

第 3 回

ジョブ・カード推進協議会

議 事 録

平成 20 年 9 月 9 日 (火)

13 : 30 ~ 14 : 30

於：共用第 2 特別会議室

第3回 ジョブ・カード推進協議会 議事次第

日 時： 平成 20 年 9 月 9 日（火） 13:30～14:30

場 所： 共用第2特別会議室

出席者： 森下会長、秋葉委員、大久保委員、大福委員、片岡委員、小杉委員、
宮城委員、神戸代理委員、長谷川代理委員、原川代理委員
山崎内閣府政策統括官、惣脇文部科学省生涯学習総括官、
杉浦厚生労働省大臣官房審議官、新川経済産業省産業人材政策室長、
岸本中小企業庁経営支援部課長

議 題： ジョブ・カード制度の進捗状況及び今後の充実について

1. 開会
2. 新任委員紹介
3. 関係府省等の取組状況
4. その他
5. 閉会

(森下会長) 定刻になりましたので、ただいまから「ジョブ・カード推進協議会」第3回の会合を開催いたします。

本日は、お忙しい中、委員の皆さんに御参集いただきまして、誠にありがとうございました。

まず、委員の交代がございましたので御紹介をいたします。このたび篠原委員に代わりまして、宮城勉委員が日本商工会議所常務理事に就任されました。今回から御出席でございます。よろしく申し上げます。

(宮城委員) 御紹介いただきました宮城でございます。よろしく申し上げます。

(森下会長) また、大福委員は、電機連合副会長を退任されまして、電機連合福祉共済センター理事長に就任されました。肩書きが変更になっておりますので、お知らせをいたします。

今野委員、上原委員、小沢委員、西原委員、樋口委員、山口委員ですが、上原委員の代理で全国中小企業団体中央会労働政策部長の原川耕治さんが、西原委員の代理で自動車総連事務局次長の神戸克之さんが、山口委員の代理では、連合総合労働局長の長谷川裕子さんが、それぞれ出席をされましたので、よろしく願いいたします。

それでは、議事を進めてまいります。

今回は、ジョブ・カード制度の進捗状況と今後の充実について関係府省から御説明いただき、御議論をいただきたいと思っております。

議論につきましては、説明ののち、一括で行うことにいたしまして、これまで及び今後の取組み状況について、それぞれ御説明をお願いいたしたいと思っております。

それでは、まず、内閣府、厚生労働省及び日本商工会議所、文部科学省、経済産業省の順でお願いいたします。

それでは、山崎内閣府政策統括官、よろしく申し上げます。

(山崎政策統括官) お手元の資料No. 1でございます。前回のこの協議会が6月5日ございましたので、その後の動きを御紹介したいと思います。

『骨太2008』等とジョブ・カード制度」というものです。

まず、1枚めくっていただいて、これが6月27日に閣議決定されました基本方針2008の骨太の方針でございます。

この中で、成長力の強化というものが、1つ大きなテーマになってございますが、上の方の囲みの左から2番目でございます。全員参加の経済、「2010年までに若者、女性、高齢者の220万人の雇用充実」ここの施策としてジョブ・カード制度というものが位置づけられてございます。

次のページ、具体的な記述が書いてございます。「1. 新雇用戦略」とありまして、今後3年間でということで、若者についてはジョブ・カード制度の整備・充実、「フリーター等正規雇用プラン」による100万人の正規雇用化という形でございます。

これを併せまして、成長戦略実行プログラムについてもジョブ・カード制度を位置づけるというものでございます。

最後のページになりますけれども、これは先日でございますが、8月29日に緊急総合対策ということで、政府与党の方でまとめたものでございます。

全体が「安心実現のための緊急総合対策」でございますが、この中の大きな柱として「1. 生活・雇用支援対策」を掲げてございます。この中でも具体的な施策としまして、ジョブ・カード制度の整備・充実という形で、これを重要施策として位置づけている。こういう形のものでございます。私の方からは、以上でございます。

(森下会長) では、続きまして、厚生労働省からお願いいたします。

(厚生労働省) 資料の2-1-1から2-1-3を使いまして、御説明をいたします。

まず、2-1-1のジョブ・カードの進捗状況でございます。

御案内のとおり、職業能力形成プログラムとしましては、左の方にあります3つのプログラムによりまして実施をしております。

①の日本版デュアルシステムにつきましては、今年度から年長フリーター等の若年者に加えまして、母子家庭の母親と、すぐには企業に採用されにくい方々にも対象を拡大いたしまして、民間教育訓練機関等への委託により訓練を実施しております。

実施状況といたしまして、8月末までに1万3,000の方が新たに訓練を開始しております。

本年度は、約4万2,000人の訓練の予定をしております、引き続き着実に実施をしてみたいと考えております。

次に、②の実践型人材養成システムでございますけれども、これは新規学卒者を主たる対象といたしまして、現場の中核人材を育成することをねらいとしたものでございますけれども、8月末までの間に923人が訓練を開始しているところでございます。

なお、この訓練プログラムにつきましては、中小企業への普及をねらいとしたモデル事業といたしまして、カリキュラムの開発ですとか、訓練の合同実施を、業界団体を中心に行っていただく事業でありまして、今年度も20団体で実施しているところでございます。

次に③の有期実習型訓練についてですが、これはフリーター等を3か月から6か月程度の間、企業に雇用をしていただき、実践的な訓練を提供するものでございますけれども、これまで先行的なプロジェクトも含めまして、34名について訓練を実施したところでございます。

目下のところ、これに続く協力企業の開拓が急務となっておりますけれども、その取組状況につきましては、後ほど御説明をいたします。

以上、この3つのプログラムの合計で、8月末までに約1万4,000人を対象に新たに訓練を開始しておるところでございます。

なお、ジョブ・カードの報告件数は、同じ時点までの合計で、一番下のところでございますが、約1万3,000件となっております。

交付件数の向上に向けた今後の取組みについては、後ほど御説明をいたします。

1枚おめくりをいただきまして、2番の職業能力形成プログラムに関するインフラ整備というところでございます。

ただいま申し上げましたこの能力形成プログラムを支えるインフラ整備といたしまして、資料では幾つもの重要な項目を取り上げまして、それぞれの進捗状況を整理しております。

まず、1番目にジョブ・カードを取り扱うことができる登録キャリア・コンサルタントの養成で

ございます。

ジョブ・カード制度におきましては、きめ細かなキャリア・コンサルティングを行いまして、キャリア形成上の課題ですとか、支援のポイントなどをジョブ・カードにまとめるといった訓練前の相談業務を行うキャリア・コンサルタントを養成するということが不可欠でございます。

このため、既に昨年度、雇用・能力開発機構のアドバイザーを対象にいたしまして、ジョブ・カード講習を実施いたしております。当面の体制整備を図ったところでございますけれども、今年度におきましても、ハローワークやジョブ・カフェ等の職員を対象に養成講習を実施しております。

今後とも、地域ジョブ・カードセンターへのキャリア・コンサルタントの配置など、体制の充実に努めてまいりたいと考えております。

2つ目がモデル評価シート、モデルカリキュラムの作成でございます。

これらのモデルの整備は、業種とか職種の特異性を踏まえた能力評価を可能とするとともに、ジョブ・カードにおける評価シートの作成を容易にして、企業の参加協力を促すといった意味で重要なものでございます。

このため、昨年度は、50の職務・分野でモデル評価シートの作成をいたしまして、また、ニーズの高い13の職務につきましては、モデルカリキュラムを作成したところでございますけれども、今年度、更に10の業種につきまして選定いたしまして、このモデル評価シートあるいはカリキュラムの作成を進めているということで、今のところ、年内を目途に完成を予定しているところでございます。

3つ目が、企業の参加協力促進に向けたインセンティブの向上ということでございますが、現在、企業の負担の軽減ですとか、参加協力企業の拡大という観点から、雇用の訓練、すなわち実践型人材養成システムですとか、有期実習型訓練を行う事業主に対しまして、訓練の費用ですとか、訓練中の賃金等について助成する制度を設けております。

この助成制度については、後ほど御説明いたしますけれども、現在、助成要件の緩和等の準備を進めているところでございまして、参加協力企業の拡大につなげてまいりたいと考えております。

4番目の賃金や手当の支給がない訓練受講者に対する支援といたしましては、フリーター等の訓練受講を促進する観点から、今年度から訓練受講生に対しまして、生活費を加味した融資、月額で4万6,200円を実施しているところでございます。

今後も、より安心して訓練に専念できる環境整備をすべく、融資制度の充実に図ってまいりたいと考えております。

5点目が、ジョブ・カードセンターを中心とした制度の普及促進でございますけれども、このジョブ・カードセンターにつきましては、日本商工会議所に委託をいたしまして、制度の普及促進あるいは参加協力企業の開拓を始め、積極的に取り組んでいただいているところでございます。

地域ジョブ・カードセンターの設置や担当者の研修を終えた7月末以降、本格的な企業開拓に取り組んでいただきまして、後ほど御説明があらうかと思っておりますけれども、これまで417社からジョブ・カード制度の活用の申し出をいただいているところでございます。

更に、企業開拓に取り組んでいただくほか、訓練実施企業の訓練担当者あるいは評価者のための講習の実施など、引き続き重要な役割を担っていただくことになっておりまして、厚生労働省とい

たしましても、連携を密にしながら一体となって、この制度の推進に取り組んでまいりたいと考えております。

3 ページ「3 ジョブ・カード制度をめぐる主な課題と対応①」ということで、まず、発行件数をめぐる課題と対応について御説明いたします。

目標と現状でございますけれども、目標といたしましては、5年間で100万件の交付という目標でございますが、この実施のためには、今年度少なくとも10万件は交付をするということが必要だと我々は考えております。

現在、8月末までの合計で、約1万3,000件でございます。なかなか数が最初のうかが伸びなかったわけでございます。原因としましては、3つ目の問題点のところにありますけれども、制度の立ち上げ初年度ということで、開始した訓練につきまして、訓練スケジュールとの関係ですとか、ジョブ・カードの交付を担うキャリア・コンサルタントの養成が十分でなかったということもございまして、受講者へのジョブ・カード交付が間に合わないといったケースもあったように思います。

このほか、職業能力形成プログラム受講者以外の方々への交付促進策というのが明確でなかったということもあると考えております。

これに対応いたしまして、一番下でございますけれども、今後、まず職業能力形成プログラムの対象者に対しまして、訓練の開始前に、確実にジョブ・カードを交付できるようにしたいと考えております。

また、年度当初にジョブ・カードの交付を受けずに訓練を開始した者につきましても、交付に努めるようにしたいと考えておりまして、これによりまして、日本版デュアルシステムの受講者だけで約4万件の交付が可能になるのではないかと考えております。

2つ目ですが、職業能力形成プログラムの受講者以外の方への交付促進策といたしまして、例えば離職者の方を対象にいたしまして、雇用・能力開発機構が施設内で実施をしております訓練の受講者に対しまして、できる限りジョブ・カードの交付をお願いしたいと考えておりまして、これによりまして3万件ほど交付が可能であるかと思っております。

これらに加えまして、制度の一層の周知徹底等に取り組ましまして、トータルで約10万件の交付という目標にできる限り近づけたいと考えているところでございます。

4 ページ、課題と対応②でございますが、有期実習型訓練の活用実績をめぐる問題でございます。

これにつきましましては、年間の目標1万件という目標を立てておりますけれども、8月末までの実績が、協力企業が4社、受講生が34人という数字にとどまっているところでございます。

これに関する問題点としましては、まず、ジョブ・カードの交付件数と同様の制度を立上げ、初年度ゆえの問題があったと考えております。

例えば地域ジョブ・カードセンターにおきまして、職員研修が修了して本格的な参加協力企業の開拓がスタートしましたのが、7月の下旬からでございます。

ただし、この点につきましましては、体制が整備されまして、精力的に企業開拓に取り組んでいただいている結果、先ほど申し上げましたが、この1か月間で417社からジョブ・カードの活用の申し出があったということでございまして、今後順次増えていくものと考えております。

立上げ以外の問題点といたしましては、制度設計についても改善すべき点があったと考えております。企業の実情といたしまして、フリーター等を外部の労働市場から新たに雇い入れるということに対して、躊躇が見られるところをごさいますて、こういった実情についても改善策が必要ではないかと思っております。

まだ、企業からの声といたしまして、総訓練時間に占めるO f f - J Tの割合、現在、2割を要件としておりますが、この2割という要件が厳しいという話もごさいます。

それから、社内の人材をO f f - J Tの指導員や講師として、なかなか活用しにくいといったような声も聞かれるところをごさいますて、これに対する改善が必要だと考えております。

このほか、P Rなどの技術的な問題、それからハローワークなどに来所しないフリーターをいかに訓練に誘導するかといった受講者の確保の問題があったと考えております。

これに対する対応をごさいますけれども、まず基本型の訓練の形、つまり、フリーター等が労働市場から訓練に誘導するような形態、「基本型」につきましては、躊躇する企業が多いということをごさいますけれども、引き続き制度のメリットを強調しつつ、省の幹部あるいはジョブ・カードセンター、ハローワークが全力を挙げて企業開拓に取り組んでまいりたいと思っておりますし、更にはリーフレット、インターネット等による広報ですとか、モデル評価シートの作成、提供あるいは専門機関による助言・指導といったような援助を通じて活用促進を図ってまいりたいと思っております。

2つ目は、キャリア・アップ型と申しまして、既にパートなどで雇っている方々を対象に、正社員転換を目指した訓練を行うという形態のものでごさいますけれども、このキャリア型につきましては、企業の躊躇も少ないというふうに考えております。

また、フリーターなどの正社員化につきましては、新雇用戦略等におきましても、重点課題としてされておりますので、今後、パート、アルバイト等を多く雇用している業種あるいは企業への働きかけを強化することとしたいと思っております。

このほか、一定の要件緩和を10月から実施していきたいと考えて、今、検討しているところをごさいます。

具体的には、第1に、現在、有期実習型訓練の対象となっていない「新規学卒後2年以内の者」というのを「新規学卒後の半年以内の者」に変更し、対象者を拡大することを考えております。これは学卒未就職者のフリーター予備軍も制度に取り込みまして、フリーター化を防止しながら、訓練や安定雇用につなげていきたいということをごさいます。

O f f - J Tにつきましては、企業の中でも柔軟に実施できますよう、O f f - J T訓練を行う指導員や講師の要件を緩和するとともに、訓練修了後に正社員転換が予定されている場合に、O f f - J T割合の下限を引き下げる。今、2割から1割というふうに要件を下げようということを考えております。

更に協力企業の人事・労務担当者に対しまして、ジョブ・カード講習を実施して、在職者のパートに対するキャリア・コンサルティング体制の整備を推進するといったことを考えているところをごさいますて、こういった取組を通じて、参加協力企業の拡大あるいは有期実習型活用促進につな

げてまいりたいと考えているところでございます。

5 ページと 6 ページは、ただいま申し上げました基本型とキャリア・アップ型の制度の図を参考としてつけております。

7 ページは、これも先ほど申しました、有期実習型訓練の活用促進策を説明する中で、ポイントとして御説明をしたところでございまして、O f f - J T の時間割合ですとか、O f f - J T 実施に係る指導員等の要件の緩和あるいは訓練対象者のフリーター予備軍への拡大について、現在、検討中の案をまとめたものでございます。

8 ページ「5 今後のジョブ・カード制度の整備・充実」として書いてございますが、企業の参加協カインセンティブの向上ですとか、安心して訓練を受講できる仕組みづくりが重要であると認識しておりまして、この後御説明をいたします、来年度の概算要求につきましても、こういった項目を念頭に置きまして、要求しているところでございます。

以上が、1 つ目の 2 - 1 - 1 の資料の御説明でございます。

次に、2 - 1 - 2 という黄色の 1 枚紙について簡単に御説明いたします。

これは、厚生労働省の方から来年度のジョブ・カード制度に係る概算要求の概要でございます。

来年度要求としましては、一番右上の方でございますけれども、今年度の予算額より、約 25% 増の 217 億円を要求しております。資料におきまして、要求内容を 5 つの項目に整理をいたしております。

左上の「1 訓練期間中の経済的支援等の拡充」でございますが、これに 31 億円を要求しております。まず、参加協力企業に対する助成制度の拡充でございますけれども、これにつきましては、雇用型訓練、つまり有期実習型と実践型人材養成システムを実施する事業主に対する助成金の拡充でございます。1 つは、新たに O J T に係る賃金を助成対象に加えるということと、もう一つが、O f f - J T 実施に係る賃金及び訓練経費の助成について助成率を引き上げようとするものでございます。赤で「新規」と「拡充」と書いてございますけれども、その部分でございます。

2 つ目が、訓練期間中の生活保障のための給付でございますけれども、日本版デュアルシステム、委託型の訓練の受講中に、収入の乏しい受講者に対する融資上限額を、月 4 万 6,200 円から 10 万円に拡大する要求をしております。

このほか、有期実習型訓練の修了者を、常用雇用する事業主に対して奨励金の支給を新たに開始したいと考えております。

2 つ目の箱が「2 職業能力形成プログラムにおける委託型訓練の実施」ということで、99 億円を計上しております。委託型の訓練の対象者を 4 万 2,000 人から 4 万 4,000 人に拡充をいたしまして、より多くの方が、この訓練を受けられるようにしたいと考えております。

3 つ目が「3 非正規労働者等に対する橋渡し訓練等の創設（新規）」ということで 10 億円の計上でございます。

例えばニートといったような直ちに実践的な職業訓練を受講することが困難な方々に対しまして、その職業訓練の橋渡しとなる基礎的な導入訓練を実施しようということでございます。

4 つ目の「4 ジョブ・カード制度の普及促進に向けた取組の強化」でございますが、これは 40

億円の計上でございます。

これは、ジョブ・カードセンターの運営等に必要な経費でございますけれども、新たに地域ジョブ・カードセンターにキャリア・コンサルタントを配置いたしまして、在職の非正社員を「キャリア・アップ型」の有期実習型訓練へと誘導いたしまして、その正社員化を図っていくものでございます。

また、ジョブ・カード制度の普及のためのモデル事業としまして、業界団体等において、雇用型訓練を活用しまして、非正社員を正社員に転換するというための先導的なモデルの構築を図ってきたいということで、そのモデル事業の実施がでございます。

最後に5つ目の「5 ハローワーク等におけるキャリア・コンサルティング体制等の整備」でございますが、35億円の計上でございます。

ハローワークにおける就職支援アドバイザーの数を拡充しまして、キャリア・コンサルティング体制の充実を図っていきたくと思います。

また、ジョブ・カード講習の実施によりまして、ジョブ・カード交付を行うキャリア・コンサルタントを養成するというような内容を盛り込んでいるところでございます。

3つ目が、資料の2-1-3ということで『職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード』様式について（案）」という縦長の資料をごらんいただきたいと思っております。

これは前回の6月5日の会議におきまして、ジョブ・カード制度「全国推進基本計画」（案）を策定いただきましたけれども、その中に「ジョブ・カード様式の普及」として一般の求職者等への活用拡大が掲げられておりまして、その方策の一つとして、高齢期の再就職支援などに活用していただく様式案を示すものでございます。

資料の3枚目の右下の2ページというところをお開きいただきたいと思っております。中ほどにパソコン活用という欄を設けておりまして、吹き出しを付けておりますけれども、高齢者の採用に当たりまして重視される項目としてパソコンの活用の有無を記載する欄を設けたというものでございます。

次に、4ページの様式2というところですが、職務経歴を書くところでございますが、一つの企業の中で多様な職務を経験してきた労働者が自立しやすいように、職務ごとの詳細な業務内容や実績、アピールポイントが記載できるよう個票を追加したところでございます。

最後の7ページ、この様式につきましては、高年齢者雇用安定法に基づきまして、事業主が離職予定者に交付する求職活動支援書としても活用できますように、キャリアシート中に事業主が行う再就職援助措置という欄、網かけになっております事業主が書き込む欄でございますけれども、この欄を設けたということでございます。

もともと高年齢者雇用安定法につきましては、もう一つピンク色のパンフレットを付けさせていただいておりますけれども、これが高年齢者雇用安定法に基づきまして、求職活動支援書の様式を盛り込んでいるパンフレットでございますけれども、これの少し簡略版と申しますか、こういった内容をジョブ・カード中にも書き込めるように、一つのジョブ・カード中で書き込めるようなということで欄を設けさせていただいたものでございます。

以上が、私どもの方からの現状及び課題についての御説明でございます。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。続きまして、日本商工会議所からの説明をお願いいたします。

(宮城委員) 日本商工会議所の取組状況でございます。お手元の資料 2-2 でございます。

最初に 8 ページを見ていただけますでしょうか。簡単でございますけれども、商工会議所の取組状況を時系列に書いてございます。4 月から全国各地にジョブ・カードセンターが設置されております。全国で 47 か所に地域ジョブ・カードセンターが設置されまして、そのセンターを支援するサポートセンター、これは全国で 86 か所の商工会議所に設置されてございます。こうした事務局体制の整備というのが 4 月から始まったわけでございます。

5 月の下旬からは、ジョブ・カードセンターの担当者に対する研修を 6 回行ってございます。2 泊 3 日の研修という形で、大体担当者 400 人がこの研修を受けているわけでございます。人の体制の整備がこれでおおむねできたかなと思います。

7 月上旬から、都道府県ごとにどういうふうに推進していくのかという地域推進計画の策定を始めてございます。この場合には、単にジョブ・カードセンターだけではなくて、地域の労働局、都道府県、雇用・能力開発機構あるいはハローワーク、そういう関係機関と連携をして運営本部を立ち上げて、計画的に物事を進めるという体制を 7 月上旬から作り始めたということでございます。

そして、7 月の下旬からでございます。先ほどからお話がございます協力企業の開拓を実施してございます。その状況を御説明申し上げます。恐縮でございますが、1 ページに戻っていただければと思います。

1 ページに書いてございますけれども、協力企業の開拓を 7 月の下旬から精力的に行い、9 月 5 日現在で、一度締めました。第一陣の数は、全国で 417 社でございます。

企業の名前を公表してもいいという方の了解も取って、後ろに都道府県ごとに企業の名前も入れてございます。見ていただければと思いますけれども、協力企業として手を挙げていただいた方が、9 月 5 日現在で 417 社でございます。

そのうち、実際に訓練実施計画までが認定を受けているのが 5 社、そして訓練を開始したのが 2 社、これもまた後で御説明を申し上げます。

417 社に協力いただいたわけでございます。7 月下旬から、ジョブ・カードセンターでは、1,800 社の企業を回りました。1 社に行って 1 回で終われば簡単ですが、大体 4 回平均でございますので、7,200 回ぐらいジョブ・カードセンターの職員が、企業に足を運んでございます。その結果として 417 社という企業の方から手を挙げていただいたということでございます。

訓練実施計画をつくっていただいた企業は、ほとんどが中小企業でございます。これもまた後で御説明を申し上げたいと思います。

現在、まだ 100 社の方が検討しているということでございますので、何とか早くフォローアップをしていこうと思っております。まずは、できるだけ早く数を引き上げないといけないと思っております。

417社の内訳でございますけれども、商工会議所の会員企業は別に中小企業だけではございませんが、2ページにありますように、417社の約7割は中小企業でございます。細かい内訳は、9ページの参考の2のところがございます。417社中279社が中小企業でございます、私も少し驚きましたが、そのうち20人以下の、いわゆる小規模企業も33社手を挙げてございます。

正直申し上げて、例えばコンピュータソフトウェア開発の方とかは、やはり数名の社員でもやっています。そういう企業の方は、求人にも非常に積極的でございますので、手を挙げたのかなと思っております。大企業が3割、中小企業が7割、7割のうち小規模企業は1割近くを占めています。

それから、業種別でございます。これは、私どもの商工会議所の会員の構成によってしまうのかもしれませんが、製造業が4割で最も多くて、サービス業が13%、そして卸売・小売業、更には建設もございますけれども、医療・福祉の分野ということで、いろいろな福祉のサポートセンターの方とか、そういう方も手を挙げてございます。これも先ほど言いましたように、9ページに業種別の一覧表を付けてございます。

3ページにありますように、実際に協力企業が訓練実施計画をつくるだけで1～2か月はかかりますので、7月下旬から早速、訓練実施計画の策定まで入っていただいた企業が、初めて9月5日段階で5社出たと考えていただければと思います。宮城県で1社、愛媛県で3社、香川県で1社でございます。

実際の企業は、ここに書いてございますけれども、情報サービス、家具の方、それから先ほど言ったヘルパーセンターの福祉サービスの方、ソフトウェア開発の方、アルバイトの方を正規雇用にしよう、これは香川県の家具の方でございますけれども、実は訓練生の数が1社当たりお1人か、マークリンクと言われるソフトウェアの開発の場合は、訓練生が3人でございます。やはり中小企業になると、どうしても職業訓練といっても、5人も10人も引き受けるというわけには、なかなかまいりません。当然、職業訓練を受ける前に、企業では必ず面接をいたしますので、これはたぶん雇用を念頭において、この人なら雇ってもいいかもしれないと思った人を3か月から6か月、大体3か月でございますけれども、職業訓練をして、最終的には雇用する。だから1人という数だと思います。中小企業の場合には、数はなかなか出ないのかなと思っております。

面白い事例がありまして、4ページでございます。これは、東京の社団法人でございますが、日本惣菜協会でございます。会長企業の利恵産業というところが、まさにこの制度を積極的に活用して人材育成をしようということで、業界団体の会長さんが音頭をとって、業界として、今までのところは3社でございますけれども、会員240社ぐらいいますので、そこに声をかけて、この制度に積極的に手を挙げようということをしているということでございます。

多分、惣菜ですと、衛生ということが非常に厳しいので、研修におきましても衛生教育というものと併せて従業員教育をしないといけないので、この制度をうまく使って、そこもきちんと対応していくことを雇用と結び付けて取り組もうという積極的な対応の仕方だと思っております。

中小企業の方は、正直申し上げてよく手を挙げてきたなと思っておりますが、協力企業として申し出たのはどういう理由なんだと聞きました。これは5ページ目でございます。

やはり面接をできますので、即戦力となる人材の育成を期待できるということ。それから、人材

育成について計画的な実施が期待できるとか、多分これが一番効果があるのかなと思っておりますけれども、非正規の雇用をしている方のうち優秀なアルバイトがいるので制度を活用して正社員にしたい。

これも同じことかもしれませんが、雇用のミスマッチのリスクを軽減できるので、制度を活用して正社員の定着率を高めたい。

また、助成金制度がございます。これで訓練経費の負担も軽減されるので、活用したいというのがありました。

6 ページにありますように、協力企業の方から制度についてのいろいろな意見・要望をお伺いいたしました。これは現場の生の声ということでございますが、実際、協力企業の方も、ジョブ・カード制度について話を聞いたのは、ジョブ・カードセンターからの説明があつて初めてだったと。もう少し政府広報とかPRをしてもらえないだろうかというのが1つございます。

それから、右でございますけれども、先ほど言いました訓練実施計画の申請、それから認定まで1～2か月を要してしまうことがございます。やはりこれは中小企業にとっては相当の負担になりますので、短縮化とか、あるいは非常にうまく短くできるような工夫を是非、これは、雇用・能力開発機構の方の話になるかと思えますけれども、お願いをしたいと思えます。

助成金の話は、中小企業ですから正直申し上げて、負担の割合は、少なければ少ないほどありがたいというのがございますけれども、助成率の引き上げをしてほしい。

当然、訓練実施計画までつくるわけでございます。かなりの手間もかかるわけでございますから、求人募集したときに、実際の訓練期間を定めた場合の開始までに、何とか求職者を紹介してほしい。これは、正直言ってこの制度をうまく回すためにも、訓練実施計画が承認されたら直ちに求職者が行くような形で、やはりこのシステムに乗ったら、非常にうまく正社員が取れたんだということが地域ごとに広がっていけば、多分好循環につながっていくのかなと思っております。

したがいまして、最後のところに「今後、協力企業を拡大していくためには、政府広報等による・・・」という話を書きましたけれども、是非取り上げて検討していただければと思っております。

最後に1つだけ申し上げます。先ほど1企業で1人というお話を申し上げましたけれども、1万人というのを言われてございます。私どもだけではなくて、いろいろほかの機関も協力をしてというふうに思っておりますけれども、やはり大企業ですとか、業界団体をうまく使うということではないかと思えます。

大企業であれば系列企業もあるし、関連企業もある。業界団体であれば業界全体として、共同してうまく取り組むという形ができると思えます。

大きい動きにするためには、そういうところの組織化、私ども商工会議所は、どうしても中小企業を一1ひとつピックアップするには適した組織でございます。あるいは日本全国の隅々まで手を伸ばすという意味では、極めて適した組織がございますけれども、ある意味、ばさっとマスで数をかせる組織ではないものですから、そういう点ではもう少し数を念頭に置いたいろいろな仕掛けというのが必要かなと思っております。

以上でございます。

(森下会長) ありがとうございます。続いて文部科学省から説明をお願いいたします。

(文部科学省) 文部科学省からは、実践型教育プログラムの取組状況につきまして、資料3を御説明いたします。

まず、上段の進捗状況についてですが、実践型教育プログラムは大学、短大、高専のプログラムと、その下にあります専門学校プログラムの2つからなっております。大学、短大、高専につきましては、『社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム』という名称であり、専門学校につきましては、『専修学校を活用した再チャレンジ支援推進事業』という名称でございます。

採択件数ですが、大学、短大、高専につきましては、465件の申請のうち160件を採択しております。専門学校では、109件の申請のうち74件を採択し、合計で234件となっております。

具体例ですが、大学、短大、高専につきましては、『新卒未了者のためのコミュニケーション能力開発プログラム』というものがあり、医療福祉系では、『訪問看護師へ再就職希望の看護職者を支援する学び直しプログラム』というものがございます。

専門学校につきましては、『実践的な経理人材を育成するプログラム』や、『ITソフトウェア技術者育成プログラム』というものがございます。

周知状況ですが、各事業の申請の募集時に公募要領への記載や、説明会での説明を行うことなどを通じまして、各大学、専門学校等に対しまして、ジョブ・カードを活用できることをPRし、周知に努めてまいりたいと考えております。

下段が21年度の概算要求についてですが、大学等につきましては、引き続き『学び直しニーズ対応教育推進プログラム』を実施したいと考えております。

専門学校につきましては、プログラムを変えまして、新たに『専修学校を活用した就業能力向上支援事業』を実施することを検討しております。

予算要求額は大学等が18億円、専門学校が6億6,000万円です。

採択予定数は、大学等が160件、これは20年度採択事業の継続となっており、専門学校につきましては、80件を新たに選定しているところでございます。

以上、委員の皆様方には、今後とも十分御配慮いただければ大変ありがたいと思っております。

(森下会長) ありがとうございます。それでは、中小企業庁からお願いいたします。

(中小企業庁) 中小企業庁でございます。お手元の資料のNo. 4に基づきまして「人材投資促進税制の延長について」を御説明いたします。

人材投資促進税制は平成17年度に創設された税制でありますけれども、20年度から見直しをしております。中小企業を対象を限定をしながら、ジョブ・カードとの関係でも利用しやすい税制に改めております。

資料1枚めくっていただきますと、減税の仕組みが書いてあります。資本金が1億円以下の中小企業につきましては、その会社の労務費に対して、一定程度以上の教育訓練費を支出している場合には、教育訓練費の8%ないし12%を税額控除するというものです。

推計ですけれども、今年度この税制を活用する中小企業は、数十万社オーダーで出てくるだろう

と思っております、減税額も 60 億円以上。

このジョブ・カードとの関係で、この税制の活用の観点を申し上げますと、先ほど厚生労働省から御説明のありました職業能力形成プログラムの中のキャリア・アップ型有期実習訓練型と、実践型人材養成システム、この2つの形態での利用を見込んでおります。

有期実習訓練型の場合には、雇用期間は6か月以内という限られた時間にはなりますけれども、フリーターあるいは子育て終了後の女性などの雇用について、教育訓練費の税額控除をするということによって支援できるのではないかと考えております。

人材養成システムについても、35歳未満の若年者が計画的な教育訓練を受けて、現場の中核人材として育成されるに当たり、教育訓練費の税額控除を通じて訓練を支援できると考えております。

この場合の税制との関係で考えましても、先ほど日本商工会議所の調査でもわかりますように、中小企業の方から見て、税制の利用も含めた費用の負担の軽減を図りながら、雇用の拡大につなげていくような有期雇用あるいは教育訓練というニーズがあると見込んでおりますので、ジョブ・カード制度の認知度の向上と中小企業が制度に協力する場合には、登録あるいは認定の円滑化あるいは相談対応というものの強化をしていくことを通じて、協力企業の増加あるいはジョブ・カードの促進が図れると考えております。

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。各省庁から御説明がございました。

ただいまから各委員の皆様方から御意見をいただきたいと思っておりますけれども、どうぞどなたからでも結構ですので、お願いいたします。

(小杉委員) 簡単に質問なんですけれども、税制の話と助成金の話と一緒にして中小企業がこれを取り入れると、最終的に最初から雇ってしまった場合に対して幾ら得になるとか、全体にメリットがわかるような、そういう広報資料はつくられているんですか。

(厚生労働省) 申し訳ございませんが、税制の方と、そういった助成金とセットでの効果みたいなものは、現在のところは、作成しておりません。

(小杉委員) 多分、説得力があるかなと思うので、両方合わせるとこんなふうになるみたいな、そんなものを是非つくっていただけたらいいと思います。

(厚生労働省) ちょっと検討してみます。

(森下会長) どうぞ。

(大福委員) いろいろ御検討されて、大分実像が見えてきている感じがしますが、今日、御説明いただいたものは、こちら側からいろいろ考えたものであり、そして若干の方々には既にそのルートに乗って、いろいろ経験を積まれていると思いますが、そういう人たちの目線から見たときに、情報の流し方とかPRの仕方とか、いろいろやっていることとかが利用される側の皆さんにどう映っているのか、それがよかったのか不都合だったのか、もう少しこうしたらいいのかということを確認された方がいいと思います。勿論、そうしたことはお考えになっていると思いますが、今後とも継続的に情報収集をし、それを蓄積していった制度に反映していくことが必要ではないか、とお考えいただければと思います。

(森下会長) どうぞ。

(厚生労働省) 大変ありがたい御指摘でございます。まだ十分実績も出ていない部分もございますけれども、そういった実績が出てきたところで、今、おっしゃったような観点から、好事例ですとか、そういったような観点でPRに使えるようなものを検討していきたいと思えます。

(森下会長) 大久保さん、どうぞ。

(大久保委員) 2点お聞きします。1点目はジョブ・カードの交付件数です。職業能力形成プログラムの受講者を対象としたところが、今年は5万4,000件、その他が4万6,000件という目標になっています。予算上のウエイト、プログラムのウエイトは、職業能力形成プログラムの事業にかかってくるわけですけれども、ジョブ・カードの普及、振興という意味では、その他の数を増やして、ジョブ・カードを有効に活用できる形をきちんと図っていくことが大事なのではないかと思うんです。

具体的に、来年度の予算の中でも、ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタントの養成のところ若干予算が付けられているんですけれども、この辺は大丈夫なのか。今はどうなっているかはわかりませんが、随分、当初は志望者にちゃんと受けていただくキャパシティが十分でないとか、あるいはそれを担っている講師の方たちがジョブ・カードについての理解がまだ十分でないとか、ちょっと懸念材料があったと思いますので、その辺のところを充実させていただくとともに、その他、4万6,000件、具体的にどこでこれを交付することになっているのか、割り当て、割り付け、それぞれのところにちゃんと趣旨を十分に理解・浸透させていただいて、プログラム受講者以外の浸透をきちんと、もう一步、突っ込んでお願いしたいと思います。それが1点目です。

もう一つは、この有期実習型訓練ですが、我々は毎回、有期実習型訓練の説明を受けてきて理解していますけれども、名前がわかりにくいと思っていて、この名前は一般の人たちの頭には残りにくいと思うのです。

先ほど商工会議所からも御説明がありましたけれども、今後は中小企業だけではなくて、大企業の業界団体に理解・協力させていただいて、そこで技術を身に付けて、どこかで就職するという流れをつくるのが大事で、これは本質だと思っています。そういう意味では名称・通称を検討した方がいいのではないかと。

例えば、どういう名称がいいかわかりませんが、「社会人インターンシップ」とか、これが適当かどうかはわかりませんが、何かそういうものがないとマスメディアにも載りませんし、御検討いただければと思います。

以上です。

(森下会長) 御提案だと思いますが、どうぞ。

(厚生労働省) 職業能力形成プログラム受講者以外の交付でございますけれども、先ほど御説明いたしましたように、施設内訓練を受講している人たちに対してもジョブ・カードを交付することで3万件ぐらいを見込んでおまして、高齢者の関係のジョブ・カードで1万2,000件ぐらいを見込んでおるところでございます。そのほか、努力目標も含めて、先ほどの4万という数字を付けているところでございます。

(大久保委員) 今回、一般のハローワークとか、ジョブ・カフェのところは余り、全体の割り付けから見るとウエイトを置いていないのですか。

(厚生労働省) そこは、まだ割り付けとしては入れていないんですけれども、今、9月に入りまして、労働局の職業安定の関係の担当者と雇用・能力開発機構の出先の担当者と、ブロック別に制度の普及促進にかかる会議を開催し、ハローワークの関係の職員に対しても、できるだけ職業相談等の中でジョブ・カードを交付するようという指導もしているところでございます。そういう中でもんでいきたいと思っています。

それから、名称の話は、これまでも、確かにそういう声もあったと聞いているんですけれども、よく意見を聞きながら検討してみたいと思います。

(森下会長) どうぞ。

(秋葉委員) ジョブ・カードの交付件数が8月までで1万3,000件ということで、今年度は10万件という予定が出ております。これを発行する担い手としてのキャリア・コンサルタントが全国で4万7,000人いて、実際に書ける人間が1,700人というのはいかにもどうしようもない数字ということなんです。これが達成されるには、本当に早急にジョブ・カード講習会を何しろやらないと間に合わないだろう。そこは何とかお願いしたい。

あと、キャリア・コンサルタントも検定試験化ということ聞いております。そんなことについても、今日は無理かもしれませんが、若干、聞きたいと思っています。済みません、検定試験といいますか、資格制度みたいにされることは、どうなのでしょう。

(厚生労働省) 済みません、確かに体制の問題はおっしゃるとおりでございまして、講習もできれば追加でやっていきたいと思っております。

それから、技能検定の2級に組み込むような話を、今、検討しております、できれば、その方についても前向きに考えてみたいと思っています。

(秋葉委員) あと1点、御報告なんですけれども、我々の専修学校としまして、商工会議所さんと提携しております、覚書を交わしておりますけれども、多分、Off-JTの関係で1人、2人という受講を繰り返したときに、Off-JTは非常にやりづらいわけで、できれば専修学校である程度請け負えるということもあるかと思えます。

割合、IT関係、経理関係などの講座がありますし、更にビジネス基礎力では我々B検と呼んでいます「ビジネス基礎能力検定」というものがありまして、多分、教材もありますし、教員もそろっていますので、大変有効な形になろうかと思えますので、一応、報告だけさせていただきます。

以上です。

(森下会長) それでは、小杉さん、お願いします。

(小杉委員) 2つあります。1つは、実践型教育プログラムの方のキャリア・コンサルティングについて、登録キャリア・コンサルタントがやるというようなことが書いてございますが、キャリア・コンサルタントの登録というのと、文科省の方の実践型教育プログラムをやっているところの担当者みたいな人に、ある意味で優先的にできるような、そういう効果が上がるような連携を考えていただきたい点が第1点。

2点目は、業界団体ぐるみというのは非常に大事だと思いますので、これをどう進めるか、それを考えた方がいいのではないかと。

業界団体の組織化につきましては、経産省がかなり進めていらっしゃいますので、人材育成についてどういうところの業界が非常に熱心にやっているかをつかんでいらっしゃいますので、是非、そこは連携してやっていただければいいのではないかと思います。

(長谷川代理委員) 1つは、目標を達成するためにどうするかということで言えば、先ほど商工会議所からも報告がありましたように、やはり受け入れる企業の数が非常にまだまだ全体に少ないんだと思うんです。中小企業は、やはり1人とか2人とかということなので、それは地道に頑張ってもらわないといけない。

もう一つは、非常に非正規を多く抱えている企業がいっぱいあるわけですから、その企業が、この施策を使って、非正規から正規への転換をもっと、やはり私は厚生労働省と経済産業省とちゃんときっちりと連携して誘導することが必要だと思うんです。

さきの大田大臣は全国のいろんなところへ行って、ジョブ・カード、ジョブ・カードと、大田大臣が口を開くとジョブ・カードと言っていたわけですから、そういう形で、やはり厚生労働省と経済産業省はきっちりとそここのところのメッセージを、まず、出すことだと思います。やはり非正規から正規へ、ジョブ・カードを使って、私はジョブ・カードを使って非正規から正規になろうということをもっとどんどん、テレビとか、新聞とか、いろんな雑誌とかを使ってやっていただければ、ジョブ・カードとは何ということでもハローワークに行くとか、いろんなところに行ったときに、ジョブ・カードというのはこういうのですよというのを、ハローワークの窓口とか、ジョブ・カフェとか、そういうところで説明して、そこを誘導していくことが必要なのではないかと。

それと、もう一つはキャリア・コンサルタントの活用ですけれども、キャリアコンは結構いるわけですね。そのキャリアコンをどうやって活用するかということをもっと少し厚生労働省は考えていただきたいと思います。ハローワークが職員だけを訓練するのではなくて、現在、キャリアコンの資格を持っている人がいるわけですから、その人たちの活用方法についてももう少し考えていただきたい。

あと、それは政策評価のときに、やはりマッチングです。確実にちゃんとマッチングしているかどうかという政策評価をきっちりやるべきだと思います。ジョブ・カードを使って、自分がどういう能力なのかということではできたとしても、それがちゃんと就職に結び付いている。それも期間の定めのない正規の労働者のところにマッチングしているというものを政策評価することによって、ジョブ・カードでこうやって頑張れば、正規社員になってちゃんと安定した生活ができるということを、やはり具体的な事例で示すことが必要なのではないかと思います。

やはり政府がやることというのはテレビも使えますし、新聞も使えるわけですから、是非、ジョブ・カードで非正規から正規に、そして、安定・安全な生活というキャッチフレーズで、政府全体で取り組んでいただきたいと思っています。

(森下会長) ありがとうございます。特にコメントがございましたら、どうぞ。

(厚生労働省) 両委員の方からお話がありましたけれども、これからの推進に当たりまして、経済産業省とか文部科学省との連携を情報交換等を通じまして、いろんな団体への働きかけとか、マス

コミへの働きかけに積極的に取り組んでまいりたいと思っています。

それから、政策評価の話も出ましたけれども、やはりこういった制度につきまして、今後、ますますそういった実績を求められることは私どもも十分承知しておりますので、そういったところを十分念頭に置きながら、しっかり実績を上げていきたいと思っています。よろしくお願いいたします。

(森下会長) 片岡さん、お願いいたします。

(片岡委員) 先ほど、大手企業の取組みというところで、こういった能力をベースにした就業といえますか、あるいは最終的に入社から退社のところまで考えますと、やはり企業が責任を持って社員の対応をし、雇用し、育成していくには企業全体に能力をベースにした人材対策、つまり、今、厚労省がベースにしていらっしゃる、例えば能力のモデルといったものがもっと各社で根付かないと非常に考えにくいところがあると思います。厚生労働省からの御報告にもございましたけれども、躊躇とありましたね。フリーター等の採用に対する取組が、新卒採用や専門職採用などほかの採用活動との関係を明確にした上で、全体で考えることによって出ていないと、なかなか描きにくい、デザインしにくいところがあるわけです。

能力による人材育成あるいは人材登用といったことの人事施策全体の中の一部に有期実習型訓練は組み込めるものであるということは何らかの形で位置づけをしないといけない。そうでない場合、CSRの一環とか、いわゆる社会貢献の一環というふうな見方でしかとらえにくいと思います。

そうしますと、なかなか息の長いものにならないんです。景気に左右されたり、あるいはそれぞれの担当に左右されてしまうものになるのではないかと思います。そういった連帯感の中でのこのプログラムの位置づけ、能力という観点からもう一度考えていただけると、非常に取組みやすくなるかなと思いますので、是非、よろしくお願いいたしますと思います。

(森下会長) どうぞ。

(原川委員代理) 上原の代理でございます。

協力企業の確保ということについて申し上げたいんですけども、日本商工会議所の資料の6ページのところにありますように、私も協力企業の拡大のためには、政府広報等による全国的なPR活動の実施というのは是非必要だと考えます。せっかく7月から事業が開始されたわけですし、こういうときに地方だけにやらせるのではなくて、中央としても全国的なPR作戦といいますか、普及活動を一体としてやらないと効果が出ないのではないかと考えます。

我々の団体も4年ぐらい日本版デュアルシステムをやりましたけれども、普及活動をやりましたけれども、そういうところでも協力企業を説得するというのはなかなか難しいことでもございまして、是非、広く知らせるという意味では、例えば家庭向け、学生向け、あるいはその学生の先生向け、それからその親向けというところにジョブ・カードという意識が浸透することは非常に重要であろうかと思うので、テレビとか、勿論、インターネットもそうなんですけれども、いろんな番組に、単に広告宣伝費を使うという頭だけではなくて、主婦向け番組とか、いろいろな番組を通して協力してもらおうとか、あるいは新聞等でも記事を書いてもらうとか、そういった面を塗りつぶすというような作戦をやはり中央の方でも考えるべきだと思います。

以上です。

(森下会長) ありがとうございます。

どうぞ。

(山崎政策統括官) 御指摘いただきました点は、関係省も併せて、政府の全体の広報体制としてしっかり検討したいと思います。まさに制度がスタートしましたので、スタートする仕組みとしてもすごく大事だと思っていますので、検討させていただきたいと思います。

(森下会長) よくわかりました。

どうぞ。

(経済産業省) 経済産業省でございますが、先ほど小杉委員から御指摘いただきましたように、私どもも根付かせていくことが重要だと思っておりますので、厚生労働省、それから商工会議所とも対応しながら取り組ませていただきたいと思いますと思っておりますので、よろしくお願いたします。

(森下会長) ありがとうございます。

一応、それぞれ各委員の皆さん方から、特に企業充実またはPR、また相互関連とか、いろいろ貴重な御意見をいただきましたので、関係省庁とこれからもいろいろ普及、充実のために連携を取っていききたいと思いますので、ひとつ御意見を参考にしながら、反映をしていただきたいと思います。

ちょうど予定の時間が過ぎたわけでございますけれども、特に御発言がなければ事務局の方から御連絡をいただきたいと思います。

(山崎政策統括官) 最後の資料5でございますが、今後のスケジュールでございます。今回、第3回目でございますが、今年度としまして本年の12月もしくは1月、年明けでございますが、第4回という形で、今の御指摘の点もございまして、進捗状況も御報告されておりますし、あと、平成21年度の予算の問題が大体固まっているころだと思いますので、そのところで第4回を開催させていただきたいと考えております。具体的な日程については、また調整させていただきたいと思ます。

以上でございます。

(森下会長) それでは、本日の会議はこれで終了いたします。

ありがとうございます。