョブ・パスポートでもこれを使われているのか、あるいはe-Learningを使っていらっしゃるんですね。e-Learningはまさに質を担保できるラーニングの仕組みだと思うのですが、こういうものを組み合わせて、この結果を事業所が評価できるといいますか、本人の質をちゃんと評価できる仕組みになっているのかどうかというところが、まず1点お聞きしたいと思います。

それから、厚労省の方にお聞きしたいことは、最初に人材需要のニーズ調査をされるというお話でしたが、これまでも人材ニーズ調査というのは、大変分厚い調査票などを見たことがありますけれども、どういう方法で考えていらっしゃるのか。それは、多分業界横断的にやっても、ある意味ではこれまでの蒸し返しで仕方がないところで、むしろ今回の場合には、私はそれをするのでしたら、実際に外部労働市場を使った人材需要の必要があって、自分のところで実はある程度の組織力があって、そういう訓練に名乗りを挙げられるようなところに、ある程度需要の開拓についてもお任せするといえますか。そこから現実には何が必要で、だからここでやるのだと。そこまでプログラムとしてお願いして、その業界・業界に最もフィットした仕組みをつくってもらう方がいいのではないかということで、その調査をどう考えるか、その2つをお願い致します。

森下委員長 それでは、最初の方をお願いします。

篠原常務理事 こういうチラシが入っております、キャリア認定書の1つのモデルが記載されておりますけれども、これをご覧頂きますと、確かに今、実施しておりますキャリアの中は、日本商工会議所が実施しております各種検定が大半であるのも事実でございます。

私どもの検定は、もう戦後60年の歴史がございまして、それぞれの検定の級によって、採用側の方は大体能力が判定できるという評価が社会に定まっておりますので、そういう意味では評価基準というのは、ユーザー側で持っているわけではございませんで、もう商工会議所の検定というところで評価ができるということでございます。

このキャリアポート事業は、これをご覧頂けますように、商工会議所が実施するだけではなくて、他のいろいろな団体のe-Learningだとか、検定だとか、それに類する資格試験も、本人が証明できれば会議所が認定します。例えばTOEICならTOEICで500点取りました、800点取りましたという証明書があれば、会議所がその証明を基に認定書の中に入れます。

それだけではなくて、社会活動、例えばこれにもございますけれども、NPO法人横須賀ボランティアセンターが実施する植林活動に、いつからいつまで実施したという、これも本人がNPOセンターからの証明があれば、会議所が認定書の中に証明を入れまして、いろいろな社会活動もやってきたという評価の1つに入れております。

加えて、最後は本人が自己申告できる部分がございます、これは趣味だとか、実技だとか、特技、これは本人の申告で会議所が間違いないと思えば、ここがございます通り、剣道初段だとか、そういう特技もこの認定書の中に入れるということで、採用側は人間性も含めて社会での活動歴も含めて総合的に判断できるような要素をこの中に盛り込んでいくというのが特徴でございます。

森下委員長 それでは、後者の方をお願いします。

厚生労働省 まさにおっしゃる通りで、資料4-2「『職業能力形成システム』ニーズ調査について」というペーパーがございます。

趣旨の2つ目の に書いてございますように、既存のいろんな統計とか、調査がございますので、当然これを活用して分析した上で名乗りを挙げた団体とか、そういうところが中心になると思いますが、そういう協力可能性が高い分野について、業界団体と協力しまして、ヒアリングを実施したり、あるいはサンプル調査を実施する。

ですから、ある程度当たりを付けた上で絞り込んで実施したいと思えますし、その辺りは実践型人材養成システムとか、日本版デュアルシステムで、産業界、企業あるいは学校関係者を集めた協議会がございますので、そういうところでも御議論を頂いて、どういうところに当たりを付けたらいいか、その上で実施していきたい。有効なものにしたいと思っております。

森下委員長 ありがとうございます。

大久保さん、どうぞ。

大久保委員 厚生労働省側の方に2点ほどお聞きしたいのですが、全体として評価・認証の仕組みをどうするかというところが、当然肝だと思っております。その中で、このジョブ・カード全体の信頼性を保証するのかどうかというところは、少し考えた方がいいのではないかと感じておまして、学習履歴とか、デュアルシステムでやったことの履歴については、勿論、認証できるのですが、本人記載のところはキャリア・コンサルタントがコミットしても、事実かどうかはわからないわけで、そこについてはきちっと整理をされた方がいいのではないかとというのが1点です。

2つ目は、企業実習評価書の方なのですが、この内容についてですが、せっかくデュアルシステムの中で5か月以上にわたって企業で仕事をする。5か月以上やるということは、その人がどのぐらい仕事ができるか大体わかるのです。であれば、そのOJTも計画的OJTのはずですから、その項目に沿って、それがどのぐらいできたかということを知りたいというのが、採用する側の気持ちになるのではないかと。その表記を少し工夫して頂きたいと思えます。

それから、一番最初のところに、職務遂行のための基本的能力と書いてあるところも、例えばこれは国でもともと人間力の定義をやっていたりということで、教育界ともさまざまに共有している切り口がありますので、やはり教育界の中でも育成でちゃんとやってきた部分とこちらの項目を、なるべく連動させるようにもう一工夫お願いしたいと思えます。



森下委員長 ありがとうございます。

片岡さん、どうぞ。

片岡委員 このモデル評価シートの開発についてなんですけれども、2つの観点があると思っております、1つは、先ほど大久保委員のおっしゃったような項目をどういうふうにするのかということ。ここは、企業とか業界団体が、それぞれでつくっていくべきところだと思います。

ところが、もう一つ評価の基準といいますか、ポータビリティといいますか、公平性といいますか、そういったところを担保するためには、やはり国のリードを頂くところが必要になるのではないかとと思っております、そういう内容面と評価レベルの面と、その両方の面を御検討頂ければいいと思っております。

森下委員長 どうぞ。

厚生労働省 まず、大久保先生がおっしゃったように、本人記載を整理する必要があるというのは、おっしゃる通りで、1つは、例えば企業の中での職歴とか、教育訓練を受けた場合については、できるだけ企業なり訓練実施者に問い合わせして、それを確認するか。あるいは必要に応じて企業の確認印を押してもらったり、訓練を実施したところの修了の確認印を押してもらおうようなことで、本人記載であっても確認して担保していきたいと思っております。

フランスのようなところは、法律の義務づけで証拠を出すということがございます。できればそういうのが望ましいですが、そこまで行かなくとも、キャリア・コンサルタントの方が本人記載について確認する際に、企業に問い合わせをするなり、実際の訓練をやったところに問い合わせするなり、できれば確認印を押して頂くのがいいと思います。

そういうことで、本人記載であっても、客観性を担保できるようにしていきたいと思っております。

また、OJTを行っている中で、項目に沿ってどれだけのことができるようになったのかを評価する。これは非常に重要なことでございますので、そういった考え方が反映できるようなシートにしていきたいと思っております。

人間力ということで、これは教育界との連携で、いろいろな試みがなされていますし、YES-プログラムでありますとか、社会人基礎力というものもできていますので、そういったことを少し取り入れられるかどうか。工夫してみたいと思っております。

それから、片岡先生が言っておられた項目、内容でございますが、これは企業、業界が主体でやって頂きますので、そういう目を見て、どういう形にしていけるか御相談したいと思っております。

基準につきましては、職業能力評価基準というのがございまして、これは共通言語としてかなり使えるのではないかとと思っております。ですから、こうしたノウハウを活用しまして、ある程度のレベルというものを判断していく、そういうノウハウに基づきまして、業界、企業の取組を支援していきたいと思っております。

森下委員長 上原さん、どうぞ。

上原委員 個別企業、家庭等に対する PR が必要です。ジョブ・カードは、統合したときの頂点の仕組みであり、包括してこれ一本という仕組みにしていっての方が良いと思います。

森下委員長 ありがとうございます。どうぞ。

今野委員長代理 1つは、別に質問でも何でもないのですけれども、このジョブ・カードの名称を普通の人が聞いたなら何をイメージするかと思っております、それをずっと考えていたのですけれども、ここではキャリアみたいなものを考えているので、時間があつたら名称を考えてくださいというのが第1番目です。

もう一つは、先ほどから出ている認証とか、訓練基準とか、評価基準とか、いろいろ出てきたときに、ジョブ・カードで見る人をどの辺のところに持っていこうとしているのか、ターゲットはどこに置いているのか。

例えば面接を受けられるぐらいの態度形成が重要だといったら、その程度の基準だし、一人前のクラスにまで持っていけるようだったら、そういう基準を設ければいいし、多分ここで考えているのは、全労働者の下から上までは考えてないのですね。ですから、少しターゲットを、多分我々の中で何となく共有化をしているのではないかと思うのですけれども、そこは明確にしておいた方がいいかなという、ですから感想です。

もう一つだけ、横須賀商工会議所に質問なのですけれども、これは大変面白いシステムなのですけれども、幾らかかっていますか。お金をどうされているかと思ひまして。

篠原常務理事 これは、補助金も何も頂かずに、横須賀商工会議所が自前の財源で、自主的にやっていますけれども、お金のかかるところではデータベースのサーバー始め管理料と人件費、この2つだと思います。

今野委員長代理 私、個人的にはこう思ひまして、国がやるときには、かなり広いベースを考えます。個別企業がやると、あるいは民間の職業訓練機関でもいいのですが、非常に狭いターゲットでないと商売にならないと思ひます。そういう点では中範囲の分野を担うという点で、商工会議所のような機関が民間といつても公的な機関ですので、こういう機関が頑張つて頂くといふのは、非常に重要だと思ひまして、そういう点ではこういうことをやられたときのお金はどうするのといふことを、いつも心配しているものですから質問させて頂きました。

篠原常務理事 確かに会議所にとっては、コスト見合いのものが、収入がないと本当はできないのですけれども、横須賀の場合は会員さんの御理解を得て、自主的な財源の中でやっておられるといふことでございます。

1つヒントになりますのは、横須賀みたいな会議所が、全国で例えば100実現できれば、横須賀で登録企業が90社あるわけですね。といふことは、全国で約一万の登録企業ができるといふことございまして、横須賀でこれまでリアルでも83%の就職達成をしておる実績から見ますと、こういう横須賀のような会議所を最低100はつくりたい、できれば150ぐらいつくりたい、そのためのシステムづくりについて、今回皆様方の御声援が頂ければ

と思っております。

森下委員長 ありがとうございます。

また、今でなくてもいいから、どれぐらいかかったのか、こちらの方へ報告頂いたら、ある程度の目安になると思います。

先ほど先生がおっしゃった感想も、非常に重要なことではないかと思いますが、いかがですか。

厚生労働省 まさにおっしゃる通りで、1つは日本版デュアルシステムとか、実践型人材養成システム、これは昔ありました養成訓練ですね。特に実践型の場合は、それを目安として、ある程度これから能力向上して基礎ができる。そういうものを、現在は大分廃れてきましたけれども、中小企業でもそれに類するものをしっかりやって頂く。そういうことで、中小企業にとっては、逆に人材育成、職業訓練をしっかり行って、向上させていくということ、1つの売物にして、いい人材を採用して頂く、それと将来の基盤となる能力を身に付けて頂く。こういう目的でございますので、イメージとしては、できれば昔で言う養成訓練修了とか、ある程度これから一人前にやっていける基礎ができたというもの。そういうレベルのものを、フリーターの方とか、母子家庭の方とか、中小企業でもそういうものができるようにして、いい人材が採用できるようになればと思っております。

そういうことを1つの狙いとしているということでございます。

森下委員長 どうぞ。

今野委員長代理 そういうところにターゲットを設定されるとすると、例えばコミュニケーション能力があるとか、一種の社会人基礎力というか、ベースの問題が1つありますけれども、もう一つはある程度の大括りですが、専門基礎までやるということになります。そうすると、専門基礎までやるということ、想定して考えるのと、今、言いましたような「社会人基礎力ぐらひはみんな共通ですよ」という部分で考えるのとは、大分違いますね。

ですから、その辺はジョブ・カードと我々が言ったときに、ターゲットとしてどういうことをイメージするかは共有化しておいた方がいいかなという気がします。

しつこいようですけれども、今、厚生労働省が言われたような設定をするのでしたら、養成訓練みたいなことをイメージすることになり、かなり専門が入ります。例えば例を挙げますと、今、商工会議所がやられたような検定がありますけれども、領域がそれを少し越えることになると思います。その辺までイメージするというのでいいのでしょうか。

森下委員長 その辺りはどうですか。基本的なところになると思います。

厚生労働省 目標としては、そういうことだと思います。ただ、そこまできっちりやれる体制が組めるかという現実問題もございまして、6ヶ月、5ヶ月というものを認めるということで、あくまで目標はそういうことを目標としますが、現実問題として2年なりきっちりできるかという体制の問題もありますので、そこら辺は少し幅を見て、できるだけそういうことに近づけるということで、6か月ぐらいのものを認めながら、できるだけ

そういうものを形成していくということできたいと思っております。

森下委員長 どうぞ。

篠原常務理事 この問題は、職業能力形成システムのニーズ調査のところ、しっかりと御議論頂ければと思っておりますけれども、私ども商工会議所が就職をお世話する際に、企業サイドからよく聞きますのは「余り専門化された知識やノウハウよりも、基礎能力を重視します」というご意見です。

例えばコミュニケーション能力だとか、読み・書き・そろばんではないですけれども、しっかり読み・書きできて、計算ができて、パソコンも使える。基礎的なベーシックな能力を持っているのか。そこをクリアできれば、あとは企業で鍛えますと。そこがちゃんとできていなければ、幾ら企業が鍛えてもうまく育たないということをよく聞きます。

したがって、勿論、職務ごとのモデル評価シートでしっかりとした訓練をやるべきだとは思いますが、私どもはやはり最初と終わりで、そういうベーシックなコミュニケーション能力だとか、ベーシックな基礎能力がしっかりと付いているかというのをはかった上で訓練をして頂きたい。

また、終わりのときにも、その基礎能力がしっかりと向上しているかどうか、細かな専門的な能力も合わせて、基礎能力のレベルも評価するシステムが必要ではないかと思っております。ここはニーズ調査で御議論頂ければと思えます。

森下委員長 いろいろと御意見ありがとうございました。時間も大体まいっておりますので、御意見はこれで終わりたいと思えます。

それでは、本日頂きました数々の御意見等を踏まえまして、職業能力形成システム等について、平成 20 年度概算要求に向けて具体案を関係省庁で作成して頂きまして、次回はそれを基に御議論を頂きたいと思えます。

続いて、事務局の方から、次回の会合についての御説明をお願い致します。

山崎審議官 第 3 回の会合でございますが、これに関しましては、今、御紹介頂きましたように、この職業能力形成システム等に係る概算要求の主要事項につきまして、御議論を頂ければと思っております。

日程でございますが、事前に 7 月 10 日と 7 月 12 日、それぞれ 1 時間 30 分程度ということで御連絡させて頂きましたが、お返事頂きますと、より多くの方が御出席頂けそうな日ということで、次回は 7 月 12 日木曜日の 10 時から 1 時間 30 分程度ということでお願いさせて頂きたいと思えます。

会場等につきましては、改めて御連絡させて頂きたいと思えます。以上でございます。

森下委員長 それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了させて頂きます。御協力ありがとうございました。

以 上