

ジョブ・カード構想委員会 第3回議事録

日 時：平成19年7月12日（木） 10:00～

場 所：共用第2特別会議室

○森下委員長 おはようございます。お揃いでございますので、ただ今から「ジョブ・カード構想委員会」の第3回会合を開催いたします。本日は、お忙しいところ御参集頂きまして、誠にありがとうございます。

さて、今回は、1つとしては、事業主団体の取組みについて御説明を頂きました。

2つ目は、職業能力形成システムの骨格等に関しまして、関係省から御説明を頂いた後に、委員の皆様方から御意見を頂戴いたしました。

本日は、職業能力形成システムの概要等について、関係省から御説明を頂き、構想委員会とし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いたします。お手元の資料 No.1 をご覧ください。

今日まで所用のために御欠席されていましたが、横須賀商工会議所会頭の小沢一彦様です。

同じく、慶応義塾大学教授の樋口善雄様です。樋口様は、成長力底上げ戦略推進円卓会議の議長もお務めになっております。

お二方、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議事次第に従いまして、まず前回の委員会で御質問がございました横須賀キャリアサポート事業の実績等について、小沢委員から御説明をお願いいたします。

○小沢委員 横須賀商工会議所の小沢でございます。今回、初めて出席させて頂きます。よろしく願いいたします。

ジョブ・カード制度は、就職支援につながるとともに、人材を必要としている中小企業にとって、使いやすい制度にしてほしいと考えております。私どものキャリアサポート事業が、ジョブ・カード制度構築の参考になればと思い、前回の構想委員会で日商の篠原常務理事より、事業の内容を御説明させて頂きました。その際、事業の規模とコストについて、更に説明をとの宿題を与えられておりますので、お手元の資料に基づき、簡単に御説明いたします。

まず、事業規模ですが、登録者数は753人を数えており、ほぼ6割を女性が占めています。

職業別に見ますと、学生が40%、会社員が約25%を数える他、ジョブ・カード制度の主な対象として想定されている求職者やフリーター、主婦など、就職、転職希望者やキャリアアップを望んでいる方々を広く取り込んでいます。

年齢別では、21～40歳のいわゆる働き盛りの世代のみならず、幅広い年齢層の方々に御登録頂いております。

本事業への賛同企業数ですが、当初の議員企業である90社に登録頂いております。

次に、就職実績についてであります。

当初では、本事業の一環として、日本版デュアルシステムを利用した職業訓練を実施しており、受講者に対して、訓練終了後にキャリア認定書を交付しており、また、受講者には、継続的に就職支援を実施しております。平成16年度～18年度に受講した48名のうち、就職した方は40名、就職率は83.3%となりました。

最後にコストですが、ホームページ並びに登録者が、資格や履歴を登録し、データベースとして

蓄積するシステムの構築費用として、約 2,000 万円かかりました。

また、年間の運営費として、合計 400 万円の費用をかけております。運営費のうち、半分は本事業全体を統括する職員の人件費。もう半分はスキルアップにつながる新しいコンテンツの開発に使っております。

この事業は、働いてもおかしくない年齢に達していると思われる多くの若者が、商工会議所近くのハローワークに入っていくのを目にし、将来、地元経済を支える若者が置かれている現状に懸念を感じたことから始まったものであります。このような現状に見舞われているのは、横須賀だけではないと思います。

学生時代から就業意識を高め、産業界が必要とする技能を広く身に付けさせ、そのような若者と企業をマッチングさせる社会的システムの構築が重要であると認識しております。

そうした認識を踏まえ、我々は地域に活躍の場を求める若者を地元企業に就職させるべく、具体的にこの取組みを始めました。こうした地域における取組みが、ジョブ・カード制度に反映されれば、ありがたいと考えております。

以上でございます。

○森下委員長 ありがとうございます。

ただ今、小沢委員からお話し頂きましたことにつきまして、何か御質問はございますでしょうか。非常に先駆的に取り組まれた内容で、前々回とも商工会議所の方から御説明がございまして、コストの面について御質問がございまして、今日はこれも併せて御報告がございました。よろしゅうございますか。

どうぞ。

○大福委員 ありがとうございます。

想像したよりも、学生のウェートが高いというのが実感としてあるわけですが、通常で言うと、新卒だとそのまま就職活動を自分でされると思いますが、そういうレベルの人が直接こういうところへ来ているのか、何らかの障害や問題があったりしてこういうところへアクセスしているのかというのはお分かりになるでしょうか。

○小沢委員 私どもの商工会議所の隣に、神奈川県立保健福祉大学があります。その大学ともすぐくマッチングをして、私たちは就職活動など、いろいろお世話をしています。そういう意味では、その他にも私たちの議員の企業に、高校生、中学生のときから学生に職場見学などをさせていますから、そういう影響もあるかもしれません。

ただ、私が狙いを付けている、私どもの会議所から 100m 離れたところにあるハローワークは、失礼な言い方かもしれないけれども、本当にごろごろ若い働き盛りの人がお金を取りに来るのでしょう。駐車場には黄色いナンバーの車などはほとんどありません。軽ではなくて良い車です。ベンツで来たり、BMWで来たり、タクシーで来たりという状況です

それから、入り口にたばこを吸うところがあるのです。普通会社などは、たばこを吸わせませんからね。そのたばこを吸うところには広く外にたむろして、ずっとたばこを吸って、こういう人たちに働く喜びというか、働くチャンスを与えた方が一番底上げになるのではないかとこのところ

から始めたのですが、残念ながらそこまではまだ手が突っ込めなくて、今、御指摘されるように、割にそういう就職意欲の高い人たちが来ているのではないだろうかと思っています。底辺と言ったらおかしいですけども、もっと幅広くやりたいなどは思っております。

○森下委員長 これはコストの点についての御説明でございますが、当然商工会議所で御負担されているということで良いのですか。

○小沢委員 松下さんの色々なものを好意的に使わせて頂いているそうでありまして、一番お金がかかったシステムの構築費用 2,000 万円は、私どもの会議所に入っている I T や何かの業者の方がそれをつくって提供したそうですから、実際にはこれはかかっていないのです。

ですから、日本商工会議所には余り安く言うなと言われてはいるのですけれども、これは会議所がやっているということは、もっと安いのですよ。余り安く言うなと言われてはいますけれども、業者の方は、これは先々売るために提供したのだそうです。

これから色々構築していく場合の予算の目安の 1 つの材料になるのではないかと思います。

○森下委員長 大変ありがとうございました。次に移らせて頂きたいと思います。

前回本委員会で指摘事項への対応という形で、職業能力形成システムの概要等につきまして、関係省から御説明をお願いいたしたいと思います。

まず、厚生労働省からお願いいたします。

○厚生労働省 厚生労働省能力開発担当審議官の草野でございます。資料 4 ということでお手元にお配りしてございますが、まず、資料 No. 4 の参考という職業能力形成システムについて骨格案。これは今まで御議論頂いたものでございますが、今日初めての委員もおられますので、恐縮でございますが、若干簡単に振り返って頂きたいと思います。

まず、1 ページ、職業能力形成システムの構築の基本的考え方ということで、究極の目指すところは、誰でもどこでも能力形成に参加でき、自ら能力を発揮できる社会の実現を目指すということです。まずは、その実効ある職業能力形成システムを構築ということで、職業能力を向上させようとしても、機会に恵まれない方を対象に、産業界・企業との密接な連携の下に、座学と実習を組み合わせた実践的な訓練を積極的に提供し、訓練が適切に行われたことについての評価を行って、その内容をジョブ・カードに記載し、労働市場によって幅広く求職活動に活用する。これが当面のシステムの基本的考え方でございます。

更に、こういうシステムを構築し、社会全体でこれを契機に、自ら能力を発揮できる労働市場づくりに繋げていくということが究極の目的でございます。

そのためのポイントとしまして、2 ページでございますが、6 つの点がポイントであろうということで整理してきたわけでございます。

第 1 が、産業界・企業の積極的、主体的な取組みに国が支援する。

第 2 が、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。

第 3 が、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。

第 4 が、実践的な訓練、評価の実現による就労促進。

第 5 が、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。

当然ながら、プログラム参加者、企業に対する支援ということを併せて行う。

この6つがポイントで、それについて種々御議論を頂いてきたということでございます。

システムとしまして、どういう職業能力形成システムになるのかというのが3ページでございます。

この対象者は左の黄色に書かれている職業能力形成機会に恵まれない方。フリーターでありますとか、母子家庭の母、子育て終了後の女性などの方が対象になりますが、こういう方にハローワーク、ジョブカフェなどに来て頂いて、綿密なキャリアコンサルティングを行う。その後、具体的な職業能力形成プログラムに参加して頂きまして、形としましては、雇用のものと委託訓練型のものがある。

そして、それが終わりました後、評価を行いまして、ジョブ・カードにその評価結果、経歴等も含め記載する。また、実習を行った企業に正式採用して頂くということが基本にはなるかと思いますが、仮に採用という結果にならなくても、ジョブ・カードに記載された評価をベースに、他の企業にも就職して頂く道をきちっとつくっていくというのがこのシステムでございます。

こういうシステムを前提に御議論頂きましたので、それを踏まえて、更に私どもで詳細に設計していくわけですが、今後、こういうことを実現可能にするための骨格、仕組みというものを考えていかなければいけませんので、それについて本日は御説明申し上げたいと思います。予算要求ということになってきますので、その前提となる仕組みについて、今日御説明ししまして、御意見を頂きたいと考えております。

資料4は、前回御指摘を頂いた事項でございます。これについては、前回、その場で一応お答えいたしました内容が書いてございますが、重複いたしますので、見て頂きまして、説明は省略させていただきます。

資料4-2を見て頂きたいと思います。これが具体的に今の仕組みを実施に移すにはどうしたら良いか、どういう骨組みでやっていくかということの資料でございます。

まず、1ページ目は全体像でございます。

今、申し上げたようなことを実施に移していくためには、中央と地方でそれぞれジョブ・カード運営本部、メンバーとしては、国、産業界、教育界などが、それぞれ中央、地方にメンバーとして入って頂くということになります。

ここで、中央におきましては全国推進計画、地方におきましては地方の推進計画というものをつくって頂くことになります。これはどういう分野、職種で広めていくとか、連携の在り方とか、そういうものの基本となる事項を策定して頂くものです。

この運営協議会の事務局としまして、中央と地方にジョブ・カードセンターというものを置かせて頂きたい。これは全国規模の事業主団体などに担って頂くということが想定されます。

中央におきましては、この推進計画に基づいて、業界団体と能力評価のノウハウを持った全国規模の事業主団体と連携をしまして、モデル評価シート、言わば評価の基準でありますとか、訓練の基準を定めるものでございます。これをつくるとともに、それに基づいた主要な職種についてのモデルカリキュラムをつくるまでやって頂きます。

地方におきましては、こうした推進計画とモデル評価シート、モデルカリキュラムなどに基づきまして、地方の推進計画はどのような分野でやるか各地域で決めて頂いて、その地方ジョブ・カードセンターが中心になりまして、有期実習型という雇用型の訓練と委託型の訓練をやって頂くことを考えております。これが全体像でございます。

次に、具体的にジョブ・カードセンターで何をやるかというのが、次のページでございます。中央ジョブ・カードセンター、地方ジョブ・カードセンターと書かれております。

中央の方では、今、申し上げましたように、全国推進計画ということで、どのような分野について重点的にやったら良いか、あるいは連携の在り方とかそういう基本となる事項についての計画を策定することとなります。

さらに、職業能力形成システムの普及、広報でありますとか、地方のジョブ・カード推進センター業務の指導、調整などを行う。これを行うに際しまして、全国レベルの業界団体、能力開発事業主団体、あるいは教育訓練機関といったことと連携しながら、中央ジョブ・カードセンターは全国規模の事業主団体にこれを担って頂くということを想定しております。

また、地方におきましては、地方ジョブ・カードセンターが事務局として運営協議会を運営いたしまして、運営協議会において、地方における推進計画の策定をやって頂く。

その他、ジョブ・カードセンターは、システムの広報、啓発でありますとか、評価訓練担当者の講習の実施、あるいは能力形成システムに誘導するための職場見学でありますとか、体験講習といったものを実施して頂きます。

具体的に能力形成プログラムを推進していくために、協力企業とか教育訓練機関の登録でありますとか、コーディネート、更に申請書類の取次ぎとか、専門的な訓練についての指導、状況の把握、あるいは終了後の就労状況を把握といったことを各地域の業界団体、能力開発事業主団体、あるいは教育訓練機関といったところと連携しながら進めていくことになるわけでございます。

これが推進体制でございます。

次に、ジョブ・カードが非常に中心の課題になってくるわけでございまして、このジョブ・カードの様式、体裁あるいは管理方法のポイントといった、現在考えていることを説明させて頂きたいと思っております。

ジョブ・カードにつきましては、別添がございますので、ご覧頂きたいと思っております。これは今こういうふうには確定しているということではございませんが、現段階で少しイメージ的なものがないと困るということで、つくってみたものでございます。

まず最初にジョブ・カード総括表というところで、職務経歴でありますとか、教育訓練経歴全体を記載いたします。

2ページ目は、職務経歴についてのカードでございます。これは、例えば何年何月までどこの会社で何をやってきたかということを書いて頂いて、できればその企業の確認印を押して頂くということで考えていきたい。

教育訓練経歴は、当職業能力形成システムについてまず書いて頂く。ですから、職業能力形成プログラムと実践型教育プログラムというのがございますが、これについて詳しく記載して頂くとい

うのが様式3でございます。

併せまして、このモデル評価シートということで、実際にその能力形成に参加して、どういう評価であったかという表も添付して頂くことを考えております。

資料5でございますが、今、申し上げた能力形成システム等以外の教育訓練経歴を書いて頂くのが様式5でございます。

様式6が、取得資格ということでございまして、様々な公的資格があるわけですが、そういう資格を持っていただければここに書いて頂く。

最後に、様式7でキャリアシートになります。これは就業を希望する方について、希望職種でありますとか、希望理由を書いて頂く。コンサルタントを受けた場合には、そのキャリアコンサルティングの結果をコンサルタントの方が署名入りで記載することになるわけでございます。

これが現在、ジョブ・カードというものについて、私どもが持っているイメージでございます。こういったものをベースに御議論を頂きながら、今後詰めて頂きたいと思っております。

次に3ページに戻って頂きまして、今のようなジョブ・カードの様式、体裁を前提に、どういふふうに活用していくか、あるいは管理方法をどうするかということでございます。

活用方法としましては、一応官民の需給調整機関などにおきまして、今、申し上げた様式をダウンロードして活用するという事を考えております。

具体的には、キャリアコンサルタントが職業能力形成プログラム参加希望者に対しまして、キャリアコンサルティングを行う中で、ダウンロードした様式を提示して、本人に記載してもらおう。その上で、信頼性、通用性の確保のため、キャリアコンサルタントが本人記載部分も含め、記載内容を企業とか教育訓練機関に確認しまして、署名するという事で担保していきたい。

職務経歴、教育訓練経歴につきましては、可能な限り企業とか教育訓練機関の確認を求めて、信頼性の担保ができるようにしていきたいと思えます。

管理方法でございますが、ジョブ・カードはそもそも求職活動において有効に活用されることが目的でございますが、管理につきましては、個人記載部分について、基本的に個人が管理する。その上で、キャリアコンサルタントも写しなどをもって記録を保存しておくことにしてはどうか。

すべてのジョブ・カードを一元的に管理するデータベース構築ということも考えられるわけですが、コスト面の問題とか個人情報保護の面といった点を考えますと、今、申し上げたようなシステムで良いのではないかと現段階では考えております。

個人が管理するという事でございまして、ジョブ・カードの様式をパソコンでダウンロードし、自ら記入、作成でき、各人のパソコンにデータとして保存できる仕組みを考えていきたいと思えます。

訓練終了者のうち、求職情報の公開を希望する方につきましては、匿名によって訓練の履歴、評価などの情報を登録し、閲覧できるシステムを検討していくことも必要かと考えております。

今、申し上げたジョブ・カードをベースとして、流れとしては、4ページの別紙1にあるような形になると考えております。

これはフリーター、母子家庭の母などの方が、職業能力形成システムに参加するという事で、

キャリアコンサルティングを受けに来た場合、そのキャリアコンサルタントの方が、職務経歴、教育訓練経歴などを確認し、本人が記載ですが、キャリアシートに記入して頂いて、それをキャリアコンサルタントの方が確認するという仕組みでございます。

その上で職業能力形成システムを受けて頂いて、その訓練評価結果を評価書として作成し、先ほど申し上げたようなシートに記入する。

それをベースとしまして、今度はキャリアコンサルタントの方がジョブ・カードの内容を確認し、コンサルティングをした上で所見を記入して頂く。そこでこれをベースに就職に持っていくという流れでございます。

次に、5ページでございます。これはモデル評価シート、モデルカリキュラムの策定案ということで、中央における、先ほどの全体像の上半分の部分を少し詳しく書いたものでございます。別紙2ということで、6ページをご覧頂きたいと思っております。

この中央でやります目的は、1つは中央の推進計画ということですが、それに基づいて、具体的にモデル評価シートやモデルカリキュラムをどうつくるか。ここが非常にポイントになるわけでございます。

考え方としては、業種別に策定できる職種ということと、業種横断的。例えばホワイトカラー関係で、経理だとか営業だとか事務というものは、業種に関係なく、業界横断的になりますので、性格的にその2つに分けて、シートとかカリキュラムを考えていくシステムにしていく必要があろうと思っております。

業種別の職種で足りるものにつきましては、業界団体におきまして、基準策定普及委員会というのをつくって頂いて、ここで基本的な考え方とか、実務委員会の作成した基準のオーソライズ、あるいは業界への普及促進、企業に対して、人材能力要件を開示してくださいということを働きかける。そういうことを決定しまして、具体的な作成は実務者委員会ということで、教育訓練機関にも参画して頂いて、企業実態、職務内容などを把握しながら、基準の策定をして頂く。必要に応じてメンテナンスということで、変更もこの実務者委員会でやって頂くことを考えております。

右側は、この業界横断的な職種、営業とか機械系とかそういうことが中心になります。これについては、能力評価のノウハウを持った全国規模の能力開発事業主団体。これは想定されるのは、中央の職業能力開発協会という技能検定をつくっているところがありますが、そういうところも想定されるわけですが、企画競争ということになってきます。

そこがコーディネートいたしまして、各業界の方に集まって頂いて、同じように基準策定普及委員会、実務者委員会を設けて、企業の職業ごとの能力要件を把握しながら、評価シートをつくっていくという形になります。

この評価シートができた後、これをベースに、ある程度モデルカリキュラムというものをつくって頂く必要がある。基準だけではすぐに通用しませんので、主な職種について、モデルカリキュラムを中央でつくって頂く。ここまでが一応の中央の仕事でございます。

今、申し上げましたモデル評価シートと言いますが、次のページの別紙3でございます。大体のイメージを持って頂くということでつくってございます。

まず、一番上の欄に企業実習、OJT期間内における職務内容というものを書いて頂きまして、次に職務遂行のための基本的能力、これをコミュニケーション能力、職業人意識、ビジネスマナーというものに分けて、自己評価と企業評価をABC段階で見えていくという仕組みでございます。

ここについては、社会人基礎力とかYESプログラムといったものを基礎的な能力として、そういうプログラムや評価のポイントというのがありますので、そういう考え方も是非入れていきたいと思えます。

次に、技能、技術に関する能力ということで、基本的能力と技術、技能の程度と分けてございます。

基本的事項は、すべての職種にわたって共通の部分で、安全とか作業時間とか、工夫、改善についてきちんとできているのかというのを見る。

技術、技能の程度として、能力ユニットごとに評価をしていくということで考えていきたい。

これらについては、まず基本的能力を講習なり訓練が終わった段階でその評価をする。更に技術、技能についても、その基本的事項をまずある程度習得した段階で評価するというので、段階的にある程度評価していくということも考えていきたいと思えます。

これがモデル評価シートのイメージでございます。

ここまでを中央で行いまして、次に地方における展開というのが3でございます。これも別紙4ということで、9ページの図をご覧頂きたいと思えます。

ここがございますように、実施に移していく段階があるわけでございますが、ベースとしては、今、申し上げた全国推進計画とモデル評価シート、モデルカリキュラムなど中央でつくられたものがあるわけで、それを踏まえまして、地方推進計画というものをつくって、その地域において、どういう職種に重点を置いてやっていくのかというのを決めて頂く。

更に実施に移す欄になりますと、有期実習型という雇用形態のものと委託型の2つのタイプがございます。

右側の委託型というのは、基本的に日本版デュアルシステムという現行でやっているものの延長でございます。これは、求職者等の方にハローワークなどにまず来て頂いて、そこから受講斡旋を受けて、訓練を受講する。訓練は民間教育訓練機関などに委託し実習部分は企業が再委託を受けてやるという形でやっております。

ですから、基本的にはそのベースの上に乗っかっていく仕組みということになるわけでございます。

左側の方は実践型ということで、能開法を改正しまして、昨年実施に移している部分がございますが、これが準備的な制度になっておりまして、それを更に広げていくという仕組みとして考えていると思っております。これは企業と教育訓練機関をこのジョブ・カードセンターがコーディネートいたしまして、職業能力形成プログラムのコース設定をして頂く。これは企業側の方は、基本的に実習部分は有期雇用が中心になると思えますが、そういう形でやるものでございます。

内容的には実践型というものに加えて、少し短期のものを認めるというようなことを中心に、少し拡大した形の新たな組み合わせ訓練というものも考えていきたいと思えます。

今、申し上げた拡大ということで、10 ページでございます。基本となるベースとしては、有期実習型については、実践型人材育成システム、委託型については日本版でやるシステムというのが準備施行として既に実施しつつあるわけでございますが、それに加えて今回は対象者や訓練機関などについて、ある程度幅広にとらえていこうということで、有期実習型、委託型ともにフリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母、こういった方を対象といたします。

有期実習型については、実践型が6か月以上2年以下ですが、6か月未満の訓練も対象とする。委託型については4か月ということでやっていくということで考えてまいりたいと思っております。

以上が、中央、地方におけるシステムの概要でございまして、最後に11 ページにございますような能力形成プログラムへの対象者の誘導ということで、新規学卒者の方、母子家庭の母、フリーター、子育て終了後の女性、それぞれについて、新規学卒については学校、教育委員会といったところとの連携の下、生徒や保護者に説明をしながら、意識関係を図りながら能力形成プログラムに入っていく。

母子家庭の母などについては、福祉事務所、母子家庭センター。こういったこととの連携。あるいはフリーター等の方については、地域若者サポートステーションなどの連携も入り得るということで、ハローワークやジョブカフェで相談して入って頂くわけですが、いきなり入るというだけでなく、できればその実習なり委託訓練をやっている企業を見学して頂いて、体験講習ということで幾つかのそういう実習現場を回って頂くというようなことも考えたい。それを見た上でこういうところに行きたい。キャリアコンと相談しながら決めて頂いて、入っていくということを考えていきたいと思っております。

以上がシステムの全体像でございます。

資料4-3にございますように、今、申し上げた仕組みを前提として、今後、予算要求などをしていくわけですが、そのときのポイントになる点を簡単に抜き出してございます。

まず第1に、これは産業界・企業の積極的な主体的な取組みと国の支援、社会全体での取組みということで、先ほど申し上げたのは中央と地方にジョブ・カード運営協議会を置きまして、基本方針を策定していく。その事務局なりますセンターというものをそれぞれ中央と地方に置くということで、それからジョブ・カード・システムの整備というのが第1。

第2に、産業界・企業に受け入れられる訓練評価の基準カリキュラムということで、モデル評価シートの開発。モデルキュラムの策定。これに必要な経費を要求していくことになると思っております、そういった項目でございます。

ただ、プログラムへの誘導とキャリアコンサルティングということで、今、申し上げた職場見学、体験講習の実施でありますとか、きめ細かなキャリアコンサルティングを実施する。次に実践的な訓練、評価の実現による就労ということで、実践型に加えまして、新たな組み合わせ訓練を創設する。さらに日本版デュアルシステムに加えまして、新たな組み合わせ訓練を行うということで、必要なものを要求していくことになると思っております。

その実施のためには評価者を適格に評価される方を育成するのが必要でございますのでこれも

当然取り上げていくことになります。

その他、プログラム参加者に対する生活資金の融資でありますとか、実習型訓練実施企業に対する訓練経費の助成を図っていきたい。これが今、考えている実行へ向けての全体像ということでございます。

○森下委員長 ありがとうございます。後ほど一括して御議論を頂くことにしまして、次に文部科学省、お願いいたします。

○文部科学省 文部科学省生涯学習総括官の清木でございます。

それでは、資料5をご覧頂きたいと思います。実践型教育システムにつきまして、20年度概算要求に向けた方向につきまして、御説明を申し上げたいと思います。

まず19年度現在の状況でございます。大学や専門学校などにおけます実践型教育プログラムの開発につきまして、大学、専修学校等における再チャレンジ支援推進プランという、これは新規予算でございますが、この事業によりまして、進めているところでございます。

下の括弧書きがございまして、2種類ございまして、大学短大、高等専門学校を対象といたしました社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム。これにつきましては、採択予定数は110件でございまして、現在のところ、315件の応募がございまして、現在は選定に向けた審査を行っているところでございます。

専修学校を対象としました再チャレンジ支援推進事業。こちらにつきましては、採択予定は80件でございまして、現在、公募中でございます。この2つの事業によりましてプログラムの開発を進めているところでございます。

さきの通常国会で学校教育法の一部改正法案が成立いたしました。その中におきまして、大学等が履修証明を公募することができることについて、制度化がなされたところでございます。

2番の20年度概算要求に向けた方向でございます。ただ今御説明いたしましたように、この実践型教育システムを引き続き実施していく必要があるということ。制度化されました履修証明につきまして、ジョブ・カード制度への活用を進めるという2点が重要であろうと考えております。

従いまして、20年度概算要求につきましては、この構想委員会の審議も踏まえながら、この推進プラン、実践型教育プログラムの充実を図るべく、引き続き検討をしていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○森下委員長 では、続きまして、経済産業省から、お願いいたします。

○経済産業省 経済産業省の人材参事官の守本でございます。

資料はないのでございますが、これは経済産業省のジョブ・カードに関連した取組みということで、現在検討中の取組みを御紹介させて頂きたいと思います。

先ほど、草野審議官の御説明の中でも、何度かジョブカフェというのが出てきたところでございますけれども、これが全国の都道府県の自治体主導型で、民間を使った形での若者就職支援の組織としてあるわけでございます。

経産省は現在、ここに雇用の受け皿として、中小企業のネットワークをつくるということで、そ

のためのコーディネーターの活動といったようなものを支援しております。これは全国 21 か所でやっております。

そういう取組みの中で、色々とニーズとかを調査したところ、特にやはり中小企業の方から見てニーズが高いのは、1つはその地域の中小企業、直結型のかなり短期的な職業訓練。

これは恐らく半分は訓練だと思うのですが、その半分はある意味では、例えば5日ぐらい作業をやってみて、それに適しているかどうかという適正を見るという機能も果たしているものだと思います。そういうものに対して非常にニーズが高いというのが1点ございました。

もう一点は、就職した後の定着支援ということで、言ってみれば大企業であれば新任研修というものをやるわけですが、なかなか中小企業ですと、そういうのをやる余裕もないということで、それをジョブカフェが仲立ちになって肩代わりをするといったような、そういうものに対して非常にニーズが高いということでございます。

実はこれは一部のジョブカフェ。例えば先ほどの訓練であれば、福岡のジョブカフェなどでは既にやっておるところでございまして、効果が高い。こういうのをもう少し幅広くジョブカフェでできるようにできないかということで、先ほどの中小企業のネットワークづくりの予算の用途拡大というものをすることによって、ジョブカフェの取組みの後押しをするというようなアイデアが今、出てございまして、これについて、中でその予算要求のプロセスの中で検討していきたいと思っております。

これは実はジョブカフェの評価委員会というのを半年に1回ほどやっておるわけございまして、小杉委員にも出て頂いていますけれども、そこでも御議論を頂いて、こういう方向性というのは非常に適正ではないかという御議論を頂いたところでございまして、我々としては前向きに検討していきたいと思っております。

○森下委員長 続きまして、山崎審議官から。

○山崎審議官 お手元の資料でございます。番号を打ってございませぬが、ジョブ・カードの名称についてという1枚の紙がございますので、恐縮でございますが、ご覧になって頂きたいと思います。

実はこの名称をどうするかということは、前々回からも1つの問題提起がございました。私どもの方も検討させて頂いたのでございますが、これは提案でございませぬけれども、実はこのジョブ・カードという名称自体、2月にこの構想を公表しました。

その後でございますか、私どもが調べた限り、例えばGoogleでヒットする件数が90万件とか相当大変な数にのぼって、ある面では浸透が図られているのではないかと考えてございまして、名称自体いろんな案があると思いますが、できましたら、これをそのまま正式名称という形で使わせて頂いてはどうかと考えている次第でございます。

もう一つ、実はこの前でございませぬが、このジョブ・カードは何かというその趣旨が当然分からない面がございますので、それを明確にする観点から、例えばジョブ・カードのところに括弧としまして、職業能力証明書。要は公的な証明書がございませぬが、そういう形で書かせて頂いて、こういう表記をできるだけ使うという形ですれば、この内容につきましてもかなり趣旨が明確にな

っていくのではないかと考えている次第でございます。これは提案でございます。

以上でございます。

○森下委員長 それでは、ずっと説明が続きましたので、総括して各項目で御質問または御討議を、意見を頂戴いたしたいと思っております。どなたからでも、どのテーマからでも結構でございます。どうぞ。

○西原委員 概算要求の今後の取扱いとの関係で、要望を含めて申し上げます。

1つは、様々な能力開発に関わる制度に関わる各省庁の計画。例えば厚労省の関係で行けば、第8次職業能力開発基本計画が着実に効果的に実行できるだけの予算というものが、きちんと担保されるように努力をしていく必要があるのではないかとということが1つであります。

これは第1回の委員会の中でも申し上げたのですけれども、今回、底上げの対象となる方、フリーターあるいは母子家庭の母を含めて、そういった方たちについては、基本的にいわゆる雇用保険制度の中での救済的な部分がなかなか進まない方々でありまして、そういった部分で能力開発を行っている過程における、いわゆる生活の維持といった部分についての予算上の措置というものが極めて利用を拡大するためにも重要ではないかと思っております。

前回、奨学金というような話もございました。今回は生活資金の融資というようなことが考え方として、説明が先ほどございましたけれども、ここについては就労支援のための給付といったものも少し積極的に検討することによって、いわゆる利用される方たちの能力開発から阻害されている部分の金銭的な部分での阻害要因というものを最大限排除していくような仕組みをもう少し幅広く、かつ重く検討頂ければありがたいなと思っております。

もう一点、今回の制度の普及促進等について、全国レベルでの中央ジョブ・カードセンター、地方でのジョブ・カードセンターということになっていますが、この中で様々なモデル評価シート、あるいはカリキュラム等についての検討がなされるという説明がございましたけれども、どうも印象として、勿論この主体的に取り組んでいかなければならない業界団体による活動というのがベースになって、そこで教育訓練機関あるいは行政との連携というのは出ているのですけれども、いわゆる利用する側の視点というのをもっときちんと受け止めるための仕組みというものが必要ではないか。

具体的には、例えば私の立場でいきますと、労働組合でありますとか、様々な能力開発、あるいは様々なそういった方への支援を進めているNPO、様々な団体がございます。

是非こういった運営上の中で、その利用する側の視点が極力幅広く、かつ現実的な形で検討の中に意見が入れられるように、もう一度その構成等について、検討を進めて頂ければありがたいと考えております。

以上、2で点でございます。

○森下委員長 ありがとうございます。他にどうぞ。大久保委員。

○大久保委員 ジョブ・カードが成功するかどうか。1つの大きなポイントは採用現場でちゃんと使い勝手が良いという認知をされるかどうかかすごく大事だと思うのです。

これはジョブ・カードの性格にも非常に関連するのですけれども、ジョブ・カードは何だろうか

と。今ここに書いてあるものを拝見すると、履歴書の要素も大分入っているけれども、全部入っているわけではない。職務経歴書が入っているようにも見える。それ以外のものはプラスαされているということであれば、例えば履歴書、職務経歴書、エントリーシート、レジュメというような感じで、今ばらばらに流通しているものを、ある意味これ一つで全部賄えるという状態のものになった方が、ここまでやるのだったら良いのかなと。

この書類1枚で採用選考ができるという状態になるのであれば、浸透しやすくなりますしと、今までのものはやはりあって、加えてこれも使わなければいけないということになると、1人当たりの書類が膨大になりまして、大変処理しにくくなる。その辺の運用勝手を見越して、ジョブ・カードの内容を、フォーマットを決めていく必要があるのではないかと。

先ほど名前の問題もありましたけれども、ジョブ・カードで括弧して職業能力証明書ということなのですが、本当に職業能力証明書だけをジョブ・カードと呼ぶのだろうかということにも関連しているような感じがしていて、浸透させるタイミングで、ここで他の履歴書等々との関係というものもしっかり決めておいた方が良いのではないかと考えております。

もう一点、同じ使い勝手をよくするという観点なのですが、教育訓練経歴というものが、これは一般の教育訓練機関のものも含めて、非常にたくさんの種類のものがあるわけで、ここにずらずらと書いてあって、これをどう見るのか、どう評価するのかというのは結構難しいのではないかと思うのです。

これは教育する機関も、あるときは大学の公開講座みたいなものもあるし、委託訓練機関もあるだろうということがずらっと並んだときに、どのくらいやったのかをどうやって見るのだろうと。見る側はどう見たら良いかよく分からない感じが私はしています。

1つの工夫としては、アメリカなどにも一部ありますけれども、教育訓練のどのぐらいのボリュームをやったのかということ例えば教育訓練単位みたいな感じで、何時間やったとか。要するに全部を集計できる。このものについて全部で何十単位やったとかいうふうに集計できるような工夫をすとか、何らかの方法で、一個一個の教育訓練は世の中にどんなのがあるかということについて、知識のない人が採用の場において、どのぐらい訓練を受けたのかということがもうちょっと分かるような仕組みを何か添付しておかないと、単純に羅列しても使い勝手がよくなるか分からないなという感じがしてしまっていて、その辺りの点は御工夫を頂ければと思います。

○森下委員長 では、散漫になってはいけませんので、西原さんの御意見と大久保さんの御意見に対して、ちょっと。

○厚生労働省 最初の御意見ですけれども、プログラム参加者に対しましては、資料4-3の2ページ目でございますが、生活資金の融資ということでございます。これは訓練自体については求職者であれば無料ということですので、委託訓練についてはお金がかからない。生活面の手当をしていくということで考えております。

有期実習型につきましては雇用形態ということで、賃金が払われるということでございます。座学のところについては、企業からの指示があれば、それは勤務時間、勤務ということに含まれるわけですが、指示がない場合には個人負担という場合もある得るわけでございます。ただ、そこにつ

いては賃金をもらうということで、そちらから補填して頂くというようなことが基本にはなっているとあります。

ジョブ・カード協議会ですが、これはお話の通りの面がございますので、メンバーについてはこれから考えていきたいと考えております。

○森下委員長 大久保委員の関係について。

○山崎審議官 大久保委員がおっしゃいました点は、大変大事な部分でございまして、実は私どもは、これはまた御意見を伺いして考えていこうと思っておりますが、1つはジョブ・カード自体を、我々自身が今まで考えていますのは、まさしく実践型の人材養成システムとか職業訓練と言いましようか。それをちゃんと受けて頂く。それもいわば受けて頂くことを誘導するようなものとして考えてきました。

逆に言いますと、当然前提は勿論このカードを持って頂くことも大事ですけれども、何といたっても能力を高めて頂き、それで求職して頂くということを非常に大事に思っています。

従って、カードはカードで、いわば自分の履歴を書いて、カードとして独立したものを考えるのか。やはりこの職業訓練と言いましようか、これとリンクさせるかというのは、実は大きな分かれ道かなと思っております。

今のところですけれども、勿論いろんな情報を集めて、便利だというのは確かにそうなのですが、そこはそことして、私どもが考えていますのは、ジョブ・カードの教育訓練を受けた方については、当然いろんな自分の持っている個人情報を載せて頂いても構わないと思っております、逆に言いますと、こういうカードがもらえるということが、そういう訓練をやっというインセンティブになれば良いのではないかと考えています。

何も関係ない方が、ただ就職のためにこのカードを持っていくというのは、ある意味便利かもしれませんが、そこは政策面で行くと、別の要素ではないかという感じを持っておりまして、少なくともこのプログラムをやろう、エントリーしよう、もしくはそういう気持ちを持っている方が自分の結果を踏まえて、いろんな職歴とかいろんな情報を持って求職活動をなさるところまでは、基本的には私どもも視野に入れている段階です。それ以上は、別途の議論が必要ではないかという感じを持っている次第でございまして。

○森下委員長 樋口委員、どうぞ。

○樋口委員 ジョブ・カード自身、使い勝手が素晴らしければ、私はこういう仕組みは必要だと思っております、モデル評価シートは求職者に限らず、本当に使い勝手がよければ、一般の従業員についても多くの企業で取り入れられていくのかな、使われていくのかなという気がするわけです。

これはどれぐらいの人が利用することになるかというのは、推計が非常に難しいとは思いますが、やはりある程度の意気込みと言いますか。この仕組みをつくることによって利用者がどれぐらい出てくるのだろうというようなこと。おおよそのところについて、目標値みたいなものをお聞かせ頂ければと思います。

例えば1万人、2万人という話なのか。そうではなくて、100万人のオーダーだというようなこ

とによって、予算のところも当然変わってくると思いますので、その点、これは厚労省に対して伺いたい。

経産省のジョブカフェでということ、もう既に福岡辺りではスタートしていくということですが、この中小企業の人材育成、特に定着促進の支援というのは、これは底上げ戦略の全体の3本の矢の中の1つとして、ここを取り上げられているのだと思いますが、例えば最賃の引き上げと中小企業における生産性の向上。これを連動してやるといったときに、この試みというのは中小企業の実産性向上にやはりつながると確信しているのですが、これもどの程度の規模で考えていらっしゃるのか。あるいはスピード感として20年度の予算要求ということになってくると思いますが、現実それが施行されていくのはいつごろから、どの程度の企業が利用するものというふうに考えていらっしゃるのかという数量的な目標みたいなものがありましたら、教えて頂ければと思います。

○森下委員長 ありがとうございます。

○山崎審議官 まず内閣府として、夢と言いましょうか。あとで厚労省の予算のことで、当面は幾らということがあると思うのですが、私どもがもともとこれをイメージしてイメージしたのは、イギリスのNVQという仕組みがありますが、累積ですけれども、あれがたしか450万ぐらいの方が持っています。

日本の場合どれぐらいになるか分かりませんが、少なくともターゲットに置いています最終形ですけれども、フリーターの方というのはやはり200万弱いらっしゃいますし、母子家庭の母の方も100万いらっしゃいます。

加えて、先ほど来、新卒の方が当然いらっしゃいますし、できればキャリアアップの方にも当然使って頂くという形になりますから、夢を言えば、数百万オーダーを当然目指すのではないかと考えています。

ただ、予算の面は、当面はどのぐらいかというのは、厚労省の方で計算していますので、その辺はちょっと。

○厚生労働省 これは現在、日本版デュアルシステムも大体3万ぐらいやっている。実践型人材養成システムについてはまだ緒に付いたばかりということで、だんだん拡大していくということですが、当面、来年度は例えば委託方で5万とか有期、雇用実習雇用型で2万とか、そのぐらいを目標として、これをベースとて広げていくということで考えていきたい。この形成システム自体についてですね。

カード自体については、要するに職業能力形成システムに入ろうという方にまず配るわけですが、基本的にはこのカード自体、他の方も利用し得る要素がありますので、まずはここからスタートしますが、今後のことについては全体状況とか議意見なども承りながら、どういう活用があるかということも別途議論していかなければいけないと考えています。

○樋口委員 予算要求は20年度で終わりですか。

○厚生労働省 そうです。

○樋口委員 要は、立ち上げで実施されるのがいつからかというのがあります。

○厚生労働省 ですから、先行プロジェクトとして、既に日本版デュアルシステムと実践型人材養成システムのカリキュラム作成等をモデル事業として行っているわけです。それは今年度でございまして、来年度については本格実施に移っていくということで、今、申し上げた数字ですね。委託型が5万、有期実習は2万ということをまずやっていく。これで要するに万単位で、これでペースに乗せて、だんだん拡大を図っていくということを考えていきたいと思えます。

○経済産業省 経産省の方ですけども、まず1点、このジョブカフェ自体の仕組みとしてどうなっているかということ、16~18年までは全部国が丸抱えでやっておりました。

今、若者支援のほとんどの実態部分は、これは自治体が自分で予算を取ってやっているということになっていまして、経済産業省の方は若者の支援、例えばキャリアコンサルティングですね。これは自治体が自分でやるという前提の下で、それをサポートするための受け皿の中小企業をつくるという部分を、ある意味、側面を支援しているということになります。

今のその仕組みの下で、先ほどやっている自治体が既にあるというのは、自治体が自主事業としてやっているわけでありまして。これはニーズが高いということが分かりましたので、それを他の自治体にも広げるべく、それをまた同じような形で側面支援、自治と国がシェアをするような形でやっていく形になりますので、国が幾ら付けたら、自治体がどれぐらいやるかというのは、なかなか算定しづらいところがありますし、中小企業のネットワークですね。これはジョブカフェサポート企業みたいな形で、多いところだと千の単位でありますし、少ないところだと実は数十という単位でございまして。

従って、利用するのはそういう企業というような形になりますので、当面は恐らくそういう形で直接使っていくのは数百単位ではないかと思えます。予算として念頭に置いているのは、20年度予算でございまして。

○樋口委員 地方の円卓会議の中で議論してもらったりというような手もあるということになるわけでしょうか。

○経済産業省 恐らく円卓会議でやっていますのは、最賃引上げ、それに伴う中小企業の生産性向上といったような形でこうやっていると思えますので、勿論その中で、中小企業の生産性向上のために何が必要かということ、その部分が非常にクローズアップされるということであれば、それは遡上につれてくるのだらうと思えます。

ただ、今、私どもが考えているのは、正直そこまで大々的にやるということではなくて、まず、パイロット的にどれぐらいのニーズがあるかということ拾っていく、それが大変に有効であるとするならば、また、その先を考えていくといったような手順を考えております。

○樋口委員 厚労省の方から出たものには、地方版の円卓会議で、議論形成について議論してもらおうというのが、今、頂いた資料の中にあつたというふうに思うのですが、それと並行する形で、例えば経産省の考えていらっしゃるものについても、これは非常に重要なテーマになっているのだらうと思えますので、是非検討して頂きたいと思っております。

○森下委員長 どうぞ。

○大福委員 大きな論点3つにつきまして、要望等あるいはお考えを伺いたいと思えます。

1つ目は、訓練評価基準についてでありますけれども、業界団体が主体となって、業種別に基準策定普及委員会ですとか、実務者委員会を設置し、普及させていくとありますけれども、産業界、企業界の自主性のみに任せていたのでは、なかなか取組みが促進しない面もあるかと思えます。この面で、行政の主導的な役割発揮ということが必要かと思えますが、それらについてどのようにお考えかということをお伺いしたいと思います。

2つ目のモデル評価シートにつきましては、デュアルシステム等を参考にとということで、お考えは分かりました。

この中で、フリーターやニートの方あるいは子育て終了後の女性の母子家庭での母親ということで一くりにされておりますけれども、これが一括りで良いかどうかというところは、少し吟味して頂いた方がよろしいのではないかと思います。

2つ目の論点であります、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ことについてであります、訓練のレベルでは、先日の会合のときに厚生労働省の方の回答の中では、かつての養成訓練修了といったレベルのことをお考えだったというふうに認識しております。今回、新設の訓練は2か月以上、6か月以下というようなものが提供されておりますけれども、そういったところでのレベルの到達というのが、なかなか御回答とはマッチしないような気がしますので、改めてこうした機関での訓練レベルの到達の水準については明確にしておく必要があるのではないかと申し上げておきます。

それから、これは西原さんの方からも出ましたが、フリーターやニートあるいは母子家庭の母親というのは、それぞれ状況が違うかと思えますけれども、いずれにしても、訓練に入ると、その部分での生活費やら何やらということの問題が発生し、それについては一定のお考えが示されておりますが、できれば、そういうことを全部一括して、新たな就労生活支援給付というようなものの創設が考えられないかということについて、提案しておきたいと思えます。

最後の3つ目の論点でありますけれども、ジョブ・カードの様式、体裁、発行主体、管理方法等についてであります。産業界、企業のニーズに適合したものにする必要があるというのは当然でありますけれども、具体的には、職務経歴や資格以外にも対象者がアピールしたいことを幅広く何でも記載できるようにする必要があるのではないかと思います。

企業側から見て重要な社会人、基礎能力については、必要的記載事項とするなど、企業側からしても、メリットがあるようなものにすることが必要ではないかというふうに思います。

その上で、様式だけではなく、制度が利用されやすくする仕組みづくり、例えばモデル記載例や企業側から見た利用方法などについても、策定することが必要ではないかと考えます。

そして、コストの負担やアクセスしやすい仕組みづくりなどにつきましても、予算面での配慮が必要だというふうにも思いますので、御配慮を頂ければと思います。

制度管理主体につきましては、国が一元的に行うべきではないというのは、先ほど西原さんの方からも話があったことだと思います。是非、その辺も勘案を頂ければと思います。

また、その際に、認証をする側として、個人だけが管理をしているということではなくて、各種業界団体や自治体がキャリアコンサルタントによる認証を受けて、発行するというような管理運営

というやり方も検討すべきではないかというふうに思っていますので、よろしく願います。

以上です。

○森下委員長 コメントがあれば、どうぞ。

○厚生労働省 まず最初に、訓練評価基準等について、企業任せではなく、ある程度行政の指導ということで、これはある意味では当然だと思っております。行政の持っているいろんなノウハウ、評価基準とか、そういうのもございますし、それから公共訓練を色々コーディネートしてやっているわけです。そういうノウハウは、協議会などに参加して、当然実務者委員会もそうですが、一緒になってやっていくということでございます。

ただ、これまでと違いますのは、やはり国がいつまでも全部見るというのではなくて、やはりこれだけ専門分化の激しい社会ですから、やはり各業界、専門家が集まって自分たちでつくっていく、立ち上がって頂くということにしていく必要があるのです、そのための支援という立場にしたい。いつまでも国が主体になってという考えではないと思いますので、今回は、その切り替えを図りたい。ですから、精一杯支援をさせていただきますが、やはり業界、企業の自立ということが非常に重要だろうというふうに考えています。

それから、モデル評価シートとか、対象者の方が色々ありますので、それに応じた訓練の仕方などは確におっしゃる通りでございます。最後に付けた新規学生、母子家庭の母、フリーター等、対象者をこういうふうにそれぞれ分けてございますが、これを実施していく際には、少しサブシステムのものを必要に応じて付け加えることを検討していきたい。フリーター用であれば、これに入る前に、例えばどういう仕組みが必要か、そこら辺の個々に応じた仕組みというものをうまく考えて誘導できるように、きめ細かにやっていきたい。それは今後とも検討していきたいというふうに思います。

養成レベルについては、確かに我々としては養成訓練終了というのを1つの目安にしたいという希望はあるわけです。さはさりながら、やはり余りかちとしたものをつくって、それ以外はだめというのもよろしくないのではないかと。やはり基本は中小企業などで、こういうフリーターとか、なかなか職業能力形成機会に恵まれない方をどんどん教育訓練をしながら採用して頂くというのが根幹の趣旨ですので、言わば、余り理想を高くとか、最初はやはり飛び付きやすい、とりかかりやすいという形も考えながら、できるだけ養成訓練に近いものを目指すということで、最初はある程度短いものを認めていくということが現実的手法かなと思っております。

それから、給付等について、既に求職者については無料でございますし、生活面の支援ということで、別途つくるのではなく、既存のもので使えるものがあれば、そういうものを使っていくことが効果的かなということで、先ほどのような形になっているわけでございます。

それから、基礎能力を記載できるようにというのは当然でございますので、評価シートなどについても基礎能力をA B C段階に分けてチェックできる仕組みです。これを既に組み込んでおるところでございます、当然こういうものはカードの中に入ってくるという理解でございます。

モデルとなる記載例や、あるいは企業の側からみた利用方法については、おっしゃる通りでございますので、是非そういう形のものをつくらせて頂きたい。

それから、アクセスということで、これは今回、携帯電話などからもキャリアコンを受けられたり、こういう情報が取れるような仕組み、そういうものを考えてアクセスしやすい仕組みというものをつくっていきたいと思っております。

それから、認証、個人だけでなく管理ということなので、業界団体の方などが、そういう管理をして情報を出すというようなことをやって頂くということも必要ですので、先ほど申しあげました検討していくということで書いておりますので、今後、色々検討させて頂きたいと思えます。

○森下委員長 どうぞ。

○上原委員 成功させる視点から言いたいのですけれども、1つは広報活動が全体として非常に重要だと、この間もお話をしたのですが、前提になっているのは、例えば求職者がハローワークに来るとのことなのですけれども、働きたくないという人も多分多数いるのではないかと思うのです。親が面倒を見ているとか、そういう人に対しても、導入するためには、相当PRというか、こういうのがあるのだよということも含めて、前向きに呼び込んでくるということをしないと、入口でハローワークに来ることが前提になっているわけですけれども、そういうところに来ない人をどうするのかと、やはり広報活動ですか、そういうことも一つ非常に重要ではないかと思えます。

それから、企業で研修をするという方法、中身が色々あるわけですけれども、これも個別企業にしっかり広報活動をしていかないと、企業も色々ですけれども、例えば生産性を1.5倍にという国の方針の中で、一口に言って、よけいな仕事になりがちなわけですね。自分のところの教育訓練だけでも精一杯なわけですからね。そういう意味でも、よく趣旨を理解してもらおうということが、ひいては日本のためになって、所得が豊かになって消費者が増えるわけですから、そこら辺の理解を個別企業にも相当PRしていくということが必要で、そのための予算措置も取られるようですけれども、そういうことは非常に重要なかなと思えます。

いずれうまく回ってくれば、そういう成功事例をどんどんPRして、横に展開していくというようなことが非常に肝要なのかなと思えました。

以上です。

○森下委員長 ありがとうございます。

どうぞ。

○厚生労働省 働きたくない方については、これは、例えば地域サポートステーションというのを今年度50か所展開しております。これは市町村レベルまでやっているわけでありましたが、ここでアウトリーチの機能を少し持たせて、家族も含めて相談に行って、そういう方と話して誘導するような仕組みがございます。

ここの中で、職業能力形成システムなども御紹介していくということになるかと思えます。そういう意味で、アウトリーチを持っているサポートステーションとの連携ということを考えていきたい。

それから、個別企業への理解浸透、これは当然でございます。そういう意味でジョブ・カードセンターがある意味では広報啓発を担うわけですが、これは事業主団体のところにおいて、参加企業を中心に広く広報をやって頂くということを考えていきたいと思えます。

成功PRも当然でございますけれども、これは是非やらせて頂きたいと思います。

○森下委員長 どうぞ。

○片岡委員 企業側から見ますと、ジョブ・カード・システムが回っていきますと、非常に採用時点の生産性が上がるとか、それから品質の良い方々を採用できるという格好になって、良い巡りになってくると思うのですけれども、最初の入口のところで、特に有期実習型と言われている、企業が参画しながら、雇用もしながら訓練をしていくということですね。タイトルと言いますか、有期実習、これは有期雇用でもあると思うのです。この辺りの制度というのか、仕組みというのか、あるいは慣習もあると思いますが、有期で雇用をしていくというのは、それほど一般的ではないような気もしております、それをある程度促進するようなものがバックアップとしてあると、より企業サイドが、有期雇用ということをきっかけにしながら採用の自由度を高めていき、なおかつ、こういったプログラムにより参画できるということになってくるのではないかと思います。この辺りのところに、何かそういう知恵とか、策があればということで、お伺いしたいと思います。

○森下委員長 どうぞ。

○厚生労働省 インセンティブとしましては、1つは助成制度を考えています。これは実習部分についても助成制度をある程度、これまで以上に手厚いものと考えていきたいと思っています。

もう一つは、参画していきやすいように、良いモデルをつくるというのが、1つのインセンティブになりますので、これは幾つかのパターンのモデルを少し考えてやっていきたい。

その中で、先ほどあったような成功事例、こういうふうにとすると上手くいくというのをPRして、インセンティブを付けていきたいというふうに思っております。

○森下委員長 どうぞ。

○片岡委員 例えばIBMですと、コンサルタントに対しては有期雇用というのをやっているのです。これは2年間という形でやります。でも、それはまだ非常に特殊なのです。ですから、例えば2年間なり1年間なり、有期ということはどういうふうに企業側がとらえるかというところが、1つは重要だと思っております、その辺りが何か制度的に出てくると、よりやすくなるなど思っております。

○厚生労働省 ある意味で、2年間実習をしますと、その人の性格などが分かってくるわけでございます。そういう意味で、有期雇用ではございますが、同時に評価する期間でもあるわけございまして、それを見て評価書に記入して頂いて、それをベースに、今度はその企業でだめでも他でも取れるということに資するようにしていきたいということでございます。

ですから、最初から期間の定めのない雇用ということになりますと、やはり躊躇する企業もあるわけで、試しと言いますか、2年間ということでやって、教育訓練をしながら評価していく。それで就労に結び付けていく。

現実にこれまでも職業能力形成システムではございませんが、事業主への委託訓練とか、それからトライアル雇用とか、こういう制度も有期なものがございまして、これはそのまま就職する方が、例えばトライアルでも8割と、かなり高うございまして。やはり実際に職場で働いてもらって見ていくということになりますと、考えているよりも雇用に関わり率が高いわけございまして、有期

ということで入りやすくして、かつ、これまでの成果などを見ると、雇用に結び付いていくという実績から、こういう形は今後とも有効ではないかと考えております。

○森下委員長 小杉さん、どうぞ。

○小杉委員 2つ意見めいたものもあると思います。この仕組みを、やはりどう広めていくかということなのですが、底上げ、フリーター、母子母というところを強調しますと、これは完全にステイグマになってしまいますね。このカードを持っている人というのはそういう人なのだと、そうはならない仕組みというのが必要で、そういう意味では、横須賀でも新卒の方がかなり多くの対象になっています。新卒の方も排除しないし、様々な方が使いやすくする。

そこで実質的に業界ごとの柔軟性をかなり認めて、様々なプログラムを広く認めていくということが、多分プラスになるのではないかなと思います。そこまでは意見です。それで、どうやったらステイグマにならないかということを考えること。

もう一つ、中小企業にとっては、今、むしろ人が採れないという状態の中で、この仕組みを入れることによって、この企業は人材養成をしっかりとやっているところだ、そういうイメージにつながるような、そういう広報戦略が大事だと思います。能力開発の仕組みをきちんと体系的に持っていて、そこを出れば、世の中、あの企業に行けば、少なくとも半年後には、世の中どこでも認められるような、そういう証明書をもらえる良い企業だ、そういうプラスのイメージの広報戦略を取って頂きたい。

それと若干関係してくるのですけれども、入口は、多分そういう意味では業界ごとの柔軟性を認めた仕組みでつくっていくと思うのですが、今後、これはNVQ並みの幅広いものにしていくためには、どういうことが必要か、やはり質の保証というのをどこかで、今の段階か、もう少し先だと思いののですが、きちんとしていくような方向が必要である。それは業界ごとばらばらの状態のままではできないことで、そこで中央という協議会、それが多分今後大きな役割を果たしていくのではないかと思いますけれども、業界ごとにばらばらに運営されている状態をどうやって一定の水準の、ある幅の一定の水準の中に収めていくのか。その辺の業界団体ごとの意見交換とか情報交換とか、そういうことを多分国がやっていかなければならない役割になってくるのではないかと思います。その辺について、ちょっと教えて頂きたいと思います。

以上です。

○森下委員長 どうぞ。

○厚生労働省 この仕組みをやることで企業評価を高めるというのは、まさにその通りで、この制度自体がそういうことで取り組んで頂いて、なかなか中小企業などで人が集まらない場合に、やはり人を育成するというところにこれだけ重点を置いてやっている。そういうところなら生徒もちゃんと安心して送り出せる、そういう形のものにしていきたいということは、もともとこれをつくったときの動機づけでございます。

従って、プラスイメージの広報戦略というのは当然で、認定を受けたということで、その企業がある意味ではCSRでもやっているのだという評価がなされるようにしていきたいなと思います。

これから、始めるというところで、最初からハードルが高くてはということもあるわけですが、

他方で、カチッとしたものにしていくという必要性もあると思います。

その点については、国のコーディネート、ノウハウを提供していくことが必要で、私どもの持っている職業能力評価基準というのは、かなりの職種についてきめ細かくつくっていますので、それをベースとして業界ごとに相談しながら全体の基準をつくっていくことをやっていきたいと思っています。

ただ、まだ評価基準が、実際の現場で必ずしもそれが通用するものかどうかという実践的なチェックをしながらやらないといけないので、それは今回、そういう意味で企業に能力情報を開示して頂いて、それとのすり合わせをして評価シートに盛り込んでいく。そういうことをやりながら全体の基準づくりを進めていく。これは並行して、今、職業能力評価基準づくりもやっていますが、これと一体となってやっていく。そういうことによって、業界もばらばらでなく、一定水準に収まるように努力していきたいと思っています。

○山崎審議官 今、御指摘の企業の方のPRというのは本当に大事だと思っております、私ども大臣の方からも、参加している、まさに協力企業のロゴマークをちゃんとつくるようにと言われていまして、こういうところは、しっかりした企業だ、非常にそういったものに意欲があるのだということを本当に分かるような、そういうPR戦略はしっかり考えていきたいと思っています。

○森下委員長 他にございませんでしょうか。

どうぞ。

○今野委員長代理 先ほどちょっとお話がありましたけれども、確認したい点がありまして、中央のジョブ・カードセンターで、まず全体のフレームをつくって地方で実施するということですね。地方がどういうふう to 実施して頂くかは一番重要なポイントだと思いますけれども、実施する主体は業界団体だと考えれば良いわけですか。

○山崎審議官 現在の時点では思っております。

○今野委員長代理 事業主団体 to ですね。そうすると、ちょっと心配なことがありまして、企業に、例えば実施をやってもらう、しかも評価もしてもらう、いろんなことをお願いするわけです。

しかも、事業主団体は企業にお願いするだけではなくて、モデルカリキュラムはこんな感じですよというサポートをしたり、あるいは評価はこういうふうにした方が良いでしょうとサポートしたり、あるいはもしかしたら訓練生がいて困ったときに相談に乗ったりとか、いろんなことがある。そのときに事業主団体はできるのですかということ。

先ほど横須賀のお話がありました、あのシステムで人件費が200万かかっているとおっしゃるわけですね。

そうすると、こういうシステムがうまくいくための条件の1つは、事業主団体が一番前線の実施主体だとすると、それができればコアの人材がいるか、いないかというのが非常に重要で、コアの人材が、しかも教育についての専門的なスキル、能力を持っているかということが重要で、それがあのか。そこが良い人がいたらかなりうまくいくと思うのです。

そこが難しいとすると、政府は何もしないのですかというのが、私の質問です。予算上の問題が色々出ましたけれども、その人材の養成の問題と、その人たちが働けるようなお金のインプット

なのか、何のインプットなのか分かりませんが、支援する体制というのがしっかりしないと、ハコモノはできたけれども、現場で回らないということが起こるのではないかと思うので、そこは何か良い仕掛け、豊富な資源があった方が良くはないかというのが私の意見なのです。

○森下委員長 どうぞ。

○小沢委員 今、横須賀のことも色々お話があったのですが、これが全国に展開していくとすれば、業界とか大企業が個別にやるのではなくて、地方はほとんどが中小企業ですから、商工会議所は500以上の都市に展開していますね。そういうところで、これを受け入れるとすれば、このシステムというのが、ジョブ・カードの構想が非常に魅力的でないといけないし、それぞれ、もし商工会議所がこれを受け入れるのだったら、商工会議所はそれぞれ500以上の商工会議所のキーになる人たちを日本商工会議所でトレーニングが十分にできると思います。横須賀はトレーニングを受けなくて、ここまでやってきたのです。

幅広く総括的に考えてみると、商工会議所の取組みとしては3つのことを考えて頂きたい。

1つは、対象者をできるだけ広く考えて頂きたい。フリーターや子育て終了の女性とか新卒者だけではなく、その他にも職業能力のレベルアップしたい人たち、あるいは就職を希望したり、転職を希望する人たちまで含めた雇用対象者にしてもらいたいのが1つ。

2つ目は、この制度の訓練内容ですけれども、プログラムが有期実習型と委託型になっておりますけれども、もし商工会議所が取り組むとすれば、公的職業資格の取得を目的とするようなプログラム、そういうこともよく考えて取り組むべきではないだろうなと思います。

3つ目は、職種別あるいは大企業ならできるけれども、500以上の商工会議所が取り組むこととして一番大事なのは、求職者と求人企業とのマッチングをうまくしなければいけない。この両方がきちんとできるようなシステムをつくっていけば、これをお考え頂ければ、500以上の商工会議所は即これに対応できる。ハコモノのみんな持っていますし、人間も抱えていますから、ちょっと間違わないような同一レベルの訓練さえさせて頂ければ、一気に、加速的に横須賀の10倍の仕事ができると思います。これは大変な仕事量か行けるかなと思います。

○森下委員長 ありがとうございます。今野委員と小沢委員、非常に関係が深くございますからね。

○厚生労働省 おっしゃる通りで、これは経済団体に、例えばある程度専門的な指導できる方を委託で付けるようなことも考えたいと思いますが、それだけではなく、そのための講習とか、それは公的にやっていくとか、地域でできるサポートはやっていくということは当然でございます。ですから、事業者団体だけがどうやるということではなく、当然地域でワークするような仕組みというものを考えていきたいと考えております。

あと訓練プログラムは、現実に中央の協議会なり地域でどういうものをやるかというのを議論していきますので、そういう中で地域で取組みたいという御意見があれば、そういうものをどんどん取り入れていくということは考えていきたいと思っております。

求職求人とのマッチングということで、これは求人情報なども匿名で開示するとか、そういうインセンティブになるような取組みは、それぞれどんどんやっていくことは結構なことだなと考えております。

○山崎審議官 御指摘の点というのは、全くその通りでございまして、私どもの方は、まさしく魂を入れた形でどうやって動かすか。

特に、先ほどNVQの話を申し上げましたが、社会的な定着が一番大事だと思っています。

従って、スピード感も勿論必要ですし、一方でレベルの問題が必要だと、かつ現実的な可能性もちゃんとやっていくということで、これは私ども厚生労働省、文科省、経産省を含め、しっかりしたところでちゃんとやって頂くということでバックアップしていきたいと思っております。

○森下委員長 よろしゅうございますか。実施段階になれば、今おっしゃったようなところは、どこかできちんと全国くまなくと言いますか、そういう組織体のあるところでないと、実質不可能だと思います。

それから、今の段階で、そういうことは各省で考えておられるとは思いますが、そういうことができるように、実際はそういう運営ができないのだと思いますので、今、一例を小沢委員の方からおっしゃって頂きましたが、そういうのも一つの代表的な例だと思いますのでね。

大体時間が来たようで、皆さん方から一通り御意見を伺えたのではないかと思います。

よろしゅうございますでしょうか。色々と御意見をありがとうございました。

それでは、本日、頂きました御意見等を踏まえまして、職業能力形成システム等につきまして、更に必要な御意見も非常にたくさん頂いていますので、事務局の方で調整を進めて頂きまして、私から大田大臣に、今のところ7月24日に中間的な報告をさせて頂ければと思っております。

なお、資料につきましては、これからずっと詰めてまいりますので、委員の皆さん方には修正したものをお送りいたしまして、個別に御了解を得るという形にさせて頂ければと思っております。そのような運びにさせて頂きたいと思っております。よろしゅうございますでしょうか。

また、スケジュール等につきましては、次回は年末ということ当初考えていたようございませけれども、やはり先行プロジェクトの推進に関する事項等々が当然出てまいりますので、必要に応じて、秋口には次回の開催をさせて頂きたいと思っております。

それでは、続きまして、事務局からの次回の会合等について御説明をお願いします。

○事務局 次回会合でございしますが、今、委員長からお話がありましたように、先行プロジェクトは、19年度は進めておる面がございしますが、それに関しまして御報告とか御相談をしていきたいと考えている次第でございします日程につきましては、また後日事務局より連絡させて頂きたいと思っております。

なお、本日の資料でございしますが、大変恐縮でございしますが、7月24日にしっかりしたものを中間報告という形で委員長から大臣の方に報告させて頂くということでございしますので、一応非公開でございまして、かつ先ほどの構成員を含めて修正する部分がございますので、できましたら今日は資料の方は置いて行って頂いて、これは一応後で全部しっかりしたものを送りさせて頂くという形で、今日の資料の方はお手元の方に置いて頂く形にさせて頂ければと考えている次第でございします。いずれにいたしましても、個別に連絡を取らせて頂きまして、修正した内容を報告させて頂きたいと考えている次第でございします。

以上です。

○森下委員長 御参集ありがとうございました。それでは本日の会議をこれにて終了させていただきます。ありがとうございました。

(了)