

社会保障国民会議 所得確保・保障  
(雇用・年金)分科会(第8回)議事要旨

1. 日 時：平成20年10月17日(金)9時01分～11時00分
2. 場 所：内閣府庁舎別館2階第一会議室
3. 出席者：清家座長、岡本委員、権丈委員、古賀委員、小杉委員、塩川委員、  
中村委員、細野委員、水町委員、宮島委員、  
南委員(オブザーバー)、吉川委員(オブザーバー)  
内閣官房副長官

4. 議事要旨

清家座長 皆さん、おはようございます。

それでは、定刻になりましたので、ただいまから第8回社会保障国民会議、所得確保・保障(雇用・年金)分科会を開催いたします。

委員の皆様には、ご多忙のところ、また早朝からご出席いただきましてありがとうございます。

本日は、第1分科会中間とりまとめへの対応状況についてと、職業生涯を支えるための能力開発支援政策についてをテーマに資料の説明を受けた上で、国民会議の最終報告とりまとめに向けまして、当分科会としての追加報告事項(案)について議論を進めたいと考えております。

まず、事務局から資料の説明をしていただきまして、その上で意見交換を行うことといたしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

なお、本日は、岩村委員、岩本委員、小田委員、原委員、宮武委員、山田委員よりご欠席との連絡をいただいております。また、オブザーバーとしてご出席いただいております南委員よりは、少し遅れてご出席というふうに伺っております。

本日は、まず松本官房副長官にご出席をいただいておりますので、ごあいさつをいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

内閣官房副長官 皆様、おはようございます。ご紹介をいただきました副長官の松本でございます。伊藤達也前補佐官に引き続きまして、私が社会保障国民会議を担当することとなりました。どうぞよろしくお願いいたします。座らせていただきます。

さて、年金や医療など社会保障制度のあり方は、国民生活の基本をなすものであり、国民の関心が極めて高いことは言うまでもありません。今春以来、福田前総理のもと、国民会議の委員の皆様が国民の目線に立ち、あるべき社会保障の将来像について審議を重ねてこられたことに改めて敬意を表するものでございます。

特に、本分科会では、社会保障制度健全化の鍵は現役世代の活力との基本的な視点に立って、雇用制度や年金制度についてご議論をいただき、年金の財政方式に関するシミュレーションの結果の公表や非正規雇用の方々への厚生年金適用の拡大、また高齢

者の所得保障の拡充など幅広い課題について、6月に中間的なとりまとめをしていただきました。清家座長を初め、各委員の皆様のご尽力に感謝を申し上げる次第でございます。

本日は、前回の低所得者対策と並び、最終報告に向けたさらなる課題として、能力開発政策の現状と今後のあり方についてご議論をいただくこととなっております。忌憚のないご意見を賜り、最終報告を実りあるものにしていただければ幸いに存じます。

国民の最大関心事である社会保障制度改革が最重要の政策課題であることは、麻生内閣でも変わりません。国民の最終報告とりまとめに向け、これまでの大きな成果を引き継ぎながら、内閣官房副長官として力を尽くしてまいりたく存じます。

皆様方の変わらぬご支援、ご協力をお願いを申し上げます。ごあいさつといたします。ありがとうございます。

清家座長 どうもありがとうございました。

副長官は、ここで国会の関係でご退席になります。どうもありがとうございました。

内閣官房副長官 ありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

清家座長 それでは、事務局から本日の配付資料の確認をお願いいたします。

内閣参事官 それでは、資料の確認をさせていただきます。

お手元、議事次第、それから事務局作成資料といたしまして、資料1、資料2、資料3、それから参考資料という形で配付をさせていただきます。

それから、いつものように青色のファイルに、これまでの分科会の配付資料、それから、中間とりまとめ。それから、国民会議本体のほうの中間報告、これをご参考までに配付をさせていただきます。

以上でございます。

清家座長 よろしゅうございましょうか。

それでは、早速本題に入りたいと思います。まず、本日のテーマに関連する資料を事務局に用意していただきましたので、まず事務局より簡潔にご説明をお願いいたします。

内閣参事官 それでは、資料のご説明をさせていただきます。

まず、資料1でございます。「社会保障制度健全化の鍵は現役世代の活力」（中間とりまとめ）への対応状況ということで、資料をまとめております。

これは、第1分科会中間とりまとめで提言をしていただきました、その内容につきまして、その後「5つの安心プラン」、それから昨日成立いたしました補正予算に盛り込まれております「安心実現のための緊急総合対策」、それから平成21年度の予算概算要求といった形で反映をしているところでございまして、それを事務局のほうで厚生労働省等関係省庁に協力をいただきまして、まとめさせていただいたというものでございます。

1ページ、あけていただきますと、以下資料の構成同様になっておりますけれども、

今申し上げました「5つの安心プラン」は緑色で、それから補正予算による「安心実現のための緊急総合対策」、これが茶色、それから平成21年度の予算概算要求、これが薄い青色で、それぞれ中間報告の内容に沿って整備をされているものでございます。簡単に、ごらんいただきながら説明をさせていただきたいと思えます。

1ページからでございますが、6ページまでずっと中間報告でとりまとめていただきました、左側に若者雇用政策という項目がございます。これに対応しまして、先ほど3つに分けまして、反映状況というものを示しております。

例えば、「5つの安心プラン」、緑色の中で見ていただきますと、一番上に「フリーター等正規雇用化プラン」といった形で、フリーター等の若者を重点的に就職促進、職場定着まで一貫して就職支援を実施するといったようなプランというものについて取り組んでいるということでございます。

そういったさまざまな施策が提示をされておりますが、7ページに行ってくださいまして、非正規雇用政策、これについても中間報告でさまざまな提言をいただきました。これにつきまして、7ページから9ページまで同じように反映状況が示されております。

例えば、9ページになりますが、「5つの安心プラン」、緑色の中で日雇派遣などについての労働者派遣法制の見直しということで、労働者派遣法制の見直し等に取り組んでいるという状況のご説明がございます。

それから、10ページに入りますと能力開発政策、これは詳しくまた資料2のほうで説明がありますけれども、例えば「ジョブ・カード制度の整備・充実」といった取組や、「訓練期間中の生活保障のための給付ができる仕組みを創設」といった形で、施策に反映が図られております。

11ページでございますが、さまざまな就労促進施策についても中間報告で提言をいただいております。緑の「安心プラン」の11ページ一番下のところに、例えば、育児・介護休業法の見直しといった取組がされております。

それから、さまざまな就労促進の中で、14ページを見ていただきますと、高齢者の就労促進ということでも施策が取り組まれておりまして、例えばこれは青の平成21年度の予算概算要求のところを見ていただきますと、65歳以上の高齢者の雇用支援に対しての、予算面の拡充などが検討されているということでございます。

あと、18ページを見ていただきますと、障害者の就労促進策についても提言いただきました。これにつきまして、例えば中小企業に対する障害者雇入れ支援の拡充といった措置が21年度の概算要求の中に反映されているということでございます。

それから、19ページでございますが、働き方に中立的な社会保険制度の確立ということで、「5つの安心プラン」で、被用者年金一元化法案の早期成立を目指すといった形での取組ということでございます。

それから、20ページ、政策運用上の課題について、例えばワンストップサービスを地

域ごとに確立すべきであるといった提言でございますが、これに対する予算上の取組の説明でございます。

それから、21ページ、高齢期における所得保障のあり方ということで、1番、緑の「安心プラン」の中に、意欲ある高齢者の就労促進のための年金関連措置を検討といった取組がございます。

それとあわせて、22ページ、公的年金制度のあり方につきましても記述がございますが、年金制度の検討につきましては、本日参考資料でお配りをしておりますが、9月29日の社会保障審議会年金部会で、平成16年改正後の残された課題に対する検討の視点ということで、さまざまな検討の論点が提示をされていまして、国民会議の提言も受けまして、厚生労働省のほうで検討が開始されているといった状況でございます。この参考資料につきましては、本日はご説明は省かせていただきたいと思っております。

そういった状況でございますが、今後ともこのような第1分科会の中間とりまとめにおいてなされた提言の反映を図っていただくということで、期待をしたいと考えております。

以上が、資料1のご説明でございます。

引き続きまして、資料2、職業生涯を支えるための能力開発支援策についてということで、これも関係省庁のご協力によりまして作成をさせていただきました。能力開発施策の現状につきましてのご説明でございます。

1ページ目をあけていただきますと、これは言うまでもないことでございますが、この分科会では所得の確保が一番大きな検討課題でございますけれども、この1ページの上の枠囲いにありますように、働く人が低所得に陥らないようにする、そのために、職業能力を向上させていくことが根本であるということで、そういう意味で本日、能力開発に焦点を当てた議論をしていただきたいということでございます。

この施策の現状ということで、この1ページにありますように、4本柱にまとめてありまして、非正規雇用から安定雇用への移行を促進するための職業能力開発支援。それから、2つ目が、雇用のセーフティネットとしての公共職業訓練。3つ目が、労働者一人一人の豊かな職業生涯を支えるための施策。4つ目が、高齢者の知識・経験を活かした能力発揮支援。このような4つの柱でご説明をさせていただきたいと思っております。

最初に、2ページからでございますが、非正規雇用から安定雇用への移行を促進するための職業能力開発支援でございます。

最初に出てまいりますのが、ジョブ・カード制度。3ページからでございます。4ページを見ていただきますと、本年4月にスタートいたしましたジョブ・カード制度についてのご説明がございます。このジョブ・カード制度は、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母親の方、新卒者など、職業能力形成機会に恵まれない方が安定した雇用に移行できるような、キャリア・コンサルティングによるそれぞれの個人

の課題の明確化、それから、その上での企業実習に座学を組み合わせた実践的な職業訓練の提供。その結果を企業からの評価結果等、ジョブ・カードとしてとりまとめて就職活動等に活用していただくといった施策でございます。

5ページに、そのジョブ・カード、実際に具体的なカードの内容がございますが、6ページにありますように、大きく分けてジョブ・カード制度のもとで3つの職業訓練が行われております。

1つは、この一番左の柱にあります、有期実習型訓練、これはフリーター等社員経験が少ない方につきまして、3カ月から6カ月の間企業に雇用して訓練を行う。それから、真ん中の柱が、主として新規学卒者を現場の中核人材に育成するための実践型人材養成システム。それから、右がすぐに企業に雇用されがたいフリーター等につきまして、民間教育訓練機関等に委託いたしまして訓練を行う、日本版デュアルシステムとっております訓練。こういった3つのタイプの訓練が実施されております。

7ページでございますが、その中での有期実習型訓練について、これは6月にこの分科会で中村委員から、こういった有期実習型訓練の普及について、経費負担等の問題で課題があるのではないかとのご指摘がございました。これにつきまして、例えば7ページ、8ページでご説明がございますが、その後の検討で助成措置の要件の緩和等、できるだけ幅広く活用していただくように負担軽減のための見直しを行っているということでございます。

それから、平成21年度概算要求におきましても、雇成型訓練を実施するための企業への助成の拡充等、これからもジョブ・カード制度の整備充実に向けて対応がなされる予定ということでございます。

それから、10ページ、11ページでニート層に対する支援ということで、まず10ページは、地域の拠点としての地域若者サポートステーション事業の拡充の内容が掲げられております。

それから、11ページでございますが、合宿形式による集団生活の中で働く自信と意欲を付与することを目的といたしまして、若者自立塾事業につきまして、プログラムの創意工夫を行っているという内容でございます。

それから、12ページ以降、母子家庭の母親の方等に対する就労支援ということで、13ページでございますが、就労経験がない、あるいは就労経験が乏しい、したがって低所得に陥りやすい母子家庭の母親の方、あるいは生活保護受給者等に対しましては、ビジネスマナー等の準備講習付きの職業訓練を実施するというところでございます。

14ページに、平成21年度からの新規施策として検討されている、特性に応じた訓練コースが示されております。

それから、2つ目の大きな柱でございます、雇用のセーフティネットとしての公共職業訓練のご説明が次にございます。

17ページをあけていただきますと、国及び都道府県が行っております公共職業訓練、

これは3つ柱がございまして、離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練といった形で訓練が行われているということでございます。

19ページを見ていただきますと、特に離職者訓練につきましては雇用情勢の変化に応じ、国の雇用対策の重点の1つとして、これまでも機動的に実施されてきたということでございます。雇用のセーフティネットとしての役割を担っているということで、この実施状況、それから就職率等で計測いたしました効果の状況につきまして、19ページで示されております。

訓練内容につきましては、できるだけ就労ニーズに合ったものにするということで、20ページにPDCAサイクルによるカリキュラムの見直し等が行われているという状況についてご説明がございまして。

それから、21ページから23ページでございまして、こうした職業訓練を受ける間の受けている方々に対する経済的な支援がやはり必要だということで、22ページでございまして、訓練受講生の経済的な負担の軽減を図り、職業訓練を受けやすくするための融資制度ということでございまして。

23ページに平成20年度の補正予算で対応したというものでございまして、新たにジョブ・カード制度の委託型訓練受講者に対して、生活保障のための充実といった措置がとられるということでございまして。

それから、3つ目の柱でございまして。労働者一人一人の豊かな職業生涯を支えるための施策ということで、24ページから27ページまで説明がございまして、25ページをあけていただきますと、キャリア形成促進助成金制度ということで、事業主が教育訓練のための休暇を付与するといったことに対する支援制度がございまして。

それから、27ページを見ていただきますと、さまざまなキャリア・コンサルティングということを普及促進という施策が実施をされているということでございまして。

それから、28ページを見ていただきますと、労働者の技能を習得する意欲を増進するという目的といたしましては、技能検定制度。29ページには、事務系職業につく労働者の職業能力習得の支援。また、能力の適正な評価ということで、ビジネス・キャリア検定制度といったことも実施をされているということでございまして。

それから、3つ目の柱でございまして、高齢者の知識・経験を生かした能力発揮支援ということで、高齢者の知識・経験を生かした能力開発という施策でございまして、31ページを見ていただきますと、団塊世代の熟練技能者の引退が本格化するということで、こういった熟練技能の維持、継承をどうやって図っていくかということでございまして、すぐれた技能人材を中小企業等に派遣しまして、技能指導等を行うといった施策が実施されております。

平成21年度より、新たに技能継承インストラクターといった制度を設けまして、教育の実施を行っているということでございまして。これについては32ページにご紹介がございまして。

それから、33ページを見ていただきますと、技能継承等支援センターを各地域に設置をいたしまして、関係機関と調整しながら中小企業等に対する技能継承、人材育成に対する総合的な情報提供、相談、こういった事業を実施しているところでございます。

それから、この資料の最後の34ページでございますが、地域貢献活動分野に係る職業能力開発推進体制の整備ということで、定年を迎え地域社会に戻ってくる団塊の世代を中心といたしました中高年齢者等の方々が地域貢献活動を行うNPO法人などを、新たな就業先として選択できると、こういった環境を整備するためのコミュニティー・ジョブ支援事業ということも実施をされているということでございます。

以上が、資料2の、現在の政府で行われている、あるいはこれから拡充が図られようとしている能力開発支援政策のご説明でございます。

それから、次に資料3を見ていただきたいと思います。

資料3でございますが、これは本日の分科会での審議のたたき台ということで、座長と事務局で相談して作成をさせていただきました。

本年6月に中間とりまとめをこの分科会でしていただきましたが、その後、本日を含めまして2回の審議をしていただいたところでございます。前は低所得者対策、それから本日は能力開発政策についてのご審議をいただきます。この2回の審議結果を、最終的な国民会議のとりまとめに向けまして反映させていただくために、当分科会といたしまして、追加報告という形で報告をとりまとめて、親会議のほうに報告をしてはどうかというのが、この追加報告事項(案)の考えでございます。

表書きのところは、以上の趣旨でございますけれども、以下、短いので読み上げさせていただきます。

1. 低所得者対策。低所得者への就労支援を行う上で、日本経済の成長、特に中小企業での就労機会の拡大が重要。また、地域ごとに雇用事情が異なることに応じたきめ細かな就労支援施策の実施が必要。

若年層など現役世代が生活保護を受けざるを得ないときに、そこから抜け出す力をつけるためのばね板のような施策が必要。自立支援に向けたハローワーク、自治体担当者の増強などに加え、就労インセンティブに配慮した運営や、能力開発が不十分で自立が困難な若者について、基礎的なレベルの訓練や、ジョブ・カード制度の活用等による実践的な訓練の機会の提供等が必要。

さらに、改正最低賃金法の趣旨に従って最低賃金を引き上げ、労働者の生活を下支えしていくことも重要。

低所得者対策として各社会保障制度ごとにきめ細かく負担軽減策が講じられているが、制度ごとの体系がバラバラであり、複雑である。各制度の担当者が相互理解に努めるとともに、制度横断的視点に立って、簡素化や必要な事務の効率化のための基盤整備(社会保障番号・カードの検討等)を進めるべき。

2. 能力開発政策。これは本日の分科会の議論で議論をしていただく内容でございま

すので、論点の形で投げかけさせていただいております。本日の審議を踏まえてとりまとめるということが前提でございます。

工程表。中間とりまとめに記された施策の具体的な推進体制を整備し、工程表を作成して、早急を実施すべきではないか。

2ページにまいります。就労ニーズに即した能力開発。既存の職業能力訓練校等のカリキュラムを就労時に実際に求められる能力の開発につながるものとするなど、就労ニーズに即した能力開発となるよう、至急かつ継続的に見直しを進めるべきではないか。また、職業能力開発と教育の間の障壁など、縦割りの弊害を除去し、国、地方、教育界、産業界が一体となった能力開発体制の確立を図るべきではないか。

職業生涯長期化に対応した能力開発。高齢化が一層進展する我が国において、長期化する一人一人の職業生涯を持続可能で充実したものとしていくための職業能力開発への支援を強力に進めるべきではないか。

若年時能力開発対策による社会保障の基盤強化。若年時の能力開発の充実は、生涯にわたる安定した雇用の大前提となるものであり、低所得に陥らないようにするためにも重要である。そして、このことは雇用保険制度の支え手の確保・充実にもつながる。若年能力開発対策によって、雇用保険制度の安定的な運営を確保するとともに、社会保障制度ひいては我が国経済社会全体の基盤の強化を図るべきではないか。

以上でございます。

資料の説明は、以上でございます。

清家座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの事務局からのご説明も参考にしながら、今日は議論を進めたいと思いますが、今日は2つ大きな課題がございます。

1つは、今ご説明の前半のほうにございました能力開発についての論点を詰めて、そして我々の考え方をまとめていくということ。そして、それも踏まえまして、2つ目は、今最後に川本参事官のほうからご説明ございました、この分科会における追加報告事項案をとりまとめるということでございます。

以上の2つの大きな点について、どなたからでもご自由にご発言ください。なお、何人かの委員の方は、早めにご退席というふうに伺っておりますので、もしそのようなご予定がある場合には、早めにご発言いただければ幸いです。では、よろしく願いいたします。

どうぞ、水町委員。

水町委員 先ほどの話の両方にかかわる点なので、まとめてお話ししたいと思います。

資料の1のところ、中間とりまとめがどうなったかということのお話がありましたが、10ページに の能力開発政策というところがありますが、その一番下のところで中間とりまとめの中で、「これらの施策に加え」というところの1段が「能力開発政策を機軸としつつ、雇用保険制度および生活保護制度を有機的に連動させる総合的

な就労促進・生活支援政策を検討すべきである。その際、国と地方、政府と民間の連携にも留意することが重要だ。」ということが書かれている。これを今回の最終的な全体の報告書に踏まえるときに、どういう形で書くかという点が私のこれからお話しするところです。

資料3で、追加報告事項案というところで、具体的にはどこら辺に当たるかと考えたところ、1の低所得者対策の中の2番目の白丸のところ、若年層の生活保護とばね板というようなところと、2ページ目の就労ニーズに即した能力開発の一番上の白丸で、最後のくだりで「国、地方、教育界、産業界が一体となった能力開発体制の確立を図るべきではないか。」というところ、これをどういう表現にして、どういうインプリケーションにしていくかというところが、私の意見なんです、大きく2つあります。

1つは、ここでおっしゃられているように、能力開発、職業訓練を中心とした政策を推進していくということには、私自身も賛成です。ただし、そこで注意すべきなのは、能力開発とほかの制度との関係をどう有機的に結びつけていくかというところが大切で、これまでの政策は、例えば失業した人には失業給付、お金をあげると。それがなくなって、さらに生活が困っている人には生活保護という形でお金をあげる。その失業給付、雇用保険制度と、生活保護の制度と、ここで話ししている中心となるべきであるという、能力開発職業訓練制度というのは、別々の法律で、別々の制度として運用されてきて、何かやらなければいけないというときは、どこからちょっと手を出すとか、それぞれの制度の独立性とか、制度の建前の改善にどこかがどこかに手を出す、どこかがどこかに情報を流すとか、そういう制度だったんですが、この制度全体のあり方をもう少し総合的に、有機的に見直さないと、今の大きな変化とか、細かい地方のニーズには対応できない。

実際に、アメリカでは、こういうのを一本化して地方におろすということもやられていますし、ヨーロッパでは、その失業給付をあげるときとか、生活保護をあげるときにも、そのアクティベーションというので、なるべく労働市場に積極的に参加しよう。政府とその対象者が1対1の契約を結んで、あなたはこういうところで困っているから、あなたはこういう能力が足りないから、こういうことを努力しなさいと、こういうふうにしなさいということを対象者に義務づけて、それをきちんとやっていけば、場合によっては、失業給付を支給する、場合によっては生活保護を支給するという、制度的な連関が大きな改革で、全体として結びつけるような改革がヨーロッパ全体で、イギリスとか、ドイツでもフランスでも行われていますが、そういう制度全体のかかわりをどうしていくかという視点が大変重要なのではないかとこのところが1つです。なので、その少しインプリケーションを制度全体の総合的、有機的な関係というのを、制度の抜本的な見直しを含めて考えていくべきだということを入れていくべきではないかなというのが1点。

それと、もう一点は、それとかかわるところなんです、そういう政策をアメリカで

も、ヨーロッパでも推進していくときに、重要なのは権限を地方におろすと。実際の産業のニーズやその労働、就労のニーズというのは、各現場、地方にあることが大きくて、実際、国で一律の基準とか政策を決めて、地方の細かいニーズに対応できるかというのは、なかなか難しい。それを具体的にどういう形で改革であらわすかというのは、制度を横に結びつけて、かつ地方に大きく権限をおろすということが、実際にヨーロッパでもアメリカでも行われています。

実際、ここにこの最終的なまとめの中でも、教育界や産業界が一体となった体制を整備していくべきだと。実際、私も日本の中で都道府県や地方の自治体に行ってお話を伺ったことがあります。中村委員にもぜひこういう観点からのご意見を伺いたいんですが、産業政策とか教育政策は、それぞれ自治体の中である程度権限を持ってやっている。ただし、労働政策になると国がかなりの大きな権限を持っていて、二重行政になっていて、労働政策を動かすのはなかなか自治体としても難しいと。お金も余りないし。そういう意味で、産業でかなり一生懸命やったとしても、それとリンクして労働政策を動かすのは難しいという意見を、そんなにたくさん全部47都道府県に回ったわけではないですが、幾つか聞いたところから伺っております。

そういう意味からしても、その細かい地方のニーズに対応したり、産業とか教育等の連携を図るという意味でも、思い切ったその国から地方への権限の移譲、そういうことを視野に入れた制度改革をすることが重要なのではないかと。これは比較法的にもいえますし、社会の大きな変化の中でも、そういう方向性に行くべきではないかなというのが私の意見です。

そういう意味で、2ページ目の1番目の丸の、国、地方、教育界、産業界が一体となった制度の確立を図るべきであるという、教科書的なまろやかな表現よりも、もう少し具体的に書いていただければ、今後の議論にもつながり得るかなという気がします。

以上です。

清家座長 ありがとうございます。

では、ほかに、今、中村委員のほうに少し振られましたけれども、何かご意見ございますでしょうか。

中村委員 今の水町委員のおっしゃったその制度間の連携というのは、本当にそれをやらないと、ただ単に、例えば雇用保険の拡充も必要だと思うんだけど、拡充したことで、費用だけが右肩上がりで上がっていくという結果に終わってしまいかねないと思います。ですから、おっしゃるような連携というのは必ず盛り込んだほうがいいのではないかなと。鳥瞰図的に見ながら、すべての制度というのはリンクしていますから、それらを含めた見直しというものを図っていくという必要性は全く同感でございます。

ただ、一方で、地方自治体のほうに権限をおろすということも、基本的には賛成なんです。そこで必ず強調させていただきたいのは、財源の裏づけをとということでござ

います。やはり先般のすべての地方自治体が、今、非常に疑心暗鬼の気持ちになっているのは、三位一体改革の結果なんです。方向性は、まさによしだったんです。しかし、実際に、非常にあらですけれども、財源移譲は2兆4,000億、それに伴う補助金カットは3兆6,000億。この三位一体改革を通じて、自動的に1兆2,000億円が地方にかぶさってきているんです。ですから、同じことはもう決してさせないというのは、市長会も知事会も町村会もみんな共通した認識ですので、この財源のしっかりとした裏づけのある権限移譲ということを、ぜひ網羅していただきたいなというふうに思います。

それから、市町村で言いますと、今、水町委員おっしゃった産業政策、教育政策、労働政策、確かに労働政策の自主性というか、例えば市レベルにおいて独自性というのは、本当に正直言って限られています。ただ、ほかも、労働政策と比べるとまだいいのかもしれませんが、市町村で言うと、かつて産業政策はどこもほとんどやっていなかったんです。産業政策というのは、国全体の経済もかかわるからということで、国と県がやるべきもの。ところが、今、これだけの地方の時代という中で、地域間競争も激化して、気づいたところは産業政策を市町村の段階で積極的に始めています。

例えば、うちなんかでも産業経済部というのをつくりまして、その中に地域経済対策課とか産業振興課というのを、この8年の間にどんどんつくって、職員も市役所にいるなど。例えば企業誘致の担当者だったら、市役所にいたら仕事していないということだと。東京、大阪へ出張どんどん行って、企業への飛び込みセールスもどんどんやれというぐらいの取り組みは、うちはやっているんですけれども、じゃあそれが全部やっているかということ、いまだに産業政策は国、県が基本的にやるんだという自治体も多いのも事実です。

それから、教育のほうは、やっぱり教育委員会制度の壁がありまして、基本的に何も言えないわけです。予算というものを通じてメッセージを送れるぐらいで、この点については、改善を今市長会としても求めているところですが、同じように縦割りの弊害というのがございます。

そんなわけで、とりわけこの労働政策については、おっしゃるように、私もどれだけのことをやったかなというふうなことを考えると、制度の問題もあって、なかなか思い切ったことに踏み込んでいけないというふうな実態でございます。

ついでに、少し述べさせていただきますと……あ、これは後でいいです。塩川先生、何かお時間があるそうなので。

塩川委員 いやいや、どうぞやってください。

清家座長 それでは、塩川委員、早めにお出になると伺っていますので、もし。よろしいですか。

塩川委員 私は、いろいろ政策をきめ細かくやっておられますけれども、何も労働省の仕事ばかりではございません。ほかの省庁もそうなんです、やりっぱなしなんです。

その結果どうなっているのかということとか、評価とかいうのが全然ない。ましてや、先ほど水町さんの言っているように、縦割りでその弊害が出ておって、連携が全然ないというようなことがあるんです。

ちょうど2003年、4年ごろ、セーフティネットだと言って、いろんなことやりました。あの結果どうなっているんでしょうか。それが出ているのかどうか、さっぱりわからないところですよ。例えば、パソコン教育だということで、2002年だったかと思うんですが、それを教習したら、その教室に対して補助金出したりしました。あの結果がどうなって、今そんな教習所なんかほとんどなくなってしまったんじゃないですかね。そういうようなことが、もう尻暗い観音でやっているということ、これをまず1つしてもらいたいということです。

それから、労働問題は画一に決めることはできない。ましては、中央省庁が行政指導だということで、一律やっていくということとはできないと思います。私も、先日大阪の釜ヶ崎というのがあるんですが、これは天下に有名な釜ヶ崎なんです。あそこに視察に呼ばれて行ったんです。この現場の人と話したいと。そうしたら今度の問題で雇用派遣法ですか、今度改正されてしまうと手配師がなくなるんです。ところが、あの人たちは手配師がなかったら仕事にならないんです。じゃ、労働派遣会社が来るかということ、怖がってしまって全然来ないんです。そこで、どこの場所か集合しろということで、その場所行ってみたら派遣会社の職員ではなくて、手配師なんです。そこになじみがあって、手配師とどんなことをしているのかといたら、歩合制を計算している。つまり、1日6,000円、7,000円ともらうんだけど、手配師に3割よこせ、4割よこせという交渉なんです。そういう中で、派遣会社というのは、果たして雇ってくれるんだろうかということがある。そうすると、私はそういう地域には、釜ヶ崎特区みたいなことを設けて、こっちも山谷にもあるんですかね、今度山谷行こうと思っているんですが、連絡してきておるんです。そういうようなことを見ると、実際に合った政策でないと話にならないじゃないですか。

学生とこの前話しましたら、今度の派遣法の改正で、我々社員にならなければパートに行けないんですかと、こういう質問が出たんです。それは、何か社員の登録なんだろうと。いや、登録じゃないんで、社員にならなきゃならない。社員でなければだめなんだと、こういうことになっているんですかと言ったら、これ聞いておいてくれということで、今日聞いてみようと思っておったのですが、そんなことしてしまったら学生のために来ているのか、派遣会社のための制限なのか、わからないようになってしまうんです。

それで、学生の言っているのは、時間と部活活動や何か、そういう合間を縫って予備校の身で行っているんで、それを募集するために、その手配師にかかった時間からということで、こういう派遣会社の社員になれということと言われておるんだろうけれども、これは考えてくれんかと。我々アルバイトのチャンスをとられてしまいますよ

と、こういうことを言っているんです。

ですから、私はこういう雇用問題とか職業能力という問題は、これはその場その場の法律だとか、行政指導でできるものではないと思うんです。ですから、これは救済の方法というよりも、どういうことをやっているかということの重点した調査をしてもらって、その上で政策を考えてもらったらどうだろうと思います。従来のように企業のプランだけでいくらやってみたって、地域で違いますよ。ですから、よくその点考えてもらいたいと思っております。

以上です。

清家座長 ありがとうございます。

それでは、小杉委員、お待たせいたしました。

小杉委員 ありがとうございます。

ちょっと話を戻させていただきますけれども、最初に私の一番、この資料3の就労ニーズに即した能力開発、2ページのその上の文章、とても関心を持って読んでおりました、これをどうやったら肉づけできるかと。多分、最後の一体化した能力開発体制の確立というのをもっと具体的に書き下ろしていかなければいけないんだというふうに思っていました。

基本的な方向は、やはりもう水町先生がおっしゃられたところにほとんど一致するんですけれども、私はつけ加えるならば、ターゲティングといいますか、対象によって随分違うんじゃないかなというふうに思うんです。

基本的に、今、一番就労機会に恵まれていないのは地方の産業のないところの若い人で、かつ低学歴で、年長フリーター層になってしまったぐらいの年齢層で、かつ女性というのが一番就労機会がなくて、低賃金労働者になっているところだと思うんですが、そういう層に対してというのは、やはりその方たちはほとんど地域から動きませんので、その地域の中の現場の政策というのはとても大事で、そこで地域の産業融資なり産業促進なりと連動した形で、労働者の育成というのは図っていかなければならない。そういう教育と産業と労働とが一体化したというのは、まさにそこで本当に必要だと思うんです。

一方、地域間移動をするような人たちというのはもう少し幅広い見方が必要で、特に高学歴者の場合は地域間移動がかなり多いので、それについてはまた違う連携の仕組みが必要だろうと。何層かの形で、この一体になった能力開発体制というのは、現実に合わせてターゲティングした上での仕組みというのを考える必要があるんじゃないかなというふうに思いました。

あと、上のほうの文章を読んだときにちょっと抜けているなと思いましたのが、既存の能力訓練校のカリキュラムを求められるという、この文章なんですけれども、本人の就労ニーズ、個人の就労ニーズに焦点を当てた書き方しているんですが、就労ニーズというか、就労というのは、やっぱり就労機会との接点が必要なので、こういうよ

うなところにも、やはり地域の産業動向とか、そういうものとも関連をきちんと書き込んでいかなきゃいけないのではないかと。今、見ている方向が一方的すぎるので、連携のあり方とか、この具体的に、ここではこれを考えるべきだというようなことを盛り込んでいくということが大事じゃないかなというふうに思いました。

以上です。

清家座長 ありがとうございます。

それでは、ほかに、どうぞ、古賀委員。

古賀委員 能力開発政策ですが、この国民会議でこの項についてメッセージを発信するのは、非常に必要なことだというふうに思います。

そのことを前提に、少し問題意識なりを提供したいと思いますけれども、やっぱり我が国の能力開発というのは、伝統的に企業内訓練に頼ってきたというのが、非常に大きな特徴としてあるんじゃないかと思うんです。

しかし、残念ながらという言い方は別にしまして、企業の訓練投資というのは、景気や業績の影響を受けざるを得ないという側面があるということと、近年、非常に増加した非正規雇用労働者は、この企業内訓練の対象として、当然のことながら明確に位置づけられていないと。もう片一方で言えば、やっぱり日本というのは、統計が示しているように、国の教育訓練に対する支出というのは諸外国に比べてもかなり低いという、そんな実態はきちっと受けとめておくべきじゃないかというふうに思います。

それらの認識に立って、先ほど来議論がございましたように、私も非常に重要なことは、やっぱりトータルな能力開発、教育訓練の仕組みを、国、地方、民間の役割というのは何であるのかということをし少し整理をしながら、どうあるべきかということをし早急に検討していくという視点が、1つは重要ではないかというふうに思います。

2つ目は、水町さん先ほど提起ございましたけれども、中間とりまとめにも盛り込まれました訓練期間中の所得保障の関係、あるいは総合的な就労促進や生活支援政策の検討についても具体的な議論を早急に行うというふうなことでの、今後の検討に拍車をかけるような後押しを、この国民会議の最終報告では分科会として発信をするべきではないか。その中の具体的な項目を、そのデザインをここでいろいろ議論していると、かなりやっぱりまだまだ時間が足りないと思いますので、そういうことの発信ということをお願いしておきたいというふうに思います。

以上です。

清家座長 ありがとうございます。

では、宮島委員、どうぞ。

宮島委員 ありがとうございます。

今、お話がいろいろな委員の方からあったのと、私もかなり似通っているんですけども、若い方と話をしていると思いますのは、1つは、以前は就職してやはり会社が育ててくれたんだけど、今はかなり即戦力が求められていたり、あとキャリアアッ

プにつながる雇用の仕方というのが以前よりも広がっていて、自分を高めていく職業教育の機会が減っているということです。

私たちの報道番組で、たまたま最近、若者の労働に関するシリーズ特集を始めています。今、「新卒の学生たちは、3年以内に35%ぐらいが辞めてしまうと、これはどうしてだろうということ、そのディレクターともいろいろ話をしたんですけども、多いのが、やりたいことがわからないというところのようなんです。

よく考えたら、私たちもやりたいことがわかって就職したわけでもないような気はするんですけども、今、就職活動は早くなっているけれども、そこで自分でゆっくり考える機会がないとか、大学や高校は必ずしも実学だけをやるべきではないとは思いますが、学生時代でやっていることと就職してから見える世界というのが余りにも離れているので、自分が何をやりたいのかがなかなか見出せないというような意見が結構多いんだそうです。

それで、じっくり考えていないままに、割合いい条件で就職しても、どうも思ったのと違うということで、転職が悪いわけではもちろんないんですけども、比較的先のめどがないままに辞めてしまうというような方も結構いるというようなお話でした。

日本は、進学率も高いですし、教育の機会そのものはあると思うので、大学教育の中でいい形で、大学教育を実学だけにしてしまうのではないけれども何かいい形で連携がとれたらいいのではないかと思います。

例えば、一部の企業で、今始まっていると思うんですが、大学生をインターンで働いてもらったりするものがあります。私も制度は余りよく知りませんが、企業にとっても学生さんにとってもメリットがあるような形で、もっと進むと、自分にとっての就職を考える機会というのが増えるのではないかなと思います。教育と職業訓練と企業の活動のしっかりした連携というのが、やはり必要ではないかと思いました。清家座長 ありがとうございます。

ほかに、いかがでございましょうか。では、中村委員、先ほど……。

中村委員 今日の資料の件についてですけども、ジョブ・カードについては、現場を預かる立場から前も発言させていただきましたが、その意見等々、皆さん方の意見も集約する中で出ている今回の方向性というものは、いいんじゃないかなというふうに思います。

ただ、現実的にということになりますといろいろと問題がありまして、例えばさっきもお話があったんですが、職業訓練の充実というのはいいんですけども、これは本当に地域によって実情が全く違います。愛媛県でも3つぐらいのエリアに分かれていて、南のほうは一次産業が中心、私どものところは三次産業が中心、東に行きますと二次産業が中心と、産業構造も違いますし、企業のそれに伴う実数も全然違ってきますから、相当きめ細かい地域ごと、エリアごとの訓練体制をとっていかないと実効あるものにならないと思いますので、この職業訓練のあり方について、大きな変更

を予定されているようですけれども、これを機会に、ぜひ地域ごとの実情を踏まえた変更というものに心がけていただきたいというふうに思います。

それから、とりわけジョブ・カードの問題なんですけれども、前にも申し上げたんですが、どれだけの企業が本当に取り組んでいただけるかということがポイントになってくるわけですから、方向性の中に事業主支援の拡充というのも出ています。手続の簡素化も出ています。それから、生活給付金の問題も出ていますけれども、これはよしなんですけれども、その中で事業主支援の拡充も方向性が、今日初めてこの資料で拝見しまして、前向きに動き始めているなということに敬意を表させていただきたいと思います。

ちなみに、今までの制度でどうなっているかといいますと、例えば愛媛県150万人ですが、9月末までの時点で、ジョブ・カードの取得者241名、有期実習型訓練に取り組んで手を挙げていただいた企業3社という状況です。ですから、カードの取得者が生まれても受け入れるところはないんです。ですから、これはもう一刻も早く企業を巻き込んだような形に向けて努力をしていただきたい。スピードが大事だというふうに思います。

それから、もう一つは雇用保険制度の、先ほど水町委員さんからもお話がありましたけれども、これはあくまでも前提として、先ほどのいろいろな制度とのリンクで考えていく話なんですけれども、ただ、この加入義務づけの対象ということについてのやはり拡大ということを検討しておく必要があるのではないかというふうに感じています。

以上が大体感じたところなんですけど、それから、先ほど宮島委員がおっしゃった、若い子は本当に目標を見つけれない、自分探しができないんです。これはここの委員会の議論とはちょっと違うのかもしれませんが、自分探しができれば、目標が生まれて、それに向かって歩みが始まるんですけれども、根本のところで見つけれない子が多いので、まさにそのメッセージを伝えようとしているのが、司馬遼太郎さんの「坂の上の雲」という小説でありますので、これからそういう若い子を指導するときは、松山へ行って、「坂の上の雲」を味わってることが一番よというふうに言っていたらと思います。

清家座長 では、ほかに。どうぞ、権丈委員。

権丈委員 能力開発とかいうのは、皆さんもおっしゃったことなんですけれども、ものすごくお金のかかることなんです。ですから、何か先ほどからいろいろな言われているように、ものすごくお金がかかることなんだと、そして財源というものはしっかりと確保しなければいけないとかいうような文言を、何か加えていただきたいなと思います。

そういう職業開発、職業訓練といいますか、例えば先ほど若年層などで、生活保護を受けざるを得ないような人とか、いろんな話があるんですが、そこを待っているの

はなくて、ヨーロッパとかだったら、道を歩いている人に職業訓練を受けたくないかと言うような、そういう能動的なことをやっていながらやっているんです。だから、あれはものすごくお金がかかることで、そこまでやらないと余り意味がないのではないかなというのがありますので、何か財源の、皆さんもおっしゃっているんですけれども、裏づけのある形で、積極的に今後、この問題に取りかかっていくんだということを示していただけるような姿勢がこの報告書の中にあれば、私としてはうれしく思います。

清家座長 どうぞ、中村委員。

中村委員 申しわけありません、ちょっと忘れていたのが、教育や行政や企業が連携を深めるって、本当に大事だと思うんですが、例えば今、うちの例なんですけれども、今年の3月と7月に2社企業誘致が実現しまして、1社はソフト開発の上場会社、それからもう1社は太陽光発電のパネルのセルをつくっている、世界のシェアの4割ぐらいを持っている会社なんですけれども、それが工場を立ち上げていただきました。

そのときに、誘致活動の中で問題になったのが、一番大事なことは人材の供給なんですと、確保なんですと。この業界に戦力になる人材を、この地方でどれだけ確保できる可能性があるのかというのが重要な進出の要素なんですということをお伺いしました。

そこで、これは松山市単独の事業として、地元の国立大学と連携しまして、こういう企業が来る可能性があるんだけれども、大学でそういう人材を育成するコースをつくってくれないだろうか、費用もある程度行政が出しますということで、大学が受けてくれまして、今そういったコースが設置される中で、供給が今度は始まっていくと思うんですが、これは非常に生きたお金の使い方だなということをつくづく感じましたので、参考までに申し上げさせていただきたいと思います。

それから、資料3のところなんですけれども、これは事務局になんですが、1ページの低所得者対策の2つ目の丸の3行目に、「自治体担当者の増強」という言葉があるんですが、この言葉は使わないほうがいいと思います。

今、地方自治体は、これも地元、自分のところの例で申しわけないんですが、8年前から5年間で6%以上、定員を削減しました。一区切りついたかなと思ったときに、国の方針でさらなる行政改革と。過去の実績は全く関係なく、一律5%以上さらに減らせと来たわけです。ですから、今うちは10年間で11%減らすという作業に取り組んでいます。それだけ、国の方針で絞り込まれている状況をみんな必死になってクリアしようと頑張っているときに、簡単に担当者を増やせということは、非常に刺激的な言葉なんですよ、これ。ですから、せいぜい自治体の取り組み強化ぐらいにしておいたほうがいいのではないかなというふうに思います。

清家座長 ありがとうございます。

古賀委員、どうぞ。

古賀委員 すみません。資料3の低所得者対策について、少しご意見を申し上げたいというふうに思います。

大枠、この3つのことだろうと思いますし、前回私欠席しまして大変申しわけなく思っておりますし、意見書は出させてもらいました。

1つは、生活保護の運用というのが、非常に今課題となっている、全国で不正受給が明らかになる。一方では、漏給問題の解消も急務になっているという、こういう実態があるということで、特に物価も上昇してきておりますので、そういう意味では乱給対策の強化で、この生活保護のセーフティネットというのはやっぱり損なわれないような、そういうことがやっぱり必要ではないかというふうに思います。

それから、2つ目は、中間まとめのほうでも少し議論になったんですけども、減免等手続の簡素化についてでございます。

中間まとめで、ここの3番目に書いてありますように、制度ごとの体系を見直す必要があるということは明示しておりますし、そのことはそのこととしてあったとしても、現在やっぱり各制度ごとに、その受け手としても、例えば窓口が違う、用紙は違う、さまざまな手続が非常に煩雑なものになってきているということからすれば、制度的横断的視点に立って簡素化ということも1つあるんでしょうけれども、相談窓口のワンストップサービス化などの利用者の立場に立った手続上の簡素化、このことを進めるべきことを明記しておく必要があるのではないかと申し上げておきたいと思っております。

以上です。

清家座長 ありがとうございます。

吉川委員、どうぞ。

吉川委員 能力開発について、皆様方のお話を伺っていて、地域的にきめ細かくとか、そのことに私、反対するものではありません。むしろ大切なことなんだろうと、基本的に同意といたしますが、なるほどと思っています。ただ、私は専門がマクロですので、マクロ屋の目から見て感じることを指摘させていただきたい。1つはマクロで見ますと、雇用を生み出す産業経済の発展というのは、地域的に一様均衡ということはありません。いつの時代でも、どこの国でも。それにもかかわらず、どこの国でもいつの時代でも、失業率が一直線に上昇していくというようなこともない。アップダウンはありますが、そこそこの水準に保たれているというのは、やはり人々が移動している、地域的に移動しているからだろうと思う。これは、委員をされている方にはお話しするまでもなく、高度成長期をとってみれば、ものすごい勢いで、ほとんど民族大移動といってもいいような地域的な人口移動があったわけです。ご承知のとおり、15歳くらいの青少年少女たちが、集団就職という形で地域的に移動したということです。これは時代、国を問わずそういうことがあったわけです。

ですから、これはエキスパートの方々に伺いたいのですが、能力開発はもちろん大切

だと思うが、それぞれの人たちがその地域にとどまるという前提で職業訓練をやるとなると、どこか限界があるのじゃないかという気がする。人々のスムーズな地域間の移動ということもやはり視野に入れるべきではないか。これが第1点です。

第2点もそれと関係しますが、マクロで見て、雇用がどういう分野で生まれているかというのを見ると、これも委員の方々ご承知のとおり、幾つかありますが、1つ象徴的な分野を挙げれば、医療、介護分野。これが断然、ここ数十年、雇用の伸びが大きいところであるわけです。医療、介護と具体的にアイデンティファイしてみますと、そこに職業訓練が必要であることは明らかであるわけですが、しかし、それと同時に、第1点目と重なりますが、恐らくは地域的な人々の移動の問題というのにもかかわってくるのだと思う。

以上は決してこの紙にも書いてある、あるいは塩川先生初め、皆様方がおっしゃった地域によって違うから地域的にきめ細かくということにチャレンジしようと思って、私は申し上げているのではなくて、それはそれとして大切だと思っています。これは初めに申し上げたとおり。

ただし、人々の地域間移動、具体的には医療、介護等ですが、そうしたマクロで見て日本全体で伸びている分野、こういう部分にスムーズに、とりわけ若い人、現役の人たちということだと思うが、雇用がつながっていくようなことをデザインしていただくというのが大切だ。介護ではご承知のとおり、介護報酬の問題などがあって、今まで勤めていた人ですら、そこから離脱せざるを得ないような状況がある。ある種それは制度的な人災といってもいいんだろうと思いますが、そういうことも含めて、マクロ的な視点も考慮に入れていただく必要があるのではないかと思った次第です。

清家座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでございますでしょうか。中村委員、どうぞ。

中村委員 今のマクロ的な見方は確かにそのとおりだと思うんですけども、人口移動を前提にしますと、当然増える地域と減る地域があって、例えば私ども行政体を預かっている立場から、減ることを前提に発信する人、政策提言する人は一人もいません。それは無理だと思います。ですから、やっぱりあくまでも地域事情に沿った努力をみんなやって、結果論としての移動というものは受け入れるというのが、実際に現場を預かっている人間の立場があるので、移動を前提にしてしまう政策提言というのは、非常に理屈ではわかるんです。理屈ではわかるんですが、現実的に本当にできるのかなど。地域では受け入れられないのではないかなという感じが、印象として持ちました。

吉川委員 私も地域間移動を自由にして、いわゆる過疎のところはどんどん過疎になってもしょうがないんだ、それでいいんだということを申し上げているつもりはないのです。

ただ、いわゆる過疎の問題というのは、最近始まったことじゃない。先ほど申し上げ

た高度成長期、半世紀近く前からそういう問題があったので、永遠の課題みたいなところがあるんじゃないでしょうか。

過疎の問題は放置していいということではない。しかし過疎はあくまでも止めると言っ  
て、人口移動はなるべく少なくないんだということやっていたら、これはまた  
経済が発展し得ない。ですから、経済が発展していくためには、やはり私が先ほど述  
べたように人口移動は、必要なだろうと思う。

もう一方で、中村委員ご指摘のとおり、それだけでいいかということ、いわゆる過疎の  
問題があって、地域の問題というのも、これも重要なテーマとして忘れちゃいけない。  
これはご指摘のとおりで私もそう思うのです。ですから、歯切れは悪いんですが、こ  
れは永遠のテーマで、人口移動と過疎2つのバランスをどのようにとっていくのかと  
いうことだと思う。ただ、繰り返しになりますが、地域を守れという、それは標語あ  
るいはスローガンとして悪くないと思うが、原理的にはですね。ただ、それが一人歩  
きして人口移動が起きたほうが、本人にとっても経済全体にとっても結局はいいんじ  
ゃないかというような人口移動まで生まれなくなってしまうと、これはやっぱり  
まずいだろうと思う。そのバランスを一体どうやってとるのかということところが  
課題ということなだろうと思います。

清家座長 どうぞ、古賀委員。

古賀委員 少し、今の議論に加わりたいと思うんですけども、まさに今、吉川さんが  
おっしゃったように、私もやっぱりバランスの問題だと思うんです、そこは。だから、  
バランスの問題というのは、一番ややこしい、難しい問題でして、ただ、先ほどおっ  
しゃった例えば医療、介護の問題とか、それから産業構造の変化というのは、その地  
方とかあるいは田舎に行けば行くほど、その種のことを今から起こってくる可能性も  
持っている。農業、林業をどうしていくのかと。これはまさに我々の生命線である食  
料の問題と環境という問題も含めて、そういうことをどうしていくのかという問題と  
か、あるいは医療でも介護でも、とにかくやっぱり特にその過疎地と言われる、ある  
いは田舎が傷んでいるわけですよ、今その分野では、かなり。ということはどうし  
ていくのかということも、片一方ではあるわけですから、本当に先生がおっしゃったよ  
うなバランスであり、永遠の課題だと思いますけれども、そこをやっぱりどういうふ  
うに、お互いがお互いに理解し合えるようなことでの日本全体の国民の幸せとか、安  
定した安心した暮らしみたいなことを、どう描いていくかということになっていくん  
でしょうね、そこは。という感じがしますけれども。

清家座長 おっしゃるとおり、吉川委員も言われたように、医療とか、介護分野で雇用  
誘発効果が大きいことを考えれば、社会保障制度などを通じて、むしろ地方に雇用機  
会が生まれるというような可能性も一方ではあるわけで、まさに古賀委員が言われた  
ようなバランスをどうとっていくかということがポイントではないかと思います。

吉川委員 逆方向で今、歯車が逆回転しています。

清家座長 どうぞ、権丈委員。

権丈委員 この前の生活保護のときにも、同じ話題になったと思うんですけども、そういう形で人口移動とかを前提にして、一国の生産性を高めるために資本の移動性も高めてという形で、ある程度、その地方から結構、東京とかいろんなところに労働力が回ってくるというのは必要だと思うんです。そういうところででき上がった一国の富を、東京都の富ではなく、関東の富ではなく、一国の富として、先ほど今、清家座長がおっしゃったように、医療とか介護とかというようなチャンネルを使いながら、地方のほうに回していくという、あるいは返していくというような、その貢献と報いというような関係がやっぱり明確にないと、地方はちょっとやりづらいかなというような気がいたしますということを、この前の話題と全く同じになってくるんですけども。

清家座長 ありがとうございます。

どうぞ、岡本委員。

岡本委員 雇用の機会というものがはっきりしていて、雇用の数もはっきりしていると、ニーズもはっきりしているから教育訓練も企業内で全部できるわけです。ところが、今はそれほどダイナミックに雇用の発生というのがなかなかないわけですから、いろいろな施策をしななければいけないと、こう思うのです。

昔は中学校の人に対して職業訓練というのは、随分と日本の国もやったわけです。今では、大学へ行きますと、就職するときには都市部へ都市部へというのが、やはり現実だと思いますので、高学歴化によって、今でも新規採用の就職ということ言えば、労働移動はそれなりに今のニーズに合った移動が行われているのではないかと、こう思っているのです。

問題は、東京にニートが何人いるのか、大阪にニートが何人いるのか、あるいは松山にニートとか、職業訓練する人が何人いるのか、この分布がわかりませんので、焦点がぼけるのですけれども、今、地方にいらっしゃる方というのは、親の面倒を見ないといけないので、もう東京へ行けないとか、大阪行けないとか、あるいは身体に障害があってどこかへ行けないとか、言葉は悪いのですが、とどまらざるを得ないというか、残らざるを得ないような人が結構いらっしゃるのかなと、これは推測です。だから、そういう人が自分たちは弱者とか、自分たちは置いておかれるのではないかというような不安があって、社会的にはモラルハザードというようなことにつながっていると、その実態はわかりませんが、例えば教育訓練の給付をもらっても、先ほど中村委員の意見にもありましたけれども、求人のほうもなかなか地方ではクリエイトしにくいと。

ところが、受ける人がどの程度のレベルの意欲と展望を持って就職したいと思っておられるのかということもわからないのです。だから塩川先生もおっしゃるように、効果を上げていくために、いろんな投資をしていますけれども、本当はその辺をもう少し

し分析しないといけないかなと思っているのです。宮島委員おっしゃったように、新規で卒業して3年間で、もっと早ければ半年で辞めることはもう社会現象であって、社会問題とは切り離すというぐらいにしないと、議論は混乱するかなと思います。決して放っておいていい問題ではありませんで、これは1つの社会現象のほうに近い現象で、社会問題と、我々がどうするのかという問題とは少し違うかなという感じでしたのです。もっと深刻な問題は、そういう状況でもやはり地方に進展せざるを得ないし、雇用機会もないし、それでどうすればいいかというふうにして困っておられる方をどうするかというところをクリアに掘り下げて分析しないといけない。そんなことがあるのかなと感じております。

清家座長 ありがとうございます。

細野委員、何かご意見ございますか。

細野委員 この会議が始まる前に全員で話し合った「形式だけで終わってはいけない」という点から考えると、今回の話は下手すると話が大きすぎて焦点が絞り込めず、具体的には動けないのかもしれないという危惧をもっています。ただ、今回の話については、僕自身も具体的にこうすべきだというのが強くあるわけではないのですが、でも何か残り時間50分の中で、わかりやすいビジョンのもと、能力開発政策など具体的にこうすればという、もうちょっと突き詰めた議論をしたいと。

それで、まず権丈委員がおっしゃったように、能力開発というのは、とにかくお金がかかる。これまでの会でも、とにかく医療とか、年金とか、めちゃくちゃ大変で、それですら財源的にきちんと回っていくのかわからないという日本の状態がある。そんな現実も踏まえながら考えると、僕は財政的にも大きな負担を生まない、うまくインセンティブを喚起させるような方法が現実的ではないかと考えます。

具体的に言えば、社員教育と団塊の世代の退職の話とうまく結び付けられないかと。とにかく今はもう若者が簡単に会社を辞める時代になってしまった。良いか悪いかというのはとりあえず置いておいても、もう若者を中心にどんどん辞めてしまう。だから、会社と社員の関係性も大きく変化しつつあって、会社は「どうせすぐ辞めるんだろう」ということをある程度、前提にせざるを得なくなっている。そうになると、これまでの日本の強さでもあった「会社による人材育成」が脆弱なものにならざるを得なくなってしまう。そうになると、結局は今回の話のように国に能力開発のシワ寄せがどんどんきてしまう。だから今の時代に合った方向性を提示して促進していかないとうまく機能していかないんじゃないかなと思っています。

この会議の一連の流れの中で考えていくと、能力開発の話と年金の話とその団塊世代の再就職の話も合わせるのが重要なかなと思っています。具体的に言えば、団塊世代には、「これからまだ働きたい」という意思のある方も多いので、その再就職や定年延長も絡める形で、新しい人材教育の基盤が作れないかなと。例えば今だと、所得があると年金が減らされてしまうような傾向がある。そこで国の政策として、定年後に

人材育成教育に就いた際の助成として、働いても年金が減らない「働けば働くほど得をする」というようなインセンティブとかを持たせてはどうかと。企業にとってみたら、そのような制度のもとでは、既に技術とかいろいろノウハウを知っている引退世代をうまく生かしやすくなる。つまり、今までやっていた社員教育のシステムを、引退後の団塊世代に任せるといふ新しい仕組みが今の時代に一番適しているのではないかと思います。これだけ急速な少子高齢化が進む中、多くの団塊世代の方がこれから日本の産業を支えてくれないような状況になると、やっぱり日本経済にすごく痛手だと思うので、そこを何とか緩和する方法としても、このような「働いても損しない」という制度設計は重要だと考えます。

清家座長 ありがとうございます。

どうぞ、小杉委員。

小杉委員 地域間移動の話とコストの話と感じたことをお話しさせていただきたいんですが、私は、本人の意識の形成とかそういうことばかり、個人のほうばかり見ているんですが、先ほど最初にお話ししましたように、個人を見ていると学歴によってかなり移動性向が違う。大学に進学の選択をしたあたりから、多分随分視野が広がってきて、高等教育以降に視野が広がって、さらに移動するということになってくるんだと思います。低学歴で離れば離れる人ほど、移動性向が非常に昔よりも圧倒的に低いですし、最近の高校生なんかを見ていると、高校選択理由は自転車で行けるかどうかだと、そういうことを言う子も結構いるんです。かなり地域の間隔が狭くなっているなという感じがあります。

やっぱり、今、最も社会的な支援が必要なのといいますか、就業がなかなかうまくいかなかったり、低賃金になってしまう人というのは、低学歴層なんです。学歴によって失業率が違いますし、フリーター率なんていうのは本当に違います。低学歴と申しましたが、高等学校卒業までの人と大学を卒業した人というのは、全然違う。大学卒業者のほうは、移動もするし、結構産業界の情勢によって動いていくんですが、これはもう低学歴の人たちが地域にとどまることが非常に多くて、かつとどまる理由というのが、やはり非常に子どもが少なくなる中で、地域でこれから親を支えていかなければならないとか、そういうような状況を持った人たちがかなりとどまっていて、この人たちでやはり能力形成をして、その場で生きていけるというのをつくるということは、日本全体の産業政策と同時に、それはそれでもう一方で必要だと思うんです。

その部分というのは、多分社会保障として考えなければならないというのは、やはり地域にとどまる人について視点を置いた社会保障というのは、重要ではないかなというふうに思いました。

高校までに離れる人の場合の能力開発ということ考えたときに、やっぱり地域の高校の果たす役割ってものすごく大きいと思います。先ほど、大学との連携の話ありましたが、高校レベルでの、今、文科省と経産省と農水省とか連携して地域担い手事業

なんていうのを始めていて、高校段階で地域の産業界との連携で人を育てるような仕組みが始まっていますけれども、こういう地元に残ることを選択するタイプの子が多い高校で、地元の産業で体験させながらどうやってこの地元で生きていくかということ、そういう方向づけをしていく、そういう教育が非常に重要だと思います。

これは、今、日本の高校はほかの国に比べるとやっぱり親の支出が多いとか、日本の教育は、国のコストは少ないんですけれども、個人のコストと企業のコストで今までずっと教育がなされてきましたと言いますけれども、日本は非常に高等教育にたくさん進んで、教育にすごく国全体、国のお金はかかっているけれども、個人のお金はすごく入っているんだと思います。今の現状の教育を、産業と教育の連携を地元で生きていく人たちについて特に進めることで、安いコストでできることが随分あるかなというふうに思います。

清家座長 ありがとうございます。

どうぞ、権丈委員。

権丈委員 皆さんが労働の話をされていたりするとき、お金の話がばかりで申しわけないんですけれども、ここで目的を達成するとする低所得者対策、ばね板のような政策とか、能力開発政策というのは、先ほどお金がかかると言いました。目的を達成するためには、だいたいアメとムチの政策が2つある。3つ目に説得というのもあるんですけれども、そういう説得というのは余り使わないで、公共政策というのは大方いつもアメかムチの政策を使うんですが、お金を使わなかったらどうしてもムチを使わざるを得なくなるんですね。

この国はいろいろな目的を達成するため人や組織を動かそうとするときに、お金を使わないでやろうとするからムチでやってしまうんで、我々から見て非常によろしくないなという評価にならざるを得ないんですね。そして、ちゃんとお金を負担してからみんなでやったほうが本当は楽になるのになというのがあるんですけれども、この国ではなかなか負担の側面が動かないというのがあるので、ぜひともお金の話、財源調達の話を加えていただきたい。と同時に、東京都の富ではなくて一国の富として再分配しましょうといったときに、医療、介護といったんですが、もう一つはやっぱり教育とか教育訓練、そして生活保護、このあたりのところをしっかりとやっぱりやってもらわないと、地方に職場がない、雇用の機会がないから生活保護の受給者が増えてきている。その中なか、地方自治体の負担があるがために地方自治体が目の前にある生活保護受給者を減らしていこうとするインセンティブをものすごく強く持つ。だけれども、それは先ほども古賀委員がおっしゃったように、セーフティネットが効いているということなんです。

だから、そういう、私に言わせると妙なインセンティブを地方に余り持たせないように、地方のところに対しては、その財源というときに、やっぱり地方の負担という形での財源ではなく、やっぱり国の負担としての財源という形でやっていただかないと、

これは医療、介護、そして教育から教育訓練、生活保護とかというようなところに意図せざるムチがかかってしまうというような状況になると思うので一言付け加えておきます。東京都とか愛知県とかは、私は勘違い自治体と呼んでいるんですけども、自分の努力でこれだけ税収が上がったと思っているかも知れないのですが、それは違うわけで、本当は、地方のみんなが捧げている、貢いでいるんだと。労働力と資本を貢いだ形でやっていて成功しているだけなのに、その部分を自分たちで独占しようという形で勘違い自治体が地方分権というのを唱えていたりいろいろすると思いますので、私はその地方分権というところが、実はこの医療、介護、教育、教育訓練とか、生活保護とかというような流れの中で、非常に逆方向、余りよろしくない方向をベクトル向いているなというのがありますので、大きく国の形を考えていくときに、そのあたりから考えていただければと思います。

清家座長 ありがとうございます。

いろいろご意見を伺ってきたわけでございますけれども、今日はこの資料3で先ほど参事官からご説明いただきました、この分科会の追加報告事項というのをできるだけ詰めていきたいというふうに思っております、この1の低所得者対策のところは、前回議論した内容をとりまとめてございますけれども、特に今日、今活発に議論していただいております能力開発政策のところは、本日の分科会の議論を踏まえてとりまとめるということになっておりますので、ここを少し詰めておきたいなと思います。

今、皆様方のご意見を伺っておりますと、もちろんさまざまなんですけれども、1つは特にこの2ページ目の最初の丸のところに書いてございます「国、地方、教育界、産業界が一体となった能力開発体制の確立を図る」というところを、もう少し具体的に記述すべきではないかというご意見があったかと思っておりますので、その辺について、もしこの場で何かサジェスションとか、ご意見があればいただきたいということ。

それからもう一つは、今、権丈委員も言われましたけれども、ほかの委員からも出ておりましたように、やはりこういう能力開発をやる場合には、お金がかかるわけですので、その財源の確保等についても、何かもう少し具体的な記述ないしはその方向性を示すようなことが必要であるとすれば、どのような書きぶりあるいはどのように記述したほうがいいのかということ、少し教えていただきたいということ。この2つが大きなポイントかと思いますが、あと少し2つぐらいございましたのは、吉川委員からもご指摘がありましたような、その上で、この労働移動とその地域の雇用政策と申しますか、地域における能力開発施策の関連、先ほど資料2で説明していただいた、最初の具体的施策という資料2の1ページ目のところでは、「労働者一人一人の豊かな職業生涯を支えるための施策」というようなところには、多分労働移動というような視点も一部入っているのかとは思いますが、その点についてどのように考えるかということ。

それからもう一つは、これは少しこの分科会の議論の範囲から外に出るかもしれませ

んが、多くの皆さんがやっぱり指摘されていたのは、若者をどのように触発し、あるいは若者の能力開発の動機づけをどのようにしていくかというようなこと、これは特に小杉委員等もいろいろ言われたように、学校との連携のあり方、あるいは地域社会との連携とのあり方等とも絡んでくると思うんですが、論点としてあったかと思いますが、もちろんそれ以外の点でも結構なんですけれども、特に最初に申し上げたようなこの一体的な雇用能力開発の確立という点と、そのための財源のあり方等について、何かここで記述すべき内容とか、あるいは書きぶりについて、具体的なサジェスションが今ございましたら伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

もちろん特に今、急にはということもあるかもしれませんが、後ほど事務局のほうに何らかの方法で、送っていただくという形で、それを私と事務局でとりまとめさせていただいて、またそれを皆様に1回お返しして、最終的なこの追加部分のとりまとめをするということも、もちろん最終的には考えておりますが。

どうぞ。

吉川委員 先ほど塩川委員がおっしゃったことと関連すると思うが、私は能力開発のいろんなスキームをパブリックセクターが用意するというのももちろん大事だと思うが、1回つくって、それで100点満点うまくいくということはありませんと思う。時代も変わるわけですし、重要なことは、やっぱりそうしたスキーム自体が進化していくようなことを、初めから制度の中に組み込んでおくことが必要なんじゃないかと思う。

まずはやってみる。やってみてもうまくいかないこともあるだろう。また雇い手である企業が、どういうふうにそうしたスキームを評価するのか。能力開発をして労働者が市場に出て雇われるにしても、能力が本当にどれだけ開発されているのかというのを評価してもらう必要があると思う。それがまたフィードバックされるべきでしょうし、そうすることによって、どういう言葉が適当なのかわかりませんが、本当にそれが実効性が上がってくれば、おのずから、何というんでしょう、ちょっとうまい言葉が見つからないのですが、権威といいますか、本人の能力が文字どおりグレードアップしたということを通して能力開発そのものが社会的に認知されるようになってくるんだろうと思うんです。そういうふうになるためには、初めに戻りますけれども、1回でそういうことができるということ、あるいは1年でそういうことができるということは想像しがたいので、したがって、見直ししつつ、いい方向にその制度自体が進化していくような情報公開、あるいは評価のシステム、そういうものを組み込んでおくことが重要なのではないかと思います。

清家座長 先ほどご説明の中にも、その訓練政策とかについて、いわゆるPDCAサイクルをもっと発揮させるべきだということがたしか書いてございましたね。

吉川委員 ええ、そういうことです。要は、塩川先生がおっしゃったこととの関連です。

清家座長 まさにそれが大切なところですね。

南委員、どうぞ。

南委員 私も、政策自体を時代とともに環境に対して変えていくことが必要で、それをシステムに組み込む以外ないという感じがしております。どういう形でできるかということはわかりませんが、全く同感でございます。

それと、若者の能力開発の問題だけに特化して言いますと、先ほど宮島委員が言われたこと、それから細野委員ですか、とにかく長続きはしなくなってしまったこの時代をどうとらえるかということが非常に根源的なことで、それをこの委員会の報告書に書き込むかどうかは別としまして、やはり若者の問題の根というのはそこにあるということです。折に触れて感じるんですけども、長続きしないという事実に加えて、例えば、医療費を払わないのに携帯の費用は何万も払う、というようなモラルの低下みたいな話が聞き飽きるほどたくさん世の中にあるわけですけども、そういう価値観の変化がありまして世の中全体がそうなってしまうている。これは、若者の責任ではなくて、やはり若者をはぐくんできた社会の責任であるというふうに考えれば、それを変えていかない限り、将来もっと高いものになってしまうということを考えれば、やはりその根のところに手を何かつけないわけにはいかないわけです。労働の専門家でもないのでもとまらないんですけども、たとえば、今問題になっている労働の需要がたくさんあるとされる介護に、若者がたくさん望んで行くかというのと、初めは関心を持ってそこへ入っても非常にきつい職場なわけです。職業能力を開発して、そういう職場に行きなさいと、働いて食べていくことが重要ですよと、いくら教えたところで、それがハッピーでなければやっぱり辞めるわけです。

ですから、もっともっと根源的なこととして、働いてきちんと食べていく、自分で生活ができる、家族を持ち、子ども持ったりして、生きていく、どういう形であっても、生きていくことは幸せであると、幸せになれる、というそういう実感みたいなものを若者にしっかり持ってもらうためには、やはり教育と一体になった若者の育成プログラムが不可欠なのではないでしょうか。具体策になると突然漠然としてしまうんですが、例えば介護領域にもっと若い人が行くようにすることであれば、こういう方法がいいかどうかはわかりませんが、やっぱり若いとき、15、16の若いときに、お年寄りを介護するということを、経験させることも必要では。諸外国の中には社会奉仕を義務づけている国もあるわけです。何らかの形で何か働くとか、お年寄りのお世話をするということが、感覚的に、これはこの国を支えていくためには必要なことだというふうにも実感させるとか、何らかの強制力みたいなものは必要なのではないかと感じます。

清家座長 ありがとうございます。

どうぞ、小杉委員。

小杉委員 若干、若者側の調査をいろいろしている人間から言わせていただくと、若い人たち、特に福祉にはすごく関心があります。一時、やっぱり福祉関係の仕事につきたいという人が非常に多くなったんですが、福祉では食べられないということがみんな

なわかって、今、福祉離れしているんです。私は、そう思っていますので、若い人は福祉に関心ないからいけないんじゃないかと、やっぱり福祉が仕事として成り立つような仕組みをうまくつくっていないこちらの側のほうが大きな問題なんじゃないかなというふうに思います。

それから、若者がすぐ辞めるという話ですが、そんなのずっと昔からそうなんです。私たちのころからそうだったと思います。高卒の3年離職率というのは、統計取り始めたときからずっと4割とかそのぐらいで、3年たてば辞めるのが、低学歴の若者は普通なんです。ただ、一握り大卒の若者、特に男性だけが辞めなかったという時代がずっと長かったんですが、その人たちも今、少し辞めるようになってるので、その辺が変わったなと思いますが、若い時代に、私自身も転職の経験がありますし、ごく普通にそういうことはあったんじゃないかと思うんです。それ自体は多分組み込まれていることで、改めて課題にするというほどではないかもしれないと思う。むしろ、やっぱり、つい若者バッシングしてしまうような傾向の議論だけはここではしたくないなと思うんですけれども。

清家座長 中村委員、どうぞ。

中村委員 本当に若い子たちは捨てたものじゃないと思います。私どももいろんな施設の運営とかやっていますけれども、使命感に燃えて頑張っている若者がたくさんいますし、人のために役に立ちたいとか、お年寄りのために一生懸命貢献したいんだとか、優しい気持ちを持った子たちたくさんいます。

ただ、今、小杉さんがお話しなられたように、いつまでやって年収が300万以上にはならないというのが見えちゃうわけです。それで生活ができないと。だから辞めざるを得ないというふうな状況が、間違いなく福祉の分野にはあると思います。

じゃ、それを回避するためには、待遇というものを考えなければいけない。そうすると、財源の問題というのは必ず出てくる。さっきから、本当に議論を聞いていて、この財源の問題、こうした介護や福祉の充実が、地方は高齢化比率が高いわけですから、その仕事というのは比率でいったら非常に高いわけです。ですから、ここが充実させられれば、若い人の雇用は間違いなく発生するわけですから、保険等々の制度を活用して、東京等に偏在しているお金を地方に振っていくというのは、非常に価値のある財源論の1つなのかなと、つくづく思いました。

ただし、今の現実からすると、それだけでも足りないと思います。だから、これは最初にこの会議のときにお話しさせていただいたんですけれども、やがては消費税を上げなければならなくなるのは間違いありません。でもみんな逃げている。でも国民にしたって、自分の納めた税がきちりと使われて、しかもそれが確認できる制度的な担保があれば負担は応じてくれます。僕はそう思います。

ただし、今は決してそういう状況にはなっていないわけですから、そこをやっぱり国に携わる、これは政治も行政も含めて認識をしっかりとっておかないと、今後ともこの

財源論の問題というのは片づいていかないと思います。たからこそ、もう、例えばこれは議論外れますけれども、最初に申し上げたように、国会議員はもう200人、300人減らしましょうと。自分たちがこれだけ血を流しますと。もうそこまで今、国の財政事情来ているんです。霞が関の無駄遣いもここまで徹底的になくしましたというのを見せたら、だれも僕は反対しないと思います。その上で、しっかりと堂々とやるようなことをしなかったら、間に合わなくなるなということは感じます。

清家座長 ありがとうございます。

南委員。

南委員 すみません、一言だけ誤解のないように申し上げておきたいんですが、私、最初にも申しましたように、そういうふうな若者の価値観というのは、若者自体が悪いのではないという、そちらのほうを強調したいわけです。すぐ辞めるということが悪い、いいではなくて、やはり財源投入して、きちんとお金をかけた能力開発をすることはもちろん必要ですし、富の配分をきちんとバランスをとるということはもちろん大事なんですけれども、最終的には働いて自ら生活を立てて満足である、幸福であるというところがないと、やはりよくはならないのではないかと。そのことをいかに若者に実感してもらおうかという、それをやはりきちんとすべきでないかということをお願いしたいと思うのです。申しわけありません、言葉が足りなかったかもしれません。

清家座長 宮島委員、どうぞ。

宮島委員 先ほどの中村委員のお話にもありましたように国民が、政策がちゃんと効いて、効果があったというふうに思える、これが無駄に終わらなかったというふうに思えることは、すごく大事だと思っております。

今、幾つかの政策について、塩川委員もおっしゃったように、やった結果がどうなったのかがよくわからないというのもありますし、あと政策と政策の連携が、何かつながりがよくわからないものというのが、あると思います。

例えば、14ページにあった、母子家庭の職業自立のためのカリキュラムというのは、非常に考え方としていいと思います。職業訓練の間に託児サービスもあります。でも、その後のキャリア・コンサルティングで就職するまでの託児はどうなるのか、すぐに職が見つかるのかどうか。現実には保育の世界では、今とにかく都市部においては保育所が足りなくて、既に仕事を持っている人たちだけでも保育所に入れるのがものすごく大変なので、職探しをしている間の保育所を見つけるというのは、やっぱりすごく大変だと思うんです。

そうすると、この自立カリキュラムの政策そのものが非常によくても、職業訓練を受けて、ちゃんと託児を受けても、職業訓練を受けた後に、もし職探しをしている間の託児のところがうまくいかないと、結局そこでいったん切れてしまうかなとか。それはそもそも保育所の充実の話だと思うんですけれども、それぞれ実際政策を使う人の立場に立ったときに、それがうまく流れて、ちゃんと効果的に効果に結びついたかと。

ちゃんと新たな雇用ですとか、目標とした結果に結びついたかというところのフィードバックが、すごく大切だと思うんです。何人かの委員もおっしゃったと思うんですけれども、それぞれの結果の確認、フィードバックや、政策と政策の間がちゃんとつながっているかどうかということで、そもそも少子化対策って、何か少子化対策の中だけでも政策がぶつぶつ切れているのを感じるんですけれども、政策がつながって個人個人がちゃんとうまくいくということを追ってフォローしながら行うことは、非常に大事だと思っています。

清家座長 小杉委員、どうぞ。

小杉委員 フォローしてチェックしていくというのは、非常に大切だと思います。フォローしてチェックするというのは、その体制が組み込まれていなければいけないんです。若者自立塾に少しかかわっているんですけれども、結局半年後にどういう状態になったかまでずっとフォローしていく必要があって、あるいは自立といっても、しばらく、やっぱり心のよりどころみたいにしてもとの塾に帰っているいろいろな人と雑談したりとか、そういうことが必要で、そのためにはフォローしていくことができるだけの、そこに人を割けるだけの、自立塾というのは委託型なんですけど、そういうそこまでつけないければフォローはできないんです。政策をきちんと評価して、その結果を情報公開して評価するシステムというのは、最初から組み込まなければいけないんじゃないか。だから、役所の予算づけの中にそこまで組み込むだけのことをしていかなければ、実は評価、公開というのはできないんじゃないかというふうに思います。

清家座長 ありがとうございます。そこにも、お金がやはりいるということでしょうね。

どうぞ。

岡本委員 就労ニーズに即した能力開発ということでご議論あるわけですが、一番端には就職先があるかどうかという問題があるわけですね。これは、成長政策、産業政策の問題であり、地方自治体のいろいろなご努力で雇用創出するという努力があるという前提とか、そういうものがなくてはいけない。

もう一方においては、働きたいという方が労働意欲なり、勤労意欲なり、就職しようという意欲があるかどうかという前提で、そこがなければどうしようもないわけです。しかしこれも就職先の問題があるわけなんですけれども、一応働きたいという意欲がある人だという前提にします。この真ん中が教育ニーズになるわけです。そうすると、訓練制度をつくって訓練をしていただいて、訓練を受ければ、まず就職ができるというインセンティブがないと、これはどうしようもない。

それで2つ目は、この訓練を受けたら今よりもやりがいがある仕事につけるか、給料の高い仕事につけるかというインセンティブがないといけません。形だけ訓練制度をつくって、私大工さんになりたいからと、その地方が国のお金で職業訓練する時代が昔ありましたね。あるいは私は左官屋さんになりたいからと職業訓練した時代があった

わけです。そういう時代では今はないわけですから、先ほど宮島委員のやりがいがないから辞めるという方はまだ救いがあると思うのです。やりがいを求めて、私はそういう人はどんどん就職活動されると思いますから、その問題というのは、私は、意識の変化は考えておかないといけなけれども、今すぐ職業能力訓練と一体として議論するのは、もっと時間がかかるかなと思うのです。

そうすると、結局、今言ったように、どういうインセンティブをつくるかということがないと、余りお金をかけても効果が上がらないかなと。ダイナミックなアイデアではないのですけれども、やはり成長政策は全部国にお任せして、地方は徹底的に求人掘り起こしを全国的に展開して、松山だったらこういう仕事がありますよ、こういう訓練やりますよと言ったら、内子のほうから来るかもしれません。あるいは吉田町のほうから来るかもしれないでしょう。だから、やはりそれも労働移動です。おじいちゃん、おばあちゃんは、松山だったら行ってもいいよと言うかもしれないでしょう。東京へ行くとと言われるとなかなか大変かもしれないけれども、内子の人とか、吉田町の人とか、宇和島の人が町におられたら、遠いところということになるかもしれません。この際1回、地方自治体が頑張って就職先の掘り起こしをやって、その中からもう少し実践的な教育訓練プログラムというものをつくっていくということが、先ほど吉川さんがおっしゃったように、フレキシブルに職業訓練がやはりニーズに合わせて変わっていくということも、それがないと、私は実践的にならないかなと、こんなふうに思うのですが、どんなものでしょうか。

清家座長 権丈委員、どうぞ。

権丈委員 岡本委員が指摘されたように、インセンティブがないと、お金をかけてもいろいろ難しいんじゃないかというのがあるんですけれども、そのインセンティブを持たせるのにお金がかかるんです。

だから、みなさんのいろんな話を伺っておりまして、それらの話は違う側面から見れば、介護報酬を上げようという議論をしているのと私は同じだなというふうに聞こえるわけです。そうすると先ほどから言う、給料を上げるというアメの政策がやっぱり非常に重要なところになりまして、そのためにどうしてもやっぱりお金が必要になっていく。それを使わなかったら今度はムチを使うか、あるいは条件づけ権力といいますか、コンディションドパワーといいますか、説得、納得というか、経験をして、介護のありがたみがわかって、非常に価値がわかる人をつくるというのも1つの手段なんですけれども、私は制度設計をやっていく上では、やっぱり普通の人を対象とした形で制度が動く形にしないと、ちょっと制度というのはもたない、難しいなというのがありますので、そのあたりのところを、やっぱりアメを使っていく形でやろうとすると、財源が必要になってくるというのがあります。

そして、先ほどおっしゃった形で、社会保障とか教育とかいろんなものを使って、一国の富をもう一度再分配していこうよというようなことは、私は積極的社会保障政策

という形で、もう何年も言い続けていることとして、社会保障というのは、成長政策あるいは経済の安定化政策と矛盾するものではなく、むしろ促進するものなんですね。一国の成長を達成し経済を安定化させ、かつ全国的な均整的な成長を遂げていくためには、社会保障は必ず必要なんだという、あるいは社会保障という再分配政策を使わない手はないという形でずっと言うております。そこで一番参考としている成長論というのが吉川先生の経済成長論ですので、いろいろと私、そこら辺のところを今日ご理解いただけて非常にうれしく思います。先ほど中村委員の方から「坂の上の雲」のコマーシャルがありましたので、私のほうからも積極的社会保障政策ということのコマーシャルを、最後にこの場でさせていただきます。

清家座長 どうもありがとうございました。

いろいろまだご意見あるかと思えますけれども、そろそろ時間になりましたので、今日の議論はここまでとさせて……どうぞ。

権丈委員 本日、「働き方に中立的な社会保険制度等の確立」という話がありました。それと関連するところなんですけれども、中間報告の中で、その部分どういうふうに書かれているかといいますと、「非正規雇用者への社会保険適用と適用事業所の対象をさらに拡大する方向で早急に検討するべきである。その際、短時間就労を含め、労働時間にかかわらず保険料を支払う制度についても適用を免れるための細切れ労働時間を設定させないという視点からは、検討する価値があるだろう」というふうに書かれております。

中間報告が親会議に提出されたのは6月19日でした。その直前のこの分科会での会議は6月13日に行われており、その時は、「その際短時間就労を含め、労働時間にかかわらず保険料を支払う制度についても検討を視野に入れて考えるべきであり、まず少なくとも雇用主については、労働時間と関係なく保険料を支払うという制度にすることも検討すべきである」という文章だったんです。「少なくとも雇用主については、労働時間と関係なく保険料を支払うという制度にすることも検討すべきである」という文章がちゃんとあったんですね。私もその意見には反対はしませんと言ったんです。たしかに、私は水町委員と小杉委員のおっしゃる雇用主に限ったりせずに被用者本人にも適用するということは反対しませんこの「少なくとも雇用主については」という文章は、私がこれを言い続けていたんですけれども、そのときに水町委員と小杉委員が、やっぱりこれはやっぱりこれは雇用主に限らない方が良くとおっしゃって、私もその意見は反対はしませんと言ったんですけれども、不思議なことにいつのまにか、私が言い続けてきた「少なくとも雇用主については」の部分が消えてしまっていた。実は、日本の制度の下では、「少なくとも雇用主については」を加えないと、実行不可能で、意味がない報告書になるんですね。ですから、もしよろしければ、前の部分ですから、もしよろしければ、前の部分「労働時間にかかわらず保険料を支払う制度についても検討」は否定しませんので、「少なくとも雇用主については」も加

えた両論併記として、追加ではなくて、最終的に6月13日にここで議論したときのバージョンに戻していただければありがたいと思いますので、よろしく願いいたします。

清家座長 では、その点につきましては、また委員の皆様と少し事務局と意見交換をさせていただいて、可能であればそのようにさせていただくと。ここで、そのようにするというふうには確約はできませんが、させていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。社会保障国民会議につきましては、総理からも10月をめどとして、とりまとめを指示されておりました、そのために本日追加報告事項案を皆様に議論をしていただいたわけですが、できましたら、本日の議論を踏まえて、もう一度私のほうでこの追加報告案を事務局と一緒に改定いたしますので、その手直しをしたものについて、また皆様と少しキャッチボールをさせていただきながら、私のほうでとりまとめをさせていただいて、本体の社会保障国民会議に報告させていただくという形をとりたいと思いますが如何でしょうか。もちろん、その前に必ず皆様方の了承を得られるように、最終文章を回覧します。もちろん、時間的にゆとりがあればもう一回この分科会を開きたいところなんですけれども、親会議との日程等の問題、それからもちろん政治的な日程から言っても、できるだけ今月中にこの報告書をまとめたいということでございますので、既に中間報告のところはかなり意見の集約ができておりますが、この追加の部分についても、そのような形で社会保障国民会議の親会議のほうに報告させていただく形にさせていただきたいと思っておりますが、ご了承いただけますでしょうか。

岡本委員 結構でございます。

清家座長 ありがとうございました。では、そのようにさせていただきます。

そこで、先ほどちょっと申しましたけれども、特に今日の能力開発の部分等について、少し具体的にこういう書きぶり、あるいはこういうふうにしたらどうかというご提案を、ぜひ事務局のほうにメールあるいはファクス、もちろん電話等でもよろしいかと思っておりますけれども、いただければと思っております。その上で、早急に案を作成して、また皆さんに見ていただき、最終案を確定していきたいと思っております。どうもありがとうございます。

それでは、本日の会合はこれで終了させていただきたいと思っております。どうもありがとうございました。