

第 1 回

ジョブ・カード推進協議会

議 事 録

平成 20 年 3 月 25 日 (火)

14 : 30 ~ 16 : 00

於 : 共用第 4 特別会議室

第1回 ジョブ・カード推進協議会 議事次第

日 時： 平成20年3月25日（火） 14：30～16：00

場 所： 共用第4特別会議室

出席者： 森下会長、今野会長代理、秋葉委員、上原委員、大久保委員、大福委員、
小沢委員、片岡委員、小杉委員、西原委員、樋口委員、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、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、滝
経産産業省産業人材政策担当参事官補佐

議 題： ジョブ・カード制度の本格実施について

1. 内田事務次官挨拶
2. 森下会長挨拶
3. 趣旨と主な論点（事務局）
4. 関係府省の取組状況等
 - （1）内閣府
 - （2）厚生労働省
 - （3）文部科学省
 - （4）経済産業省
5. 討 議
6. 大田大臣挨拶
7. その他

(山崎審議官) 定刻になりましたので、始めさせていただきます。ただ今からジョブ・カード推進協議会の第1回会合を開催させていただきます。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。

本日でございますが、大田大臣は国会質疑の対応のため、15時50分ごろこの会場に到着という予定でございます。到着次第、大臣からご挨拶を頂きたいと考えている次第でございます。

まず初めに内田事務次官から一言ご挨拶を申し上げます。

(内田事務次官) 内閣府の次官の内田でございます。司会がただ今申し上げましたように大臣は冒頭からの出席がかないませんでしたので、私から開会に当たりまして一言ご挨拶を申し上げさせていただきますと存じます。

この度はジョブ・カード推進協議会発足に当たりまして、皆様には快く委員をお引き受け頂きまして、本当にありがとうございます。とり訳森下会長をはじめ、ほとんどの皆様には構想委員会から引き続きのご就任ということで重ねて御礼を申し上げたいと思います。

「ジョブ・カード制度」につきましては、昨年の12月に構想委員会から最終報告を頂くことができました。その後、今月に入りまして協力企業によります先行プロジェクトも開始され、あるいは着手をされているところでございますが、政府といたしましても現在、国会でご審議頂いております平成20年度予算の中でジョブ・カードに関連するケースとして200億円余を計上いたしているところでございます。4月からの本格実施ということでございますが、それに向けて着々と準備が進んでいる、この様に申し上げてよろしいのではないかとと思うところでございます。

こうした中で今後はこの制度の活用の促進と一層の充実を図る必要があることから、この協議会を発足させて頂いたところでございます。本日は第1回目ということでございますので、関係府省におきます準備状況をご報告させて頂きますとともに、この制度を普及させていく上の基本方針となります全国推進基本計画の骨子案などについて、本日はご議論頂ければと思う次第でございます。

今後は更にこの協議会におきましてジョブ・カードの対象の拡充でございますとか、様々な活用方法など、制度の充実・普及・促進に繋げていくという観点からの幅広い、そして忌憚のないご意見を賜ればと考えているところでございます。どうかよろしく願いをいたします。

(山崎審議官) 続きまして、本推進協議会の委員をご紹介いたしたいと思います。お手元にメンバー表がございますので、このメンバー表に沿ってご紹介させて頂きたいと思います。

まず会長をお願いしております森下洋一様でいらっしゃいます。

会長代理をお願いしております今野浩一郎様でございます。

続きましてメンバーの方でございますが、秋葉英一様でございます。

上原洋一様でございます。

大久保幸夫様でいらっしゃいます。

大福真由美様です。

小沢一彦様です。

片岡久様です。

小杉礼子様です。

西原浩一郎様です。

樋口美雄様です。

山口洋子様です。

あと、メンバーでございますが、今後、追加もまたあり得るということでございます。

また、本日でございますが、厚生労働省の方から草野大臣官房審議官、文部科学省から清木生涯学習政策局生涯総括官、それから経産省からは滝産業人材政策担当参事官補佐がご出席しております。

それでは、これからの進行でございますが、会長の森下様にお願いしたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。

(森下会長) 引き続き会長を仰せつかりました森下でございます。どうぞよろしく申し上げたいと思っております。

これまで構想委員会で描いて頂きましたジョブ・カード制度がいよいよ全国的に展開される時期になってまいりました。また制度の進化が問われるという時期でございますので、引き続きその責を負うということに非常に責任を感じている次第でございます。

同時にこのジョブ・カード制度は労働市場が流動化する中で働く1人1人の能力の形成の機会を確保し、持てる能力が適切に評価される社会の実現に向かって、その基盤となるものだと思っております。社会からも大きな期待が寄せられていることになろうと思っております。

今回は構想委員会でご一緒させて頂きました各委員の皆様方、また関係省の皆様方に加えまして、教育・訓練等の専門家の方々のご参画を頂きまして、更に充実した体制で再スタートできるものと思っております。各委員の皆さん方のご知見を基に、せっかく世に出るジョブ・カード制度をしっかりと社会に根づかせていきまして、できるだけ多くの方々に役に立てて頂けるようなものにしていきたいと思っております。皆様方のご意見、検討を深めて頂き、より精

度の高いものにして頂きたいと思っております。今後とも引き続きご協力をお願いいたします、どうぞよろしくお願いたします。

それでは、議事次第に従いまして本推進協議会の趣旨及び論点について事務局からご説明願います。

(山崎審議官) お手元の資料No. 1 とNo. 2 の2つを使いましてご説明させて頂きたいと思ます。まず資料No. 1 でございます。「ジョブ・カード推進協議会」の開催について、という紙がございます。

最初に書いてございますが、趣旨でございます。これは昨年からスタートしてございます「成長力底上げ戦略」、この中の人材能力戦略、これを担うのがこのジョブ・カード制度でございます。このジョブ・カード制度の本格実施、更には一層の普及・拡大を図るとというのが今回のこの推進協議会の目的でございます、そのために有識者、経済界、労働界、教育・訓練等の機関の代表者の方々に参加して頂く、こういうものでございます。

検討事項でございますが、これは後ほどまた詳細にわたって議論させて頂きたいと思ますけれども、メインとしましてはジョブ・カード制度の円滑な全国展開及びその普及・拡大に関することというものでございます。

構成は先ほど紹介申し上げました通りでございます。

その他に書いてございますが、人材能力戦略にかかります関係事業の進捗状況、これは事務局の方から随時この推進協議会にご報告させて頂きたいと思っております。従いまして、この推進協議会の下でございますけれども関係府省、内閣府、厚生労働省、文部科学省、経産省の審議官から構成されます幹事会を置くという形で考えております。

推進協議会の庶務は私ども内閣府の底上げ戦略担当室において対応させて頂きたい、このような次第でございます。

次の資料No. 2 でございます。この推進協議会におきます今後議論して頂く主な論点をたたき台という形で作らせて頂きました。まず当面の課題と将来的な課題、2つに分けさせて頂きました。

当面の課題でございますが、後ほどご紹介申し上げますが、ジョブ・カード制度をどのように全国的に推進していくかという方針、これは非常に大事でございますので、それを含みました全国の推進基本計画、これをどう作っていき、どう推進するか、これが一つの大きな課題でございます。これに関します骨子案、項目案を作っておりますが、それで十分かどうか、必要な視点が網羅されているかどうか、こういった点について後ほどご議論を頂ければと思っております。

いる次第でございます。

2番目でございますけれども、その中で当然一番のメインでございますが、制度の円滑な普及・促進ということで、特に地域へ浸透、これをどう図るか。更に職業能力開発プログラム、中核になりますところでございますが、これに対する企業の協力と言いましょか、協力企業をどのように拡大していくか、この辺りが特に当面の課題としては大きなポイントになってくると思っている次第でございます。

それを踏まえた上でございますが、将来的にどうしていくかということは次の課題になります。1つはジョブ・カード制度自体、これは色々様式もございます。後ほどご紹介申し上げますが、これも使いやすいようにする、内容を充実する必要がございますので、その内容の充実。更には利便性の向上を図るためにはどのような点に留意すべきか、という点が1点目でございます。

2つ目でございますが、ジョブ・カード、更にはこの職業能力開発プログラム等へ入る前に、まずキャリア・コンサルタントのコンサルティングを受けるということで入り口にありますが、このコンサルタントとの十分な有機的な連携が当然大事になってまいります、それをどのように図っていくかというのが2点目です。

第3点目でございますが、これは更に将来展望になりますけれども、現在、フリーター等の方が中心になってございますが、更にもっと幅広い若年層でありますとか、高齢者の方、更には既に在職されています短期の雇用者の方のキャリア・アップ等を含めて、ジョブ・カードを更に活用していくといった方向についてもどう考えるかという将来の課題でございます。更にはキャリア・アップを希望する方にも積極的な活用が図れるようにできないかといった点でございます。

最後になります、この普及・拡大の目標をどこに設定するかというものでございます。

基本的にはこういう形が主に論点になってくるのではないかと考えている次第でございます。以上でございます。

(森下会長) 続きまして関係府省からこれまでの取組み状況等につきまして説明をお願いしたいと思います。各説明をいたしまして、後ほど一括した議論頂きたい。まず内閣府からご説明をお願いいたします。

(山崎審議官) 引き続きましてお手元の資料No.3というものがございます。資料No.3には数種類ございまして、3-1から3-4までございます。この3-4まで使ってご紹介申し上げたいと思います。まず内閣府からの説明ということでございます。

まず資料No.3-1の横紙でございます。これがジョブ・カード制度創設に向けました準備状況の全体像でございます。もう一度これまでの経緯も含めてご紹介したいと思います。まずジョブ・カード制度の概要でございますが、1つの柱としましてフリーター、子育て終了後の女性、更に母子家庭の母親等、この方々を対象に企業現場で実践的な職業訓練を受けて頂く。これを「ジョブ・プログラム」と呼んでございますが、それを提供するというのが1つの目的でございます。その中では企業が訓練受講生を雇用し、一定期間において賃金を払うというコースも用意されてございます。

このジョブ・プログラム、まさにこの職業訓練のプログラムを受けた方、その方の履修証明等を含むものがジョブ・カードと呼ばれるものでございまして、このジョブ・カードをこの方々に交付していくというものでございます。そして、この方々はこういうカードを受け取る訳でございますけれども、訓練参加の時点から最終的にカードを受け取って修了するまで、キャリア・コンサルティングと一緒にコンサルタントを受けながら進めていく。これが大きな3つの柱というものでございます。

これまでの経緯でございますが、昨年12月に森下会長を委員長としますジョブ・カード構想委員会がこのジョブ・カード制度に関します詳細設計を最終的に取りまとめてございます。この内容につきましては後で厚生労働省等からご報告があると思っております。

その中で目標につきましては、当面の目標としましてジョブ・カードの取得者、当初3年で50万、更に5年間で100万程度を目指したらどうか。このカードというのは必ずしもこのプログラム、つまり職業訓練を受けた方のみでございませぬので、若干増えてございますが、このジョブ・プログラムの修了者につきましては特に重要でございますので、50万のうちの20万人程度、更に5年間で100万人で40万人程度、この方々を1つの目標にしたらどうかというのが示されてございます。

これを踏まえまして昨年の予算編成を踏まえまして20年度からジョブ・カード関係の予算を設定してございます。全体で201億という形でございまして、具体的には1番目に書いてございますがジョブ・カードの推進体制、これは民間主導という形をお願い申し上げますが、そういうジョブ・カードセンターというものを整備していく予算。

それから、プログラムの参加者についてキャリア・コンサルティングをしっかりと行っていく費用。それからこのプログラムの参加者、更には参加企業、この方々もしくはこの企業に対する経済的支援ということで、例えばプログラムの参加者に対します資金の融資制度の整備でありますとか、更には企業に対する訓練経費の助成の拡充等の関係で108億円の予算を計上し

でございます。そして、文部科学省関連でいきますと大学・専門学校等におきます実践型教育プログラムの開発・提供支援ということで27億円というものでございます。

こういう形の予算を設定してございまして、その上で準備が整った企業におきましては、ジョブ・カード制度は20年度から基本的に本格実施でございますが、その前からということで先行プロジェクトを実施していくという形で詰めてございます。後でご紹介したいと思います。

そして、今後と言いましょいか、まさに今回の動きになりますが、国、産業界、労働界、教育界等からなりますこの推進協議会を設置し、ジョブ・カードの推進基本計画を策定しまして、20年度から本格実施、普及を図っていく、こういう流れになっている次第でございます。

その次の資料が資料No.3-2-①でございます。2-①、2-②がございまして、2-①というのは先ほど申し上げた先行プロジェクトの具体的な内容でございます。キヤノン株式会社の方で、これは20年度に先立ちまして、今年3月から有期実習型の訓練をスタートして頂いております。具体的にはここに書いてございますが、合計30名の募集をされてございます。結果としまして、今プログラムを受けている方は17名いらっしゃいまして、うち女性が4名という形になってございます。そういう形で実際に訓練に入っているという形でございます。これが先行プロジェクトの状況でございます。

次に資料No.3-2-②でございます。まさに来年度本格実施の第1号ということでございまして、松下電器産業株式会社の方で、今ちょうど有期実習型訓練の募集をなさっているという状況でございます。ここにありますように全体で20名いらっしゃいまして、訓練期間は概ね3か月半ということでございます。募集期間は4月2日までという形で、このような形で実際にこの有期実習型訓練においても取組んで頂いている、こういう状況でございます。

その次の資料No.3-3-①以下でございます。これは今回、福田内閣におきます経済成長戦略、これは経済財政諮問会議の方で議論を進めてございまして、その中でジョブ・カードというのはどういう形で議論されて位置づけられているかという資料でございます。

まず最初に書いてございまして、1月31日に大田経済財政政策担当大臣から経済財政諮問会議に出されました福田内閣におけます経済成長戦略の主な政策項目でございます。これは全般に渡ってございまして、そのうちの関係部分だけを抜粋してございまして、具体的にはいわゆる骨太の方針がございまして、それに向けて取りまとめていくということで、まず項目の段階でございます。その中で出ておりますのが「戦略3」と書いてございまして、3つ戦略がございまして、そのうちの「全員参加の経済戦略」という部分でございます。その中の柱の新雇用戦略というテーマでございまして、この策定というのが大きなテーマになってございます。こ

の中で例えば、ジョブ・カード制度関係で申し上げますと、網かけになってございますが、「人生90年時代の働き方」ということで、特に70歳現役社会を実現する。そういう高齢者雇用の問題でございますが、この中でも能力開発支援ということで、高齢者に関するジョブ・カードの活用が1つのテーマに挙がってございます。

「若者の雇用の安定化」。これはまさにジョブ・カード制度の中心テーマでございます。そのジョブ・カード制度の整備・拡充、更に次の短期雇用者のキャリア・アップということで、企業に就職されている方、在職されている方でもキャリア・アップしていく。それにこのジョブ・カードが活用できないかという項目が挙がってございます。

1枚開けて頂きますと、民間委員の方からもジョブ・カードにつきまして様々な提案等が出されてございます。

もう1枚開けて頂きますと資料No.3-3-③がございまして、ここはかなり詳しく書いてございまして、例えば先ほど申し上げました新雇用戦略の関係でいきますと、特に若者の関係でいきますとジョブ・カードの全国展開を図るべきだということ。更には短期雇用者のキャリア・アップを支援すべきではないか。高齢者に関しましても先ほどありましたように高齢者向けのジョブ・カードを整備すべきではないか。こういう指摘がなされているところでございます。この辺は今から更に議論が将来的な課題として進んでいくということになるかと思っております。

最後に資料No.3-4でございまして、全国推進基本計画（骨子案）、こう書いてございまして、これは先ほど申し上げましたように、ジョブ・カードを全国的な展開を図っていく場合にまさに基本計画となる部分でございまして、これに関しましては、次回ご議論頂こうと考えている次第でございまして、今回はその骨子と言いましょか、項目を少し挙げさせて頂きました。これについて、後ほどご議論頂ければというものでございまして。

具体的に簡単にご説明申し上げますと、この計画の基本的考え方ということで、何をテーマにしているかということで計画の課題がございまして。最初はジョブ・カード制度の周知・広報。当然、これが一番メインになりますが、特に具体的に言いますと、まず最初でございますが、職業能力形成プログラム、この普及をいかに図っていくかということが1つの推進計画の大きな課題になってまいります。このプログラムに誘導していく方法、それから職業能力評価基準をどのように策定していくか。モデル評価シートをどうやって整理するかという問題。それから、実際に実習機会を提供して頂きます企業の確保、更にはoff-JTを行います教育訓練機関の確保、それから訓練コーディネートの促進でございまして。

並行的に当然でございますが、大学、専門学校等におけます実践型教育プログラムの普及が当然必要になってまいりますので、このプログラムの実施機関の選定支援、更に履修証明書の整備でございます。

その次のテーマは、実際にこのプログラムを受けた方の就職促進ということで、訓練修了後のフォローアップ等をどうやっていくか。そしてジョブ・カード自体の普及をどうするかというものでございます。計画としましては、一応 20 年度、来年度からでございますけれども 5 年間ということで考えたらどうかというものでございまして、計画目標は先ほど少し申し上げましたがジョブ・プログラムの修了者として 5 年間の 40 万人、当初 3 年では 20 万人という数字がございました。それを考えて頂く。

プログラムを受けていない方も含めたカード発行数としては 100 万人、当初 3 年で 50 万人ということを一つの目標に置いてございます。

具体的にこの計画をどうするかということでございます。この辺りは更に今から議論をして頂く部分でございますが、項目だけ書かせて頂いてございます。まず、職業能力形成プログラムの普及方針をどうするかということでございます。活用分野、業種、もしくは職種をどう設定していくか、この辺がいわばターゲットになります業種、職種をどう考えるかということが一つの大きなポイントになるかと思っております。

もう既に既存で職業能力評価基準をつくっている業種は一つの候補になりますし、更に人材が不足している分野、更には各地域で色々取組まれている分野がございます。それをどのように考えていくかというものでございます。

それから、このプログラムを実際にどのように活用していくかということでございます。例えば、パターンとしましては、非正規の社員が他の企業で就職するという活用の方法もありますし、自社内の非正規の社員が正社員にキャリア・アップしていくと言いましょか、そういうことで使う場合。更にはいったん子育て等で離職した方を再雇用するという、そういう色々なケースもあろうかと思っております。

次の 2 ページ目でございますが、訓練のコーディネートの方法でございます。まさに協力企業側のニーズと訓練のプロバイダー、このマッチングが非常に大事になってまいります。その面で申し上げますと企業、事業主団体にどのようにアプローチするか。もしくは研修関連企業へどうアプローチするかということになります。

関連施策との調整。関連しますのはインターンシップでありますとか、トライアル雇用、更には公共職業訓練でありますとか、民間版のデュアルシステムといったものが関連してまいり

ます。

この職業能力形成プログラムの登録システムをどう構築するかということも1つのポイントになります。

2番目に実践型教育プログラムの関係でございます。この普及方針ということで、先ほど申し上げましたようなプログラムの選定の基準でありますとか募集・採択、キャリア・コンサルティングとの連携、誘導、情報提供体制の構築というものでございます。

受講者、実際にプログラムを受けた方の就職促進ということで、実際に訓練を実施して頂いた企業による支援もございますが、当然、キャリア・コンサルティング、更にはハローワーク等におきます職業紹介、これの連携が非常に大事になってまいります。

ジョブ・カードの普及でございます。ジョブ・カードの普及としまして、これをどういう形で普及していくか。紹介していくものとしては当然ハローワークもございますし、企業内、学校等にそういった普及があり得ると考えている次第でございます。

活用パターンの拡大。これは様々なパターンへの拡大を考えられるというものでございます。

ジョブ・カード様式の見直し。それからキャリア・コンサルティングの普及、質の向上でございますが、特にキャリア・コンサルタントの養成が非常に大事になってまいりますので、このキャリア・コンサルタント関係のジョブ・カードに関します講習をどうするかということも非常に大事になってまいりますし、企業内におきましてこのキャリア・コンサルタントを配置して頂く、そういう促進、更には教育訓練機関においてもこういった方を配置して頂くということも1つのテーマになろうかと思っております。

次の3ページ目でございます。全体を含めましてジョブ・カードの推進体制をどうつくるかということでございます。本日まさにジョブ・カード推進協議会が設置されてございます。その上でジョブ・カードセンター等も置きますが、地域におけますジョブ・カードの推進本部をどうつくっていくかということは大変大事だと思われまして、円卓会議等の連携でありますとか、地域のジョブ・カードセンターでありますとか、雇用・能力開発機構、労働局、都道府県、都道府県の職業能力開発協会、こういった関係機関との役割分担と連携といった点についてしっかりとした計画をつくっていく必要があると考えている次第でございます。

以上、簡単でございますが、まず内閣府からこれまでの状況と今後の全国推進基本計画の骨子についてご報告申し上げます。

(森下会長) ありがとうございます。続きまして厚生労働省からご説明願います。

(厚生労働省) 厚生労働省でございます。資料No.4をご覧くださいと思います。「職業能力形

成システムの準備状況」ということで書いてございます。

1枚めくって頂きまして全体の進捗状況でございます。5つございます。第1はキャリア・コンサルタント体制の整備ということで、ジョブ・カードについてキャリア・コンサルタントが相談して発行するという形になる訳でございますので、このジョブ・カードを扱うキャリア・コンサルタントをどうするかということで、まずジョブ・カード講習の実施ということで、キャリア・コンサルタントの資格を持った方等について講習を実施しまして、実際にこのジョブ・カードによって相談できるようにしていくことが、まず肝心でございます。

そういう意味で既に19年度でございますが、2月、3月にかけてこの雇用能力開発機構というのがございますが、その能力開発支援アドバイザー、これはハローワークを巡回している訳でございますが、こういった人たちにジョブ・カード講習を既に実施しております。約700名の方に実施したということで、4月からすぐにジョブ・カードを使って相談ができるという体制にしてございます。

更に4月以後、20年度に入りましてからも2,000人余り講習を実施する予定でございます。この2,000人の中には官民の需給調整機関の職員でありますとか、企業内の方、それからジョブカフェの職員の方、こういった方も含めましてジョブ・カード講習を実施していきたい。幅広くジョブ・カードを使ったコンサルティング、相談ができる体制にしたいということでございます。

2つ目としてモデル評価シート、モデルカリキュラムでございます。何と言いましても能力形成システムを動かしていくためには、評価シートとカリキュラムがなければいけません。そういう意味で、アンケート調査などを踏まえまして重要性、必要性の高い職種について、既に今年度におきまして50職種分野程度につきまして評価シート、モデル評価シートを作成しております。カリキュラムの方はこの評価シート50職種のうちニーズの高い13職務について作成しているという状況です。後でまた申し上げたいと思います。

更に4月以後についてもニーズ調査を行いまして、10業種程度評価シート、モデルカリキュラムを追加して作成していきたいと考えております。こういったものをベースに具体的なプログラムをつくり上げるということになる訳です。中身的には既に実施している日本版デュアルシステム、実践型人材養成システムに加えまして、有期実習型というのが新しく加わってくる訳でございます。そういうことで特に③の有期実習型は新しい制度でございますので、先ほど申し上げましたようにキヤノンや松下電器などを中心として先行実施ということをやってきた訳でございます。

4月以後はその体制を引き継ぎまして実施していきたい。具体的には①の日本版デュアルシステムについては4月開講3,000人ぐらいを予定しております。また、実践型につきましても一定程度やっていくという体制でございまして、有期実習については先ほどお話がございましたが4月以後募集中ということで、松下電器関係で募集人数20名というのが今決まっているという状況です。

それから、4番目の訓練担当者、評価者講習でございまして、この能力形成プログラムを実施する過程におきまして、実際に企業で訓練指導に当たる、あるいは修了後の評価を行う、こういった方の養成を行う必要がございます。その意味で今年度、指導担当者マニュアル、評価マニュアルというものをつくりまして、4月以後、ジョブ・カードセンターが訓練実施希望者などを対象に講習会を実施していきたい。年間2,400人ぐらいあるという見込みでやっていきたいと思っております。

一番下がジョブ・カードセンターでございます。全体のシステムを動かしていく中央と地方のセンターでございまして、これは委託先を3月13日に商工会議所ということで決定させて頂きました。今後、具体的にジョブ・カードセンターを設置して立ち上げ、普及促進事業をやっていく。こういう大まかな段取りになる訳でございます。

今申し上げましたことを簡単に整理してございます。2ページ以下でございます。まずキャリア・コンサルティング体制でございます。これは今申し上げました通り平成19年度において700名の受講、これを修了しまして、20年度、4月当初から47都道府県のハローワークなどでキャリア・コンサルティングを受けられる体制を整備したところでございます。20年度におきましては更に2,000人ということで、これはジョブカフェとか企業内におけるキャリア・コンサルタント、こうした方も対象に幅広くジョブ・カードを使えるようにしていきたいということでもあります。

次にモデル評価シートの整備でございます。これは今申し上げましたように大体50職務・分野について既にモデル評価シートをつくっております。左側が日本版デュアルシステムを既にやっておりますので、それを応用いたしましてモデル評価シートとしてつくったもの。これが31職種。右側は新たにモデル評価シートをつくった事務系の19職務も合わせて50職務程度評価シートをつくったという状況でございます。

20年度におきましてもニーズ調査を行いまして、4ページになりますが、以下のような分野の中から10業種程度を選定しましてモデル評価シートをつくっていくという予定にしております。

5 ページ目でモデルカリキュラムでございます。これは当然、評価シートだけでなく、その前段となるカリキュラムで教育訓練をしなければいけません。基本的にはそれを相応させていくということが重要な訳ですが、とりあえずニーズの高い 13 職務についてモデルカリキュラムをつくったという状況でございます。20 年度は先ほどのニーズの高い 10 業種のモデル評価シートに合わせましてカリキュラムをつくっていくという予定でございます。

モデルカリキュラムとしてどんなイメージかというのは、次の 6 ページに示してございます。Web クリエイト科というので、大体のイメージとして 4 か月程度の有期実習というのを想定したものでございます。

内容的には左に書いてありますように学科は 90 時間。それから実技、これが 234 時間。この学科と実技はいずれも教育訓練機関が行う。一番下が 216 時間 O J T と書いてございます。これは企業が行うということでございます。

最初に学科の方から入りまして、オリエンテーションをやった後、例えば Web 概論、デザイン概論、コミュニケーション技法等について学科でやって、実技の基本実習、これを経まして企業に行って O J T をするというので、大体全体で 540 時間ということで、企業の部分がその 5 分の 2 程度ということで 216 時間、あとは教育訓練機関で実習も含めてやって頂く、こんなイメージで考えております。

次にいきまして 7 ページです。職業能力形成プログラムの実施に向けた現在の取組状況ということで、先ほど申し上げました 3 つの能力形成システムがある訳ですが、日本版デュアルシステムは平成 16 年からスタートしておりまして、19 年度におきましては 3 万人やっております。これがベースの数になると思いますが、20 年度におきましては更に 4 万 2,000 人余り。これは母子家庭の母など、職業能力開発機会に恵まれない方に対象を拡大いたしまして、4 万人を超える規模でやっていきたい。早速、4 月開講予定で 3,000 人ということで予定しております。この数字はすぐに職業能力形成プログラムということで入ってくる母数になるものでございます。

更に実践型人材養成システムということで、厚生労働大臣認定の下に雇用型で実施しているものが既に 19 年度から始まりつつございます。現在のところ、まだ十分な普及ではございませんけれども、一応認定事業所が 154 か所、訓練予定者数が 510 名という形になっております。

19 年度に団体を指定しておりまして、団体内の企業でやって頂くということで、13 団体やっております。20 年度には 17 団体を見込んでおりまして、そういうことを合わせまして平成 20 年度におきましては 2,000 人程度を対象にしていきたいという目論見でございます。

一番下が新しい有期実習型訓練でございます。これも新しいシステムだということで、先ほど申し上げましたように、先行プロジェクトという形で本年3月から始めております。更に4月には20名募集中ということで、これはジョブ・カードセンターが本格的に立ち上がってから数を徐々に増やしていくということになると思っておりますが、20年度には1万人程度やっていきたいなという考え方でございます。

今申しましたプログラム、これをどうやるかということで、日本版デュアルの方は既に動いておりますし、雇用・能力開発機構等が教育訓練機会を事業主に委託するという形でやっております。これは引き続きそれをベースとして対象を広げていくということになる訳です。それに対しまして有期実習型、実践型というのはいわば雇成型でございます。その意味でどうやるかということが大きなポイントになる訳でございます。モデル評価シート、モデルカリキュラムがある分野、これは評価シート50職種とか、カリキュラム十数職種つくっておりますが、そういう場合につきましては地域ジョブ・カードセンターが当該分野に係る協力企業や教育訓練機関を開拓いたしまして、関心を示した企業に対し、コーディネーターが関心を示した教育訓練機関とのマッチングを行うというような形になってくると思います。ただ、問題は評価シートやカリキュラムがない分野、こうした分野で企業がやりたい、あるいは教育訓練機関もやりたいという場合が出てくる訳でございます。それに対応する教育訓練の講座をどうつくるか。あるいは実習事業所をどう開拓するかという問題が出てくる訳です。このやり方については、ジョブ・カードセンターと細かく詰めていかなければなりません。考え方としては企業が関心を示した場合にはその職務を把握の上、雇用・能力開発機構など専門機関の助言を基に評価シートをつくりまして、関連コースを有する教育訓練機関と連携してカリキュラム作成、それからコーディネートを図ることが1つのやり方です。

それに対しまして研修事業をやるという業界団体あるいは教育訓練機関がありました場合には、そのカリキュラム等の作成をお願いしまして、参加企業あるいは関連企業の参加を求めるといった形でコースをつくり上げていくということは考えられる。この辺りに関する詳細は、今後更に詰めていきたいというふうに考えております。

訓練担当者、評価者講習でございます。これは訓練、OJTをやるにしましても、今までとは違ってきちっと訓練計画を立ててやっている。終わった時には評価をして頂く訳でございますので、評価講習あるいは担当者講習というのが非常に重要になります。平成20年には全国で2,400人を対象に考えておりまして、その内容としましてはまず評価シートを提示して訓練における目標到達など、これを訓練生に分かってもらう。それから中間段階でいったん評価し、

修了段階に再び評価するという事で、中間チェックをしながらやっていく。それは具体的には評価者マニュアルというものをつくりまして、こういった内容についてきめ細かく内容を確定していく。それをベースに講習を行う。更に講習を受けられない場合でも、そのマニュアルによってある程度のことのできるという水準に持っていきたいと考えております。

最後にジョブ・カードセンターでございます。これは先ほど申しました日本商工会議所にお受け頂くという方向になっております。設置がこれから契約して4月以後ということになると思います。担当者研修会などをしまして、できるだけ早期に立ち上げて頂く。そのため、その方向としましては全国推進基本計画、先ほどありましたが策定頂き、それを踏まえて地域推進計画なども地域でつくって頂きまして、それに則ってセンターの運営をやって頂くことになろうかと思っております。

ジョブ・カード制度の普及・啓発でございますが、これは既に行政側では今年度から始めておりますが、ジョブ・カードセンター自体の広報・啓発ということで4月半ば以後、広報資料を活用した普及・啓発、フェアの開催などをやっていく。

職業能力形成プログラム活用促進事業で、とりわけ新しいシステムでございます有期実習制度についてどのように企業あるいは教育訓練機関を開拓して登録してコーディネートするかが非常に重要でございます。これは関係者と細かい詰めをいたしまして、できるだけ早期に、できれば6月以後本格的に立ち上げられるように準備を進めていきたいと思っております。

以上、簡単でございますが、準備状況です。

(森下会長) ありがとうございます。続きまして文部科学省からご説明願います。

(文部科学省) 文部科学省でございます。資料No.5をご覧くださいまして、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。

まず19年度の実施状況でございますが、このプログラムは大学や専修学校等におけます教育研究のノウハウを活用して編成されます受講者の職業能力の形成に資するプログラムでございます。文部科学省におきましては大学・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事業におきまして、社会人等を対象とした優れた実践的教育プログラムの開発や実施の取組みを選定し支援をしているところでございます。19年度の予算額は25億3,000万円でございます。採択数は211件となっております。

また、このプログラムを修了された人にはジョブ・カードに登録できる職業能力証明書としまして履修証明書を交付することとしておりまして、この履修証明書につきましては昨年6月

に学校教育法が改正されまして制度化され、これは昨年 12 月 26 日に施行・実施されているところでございます。

続いて平成 20 年度でございますけれども、20 年度におきましても引き続きこの再チャレンジ支援推進プラン、ここにおきまして教育プログラムの開発や実施を支援していこうという予定でございます。20 年度の予算額は若干増額をいたしまして、26 億 9,000 万となっております。採択件数も 240 件程度を考えているところでございます。

たま履修証明書がジョブ・カード制度に活用されることを推進するために、このプログラムの内容を通知等で改めて関係機関に周知をしたいと考えているところでございます。私からは以上でございます。

(森下会長) ありがとうございます。続きまして経済産業省よりお願いします。

(経済産業省) 経済産業省でございます。資料No.6の「人材投資促進税制の拡充について」をご説明させていただきます。

前回、12月にこの前身の会議で人材投資促進税制を要求させて頂いていますというご紹介をさせて頂きました。これは先ほど厚生労働省からご紹介がございました有期実習型の教育訓練でございますとか、実践型の人材養成システム、こういったものに伴いまして企業の方が教育訓練費を負担した場合に税額控除が可能になる制度でございます。

その概要でございますが、1枚めくって頂きまして中小企業の生産性の向上、成長、底上げを図るために人材投資の加速が不可欠であるという認識の下、厚生労働省、文部科学省と一緒に提案させて頂き、国会でご審議頂いているというものでございます。

具体的な制度の中身でございますけれども、現行の人材投資促進税制は、平成 17 年から 3 か年、大企業と中小企業を対象とした制度でございます。現行制度は教育訓練費を前 2 年間の平均額より増やした場合に活用して頂けるという制度で、使い勝手が必ずしも良くないというご意見を頂戴しておりましたけれども、これを改組いたしまして、中小企業の皆さんにとっては一定程度の教育訓練、具体的には労働費用に占める教育訓練費の割合が 0.15%を超えた場合、0.25%まで累進的に 8%~12%までの税額控除をして頂ける、そういう制度を今まさしく国会でご審議を頂いております。企業の皆様がこういったジョブ・カード制度、これから教育訓練のプログラムを活用して頂いた際に税額控除をして頂けるという制度を今まさしく関係省庁で提案させて頂いているということでございます。私からのご紹介は以上にさせていただきます。

(森下会長) ありがとうございます。それでは、今まで説明を受けた内容につきまして各委員の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。どの分野からでも結構でござ

います。

(大福委員) ジョブ・カード制度の積極的な推進に向けまして平成 20 年度の予算案が策定されましたことに係わる 1 人として、誠に喜ばしく、関係各位のご尽力に敬意を表しておきたいと思ひます。そこで本制度の円滑な普及・拡大に向けまして 2 つの要望をさせて頂きたいと思ひます。

まず 1 つは主な論点の当面の課題に係わる内容かと思ひますけれども、本制度の実施に伴う問題点などをどう吸い上げ、改善に繋げるかということにつきまして、その仕組みを基本計画の中に明示すべきではないかという点であります。

Plan・Do・Check・Action という、いわゆる P D C A のサイクルを円滑に回していく中で、特に初動期のチェックは次への展開に欠かせない取組みだというふうに考えます。例えば利用された方の追跡調査や受け入れ側の見方など、多角的な意向聴取の仕組みをしっかりとすることが本制度の効果的な構築に繋がるのではないかと考えます。是非この中でご検討頂ければと思ひます。

次に、これも当面の課題になるかと思ひますが、多くの企業の協力を引き出す誘導策の早期対応についてであります。有期実習型では先進的な 2 つの企業のお取組みが先ほど紹介されたところでありますが、制度の立ち上がりには社会的な認知度を上げ、そのイメージを印象づけるためには情報に接触面積を広げる必要があるかと思ひます。その意味で、後に続く企業の参画が不可欠であることは言うまでもございません。現状でも訓練経費などの助成拡充という視点が考慮されているようではありますが、例えば新たな税制面での優遇措置など、相当にインセンティブの効いた誘導策が必要ではないかと考えます。この場を通じての今後の論議ということかもしれませんが、制度導入の成否は初動が大切だという視点で、適切な誘導策の編み出しを早期にご検討頂き、できることは可及的速やかに実施に移して頂くことをお願いしたいと思ひます。

なお対象者への周知という点で、やや具体的ではありますが、テレビなどを通じた広報が初動としては効果的であるということでありまして、この点も是非ご検討をお願いできればと思ひます。要望は以上でございます。

(森下会長) ありがとうございます。一通り受けていきましょうか。

(西原委員) 3 点ございまして、1 点はこの全国推進基本計画の関係ですが、ジョブ・カードが主なターゲットとします職業能力形成に恵まれない方の参加を促進する環境整備、そういった観点に係わる内容を是非しっかりと書き込んで頂きたいということでございます。これは言い

換えればプログラム参加者の視点からの記述というものも必要ではないかと思えます。

具体的に申し上げますと、参加者の参加を阻害する問題に対して用意される政策配慮あるいは関係者間の連携強化といったことをしっかりと盛り込むべきだろうと思えます。これまでの構想委員会の中でもございました経済的支援に係わる、いわゆる融資制度の活用であるとか、あるいは例えば養育中の子供の保育施設への紹介斡旋等々、様々な参加者のニーズに基づいて参加を阻害する要因の最大限の排除、これに向けてできる限りの、これは効果的な情報提供ということも合わせて、是非積極的な対応を進めるということを是非書き込んで頂ければと思っております。

これは今、大福委員からございましたこととも関係しますけれども、そういった観点で先行トライアルあるいはちょうど活動がスタートしたところですが、いわゆる企業サイドのいわゆる使い勝手の問題なり、評価の問題と併せまして、この事業にまずスタートの段階で関係されたキャリア・コンサルタントの方であるとか、あるいは参加者の声、要望、意見等も是非しっかり集約しながらこの計画の肉付けに生かして頂きたいということがございます。

2点目は、ジョブ・カード活用の促進にあたって、これは当然地域ごとのそれぞれの産業実態でありますとか、あるいは雇用情勢等々を踏まえたかなり地域の主体性というものが要請されるというように考えておりますが、その際に考慮をお願いしたいのは、1つは地域ごとの特性を踏まえまして、いわゆる関係諸機関、この中に例えばニートの関係での若者の自立塾でありますとか、あるいは就労支援に実績のあるNPO等々、多くのネットワークがあろうかと思えます。そういった関係者の多くの地域のネットワークを最大限活用するというのも是非検討すべきではないかと思えます。

もう1点は、実はこの関係について私どもは傘下の中小企業の経営者の皆さんに若干お話をしたのですが、かなり興味を示す方も多い訳ですが、その中での声を踏まえると、プログラムの質の一定の確保というのは当然重要だと思いますが、一方で特に中小企業のいわゆる利便性といった観点で、例えば活用する機材のいわゆる柔軟で実践的な運営と言いますか、ある面、場合によっては必要に応じた見直し、こういったことも随時進めながら、是非この事業を進めるべきだと思います。

1点これは質問ですが、今回の新雇用戦略の中の高齢者向けのジョブ・カードのところで65歳以降の再就職あるいは就業支援、これは民間人のあれでありますけれども、それと同時に70歳現役社会の中でのジョブ・カードの活用に係わる能力開発支援、いわゆる高齢者の話がかかなり今回強調されて出てきたように感じております。意欲のある高齢者の方の就労支援と

いうのも今後、ジョブ・カードの浸透、活用度が図られる中で当然検討すべき課題ではあると思いますが、ただ今、現状、当然 65 歳までどういう形で就労の形の体制を整備するかということ懸念に労使挙げて検討している状況の中で、この 70 歳というのは唐突である、というのが 1 つ。

もう 1 つはジョブ・カードのそもそもの政策上の優先順位から見ると職業能力形成の恵まれない方にどうサポートしていくのか。更に、いわゆる安定雇用への道が様々な理由から閉ざされている方たちにどういう形でこの制度を浸透させていくのか。そういったところをまず優先すべきであって、最初から対象を広げすぎてやってしまうと、そもそもの目的との関係での意義なり位置づけなりが曖昧になりはしないか。決して高齢者の関係は論議していくのは否定いたしません、その辺の優先順位づけと重点ということでの取り扱いについては是非とも慎重にお願いしたいと思っております。以上、3 点でございます。

(森下会長) ありがとうございます。とりあえず今 2 名の方からご意見がございました。

(山崎審議官) 今、西原委員からのお話の 3 点目を私からご回答申し上げたいと思います。お手元の資料 No. 3-3 に関係がございます。経済成長戦略ということで主な政策項目を書いてございます。今お話がありましたようにジョブ・カード自体はフリーターでありますとか、母子家庭の母親とか就業の機会に恵まれない方、この方を中心としてまず始めるという点についてはまさしくその通りでございまして、当然、従前においてもそれがまさに優先事項だと考えてございます。

その中で経済成長戦略自体は少し射程が長いことと考えてございます。先ほどの例えば高齢者雇用の問題も確におっしゃる通り、今 65 歳のまさに雇用について様々な取組みがある訳ですが、今回の経済成長戦略は更にその先を展望しようということで、70 歳現役社会ということで次の将来的な部分を少し入れている部分でございまして。従いまして、現状におきます高齢者の雇用の確保でありますとか、それについては十分踏まえた上で、更に新たな展望、特に日本の労働力人口が減っていく訳でございまして。そこで高齢者を含めた就業率を高めていこうという中でこのテーマが上がっているというものでございます。

従いまして、今の喫緊の課題を優先していくことは前提でございまして、その上でその優先順位は間違いございませんが、更に高齢者等の雇用を検討視野に入れていきたいと考えております。従いまして、具体的な検討については、今からご相談しながらやってまいりたいと考えております。

(厚生労働省) 今、ご質問、ご要望があった点を踏まえまして若干コメントさせていただきます。

P D C Aを円滑に回すのは訓練の生命線だと思っております。これはつくただけではなく、その後の評価も踏まえて、常に新しいものに組み換えていくことがどうできるかということは一番の訓練の生命線でございますので、ここら辺はこれまでも公共訓練などで職務分析表などを使ってニーズを把握したり、それで改編しているということを大分やってきていますので、そういうノウハウも生かして是非調査を行った上でP D C Aを上手く回していくように、更新が上手くできるように、これもできれば業界団体が自分のこととして取組んで頂くのが一番良い訳ですが、連携しながらやっていきたいと思っております。

誘導策ということで、税制面での誘導、こういうこともありますが、いわゆる給付金で出すのか、税制面です出するのか、この辺りに問題があると思っております。経産省さんを中心に税制でやって頂いている面と、それから今度の職業能力形成システムで雇用勘定から是正の上乗せを中小企業中心でやっておりますので、その辺りをどう組み合わせが一番良い形にできるのか。この辺の戦略は今後、経産省さんなどとも議論しながら考えていきたいと思っております。

それから、恵まれない方の環境整備ということで、これは非常に重要な点でございます。せっかくだついてもなかなか参加できないということだと困る訳でございます、母子家庭の母親の方の保育所の問題とか、地方公共団体がどうするかということもありますが、どういうことができるか。これも知恵を絞っていきたくて考えております。

それから、ジョブ・カード制度の活用で地域の主体性というのはおっしゃる通りでございますので、地域で色々調査しながら、地域の計画でそれぞれの分野が有効であるか、お考え頂くということが必要だろうと思っております。

それから、若者の自立塾とN P O、ネットワークということでございます。これはある意味では職業経歴が若干ある方と全くない、あるいは就業にまだ至らないという形の場合、若干違う面があると思っております。キャリアコンにつきましても、こういう若年の自立塾とか地域のネットワーク、いわゆるニートの方が対象でございますが、こういったものについて新しいキャリアコンの手法を開発してございまして、それと併せて今のままのジョブ・カードそのものということではございませんが、色々なワークショップをやったり、自立塾の経験というのをどれだけジョブ・カードに載せていけるか、そういうことを研究していきたくて思っております。

中小企業の利便性というのはまさにおっしゃる通りでございます、これはなかなか色々な工夫をしなければいけない。今、色々な団体指定ということで、事業主団体が大きな枠組みをつくって、その中で個々の中小企業の方に取組んで頂くとか、あるいは大企業が全体をコーディネートして提携先の中小企業に入って頂けるといった工夫が考えられます。

それから、今後は非正規ということで短時間労働の方の労働部分を実習の形にして座学をつけていく。そういうことによって正規雇用へ誘導するなど、色々な工夫をやっていく必要があるというように思っております。

ですから、この成果や評価を踏まえながら、どういう工夫ができるか、これを考えていかなければいけないのだと思いますし、中には要件緩和みたいなことも部分的には考えていく必要もあるだろう。特に座学を外部でやるということは中小企業ではなかなか大変なので、団体でやって頂くのが一番良い訳ですが、そこら辺で何か工夫ができるかどうか。そういったことも1つの課題だと思っております。

大きなポイントとして目についたところで以上コメントさせていただきました。

(森下会長) ありがとうございます。では樋口さん、どうぞ。

(樋口委員) ありがとうございます。大きな話は人材戦略、人材投資戦略を考えるべきだということについては後でお話しさせていただきたいと思っております。まずジョブ・カードについて限定してお話しさせていただきたいと思っております。就職困難者に対する能力開発あるいはマッチングの支援というのは非常に重要なことでありまして、是非進めていただきたいということではありますが、その実態として何が起きているのだろうか。私ども大学の方で約5,000人についての追跡調査をやっておりまして、例えば非正規社員だった人が正社員に転換したというのが企業の中における転換制度を使って転換したのか、それとも会社を変わって、一度外部労働市場を通じて正社員になったのかということを見てもみますと、圧倒的に企業の中での転換といったものが多いという結果が出ております。

このことは、ある意味では、これまでは外部労働市場を通じて正社員になるということが非常に難しいということであった訳でありまして、そこをジョブ・カードという形で、その人の能力や履歴に関する有効な情報を提供することによって正社員に転換しているということになると思います。先ほど草野審議官から説明があった中においても、一度企業で雇って、そしてそのまま企業の中で正社員に転換するということがあれば、外部労働市場を通じて転換するということもあり得るのだということであった訳ですが、多分、2つの機能というのは求められるものが違ってくるといった感じがします。

例えば、外部労働市場を通じてのインフォメーションのサポートというようなことで、今までも議論が出ております企業が採用に当たって活用し得る情報を、ジョブ・カードによって提供できるかどうかというのが非常に重要なことになってくるかと思っておりますが、これについては是非そういった利用者についての追跡調査を細かくやって頂きまして、こういったものが有

効に採用をサポートしているのかについて検討していく必要があるのではないかと。これはお話のありましたPDCAサイクルを使ってというのはもっともなことだと思いますので、念のためにもう一度私の方からお願いしたいと思います。

もう1つは経産省が先ほどご説明がありました人材投資促進税制というものであります。これは既に改正前という形で3年間ですか、2年間ですか、一定の制度というものが設けられてきて、どうも使い勝手が悪いということで、今回このように変えていくということであったかと思えます。

草野審議官からも出ていたのですが、これを税額控除という形で中小企業を支援していく方が良いのか、それとも給付あるいは補助金といったら良いかかもしれませんが、そのような形で支援していくのか。これは中小企業にとっては大きな違いがあるというように思えます。

例えば法人税の減税ということであれば、それは利益が上がっていない企業にとっては、それがいくら拡充されても何らありがたみがないというようなことになってきて、中小企業の場合に能力開発を促進する上でどちらの方が良いのかということについては、やはり議論に値するテーマではないか、というように思えます。

更には、コストをかければ、要するに教育訓練費用をかければ、その分税額控除するという、ある意味ではインプットの方で評価しますということである訳ですが、本来であれば、それは有効に使われたかどうかパフォーマンスの方で、アウトプットの方で評価すべきだろう。何人の人がこれによって採用されたかというようなところの評価が必要になってくるというように思いますが、今後これを実施する上で、これについてどのような方法を考えていらっしゃるのか。時には重要な問題として、教育訓練費が有効に使われていかないとならないということを考えれば、パフォーマンスとのリンクをどう考えたら良いのかということについて何かお考えがあったら教えて頂きたいと思えます。以上2点です。

(森下会長) ありがとうございます。

(厚生労働省) 追跡調査というところは非常に重要だと思います。もともとは安定雇用誘導というところなので、単なる就職をしたというだけでなく、安定雇用に繋がったかどうか。全数調査はなかなか難しいかもしれませんが、この中から幾つかサンプルを選んでやるとか、対象の性格、職種に応じてやってみるとか、デュアル訓練の方式もやってみるとか、ここは工夫してやっていきたいと思えますし、それによって訓練方式のやり方なども見直すきっかけにしていきたいと思っております。

インセンティブにつきまして、雇用勘定で出している給付についても同じようにインセンテ

ィブということがございますので、失業者訓練につきましては教育訓練に委託する場合に就職率によって差をつけるという、委託金に差をつけるということをインセンティブとしてやっておりますが、そういった形が良いのかどうか。この辺りは給付金についても考えてみなければいけないと感じております。

(経済産業省) ご指摘がございました助成金が良いのか、税が良いのかについては色々議論があるところですが、今厚生労働省からご説明がありましたとおり、助成金と税が措置されているということでございますので、本件のジョブ・カードについては非常に手厚いサポートができていないかと思っております。

もう1点、パフォーマンスについてご指摘がございました。そもそも税制の導入の背景は失われた10年の時代に教育訓練費がドラスティックに落ち込んでしまったというところをどうやって反転させるのか、というところが実は大きな課題でございまして、大企業についてはご案内の通り徐々に回復しておりますが、中小企業にところはまだまだ横ばいになっているというのが私どもの状況の判断でございます。今回、教育訓練をしっかりやってもらう必要がある中小企業について費用を追加金控除できる仕組みを提案させていただいておりますので、実現すれば中小企業には大きなインセンティブになるのではないかと考えております。

(森下会長) 小杉さん、どうぞ。

(小杉委員) 皆様が既におっしゃったことに係るのですが、私は参加する若い人の側の調査ばかりしているので、その目線から少し申し上げたいと思います。今しがた樋口先生から実際に正社員に移行しているのは企業内の転換制度を活用するケースが多い、というお話がございましたが、若者の意識の方を追っていても、現実にはそれしかないからだと思うのですが、どうやってフリーターから脱したいかと思っているかということ、一番多いのは今の企業で正社員に登用してもらいたいという気持ちが非常に強いということです。

そこで、このジョブ・カードを広めていく戦略の1つとして、いくら「あるよ」と言っても本人たちが応募してくれなければどうしようもないことなので、彼らの目線に立った時に魅力あるものにどうしたら映るのか。そういうところを考えますと、今、フリーターをたくさん使っていて、かつ内部登用の仕組みを持っているところ、そういうところにどんどん参加してもらうというのが、こういう仕組みがあるんだ。こうすると内部登用になるだけではなくて、それプラスαでしっかりした評価もつくんだ、というように受け入れられやすいと思うのです。彼らの目線にとって見えるところに制度を置く。見えないところに置いてもなかなか来ませんので、見えるところに置く。そのためにはどうしたら良いかということ、もう1つは、内部登用

制度を持っている企業にどうやって参加してもらおうかということを考えなければいけない。そこで幾つかではございましたけれども、基本的にはそういう企業は多くの場合、自分のところの評価基準を持っています。これをやって、これをクリアして何点を取ったら登用の候補リストに載せるとかそんなような仕組みを持っていますが、その仕組みとの間の単位の互換みみたいな形。ある企業のこの仕組みの中をちょっといじれば、他の企業の仕組みにも乗れる、というような単位の柔軟な互換性のようなものを用意するということが大事なのではないかと思います。これからの設計でその辺の柔軟性が持てるようでしたら、考えて頂きたいと思います。

(森下会長) 上原さん、どうぞ。

(上原委員) 1つは、普及・促進ということは非常に大事だということで、魚釣りは魚のいるところで釣るということですから、資料No.3-1にある対象になっているフリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等にどうピンポイントで普及・促進するのかというのは大きなポイントだと思います。現実に入り口サイド、例えばハローワークであるとか、ヤングジョブカフェというのでしょうか、お母さん方だと福祉センターというのが地域にあるようですが、そういうところへの対象になる人たちのアクセス数がどれぐらいあるかというのはポイントだろうと思います。

その辺りが2割ぐらいなのか1割ぐらいなのか、数字が仮に少し掴めるのであれば、そこをどうやって上げていくかということが必要になってくるのではないかと。そういう政策の方が効果は大きいと思います。

聞くところによると、最近の若い人は、携帯電話で短時間のアルバイトみたいなものを探すような時代の流れだ、とテレビ等で報道されているので、例えばハローワークも携帯電話でアクセスできるとか、ヤングジョブカフェにアクセスしたらジョブ・カードみたいなものが、画面であれだけのものを出すのは難しいかもしれませんが、呼び込みとしてそんなところできると入り口がもう少し広がってくるのではないかと、という気がいたします。

次に受け入れる企業の方ですけれども、ここもマクロ経済は非常に不透明感が強いので、20年度はある意味で大変厳しさも出てくるのだらうと思います。1つは普及促進ということと言っていると、聞いた感じで余計に企業に負担がかかるというイメージになるとまずいと思うのです。余計なことをやらされるというか、そういうところをどう払拭していくか。

それとの関連で先ほども議論になった活用方法の拡大。補足的な視点だということでしたけれども、特にキャリア・アップを希望する人にも活用が図られるとか、今もご発言がありましたが、企業内での例えば派遣から正社員とか、パートさんから正規雇用にするというようなと

ころにも活用するというのもプランを実際に回してみても、不都合な部分も見えてくるのではないかと思います。

我々の企業でやった例で言いますと、意外と正規になりたがらないのです。その理由を聞いてみますと、例えばパートの人は旦那さんの扶養の中でいたいから103万の枠の中でいたいという意見が結構多かったり、それから派遣の方でもお話をすると、特に若い方ですとどういう仕事をしたいのか、青い鳥症候群ですか、確定していない。だから、今ここで正規になるよりは、例えばまだ派遣をしばらくやって、また次の職種をやってみたいという、ある意味では成熟社会の悩みというか、若い人に危機感がないというか、暢気だというか、そういう部分がある。従ってキャリア・コンサルタントの入り口のところで向上心というか、個人のモチベーションを高めることが個の成長を高めていく。それが引いては所属する組織、社会、地域を高めていくのだという、少しこういう高邁な理想みたいなものを植えつけていかないと、現状のまままで良いというのが非常に強いような印象がします。

従って、是非そういう部分をキャリアコンで色々指導して動機づけるということが非常に大事なのではないかと思います。

(森下会長) ありがとうございます。

(厚生労働省) 小杉さんがおっしゃったように内部登用という仕組みの中にこれを入れていくということを是非考えていきたいと思っています。そうすることによって正規になった時に理論と実践がある程度できるという形にして、実践力として企業の中でも働ける形に持っていくというような1つ重要な仕組みでございます。フリーターを多く雇っている業界などに働きかけて、最初にモデルをつくって頂いて、それを広めるような形で、これも今年度からすぐ取組みたいと考えております。その中で仕組みの互換性、企業のニーズに合ったものをできるだけ取り入れていくというのは当然のことだろうと思います。

ですから、モデルをつくりつつ企業の中で柔軟にできるようにする。これはコーディネート力の問題になってくると思いますが、是非こういう形を考えていきたいと思っています。

それから、フリーターの方がいる場所に行っていくというのは、おっしゃる通りなので、これはハローワークで、ジョブカフェとも連携してどういうことができるかを考えたいと思います。

携帯でキャリア・コンサルタントができるような制度が今普及しております、こういうことで相談する時に当然、ジョブ・カード制度があつてということも携帯を通じても相談できるようにしていきたいと考えております。

それから重要なことはモチベーションということで、単に色々なフリーターの方に募集案内

で来て頂くというだけでなく、従前にどのようなコースがあるかとか、見て頂くとか、そういうことでキャリア・コンサルティングをするだけでなく、実地にお試しで行ってみたり、実情を見たり、そういうようなことを間に入れながら誘導していくというようなことが重要だと思ひまして、そこら辺の導入については力を入れていきたいと思ひます。

それから、正社員になりたがらないという、もちろんそういう方もいる訳で、そういう方々を無理に正社員にするつもりはない訳ですが、今言ったようなキャリアコンやモチベーション、現場を見に行く中で徐々に正社員でしっかりやらなければいけないとか、そういうことを感じて頂くような、そういうことが重要なと思ひております。以上です。

(森下会長) ありがとうございます。どうぞ。

(山口委員) 質問ですが、先ほど事務次官もお話をしていた予算 200 億円の中で、厚労省では 174 億円という数値が出ているのですが、この内訳をお聞かせ頂きたい。

(厚生労働省) これは前回の 12 月の時にご報告しているものですが、まずおおまかに言ひまして産業界が主導する推進体制ということで、ジョブ・カードセンターを設置して広報、啓発し、交渉を実施していく。あるいはプログラムを促進していく。開拓コーディネート、これが 25 億でございます。

(山口委員) 使用目的ではなくて出所をお聞かせください。厚生労働省の予算は労働保険特別会計が多いと思われませんが、一般財源等の内訳を。

(厚生労働省) これは雇用勘定、2 事業のうち能力開発事業で当てております。

(山口委員) 大変財源的は厳しいところですが、こういった非常に重要なものについては是非一般財源をもっと活用するべきではと思ひております。

先ほども報告がありました経済財政諮問会議の民間議員の方たちが、長期的なこととおっしゃっていましたが、更に対象を拡大したいと考えているとのことですが、特別会計の対象外がどんどん増えていくということになってしまいかねないと思ひます。将来的に対象拡大等を考えているのであったら、むしろ一般財源をより充実させるということにシフトしなくてはいけないだろうという意見でございます。以上です。

(森下会長) ありがとうございます。

(秋葉委員) 専門学校としては離職者対象の訓練校を受託している関係で少しお話ししたいと思ひます。厚労省の資料で 5 ページにモデルカリキュラムがございます。13 職務がついていますが、この内容を見ますと大変業界の対応が悪いところですが、一生懸命に訓練しまして確かに就職はするのですが、その後の定着率があまりチェックしたくないぐらいの感じ。特

に介護なんていうのは3か月、4か月やってもヘルパーぐらいですから、生活できるような収入が得られないような。

次のページにモデルカリキュラム、Webがあります。これも3か月の訓練で、内容から言うと大変軽い感じの表面的な技術なんです。委託訓練3か月、4か月で我々が受託しているのも、本来的には1年2年というのが、本当に委託するのならそのぐらいの覚悟が必要なのだろうという気がしています。そういう意味での判断をどこでするのかはなかなか難しいところですけども、やはりそこは考えていかないとやったは良いけれども、就職は差し当たってするけれども、また悪いところへ流れていってしまう。是非ともそこは根づくように何かきっちり仕組みを考えていかなければいけないのではないかという気がします。

ジョブ・カードに関しましては、大変期待をしている部分があります。期待するというのは離職者に対してのというか、今いる人たち対象だと差し当たっては了解していますが、文科省様がどう考えるか分かりませんが、ニート、フリーターを集めてくださいなんていう訓練をやりますと捕まらないんです。ニート、フリーターを作らないような仕組みをどうつくるかという方が早い訳で、それには中学校、高校あたりからこういうカードを、ジョブ・カードではないかもしれませんが仕組みをつくって、自分の仕事、将来にわたって六十幾つまでかもしませんが、自分の能力訓練を受けた者を棚卸しできるようにして書き込んでいくというのは非常に必要な作業になるのだろうと思うんです。

具体的な話をしますと、うちの学校なんかにも中学生あたりがインターンシップに来るんです。1週間やってください。カリキュラムを我々は組んでやっていると、意識が全く変わってくる。高校生のやつは我々は専門学校を使って職業教育の体験をして頂く。分野によっては床屋なんかもそうですが、インターンシップに行っても資格を持っていませんのでいじれないんです。周りを掃除するだけで終わってしまうというようなインターンシップになっている。学校ですと、それが全部クリアできますから職業教育体験は非常に大事だろうと思っています。

神奈川ではかなり先行してまして、2,900名ぐらいの高校生を対象に職業教育体験をしております。それが我々は専門学校に本当はほしいんですが、大学に行く人も大変多い。ただ、大学を選ぶのでもう意識が変わってきているという報告を受けています。やはりそういう努力をどこかでしていかないといけないのだろう。

そういう意味では、そういうものを含めて色々なところで訓練を受けた何かを書き込んでいって、それを見ていくような作業をずっと続けていくような仕組みになればなという気がします。

最後にキャリア・コンサルタントが判断をしていくような仕組みになっておりますが、コンサルテーションというのはある程度色々な人が色々な形で意見を述べて、その人が最終的に判断するというので良いんですけども、ジョブ・カードになりますとその書いた紙がどこへ持っていっても、どこでも通用するような仕組みが実はほしい。要するに大分ここで書き込んでおりますが、評価基準をどうするのかというのは大変難しい問題です。人によって恣意的に色々な書き方をしてありますと何も分からなくなると、日本の推薦制度というのはよくないというのはよくある訳ですが、書いた人の人格までも、そこまで出ていないという言い方でよくないということがよく言われる訳です。書いたものがあらゆるところで利用できるような仕組みにするためには、要するに評価制度をちゃんとするような、キャリア・コンサルタントがやるのか、もっと上の位になるのか分かりませんが、そこをちゃんとしないとイケないのだろうと思っています。以上です。

(森下会長) ありがとうございます。今のご意見に対してコメントございましたらどうぞ。

(文部科学省) 学校教育の段階での職業意識の涵養、それが大事だというお話であったかと思いますが、それをジョブ・カードのような形にするかどうかはともかく、中学校につきましても新しい学習指導要領の改訂の作業が今進んでおりまして、すべての中学校について職場体験を一定期間行うということが新しい指導要領では規定される方向でございますので、ご指摘のような面での対応は、インターンシップは現在ずいぶん普及はしておりますけれども、よりしっかりした形になっていくだろうと考えているところでございます。

(森下会長) 大久保さん、どうぞ。

(大久保委員) 全体として若年のところの対策の話題が皆さんから多く出ているんですが、私は子育て終了後の女性とか母子家庭の母親に対する実効に大変期待しております。おそらくフリーターと子育て終了後の女性ではジョブ・カードの果たす機能も違うでしょう。あるいはプログラムを受ける際に、どうすれば便利なのかも違うところがあるでしょう。そこに十分にご配慮頂いて、この後の詳細を詰めていただきたいと思います。

それから、プログラムの修了者数や、ジョブ・カードの交付数については大きな目標ができていますが、その後の就業の成果についてどう見るのかというところが大事だと思っています。就業率の問題、それから就業に至るまでのスピード、そこにプログラムの修了やカードの交付がどう寄与したのかという問題、この辺りをチェックをして頂いて、ジョブ・カードが本当に有益なものになっているかどうか。スタンプラリーのようになっていないかを見ておくことが非常に大事だというふうに思っています。

(森下会長) ありがとうございます。片岡さん、どうぞ。

(片岡委員) ジョブ・カード制度の普及を図る上でこの制度の目指す雇用環境を考えて見ますと、今後の採用や人材育成が職種に対応した能力にもとづいて行われることが促進されると思います。企業の採用、人材戦略の観点からみますと、そのような雇用環境における課題が2点あるかと思えます。

まず第一に企業の人材の募集・採用、育成が職種による専門能力をもってなされる方向にあること、第二に座学、OJT などの研修により専門能力を獲得することができるかと認知されるときともに、それによってキャリア・パスを上がっていく道が開けていることの2点です。

特にこの制度の対象としてフリーターや子育て後のお母さんなどを優先度の高い取り組み分野と考えますと、企業の定期的な新卒採用とは別に、いわゆるプロフェッショナル雇用の促進プログラムとしてこの制度をとらえることになろうかと思えます。プロフェッショナル雇用の観点からフリーターや子育て後のお母さん方を対象として考えますと、対象者の方々の研修成果と企業の要望のレベルをいかにマッチさせていくか、という点が重要になると思えます。そのために業界、業種ごとの能力レベルの定義、必要な研修の内容を決定していく上で、十分なヒアリングが必要であると思えます。

また、そのためにはそれぞれの業界、業種で分類された能力とスキル・レベルの普及、各企業において採用される能力マップがそれらに近いものであること、近いものにしていくことも今後の取り組みの課題であると感じております。この標準化が進みますと、たとえばある方のジョブ・カードに記載されたある企業での実習や座学の成果を自社の業務能力要件に照らして採用の可否を判断する、といったプロセスをより円滑に行うことができるようになるかと考えております。

(森下会長) ありがとうございます。樋口さん、どうぞ。

(樋口委員) これはジョブ・カードに限らず大きな話をしたいと思えます。先ほど経済成長戦略について資料3-3-①という形で大臣から提出なさったものの説明がありました。こういうことは非常に重要だと思うのですが、新雇用戦略の立て方を今議論になりましたような学校時代から、例えばジョブ・カードを持ち続ける、1回だけ、1年だけこれを使いますよということではなくて、どのようなことをやってきたのかというようなことを学校時代から生涯にわたって持ち続けるのだというようなことによっては、やはりキャリア形成と関連して考えなければいけないのではないかと。

例えばこの間もイギリスに行ってブラウンの新しい戦略を見せて頂きましたし、あるいはフ

ランスでもサルコジのところでも色々な戦略をつくっている訳ですが、その中でメインになっているものは人材投資戦略になってきているかと思えます。

これは社会に出てから職業能力の開発をしましょうというだけではなくて、学校教育から一貫した国際化に対応できるような人材、これは職業だけでも限らないかと思えますが、そういった戦略で例えば若い時からここにある新雇用戦略の策定についても、最初から女性の話が出てきて、その次に 90 年時代の高齢者の話が出てきてというふうに何となく飛び飛びになっているような感触があります。むしろ一貫したものを並べていくことによって、国としてどこにその人材戦略といったものに力を入れて考えていくのか。その中では当然、減税の話というのもある、補助金の話というのもあると思えますが、そういったシステムティックなものを一度書いてみるというようなことも必要ですし、もしかしたらもう書いているのかもしれませんが、是非前川レポートのような、そういった国民が見て分かるような形でどのような戦略を考えているのか。言い方はどうなるか分かりませんが、人材開発能力発揮戦略というような形を提示できれば、その中においてジョブ・カードの位置するもの、一貫したものというような形で書く事が可能ではないかと思っています。職業能力に応じてこの国は給与とか採用が決まってこないようなところがこれまでであったのではないか。そこを外見ということではなく、職業能力に応じて採用とかというものが決まってくる市場をどうつくっていくか、デザインしてくるかというようなことが私は必要な時代になってきているのかなと思えて、是非お願いしたいと思います。

(森下会長) ありがとうございます。

ちょうど大田大臣にお見え頂きましたのまでご挨拶を頂きたいと思えます。どうぞよろしくお願いたします。

(大田大臣) 国会がありまして遅れて申し訳ございません。おかげさまで4月からジョブ・カード制度がスタートいたします。既に3月からキヤノンのご協力で先行プロジェクトということで、関東地区で訓練を始めております。4月から松下電器のご協力で関西地区でも訓練を開始して頂く予定です。

このジョブ・カード制度の導入というのはだれもが能力開発の機会を得られる社会に向けての大きな一歩だと考えています。またジョブ・カードというのは様々な職種ごとに技能を確立して、その履修を証明する制度でもありますので、能力本意の労働市場に向けての一歩でもあると考えております。

私どもがモデルにしましたイギリスのNVQ制度では、スタートから 20 年たって取得者が

全休業者の2割に到達していると聞いています。ジョブ・カードもこのように社会にしっかりと根を張る制度にしていきたいと願っています。そのためには何より利用者にとって使いやすい制度になるということ、それからジョブ・カードが証明しております技能の質が確保されて、ジョブ・カードを持っている人の評価に繋がるということが大事だと考えています。推進協議会では是非このジョブ・カード制度が社会に定着する制度になりますように、熱心にご検討を頂きたいと考えております。

先生方のご指摘をしっかりと踏まえて、各省と連携をして、私もこのジョブ・カード制度の普及と拡充に向けて全力を尽くしてまいります。これからもご指導をよろしくお願いいたします。

(森下会長) ありがとうございます。皆さん方から頂いておりました時間もちょうど10時を過ぎたところでございます。今日は活発なご意見を頂戴しまして大変ありがとうございます。各関係省庁の皆様につきましては今回、各委員の方々からご意見を頂きましたことを踏まえまして、これから肉付けしていきます全国推進基本計画の内容にご検討を是非頂きたいと思えます。来月からは各種事業の本格実施に向けて準備をお願いいたしたいと思えます。

最後に事務局からご連絡がございましたら、どうぞ。

(山崎審議官) お手元の資料の最後でございます資料No.7でございます。最後に当面のスケジュールについてご紹介したいと思えます。本日、第1回会合と書いてございます。これを踏まえまして4月か5月ごろに第2回を開催させて頂きたいと思えます。ここでは先ほどから議論頂いています全国のジョブ・カードを推進する推進基本計画、これについてご議論頂きたいと思っております。これを取りまとめていきたいと思えます。

その上で第3回会合は7月から8月ということでジョブ・カード制度の更なる拡充について。そして第4回が年末でございますが、平成21年度の実施方針についてということで、スケジュールを考えたいと思っている次第でございます。以上です。

(森下会長) 次回は、本日の議論を踏まえまして全国推進基本計画(案)等につきましてご議論を頂くことにいたしております。

日程につきましては、事務局から別途また調整の上、ご連絡をいたしたいと思えます。

本日はこれもちまして会議を終了いたします。ご協力ありがとうございました。

—了—