

実践キャリア・アップ制度  
専門タスクフォース  
第3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・アップ制度 専門タスクフォース（第3回）

## 議事次第

日 時：平成 22 年 11 月 24 日（水） 10:30～11:56

場 所：合同庁舎 4 号館 1208 特別会議室

### 1. 開 会

### 2. 議 題

#### （1）ワーキング・グループ（WG）について

①介護人材WG

②省エネ・温室効果ガス削減等人材WG（カーボンマネジメント人材WG）

③6次産業化人材WG（6次産業化プランナー人材WG）

#### （2）横断的的制度設計について

#### （3）その他

### 3. 閉 会

○大久保幸夫主査 それでは、定刻になりましたので、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」の第3回会合を開催させていただきます。

本日は、大変お忙しい中、御参集をいただきまして、ありがとうございます。

本日は、堀委員が御欠席ということでございますが、そのほかは皆さん、今回御出席いただきお礼を申し上げます。そして、初めて御参加いただくお二人、樋口先生と今野先生には今回初めてでございますので、第1回に皆さんにごあいさついただいたので一言ずつ、最初に始まる前にいただきたいと思っております。

それでは、樋口先生からお願いします。

○樋口美雄氏 過去2回欠席しまして、申し訳ございませんでした。私もこのメンバーとして、ジョブ・カードと連携しながら、このミスマッチ失業といったものを解消するために全力を尽くしていきたいと思っております。

景気の方もいまいちですが、需要不足失業とともに、むしろ、このミスマッチ失業といったものが急激に増加しているというような中において、どのようにすれば円滑な労働移動を進めることができるのかというようなことが喫緊の課題になっているかと思っております。その中におきまして、この実践キャリア・アップ戦略推進チームの果たすべき役割というもの是非常に大きいと思っておりますので、今後とも全力を尽くしたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

○大久保幸夫主査 今野先生、お願いします。

○今野浩一郎氏 学習院大学の今野と申します。次回以降はちゃんと出ようと思っておりますので、よろしくをお願いします。

以上です。

○大久保幸夫主査 それでは、早速でありますけれども、議事の方に入りたいと思っております。

初めに、お手元に配付してございます「実践キャリア・アップ制度 専門タスクフォース ワーキンググループ（WG）委員〈案〉」について事務局より御説明をいたします。

○内閣府藤原参事官 事務局でございます。それでは、資料1に基づきまして御説明させていただきます。

前回、10月7日の第2回タスクフォースにおきまして3つのWG、具体的にはこちらに書いてございますように、介護人材WG、省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント）WG、それから第6次産業化人材（第6次産業プランナー）WGというふうに、3つのWGの設置につきまして御承認・御了解いただいたわけでございますが、その後、大久保参与を中心に、内閣府といたしまして、当然のことながら、大臣、政務官にも適宜御相談いたしながら、その構成委員候補ということで精査・検討してまいりました。本日、これをとりまとめましたものが資料1でございますので、簡単に御説明させていただきますと思います。

委員候補の御紹介に入ります前に、1ページめくっていただきますと注書きが書いてございまして、若干解説をさせていただきます。

本日の後半の議題にもございますように、このタスクフォースの方は制度全体の設計ということで今後御議論いただくわけですが、そういった全体の議論と各WGの議論との整合性をきちんと確保す

るという観点から、大久保主査には委員同様、御審議・御意見をWGでもいただくということで、こういった注書きを書かせていただいております。

また、同様の趣旨といたしまして、各WGには、これは原則1名ずつなのですが、大久保主査の指名するタスクフォースのメンバーにも委員として参加いただくという形にしております。具体的には、介護人材WGでは【有識者】の最後のところに書いてございますが、山田委員。3ページのカーボンマネジメントWGの方の委員ですと【有識者】の最初に書いてございます伊藤委員。それから、5ページにまいりますけれども、第6次産業化人材WGでは小川委員。お三方につきましては各WGの委員も正式に兼ねていただいて、大久保主査と同様に、このWGの方の委員もやっていただくということをお願いしたいと事務局としては考えております。

戻りまして1ページですが、介護人材WGからごく簡単に委員候補の御紹介を申し上げていきたいと思います。各WGともとりあえずの整理といたしまして、座長以外の委員候補を有識者、事業者の枠、それから産業界、労働界、教育機関という枠で便宜上分けさせていただいております。有識者、事業者のところは主査、座長、それから内閣府内を含め、それぞれの専門分野を重視しない形で候補者を十分検討して選定させていただいたところであります。産業界、労働界につきましては、一義的には経団連、日商、連合から御推薦をいただいたという形になっております。また、教育界につきましては、各WGとも原則2名ずつ、大学、専門学校等から代表という立場で御参画いただくということを念頭に置いて人選させていただきました。

それでは、介護人材WGのから御説明いたします。

座長の田中滋様、慶應大学大学院の教授でございます。御承知のとおり、経営学全般の御専門でいらっしゃるけれども、特に介護の経営の分野で学会等の理事をされている権威でいらっしゃいます。

【有識者】のところ、それぞれ御専門の立場ということでございます。

田中様におかれましては、介護の職能団体の代表の立場ということでございます。

筒井様におかれましては、これは要介護認定等の評価システム等の御専門ということで御参画をいただく予定としております。

藤井様におかれましては、福祉事業経営の御専門でございます。

山田様におかれましては、先ほど申し上げたような経緯で入っていただく予定でございます。

【事業者】のところでございます。

岡様におかれましては、医療福祉分野でも現実に派遣事業等を行っていらっしゃる事業者というお立場でございます。

北村様におかれましては、民間介護サービス事業者団体の代表として。

今村様におかれましては、医療系の老人保健施設団体の代表として。

中山様につきましては、特別養護老人ホーム等の事業者団体の代表としてということで御参画いただく予定にしております。

この資料の中で1名のみでございますけれども、この全国社会福祉施設経営者協議会、障害者施設を含む福祉施設経営者の団体ですが、こちらに現在、委員の推薦を依頼しておりまして、早速、近日

中にお名前をいただくということになっております。

2 ページ目で、先ほど申し上げましたとおり【産業界】につきましては、経団連から砂原様、日商から高橋様。【労働界】につきましては、連合の方から中島様、河原様。【教育機関】につきましては、大学につきましては本タスクフォースのメンバーでいらっしゃいますが、介護の専門家という立場で御参加いただきます亀山様。それから、専門学校につきましては小林様ということで、御参画いただく予定としております。

続きまして3 ページで、省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント）WGでございます。

座長でいらっしゃいます松橋隆治様、東京大学大学院教授でございますが、新成長戦略実現会議にメンバーとして参加いただいております小宮山宏様と密接に連携されながらCO<sub>2</sub>関連の試算などもされておりますが、環境省・経産省の委員も歴任されている、環境・エネルギー分野の権威でいらっしゃいます。

先ほど御紹介しました伊藤様以外の有識者ということで御説明申し上げます。

熊崎様におかれましては、森林吸収あるいはバイオマスのところの御専門でございます。

末吉様は、カーボンマネジメントの推進、環境金融その他の御専門でございます。

谷口様は、この分野でエネルギー管理士という資格が一つの核になるというふうに考えておりますが、そちらの実際の実務を行っている団体の常務理事でいらっしゃいます。また、産業部門の専門ということで有識者のところで掲げさせていただいております。

中上様は、業務分野と書いておりますが、店舗、オフィス、あるいは家庭部門、民生部門の御専門ということで御参画をいただく予定でおります。

山岸様は、この分野では非常に重要でございますけれども、環境NGOにおける人材分野に造詣が深いということで選ばせていただいております。

【事業者】につきましては、相澤様は経団連の方からも併せて御推薦をいただいておりますが、東京電力、省電力という御専門で、事業者の枠で掲げさせていただいております。

稲永様におかれましては、審査の関係団体の代表。

西本様におかれましては、技術系専門人材の派遣の事業者ということで選ばせていただいております。

平林様は、CDMその他、専門人材の研修ということで実績を残されている方。

吉田様におかれましては、同じく事業者でございますけれども、大企業・中小企業に対する審査・検証実務の方で大手企業の一つということで御参画をいただいております。

4 ページでございますけれども、この分野での産業界・労働界・教育機関は先ほどと同じように、経団連からは岩間様、日商からは佐藤様。労働界で、連合からは逢見様。教育機関ということで、専門学校の方は重里様、それから大学関係ということでは、実際にゼミ等でもこの分野の教育をされております藤井様ということで、各々のお立場で御参画いただく予定としております。

最後に、第6次産業化人材（第6次産業プランナー）WGでございます。

座長には高崎経済大学副学長の宮登様でございますが、専攻は社会学でいらっしゃいます。高度

アグリビジネス人材育成プロジェクトというものを長年手がけられておられますが、文科省の審議会等も歴任されている方でいらっしゃると思います。

【有識者】で、先ほど申し上げた小川様以外の方を簡単に御紹介いたします。

片岡様におかれましては、食品マーケティングの御専門。

斉藤様におかれましては、地域再生、自治体連携等、御自身で途上国などでもこの分野でのいろいろ普及・啓蒙をされているような方とお聞きしておりますが、そういった観点で選ばせていただいております。

中嶋様は、食の安全の分野の御専門。

森下様は、農商工連携あるいは中小企業の活性化という観点からの人選でございます。

【事業者】の方に移ります。

佐藤様は、U J I ターンとか、まさに地域移住の辺りの仕組みも実践されている方でございますし、また地域におきまして、各種人材育成のビジネスをされているとお聞きしております。

嶋崎様は、先進的な農業生産法人を運営されている方ございまして、企業支援などもこの分野では手がけられているというふうにお聞きしております。

鈴木様は、水産業者の代表で御参画。

俵様は、書いてございますように、B級ご当地グルメでまちおこしということで大変、一大ブームになっておりますけれども、食ブランドの御専門ということであります。

玉沖様は、商品開発あるいは海外展開、観光というところのつなぎをやっていただけるというふうにお聞きしております。

仲元様におかれましては、大企業サイドで食材とか伝統技術の普及・啓蒙に努められているということで、イオンという大企業から御参画していただく予定としております。

こちらも同様に、産業界からでございますが、経団連からは川口様、日商からは栗原様。労働界からでございますが、連合からは杉山様。教育機関からは、大学の方は、こちら実際にカリキュラム等も策定・実践されているというふう聞いておりますが、山形大学農学部の教授でいらっしゃいます小沢様。それから、専門学校の方は廣瀬様ということで、各々の立場、代表の立場で御参画いただく予定としております。

以上が、先ほど申し上げたように、内閣府、大久保主査を中心に人選をさせていただいた候補者の案でございますが、皆様の方で御審議を頂戴できればと思います。よろしく願いいたします。

○大久保幸夫主査 それぞれのWGの方の人選を進めておまして、かなりその分野に精通していらっしゃるのはもちろんのこと、実際につくり込む中身の質もそうですが、その後の普及・浸透ということを念頭に置いた上で、今回はWGの委員の方の案をつくらせていただいたということでございますけれども、何か皆さんの方からこれについての御質問などはおありでしょうか。

特に今、お手が挙がらないようではありますが、一応、こういう形で最終的なWGのメンバー構成ということで皆さんから御承認をいただいたということによろしゅうございましょうか。

(「はい」と声あり)

○大久保幸夫主査 それでは、前回からお知らせしているとおおり、この後、早々に3つのWGの第1

回会合を開きたいと思っっているところがございますので、これで進めさせていただきたいと思っっております。

本タスクフォースの委員の皆様については、もしそれぞれのWGでの議論の内容について御関心があれば、オブザーバーとして御参加いただくことも可能でございます。もし御関心の向きがございましたら、参加されるWGについては、事前に事務局の方に御一報いただければ、少し席の関係がございますので、一ついただければ基本的に全部参加可能でございますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○内閣府参事官 少し補足でよろしいですか。

済みません、今、配付をさせていただいておりますけれども、とりあえず、今、各WGの委員の方々に日程調整だけ先行してさせていただいております。

時系列で申し上げますと、12月3日の金曜日に省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント）WG、これは10時～12時でございます。

それから12月7日が、少し忙しいのでございますけれども、朝8時もしくは9時からでございますが、第6次産業化人材（第6次産業プランナー）WG。

次いで、その後の2時間後でございますけれども、10時または11時から介護人材WGということで、3日の金曜日、それから7日の火曜日というところで第1回目のWGの予定にしております。

お時間がございましたら、また御関心がございましたら、オブザーバー参加ということでお願ひできればと思っております。よろしくお願ひいたします。

○大久保幸夫主査 続きまして、2番目の議題といたしまして、今回と次回で横断的的制度設計につきまして議論をするという予定になっております。お手元にお配りしております資料2をごらんいただきたいと思いますが、これに基づいて初めに私の方から、とりあえずたたき台ということで、何もなところから始めると時間が幾らあっても足りませんので、少したたき台をつくらせていただきました。これを少し御報告させていただいて、その上で皆さんから御意見をちょうだいしたいと思っております。まず初めに、ざっと一通り御説明をしたいと思っております。

まず初めに1ページ目であります「1. 能力評価のランク」ということで、何段階ぐらいでこの基準を設けるかということでございます。

既にこのタスクフォースで御説明しておりますとおり、レベルについてはエントリーレベルからトップレベルまでの階層全体を表現するものにしたいということをお申し上げているところであります。

それで、全体のレベル数をどういう形で決めていくのか。これは職業能力評価のステップ、個人から見た場合については次の目標が提示されているという状態の、いわゆる「キャリアラダー」としての役割でございますので、余り次の階段が非常に階層が高くて全然イメージがつかないということでは困りますので、一定数の能力階層は取組みに応じた階層数が必要であろうと思っております。ただ、余りレベル数が多くなりますと、それごとの認定する社会的コストが大変かかることとなりますので、そのバランスの中で過剰にならないような、適切な量で決めるということがポイントかと思っております。

また、国際的な能力評価制度、例えばEUでは、これは既に8階層のものが運用されておりますけれども、そういった動向を踏まえて、恐らくこれは将来的な問題であります、そういうところとある程度の一定のレベルの突き合わせをする、互換性を持たせる。こういうことを視野に入れておく必要があるかもしれないと考えております。

そのような形で階層数を決めた上で、それぞれのレベルが示す度合いが、分野によって全然違うということでは一般的にはわかりにくいということになりますので、職業のそれぞれの性格がありますので余り細かく一致させるというのは難しいかもしれませんが、大まかには横並びがそろっているということが望ましいと考えております。特にエントリーレベルの考え方、あるいはその分野でプロとして自立して仕事をしている状態というところのレベルなどは大体、相場観が横並びで決まっている方が社会的にも浸透しやすいだろうと考えております。

業種ごとに、専門分野等に応じて必要があるというふうと考えられる場合については、基準ごとの階層が枝分かれするというようなことがあってもいいかもしれません。つまり、定義は1本ではなくて、どこかで並列的に2つのコースが設定されているというようなものもあるのかもしれません。また、設定したからといってすべての分野がすべての階層を100%使い切らなくてもいいかというふうにも思います。このレベルについては設定がないというようなものがあっても構わないかもしれません。

そういう前提の下にレベル数を案として考えましたけれども、これは2ページの頭のところに図1という形でお示いたしました。

皆さん方からさまざまな御意見をちょうだいしておりましたところですが、一旦、私の方の原案として皆さんに御提示したいのは、レベル階層に関しては1～7の7階層にしてはどうかというのがこちらの方からの皆さんにお諮りしたい案でございます。

レベル1が、いわゆるエントリーレベルであります。エントリーレベルというものは「職業準備教育を受けた段階」というふうにはここには書かれておりますが、これは職業訓練との連動ということも念頭に置いておりますので、これはこれからの細かい御議論はあると思っておりますけれども、例えばおおむね3～6か月程度、訓練を受けたという形で、それでその職業について全く白紙ではなくて、ある程度のその仕事に就くための準備ができた状態で就職活動をする。こういう段階をクリアした段階をレベル1というふうには仮に置いております。

また、その上にレベル2、レベル3というふうには積み重ねていって、レベル4という辺りを、いわゆる高度な専門技術を持って、自立してその職業に就いている、いわゆる一般的にその職業の中核的に活躍するプロのレベルに置いてはどうかというものがその上のランクでございます。

更に、そのプロとなった以降も、その上に独自の追加的な技術を持って活躍するような上級のプロというレベルがあると思っております。それをレベル5～レベル6という形に一旦置いてみました。

これを運用するかどうかは別なんですけれども、一応、その上にレベル7というものが置いてありまして、これは日本全体の中でその職業分野を代表するような方々という階層を置きました。これは私の思いの中に、やはり専門家、プロというものは、ある意味、トッププロを中心とした緩やかなすそ野をつくっていく。そういうものであると理解をしておりますので、多くのその道を目指す人にと



って、一つのロールモデルといいますか、目指す姿となるような人たちがあった方がいいのではないかと、あえてこのレベル7というところを置かせていただきました。

ただ、レベル6とかレベル7ということになりますと、かなりやり方についても個人差が出てくるところでありまして、余り細かい規定によって任用するということはなかなか難しいだろうと思えますので、いわゆる当面、詳細設計をするレベルはレベル1～5ぐらいになるのではないかと考えております。それでレベル6やレベル7ということについては、また別の方法で、例えばそれなりのレベルになった人たちの、プロの人たちの実績を基に実績評価をした上で、例えば推薦に基づき相互認証するとか、そういうような形のものが上の方になるのではないかと、少し制度の性格が変わりますけれども、一応、7段階ということで置かせていただいたということでございます。

それで、EUのEQFとか、あるいは日本のIT skill standard でつくっている基準なども少し参考にさせていただきながら、このような階層案を考えてみたということでございます。

一通り、先に御説明をさせていただきます。続いて「2. 評価システム」についての考えでございます。

2-a に書いておりますが、評価については「わかる（知識）」ということと「できる（実践的スキル）」ということの両面を評価することが、この制度の根幹であると思っております。ですから、ここは絶対に外さないポイントとして置いておきたいと思っております。つまり、その認定を受けることによって、実際にその職業についてどの程度の仕事ができるのかということを見ることができるものにならなければつくる意味がないと考えております。

そして「わかる（知識）」という部分に関しては、これは知識の部分になりますので、一般的に考えつく方法としては、筆記試験による方法もあるでしょうし、あるいはあらかじめ認証された教育カリキュラムを履修したことをもって、そのような知識を持っているのだというふうに評価する方法とが考えられると思いますが、基本的には後者の方法をイメージして制度を構築していきたいと考えているところであります。つまり教育カリキュラムの修了をもって、その知識の分については獲得できたのだというふうに考えたらどうだろうか。これは運用の効率化とか、教育や訓練との連動という観点を重視したときに、その方がより合理的ではないかと考えたためであります。

ただし、このコースがその教育カリキュラムのレベルに対応しているかどうかということは、あらかじめコースの認証が必要でありますし、そのコースについても、修了したということについては、ただ出席したというだけでは困りますので、きちんとそのことの知識が身についたということが確認できるような方法で修了認定をしていただくということが求められることになるかもしれません。

そして、2-c には「できる（実践的スキル）」ということについての考え方を書かせていただきました。これについては、課題を与えて一定期間その仕事ぶりや結果を評価するという方法とか、あるいはこれまでの職務経歴とか成果物を評価する方法などが考えられるのではないかと考えております。恐らく、まだレベル2とかレベル3という段階においては、より前者の方法が有効になると思えますし、逆にプロフェッショナルレベルになりますと、後者の方法がなじみやすいかというふうに想定をしておるところであります。

3 ページに入ります。

評価に当たっては、既存の国家資格や有力な民間職業資格等は、その資格取得をもって、評価（またはその一部）の代替とできるように積極的に考えていきたいと思っております。

また、職業基準については、例えば管理職、課長クラスとか部長クラスといったような言い方をすることもありますが、評価基準に「職位」を当てはめることというのは、私は避けた方がいいというふうに意見を持っております。といいますのは、職位というものは企業ごとの個別の基準によって任用されるものであって、客観的基準とはなりにくい。もし具体的なチームを率いてそのマネジメントが必要なのであれば、そのことを職位ではなくて、マネジメントスキルを基準として書くべきであろうと考えております。

そして、2-fでありますけれども、それぞれのレベルの評価はまとめて1回でどんとやるという形の一括評価でなくてもいいと思っております。つまり、もともとのこの制度の考え方に書き込んでおりましたが、ユニットにある程度分割されていて、例えば知識の部分が3つのユニットに分かれている。そして、そのユニットを1個ずつ、仕事の中で自分の時間との折り合いがついたときに、そのユニットをそれぞれクリアしていったら、最終的にそのレベルの認定を受ける。このような方式もできるように併用していきたいと思っております。

本制度については、一般社会人の方々にも広く浸透していきたいと考えておりますので、忙しい仕事の合間を使ってでもチャレンジができるような方法を工夫していく必要があるだろうと思っております。

また、日本のこれまでの資格制度に関しては、とりあえず資格を取るまでのパワーが随分かかって、その途中で挫折してしまう人も結構いるものでありますから、継続的な学習習慣を十分に持っていない人でもチャレンジしやすい、敷居が低い取組みのスタートができるような制度にしていきたいと考えております。

評価についてですが、資格取得によって代替する部分、あるいはカリキュラムの履修をもってその評価とする部分を除いていけば、それ以外はあらかじめ任命した評価者（アセッサー）によって評価が行われなければならないだろうと考えております。なかなか、このアセッサーを最初から手配するということがコスト、パワー面から考えても難しいので、なるべくなら教育機関における修了をもって認定できる部分の範囲を広く取りたいと思っておりますけれども、OJT、On the Job Trainingの中で、実際にそこでやってみてどうだったかという評価をする部分は、全くゼロにすることは難しいと思っておりますので、一定のアセッサーの認定・育成というものが伴ってくるんだろうと思っております。

アセッサーについては、この職業能力評価基準で言えば、先ほどレベル4をプロという形に置きましたけれども、御本人がレベル4以上であることが望ましいのではないかと考えておるところであります。

そして、アセッサーの方々にはアセッサー向けの講習をつくり、アセスメントの方法を講義するような講習をつくり、あらかじめアセッサーとして登録した人によって正式に評価をしていただく形が望ましいと思っております。

アセッサーとしては、企業の中でその分野のプロとして活躍しているの方々。それ以外にも、教育機

関の教員の方々、あるいは職業訓練機関の指導員などの人たちが想定されると考えております。

その下に整理としてまとめて書いておりますが、評価方法については①認証された教育カリキュラムの履修、②既存資格の取得による代替評価、③アセッサーによる実践的スキル評価の3つの方法を用意して、分野やレベルに応じた適切な方法を選択していくとしてはどうかと考えております。

4 ページ「3. 運営体制」でございます。

まず、実践キャリア・アップ戦略全体が、新成長戦略の中に書き込まれているとおり、当面5か年プロジェクトであることを踏まえて、この期間をうまく有効に活用しながら、遅くとも5年後にはこの制度が安定的・持続的に運用体制に乗れるように準備を進めていく必要があるのではないかと考えているところであります。

全体を統括する組織が必要だと思っておりますが、それ以外に各分野別にアセッサーの育成、評価、データ管理などの機能が必要であり、これは一定の公共性を持つ組織が担う必要があるのではないかと考えております。今回、3つの分野を選んだ中で介護分野については、既にそれぞれの業界の中にもさまざまな団体が存在しておりますが、カーボンマネジメントや第6次産業というのは、まだそういう段階に至っていない分野かと思っております。そういう分野については、業界団体を使うということはなかなかうまくいかないの、別の組織の在り方を考えていかなければいけないと思っております。

また、併せてカリキュラムの認証を行う機能も必要になってまいります。この主体は、同時に研修機関の選定も行うことになるだろうと思っております。

全体として、制度全体を統括する組織が1つ。それから、分野別にアセッサーの育成、評価、データ管理を行う組織が1つ。また、カリキュラム認証を行う組織が1つ。これは機能の3つの分類でありますので、3つの組織で対応するかどうかわかりません。1つのところが2つやることもあるかもしれませんが、この3つをどういう形で体制としてやっていくのか。この全体の議論を来年度の議論の中で何とか決めていくことにしてはどうかと考えております。

dでありますけれども、今回選定をいたしました3つの業種がございます。この3つについては、モデル事業としての位置づけで行っていくのがよいのではないかと考えております。具体的には、例えば来年度前半に3業種の職業能力評価基準と育成プログラムを策定した上で、後半には幾つかの地域や施設において実証していくことが考えられるのではないかと考えております。

実際にこの3つのモデル事業を行う中で、さまざまな知見が得られると思っておりますので、そのような結果を見つつ、その後に恒常的な運営体制、ルール、あるいはこれは法制度面も含めてということになると思いますが、検討・確立していくのがよいのではないかと考えております。

また、本制度によってレベル認定を受けた求職者が転職を実現する際には、積極的にジョブ・カードを活用していくように運用を整備していく必要があると考えております。ジョブ・カードの書式については、こちらの方で新しくルール設計、制度設計をしたものとなじみやすいように、その書式・表現方法等については、連動を図りながら中身を見直していく必要があると考えております。ただし、ジョブ・カードに関しては、ジョブ・カード推進協議会における在り方のこの後の議論等の推移を注視しつつ、こちらの中で連動を図っていきたいと思っております。

また、次の通常国会には、求職者支援法の法制化も検討に上っていると考えておりますが、今後の

公共職業訓練の訓練プログラムや本制度とも連携を図っていくような形で講座を設置することが望ましいと考えております。

また、運用に当たっては、データベースの構築が必要になってくると思います。データベースについては、その認証を受ける個人、取得者のデータベース。そして、評価者（アセッサー）のデータベース。もう一つは、教育訓練プログラムのデータベース。少なくともこの3つが必要になると考えております。

続いて「4. 普及・浸透方法」でございます。

まず、大学・短大・専門学校の教育カリキュラムの中に、本制度と連携したカリキュラムが開発されるように促進していくことが1つのテーマになると思っています。

また、労働市場サービス、具体的にはハローワークとか民間職業紹介機関、あるいは人材派遣会社等ではありますが、こういう労働市場サービスの中に本制度の能力評価が活用されてこそ生きた制度になると思っています。また、その結果として、レベルに応じた賃金相場が形成されることによって、本制度と処遇との連動が実現していくのではないかと考えております。

企業についてであります。企業単位で本制度の導入、レベル取得を支援・促進していくことも欠かせないと考えております。これは、労働市場で求職活動を行っている人々だけではなく、現在、例えばその分野の主力・能力な企業で働いている従業員の人たちについて、会社の方の理解の下に、皆さんにこの認定を受けていただくことも、促進法として極めて有力な方法になるのではないかと考えております。これは求職者とか未就業者だけではなく、在職者に同時に普及を図ることが制度の運用を軌道に乗せるための重要なポイントだと考えているからであります。また、企業内OJTに活用されるということを想定する上でも、ここは大事なポイントになると思っています。

まとめであります。教育機関、労働市場サービス、企業の三者に対して、一体的な普及促進活動を行っていく必要があると思っています。これらの促進を進めていく上で、どこに、どのような形で、例えば助成などの措置が必要なのかということについては、この職業能力評価基準のフレーム議論の後に、その制度の普及・浸透方法の枠組みの中で具体的に検討していきたいと考えております。

続いて、少し補足的なことを書いておりますが、4-d. 特にそれぞれの分野のトップ・プロについては、相互認証などの形で早期にレベル取得を促すことが効果的ではないか。これは先ほど御説明をいたしました。

4-e. 就業において、レベル取得が処遇に結びつくことが、一般国民に対する何よりの浸透法であると考えております。それは、企業内への制度浸透という柱と、もう一つは、労働市場サービスを通じた相場形成という柱、この二本柱の両輪が回っていくことによって実現していくのがよいのではないかと考えております。

4-f、e-learningの手法を導入することによって、いつでも、どこでもレベル認定のためのチャレンジができる、学習ができることが望ましいと思っています。e-learningをうまく活用することによって、制度普及に拍車がかかると理解しております。

6ページ、本制度は中長期的にはアジアを中心とする他国にも普及、促進を図ってまいりたいと考えております。そのため、具体的に普及促進を海外に図っていくということは第2段階になると思

いますけれども、そのために当初の段階よりも海外展開を前提とした制度設計を行う必要があると考えております。

その下には、今回の全体構造図ということで概念図を書かせていただきました。今までに御説明していないポイントでいきますと、企業内で従業員全体を認証していただくことを促進した方がいいと書きましたけれども、そういう形で、例えば我が社においてレベル認定のトップ・プロレベルの認定を受けている人が何人いるということは、顧客に対しても、あるいは株主に対してもPRになるということが実現できれば、長期的には非常に優れた制度になるだろうと。少し欲張りな将来展望でありますけれども、そのようなことも少しイメージして、ここに書かせていただきました。

これはたたき台という形で、何も決まったものではございませんので、今のところ何人かの方々から少し御意見をちょうだいして、私なりに、私個人的にたたき台として書きまとめたものがここに書いたものでございます。是非皆さんから積極的に御意見をちょうだいしたいと思っております。

それでは、早速御意見をいただきたいと思いますが、ただいまの説明に関して、御意見や御質問がある方は、是非挙手をして御発言をいただきたいと思っております。

どうぞ。

○今野浩一郎氏 いろいろあるんですけれども、一番基本的なことなんですけれども、2ページ目の図1が基本の骨格ですね。ここがベースだから、ここが崩れると全部ほかも崩れるので、この段階がいいかどうかということは現場の方の感覚が非常に重要なので、それで御意見をいただければいいと思うんですけれども、既にワーキンググループでも議論を始めようということですので、こういうレベル設定をしたときに、それぞれの職業でレベルを考えるときの基準になる共通定義をここに書いておかないと、ですから、ここではレベル1、レベル2とレベルが書いてありますが、その中身がそれぞれの職種で段階を考えるときに考える基準になるような文書をつくらなければいけないですね。それをやらないでワーキンググループで勝手にやるとばらばらになってしまうので、その共通定義を早くつくらないといけないと思っております。

そのときに問題になる点が1つあって、変な言い方ですけども、絶対基準の定義にするのか、相対基準の定義にするのか。例えばA職種で一人前っていますね、B職種で一人前っていますね、これを同等と扱うかどうかなんです。ヨーロッパのNVQなどは、結局学位を考えているので、あれは完全に絶対基準になっているんですね。一人前と言っても多分想像ですけども、技能労働者の一人前のレベルとエンジニアの一人前のレベルはずらしているはずなんです。ですから、あれは完全に絶対基準でやっているんです。

もう一つの考え方は、そんなの気にしなくていいではないかと。それぞれの職業の中で一人前は一人前なんだとするのかによって基本的に違うので、そこをきちっと整理しておかなければいけないと思っております。

もし絶対基準でいくとすると、職業を超えて横のつながりの定義というか基準をどうするか整備しておかないといけないと思っております。ヨーロッパ流に行けば学位で行けるんですけれども、それでいいのかどうか。

例えばレベル6とか7に近いNVQなんかだと、ドクターに対応する能力とか、そういう形で絶対基準化してしまっているわけですが、そこを早く整備しないと、ワーキンググループでやったときにばらばらになってしまう。そこはどうですかということが最初の質問です。

○大久保幸夫主査 いきなり難しいポイントの御質問ですが、まだ十分整理できていません。ただ、考えるときは他国のものを参考にしておりますので、そういう意味では絶対基準をある程度念頭に置いて考えていたのかと思います。

今野さんがおっしゃるような横並びを定義するための適当な材料がなかなかない。学位で絶対基準にならないということだと思っていますので、そういう意味ではなかなか今の状態で、他国は確かに学位というものを当てはめているんですけども、実際に学位を横に置いて考えたかどうかという御意見もいただいたんですけども、どうもそこには筆が進まないというのが現状でございまして、ただ、これから整備していく職域が大変多い中でいくと、余り現状をあるままに相対基準でつくるよりは、ある程度の絶対基準で考えていかないと制度にならないのではないかと思います。ここは是非ほかの方々にも御意見をいただきたいと思っています。

どうぞ。

○伊藤健二氏 今の今野先生のお話にもありましたけれども、参考資料1にNVQの話がありますが、NVQのレベルが4のところと学士というのがあるわけですが、一方で、EQFの方ですとレベル6に学士というのがあったりするところもあって、この学士というタイミングをどう扱っていくのかということは、若年問題とも合わせてどう考えていくかということ、ここである程度決めていかなければいけないと思います。

大学側において企業側から見たときに、学士と修士と博士の3レベルが、どのようにすり合うのかという産業界側からの観点から大変気になるところなので、そこをどう整理していくのか。

一応ここにEQSとITSSが書いてありますが、その辺の意図はどういう意図だったのかということをお伺いしたいと思います。

○大久保幸夫主査 前半のお話は、先ほどの話のとおりで、学士を横に置くとかえってわけがわからなくなってしまうのではないかと、私の今の感覚なものですから、本当はそれに代わるものがほしいと思っています。

ITSSなどのレベルを参考にさせていただいたのは、1つは、ここで言っているその分野で一人前、プロとして立ち立って専門技術を持って、きちんと仕事をしていくレベルという表現がそれぞれの言葉の中にありましたので、その横並びを見て対応をここに案としてつくったということだと思います。ですから、他国の学歴、学士・修士というところについては、逆に言うと参考にしていません。

これは難しい問題なので、ほかにもどんどん御意見をいただきたいと思っています。

どうぞ。

○山田久氏 それでは、議論のために先ほどの論点に関して考えることを申し上げますと、相対レベルで考えた方が場合によたらいいのかなど。というのは、要は実際にどう使いやすいかということになってくると、当面6と7に関しては考えないとしたときに、多分入口のところの1は何となく

イメージが湧くと思うんですけども、その次に1つ断層があるのは3と4のところだと思うんです。説明の中に少しありましたけれども、マネジメント能力のようなものが4とか5に加わってくるんだと思うんです。

そうすると、2と3に対しては、いわゆる特定の分野のスペシャリストであり、レベル3というのは大体分野のスペシャリストとして1人で一人前のことができる。2というのは、その中間ぐらいだと。4になると、それプラス、マネジメント能力が加わってきて、チームをある程度誘導できる。5になると、もう少し大きな組織全体を統括できる、そして成果を上げるぐらいの相対的なやり方でやるのも、一つの考え方ではないかと思います。これは議論のために御提案させていただきます。

○大久保幸夫主査 ありがとうございます。何が相対で何が絶対かよくわからないところがあるんですけども、4のプロレベルと書いてあるところは、ほかの国のもので見ると単純に実務ができますというだけではなくて、要するにその仕事に伴う必要なリーダーシップが発揮できるとか、チームで担当する業務であれば必要なチームマネジメントができるとか、あるいはその専門分野に関しては新人・若手が入ってきたときに一定の育成・教育ができるとか、そういうことを補足的に書いているケースがあって、確かにそういうイメージがあると思っています。

ここですぐに全部決めるわけではないので、たくさんの御意見をいただきたいと思います。

樋口先生、どうぞ。

○樋口美雄氏 5ページの「4. 普及・浸透方法」の4-eに、就業においてレベル取得が処遇と結びつく、これは非常に重要なことだろうと思います。そうなったときに、今、3つの職種について、例えば同じレベル4でも、その処遇というのは違ってくるのではないかと思いますので、横の比較は非常に難しい。やはり社会の現状の方が先行しているわけですから、その先行しているものによって、求められるレベルと所得、給与水準は違っている可能性があるわけですから、これはどうしても変えざるを得ないのかなと思います。

しかし、その一方で、やはり職種を超えた比較もしたいということもあるわけですね。その難しさで、結果はどちらとも言えないということでやっていくしかないのかなと。

ですから、言葉で、今野さんが最初におっしゃったようなレベル4というのはどういったものを求めるのかということは、横ぐしを各職種について刺しておくことは不可欠なことだろうと思いますので、その上でそれぞれの特性を生かせばいいのではないかと思います。

○大久保幸夫主査 ありがとうございます。

大越さん、どうぞ。

○大越孝氏 今御指摘のあったレベルのことと、評価の「わかる・できる」という2面、5ページの「4. 普及・浸透方法」の4-aにあるように、「大学・短大・専門学校の教育カリキュラムの中に本制度と連携したカリキュラムが開発されるように促進していく」ということが明示されています。多分このレベルの設定をどういう基準で定めていくかということ、教育機関ごとにどのレベルの教育カリキュラムを大枠で設定する必要があります。このことを、再度検討願います。このレベル設定の定義とカリキュラムをモジュール化していく場合の相互関係を、きちっと指針として定義していく必要があるのではないかと思います。

○大久保幸夫主査 どうぞ。

○小川健司氏 先ほどから相対評価と絶対評価という話が出ていると思いますが、まず、1つの職種の中では絶対評価をすべきだと思っております。ただ、横の職種とレベル合せるかというのは、厳しく決めずに余り細かく書かずに、大きく抑えた形での評価基準としていった方がいいと思います。

以前から申し上げていますが、対象人口が多いところであれば、処遇の対応とかもいろいろやりやすいと思うのですが、対象人口が少ないところは処遇を同じように合わせるわけにはいかない。ただ、処遇といっても給与だけではなくて、例えば5人ぐらいのプロジェクトで、これぐらいの予算のことができるのかもあると思います。柔軟に考えて、その仕事の中では絶対評価、横のレベル感は一人前であったり、私どもであれば指導できるとか、そういう形で決めていくことが良いと思います。

今は3職種だけなのですが、これから増えていったときに、人材の流動性、6次をやっている方が例えば8次という産業があれば、6次の方が8次に移って行かれるときに、その職種の間で、これぐらいの知識を持っておられるということが明確になることが大きいと思います。いろいろ議論していたときに、レベル6の方であれば、こういうことを知っておられるのだから、もう前提はなしに議論を先に進められるとか、そういう基準であればいいと思います。

レベルの低いところは、例えばもっとコアの医療とか介護という専門スキルだけではなくて、今やExcelとかWordとか、そういう使えて当たり前なのが、なかなか高校出たての方々は勉強されていない。レベルの低い1、2のところはコアのスキル決めていって、そういうものを持っていることが下のレベルでは人材が流動できることも考慮しておけばいいのかなと考えております。

○大久保幸夫主査 ありがとうございます。多分1つの職業の中では、当然採用するとき、このぐらいできるのかということがわからなければいけないので、そこは先ほど言った指導できるとかいう基準を持って、ある程度つくっていくんでしょうね。

あと最後におっしゃったコア・スキルというところについては、何がコア・スキルかがちょっと微妙なところで、多分介護などでいくと一番最初のベーシックなところは、もしかしたら介護でも保育でも非常に共通性の高いことが入ってくるかもしれません。

ただ、どちらにしても、その職業に応じた知識や技術にフォーカスしておいた方がいいのではないかと考えていまして、余り汎用的なWord、Excel、コミュニケーション・スキルのような形のものを入れると、制度としては使いにくくなってしまわないか。そこは今、懸念しています。もう少し考える必要があると思っています。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○藤村伸治氏 エントリーレベルの考え方ですけれども、エントリーレベルのところは職業教育もしくは学校教育を受けた段階の方が、そこで教育訓練を修了したところでエントリーレベルと認定されるのか。実務経験をエントリーレベルには一切考えなくていいのか。そのイメージが少し見えないものですから、まずそれが1点質問です。

それから、レベルごとに、このレベルを受験したい。このレベルを取得したいという場合の要件は、今はまだ全然決まってないと思いますが、そのときの一番大事な要件は、やはり同じ実務経験、大体この業界のこの職種であれば、このぐらいの実務経験年数で大体一人前になっているので、レベル3



だったら何年ぐらいの実務経験は最低要りますよと、ただし、その実務経験も単純に年数を経過しただけではなくて、ある決められた一連の仕事が“できる”という評価を受けた実務経験が何年かかっているのか。そうしていかないと、ただ5年間その業界にいたので実務経験だということは、少し受検要件に合わないと思います。実務経験というところの軸を少し御説明いただければと思います。

○大久保幸夫主査 前のお話のエントリーレベル、全体的にわかるとできるの両方を評価する中で、エントリーレベルについてのできるという部分を見るのかどうかということですね。1つの考え方は、実務経験という形ではなくて、あくまでも教育カリキュラムの中で、実習に該当するようなものだったり、あるいはインターンシップに該当するようなものだったり、そういったものがある程度含まれているということで代替するようなイメージを持っております。逆にそれが現実的かどうかは御意見があればいただきたいと思います。

それから、経験年数の問題は、経験年数を1つの目安としてつくる方法はあると思います。ただこれは職種ごとに全く相場観の違うものなので、全体の共通フレームの中というよりは個別のワーキングではそういう議論が出てくるんだろうと思っています。

○今野浩一郎氏 2回休んだから多めにしゃべっていいですね。私の結論は、もう絶対評価はしない、相対でいくと。そうすると、これでいくと普通の企業の感覚からいくと、レベル2は指示すればできる、レベル3は1人でできる。レベル4は指示できるという感じですね。そうすると、そのぐらいでは定義をつくってしまってくれと。そうしないと、そこから先に進まない。今お話が出た要件の問題も、そこが決まらなないと要件は出てきませんので、そうするとここを早く決めないと議論で右往左往するので、とりあえずそこをきちっとつくって、お互いに合意しておいた方がいいと思いますので、それを早くやってくださいというのが、私の最後の結論です。

○大久保幸夫主査 今回たたき台を書いた中でも、ワーキンググループの議論をちゃんと開始するためには、一番最初の1のところが決まっていなくて、2以降のところについては多少同時並行で進んでいってもいい部分もあるんですけども、1が決まっていなくて議論できないので、確かに今おっしゃったところについては早々に、余り複雑にするつもりも全然なくて、実際に今ぐらいのレベルのことをちゃんと決めた上で、議論していただく中で微調整が必要なところは調整するというのでいいのかなと思っています。

どうぞ。

○伊藤健二氏 今の今野先生の話のところ、2-eにちょうどマネージメント・スキルについて記載がありますが、指示という観点とマネージメントという観点がすごく似てくると思うので、指示という観点をマネージメントに合わせて考えていけるとよいかと思っています。

また、特に実際に企業の数百社に対して調査をしてみると、グループでマネージメントしていくスキルはとても重要な特異なスキルになっていますので、「指示」についてしっかり組み込んでいけるといいのではないかと思います。

○大久保幸夫主査 既に皆さん今、レベル4は指示できるレベルだということを共通しておっしゃっていると思いますけれども、どうぞ。

○山口満氏 中央協会の山口です。この制度を定着していくのに、先ほど来から出ております共通し

たレベルの定義と、それから職種別のレベルの定義、これはレベルの定義を設定するということと、もう一つは、多分これは認定していくときには、職種ごとに認定していくんだと思います。

例えば同じ介護分野の中でも幾つかの職種に分けた上で、職種ごとに多分認定していく形になると思いますので、職種の大きさをどれくらいにしていくのかということ。

それから、そのそれぞれの職種を構成している能力のユニット、それからその能力ユニットの中のエレメント、これのおよそのところを全体としても決めておいた方がいいのかなと思っているところ

です。  
具体的には、多分分科会の中で、それぞれ細かく決められるんでしょうけれども、ここがきちんと整理されていないと、多分この制度が企業内教育とか、それから大学等の学校教育とも連携してくるでしょうから、カリキュラム作成でもぶれてしまいますので、それから評価する際にもぶれると思いますので、まず、職種、その大きさ、それから能力のユニット、それを構成するエレメント、余り細かく表現する必要はないと思いますが、そこはきちんと整理する必要があるのかなと思っています。

○大久保幸夫主査 今、おっしゃっているのは、全体を横断的に決めるものなんですかね。ワーキンググループ、その職業ごとに決めるものではないんですかね。

○山口満氏 職種の大きさが業種ごとによって異なってしまうといけないので、およそ職種の大きさというのを決める必要があるのかなと思うんですが、いかがでしょうか。

○大久保幸夫主査 もう一つぴんと来ていないという感じなんですけれども、つまり、今回、第1分野の3つの職業を決めましたね。ですから、それはもう既にその3つによってカーボンマネジメントと、第6次産業でも性格が相当違うので、大きさの考え方も大分違うわけですね。

それについて、共通的に何かユニットを決めるというのは、余りつくりにくいものなのかなと、むしろ分野別の議論の中で委ねた方がいいのかなと思っているんです。

どうぞ。

○川本裕康氏 今、ちょうど分野別という関係の話がありましたけれども、今の3つ挙がっているところだけでも、かなり違った職種です。したがって、レベル感というのは、大きなところだけつくっておいて、この程度の指示に従ってできるとか、あるいは一人でできるとか、あるいは相当な技能レベルにあるとか、高い技術レベルにあるとか、そういうくりにして、後はそれぞれの分野で検討していくことが、今後この分野が増えていっても、やっていけることにつながるのではないかな。余りがちがちにすると、動きが取れなくなるのではないかなと思うということが1つであります。

もう一つ、その中でレベルが高い部分なんですけど、先ほどから組織を統括できる能力だとか、あるいはチームマネジメントの能力とか言われているんですが、そういうものというのは、その組織に入って、企業の中で相当見極めて上がっていくわけで、果たして外部でそれをやって、その人が、管理能力がある、なしと簡単に比較評価ができるようなものなのかどうなのか、どうも余りすっきり理解できないところがあります。

一方で、そういうマネジメント能力が認定の中に入れるとしても、マネジメント能力が必要な分野とそうでないものがあると思うのです。6次産業化だと、かなりつないでいく能力が必要になるのでしょうし、しかし、今後違った、例えば職人さんの世界であれば、マネジメント能力は、一種

の特殊な人があればいいのであって、多くの人は、どれだけ手に技量があるか、まさしく神業と言われるような技能が求められている人が名人ですから、そうすると、そここのところの定義を共通項でやるにしても、結構悩ましい部分ではあるなという気がいたしました。

○大久保幸夫主査 おっしゃるとおりだと思いますね。上の方のレベルというのも、マネージメントのスキルとかというのも、基本的には、担当する仕事の難易度とか、ジョブサイズのことを言っているのであって、結果的に、それを専門性の深さによって担保するケースもあれば、マネージメントスキルによって担保するケースもあると、その考え方をちゃんと念頭に置いておく必要があると思います。

○亀山幸吉氏 淑徳短大の亀山です。介護の関連で、11月15日にも意見交換等々の場がございましたけれども、私は、基本的には、図の1の案でそういう方向でワーキンググループで議論していくべきだろうと思っています。

特に、1ページ目ですか、そこに能力評価が1-2のところ、この中でかなり柔軟な対応を考えられていらっしゃるようですので、そういう幅の中で議論をして、NVQのブランクレベルですか、それを踏まえた上でやってきました介護関係については、ある程度のまとまりが、見通しが出てくるんじゃないかと思っています。

あと、もう一つは教育関係の問題で、その辺のところの大学なり短大なり、専門学校ですか、その中の教育カリキュラム等々で、今後一つのテーマとしてワーキンググループで議論された方がいいのではないかと思っています。

以上です。

○大久保幸夫主査 ありがとうございます。ほかに何かありますかでしょうか。

○樋口美雄氏 資格制度というのは、基準を1と決めると、固定化してしまうと、社会の方が大きく変わっていくとか、あるいはその分野の技術が大きく変わってくる、そういった中において、やはり基準自身も見直すということが必要になってくるのかなと。

特に新しい分野ということで、今、ここに3つ取り上げられているわけですから、その分野の中においても知見が高まっていけば、あるいは技術が高度化していけば、その要するものというのも変わってくるんじゃないか。そうすると、何年に一遍くらい見直しをしていかなければいけないだろう。

もう一つは、一度取った、例えばここで言うと、レベル4とかというと、今度、社会が変わったときに、そのレベル4の前に取った人が新しい技術に追いついていけない。そのとき降格を認めるのか、降段というものを認めるのか、要はこれは海外の、特に欧米のNVQを始めとするような段位制と、日本の将棋であるとか、柔道であるとか、一度上がったもう下がらないというような仕組みを取っていくのかというのは、大きく違ってくるのかなという感じで、今までお医者さんにしろ、司法試験にしろ、エントリーレベルの試験というのはあったわけですけども、一度取ってしまうと、その後のチェックというのができない。今回、これはむしろ取った後についても、ずっと連続的にその技能評価をできるような仕組みにしようというようなことだと思いますので、そここのところをどうするかというのは議論しておいた方がよろしいんじゃないかと思います。

○大久保幸夫主査 重要な御指摘だと思いますので、ちょっと時間をかけて考えたいと思います。

例えば資格そのものの有効期間であるとか、更新制度の問題になってくると思うんですけども、確かに、今、おっしゃったような問題が起きると思います。

一方で、更新制度そのものについては、すごい社会的コストがかかるものですから、そこについてはプラスマイナス含めて、ちょっと課題としてちゃんと置いておきますので、改めて議論させてください。

○樋口美雄氏 ただ、最初のところで有効期間というのを決めておかないと、既得権益になる場合ですね。一度取ったんだからというのを一番恐れるところですね。

○大久保幸夫主査 そうですね。スタート地点、始まる時点までには成立しなければいけないということですね。

どうぞ。

○今野浩一郎氏 今の件との関係なんですけれども、そこをどの程度厳しくするかということは、この資格をどの程度機能を持たせるかに依存するんだと思うんです。

例えば業務独占にすれば、それは厳しくやらなければいけませんね。

もう一つの方法は名称独占がありますね。それはちょっと緩めてもいいですね。

もう一つは単なる登録というのがありますね。ですから、業務独占、名称独占、登録というので、どれで最終的に行くか。

もし、何とか段位というのを、考えてみると、ここで議論してこなかったものですが、名称独占型にするんですかね。それとも単に登録型にするのか。

登録型くらいだったら、免許更新なんて余り難しいことを言わなくてもいいではないかということになると思うので、その決め方をきちんとしておいた方がいいかなと思います。

○大久保幸夫主査 業務独占はないです。多分、名称独占というのは余りなじまない。もともとこれの性格からすると、業務独占、名称独占型、必置型、能力検定型とあるとしたら、能力検定型をもともと念頭に置いてスタートしております。

この後の議論によって、特定の領域において、たまたまそれが必置と重なるとか、名称独占と重なるとかあるのかどうかわかりませんが、今のところ念頭に置いているのは、能力検定型を想定しております。

○今野浩一郎氏 そのとき、ほかの民間のどこかの資格会社が段位と使っていいわけですね。

○大久保幸夫主査 制度の名称ですか。

○今野浩一郎氏 私は介護段位3といったときに、それはほかの全く関係ない民間がやっている資格業者が段位3と使っていいかです。

○内閣府大臣官房審議官 多分業務独占にするにしろ、名称独占にするにしろ、おっしゃったようなことをするとすれば、刑事罰でもって名称使用を制限するということが必要になるということかと思えますけれども、事の本質から言うと、外部労働市場で実践的な職業能力を証明して現場で役立つ能力を評価できるようにして、流動性を高めて、成長分野で人を確保、育成していくということに資するために、名称独占が必要であるかどうかというレベルの議論をしていただく必要があるのかなと、余り形式的にどの規制をしますかということより、むしろ本質的な目標に照らして、どうしても名称

独占が必要だということになれば、法制化するとき、そういった御議論もあるのではないかと思いますけれども。

○大久保幸夫主査 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。私ども、会員が大部分、中小、それから中堅どころが多いものですから、ランクは、おおむねこういうようなことになるだろうというふうに思いますけれども、基本的には、簡素化と、わかりやすいようなものにしていただきたいと、恐らくそういうような希望が一番多いのではないかと思います。中小企業を見て、ぱっと見た瞬間このくらいのレベルだなというようなことがわかることが、非常に大切ではないかと思います。

もう一つ、相対と絶対の問題は確かにあると思いますけれども、すべての職種をすべてレベルで横ぐしを通すのは恐らく不可能だと思います。ですから、この職種で横ぐしを通すのは、エントリーレベルと、恐らく名人レベルくらいだろうと想定しております。また、一方で、最後の方に書かれています、海外展開の話になると、この名人レベルをある程度絶対的な評価をどこに置くのかということ想定もしなければいけないだろうと感じております。

もう一点、アセッサーの問題ですが、3種類の方々を一応想定されるということでございますが、当然このような方々になるだろうと思っております。ここで1つちょっと注意しなければいけないのは、できるということが、この方々で、例えば企業内のことでしたらよくわかるんですが、教育機関の方と教育訓練の方は、実務経験が本当にあるかどうかというところが、非常に問われてくると思います。ここが一つ大きなチェックポイントで残すべきだと思っています。

以上でございます。

○大久保幸夫主査 ありがとうございます。今、いただいた御指摘も含めて、もう少し整理をして、この議論は次回も続けてまいりますので、1回、皆さんからまだ御意見があると思いますけれども、関係省庁の方からも、今回出ていただいておりますので、それぞれ御意見があればいただきたいと思っております。

では、文部科学省からお願いします。

○文部科学省生涯学習政策局長 文部科学省でございます。教育プログラムとの連動、あるいは学位などとの連動をどのように図っていくかというお話について、さまざまな御指摘がございました。その辺りは確かにさまざまな課題もございますし、我が国と諸外国と状況が違う部分もございますので、相違点を踏まえながら、将来的にはいろんな国とも連携をしていくということを念頭におきながら整理をしていく必要があるかと思っております。

例えば従来であれば、学士に関して職業との関連が非常に薄いのではないかと御指摘もございました。現在、教育サイドの努力といたしまして、学術会議などが中心になって、学士に関してそれぞれ何を保障していくのかとについて、社会や実際に活躍する分野と併せた観点で専門分野別の検討をしてきております。そういった努力もうまく促していくことができるような形で、教育のプログラム、教育システムとも結び付けていく必要があるかなと思っております。

ただ、先ほど座長からも御指摘のように、我が国の場合、まだ分野ごとにそういった連動が十分進んでいない、あるいは学位自体が育っていない分野もございますので、一律にというのはなかなか難

しいかと思えます。

専門学校ではもともと非常に意識されておりますけれども、例えば、大学の教育プログラムにおいても、今は教育全体として、職業との関係は非常に意識されている流れにございますので、そういう努力をうまくビルトインさせていく必要があるのではないかと。その際、先ほどのお話のように、実務経験を余り強く求め過ぎてしまうと、なかなか実際上の適用が難しくなる部分もあろうかと思えます。そのところは分野、あるいはレベルによってどういうふうに組み合わせていくのかという議論があろうかと、特にエントリーレベルに余り強く要求し過ぎるとするのは難しいのではないかと考えております。

○大久保幸夫主査 では、厚生労働省。

○厚生労働省大臣官房審議官 どうもありがとうございます。厚生労働省でございます。私どももいたしましても、これまでこの会議の中でも分野別の議論に先立ちまして、やはりこういった横断制度設計の議論が重要ではないかといったことを申し上げてまいりましたけれども、本日、まさに大久保主査から横断的な制度設計のポイントについてお示しいただきまして、これを踏まえた議論を組まれたというのは、大変意義があると思っておりますし、大変難しい重要な論点を随分御議論の中で出させていただいて、我々も非常に勉強させていただきましたけれども、そういった意味では、今回の会議はとても意味が大きかったのではないかと考えております。

それから、主査に提出いただきましたポイントの中でも、私どもが関係してございますさまざまな制度、例えば公共職業訓練でございますとか、あるいは今、まさに私ども審議会等で検討させていただいている求職者支援制度でございますとか、あるいは政府で推進しているジョブ・カード制度、ちなみにジョブ・カード制度は、マスコミでは仕分けの結果、廃止というところが、随分プレイアップされた印象で伝えられておりますけれども、政府としての受けとめとしては、制度自体の意義自体はきちんと重要だといったことは認識された上で、制度に関連した事業のお金の使い方等に問題があるのではないかとこのように受けとめておりまして、そういった意味でジョブ・カード制度自体は、むしろ本来の目的が、効果的、効率的に達成されるように、むしろこの機会に考えていこうではないかというのが、私どもの受けとめでございますが、いずれにしろ、そういったジョブ・カード制度でございますとか、あるいはさまざまな国家資格制度などとの効果的な連携といったことに触れられている部分についても、大変私どもとしてもありがたいことだと思っておりますし、こういったさまざまな、触れられている施策事業だとか、あるいは職業能力評価基準というもの、私どもがこれまで蓄積していたものもございますので、そういったものとのキャリア段位制度がうまく相互乗り入れといいますか、連動というか、そういったことを通じて、双方が相まって、日本全体新たな経済成長を支える人材育成を推進するということに寄与できればいいなと考えているところでございます。

今後、このタスクフォースにおいて、作業部会における検討と並行して、まさに今日御議論いただいたレベル設定だとか、質保障等々について横断的な議論がなされるものと理解しておりますけれども、そういった議論に際して、私どもとしてもきちんと協力させていただきたいと思えます。

以上でございます。

○大久保幸夫主査 農水省、お願いします。

○農林水産省総合食料局次長 農水省の関係で、今回、6次産業化の人材でございます。

先ほどのお話の中にもございましたように、6次産業化のプランナーにつきましては、農商工連携の関係のコーディネーターというのは動いていたわけですが、もう少し広い意味でのプランナーというのは、いよいよこれから育成をし、活躍をしていただくということでございますし、特段ほかの職種のように、何か資格というものが、これまであったというわけではございませんので、本日の横断的な制度設計の議論、非常に有意義に聞かせていただきました。

6次産業化は政権の課題でもございますので、農水省の政策としてもプランナーの活用ということ、事実上進めていきますけれども、実際には、農業法人であったり、地域の活性化を図る企業なり団体、それから、都市部の方から地域の活性化を図っていこうとする、いろいろな民間企業、そういった中で、今回御議論いただく6次産業化プランナーという方が、実践的に活躍されるということが期待されますので、先ほど実務経験のお話にもございましたが、ある程度そういったことも加味しながら制度設計が今後ワーキンググループの方でされるということを期待しております。

以上です。

○大久保幸夫主査 では、経産省お願いします。

○経済産業省大臣官房審議官 済みません。人事異動の関係で、今回から参加させていただいております。多少とんちんかんなことを申し上げるかもしれませんが、こういった実践的な能力と知識を両面で評価された人材が、さまざまな産業分野で活躍し、評価されるという、このお考え方全体については、非常にいいことだと思っています。私どもも参加をさせていただいたところでございます。

前回の会議のときに、私どもから出た人間が申し上げたと思うんですけども、やはりそれぞれの産業界で使われないと意味がないというところがございますので、今日は、いろいろ組織能力みたいなのは企業の中でいろいろ見極めているだとか、あるいは簡素なものであってほしいとか、いろいろ産業界の方からも御意見がございましたけれども、そういった現場のニーズというか、現場の実態に即してそれぞれ考えていく必要があるかなと思っています。そういった意味で、使われる段位にさせていただくというのは非常に重要だなというのが1つございます。

それに関連しまして、例えば環境エネルギーの方は、私ども深く関わらせていただくことになるわけでございますけれども、林業なんかはかなり幅広いものでございますから、やはりまさに大久保参与のペーパーにもございますように、枝分かれのようなものとか、そういったことというのは、やはりそれぞれ実態に応じていろいろ工夫をしていく必要があるのかなと。それから、何段にするのかということも、それぞれ分野で一回やってみて、また、皆さんで横並びを議論していただくと、すごくそろいやすくなるのかなという感じもしております。

あと、全体の運営体制については、これもまたそれぞれの分野でいろいろな資格とかもございますが、全体として、先ほど3つの機能というのをおっしゃいましたし、まさにそういうことだろうと思うんですけども、なるべく効率的でスリムな運営体制にしていく必要があるかと思っていますので、既存のいろんなものもうまく活用とか、連携とかをしながらやっていくんだろうと思っています、そういった意味で、ほかの省庁とも連携をしていきたいと思っていますのでございます。

以上でございます。

○大久保幸夫主査 では、最後に内閣府、お願いします。

○内閣府大臣官房審議官 今日、フレームワークについて御議論いただいておりますけれども、発言されている方によって、念頭に置いている分野が多少違うということもあろうかと思っておりますので、ワーキンググループで今日の御議論を紹介させていただいて、それぞれのグループにこのフレームをもっていきますと、かなり具体的な御意見がいただけるように思っておりますので、それをまた、大久保主査の下でフィードバックをさせていただければと思っております。

それから、先ほど厚生労働省の方からジョブ・カードのお話ございましたけれども、これも基本的には政策目的、OJTが大事であって、それが実際の就職に結び付けていくという目的そのものは否定されていませんし、新成長戦略の中でもジョブ・カード制度が持っているOJTとOFFJTを組み合わせて、実践的な職業能力を獲得していくということを、将来的には、実践キャリア・アップに発展させていくというような成長戦略での記述もございますので、両方からみながら、現在、ジョブ・カード推進協議会を、先日、17日に開催いたしまして、今日御出席いただいております樋口先生が会長でございますけれども、その下で、見直しの方向についても、また議論をさせていただくということにいたしておりますので、御紹介をさせていただきます。

○大久保幸夫主査 ありがとうございます。この制度設計の議論は、次回も引き続き続けてまいります。とりあえず、今日の段階では、ワーキンググループが立ち上がることもございますので、まず、レベルに関しては、今回、図1で御提示をさせていただきましたけれども、あのくらいの相場観で、シンプルに、ごくごくシンプルに、それこそ、今野先生のおっしゃったくらいシンプルなところに最初はなるんではないかと思っておりますけれども、そういう形で、一回ワーキンググループの方で、もう議論を始めていただいて、ワーキンググループでの議論の経緯についても、このタスクフォースの中でも議論していただくというやりとりを相互にやっていきたいと思っておりますので、そういう中で更に深めていきたいと思っております。

次回、続けて議論をやりますが、是非、皆さんから、今日は時間の関係で御発言いただけていない方や、大事なポイントがまだあるとおっしゃっている方もいると思っておりますので、メモをいただくなり、メールをいただくなり大歓迎でございます。この流れで、もう一回、第4回のタスクフォースでの第2回目の議論を続けてさせていただきたいと思っております。

それでは、次回以降の日程調整に関しては、改めて事務方の方から御連絡をいたしますけれども、次回は、来月、年内にもう一回ということをお願いしたいと思っております。

それでは、よろしければ、以上をもちましてタスクフォース第3回をこれにて閉会とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。