

実践キャリア・アップ戦略
専門タスク・フォース
第5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・アップ戦略専門タスク・フォース第5回会合 議事次第

日 時：平成23年5月18日（水）13:00～14:45

場 所：合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室

1. 開会

2. 議事

(1) ワーキング・グループ（WG）における論点整理について

①介護人材

②省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）

③6次産業化人材

(2) 実績キャリア・アップ戦略基本方針（案）について

(3) その他

3. 閉会

○大久保主査 それでは、定刻になりました。團野委員は若干遅れていらっしゃいますけれども、定刻でございますので、ただいまより「実践キャリア・アップ戦略専門タスク・フォース第5回会合」を開催いたします。

本日は、皆さん、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。

本日の欠席委員は、亀山委員、樋口委員、堀委員のお3方でいらっしゃいます。

あと、今回から1人、委員の交代がございまして、日本人材派遣協会の中の役職の人事異動がございまして、大原委員から、新任の岡委員に今回から入っていただいています。一言御挨拶をお願いします。

○岡委員 改めまして、どうぞよろしくお願いいいたします。岡でございます。日本人材派遣協会の理事の交代で、大原の後任ということで参加をさせていただきます。

もう一つ、私、スタッフサービスという人材派遣の会社の代表を務めさせていただいておりますが、その形では、ワーキング・グループの介護の方に参加をさせていただいております。

皆様方からすると若輩者でございまして、大変恐縮しておりますが、どちらかと言いますと、派遣というのがお仕事のエントリー機能を担っておるという業として、こういった新しい領域への新規流入をどうつくっていくのかという意味での実践的な貢献を尽くしてまいりたいと、こんな思いで参加をさせていただいておりますので、是非、今後、実証実験ですとか、実行フェーズのところ、いろんな形で貢献させていただければと今は思っております。いろいろ勉強させていただきますので、どうぞ御指導のほど、よろしくお願いいいたします。

○大久保主査 ありがとうございます。

それでは、早速でございますけれども、議事に移りたいと思います。今日は大きく2つございまして、1つはワーキング・グループの論点整理について御報告をすること、それから、もう一つは、キャリア・アップ戦略全体の基本方針（案）について御議論いただきたいと思いますと思っております。

では、まず初めに「ワーキング・グループ（WG）における論点整理について」、お手元に配付しております資料2に基づいて事務局より御説明をいたしたいと思っております。最初に「介護人材」、それから「省エネ・温室効果ガス削減等人材」、そして「6次産業化人材」と、こういう順番で説明をお願いいたしたいと思っております。

○内閣府大臣官房審議官 それでは、お手元の資料2に基づきまして、まず「介護人材WG」の論点整理について、私から説明をさせていただきます。前回、1月に途中段階の論点の整理の状況を御報告させていただいておりますので、その後、変わったところを中心に御説明をさせていただければと思っております。

まず、1ページ目の「基本的な考え方」のところでございますけれども、既存の介護福祉士等の資格制度が存在している中で、この戦略を導入する意義ということ

で、この部分については基本的に変わってございません。現場で実際にどういうことができるかという実践的なスキルを中心に評価をすることに資格制度と異なる意義があるということですか、その次に書いてございますようなキャリア・パスを見せていくことによる意義ということ、それから、労働移動を促すということについては、基本的に前回と同様でございます。

その次の「能力評価の階層」につきましては、お手元の資料の5ページ目に、各レベルについて、現段階での一応の案がとりまとまっておりますので、それに基づいて御説明をさせていただきます。

まず、基本としては、レベル4がプロレベルでございます。一人前の仕事ができるということと併せて「指導」「指示」ができるということでございます。そこに書いてございますように、例えば、訪問介護事業所等のサービス提供責任者になるとか、あるいは介護チームにおける主任になるということ念頭に置いて、リーダーシップが発揮できるような人材をレベル4に置いております。

それから、エントリーのレベルにつきましては、職業準備教育を終えた段階ということで、介護の分野で言いますと、従来で言いますと、ホームヘルパーの2級研修、新しい制度では、介護の初任者研修と改定されることになっておりますけれども、そういった初任者研修を終わっている段階と考えてございます。

介護については、介護福祉士に至る部分をきめ細かく過程を見せることが大事だということで、レベル2を2つに刻んでおりまして、一定のマニュアルなどに従いまして決められた介護が実施できるというレベル2の下のレベルと、レベル2の上については、一定の範囲で、利用者のニーズとか状況変化を把握・判断して介護ができるというレベルというふうに、2を2つに分けてございます。

3につきましては、一応、介護福祉士として養成する目標としているレベルを念頭に置きまして、利用者の状態像に応じた介護ですとか、他職種との連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践することができるレベルと言っております。

お戻りいただきまして、1～2ページのところまで、今、申し上げたようなレベル1～4の記述が書いてございます。

それから、2ページ目の上から2つ目の○でございますけれども、まず、1～4については、実証事業の結果を踏まえて能力評価基準を策定するというところで、レベル5以上については、厚生労働省におきます「今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会報告書」の中で、介護福祉士の上のレベルについては「介護福祉士資格取得後一定の実務経験を経て、幅広い知識・技術を身につけ、質の高い介護を行い、他の現場職員を指導できるレベルに達した介護福祉士を職能団体が主体として認定する仕組みを設けていく」ことにされております。それから、認知症ですとか、障害などの特定の分野でより高い専門性を有している方の評価も併せて、レベル5

以上につきましては、次の段階として検討していくという内容になってございます。

それから、引き続きまして2ページ目の(2)でございますけれども、資格との関係につきましては、先ほど申し上げたように、資格制度と相まってキャリア・アップに資するというところでございますので、この辺は変わってございませんが、実証事業を実施するということで、具体的に(2)の3つ目の○でありますけれども、今年度、「できる」、特に実践的スキルの標準化が図られるように、評価基準等の案を策定して実証事業を実施することにいたしております。それから、先ほど申しましたような資格制度との関係等についてもかなり議論がございますので、各種の事業所・施設を対象にし、その評価の対象についてもいろんなレベルの方を対象にして、レベル感の妥当性ですとか、評価の項目や方法の妥当性を検証するということが書いてございます。

3ページ目でございますけれども、スキルの「できる」という評価の扱いについて、介護福祉士の養成課程を出たら、例えば、先ほど念頭に置いているレベル3については自動的にレベル3と認定するのかどうかということについては両論ございましたので、結論が出ておりませんので、これは今回実施することとしております実証事業の結果等を踏まえて結論を得ることとするとしていたしております。

「評価方法・システム」についてですが、「『評価方法』について」は、基本的に「わかる」ということは、既存の養成課程の修了等で評価をする。「できる」については、課題を与えて、一定期間の仕事ぶりや結果を評価するという、この辺りは変わってございません。

「評価の実施体制について」は、1月の段階から少し議論が進みました。かなりの事業所とか施設数がございますので、まず、事業所とか施設の中で評価する体制をつくって、外部の評価についても既存の調査機関等と連携をして、効率的・現実的な実施体制をつくっていくことが必要だと書かれてございます。

(3)でございますけれども、新しい評価基準については、まず、OJTツールとして現場感覚に合った有効なものとして使っていただけるものをつくっていくことが大事ではないか。また、利用者から見ても、新しい評価の基準が質の高いサービスとしてわかりやすいポイントを標準化する必要がある。それから、かなりの事業所ですとか施設について評価をすることになりますので、事業者の負担の抑制ですとか、あるいは効率性等を考えて、現場で客観的に判断できるものにしていく必要があることが書かれてございます。

「運営体制」「普及・浸透方法」については、1月段階と大きく変わってございません。

したがいまして、今、申し上げたようなレベル感について、おおよその現段階の案が得られたということと、評価の実証事業ですとか、評価の実施体制、基準について議論が深まったということで論点整理とさせていただきます。

○内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官　続きまして「カーボンマネジメント人材」と「6次産業化人材」につきまして、私から説明させていただきます。

まず、6ページの「2. 省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）WG」でございますけれども、1といたしまして「カーボンマネジメント人材の育成の意義・必要性」と書いてございます。

最初の○でございますけれども、一般的な省エネ、CO₂削減対策の重要性、特に業務・家庭部門での重要性というところを喫緊の課題ということであらうございまして。

更に次の○でございますけれども、今般の大震災に起因いたします省エネ、節電対策の重要性についても挙げているところでございます。この大震災、電力不足との関係で、本制度の実施の加速化・早期化を図るべきだという点につきましては、これはワーキング・グループでも、松橋座長を初め多くの委員の方から御意見があったところでございます。

他方、次の○でもございますように、こういったカーボンマネジメント人材でございますが、今でも一部は「エネルギー管理士」あるいは国内の各種排出量取引制度の中で審査人等で活躍をされているわけでございますけれども、更なる質的向上・量的拡充を図ることが必要と書いてございます。

一番下の○でございますけれども、こういった人材につきましては、企業の経営者層、マネジメント層、あるいは行政・教育の現場などを含めまして人材育成を進めて、我が国全体の取組みの水準を大幅に引き上げるべきだと書いてございます。

7ページ目には、その辺りの問題意識につきまして、一昨年秋でございましたけれども、「緊急雇用対策」の中で関係部分がございましたので、抜粋をしているところでございます。

次に「2. 能力評価の階層（ランク）」ということで、まずは「（1）能力評価に関する基本的考え方について」ということで書かせていただいています。

8ページ目の一番上の○が大変重要な点でございますが、これもワーキング・グループで大変議論があったところなんです、省エネ分野と温室効果ガス排出分野ということで、この関係性について書いてございます。理系人材と文系人材というふうに言われたところなんですけれども、双方からの参入を促進して、人材の裾野拡大を図るという観点から、どちらか一方の得意分野があれば、他方は必ずしも全部の能力を有する必要はないのではないかという整理をしているところでございます。

ページの真ん中の（2）でございますけれども、各レベルの主な能力について整理したものです。色をつけて見やすくしたものを、これは挟まっておりますが、15ページということで別紙のA3の紙がございますので、ごらんになっていただければと思います。

一番下からまいりますけれども、最も下にあるエントリーレベル、レベル1でございますが、職業準備教育段階ということで、特徴のところがございますけれども、「各種制度、代替的手法などを理解できる」レベルとなります。

その上のレベル2でございますけれども、「基礎技術を実践できるレベル」ということで、具体的には能力の概要というところがございますけれども、自社における、主として中小規模の設備、定型的なエネルギー管理が行えるレベルと書いてございます。また、排出量関係で言いますと、②で事業主体全体、いわゆるエンティティベースでの排出量の算定・報告が可能なレベルと定義してございます。

続きまして、その上でございますが、「応用技術を実践できる」がレベル3でございます。やはり自社を含む特定業種の複数企業において、中小規模の設備の管理が可能ということなのですが、②で特定の事業、これはエンティティベースよりは、そういった排出量の審査その他が難しいとされていますけれども、いわゆる事業規模、プロジェクトベースでの削減量の算定・報告が可能という整理をしてございます。この②の部分をもう少しブレイクダウンしてみますと、代表的・基礎的な技術分野、ボイラー等がございますけれども、こういったところで排出削減計画書の策定が可能であるということになっております。

1つ上のプロ、一人前レベルとされておりましてレベル4でございますけれども、これも特徴のところがございますけれども、「自社等において責任を持ってチームへの指示・指導が実践できる」。企業内のチームリーダーをイメージした記述になってございます。大規模な設備に関するエネルギー管理ができる、あるいはカーボンマネジメントに関する総合管理、戦略策定、内部審査・検証等、あるいは人材の評価・育成、採用、こういったことができるレベルと整理をしております。レベル4の②に書いてございますけれども、ここは少なくとも1つ、「専門技術分野」における排出削減計画書の作成が可能でなくてはならないというふうにも整理をしております。

レベル5でございますけれども、こちらの能力の特徴は「他社への有料サービスの提供を実践できる」。コンサルといえますか、独立して御商売ができるようなレベルと書いているところでございます。不特定多数の設備に関する管理、省エネ措置の提案等が行えるということで書いてございます。

レベル6、7はあくまで参考でございまして、これから一層詰めさせていただいておりますけれども、特徴のところを書いておりますような表現でとりあえず置かせていただいているということでございます。

戻っていただきまして、12ページにございますけれども、「3. 評価・認証システム、運営体制など」でございまして。ここは、多くの委員から、早急にこの制度を開始するためには、具体的な実施スキームのイメージを持つべきだという御指摘を受けて、具体的には、ISO14001のスキームを参考にいたしましてまとめさせていた

だいた部分でございます。

17 ページにパワーポイントの資料が横長で付いてございまして、それをごらんになっていただきたいんですけれども、来年度をめどに本格的な実施に移していくということでございます。専門家等から構成されて、政府内に設置した委員会ということで、ここでは仮称カーボンマネジメント人材評価・認証委員会などとしておりますけれども、これが当面の間、中核となって本制度を運営することを念頭に検討していくことにしております。

この委員会の業務は3つぐらいございまして、1つは、右上のピンクのところを書いてございますけれども、大学・専門学校等の教育機関を含めて、研修機関、研修コースを承認するという点でございます。

2つ目は、左側の箱の中に書いてございまして、申しあげました研修機関の試験などによる研修修了結果に加えて、既存資格の取得状況、あるいはアセッサーによる評価など、まさに実務経験全般を最終的・総合的に本委員会が評価し、判定を行い、段位を授与する、そういった機能を持つとしてございます。

3つ目は、その下に書いてございますけれども、アセッサーを含めた人材のデータベースの管理、それから、専門能力の継続的開発というところも当面の間、併せて行うと書いてございます。

こういった全体のスキームをとりあえず念頭に置きながら、今年度行う予定の実証事業につきましては、これも13ページにまた戻っていただいて恐縮ですが、

「(2) 実証事業について」ですが、本ワーキング・グループにおいて引き続き速やかに検討するとしてございます。

その後でございますけれども、13ページの(3)以降、14ページの「普及・浸透方法」のほとんどは1月のバージョンと全く同じ書きぶりになってございますので、割愛をさせていただきます。

以上が「カーボンマネジメント人材」についてでございます。

続きまして、18ページからになりますけれども、「6次産業化人材」についてでございます。1の(1)、この制度の戦略を導入する意義でございますけれども、まさに書いているとおりでございます。6次産業化人材は多くの地域、あるいは多様な主体として存在するわけなんです、共通の基盤が不足しているという問題意識がございます。

したがって、次の○でございまして、本戦略によって、キャリア・パスや成功モデルを見せていって、6次産業の取組みの加速化、あるいは若者等の参入を促すというところが具体的な意義ということで書かせていただいております。

次の「(2) 6次産業化人材の範囲について」でございまして、1月も御説明いたしましたけれども、ここがワーキング・グループでの大きな論点の1つでございます。ポイントは、本戦略のターゲットとして、農林漁業者、2次・3次産業者

に加えまして、コンサルタント・アドバイザーのたぐい、ここには国・自治体の公務員、あるいは農協・漁協の職員等も含むという点なんです、これをどうするかという扱い、いろいろ議論があったんですが、結局、対象にするということで決着をさせていただきます。

次の（３）で、これも非常に重要な点が書かれておるんですが、まさにこの分野でも６次産業化のプロに必要な知識・スキルとして、知識・技術の理解に加えて、ビジネスプランニング能力、コーディネート能力が必要である。１次・２次・３次をつなげるコーディネート能力が必要であるとしてございます。

一番下の○で観光業の扱いについて書いてあるんですけども、観光業に関する知識は専門分野であるので、必須の要素とはしないけれども、６次産業化の範囲ということで含めようと、そういう整理をさせていただきます。

次の１９ページでございますけれども、「２．能力評価の階層（ランク）」でございます。２つ目の○で、先ほどの「レベル４（プロレベル）」についての繰り返しの記述がございますけれども、一人前の定義といたしまして、６次産業化のビジネスを主導・管理して、一定の実績を上げている。この実績というのが非常に重要な概念でございます、特にこの６次産業のところは、そういった実績を見よというところを強調して書いてございます。

そして、次の○でございますけれども、ここも６次産業化人材のかなり特徴的な点を書いてございまして、具体的には、まさにレベル４、「プロ」を目指すレベル、具体的にはレベル２とか３でございますけれども、その中では、関わるビジネスの形態によって、すなわち当該人材が個人事業者なのか、あるいは法人のスタッフなのか、または先ほど申し上げたコンサルタント・アドバイザーなのか、これによって異なった評価基準を設定する必要性をうたっております。非常に多様な対象をベースにしておりますので、こういった「枝分かれ」を認めていこうという議論でございます。

また、次の○でございますけれども、今、申し上げた３つの類型に加えまして、４つ目の類型といたしまして、実績のある人が、例えば、知識を補った場合などでございますけれども、レベル１からの積み上げではなくて、いきなりレベル２とか、３とか、４というところに評価される場合もある。これはこのワーキング・グループでは「横入り」と言っておりますけれども、例えば、プロレベル２に直接横入りすることもあり得るということで整理をさせていただきます。

次の２０ページでございますが、ここもワーキング・グループでいろいろ議論があったところなんです、この「プロ」（レベル４以上）は「実践的スキル」のみで評価するとうたっております。実績を評価すること自体が結果的にそこに活用された知識を併せて評価することにもなるだろうということで、レベル４以上のプロであれば、知識の評価はあえてしないということを書いてございます。

また、先ほどのコンサルタントの類型でも、実績的経験が問われることになるため、レベル4以上においては、先ほどの「枝分かれ」というものを設定しないことも書いてございます。

次の(2)でございますけれども、これは23ページの一覧表などもまた後ほどごらんになっていただければと思いますけれども、各レベルの特徴について、やや詳しく書いてございます。

「レベル1」は、導入研修を終えた程度の能力、6次産業化の基本的な知識・技術等を習得しているレベルとしております。基礎的な知識と技術としましては、例えば、農業や水産に関する技術、食品安全・衛生管理、食品加工、流通、マーケティング等々といった知識としてございます。

「レベル2」「レベル3」「レベル4」につきましては、先ほど詳細を御説明しましたので省略させていただきます。

一番下の「レベル5」「レベル6」につきましては、プロジェクトの多角化等により継続的に事業実績を上げている、商品のブランド化等により一定の認知度を得ているレベルと定義をさせていただきます。

また、次の21ページでございますが、「レベル7」につきましても、ビジネスの手法や戦略について指導を行っているレベルというふうに、やや抽象的でございますが、定義をさせていただいているところでございます。

次の「3. 評価方法・システム」のところですが、これ以降、率直に申し上げて、ワーキング・グループではまだまだこれから詰めた議論が行われる予定でございますが、一応、御説明させていただきますと、(1)の最初の○でございますけれども、知識の評価としましては、大学、専修・専門学校、農業・水産高校などにおける学校教育の履修をもって認定する方法もあるのではないかと。ただし、そのカリキュラムの認証に当たっては、長期インターンなどの実務教育が一定程度組み入れられる必要があるとしております。

次の○では、既存の国家資格や有力な民間職業資格との関係を今後検討としております。

また、次の○では、専門分野の扱いということで、必要最小限の知識・技術に加えて、加点方式という評価方法もあるのではないかとしてございます。

ずっと飛ばしていただきまして、22ページの「5. 普及・浸透方法」のところでございますが、この分野も、普及・浸透のためには、いわゆる応援団といいますか、ネットワークづくりのようなものが大事だと。要するに、真剣に本制度を導入しようとする企業・団体が非常に重要であると書いてございます。

また、次の点でございますが、初期段階では、各官庁から既にオーソライズされているような方々のネットワークの中から、相互認証等の形で上級者を認定していくことから普及・啓蒙を図っていくべきではないかと。また、e-learning手法の大

事さ、それから、関係法令との連動の重要性についても最後に触れているところでございます。

以上が「6次産業化人材」に関します論点整理でございますけれども、3業種に関します事務局からの御報告は以上とさせていただきます。ありがとうございます。

○大久保主査 ありがとうございます。

どのワーキング・グループもそれぞれ4回から5回、熱心に議論をいただきまして、この後、実証事業の各論を議論する前段階までのいわゆる論点整理という形にまとめていただいたところであります。

それでは、ただいまの事務局の説明に関しまして意見交換をしてみたいと思います。御意見や御質問のある方は是非挙手をお願いしたいと思います。

では、山田委員、どうぞ。

○山田委員 17ページの「カーボンマネジメント人材評価・認証スキームのイメージ」というところなんですけれども、先ほどから伺っていて、このカーボンマネジメントのところがある意味、一番進んでいるのかなという印象を受けたんです。7つのレベルの議論が中心になっていて、本当はここは重要なんだけど、認証全体の仕組みというところまで行っていないということで、今後の議論の参考になる部分ということで質問したいんです。ここの中で、アセッサーによる評価を事務局に申請すると書かれていますけれども、このアセッサーの評価ということに関して、具体的にどうするのかという議論はされたんでしょうか。この辺り、具体的にどうするのかというのが将来的にかなり重要な論点になってくるのかなと。そういう意味では、認識の共有をしておくといいのかなと思ったんですけれども、どういう議論をされたんでしょうか。

○内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官 実は、共通事項としてレベル4以上がアセッサーになれるということは、後ほど御説明されます基本方針などでもうたっておるんですけれども、まさにアセッサーをどうつくっていくか、研修もしていくかということにつきましては、正直まだ、このワーキング・グループでは具体的な議論には及んでございません。まさに実証事業その他で、その辺りは検証といいますか、実証していくことになろうと思っております。

○山田委員 すると、アセッサーがどういう評価をしていくのか、評価のやり方自体もまだ議論されていないということですね。

○内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官 実際に、例えば、レベル4の方が1、2、3をどう評価するかというところの評価基準は先ほど御説明したようなところがございまして、実績をどう評価するかとかいうところについての具体的な議論はこれからということでございます。

○大久保主査 ほかはいかがでしょうか。

岡委員、お願いします。

○岡委員 いきなりで大変恐縮ですが、雇用創出という観点で、同じカーボンマネジメントの御質問を申し上げたいと思いますが、新たに増えていくであろう、こういった人材のボリューム感とか、あるいはレベル感とか、こういった議論はどこかでされていらっしゃるのでしょうか。

○大久保主査 カーボンの話ですか。

○岡委員 そうです。

○大久保主査 では、お願いします。

○内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官 関係省庁の方々もいらっしゃいますんで、また御意見いただければと思いますけれども、例えば、今、省エネルギー法の対象になっている、いわゆる大企業の工場というレベルでいきますと、これは温暖化対策推進法という法律もございます。算定・報告を一種義務づけているような対象なんですけど、1万5,000事業所ぐらいなんです。そこには国家資格の対象になっているエネルギー管理士という方も何万人かいらっしゃるわけですけども、そういったところの恐らく10倍以上、中小企業というものも存在しますし、業務、家庭分野、あるいは農業とか、各種サービス部門、そういったところまで広げて考えますと、各事業所に1人ずついるかどうかは別にしても、恐らく十数万、数十万のレベルでは、こういった人材が必要になるだろう。いてもおかしくないと言いますか、ニーズが出てくるだろうと思われれます。

まさに書かせていただきましたとおり、政府の電力需要の対策会議等々やっておりますけれども、大企業はともかくとして、製造業はともかくとして、サービス業、あるいは学校、病院等々において、こういった省エネのアドバイザーが大変必要とされているという御意見は各省庁からもいただいておりますので、そういったところで、より一層ニーズが高くなっている分野だと認識をしますので、結論的には十数万なのか数十万なのか、正確なところは100%わかりませんが、恐らくそういったオーダーになるのではないかと考えております。

○岡委員 増えていければ大変いいなと思って伺いました。

○大久保主査 ほかに御質問、御意見ございますでしょうか。では、伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 先ほど山田委員からあったアセッサーのところに関して御意見を申し上げます。私自身、カーボンマネジメント人材のワーキング・グループにも参加しておりますので、アセッサーのあるべきアセスメントの仕方という、プロセスに関する観点と、アセッサーによる普及啓発の方法、という2つの観点について考えております。あるべきプロセスを追及しすぎると、普及啓発が遅くなるというリスクもあります。アセッサーの人がキャリア段位をカーボンマネジメント関係者の中で実際には牽引していくという観点からすると、キャリア段位につ

いて十分理解があって、内容についても十分理解がある人が、当初、実証事業の中で引っ張っていく必要があるのではないかと思います。

ただ、今後、カーボンマネジメント以外の他のワーキング・グループでの活用も視野に入れながら進めていくに当たっては、決してアセッサーの範囲内だけでなく、研修機関の認定とか、コースの認定とか、そういったスキームまで含めたトータルなアセスメントを設計していかないといけないという話は、意見としてワーキング・グループにおいても言わせていただいています。今日の方針の中にも反映いただいております。特にそういうところのスキームにつきましては、決してISOに限るものではないですけれども、ISO等でこういう認定のスキームに関する国内での検討が進んでおりますので、そういったことも視野に入れながら、カーボンマネジメントのワーキング・グループとしては、スキームを先行してつくっていきましょうという議論が少し出ておりましたということでもよろしかったでしょうか。

そこで、今後、方針の方の議論においては、私も「方針の中のアセスメント」の記述については、今回、「方針」という観点では良いかと思いますが、今後、実証事業を進めていくに当たっては、そこについて深く落としていく必要があるかなと思っておりますので、是非、スキームを含めたアセスメントについてはまた議論させていただければと思います。

○大久保主査 ありがとうございます。

今回、この段階までの論点整理は、3つのワーキング・グループともに、ある意味そうなんですけれども、いわゆるキャリア段位制度で7段階のレベルで評価をする。そして、エントリーレベルから、一番上は本当にトップ・プロのレベルまでを実際に階段をつくってみて、それに基づく育成とか、実際の就業とか、あるいは起業ということもあるんでしょうけれども、そういうものを具体的にイメージをつくってみることにかなりのウェイトが割かれておったと思います。ここを相当丁寧にやらないと、その次の段階のカリキュラムの話とかアセスメントの話に行っても全然具体化ができないので、最初にかかなり丁寧に7段階レベルのイメージづくりを各ワーキング・グループではやったと、こういうことかと思います。

今、御議論いただいているアセッサーの問題は、プロレベルの人でないとアセッサーになれないので、そういう人たちをどう認定しながら、アセッサーとしてのトレーニングを受けていただいて、アセスメントの具体的な手法をそこにつくっていくかというのが、実証事業の一番中核的なテーマになってくるだろうと思います。これはここから本格的に詰めていきたいと思っております。

ほかに何か御意見、御質問ございますでしょうか。小川さん、どうぞ。

○小川委員 介護人材ですが、他のところはレベル2を1つにまとめているんですが、レベル2に関して2つに分けておられるのは何か大きい議論とか、この介護人材に関して特徴があるというようなことなんですか。できればそろえた方がいい

いのかなと思ひまして質問させていただいています。

○内閣府大臣官房審議官 これは前のときにも御紹介をさせていただいていたと思いますけれども、論点整理の1ページの下からのところでありまして、部会の中で、特にエントリーから入って介護福祉士に至るまでの間が非常に重要だと。介護福祉士になるのに、従前、養成施設等を出られた方々で、そこに横入りというのが適当なのかどうかわかりませんが、資格取得された方々は行っておられるわけでありまして。現場で実務を積んで国家資格を取る課程があるわけでありまして、それまでの間がかなり、実務経験等、年限も要しますし、それから、現場で比較的長く働いていても処遇改善になかなか結びついていないというような実態があるということから、そこを丁寧に評価をすることによって、そういった方々の処遇の改善ですとか、キャリア・パスを見せていくことが大事だという議論を踏まえて、1ページの下からの記述にもそういう趣旨が若干書いてございますけれども、その間が大事だというのは、そういうことを踏まえまして、レベル2を2段階に分けることにしたということでありまして。

○大久保主査 恐らく、介護の段階刻みの問題も、これから介護福祉士との関係性の整理という非常に重要なテーマがありますので、これはどういう階層がリアリティーがあって、実際、既に働いている方がたくさんいらっしゃいますので、そこに非常にわかりやすく適用していけるかどうかというのが実証事業の中でのテーマになっていくと思います。

エントリーレベル1とプロレベル4はあらかじめ全体の統ルールとして決めていますので、介護の場合については、その間に他の職種とは違った明確な、働いている人たちがキャリアの階段があるのかどうかということが確認できれば、こういった措置を取ることになるでしょうし、もしそれがそれほど明確でないということであれば、最終的には実証事業が終わったときに微修正を行いますので、そのときに再検討することがあるかもしれないということだと思ひます。

ほかには御意見、御質問よろしかったでしょうか。それでは、今日の一番メインのテーマでございますけれども、続きまして「実践キャリア・アップ戦略基本方針(案)について」、資料1に基づき、私から御説明をさせていただきたいと思ひます。

大分時間が開いてしまいましたけれども、前回に「実践キャリア・アップ戦略基本方針(案)」というのを、私の名前を入れて皆さんに御提示を申し上げたところでありまして。そこで御意見を皆さん方からいただきました。その御意見と、それから、その後、今、御報告したとおりのワーキング・グループ3つが議論を何度もやっておりますので、その中でまとまったものを吸収する形で、少しそれをバージョンアップして、今度は「実践キャリア・アップ基本方針(案)」というのを、専門タスク・フォースのクレジットを入れた状態でたたき台として完成させたというのがこれでございます。

皆さんには事前に資料として添付ファイルでお送りをしていると思っておりますけれども、非常に重要な、これからこの実践キャリア・アップ戦略全体を進めていく上での起点になるものでありますので、この背景も含めて頭から説明をさせていただきたいと思っております。

まず、第1番に「概要と戦略の狙い・方向性」を書きました。

1番目、実践キャリア・アップ戦略というのが22年6月18日に決定された「新成長戦略」において、21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクトの1つとして位置づけられていると、こういうことでございます。

今でもまだ、マスコミの報道などによると若干誤解されることもあるんですけれども、当初はどちらかというところ緊急雇用対策的なニュアンスの色合いも入ってございましたけれども、これは成長戦略策定に基づいて、これから成長していく分野における戦略の1つと。産業の成長と人材の問題を連動させていくような仕組みだということ、より発展的、前向きなものとしてこれをとらえております。

そして、その中に、実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）を構築するというところでございまして、実践的な職業能力の評価・認定制度という説明と言いますか、定義を今回、正式につけました。そして、これを制度としてキャリア段位制度と呼ぶんだと、こういうふうにしております。それに基づく育成プログラムの整備や、労働移動の円滑な仕組みづくりを含めた全体を「実践キャリア・アップ戦略」と呼ぶということでございます。

キャリア段位制度は、この中の評価・認定制度の部分でありまして、これを活用して育成をしたり、労働移動を促していくという全体の方は「実践キャリア・アップ戦略」という言葉で表現をしております。「実践キャリア・アップ戦略」として、一体的・総合的に整備・推進をしていく。

3番目であります。実践的な職業能力の評価・認定制度は、職業能力の共通言語化と職業能力開発（人材育成）を進めるものであり、併せて、既存の資格制度等では不足している部分を補うものである。他国の取組みで言えば、イギリスのNVQ制度等が類似施策になるということでございます。

例えば、先ほどのカーボンマネジメントのときにも、もともとはエネルギー管理士のような資格がございましたけれども、今、ここに出てきている概念は、それだけでカバーできない、新しい仕事でございまして、そういうところで不足しているものを、この新しいキャリア段位制度で補いながら、その職業を確立していくと、こういうものであります。

これまでの社会は「肩書き」で評価されると指摘されがちな社会であったが、実践キャリア・アップ戦略が目指す社会は、これまで以上に「キャリア」「能力」を評価する社会である。生涯を通じて専門的スキルの向上を目指し、プロフェッショナルとして誇りを持って生きられる社会の実現を目指していくということござ

います。ここに「プロフェッショナル」という言葉を明確にメッセージとして出しております。先ほど既に御紹介したレベル4以上をプロフェッショナルのレベルと置いておりますけれども、それぞれの分野のプロを育てていく。この「プロフェッショナル」という言葉を大事にして使っていきたいと思っております。

キャリア段位の各基準は、企業や教育機関において職業能力開発の目安となるとともに、個人にとっても自律的なキャリア・デザインの参考となるものである。また、企業にとっては、人材を評価・処遇するための重要な判断材料・参考資料となることが期待されるものであるということで、これは今、言った、教育機関であり、個人のキャリア・デザインであり、企業の評価であり、育成であり、さまざまな共通したところで使える。そこでそれぞれ同じように使っていただくことによって社会的に浸透させていくと、こういうことだろうと思えます。

狙いを実現するためには、産官学の連携、労使の協力、省庁横断的取組み、中央と地方の連携等が欠かせない。これは言わずもがなのことだと思えます。

本戦略の対象領域は、今後、雇用を創出していく期待がかかる成長分野であるということです。

以前にも既にこの場では共有させていただいておりますけれども、すべての職業にこのキャリア段位制度をつくっていかうと考えているわけではありません。あくまでも成長分野、これからその職業に就いて働く人たちが増えていくことを予想される分野について対象としていく。

まずは「介護・ライフケア分野」「環境・エネルギー（含む、林業）分野」「食・観光分野」に焦点を当てるということでありまして、その中の「介護人材」「省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）」「6次産業化人材」を第1次プラン対象業種とするということでありまして。

その後は、今回足したところではありますが、また、本基本方針の検討の過程で東日本大震災が発生したが、その復興に当たっては「単なる復旧ではない創造的復興」が求められている。高齢化が進んではいるものの地域社会の絆が残されており、豊かな田園や漁場等の地域資源を有する被災地域が、こうした特性を生かし、また、原発事故によるエネルギーの供給制約を乗り越え、日本再生の先駆けとなることが期待されている。実践キャリア・アップ戦略の第1次プラン対象であるカーボンマネジメント人材、6次産業化人材、介護人材は、創造的な復興を支える力となり得るものであり、検討の歩を緩めることなく制度化を促進していくということを書かせていただきました。

このキャリア・アップ戦略自体のスケジュールは、東日本大震災の影響がございまして、約2か月遅れておりますけれども、これは、休憩した後も精力的に前へ進めるべきだというような御意見を皆様からいただいているところでありまして、それはまさしく震災の復興にもつながるような活動であるからだと認識をしております。

ます。

これらの業種に続いて、広く国民の意見を聞きつつ、3つの分野の中のお他業種、更に社会的起業家など、その他の分野で今後大きく成長すると考えられる業種の中から、社会的期待を考慮して、平成23年度中に第2次プラン対象業種を決定していくということでもあります。

とりあえず3つ、今、決めたものをつくっておりますけれども、その次に何を取り組むかということについて、23年度中にそれを決めようということをごここに書かせていただいております。

ただ、これに関しては、この中だけで案を練ってつくること以上に、どのようなもののキャリア段位制度の確立が求められているかということについては広く声を集めたいと考えておまして、そのような意見を聞きながら、社会的ニーズに後押しされるような形で次の第2次プランを策定をしていければいいかなと思っております。

2番目に「全体制度設計に関する基本方針」であります。「1. 職業能力評価の階層」であります。「(1) レベル数等の制度全体の基本骨格について」。職業能力評価の階層全体を構成する「レベル」については、図1のとおり「エントリーレベル」から「プロレベル」に至るものとし、全体のレベル数は、原則として7段階とするということでもあります。

先ほどワーキングで御紹介しましたとおり、今の3つについてはすべて7段階ということをつくっております。

なお、本制度を速やかに普及・浸透させていくとの観点からも、全体の骨格は簡潔かつわかりやすいものとするをご書かせていただいております。ここについては前回と変わっておりません。

「(2) 国際的な能力評価制度との連動性等について」。国際的な能力評価制度、例えば、EUのEuropean Qualification Frameworkを初め、育成プログラム・機関の質保証を図るための基準等の動向も踏まえ、将来的にはこれらと連動性・整合性についても、ある程度、視野に入れる。

国際的な能力評価制度との折り合いをうまくやっていくということについては前回も書いておったとおりであります。併せて育成プログラムや機関の質ということについては、国際基準も今、できつつありますので、このような動きも意識しつつ活動を進めてまいりたいと考えております。

「(3) レベルに係る職種横断的な共通概念について」。エントリーレベル、プロレベルのみならず、それぞれのレベルが示す度合いは、業種が異なってもおおむね同程度であることが望ましい。

7段階のイメージについては、そこに対応する定義は、職種を超えて、ある程度、共通している。つまり、レベル3と言ったらどのようなレベルなのか、レベル4と言

ったらどういうレベルなのかということについては、ある程度、職業横断的に共有化されている方が、社会的な制度としては浸透しやすかろうということで、そのようにしたいと思っています。

それで、それぞれのレベルごとの定義を以下のとおりとするという形を、レベル1～レベル7のところまでつくっております。このレベル1～レベル7までを、レベル1をレベル1と呼ぶかどうかということに関しては、まだ決めておりません。これはもう少し時期がたった段階で、別の呼び方をした方がいいと思えば、それを考えたいと思っております。

「レベル1」は、補足説明として、括弧して「エントリーレベル」と書いておりますが、「エントリーレベル」という言葉を最初に残すのではなくて、「レベル1」という言葉が基準となる言い方になります。一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力を持つ段階（職業準備教育を受けた段階）とする。

「レベル2」については、一定の指示の下に、ある程度の仕事ができる段階とする。

「レベル3」は、指示等がなくても一人前の仕事ができる段階とする。

「レベル4」から上がプロレベルであります。「レベル4」は、一人前の仕事ができることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮するとともに、必要に応じて「指示」や「指導」を行うこともできる段階であり、プロとして高度な専門スキルを有する段階とする。

「レベル5」は、プロレベルのスキルに加えて、特定の専門分野・業種における、更に高度な専門性を持っている、あるいは、その人の独自の方法（オリジナリティ）が顧客等から認知・評価されている段階とするということでございます。

「レベル6」「レベル7」については、余り詳細な定義をすることは困難でありますから、抽象度の高い言い方になっておりますけれども、多大な実績を残しているプロの段階であり、特に「レベル7」はその分野を代表するトップ・プロフェッショナルの段階とするということでもあります。

これは前回も御報告をしたとおり、自分が将来、キャリア・パスを描いていく上に当たって目標となるレベル、最終到達段階と言えるようなレベルをきちんと階段として見せることが人材育成を促進することにつながるだろうということで、エントリーレベルからトップ・プロのレベルまでを設計することにいたしました。

詳細は図1であります。ただ、当面詳細設計するレベルはレベル5の段階までで、6、7については、詳細な設計をして教育カリキュラムと連動させることは現在のところは考えておりません。

ページをめくっていただいて「(4) 専門性を考慮した上での『同レベルにおける枝分かれ』などについて」であります。業種ごとに、例えば、専門分野等に対応して必要があると認められる場合については、同じレベルであっても、当該専門性

を考慮した上で、2つ以上に「枝分かれ」をする評価体系とする場合があり得る。これは既に先ほど6次産業化人材のところでも3つに分けた案をお示ししたとおりであります。

また、業種によっては、必ずしもすべてのレベルを設定する必要のない場合もあり得る。今回の3つの中では該当するものはありませんけれども、将来的にはそういうものもあるかもしれません。

「2. 評価方法・システム」の「(1) 評価システム全体の概要について」。本制度における評価方法については、①認証された育成プログラムの履修、②既存資格の取得による代替評価、③アセッサー（評価者）による実践的スキルの評価の3つの方法の中から、分野・業種・レベル等に応じた適切な方法を採択・組み合わせできるようにする。これは前回どおりであります。

「(2) 『わかる（知識）』と『できる（実践的スキル）』について」。評価方法については、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価することとするが、これらは実際にその職業に就いてどの程度の職務の遂行ができるのかがわかるものにする。

これは今回のキャリア段位制度の一番大きなポイントでありまして、資格を持っていても、実際にその仕事ができるということが予見できなければ、やはり評価としては望ましくないだろうということで、実際にできるということを非常に重視した評価制度であるということでもあります。

2番目に、「わかる（知識）」については、筆記試験による方法と、あらかじめ認証された標準的な育成プログラムの履修をもって評価する方法と考えられるが、後者を採択することが制度全体の運用の効率化、教育・訓練との連動という観点から重要である。ただし、個々人の履修の認定に当たっては、知識水準の確認のためのテストの実施等を組み込むことが必要である。

教育プログラムのしっかりした履修をもって、知識の部分については認証するというのが基本的な考え方だろうと思っております。

「できる（実践的スキル）」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方法や、これまでの実務経験や成果物を評価する方法などが考えられる。プロ以前のレベルにおいては前者の方法が、プロレベルであれば後者の方法がより有効と考えられるが、分野・業種・レベルにより適切な方法を採択し、運用されることが現実的と考えられるということでもあります。ここも基本的には前回と変えておりません。

「(3) 既存の国家資格等との関係について」。既存の国家資格や有力な民間職業資格等については、その資格取得をもって、評価全体またはその一部を代替することができるよう、分野・業種・レベルに応じて検討するということでもあります。既にあるものは、なるべくそれを有効に活用し、生かして、制度を設計していくと、

こういうことになります。

「(4) 『アセッサー』(評価者)について」。評価は、育成プログラムの履修や資格の取得によるものを除き、あらかじめ登録された「アセッサー」(評価者)により行われることになるが、これには、企業内のプロ、教育機関の教員、職業訓練機関の指導員などが想定される。

アセッサーはプロレベル(レベル4以上)とし、必要な講習を修了した上で登録されたものとする。これは先ほど来から議論があったところであります。

「(5) その他の留意点等について」。職位は企業ごとの個別の基準によって任用されるものであり、客観的基準とはならないため、評価基準に「職位」を当てはめることは避けるべきである。なお、チームのマネジメントを伴う場合は、職位ではなく、マネジメントスキルとして基準を設定する。これも前回から変えておりません。

忙しい仕事の合間にも少しずつ育成プログラムを履修しようとする社会人など、継続的な学習が困難な人による本制度の活用を促進するためにも、各レベルの評価は一括ではなく、評価基準を幾つかのユニットに分割した上で、ユニットごとの評価を積み上げていく方式も併用する。これも前回から変えておりません。

本制度が特に新成長分野を対象とするものであることにも鑑み、各業種について策定された能力評価や育成プログラムの一定期間後の見直しや、レベル取得者の一定期間後の更新のための枠組みなどについても、引き続き検討する。更新制度等についても前回御指摘があったところでありまして、ここも基本的な方針としては変えておりません。

「3. 運営体制」の「(1) 本格的な運営体制について」。全体の制度運営に当たっては、「制度全体を統括する機能・組織」のほかに、各分野・業種ごとに①「アセッサーの育成・評価、データ管理を行う機能・組織」、②「育成プログラムの認証を行い、研修機関の選定を行う機能・組織」など、一定の公共性を有する機能・組織が必要となる。

なお、管理するデータベースについては、①取得者(個人)、②アセッサー(評価者)、③育成プログラムの少なくとも3種類が必要となることに留意が必要である。ここにも大きな変更はございません。

実践キャリア・アップ戦略が少なくとも当面5か年のプロジェクトであることを踏まえ、遅くとも5年後には安定的な運営体制が構築できるよう検討を行い、来年度以降、速やかに準備を進めていくということでございます。

今後、レベル取得する者や事業者等の負担の軽減等を考えれば、他国でも、これらの機能の一部を関連する企業・事業者の団体等が担っている場合が多いように、我が国においても、行政以外の組織の活用も含め、検討を行う必要がある。しかし、分野・業種によって、レベル取得する者の数、「できる(実践的スキル)」の評価

方法等、条件が大きく異なることから、それぞれの分野・業種に適した運営体制を検討する必要がある。

今回の3つのワーキングで見ても、多分、体制はそれぞれ少しずつ変わってくるのかなと思っております。

また、新成長分野では、関連する企業・事業者の団体等が存在していない分野も多いことから、こうした分野においては、産学官が参加した会議体を構成する方法を含め、検討する。

なお、育成プログラム実施に当たっては、関係の教育機関や事業者等の意見が反映される必要があると追加で書かせていただきました。

「(2) 実証事業の実施」。第1次プラン対象業種については、各ワーキング・グループにおいて、職業能力評価の階層を構成する各レベルに求められる能力の基本的な考え方等が整理されたことを踏まえ、今年度においては、これを基に、具体的な能力評価の基準及び育成プログラム（以下「能力評価の基準等」という。）を策定することとする。

評価レベルの最終的な決定に当たっては、各業種ごとに、レベルの妥当性や評価項目や評価方法の妥当性等について十分な検証を行う必要があることから、それぞれ具体的な能力評価の基準等の案を策定した上で、実証事業を行うこととする。恒久的な運営体制やルールは、実証事業の結果を見つつ、検討を行っていくということで、なるべく、この後早々に実証事業に入っていくって、その実証事業の結果を基にして最終的なルールや体制をつくっていくと、こういうことであります。

「(3) 当面の体制について」。(2)の実証事業の実施に当たっては、業種によって、能力評価の基準等、評価方法も異なることから、各ワーキング・グループにおいて、実証事業の内容、その結果を踏まえた能力評価の基準等の検討を行う。なお、能力評価の基準等の具体策を策定するに当たっては、必要に応じて、各ワーキング・グループの下に、起草のための小委員会を設置するとしております。

これは、既にワーキング・グループも結構大きな規模でやっておりますして、実証事業をやるための、本当の各論の各論を詰めていくためには、更に小さな、専門家による作業部隊が必要かと考えておるところであります。

本タスク・フォースにおいては、引き続き関係省庁とも連携しながら、業種間の整合性を図り、制度全体の設計を統括し、検討を進めていくということで、本タスク・フォースにも引き続き継続的にこの議論を進めていただきたいと思いますと思っております。

カーボンマネジメント人材については、東日本大震災により電力供給が大幅に減少している中、業務部門、家庭部門を含め、幅広い節電対策の取組みが必要となっており、人材育成の前倒しが求められている。したがって、本格的な実施体制としては、当面の間、能力評価・レベル認定を行うための専門家等で構成される委員会

を設置し、当該委員会において、併せて育成プログラムの承認、データベースの管理等を行う方向で検討を進めることとする。

全体、この3つとも、先ほど冒頭に書かせていただいたとおりでありますけれども、特にカーボンマネジメント人材に関しては、今回の東日本大震災との関連性も非常に強いものでありますから、なるべくスピーディに進捗を図ることが期待されているところであります。先ほど、カーボンマネジメント人材が既に体制も含めて案づくりが進んでいるように見ていただいていると思っておりますけれども、スピード感で言うと、これが最初に走るようになるかもしれません。

「(4) 各種制度等との連携について」。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・カードが活用されるよう、制度運用を図るべきであり、その際、ジョブ・カードの様式等についても、取得レベルを訴求するために一層使いやすいものにする。

ジョブ・カードの推進協議会の方でも議論が進んでおりますし、この間にも何度か開催されておりますので、このような形にまとめさせていただきました。

その他、本制度については、本年度に創設される求職者支援制度とも連携を図っていく。また、既存の公共職業訓練の訓練プログラムについても、本制度のレベル認定との整合性が確保されることが期待されるということで、求職者支援制度は大変大きな新規の制度でありますけれども、こちらともうまく連携を図っていきたいと思っております。

「4. 普及・浸透方法」の「(1) 教育機関、労働市場サービス、企業等への『三位一体』の普及について」であります。①大学・短大・専門学校、職業訓練機関等を初めとする「教育・研修機関」に対しては、本制度と連携した育成プログラムを積極的に開発されるようにするということでもあります。

また、②労働市場サービス（ハローワーク、民間職業紹介機関、人材派遣会社等）に対しては、本制度の能力評価が積極的に活用され、取得レベルの上昇が適切にキャリア・アップに結びつくようにするということでもあります。

更に、③企業等事業者に対しては、企業等の単位での本制度の活用を図ることにより、企業内OJT等を通じて、在職者によるレベル取得が促進されるようにする。このようなこと全体を三位一体の普及と呼んでおります。

これらを並行して進めるよう、一体的な普及活動を総合的に行っていく。

個人への本制度の普及・浸透のためには、企業内への制度の浸透や労働市場サービスを通じた転職における活用が欠かせない。個人の普及は、今、言った三位一体の普及を通じて行っていくということです。

なお、その際に必要となる助成措置については、今後、本制度の創設に係る議論とは別途、普及・浸透方法の枠組みの中で検討していくということでもあります。これはまだ議論を詳細には行っておりません。

「(2) 『トップ・プロ』による普及・浸透について」。専門人材については、いわゆる「トップ・プロ」を頂点として裾野が拡大していくことに鑑み、本制度の普及・浸透に係る有効な手段としても、それぞれので、分野・業種におけるトップ・プロについては、総合認証などの形で早期にレベル取得を促す。これは変えておりません。

「(3) e-learning 手法の導入について」。特に教育機関が少ない地方在住者や、仕事をしながらの学習を望む人々のために、e-learning の手法を積極的に導入していく。ここも基本的には変えておりません。

「(4) アジア等の海外への普及・浸透について」。我が国企業のグローバル化及びこれに伴う人材の海外展開、または海外の人材の育成等を図ることにより、将来は、アジアを初めとする他国にも本制度の普及・浸透を積極的に図る。このため、制度設計当初から、本制度の海外展開を前提とした制度設計を行う。これも変えておりません。

「(5) 『推進母体』による普及等について」を書き加えました。実践キャリア・アップ戦略を展開する各業種ごとに、関連する産学官等の連携による推進協議会等の「推進母体」を設置し、各種広報を積極的に展開すること等により、本制度の一層の普及・浸透を図る。これは先ほど言った三位一体で、実際に現場で動いていかなければ前に進まないものでありますので、なるべく早い段階でこのような推進母体をつくって、各分野の先頭に立ってこの制度を活用していただけるような方々の会をつくりたいと思っていますところでもあります。

今の内容に基づきまして、9 ページにあります「図 2：実践キャリア・アップ戦略の全体構造図」という図を示させていただきました。

以上が実践キャリア・アップ戦略の基本方針として書いた内容でございます。長々と御説明をいたしましたけれども、それでは、ただいまの説明に対しまして、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。

では、青山さん、お願いします。

○青山委員 ありがとうございます。中座させていただくものですから、一番最初に発言させていただきます。

前回出されていたドラフトより大分クリアになったのではないかと考えております。特にアンダーラインで示されたところは非常に重要な点でありまして、このねらいと方向性の中に産官学の連携とか労使の協力とか、関係省庁の横断的な取組み、中央と地方の連携、はっきり銘打っていただいたということは、当然ではありますが、非常に重要な点であると思います。

それから、もう一つ、今後雇用を創出していく期待がかかる成長分野をとにかくねらうんだということは、新成長戦略で特に重要視されている分野でございます。これからの経済成長を考えれば当然でありますし、そういうところを実現していく

ことは我々にとっても評価すべきだと思っています。

特に肝となる部分は、先ほど大久保主査がおっしゃられたところで、恐らく1つは4ページの「わかる」と「できる」というようなところ、それから、5ページの運営体制の問題、そういうところではないかと思っております。

そこで、今後のところをお願いと意見ですが、1つは成長戦略については、19日から「新成長戦略実現会議」がありますので、再スタート、再始動していくと思いますが、次の二次プラン、業種決定を同時並行的に考えていく必要があるのではないかと思っています。これがお願いでございます。

もう一つは意見です。今年度、実証実験ということは非常にチャレンジングな試みでございますが、5年後にはひとり立ちしていく制度にするんだということを考えますと、5年の間で実質的に回っていくようなシステムが求められると思います。実証実験については、いつまでも政府の予算を投入していくようなやり方は、これからの時代は恐らく無理ではないかと思えます。5年間でそれが確立できるような実証実験と実施体制を構築していくことが必要ではないかと考えています。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。

ほかに御意見や御質問のある方がいらっしゃいましたら、挙手をお願いします。大越委員、お願いいたします。

○大越委員 今、御説明いただいた中で実証実験を試行するということですが、具体的に今のプランでは3分野ごとに、何件くらい実証実験を想定されているのでしょうか。

○大久保主査 現段階において、それぞれの実証実験の数とか中身に関する詳細はまだ決めておりません。これはこの後にワーキング・グループをそれぞれ3つ早々に開くことになっておりますので、そこが実証実験についてのプランを考える場になります。ということで、まだこれからということになります。

ほかの御質問、御意見はいかがでしょうか。山本委員、お願いします。

○山本委員 今回の基本方針案は大筋賛成なんですけれども、教育機関、専門学校という立場として意見、また基本方針案の文言についての意見を幾つかさせていただきたいと思っています。

まず最初の「I. 概要と戦略の狙い・方向性」の中にありまして、5番目に「キャリア段位の各基準は企業や教育機関における」とありますけれども、ここは単に教育機関と書いてありますが、ここは教育機関とするのではなくて、例えば既存の教育機関や職業実践的な教育に特化した機関、職業訓練機関におけると加筆した方がいいのではないかと。理由としては、必要に応じて公共教育訓練機関も担うこと。また、職業社会を意識させるために高校段階からの教育の必要性を考慮し、文科省の中教審特別部会の答申の展開も意識して、既存の教育機関や職業実践的な教育に

特化した機関、職業訓練機関という文言を加えた方がいいかと考えました。

続いて、その中の6番目に「狙いを実現するためには、産学官の連携」というところがありますけれども、産学官というところを産学官民と民も入れた方がいいのではないかということです。理由としては、ワーキング・グループの委員構成や後段で社会的企業家を掲げていることから、民も加えた方がいいのではないか。産学官民という言葉が一般的かどうかはちょっとわからないんですけれども、そういった意見です。

続いて、8番目の途中に「実践キャリア・アップ戦略の第一次プランの対象である、カーボンマネジメント人材、6次産業化人材、介護人材」とありますけれども、これは順番の問題だと思うんですけれども、ほかのセンテンスでは介護人材というのが一番最初に出てきていますので、人材の順番を統一した方がいいのではないかと思います。

続いて「Ⅱ．全体制度設計に関する基本方針」についての中の「（1）レベル数等の制度全体の基本骨格について」というところで、レベル数7段階は妥当であると思いますが、前回からレベル2とレベル3がスペシャリストレベルと書かれていたと思うんですけれども、こちらが消えているのと、図1の中でもレベル2とレベル3のところは空欄になっているんですが、これはあえて外しているのでしょうかということです。

続いていかせていただきます。次の「（3）レベルに係る職種横断的な共通概念について」の中のレベル定義の最後に「なお、当面はレベル1からレベル5までを詳細に設計することとする」という記載がありますけれども、こちらの部分が当面基本方針では本制度の迅速な立ち上げのためにレベル1からレベル5までを詳細に設計することとして、その運用の経過や結果を検証しながら、レベル6及びレベル7の在り方を可視化することとするといったような文言を加えた方がいいのではないかと考えています。これはレベル6、レベル7をどうするかというところが不明になってしまうので、こういった記載も必要ではないかと考えました。

続いてですが、アセッサーについての部分ですけれども、アセッサーのレベル4以上は妥当であると考えます。ただし、教育機関の教員や訓練指導員などはそのレベルに相当する経験、実務や実績によってアセッサーとして認定する仕組みが必要でないかと考えます。

続いて「3．運営体制」の「（2）実証事業の実施」の部分ですけれども、産学共同のプログラム構築と評価基準を策定して、そのプログラムの実証実験結果を基に修正を加えていく必要があると思います。そのためには現行の実績のある教育機関を中心として、企業の同テーマの研修経験者、同人材を有する企業等の参加者によるチームが委託事業として行うことが必要ではないでしょうか。

更に実証実験においては、ジョブ・カードの活用を推進するために、キャリア・

コンサルティングのプログラムも同時に取り組んで実験すべきではないでしょうかと考えます。

長くなって済みません。最後ですけれども「4. 普及・浸透方法」のところですが、教育機関、労働市場サービス、企業等の個々の依存する取組みだけではなくて、ジョブ・カード普及の例からも相互の緊密な連携、協力体制が必要であると思います。そのためには今後普及・浸透に係るインセンティブ等の仕組みも検討が必要ではないでしょうかと考えています。

長くなって済みません。以上が意見です。

○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た文言のところの趣旨、ニュアンスに関しては、基本的には異論はございません。ただ、細かい文言のところに関しては、一番最初のところにはなるべく簡潔に書くことがメッセージを発信するときには、テクニックとしてはいいと思います。例えば教育機関の問題などは、この後の部分にかなり細かく書いてございますので、そういう意味でこれはやり方のテクニックの問題なので、その辺のところは御了承いただければと思います。

御質問いただいたところなんですけれども、スペシャリストのところの2、3はなぜ消えているのかというまず御質問について、お答えをしておきたいと思います。

1つは、レベル1からレベル7というものを設計してもらうために、それぞれのレベルはどういうものなのかを考えるときの1つの目安がないといけないということで、例えばスペシャリストレベルとか、プロレベルという言葉で補って書いておりました。ですから、もともとこの言葉を残すというよりは、レベル1からレベル7という概念をしっかりとつくる、それぞれの定義をちゃんとつくる方を重視しておきまして、それがある程度進んできたということと、スペシャリストという言葉は自分の職業能力の研究の中でああいう形に整理をしておりますので、書いておいたんですけれども、分野によってはスペシャリストという言葉が非常に高いレベルで使っている分野もあるんです。例えば介護などはそういう傾向があったりするので、かえってスペシャリストという言葉が第2、第3段階で置いていることによって、それぞれの分野に人にとっては非常に誤解を受けてしまうということがあったので、これはレベル1からレベル7という言葉がしっかりあって、それぞれの定義があるのであれば、あえて余り細かい言葉を当てはめない方がよかろうという御意見が介護ワーキング・グループなどで出ましたので、その御意見を採用させていただいたということでもあります。ですから、2、3が空欄になっているというよりは、私としては4以上をプロレベルとするんだということだけを残している。そういう考え方だと御説明をしておきたいと思います。

それから、もう一つお答えをしておきたいと思ったことがありました。6、7については詳細設計をするのかということなんですけれども、6、7については全体を

可視化していくということは確かにそのとおりなのですが、多分6、7に関しての細かい規定は余りつくらないのではないかと今の段階では思っております。ですから、5段階までは教育カリキュラムとの連動性を図っていくことも考えたときに、かなり細かく規定をしていく必要があるので詳細設計をする。その中で、特別高い実績を上げた方をレベル6とかレベル7という特別に評価していくという感覚でございますので、多分ここに可視化的な詳細設計をするということはないのではないかと。つまり最後まである程度抽象的な6とか7とかの定義になった上で、トッププロの人たちを認証していくと考えております。勿論これは実証事業をやっている中で、そうは言ってももう少し細かく定義した方がいいということになれば、若干修正することがあるかもしれませんが、今の段階ではそういうふうに考えているので、書いてないということでございます。その辺りを御了承いただければと思います。

ほかに御意見、御質問はいかがでございましょうか。團野委員、お願いします。
○團野委員 基本的には賛成の立場で御意見を申し上げたいと思います。意見書という形で出しましたので、詳しくは見えていただきたいと思っております。

問題意識は、日本はもう人口減少社会に入ってしまった。したがって、将来における期待成長率が減少し始めたことと認識をいたしております。そういう意味でいうと、国内経済にこれまでどおり生産拠点をずっとあらゆる産業が維持をし続けることについては、より困難性が増してきているのではないかと思っております。それに対応するために、外需を取り込んで産業基盤を生かしながら、諸外国がつかないものを開発、生産、供給していくことが必要だろうと思っております。そういう意味でいうと、キャリア段位制度、人材育成のプログラムというのは、そうした対応にとって欠かせない1つだと認識をしております。したがって、大きく変わる状況の中で極めて重要な取組みであるともう一度再確認をしておくべきだと思っております。

それから、不幸にして3月11日に大きな震災が発生をしてしまいました。今後復興構想会議などではとりまとめがされていくんだらうと思っておりますけれども、被災地では復興特区なのか経済特区なのかいろいろ議論があるところではあります。特区等を設置して、その中で新成長戦略を先取りした形で取組みが進められていくんだらうと思っております。そういう観点で考えたときに、取り上げている人材、カーボンマネジメント人材も介護人材もそうですし、6次産業化人材も特にそうだと思います。農業、水産業の産業化というのは欠かせない喫緊の課題だと思います。東北地方を考えたときに、47都道府県のすべてで高度経済成長モデルを実現することはもう不可能でありますので、東北地方は東北地方の地域経済をどう維持するかの対応が必要だろうと思っております。そういう意味でいうと、農業で考えても、水産業で考えても、60歳以降の平均年齢というのは大体60%を超えています。したがって、10

年も放置をすればこの産業、事業は継続できないということでもあります。したがって、若者がここに後継者として入っていくということが当然必要なわけでありまして、そういう意味での人材を育成していく。ここが必要べからざるころではないかと思えます。

そういう意味で、意見が食い違うところもありましたけれども、資格なり能力なり、それと処遇というものの連動性について考えるべきだとこれまで主張してまいりました。前段で申し上げたような問題意識からそういうふうにも申し上げてきたわけです。新しい産業をつくり、また新しい事業を育成しようとするときに、その他のところから転職をする。そうすると、そこでどういう生活ができるかと考えれば、一定の極めて高い処遇などは無理かもしれませんが、ミニマムでこれ以上ぐらいという1つのイメージみたいなところはやはり考えておく必要があるんだろう。そうでなければ、社会に活用されるシステムとしてはなりにくいと思っております。ここは意見が相当違うところもございましたので、表現としてはこの記述のような形になったと受け止めておりますけれども、私は個人的には今後の重要な検討課題であると受け止めをしておるところであります。

そのほかのところについては、記述のとおりでございますので、お目通しをいただきたいと思えます。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。

ほかにございますか。どうぞ。

○今野委員 内容については基本的にいいと思っておりますけれども、1つだけずっと今お話を聞いていて、大したことはないと思いつつ違和感があるのが、対象は産業という言葉を使ったり、職種という言葉を使うときもあるんです。中身を見ると、今回は産業でもなそうだよ。その辺の言葉はもう少しいい言葉がないかと思ったということだけなんです。ですから、いい言葉がなければいいんですけれども、いい言葉がもし見つかったら、一括変換しておいた方がいい。

例えば今回の対象ではないですけれども、SEなどでITSSがすごくうまくいって広がっていますけれども、あれはどう見ても業種では切っていないです。職種です。今後更に対象分野を広げようと思ったときに、そういうことはないと思うけれども、業種と言ったおかげで業種横断的な職種が扱いにくくなったら、それはまたつまらない話です。ですから、何かいい言葉があったら探していただきたいということで、答えは別に要りません。

それともう一つだけ、実証実験ですけれども、実証実験をやっていただきたいんですが、多分実証実験をするときに評価基準がいいとか、あるいは研修コースがちゃんとしているかということを実証実験されると思うんですが、そのとき、特にカーボンマネジメントの場合は急いでやられるので、もし人数規模でやるとすると、

将来を考えると、例えばその実証実験に、今、仕事を探している人がいっぱい参加したとすると、結局仕事とどうつなげるかということも実証実験の中のどこに入れておかないといけない。せっかくですから、そういうスキームを実験の中に入れておくといいと思いますので、それは要望だということでございます。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。

何かいい言葉はないですか。今は第一次プラン対象業種という言い方をしていますが、業種という言葉ではぴったりこないとも思っているんです。ただ、これはいろんなパターンがあるので、余りフィット感のある職種というところとすごく既存の狭苦しい感じがするので、引き続きいいアイデアがあったらいただきたいと思います。検討してみたいと思います。

2番目の点は、御意見として踏まえて、実証実験の検討のときに参考にさせていただきます。

ほかに御意見、御質問はございますでしょうか。川本さん、お願いします。

○川本委員 回数を重ねてきまして、本日こういうとりまとめをしていただいたことにまず感謝を申し上げたいと思います。

このとりまとめで基本的に賛成でございます。

その上で申し上げたいと思います。先ほどどなたかからレベルの中身のお話で御意見もあったようでございますが、私は当初から申し上げておおり、3つの分野について実際にワーキング・グループで動いているわけでございますが、それぞれの分野によっては多分用語の中身とか幅などがかなり違うので、レベルについても余りきつきの7段階とかにこだわらない方がいいのではないか、各ワーキング・グループに少し委ねた方がいいのではないかということで申し上げてまいりました。したがって、原則としてというところで賛成でございます。そういうことから、ここに図1がございしますが、この程度のくくりで、ここではいいのではないかと。あと細かいところは、各ワーキング・グループで詰めていただいて、一番使い勝手がいいものにしていただければいいのではないかと考えているところでございます。

もう一つ、今日は資料3でも御意見が出てきておまして、今も御意見がございましたが、これにつきましては、私も過去に何度か御発言しているのですが、あえてまた申し上げておきたいと思います。仕事と能力と処遇水準の連動ということが大事な検討課題だというお話でございましたけれども、今度のキャリア段位ではあくまでも知識と何ができるのかという能力をどう教育し、どう評価をしていくのかというのが最大のポイントです。一方、処遇はというと、実際にどういう仕事に就いて、そこでどういう実績を上げて、かつ自分が所属した事業体がどういう経営実績を上げたかという中で、処遇そのものの水準というのは決まっていくと考えておりますので、連動ということについては非常に否定的に考えているということでご

ざいます。何度か申し上げてきましたけれども、今回もあえて最後に発言をさせていただきます。ということでございます。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。

あと、御質問、御意見はどうでしょうか。よろしいでしょうか。伊藤さん、どうぞ。

○伊藤委員 ありがとうございます。

青山さんからもあったり、今野先生からもあったんですけれども、実践キャリア・アップ戦略は5年を通して制度としてつくられていくときに、持続的な仕組みに向かっていくということが1つすごく大事でしょう。特に業種ではなく、それが横の業種が広がるのか、どういうものが広がっていくのかによって持続性も変わってくるのではないかと思います。ただ、成長戦略の観点からすれば、持続しない成長の仕組みというのはよくないでしょう。なので、どこかに持続性というのを強く入れられないのか。ただ、推進母体による普及等というところがあるので、こういうところで推進母体による持続的な普及とか、そういう持続性の観点を少し考慮できないかと思っています。それが持続的ということであれば、成長分野のどのようなものが組み込まれていくと持続性が発揮されていくのかという全体の制度設計、仕組みになっていくのではないかと思いますので、どこかに持続性というのが入るといいのではないかと思いますというのが1点です。

2点目ですけれども、アジア等の海外への普及・浸透ということなんですが、せっかくこういう海外へのということがございますので、今後の予定としてこの方針は英訳されないのか。海外に向けた情報発信はどうされるのか。もしくは国内でもアジアの留学生とか海外からの留学生に向けて説明するのに、日本語で十分なことも多分にあるかと思いますが、英訳されているか否かでやや違うかもしれないと思いますが、だからといって今すぐというわけではないんですが、今後の予定のどこかに入れておいていただけるといいかもしれない。

持続性の観点と英訳の観点、この2点を御検討いただければと思います。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。

持続的なものをつくるというのは当然そうだと思いますし、これは基本方針で、これから要するに仕組みを考えますと言っているわけですから、その仕組みをどうやって持続的にしていくのかというのは、更新の問題とか、発展的にどこまで広げていくのかみたいな話は多分メッセージとしては次の段階で打ち出すものかと思っておりますので、それを踏まえておきたいと思います。

それから、英訳も多分次の段階なんだろうね。基本方針というよりは、つくった制度をどうやってちゃんとわかるようにしていくかというところの段階では、し

っかり含めて準備したいと思います。

ほかに御意見どうでしょうか。まだ御発言されていない方もいらっしゃいますが、区切りのときでございますので、もし御意見などがあればお願いします。山田委員、お願いします。

○山田委員 これは今回とりあえずというか、最初のとりまとめということだと思っうんですけれども、ただ、決まっていなことも当然多いわけですが、改めて重要だと思っうのは実証実験だと思っいます。これはこれから事務局でお考えだと思っうんですけれども、あえて申し上げておこうと思っうのは、実証実験で何を検証するののかということのポイントをあらかじめ決めておくことです。個別のワーキング・グループに下ろしてしまうのがいいのか、あるいは一定程度論点というものを全体として提示するのがいいのか、いずれかが必要だという印象を持ちます。

一部書かれていますけれども、6ページのところを見ると、能力評価の基準及び育成プログラムのレベル感みたいなものはいいのかということが具体的に書かれています。先ほど来の議論を聞いていますと、私もちょっと発言したところですが、アセッサーによる評価方法みたいなものもやはり今回の実験の中で入れていくことが重要だと思っいます。ここに書き込むかどうかは別として、今度実証実験をしていくときに、こういう論点でやっていくべきだという指針みたいなものを、もしよろしければ別途おつくりいただきたいということです。

それと、これもすぐは難しいんでしょうけれども、先ほどの話にも少し出ていたと思っうんですが、5年間で回すためには、一種の工程表ではないんですけれども、どの段階でどこまでしていくのかという、今の段階ではなかなか難しいと思っうんですけれども、そこの部分のイメージのようなもの、提示できる段階で提示できればいいという印象を持ちました。

ちょっと勝手な意見ですけれども、以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。

工程表はすぐに難しいと思っっているんですけれども、実証実験の方はこの後3ワーキング・グループで具体的に何を実証するののかということの議論をやっていただきます。勿論我々はそのワーキング・グループにも一緒に参加しておりますので、その辺の議論の進捗を踏まえながら、多分共通して実証すべきものと、それぞれの分野で特徴的に実証すべきテーマというのがあると思っいます。そういう中で全体の整理、とりまとめをさせていただきたいと思っっております。ありがとうございます。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 基本的に賛同しているところですが、運用に当たって1つだけ気になるというか、考えておく必要があると思っっているのは、5ページ目の評価基準に職位を当てはめることは避けるべきである、まさにそのとおりで、これをそれぞれの

要素に分解して、それを評価する。それはそのとおりですが、これを実際に使うのは企業側であって、具体的に職位がマネジメントの中で相当まで定着している部分があつて、えも言われぬ役割というのか多分あるだろうと思うのです。その中で実証実験をやり、企業に与える際にこれをどう調整していくかという作業の中での工夫というのが何か必要なのではないかという気がしております。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。

これは実際にやってみないとわからないですね。とりあえず職位は使わないという制限をしてできるだけやってみたい。その上で必要性があれば、そのときに検討したいと思います。

おあとはいかがでございましょうか。

ないようでしたら、関係省庁の方にも御出席をいただいておりますので、それぞれ御意見をいただきたいと思います。

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 文部科学省の生涯学習政策局でございます。

大変よくおまとめいただいているかと思えます。

1つ、これから実証実験をしていただく、あるいはこれを更に詰めていただく上でお願いといたしますか、先ほど質問で出させていただけばよかったんですけども、例えば3つの分野の中で介護などを見てまいりますと、国家資格との連動という意味では介護福祉士などはかなり幅広いレベルをカバーするということがございまして、先ほどレベル2は更に2つに分かれるとかというところから見ますと、かなり幅広いレベルの部分のカバーする。

教育プログラムとの連動ということを考えますと「わかる」という部分については、介護福祉士の養成の認定課程というものがあるわけでございますけれども、それで「わかる」はみんな共通ということになってしまうと、恐らくいろいろな教育機関で付加価値を付けたら、更に高度化したようないろんなプログラムを提供していくことを刺激することにはならないのではないかと思いますので「できる」のところを評価するに当たっても、少し学習成果のようなところをうまく評価をしながら「できる」の部分も、より上の段階にいったときに、それを考え併せていただくとありがたい。

例えば一定の学習成果というものを積み上げてくれば、少し上のレベルに行く早道になるということを含めて、スキルアップのいろいろな手段というのがあるかと思えます。そういった教育のプログラムの発展、育成、そちらの方をいろいろ刺激するというのと、こういった能力認定ということを併せてうまく動くように考えていただければありがたいと思うところでございます。

○大久保主査 ありがとうございます。

続いて、厚生労働省お願いします。

○厚生労働省大臣官房審議官 今回大変わかりやすくとりまとめていただきまして、ありがとうございました。今後とも厚生労働省として御協力を一生懸命やっていきたいと思っています。

その中で1点御報告させていただきたいのは、今回の基本指針の中でも取り扱っていただいております求職者支援制度でございますけれども、おかげさまでゴールデンウィークを挟んで国会で御審議いただきまして、先週、法案が通りましたので、求職者支援制度は恐らく10月から実際に動き始めることを目指して、いろいろ準備が始まっている段階でございます。主として今回連携が重要だということでございまして、恐らくエントリーレベルにおいてうまく連携を図っていくといったところが大きなポイントになろうかと思っておりますけれども、そういったことも含めて、いろいろとこれからも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。

○大久保主査 ありがとうございます。

続いて、農林水産省お願いします。

○農林水産省総合食料局長 何度も申し上げておりますけれども、農水の重要課題の1つは6次産業化ということで、それに携わるプレイヤー、第一次産業の方、企業の方、支援業務に当たるアドバイザーのような方、そういう方に育っていただくということが成功の1つのポイントだと認識しております。今回のワーキング・グループのとりまとめでもそれぞれの業態といいますか、職務に応じた仕分けをしていただいているということで、非常に実践的なものになるのではないかと期待をしております。

ちなみに、6次産業化の推進のツールの1つであります6次産業化法はこの3月からめでたく施行ということになりまして、5月には法律に基づく第1回目の事業認定をするべく、今、作業を進めておりますが、事業内容が本当に実のあるものとなって、それぞれの地域の活性化、先ほど来お話が出ていますけれども、東北の農水産業の復興に当たっては、これまで一次産業が中心でありましたけれども、やはり6次化というのが1つのキーワードと考えております。そういった実のあるものになるためには、こういった人材がちゃんと育成され、また評価されるということが極めて重要だと私どもも思っておりますので、今後の実証事業に非常に期待をしております。

農水省の施策との連携も含めて、これを進めてまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○大久保主査 ありがとうございます。

それでは、経済産業省お願いいたします。

○経済産業省大臣官房審議官 経済産業省でございます。

これまで私どもからもいろいろ御指摘をさせていただいた点、例えば既存の資格制度との連携をうまくすることでございますとか、運営体制はなるべくスリムで効率的な方がいいとか、あるいは枝分かれもやはり考えた方がいいのではないかとか、幾つかお話いたしましたものも全部盛り込まれておまして、非常にいいまとめをいただいていると思っております。

今回の震災で、まさに創造的な復興が必要ということでございますし、実際、現場で頑張っておられた方のことを考えても、自分で考えて実践できるというか、判断して実践できる能力というのは、これから日本でますます求められると思いますので、こういった制度は非常に重要だと思っております。

それから、先ほど来お話がございましたように、節電といいますか電力需給、私も実は産業界に節電をお願いすることに、今、携わっておりますけれども、取組みというのは今年の夏が勿論一番の山場でございますが、その後も中期的に必要となってくると思いますので、そういった意味でもこういった人材の育成というのは必要でございます。

あと、先ほどもお話がありましたように、今、お願いをしているところでございますけれども、大きな工場だけではなくて、結構幅広いところにそういった取組みを求めておりますので、そういった意味でもこういった制度は非常に重要だと思っております。

それから、当面1～5までということでございますけれども、全体を引っ張るという意味ではレベル6、レベル7というところも勿論今後必要だと思っておりますので、そういった方々をどう選んで、リーダーになっていただくか、そこも是非引き続きお願いしたいと思っております。

そういったものを合わせまして、全体として使われる制度にしていくという意味で、産業界なり使う立場の方々のニーズにうまく合うことが大事だと思いますので、実証事業に当たりまして、私どもはそういった観点で参画をさせていただきたいと思っております。

ありがとうございます。

○大久保主査 それでは、最後に環境省お願いいたします。

○環境省大臣官房審議官 ありがとうございます。

御存じだと思いますが、環境省におきまして、これまで地球温暖化対策推進法の中での事業者さんをお願いしています温室効果ガスの算定・報告・公表制度でありますとか、あるいは自主的な形ではありますけれども、国内の排出量制度の導入でありますとか、あるいは制度全体としてやっています排出量取引の施行、または各種のオフセット事業といったようなものを、今回この会合でカーボンマネジメント人材というものが具体化してきますけれども、そういった方々が活躍していただける場所をいっぱい持っております。そういう意味で、今回のカーボンマネジメン

ト人材がしっかりと認定をされていくということに対して強く期待をしているものでございます。

何人かの委員の方々からも御指摘があったんでございますけれども、今回、新たなステージという形で実証事業の段階に入っていく。これは極めて重要であると考えております。能力評価の基準等の策定でありますとか、実際に実証事業をやっていく機関が選定されて事業が動いていく、見えてくるということでございます。将来この制度が我々にとっては非常に役に立つものになっていただくためにも、関係者の方々にはこれまでとは違う新しいものなんだという期待を持って、しっかりと評価していただけるようにというのは、非常に重要なことではないかと僭越ながら考えております。

そういう意味におきましては、関係方面の意見を聞き、透明性の高い形で進めていく。それが5年後の自立的なということにつながっていくのではないかと考えております。私どもといたしましても、主体的にまた積極的に関与させていただきたいと思っておりますので、連携のほどよろしくお願い申し上げたいと思っております。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。

一通り、今、御意見をいただいたところですけれども、どうしてもこれだけということではございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、今回のタスク・フォースは第1段階の1つの節目のような形だと思っております。つまりもともとここで実践キャリア・アップ戦略ということで議論を続けてきましたけれども、基本方針という形で一旦まとまりまして、言わばこれからの方向性を示すチャートができた段階だと思っております。

皆さん方から御意見、これからのことについて幾つか御注文をいただきましたが、基本的に基本方針の内容、御趣旨については御賛同いただけたと認識しておりますので、この基本方針をもって、今まで実はこの制度に関しては、マスコミ向けの広報も細々としかやっておりますが、なるべく認知を推進していけるような形で、この基本方針については記者会見も開いてちゃんと説明もしたいと思っておりますし、これからいよいよ実証実験という本格的なモードに入っていきたいと思っておりますので、引き続きこのタスク・フォースという形を含めて、皆さんに御協力、御支援をいただきたいと思いますところであります。

それでは、よろしければ、本日の会議、日程については、一通り終わりましたので、終了とさせていただきたいと思っております。

次回の日程調整については、改めて事務方から御連絡をいたしたいと思っております。

よろしいですか。

それでは、以上を持ちまして「実践キャリア・アップ戦略専門タスク・フォース

第5回会合」を終了いたします。ありがとうございました。