

ジョブ・カード推進協議会

第10回議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）

ジョブ・カード推進協議会（第10回） 議事次第

日 時：平成24年3月6日（火）14：00～15：50
場 所：中央合同庁舎4号館12階1208特別会議室

1. 開会

2. 議事

- （1）ジョブ・カード制度の取組状況
- （2）学生用ジョブ・カードについて
- （3）新全国推進基本計画の進捗状況について

3. 閉会

○樋口会長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから「ジョブ・カード推進協議会」の第10回会合を開催いたします。

お忙しい中をお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本日は小沢委員の代理として、横須賀商工会議所専務理事の浜田様に、また、宮城委員の代理として、日本商工会議所事業部中央ジョブ・カードセンター担当部長の菊地様に御出席をいただいています。

それでは、議事を進めてまいります。ジョブ・カード制度の取組状況及び学生用ジョブ・カードにつきまして、御報告をいただきたいと思えます。

まず、文部科学省からお願いいたします。

○山下生涯学習企画官 文部科学省生涯学習政策局政策課の山下でございます。

それでは、本日配付させていただいております私どもの資料1でございます。ジョブ・カード制度の進捗状況ということで、特に本日は前回の会議でも少しお話がございました職業能力形成プログラムの関係で、成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進の現在の取組状況につきまして、御報告をさせていただきたいと思えます。

1枚おめくりいただきますと「3. 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」の事業の概要が付いてございます。事業の内容につきましては、前回の会議におきましても御報告をさせていただきましたので、簡単にポイントだけ絞って御説明を申し上げますと、この事業は平成23年度から開始してございまして、23年度は約8,700万円で事業を実施してまいりましたけれども、24年度は大幅に拡充いたしまして、4億8,000万円程度の予算を確保しておるという状況でございます。

そして、24年度でございますけれども、右の事業内容の(1)、(2)につきましては、23年度から開始しておりますが、この4億8,000万円のかなり大きな部分は「(3) 各分野におけるプロジェクトの実証」でございまして、こちらの事業は専門学校等と産業界等がコンソーシアムを結成して、それで分野ごとの人材育成を図っていくということでございますけれども、それぞれの分野ごとのモデルカリキュラムの開発とか評価指標の開発、あるいは第三者による評価等の実施などにつきまして、実際の人材育成の取組みを行いながら、実証的に調査を行うというところに3億5,000万円程度の予算を確保しておるという状況でございます。

その次のページの特に「4. 所要経費」が所要経費等の内訳の資料でございます。

1枚おめくりいただきますと、ポンチ絵で横表が付いてございますけれども、こちらは今、申し上げたような内容を図式化したものでございまして、最後に平成23年度の採択事業一覧ということで列挙をさせていただいております。前回の会議の中でもどういうところがということで御報告を求められたわけでございますけれども、まだタイミング的にお示し申し上げることができなかったということで、本日お付けをさせていただいております。

分野的には先ほども見ていただきましたような環境エネルギー、食・農林・水産、医療・

福祉・健康、クリエイティブ、観光、IT という 6 分野から 7 つの事業を採択してございまして、中心となる学校につきましては、その専門学校を中心にコンソーシアムを結成して、そのプログラムを実施していただくということでございます。

そして、こちらの方では既に 23 年度に事業を委託されてございますので、早速そのプログラム開発等につきまして、その前にそもそもそれらの分野ごとにどのような人材がニーズがあるのかというような調査から始まって、プログラムの検討開発の方向性についての検討などを行っていただいております。こうしたところに恐らく引き続きということになるかと思えますけれども、24 年度も今、申し上げたような実証的な調査などを実施していただくようなことになっていくだろうと予定をしているところでございます。

簡単でございますけれども、私からの報告は以上でございます。

○樋口会長 御意見、御質問は後ほどいただきたいと思えます。

次に厚生労働省からジョブ・カード制度の取組状況及び学生用ジョブ・カードについて、御報告をお願いいたします。

○田中実習併用職業訓練推進室長 実習併用職業訓練推進室長の田中でございます。よろしくをお願いいたします。

それでは、まず、厚生労働省の取組状況につきまして、資料 2 に沿って御説明をしたいと思います。

1 ページ、実績を御覧いただきたいと思えます。平成 23 年 12 月末までの累計でジョブ・カード取得者数は、約 63 万 5,000 人となっております。今後、年度末にかけまして、主なジョブ・カードの取得者層が基金訓練受講者から求職者訓練受講者に切り替わっていくタイミングとなりますが、私どもでは年度末までに 69 万人程度の数字になることを見込んでおります。結果といたしまして、平成 22 年度の実績を上回るものになると考えておりますが、23 年度の年度計の数字につきましては、また次回の推進協議会で御報告できるかと思っております。

24 年度につきましては、100 万人という目標のためには、あと 31 万人程度が必要ということになりますが、求職者支援訓練受講者に加えまして、来年度は公共職業訓練におきましてもジョブ・カードの交付を始めることを踏まえまして、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが教育訓練機関や訓練施設などにおきまして、円滑に実施されるように努めてまいりたいと考えております。

次に、職業能力形成プログラム受講者数についてでございます。こちらのカウントの要件としては 3 点ございまして、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施していること。また、実践的な職業訓練を行っていること。3 点目に評価シートによる訓練終了後の能力評価を行っていることということで、これら 3 点を満たす場合に受講者数をカウントすることとしております。

この職業能力形成プログラム受講者数につきましては、今年度からキャリア形成促進助成金の助成率が引き下げられたことですか、その助成率の引き下げに伴います 22 年度中

の駆け込み申請が影響していると考えられまして、今年度は伸び悩んでいるところがございますが、累計で約 15 万人となっております。今年度は 10 月から開始されました求職者支援訓練受講者に対するジョブ・カードの交付、評価シートの作成を要件化していますので、こちらの方の受講者数の今後の伸びに伴いまして、職業能力形成プログラム受講者数に係る数字も伸びるということを予想しているということでございます。

2 ページ、最近の主な取組みを御紹介してまいりたいと思います。公共職業訓練におけるジョブ・カードの活用でございますが、先ほどから申しておりますように、求職者支援訓練の実施機関におきまして、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングと訓練修了時の評価シートの作成交付が行われることになったのに続きまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県で実施されます公共職業訓練の中で、今年 4 月以降に開始される訓練におきましてもジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、また能力評価を行っていただくということとしております。

これらの雇用支援機構と都道府県で実施されます離職者訓練及び学卒者訓練において、活用する評価シート様式につきましては、別添 1 に付けております。これらにつきましては、前回 11 月の推進協議会において詳しく説明させていただいたものでございまして、これらのシートが平成 24 年度に開始される訓練から活用されるということになっております。

それでは、お戻りいただきまして、3 ページをお開きいただきたいと思います。上の方ですが、学生用ジョブ・カードの様式の開発でございます。前回も中間報告させていただきましたが、今年度、今野先生に座長となつていただきまして、大学や企業の関係者の方などにお集まりいただいて、学生用ジョブ・カードを開発するための会議を開催してまいりました。先般 2 月 13 日に最終回の会議を開催いたしまして、報告書（案）をとりまとめましたので、後ほど詳細を御報告させていただきます。

次にその他ということで、2 点ご説明いたします。1 点目は有期実習型訓練の訓練期間の変更でございます。有期実習型訓練は御承知のように、フリーターなど職業能力形成機会に恵まれない方が訓練実施企業に雇用されて、OJT と Off-JT とを組み合わせた訓練を受けることによって、正社員への移行を目指すものですが、今般、有期実習型訓練とトライアル雇用を一体的に活用することで、さらなる正社員への移行を促進するために制度変更を行っております。内容につきましては前回御説明したとおりでございますが、昨年 12 月に施行いたしましたことを報告させていただきます。

次に 2 点目でございますが、ジョブ・カードのデジタル化の検討でございます。前回の推進協議会におきまして、ジョブ・カードのデジタル化についての検討を加速すべきとの御指摘も受けまして、新全国推進基本計画において検討課題とされておりますジョブ・カードのデジタル化について対応案を検討いたしました。

こちらは資料の 18 ページを御覧いただきたいと思います。別添 2 でございますが、こちらを御覧いただきながら、御説明をしてまいりたいと思います。まず、私どもといたし

ましては、ジョブ・カードのデジタル化については、ステップ・バイ・ステップで取り組んでまいりたいと考えておりました、その第一歩といたしまして、まずはジョブ・カードの外部記憶媒体での取扱いを進めていくこととしたいと考えております。現在、ジョブ・カードは紙媒体による交付を基本としているところではありますが、今後は求職者などがジョブ・カードをUSBメモリーなどの外部記憶媒体で提出された際に、キャリア・コンサルタントとの電子媒体でのやり取りを可能にしていきたいと考えております。

これによりまして、紙媒体でのやり取りが不要になりますとともに、パソコンがあれば、時、場所を選ばずジョブ・カードの追記をすることなどが可能となります。この方法を可能とするためには、御本人がパソコンを使用できることと、電子媒体でジョブ・カードを提出するということが前提になりますので、こちらの電子媒体でのやり取りを全国の教育訓練機関等の皆様に周知する際には、パソコンの使用環境が整っていない受講生の方のために、それらの方々がジョブ・カードを作成するためのパソコンが使用できるような環境整備を図るなどの措置を併せてお願いしたいと考えております。これによりまして、ジョブ・カードを紙ではなくて、デジタル化して保存するという事に慣れていただきまして、ジョブ・カードの記載内容に変更追加などがあるときに、気軽にそれを行えるような環境づくりの第一歩としてまいりたいと考えております。

一方、デジタル化を検討する場合には、将来的にはジョブ・カードをインターネット上で作成して、データベースに保存するという方法も考えられるところですが、これにつきましては、国が個人情報を保管することのコンセンサスでありますとか、情報セキュリティ、費用対効果などにつきまして、幾つか課題があると考えておりますので、やり方も含めまして、引き続き検討を行ってまいりたいと考えております。私どもといたしましては、まずはパソコンによるジョブ・カードの作成や電子媒体による保存の進捗状況などを踏まえつつ、次の一歩に向かって努力をしてまいりたいと考えておりますので、何とぞ御理解をいただきますようよろしくお願いいたします。

4 ページに戻っていただきまして「(3) 制度の周知・広報」について御説明いたします。

1 点目といたしまして、委託訓練を実施する訓練実施機関に対しまして、登録キャリア・コンサルタントの配置を促進するために、今年度限りとなっておりますが、導入促進経費を措置しております。実績につきましては、12 月末時点でこの導入促進経費を活用いたしました登録キャリア・コンサルタントの配置数が 479 人となっております、年度末の支給期限に向けまして、更に申請が増えるものと予想しているところでございます。

次に「2. 広報媒体の作成・発信」についてでございます。新しいところといたしましては、別添資料 3 及び 4 といたしまして、19 ページ以降に載せておりますが、今年 2 月にジョブ・カード制度に係る総合パンフレットと有期実習型訓練に係るリーフレットを改訂いたしました。こちらのパンフレット、リーフレットにつきましては、全国の労働局、ハローワーク、ジョブ・カードセンター、都道府県などを通じまして、求職者の皆様や事業

主の皆様配布をしているところがございます。

また、政府広報といたしましては、1月に1週間の間だったのですが、時事ドットコムにインターネットテキスト広告を掲載いたしまして、ジョブ・カードを活用した職業訓練で正社員を目指そうということで、広告を掲載いたしました。このほか、年間を通じまして、ジョブ・カード制度の紹介リーフレットやジョブ・カード普及サポーター企業の開拓に係るリーフレットを企業開拓などに活用するなど、さまざまな発信を行っているところがございます。

そのほかの取組みといたしましては、最後でございますが、昨年度及び今年度におきまして、日本商工会議所から業界団体へ事業を委託いたしまして、業界団体において、そのスケールメリットを活用して、参加企業に対する雇用型訓練の導入に向けた取り組みを行っていただくという事業を実施しております、これは22年度に6団体をお願いしまして、23年度におきましても4団体において実施しているところがございます。

以上が私どもの取組みでございますが、最後に5ページをお開きいただきたいと思いません。ジョブ・カード制度の推進に係る平成24年度要求額の内容について、御説明いたしたいと思えます。

右側に24年度要求額の内容が出ておりますが、1点目といたしましては、ジョブ・カード制度の推進等に向けた取組みの強化でございます。全国のジョブ・カードセンターにおいて、企業に対するジョブ・カード制度の普及などを図っていくジョブ・カード推進事業の実施に係る16億円のほか、前年に引き続きまして、モデル評価シートの開発。また、ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタントの養成を行います。

2点目といたしまして、ジョブ・カード制度推進事業の中に含まれますけれども、ジョブ・カード制度の対象の拡大としまして、今年度に開発いたしました学生用ジョブ・カードの普及を図るとともに、中小企業などの在職者の方のジョブ・カード活用を促進するための検討会議を開催することとしております。

3点目といたしまして、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の実施。また、日本版デュアルシステムの実施。そして、キャリア形成促進助成金によります雇用型訓練実施事業主に対する助成。こちらを今年度も引き続き行っていくことにしております。要求額につきましては、前回の推進協議会で御説明した概算要求時の数字と変わっておらず、23年度とほぼ同規模の105億円でございます。

以上で資料2の説明を終わります。

説明が長くなって恐縮ですけれども、引き続きまして、資料3をお開きいただきたいと思えます。学生用ジョブ・カード開発のための実務者会議の報告書（案）について説明いたします。

こちらはまず目次を御覧いただきまして、全体像を御説明いたします。

まず最初に、学生用ジョブ・カード開発の背景・必要性を記載いたしまして、その後、様式の内容、作成時期と交付の考え方、学生用ジョブ・カードのメリット、記載や活用の

仕方、普及促進策といった順番でまとめております。また、前回の中間報告の際に一旦作成しておりました様式案を実際に学生の皆様に施行していただく旨、御説明させていただいておりましたけれども、その試行結果についても後ろの方に載せております。なお、前回の推進協議会の後、秋葉委員から専門学校对学生に対する試行に御協力いただける旨、申し出をいただきまして、お陰様で専門学校对学生さんにも試行を実施させていただいております。また、同じく前回の推進協議会におきまして、小沢委員代理の菊池委員から、中小企業の皆様にも事前に様式についての意見を聞いた方がよいとの意見をいただいたことも踏まえまして、日本商工会議所に御協力をいただきまして、中小企業に対するアンケートも実施いたしまして、その結果をまとめております。

それでは、時間の関係もございまして、中身の方を要点を絞って御説明してまいりたいと思います。

まず、学生用ジョブ・カード開発の背景・必要性につきましては、本文の3ページ以降から書いております。ここでは大学、専門学校などの卒業の方の厳しい就職環境が続く中で、その背景の一つとして大企業を希望する学生と学生を積極的に採用したい中小企業とのミスマッチの存在が指摘されているところですが、それに対しまして、学生については就職活動が初めての経験であるということから、自分の強みや仕事に対します価値観などを自分だけで明確に整理するのが難しい場合もありまして、そのようなときに学生用ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングによって、学生が自分自身を振り返って目的意識のはっきりした就職活動を進めていくことを支援する必要性について記載しておりますとともに、大学におきましてはキャリア教育にかかる環境整備が急がれている状況にあること。

また、企業におきましては、大企業の多くがエントリーシートを用いた求人を行っている一方で、大半の中小企業は独自のエントリーシートを持たずに履歴書を用いた採用活動を行っており、中小企業の事業主の方にとりましても、採用活動を効果的に行うために大企業が用いるエントリーシートに当たるようなシートを開発することの必要性といったことを記載しております。

これらの背景、必要性を踏まえまして、学生用ジョブ・カードは学生の就職活動を直接的ないし間接的に支援するためのツールになるとともに、大学等にとってはキャリア教育の場でも活用可能なツールとしていただけることができ、とりわけ独自のエントリーシートを持たない中小企業と学生の皆さんのマッチングの促進にも寄与することが期待されるというようにまとめているところでございます。

次に学生用ジョブ・カードの様式の内容でございしますが、これについては実際の様式を御覧いただければと思います。資料の17ページを御覧いただきたいと思っております。17ページ、18ページにつきましては、現行のジョブ・カードと同じものでございまして、説明を割愛させていただきます。19ページ以降が新たに開発した部分でございまして、

こちらはシート名につきましては、学校活動歴シートと直しております。項目については

前回と同様、学校の課程で関心を持って取り組んでいることと、学校のキャリア教育で実施される科目プログラム、インターンシップ等への参加取組状況と学校の課程外で学んだ学習歴という項目にしております。特に学校の課程で関心を持って取り組んだことの欄につきましては、この欄を記載することの重要性についての御意見を踏まえまして、欄の数を増やしております。

20 ページをお開きいただきたいのですが、こちらにつきましてもアルバイト欄の数を増やしております。また、社会体験活動とその他の活動を一つの欄にまとめております。

大きく変わりましたのが 21 ページの部分でございまして、前回御紹介したものではパーソナリティシートとして6項目を挙げておりましたが、キャリアシートとの記載内容の重複を調整いたしまして、日常、興味・関心と得意なこと、苦手なことの2項目に絞りまして、これにキャリア・ビジョン欄を加えて1枚のシートにいたしました。

なお、教員記入欄につきましては、前回いただいた御意見を踏まえまして、教員が学生用ジョブ・カードを交付する場合は、授業等において継続的に学生と接していて、登録キャリア・コンサルタントとは異なる視点からアドバイスなどを記載することができると思われるために、教員が記載するに当たりましては、ジョブ・カード講習の受講を必須としないことといたしました。

また、様式全体にかかる変更点といたしましては、この 17 ページ以降の様式の下のところを御覧いただきたいのですが、小さい字ではありますが、ページごとに内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省は、ジョブ・カード制度の推進に取り組んでいますといった一文を加えております。実務者会議の場で委員の方から、学生にジョブ・カードを採用選考の場に持っていくように勧めた際に、企業側からジョブ・カードとは何ということにならないように、このような一文を入れまして、ジョブ・カード制度は政府が推進しているものであるということをはっきりと御意見を踏まえたものでございます。また、よろしければ、こちらについて、現行のジョブ・カード様式にも同様の文言を加える修正を行いたいと考えております。

以上が様式についての御説明でございまして、報告書（案）の7ページにお戻りいただければと思います。ここからは簡単に御説明をしてみたいと思いますが、学生用ジョブ・カードの作成時期でございますけれども、こちらについては、例えば4年制大学では、具体的に就職を考える大学3年生になってから、就職活動に先立つ準備段階で作成する場合や大学1年生の早い時点から就職や学生生活における卒業までのビジョンを意識させるために更新をしながら、時間をかけて完成していく場合などが考えられますので、活用する大学などでのキャリア・コンサルティングの実施環境や学生のニーズ等に応じまして、利用者が柔軟に決めることができるようにするものとしております。

9 ページ、学生用ジョブ・カードのメリットを3点にまとめております。1点目といたしまして、キャリア・ビジョンの明確化ということ。2点目が自分の強み、企業へのアピールポイントの明確化ということ。また、10 ページにまいりますが、3点目が中小企業に

提出する自己PRとしての活用でございます。

3点目につきましては、中小企業の皆様へのアンケート結果から御紹介しますと、履歴書よりも内容が具体的で充実しており、企業にとって把握しやすく、学生にとってPRできるものだと思う、自分が学生時代に取り組んだことや努力をしたことなどが企業側にアピールできる点が良い、などの御意見をいただいているところでございます。

このようなことも踏まえまして、次の5の学生用ジョブ・カードを採用選考に活用するメリットといたしましては、履歴書のみを用いた選考と比べて、学生の人柄や適性能力などを知る上で、より詳しく有益な情報を得ることができるということを挙げております。このほか、応募してきた学生が複数である場合、学生用ジョブ・カードの内容を相対的に比較しやすいことや、登録キャリア・コンサルタントや教員のコメントが学生に対する別の側面からの見方として参考になるということも考えられますので、企業への普及促進に当たりましては、これらの点について積極的に企業側にアピールをして、理解を深めていく必要性について、記載しております。

次に、学生用ジョブ・カードの記載、活用用法に関する留意点でございます。主なものといたしまして、(4)と(5)を御説明したいと思います。

11ページ(4)記載項目のカスタマイズでございます。先ほど御紹介いたしました様式につきましては、さまざまな関係者の方の声を踏まえて、開発されたフォーマットであることから、原則として、この様式の内容を変更することなく、活用されることが望ましいということにつきましては、実務者会議の先生方からも強く御意見があったところですが、大学等によりましては、既に就職支援ツールを用意しているために、学生用ジョブ・カードの導入をためらうケースもあると考えられまして、そこで大学等におきまして、既存の就職支援ツールを用意している場合であって、その様式に学生用ジョブ・カード様式を取り入れたいという場合には、一定の要件の下でこれを学生用ジョブ・カードとみなすことといたしまして、この要件につきましては、今後、事務局で検討していくことを考えております。

12ページ(5)学生用ジョブ・カードの活用場面について記載しております。学生用ジョブ・カードは活用次第で学生と企業とのマッチングに大いに役立つツールとなることが期待されますので、学生の皆さんにおかれては、記載内容が自己PRに有効であると判断される場合には、積極的に就職面接などの場面で活用を図っていくことが望ましいとしております。来年度以降、普及促進を行っていく際に、この点についても留意をしてまいりたいと考えております。

最後に、学生用ジョブ・カードの普及促進についてでございます。大学、専門学校、企業、それぞれ普及方針をまとめておりますけれども、大学、専門学校に対しましては、学校それぞれの多様性があることを踏まえまして、私どもといたしまして、学生用ジョブ・カードに係る具体的な活用事例を紹介するなど、状況に応じまして、各大学、専門学校等の皆様に可能な範囲で学生用ジョブ・カードを導入、活用していただけるように努めるこ

ととしてまいりたいと思います。

また、企業に対しましては、多くの大企業が既に独自のエントリーシートを活用している一方で、中小企業では履歴書を用いた採用選考が一般的であることなどにかんがみまして、特に中小企業に対して重点的に周知を図ることとしております。

最後に 14 ページで、来年度以降の具体的な普及内容をお示ししておりますが、一般的な周知に加えまして、関心のある大学専門学校、また、企業に対する個別の働きかけにも力を入れてまいりたいと考えておりまして、こちらに今、考えているものを載せておりますけれども、学生用ジョブ・カードに関心のある学校などを集めました説明会の開催や大学、専門学校等において、学生用ジョブ・カードのモデル的取組みを実施している事例を集めて、好事例にまとめて周知に活用することでありまして、既存の事業を活用いたしまして、学生などの選考に学生用ジョブ・カードを活用する企業の開拓を行っていくということを考えておりますとともに、新卒応援ハローワークにおきましても、ジョブサポーターによる各種の取組みを通じまして、企業や学生などへの普及に積極的に取り組んでまいりたいと考えています。

以上、長くなりましたが、厚生労働省からの説明は以上です。

○樋口会長 ありがとうございます。

それでは、内閣府の方から新全国推進基本計画の進捗状況について、昨年4月にまとめられた新全国推進基本計画の進捗状況について、お願いします。

○諏訪園内閣府参事官 内閣府の参事官をしております諏訪園でございます。

このA3の表がございまして、資料4としてまとめております。基本的には、前回御紹介したことが中心でございまして、赤字で前回からの変更点を加えております。大体は今まで文部科学省と厚生労働省から御紹介いただいたことが中心でございまして、それは除いて、幾つか御紹介を申し上げます。

1 ページの「3 企業の採用面接等におけるジョブ・カードの活用促進」ということで、これは新全国推進基本計画におきましても、採用面接等においてジョブ・カードを積極的に活用するジョブ・カード普及サポーター企業を開拓することを、地域ジョブ・カードセンターをお願いしているところでございます。このサポーター企業数が1万社を超えまして、これは例えば民間の新卒採用のサイトサイト等と比較してもそんな水準であるかと思われまして、したがって、相当多くの企業がこのジョブ・カードでもって面接をしようということになっているわけでございますので、今後、普及促進に向けて大きな力となるのかなと考えているところでございます。

その下のところに、ハローワークにおけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの話というのがございまして、この一番右側の進捗状況の下から3行目で、ハローワークにおいてジョブ・カードの広報を担う就職支援ナビゲーター数の拡充ということで、こちらの方も引き続き増やしておりまして、徐々にジョブ・カード発行に係る体制を整えているというところでございます。

最後に3つ目で、4ページ「3 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営」がございます。これは前はまだ改訂が終わっていませんでしたが、今回はすべての労働局で地域推進計画を改訂しているとのことでございます。

以上が今回の進捗状況の内容でございます。

○樋口会長 御質問、御意見があるかと思いますが、その前に今、厚生労働省の方から説明のございました学生用ジョブ・カードの実務者会議で、今野先生が座長をしていらっしゃいますので、今野先生から何かございましたら、お願いいたします。

○今野会長代理 先ほど厚生労働省から報告があったとおりでございますので、特に付け加えることはないのですが、この会議の座長として、こんなことを将来お願いをしたいなということを最後に追加させていただこうと思います。

先ほど見ていただきました資料3の後ろから1枚めくっていただきますと、参考5があります。これがこの実務者会議のメンバーでございます。企業の人たちも入っておりますが、メインは大学の中でキャリア教育とかキャリア相談を担当されているプロの人たちに集まっていたいて、言ってみれば大学の現場の状況を踏まえて、ジョブ・カードを開発していただくということでやってきました。

今回開発したのはあくまでもプロトタイプでございます。そういう点ではジョブ・カードそのものもありますし、それをいかに活用していくかということ、更にはどうやって普及していくかということについては、まだまだ課題が多いかなとは思っております。

そこで重要なのは、このプロトタイプとしてのジョブ・カードを使っていただく事例。特に好事例みたいなものをいっぱい積み重ねていきたい。そういうことを通して普及させたいし、システムとしてもよくしていきたい。そういうことが非常に重要だろうと思っておりますので、その事例を積み重ねる。あるいは好事例をつくるということについての政策的な対応を今後しっかりやっていっていただきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。

それでは、今、各省から御説明がございました。皆様から御意見、御質問を受けたいと考えております。どなたからでも結構ですので、お願いいたします。

小杉委員、どうぞ。

○小杉委員 質問を2つ。まずは文部科学省ですが、この中核的人材養成事業は大変いい事業だと評価しているんですけども、ジョブ・カードの構想委員会からのメンバーとして、やはり職業能力をきちんと開発して、それで産業界に認められる形で開発して、それをきちんと認証して、業界横断的にある程度評価されると。これこそ求めていたものなので、非常にいいプログラムだと思っております。

その上でですが、この中にジョブ・カードという言葉が入っているところと入っていないところとあるのですが、ジョブ・カードについては、このプログラムの中ではどんな位

置けになっているのか。私どもとしては、本質的にジョブ・カード構想の基本にかなりマッチしたプログラムなので、是非うまくすり合うのだったら、ジョブ・カードというツールとしてのカード、あるいはジョブ・カード制度というプログラムですね。そういう関連をどう考えていらっしゃるのか。もしあるんだったら、そんなふうを考えているということで教えていただければと思います。これが質問の1点目です。

もう一点は、これを厚生労働省の方に質問ですが、それこそ構成委員会のメンバーとして一番気になっているのが職業能力形成プログラムです。このプログラムの受講者が12月まで来てもこんなに少ないのかというので、これはすごく心細い思いをしています。ジョブ・カードの基本にあるのは、能力を形成するプログラムとそれを社会的に認証するという仕組みで、その社会的に認証された仕組みだからこそ、マッチングのツールになっていく。こういう連携の中でものを考えてきたんだと思うんです。

その中で今回、マッチングの話も重要なので出ているのですが、訓練プログラムのところが非常に先細り感が否めなくて、今、考えられている公共訓練におけるジョブ・カードの活用をすると、訓練プログラムの受講者は上がるのか。上がるとしたら、どのような見込みがあるのか。あるいは今まで能力形成プログラムというの、ある定義で数を数えていましたが、その数え方だけで本当にいいのかということなんですね。目指している社会に対して、このプログラムをきちんと行っていくのは大事ですが、このプログラムがこういう定義であるために、実は訓練をやっているのにそれがカウントされないとか、そういう事態もあるのではないかと。

質問としては、この公共訓練あるいは求職者訓練と訓練の対象を広げたことで、結果として、能力形成プログラムの受講者数が上がると見込みがあるのか。あるとしたら、どのくらいあるのか。そうでなければ、能力形成プログラムは違う名前でもいいのですが、能力形成をきちんとして、そのことを評価するものとしてのプログラム。ジョブ・カードの中にその能力形成と非常に強く結び付いた形のジョブ・カードの在り方を何かの指標でつかまえていくのかという点です。

以上です。

○樋口会長 それでは、文科省からお願いします。

○山下生涯学習企画官 中核的専門人材養成の戦略的推進事業の中で、ジョブ・カードとの関連性ということでの御質問であったかと思えます。この事業の運用指針の中におきましても、キャリア段位制度やジョブ・カード制度との連携などを通じた職業に必要な知識、技術と教育プログラムとの対応関係の明確化みたいなものも、この委託事業の中の取組みの一つというようなことで位置づけております。

ただ、これについては必ずしも、それぞれのコンソーシアムで義務的にやっていただくというよりは、むしろそれぞれの分野ごとのコンソーシアムの中で人材養成のプログラムを開発し、その認証をし、評価をしていくという中で、活用を積極的に考えてほしいというような形になってございます。そういうところもありまして、現在のところはまだはっ

きりとそれぞれのプログラムの中で、そのジョブ・カードとの連携みたいなことを打ち出しているところは、資料の中では2つ程度ということでございますけれども、一方で24年度から、今度は実施の段階に局面が移ってきますので、そうしたときに更にそのジョブ・カードの活用ということをそれぞれのコンソーシアムの中で、いま一度改めて積極的に考えて、それで取り上げていただくというようなこともあるのではないかと考えておりますし、私どもの方もそういう活用について、今後更に呼びかけていきたいなと思っております。

○樋口会長 今の点はよろしいですか。

○小杉委員 はい。

○田中実習併用職業訓練推進室長 御質問をいただきました職業能力形成プログラムにつきましては、先ほども御紹介いたしましたように、現在、カウントの要件といたしましては、ジョブ・カードを活用してキャリアコンを行っていただいて、実践的な職業訓練を行っていただいた後、評価シートによる訓練終了後の能力評価。ここまでする場合にカウントするというふうにしておりました関係で、実際はこれまで基金訓練の受講者の多くの方々は、ジョブ・カードを活用してキャリアコンを受けて訓練を実施していても、評価シートの様式の策定が遅れておりました関係もございまして、職業能力形成プログラムの受講者としてカウントがされていないという状況がございました。それを踏まえまして、私どもは今般の求職者支援訓練スタートにおきましては、その開始時期に間に合うような形で評価シートの様式を新たにつくりまして、10月以降の求職者支援訓練の対象者には、キャリア・コンサルティングと職業訓練と評価シートの交付ということで、そこまですっかりできるようになっておまして、そういったことから来年度におきましては、まだ今日御紹介をした数字では、求職者支援訓練の分がほとんど入っていないものですから、まだ見えるような形になっていないんですけれども、ちょうど来年度の早々くらいからは、求職者支援訓練での部分が新たに入ってくるものと思われまます。

また、先ほど御紹介いたしました公共職業訓練の部分につきましても、4月以降から評価シートまでの交付をお願いしているところでございますので、来年度以降につきましても、私どもとしては、この職業能力形成プログラム受講者数の数字については上がるという見込みを持っているところでございます。ただ、そちらについては、特に新年度以降の公共職業訓練の部分につきましても、実際にジョブ・カードがきちんと交付されるようにということで、いろいろとフォローをしていかなければいけないと思っております。

そういった能力形成プログラムにつきましても、先ほど申し上げた考え方でカウントをしておりますが、やはり先生からも御指摘がございましたように、ジョブ・カードにつきましても、訓練を受けていただいて、獲得した職業能力を社会的に認証するという部分が大事かと思っておりますので、そういう意味では、この評価シートをきちんと出すというところは大事な点かなと思っております。今後ともその能力形成プログラムのカウントについては、その評価シートによる能力評価のところは、きちんと押さえていかなければいけな

いと思います。

○小杉委員 求職者支援訓練、公共職業訓練は評価シートが付けば、みんなと思っていいんですか。今までの能力開発プログラムというのは、必ず OJT と Off-JT のセット、企業実習ということがかなり要件になっていたと思いますが、その辺はどうなんでしょうか。

○田中実習併用職業訓練推進室長 その点につきましては、職業訓練の中身につきましては、実践的な職業訓練と考えておまして、これまでのように明らかな Off-JT と OJT の割合も決めてということではなくて、訓練の中に必ず実践的な内容を含んでいることという観点で見たいと思っています。

○樋口会長 これは予算規模で、求職者支援制度はどのくらいの人数を想定しているのでしょうか。

○桑田大臣官房審議官 平年度ベースでたしか 24 万とか 25 万とか、荒っぽい言い方ですけども、そのくらいです。

○樋口会長 平年度ベースで乗ると。

○桑田大臣官房審議官 下にそういった欄が付いて、10 万、20 万という規模が乗っかってくるというイメージで考えております。

○樋口会長 よろしいですか。

ほかにどうでしょう。高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 質問というよりも意見、要望になると思いますが、文科省の方に 1 点と厚労省の方に 1 点あります。

文科省の方には、最初に御説明いただきました成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進についてお伺いします。このことについては先ほど小杉委員も言われましたように、人材を育てるというところについては、そういう観点からは本当に非常に必要な政策だろうと、私たちとしても評価をしているところです。労働界としても、これに対しては積極的に協力をしていきたいと思っています。

つきましては、この取組みを文科省の枠組みだけでなく、ここで得た内容、知見等については、既存の職業訓練制度等にも反映させていただくというような、まさしく政府一体となった取組みとしていただきたいというのが要望でございます。

2 点目の厚労省に対してですけれども、先ほどジョブ・カードのデジタル化の検討ということで、第一弾としては USB メモリーの使用ということで、今後その対応案等を検討するということが先ほどお話がありましたけれども、費用対効果の検証などが必要でしょうし、個人情報管理といった問題とか、あるいは入力作業に関わるキャリア・コンサルタントの負担等、さまざまな観点からの検討をして進めていただきたいと願っております。

以上でございます。

○樋口会長 御要望ということですが、文科省から何かありますか。

○山下生涯学習企画官 恐らく本事業におきます取組みというのは、最終的には報告書とか、何とかそういう形で成果をとりまとめていくことになるんだろうと思います。そうし

たときには、国の事業として実施しておるものでもございますので、恐らく我が省のホームページ等を使って、積極的にいろいろなところに情報を提供、公表していくということになるのではないかと。そういう形で、まずは情報を広く周知をしていくということを考えられるのではないかと考えております。

○樋口会長 それでよろしいですか。もう少し受け身の普及活動ではなくという。

○高橋委員 特に若者の雇用戦略ということでは、政府も雇用戦略対話でワーキンググループを立ち上げてしっかり検討されるということを聞いておりますので、政府一体となった取組みを是非お願いします。

○樋口会長 コーディネートの内閣府の役割かもしれませんが、厚労省あるいはほかの役所とも一体になってということで、これは実際に取り入れてほしいということですね。

厚労省から。

○田中実習併用職業訓練推進室長 ジョブ・カードのデジタル化の検討につきましては、さまざまな観点から検討をしていくことが必要といった御指摘を踏まえまして、また考えてまいりたいと思います。

○樋口会長 上原委員、どうぞ。

○上原委員 厚生労働省の資料5ページにジョブ・カード制度の推進に関わる24年度要求額の内容で、左上に施策の方向性というのが書いてあります。ここに書いてあることはまさにジョブ・カードの出発点だったのです。主にフリーターとかニートに代表される、仕事に就いていなかったり、正規の仕事になかなか就きにくい人たちを正規の仕事に就けようというのが出発点であったと思います。

そこでこの1ページの推進状況の実績で、24年度までにおおむね90万人から100万人くらい取得できそうだということだったのですが、そうした場合にこのジョブ・カードの100万人というのは、ある意味ではゴールではなくて、今、言った趣旨に立つと、ジョブ・カードそのものは手段なのではないか。そうであるならば、フリーターとニートの数を合計すると、昨日、内閣府の方に聞いたらそれぞれ80万人と160万人で、合計240万人位で大変数が多いわけです。定義等も非常に幅があるようですが、その辺の数字をやはり押さえて、この100万人に増えたがゆえに、フリーターやニートの240万人が幾らか減ったというようなことが捕捉できると、仮に事業仕分けに合っても効果があるということが積極的に言えるのではないかという感じがするのです。

もう一点、学生用のジョブ・カードを普及していくということですが、特に大学の場合は、今言ったような視点で捉えた場合、このジョブ・カードの普及促進の文章を読むと、あまり強制しないで自主的にやってもらうというような取り組みであると、ジョブ・カードの取得者をどのように捉えるのか。非常に概数の数字になるのではないかと思います。

例えば、大学にアンケートの様なものを出して、全体で今どれくらい不足しているのかというような考え方をするのか。成果を捉える場合の捉え方がどんなようなことを考えていらっしゃるのか。専門学校の方はもう少し捉えられるような気がするんですが、特に大

学の場合は、私よりも、先生方がむしろ専門なのでしょうけれども、大学には私立もあり、国立もあり、キャリア教育に関わるウェイトも随分違うのではないかと思うのです。

もう一点目は、データベースをつくってマッチングをするということですが、自分はやや否定的な立場です。例えば国税庁では e-Tax というのをつくっていて、調べたら 500 億円くらいかかって、年間 90 億円くらいのメンテナンスの費用がかかるということです。その普及率が 40%後半で、利用者は税務事務所が特に中心だということで、個人については、なかなかパソコン上だけではいけないということが、調べてみると指摘されています。

心配しているのは、仮にデータベースをやったときに社会保険庁などでもコンピュータが余り使われていないことが指摘されました。ハコモノではなくて、電子ハコモノになって批判されないようにするにはどうしたらいいかということも相当、知恵を出していく必要があるのではないかと思うんです。

その上でマッチングに使うということですが、マッチングというのは情報的な部分で言うと、例えば性別や年齢ということになると、その辺は今、非常に面接などでも難しいわけですね。そうすると、企業サイドの量で言うと、賃金とか休日だとか、そんなものが出せるとは思うんですけども、意外とすり合わせる部分は少ないと思います。やはり私などは字がきれいではないものですから、ワードで打った方がそれらしく見えるわけですが、そういう個性もある意味では消えてしまうし、最終的にはフェイス・ツー・フェイスで、会って話す中で、その人の持っているいろいろな特性がわかるのではないのでしょうか。そこは基本なような気がするのです。一見そのようなシステムをつくってやった方がやや効率上がるように思うのですが、そこを進めるのはそれで結構なんだけれども、慎重に検討をされた方がいいと思うのです。

○樋口会長 今、大きく 3 つあったかと思えます。1 つは、どういうふうにフリーターといえますか、非正規といえますか、無業者の人たちの正社員としての就職にこのジョブ・カードが貢献したかというのを数量的にとらえていく必要があるのではないかというような御指摘。まず、その点からどうぞ。

○神田大臣官房審議官 フリーターという定義をどう取るかというのもありますけれども、直近で手元に資料がありますが、ここ何年か一旦減ったんですが、また増えてきていて、フリーターは今、直近ですと 183 万人で若干増えている傾向であります。ニートの方は少しずつ減ってきているということでもありますけれども、今 60 万人くらいということでもあります。ただ、先ほどのフリーター、ニートで一番最初につくったときには、まさに訓練と 3 点セットで、訓練、評価、それをカードに落とし込むということになっていましたけれども、少し社会インフラとして広く使っていくということになりますと、先ほど言っていたいろいろな訓練が入ってまいりますと、必ずしもそのフリーター、ニートだけということでもないのかなとは思っております。直接的には有期実習型訓練などですと、正社員経験がない人に 3～6 か月の訓練をして正社員化するということが自体を目的とした訓練もありますけれども、求職者訓練なども含めて、幅広い訓練が入ってまいりますので、直接的

なフリーター、ニートの減少と直結的な効果を出すのは少し難しい部分もあるのかなとは思っています。

○樋口会長 これは小杉先生が調査でなさっているところで、何かございますか。

○小杉委員 私どもの今やっているのは有期実習型訓練に限ったことではございますが、その範囲で個人を追跡することをやっています。まだ完全な成果ではなくて、途中段階でございますけれども、訓練を受けた人と受けない人がその後どう違うか。実は就業に就くかどうかは、訓練を受けた、受けないにかかわらずあるんですが、その就業の内容が訓練を受けた人はやはり正社員になっている率が圧倒的に高く、訓練を受けない人は非正規の市場にまた戻っているという傾向がありまして、そういう一部の部分については、こういう効果があるということは言えると思います。

○上原委員 私が思うのは、ジョブ・カードの取得者の人数を増やすことがゴールではないと思うのです。底上げ戦略の柱の一本として、ジョブ・カードが構想されたときには、今まさにニート、フリーターをどう正規にするかというのが大きな柱であったわけで、その後もう5年くらい経つ中で、学生の方のキャリア形成にもジョブ・カードが必要だとされました。このアンケートにもありましたが、書く項目が非常に多いと指摘されています。その上でキャリア形成のツールなのか、就職のためのツールなのか不明確という回答が書いてありました。キャリア形成と就職の2つあるんだということにするのか、もう少し絞っていく必要があるのではないかと思います。

そうでないと、何のために予算を使っているんだということになりかねないような気がするのです。非常に難しい話だとは思いますが、ゴールをもう少し量的に捉えられるものに置いた方が、もう少し関わっている人たちも達成感が出てくると思います。

○樋口会長 西原委員、どうぞ。

○西原委員 今のこととの関係で、今の上原委員の意見に全く賛成ですが、1つはそもそも政策目的として何を指したのかというところで、量的な部分は確かにキャリアをベースにした基本をつくっていかうという部分と、もう一つはさまざまな今の雇用環境の中で、どう良質な形での雇用というものを形成していくのか。特にさまざまなハンディーを負った方々に対してのサポートの有効なツールとして、これはそもそもスタートをした。

そういう面では、確かにいろいろと調査等々は難しい部分はあるんですけども、ここまで来た段階になれば、ある程度サンプリングでも結構なので、フリーターの方を含めて、どういった方からのこの制度への参加があり、そのことが結果として、私はさまざまな職業能力形成プログラムとの関係で見れば、従来以上にある面、企業とのマッチングもより強固になっているはずだし、企業状況によってもさまざまな変化があるにしても、少なくともそこでの能力形成とその後の雇用という部分でいくと、より良質な形でパフォーマンスを上げている可能性が高いと思います。

そういったところがある面で検証できれば、この制度時代の社会的な位置づけなり、そういった部分もできてくるので、量的な部分もそうですが、入口と中間段階と出口以降、

そこでの支的的な部分はどう変わったのかを何らの検証をしながらアピールしていくことが、この制度自体を拡大していく、あるいは充実させていくためにもより有効ではないかと思っています。そこは御検討いただければと思っています。

○樋口会長 厚労省、どうぞ。

○桑田大臣官房審議官 今回の点はジョブ・カードの目的あるいは効果を検証するのが重要だというのはそのとおりだと思います。目的については、先ほど神田審議官からコメントをいただいたように、当初はフリーター、ニートというのがメインのターゲットということでありましたけれども、先般の事業仕分け等々を経て、今や厳しい雇用情勢の中でより広く求職者全体をターゲットにとらえようではないかという中で、求職者が外部労働市場でもって就職先を言わばゲットするための一つの武器、お墨付き機能するといった幅広い社会的インフラと機能するように目指そうではないかとなったと我々は考えているわけでございます。

実際に外部労働市場でジョブ・カードがどの程度効果があったかというのは、なかなかマクロ的、統計的に押さえるのは、本当に申し訳ないんですけども、極めて困難です。そこはおっしゃったようにサンプル調査というか、むしろ個別のきめ細かな調査で押さえるというアプローチが現実的なのかなという気がしていて、そういった意味では小杉先生のところの JILPT など実際の調査をやっている例もございますけれども、逆にきめ細かなレベルで検証していくということではないかと思っております。

○樋口会長 JILPT の調査は、ある意味で PDCA サイクルを回すという本来の政策の在り方といいますか、有効性というものを高めるところで、すごくいいイグザンプルかなと思うんです。ある意味では仕分けと言ったものが、このジョブ・カード制度といったものを精度、密度を上げるというようなもので、PDCA サイクルは強く意識されるようになってきているので、それはほかの政策に比べるよりはむしろお手本になる場所が多々あるのではないかと思いますので、是非これを更に続けていただきたいという御意見だったと思います。

2 番目は、大学におけるジョブ・カードの利用をどうカウントするかというようなお話でしたが、お願いします。

○田中実習併用職業訓練推進室長 来年度以降、学生用ジョブ・カードが実際に普及していく中で、実際に学生用ジョブ・カードを取得した方の数をどういうふうにとらえるかということにつきましては、私どももいろいろと悩ましいところがございます、これにつきましては文科省さんとも、いろいろと相談をさせていただいているんですが、今のところは、例えば大学とか専門学校の方に直接、例えば毎月ジョブ・カード取得状況をお知らせくださいというような形は、大学、専門学校の皆様の御負担もあるということでなかなか難しいということです。

もう一方で、キャリア・コンサルタントの方のベースといいますか、キャリア・コンサルタントの方から何人の学生に対してジョブ・カードを交付したかといったようなことを

私どもの方のインターネット上で、現在も個人のキャリア・コンサルタントの方にジョブ・カードの交付状況を御報告いただいておりますので、そのシステムに合わせたような形で、それぞれのキャリア・コンサルタントの方から学生用ジョブ・カードの取得状況を、インターネットを通じて報告をいただくといったようなことで考えておまして、必ずしも把握率というのがキャリア・コンサルタントの方が御報告をしていただかないと取れないということで、そこは難しいところがあるんです。

ただ、そのような形で学生用ジョブ・カードの取得者数については、把握していきたいと考えておりますが、今後ともどうするかという細かいところについては、また、関係省庁さんとも御相談をしながら、やってまいりたいと思っております。

○樋口会長 どうぞ。

○今野会長代理 その件についてですけれども、実務者会議でもやはり同じような議論があって、大学の現状を考えると、どうやって把握するんだということだったんです。今、厚労省がお話になったのも一つの案ですけれども、結局、実務者会議では厚労省の宿題としたんですが、そのときにもう一つ重要なポイントはカスタマイズなんです。勝手にカスタマイズされると、どこまでがジョブ・カードかということが非常に大きな問題になるので、そこは先ほども報告書の中で言いましたけれども、基本は変えるなを原則しています。でも、いろいろと事情があるから変えることは許すけれども、基本は守れということにしました。

その範囲をジョブ・カードとしましようということで、具体的にはどうするかを厚労省で考えろという形で報告書はなっている。いずれにしましても、その点は実務者会議でも大きな課題の一つだということで、議論があったということをお紹介いたします。

○樋口会長 文科省の成長分野等におけるという、ここでもそれぞれの分野においてジョブ・カードを使うにしても、そのままというよりは、少しそれぞれの業界において変えていかななくてはいけない。これはジョブ・カードと言っているのかという話ですが、多分ジョブ・カードではないかと私は思いますけれども、そのところの議論がまだ残っているのではないかと考えています。

大久保委員、どうぞ。

○大久保委員 今、幾つか出たお話とも関連するんですけれども、質問というよりは意見です。1つは、現在63万5,000人のジョブ・カード取得者がいるということと、ジョブ・カードのサポーター企業は1万社を超えたというところで、この63万人と1万人との間で実際に採用選考コミュニケーションの中にジョブ・カードがどう活用されているのか。ジョブ・カードサポーター企業に対してのアンケート調査などはやっていただきたいなと思います。これが1点です。

2つ目には、実際に作成したジョブ・カードをどういう場面で学生たちが活用するのかということですが、私はふと浮かぶのは場面が2つありまして、1つは地場の中小企業に就職活動をする。特に中小の場合は4年生の秋の10月くらいから年が明けた3月くらい

までに、かなりのウェートの採用内定が出されています。その時期は結構、合同会社説明会を地域でやっていて、その中で中小企業が採用する場面がたくさんあります。合同会社説明会で中小企業がいっぱい集まる場面で学生が面接を受けるときにジョブ・カードが大変有効になるのではないだろうかと思います。この合説における活用促進というものは一つの切り口になるのではないかと思います。

この中ではそれほど触れられていないんですけども、もう一つは、2年生なり3年生の段階で学生たちがやるインターンシップのエントリーですね。インターンシップは必ずしも全部が全部を受け入れるわけではなくて、ある程度選考する会社もありますし、もう一つはどういう学生たちなのかということを見極めて、インターンシップの内容をどのくらいのレベルまで実際の仕事をやらせるかということを考えるので、そういう場面に活用するというのも一つの方法だと思います。

もう一つは、カスタマイズの話が出ていますけれども、もともと中核的専門人材も大学、専門学校のコンソーシアムでやっている事業です。就業力の育成の流れも今、地域連携でやっていくという流れになっているわけで、そうすると基本的に教育機関をまたいだところで行われる教育に支援をする方向に、文科省の事情も大分行っているんだと思うんです。そうすると個別のカスタマイズをしたものというよりは、共通のものをある程度ちゃん使っていく方がいいんだろうと。

その辺りのことがジョブ・カードの大学等における報告書の中に余り触れられていないんですが、その中で地域で連携をしながら取り組んでいるものについて、積極的にジョブ・カードをうまく一緒に発行しながら活用していくことを方向としてうたっていいのではないかと思います。

○樋口会長 これまでのところを受けて、御示唆に富んだ御意見だったと思います。

どうぞ。

○桑田大臣官房審議官 今の久保委員の御意見は非常に参考になると思います。1つは企業の合同説明会でございますけれども、ちょうど今の時期は各地のハローワークでも展開していますが、かなり企業が殺到していて、定数枠を上回る企業が殺到しているみたいなことが起こっているようでございますので、そういった場で例えばジョブ・サポーターが間に入って、そういったものをうまく使っていただけるということになれば弾みが付くというのは御示唆だと思いますので、それも踏まえて考えるのが一つの有効かと思います。同様にインターンシップでの活用も一つの非常に重要な選択肢ではないかということで、我々も文科省さんとも相談をしながら考えていきたいと思っております。

地域連携ということも一つの重要な切り口で、確かに報告書の中では明確に余りそういった御議論というのが展開されなかったということもあって書いていないのですが、今後の普及方法の中で、先ほど今野先生からもできるだけ好事例をつくりなさいという御示唆がございましたが、例えば非常に意欲的な地域を募って、そこでさまざまな試みをしていただくといったアプローチも一つのやり方として考えたいと思っておりますけれども、

そういったときの各地域に大学の枠を超えて連携するみたいな、そういったプロジェクトが出てくれば、好事例の一つとして、そういった地域連携みたいなものの切り口をやっていくといったことが大いにあろうかと思えます。

学生用ジョブ・カードの一つの性格ですけれども、先ほど上原委員からも、それは求職のためなのか教育のためなのか、どちらの目的なのかという御指摘がございましたけれども、私どもの整理としては、それはジョブ・カードである以上、やはり最終的には学生さんが職を得ていただくといったところが最終ゴールであろうと我々は整理をしております。

例えば報告書の 55 ページにポンチ絵が付いていると思います。学生用ジョブ・カード様式の記入例の後に付いている紙です。要はジョブ・カードと言う以上、特に中小企業がメインになるかもわかりませんが、マッチングを目指すといったところが一つのゴールであります。ただ単に学生用ジョブ・カードのもう一つのポイントはマッチングにつなげる過程において、実際に大学でさまざまなタイミングでキャリア・コンサルティングをやっていただくことが前提になりますので、そのプロセスを取り出すと、それはキャリア教育のツールとして十分活用できるだろうと。

あるいはその成果がエントリーシートをつくる際の基礎として有効だろうという構成で、その活用の意義を考えておりますので、そういった意味で何がゴールか、何が目的化かというと、やはり円滑なマッチングといったところは捨てることができないと考えております。

○樋口会長 上原さんが出された 3 番目の問題でデジタル化の話で、慎重にやった方がいいのではないかとということですが、これについてはどうでしょうか。ハコモノになってはしょうがない。

○桑田大臣官房審議官 非常に重要かつ厳しい御指摘だと思います。実は私どももハローワークの現状を申し上げますと、ハローワークでもいわゆる求職情報を公開するという形での電子マッチングといったマッチングの手法の選択肢はかなり前から用意しております。ただ、ハローワークの経験からいきますと、どうしても利用者が少ない。実績が低調だというのが現実でございます。

それはなぜかと考えてみますと、ハローワークを訪れてこられる求職者、求人企業、それぞれのお立場として、何らかのサポートを必要とするといった求人、求職の方々がハローワークを尋ねてこられるということもあり、そこで有効な手法は人を通じたきめ細かなマッチングといいますか、フェース・ツー・フェースのきめ細かなマッチングサービスといったことがどうしても求められるのかなというのが、経験的にもそういったことになっております。

したがって、実際に一定の投資を例えばマッチング促進のために投資すべきだという議論になったときに、限られた行政資源をどこに投入するかという議論になったときには、より効果の大きいきめ細かなマッチング手法に投入するということがないと、逆に言うと、電子マッチング的な効果の小さいところに投入するということがあれば、なかなか

その費用負担をされる方々の理解を得ることは難しいのではないかという印象も持っておりますので、今の御指摘も踏まえて検討していく必要があるかと考えております。

○樋口会長 片岡委員、どうぞ。

○片岡委員 それに補足ですけれども、私どもも社内で40万人くらいがスキルデータベースという形で使ってはいます。その場合に重要なのは鮮度です。常に最新のものがそこに入っていない限り、だれも使わなくなってしまうわけでありまして、競争力が持てるかどうか。これはボランティアに入れれば記録されていますという、その本人は入れて入れたり出したりはいいかもしれませんが、ほかから見たときに全く信頼性がなくなって、データベースにしている意味そのものがなくなってしまうんです。ですから、投資対効果を考え始めるときに、どういう形でそれを運用するのかをしっかりと議論をした上でやられた方がいいと思うというのが1つです。

もう一つは、先ほどの文科省になるんですかね。あるいはジョブ・カードの学生版ですけれども、能力基準というのがいろいろな経緯で定義をされているわけですので、それがその学生の方々も授業なのか、就職活動の支援活動の一環なのかわかりませんが、そういったところで常に目に触れられて、大学は就職のためのツールではないと思いますけれども、こういう状況を見て、就職をしていくということを意識した活動、あるいは学生生活をやるとすれば、そういった一つの基準をここに置く。それでキャリア・コンサルタントの人たちは評価をしていますよとか、あるいは企業との間の一つの基準として、こういうものがあるんですという位置づけにして、運用をしていただけると、よりわかりやすくなるのではないかと思います。

○樋口会長 秋葉委員、どうぞ。

○秋葉委員 最初の文科省からの御説明の中で、我々に関係するところなので、少し説明を付け加えさせていただきたいと思います。

予算から言うと、一番多いときは13億くらいだったのが、去年は8,700万というみじめな結果になっています。次に、11月に開始ということで、よくあそこまでまとめたなと思ってます。7つコンソーシアムをつくって、問題点を全部抽出しなさいという作業をやってきたわけです。ホームページも予算を用意していただいて、結果はホームページ上に全部出ます。報告書も出ると思います。来年度はこの一つひとつを分解して行って、それぞれ実証講座を持ちながらやっていく。これはもう完全に報告書ベースで出ます。

ただ、配布法が難しく、学校間は我々が配布できるんですけれども、なかなか企業とか職業訓練の部分まで配布できないのかもしれませんが、ただ、インターネットで出ますから、それは見ていただけるような仕組みになっているということだけお話をしておきたいと思います。

一つお願いですけれども、学生版ジョブ・カードのときに現在の就職活動に使うんだという視点だけではなくて、将来的にも必要なんだという視点をどこかに入れておいてほしいと思います。前回、今野委員からお話がありましたような、多分ジョブ・カードよりも

キャリアシートの方が言葉としては合っているのかなということは感じています。キャリアシート（ジョブ・カード）でもいいのかもしれませんが、学生たちがもっと意欲を持ってアプローチできるような、そのときにだけやればよいというものではなくて、将来的にも使うんだということを明確にしておいてほしいと思います。転職するときに使うんだということを余り最初から書けないでしょうけれども、そういう視点をどこかに入れておいていただきたいとお願いしたいと思います。

以上です。

○樋口会長 いろいろと応用編が出て、効果的に使われると。

浅沼委員、どうぞ。

○浅沼委員 高度な議論の中で感想みたいな話になって申し訳ないんですけども、我々の立場として、雇用がどうしても流動化していくというのは避けられない状況だと思いますし、これは恐らく今の情勢を考えると拍車がかかってくるのではないかという感想を持っています。そういう中でこのジョブ・カードというのは、スタート当時は違う思惑だったんでしょうけれども、我々にとっては雇用を守るためのインフラとしての非常に重要な役割を果たす可能性を秘めていると感じているところです。

そういう意味で、インフラとしてのジョブ・カードという見方も必要かと考えています。そのためには、普及率なりプレゼンスというのは重要になると思いますけれども、学生ジョブ・カードというのは、そういう意味で非常にエポックメイキングなことではないかと思しますので、これは是非進めていただきたいと思います。

そういう意味で言うと、企業へのアプローチがこの資料の中に余り詳しく書いていないような気もいたしましたので、企業がこれをどうやって使ってくれるのかというところが、そういう意味で言うと一つのキーだと思いますし、エントリーシートとジョブ・カードと2つあるというのも、いつまでこの2つでいけるのかなというのは、少し気になる場所でもありますし、そういう点も含めて、今後これがうまく活用できていけるようにしていただきたいと思っています。感想で申し訳ありません。

あとは電気屋さんとして一言言えば、電子化についてはデジタルディバイドということがありますが、特に若年層についてはそういうディバイドはない世界ですので、どんどんお使いになる。その電子化の一つの手段として、門戸が開けられているというのは、非常に大きな普及の力になると思います。

ただ、e-Taxの話もありましたけれども、焦ってはいけないと思っておりますし、USBメモリーを使いながらという取り組みやすいところから入っていく中で、普及の様子を見ながら、恐らくマイナンバーとかが出てくるでしょうから、全体の趨勢を見ながら、取り組められるというのがいいのではないかと思います。

これをマッチングに使うところまでの話に行くと、もっとややこしくなるとは思いますが、電気屋が言うのも何ですが、自動的に人を結び付けるのは恐らく不可能であって、使えるとしてもスクリーニング程度で振り分けをして、ある程度絞り込むところまでしか使えな

いのではないかという感じがしております。これはあくまでも感想でございます。

○樋口会長 今野委員、どうぞ。

○今野会長代理 文科省のこのプランについてお伺いしたいのですけれども、ここでコンソーシアムでいろいろとされていますが、今後どうするかということだと思います。この産学連携の人材育成の仕掛けは、海外にいっぱいあるし、日本でも失敗も含めて、いろいろと事例はあるので、そういうことを踏まえて、このコンソーシアムの後に何をしたいのかがよくわからなかったもので、戦略的に考えていらっしゃる事があったら、教えていただければと思います。

とりあえず各主体にやらせてみると。そうすると、いろいろなアイデアが出てくるかもしれないということだと思いますが、さきに言ったように、過去のいろいろな経験を踏まえたら、もっと上から戦略的にできることが幾らでもありそうな気がするので、この後の何をされるのかを考えていらっしゃる事があったら、お聞きしたいなと思いました。

○樋口会長 では、お願いします。

○山下生涯学習企画官 その先のところまでは、まだ実は明確には、我々の方もこれからやりながら考えていかないといけないという考えを持っているところです。

1つは、成長分野を中心にこれまで専門学校は必ずしもそういうわけではございませんけれども、今回のこの事業も専門学校以外にも、他の高等教育機関も巻き込んで実施をしていくわけですが、産業界と学校とが密接に連携をしながら、カリキュラム、プログラムを開発して、そのニーズに即応したような人材育成をやってくるという取組みが、この分野ではこれまで必ずしも十分ではなかったのかもしれない。

したがって、そういう学校群と企業群とのコンソーシアムというものをまず幾つかの分野でしっかり作り、そのコンソーシアムの中でお互いに協議をしながら、プログラムを開発し、なおかつ、その取組みについての評価も行っていくというようなことをセットにしたような、そういう総合的なシステムを、こういうような連携が図れるような幾つかの産業分野でまずつくっていき、そこで取組みがうまくいけば、更に他のいろいろな分野にも展開をしていくというようなことが、今後の見通しとしてはあるのではないかと考えております。

この事業につきましても、状況等については逐次報告をさせていただくと思いますが、お知恵をお貸しいただければと思っております。

○樋口会長 これは我々が頼んだところもあって、新成長戦略あるいは雇用戦略対話の方から、その新成長を支えていくような分野。ところが、そこがある意味ではNVQのような社会的なインフラとしての評価基準といいますか、そういったものがまだないのではないかと。要は個別企業の中である評価制度といったものをもう少し社会化することによって、大久保委員は1～3級。1～3段かもしれませんが、そういった形でどうのような議論が必要かということが見えてくれば、それに伴って本人たちも技能形成をしていこう。あるいは転職をしようと思ったときにも、そういう技能といったものが標準化されている

部分。

これは勿論、エモーショナルなところもまで含めてというようなことがあるわけですが、それによって労働市場を構築できるのではないか。もしかしたら淡い期待かもしれませんが、そんなことを込めてつくっているということになるのではないかと思います。文科省がどう考えているかわかりませんが、私の期待はそんなことです。

○今野会長代理 申し訳ないですけども、私の質問はジョブ・カードは余り頭に入っていないなくて、産学でやるのは重要だと思っているので、そこについて文科省として、今後何か大展開するグランドデザインがあるのかと思ってお聞きしたということだけです。

○樋口会長 これまでも文科省は生涯学習を通じてということをやっていたと思いますが、どちらかという、産業界というのは余りそう多くなかったのではないかとというのが私の印象ですけども。

○山下生涯学習企画官 少なくとも、こういう一対一とかでのというような話は、いろいろな教育機関とさまざまな企業群とで大きなそういうコンソーシアムを結成しての取組みということであれば、我々の分野の中でも珍しい取組みになるのではないかと考えています。

そして、その中でそれぞれの人材育成に関するプログラムの開発、それから、座長からおっしゃっていただきましたけれども、評価についての目安、段階的なものも含めて、そういうものを総合的に開発していこうというようなことで、非常に新しい取組みではないかと考えております。

○樋口会長 西原委員、どうぞ。

○西原委員 そういう部分では、さっき浅沼委員からもありましたけれども、私も自動車産業があれですが、いずれにしても新成長戦略の中でこれからのさまざまなチャレンジすべき分野、特にこのベースになるのは人材の部分と、さっきも出ましたけれども、この先に見たときに労働移動が相当出ざるを得ないと思っています。そういったときに、いろいろな切り口の部分は、その産業をどういう形で戦略的に育てるのかという戦略。あるいはそこでの人材で、求める要件をどういう形で設定していくのか。そこでのキャリア形成をどうするのか。その基盤となる国としての戦略。

ある面はまさにオールジャパンの取組みが必要な戦略であって、勿論その中で租税はここにおいで各省すべて絡んでくるわけですが、本当にこれは省庁を超えた形でオールジャパンでチャレンジをしていかないと、本当に日本国内における雇用は将来的に、あるいは国の成長さえも確保が困難な状況に聞いているわけで、そういう意味ではこれは非常に大きな話だと思います。

今野先生のも多分そういうところにあるかなという気が私もしてしまっていて、そこで我々のこの委員会はあくまで人材の部分ベースにする、いわゆるジョブ・カードという形ではあるんですが、ある面はそのこのパートの部分。それともっとほかにもかなり波及するところがあるものですから、そんなものを戦略的にある面を整理する中でどうするのかと。

ここに出る知見をどういう形で活用していくのか。場合によれば、これだけでは足りなくて、その先もうちょっとメンバー的にも増やす場合も出てくるかもしれないし、予算的な部分もある程度、別の形の論議があるかもしれないし、そこは大きな話になってしまいますけれども、そんな観点でやるべき状況に来ているかと思っています。御意見として申し上げておきたいと思っています。

○樋口会長 秋葉委員、どうぞ。

○秋葉委員 弁明させていただきたいと思います。専門学校の場合は小さな学校が多いのと、我々の学校種は産業界とは必ずつながっています。ただ、非常にローカルなんです。就職先との連携でいろいろな人材育成をやっているのが実際のところで、そういう意味では今回のこういうプログラムでコンソーシアムをつくりなさいというのは大企業とちゃんとつながって、もっと大きな視点で大局的な観点から検討ができることになります。

実際は人材のミスマッチもあるわけです。近く企業がこういう人が欲しいというのと、どうしてもそうになってしまうわけです。本当に必要な人材かどうかはなかなか見えない。そういうところはチェックできるのだらうと思います。そういう意味では、非常に感謝を申し上げたいと思っています。

○樋口会長 ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○菊地中央ジョブ・カードセンター担当部長 学生用のジョブ・カード様式について、2点ほど確認でございます。

1つは、資料3の21ページです。学生用のジョブ・カード様式は、登録キャリア・コンサルタントのほかに教員が記入できるようになってはいますが、前回の会議でペンディングになっていたかと思います。現在、登録キャリア・コンサルタントが署名したものが「ジョブ・カードの交付」と定義されていますが、教員だけが署名した学生用のジョブ・カード様式は、「ジョブ・カードの交付」と言うのかどうかというのが1点でございます。

2点目は、この学生用のジョブ・カード様式の下の方に内閣府から経済産業省までの名称を記載していただきまして、感謝しております。ここには、「内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カード制度の普及に取り組んでいます」と記載されていますが、学生さんはジョブ・カード制度のことを知っているのかどうかということです。お手元に念のためにブルーのリーフレットを配っておりますが、ジョブ・カードそのものとジョブ・カード制度は違うことを明記してありまして、もし学生さんがこの違いを余り知らないのであれば、「ジョブ・カードの普及に取り組んでいます」とか、そういうふうに表現を変えてはどうかということです。

以上でございます。

○樋口会長 これはまず、資料3の21ページ、厚労省からお願いします。

○田中実習併用職業訓練推進室長 まず1つ目の御質問で、前回も御議論いただいた教員記入欄の取扱いといいますか、教員がコメントを記入した場合に、これをジョブ・カードとみなすかどうかといった御質問かと思います。

私どもといたしましては、前回の御議論で、学生用ジョブ・カードについては教員の方もジョブ・カードの作成に参加していただくという意味では、少し柔軟に考えてもいいのではないかとといったような御意見を踏まえまして、先ほども御紹介させていただきましたけれども、教員とキャリア・コンサルタントの違いという意味では、教員の方はキャリア・コンサルタントと違って、授業などで継続的に学生と接していて、学生のことをよくわかっているということもあって、登録キャリア・コンサルタントとは異なる視点からアドバイスなどを記載していただけるのではないかとといったようなことで、ジョブ・カード講習の受講は必須としないということとしたのですが、併せて私どもといたしましては、教員がつくっていただいたジョブ・カードについても、学生用ジョブ・カードという世界に限ってですが、ジョブ・カードとみなすということで、取得者数にカウントをしていければと思っております。この点については、先生方にも御意見を伺えればと思っております。

2つ目の御指摘については、関係省庁とも相談をしまして、下の方の書き方につきましては、学生の方にわかりやすいような書き方をより工夫できるのであれば、もう少し工夫をしてみたいと思っております。

○樋口会長 よろしいですか。

ほかにどうでしょうか。どうぞ。

○浜田専務理事 今の21ページの記載との関係につきまして1つと、もう一点申し述べたいと思います。

学生用のジョブ・カード様式の記載については、「ジョブ・カードの普及に取り組んでいます」ということでよろしいかと思いますが、ここにこういった注記をしたという趣旨からすれば、学生用のジョブ・カード様式そのものの格式といいますか、そういった意味で訴える部分ということであれば、それこそ、このような小さな文字ではなくて、一番上段にもっと大きく書き込んで、国が推奨している学生用のジョブ・カード様式ということがわかるようにすれば、皆さんもぴんとくるのではないかとというのが1点でございます。

先ほど来出ておりましたけれども、ジョブ・カードのデジタル化によるシステムの構築ということがございます。これは、現場の声ということでお聞きとどめいただければと思います。私どもは地域ジョブ・カードセンターを設置・運営している団体でございます。そういった関係で、先ほど来のジョブ・カードを普及させるということは、ジョブ・カード制度に理解を示す企業を増やしていくということだろうと思っております。そういった意味では、1万社にまで増えてきたということがあるわけですが、当所の制度推進普及員にヒアリングしたところ、ジョブ・カード普及サポーター企業としての登録のメリットを強調する部分が打ち出せないというような悩みを聞いております。

そういった意味では、厚労省さんがお話をしておりますように、ジョブ・カード普及サポーター企業の名称などを厚労省のホームページに単に掲載するだけでは、なかなか弱いということです。勿論、企業が直接、この職業訓練を導入したところはわかるわけですが、そうでない企業にジョブ・カード制度について理解してもらいながら、その企業の参加を

促していくということであれば、やはり何かマッチングシステムといいますか、求職者と求人企業とをマッチングさせるシステムを今後、構築する必要があるのではないかと思います。難しい部分がいろいろあるということは重々わかります。その辺の普及促進を図っていくためには、その検討がなお必要かということ御意見を申し述べさせていただきます。

以上です。

○樋口会長 どうぞ。

○神田大臣官房審議官 先ほど来、データベースにしてマッチングに使うことについて、いろいろと問題点もありますが、経済産業省の方でまさにわざわざ補正予算で予算を組んで、システムを組んで中小企業と学生のマッチングをやって一定の効果を上げているというものもありますので、先ほどいろいろと御指摘をいただいた問題点と今、片方で行われている事業の効果などをよく検討しまして、必要があれば御議論をいただければと思います。

○樋口会長 経産省、どうぞ。

○廣瀬企画調整係長 水野が本日急きょ政務に呼ばれてしまいまして、来られることができずに申し訳ございません。

先ほど神田審議官より御指摘のあったドリームマッチプロジェクトというプロジェクトをリクルートと一緒にやらせていただいた際には、2年間緊急雇用対策ということでやらせていただいたんですけれども、大体一人頭50万円程度という形でマッチングをなすことができました。これはもともとリクルートさんが持たれていた資産を活用した部分もかなりあるところはあるんですけれども、中小企業さんの方で今までハローワークの方にただで求人を出される方、あるいはリクナビ、マイナビといった既存のウェブサイトを使うのには100万円以上かかるといったところの間を見て、我々の方でこういったサイトを用意すればうまくいくのではないかとといったところでやらせていただいたものでございます。

勿論そのジョブ・カード制度全体に効用があるかどうかはよくわかりませんが、これが本当に意味があるかということは、今後検証の余地はあるかと思いますけれども、一つの成功事例としては、そういったものが挙げられるのではないかと考えております。

以上です。

○樋口会長 どうぞ。

○片岡委員 マッチングという言葉は非常にわかりにくいと思います。普通はデータベース同士でマッチングをするとすると、こちら側に人材データベースがあって、こちら側に雇用のオポチュニティーデータベースがあって、それがマッチングするときにはマッチングと言うんです。例えばこちらに雇用のオポチュニティーがありますと、それを見るというのはマッチングと言わなくて、データベースの検索なんです。逆にこちら側にそのスキルのデータベースがありますと。これを企業側から見ていくというのも検索で、マッチングと言わないです。

もし経産省さんで2つのデータベースがあって、これをマッチングさせて自動的にAさんがこれを望んでいる、望んでいる企業はこれがある。こういうふうに結んでいくことをやられたとしたら、これはすごいことです。弊社でもそういうのをやっていますけれども、ごく一部でしかやれないです。余りにも変数があり過ぎてやれないというのが現状です。マッチングシステムがどんなものなのか、本当に興味があります。

○諏訪園内閣府参事官 今おっしゃった議論はそのとおりでございまして、現状の民間の新卒就職関係サイト等は、学生のデータを踏まえて、求人企業が学生にメールを出したり、学生が求人企業を検索するシステム等を利用して、希望する企業に電子的にエントリーするという形でマッチングしております、システムの的に自動的にマッチングしているものではありません。ただ、大学関係者等に聞きましても、優良な中小企業に関するデータベースそのものはないので困っているとのことでもあります。

中小企業さんの方も先ほど大久保委員がおっしゃった、学生さんの合同説明会でどういう学生さんがいらしているかというデータベースがない。お互いに検索できるような機会がないので、そういったものを構築する利便性があるのではないかという御指摘がありますので、特に社会人になってしまうと、さっきのデータの鮮度の問題がございましてけれども、学生さんの場合であれば、今は一括採用ということもありまして、非常に鮮度もあるということで、多分ドリームマッチ事業の方は成功されている例だと思います。今後、次回等を含めて、両方の利便性、または問題点などを踏まえて議論を整理して、この場で議論をしていただければと考えております。

○樋口会長 どうぞ。

○今野会長代理 私が1つ気になるのは、個人のデータに対して不特定多数の企業が自由に接近できるという世界はあり得ないということです。そこを前提に考えなければいけないと思います。何となくマッチングとか検索というと、あるいは中小企業の人も使いたいと言ったときに、個人のジョブ・カードの情報に自由にアクセスできるということを想定されているような気がするので、それは基本的に無理だということを前提に考えなければいけないと思っています。

○樋口会長 私もかつてはそう思っていたのですが、最近いろいろ調べて現状を見ると、個人の同意で企業の方がアクセスできるようにするということですね。

○諏訪園内閣府参事官 ですから、これはいろいろとありまして、ハローワークさんがやっていたらっしゃる大卒の就職情報ウェブ提供サービスというのは、相手方の企業がどういう企業かわからないところもあって、なかなか同意しているケースはない。一方で民間の企業サイドですと、そこはある程度セレクトされているのだろうと思って学生の方も、自らのデータを見せるのに同意しているケースが非常に多い。いずれにしても、そのシステムの仕組みも含めて、きちんと整理をした上で一度御議論をいただく必要があるのかなと思っております。

○今野会長代理 そのときに公的な機関があなたの会社はいい会社です、悪い会社ですと

リクルートがやっているようなことができるんですか。

○諏訪園内閣府参事官　そこは多分、今、商工会議所さんの方でジョブ・カード普及サポーター企業というのを1万社登録していただいていますけれども、その宣伝をやるのに相当各商工会議所さんは苦勞されていらっしゃると思いますので、そこは商工会議所さんの今やっっているいろいろな活動も踏まえて御議論をいただくといいのかなと思っていますし、大学関係者に聞いた中では、そういった商工会議所さんが今まで選ばれたところという企業データは非常に意味があるとしております。こうした大学のキャリアセンターの方々の御意見もありますので、そういった御意見も踏まえて、また一度電子化した場合の全体像について御紹介をさせていただきたいと思えます。

○今野会長代理　それは大学からすると、自分たちが検索をするから、そういうふうに発言するんです。学生が検索されると思ったら、そういう発言にはならない。

○諏訪園内閣府参事官　その点についてもまたいろいろと聞いてみたいと思えます。

○久知良若年者雇用対策室長　新卒応援ハローワークで、ジョブ・サポーター等で支援をしております厚生労働省若年者雇用対策室長の久知良と申します。

先ほどからハローワークでの電子マッチング等の話も出ておりましたので、一言補足をさせていただきます。

私どもの電子マッチングは正直うまく言っておりません。電子マッチングというのを考えるときに、どういう対象を相手にしてやるかというのが一つの大きな要素になってくると思えます。私ども新卒応援ハローワークは大学の就職の活動の中でどういう役割を担っているかという、昨年12月くらいに東京新聞の社説に、最後のとりでという言い方をされているんです。

結局、ほかの就職手段でもって、なかなか就職できない方、50社とか100社とか全部不採用だったという方が自信を失ってこられるところからスタートして、そういう方々を何とかジョブ・サポーターがマンツーマンで支援をしながら就職に結び付けているというような状況でございます。幸いにして、そういう手法は割と有効ということで、今年度ももうすでに12万近くくらい、これは大学、高校、既卒者等を含めてですけれども、就職ができていくという状況にはなっております。

そういう意味では、本当に同じハローワークのそういう人たちを対象にしたときに、マンツーマンの支援と電子マッチング的な手法、これはハローワークを利用する学生という同じ対象でやったときに、どれくらいの違いが出ているか、出ていないのかというのは、今、手元にはないですけれども、多分マンツーマンの方が相当有効になっているだろうと思えます。その点について必要であれば、データ等も次回お出ししても結構でございます。

いずれにしても、電子マッチング等を考えるときには、どういう対象を相手にするかという点は常に頭に入れてやらなければいけないのではないかと考えております。

以上です。

○樋口会長　残りましたのは、国がジョブ・カード制度の推進に真剣に取り組んでいます

というのを上の方に大きな文字で書いてほしいというような御要望がございましたが、これについてはまた検討させていただくということによろしいでしょうか。

大分活発な議論をいただきまして、非常に実り多い会議であったのではないかと思います。もしよろしければ、以上をもちまして、ジョブ・カード推進協議会の第10回会合を終了したいと考えております。

今回は本年6月半ばまでを目途に開催し、平成25年度の事業計画及び予算案の策定の方針等について、御報告をいただきたいと考えておりますが、具体的な日程につきましては、別途事務局から調整をさせていただきたいと思っております。

これもちまして、本日の会議を終了いたします。どうもお忙しい中、ありがとうございました。