

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2回議事録

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2回）
議事次第

日 時：平成 22 年 10 月 7 日（木） 17:00～18:30

場 所：合同庁舎 4 号館 4 階 共用第 4 特別会議室

1. 開 会

2. 議 題

○実践キャリア・アップ制度「第一次プラン対象業種」について

3. 閉 会

<出席者>

大久保主査

（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）

海江田内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、和田内閣府大臣政務官、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、桑田厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当）、高橋農林水産省総合食料局長、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、お待たせをいたしました。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2回の会合を開催いたします。本日は大変お忙しい中を御参集いただきまして、ありがとうございます。

では初めに会の開催に当たりまして、海江田経済財政政策担当大臣から一言ごあいさつをちょうだいしたいと思います。

○海江田大臣 どうも皆様、お忙しいところ御参集いただきましてありがとうございます。感謝申し上げます。この度、実践キャリア・アップ制度の雇用・人材育成政策を含め、経済財政政策全般を担当することになりました、内閣府担当大臣の海江田万里でございます。

さて、皆様御高承のとおり、先月発表いたしました3段構えの経済対策や、今まさに検討中であります新たな経済対策におきましても、雇用創出・人材育成を機軸とした経済成長の実現が強く求められているところでございます。

その具体的施策の1つとして、この実践キャリア・アップ制度は、介護や環境などの成長分野への労働移動を促し、そうした分野での人づくりを進めることを目的とするものでありまして、政府としては強力に推進をしていきたいと考えております。

本日は内閣府参与の大久保さんを始めとする専門家・有識者の皆様方に、忌憚のない意見交換を行っていただいた上で、本制度を最初に導入する幾つかの業種について選定いただく予定だと伺っております。

政府といたしましても、それらの業種について速やかに具体的作業を開始し、年末を目途に制度全般の基本方針をとりまとめたと考えております。

どうぞ本日も限られた時間ではございますが、充実した御審議をしていただけますよう、お願いを申し上げます。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。

引き続きまして、和田大臣政務官からも一言ちょうだいしたいと思います。

○和田政務官 皆様初めまして。この度、海江田大臣をお支えしながら、この分野に取り組みさせていただきます、大臣政務官の和田隆志と申します。よろしく願いいたします。

この実践キャリア・アップ制度など、こうしたところを経済財政政策上どのように位置づけていくか、そうしたものを考えていく経済財政政策担当の大臣政務官と大臣でございますが、御存じのとおり実践キャリア・アップ戦略については実践的な職業能力を客観的に評価する制度として、菅内閣の新成長戦略においても国家戦略プロジェクトの1つとして位置づけられて、盛り込まれております。

この制度につきましては、従来の職業能力評価制度とは異なり、介護、環境・エネルギー、食・観光などの新しい成長分野を中心に導入を図ることによって、これらの成長分野に労働移動を促そうとするものでございます。制度導入の趣旨に照らせば幅広い人材を呼び込めるように、また、エントリーレベルの評価とともに、参入後にOJTで実践的な能力を習得していけば、処遇にも反映されるというようなキャリア・アップの道筋が見える

ということの両面が重要だと考えています。

本日の会議において、来年度までに基準などを策定する第一次プランの対象分野を、3業種程度決定いただくことになるかと思いますが、この決定された業種についてはそれぞれ作業部会を設置しまして、年内を目途に業種ごとの論点整理を含めた制度全体の基本方針を、とりまとめていただくことになっております。

大変過酷なスケジュールとなり恐縮でございますが、今後とも是非御検討をよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

○大久保主査 ありがとうございます。

(報道関係者退室)

○大久保主査 それでは、早速ではありますけれども、議事に移りたいと思います。

まずお手元に配付してございます、実践キャリア・アップ制度「第一次プラン対象業種」について事務局より御説明をし、それに基づいて皆さんから忌憚のない御意見、御質問をちょうだいしたいと思っております。では、事務局からお願いいたします。

○藤原参事官 事務局の藤原でございます。それでは、資料1につきまして御説明をさせていただきます。

先ほど大臣、政務官からもお話がございましたけれども、前回の会合におきましても御承認いただきましたとおり、本日の会合では本制度を最初に導入する幾つかの業種、すなわち来年度までに評価基準等を策定いたします、第一次プラン対象業種を決定いただくことになっております。

具体的には資料1に案の形で示させていただいておりますが、これらが久保主査の御指示の下、事務局として候補に考えております3つの業種でございます。

1つ目は介護・ライフケア分野におきます、文字どおりの介護人材でございます。2ページ目をめくっていただきますと現状と課題にありますように、この分野の成長にとって非常に大きなネックが、人材確保難になっているという共通認識がございます。後ほど資料2をごらんになっていただければと思いますが、介護職員の離職率は全産業平均よりも非常に高く、その原因はこれも平均より低い賃金、その他の処遇の問題、更にはキャリア・アップの困難さとされております。研修の頻度の低さなども指摘されているところでございます。

こうした中で来年度までの処遇改善交付金も既に手当されております。また、10月からは介護事業者にキャリアパスを設定することも求めているわけですが、まだ能力評価がこの分野で十分になされているとは言い難い状況でございます。

今後の課題といたしましては、介護職員をプロフェッショナルとして質的向上を図っていくこと、また、この分野での法定資格でございます介護福祉士などの資格や個々の能力に応じまして、介護報酬上の評価を含めましたキャリアパスが描けるようにしていくこと

が、必要とされております。

3 ページの今後の進め方のポイントでございますけれども、ここには4点ほど挙げさせていただきます。

1点目は現行の能力評価基準も必要に応じて参考にしつつ、幅広い人材を育成・確保するという観点から、在宅介護・施設介護を通じた汎用性のある職業能力評価を目指すという点でございます。

2点目以降ですが、ほかにも介護福祉士の受験資格としての研修やホームヘルパー研修の一部免除といった、既存の資格制度との連動ですとか、介護福祉士養成校など専門学校、大学との教育課程との連動、企業の取組みインセンティブ付与などにつきましても、重要なポイントとして挙げさせていただきます。

続きまして、2番目が省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボマネジメント人材（仮称））でございます。4ページに詳しく述べておりますけれども、要は省エネやCO₂排出削減、吸収につきまして、現状の正確な把握のための審査・検証、具体的取組みに関するアドバイスなどを行う人材でございます。こちら資料2に解説しておりますが、一定規模以上、具体的には原油換算で年間1,500kl以上のエネルギー使用量を持つ工場などにつきましては、既に法定資格のエネルギー管理士という人材の配置が義務づけられております。問題はやはりエネルギーとCO₂の間には審査等において、当然のことながら一定の幅があるということと、更には大企業以外の特に中小企業、農林業、オフィス、店舗などの業務分野と言われているところや、さらには家庭部門につきましては人材が極度に不足しているということだと思っております。

更に、国におきましては一昨年10月から排出量取引の試行制度がスタートしておりますし、今年4月から東京都が実施しているような、かなり厳しい規制でございます、キャップ・アンド・トレードといったものも既に動きがみられております。こうした制度の下では排出量取引を行う主体には、原則として審査・検証というものが義務づけられておりますが、こういった専門人材の不足が各方面から指摘されているところでございます。

5ページにこうした人材の育成、企業内外への配置の重要性ということで書かせていただいておりますが、進め方のポイントとしましては、この分野につきましても知識・技能のみならず、実務経験を重視すべきでないかという点、それから、CO₂削減といっても大変幅が広うございますので、特定の分野や施設あるいは温室効果ガスといった専門性を、十分生かしたものとすべきではないかという点についても言及してございます。

なお、当該人材育成の重要性につきましては下に書いてございますように、今年の緊急雇用対策にも触れられているところであります。

最後になりますけれども、3番目の対象業種ということで6次産業化人材（6次産業化プランナー人材（仮称））を挙げさせていただきます。6次産業化につきましては御承知の方も多いと思いますが、農林水産事業者、すなわち1次産業者が加工・販売分野、すなわち2次・3次産業に進出、事業を拡大化する。または1次産業と2次産業・3次産

業が連携・融合することによりまして、付加価値を高めていく取組みと理解されております。

こうした取組みを進めていくためには、1次産業に関する知識に加えまして、食品の品質管理、商品開発、マーケティング、販売戦略等の知識を有しまして、農業等に係ります生産から商品開発、事業化までを一貫して指導、アドバイスできるような人材が必要ですが、他方、そのような人材が不足している状況にもあります。

こうした中で今回の実践キャリア・アップ制度を通じまして、6次産業化人材を育成、確保していくということなんでございますけれども、進め方のポイントに書いてございますように、1次産業、2次産業、3次産業など、さまざまな産業をベースとした人材が、それぞれの知識、技能を活用し、習得いたしまして、特に品質衛生管理関係の分野を含めたそういった知識、技能を習得していただくことによりまして、専門的かつ総合的なアドバイス、指導ができる人材の評価、育成体系を構築していくことが必要とされてございます。

以上の3業種ですが、これが一次プランの対象業種の候補ということで御理解いただければと思っております。

なお、これも前回の会合におきまして御承認いただきましたが、本日これらの3業種が対象として仮に決定された場合、各業種ごとに速やかに作業部会を設置いただくこととなります。そして、その作業部会での検討を通じまして、本年末を目途に業種ごとに制度導入に当たっての論点整理を行っていただく運びになっております。その点も御留意の上、御審議を頂戴できれば幸いです。

説明は以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。

若干私からも補足的に申し上げますが、資料1の1ページ目に書いてあるとおり、分野においては介護・ライフケア、環境・エネルギー（含、林業）、食・観光という、この3分野とさせていただき、更にそれぞれ相当幅が広うございますので、その中でまず一番最初に手がける職種として、介護人材、カーボンマネジメント人材、6次産業化プランナー人材を抽出させていただきました。

これをスピードを持って選考第一次例としてつくり上げて、その上でそれぞれ今回選んだ3分野の中で対象職種を広げていくこともございますでしょうし、これ以外の分野を検討していくことも、二次段階としてはあるだろうと考えております。

もう一点、この制度自体は一番最初は緊急雇用対策的なニュアンスを大分含んだところからスタートを切っておりますが、今は新成長戦略の一環であるという位置づけの中での議論を進める方向になってきておりまして、これから具体的にその評価の段階をつくっていかなければいけませんけれども、非正規とか失業者対策につながるようなエントリーレベルのところから、分野によってはプロフェッショナルレベルのところまで視界に置いて、本当にどういう人材が必要なのかを見極めながら、そのキャリア・アップの段階が見える

ようにしていくことにチャレンジしていきたいと考えておるところでございます。

それでは、これまでの説明を踏まえまして、御自由に御意見、御質問をいただきたいと思っておりますので、御意見、御質問のある方は挙手をお願いしたいと思います。どなたからでも結構でございますので、どうぞ。

○亀山幸吉氏 淑徳短大の亀山と申します。ただいま事務局から御紹介いただきました介護人材に関連をして、この資料の2～3ページの内容で現状と課題、進め方のポイントに関連をして発言したいと思っております。

資料3の1～2ページに関連して、発言の骨子について書いておきました。まず1つは現状と課題というところで、介護分野が成長分野であるという御指摘の下に、その人材確保が極めて重要な課題である。御存じのように高齢者施設等々で入所待機者が四十数万人と言われておりますし、待機者を抱えている主要な都市におきましては、かなり具体的な施設の増築等々を計画、プランニングしておりますけれども、実際は財政上の問題ということよりも介護の人材難というところが、これらの施設の増築等を阻んでいるというのが主要なテーマであろうと思っております。

併せて人材確保できない原因として、今、示されている内容の処遇の低さ、キャリア・アップの困難さがありますけれども、そして今、事務局から触れられました離職率の高い傾向ということで、賃金が低い。これらについては長年この問題を抱えておりますし、そういう点で一般の産業等々と比較をしましても、数万円の差があると言われております。

しかし、資料2の3ページに介護職員の処遇改善交付金等々、介護報酬の関連で制度改革が行われて、かなりベースアップが保障されて、そういう点では離職率が多少なりとも歯止めがかかってきているという認識も、併せてあるんだろうと思っております。ただ今後のことを考えますと、定着率を高めることに関しましては、他産業と同水準あるいはそれを上回る保障というものを講じていただきたいという点があります。

併せて資料1の2ページ目の中で研修の問題についても記されていますが、今は利用契約に移行して介護等々が保障されていますけれども、以前は措置制度の下で行われていたわけですが、そのときは研修というものは1つの権利であるというところから、公的な支援の対象であったんですが、現時点ではここ数年は研修は個人財産という認識の下に、相当の自己負担を強いられるということで、生活の賃金を削ってまで個人の研修等、または職場内でも休暇をとらなければいけませんので、そのことが人間関係、職場環境の不安定な状況をもたらしているという意味では、安心してキャリア・アップができるような人材確保と、研修権の保障というものが必須なんだろうと思っております。

ただいま御指摘のありました、介護職員のプロフェッショナルとしての質の向上に関してキャリア・アップということで、今、高齢者施設はほとんどの方が認知症であると言われております。認知症に関しては極めて専門性を要する内容でありまして、アルツハイマーだけではなくて、さまざまな認知症が今、確認されているところでもあります。そういう点は、それらに関する能力評価の対象というものがクローズアップされる必要があると思

ます。

指摘されている医療ニーズの対応等の問題に関しましては、現在医療的なケア、医療行為は菅総理大臣の下で具体的にこれらについて何らかの判断を示す、早急に解決すべきだという指示がありますので、それらに関連して専門家あるいは国会等々で議論になっていけるんだらうと思います。併せて介護福祉士という専門職が中核になっているかと思いますが、我が国は看護師に次いで第2位の地位に來ていると言われているんですが、それらについてはいまだに十分な社会的評価が得られていない。そういう点で今回のキャリア・アップ等々の御指摘は、極めて重要な意味を持つんだらうと思います。

従来、ややもするとお世話の延長というところで、肉体労働の領域だらうと言われていましたけれども、極めて頭脳労働、精神的な労働、専門性を要するところに来ていますので、法制度上も介護福祉士法に関連しましては、従来の3大介護と言われている排泄、入浴、食事から、心身に応じた介護というふうに法的にも変わってきておりますので、そういう点では法制度がかなり先行している形ですが、十分に今回のキャリア・アップ等々の中で、それらのところの確認を社会的な評価につながるような形で進めていきたいと思っております。

2ページ目になりますが、それらに関連する専門職養成等々が専門学校が中心になっておりまして、短大、大学を入れますと400校ほど介護関連の専門職養成校がありますけれども、数年前の参入企業の不正事件に端を発し、それらのところから大分問題点も指摘をされて、今、高校の進路担当の先生でも場合によってはなるべく介護の方ではなくて、違った進路の方へという御指導もなされている部分もございまして、かなり専門学校等々が停滞している、募集困難に陥っている。いろんな評価がありますけれども、場合によっては5割を割っているのではないかということもありまして、それらも含めて今回の内容で、是非キャリア・アップを推進していきたいものと思っております。

進め方のポイントというところに何点か触れられておりますけれども、その中でキャリア・アップの問題、在宅・施設介護は汎用性があるというところで、具体的ではないんですが、かなりそういう部分についてもなされてはきていますけれども、それが具体化されているというところにはなっておりませんので、そういう点で改めて汎用性のある職業能力評価を目指すということを定義されたことは、極めて重要な意味を持つんだらうと思います。

資格制度との連携という部分がありますが、従来この研修等々でも社会福祉協議会がかなり重要な位置を占めていたんですけれども、現行からしまして現在の時点では社会福祉協議会が研修等々を十分に保障し切れない。農協や生協も参入しておられたんですが、そこも十分な機能を果たしていない状況で、それらについても改めて研修の保障、資格制度の関連で、達成に向けた支援をしていただきたいと思いますと思っております。

専門学校、大学との関連でありますけれども、最後になりますけれども、先ほど触れましたように400校近い学校がございまして、厚労省の方で新カリキュラムを示されて1,800時間

を専門教育に充てると変わってきたわけですが、高度化を図ってはおりますが、その内容の中である程度、専門学校は職業的な介護専門職を養成するという立場を堅持されていると思いますが、短大、大学等々の高度な教育の内容の中で、ある程度厚労省さんもそれぞれ独自性を示してもらいたいと御呈示なさっておりますが、ややそういう点で短大、大学等々が改めてキャリア・アップレベル等々の内容の中で、具体化していく作業が必要なのではないかと思っております。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。御指摘いただいた観点は今、我々も関連部署とじっくり御相談をしているところでありますので、参考にさせていただきたいと思っております。

ほかにどなたかあれば挙手をお願いいたします。山本委員、お願いします。

○山本匡氏 専門学校をやっております小山学園の山本と申します。本日はキャリア・アップ制度第一次プラン対象業種（案）の全般についてと、特に今お話もありました介護・ライフケア分野についての専門学校教育の視点から意見を述べさせていただきたいと思っております。全般については資料を配付しております。

今回の分野や業種について、介護・ライフケア分野は介護人材について複数の諸資格が存在し、一部に評価基準も整備されたが、厳しい雇用条件の下で人材の定着率が悪い。

環境・エネルギー分野については、環境・省エネや公害防止の人材について複数の関連諸資格があり、排出量取引まで含めると裾野の拡大が有望視できる。

食・観光分野に関しては、生産から事業開拓まで広範囲に及び、全く新しい領域の人材をターゲットにする必要がある。

以上、取り巻く状況はさまざまあります。これらの分野で一斉にキャリア段位を制度化する際、それぞれの業種を取り巻く状況の違いから評価やレベル、プログラムが異なり、複雑な制度になりかねない。職種、段位、資格関連など、相互のバランスも重要な論点ではないでしょうか。

今後作業部会で論点を整理する際、各分野で必要とされる人材の全体像を視野に入れ、まずそれぞれの最上位の段位の人材像、ほかの資格とキャリア段位のレベルとの互換関連化、最上位に至るキャリア形成（段位の数やレベルなど）、段位ごとにモジュール化したカリキュラム・ユニット、上位の段位取得のための育成プログラムの履修方法など、基本方針のとりまとめに関する事項をしっかりと議論してもらう必要があります。

特にそれぞれの人材を必要とする企業、雇用吸収については、市場へのサービス供給のため人材を雇用する専門に特化した企業なのか、社内の活動促進のため専門部署で人材を雇用する一般企業なのか、これらによっても企業の能力評価の視点も異なるであろうし、技術革新のスピードが速い分野では、必要な職業能力も大きく変化するため見直しも必要になります。

教育機関としては基礎的・汎用的なコアカリキュラム、専門的な能力、専門を支える周辺の能力の専用の応用的カリキュラム、これらをもって課程を編成していることから、企

業との連携や対話を緊密にした弾力的で実効性のある仕組み（履修評価制度）の構築を期待する。

なお、キャリア段位の枠組みとして段階別の能力水準が明らかになったとしても、その能力を育成するプログラムに現職企業人がアクセスできるような学習環境が整備されていなければ、職業人のキャリア・アップシステムのとしては機能しないのではないか。現職企業人等にもアクセスしやすい育成のシステムがなければ、段位取得者の広がりは見込めず、キャリア段位制度は十分に活用されないまま、絵に描いた餅で終わってしまうのではないか。

第一次プランの選定分野に限らず、働きながら学ぶ人たちのための学習システムの整備やカリキュラム制度の導入は、普及の前提として不可欠なものであり、今回の3分野を含め各成長分野において段位の枠組みに先立ち、または先行して学習ユニット積み上げ型などの学習システムを、早急に整備していく必要があります。

以上が全般についてですが、時間も限られていますので、第一次プラン案のうち専門学校教育と関連が深い介護・ライフケア分野についての意見を述べさせていただきたいと思えます。

初めに介護人材の処遇について、先ほど亀山先生からもお話がありましたけれども、第1回会合で大久保主査から制度の議論を始めるに当たって10項目が示されたが、介護人材の処遇との連動は介護保険制度を抜きにして議論はできないと考えます。

介護分野はほかの業種に比べて重労働の割に賃金水準が低いことが、高い離職率の原因になっているため、2009年度の介護報酬の増額改定、処遇改善の交付金の導入が措置されました。ただし、交付金は2011年度までの暫定措置であります。段位制度の導入によって介護職員の育成、確保を進める上で、介護保険制度の見直しによる財政基盤の強化、介護報酬の見直しによる処遇の改善策、これらが併せて検討されなければ再び賃金水準が低下し、量の確保も質の向上も実現できないことも考えられます。その場合、介護福祉士を目指す者が減少することで、介護系専門学校への影響の大きさも危惧されます。

当然賃金は各人の能力に応じて合理的かつ段階的に引き上げられるもので、その能力評価を通じて専門職として位置づけが明確になることで、介護分野の労働市場はスペシャリストが活躍する場となり得ると考えます。

現在2012年度の介護保険制度と介護報酬の見直しに向けて、厚生労働省の社会保障審議会で議論が行われ、年内に結論を出す予定と聞いております。審議会でもキャリア段位制度の導入を見込んだ処遇の改善方策などが議論され、財政と制度との一体的な政策の実現に結びつけることが重要ではないかと考えています。

続いて既存資格との関係として、介護系の資格制度とキャリア段位制度の関係について、特に介護福祉士の取得には複数の養成ルートが存在することから、介護サービスの質の向上を重要な視点として、評価基準や育成プログラムを検討する必要があります。なお、既存の資格制度のカリキュラムと対比して、共通科目あるいは質の保証に必要な科目を整理

することも重要と考えます。

最後にキャリア段位制度の制度化の論点として、キャリア段位制度はまずは入職レベルを目指して、専門学校と企業とが連携して育成プログラムを提供することになります。この入職レベルのものを対象とするプログラムでは、実習先となる施設の確保や介助作業はホームヘルパー2級以上の者など、幾つかの課題もございます。その点の整備も含めモデルを検討する必要があります。

更に入職後、現に施設で働く介護職員に対して上位の段位を取得するためのプログラムを提供する場合、施設や介護職員の時間的、経済的負担の軽減を念頭に置いた、働きながら学ぶスタイルの定着が重要になります。現在、文部科学省では専門学校制度の充実、改善の方策の1つの柱として、通信制課程や単位制の導入などを議論にしており、新成長戦略の工程表にも挙げられています。e-Learningを活用した通信制課程、単位制を更に発展させた学習ユニット積み上げ型の学習は、キャリア教育の基盤としてキャリア段位制度にもつながるものと考えます。

今回の3分野に限らず、今後各分野でキャリア段位の制度化に向けて育成プログラムの開発を推進していくためには、併せて学習環境の制度を早急に進めてもらいたい。介護福祉士の通信教育を実施するためには、養成施設と専門学校の2つの制度上の規定を見直すことが課題であります。

以上ですが、本分野に関しては介護系専門学校側にもキャリア段位制度の検討状況を示し、論点整理に必要なポイントを絞ってもらい、早急に事務局にその資料を提出したいと思っております。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。御指摘のように今回の制度は単純に職業能力評価基準をつくるというだけではなくて、関連するさまざまな政策との連動をしっかりとっていくことを考えておりますので、参考にさせていただきたいと思います。

専門学校はこのテーマは主役でございますので、しっかりとコミットしていただいて、汗もかいていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、ほかにどなたか御意見や御質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。

○山田久氏 日本総研の山田でございます。やや一般的な話も含めて、先ほど来皆さんがおっしゃったことにも関連することを申し上げたいのですが、項目としてはこの3つがとりあえずの入り口ということかと思うんですが、いずれも一定程度の既存の資格がある分野が多いということですので、先ほど来御指摘もあるんですけども、単なる既存の資格とは違う部分をかなり意識して考えていかないといけない。

そのときに重要なのは2つあると思っております、1つは実務的な能力が身につくということで、OJT的なプログラムを入れていくということと、もう一つはそれとも関連するんですけども、パッケージでやっていくということです。先ほど来御指摘があるように周辺の関連政策を変えていくということもあると思っておりますし、複数の既にある既存の資

格をどう有機的に連動させていくのかという部分が大事なかなと思います。これが一般論です。

それと、これはおいおい今後出てくる話かと思うんですけども、これをつくるときに受け皿となる対象分野はこういうことなんでしょうが、一方で誰が対象になるのかということも重要だと思っていて、今回は入口だけではなくて、一定程度だんだんレベルが上がっていくものということも含めてでしょうけれども、入口というと例えば若い人でなかなか正社員になれなかったような方たち、いわゆる年長フリーターとかフリーターの方ということなんでしょうが、この辺りというのは特に介護はその辺りが中心になってくるんだと私自身は思っています。

あと2つの環境周りと6次産業のコーディネータというと、これはかなり実は高度な部門なのかなと思っていて、そういうことで言うと、対象としては既に企業で働いている方で、例えば環境で言うといろんな環境に関わるような企業、これは自動車、建築あるいはエレクトロニクスというところは、恐らく産業構造、事業構造を変えていかなければだめだ。環境に関連したような事業分野に出ていかないとだめだ。そのときに言わば企業内の職種転換といいますか、そういう形の部分を支えていくという形でつくっていく。ですから、やはり企業との連携が非常に重要になってくるのではないかな。

6次産業も、例えば企業が農業に参入していく。そのときにこういうものを付けていくということで、特に2つ目、3つ目の分野に関しては企業内で事業構造転換をしていくときに応じて、成熟した分野から新産業に移っていく、そういう働き手の人の技能転換を支えていくという視点で考えていく方が、企業の参画も得やすいのかなと。逆に言うと、例えば農業の規制緩和もセットにしていけないといけない。それは先ほど山本様も御指摘されたところかなと思います。

ちょっと長くなりましたが、もう一点だけ。先ほど来まさに介護のところで、実は成長産業の可能性があるんだけど、人材が定着しないというのが最大の問題になっているという指摘があった。ですから介護報酬を上げていくことが重要ということなんでしょうが、ただ一方で財政の制約なんかもあって、やれる限りやるということなんでしょうけれども、一定の制約があるかもしれない。そのときにアメリカの介護分野のキャリアラダーの事例なんかを見ていると、隣接分野への転換をやっているんです。

介護の上のラダーだけではなくて、例えば介護と看護というのは隣接していますが、看護分野に転換していく。もっと言うと医療事務と介護事務に転換していく。ですから、とりあえずは介護だけで始まるということかもしれないけれども、将来的にはそういうところにも転換していくような、転換できるようなキャリアツリーをつくっていくことも展望しながら、考えて進めていく必要があるのではないかな。

ちょっと長くなりましたが、以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。途中でお話になった入口の問題は今おっしゃったとおり、かなりさまざまなケースがあろうかと思っています。特に2番目のケースのカーボ

ンマネジメントの人材で言えば、既に今おっしゃった企業内の業種転換、職種転換もあるでしょうし、あるいは例えば工場で設備管理をやっていたような方々が、定年退職を機に途中から転換して残りのキャリアをとるケースもあるかもしれません。非常にさまざまなケースを想定してつくりたいと思っています。

ほかに御意見いかがでございましょうか。最初に伊藤さん、どうぞ。

○伊藤健二氏 慶応大学の伊藤です。

先ほどの小山学園の山本さんからの資料に補足として、追加をさせていただければと思います。「今後の作業部会」のところに「最上位の段位の人材像」とございます。今日の3つの分野についても、エントリーからプロフェッショナル、マネジメントといったさまざまな人材がいるということからも、最上位だけではなくて、イメージとしてはエントリーとプロとマネジメントという3つの種類があるなど、ある程度、キャリア段位のレベル感を分野横断である程度イメージして合わせていかないと、先ほどの高度人材の話とエントリー人材の話と混乱し、分かりにくくなるのが懸念されるので、是非そこは統一的なフレームワークをつくりながら進められるといいのではないかと。特に各作業部会に分野別の検討をお願いしていくに当たって仮説設定をさせていただき、各作業部会の皆さんにも御意見をいただきながら、最終的な統一的な見解をつくってけると良いのではないかと。うことがあります。

2つ目ですが、山本委員の資料の「今後の作業部会」の5つ目のところに「育成プログラムの履修方法」とありますが、育成プログラムについても開発・評価方法をどうするか、という課題があります。この課題には2つの観点があります。キャリア段位のプログラムを、誰がキャリア段位のプログラムだと認定するのか。プログラムのアセスメントの観点です。

もう1つの観点は人のアセスメントです。このプログラムについて誰が1段ですよ、2段ですよということを決めるのかといったことについても、「今後の作業部会」の項目として6つ目、7つ目辺りに追加していただけると、各分野別に違うこともあろうかと思いますが、仮説としてそういった7つの観点を串刺しして、各作業部会には具体的に検討いただけるといいのではないかと思います。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。続けて川本さん、どうぞ。

○川本裕康氏 川本でございます。私は前回、余り多くの職種でスタートすると大変なことになるということがあり、絞っていただきたいと発言させていただきました。そういう意味で分野が絞られたことは大変よろしいかなということで、賛成をさせていただき次第でございます。

2つ目でございますけれども、今日はいろんな方から御発言がございましたが、特に介護につきまして、なかなか定着しない理由として処遇の低さという御指摘があったかと思えます。ただ、これにつきましては先ほど御発言があったように、社会保障審議会で検討

をしています。要するに介護保険料の問題の絡みで財源があり、その中でどう配分していくのかという話がありますから、この会合においては、あくまでもそれぞれの職種においてどういう段階をつくり、その中にどういう職業能力が必要とされていて、それをどう育てていくのかというところで議論すべきであります。処遇水準の在り方そのものまで検討するという範囲だとはもともとっておらないし、入れていただきたくない。また全然違った話になってしまうのではないかとということで、それを意見として申し上げておきたいと思っていますところでございます。

3つ目でございます。キャリア段位制度自体も汎用性の高いものにして、今回で言えば3職種を対象にやっていくわけですが、ただし、そうは言いつつも共通のパターンで全部当てはめるという議論でいくかいかないかというのは、難しいところがあるのではないかと。やはり職種によって特性は違いますので、そこは少し柔軟に議論をしていった方がいいのではないかと思います。

もう一回言いますと、要は5段階なら5段階と決めて、その中身はこうだから全部共通でいけみたいな話にするのか、それぞれ違うので柔軟性を持たせるかということについては、議論が必要かなと思います。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。今おっしゃっていただいていることも、恐らく3回目から本格的にスタートする議論の内容になると思いますけれども、おっしゃっていただいたようにキャリア段位というものを、能力を見るための1つのものに使う。当然その人の処遇を決定するときには、幾つかある決定要素の1つとして能力というものがある。その能力の部分がこのキャリア段位によって可視化されているという構造だと思っておりますので、段位が5段だから自動的に幾らという感じではないと思っております。

ほかにいかがでしょうか。大越さん、どうぞ。

○大越孝氏 皆さんの話の中で、1つ我々で共通認識を持つ必要があると思っている点があります。今は段位制度が議論の中心になっていますが、段位のレベルごとの到達目標に見合ったカリキュラムのモデル化を同時に考えていかなければいけない。そして、段位に基づいたモデルカリキュラムを各教育組織が取り入れていけるようなモジュール化が必要です。段位認定の問題はこれから作業部会で議論することになるかと思いますが、カリキュラムが終了した時点で認定テストを行うのか、あるいは修了をもって資格とするのかライセンスとするのか。そういう問題についてこれから細かい議論が必要かと思っております。やはりそれぞれのプログラムごとの学習モジュールの統一性を、事前にすり合わせる必要があると思っています。

以上です。

○大久保主査 小川さん、どうぞ。

○小川健司氏 I P Aの小川でございます。スキル標準というものをつくってきた経験から少しコメントさせていただきたいと思っております。

これから3つの作業部会で作業が始まるという段取りになっていると思うんですけども、先ほどからおっしゃっているようにフレームワークを決めないと、まず一番単純なことと言えばレベルは1～5までにするのかとか、1～3でいいのかとか、作業並行していいと思うんですが、全体のフレームワークを決める必要があって、それを提示して、これだけの経験があればレベル2ですよという形で、作業部位で詳細を詰める中でもう一つ大きくフレームワークを決めていくことが必要かと考えております。

介護の世界というのは人口は新規雇用で284万人と見積もられているように、私の目から見て割り方見えやすいところにあるかもしれないですが、6次産業プランナーに関しての内容を見せていただきますと、かなり高度でコンサルタントに近いようなことをされていますので、こういう方を見ますと、ある職種は1～5までのレベルのものがあるかもしれないんですけども、例えば6次産業であれば3から始まるという考え方もあるかと思うんです。特に政策的にもっと介護の方に人を移したいとか、全体的に増やさないといけないというのが政府だとは思いますが、6次産業にはトップレベルをつくっておいて、そちらに流れる方向とか、あえてトップレベルはないという考え方という柔軟性を持ったフレームワークも必要かと思っております。

インセンティブなんですけれども、特に6次産業のところは教育をどういうものをしていけばわからないという中で、農業をやっておられる方からいうと、その場合に一番私が思いますのは、教育に出たときに会社でもそうなんですけれども、その教育費用がある程度補てんされるというインセンティブが一番良くて、出たいけれど時間とお金がないところを、時間は自分でやりくりしていただかないといけないかもしれません。ただ、教育の費用は無料教育なのかわからないんですけども、そういうことをやっていけば、だんだんレベルが上がっていくようなことになっていくのではないかと思います。

この3つの職種から始まるとして、本当にコアの部分、エントリーレベルで本当に必要なものというのを、できたらフレームワークを決めるときに、例えばコミュニケーションのこういうことができていないといけないとか、決まっていれば入るときにベースのものがわかれば、こういう世界に初めて入られる方もわかりやすいのかなと思います。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。今お二方から御指摘をいただいたとおり、いろいろと試行錯誤をしております。恐らくこのタスクフォースを3～4回で議論することと、ワーキンググループを同時並行でつくりますので、その中で議論することを行ったり来たりしながら、今の論点を詰めていく感じなのかと思います。大きなフレームワークはこのタスクフォースでやっていこうと思っておりますが、どうしても全体像をつくるだけだと抽象度が高くなりますので、それぞれのワーキンググループで各論でやったものを、またこちらに戻して議論することもあるかもしれません。

論点はどちらにしても、今おっしゃっていただいたようなところが論点になろうかと思っておりますし、特に6次産業の話についてはおっしゃるとおり、余りエントリーレベル

という感じではないので、段位も途中段階からなるかもしれません。また、量がどれほどたくさん雇用が生まれるのかというと、カーボンマネジメントや介護とはちょっと種類が違うのかもしれません。そういう人たちをこれからたくさん生み出していくことによって、その方々がコアとなって新しい産業をつくりだして、そこで雇用が発生していくというような、少し次の第2段階で雇用をつくっていくことになるかもしれません。その辺りはうまく整備しながら考えをまとめていきたいと思っております。藤村さん、どうぞ。

○藤村伸治氏 雇用能力開発機構の藤村と申します。

先ほどの御意見と同じなのですが、できましたら共通の制度設計を1つ別の部会をつくりまして、そこで集中的に検討した方がいいのではないかと思っております。ジョブ・カード制度の中でもOJT評価を一番重要視して実施しているわけですが、OJT評価の標準的な方法について、ある程度決めておかないと、業種ごとに余りにも異なってきますとジョブ・カード制度を活用する際の信頼性などに関わってきます。また、是非キャリア段位制度の議論をスピードアップするためにも共通制度設計のところは、部会でなくてもいいと思いますが、先ほど主査がおっしゃったワーキンググループを設置した方がよいと思います。

ある程度、共通の認識の上で、分野ごとの部会の中で議論した方が、まとめやすいと思われれます。余りにも最初から自由な議論になってしまうと部会ごとにばらばらになり、その後のとりまとめも大変になると思います。この点については、他の委員の方々がおっしゃったことに私も賛同します。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。議論の進め方に関しては今いただいた御意見も参考にしながら検討していきたいと思っております。山口さん、どうぞ。

○山口満氏 今の発言にも関わるところでございますが、これから既存の資格試験も併せながら考えていく形になるのだと思うのでございますけれども、能力を評価するときに単に知識とか技術、技能があるということだけではなくて、実際にキャリア何段ですと言うからには、現場でこういうことを実践していますとか、こういうことができますという、いわゆる仕事ができるということを何らかの仕組みで評価、認定することが必要になってくると思っております。

これは今、藤村さんから御発言がありましたOJT評価というのが中心になってくると思いますが、今後の作業部会で評価基準の策定と併せて、仕事ができるということをどうやって簡素的に評価、認定するかという仕組みを併せてつくっていく必要があるかなと、我々もそこで御協力できれば御協力したいと思っております。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。青山さん、どうぞ。

○青山伸悦氏 ありがとうございます。商工会議所の青山です。私から大きく2点申し上げたいことがあります。

まず、御提案のあったこの考え方でございますが、座長も御指摘を 10 項目挙げられておりますけれども、やはりここで非常に重要なのはスピード感、もう一つは活用、連携。この連携というのはいろいろな機関との連携もあるんですが、それとともに政策的な連携が重要だと思います。この 3 本柱が非常に重要だと考えております。これに基づいて御提案のあった 3 分野は非常に的確ではないかと思っておりますので、これはこれとして早く決めていく必要があるかなと思います。

もう一点でございますが、活用の分野でどうしても踏まえておかなければいけないのは、つくるのが目的ではありませんから、誰が使うか、どうやって使ってもらおうかということを中心に念頭に置いて制度設計をしていきませんと、つくったはいいけれども、全く使われなかったということになりますので、この点の共通認識というのは、こういうところが非常に重要ではないかと思っております。特に教育関係との連携、企業側との連携をどのように図っていくか。これが非常にポイントになってくると思っております。

次に各論でございますが、介護人材は急がれる分野ですから、本当にスピード感が求められる。ただ、ここで議論すべきは処遇の問題ではないと考えております。処遇については社会保障審議会の場でやっていただいているのですから、そちらの方でやっていただいて、このタスクフォースでは、スピード感をもって制度設計に入れればいいのかと思っております。

第 2、第 3 の分野ですが、1 つ目の介護・ライフケアの分野と性格が違ってくるだろうと思っております。レベルというか、OJT とか経験が必要になってくる分野であり、スタートラインが違うのではないかという共通認識が必要だろうと思っております。

私ども商工会議所では各地でいろいろな取組をしているのですが、企業が会員でございますので、環境への取組については、まずは自分の会社がどれだけ CO₂ を出しているかを把握しようではないか、という運動を進めておりますが、御理解いただくことに時間がかかり、急激には進みません。ですから、こういうところに今回のような手法を導入していくことになると企業サイド、特に中小企業であっても自社の排出量から把握し、次のビジネス展開に結び付けられることができるのではないかと思います。

もう一つ、自分のところの省エネを一体どうするんだということで、政府のいろいろな施策があるのですが、無料で省エネ診断をやるという施策もその一つで、知っている企業は手を挙げてきて、非常にこれは大盛況でございます。こうした施策を御存じない企業もありますので、今回のような人材をつくっていくことが、求められるのではないかと思います。特に中小企業では大企業と違いまして、そういう人材はおりません。かと言って高度な人材をすぐ育成するわけにはいきませんので、そういう分野から入っていくのがいいのかなと思っております。

3 つ目の食・観光分野ですが、はっきり申しまして一番有望な分野になってくるのではないかと思います。実は第 1、第 2 分野はある程度進みつつある分野で、3 つ目の分野というのは既存の資格などありますが、新しい産業としてはこれからだと思っております。6

次産業化はまさしくそうだと思います。

考え方としましては6次産業という言い方でございますけれども、1次産業と2次産業と3次産業をどのように位置づけるか。スタートが例えば農業で入るのか、それとも製造から入るのか、3次産業から入るのか、それによって人材像が違ってくるのではないかと思います。ですから、この辺の考え方はすべて農業が基軸ということではなくて、農業を絡んでどこからスタートするかが問題になってくると思います。この点を共有化していく必要があると思います。

最後に今後の分野ですが、実はこの中に提示されておられませんけれども、観光というのは各地で非常に熱い眼差しで見られているものでございます。既に動いている例えば観光産業ですとか、ヘルスツーリズムなどがありますが、そのほかにもグリーンですとかスポーツですとか、いろんなニューツーリズムは生まれつつあります。しかし、これらを推進していく人材がほとんどおりません。非常に高度なところからエントリーレベルまで非常に幅広いのですが、今、一番求められているのはプロデューサークラスではないかと思われれます。

ただ、最初からプロフェッショナルを集められるかということ、そうでもありませんから、とにかくプロデューサーを育成して、先ほど大久保座長がおっしゃられた、新しい産業を引っ張っていく人材を育成していくことが一番求められてくるのではないかと思います。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。観光の領域はまさしく非常に大きな目玉として、この後どう料理していくか考えどころだと思っています。團野さん、どうぞ。

○團野久茂氏 労働の立場から一言だけ申し上げたいと思います。今回の事務局案の内容については評価をしております。1点に絞りまして申し上げたいと思います。

資料の中では介護・ライフケア分野では284万、環境・エネルギー分野では140万、食・環境分野では56万人の雇用創出をしていくことになっていますが、社会的に活用されるという観点から実効性、実用性を優先するが余り、ある意味ではピンポイントの資格の整備となってしまっているのではないかと。もう少し広がりを持ったようなイメージを持てるような形にできないだろうかと考えております。

使用者側という立場からすると処遇は切り離してということなんです、社会で活用されるという観点から考えると、やはり一定の能力とやる仕事の中身、ある程度の賃金なり処遇というものが連動していないと、なかなか活用されないのではないかと思いますので、そういう意味での幅広い考え方を持って対応すべきではないかと考えております。

以上です。

○大久保主査 例えばカーボンマネジメントの人材をつくるということ、要するに環境の領域の中でも幾つもの職種の選択肢がありますけれども、要はほかのところの促進につながっていく波及効果がある育成分野は何なんだろうという観点は重要だと思っていまして、環

境の領域とか食の領域などは一番最初に何があるかというのは大事な感じがするんです。それに連動して2番目、3番目が出てくるところもあるだろうと思うんです。おっしゃったところはすごく大事な観点だと思っております。大原さん、どうぞ。

○大原博氏 日本人材派遣協会の大原でございます。今回3分野の御提案がある中で、介護分野につきまして派遣業界におけます介護職の派遣の現状を踏まえて、1点指摘をさせていただきますたいと存じます。

現在、当協会の会員は約700社おりますが、そのうちの約1割の70社程度は既に介護業務についての派遣を行っております。その際の派遣先となる特養老人ホームであるとか、介護老人保健施設あるいは有料老人ホームから求められる人材というのは、何と申しましても社会福祉士等の有資格者でございます。ただ、なかなかそこが不足しているという中で、いかにその人材を育成していくかは当然の課題として認識をいたしております。

しかしながら、問題点はいろいろあるものの、現在の介護福祉士あるいはケアマネージャ、ホームヘルパー1級、2級、そして社会福祉士といった現在の制度が一定程度機能を果たしていますし、その制度に基づいて現場が動いているという現状がございますので、そこを考えますと私どもが議論するキャリア段位制度においては、そこは違うものを目指していく必要があるだろう。既に数名の方が御指摘されておりますけれども、その際に意識しなければいけないのは、何と言ってもOJTで行われるキャリア段位制度ではなからうかと思っております。

理由といたしましては、現在の資格については、自らの時間とコストで資格取得を目指していかなければいけないというのが原則でありますので、そういった点を踏まえたとOJTで経験を積むことによって、それが何がしか評価されていく。その評価される内容が、まさしく現場の経験をどれだけ踏んでいるかが重要であろうと思っております。

そう申しますのは、先ほどどういう人材が派遣先から求められるかお話した際に、有資格者であると申し上げましたが、実はもう一つ、いわゆる介護施設においては方針によって介護のやり方、あるいは実際の仕事が随分違うと認識をいたしております。そういった点を踏まえたと、複数の介護施設等の経験を踏まえた方が、より高く評価される仕組みも、1つの具体的なイメージとして考えていく必要があるのではないかと認識しております。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。佐藤さん、どうぞ。

○佐藤建次郎氏 人材協の佐藤でございます。今回絞っていただいた3つの分野というのは基本的に賛成でございます。その中でむしろ私の勘違いであればお許しいただきたいのですが、特に介護の分野において若い人をその分野に特化しながら、何とかたくさん育成しようではないかという意識が見えるんですが、これは高齢者であっても職種転換をしながらここで役に立つ、十分社会的に訓練を受けた人がそういったところに就ける職種転換の可能性を、そこにも見出そうという枠組みというのが私には薄く見えるものですから、

その部分も忘れない方がいいのではないかというのが1点です。

もう一点はカーボンマネジメントなのですが、先ほども御説明がありましたけれども、この分野だけだと相当狭いだろうなど。既にいろいろあるP R T Rの化学物質の移転のマネジメントだとか、あるいはI S Oのマネジメントとか、幾つか組み合わせではこの分野での雇用の問題というか、育成の問題というのがあり得ないものだろうという、1つの素朴な疑問を持ちながら聞いておりました。

これは提案ではなくて質問というか疑問に近いんですが、以上でございます。

○大久保主査 今の介護のお話については若年だけではなくて、職種転換も当然視界に置いております。ただ、現実にはどの程度の人たちが対象として組み込まれるのか、今は中高年の男性は実質的には介護の場においては、なかなか受け皿がないということもございませぬので、現実的な範囲の中で考えなければいけません。

ただ、カーボンマネジメントは勿論そんなに大きいというわけではないんでしょうが、もともと工場の排出量の測定とか検査だけだったんですけれども、これからはビルとか店舗であるとか、最終的には一般家庭も含めて裾野が広がっている分野だと思いますので、極めて大きいとは言えませんが、逆にそれほど狭い分野でもない。先ほど申し上げたように、その職種の外側にまた次の職種が生まれてくるというところがあるかなと考えております。堀さん、どうぞ。

○堀達也氏 堀でございます。私は地方しか知らないものですから、地域の立場でお話をさせていただきますが、介護・ライフケア分野については十分理解できますし、こういうことがしっかりでき上がれば大変いいかなと思います。ただ、環境分野と食・観光分野について言えば、新規雇用が140万とか56万となっていますが、イメージとしてなかなかぴんと来ないというのが実感です。

初め、実践キャリア・アップ制度という名前を見たときに、むしろ現場でのキャリアというか、そういうものをどう評価して正規雇用なり定着性のある雇用に結び付けるのかなという感覚でいたんですが、今ちょっとお話を聞いている中では、なかなかそこまでは議論し尽くせないのかなという気がいたします。

例えばカーボンマネジメントのところ、いわゆるカーボンオフセットみたいな考え方を、このマネジメントの中に入れることによって、また現場感覚みたいなものが自然に出てくるのかなという、その辺はいかがなですか。

○藤原参事官 御質問の点ですが、このカーボンマネジメントというコンセプトの中にまさに森林吸収も含めたオフセットの概念も入っておりますので、是非そういった定義づけで作業部会を進めてまいりたいと思っております。

○堀達也氏 結局実践キャリア・アップというところに重点を置けば、もっと現場感覚のものがここへ出てこないか、地方に行って果たしてそれが根付くかどうかという疑問があります。これからの議論の中で、その辺も十分させていただければと思っております。

○大久保主査 ありがとうございます。その辺りはまた改めてじっくりと聞かせていた

だいて、ニーズを拾い上げながら第二次プランについては大きく広げてつくっていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

委員の方だけでなく、今回はそれぞれの関連省庁からも御出席をいただいておりますので、何か御意見があればいただきたいと思っておりますけれども、いかがでございましょうか。

○日下部経済産業省大臣官房審議官 経済産業省です。今回、環境カーボンマネジメントという議論なんですけれども、経産省としてインセンティブが大事だと思っています。こういう人材をつくと誰が雇ってくれるんだという議論が明確にわからないと、なかなか実効性が上がらないかもしれない。先ほど山田委員からお話があったように、例えば業務用について、これから省エネの政策がこういうふうになっていくので、こういう新しい取り組みをするからこういう人材がほしいとか、先ほど堀委員がおっしゃったように、カーボンオフセットという議論がこれからどんどん政策的に出てくるから、そのためにこういう人材がほしい。

では誰が雇うのか。それは今までのゼネコンの皆さんの中で、こういう人材がほしいようになるんですとか、あるいは自動車業界でこういう人材がほしいようになる、流通業界でこういう人材がほしいようになるんですという類の議論とパッケージでやっておかないと、先ほどの処遇の議論に出てきましたけれども、最後はやはり学生さんにしても、OBの方にしても、現役の方々にしても、わざわざ時間をかけて投資をする。投資をした見返りというのは、やはりそこで新たな職を見つけていい人生を送れるという議論だと思っています。

特にカーボンの世界は、物すごく上のレベルから専門人材も非常に幅広い感じがしておりますので、一応仮設としてエネルギー管理士とか我々も出しておりますけれども、これもよく考えてみれば石油ショックが起こったときに省エネを進めよう、資格をつくろうというところで始まった議論なんですけど、今回はちょうど環境について大きな政策の節目でありますので、そういうところをとらまえて専門的な人、もう少しマネジメントレベルの人、幾つかそれぞれの階層分けをしながら議論を整理していきたいと思っております。

○堀達也氏 私の立場から言いますと、削減のマネジメントも大事なんですけど、例えば現場感覚からすれば、ここでこれぐらい削減することが何本の木に相当するとかという方が、知識とすれば大変説得力のあるマネジメントができるわけです。だから、それは排出側だけではなくて吸収側からも、そういうマネジメントの感覚を持った人材を使えるようなシステムができればなと思っています。

○日下部経済産業省大臣官房審議官 経済産業省が従来お付き合いをしているさまざまな製造業系の皆様方だけではなくて、先ほど業務用という議論もございましたけれども、流通も含め、今度は排出を減らしていくという視点で見たときに、どういう人に具体的にニーズがあるのかということも含めて、一度調べさせていただければと思います。ありがとうございます。

○堀達也氏 削減の話はよく出るんですけれども、私はもともと林業の専門家なものです

から、どうしても議論とすれば何割かは森林吸収でやりますよと言いながら、環境税も森林税もそうですけれども、なかなかそちらの議論というのが舞台上上がってこない面がありますので、その辺を是非こういう議論の中で、しっかりと理解できる人材を指定していければと思っております。

○大久保主査 ありがとうございます。では、お願いします。

○高橋農林水産省総合食料局長 農林水産省でございます。6次産業化プランナーの関係について、さまざまな御意見をいただいているわけでございますけれども、御承知のとおり6次産業化は農林水産業と製造、加工、流通、小売あるいは外食も含めた2次、3次産業等をいかに融合させて、特に地域経済の活性化あるいは雇用の維持、確保につなげていくための起爆剤にするということで、必要性は皆様よく御存じだと思います。

更に、これの契機となったのは、これまでは特に農業部門と製造・加工、流通部門、いわゆる2次、3次産業との間には相当高い参入障壁があった。ですから農業は農業の世界、1次産業は1次産業の世界で一定程度の完結を行っていく。それに対してそこでできた素材を2次、3次のところで受け止めて消費者、国民あるいは海外につないでいくという形で、かなり役割分担という形で行われていたわけでございますけれども、実は昨年、この参入障壁の部分は相当程度大きく緩和をしてまいりました。この関係については既に地方経済の中でも、企業の農業参入という形で相当程度見られてきておりまして、新しい領域をつくってきているということでございます。

そうしますと、その間を結びつけていく人材、コーディネータ、プランナーと言われている人材が、農林水産業の分野から加工に出ていく。これは先ほどもございましたけれども、それだけの資本投下ができるかどうか、あるいは研修に対する費用投下はできるかどうか、法人も増えておりますけれども、まだまだ行政の役割でございますとか団体の役割は大きい。そこもある意味では1次産業のところに特化をしています。

一方で食品産業あるいは2次、3次の方々は、マーケティングあるいは商品開発のプロの方ばかりなんです、実際に必要な原材料の知識でございますとか、あるいは製品を野菜1つとりまして、工業製品のように定時、定量、定期価格で納入できるというものではないわけございまして、そういったものをいかにきちんと結び付けていくのか、そういったところが非常に弱いということだろうと思うんです。特に中小企業の場合にはそういったようなプランナーというのはほとんどいない。ですから、こういう方々が新領域で活躍をしていただいて、新しい付加価値をつくって産業を創出していくというのが、多分大きな契機になってくるんだと思います。

そのような認識の下に、昨年からでございますけれども、新成長戦略でございますとか、今回の新たな経済対策といった場でも、きちんとした位置づけを6次産業化にはしておりますし、法律もこれの基礎となる法律を実は通常国会に提出しました。残念ですが、今のところ継続審議の扱いになっておりますけれども、これをこの臨時国会では上げていただくよう、今、一生懸命努力をしているところでございます。

そういったことを踏まえた上で来年度予算においても、いわゆる6次産業化について人材育成あるいはこの後、文科省さんからお話があるかもしれませんが、更に大学教育の場からも人材育成についても総合的に取り組むようなことを、予算としても要求しております、ある意味総合的な対策の一環として今回のキャリア・アップのプランにつきましても、私どもとしても非常に大きく期待をしているところでございますので、是非ともまた皆様方の御意見を伺って、よりよい制度にしていきたいと思います。

○大久保主査 ありがとうございます。どうぞ。

○板東文部科学省生涯学習政策局長 文部科学省でございます。個々の分野ということではございませんが、全体の枠組みとして、特に教育、専門学校や大学との連動をという話がございますので、それに関連しまして資料の簡単な御説明と、少しお願いも含めまして御意見を申し上げさせていただきたいと思っております。

このキャリア段位制度との連携を図っていくために、教育システムでもいろいろなプログラム開発あるいはシステムの改善を図っていく必要があるだろうということで、2つほど、関連の概算要求をしておりますものについて御説明をさせていただきます。

お手元の資料3「メンバー提出資料」の4ページから御覧いただきたいと思います。「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進。」これは先ほどからお話が出ておりました、働きながら学ぶということを考えていきますと、そのための学習システムとしての学習ユニットを積み上げるといったことを、開発していくことも必要であるだろうということ、それから、いろいろな産業界などとの連携をしながらプログラム開発や評価の在り方、質保証を考えていく必要があるのではないかとございまして。この新成長分野、それから、今、キャリア段位制度で御議論いただいておりますことと連携、連動した形で、特に専門学校を中心に考えておりますけれども、そういった中核的専門人材養成といった新たなシステム開発を考えていきたいというのが、1番目でございます。

5ページを御覧いただきますと、大学もこういったキャリア段位との連携を十分に念頭に置いておく必要があるだろうということで、「地域・社会の求める人材を養成する大学等連携事業」、これは大学などが自治体や企業、NPO、専門学校などと大学間のコンソーシアムとの連携で、地域密着あるいはもう少し広域的な連携を考えた、ニーズに合った人材育成というプログラムを考えていこうというものでございまして。この中ではやはりキャリア段位との連携を、十分に認識をしていきたいということでございまして。

少しお願いと申しますか、これからキャリア段位の制度設計を考えるに当たってお願いを申し上げたいと思っておりますのは、職業能力の見える化、段階の明確化を図っていく中で、実際に教育プログラム、カリキュラムに落とししていくときには、割合多様性というのがあるり得るのではないかと考えております。今までどちらかと言いますと、資格制度というのは、より固くカリキュラムを縛る形でございましたけれども、特に新成長分野などでは、特色を生かしたようなカリキュラムや教育プログラムの提供による多様な展開が行われていくことが必要ではないかと考えておりますので、モデルカリキュラムの開発は重要だと

思いますけれども、縛る部分については最小限という形で、多様なカリキュラムの展開が図っていけることが必要なのではないか。この点についてお考えいただければありがたいということでございます。

以上でございます。

○大久保主査 どうぞ。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 厚生労働省でございます。発言の時間をいただきまして、ありがとうございます。簡単に申し上げたいと思います。

私どもといたしましてもキャリア段位につきましては、まさに実践的な職業能力を明確化して、教育能力開発と結び付け、かつ能力を客観的に評価するということで、とても重要な制度であると思っております。この制度がそういった重要な役割を社会的にもしっかりと果たしていくためにも、今日何人かの先生方からも御発言がございましたけれども、段位のレベルの設定でございますとか、質保証といった面につきまして分野横断的に共通の、一定の物差しなり仕組みをきちんと構築していくことが、必要不可欠ではないかと思っておりますので、このタスクフォースにおいて今後そういった共通制度の設計の議論が進められる際には、私どもといたしましても議論にできるだけ協力させていただきたいと思っております。

今日、分野別の話がございますけれども、分野別の検討という点で介護分野が選ばれましたが、ある意味介護分野というのは既に市場性を備えた一定の資格が存在しているし、あるいは処遇に関連した介護報酬制度といった制度もございますので、そういった意味では特殊性があるのかなという気がしております。今後はそういったものがないさまざまな分野においても、キャリア段位制度を設定していくことになるかと思っておりますけれども、そういったことも視野に入れての制度設計の工夫というのが、必要になってくるのではないかと思っております。

例えばこういった観点からも、ユーザーにとっての信頼性といったことがとても重要な要素になると思っておりますけれども、そういった信頼性を確保する意味でも、例えば関係者の方々のヒアリングだとか、あるいは必要に応じて現場で具体的な職務内容がどのようになっているかといった分析を押さえた上で、客観的な評価基準をつくっていくことが重要ではないかと考えております。

いずれにいたしましても私ども厚生労働省といたしましても、これまでも例えば職業能力評価基準の整備でございますとか、ジョブ・カード制度の推進など関連する施策を実施してきておりますので、今後キャリア段位の検討開発に当たりましては、こういった私どもの成果を参考にいただければ、非常にありがたいと思っておりますし、私どももこれまでのそういった知見を参考として御提供させていただきながら、協力させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。どうもありがとうございました。

○大久保主査 どうぞ。

○神田内閣府大臣官房審議官 1点、先ほど何人かの委員から処遇の問題はこの場で議論するのはどうかというお話と、処遇上も反映させるようにした方がいいというお話がありました。資料1の介護人材の進め方のところに企業の取組みインセンティブ付与を検討と、介護報酬上の評価等も検討と書いてございますので、若干そういう議論も呼んだのかと思いますけれども、先ほど川本委員もおっしゃいましたように、介護報酬そのものは社会保障審議会の介護保険担当の部会で議論がされておりますし、24年度に向けて改定の議論が進められていると承知いたしております。

ただ、現時点で言いますと前回の介護報酬の改定において、例えばホームヘルパーの事業者が介護福祉士を3割雇っているとか、あるいはホームヘルパーの230時間の研修を受けた1級のヘルパーが5割以上いると、報酬の上積みがあるという仕組みが現実にございますので、新しい仕組みが根付いていくという意味で申しますと、介護分野で言いますとほとんどの報酬がここにも書いてございますように、多くの収入を介護保険からの報酬に依存しているということで言いますと、現実的には介護報酬の中での位置づけというものがなく、なかなか普及、定着が難しいという側面があるのではないかと考えております。

そういう意味でこの場で上げる上げないとか、そういう議論ではないと思いますけれども、必要に応じて社会保障審議会の方でもこちら側の検討状況を向こうの審議会でも御報告する、あるいは先ほども申し上げたような介護報酬上の評価に堪えるということであれば、どのような評価の仕組みなり、物をこちら側としても考える必要があるのかということについても、適宜向こう側の審議会にも御報告し、向こう側の審議会の御意見等あれば、この場の議論にも反映させることも考えていき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。ほぼ時間になってしまいました。大変活発に御議論いただきましてありがとうございます。内容については具体的な中身の、本来であれば第3回のタスクフォースの議論で本格化する議論を、少し前倒して始めたという感じになりましたが、それぞれいただいた御意見を基にしまして準備を進めて、第3回を迎えたいと思っております。

本日は第一次プラン対象3業種については、おおむねの合意を皆さんにいただいたと思っております。これを第一次のプランとさせていただきます。その上で速やかに事務局とともに、各業種の作業部会の設置に向けた作業に入らせていただきたいと思います。

作業部会のメンバー構成、人選については個別に御相談をさせていただくこともあるかもしれませんが、よろしく御協力をお願いしたいと思います。

次回以降の日程については、改めて事務局から御連絡をいたしますけれども、この1か月以内には行いたいと考えています。どんどんスピードに対する要請も早くなってきておりますので、行いたいと思っておりますので、また進め方も含めて検討しつつ、皆さんに御協力いただくことになろうかと思っております。次回は制度全体の基本方針に向けての検討に入りたいと思っております。

それでは、本日の「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」第2回
会合は、これもちまして終了とさせていただきます。本日は皆様ありがとうございました。