

第 2 回

ジョブ・カード推進協議会

議 事 録

平成 20 年 6 月 5 日 (木)

10 : 00 ~ 11 : 40

於 : 共用第 2 会議室

第2回 ジョブ・カード推進協議会 議事次第

日 時： 平成20年6月5日（木） 10:00～11:30

場 所： 共用第2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、
片岡委員、小杉委員、篠原委員、西原委員、山口委員、
山崎内閣府大臣官房審議官、清木文部科学省生涯学習総括官、
草野厚生労働省大臣官房審議官、守本経済産業省産業人材政策担当参事官

議 題： 全国推進基本計画（案）について
職業能力形成プログラム「修了証(仮称)」について

1. 開会
2. 新任委員紹介
3. 全国推進基本計画(案)について
 - (1) 資料説明
 - (2) 討議
4. 職業能力形成プログラム「修了証(仮称)」について
 - (1) 資料説明
 - (2) 討議
5. その他
6. 閉会

(森下会長) 皆さん、おはようございます。本日はお忙しいところお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。ただ今からジョブ・カード推進協議会の第2回会合を開催いたします。

まず、新任委員のご紹介をいたします。このたび、日本商工会議所常務理事の篠原委員が就任されました。今回からご出席でございますので、よろしく願いいたします。

本日は、小沢委員と樋口委員がご欠席でございます。

それでは、議事を進めてまいります。今回は全国推進基本計画とジョブ・カード制度の拡充についてご議論をいただくことといたします。

まず、本日の提出資料のうち、「全国推進基本計画」(案)について、事務局からご説明を伺います。

(山崎審議官) お手元の資料であります説明資料のNo.1とNo.2でございます。No.1がこのジョブ・カード制度に関します全国推進基本計画の(案)でございます。

この計画でございますが、まさに全国レベルでのマスタープランでございます。これを策定しまして、その上でこれをベースに各都道府県の方でジョブ・カードセンター、これが設置されてございますので、そこにおいて今度は地域の推進計画をつくっていただくという形になるものでございます。

内容でございますが、もう1つの説明資料のNo.2、横紙でございますが、これは概要でございますがそれほど大部ではございませんので、読み上げながら説明を申し上げたいと思います。

一番最初に書いてございますのは計画の基本的考え方でございます。本計画では中期的なジョブ・カード制度普及に向けた課題、対策の基本的事項、推進体制等を示し、各地域において具体的な重点業種・職種等を盛り込んだ地域推進計画を策定するに当たっての方向性を示すというものでございます。

「1」として、ジョブ・カード制度をめぐる状況及び課題を書いてございます。(1)でございますが、ジョブ・カード制度の周知・広報でございます。国民一般にわかりやすく周知するだけでなく、企業、求職者等が制度を円滑に利用できるよう、利用者のタイプ別に支援策の紹介を含め、きめ細かく周知することが必要である。

(2)でございますが、職業能力形成プログラム普及、企業にいかに多くの教育訓練機会を提供いただくかが当面の最大課題である。そのため、評価シートや訓練カリキュラム作成に対する技術的な支援、Off-JTの実施機関確保が必要である。また、訓練開始までに受講者を確保することも重要である、としております。

(3) は実践型教育プログラムの普及でございます。実践型教育プログラムの開発・提供について、大学・専門学校等の取組をどのように促していくかが重要である。そのために必要な支援等を行っていくことが必要である。また、実践型教育プログラムの開発時における連携だけでなく、プログラム受講者が採用時に適切に評価されるようにするため、産業界の理解と協力が不可欠、としております。

(4) でございますが、受講者等の就職促進でございます。ここも大変重要であります。これに関しましてはとりわけ有期実習型訓練、もしくは日本型デュアルシステムの受講者の訓練終了後の雇用は必ずしも保証されておらず、受講者の就職活動をいかに支援するかが非常に重要な課題である、としてございます。

(5) でございますが、ジョブ・カード様式の普及。ジョブ・カードはキャリア形成のためのツールであると。職業能力形成機会に恵まれない方を基本としつつも、さらに一般の求職者や在職者に活用されるようにすることにより、自己理解の促進等を通じて、マッチングの効率化、職業生涯を通じた能力向上につながるというものでございます。その際、キャリア形成といった概念がまだ一般的でない我が国において、どのように利用を拡大するかが課題となっております。

(6) でございますが、キャリア・コンサルタントの養成。ジョブ・カードの交付を受けるためにはジョブ・カード講習を受けたキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングが必須。実践力を有するキャリア・コンサルタントの養成により、容易にキャリア・コンサルティングを受けられる体制を整備していくことが課題となっております。

2としまして、計画期間としましては20年度～24年度、5か年でございます。

3としまして、計画目標としましては、ジョブ・プログラム、この職業能力形成プログラム等でございますが、この修了者としましては40万人、そしてジョブ・カードを取得した方については、この修了者以外の方を含めまして100万人というのを1つの目標に置いてございます。

次でございますが、大きな項目のⅡでございます。この基本計画の基本的事項でございます。まず最初に、職業能力形成プログラムの普及方針が書いてございます。以下、主として実践型人材養成システム及び有期実習型訓練を対象としてございます。

まず最初に、活用パターンの拡大ということを書いてございますが、有期実習型訓練は正社員経験が少ない者が正社員になることを目的とするものである。以下①の基本パターンのほかにも②から④のような活用例が可能であり、その周知に努めるというものでございまして、特に非正規労働者を多数雇用している企業、業界の積極的な活用が望まれる。

①でございます。労働市場から受講希望者を新たに雇い入れる場合。職業能力形成機会に恵まれない者を新たに雇い入れ、有期実習型訓練を行った事業主に対してはその費用等を助成するというものでございます。これは「キャリア形成促進助成金」を想定してございます。また、中小企業には教育訓練費用の一部を税額控除と考えてございます。

②でございますが、自社で雇用する非正規労働者を自社内で正社員に登用する場合、有期実習型訓練を活用して企業が在職非正規労働者を正社員化する際の助成制度を活用可能であるというものでございます。ただし、これは、助成対象は訓練修了後に正社員となる、またはなると見込まれる者に係る費用でございます。登用前後で職務内容が変わり、一定の能力習得が必要な場合を想定してございます。

③としましては、自社で雇用する非正規労働者が正社員として他社に就職することを支援する場合というものでございまして。この場合に関しましても、正社員として他社に就職しようとする非正規労働者の能力習得を支援する場合には、②の助成制度の活用が可能でございます。

④としまして、子育て等で離職した社員を再雇用する場合。これに関しましては①の助成制度の活用が可能でございます。

(2) としまして重点活用分野というものを設定してございます。(1)を踏まえ、雇成型訓練を積極的に活用する具体的な分野(業種、職種等)を地域ジョブ・カード運営本部において検討し、「地域推進計画」に盛り込むと。このため、地域ジョブ・カードセンターは調査等を行うというものでございます。

結果としましては、以下の6つに類型化できるのではないかと書いてございます。①としまして、人材(正社員)の確保が課題となっている業種・職種。求人数が相当数認められる業種・職種であって、受講者確保の可能性あるもの。

参考としまして、なお欠員率が高い業種・職種としては、繊維工業(販売職)、小売業(販売職)、飲食店・宿泊業(管理職、サービス職、専門的・技術的職)、情報通信業(専門的・技術的職)。それから、運輸業(運輸通信職)、ビル・メンテナンス(技能職)、保安職、娯楽業(管理職、販売職、サービス職)、食品製造等が挙げられています。

それから②としましては、非正規労働者を多数雇用している業種としましては、具体例としては、小売業や飲食店、サービス業等でございます。

③はCSR等の観点から社会参加を積極的に行っている企業等としまして。例えばインターンシップとか職場体験等の機会の提供に取り組んでいる企業・団体が想定されます。

④としましては、自社の研修施設を有しかつ人材確保が困難な系列企業を有する企業等とご

ざいます。大企業等が自社の研修施設を活用することにより、人材確保に苦勞しているグループ内の中小企業を支援することが期待されます。

⑤としましては、人材育成・確保に取り組む業界団体、会員企業等のため研修等の事業を実施している業界団体等でございまして、これに関しましてはO f f – J Tの実施主体としても期待されます。

⑥としましては、職業能力評価基準、これを既に策定している分野でございまして、特にモデル評価シート、モデルカリキュラムがある分野でございます。

こういった各業種、職種を考えまして、どうやって協力企業の開拓や訓練をコーディネートしていくかというのが（3）でございます。

まず①でございますが、基本型であります人材不足分野というものに関しましては、訓練実施の意向を示した企業向けに作成した訓練カリキュラムを基に、業界団体等を通じて、同業種の企業に参加企業を募り、参加企業共通の訓練科目の訓練実施を教育訓練機関に依頼するというものでございます。

②としまして、在職非正規労働者のキャリア・アップを支援する企業の場合でございますが、先ほども出た（2）の②の分野でございますけれども、訓練実施の意向を示した企業に対しまして、（1）の②、③のパターンで有期実習型訓練を実施するかどうかを打診していくと。主として大企業またはその系列企業を想定しておりまして、O f f – J Tについては当該大企業が主体となって行うことも期待してございます。中小企業の場合はコーディネートを行うということにしております。

それから③でございますが、関連企業、研修施設を有する企業でございます。研修施設を保有する企業が関連企業の人材確保等のためその人材ニーズを踏まえて訓練カリキュラム案や評価シートの作成を支援していくというものでございまして、この場合もO f f – J T実施機関となることも期待してあります。

それから④でございますが、人材育成に取り組む事業主団体でございます。研修事業を実施している業界団体に当該研修を含む訓練カリキュラム案や評価シートの作成を依頼していく。当該団体を通じて傘下の会員企業等に雇成型訓練実施の勧奨を期待していくというものでございます。

（4）は今回のこのジョブ・カードと他施策との相違点等についてのポイントを書いてございます。まず最初にインターンシップでございますが。協力企業の開拓に当たって、在学生を対象にして職業意識形成支援等を目的とする場合についてはインターンシップ、求職者を対象

として職業能力形成支援を通じた正社員化の促進を目的とする場合についてはこの職業能力形成プログラムを推奨というものでございます。

②は、トライアル雇用でございます。協力企業の開拓によって、雇入れ後、業務遂行のために一定の教育訓練が必要な場合などはこの職業能力形成プログラムを推奨していくというものでございます。

③でございますが、公共職業訓練と雇用型訓練。求職者の適性や希望をもとにキャリア・コンサルティングを通じて適切な訓練コースを選択することが基本になってございます。ただし、訓練期間中の生活費確保が困難な場合には雇用型訓練の活用を推進するというものでございます。

(5) が職業能力形成プログラム登録システムの構築でございます。雇用型訓練を登録し、一般に公開するシステムを構築していくと。併せて、求職者のジョブ・カード作成を支援するシステムも開発していきたいと考えてございます。

次のページでございますが、2番目としまして、実践型教育プログラム、これに関する普及方針でございます。まず、大学・専門学校等におけます実践型教育プログラムの開発・提供の促進でございます。大学・専門学校等において、教育のノウハウを活用した職業能力の形成に資するプログラムが引き続き開発・提供されるような仕組みを検討していくと。

キャリア・コンサルタントとの連携等でございます。ジョブ・カードを取得する際、大学・専門学校等における実践型教育プログラムについて、受講希望者が適切な情報提供を受けられるよう、大学・専門学校等はキャリア・コンサルタントとの連携やプログラムの内容について関係機関への周知を努めることが重要ということでございます。

3でございますが、受講者等の就職促進でございます。最初に書いてございますが、訓練実施企業における支援でございますが、必ずしも訓練実施後もそのまま継続雇用が保証されてございませんので、訓練後の継続雇用できない企業は、訓練終了前から就職関連情報を提供し、キャリア・コンサルタントとの相談時間を設けるなど、就職活動が可能となるように配慮することが望ましいというものでございます。

(2) は、キャリア・コンサルティングと職業紹介でございます。キャリア・コンサルタントは評価シートなどを基に、受講者のキャリア形成上の課題克服のための助言に努め、ジョブ・カードを更新する。職業紹介担当者はこれを踏まえて就職活動のための助言を行いつつ、職業紹介を実施するというものでございます。

4でございますが、ジョブ・カード様式の普及方針でございます。まず、ジョブ・カード活

用例の普及、拡大。ジョブ・カードはジョブ・プログラム受講者のために使用するほか、以下のような活用方法が考えられます。

まず①でございますが、大学等において様式を配布しまして、在学中のインターンシップ、アルバイト歴を整理する。就職活動時に振り返りの材料とするというものでございまして、これはいわゆるフリーター、ニート化の防止効果が期待されます。

②でございますが、企業が既に在職している非正規労働者の方に様式を配布しまして、社内でキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備し、そのキャリア・アップを支援するというものでございます。

③が、企業が在職されている正社員の方にも様式を配布しまして、職業生活の節目でのキャリア・コンサルティングを通じて、能力、希望の整理を喚起する。特に高齢期の再就職支援などの際の活用が期待されます。

④でございますが、就職活動支援ツールとして、履歴書に代わる様式として企業が中途採用時はもとより、新規学卒、ここでは中学、高等学校は除きますが、の採用時において活用するというものでございます。

それから、(2)でございますが、様式でございます。ジョブ・カード様式はキャリア支援ツールとしての基本的な機能をそのままに、利用者のニーズに合わせて見直しをするべきだと思います。また、長い多様なキャリアを有する人が利用しやすいような新たな様式も作成していきたいというふうに考えております。

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。これは一定のキャリア・コンサルタントの資格等を受講要件とするジョブ・カード講習を全国各地で実施していくというものでございます。労働力需給調整機関はもとより教育機関や企業においても、このキャリア・コンサルタント資格を有する人の受講機会の確保について配慮が望まれるというものでございます。

それから、大きなⅢ番目、最後でございますが、ジョブ・カードの推進体制の確立というものでございます。まず最初に、ジョブ・カード推進協議会、本協議会の設置、運営でございます。ジョブ・カードセンターをはじめとする関係者の協力を得て、訓練生を受け入れた企業、求職者の意見・要望等を把握しまして、この本計画を随時フォローアップするということになりますが、このフォローアップを行いながら、必要に応じ本計画を見直すというものでございます。

その際、職業能力形成プログラムへの協力企業への拡大方策、利用者の利便性向上の観点か

らのジョブ・カード制度の充実、ジョブ・カード取得者の目標数値のあり方等について検討するというものでございます。

2番目でございますが、各県におけます地域ジョブ・カード運営本部でございます。各都道府県の地域ジョブ・カードセンターは地域ジョブ・カード運営本部を設置、運営し、同本部において地域内での役割分担や連携体制の確認を行い、各地域の特性を踏まえたジョブ・カード制度の推進を検討するというものでございます。

これらの検討結果や本計画を踏まえまして、それぞれの各地域ごとに目標数値を盛り込んだ地域推進計画を作成していただきまして、必要に応じこれを改訂していくというものでございます。

3番目でございますが、成長力底上げ戦略推進円卓会議でございます。成長力底上げ戦略におけます就労支援戦略や、中小企業底上げ戦略にかかわる機関とも連携し、対象者に対する支援の実効性を高める。

また、中央及び地方版の円卓会議に対し、ジョブ・カード制度の取組状況、策定した推進計画等も随時報告するというものでございます。

4番目に、各地域におけます関係機関の役割分担と連携でございます。まず中心になりますのは、ジョブ・カードセンターでございます。地域ジョブ・カードセンター運営本部を設置及び運営、それから、ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・啓発、訓練・評価担当者講習の実施、職場見学・体験講習の実施、職業能力形成プログラムの活用促進、職業能力形成プログラムの実施状況等の把握といったような役割が期待されます。

それから、雇用・能力開発機構でございますが、地域ジョブ・カードセンターまたは企業等の要請に応じまして、雇用型訓練にかかる訓練実施計画の作成、支援、座学の実施に協力すると。また、委託型訓練の実施、同訓練対象者に対します技能者育成資金の貸付、さらに登録キャリア・コンサルタントを公共職業安定所等に巡回させまして、ジョブ・カードの交付、キャリア形成促進助成金に係る業務を実施するというものでございます。

(3) が公共職業安定所でございます。雇用型訓練に係る協力企業の開拓及び当該企業の求人受理。雇用型訓練の対象者に対しまして、登録キャリア・コンサルタントへの誘導、職業相談及び職業紹介。委託型訓練の対象者に対します登録キャリア・コンサルタントに誘導、職業相談、受講あっせん等を行ってまいります。

それから、(4) でございますが、都道府県でございます。都道府県におきましては、委託型訓練のうち特に日本版デュアルシステムを実施するというものでございまして、さらに、ジ

ョブ・カフェ等におきまして職業能力形成プログラムの対象者のキャリア・コンサルタントへの誘導を行っていくというものでございます。

最後に、中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会でございます。雇用・能力開発機構や業種別事業主団体等と連携しまして、モデル評価シートを作成、普及していくと。また、その基礎となります職業能力評価基準の整備、そして都道府県の職業能力開発協会は実習の実施企業におけます「評価者」に対する育成支援といったものを実施していくというものでございます。

以上、この全国推進基本計画の概要でございますが、案としてご紹介申し上げました。

(森下会長) ありがとうございます。

ただ今の基本計画(案)につきまして説明を受けましたので、各委員の皆さん方からご質問なり、またご意見をいただきたいと思っております。

どうぞ。

(大福委員) 2つの点について質問ないし要望を申し上げさせていただきたいと思っております。

まず1つ目は、今ほどご説明いただきました全国推進基本計画概要の1ページの1の(3)に実践型教育プログラム普及という項がございますが、その下から2行目に、プログラム受講者が採用時に適切に評価されるようにするため、産業界の理解と協力が不可欠と記載されております。それはそのとおりだと思いますが、産業界の理解と協力について、具体的にどのようなイメージを描いておられるのか、現状で考え方があればお聞かせをいただきたいと思っております。

なぜこのことを伺うかということですが、せっかくプログラムを修了しても、肝心の仕上げとしての採用、つまり仕組みの出口で流れが絞られてしまうのであれば、就労参加を積極的に促すサイクルが機能しないという事態になりかねないわけでありまして。もちろんだれでもいいというわけにはいきませんが、ことの趣旨を鑑みて、できるだけ就労応諾の率が高い水準で実現される必要性が強く求められるということでありまして、このような質問をさせていただいているということでありまして。

そうした観点から、要望として申し上げれば、産業界に求める理解や協力を漠としたものから、難しい問題ではあります、具体性のある明示的な理解や協力について何らか示すべきではというご検討をお願いしたいと思います。

仕掛ける側の真剣な姿勢こそが受け手としての産業界の真摯な姿勢を導き出すことになるに違いないというふうに考えております。表現は、語弊があるかもしれませんが、産業界にある種の覚悟、役割認識を持ち得るような働きかけこそが肝要かということでご要望申し上げ

げる次第であります。

2つ目は、同じ1ページの(6) キャリア・コンサルタント養成という項についてであります。これまでもこの仕組みの入り口での重要な役割がキャリア・コンサルタントに課せられているということを申し上げ、その充実の必要性を訴えてきたところでもありますけれども、これから本格的な活動が始まるわけでもありますので、再度質の高いコンサルの体制担保についてをお願いをしたいというふうに思います。

対象となる方がかなりの数にのぼります。その方々の今後の成否というのはまさにこのキャリア・コンサルタントの方々の肩にかかっているというふうにも思います。できるだけ効果効率的な対応が図られるとともに、その際のコンサルをする側の質的信頼性を高めるということが不可欠であるというふうに思います。常にその意味でそのスキル向上を念頭に、チェックとサポートをはかる仕組みを整備しておくべきではないかと思えます。

一定のスキルを有しているという、あとはコンサルタント任せというのではなくて、ある種専門家の間でのケーススタディが共有できるような場、例えばIT活用などにより、地域や所属の違いを乗り越えて問題解決策が共有できるような場というものを仕組みの中に埋め込んでいくということが必要ではと、整備の際には是非ご検討いただければと思います。

以上でございます。

(森下会長) ありがとうございます。

それでは、1問目は文部科学省からお願いします。

(文部科学省) 実践型教育プログラムの産業界の理解と協力の部分については、説明資料No.1の5ページをご覧くださいと思います。(3)として、①から④まで、このプログラムの基本的内容を示しております。そして、ご承知のことと存じますが、文部科学省として予算措置をいたしまして、大学や専門学校等からの応募を受けたものに審査を行い、要件に合致しているものを採択いたしました。採択されたものにつきまして、履修した受講者には最終的には「履修証明書」を交付します。その履修証明書が職業能力証明書として活用されます。まずはどこが採択され、またそれがどのような内容か産業界にもよくご理解いただけるように、大学等あるいは文部科学省として十分周知をするということが大事であると思えます。

また、5ページの(3)の①にありますように、大学等によっては座学に加えて、特定の企業との連携のもとに実地訓練を行うケースもあり、その場合には相手先の企業にはこの内容を十分ご理解いただいで進めていきます。

いずれにしても、ジョブ・カードにおける実践型教育プログラムを普及していくために

は、産業界や大学等の中で完結しているだけではあまり意味がないので、産業界との連携をさらにどのように図っていくかが重要です。これは平成19年度から実施している予算事業ですが、20年度はさらに充実していく中、具体的にどのような方策があるか探っていきたいと考えています。

（森下会長）2問目につきまして、厚生労働省からお願いします。

（厚生労働省）キャリア・コンサルタントがこのジョブ・カードの成否の重要な鍵を握っているというのはおっしゃる通りでございます。まず、キャリア・コンサルタントとしての通常レベルの130時間の講習を修了し、キャリア・コンサルタントとして活動している方に対して、「ジョブ・カード講習」ということで、19年度に700人を対象に実施しましたほか、20年度は2,000人を対象に行う予定でございます。この中には、（ハローワークなど）労働力需給調整機関だけではなく、ジョブ・カフェの方とか企業内のキャリア・コンサルタントを対象としまして実施していくということを予定しております。

同時に、おっしゃいますように、やはり能力向上をケーススタディなどでやっていくということは非常に重要でございますので、特に実技面でスーパービジョンといいますか、質の高いキャリア・コンサルタントの方が通常レベルのキャリア・コンサルタントの方に実技指導するようなケーススタディ的な場もつくっております。そういう中でジョブ・カードを活用してどうやって効果的なキャリアコンができるか、こういうことも取り組んでいくということを考えております。

さらに、今後キャリア・コンサルタントについて技能検定制度、全国統一の資格のようなものをつくっていくということを予定しております。現在キャリア協議会、これは民間のキャリア・コンサルタントを養成している各機関、会社、そういうところが集まってつくったNPO団体といいますか、そこから申請が出ております。1月には試行を行いましてある程度の見通しがつきつつあるということで、今後順調にいけば夏ごろに指定について認可するかどうかが視野に入ってきております。仮にそういう方向になれば、技能検定2級というレベルで全国統一的な基準ができてくる。それに、仮に今年そういうものができれば、年間例えば数千人の方が受験するという形になってくると思いますので、そういう面での質的バージョンアップというのは徐々に形成されていくということになると思います。一挙にというわけにはいきませんが、そういう統一基準を設けてレベルアップを図る。それから、ケーススタディ的なものやっていくということで、このジョブ・カード制度と並行して質のアップということを図っていきたいと考えております。

また、その技能検定制度だけでなく、当然キャリア・コンサルタントになると倫理性とかいろいろな苦情が出てくるということがありますので、その苦情処理をどうするか。あるいは倫理規定に反して、個人情報を漏らすなどいろいろなケースも想定されますが、そういった場合の対応をどうするか、そういうことも合わせて制度的に整備を図っていくということを検討していく必要があると思ひまして、キャリア・コンサルティング協議会という中でそういう検討をしております。並行しながら進んでいるという状況です。

(森下会長) どうぞ。

(上原委員) 入口の方の問題ですけれども、主にフリーターを対象にするというお話ですが。フリーターというのは働いてないわけじゃないので、中心になる入口、例えばハローワーク・機構、これから立ち上がるジョブ・カードセンター、そういうところに来ればキャリア・コンサルタント等で引っ張っていけるわけですけれども、既に働いている168万とか言われているフリーターにどう普及していくかというか、今後の課題としてその辺が大きな鍵と思います。もしアイデアがあればお聞かせください。

(厚生労働省) 今考えておりますのはやはりフリーターの方を多く抱えている業界でございませぬ、そういうところの業界の方を集めて、説明会を設けて、この制度について周知していくと。出発点として何も仕事をしないフリーターでもやはり社会との接点を持って働くということ自体はいいことですが、ただ余り長く引っ張るということは好ましくなく、ある程度回転していただく必要があるので、継続してフリーターを何らかの形で雇っていくということになれば、このジョブ・カードシステムを適用して正社員化を図っていただくと。そういう形でいわゆる非正規といいますか、パートの方を雇って、特に若年の方です、業界の方を集めて周知を図り、この制度を活用して正社員化を進めていただく、そういうことをこれから集中的にやっていきたいというふうに考えております。

(森下会長) どうぞ。

(西原委員) 1点要望と、ご質問が1点ございます。

まず質問の方ですけれども、地域におけるこの活動の推進に当たりまして、いわゆるキャリア形成に参加してくる方々の希望とかニーズと、いわゆる受け入れ企業の開拓というのは必ずしも地域の中で自己完結的にするというのはなかなか難しい部分があると思ひますが。そういった際に、できればその地域の中で一体的にできるというのはベターではあるのですが、場合によると地域間の連携といいますか、例えばジョブ・カードセンターの連携の中で少しブロッ

ク的なものあるいは全国的なものになれば、余り複雑なシステムだと大変なことになるかと思えますけれども、少しそういった地域間の連携みたいなものを考慮することが必要ではないかというのが質問でございます。もし何かそういう検討があればお聞かせいただきたいと。

それからもう1点は要望ですけれども、いわゆる重点活動分野の設定というのは今回なされておまして、今概要の中でご説明いただいた2ページの右側のところですけども。特にこの中の人材の確保が課題になっている業種、職種というのがございます。

重点活動分野の設定自体は当然計画推進の効率性とかあるいは有効性を高める観点から大変に理解できますが、本文の方にも実は記載されているように、人材の確保が課題になるその原因なり背景というのは様々あるかと思えます。この中に指摘されている、例えば雇用管理上の問題であるとか、あるいは職場環境や労働条件等々様々な問題があるところもありまして、必ずしもこの業種だけに限るわけではありませんけれども、配慮する部分というのはその改善の可能性を踏まえてというような記載等々もありまして理解はするのですが、そもそも継続的な働き方といいますか、一度正社員になった場合に継続的な働き方なりあるいは継続的な雇用というのができるだけ可能になるような、より良好な企業開拓ということに是非努力をしていただきたいというふうに思っております。

これはなかなか一律的な基準だとか何とかなかなか難しいわけですが、単に採用実績だけで評価するというのではなくて、ある意味1つ良好な雇用というものができればこれを通じて促進できるような。

これは当然企業開拓の場合に第一義的にはやはりその制度の意義に対する経営者の皆様のご理解とかあるいは参加への意欲というのが基本になるかと思えますが。できる限り現場レベルでの開拓に当たって、企業状況といいますか、その中での入退者の状況だとかを見ながら、できるだけ良好な開拓ができるように是非ご尽力をいただきたい。これは要望でございます。

(森下会長) どうぞ。

(厚生労働省) おっしゃいますように、非常に雇用は地域的跛行性がありますので、雇用の潤沢にあるところは地域内で完結するかも知れませんが、雇用のないところはある程度広域的に探していく必要があるわけで、そういう意味でハローワークあるいはキャリア・コンサルタントの方が巡回していく中でそういう希望人数を把握して、当該地域内ではなかなかマッチングする求人がないということであれば、広域的な対応ということである程度本人の希望も聞きながらセンターに連絡していくと。それに基づいてハローワークなりキャリア・コンサルタントの方が動いて、その地域のジョブ・カードセンターへ連絡して、そこで開拓していくと

いう形になってくると思います。その辺りの連携はしっかり行ってまいりたいと思います。

(森下会長) どうぞ。

(篠原委員) 日本商工会議所でございます。皆様方からのご質問、あるいは今回のご審議にもかかわりますので、私ども日本商工会議所及び各地商工会議所が本年4月以降取り組んでいる状況についてご報告をしたいと存じます。

3月における公募手続を経まして、正式に4月から日本商工会議所がジョブ・カード事業を受託するというので、この2カ月、鋭意準備を進めてまいりました。日本商工会議所内に4月1日付で中央ジョブ・カードセンターを設置いたしまして、直ちに各地商工会議所での組織づくりに取りかかりました。現在は、47都道府県の主として県庁所在地を中心とした商工会議所に地域ジョブ・カードセンターが設置されました。各県の中で、その地域ジョブ・カードセンター、日本商工会議所以外にそれをサポートします拠点商工会議所を別途、86ヵ所選定しておりまして、地域ジョブ・カードセンターと86の拠点商工会議所を合わせますと、133の商工会議所が委託事業の実施機関として仕事をするという体制がもう整っております。

全体では133商工会議所で、専任あるいは併任の職員も含めまして約400名が従事するわけでございますけれども、大きく分けて担当者と企業開拓推進員と訓練コーディネーターという3つの職員が配置されています。

5月末から昨日までの間、2回に分けまして、約180名の担当者を対象とした研修会をそれぞれ2泊3日で開催いたしました。

6月中旬には、企業開拓推進委員を対象に、これも200名強でございますけれども、2回に分けてそれぞれ2泊3日で研修をいたします。7月上旬には訓練コーディネーター、これも2回に分けましてそれぞれ2泊3日で、対象は100名強ですけれども、研修を実施する予定でございます。

どうにか事務局体制が今整いつつあるということで、研修に力を入れているところでございます。昨日で担当者の研修がすべて終わりました、本日から全国一斉に、もう既に開始しているところもございまして、企業訪問等、実際に活動を開始しております。一部の新聞、テレビでも、地方ではご紹介いただいているところでございます。

既に開始しているところの反響でございますけれども、大都市にある商工会議所を中心に、ホテルあるいはコンピュータソフト会社、スーパー等、こういう業種から問い合わせがたくさん来ております。これから本格的に企業訪問をしますので、もう少しすれば反応がある程度、テーマ的にご説明できる段階になろうかと思っております。

先ほど産業界の理解と協力ということで、産業界の覚悟いかんというご説明がございました。私どもは、この委託事業としての活動を当然やるわけでございますけれども、それとは別途、委託事業とは離れて、日本商工会議所、各地商工会議所として、このジョブ・カード制度にどのように取り組み、協力する体制をつくるかということで、ジョブ・カード制度だけではございませんけれども、産業人材をいかに中小企業で確保していくかというテーマで議論する産業人材小委員会をつくりまして、ジョブ・カードの推進についてもご理解をいただくべくご審議をしていただいております。近く中間報告をとりまとめいただく予定でございます。6月中には、この中間報告を機関決定いただきまして、全国各地の商工会議所等に配布することにしております。この中間報告は、ジョブ・カード制度に協力していくことが中小企業の人材確保にも役に立つという内容でございます。

こういうものも使いながら、産業界としてもジョブ・カード制度の普及、啓発に努めてまいりたいと考えております。

そういう意味で、本日ご審議いただいておりますジョブ・カード制度「全国推進基本計画」を決定いただけますと、直ちに私どもそれぞれの地域で地域推進計画というものを本格的に策定してまいりたいということでございます。

二、三の要望を申し上げます。この全国推進基本計画でも触れられておりますけれども、やはり全国的なPR、普及の展開というのは非常に重要だと思っております。私どもも、組織を挙げて最大限やっているつもりではございますけれども、やはり一般の方々のご理解、あるいは求職者の理解も含めまして、国民レベルでの全国的なPR、普及につきましては、政府のいろいろな広報手段を通じて大規模かつ集中的にお願いしたいと存じます。

2つ目は、先ほどもご指摘がありましたけれども、やはりキャリア・コンサルタントを早く大量に、早期に育成して、ハローワークやジョブ・カフェのみならず、地域のジョブ・カードセンターだとか、企業や教育訓練機関でも設置ができるように、配置方よろしくお願ひしたいと存じます。

3番目は、この全国推進基本計画の中にうたわれておりますけれども、やはり中央省庁だけではなくて、私どもの運営委託を受けておりますジョブ・カードセンターのみならず、県、労働局、それから雇用・能力開発機構、ハローワークなど、それぞれの地域の関係機関がいかに連携をするかということが大変重要だと思っておりますので、それぞれ中央省庁からも是非適切に情報提供、あるいはご指導お願ひしたいと存じます。

以上、要望でございます。

(森下会長) ありがとうございます。

今回商工会議所が受託されまして、ご説明のあった現在の取組状況ですが、皆さんにもご参考になったと思います。

どうぞ。

(片岡委員) このジョブ・カード制度がこれから普及して定着していく上で、やはり企業を含めまして関係するどこにとってもより取り組みやすい形にしていくことが必要だと思います。

その面で1つ、特に能力形成をベースにしたプログラムという、能力形成というのは、1つは能力を身につけてそのスキルをアップさせていくことによって就職の機会ですとかあるいは仕事をよりやりやすくするということだと思うのですが、一方でそれを評価するというのもありまして。

どちらにしてもちょっと気になっておりますのは、先ほどご説明いただいた説明資料2の4ページ目の受講者の就職促進のところでは、企業としては例えば有期実習型のプログラムにしましても、能力を身につけていただく機会をご提供して、それに基づいてスキルを上げていただく。それによって就職をできるだけ図る、そういうご支援といいますか、ご支援というよりも企業としても優秀な人材を採りたいということだと思うのですが、その結果として、正社員になっていただける方、そうじゃない方というわけですね。

そうしますと、最初のところの訓練の継続雇用ができない企業というよりは、訓練をした後でできる方、できない方というわけですね。そのできない方がいらっしゃるときにどのように、例えばキャリア・コンサルタントの方と相談をしていくかとか、そういうプロセスをもう少し書き込むことによってより具体的な就職支援に結びつくようにした方が、一律就職を継続できない、雇用できない企業というように一括してしまうよりは、具体的な推進に取り組める可能性があるのではないかなと思います。

どうしても能力をつけるということと能力を評価ということと、それはどちらも必要なステップになってきますので、能力を評価して、その後でどういうふうにしていくかというところが我々にとってもやはり重要な取り組むところだと思っております。その辺りをもう少し補完いただけるとありがたいなというふうに思います。

(森下会長) ありがとうございます。

どうぞ。

(厚生労働省)資料No.1の16ページに今おっしゃったことをもう少し詳しく書いてございます。この16ページの(1)訓練実施企業による支援というところで、6行目ぐらいですが、修了後

に継続雇用できない企業は、訓練受講者に対してキャリア・コンサルタントや職業紹介機関への相談を勧奨するだけでなく、訓練修了前から就職関連情報を提供し、職業紹介機関への求職登録、キャリア・コンサルタントとの相談時間を設けるなど、就職活動を可能となるように配慮し、受講者の正社員化を支援することが望ましいというようなことを書いておりました。やはりおっしゃるようにプロセスが非常に重要だと思いますので、その受けている企業とキャリア・コンサルタントの方が連携をとりながら、仮にそこは難しくても次のステップにつながるようなこと、それはやはり訓練修了前からもう始めていただくというようなことが重要だと思いますので。それはおっしゃるようにプロセスということをきちっと就職可能性が高まるようなことを考えたいと思います。

（森下会長）大久保さん、どうぞ。

（大久保委員）実践型教育プログラムについて2つ質問させていただきたいと思います。この実践型教育プログラムは地域のジョブ・カードセンターの訓練の中にどういうふうに運営フローとしてのってくるのかというところが、ちょっとここに書いてある内容だとよく理解できなかったのご説明いただきたいと思います。こちらに中央ジョブ・カードセンターのつくった企業向けのパンフレットがあるんですけども、これは有期実習型訓練の流れについてはよく理解できたんですけども、実践型教育プログラムは出てないんですが、これがジョブ・カード全体が進むのにどういうふうに連携して動いていくのか、なかなか私理解が進まなくて、改めてそこをお話をいただきたいということです。

もう1つは、この実践型教育プログラムについては大学・専門学校等における教育研究のノウハウを活用した受講者の職業能力の形成に資するプログラムであるというふうに書いてあるんですが、ここにおいてはそれぞれの地域の例えばポリテクセンターとかあるいは全国の雇用・能力開発機構との連携をした取組が進むのか、それとも全然別のものとして運用されていくのかというところを2つ目としてお聞きしたいんですけども。

（森下会長）では1点目について、文部科学省どうぞ。

（文部科学省）実践型教育プログラムについて、先ほども申し上げた部分とも関連いたしますが、説明資料No.1の5ページをご覧くださいと思います。一定の採択を受けた大学等におけるプログラムがこの実践型教育プログラムに位置づけられ、そこでの受講者は内容を修了した際に、原則として学校教育法に根拠規定がある履修証明書が交付されます。そして、その履修証明書が職業能力証明書として活用されます。なお、その履修証明書にはどれだけの期間にどのような内容の講習を受けたかを記載しています。

参考資料No.1に実践型教育プログラムの記載があります。説明いたしましたとおり、ジョブ・カード制度全体の仕組みの中では、履修証明書の交付が職業能力証明書の交付という位置づけになります。

なお、ジョブ・カードセンターとの具体的な関係は内閣府からご説明いただきたいと思えます。

それから、もう1点のご質問の、職業訓練校などとの関係ですが、どのような講習を行うか、それは基本的には各大学等の判断と考えています。もちろん単なる座学ではなくて実地訓練なども含めた実践的なものですので、各大学等の判断で一定の企業や、あるいは場合によっては職業訓練校との連携を図るケースもあると思えますが、基本的には実地訓練などをどのような機関と連携しながら行っていくのかは、まずは各大学等で考えていただきます。それを踏まえて採択の際に採択委員会においてそれを評価するという仕組みになっています。

(山崎審議官) ご指摘の点でいきますと、こちらの説明資料No.1のこの紙の19ページをちょっと開けていただければと思います。文部科学省関係のまさにプログラムとの関係もありますが、この中でジョブ・カード推進体制の確立と書いてございます、この中の2でございます。地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営と書いてございます。先ほど篠原委員からご紹介がありました、各都道府県に地域ジョブ・カードセンターを置いていただきますが、その中で運営を実際に行っていくわけですが、これは地域ジョブ・カード運営本部でございます。その中にはメンバーとしましては、労使団体の方もございますが、加えまして地方自治体、教育委員会とか、まさしく地域の教育訓練機関関係者等に入っていただくということでございまして、今ありましたようなまさに実践型教育プログラムの問題も一緒に連携しながらここでやっていきたいと考えております。

(大久保委員) この中に大学が含まれている、もともとご説明は大学が主体的に何をやるべきかを判断するんだというお話だったと思います。そこでは、地域のニーズを十分に把握してというルートもあるわけで、どのルートを通じて把握するのかということ、学校を通じてなのかということをもうちょっと聞いたかったですけれども。

(山崎審議官) ここはちょっと実際に連携を進めていきますので、これまたそれぞれに相談しながら実施してまいります。私どもとしましてはできる限り幅広い方が参加していただけるような形が可能であればと思っております。したがって、今回の取組というのはある面初めての取組ですからいろいろ試行錯誤はあると思えますが、地域段階においてはうまく連携をとれるように、大学も含めて実施できないかと考えているところでございます。それは文部科学省、

さらにこのジョブ・カードセンター自体を運営していただくセンターとも少し相談して運営していきたいと思っております。

(森下会長) よく連携をとってください。

どうぞ。

(秋葉委員) 4点ほど質問やらお願いをしたいと思っておりますけれども。

最初に、実践型教育プログラムのことです。私どもの認識ですと1年以上と了解していただいて、専門学校でつくるとなれば本科生と全く同じ設定をせざるを得ない。当然教室がなければそういうコースはつくれないわけです。また、カリキュラムを通して本科ですから各自申請していく。大変時間がかかるわけです。余り簡単にできるといわれてもそこが大変厳しい状態。

そういう意味で大学がどういう対応をやっているかは知らないのですが、そういう本当の実情をちょっと、やっているところはどのようなコースがあるのかを知りたいことと。

本紙の方でしょうか、計画の説明資料No.1にインセンティブを付与するような視点が必要であると書いてあってその内容が全くないので、もしあればどういうことを考えていらっしゃるのか、まだ決まっていないのかもしれませんが。そのことが1点です。

あと、有期実習型、3カ月から6カ月ということですがけれども、実際にいろいろ訓練を学校側でつくってやってみますと、平均的なところしかいかないんですね。本来は多分一步進んだところを教えないと就職にはなかなか結びつかないのではないかと。本当に3カ月、6カ月という期間が適正なのかどうかというのがいつも疑問になっております。そこはどうかかならないかなと。もう一步先を読んだ教育ができるような体制をとりたいなというのはやっている側の感想でございます。

あと、キャリア・コンサルタント、大変問題が多いような気がしてまして、私はキャリア・コンサルタントの研究会の委員やったことがありますけれども。実際は企業の出身者もおります、大学もいるわけですがけれども、我々専門学校でも。大学・専門学校というのは大概就職部から出ている人が多いですね。そうすると、非常にショートレンジというか5年ぐらいのレンジの、キャリアという言葉は非常に難しい言葉になるかと思っておりますけれども。

見ますと、大変レベルの差がいろいろありすぎるというか。今回のジョブ・カードはかなり判断をしなきゃいけない。文章とか何かいろいろ、コンサルテーションだけだったら問題ないんですがけれども、何かを表現していかなくちゃいけないわけで、そのための努力もやはりしっかりやらないと、言葉としては大変きれいな言葉ですがけれども、大変難しい問題があるなという気がしております。そこはお願いしたいと思っております。

あと、4 ページに、大学等においてインターンシップなんかを整備すると書いてあるわけで。今私まさにインターンシップ、割合と中学校あたりから始めています。そこでの職業意識というのは1つの、割合とナイーブな時の体験で、非常にいいものだと思いますけれども、そういうのを記録して残していくというのは非常に大事だと思っていますね。

そういう意味で下に4 ページの4の④のところに、中学校・高校を除くとわざわざ書かれちゃうと非常につまらないことをやっている。結局体験したことが感想で仕事とはこうだという、だんだん上になるとずるくなりますから、最初の段階に何か書きとめたものが残っていると非常に後からいいのかなという気がしまして。この辺余りちょっと書きすぎているなという印象があるんですけども。その辺もよろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

(森下会長) どうぞ。

(文部科学省) まず、どのような内容があるかということですが、これは前身になります事業を平成19年度に実施しております。大学につきましては126件採択されていて、その概要は、ホームページに掲載していますし、より詳細なものはホームページにある概要をもとに大学にお問い合わせをいただければより詳細な内容はわかりいただけます。

なお、20年度についての126件は基本的に3年間継続の事業で採択してしまして、さらに30件を現在公募している段階です。これも採択されてからどのような内容かをホームページで公表し、周知、情報提供していきます。

それから、インセンティブですが、19年度は大学・専門学校等合わせて25億3,000万円、それから20年度は26億9,000万円を予算計上してしまして、上限は1,500万円で、支援経費を採択された大学等に交付しているという形で事業にインセンティブを与えています。

(森下会長) どうぞ。

(厚生労働省) 有期実習型訓練でございますが、3か月から6か月ということは原則でございますが、特別な場合には1年ということで、基礎的技能の習得に6か月では足りないという事情があれば1年ということもご相談しながら考えていきたいと思ひます。

また、実践型人材養成システムでは、(対象に)新規学卒も含むわけですが、これはご存知の通り6か月から2年ということでかなり長期を見込んでおります。ただ、これは厚生労働大臣認定ということで少し要件が明確化するということもございます。

何れにしてもそういうきちっと訓練を行って技能を身に付けさせたいというご要望は非常に重要ですので、そういうご要望があれば相談に応じさせていただくということで柔軟に対応し

たいと思います。

それからキャリアコンでございまして、これもうおっしゃるとおりで非常にばらつきが多いというような現状がありますので、一人前のキャリアコンとは何かということを追求する中で技能検定2級ということを探索してきた経緯がございます。そこで、これが今年指定申請があつて認可が得られればスタートいたしますので、今後はキャリアコンのジョブ・カードを扱う要件としては、少なくともキャリアコン2級を通っていることとかそういうレベルに徐々に上げていきたい。ただ、スタートした当初でまだ技能検定ができていないわけではございませんので、いろいろな問題が起こるかとは思いますが、とりあえずスタートさせていただいて、苦情処理とかそういうことについては十分対応させていただきながら質を上げていくということと今の技能検定ということを並行して進めていきたい。一挙になかなかいかないわけですから、その辺りはご理解いただきながら徐々に育てていきたいというふうに思っております。

(森下会長) 小杉さん、お待たせしました。

(小杉委員) ありがとうございます。2つあります。

1つは、先ほどの篠原さんのお話を聞いて、今月から企業回りが始まったというようなことがわかったのですが、こういうタイムスケジュールをもう少し広報できないものかと思うんです。と申しますのは、昨日もある国の会議である地方自治体の首長さんがおっしゃっていたのは、ジョブ・カードなんて全く役に立たんということをそういうところで大きな声でおっしゃるわけですね。なぜかという話で出てきたのは、要するに今のところ話を聞いた限りでは2社しかやってないじゃないか、ほかの企業は全然使えていないんだ、結局これは企業にとっては非常に使い勝手の悪いものだから絶対広まらないというようなことをおっしゃるわけです。

というのは、ジョブ・カードという言葉自体はかなり早くから、国の偉い方からの発言が出ていたので都道府県の首長さんなんかだとすごく関心があるわけです。ところが、今実際にはこういう段階であることを知らずに、もうとっくにジョブ・カードというのはできて参加する企業は参加しているはずなのに、でも実際には2社しかやってない、これはやはり使えない。そういう判断になってしまうわけです。そういうのはこのジョブ・カード推進協議会云々というのはあることはあっても実際にはどのフェーズでどういうふうに進むのかというのが全然広報がないわけですよ。

地域ジョブ・カードセンターがやっとできたところだとかそういうこともまだみんな知らない、これがまずいと思うんです。

つまり、私たちが考えている着実に進めるタイムスケジュールというのは外に全然知らされ

てないために広がってないという誤解を生む。そのためには途中経過あるいはこれからの目標ですね、何月にはこのぐらいになる。全体として何万人という最終目標だけではなくて、タイムスケジュールがこうなっていますということをちゃんと広報すべきではないか。

広報戦略はとても大事なので、ただ名前を広げるだけではなくて、どういうふうに進んでいるのか、今どういう段階かを含めて広報をしっかりとしなければいけないのではないかということで、これは質問というよりは今後よろしく願いますということです。

それからもう1点は、大久保さんがおっしゃったことと全く同じことに関心を持っておりまして、文部科学省と厚生労働省のやっていることをどうやって一緒にくっつけて1つの政策としていくか、そここのところのスキームがちょっとまだ弱いなというふうに思いました。このジョブ・カードについての将来像の絵がありますよね。この中で下の方の実践型教育プログラムについてハローワーク、ジョブ・カフェ等で情報提供をするという三角の矢印がありますが、この三角の矢印を有効にするためには、実践型教育プログラムについて、つまりこの地域のどの大学・専門学校がどんなことをやっていて、それがどういうふうに有効なのかということはこのハローワーク、ジョブ・カードのキャリア・コンサルティングする人が知ってなければ情報提供できないわけですね。その情報をきちんと共有するところが設計されていないと難しい。

大学・専門学校が実践型教育プログラムをやるとしたら、やはり地域ジョブ・カードセンターの運営なり何らかの協議会にこちらも参加するという設計がなければこの三角の矢印というのは有効に機能しないのではないかと思います。

さらに、大学について言えば、就職課の方もキャリアコンをとっている方は随分いらっしゃるのですが、実践型教育プログラムの履修証明を結局出すときにキャリアコンの視点が入っていないといけないと思うんです。最後の段階で書き込めばいいのではなくて、どういうプログラムをつくってそれがどう役に立つかということに大学のキャリア・コンサルタントがしっかり関与する必要がある。

ということで、大学の方にも是非この実践型教育プログラムの実施に当たって、できるだけ大学の内部にもキャリアコンをとることを、ジョブ・カード講習を受けることを推奨していただけないかと。それをこのプログラムの中に生かしていくこと。つまり、専門家集団として組織としての情報を提供する場面と、キャリア・コンサルタント、これから検定制度もできるという話ですから非常に専門家集団として集団化できると思うんです。お互いに同じ知識を持った専門職の集団として情報共有できるような、そういう仕組みになっていくと思いますので、こ

の仕組みの中にもしっかりと専門家を入れていく、そういう設計をしていくことが重要じゃないかと思しますので、その辺考えていただけないかなと思います。

以上です。

(森下会長) どうぞ。

(山崎審議官) 私の方からまず第1点ですが、広報宣伝というのは全くおっしゃるとおりだと思います。これは、大臣からも随分言われております。マスコミの方もいろいろ取材に来られて私も説明しますけれども、まずジョブ・カードって割と簡単にできるんじゃないかというイメージもありまして、もうどんどん進んでいるんだろうと言われます。そこで、実はなかなか大変なもので、企業にとっても受入れ体制も必要ですからと説明するわけですが、そういった面で逆に言うとそれが何かの支障があって進んでないんじゃないかというふうに見ている方もいらっしゃいます。何れにしましても、ご指摘の点は本当に大事だと思っております、今回商工会議所の方でこういうジョブ・カードセンターを受託いただきまして大変私も本当に有難いと思っておりますし、これで面的展開、横展開ができると思っております。最初の段階において理念先行的な面がありましたけれども、これからまさしく本当に相当積み上がっていくんじゃないかと思っています。

それで、政府広報の方ですが、サービスの実績をやはり先行しなきゃならないという気持ちが大分ありまして、先行プロジェクトやジョブ・カードセンター設置等含めたこの状況は実績を定期的にちゃんと報告、広報したいと思っております。その上で、政府広報も使いまして、PR戦略をしっかりと考えていきたいと思っております。

昨年、構想を検討していく段階では、まだ受入れ体制までは出来ておりませんでしたので、若干中途半端な対応になりましたが。今年がいよいよ初年度と思っておりますし、力を入れて実施してまいりたいと思っております。

それから、第2点目の実践型の教育プログラムと職業能力形成プログラムとの連携ですが、これはおっしゃるとおりの意味があります。今はジョブ・カード制度としての2本柱で走っているわけですが、もともと文部科学省の施策と厚生労働省の施策が別々にスタートしたという経緯がございます。それを今一所懸命合体させて、まさに総合的な政策ということで、これも内閣府の仕事でございますが、始めているところです。そうなりますと、結局もともと別々にスタートしていますからいろいろなところで組み合わせしていく体制が必要だと思っております。先ほどありましたように、地域段階で、もちろん国の段階では今まさにこういう推進協議会で一緒に机を並べてやってるわけですが、むしろ地域の縦割りの方がはるかに厳しい問題がある

かも知れません。これは大学の皆さんにもお話をして、地域でのいろいろな取組みのレベルで合わせていくということをまず行ってまいりたいと思っております。

ご指摘の広報と省庁間連携というのは今回一番大事な部分だというふうに認識しております（厚生労働省）ジョブ・カード制度というのは有期実習型訓練だという誤解があるんだろうと思います。当然ながら職業能力形成プログラムとしては、日本版デュアルシステム、実践型人材養成システム、有期実習型訓練の3つがあるわけございまして、例えば、日本版デュアルシステムについては毎月2,000人から3,000人を対象に開始しております。その場合、もちろんジョブ・カードを使っておりますから、実績が数千単位で着実に積み上がっていくということとであります。

それから、実践型人材養成システムについても、訓練者数が現在のところ916名、つまり1,000人弱でございます。これもジョブ・カードを使っていくということによって、その実績が積み上がっていくこととなりますので、ジョブ・カード自体は相当な活用、数千単位の実績が出てくるという状況でございます。

ただ、有期実習型訓練は新しい制度でございますので、ここはおっしゃるとおり試行で実施していただいたキヤノンと松下電器ですね、この三十数名だけなので、この受入れ企業の開拓をどうするかということが大きな課題です。ですから、その辺りは非正規から正規へということで、先ほど申し上げたようなフリーターの方を多数雇用している業界を集めて非正規から正規に企業内で引き上げていただく。それから、外側ではモデルカリキュラムを使った組合せですね、ようやくそのジョブ・カードセンターが立ち上がりましたので、ジョブ・カードセンター、それから機構との連携などによってこのモデルカリキュラムを使ったコースの設定ですね、これと開拓というのをこれから本格的に始めていくという段取りになります。ここはちょっと遅れているので、これをどのように実績を上げていくかが今後の課題という状況です。

こうしたことをきちんとご理解いただけるよう、進捗状況のような表もつくっておりますので、それをベースに、基本計画の策定と併せて今後そういうふうなことも検討していく必要があると思います。

（森下会長）今野さん、お待たせしました。

（今野委員）ちょっと長期的な課題かなというふうには思っているのですが、今回のこの制度は、あるいは本日のご議論もそうですが、送り出す方は整備したぞということを一所懸命言う。受け入れ側の企業の方はその連携をどうするかというのは協力していただきますというふうな話になっているんですけども。

ところが、このシステムはそれ自身もともと職業形成プログラム自身が企業から見て使える能力を養成して、使えるかどうかの評価をして、それで就職につなげたいと言っている以上は、実は企業の中との連携を非常にとりたいという仕組みに一応なっているんですね。

さらに、本日のこの説明資料概要で、例えば資料2ですが、4ページ目では、普及方針、活用パターンの拡大のところ、非正規労働者を自社内で正社員にするため、こういうのがある。そうすると、ここはかなり企業内に踏み込んでいるんです。ですから、従来の企業外の人が就職するためのこの仕組みから少し企業の中まで入っている。

さらに4ページ目にジョブ・カード様式の普及方針というところには、(1)の③に、企業が在職する正規社員に様式を配布しと、そもそも正社員にも踏み込んでいるんです。ということ、かなりやはりもう企業の中での連携をするような仕掛けにどんどんもっていつている。そうすると、このジョブ・カードを企業が受けるプラットフォームは整備しなければならない。

ですから、例えば外部からフリーターの人が入るためにその入口だけで連携をとるというのではなくて、極端なことを言うと、企業全体の社員の能力評価とかキャリア管理等のある程度連携をつくっておかないといけないのではないかということをおもいますので。そうじゃないと本当は、最初言った今回の仕組みの重要な部分である能力形成プログラムの入口だけの評価ということになっちゃいますので。

ですから、すぐにはいかないですから、そういう点からすると、この基本計画でやることの中の1つとして非常に長期だと思えますが、企業がやはりこのジョブ・カードでいろいろな様式とか社内のキャリア管理の標準型として使ってもらうとか、あるいはそういう方向でキャリア管理のデータベースをつくるとか。あるいは企業内の能力評価をするときに、1つのこちらで用意をしている標準型を基盤にしてつくってもらうとか。あるいはそのための支援をするとか、そういうことが長期的な課題としてどこかに書かれた方がいいのではないかというふうに思っていますので、そういう点からすると、入口としてはフリーターだとかあるいは言ってみれば就職弱者のためにという意味が非常に強く始まったんですが、実は日本の中の全労働者を意識しているというような記述と、それに向かってすべきことみたいなことがちょっと入った方がいいかなと思います。

(森下会長) その点、いかがですか。

(山崎審議官) 今野座長代理のお話ですけれども、お手元の参考資料1の一番最後の7ページを見ていただきたいと思えます。ここにジョブ・カード制度の将来像(素案)と書いてございます。実は今後どうやって進めていくかというのは、また次の機会でも来年度、21年度に向け

てお伝えしたいと思っておりますが、おっしゃるとおり、現段階においては、もともとは母子家庭の母親でありますとか子育て終了後の女性、フリーターといったようなそういうまきに入口のところですが、スタートしてございます。その上で、この図で見ていただくと、真ん中のところに例えば短期雇用者、在職者、高齢者と書いてございますが。先行して議論していただいたように、いわばフリーターの方々の正社員化というのは緊急対策として非常に大事ですが、さらに在職者の方のキャリア・アップとかそういったものにも幅広く使えるんじゃないかという我々も期待をしております。先生おっしゃるとおり、一挙にはできない側面はございますが、将来的にはまさしく普遍的な制度として、（資料の）一番右側に「ジョブ・カード制度を求職者・在職者全般に拡大」と書いてございますけれども、これは我々の本当に目指すところでありまして、ここまでいけばという気持ちでございます。

当面の取組等も含めた将来像についても何か記述できるようなことがあれば少し考えさせていただいて、もっと普遍的な制度だということ考えていきたいと思っております。

（森下会長）どうぞ、上原さん。

（上原委員）今の関連ですけれども、特に中小企業は人材育成について、余りしっかりしたものを持っていないのが現状です。だから、サポーターインダストリーに代表されるようなそれぞれの、例えば製造業で言うと機構などがお持ちのそういう科目についての時間軸とレベルとの関係ですね、そういうキャリアをあげていくようなプログラムを積極的に、公開していただくなり教示していただくなり、モデルプランを示していただいて、それぞれの業種・業界に展開していただけると、例えばこのジョブ・カードならジョブ・カードを自社でいろいろ展開していく部分で非常に役に立つのかなというのが1つですね。

もう1つ、派遣労働との関係ですけれども、派遣というのは基本的に3年たったら正規雇用するという前提がありますが、ジョブ・カードの対象になっていないのかもしれませんが。派遣もいろいろあって、専門的な派遣もあれば需給調整型の派遣もあるんですね。だから、その派遣会社の方に全部一律にというわけにはいかないかもしれませんが、こういう仕組みがあって、その該当する派遣社員についてこういうことを積極的に活用していくと、正規への道のりが例えば早いとか、そんなような着眼点もあるのかなとちょっと思ったものですから。

特に派遣法が規制緩和されて普及しているだけに、数を増やすということでは早いような気がするんですね。そうすることが今野先生おっしゃるように、先ほどの企業内での非正規なり正規雇用なりという部分については自社の会社で持っているわけですからいろいろ取り組みしやすいわけです。派遣会社との連携というとおかしいですけども、そういうことも視野に

置いた方がスピードは早まるのかなと、ちょっとそんなふうに思ったものですから。意見として申し上げます。

(森下会長) どうぞ。

(厚生労働省) 派遣についてはまさにキャリア・アップモデルということを試行的にモデル事業としてやっているところなので、そこの中でジョブ・カード使ってみようかというようなことを考えております。そこまでいけば、おっしゃるようになり広がっていく可能性は高いので、そこは1つ活用の場合かなということは意識しており、おっしゃるような形でできれば展開していきたいという気持ちを持っております。

それから、企業内でやっていく場合、中小企業では確かにキャリア・アップという形がなかなか出来ていないのが事実でございますので、機構の方で将来見通した体系図というのをつくっておりますが、段階に応じた実践的なキャリアプログラムをつくるまでは至っておりませんので、その辺りについてこれからジョブ・カードを企業の中で普及するについてどういうことが可能かというのを検討課題として考えさせていただきたいと思っております。

それから、企業の中でやっていく場合のキャリア・コンサルタントですが、これ実は技能検定2級ということで統一的なものを考えていますが、レベルが上がるにつれて場というものを考えないといけない。つまり、需給調整機関におけるキャリアコンでありますとか企業内のキャリアコンとか、それから教育訓練機関のキャリアコンと、それぞれ役割が少し違ってくるところがありますので、この場合キャリアコン一般の水準をあげるだけでなく、それぞれ置かれた場におけるキャリアコンの資質、求められる能力といった点を探っていく必要があるということで、1級になれば当然そういうことになってくると思っております。

特にそのときに企業内で必要なのは、そういう単に相談するだけじゃなくて、キャリア支援システムというものを企業側に働きかけてつくっていく、いわばプラットフォームみたいなものとして考えていく。その中でジョブ・カードを使っていくということが大事で、レベルの高いキャリアコンの一つの役割として、単に相談するだけでなく、企業内におけるキャリア支援環境をつくっていく、働きかけていく、そういう中でジョブ・カードをどういうふうに世の中のキャリア・アップに使っていくかと、こういうことが課題になってくるかと思っております。

今すぐということではございませんが、仮に2級ができたとすれば、次に1級ということになってくるので、その課題の中で当然今申し上げたような企業内のキャリアコンの役割ということも考えていく必要があるというふうに思っております。

今回のジョブ・カード講習も企業内の方も一部対象としておりますし、先ほどから申し上げ

たような非正規から正規へというようなことになると、当然企業内のキャリアコンの方が中心に相談しながらやっていくということになるので、企業内のキャリアコンということの重要性ということは我々としても意識してそういう形をつくりあげていきたいと考えております。

(森下会長) ありがとうございます。

この全国推進基本計画につきまして皆さん方から非常に多面的に貴重なご意見をたくさんいただきまして誠にありがとうございました。是非事務局において関係省庁と協力いたしまして、ただいま各委員の皆さんからのご意見を踏まえまして、修正すべきは修正をし、改善するところは改善していただいてまとめていただきたいと思います。

その上で、本日この協議会での取りまとめにつきまして、皆様方から頂戴しました意見を反映した内容につきましては、時間的制約と申しますかまた改めて会合を開くということではできませんので、是非私に一任をしていただいてまとめさせていただきたいと思います。よろしゅうございますか。

【各委員了承】

(森下会長) ありがとうございます。

そして、これがまとまりましたら、後のこともございますけれども、是非先ほどからご意見いただいていますように、商工会議所で全国受託していただいております、先ほどのご報告にもありましたように順次状況が進んでおるわけがございますので、後ほどの議題もあると思いますけれども、この議論を踏まえまして、一度事務局から大田大臣にお話いただいて、基本計画が修正してまとまった段階で、商工会議所もきちっと受けていただいておりますから、その進捗状況も踏まえて、大臣の方から第一段階こういうことで動いているよという内容を発信していただくように言っていただけますか。それで皆さんのご意見も反映できるのではないかなと思いますので、是非そのようにしていただきたいと思います。

それでは、次の議題に移りたいと思います。説明をお願いします。

(山崎審議官) 説明資料No.3でございます。実は先ほどから議論になっております広報戦略、PRにも関係する部分で、大臣からも検討するように言われているものでございます。一つは、実績を積み上げられるよう、ジョブ・カードセンターの機能も活用しながらどんどんやっていくということは当然一番メインになります。もう一つ、PRになればということも含めて今考えておりますのが、ジョブ・カード制度のプログラムを受けた方に対しまして、「修了証」を

お渡ししてはどうかということでございます。

ジョブ・カードという言葉自体が、そもそも実は「ジョブ・カード」と言いつつも「ファイル」だったとかそういう問題もありますが、企業としては、求人の募集や採用のときに、その内容をよく見ませんと判断できませんから、ジョブ・カードというのは、当然、評価シートを含めたファイルとなります。ただ、このプログラムに参加した方について、その参加したことをまさに証明するような修了証を簡単なカード形式でできないかとこのように考えておる次第でございます。

そこで、説明資料No.3に書いてございますが、免許証大ぐらいの大きさとなっておりますけれども、カードをつくりまして、修了された方についてはそれを持っていけると。実際にこれどういう効果があるかといいますと、まさにプログラムを全うしたということアピールできる意味と、もう1つは実際にこの本体の評価シートがなくなった場合、この修了証を示していただきますと再発行ができるという形で考えたらどうかというふうに思っております。

したがって、具体的内容を1ページ目、下に書いてございますが、登録番号、氏名、生年月日、訓練コース、交付日、それから推進協議会の名前でこういう形で出ささせていただければというふうに考えております。

2ページ目につきましては、実際の事務でございますが、事務の方はこの推進協議会の委託を受けた形で、雇用・能力開発機構の方で事務的には対応していただけないかと考えてございます。訓練の段階におきまして、事業主もしくは委託先の教育訓練機関の方からこの雇用・能力開発機構の方にこの修了証に関して交付を申請していただいて、それで交付してもらおうと。それを受けて訓練生の方に渡すという形で考えたらどうかと思っております。

この実際に修了証を手を持った方、フリーターの方を含め、その方々を如何に増やすかということがある意味広報戦略のポイントになりますけれども、その意味でもこういう形で少し目に見える形のアピールというものを検討させていただきたいと、このように考えております。

事務的には、コストが極力かからないよう最小限の形を考えておりますけれども、こういう形で少しPRを推進していきたいというのが私どもの提案でございます。

以上でございます。

(森下会長) どうぞ、秋葉さん。

(秋葉委員) この1つの証明というか修了証というのは必要なものだとは思っていますけれども、問題は、大学とか専門学校では履修証明を出すことになったので、そういうものの整合性をどうするかというのはやはり、二重に出してもしょうがないわけで、我々専門学校で受けた

場合、両方出すのかどうかという問題も出てきます。その辺をさらに整理していかないと、持っているだけで終わっちゃうわけで。また、この管理をどうするかというのは大変後ろにもっと大きな問題があるのかもしれないので、その辺をかなり整理してかからないと大変な手間がかかるだけかなという気はします。

(森下会長) どうぞ。

(山崎審議官) おっしゃるとおりでして、実は今回一応スタートしまして職業能力形成プログラムの修了者を対象にと考えています。実は全部の管理をどうするかということになりますと、そもそも個人情報の管理を含め極めて実は大きな問題になってまいります。この修了証自体はあくまでも修了したということを証明するだけのものでして、個人データ自体はそれぞれの皆さんが持っているというのを原則に考えております。それをさらにもっと、本当に全体を全部カバーしたような仕組みをつくれるかどうかというのは次の課題として考えております。そうすると相当大掛かりになりますので、それだけのものができるかどうかは今後研究させていただきたいと思っている次第でございます。

(森下会長) どうぞ。

(山口委員) 先ほど説明の中にもありましたが、ジョブ・カードを議論する段階で、当初この制度がカードなのかという混乱があったと思うのですけれども、むしろジョブ・カード制度が先ほど来の議論の中でまだ十分周知されていないというときに、この新たなカードというものが出てくると、職業能力形成プログラムがジョブ・カードであるということがようやく浸透してきているのに、それを周知徹底しようというような状況において、かえって混乱を招くのではないかと心配をします。むしろPRにプラスになるというようなところではないのではないかと思います。

それからあと、携帯される側も修了したということが誇りになるのか、ステータスになるのかというところでも、むしろ修了した後に即就業できて、それで初めてジョブ・カード制度を認識するところはあると思いますけれども、修了した段階だけで携帯しようと思う気持ちがあるかどうかと、それは当事者じゃないとわからないんですけれども、その辺はちょっと疑問です。

(山崎審議官) ご指摘の点は、「カード」がいっぱいあると訳がわからなくなるということかと思いますが、ここでは「修了証」という名称、全体はあくまでも「ジョブ・カード」ということと。 「修了証」は、いわば職業能力形成プログラムを受けた証明を免許証大で見せるということで、「カード」という名称は使わないこととしております。

混乱するという事は是非避けなきゃならないと思っておりますし、しかし一方でしっかりと制度のPRはしていくという中で、一つには、自分はこれを持っているんだというのを端的に表せるようなものとして、そういうカード版の簡単な修了証というのは基本的には効果があるんじゃないかなという気持ちを持っております。

決して現場が混乱しないように十分配慮させていただきながら、こういう形のものを進めさせていただければということでございます。

(森下会長) どうぞ、篠原さん。

(篠原委員) 私はこの提案をこういうふうに理解したんですけども、こういう理解でよろしいんでしょうか、ちょっと確認ですけども、この参考資料No.1の1ページ目をご覧くださいと思います。既にやっております実践型教育プログラムについては大学とか専門学校で履修証明書というのが、カード形式ではないにしろ履修証明書というのがもう既に存在している。今回新しく職業能力形成プログラムというこの3つのコースについては、実践型教育プログラムのような履修証明がないと、最終的なジョブ・カードまでいかないと証明書が途中段階でない。そういうことでバランス的にも職業能力形成プログラムについて何らかの修了証を出した方がいいのではないかという提案と理解しました。それがたまたま小さい持ち運び可能なカード形式になっているだけだと、こういう理解をしたのですが。

したがって、先ほどちょっとご質問がありました、私は実践型教育プログラムについては、今ご提案があった修了証は従来どおり新たな修了証は出さないと理解したんですけども、そういうことではないのでしょうか。

(山崎審議官) 少し助け船を出していただいた感じがありますけれども。確かにおっしゃるとおりで、そういった面でいきますと、実践型教育プログラムでは現に履修証明書という形で出ております。逆にいきますと、ジョブ・カードというものの全体を証明書というよりもっと大部なものですので、その簡略版という形ですけども、まさに修了したということをあらわす証書というふうに考えていただければ、そういう面で整理していただいた方が確かにわかりやすいかなという感じがしております。

全部を通じたものが必要なのか、それぞれの証明書で十分であるという形もあり得ると思いますが、そこは次の課題として研究させていただきたいと思っております。

(森下会長) どうぞ。

(西原委員) 意見として、どうしても素直に理解できない、ちょっと難しいところがあつて。やはり先ほどもありました、たとえ修了証とは言いながら、将来このジョブ・カード制度自体

をいろいろ将来発展型的な形で活用を広げていきたい。そのときにやはり今回プログラム修了者、修了証とは言いながら、そもそもこのプログラムの修了者とジョブ・カード取得者というのは異なる。そういった中でジョブ・カード自体の正しい理解というか、そういったところを狭めるというか、やはり誤解にどうしても通じかねないのではないか。発行主体がジョブ・カード推進協議会という話になりますから。これはやはりこのカード、これがジョブ・カードという話の非常にストレートな受け止めになってしまったときに、本来の将来的なものを含めた構想を広げようとしているときに、どうもそここのところの誤解というのが出てしまうのではないかという疑問がちょっと払拭しきれないということが正直ございます。

それと、最小限度とは言いながらやはり予算とそれから管理工数もかかるわけで、これが今こういう形をやるのが本当にベターな判断なのかどうかというところとどうもちょっとそここのところが率直に言って腑に落ちないというのが正直なところで、ご意見として申し上げておきたいと思えます。

(森下会長) ほか、この件につきましてはいかがですか、ご意見ございますか。

非常に事務局も苦しい答弁をしておられるような感じがしますが、どうですか、やはりそういう形でPRを兼ねてと申しますか、何かそういう証明書を持っているということでよりジョブ・カード制度を促進していきたいということが目指すべきところですか。

(山崎審議官) 逆に言うと進め方自体に私どもやはり少し試行錯誤の面がございます。最初にジョブ・カードという名前が入って、ファイルになり、またカードかと、手戻りしたような感じはしますが、実を言いますと、私どもとしては無用な混乱をしたくありませんし、これ自体にあまりコストをかけないように機構さんをお願いしたいと考えているわけですが、その中で、結局カードといいながらファイルといいたまうか、自分はこれを持ってるというアピールとしてなかなか効果があがりにくいのではないかというのも指摘がございまして、ずっと悩んでいたわけです。

そういう面で行きますと、今の段階でまたカードという概念を変えるつもりは全くございませんけれども、自分でフリーターの方を含めてそういう若い方々が、少なくとも履修したということを何かぱっと見せられるようなものがあればと考えております。本来はこういう厚いカードの方だという形で説明をしっかりとすれば、それはそういうもので理解していただけることになるんじゃないかという期待がございまして、そのつもりで対応したいと考えております。

これまでの経緯をよくご存知の委員の皆様からは、何か本当にもたもたしている感じをお持ちになるかも知れませんが、今からこれを進めていく場合にはワンセットという形で進めさせ

ていただければ、普及にとっては障害にはならないんじゃないかなというふうに思っている次第でございます。

(森下会長) いろいろ意見はあると思いますけれども、今の説明でいけば、きちっとした厚くて重いファイルをずっと就職活動で自分が持ち歩くということが非常に日常的には難しいので、それにかわった免許証型のカードを持ってそれを普及させていきたいということがどうもねらいのようでございますので、そういう趣旨で皆さん方のご理解を得たという形でよろしゅうございますか。

では、そのような結論にしたいと思います。

本日は時間が少しオーバーいたしましたけれども、最後まで活発なご意見をいただきまして、ありがとうございました。

最後に事務局から連絡がございましたらお願いします。

(山崎審議官) 最後に説明資料No.4の1枚紙でございます。今後のスケジュールについて簡単にご説明します。今日が第2回会合、6月5日でございますが、次は7月かもしくは8月に考えてございます。主なテーマはジョブ・カード制度の充実と書いてございますが、1つはジョブ・カード制度に関する推進状況をご報告するというのが1つと、もう1つはこれちょうど予算の概算要求の時期でございまして、21年度以降どう進めていくかという少し大きな考え方についてディスカッションしていただければと。それを踏まえた上で概算要求等もはかっていると思っておりますので、それを第3回という形でさせていただければと思っております。

ちなみに、第4回は年末の12月から1月と、予算が一応確定した時点でというふうに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) 本日はありがとうございました。

是非事務局に重ねてお願いしておきますが、本日の議論のとりまとめができましたら、商工会議所と連携をとっていただいて、現在の状況について大田大臣から政府として公表していただくということを是非お願いいたします。

(山崎審議官) はい、伝えたいと思います。

(森下会長) では、以上をもちまして本日は終わりたいと思います。

ありがとうございました。