

第4回

ジョブ・カード構想委員会

議 事 録

平成19年12月12日（水）

13：30～15：00

於：共用第4特別会議室

(森下委員長) 皆さん、こんにちは。ちょうど時間がまいりましたので、只今から、ジョブ・カード構想委員会の第4回の会合を開催いたします。

年末のお忙しい中をお集まり頂きましてありがとうございます。

さて、前回の第3回構想委員会では、これまでの検討状況を取りまとめることになりまして、その取りまとめを委員長である私に任されまして、去る7月24日に大田大臣に中間まとめとして報告をさせて頂きました。

本日は、職業能力形成システムの詳細設計等について、関係省からご説明頂き、構想委員会としてご議論頂きたいと思います。

それでは、議事次第に従いまして、まず本委員会の最終報告案について事務局よりご説明を願います。

(内閣府) お手元の資料でございますが、たくさん渡ってございますが、最終報告案の本文は資料2-2でございますが、2-1の概要に沿いまして、ご説明させて頂きたいと思います。更に、後ろの方に資料2-4という少し厚めの資料でございます。これもあわせて使用させて頂きたいと思いますので、この2つをすみませんが、ご覧頂きたいと思います。

まず資料2-1の1ページ目でございます。

今回のこの構想委員会の最終報告の概要でございます。

まず最初に、背景が書いてございます。「職業能力形成システム(ジョブ・カード制度)」創設の意義でございまして、背景としましては人口減少下における経済成長という面を考えた場合に、一人一人が能力を開発する機会を持ち、そういう能力が発揮できる社会に向けた取組が必要であるということでございます。

そして、現下の問題としまして、特に新規正社員になれませんか、その後、正社員の職を得ることが難しい。また、わが国における職業能力開発というのは、企業内訓練を中心に行われているということでございます。そのため、いわゆる就職氷河期に就職活動を行った若年者の中には、正社員になれずに非正規労働者にとどまらざるを得なかった結果、職業能力形成の機会に恵まれていない、という悪循環に陥っている人が多数存在しております。

また、あわせまして子育て終了以降の女性や母子家庭の母親に関しても同様の問題があるということでございます。

そこでジョブ・カード制度創設により目指すものとして、このジョブ・カード制度は企業現場等において長期間で実践的な職業訓練等を受けて頂き、その修了証を得まして、ご自身の就職活動等に活用して頂くと。それを社会全体で通用するものにするということを指向し

ているものであります。

具体的にこの制度の中核でございますが、ジョブ・プログラムと呼んでございますけれども、職業能力形成プログラムと実践型教育プログラムとこの2つからなっております。

具体的には、この資料2-4の3ページ目を開けて頂きたいと思っております。

これまでご説明しております全体像でございますが、この概要の方でご説明いたしますが、一番左側がまさに今回の職業能力形成機会に恵まれない方、つまり利用者の対象像でございます。フリーターの方、もしくは子育て終了後の女性、更に母子家庭の母親等、更に新卒者、この方々についてハローワーク、ジョブカフェ等で、いわゆるキャリア・コンサルティングを受けて頂くと。

その上で、こういう職業能力形成プログラムに入ろうという方については、この右側の緑の欄がございますが、1つは有期実習型、もしくは実践型人材養成システム、更には日本版デュアルシステム、こういう形で訓練を実際にして頂きまして、それに基づいて、企業においてその訓練成果について評価を行っていくということでございます。

更には、下の方でございますが、大学・専門学校等におきまして、この職業能力形成に関するプログラム、これを提供して頂きまして、まさに実践型の教育プログラムを受けて頂くと。これも履修証明書として発行すると。

この両方の評価をジョブ・カードという形で記載しまして、一番右側でございますが、職業能力証明書という形でご自身の就職活動に使って頂くと、そのままその企業で正式に採用されるケースもございますし、またそうでなくても、他の企業において雇用されるケースもあるという形で、まさに社会全体でこういう形を仕組みとして通用するものとして考えていきたいと、こういうものでございます。

また、概要の方に戻させて頂きませんが、1ページ目の右側に、ジョブ・カード制度の仕組みと書いてございます。今申し上げましたように、ジョブ・カード制度の全体像でございますが、1つは①に書いてございますように、ハローワーク等のキャリア・コンサルティングを通じて、企業現場等での実践的な職業訓練、これを受け、もしくは大学等で実践的な教育プログラムを受けまして、それらの履修証明を得るというものでございます。

この職業能力の証明書でございますが、それ以外に、自分の職歴でありますとか、教育訓練歴、もしくは取得資格などをまとめたものを全体としてジョブ・カードと総称しようというものでございまして、これをご本人が保持し、色々な活動にまさに活用して頂くというものでございます。

具体的には資料2-4を開けて頂きまして、5ページ目にジョブ・カードの内容がございません。

粗い図でございますが、例えばと書いてございますが、包括表から始まりまして、ご自身の色々な職務歴でありますとか、学習歴等がございます。

一番コアになりますのが、右でございますが、まさにジョブ・カードコアと書いてございますが、今申し上げましたプログラムを受けた評価や履修証明といったものが、その中で中核となっていく形になるわけございまして、これはご自身の方でまさに保持して頂き、色々な活動に使って頂くと、こういうものでございます。

また、概要の方の2ページ目に移りたいと思います。

左側の上に書いてございますが、この職業能力証明書の対象となるジョブ・プログラムの修了者を、今からどの程度念頭に置くかということでございますけれども、当初3年間ございますが、これは来年度からスタートでございますが、合計20万人程度で、5年間で40万人程度の方がこのジョブ・プログラムを修了することを目指したいと考えている次第でございます。

また、このプログラムを修了しなくてもキャリア・コンサルティングを受けることによりジョブ・カードは交付されるわけですが、このジョブ・カード自体が普及してくると、そういうジョブ・プログラムを必ずしも受けてない方を含めると、当初3年間で50万人、更には5年間で100万人程度を目標にしたいと考えている次第でございます。

このジョブ・カードの管理につきましては、基本的にはご自身が責任を持って管理して頂くというものでございます。

3番目でございますが、具体的にこの職業能力形成プログラムがどういう内容かというものが書いてございまして、2番目の○でございますが、3つの類型がございます。これに関しましては、資料2-4の16ページを開けて頂きたいと思います。

ここには、有機実習型の訓練の基準案と書いてございますが、今申し上げましたように、3つのプログラムの内容を少し整理して比較したものでございます。

一番左が今回まさに新設する有期の実習型というものでございまして、基本的な対象者としては、フリーターでありますとか、子育て終了後の女性、更に母子家庭の母親等の方をまず念頭に置いてございます。

そして、訓練期間でございますが、これも様々なケースがございますが、基本的には3カ月から6カ月、特別な場合は1年ということを前提にしてございます。

そして、形としましては、OJTとOFF-JTという組合せでございます。その方々の訓

練の状況、評価、これは汎用性のある評価基準によって評価を行っていくというものでございまして、基本的には、業界別、業種別にこういう評価基準をつくっていくというものでございます。

雇用形態自身は、これは有期もしくは常用雇用でございます。雇用という形をとっているわけでございます。

位置づけとしましては、下に書いてございますように、フリーター等の方々に対して実践的な訓練を行うと、これによって訓練実施企業でありますとか、もちろん他の企業における常用雇用を目指すというものでございます。

真ん中は、既に始まっているものでございますが、同じように雇用形態としまして、実践型の人材養成システムでございます。どちらかと言いますと、中心は中小企業と言いますか、その方々を中心として念頭に置いているものでございますけれども、対象者としましては、35歳までの若年者、訓練としては少し長期にわたるケースがございますが、2年以下というものでございます。

こちらがOJT、OFF-JTの組合せという形でございまして、同様の評価、モデル評価シート等を活用していくというものでございます。

右側が委託型と呼んでおりますけれども、雇用という形というよりもむしろ委託という形で、国等の委託を受ける形でございます。日本版デュアルシステムという言葉を使っておりますが、それに関しましては、今回対象が拡大しております、35歳未満の若年者を加えまして、今回のようなターゲットになります子育て終了後の女性でありますとか、母子家庭の母親等を今回の対象に加えているということでございます。

訓練期間等については、従前のものを活用してこうという形でございまして、この3つの中から、それぞれキャリア・コンサルティングを受けながら、ご本人の希望を受けて選んで頂くという形で、進めるというものでございます。

それでは、また資料の概要の方に戻らせて頂きます。

今申し上げましたのは、2ページ目のこの職業能力形成プログラムの説明をしてございまして、右側にございます(1)の有期の実習型訓練、それから(2)が実践型人材養成システム、そして(3)日本版デュアルシステムと書いてございます。

特に、今回つくります有期実習型訓練でございますが、3番目の○に書いてございますように、当然訓練中に色々な経費がございますが、これに関しましては、その費用の一部について助成を行っていくという形で現在予算要求を行っているものでございます。

また、このページの一番最後の（４）に職業形成プログラムの受講中の経済的負担の軽減と書いてございますが、これはご本人の問題でございまして、色々な職業形成をやる場合に、当然ある面、非常に経済的に厳しい場合、そもそも生活する資金の問題がございまして、これに関しまして、そういう資金が必要な方、それに対する融資の支援等は受けられないかということについて検討を進めているという状況でございます。

その次の３ページ目でございますが、大きな３でございますが、ジョブ・カード構築に当たり重視すべき点としまして、４つ挙げてございます。

簡単にご紹介したいと思います。まず最初でございますが、今回のこの制度の一番のポイントでございますが、企業現場、ここにおいて実習と座学の組合せ訓練を行うということに大変意味を持っているわけでございます。まさしく企業現場、企業が求める能力といったもの、即戦略の志向、これに対応したものをつくっていかうというものがございます。

そして、２番目は、その上で、職業汎用性の職業能力評価基準をつくるということで、社会的に通用するということが非常に大事でございます。

従いまして、２番目の○に書いてございますが、国と業界団体等が共同しまして、職業能力を評価する統一的な基準を進めていくと。職業能力評価基準と呼んでございますが、これを充実することは大変大事になってまいります。

そして、３番目でございますが、このプログラムの入口と出口になりますが、その本人に対するキャリア・コンサルティング、これは非常に大事でございます。特に、コンサルティングという面で、項目に挙げたような様々な対応と言いますか、支援、これを進めていくというものでございます。

それから、３ページ目の右でございますが、４番目に各界、産業界でありますとか、教育界、労働界、公共、国等でございますが、その役割、期待されるものというものが書いてございます。

まず最初に産業界の方に求められるものでございますけれども、特に一番大事になってまいりますのが、先ほど言いました評価基準でございまして、これに関しましては、色々な業種、職種等において色々な評価が必要でございますので、まさにこの産業界のニーズといったものを反映する必要がございます。これに関しましては、産業界が主体的な役割を担って頂きたいと考えている次第でございます。

また、加えまして、この制度自体、推進していくということで、企業のCSRの観点から、これに関する支援をお願いしたいと考えている次第でございます。

2番目の教育界でございますが、これは特に実践型の教育プログラムの関係でございますが、各大学、専門学校等において、このプログラムの開発提供に積極的に取り組んで頂くということが期待されるというものでございます。

それから、次の4ページ目でございますが、労働界の方に関しましては、まさに正規労働者のその部分について、ここに参加を促進して支援して頂くということ。更には、色々な職場、環境づくりといったものをお願いしたいというものでございます。

そして、全体に渡って、公共部門の役割としましては、こういう職業能力形成機会を積極的に提供する企業に対しての支援でありますとか、関係者の調整、更に長期訓練期間の提供、キャリア・コンサルタント等、能力評価基準の整備と、全般にわたるものについての役割というものがここに書かれてございます。

4番目が推進体制ということで、今後どういう風に推進していくかということでございます。

これに関しましては、ジョブ・カードセンターというものを、中央ジョブ・カードセンターを全国に1カ所、更に各都道府県に地域ジョブ・カードセンターを1カ所以上設置するという事で、推進体制として進めていったらどうかというものでございます。

具体的には、資料2-4の10ページ目を開けて頂きたいと思えます。縦のものになってございます。

全体の今回の推進の体制図がここに書いてございますが、まず上の方にジョブ・カード推進プログラム、これは後ほどご説明いたしますが、まさに全体に関する国でありますとか、産業界、労働界、教育界等、まさに連携するための協議会がございますが、実際にこれを進めていく中核としましては、ジョブ・カードセンターというものを考えたいと考えております。

中央ジョブ・カードセンター、これは特にこのための新しいセンターをつくると言いましょいか、何か組織をつくるというのではなくて、むしろ全国規模事業主団体等において、これを担って頂くということを考えたいと思っておりますけれども、そういうジョブ・カードセンターにおきまして、ここにありますような業界団体等と様々な連携を持ちながら、これについて進めていき、そして下の方にありますが、各県、市レベルで同じように事業主団体において、この地域ジョブ・カードセンターということで、実際の企業の開拓、登録、コーディネート等を進めて頂くということを考えたいと思っております。

同じ資料の11ページ、具体的なカードセンターの期待される機能が書かれてございますが、中央におきましては、このシステム全体の普及広報等が非常に大事になってまいります。もしくは、職業能力形成プログラムの登録システムの管理・運用という形でございます。

一方、地域のジョブ・カードセンターは、具体的な推進でございますので、地域における推進計画をつくり、先ほど申し上げましたが、色々な広報を行い、下にありますような、協力企業・教育訓練機関の開拓、登録、コーディネートいった、まさに実務レベルの対応を進めていくという形で検討して頂いているというところでございます。

それでは、また概要の方に戻させていただきます。

今申し上げましたのは、大体4ページ目の大半でございますので、これについては、省略させていただきます。次の最後ということで、5ページ目を開けて頂きたいと思えます。

一番最後に、当面の取組方向と今後の展望が書いてございますが、当面の取組方向でございますが、まずは今申し上げたジョブ・カードセンター、これを設置した上で、そういったところを初めとした関係者において、連携してこのジョブ・カード制度の広報に努めるということは大変になってまいります。

その次に、この職業能力形成プログラムの評価シートの作成のために、具体的に職業能力評価基準の策定業種を拡大する。更には、モデル評価シート、これを策定するというものでございます。

そして、先行プロジェクトと書いてございますが、このシステム自体は本格的には20年度からの施行でございますが、それを先行する形で、準備が整った企業等におきまして、19年度中にも先行的な実施をお願いしたいと考えている次第でございます。

今後の展望でございますが、今後、私ども内閣府の方で、国、産業界、労働界、教育界等において、このジョブ・カード制度全体を推進していくという、推進協議会といったものと考えていきたいと思っております。いわば全体の推進の基本計画をここに定めまして、まさに官民一体となってこれを進めていくという形で取り組んでいきたいと、こういうものでございます。

以上、簡単でございますが、今回の最終報告の概要をご説明させていただきました。

(森下委員長) ありがとうございます。

それでは、説明を続けていたしたいと思います。

次に、厚生労働省からお願いいたします。

(厚生労働省) 厚生労働省でございます。

資料3-1で、職業能力形成プログラムにかかる調査結果というものをお配りしてございます。10月に企業、あるいは業界団体に調査をしたものでございまして、今後のジョブ・カードシステム、とりわけ職業能力形成システムに対する参加の有無、あるいは希望、あるいは正社

員の過不足状況とか実践型人材養成システムの認知状況、そういうものを調べまして、今後どういった分野についてモデルカリキュラム、あるいは評価シートをつくっていくか、更に、協力企業の開拓をどういうところをターゲットにしてやったら良いか、そのための調査でございます。

まず、最初の1ページ目でございますが、有期実習型参加希望の有無でございます。希望すると明示的に言ったところが、9.6%、1割弱でございます。ただ、分からないという回答をした企業が半分を占めておりまして、逆説的に言えば、勇気実習型については今後普及、広報啓発をすることによって、開拓していくという余地が非常にあるという状況でございます。現時点ではなかなか具体的な制度もわからない中でございますので、今後の広報啓発がいかに重要かということでございます。

特に業種別に見ますと、参加を希望しない割合が比較的少ない、つまり否定的な意見が少ないことで逆に参加の可能性があると思われるところを赤で塗りつぶしております。製造業、運輸、通信、サービス、こういうところを中心に可能性があるのではないかとということでございます。

規模別に見ますと、特に規模別の違いはない状況であります。

次に参加した場合のメリット、2ページ目でございますが、これを見ますと赤で書いておりますが、応募者の能力が見極められるというのがメリットとして一番大きく、続いて人材育成に役立つ、採用後の定着が期待できるなど、当然ながら、その人材面の効果を期待するところが高いわけでございます。それに次いで高いのが大企業を中心として企業としての社会的責任を果たすことができる、更には、左端のような応募者の増加が期待できるということでございます。結論として、人材面のメリットが一番大きいわけですが、同時に企業イメージということが非常にこの表からも分かるという状況でございます。

次に、参加を希望しない理由ということで、3ページ目でございますが、参加を希望しないと明示的に言ったところが、40%あったわけですが、その主な理由ということで、中途採用者は即戦略になる人しか採用予定がないということです。

これは、中小企業などで、人手不足なので、早く働いてほしいという率直な部分が現れているという面がございます。

それから、4ページ目で、正社員の不足感、これを聞いております。

これを見て頂きますと、上のところに、産業計ではありますが、充足しているが32%、充足してない職種がある、全ての職種において不足しているが大体3分の2という状況でございます。

す。

業種別に見ますと、右の図において、建設業、運輸・通信、サービス業、こういったところで不足が目立つという状況でございます。

それから、規模別には大きな違いはないのですが、こういう不足感を感じている業界、業種を中心に今後制度の普及ということが期待されるのではないかと思います。

正社員の中途採用状況でございますが、これを見ますと、建設業、運輸・通信、サービス業といったところが、定期的に中途採用を行っている、あるいは欠員者が出た場合に、随時中途採用を行っている、こういうところが高い形になっております。こういうところも1つのポイントかというふうに考えております。

次に産業別、職業別の欠員率でございます。

産業別と職業別の両方出ておりますが、端的に右の図を見て頂くと、職業別の状況が分かると思いますが、サービス職業従事者、あるいは運輸・通信、販売といったところで高くなっているという状況でございます。

それから、次に、実践型人材養成システムの認知状況でございますが、これは昨年法律改正して施行してきておりますが、今年度からぼつぼつ認定が始まっているというところでございます。しかし、知らないが興味ある、というのが一番多いという結果でありまして、私どもも努力はしておりますが、必ずしも十分に周知が行き渡ってないという状況でございます。

ただ、興味あるというところが非常に多いというところが重要でございまして、今後の開拓ということが非常に重要になってくるという表でございます。

以上、まとめまして8ページでございますけれども、調査結果要旨としまして、製造業、サービス業、運輸・通信、こういったところで意欲が高いという状況が見られるということでございます。

詳細に見ますと、ここに書いてございますように、食品、繊維・衣服、宿泊、娯楽、運輸、情報通信等でございますが、職業別には販売、情報処理、接客関係と、こういった分野を1つのポイントとして、モデル評価シート、カリキュラムを作成する、あるいは協力企業を開拓するという事になってくると思います。

具体的には、手を挙げて頂いたところは、どんどん売り込んで、普及して頂くということですが、一応こういう状況を念頭に置く必要があるというふうに思います。

それから、中小企業では、人材確保が深刻だという観点からの参加が期待されますし、また大企業では社会貢献といった点から参加を期待しております。特に、大企業の傘下の中小企業

に対する支援ということも期待されます。

実施に当たっての課題ということで、3に書いてございますけれども、もちろん時間的余裕がないということが中小企業では多いわけですが、ただやる気があるところについて見ますと、やはりOFF-JTの実施機関の確保が困難である。あるいは、業種・職種のキャリア展望が明確でない。更には訓練対象者の職業意識に不安があるという結果が出ておまして、こういったOFF-JTをうまく実施できるような機関を確保することについて、応援、支援ということが重要ですし、更にキャリア展望ということで、キャリア情報の提供でありますとか、キャリア・コンサルタントの役割ということが非常に重要になってくるということが明らかでございます。

そういった点で、事業主団体を初めとする民間部門と公共部門が連携して実施し、この体制をつくることによって成果を挙げていくことが必要だということでございます。

以上、簡単でございますが、資料3-1の説明でございます。

続きまして、資料3-2で今申し上げた職業能力形成システムの構築ということで、予算上、20年度に向けて、どういう要求をしているかということでございますが、これは19年度から先行プロジェクトということで、日本版デュアルシステム等がスタートしております。この額が19年度によって108億でございましたが、20年度、本格実施につきましては、200億円を要求するというところで臨んでおります。

中身でございますが、1から4までございますが、1のところは産業界が主導する推進体制の整備ということで、主としてジョブ・カードセンターの事業にかかるものでございます。これが27億円です。

能力評価、これが3.9億円。それから、3番目がキャリア・コンサルティングの実施等、参加者の誘導という点でございまして、これが37億円というかなり大きな額になっております。

4番目は、訓練本体でございまして、実態的には既にやっております実践型人材養成システム、日本版デュアルシステム、この拡張部分とそれから2つ目の○にございますが、有期実習型訓練の創設と実施企業に対する支援。あるいは評価者の育成支援といったところが新しいところで、合計131億円になって、トータルで200億円という要求をしているところでございます。

以上、簡単でございますが、説明終わらせて頂きます。

(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いたします。

(文部科学省) 文部科学省でございます。

資料4によりまして、実践型教育プログラムにつきましてご説明申し上げます。

このプログラムは、就職やキャリアアップを目指す人が、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校において職場で行かせる実践的な教育プログラムを受けられるように導入しようとするものでございます。

昨年12月の教育基本法の改正、あるいは今年6月の学校教育法の改正が行われておりまして、大学や高等専門学校が果たすべき役割として、社会の発展に寄与するという社会貢献、これが法律上位置づけられております。このプログラムは、この社会貢献という役割を大学が果たすのに適したものであるというふうに考えているところでございます。

このプログラムの受講者といたしましては、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母親等、主に職業能力の形成の機会に恵まれなかった方々と同時にキャリアアップを考えている社会人や新卒者も想定しているところでございます。

このプログラムの内容要点は5点が考えられます。

まず、1点目は、教育研究のノウハウを活用して編成される受講者の職業能力形成に資するものであること。2点目としましては、座学に加えて、一定時間以上のインターンシップや実地訓練などを体系的にカリキュラムに取り込んでいるものであること。3点目としまして、座学部分についても実践的なものであること。4点目として比較的短期間で修了できるものであること。5点目としまして、修了者に対して原則として学校教育法に規定する履修証明書を交付すること。以上5点を考えているところでございます。

この履修証明書でございますが、これは本年6月の学校教育法の改正で規定が設けられたものでして、この改正内容の実施は、今月末を予定しているところでございます。

実践型教育プログラムの内容についても、履修証明に関する改正内容を踏まえまして、関係機関に周知してまいりたいと考えているところでございます。

資料の2枚目でございますが、来年度の事業について簡単にご紹介申し上げたいと思います。

今年度も再チャレンジという観点から大学や専門学校などにおいて社会人の学び直しを行うという事業につきまして、既に事業を実施しているところでございまして、来年度につきましては、この事業をやや衣がえしながら引き続き予算要求しているところでございます。

この事業の中において、この委員会の審議結果も踏まえまして、大学や専門学校などの取組を支援してまいりたいというふうに考えているところでございます。

なお、この実践型教育プログラムを定着普及させるためには、もとより産業界、労働界とも密接に連携協力していくことが大事であるというふうに考えておりますので、委員各位におか

れましては、この点についても十分なお配慮を賜れば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) 次に、経済産業省からお願いいたします。

(経済産業省) 経済産業省でございます。

特に、資料はございませんけれども、本制度の今後の運用等に当たって、留意していくべき点といったようなところをお話をさせて頂きたいと思っております。

第1点目、この制度につきましては、この委員会で非常に色々なご指摘を頂きまして、かなり幅広い希望者が使えるようになった。それから、特に産業界が採用の際に参考となる情報は非常に幅広く記載できる形になったということで、産業界にとって使いやすいものになったというふうに考えておりますが、その運用に当たって、次の3点が非常に重要ではないかと私どもは考えております。

まず、第一に、12月3日の経済財政諮問会議がございますが、その時に甘利経産大臣からも発言をさせて頂きましたけれども、このジョブ・カードの運用については、企業側がどういうスキルを客観的に判断したいのか、その求めている例えば資格なり能力なり、これをうまくリスト化をして客観的な評価ができるような仕組みになるように進めていくことが重要ではないかという発言がございました。

こういった点、今後地域推進計画の策定等に当たりまして、十分に産業界の意見聴取をして、反映させていくことが非常に重要であろうというふうに思っているところでございます。

第二に、報告書案にもございますが、ジョブ・カードの推進に当たっては、人材能力の評価方法の策定というのが非常に重要ということでございます。

特に、企業で活躍する力はあるんだけど、なかなかその能力を証明、評価することが難しい、非正規の労働者、子育て後の女性、高齢者、それから幅広くは外国人、こういったところの能力の評価方法を充実するというのが今後の課題であって、就職困難者の予備軍をつくらないというような運用を行うことが非常に重要ではないかということでございます。

3番目でございますが、ジョブ・カード制度の効果的、効率的実施を図るためには、キャリア・コンサルタントの役割というのが非常に重要だと思っております。

この質、量の両面の向上を図るというのが大きな課題になってくるだろうということでございます。

実際にキャリア・コンサルタントが配置される、例えばジョブカフェ等の現場では、現行のサービスもございますし、あわせて実施することになるとかなりの負荷がかかるということで

ございまして、現場で現行の業務とどういふふうに仕分けをして進めていくのかといったようなサポートをやっていくことというのが非常に重要ではないかというふうに思っております。

最後になりますけれども、ジョブ・カード制度を社会に根付かせるためには、国、産業界、教育界の関係者が一丸となって、これはかなり長期的に取り組んでいくということが重要ではないかと思っております、予算は単年度の、これはもう国の制度上そうなんですけれども、やはり運用に当たって関係者の負担を小さくしていくような配慮が求められているのではないかというふうに思っております。

それから、経過報告でございましてけれども、経産省の取組ということでございまして、現在、与党の税調で、税制の案がまとめられつつございましてけれども、経産省、それから厚労省、文科省共同で、中小企業の人材投資促進税制の拡充というものの要求をさせて頂いております。これが恐らく実現する見通しとなってまいりましたので、これが実現すれば中小企業であれば、教育訓練費の8%から12%、これが控除される仕組みというふうになりますので、非常に使いやすい制度ができるのではないかというふうに思っております、ジョブ・カードの運用に当たっても加速する力になれるのではないかというふうに思っている次第でございまして。

以上です。

(森下委員長) ありがとうございます。

以上、全体のまとめの方から、3省からご説明頂きましたことにつきまして皆様方からご質問なりご意見を頂戴いたしたいと思っております。

どうぞどなたからでも何でも結構です。どの分野からでも結構でございます。

はい、どうぞ、大久保さん。

(大久保委員) 有期実習型のところで、何点か確認をしたいのですが、これは有期実習型の後に、教育訓練を行った企業がそのまま採用をするケースもあるということですね。その訓練機関が3カ月と6カ月で特別な場合には、1年ということで、私は長く感じるのですが、一般的に企業が見極めをするのでしたらもっと短い期間で良いはずですし、職業訓練に関しても長期のものを想定することが本当に良いのかどうか。もう少し3カ月以内の程度、あるいはもともとデュアルシステムがそうであったように、4カ月程度の期間で訓練を行うということを考えなければ本来いけないのではないかと。すごく長過ぎるのではないかということについて少し懸念を持ってございまして、お答え頂きたいのが1点です。

もう1つは、この期間中は、個人に対して、何がしかの手当てが出るとか、賃金が出るとか、企業側に何かの支援が出るとかということ念頭に置いていらっしゃるって、これ読んでもよく

わからなかったのですけれども、例えばフランスでこういう訓練期間中に働いている人に対しては、最低賃金が支払われるような制度があると思いますけれども、この間のお金の問題はどのように考えるのかと。

特に、子育て終了後の女性、母子家庭の人たちが訓練を受ける場合に、この問題は非常に大きな問題になると思います。

また、もしそれがただ働きであれば、企業側からするとただで人をたくさん使うことができるという、その運用防止はどうなるのかという問題と、その2点について少しご質問したいと思います。

(厚生労働省) 有期実習について、長期課程がよいのかどうかということですが、これは実際にトライアル雇用で行っているもので3カ月というのがございます。職業能力形成システムについては、でき上がり像ということを最初に想定して、基本的には以前にあった養成訓練のようなもの、ああいうものを中小企業にも広げて、できるだけしっかりした能力、基礎力をつけてやって頂くという理念が1つございます。そういうところから基本は実践型人材養成システムの6カ月以上のものを想定してベースとして始めたのですが、やはり短期課程の必要性ということもございますので、これは3カ月まで下げてきております。

ただ、あまり短いものもどうかということもございますので、現段階では3カ月から6カ月間ということで、有期実習型訓練を考えております。

これは、トライアル雇用でも3カ月でございますし、デュアルでも4カ月というのがございます。特に長いというような意識は持っておりませんが、今後ご指摘のような点は多少あるかと思っております。

それから、働いている期間の融資制度でございますが、基本的には技能者育成資金というのがございまして、これを活用して、対象者の方には融資制度を用意するということを考えております。

それから、企業側には助成制度で、有期実習型訓練について言いますと、OFF-JTの期間の費用と賃金、これは中小企業については2分の1、大企業については3分の1の助成を考えております。それから、OJTについても時間当たり600円の助成という助成措置でもって支援していくということを考えております。

それから、有期実習でございますと、当然雇用されるということでございますので、最低賃金をクリアした賃金が出るわけで、基本的にそういうものを得ながら生活していくということになるわけですが、先ほど融資制度と申し上げたのは、賃金が得られない場合、例えば公共職

業訓練期間中についてどうするかということについては、そういう融資制度等の活用ということも考えられるということです。

(大久保委員) 今のお答えに関して、1点だけ、前半の問題に関しては、随時しっかりとお考えを頂きたいと思っております、つまりこれまで職業訓練というのは非常に長期にわたるものが前提となっていて、相当にしっかり仕上げた状態で、企業の即戦力ニーズに応えるという考え方が強かったと思うのですが、その考え方をもとにしてこれまでやられてこられた職業訓練に関しては、対象人数がそういう長期の訓練という制約上、大変小さなパイになっていると。

今回は、20万人とか40万人とかかなり多くの人たちの問題を解決しようと想定している時に、一人当たりの訓練期間がこれだけ長いということはどうなのかと。あるいはもともとどこかの会社に雇われるのであれば早く雇ってもらった方が良いわけで、いたずらに長い訓練をやるのが、政策の全体として本当に良いのかどうかというのが私は疑問に思っております、これまで長いものやってきたから長くて良いということにはならないというふうに思っておりますので、ご検討頂きたいと思っております。

(厚生労働省) もちろん色々な対象者の方がおられますし、訓練メニューというのは非常に多様にあるわけです。

離職者の方については、短期のものも、既に用意されたものがあるわけです。もちろん今度の有期実施を中心とします能力形成システムというのが中心になるわけですが、その中ではある意味ではしっかりした技能を身につけてもらうというコンセプトでやってきたものですから、そういう既存のものも全体として組み合わせながらやっていくという形になってくると考えております。

(森下委員長) 大久保委員のご意見は、3カ月でも長いのではないかとということですか。

(大久保委員) 今回は、最低3カ月以上となっておりますが、なぜそんなに長いのかなと。

例えば、採用するために一時的にトライアルでやるという、例えば世界各国から採っているテンプ・トゥー・ハイヤー・パームみたいなものだと、一般的には3カ月もかからずに大体雇用、採用できるかどうかの見極めというのは普通終わるということですから、もっと短くて良いはずですし、訓練に関してもそんなに長いというのは、もともと訓練そのものが自己目的化しているような感じがしていて、その後に就職することが目的であった時に、随分時間をかけて、その後揚々に就職活動をするというのは、非常に効率が悪いというように思っております。それでももう少し短いものがあったら、むしろ良いのではないかなというように思っております。

(森下委員長) この問題について、他の委員の方はいかがですか。この期間の問題について

は。3カ月は非常に長いのではないかということですが。

(大福委員) 多分、長いか短いかは中のコンテンツだろうと思います。どういう人をどの程度に育てるか。あるいは実力をつけていくのかということにかかっているのも、もう少しそこを整備しないと、期間の問題というのは明示できないかもしれないですね。

大体、ですから目安的な考え方で、今のところはそのぐらいのところではないかなという感じがしますけれども。

(森下委員長) 小杉さん、どうぞ。

(小杉委員) おそらく他のプログラムもあっての中ですので、1カ月というような訓練もございまして、あるいは試用的な使い方というのはトライアル雇用の方があるので、少し使い分けして、ここはとりあえず3カ月で始めて、全体の状況を見ながらまた検討をすることがあっても、そのぐらいで設計した訓練をするという考え方が良いのではないかと思います。

実際に職業訓練をやっている中、途中で就職が決まると1カ月ほどでどんどん抜けていったりもするのが現実です。そういう現場では、実際に就職するとなれば早く抜けることもあり得るわけで、そこまでそれを敢えて止めたりはしないのですから、最初の訓練全体の設計としては、このぐらいの期間でこれぐらいの能力という設計としては、3カ月ぐらいから始めるのが適当ではないかと思います。

(森下委員長) 実際にはどうですか、今の皆さんのご意見聞きましても、そんなに杓子定規にするということ……なんかその辺あたりで。

(事務局) 今回、一応こういう形で、当然、色々な推進を進めていく段階で色々な協議をする場合もございまして、制度的にまた当然柔軟に対応できる面もございまして、一応これでスタートさせて頂いた上で、これは色々なプロジェクトを踏まえて、更に検討していくということで対応させて頂ければと考えている次第でございます。

(森下委員長) 実際の現場で運用する場合は、それは運用面でやって頂くということでも良いのではないですか。別にそれを杓子定規にやることもなかろうと思います。おっしゃるように、コンテンツの問題もあるでしょうし、双方のニーズが一致した場合はどうするかという問題も、運用面では出てくるとは思いますけれども。

(大久保委員) ではすみません。最後に一つだけ。この形をとることによって、この訓練を受けてジョブ・カードを最後まとめて就職へ結びつけていくという形ができたことで、その訓練を受ける側も、3カ月、6カ月訓練を受けて、ジョブ・カードをまとめてそれで就職するという風に考えると、実際の就職をするという段階がすごく先送りされていくような感じが私は

して、むしろこの期間を満了せずに、最初の1カ月でもう早々にこの人は雇っても良いとか、あるいは他のところから声がかかって就職したとかということの方が、むしろ成果としては大きいわけで、むしろドロップアウトすることが良いことですから、何かこの制度をつくったことによって、割と半年経ってからゆっくりやりますというふうにならないように、運用の中では是非工夫をして頂きたいなというふうに思っています。

(事務局) 確かにご指摘の通りなのですけれども、我々も別に制度のために制度をつくっているつもりは全然ございません。ただこの仕組みというのは、いわばトライアル雇用だけという意味ではなくて、逆に言いますとその方が次のステップに行く時、例えばあるところに就職された後、また辞めるケースもあるかもしれません。しかしいずれにせよ、その職業能力というものを社会的にある一定の評価を、それを使って長期的に自分のキャリア形成を行っていくという面も期待してございます。従って、当面の求職活動、もしくは当然色々な面で早目に雇用して頂くと、当面大事でございませぬけれども、それにあわせてそういう方を選ぶ方もいらっしゃると思います。これはいわば個人の選択でございませぬけれども、一方では、自分の職業能力を高めていきながら、社会的にもそれを積み重ねていきたいという方もある面、ニーズと言いましょか、それも頭に置いてございませぬ、その面で行きますと、必ずしもドロップアウトすることがもちろん目的というよりは、やはりここはひとつの能力形成をやって頂いて、それが社会的にも一定の評価を得ていくと言いましょか、そういう部分という形で、私どもとしては考えていきたいと思っているというものでございませぬ。

いわば当面の雇用対策だけというのではなく、もう少し長期的なスタンスで考えさせて頂ければと思っている次第でございませぬ。

(片岡委員) まさにおっしゃるように、人材育成と考えますと、3カ月で何か能力が身につくのかというと、なかなかそうはいかないわけございませぬ、やっぱり業務として使える人になって頂くためには、やっぱり5カ月とか、そういうものも必要な職種もあるわけですよね。ですからその面はやる方からしましても、ある程度期間は必要だなど。

(森下委員長) 樋口さん、どうぞ。

(樋口委員) そうしましたら、今の議論と直接的に関連しているかどうか分からないのですが、利用者についてのフォローアップと言いましょか、PDCAと言いましょか、制度の評価というのをどのような形でやっていこうというふうに考えていましょか。多分、利用者数というのは、これは予算上もありますし、実際に何人利用したとあると思うのですが、その後が利用した人たちが、今の話では例えばドロップアウトした人たちがどうなっていくかとか、期間はどうか

のかというようなことについて、どう検討なさるのか、これが一点です。

もう一点は、これは経産省の方でご説明のありました人材能力の評価方法の構築という中に、もしかしたら僕の聞き違いかもしれないのですが、外国人という話が少しあったように思うんですね。これはどういうことを考えていらっしゃるのかということをお教えいただければと思います。

(森下委員長) では1点目についてどうぞ。

(事務局) ご指摘の点はまさしくこのジョブ・カードセンター含め、その部分だと思っています。全体はさっき申し上げましたように、協議会という格好で国、産業界、労働界、教育界等を含めて、全体でそういう組織を設けていきますけれども、個別具体的にどういう形になってきたかということは大変大事ですので、これは中央のジョブ・カードセンターもごさいませけれども、地域レベルでセンターを置いて頂いて、そのフォローアップをして頂いて、その情報をまた全体を集約しながら、制度設計と言いましょか、PDCAのサイクルに乗せながら、当然見直しの必要があれば見直していくという形でしっかり取り組んでいきたい、そういうつもりでおります。

(森下委員長) では、2点目をどうぞ。

(経済産業省) ここで今、当面問題になり得るのは、日系人ということになるかと思っています。

私どもとして、ここで外国人の問題をどうしようというつもりは毛頭ないのでございませけれども、今問題となり得るカテゴリーとして存在し得るのは、今の時点では日系人であるというふうに認識をしています。

(樋口委員) 日系人も他の3つのタイプのプログラムの中に乗せ、なお且つ、ジョブ・カードを用意していくということを考えていらっしゃるということですか。

(経済産業省) 少し誤解があったのであれですけれども、ここで言う幅広く企業が活用していく際にどういうものが対象になり得るかという観点からのことをごさいまして、これはジョブ・カードのそのカードの方と、それから訓練の方というのは、これまた全然別の問題として考えていかなければいけないのではないかというふうに思います。

(樋口委員) 前の方のPDCAの方なのですが、例えばこれに類似したことをイギリスあたりがやっているわけですね。イギリスでは例えばカウンティというか、ステートと言いますか、それごとに色々な方法をやって、その結果どれが良いのかというようなことについて、色々実験してみる。ですから、ここについても全部一律にこういう形でやりますよというようなこと

からスタートしないで、むしろジョブ・カードで色々な特色を持ったものをやってみて、一種の実験としてこういったものは成果上がっているとか、こういったところはむしろそうではない、というような評価を、今度そのリサイクルという形で次にまた反映させるというような視点が、私は必要なのではないかなと思います。

(森下委員長) もっともなご意見だと思います。ありがとうございます。

他にございますか。どうぞ、上原さん。

(上原委員) もう少し具体的に回ってきてからの話なのですが、さっき大学の話もあったのですが、インターンシップ等でも、受け入れる企業からすると、1人でも20人でも訓練するのは同じなわけですが、全く同じように個別企業の側面になって考えると、例えば指導員1人、生徒1人でも同じでしょうし、指導員1人で20人教えるのも基本的に余り変わらないと思うのです。だからそういう部分を個のレベルになった時、どういうふうを考えるのかというのが一つ大きな課題かなと思います。

中小企業団体中央会でもこの間の決議で、こういうジョブ・カードを積極的にやろうということで取り上げているのですが、その中で中小企業がやはり受け入れやすく柔軟に運用できるという——非常に抽象的な言い方なのですが、そういうところを具体的に運用していく中で、例えば今言ったのは一つの観点なのですが、実際に色々問題が出てくると思うのですが、そういうのをつぶしていく作業が一つ大事なのかなと思います。

それとの関連で、この「有期実習型」の中で評価方法というのがあって、これから色々具体的な例も後ろの方に出ているようではございますが、ABCのこの評価をやる形になるようではございますが、個別の企業でもやはりばらつきというのが出てくるでしょうし、その企業で例えば勤められた場合は、それはそれで良いとして、他のところにそれが回るような場合は、評価の妥当性というのですか、客観性というか、ばらつきというか、そういうものをこれから運用していく中で、色々検討されるのだらうと思いますが、その辺が課題です。

それから背景というところで、人口減少下ということで一口に書いてあるのですが、先般の厚生労働省のレポートなんかを読みますと、2030年だったか、労働力が1,000万人も減るというようなびっくりするような推計が出ているわけですね。そういう時にこれは主にフリーターとか子育てのお母さんとか、そういうものを支援して、50万とか100万とかというのを何年かの後に構築しようということなのですが、それは施策が持続しないと分かりませんが、結果としてとても1,000万人には届かないわけで、他の色々な施策もあるんだらうと思うんですね。多分ロボットの活用をどうするとか、さっき出てきた外国人の雇用をどうする

のかとか、そういう全体との整合の中で、これがこういう位置づけなのだというのがもう少しあると、説得力があると思います。特に中小企業は雇用の7割を確保しているわけで、労働力が足りないということも、一方で将来的な日本の産業の競争力というのですか、そういう部分では非常に大事になってくるなと思うので、意識付ける意味でも、そういう少し大上段に構えた提案というか、それも一つインパクトとして非常に重要なことではないかなと思います。

(森下委員長) ありがとうございます。どうぞ。

(小沢委員(代理:篠原)) 小沢委員の代理で今日参りました日本商工会議所の常務の篠原でございます。

数カ月に渡りまして、関係者の皆様に本当にご議論を頂きまして、私ども産業界のご意見も相当程度お受け入れ頂きまして、大変立派な設計ができたというふうに評価をいたしております。後はこれを実行するのにいかに関係者が連携を図りつつ、中央においても地方においても実効が上がるように連携をとっていくかというところが大変重要だと思っております。

予算要求では先ほどもご説明あったように、中央あるいは地域のジョブ・カードセンターは全国規模の事業者団体というふうになっておりまして、昨今の情勢から入札制度あるいは公募制度ということで、随意契約はできないということは承知いたしております。私どもも候補のワンオブゼムとして、既にもう準備をさせて頂いておりまして、しかるべく手続をとりたいというふうに思っております。

二、三、お願いでございますけれども、立派な設計図ができて予算が成立後、直ちに実行に入るというにしては、準備の時間が大変短こうございます。そういう意味で制度上、色々制約があるかと思っておりますけれども、前倒しで少し関係者と色々な準備なり、ご議論をさせて頂く時間的な余裕を是非頂きたい。前広に情報提供しながら、関係者と協議をさせて頂きたいということが第1点でございます。

それから先ほど経済産業省の守本審議官からもご指摘がありましたが、確かにキャリア・コンサルタントの質・量の問題については、我々も同じ問題意識を持っております。是非このキャリア・コンサルタントの量、それから質の向上について、私ども商工会議所も挙げてご協力したいと思っておりますので、そういう潜在能力のある方で、特に定年を迎えているような方を、積極的に発掘して、全国のそれぞれの地域で——希望を申しますと私ども今、517商工会議所がありますけれども、517の商工会議所の地域には、最低1人のキャリア・コンサルタントの資格を持った人を配置して、身近でこの事業に参画して頂けるような人を、是非多数養成して頂きたい。我々も協力してやりたいと思っておりますので、少しご検討を頂きたいと思

ます。

それから3番目に、さつき守本参事官の方から、今年度20年度の税制改正で中小企業に限ってではございますけれども、教育・育成のための投資に、費用の8%から12%税額控除ができるという画期的な制度ができたこと、大変評価をいたしております。20年度から直ちに今セットしかかっている設計の中には入らないとは思いますが、1年遅れでも結構でございますけれども、こういうことは可能ではないかというのでご検討頂きたいのですけれども、今回の先行する大きなポイントは、受け入れ企業をいかにレベルの高い、やる気のある受け入れ企業を——私どもの仕事だと思っていますけれども——多く登録して、受け入れ先をたくさんつくるかというところが一番大きなポイントだと思っております。

例えば、ある中小企業さんがこの「有期実習型訓練」だとか「実践型人材育成システム」も使ってお預かりをして、うまくマッチングができて、就職になったと。実績が上がった場合は、さかのぼって今度訓練期間、雇用契約はないけれども、さかのぼってこの訓練期間の受け入れ先企業の一部のコストを、人材投資促進税制の雇用者の人材投資とみなして頂けないかと。さかのぼってマッチングができれば。そうしますと、一生懸命教育をして自分の会社の従業員に引き取れば、人材投資促進税制の恩恵が加わるわけですから、更に受け入れ企業のインセンティブは働くのではないかと。これはもう1年遅れで結構ですけれども、今年はまだ終わりですから。というのを、ちゃんと検討して頂くと、中小企業に対して更なる補助金というインセンティブだけではなくて、補助金の部分と、人材投資促進税制を乗せる部分を、なにかしら切り分けはしなければいけないですけれども、少し検討をお願いできればと思います。

以上です。

(森下委員長) 貴重なご意見だと思います。特に実行団体の方には時間的な余裕がないというのは、よくそれは心得てやって頂くようお願いいたします。

どうぞ、大福さん。

(大福委員) 今のお話とも少し関連があるのですけれども、キャリア・コンサルタントというんですか、その部分につきまして、実際私ども電機連合でも基礎的なキャリア・コンサルティングができる人間を3年間で600名ほど養成をしたのですが、やはり問題はかなり多分これだけのマスの人たちに対応しようとするのと、かなりレベルの高い、本当の具体的にキャリアパスができるような指導をする質の人を、インフラ整備をしないといけないうふうな思いまして、それは心づもりが多分おありなのかどうかということをお伺いしたいのですが、多分この仕組みをきちっと起動させていこうとすると、こここのところの陣容を相当真剣

に整備しないといけないのではないかというふうに思っておりますので、是非そんなご検討と、もし腹づもり、心づもりがあるのであればご紹介頂きたいと思います。

以上です。

(厚生労働省) おっしゃる通りで、キャリア・コンサルタントの質・量の確保は、極めて重要だと認識しております。11月に私どもの研究会で、キャリア・コンサルタントの今後ということで、考え方をまとめております。やはりこのレベルアップのためには、今、養成機関がそれぞれ試験制度を持ってやっている段階でございますけれども、これをやはり統一していく必要があるだろうと考えております。それから量的にもこのコンサルタントの方を増やさなければいけない。そういう両方の養成がございますので、現在、養成機関を中心に技能検定制度、今は指定機関制度ということで、民間が中心にやる形になっているのですが、この技能検定制度の申請をしていこうと、こういう動きが養成機関の中で出ております。具体的に相談にも来ておまして、私どもとしても技能検定、大体2級ぐらいを一人前のキャリア・コンサルタントということにしていきたいと思っております。現在キャリア・コンサルタントのいわゆる標準レベルより少し上の段階、そういうものを統一的なものとしてつくって、ここに向けて養成機関の方が一生懸命養成して頂くと、こういうことを考えております。ですから、ゆくゆくはこの技能検定2級ぐらいを通った方がこのジョブ・カードを担うということで、質的にも担保していくということを想定していく必要があります。それから量的には現在標準レベル程度の方は、その少し下も含めると4万3,000というぐらいの数になっております。この方のうち、また更に勉強あるいは経験を積んで頂いて、この3年間ぐらいで例えば2万人が、技能検定2級をとって頂くということも想定されますので、そういう方を当面、このジョブ・カード講習を受けて頂いて、これを担って頂くというようなことが考えられるのではないかというふうに思っております。

重要なのは、養成機関中心にやっておりますが、そういうことを束ねて、やはり一人前のプロフェッショナルなキャリアコンということになりますと、倫理の問題もございますし、それから色々苦情も来ると思いますし、それからお互いに切磋琢磨する。評価の問題や養成の問題、資格取得後のフォローアップの問題、こういうものがございますので、そういったものをちゃんと担えるような団体の育成ということも同時に進めていく。色々課題があるわけですが、走りながら改善していくということでやっていきたいというふうに考えております。

(西原委員) 2点、お聞きしたいのですけれども、1つは先ほどもありましたジョブ・プログラムの修了者数、あるいはその参加者の目標の数というのがあるのですけれども、この数値

を出した考え方なりがあれば、少しお聞きしたい。特に対象層別にどこまで救いたいのか、そういう意思的なものがこの中に込められているのかどうか、そこを少し一つ確認させて頂きたいというのが1点。

それからもう一点は、先ほど評価の問題で企業間の評価のばらつきの課題というのがありました。評価シートの関係だと思えますけれども、前回の論議の中でも、いわゆる自己評価とその企業評価とのギャップの問題に関する論議があったのですけれども、この評価のところに関しての、いわゆる参加者の苦情处理的な何らかの仕組みがないとうまくいかないのではないかと、そういうふうに思っています、そういう部分について何かお考えがあれば確認をさせて頂ければと思っています。2点であります。

(事務局) この目標ですけれども、正直言ってこれについてはまさにこれから進めてまいりますので、我々とすればある種の目指すところということでございます。従って、ある面、打ち明けもできない状態でございますが、一応これを考えましたのは、最初のジョブ・カード、やっぱり一番ポイントになりましたのは、ジョブ・プログラムと言いましょか、ここの部分がまさしく一番プログラムを実際にやって頂く形になりますので、これ自体は当初、3年間で20万人というふうに書きましたのは、1年目は大体5万程度。その後の3年間を考えていきますと、5万から少しずつ増えていって、最後の3年目は10万にしても、20万程度、これはやっぱりどうしても当然走りながらやっていく上では限界かなということで、20万程度を書いてございます。そのペースで行きますと、次の5年間となりますとあと2年になりますけれども、10万ペースで行けば、基本的には40万という形でございます。これはあくまでもそういった面では目安でございますので、各業種別とか、そこまで考えてございません。

一方のジョブ・カードの取得の方でございますけれども、これは20万、40万人、その内訳として入った上で、それ以外の方、これはキャリア・コンサルタントを受けて就職して頂く方でございますけれども、先ほど大久保先生もお話しございましたように、プログラムの必要ない方もいらっしゃいますので、その方々を考えますと、それ以上の20万プラス30万程度、当然あると思いますので、そこを踏まえた上で50万、100万という形で考えさせて頂きました。これはもう本当に目標でございます。いわば我々、予算を当然考えていく場合に、一つの目標がございませんと予算は考えられませんので出しておりますが、やっていきながら当然また考えていくということだと思っております。

(厚生労働省) 後半の評価の課題ということでございますけれども、まずこの評価者については、一応評価者講習のようなことをやって、基本的なことは身につけて頂くということを想

定しています。ただもちろん評価者が数日のその講習を受けたからといって、評価者として十分だということにはとてもならないので、やはりそのばらつきというのは、当然当初は出てこざるを得ないというふうに考えております。

この評価シートの扱いですけれども、当初はこの評価シート、ABC段階でかなり細かく記載されるのですが、これを持って企業に行き、そしてその評価を見ながら採否を決める。そういうようなことを考えていたわけですが、実際問題としてそういう採否を決めるまで、客観的、公正な評価というのが当初から可能かという、なかなか難しい面があるのではないかと。それからそういうことであると、評価者の方も大変評価しにくいというようなこともございまして、当面はそれをもって、自分自身の判断とその企業なり職能評価者の判断と、その違い等をチェックして、ご本人がこれからキャリアアップしていくよすがとして頂くというのを、当面この評価の役割として考えております。本人がこれを企業に提出するということはもちろん差し支えないし、できればそうして頂いて、この評価というものが広まっていくということを期待するわけですが、当面はやはり本人のチェックということを第一に置きながら、評価者の能力のアップや評価制度、これの習熟や普及、こういうものをにらみながら、どうしていくかと考える必要があると思っております。それからそういう意味で苦情処理も含めて、評価者が至らないところはバックアップする、あるいは相談するという態勢も必要ですので、これはジョブ・カードセンターになるか、あるいはそこを支援する能力評価機関の役割になるかわかりませんが、いずれにしてもそういう相談できるようなことは考えていく必要があるだろうというふうに考えております。

(森下委員長) では小杉さんで終わらせて頂きたいと思えます。

(小杉委員) ありがとうございます。私はこのシステムにどうやって人を呼べるかということとをどのくらい考えていらっしゃるのかというのを聞きたいと思えます。フリーターの人たちは、ハローワークに必ず仕事を探しに行くとは限らない。こういう制度ができれば、飛びついてくるとは限らない。そう簡単には伝わらないのではないかとというふうに思えます。

つまり、新たな訓練の市場をつくり出すということなので、これまでではないスキームをつくり出すということなので、そこに対してどうやって誘導するつもりなのか。そこはかなり積極的にやらないとうまくいかないのではないかとというふうに思えます。

それには一つには、このあたりには新卒者なんかも入っていますが、学校等との連携をどうするのか。若者のほとんど必ず学校にいる時期が長いので、その学校を通じてどうやって連携を伝えていくかということも大事だと思います。いわゆるキャリア教育の中の一環として、そ

うした訓練を通じた雇用のあり方なんかを伝えていくとか、学校との連携の中で伝えていかなければならないところがあるのではないかというふうに、それが一つです。

あと、少し細かいことが2点あるのですが、ここの書きぶりですと、対象となっている人たちは、就職氷河期に就職活動を行った若者というのは、かなり緊急性という意味ではそこにポイントが行くのですが、普遍的なものとしての位置づけも必要なので、できれば若年者はそもそも失業率が高いとか、概ねどこでも最初の社会的な訓練が非常に大事だとか、そのような、何かこの緊急の就職氷河期の団塊ジュニア世代の話ではなくて、恒常的に必要なのだよというような一文は少し必要かなというふうに思いました。

それからもう一つは、教育の役割というところで、高等教育の社会的責任的なこの社会貢献だけが書かれているのですが、やっぱりこれは基本的には生涯学習社会の実現のための一部だと思うのです。生涯学習社会の実現というのは、ここは入っていませんけれども、どうなのでしょう、文科省としては入れないのですかという質問です。

(事務局) ご指摘の点はもっともでございます。第1点目から申し上げますと、少し説明おくれでございますが、先ほど地域のジョブ・カードセンターというのは、もちろん事業主団体の方にセンターをお願いしているわけですが、そのもとで当然自治体、教育機関等に参加して頂くつもりでございます。今回、円卓会議ということで、産業界、労働界、教育界の方も一緒にこれを議論して頂いておりますけれども、こういうまさに訓練、非常に大事だということは、皆さんおっしゃっています。従って、まさにその導入と言いましょか、そのようにいきますと、送り出す方と受ける方、両方相まってこれはもうやっていくつもりでございます。

逆に言いますと、企業でもまだこの制度をあまりご存じない方がいらっしゃるわけですが、当然時間はかかるわけでございますけれども、そういう開拓を行っていくのは非常に大事だと。我々期待しますのは、やっぱりカードという形で少し目に見えるパターンが出た時に、マスコミ等でやっぱり少しこれを評価して頂くような、そういう形で何かいわゆる行政の広報だけではなくて、色々社会的なそういう関心を高めていくということも、それは是非ともお願いしたいということで、色々これはご相談していきたいと思っております。

(厚生労働省) まさにおっしゃるように、学校との連携とか、いかに誘導するかというのはポイントでございますので、これはやはりキャリアについての、色々な仕事についての情報を与えつつ、希望を募って必要があれば、実践型人材養成システムをやっているところとか、現場を見に行く、そういうような講習プログラムを組みまして、これは学校の生徒も含めまして広く対象者にこういう講習プログラムを受けて頂く。さらにそれをきっかけとして今度はキャ

リコンを受けるといふ仕組みを来年度から考えたいと思っております。

(小沢委員(代理：篠原)) 只今小杉委員からご指摘があった点、まさしく私ども商工会議所、まだ決まったわけではございませんけれども、実施すべく用意している者にとって、地域のジョブ・カードセンターには、すべからくその傘下に517の全国の商工会議所を入れます。多くの商工会議所は、地元の大学と連携関係を持っております。更に私ども商工会議所が実施する既存の検定で、年間80万人の受検者がいます。その方たちにも色々な形で広報をすることができますし、更に今回のジョブ・カードは就職困難者のこの訓練の実績のみならず、学校での課外活動とか、あるいは我々がやっているような検定の記録だとか、そういうふうによくカバーして頂くことになっておりますので、そういうところからジョブ・カード全体の普及もできますし、万が一、就職困難者になった時には、こういう訓練があるというのも学生時代から教育もできると思っております、そういう意味で産学連携の中で、幅広く普及啓発していきたいと、こういうふうと思っております。

(森下委員長) 数々のご意見を頂きましてありがとうございます。

それでは本日頂きましたご意見等も含めまして、職業能力形成システムの詳細設計等につきまして、一応、本委員会といたしましては最終報告ということで、取りまとめをさせて頂ければと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」という声あり)

(森下委員長) 数々のご意見、実行段階とかまた途中の過程において、今日色々ご意見を頂きましたものを、その過程で色々貴重なご意見でございますので、反映をさせて頂くということにさせて頂きまして、一応、最終の取りまとめということで、ご了解頂きたいと、よろしくどうぞお願い申し上げます。

ちょうど大臣がお見え頂きましたので、皆さん方を代表いたしまして、本日のまとめの報告をさせて頂きたいと思えます。

(森下委員長より太田内閣府特命担当大臣へ最終報告を手交)

それでは、大田大臣の方から一言、ごあいさつを頂きたいと思えます。

(大田内閣府特命担当大臣) 大田でございます。最終報告を取りまとめて頂きまして、本当にありがとうございます。

改めて申し上げるまでもなく、経済成長の鍵は人材です。しかし、日本ではだれもが職業能力を開発できるような仕組みには現在のところはなっておりません。特に正社員になりませんと、職業能力を磨く機会もなかなか得られないということで、このジョブ・カード構想という

ものを考えてスタートさせました。おかげさまで今日最終報告を取りまとめて頂きました。

このジョブ・カード制度というのは、これまで企業内で行われていた訓練を、社会横断的に行う大きな転機になるものだと思っております。あわせて、幅広い職種でこの社会全体で技能を証明する手段にもなるものだと考えております。政策という面から見ますと、失業給付を重視する、いわゆる消極的な労働市場政策を、この雇用能力開発を重視する積極的な労働市場政策に転換するかぎになるものでもあります。

私は社会的にも大変意義のある制度の構想をおまとめ頂いたと考えております。今、平成20年度予算の最終局面になっておりますが、そのために12月初旬に経済財政諮問会議で取りまとめた予算編成の基本方針、その後閣議決定されたこの予算編成の基本方針でも、ジョブ・カード制度というものがしっかり書き込まれております。

今日頂きました最終報告、それから皆さん、先生方のご意見をしっかりと受けとめて、各省のご協力のもとで、平成20年度の本格実施に向けて、一段の具体化を図っていきたいと考えております。

森下委員長を初め、先生方におかれましては、引き続きご指導をどうぞよろしくお願いいたします。

(森下委員長) ありがとうございます。

大臣が今受けて頂きましたけれども、特にこの点をお願いしておきますよというご注文ございましたらどうぞ。

(片岡委員) 一つよろしいでしょうか。

企業側としまして、先ほどアンケートの調査なんかも見せて頂いたんですけれども、今までやって頂いています実践型のことでさえ、まだ20%ぐらいの認知率しかなくて、やはりこういう新しいことをやっていくとなりますと、いかに普及するか、いかに知って頂くかというのは非常に重要でございますので、私ども企業サイドにとりましてもわかりやすいPRの仕方とか、あるいはまとめ方というのをお考え頂けると、更にありがたいなというふうに思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(森下委員長) 特に今日の段階で、これから実施段階に入るのに非常に対応が押し迫っていますので、これをもう決まっていけば、できるだけ前倒しぐらいでやっていかないといけないんじゃないかというんで、次の段階に入る時の色々具体的なご意見もちょうだいして、事務方が全部聞いておられます。

(大田内閣府特命担当大臣) ありがとうございます。もうおっしゃる通りで、私、この制度

はもっと話題になって良いと思っているのですけれども、なかなか良い制度というのは、マスコミは書いてくれないものなのですね。更にプレイアップできるように、少し本腰を入れて、私どももこの制度を広めて、もう19年度と言いましても来年に入ってからになりますけれども、先行的な事業も実施して頂き、それをまたプレイアップしながら、なるべく多くの企業にご参加頂き、多くの人に利用できるものになるようにしていきたいと思っております。

どうぞ、ご協力をよろしくお願いいたします。

(森下委員長) それでは、事務方の方から連絡ございますか。

(事務局) まず、この構想委員会でございますが、一応本日が最終の会合ということになります。今後につきましては、来年度はジョブ・カードの推進協議会これを設置しまして、ジョブ・カード制度をまさに普及促進に努めていく予定でございますので、またその際には改めてお願いに上がることになるかと思いますが、是非ともこの制度の推進につきまして、引き続きよろしく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) なお、本日のこの会合終了後に、大田大臣と事務局から本日の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、お申し添えをさせていただきます。

それではこれもちまして本日の会議を終了いたします。

大変長時間にわたりましてありがとうございました。

—了—