

実践キャリア・アップ戦略推進チーム  
専門タスクフォース  
第1回会合議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

# 実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース 第1回会合 議事次第

日 時：平成 22 年 8 月 31 日（火） 8:26～10:08

場 所：合同庁舎 4 号館 12 階 共用 1208 特別会議室

## 1. 開 会

## 2. 議 題

○実践キャリア・アップ戦略「キャリア段位」について

## 3. 閉 会

<出席者>

大久保幸夫主査

（委員）

青山伸悦委員、伊藤健二委員、大越孝委員、大原博委員、小川健司委員、亀山幸吉委員、川本裕康委員、佐藤建次郎委員、團野久茂委員、藤村伸治委員、堀達也委員、山口満委員、山田久委員、山本匡委員

（政府）

荒井内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、平岡内閣府副大臣、梅溪内閣府政策統括官（経済財政運営担当）、神田内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当）、藤原内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（産業・雇用担当）、板東文部科学省生涯学習政策局長、小野厚生労働省職業能力開発局長、日下部経済産業省大臣官房審議官（経済産業政策局担当）

○大久保主査 それでは、定刻より早いですが、ただいまから「実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース」第1回会合を始めさせていただきます。

本日は、大変お忙しいところ、また朝早いところ、お集まりいただきましてありがとうございます。本タスクフォースの主査を務めさせていただきます大久保でございます。よろしく願いいたします。

早速であります、会の開催に当たりまして、荒井経済財政政策担当大臣から一言ごあいさつをいただきたいと思っております。

○荒井大臣 おはようございます。昨日夕刻、総理から緊急経済対策の基本方針の指示がございました。この円高、あるいは経済の下振れリスクが高まってきたということで、緊急に経済対策をとりまとめよという御指示があったわけですがけれども、その中でかねてから総理が強調してございますのは、一に雇用、二に雇用、三に雇用と、どこかで聞いた、遠い海の向こうでだれかが教育、教育、教育とさけんだのが連想されますが、この間、我が国の経済がデフレ状況になってきてしまっている。これは先進 20 か国の中で、デフレが明らかになったのは我が国だけだと思います。そのために、新成長戦略ではデフレの脱却ということを最大の課題として計画書を作成したつもりでございます。その中の最大のポイントは、やはり雇用をどう確保していくかということでもあります。

この政権は、鳩山政権のときにできてすぐ雇用戦略対話という仕掛けをつくりました。労働界、経済界、有識者、そして政府とが一体になって、雇用をどういうふうに確保していくのかということを経済成長戦略として以来、成長戦略の中でもそのことを強調いたしましたし、また今回、その雇用の中心的なツールになるであろうと思われ、このキャリア段位制度、実践キャリア・アップ戦略というものを打ち立てて、何とか雇用を確保していくための中心的な政策課題としていきたいと考えてございます。

成長分野へどう労働を移動させていくのか、そうした分野での人づくりはどう進めていくのかという観点から、このキャリア段位制度、実践的な職業能力の評価・育成を通じて、若い人たち、あるいは非正規労働者などの雇用に大きく貢献するような仕組みづくりを考えているところでございます。

本制度は、内閣府参与の大久保さんを主査にお願いし、17名のそれぞれの見識ある皆様方に専門タスクフォースのメンバーとして御参集いただき、忌憚のない意見をお伺いしていきたいと考えてございます。

幾つかの成長分野に関する基本的な方針を年末までに、できるだけ早く、年末と言わずできるだけ早くに結論をお出しいただければと思います。特に若年の雇用が極めて大きく悪化をしております。それに対する希望の光を与えていくような、そういう仕組みがあればと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○大久保主査 ありがとうございます。

続きまして、平岡内閣府副大臣からもごあいさつをいただきたいと思っております。

○平岡副大臣 改めまして、おはようございます。ただいま御紹介いただきました内閣府

副大臣の平岡秀夫でございますけれども、後ほどの資料の中にも書いてあります実践キャリア・アップ戦略推進チームの事務局長も仰せつかっているところでございます。これからもどうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

実践キャリア・アップ戦略については、5月25日に開催されました第1回の実践キャリア・アップ戦略推進チーム、先ほど言ひましたが、私が事務局長を務めさせていたひているチームでありますけれども、このチームにおきまして構想の骨子というのをとりまとめいたしました。これを受けまして、新成長戦略、6月18日に決定したものでござひますけれども、実践的な職業能力を明確化し、能力を客観的に評価するキャリア段位制度というものを国家戦略プロジェクトの重要な一項目として盛り込んだところあります。

構想の骨子にもござひますとおり、本制度については、従来の職業能力評価制度とは異なりまして、介護、保育、農林水産、環境、エネルギー、観光分野など、新たな成長分野を中心に導入を図ることにより、これらの成長分野への労働移動を促すとともに、若者や非正規労働者の着実なキャリア・アップを図ろうというものでござひます。

本日から、この専門タスクフォースを中心に、専門家の皆様方に知恵を絞っていただきまして、来月中を目途に当面の対象分野を決定していただきまして、本年中を目途に、先ほど大臣の方からはもっとできるだけ早くということござひましたけれども、対象分野の論点整理を含めた横断的な制度の設計をとりまとめていただきたいと思ひております。忌憚のない御審議を是非ともお願ひ申し上げたいと思ひます。

ここ最近、いろいろな方々と経済ヒアリングというようなことをやっておりますけれども、やはり雇用のミスマッチの問題をかなり多くの方々が指摘されております。もともと雇用に対する需要が非常に少ないという状況の中で、またミスマッチがあるということでござひますので、是非、この新しいキャリア段位制度というものが、そうした問題の解決に少しでも役に立っていく、少しでもと言ひてはいけません、大いに役に立つことを期待しておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○大久保主査 ありがとござひました。

(報道関係者退室)

○大久保主査 それでは、早速でありますけれども、議事に入りたいと思ひます。

本タスクフォースは、5月にとりまとめられました「実践キャリア・アップ戦略」構想骨子に基づいて設置をされたものでありまして、新成長戦略の中においても大きく取り上げられているものでござひます。皆様、新成長戦略をお読みになったかと思ひますけれども、その中の国家戦略プロジェクトの一つとして位置づけをされているものでござひます。

まず、議事の最初に、本タスクフォースの設置の背景等について、お手元にお配りしております資料1、2、3に基づいて、事務局より御説明いただきたいと思ひます。その後、皆さんからの御意見をちょうだいしたいと思ひております。

○藤原参事官 それでは、資料に基づきまして簡単に御説明させていただきます。

まず、資料1についてでございます。本タスクフォースのいわゆる設置要綱でござひま

す。

「1. 趣旨」につきましては、後ほど御説明させていただきますけれども、「2. メンバー」のところにも本日御欠席でいらっしゃいます今野委員、樋口委員を含む17名のタスクフォースのメンバーのお名前を書かせていただいております。

裏を見ていただきますと、事務局は内閣府、それからオブザーバーとしまして、文科、厚労、経産の各局長、審議官、必要に応じて関係省庁事務方追加という体制で進めさせていただくことになってございます。

更に、3は、特に3番目のポツで書かせていただいておりますタスクフォースの配付資料と議事要旨の扱いについてでございます。資料と議事概要につきましては、勿論委員の方々の御了解を得た上ですが、原則として公開という位置づけにさせていただきたいと思っております。ただし個別の事情に応じて、例えば報告書の審議でございますとか、そういった場合は非公開とすることができるとしてございます。

また、その下でございますが、本タスクフォースの下に、個別の分野等に係る専門的な検討を行うための作業部会、ワーキンググループを設けることができるというふうにしております。先ほどから大臣、副大臣からもお話がございましたけれども、今後、分野別の検討の際の仕組みとして、こうした作業部会の設置についても書かせていただいております。

以上、御了解をいただければと思っております。

続きまして、資料2でございますが、キャリア段位制度についてということで、特にこれまでの経緯、今後の進め方を中心に御説明させていただきたいと思っております。

1枚めくっていただきますと、「鳩山前内閣総理大臣指示」という形で書いてございますが、本件について最初に言及がありました4月26日の第3回雇用戦略対話におきます前総理の御指示を抜粋させていただきます。当時、3点の御指示がありましたが、その2番目に本件が出てきたということでございます。少し読ませていただきます。

第二点は、「『実践的な職業能力』の育成・評価」についてでございます。日本は、これまで職業能力の育成は、企業がいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）として行うのが主力でありました。しかし、近年、例えば非正規労働者の方々のように、そうした教育機会をなかなか得られない方々が増大しており、また、新たな成長分野では職業能力の育成体制が脆弱であるという課題を抱えております。このため、教育機関も含め社会全体で「実践的な職業能力」の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたいと思っております。

この指示を受けまして、先ほどからお話がありましたが、政府といたしまして、約1か月後の5月25日でございますが、次のページにある、緊急雇用対策本部の下に実践キャリア・アップ戦略推進チームを設置いたしました。メンバーは2に書いてあるとおりでございます。当時は主査が仙石大臣、事務局長は古川副大臣という形でしたが、その後メンバーが変更になり、今は荒井大臣、それから事務局長には平岡副大臣という形のチーム

編成になってございます。

5月25日の第1回会合では、次の3ページから5ページに抜粋しておりますが、『実践キャリア・アップ戦略』構想「骨子」というものが早速とりまとめられました。

内容を簡単に御紹介いたしますと、基本的考え方ということで、肩書社会からキャリア社会へと書いてございます。組織の課長だ、部長だという肩書ではなく、客観的に評価された職業能力というもので人材自体が評価されるべきではないか、そういった基本的な考え方でございます。

その下で、実践キャリア・アップ制度の導入・普及を図っていく。その際、特に(2)に書いてございますけれども、まずは本年度から来年度にかけて第1次プランといたしまして、これは成長分野の中から幾つかの分野を対象に検討を進めていくことになっております。

次のページの「5か年目標」の骨子というところにもありますが、主な作業という意味では2つです。1つ目が、能力を客観的に評価するキャリア段位、すなわち職業能力評価基準、こういったものを策定していただくというのが1つです。

それから、この評価基準と併せまして、次の③に書いてございます、分野ごとに職業能力育成プログラムを策定していただくということが2つ目です。このプログラムの策定に当たりましては、下のii)に書いてある、働きながら貯金方式、積立方式で履修が可能になるような、そういった仕組みづくりも必要ではないかということも提案、言及されているところであります。

次のページでございます。その他、この骨子には教育システム、すなわち大学・専門学校等の教育機関との連携についても触れております。

また、最後に推進体制の整備ということで、まさに本日お集まりいただきましたこの会合、すなわち推進チームの下に専門タスクフォースを設置する。その中で、見識、実績のある民間有識者の方々も配置しながら制度構築を目指していくということが明記されております。

続きまして、6ページですが、こういった骨子を受けまして、6月18日に閣議決定されております新成長戦略の中で、先ほどから御紹介がございました21の国家戦略プロジェクトがございますけれども、そのうちのひとつといたしまして、このキャリア段位制度が盛り込まれているということでもあります。

7ページ、8ページは、その成長戦略の関係の付属資料でございます。省略いたしますが、御参考にしていただければと思います。

以上が経緯でございますが、最後の9ページに「今後の進め方」ということで、先ほど大臣、副大臣からもこういった方向でというお話がありましたけれども、簡単に書き物にして要約をしております。多くの委員の方々には事前に御説明させていただいております、概ね御理解をいただいているところでございますが、念のために確認させていただければと思います。

今後の進め方ですが、このタスクフォースとして年末を目途に御検討をお願いしたい点は2点でございます。年末ではなく、できるだけ早くということで大臣の方からもお話がございましたけれども、事務的には年末を目途ということですが、①と②ということで、まずは、これは後ほど主査の方からもお話があると思いますが、できれば次回の会合、1か月後ぐらいに開かせていただきます第2回の会合で、導入分野の決定をお願いしたいということです。23年度までに導入する第一次プラン対象分野、概ね3ないし4分野ということで考えてございますけれども、分野案としまして、これは大久保主査の御提案でございまして、介護・ライフケアの分野から1つ、環境・エネルギー（含、林業）の分野から1つ、食・観光、食というのは農業分野でもどちらかといいますと農商工連携とか、第6次産業とか、そういったサービスにかかる分野でございまして、こういったところから1つということで、成長分野であって、一企業だけではなくて、多くの企業・産業に通用する専門家を育成するという観点から、3ないし4分野を決定していくということが書いてございます。

速やかにこの分野ごとの作業部会を設置いたしまして、有識者等により、分野ごとの基準、それから育成のためのプログラム・カリキュラムの策定に当たっての論点整理を、全体の議論と同時に、年内を目途に行っていただくというのが1つでございます。

2番目は、これはまさに分野横断的な課題ということで、このキャリア段位制度全般の横断的な制度設計も年内を目途に、こちらはタスクフォース、この会合をメインに年末までに基本方針をとりまとめさせていただきたいということでございます。具体的な検討事項は詳細を7点ほど書いてございますけれども、先ほど申し上げたことと重複しますので省略させていただきますが、具体的には段位の数とかレベルの設定とか、だれがこういった段位を授与し、評価するのか、その他幾つもあると思いますが、こういったところにつきまして、このタスクフォースにおいて月1回ぐらいのペースで議論を進めさせていただきたいと思っております。先ほどの分野別の検討とともに、行ったり来たりの検討の形になるかもしれませんが、年内のとりまとめを目途に検討していただければというふうに事務局としては考えているところでございます。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。

続きまして、お手元の資料4に基づきまして、私の方から若干の補足として、『『キャリア段位制度』の議論をはじめにあたって』ということで、お話をさせていただきたいと思っております。

10点ほど、ポイントとして私が考えているところを書いております。1つは、活用される制度にしたいということであります。つくることに大変エネルギーをかけて、その後に活用されなければ本末転倒でございます。どうしたら生きて使われ続ける制度になるのか、この観点を重視して議論してまいりたいと思っております。

2点目は、経験を生かしたいということと、横断的にやりたいということでございませ

て、職業能力評価基準についてはもう 10 年以上その必要性が議論され続けてきておりますし、それに基づいた取り組みも随分たくさん行われてきております。そのような中で、今回の委員の方々には、それぞれの分野で職業能力評価基準の作成に携わった方々にも随分多く御参加していただいておりますので、そこでの経験をここにお寄せいただきたいと思っております。その中には、こうやった方がうまくとか、あるいはこういうふうにするとなかなか活用されにくいとか、その両面の知恵があるかと考えております。そして、そこで作り出したものを横断的に展開していきたいと思っております。それは官公民ということであり、産学であり、労使であり、中央と地方であり、そしてまた一つの運営場面で言えば、O J T と O f f J T、両方にまたがっているということもあるかもしれません。このように横断的に展開していくことを念頭に置きながらの議論にしていきたいと思っております。

3 番目は、成長分野でまずつくりたいということでありまして、新成長戦略に書かれている分野ということでもあります。また、キャリア段位制度の性格から申し上げますと、既に長い間歴史を持っている職業で、それぞれの企業の中で独自の定義づけがされている職業について、改めて横断的にそれを定義するのは非常に難しいと思っております。基本的には新しく出てくる職業、そしてこれから多くの雇用を吸収して、そのボリュームが拡大していく職業、そこについてまず集中的につくることが大事ではないかと考えております。それを先行させた上で、必要であればその次の段階に適宜拡大していきたいと考えております。

4 番目は、私のこだわりであり、思いなのですが、このような段位制度をつくることによって、専門家、スペシャリストの労働市場を整備していきたいということでございます。1つの企業だけではなく、ほかの会社に転職をしても通用する一般的技能を持った専門家が働ける社会をつくってほしい。あるいはそういうものを目指して教育を受ければ、そのような技能が身に付く社会をつくってほしいということでございます。

5 番目は「求人票に使われてこそ」ということを書いておりますが、求職者であり労働者のそのような技能を身に付けてほしいというインセンティブにつながるためには、転・就職の場でもこのようなキャリア段位が有効に機能することが重要であると思っております。つまりそれは職業紹介の場面、これはハローワークであれ、民間であれ、そうでありませけれども、そういう場面で求人票にキャリア段位の何段ということが書き込まれて、そのことが実際の就業の成立に非常に大きな意味を持つという状態を思い描きながらスタートを切りたいと思っております。

これは実は N V Q などの他国のものも全部精緻に見たんですけども、実は N V Q も求人票に書き込まれている率は非常に少ないです。という意味では、新たなチャレンジだと私も思っております。

6 番目は、処遇との連動を考えたいと思っております。やはり段位を認定する以上、段位が上がっていったらそれに応じて報酬も上がっていくことが理想的だろうと思ってい



ます。つまりキャリア段位の段位が上がっても、それは余りパフォーマンスには関係ないということでは意味がないわけでありまして、これはつくり方の工夫の部分も非常に大きいかと思いますが、この段位と連動して処遇が上がっていく構造を思い描いてみたいと思っております。

現在、日本で働いている方々は、ちょうど半分、50%の人が年収300万未満で働いているわけですが、このような専門性を身に付けることによって、300万プラスαの年収を稼ぐような働き方がイメージできれば理想的ではないかと考えるところであります。

このようなキャリア段位制度が浸透すれば、均等処遇の一助にもなるのではないかと考えております。

7番目は「わかる」と「できる」という両面がちゃんと担保されている制度にしていきたい。知識だけ持っているとか、あるいは技能だけは持っているということではなくて、一定の知識と技術の両面を持っていることを評価・認定の基準にしていきたいと思えますし、また、そのような教育訓練プログラムを開発していきたいと考えているところであります。

8番目は、ITの活用を冒頭から念頭に置いてやりたいと思っております。訓練プログラムについては、日本のIT化はそれほど先進的に進んでいるわけではないと考えておりまして、そういう意味では、周回遅れのトップランナーにしたいという気持ちがございませぬ。

9番目は、活用を浸透させていくためのテクニックとしてであります。構造的にはシンプルなわかりやすいものをつくりたい。最初の段階でつくり込み過ぎると、浸透しにくくなります。使われていくうちに肉づけがされていくのは結構なんです。一番最初のスタートは構造的にはシンプルなものをつくりたいと思えます。

10番目は、これは新成長戦略そのものがアジア戦略というものを重視してつくられています。ですから、当然ながらキャリア段位制度というものを日本国内だけで運用するのではなくて、その先には海外に事業展開していく事業者が、その国において、このキャリア段位制度に基づく人材育成をする場合も使い勝手がいいように、そのことを前提としておきたいと考えております。

こうやって改めて自分で書き起こして見ると、随分難しいことをやろうとしているなという感じもするわけですが、この新成長戦略発表以降、昨日まで、このキャリア段位制度に対する期待がどんどん高まっておりまして、いろんな方々から頻りにキャリア段位制度の話題を持ち出していただいて、御期待をいただくということがございます。先ほど大臣もおっしゃったとおり、少しでも前倒ししてつくってほしいというような声も随分いただいておりますので、皆さんの積極的な御参加をお願いしたいと思っております。

それでは、ちょっと御説明が長くなりましたけれども、これからは皆さん方にお一方ずつお話をいただきたいと思っております。自己紹介を兼ねてということでもありますけれど

も、これまで職業能力評価とか職業教育ということについて、いろんな形で関わって来られた皆さん方だと思っておりますので、その辺についての御経験とか、あるいはこのキャリア段位制度についてのお考えなどを、お一方ずつお話をいただければと思っております。

全体のお時間の関係で大変恐縮であります、お一方2分程度を目安にお話を順次いただければと思っております。

それでは、順番にということで、青山さんからよろしく願いいたします。

○青山委員 日本商工会議所の青山と申します。よろしくどうぞお願いいたします。座って説明させていただきます。

私ども商工会議所は、御案内のとおり全国に515の主に都市部に立地する総合経済団体でございます。商工会議所法という法律に基づいてできている団体でございます。

その目的というのは、地域経済の活性化、地域の商工業、特に中小企業の活性化、ひいてはそこで福祉の増進に期するということを事業としてやっております。

現在、99.7%が中小企業でありますし、労働者、従業員の方々の全体の7割強が中小企業に働いておられるということで、如何にこれから地域経済を再生させ、そこに住む人、働く人、企業が活性化していくかということが大きなテーマとなっております。

特に中小企業の活性化については、新成長戦略においてももうたわれているところでございますが、昨日の経済対策でも盛られているとおりに、これからは内需のみならず中小企業の海外展開が非常に不可欠になってくるということも言われておりますので、特に先ほど申し上げました地域経済、中小企業という観点から、御議論に参加させていただきたいと思っております。

それから、もう一つ、実は私ども常々思っていることではございますが、どんな職業能力基準であっても、そこにあるベースが必要だろうと。共通的なベース。どんな場、分野でも共通的なベースが必要であると思っております。以前、経済産業省さんがやられた社会人基礎力の考え方がございましたけれども、そういう基礎的な能力がベースにあって、恐らくその上にこれから成長するであろう分野が専門的に加わってくるんだらうと考えております。そういう観点から、私は議論に参加したいと思っております。

最後でございますが、実は雇用吸収力を一番持っておりますのは、即応的と申しますか、中小企業がどうしてもその受け皿になっていかざるを得ないだらうと考えております。中小企業も非常にバラエティーに富んでおりますので、そういうところに如何にこの成長分野に誘導していくか、その誘導をするために、どういう人材を輩出していくか、ここが非常に課題になってくると思っております。よろしく願いいたします。

○伊藤委員 慶応大学の伊藤と申します。よろしく願いいたします。

私の方では、これまで「若者自立・挑戦プラン」ということで経済産業省、文部科学省、厚生労働省3省連携して、まさにここで議論しています英国のNVQをベースにしました、ランダイレクトサービスというのがイギリスで行われておりましたけれども、これを3年かけていろいろな検討、実施をしてまいりました。

特に平成 16 年から、ここで取り上げられております e ラーニングを含めた草の根 e ラーニング研究会といったものを 3 省庁連携で研究会を立ち上げて、そこの事務局を務めさせていただいておりまして、今回は NVQ をベースにしたキャリア段位ということでございますので、是非そういったところに過去のうまくいったこと、難しかったこと、この両方を反映させていただければと思っています。

特に平成 17 年は実際にどういった品質保証にすればいいのかとか、アドバイザーにすればいいのかといった基準をきちんと決めて、約 4,000 人の方に学習いただいて、その学習の場においては IPA さん、日本商工会議所さん等々の皆様と一緒にやってきました。そのときのさまざまな実証データがございます。

翌年度は経済産業省さんと中心にやっていたので、自立化に向けた検証をしっかりとやってみようということでございましたので、自立化に向けて持続的なモデルをきちんとつくらねばならないだろうという観点で、そのときも約 5,000 人に提供して、81 人のアドバイザーの下、修了者の満足度 80 点ぐらいにしたという実証データをつくっております。

2 年間で約 9,000 人の方々に受講いただいて、最終的に 180 人のアドバイザーの方々にいろいろとサポートいただくことで、今回もパーソナルポートというのがあろうかと思えます。なので、そういったところにうまく反映していければなと思っています。

本タスクフォースでは、そういったラウンドダイレクトサービスの日本版のデータを膨大にためております。是非持続的な仕組みをつくっていくに当たって大学、職業訓練機関、教育システムを含めて貢献していければと思っています。

紙を簡単につくらせていただいておりますので、紙を見ていただければと思いますが、『実践的キャリア・アップ戦略』構想に向けた課題メモ」ということで、今、具体的なことはいろいろと申し上げましたけれども、問題はかなり全体で見たいと思っています。

左から求職者、教育・職業訓練機関、一番右に企業という流れであります。そこに社会人や学生、未就職者等の数字を入れさせていただいておりますが、職業訓練機関にしろ大学、専門学校についても、それぞれのところでパーソナルサポートが対応しながらキャリア段位をちゃんと習得し、右に流れていってインターン、非正規社員、正社員に上がっていく。人材流動化を各分野含めて各分野内、分野間を含めてやっていくということかと思いますが、ここに吹き出しをたくさん付けております。個別には申し上げませんが、たくさん課題があるかと思っています。特に先ほど申し上げたようなさまざまな実証データも持っておりますので、この課題を一緒に考えていければと考えております。

昨日出ました経済対策においても新卒雇用の話も出ていました。ただ、それは即効性の問題であって、中長期的には NVQ を中心としたキャリア段位の仕組みをしっかりとつくっていければと思っていますので、大学の立場においても是非大学生に向けて、専門学校生に向けて、キャリア段位を含めたキャリア教育を推進していければなと考えております。

実際に推進していくに当たって、めくっていただきますと 2 ページ目に「実践的キャリ

ア・アップ戦略」構想と既存の政策。自立的に進めていくため、持続的に進めていくためにも、既存の政策・制度との整合性をしっかり整理していかないと、位置づいていかないだろう。

大久保主査からありました持続的な仕組み、特に既存でさまざま実践されている制度・政策があるかと思います。それとの整合性をしっかり整理して、それらの課題を解決する方向で持続性のある政策・制度に仕上げられるか。特に関係する組織・人を改革していくモチベーションを、しっかりどれだけ与えていけるかという観点で、それぞれの職業訓練機関、大学、専門学校等の教育機関、パーソナル制度ごとに関連制度、関連施策例、特に来年度の予算要求もされていらっしゃるかと思いますけれども、この辺の予算との関連も出てくるかなと思っております。

是非、上から3つ目、4つ目に書いてある持続性のある制度・政策に向けて、その持続性を実現していくに当たってのモチベーションを、しっかりつくっていきなと思っております。データについては1万人のデータをきめ細かくとっておりますので、是非適宜質問なり参加させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○大越委員 桜美林大学の大越と申します。これまで大学におけるキャリア教育、文科省の就職問題懇談会等で高等教育機関における、特に大学、短大生等の就職問題、就職の早期化の是正の問題、各設置校別、つまり国立、私立、短大、専修学校等のそれぞれの課題について、今まで検討をする機会に恵まれてきました。

今回、機会を与えられましたこのタスクフォースの中では、大久保主査からも話がありました段位制度についてどう取り組んでいくのか、あるいは既存の制度とのすり合わせ等をどうするのかということが、大きな課題になると思います。

職業に関わる段位制度というのは、例えば英語とか語学に関する英検1級あるいはTOEFL、TOEICの得点などと比べて明確に決めるのが非常に難しい部分があります。例えば英検3級であれば中学卒業程度とか、2級であれば高卒程度という、1つのカリキュラムの前提となる課題が非常に明確に見えていると思います。職業段位となると果たしてどう段位を区分けしていくのかというのが、大きな課題であると思います。

もう一つは対象となる若年者が非常に多様であるということ。これにどう我々は向き合っていくのか。いわゆるフリーター、無業者の方あるいは高卒、大卒、専修学校、専門学校の方も含めて対象にしていった場合、どのようなカリキュラムなり事前学習プログラムを設定していくのか。この辺りの議論を整理しておく必要があります。

もっと大きな課題は、このような多様な未就労働者を対象とした就職支援制度となると、これをどういう形で評価していくのか。評価者のトレーニングはどうするのか。評価の妥当性、客観性、均一性というのはどう検討していくのか。さまざまな問題がありますし、技術的な面から検討していくと職業訓練学校、大学校とのすり合わせも必要になってくるでしょう。

さらに、これを実効化していくためには大久保主査も言及されたとおり、どうやって企

業あるいは社会の中で認知してもらい、就労の強力なツールとして役立てることができるのか。つまり、段位制度を積極的に企業の採用に取り入れてもらうためには、企業の方々の協力なしにはできないのではないか。それから、それぞれの段位ごとの基礎学力となるものをどう担保していくのか。かつて厚生労働省がYESプログラムを導入した際、基礎学力として数の理解とかコミュニケーション能力、職業人意識などの項目があったと思いますが、そういう基礎力をカリキュラムの中に取り入れていくのか。

最後に、この段位制度を実施する主体はどこになるのか、どういう組織でやっていくのか、国なのか独立法人なのか民間なのか、あるいは学校等の法人になるのか。認定あるいは運営母体もどうするのか。その費用はどうするのかということも大きな課題なのかなと思います。

先ほどから話題になっているeラーニングについては、非常にこれは良いツールになるのではないかと思います。我々は大学の教員の免許更新あるいは不登校児の就学支援等でウェブを使ったプログラムを導入し、本人認証ができるプログラム開発等の実績があります。このツールを利用すると資格試験まで含めて個人認証ができて、確実にウェブを利用した活用というのが将来的には有効であると思っております。これから積極的に議論に参加させていただきたいと思っております。

○大原委員 日本人材派遣協会の大原でございます。私どもは事務系の派遣会社を中心に、約700社の会員で構成をする派遣元事業主団体でございます。

労働者派遣事業につきましては、ここ数年さまざまな問題が社会問題化いたしまして、現在は規制強化に向けました派遣法改正案がさきの国会に提出されまして、現在継続審議扱いとなっているところでございます。私どもといたしましては、私たち自身が襟を正さなければならない点については真摯に受け止め、コンプライアンスを重視した事業運営を徹底するよう努めておりますけれども、他方、派遣という働き方がすべて否定的なものとして見られていることについては、大変遺憾に思っているところであります。

労働者派遣事業が法施行後24年間果たしてまいりました役割と、今後も我が国の経済社会の発展に必要なシステムであるということについて、私どもとして社会全体に対して派遣の正しい理解促進に努めているところでございます。

いずれにいたしましても、派遣で働いている方々は本当に働く事情はさまざまでございます。目的を持って誇りを抱いて働いている多くの派遣スタッフの方々がいらっしゃいます。スタッフと企業の多様なニーズをマッチングさせる働き方として位置づけるべきと考えております。

前置きは以上にいたしまして、先ほど来お話があるとおりの少子高齢化であるとか、労働力人口の減少という我が国の状況下において、今後も我が国の経済が持続的な発展を遂げるためには、雇用形態に関わらず生産性の向上、人材の確保、育成が急務の課題ということについては認識をいたしております。

実はこうした中、短期、断続、移動という働き方を特徴とする派遣スタッフの方々の能

力開発はどうかと申し上げますと、残念ながらO f f J Tを含む教育訓練の機会は限定的であります。したがって、総じてキャリアが積み上がりにくい状況でございます。更に派遣スタッフは最近でこそ中高年の方々も増えてまいりましたけれども、やはり 20～30 代の若年層が主流でございまして、こうした状況を看過いたしますと、十分な職業能力の開発及び向上が図られないまま、職業キャリアといったものの持続的な発展はなかなか容易でない状況でございます。

そこで、実は当協会におきましても派遣スタッフの方々の能力開発に対するさまざまな施策を既に展開してまいりました。

1つは派遣スタッフの方々を事務処理のスペシャリストとして認定しようということで、事務処理技能審査制度、オフィススキル認定制度という名称で、10年以上にわたりまして資格認定制度を実施、運用してまいりました。また、派遣スタッフの方々にウェブ上でさまざまなトレーニングが可能なOA、ビジネスマナーでございますけれども、ウェブスキルチェックシステムといったものの提供もしてまいりました。

しかしながら、さまざまな事情でこれらの施策は今、一旦取りやめをいたしております。この取りやめに至った主な要因でございますが、資格を取得しても資格の取得者へのインセンティブの付与というところまで、全体としては踏み込めなかったということでございます。つまり、資格取得者は私ども 700 社の会員企業どこで働いても、例えば共通同額の資格手当が受けられるといった仕組みを構築するところまで至らず、残念ながら当該制度が広く普及しなかった。この点は先ほどの大久保主査の資料4の(6)に記載があるところでございます。したがって、この点は大変重要だろうと考えております。

いずれにいたしましても、人材派遣は人に関わるビジネスでございますので、最も大切かつ重要なのは、派遣スタッフの皆さんであることは言うまでもございません。働く人々が安心感と希望を持って、派遣という働き方を積極的に選んでいただけるような環境整備が必要不可欠であると考えております。したがって、派遣という働き方が魅力的に映って、今後も派遣で働き続けたいという意欲を喚起させなければならない。派遣スタッフの方々の能力開発を促進して、派遣就労を通じて有意義なキャリア形成をスタッフの方々に実感していただくこと、これが大変重要だと考えております。

今回のキャリア段位制度が、派遣労働者の方々にとっても有意義な施策となるよう期待をしておりますし、我々といたしましても、何がしかお役に立つよう努めてまいりたいと考えているところでございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○小川委員 I P Aの小川でございます。私はもともと外資系のI T企業で二十何年間技術者として現場で働いておりました。ここ 10 年ほどはI T企業の人材育成、特に技術者の人材育成及び独立行政法人で国のレベルでのI T技術者の育成を職務としております。

I Tの世界で同じような状況が 10 年ほど前に起こっています。その当時から我々の業界は3 Kだということで若い方がなかなか入ってこないとか、人材の育成が難しいということで、I T業界の中でスキル標準を決めております。今回のキャリア段位制度の御参考

になりましたらということで、少しだけお時間をいただきまして概略を用意いたしましたので、御説明をさせていただきたいと思えます。

「スキル標準概略」というIPAの真っ赤なロゴが付いている紙でございます。ITの世界はスキル標準というものを3つほど持っております。ITスキル標準、組み込みスキル標準、情報システムユーザースキル標準という3つのスキル標準です。

ITスキル標準が一番歴史が古く、2002年12月に発表しております、主に情報サービス産業、企業名を出せばNTTデータさんとか富士通さんとか、そういう情報のサービスをしてられる会社の方が使用されるスキル標準です。

組み込みスキル標準と申しますのは製造業、例えば携帯電話であるとか、今、ハイブリッドカーが主流になりつつある自動車産業で組み込みのソフト技術者をどう育成していくかというために決めました標準になります。

そのほか情報システムユーザースキル標準はユーザー企業用です。例えば内閣府もユーザーさんですので、そういうところでのシステム部門の方がどういうスキルを持たないといけないかというのを決めた標準です。これらの3つのスキル標準を持って我々経済産業省、IPAは人材育成を進めております。

この3つのスキル標準というのは成り立ちや対象の企業が違いますので、このままではばらばらのまま推進していくことになるという懸念があり、2008年10月に共通キャリア・スキルフレームワークというものを発表いたしました。それを情報処理技術者試験と準拠させるようにいたしました。

情報処理技術者試験というのは私どもが運用しております国家試験でございます、年間約62万人の受験者があるものです。それによって今回決めようとしております段位制と同じように、この試験を通ればどういうレベルになるかということを明確にすることにいたしました。

次のページにまいりましてレベル判定ということでございますが、3つのスキル標準というのはレベル1～レベル7まで決めております。レベル1～レベル7まで必要かどうかというのはまた別の議論だと思えますが、レベル1～レベル3までは試験で決めていく。例えばレベル1であればITパスポート試験、レベル2であれば基本情報技術者試験を通れば、レベル1であると認めていこう、レベル2であることを認めていこうというものであります。

レベル4以降は我々が持っております試験に技能を加味して、インタビューなどを受けてレベルを決めてくださいということです。レベル5～レベル7になりますとどのような実績をあげてきたかという説明をして、そのインタビューを受けて評価してくださいということにしております。

レベル7というのは国内のハイエンドプレイヤーかつ世界で通用するプレイヤーということで、多分日本でも数百人ぐらいしかいないのではないかと思います。そういう高いレベルまで目標を持って、技術者の方々に成長していただきたいという意味でスキルの段階

を決めております。

このスキル標準というのは、先ほど主査からもお話がありましたが、我々はポテンシャルでは判断しない。結果や実績で判断する。レベル4になるためにはこれだけのプロジェクトを3回成功した、金額で十何億円、5億円とかのプロジェクトを3回成功して、そのためにどういう役割をしたか、リーダーであったか、あるいはどういう人材を育成したか。そういうようなことでの実績で判断すると決めています。

と申しますのはIT産業のそういう可能性、ポテンシャルで上に上げていった結果、トラブルのプロジェクトが多くなり、余り自分から言うのも変ですけども、3Kの状態になったりということだったのです。そういう反省を踏まえて結果を出した人、3回成功した人は、次も成功する確率が高いだろう、絶対ではないのですが、そういう実績で判断するというフィロソフィーでやっております。

次のページのフレームワークというのは、ITスキル標準11職種で35分野と決めているのですが、どういう職種でどういうことをやっていればレベル4で、それは実績とスキルで決めますという一覧表です。この中で自分の仕事は何かという自覚を持ってもらう。自分はどういうレベルであるか。レベルを上にするためにはどういうスキルを身につけないといけないかということを示して、自己啓発で上に上がっていただくことを考えたものでございます。

長くなりまして申し訳ございません。最後にIT企業におけるITSSの活用状況ですが、大企業と言われる1,000名以上のところでは82%ぐらいが活用しているとか、参考にしていると答えをいただいております。ただ、先ほど日商の方がおっしゃいましたが、我々の課題も中小企業に今後どう入れていくかであります。この辺も段位制度で決まっていけばと思っています。

最後ですが、アジアにこの試験を展開しています。11か国と連携しながら試験実施や各国試験との相互認証をしております。ITスキル標準ということではベトナムなどにも展開する努力をしております。

○亀山委員 淑徳短期大学の亀山と申します。淑徳短期大学で介護、福祉関係の教育に携わっておりますけれども、その前は介護福祉施設で20年ほど働いてまいりました。そのころから思っておりましたが、コンクリートから人という点もございしますが、21世紀は是非そういう方向でということが私自身のテーマでございましたし、先ほど平岡副大臣からお話ございましたけれども、需要と供給のミスマッチと言うんですか、そういう点で考えますと昨年度私どもの大学ですと、施設から卒業生に対して5～6倍の求人が来ております。

厚労省の方も今日おられるかと思いますが、そういう点で恐らく介護関係は需要と供給というテーマで検討し、なおかつ介護関係、教育のシステムの問題等々で走りながら、急いできたようなところがございしますので、今回改めてこういうような教育システム、あるいはキャリアの段位制の問題について深めようということは、大変タイムリーなことだと



思っております。

先ほど大久保主査からお話がありました（１）～（１０）の点も、大変内容を深めていく必要があると思いますので、そういう点で是非私も関わっていきたいと思っています。ありがとうございました。

○川本委員 日本経団連の川本でございます。私は経団連では労働問題を長年担当いたしておるところでございます。ちなみにちょっと紹介いたしますと、経団連はいわゆる企業が直接会員になっている法人会員さんというものと、各産業で団体さんが参加しておるもの、各地方 47 都道府県の使用団体、経済団体が参加しております。こういう団体会員というものが成り立っているところがございます。したがって、さまざまな労働問題につきましても担当の委員会がございまして、併せてこういう産業あるいは地方の団体の皆さんからも御意見をいただきながら、いろんな提言をさせていただいている団体でございます。

本日は第 1 回会合でございますけれども、先ほど資料 2 をお配りいただきました。その 9 ページに今後の進め方というものが出ております。この進め方については私は特段異論はないところがございます。既に多くの産業職種におきましては、例えば評価基準が設けられているとか、あるいは国家資格、検定があるということございまして、そういうものを考えますと、この案にありますとおり既存の評価基準とは重複しない新しい成長産業を主に対象にしていくということは、望ましいなと思っております。

制度設計に当たっての留意事項について少し申し上げますと、今回の制度の目的というのはあくまでも職業能力評価と、教育能力開発を結び付けるということだろうと思っております。したがって、新規の成長分野で働いている方々あるいは働きたいと思っている方々にいかに配慮するかがすごく大事なんだろうなと思っております。つまり段位制度は既に働いている人たちにとって、新たなハードルになったらまずいのかなということも考えておかなければいけない。あるいはさまざまな労働者のことも勘案しながら、キャリア段位というものが目指す目標とか道しるべという形として機能して行って、新しい当該新規分野が人を引き付けることにつながるようなツールとして活用されていくと、非常に有意義なのではないかと思っております。

その意味で余り急ぎ過ぎて極端に専門的過ぎるとか、物すごく細かな部分まで考えてやり過ぎるということよりは、なるべくわかりやすい制度をまずは構築して行って、普及をしていくことを念頭に置くことが一番大事なのではないか。そう考えたところでございます。

併せまして、先ほど大久保主査から資料 4 ということで（１）～（１０）まで出ました。大変共感できる場所もございまして、私としては（６）はどういう解釈をするかによっては難しい問題でありまして、賃金というのは簡単な 1 つの要素で決まっていないという状況でございますので、この辺については少し中身によっては異論もあるところがございますけれども、いずれにいたしましても（１）～（１０）を見ますとなかなか結構大変な難

しい問題もはらんでございますが、いずれにいたしましてもキャリア段位制度の制度構築を非常にいいものにして、普及が将来されていくように、私どもも一メンバーとして協力してまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○佐藤委員 日本人材紹介事業協会の佐藤と申します。人材協と略称しておりますが、人材協は主にホワイトカラーを中心にした職業紹介をやっておる団体、約 300 社が集まっている団体でございます。ざっとその中で 4,000~5,000 名ぐらいのキャリア・コンサルタントを抱えながら、就職あるいは再就職の御支援をしているという業者でございます、そういう意味で今回の御提案のプロジェクトでは、キャリア・コンサルティング的な部分でのお役に立てる要素は持っているのではないかと。あるいは人材協としても、今まで主に厚生労働省を中心にしたいろんな形の研究会にも参加させていただいておりますので、その知見も少しは生かしていただけるのではないかと考えています。

立場を超えて3点だけ私の私見を申し上げますと、1つはどうも最近の若い人たちの動きの中で、段位をとるのが目的化するという傾向があつて、そうではなくて仕事をしながらこの段位をとる、あるいは職業に就いて段位をとるという仕掛けをどうやってやったらいいだろうかというのが1点でございます。

もう一つは、これも大久保主査の御提案どおりで的を絞って、早くそれを仕上げるということで、くれぐれも横断的なレベルの調整に労力を割く必要は余りない。どうしても制度をつくると、その甘辛を調整したがる傾向があるので、むしろそれぞれ単独のレベルそれでいいのではないかとこの割切りが要るのではないかとこの気がします。

3点目は、これもこのプロジェクトを相当超えるんですが、これから目指そうとする新成長分野というのは多分肉体的にもきつい、労働負担も大きいのではないかとこの、バラ色の仕事ではない。そういう意味では仕事の近代化という意味で、しかも自主努力ではなかなか難しい分野もあるだろうという気がいたしますので、国としても支援というか、昔は重厚長大型産業のときも多分そういった支援があつたのではないかとと思いますが、これからの成長分野に恐らくもう盛り込まれているとは思いますが、繰り返しになりますけれども、そういう支援も要るのではないかとこの気がいたします。

以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○團野委員 労働組合連合の総合労働を担当しております團野と申します。出身は鉄鋼企業であります。

昨日、大久保主査から資料が送られてまいりまして、目を通させていただきました。その考え方には基本的に賛成であります。そういった観点から、簡単に意見を申し上げたいと思います。

策定したとしても活用されなければ全く意味がない。そのとおりだと私は思います。したがって、新産業も当然重要でありますけれども、活用という点でいえば既存分野についての段位の策定は、産業界とひとつ進めていく中で、問題点を浮き彫りにするという意味

合いにおいても効果があり、キャリア段位についての周知がより徹底されることになっていくのではないかと認識いたしております。まず成長分野からということについては基本的に賛成であります。既存分野においても何個か、それもスペシャリストのところでは構わないわけでありまして、処遇についても日本的な大きくくりというか、ヨーロッパ的な賃金決定をしておりませんので、ある程度大きくくりで年次の広いものでいいので、使えるものを、活用できるものを策定していくべきではないかと思っております。

小さく生んで大きく育てるのも重要であります。余り小さいと見過ごされてしまうこともございますので、お集まりの皆さんと議論しながら仕事、能力、育成ということだけではなく、処遇も含めて日本型の労働における新たな社会軸を打ち出すべきではないか。能力の基準というか、それだけではやはりこれまで活用されてこなかった。見過ごされてきたわけで実際には活用されてこなかったと言えるわけでありまして、それを活用されるものにするために、どうまとめるかが重要ではないかと思っております。

以上です。

○藤村委員 雇用・能力開発機構の藤村と申します。よろしくお願いたします。私どもは全国の公共職業能力開発施設で若年者の職業能力開発、離職をされた求職者の方々に対する離職者訓練、ジョブ・カード制度の普及促進、その中には雇用型訓練という、今回のキャリア段位制度の中で一番根幹をなすOJT手法を中心とした、教育訓練を推進する役割を担っているところでございます。さまざまな関係機関の方々と連携、協力いたしまして、人材育成の成果を雇用に結び付けるという現場に立たせていただいているところでございます。

今回、職業能力開発に関しまして、さまざまな実務的ノウハウを積み上げてきたところでございまして、この辺を今日はお時間の関係もございまして、2点だけお話をさせていただきたいと思っております。

特に若者の方々には安定した職業生活を目指せるという、現実的な夢と希望が見えるようにしないといけないと思っております。その中でジョブ・カード制度のキャリア・コンサルティングを通じた支援といいますのが、キャリア段位制度の一番最初になるのではないかと思います。特に私たちが現場で若者を見ておりましたら、このジョブ・カード制度を利用する最初の頃には、ずっとうつむいていた若い方々が、徐々に顔が上がってきまして、何か発見したような、そして夢と希望を持てるようなキャリア・コンサルティングの現状を見てまいりました。

まず、うつむいていた顔が上に上がってくるような、入口のところの用意をしっかりとしていく必要があるのではないかと思っております。それにはキャリア・コンサルタントを受けやすい機会の均等、平等化を図る必要があると思います。現状では、全員の方々が受けられるような現状にはないと思っております。

2点目につきましては、雇用型訓練、これはジョブ・カード制度の根幹を成すもので実際にある話ですが、私どもの方にいろいろな企業さん方がつくられた評価基準をみる機会

があります。その中を見ておりましたら、例えばホテルの事例で言いますと自動化されたビジネスホテル、通常のビジネスホテル、旅館、シティホテル、ハイエンドのホテル、リゾートホテルいろいろあります。その中のOJTをどこで受けるかによりまして、そのホテルごとに職務内容が異なりますから、そこでのOJT評価というのは非常に難しく感じております。すなわち、OJTの職業能力評価基準が職場ごとに異なっているからです。

そこをどのように整理して、また、そういう学べるOJTの機会を平等に設定できるかということが大きな課題になると思います。そして、先ほど他の方もおっしゃっていただきましたが、評価者に対する訓練、それに掛かるコスト、労力も大きいと感じております。

以上2点お話をさせていただきました。ありがとうございました。

○堀委員 堀でございます。7年前まで北海道の知事をやっておりましたけれども、現場を離れて大分経ちますので、最近の情勢には疎いところがございますが、現職当時、このキャリア段位制度に近いようなことを何点かやった経験がございますので、それをちょっとお話させていただきたいと思います。

1つは北海道は観光が大きな産業なんですが、観光の質もだんだん変わってくる。いわゆるツアー型から屋外型、アウトドア型に変わってくるのではないかとということで、それに対応する受入体制をつくらなければならないといったときに、たまたま最近もトムラウシで大変な事故があったんですが、羊蹄山というところでやはり中年の女性の方が凍死をしました。アウトドアについては必ず危険が伴うので、しっかりとしたインストラクターの資格制度をつくらなければだめだということで、アウトドア資格制度というものをつくりました。

これはいろいろあるんですが、アウトドアスポーツに限りまして山岳ガイド、自然ガイド、当時流行っておりましたラフティング、カヌー、ホーストレッキングの5分野についてインストラクターを、いわゆる道が資格を与えるという制度をつくりまして、これは条例までつくってやったんですが、残念なことに山岳ガイドについて言えば危機感が足りなかったのか、またトムラウシのような事故が起きてしまったということで、大変残念に思っておりますけれども、今、道ではその中身をかなり改正する動きがあります。

ただ、そういう資格をつくと同時に、一方で北海道の働く仕組みもつくらなければならないということで、マルチワークシステムということで、北海道の仕事というのはどちらかと言うと季節性とか地域性でミスマッチが多いものですから、地域において年間を通じてできるだけ切れ目なく働ける仕組みということで、マルチワークという表現を使ったんですが、例えば冬であれば林業の仕事ができます。夏は農業の仕事ができますし、アウトドアスポーツのインストラクターの仕事もできます。

そういう幾つかの分野の仕事を通じて、年間地域の雇用に貢献するシステムをつくったかどうかということで、これを実証的にやらせまして、今、何年か経ちましてこれをそれぞれの地域でやっているところもございますが、私は北海道のようなところはむしろそういう段位制度とサポートシステム、雇用システムみたいなものを一緒につないでいかない

と、うまく機能しないのかなという気がいたしました。

ちょっと思いつきみたいなことで申し訳ありませんけれども、そういう実践的な仕組みづくりも必要かなと思っておりまして、これから少し私なりに勉強させていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○山口委員 中央職業能力開発協会の山口と申します。私ども中央協会では能力の見える化ツールであります職業能力評価基準、評価基準を基にジョブ・カードの中のモデル評価シートといったものを策定しております。また、評価制度としての技能検定、ビジネスキャリア検定等の事業も行っております。更に技能向上の達成評価としての技能競技大会といった事業のように、職業能力評価を中心に事業展開を行ってきております。そのほかにキャリア・コンサルティングの研究会ですとか、先ほどもお話に出ましたYESプログラム等の事業も行っておりまして、個人のキャリア自立支援とか、若年者就職基礎能力向上支援の事業を行ってきたところではあります。

このたびの専門タスクフォースの目的が成長分野、人づくり効果の高い分野を中心にした職業能力の育成評価の推進ということでございますので、大学、短大等の教育訓練機関あるいは雇用能力開発機構さんの教育訓練といったものと、私どもの能力評価がうまく一体となって政策が推進されれば、時代に合った人材の育成、確保の実現にもつながるのかなと思っております。

ここで私どもが行っております評価基準について簡単に御紹介をさせていただきます。キャリア段位制度の設計の段の数だとか、レベルの設定にも関係すると思いますが、まず対象とする成長分野におけるそれぞれの段階における必要能力をきちんと明確化、いわゆる見える化して、国としてキャリア段位制度との関係において社会一般に発信していくこと、これが何よりも重要かなと思っております。それには私どもで策定をさせていただいております評価基準も役立つかなと考えております。

私ども協会では、企業と働く個人の双方にとって職業能力の共通的なものさしとなります評価基準を、業種ごとに策定してきておりまして、これまでに 42 業種を完成しております。今年度は更に昨年度から検討を開始しております旅館業だとか、施設介護業を含めた 4 業種が完成する予定になっております。

評価基準は仕事を遂行するのに必要な知識に加えて、成果につながる職務行動例というものを担当者レベルのレベル 1 から、いわゆる部門長のレベル 4 まで 4 段階のレベルに区分して整理、体系化していることが特徴でございます。もう少し説明するならば、それぞれの業種の中にどのような仕事があるのか、その仕事の内容を職種、職務、課業と細分化いたしまして、従業員に分業、分担することができる単位ごとに求められる職業能力を、能力ユニットとして整理しております。能力ユニットは更に数項目の能力細目に細分化した上で、職務遂行のための基準と必要な知識を示しているところでございます。

この基準の策定に当たっては私どもの協会と委託をしております調査会社が、業界団体さんにも多大な協力をいただきまして、それぞれの業種の仕事について必要と考えられる

職種あるいは職務をあらかじめ洗い出しております。それを検討委員会にかけて検討し修正した上で、実際に企業に出向いて主に面接法という手法で職務分析を行っております。同じ業種でも実際は企業規模だとかやり方、作っている製品によっても求められる職業能力が異なる場合がございます。そういったことがありますので、その辺りも留意しながら面接する企業を選定しているところでございます。

私どもが作っている評価基準は、いわゆる企業横断的に活用できるということを目的としておりますので、職務分析のステップというのが非常に重要だと思っております。一次調査、二次調査を通して企業の担当者に面接を繰り返し実施するために、策定するまで1年以上かけてきております。

評価基準は、作ることが目的ではなくて、使われてこそ意味があると思っております。最近になって評価制度を活用してパートタイマーの評価制度を再構築したとか、社員一人ひとりの業務を明確化してキャリア・アップを図るための新能力評価システムを導入したとか、評価基準を活用して業界としての検定制度を立ち上げた、あるいはこれまでの制度を見直したという事例も出てきておりますが、まだまだ十分に活用されている段階にはないと認識しております。

これまでは対象職種を増やすところに注力をして、四十数業種の策定を行ってきたところですが、これからはこれをいかに活用してもらうのかということが必要だと思っております。今年度はそのための普及検討会も開きたいと協会では考えております。

評価基準は先ほども述べましたように、企業横断的に企業と個人の職業能力の共通言語となり得るものでありますが、活用に当たりましてはそれぞれの企業にフィットするようなカスタマイズをすることが重要でございます。カスタマイズしやすくするための仕組みを考えるとということが、こういった制度が普及していくことの1つの要因だと思っております。特に中小企業さんにおきましては、カスタマイズするための援助者の存在も必要かなと私は考えております。

企業が独自にこういった必要能力の明確化とか、あるいは評価制度を新たに作成するというのは多大な時間と経費、マンパワーが必要になると思っております。この評価基準を活用することで、そこの部分が軽減されるとともに、業種共通の評価基準が普及することで、いわゆる企業間での労働移動だとか、職業能力のミスマッチの解消にもつながるかなと思っております。ともかく必要能力をきちんと明確化して、国として社会一般に発信していくのが何よりも大事なかなと思っております。

先ほどのお話の中で、余り時間がかけられないということでございます。先ほどの42業種の中でいわゆる介護関係、環境関係、観光の中のものも幾つか策定しております。例えば環境関係は産業廃棄物処理業だとか、観光で言いますとホテル業とか、今作っています旅館業だとか、介護関係では在宅介護、施設介護、食ではパン製造、外食産業、スーパーマーケット業、コンビニエンスストア業などが既に開発されておりますので、時間がない中で決めていく上では、そういったものが御利用できるのかなと思っております。

ざいます。

以上です。

○山田委員 日本総合研究所の山田と申します。私はもともとマクロ経済が専門なんですけれども、この10年ぐらい労働市場全体の設計に関しましていろいろと分析あるいは発言をさせていただいております、実は今回のキャリア段位制度のモデルになっているNVQというのは、この10年来私自身も日本の労働市場の変化の中で、戦略的に労働市場の在り方を時代に合ったものに変えていくときに、重要なものだとずっと考えておりましたので、そういう意味では今回非常に感慨深く思っています。

皆様方本当にこの分野のスペシャリストの方々の中では、私自身はマクロのエコノミストということではジェネラリスト的なところなんですけれども、今回集まれた皆様で、いろんな立場で利害が対立したりするというのは実際にあると思うんですが、そういう中で何か全体像のようなものを提示しながら、これはなかなか大変なことだと思うんですが、少しでも進むような形での潤滑油的な役割を果たせればと思っております。

皆様方がおっしゃったこと、あるいは大久保主査が最初に御用意されたペーパーとも重複するところがありますけれども、今回は初回ということで、私なりにキャリア段位の意義ということで改めてお時間をいただいて、御説明をさせていただきたいと思えます。

1枚物で御用意させていただいております。『実践キャリア・アップ推進チーム・専門タスクフォース』第1回会合メモ」なんですけれども、なぜキャリア段位か。ややこれは大上段に振りかかっておりますが、先ほど少し申し上げましたように、日本の労働市場全体の設計がやや時代に合わなくなってきた。経済あるいは社会の要請に合わなくなっているのではないか。これは単純化していますけれども、日本の労働市場は御案内のように企業ごとの内部労働市場というのが、それ自体は非常にいいものがあるわけですが、言わば分立した形で、間の連携というのがうまくとられていない。

これがかつてはよかったわけなんですけれども、経済変動が大きくなる、あるいは働き手の属性が多様になる中で、外部労働市場をある程度その中で内部労働市場の橋渡しのような形で成熟したものにしていく必要が出てきている。これはこれまでの日本の在り方がガラッと変わるということではないんだと思いますが、いずれにせよ、この外部労働市場を内部労働市場の間のかけ橋としてつくるための手段、1つのトリガーというのがキャリア段位なんだと思うんです。

そういう意味でいきますと、言わば縦と横の意味合いがある。それはどういうことかと言うと、縦というのはまさにキャリア、特に非正規の方、今日も派遣の方々の能力がなかなか育成されないというお話があったと思いますけれども、そういう方々のために、縦のキャリアラダーという形のものとして位置づけていくというもの。それから、やはり成長産業の方に人が移っていく横の移動、そういう2つの意味合いをここに位置づけていくことが非常に重要だと思っております。ですから、これはかなり物すごく意欲的なことだと思いますし、ある分そういうところの問題意識を共有してやっていくことができれば、と思

っています。

今後議論が具体的になっていくと思いますけれども、とりあえず個別のところのポイントになる点を申し上げますと、諸外国の事例を見ていても、これまでに話がありましたようにOJT、基本的には実践というか、実務能力を認定するような、あるいは実際に能力を育成するような機会を与えていくというものを基本に考えていくことが重要だと思います。それから、やはり標準化です。縦と横ということを見ると標準化が重要になってくるだろう。

対象分野としては、大久保主査の問題提起のとおり成長新規分野は当然だと思うんですが、もう一つ既存の分野で流動性が高い分野、あるいは非正規が多い分野は特に能力育成をしていくという意味では、意味があるのではないか。もし余裕があれば、そういう部分もやっていくべきではないかということです。

やはりこれを進めていくときに、最終的には市場経済というのは企業が雇用を生みますから、企業のインセンティブを考えていかざるを得ないということも重要です。もう一つは仕掛けとして人材ビジネスをもうちょっとうまく活用できないのか。ヨーロッパなんかを見ていますと、例えばスイスの事例を見ると一種の徒弟訓練制度があるわけですが、そこにアウトソーシングの会社、この場合は民間ビジネスの話をやっているわけではないようですが、いずれにせよ外部中立的な機関がそこに入っていくというやり方です。

どうしても企業さんの場合ですといろいろ日常的なところで忙しいということがありますから、そこを代替していくような、推進していく別組織みたいなものも組み合わせることも、1つの重要なポイントかなと思います。

ちょっと長くなりましたが、以上でございます。

○山本委員 学校法人小山学園の山本と申します。当学園は建築、自動車整備、情報処理等の工業分野の専門学校でございます。専門学校については職業教育機関として定着していると思いますけれども、制度や規模など御存じない方も多いと思いますので、とりあえず参考までに配付資料に反映しております。以降は『実践キャリア・アップ戦略』構想について「専門学校教育の視点から」という資料に沿って、概略を意見として簡潔にお話したいと思います。

「1. 専門学校について」はお時間がございませんので、全国で56万人が学ぶ高等教育機関で、高卒者のほか大学卒業者なども進学しております。詳しくは参考資料1を参照していただきたいと思います。

「2. 雇用対策や職業能力開発事業への取組について」は、正規の専門課程以外の概略を整理しております。参考資料2～4にあるとおり、専修学校は職業訓練など、全体の約2割をカバーしております。ただし、地域ごとに専門学校の実施比率にはばらつきがあります。当学園では年間20～30コースのデュアル訓練を受託しております。ただ、委託訓練は開校時期、期間やカリキュラム、内容、時間数、就職率65%以上の制約があることか



ら、協力できる専門学校は限られておるのが実態でございます。東京では更に低い実施率となっております。

また、今年度から競争入札制度のために、言葉が適切ではないかもしれませんが、安かろう悪かろうの危険がございます。企画競争入札に戻すべきと考えております。事実、株式会社立の学校がとりやすく、安ければよいという方向になりがちになっている状況かと思われまます。

日本版デュアルシステム、企業実習付教育コースや先ほどお話にもありましたジョブカード制度など、教育訓練制度政策に関わる認知が低いのではないかと思います。

「3.『キャリア段位制度』について」ですが、専門学校教育の視点から（1）「教育プログラム」提供の主体、（2）具体手続的な検討事項、（3）その他の3つに意見分類、整理しております。

「教育プログラム」提供の主体という部分では、可能な限り民間を活用し、専門学校などの教育機関による推進を図ることが重要であることが考えております。また、受講機会の地域格差などを生まぬよう、プログラムを提供する教育機関への財政支援を行うことが必要である。

（2）具体的な検討事項のうち、能力水準の設定に当たっては、学校教育、就職後の実務、リカレント教育など各段階の職業教育、職業訓練で、実際に育成できる能力を見極めること。また、学習で要請する知識・技能、実務で習得される知識・技能を分類し、内容を明確にして、継続的、体系的な学習と実務の積み上げのモデルを構築すること、更に能力水準の設定とカリキュラム開発を同時に進め、設定された能力の内容、水準が着実に身につく実効性のあるシステムを構築すること、以上の事項が能力育成の現実に即した検討が必要であると思えます。

標準カリキュラムの設定は、能力育成という共通の目標に向かって、各教育機関が創造性を発揮し、弾力的に業界や業種の動向に対応できるよう、教育機関に一定の裁量を認めるような柔軟性の確保が重要であると考えられます。他方、教育プログラムの認定等では全国統一基準の推進が原則ですが、地域ごとに訓練ニーズを把握し職業訓練を計画していたり、地域ごとに産業界との連携、協力の体制が異なる場合が想定されることから、都道府県単位でのキャリア段位制度の運用も想定して検討する必要があるのではないかとのことです。

最後にその他としては、受講希望者の意識や能力レベルが多様となる場合、選抜や能力別クラス編成の仕組みを設けること、また、段位取得のメリットの可視化など、受入段階までに必要な措置を講じるべきであります。訓練終了後は就職という従来型のモデルだけでなく、終了したプログラムが専門学校の正規の過程で認定され、更に高度な教育機会を通じて段位を上げていくなど、職業教育への接続の仕組みを整備することも必要であるのではないかとのことです。

以上キャリア段位制度について、専門学校教育の視点での現段階の意見とさせていただきます

きます。今後も議論に参加させていただきたいと思いますので、よろしく申し上げます。  
○大久保主査 ありがとうございます。皆様からいただいた御意見については十分に咀嚼して、2回目以降に具体的に反映させていきたいと思っております。

今日は関連省庁の方々に御出席いただいております。大変時間が迫っております、短時間で恐縮でございますけれども、それぞれ一言ずつ御意見をいただきたいと思っております。

まず文部科学省からお願いします。

○文部科学省・板東局長 文部科学省の生涯学習政策局長をしております板東と申します。

文部科学省におきましては、義務教育から高等教育、先ほどからいろいろ御発表がございますように大学、短大、専門学校などに至るまでのキャリア教育・職業教育の体系的・総合的な推進ということを、今、中央教育審議会などで議論しておりますし、それに関連しまして今回のキャリア段位制度というのは非常に強い関心と積極的な取組を、それに関連してしていきたいと思っております。

この次の会議でも資料を出させていただきたいと思っておりますけれども、概算要求の中にもこれに関連したものを盛り込みたいと思っております、先ほどから教育プログラムの開発とか、あるいは教育システムとの連携という話が出ておりましたが、例えば私の局で今度要求させていただくものとしたしましては、成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進と題しまして、まさにNVQにつながっていく、キャリア段位につながっていきますような学習ユニット積み上げ方式みたいな仕組みもと、産業界とも連携をしてカリキュラム開発、評価などを行っていくような新たなプログラムの開発を、専門学校を中心としてやっていきたいというものも考えておりますし、大学を中心としたもので、地域の資源と結び付けて教育を提供する取組を推進するというものも、高等教育局で検討しているところでございます。

そういった教育プログラム、教育の方の準備、推進というものとうまく職業能力の見える化、こういった資格との結び付きを連動させていくように、遅れないように我々としてもやっていきたいと思っております。

簡単ではございますが、御紹介をさせていただきました。

○大久保主査 続いて、厚生労働省からお願いします。

○厚生労働省・小野局長 厚生労働省の小野と申します。2点だけ絞ってお話をしたいと思っておりますけれども、今回の制度設計は非常にスピード感を持ってやらなければいけないということを考えますと、何人かのメンバーの方からもお話がありましたが、既存のツールを最大限生かしていくという手法が非常に大事ではないか。先ほど御紹介がございましたけれども、職業能力評価基準、ジョブ・カードというものもありますので、できるだけ既存のそういうツールを生かしていく視点に立つのが1つ大事ではないか。

もう一つは分野が特定されますと当然こういう評価基準をつくったりということの作業の上で、個々の業界団体、企業の協力と参加は不可欠でありますので、そういう体制づくりを是非お願いしたいということと、所管官庁にも参画をいただいて協力をいただくこと

も必要ではないか。私どもの省もできるだけ努力したいと思います。よろしく願います。

以上です。

○大久保主査 経済産業省から願います。

○経済産業省・日下部審議官 経済産業省の経済産業政策局審議官の日下部と申します。実は大久保主査が言われた活用される制度、いわゆる投資をすることでリターンがあるような仕組みにしないと、なかなか皆さん使っていただけないと思います。したがって、経産省は現場でもかなり萌芽が出ていると思っていて、危機感的に言うと、グローバル競争、環境経営、IT経営で、こういう議論は、企業サイドは物すごく事例があると思うんですけども、日本の中でそういう人材を生み出さないと海外の人材をどんどん採っていく。したがって、こういう事態を変えていくためにどうすればいいかという議論。

あるいは現場を見ていますと、例えば、デザイナーと素材メーカーが組み合わせることによって生産性が上がり、海外のマーケットを開拓した事例、あるいは中小の流通業がカーボンマネージャーというコンサルタントを受けることによって、省エネルギーを実現して生産を上げた事例、さまざまな議論があると思います。したがって、そういう専門家群を入れることによって企業の経営革新につながるような事例というのを一個一個積み上げていき、その専門家の方々がどういう形でキャリアを踏んできたのかというところから演繹的に議論をしていくのも効果的かなと思っております。

したがって、現場で生まれている幾つかの萌芽を経産省よく調べ上げて、皆さんの方に御提供しながら、リターンが得られるような仕組みを目指していきたいというのが1つであります。

2つ目で、先ほど大久保主査から経験を生かし横断的にというところで、今までいろんな取組をやっているんですけども、経済産業省の施策の中で比較的人口に膾炙する事例は、先ほどの情報処理技術者試験が1つあると思います。国際展開もやっています。

もう一つは社会人基礎力なんです。社会人基礎力というのは実は試験制度があるわけでもない。法律によって社会人基礎力人材を設置するという規制があるわけでもない。弁護士、弁理士制度のように参入障壁を設けながら専門家をつくるという仕組みではない、全く新しいアプローチで、結局あれは企業の方々が評価していただいて、教育機関の方々がそれに呼応していただいた、ある種の社会運動のアプローチだったと思います。

したがって今回のNVQでどういうアプローチをするのか、いろんなやり方があると思うんですけども、規制的なアプローチではなくて、社会運動的なアプローチになるようなやり方、そうすると実は経済団体の方々が気にされていた処遇の問題も自然に解けていくのかなと思ってます。したがって、現場で出ている萌芽について我々の方で御提供しながら、経済産業省なりに成功例、失敗例いろいろありますので、その経験を踏まえながら皆さんと御議論させていただければと思っております。

以上であります。

○大久保幸夫主査 ありがとうございます。最後に内閣府からお願いします。

○内閣府・神田審議官 たくさん御意見をいただきまして、大変難しい課題があるものを非常に短期間の中でまとめなければならないということでもあります。短期間の中ですので既存のものをできるだけ活用することも非常に大事だと思いますけれども、ねらいとしてはある意味では意欲的なねらいを持っていると思っております。

たまたま昨日、新卒者の雇用対策チームでとりまとめをさせて、大久保主査と御一緒させていただきましたけれども、今の学生の求職活動などを見ておりましても、基本的に目的意識が希薄であることもありますし、企業側も短期の面接の中で採用していくということで、お互いの接点ということと言えますと、こういったものができることによって就職市場というのも大きく変わって、新しい在り方が見えてくるのではないかと思っております。そういう意味では求職される方、企業にとっても非常に大きな意味が、こういうものができることによってできてくるのではないかと思っております。

そういう意味では短期間ではありますけれども、いかにそういった大きなねらいというものをきちんと位置づけていくかという視点を持ちながら、既存のものも活用しながらやっていくことが必要かなと思っております。そういう意味で皆様方のお知恵を借りながら、大久保主査と一緒に取り組んでまいりたいと思っておりますので、よろしく願いをいたしたいと思っております。

○大久保主査 ありがとうございます。若干時間がオーバーをしてしまいまして、申し訳ございませんでした。本日は皆様からさまざまな御意見をちょうだいいたしましたけれども、そのことについては先ほど申し上げたとおり、次回以降につなげていくことでしっかりと反映をさせていきたいと考えております。

本日はキャリア段位制度の大きな意義とか方向感覚ということについては、委員の皆様方に御同意をいただいて、スタートが切れたのではないかと考えております。

次回以降の日程調整は改めて事務方から御連絡をいたしますけれども、先ほどお話がありましたとおり、次回はどの分野に取り組むのか。3つから4つと申し上げている分野について、その対象分野や職種を決定したいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

今日いろいろ御提示をいただきましたけれども、経験をうまく生かしていきたいと申し上げたとおり、個別に皆さん方に御相談をするケースも多々あるかと思っておりますので、よろしく願いしたいと思っております。

最終的には本年中に、3～4回のタスクフォースを開催していくということになるかと思っておりますが、今後ともよろしく願いしたいと思っております。

それでは、以上をもちまして第1回の「実践キャリア・アップ戦略推進チーム専門タスクフォース会合」を終了したいと思っております。本当にありがとうございました。