

ジョブ・カード推進協議会 (第5回) 議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

ジョブ・カード推進協議会（第5回） 議事次第

日 時：平成 22 年 11 月 17 日（水）10:00～11:28

場 所：4 号館 4 階共用第 2 特別会議室

1. 開 会

2. 議 事

（1）ジョブ・カード制度をめぐる最近の情勢

（2）ジョブ・カード制度の取組状況

3. 閉 会

出席者：

（委員）樋口会長、今野会長代理、秋葉委員、浅沼委員、上原委員、大久保委員、小杉委員、山口委員、坪田日本商工会議所理事・事務局長（宮城委員代理）

（政府）

内閣府：

（経済財政運営担当）梅溪政策統括官、神田大臣官房審議官、渡邊企画担当参事官

（行政刷新会議事務局）富永次長

文部科学省：生涯学習政策局 作花生涯学習総括官

厚生労働省：職業能力開発局 桑田大臣官房審議官、高森実習併用職業訓練推進室長

経済産業省：経済産業政策局 高橋産業人材政策担当参事官

○内閣府大臣官房審議官 それでは、時間となりましたので、ただいまから「ジョブ・カード推進協議会」の第5回会合を開催させていただきます。本日はお忙しい中を御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

前回開催から1年半以上にわたり間があきまして、この間開催できなかったことを深くおわび申し上げます。

本日は、まず、私の方から、この間の位置づけ等について御説明をさせていただきます。従前は成長力底上げ戦略推進円卓会議という会議の下に置かれた、官房長官が主宰する会議でありましたけれども、本年3月にその円卓会議が廃止されましたために、4月に位置づけが変わりまして、独立した会議体として、経済財政政策担当大臣の下に設置される会議というふうに変更になりました。経済財政政策担当大臣の依頼によって就任をいただく会議に変更になってございます。

また、当時の菅大臣から、会長を樋口先生に、会長代理を今野先生にお願いすることになりました。各委員の皆様方にも、改めてよろしくお願いを申し上げたいと思います。

以後の議事進行につきましては、樋口会長をお願いをいたしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○樋口会長 それでは、第5回「ジョブ・カード推進協議会」を開催したいと思います。まず、この間、委員の交代もございました。御紹介させていただきますと、このたび泉田委員に代わりまして、浅沼弘一委員が就任なされております。よろしくお願いいたします。

本日は小沢委員、片岡委員、宮城委員、西原委員が所用のため御欠席ということでございます。また、宮城委員の代理としまして、日本商工会議所の坪田秀治様に御出席いただいております。

よろしくお願いいたします。

それでは、議事を進めてまいりたいと思っております。今回、ただいま御説明がありましたように、昨年の4月以来という久しぶりの開催でございますので、まず、最初に、前回協議会以後の政府の全体の取組や、先般行われました仕分けの結果につきまして一括して報告をいただき、その後、今後の対応について御議論いただきたいと思っております。

まず、最初に、政府全体の取組みについて、事務局から説明をお願いします。

○内閣府大臣官房審議官 最初に、資料1に基づきまして「ジョブ・カードをめぐる最近の動向」の御説明をさせていただきます。

前回の21年4月開催以降、開催されておりましたが、資料1の2ページ目、3ページ目が、先ほど申し上げた位置づけの変更でございます。

これに関連いたしまして、ジョブ・カード制度を将来、日本版のNVQ制度に発展をさせていくということになってございますので、関連する動きについて御説明をさせていただきます。

今年の4月に当時の鳩山総理から、4ページ目でございますけれども、非正規労働者の方々に教育機会がなかなか得られない方が増えており、また、成長分野で職業能力の育成体制が脆弱であるという課題があるということで「実践的な職業能力」の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたいという指示がございました。

それを受けまして、お手元の5～6ページ目でございますけれども、当時、主査は仙谷大臣でござ

ございましたけれども、実践キャリア・アップ推進チームという政治レベルのチームにおきまして、実践キャリア・アップ構想というものの骨格が出てございます。

お手元の5～6ページ目をごらんいただきますと、5か年間の目標をつくるということですか、特に5ページ目の②のところでございますけれども、職業能力評価制度、日本版NVQを創設するというので、実践的な職業能力を明確化し、教育・能力開発とを結び付けた、能力を客観的に評価する「キャリア段位」制度を導入するというので、ジョブ・カード制度についてもその下に言及がございまして、ジョブ・カード制度など、既存の職業能力評価、資格、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用するということや、職業能力を証明するツールとしてジョブ・カードの利用促進を図るということが、その中でもうたわれております。

キャリア・アップ制度につきましては6ページの方でございますけれども、企業内OJTを重視するとか「学習ユニット積上げ」方式を導入するというので、学びやすい体系をつくっていくということでございます。

第1次プランとしては、22～23年度に向けまして、戦略分野、第一次的に導入をする分野を検討していくということにされたわけでございます。

6ページの推進体制のところでは、「専門タスク・フォース」を設置するということになりました。これにつきましては8月の末に、本日委員として御出席いただいております大久保内閣府参与を主査といたします「専門タスク・フォース」が発足いたしております。

7ページ目でございますけれども、新成長戦略の中でジョブ・カード制度について、取得者300万人となっています。ジョブ・カード推進基本計画ですと、24年度までに100万人という目標でございましたけれども、2020年までの目標として、300万人の取得を目指すということで閣議決定をされております。

記述の中にございますように、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ」へと発展させていくということが閣議決定をされております。

それから、新成長戦略の21の国家戦略プロジェクトの1つとして、このキャリア・アップ制度というものが位置づけられておりまして、8ページにございますように、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した「キャリア段位」制度の導入、普及を図ることとされております。

9ページは行程表に書かれておりますスケジュールということでございます。25年度までに制度を導入していくことや、教育システムとの連携を図ることがうたわれております。

お手元の11ページが、その後、タスク・フォースにおきまして、第一次導入分野ということで、10月7日の実践キャリア・アップ制度のタスク・フォースの第2回会合におきまして、11ページにございますような分野につきまして、実践キャリア・アップ制度を導入ということが決まっております。そこにございますような介護人材、それから省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材（仮称））、6次産業化人材という分野について、キャリア・アップ制度を導入ということが決まっております。

その後ろにつきましては、本日御議論いただくということで、ジョブ・カード構想委員会の最終

報告や、基本計画の骨子を付けてございます。

この間の動きにつきましては、私の方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。キャリア・アップ制度については後で大久保参与から御意見があれば、またいただきたいと思っております。

それでは、先般行われました仕分けについて、行政刷新会議事務局から御報告をいただきたいと思っております。本日は富永哲夫事務局次長にお越しいただいておりますので、よろしく願いいたします。

○行政刷新会議事務局次長 富永でございます。よろしく願いいたします。事業仕分けにおけますジョブ・カード関連の評価結果について、御報告させていただきます。お手元に資料2というものをお配りしていると思っておりますが、それをごらんいただきたいと思っております。

事業仕分けにつきましては、昨年11月、本年の4月・5月に続きまして、現在第3弾ということで仕分けを実施させていただいております。前半・後半ということで、前半が特別会計、後半が再仕分けということで、まさに今、同時進行で後半の事業仕分けが行われているところでございます。

前半は上の方でございますように、先月の27～30日の4日間、特別会計について、池袋のサンシャインシティ文化会館において仕分けが行われました。

特別会計につきましては、いろいろと国民の御批判がありました中で、特別会計をフルオープンにしていくんだということ。それから、特別会計そのものの存在意義にまで踏み込みまして、特会制度についても大胆に見直していくんだということによりまして、特別会計の論議に終止符を打つんだという趣旨の下に仕分けが実施されたところでございます。

具体的にこの4日間の中で、初日の27日の午後、労働保険特別会計について事業及び制度の仕分けの議論が実施され、評価結果が出されたところでございます。

27日の午後、まず、事業についての仕分けが行われまして、このジョブ・カードの関連では国会議員7名、民間評価者5名。これはいずれも刷新会議でお諮りした上で総理が指名された評価者でございますが、この12人の参加を得て、ジョブ・カードの関連事業として「(1) ジョブ・カード制度普及促進事業」及び「(2) キャリア形成促進助成金(ジョブ・カード制度関連)」、この2つの事業がこの中で取り上げられたところでございます。

その評価結果でございますけれども、資料2を1枚おめくりいただきたいと思っておりますけれども、上から4、5行目に線が引いてありますが「WGの評価結果」ということで、ただいま申し上げました(1)(2)の2つの事業については事業廃止ということでございますが、その下に内容が少し、2行にわたって書かれてございますが、同様の政策目的を持った類似事業との整理統合を図り、OJTによる能力開発という本来の政策目的を実現できる新たな別の枠組みを設けるという、仕分けの評価結果でございました。

更に、もう少しそれを敷衍して公表しておりますのが、その下の方でございます「とりまとめ内容」というところでございますが、(1)(2)の事業につきまして「当WGのとりまとめとしては事業廃止とさせていただきたい。ただし、OJT、企業の現場でトレーニングを積んで能力開発を

するという政策目的自体はきわめて重要だと思うので、他の同種の予算と整理統合し、求職者のためという本来の目的をしっかりと実現できる新たな別の枠組みを設けることで対応してはどうか。本事業としては廃止と言う結論とさせていただきたい」というとりまとめ内容でございます。

この趣旨でございますけれども、繰り返しになりますが、OJT、企業の現場でトレーニングを積んで能力開発をするという政策目的自体は極めて重要であるということは認めた上で、この議論の中では、例えば企業のための助成金制度の側面が強いのではないかと。あるいは、カードの作成が実際の就職に役立っているのか。更に、ジョブ・カードの作成普及自体が目的化しているのではないか。それから、予算執行率が低いといった指摘がこの議論の中で、先ほどの仕分け人の中から指摘がされまして、そうした指摘も踏まえながら、先ほど申し上げましたように、他の同種の予算との整理統合を図り、ジョブ・カード制度の在り方としては、求職者のためという本来の目的をしっかりと実現できる、新たな別の枠組みを設けるというとりまとめがなされたものと理解しております。

更に、この趣旨につきましては、内閣府の方から今日お配りされています資料の一番最後のところに、国会の議事録を付けてございます。3枚ということです。

そこで11月1日に行われました衆議院予算委員会での、自民党の田村憲久議員の質問に対するやりとりを載せてございますけれども、その3ページをごらんいただきたいと思います。ここで私どもの刷新担当大臣でございます蓮舫国務大臣の答弁のところでございますけれども、アンダーラインを引いております箇所。「十分な職業訓練の機会を得てなかったフリーターやニートの皆様方に対しまして、その就職を支援するために雇用型、OJT型の職業訓練は有効で、そのためのツールとしてこのジョブ・カードを使うことによってその方たちの就職をしっかりと後押ししていく、この政策目的は私どもは全く否定をしておりません」と。その上で、仕分けの中の議論を少し紹介いたしました上で、もう一枚おめぐりいただきますと、その答弁の最後のところでございます、4ページの上のところでございますが、繰り返し「ジョブ・カードの普及、その目的を否定するものではございませんが、今の事業のお金の使われ方としてどうなんだろうか。この中身をもっと有効的なものにするべく、改善する措置があるという意味で仕分けを行ったところでございます」といった答弁をいたしておるところでございます。

行政刷新会議といたしましては、この制度を所管されておられます厚生労働省におかれまして、この評価結果を踏まえて、ジョブ・カード制度をより効果的、効率的な枠組みに発展させていただくよう御検討をお願いしたいと考えておるところでございます。

以上でございます。

○樋口会長　ありがとうございました。

それでは、今の点も踏まえまして、厚生労働省から今後の対応について御説明をいただきたいと思っております。

○厚生労働省大臣官房審議官　厚生労働省職業能力開発担当の審議官の桑田と申します。よろしくお願ひ申し上げます。

それでは、私の方から、まずは資料3-1、資料3-2をお配りしておりますので、それをごら

んいただきながら、今回、仕分けの対象となった2事業の概要でございますとか、最近のジョブ・カード制度の進捗状況といったものをざっと御説明させていただいた上で、今回の事業仕分けの結果について、私どもとしてどう受け止めているかといったことについて御説明させていただきたいと思っております。しばらく御傾聴いただければと思っております。

まず、資料3-1をごらんいただければと思っておりますけれども、今回対象となった事業は、先ほど御紹介があったように2つございますけれども、まず、ジョブ・カード制度普及促進事業について御説明したのが、1ページ目のポンチ絵でございます。ここがございますように、この事業というのは、そこでジョブ・カードセンターと薄緑色で囲まれている四角の部分がございまして、言わばこの普及の枠組み自体を支援しようというのがジョブ・カード普及促進事業でございまして、具体的には企画競争の結果、日本商工会議所さんに対して委託という形でお引き受けいただいているということでございます。

中身としては、そのポンチ絵がございますように、普及のための中央ジョブ・カードセンターといったものを中央に1か所設けていただいて、そこでは全体的な普及・広報だとか、地域の指導等をやっておりますけれども、その下に地域ジョブ・カードセンターを各県に1か所ずつ、全国47か所設けて、それぞれに地域ジョブ・カード運営本部という、国だとか県だとか労使団体等々が入っていただいている運営本部を設置すると。更には、各県ごとに都市レベルで展開するためのジョブ・カードサポートセンター。これは全国で91か所ございますけれども、そういったもので、よりきめ細かな普及促進に努めていただいているといった体制の運営の支援でございますけれども、具体的に、特に地域ジョブ・カードセンターにおいては、まさにジョブ・カード運営本部の運営でございますとか、訓練・評価担当者の講習の実施でございますとか、重要な部分としては職業能力形成プログラム活用促進ということで、具体的に協力企業の開拓でございますとか、訓練のコーディネーターといったことでございますとか、在職者の方々へのキャリア・コンサルティングの実施といったことに必要とする経費を支援しているというのが、普及促進事業の内容でございます。その紙の裏に予算額でございますとか、具体的な事業の実施状況というのが書いてございますので、後でごらんいただければと思っております。

ジョブ・カード制度の普及の状況については、別途、資料3-2で後で御説明しますので、そのときに委ねたいと思っております。これが1つ目の事業でございます。

2つ目の事業が、2枚目の紙でございますけれども「キャリア形成促進助成金（ジョブ・カード制度関連）の概要」というペーパーがございます。キャリア形成促進助成金というのは、そもそも労働者に対して計画的な職業訓練を実施する、主として中小企業なんですけれども、そういった事業主の方々に支援を行うという、そういったそもそもの一般的な枠組みがあるんですけれども、その枠組みの中に、ジョブ・カード制度に関連したものについては、より上積みの、より手厚い助成をするということで、ジョブ・カード制度関連という特別なカテゴリーを設けて支援しているところでございます。

したがって、ジョブ・カード制度関連のキャリア形成促進助成金の目的というところ、そこに書いてございますように、フリーターなどの正社員経験が少ない方々の、正社員への移行の促進などのた

めに、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練を助成しようというものでございます。

「2. 助成内容」といったことで、リストを整理してあります。職業訓練、具体的にはO f f – J T、O J Tに関するさまざまな経費の支援でございますとか、能力評価に関する部分の支援、あるいはキャリア・コンサルティングに関する支援等々ございます。これにつきまして右の方に、中小企業、大企業と分けて、それぞれ実施の具体的な助成金額なり助成率といった表がございますが、このうちの緑色で抜いたところが全部で7こまございますけれども、この緑色で抜いたところについては、私どもの方でも 23 年度概算要求に向けて、この9月の段階で既に廃止なり助成率の削減をしようといったことで、既に打ち出していた部分でございます。

そういったところは、私どもとしても 23 年度に向けて、既に我々の独自の考え方としてやろうとしていたところを、この緑色で抜いているところでございます。

これについての予算の実績だとか支給実績等々については、その裏に整理してございますので、これも御参考で見ていただければと思います。

これが今回仕分けの対象となった2事業の概要でございますけれども、続きまして資料3-2を開けていただきまして、ここでジョブ・カード制度の、特に職業能力形成プログラムに関する進捗状況といったことで、幾つかのデータを整理しておりますので、この機会を借りまして御紹介したいと思います。

まず、最初のページを開けていただきますと、ジョブ・カード制度の進捗状況ということで、実績が整理されております。これは平成 22 年9月までの累計実績でございますが、ジョブ・カード取得者については32万9,000人。職業能力形成プログラムについては、受講者数が10万6,000人。あるいはその内訳が書いてあります。

それぞれ20、21、22の経年的な変化は、下の方の詳細な表に整理しておりますが、ここでいう平成22年度というのは、この9月末の時点での数字を計上してございますので、恐らく平成22年度、トータルではこの倍以上にはなると思われます。そういったことで、全体トータル5年間で100万人というジョブ・カード取得者数の大きな計画の目標値がございますけれども、トレンドとして、最初はどうしても、立ち上げたときは数が低かったわけですがけれども、順調に、ある意味右上がり、100万人に向けてどんどん積み上がっているという状況かなという気はしております。

もう一つ、この表でちょっとコメントさせていただきたいのは、就職率というところでございまして、能力形成プログラムの各コース別の就職率を表の右の方に整理してございますが、73.6、97.2、70.2ということで、それぞれ少なくとも7割以上の就職率を達成しております。これは例えば、相場観といたしましては、公共職業訓練の離職者訓練の委託型の就職率が62.4%。60%台前半といったものと比較しますと高いといったことで、そこは一定程度評価を上げていると考えていいのではないかなと、私どもとしては考えているところでございます。これが実績でございます。

その次の紙でございます。「(2) 最近の主な取組」ということで、実績は上がりつつあるとは言いつつも、不断の見直しは普及のためには必要であろうと考えておりまして、今年度に入ってから主な取組みを整理いたしました。3点ございます。

1点目は「ジョブ・カード様式の改善」ということで、より使い勝手のいいジョブ・カード様式

にするために、より簡略化した様式をつくりまして、この秋以降にそういった様式を使用できるようになりましたというのが1点目でございます。

2点目でございますが、緊急人材育成支援事業に基づく、いわゆる基金訓練においても、どんどんジョブ・カードを活用していただくことと動いておりまして、この10月からでございますけれども、いわゆる基金訓練の中に、職業横断的スキル習得コース、基礎演習コース、非常にベーシックなコースなんです、そのコースについては、その課程においてジョブ・カードの作成指導を必須の条件としたことと、できるだけ多くの機会にジョブ・カードを使っていたことと見直しております。

3つ目でございますが「有期実習型訓練に係る求人の積極的な誘導」ということとございまして、これは実は従前どうなっていたかという、例えばハローワークで求職者の方が検索する際の検索項目は、基本的には「フルタイム」というカテゴリーと「パート」というカテゴリーしかなくて、有期実習型訓練に係る求人ということについては、これはパートの項目の中に埋没していて、なかなか求職者にわからなかったというのが、これは現場の声として非常に貴重な指摘がございましたので、それを踏まえまして新たなカテゴリー、検索項目として「訓練により正社員を目指す求人」というのを設けていただいて、より明示的に求職者の方にわかるようにしていただくことと、これは順次、今、システムを地域地域で見直していただいているところでございます。こういった事柄で少しでも、更に普及にはずみをつけようということ、取り組んでいるところでございます。

3ページ目はそれぞれの訓練について、どういったカテゴリーのものが多くかといったことを整理したものでございますので、これは御参考までにごらんいただければと思います。

4ページ目でございますけれども、4ページ目の一番上の表は、実際にどの程度の期間の訓練を認定されているか。期間別の認定実績でございますが、有期実習型訓練は原則3～6か月のタームでございますが、やはり一番多いのが一番短い3か月というのが約半分でございます、その結果、平均ベースだと4.0か月といった平均期間になっております。

実践型人材養成システムは原則6か月から2年間というタームでございますが、これも一番多いのが6か月というミニマムなところでございまして、半分弱が6か月ございまして、その結果、平均では8.6か月といったタームになっているというところでございます。

それから、その下の表でございます。キャリア・アップ型といったことに着目して整理してみました。雇成型訓練において、キャリア・アップ型の受講者数でございますが、ごらんいただくとおり、20年度が19.6なのが、21年度には27.0。約4分の1以上がキャリア・アップ型ということで、キャリア・アップ型というのも私どもは非常に重要なタイプだと考えております。そういったものが進んできているといったところであります。

下のデュアルシステムの分野別というのは、御参考までにごらんいただければと思います。

その次のページでございますけれども、制度の周知広報というのは我々も非常に重要だと考えております。具体的にどういったことをやっているかということの一端を御紹介したいと思います。まず、各種メディアで周知しますというのが1番目です。

2番目は、関係団体を通じて、ありとあらゆる普及策を講じていきたいということで、これは大きくは、訓練を積極的にやってくださいという部分と、ジョブ・カードを積極的に使ってほしいという、大きく2つのパーツに分けて整理してございますけれども、訓練に関する勧奨ということでは経団連さん、商工会議所さん等、さまざまな団体を通じて周知するとともに、例えばキャリア・コンサルティングの勧奨などを進めているところでございます。要請等をしております。

2番目のジョブ・カードに係る勧奨要請ということについて言えば、1つは実際に企業の採用面接時にジョブ・カードを使っていただくということが重要だと思っておりますので、それを促進するための広報活動でございますとか、離職者訓練、在職者訓練、さまざまな委託訓練、先ほど申し上げた基金訓練と、さまざまな各種訓練の中でも、できるだけ多くジョブ・カードを実際に使っていただきたいという思いがございますので、そういった観点からの各方面の働きかけをやっているというのが2.の(2)です。

「3. その他のジョブ・カード活用促進方策」とございますが、これは主として、非常に熱心な業界団体を通じて取組みを加速していこうといった観点から、1つは昨年度、モデル事業といったことで、全国8団体に参加いただきまして、モデル事業といった形で雇用型訓練を普及する取組みをやっていたと。

更に、今年度からでございますが、業界団体への委託という形を通じて、その委託を受けた業界団体に積極的な取組みをしていただくことといったことで、業界団体を通じた取組み促進といったものに取り組んでいるところが、この3.でございます。

最後でございますが『ジョブ・カード制度』の一層の展開」ということで、予算要求関係の概算要求ベースを整理しておりますけれども、左下の箱にございますように、22年度予算額は145億円だったのが、23年度には概算要求ベースでも、できるだけ効率的にという観点から118億円といったことで、若干の減要求にしております。

要求の内容というところでありますが、特にこの中の「1 ジョブ・カード制度の普及促進等に向けた取組の強化」のうちの23億。それから、大きい2番目の四角の部分のキャリア形成助成金といったことで、この23億と53億の部分の概算要求をしておりましたけれども、今回の事業仕分けの対象となった部分でございますので、これをどうするかといったことについて調整していくという構図になっております。

これが今までの概要説明でございますが、これを受けて、先ほど御紹介があった仕分け結果を、厚生労働省としてどう受け止めようとしているかといったことについて、口頭で恐縮でございますけれども、現在の私どもの頭の整理を御紹介したいと思います。

私どもとしても、先ほど御紹介があったような今回の仕分けのとりまとめでございますが、2つの部分に分けて頭の整理をする必要があるかなと思っていて、1つはジョブ・カード制度そのものを政策上どのように続けるかという部分。もう一つは、ジョブ・カード制度を推進するためのさまざまな、特に2事業についてどう評価されているのか。それをどうしていくのかという2つの部分に分解して整理をすることが必要かなと思っております。

まず、前段のジョブ・カード制度の政策上の重要性についてということで言えば、先ほどの行政

刷新会議事務局の次長さんの御説明と被ってしまいますけれども、先ほど御紹介があったとりまとめの内容にも、OJT、企業の現場でトレーニングを積んで、能力開発をするという政策目的自体は極めて重要であると指摘されていることから、ジョブ・カード制度自体の政策目的自体は極めて重要なものであるという御理解自体は、仕分けの皆様方にも御理解されたものだと考えております。

現に、その後の国会の審議においても、これも先ほど御紹介がございましたけれども、例えば11月1日の予算委員会では、厚生労働大臣もジョブ・カード制度は非正規労働者、とりわけフリーターの皆様方が職業訓練を受けながら、正規の社員になっていくために、ジョブ・カードはツールとして重要な制度であるということで、私どもの大臣も答弁をさせていただいておりますし、蓮舫大臣もフリーター等の方々に対する就職支援として雇用型、OJT型の訓練は有効で、そのツールとしてジョブ・カードを使うことによって、その方々の就職をしっかりと後押しをする。その政策目的は全く否定しておりませんとお答えいただいておりますし、更に4日の本会議においても、これは総理大臣自ら、ジョブ・カード制度の政策目的自体は極めて重要であると認めた上で、現行の関連事業の問題を指摘されたものと理解しているといったことをございますので、こういった答弁等も含めて、あるいは、更に、そもそもジョブ・カード自体が新成長戦略で、重要な施策として位置づけられているといったことも含めて考えますと、厚生労働省としてもジョブ・カード制度という政策目的は非常に重要で、引き続き推進していきたいといったことをございます。

次に、個々の事業についてどう考えるかという部分でございます。それについては今回、先ほど御紹介があった、今回仕分けの対象となったのは、先ほど御説明した2事業でございませけれども、これらについては確かに事業仕分けのとりまとめでは、他の同種の予算と統合し、求職者のためという本来の目的をしっかりと実現できる、新たな別の枠組みを設けることで対応してはどうかという御指摘をいただいているところをございます。

また、更に国会答弁でも、これも先ほど御紹介がございましたけれども、蓮舫大臣の御答弁でもジョブ・カードの普及、その目的を否定するものではございませませんが、ただ、今の事業のお金の使われ方としてどうなのだろうか。この中身をもっと有効なものにするべく、改善する余地があるという意味で、仕分けを行ったところだと御答弁していただいております。この辺りは厚生労働省としても、きちんと受け止める必要があるといったことをございまして、今回仕分けの対象となった2事業につきましては、まさに蓮舫大臣もおっしゃっていただいているように、就職支援という本来の政策目的をより効率的、効果的に達成できるような枠組みとして機能できるように、そういった内容を検討しているところをございます。

ただ、具体的な検討の内容につきましては、大変申し訳ないんですが、正直、率直に申し上げまして、現在も省内で検討中のございまして、関係省庁の皆様方だとか関係機関の皆様方と十分な意見交換をまだできていないという状況のございまして、申し訳ございませぬ。この場で御説明するまでの熟度には達していないといったことについては、是非御理解いただければと思っておりますが、いずれにしても、今のようなことで受け止めるところは受け止めて、よりいいものになるようにということで検討しているところをございます。

以上でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。行政刷新会議事務局からの説明あるいは厚労省の説明からお分かりのとおり、このジョブ・カードの存在そのものが否定されたということではなく、原点に戻ってその有効性を更に発揮しろという、ある意味では支援の言葉かなと思います。

この私どものジョブ・カード推進協議会のタスクというのは、やはりジョブ・カードの普及促進とその有効性の向上を推進していくと。そのために、どういう方法を用いながら推進していくのかというのも重要なタスクだと思いますので、これまで以上に役割というのが重くなっていると私は受け止めております。

ただいま厚労省の方から、今後の具体的な取組みについては未だ検討中であるということでしたので、後で皆様からその点についても、いろいろ御意見をいただきたいと思いますが、その前にまず、現状におけるジョブ・カードの取組み状況について、まず、文部科学省から、そしてその後、日本商工会議所から御説明をいただきたいと思います。

○文部科学省生涯学習総括官 失礼いたします。文部科学省の生涯学習総括官をしております作花と申します。よろしくお願いいたします。

資料4をごらんいただきたいと思います。「実践型教育プログラムの取組状況について」という表題のものでございます。文部科学省におきましては、大学あるいは専門学校におけます教育、ノウハウというものを活用して、社会人の方々の職業能力形成に資するプログラムを実施してきたところでございます。これを実践型教育プログラムと申し上げております。

表紙を1枚めくっていただきますと、1ページでございますが、これが大学・短期大学・高等専門学校に対して委託する事業でございます。社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラムと称しておりますが、これを実施してまいりました。

その下の2ページでございますが、これは専修学校に対して委託する事業でございます。専修学校を活用した就業能力向上支援事業ということでございます。こういった2本柱で職業能力形成のための教育プログラム事業をやってきたわけでございますが、実績としましては4ページ目の表を見ていただきますと、平成21年度の委託事業における履修証明書の発行状況ということでございますが、一番右下が全てのトータルでございますが、1万件を超える履修証明書の発行をしてきているということでございます。こういったところが、このジョブ・カードシステムにも資する事業としてこれまでやってきたわけでございますが、残念ながら、この2つの事業はいずれもモデル事業でございます。専修学校の方の委託事業は21年度で終了しております。それから、大学・短大・高専に対する委託事業は、本年度の22年度で終了するということになっております。非常に意義のある事業ではあるんですが、現下の財政状況ということもあり、モデル事業の継続はこれ以上認められないということになっております。

今後は各学校の自主性、主体性に基づいて、こういった正規の学生ではない、社会人を取り込むような、リカレント学習とかリカレント教育という教育活動を振興してもらいたいと考えています。

実際のところ、政府からの委託費がなくなると、どうしても件数は減るということは想定されていますけれども、この趣旨の重要性については各学校に対して促して、啓発してまいりたいと考え

ています。

以上でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。

大学生の就職率がこれだけ悪化してきている中において、この役割というのは非常に重要だと思いますので、今後とも、我々も含めてよろしく申し上げます。

○坪田日本商工会議所理事・事務局長 今日は委員の宮城が欠席ですので、代理でまいっております日本商工会議所の理事で、事務局長を務めています坪田と申します。よろしくお願ひいたします。我々が取り組んでいますジョブ・カード制度普及促進事業についての御報告を申し上げます。

まず、資料5の1ページをごらんいただきたいんですが、のちようど真ん中ぐらいの下の囲みになります。一番上に「北は北海道、南は沖縄県まで、全国各地の138カ所の商工会議所が国からの委託事業に協力」ということであります。今は全国に514の商工会議所がありますが、そのうちの138の商工会議所がこの事業に協力しているということになります。

具体的には、全国に47都道府県ありますから、都道府県庁所在地クラスなどの商工会議所が地域ジョブ・カードセンターになりまして、その下に91カ所の地域ジョブ・カードサポートセンターを設置しているということで、協力させていただいております。

具体的にどんな仕事をやっているかといいますと、1ページの一番上の枠に2つあります。

1つは職業訓練を活用して、人材の育成・確保を図る協力企業の開拓をやっています。これは、個別訪問あるいは説明会、いろいろなPR方法を使って実施しております。

その右隣にあります協力企業への訓練計画の作成・申請・認定支援、助成金の申請手続きですが、これも全面的にきめ細かく支援させていただいております。これが、商工会議所が取り組んでいる事業になります。

2ページをごらんいただきたいと思います。2ページは今までの活動実績になります。点線より左側の方が年度別の実績数になります。点線の右側の棒グラフが累計になります。平成20年度からこの事業を開始しておりますが、実際に予算が使えるようになったのは平成20年の秋口ですし、いろいろな準備等がございましたので、棒グラフの上を書いてある3,507というのが協力企業数です。そのうち、白い654というのが計画の認定を受けた企業数と御理解いただきたいと思います。それが21年度になりましたら、協力企業数は8,882になり、認定企業数も4,197になっています。

平成22年度は、まだ年度途中ですが、協力企業数は9月末現在で8,585、認定企業数は10月末現在で3,255となっています。今までの経験則からいいますと、ここに平成22年度の年間見込みを書いておりますけれども、協力企業数が約1万5,000、認定企業数が約4,900になるのではないかと見ております。

点線の右側の左側のグラフですが、これは現時点までの累計になります。ずっと合わせますと、協力企業数が2万974、認定企業数が8,106になります。平成22年度末現在の見込みでは、一番端のグラフですが、協力企業数が約2万7,000、認定企業数が約1万と見込んでおります。

下の枠の方に記載しているように、ようやく軌道に乗ってきて、協力企業数あるいは認定企業数も増えてきております。年々拡大しているというのは読み取れるかと思ひます。

協力企業は、北は北海道では 234 社ございますし、南は沖縄県でも 106 社ございます。全国各地に広がっているということで、訓練できる企業の受け皿は増えてきているとごらんいただきたいと思います。

認定企業のうち、訓練を実施した企業の 8 割強は中小企業です。業種については、ここに書いてありますけれども「サービス業」が 20%、「製造業」が 15%、「医療・介護・福祉」が 13%、「卸売・小売業」が 13%という順になっております。

3 ページをごらんいただきたいと思います。これは、訓練修了者がどれだけ正規雇用につながっているかという棒グラフになります。

棒グラフの上を書いてある数字が訓練修了者数であります。白抜きのところの数字は、実際に正社員として雇用された人数であります。例えば平成 21 年度ですと、全体で訓練を終わった人が 3,817 名ですが、そのうちの 2,652 名が正社員として雇用されたということで、約 73%が正規雇用につながっているという実績になっております。

下の部分で黒っぽいところがあります。ここは、実際には正規雇用ではなくて非正規で雇用されたとか、採用検討中とか、他社で求職中といった方の人数になります。

平成 20 年度から本年 10 月末現在までの累計でいいますと、全体で訓練の修了者数が 5,271 名で、正規雇用になった人が 3,852 名、73%が正規雇用になっているとごらんいただきたいと思います。

4 ページにいきますと、中小企業に職業訓練がようやく根つき始めたところですがけれども、企業側からもそうですし、訓練生側からも非常に高い評価を受けております。

要約して言いますと、訓練を実施した企業からは、訓練を通じて訓練生の適性や能力を把握できるので、ミスマッチの少ない採用ができる、社員研修の仕組みを構築できたのが大きな収穫となったなどの評価を得ております。

同様に訓練生からは、正社員の道が広がるなどという声が多く寄せられております。個別には後ほど資料をごらんいただきたいと思います。

先般、事業仕分けが行われました。一般的に中小企業というのは即戦力を求めがちですがけれども、ジョブ・カード制度の職業訓練を通じて、企業自ら人材の育成・確保を図ることがやっと根つき始めたと思っております。

事業の実績も着実に向上しているにもかかわらず、先の事業仕分けで廃止と判定されたことにつきましては、政府が今年の 6 月に閣議決定した新成長戦略との整合性を欠くものであり、誠に遺憾であります。この件につきましては、11 月 8 日開催の第 4 回新成長戦略実現会議で、私どもの岡村会頭からも指摘させていただいております。

だれがこの事業を実施するかは別にして、事業が廃止されると、せっかく広がった正社員の道が閉ざされます。事業仕分けの評価結果では、「同様の政策目的を持った類似事業との整合性を図り、新たな別の枠組みを設ける」とされています。このため、新成長戦略との整合性を図ることは勿論ですがけれども、企業が苦勞して作成した訓練計画がやっと認定されても、訓練生に対するハローワークでの周知が不十分ということによって、実際に訓練生が集まらずに、急きょ訓練を中止せざるを得ないケースがあることも事実であります。そういった現行制度の問題点も政府と一体になって

解決して、中小企業等が取り組みやすい、実効性のある制度を早急に構築されることを期待しております。

事業仕分けに先立って、10月21日に民主党の玉木先生ほか、現場を見たいとおっしゃいまして、東京商工会議所の地域ジョブ・カードセンターを実際にごらんになりました。私どもも立ち会いました。

先生方は我々がやっている協力企業を開拓して、訓練生を受け入れる。この事業については非常に高い評価を受けました。ただ、協力企業を開拓して、訓練生を受け入れる受け皿をつくっても、実際にはハローワークから訓練生が回ってこないということによって、急きょ訓練を中止しなければいけないというところもあるということも申し上げましたけれども、これからどんどん厚生労働省さんの方と話をしていけば、そういう人がどんどん回してもらえるのではないかと思っております。

そのほか、先生方はジョブ・カードそのものの有効性について疑問を投げかけられておりました。たまたまその日に、中小企業の方で地域ジョブ・カードセンターに相談にみえた方がいまして、先生方が直接、ジョブ・カードについてどう思いますかという質問をされましたときに、その方は、我々中小企業にとっては採用の目安になって、ジョブ・カードはとてもいいですよと。私どもが仕掛けたわけでも何でもなくて、その方が心からそう発言されて、先生方もそうですかということでお帰りになったんですが、結果的に廃止という判定になったのは、とても残念に思っております。

以上です。

○樋口会長 ありがとうございます。ジョブ・カードについて、後で小杉先生がその成果についていろいろ研究なさっておりますので、お話をいただくことにしたいと思っておりますが、意見の交換の前に、ただいま御説明いただきました点について、御質問がございましたらお願いしたいと思います。

そうしましたら、私から。行政刷新会議事務局にお尋ねしたいんですが、先ほどいただきました資料2の2ページ目を見ますと、判定の結果、評価の結果というのが出ておりますが、そこに事業廃止は全体のうちの7名がサポート。事業内容の見直しが4名、あるいは予算要求の圧縮が2名ということで、6名の方が廃止ではなく、むしろ見直しとか予算要求の圧縮ということをサポートしたことだろうと思いますが、この廃止ではなくという方々の意見というのは、何か出たんでしょうか。例えばどこを残すべきだとかということについてなど。

○行政刷新会議事務局次長 今、手元に個々の方々がどういう意見を書かれたかというのは、必ずしも持っておりません。ただ、全体でどういう意見がこの評価に関連して書かれていたかというのがございます。

したがって、廃止と言われた方も、廃止と言われていない方も含めてということになりますけれども、少し関連するところを申し上げますと、例えば「ジョブ・カード制度について雇用促進の効果に疑問があって、別の仕組みを考えるべき」といった意見。

「キャリア促進助成金は、助成の規模等を大幅に縮小すべき。」

「企業への補助金と切り離して、基本からその在り方を見直すべき。」

「有期雇用型職業訓練には意義がある。ただし、ジョブ・カードを介在させる必要はない」という意見もございました。

「職業訓練については、他の事業との重複を十分に検討し、制度の簡素化を図る」という意見。

「効果について疑問がある。本来の趣旨とは異なり、企業への助成になっているのではないか。」

「キャリア形成助成金による研修を他の類似事業と統合した上で実施すれば済む。」

「他の助成と一本化すべき。」

「キャリア・コンサルティングの在り方については抜本的な見直しが必要。」

「ジョブ・カードを取得したことが転職に結び付く制度になっていない。実質的には事業主への助成金を中心とする制度になっている。そうであるならば、トライアル雇用奨励金、正規雇用化奨励金といった別の制度と重複している。」

「ジョブ・カードをつくるのが目的化している。本来の就業者増に貢献するという観点が不足している。」

「キャリア形成助成金については、大企業への助成は必要ない。」

「有効性指標を適切に設定することにより効果を把握すること。」

これらが、先ほどの関連はございませんけれども、12名の評価者それぞれが評価シートに書き込まれた内容でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。

○山口委員 商工会議所さんに質問させていただきたいんですが、3ページの訓練修了者と正社員の推移のところ、もし男性と女性の比率がどのぐらいかというデータがおわかりでしたら、お聞きしたいです。

○坪田日本商工会議所理事・事務局長 申し訳ありません。訓練修了者のうち正社員になった方の男女比のデータは取っていないのでわかりません。いずれ機会があったら、データを取ってみたいと思います。

○樋口会長 よろしいですか。

○山口委員 質問の趣旨は、やはりこれから、このジョブ・カードというものが浸透していくのに、ターゲットを前々から議論していたと思うんですが、訓練を受けているとか、どこに届いているかというところでいうと、やはり就業困難者は、若者も多いかもしれませんが女性に多いということで、その辺がわかっただけだと思いましたが、質問させていただきました。もし可能であれば、今後そのようなデータもいただけたらと思います。

○坪田日本商工会議所理事・事務局長 訓練修了者だけに限って言いましたら、正規雇用された方の男女の割合はわかりませんが、訓練生では約6割が男性で、4割が女性ということになっています。これは実際には、ハローワークを通じて回ってくるものですから、ハローワークでどういう送り出しをしていただいているかということにもつながってくると思います。

○山口委員 ありがとうございます。

○樋口会長 ほかにいかがでしょうか。

よろしければ、この後意見交換になると思いますが、富永次長は公務が入っていらっしゃるとい

うことで、ここで御退席いただきます。どうもありがとうございました。

(富永次長 退室)

○樋口会長 それでは、議事を続けたいと思います。

ただいまの説明からおわかりのとおり、一部の報道によりますと、仕分けにおいてジョブ・カードが否定されたという表現が使われていますが、行政刷新担当大臣の国会答弁が先ほど配付されておりますが、それを読みましても、ジョブ・カードの普及や政策目的が否定されたものではなく、むしろジョブ・カード制度をより有効なものとして改善していく必要があるとの指摘だったと受け止めております。

ジョブ・カード関連事業につきましては、今後厚生労働省において、行政刷新会議の指摘を真摯に受け止め、また最終的には予算編成の過程において見直しがなされていくと思いますが、私どもはこの協議会としましても、いろいろな意見を拝聴しながら、参考にして助言をとということになっていくのではないかと思います。

本日の協議会におきましては、事業仕分けの趣旨が、ただいま説明のありました内容であることを踏まえまして、委員の皆様から率直な意見、見直しのための建設的な御意見といったものをちょうだいしたいと考えております。

まず、これは小杉委員からお申し出がございましたので、是非研究の成果について御報告をお願いしたいと思います。これは私の方からお願いしたことでありますので、よろしく願いいたします。

○小杉委員 ありがとうございます。私どもではプロジェクトの研究の一環として、能力開発の現状と課題というのを調べる一環として、今回ジョブ・カード制度について、幾つかの調査をしております。そのうちの1つが、つい最近、一応の形でまとまりましたので御報告させていただきたいと思います。

これは今、日商様の方から御報告がありました、有期実習型訓練をやっている企業及び、それをこれからやろうとして取り組み始めている企業に対する調査です。調査の配付等はジョブ・カードセンターに御協力いただく形で、460の配付で277。現時点での分析ですけれども、今までの広がり方を見ますと、かなり把握率は高く、代表性としてという意味では大変信頼性があるデータだと私どもとしては思っております。ただ、回収したばかりの暫定的なとりまとめ案で、今後若干の数字の変化はあるかもしれません。

主な結果として、どんな企業が受け入れられているか。細かいことがいろいろわかりましたので、御報告させていただきます。

図表等は後で見ていただくことにして、文章の方だけ読ませてください。2ページ目のどんな企業かというところで、中小企業、特に10人未満の小さい企業というのが3分の1を占めるという、小さな企業に大変普及していること。

それから、新規採用というのはほとんどやったことがない企業で、かつ中途採用はしているけれ

ども数人にとどまるという規模の、採用力の小さい、かつ地方の企業がこの事業に取り組み始めているという状況がわかりました。

そういう事業所が、事業開始前にどんなことが課題だと思っていたかというのが、その次の図表2になります。よく言われる、能力開発を行うためにお金もないし人もいないという状態と、採用したいんだけどなかなかいい人が採用できない。こんな大きな課題を抱えておる企業です。

この企業の抱えている課題は、主成分という形で分析して大きく2つのくりにすることができました。1つが、育成がうまくいかないという課題と、もう一つが採用でいい人が採れない。採ってもすぐ辞めてしまうという、大きな2つの課題がありました。

そういう企業が訓練を開始しているんですが、今回の対象企業では4割が既に終了していて、4割が始めた訓練を実施中で、2割はこれから実施するということでありました。

これらの実施をいつから始めたかということを見ましたのが、次の図表5です。いつ始めたかというのは非常に企業規模と関係がありまして、比較的大きいところは既に修了済みという、21年中に取りかかった企業があるんですが、今だんだん広がっております小さい規模の企業というのは、22年になってから始めたということが非常に多い。つまり、普及の段階として、だんだん小さい企業に浸透してきたなという段階であることが非常によくわかります。

では、訓練を始めて、募集をかけて、先ほどありましたように、募集をかけたのにだれも応募してくれなかったという経験が10%ぐらいの企業ではありました。ただ、最近始めたところほど、そういうところが少なくなっておりまして、だんだんこれが改善されてきている途上にあるなということがわかります。実際には、平均の応募倍率は大体2~3倍あって、充足率が9割方という形で需給がうまく動き始めたことがわかります。

こういう企業が、どういう理由でこの制度の導入を決めたかということが、5ページの図表7です。やはり助成金というのがはずみになっていること。それから、ジョブ・カードセンターが営業といますか、あちこちを訪ね歩いて広げていった。この成果が今、小さい企業にどんどん広がっているところだと思います。

こういうきっかけとしての助成金と商工会議所、ジョブ・カードセンターの働きかけがあるんですが、もう一方で、図表8は先ほど言いました、企業が持っている課題と、訓練を始めたきっかけとの関係を見たものなんですが、ここから言えることは、育成が課題だと思っているところは、この訓練によって実践力を身につけるのに効果的だとか、十分な訓練ができるというような、育成がこれでうまくいくという認識を持って始めている。

一方、比較的数は少ないですけども、採用が課題だと思っているところは、いい応募者が来るだろうと思っているということで、単にお金がもらえるから始めるというのではなくて、本来持っていたその企業の弱みを、これによってうまく克服できるのではないか。そういう目的と理由とが非常に合った構造をとっているということです。

訓練修了企業は4割なんですが、この4割の企業のうち、77%の企業が訓練した人全員を正社員として採用していらっしゃる。大体、先ほどの日商さんの数字と合うような数字です。一方で、一部では非正社員として採用したいということもありますが、これはそれぞれ理由があります。それ

はちょっと置きます。

時間も少ないでしょうから、最後の4番目のところ。企業がこの制度を導入したことをどう評価しているか。これが一番のポイントだと思います。

評価については6つの観点から評価を聞いております。図表5は後で見ていただくことにして、この①～⑥の6点についてまとめましたのが、その次の8ページの記述です。

まず、1つのポイントが、この制度の持っているきちんとしたカリキュラム。OJTとOff-JTを組み合わせ、実践的な能力開発ができるというカリキュラム。これについて、非常に高い評価があるということです。訓練が体系化されていて、OJTとOff-JTの組み合わせになっていること。それで実践的に効果がある。そういうことに対して、非常に高い評価があります。

ただ、一方で、それだけきちんとしたカリキュラムなので、カリキュラムを取り組むことが難しいという意見もございます。そういう意見が3～4割の企業にはあったんですけども、これもやはり最近になって訓練した企業ほど、これが難しくなくなっているんです。それは多分、訓練のカリキュラムがある程度蓄積されて、あるいはジョブ・カードセンターの相談機能も非常に高まって、カリキュラムをつくるどころがだんだんハードルが低くなってきた。そういう状況が読み取れます。

2番目は、能力評価基準を入れた評価ということに対しての意見です。大半の企業が今回、カリキュラムを入れた当時、そのカリキュラムがどこをどういうふうに評価するかという評価基準がしっかりしておりますので、指導が非常にしやすくなった。今までは現場で見よう見まねのような形でとか、そういう形でやった訓練では、評価するにしても、どう評価していいかわからなかったものが、はっきり目標が定められて、それに対してどの程度までできたかと考えればいいので、指導がしやすくなったという評価があります。

更に特徴的なのは、この評価を入れた企業は、この基準をほかの正社員採用でも入れようという企業が8割に及ぶこと。更に、この基準は今、入口だけの基準ですから、より上位の職種にも広がっていきという意欲を持った企業が6割あるということです。

職業能力評価の基準をはっきりさせて訓練するというのは、実は訓練のいろはの一番大事なところなんですけれども、なかなか今回のような小さい企業というのは、それができないという状態があったんですが、そこはかなり影響力を持った。そういう意味では、この訓練というのは求職者のためであると同時に、企業の能力開発の効果を高める。ある意味では、日本全体の職業能力の底上げになるような要素を持っているということが非常にわかりました。

あとは訓練の課題。なかなか指導者をきちんとしなければならないという課題が幾つかあったこと。それは改善が図られているところです。

それから、派生的な効果と、訓練が大事だということが社内で理解が進んだり、新人が訓練しているとすると、2～3年上の先輩のおしりに火がついて、一生懸命能力開発をし始めるとか、そんな派生的な効果。あるいは能力開発に非常に熱心な企業だということが知られることによって、企業の社会的評価が高まる。そんな派生的効果もあります。

訓練生に対しては、訓練生が意欲、目的意識を持って、非常によく訓練に取り組んでいること。

あるいは正社員採用した企業の従業員は、とりわけ向上心が強い。こういった人を変えたという要素についても、企業は評価しております。

これには、1つにはキャリア・コンサルティングという、個人に働きかけるコンサルティングが間に介在することもありますし、企業によってはO f f - J Tが最初にあったことで、マインドセットがきちんとできたという評価もありました。

更に⑥は、企業を超えたジョブ・カードの通用性ということなのですが、企業に対して、ほかの企業でジョブ・カードを得た、ジョブ・カードを持った応募者が来たときにどう評価するかということを開きましたが、6割の企業が、そういうジョブ・カードを持っていれば採否の判断がしやすいと答えました。あるいはジョブ・カードに記載されたキャリアコンサルタントの記述があるんですが、その部分についてはよく見るという企業が7割に達しています。

それは1つには、この企業が自分でジョブ・カードをつくって、そのジョブ・カードに入れる能力評価をやって、それに対して真剣に取り組んでいるので、自分のところでやったのは、どこに行っても当然評価されるだろうし、だから逆にほかのところでやったら当然評価する。そういうものができ上がっているんだなということがはっきりわかりました。

最後のパートなのですが、こうしたジョブ・カードへの評価が高い企業というのは、全体には今後の業績について拡大見込みがあるというタイプの企業が、訓練の評価が高かったんです。そういうことを考えると、今後採用を増やすようなところで、かなりプラス評価が出ているので、本制度の持っている質保証機能というのがきちんと機能することによって、これからの拡大がかなり考えられるのではないかとというのが今回の結論です。

なお、もう一つ、資料6-2を付けました。資料6-2は、今回の調査の設計の仕組みが1のパートです。これは飛ばしていただきまして、実は3ページ以降には、この調査と同時に行いました個人調査の設計を載せてございます。これはジョブ・カードの訓練を受けた人、受けなかった人、あるいはジョブ・カードそのものをつくった人、つくらなかった人。これを9~10月の時点で大きく網手のようにとらえまして、その方たちを今後1年半にわたってフォローアップしていく。その中で、ジョブ・カードの訓練やジョブ・カードを受けたことそのものの効果を分析していこうという、いわゆる施策の評価としてはとてもオーソドックスな、きちんとした仕組みでございます。

ただ、4ページにございますが、今は第1回調査の回収がほぼ終わったところで、およそ1万票の回収を得ましたので、これをこの後、第5回まで続けていくことによって、ジョブ・カードが果たしてどの程度どこにどう効果があるかということは、あと1年半経てばきちんと検証できます。

以上です。

○樋口会長 ありがとうございます。非常に客観的なデータ、分析に基づいての話だったと思います。ジョブ・カードの有効性について検証しろというのも、先ほどのお話でありましたので、是非今後とも続けていただきたいと思います。

ただいまの報告も踏まえまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

○大久保委員 今回のことをきっかけとして、私なりに考え方をもう一度整理をしてみたところなのですが、たしかジョブ・カード制度自体は自民党の安倍総理のときに立ち上がった制度ですけれ

ども、立ち上げのときも実は日本版NVQといって、ジョブ・カードを立ち上げたんです。ただ実質的には、職業評価基準をつくるNVQ制度のようなものではなくて、言わばそれをキャリア・コンサルティングとともに書き込む保証をするというカードと、有期実習的な訓練というもののセットとして立ち上がった。しかもそのときの雇用情勢を反映して、フリーターの人たちに対する正規就業への道を開くといったフリーター対策の位置づけとして事業がスタートしたということなんです。

当初考えたジョブ・カード制度の非常に高邁な考え方からすれば、そのときの状況の中で、とにかく第一優先だったところにフォーカスしてまず立ち上がったと理解しておりますので、現在の姿がジョブ・カードがもともと目指した最終的な姿ではないと思っています。

一方で、今回の新成長戦略の中には、ジョブ・カード制度について、2020年までに300万人という数字が掲げられているわけで、これは6月に掲げた数字だと思いますけれども、この300万人という数字は、国内の就業者が六千数百万人いることを考えれば、5%程度の人たちがそのジョブ・カードを持っているという状態、つまり、ジョブ・カードというものが、ジョブ・カードシステムとして一応浸透している状態を目指すというのが、象徴的に300万人という数字なんだろうと思うんです。

ただ、現在のジョブ・カードの発行数等を単純にトレンドとして延長していても、300万人にはならないわけです。そういうことをわかっていて300万人という数字を掲げているはずで、現在のジョブ・カード制度については第一段階の区切りをつけたところで、もう一回見直しを行って、一皮むけた制度としてバージョンアップをして、300万人という形でのシステムとしての浸透、普及を目指していくという話だろうと思います。

たまたま今回、事業仕分けというものが絡んだんですけれども、事業仕分けの結果は、そのまま政策の矛盾としてとらえることもできるし、そうではなくて、1つの議論のきっかけとして、本来の300万人に向けたプランをちゃんとつくろうではないかと、災いを転じて福となすこともできると理解をしていますので、そういうスタンスでこのジョブ・カードについては議論すべきだと思います。

2点目には、このジョブ・カードの問題に関しては、新成長戦略の中でも、言わば私が担当しております実践キャリア・アップ戦略というものに発展させていくことが書き込んであるわけであり、実践キャリア・アップ戦略というのは何かというと、これは雇用創出というものと非常に絡んでいて、これから成長して、新たな雇用を生み出していくと思われる分野です。その分野で必要となる人材を育成し、そして適切に労働移動を促していく。単純に職業能力評価をするだけではなくて、その全体戦略を実践キャリア・アップでやり、職業能力評価の部分だけを言わばキャリア段位という名称で呼んでいるものだろうと理解をしています。

これは政策目的からすれば、言わば雇用対策という領域だけではなくて、経済成長戦略の一環として位置づけてやろうとしている。ですから、もともとの立ち上がり第一歩のジョブ・カードと今回掲げている実践キャリア・アップ戦略との間には、現状ではまだ目的やねらいも含めて少し開きがあるだろうと思います。これを接続する方向でジョブ・カード制度の根本的なことでのとらえ直

しというものをやっていくということだろうと思います。

樋口先生がこの会長をおやりになって、私はここに委員で入り、私がやっている実践キャリア・アップ制度の方は私が座長で、樋口先生に委員をやっていただき、そして政策統括官と審議官は同じ方がやっていたらいいということですから、これはそれをやるという体制だろうと理解していますので、その議論をしていくことになるかと思っています。

ジョブ・カードに関しては、当初の立ち上がりの政策のスムーズな運用上、ジョブ・カードという言葉で、有期実習を代表とするOJTの普及、促進、実行というものと、それをキャリア・コンサルティングの手を通じて認証していくというものを全部セットにしているんですけども、私はカードそのものと、そこに乗せる有期実習というのは、一旦そこに線を引いて、ちゃんと交通整理をした方がいいのではないかと考えているんです。それは後に基金訓練が随分行われまして、こちらとジョブ・カードのセットも行われていますから、既に有期実習とセットでジョブ・カードと呼ぶのは、呼び方も非常に混乱をするような状態になっていますので、基金訓練に関しては恒常化される予定もありますし、更に今度はジョブ・カードといわゆるキャリア段位との接続ということも考えれば、そのためのいろんなパートナーとカードそのものは組み合わせていくということですから、そのための交通整理をもう一回しっかりやるのが大事なのではないかと考えております。

以上です。

○樋口会長 ありがとうございます。ジョブ・カードは、文科省も進めているように学校教育との関連もありますし、厚労省は是非そういった方向でという参考にしていただければと思っております。

○上原委員 今の政党では比較的評価されている事業と思うんです。したがって、ややオーバーレゼンスになる部分があるというのを踏まえてなんですけれども、指摘の中でいろいろな事業があって、職業能力開発について整理が要するということがあるわけですから、マトリックスをつくって、どういう職業訓練のコースなり、課目があって、それはどういう人を対象にしている、何の目的で幾らぐらい予算をつくって、結果がどうなっているのかということとを並べてみる必要があるんですね。その上で、統廃合するなら統廃合するという作業が要るのではないかとというのが1つ。

あとは、企業への補助金が目的になっているのではないかとこの意見があるわけで、動機づけというのはお金だけではないんですけれども、お金が重要な部分もあるんですが、暫時、時間を区切って、最後ゼロがいいのかどうかは別にして、減らしていくという努力なり、方途を検討したらいいかなのか。エコカー減税ではないけれども、やはりいつまでということになると、そこまでにやりたいという意欲も出てくるので、そういう工夫ですね。

それと同時に、商工会議所さんでいろいろ苦労されて、マネジメントされているわけなんですけれども、そういうコストについても、同じように洗い直して、初期の立ち上げは未経験でいろいろ不足のことも多かったと思うんですが、こういうことも慣れてきたので、コストダウンできる部分があれば、そういうコストダウンをすることが重要なのかなと思います。

それから、今、詳細なレポートを小杉委員の方から聞いたわけなんですけれども、大変有効だと聞けるわけです。ただ一方で、使いにくいとか、履歴書との差は何なんだという質問もあるわけで、

そういう意味で、立ち上げのときからジョブ・カードもだんだん簡易的にはなっているんですが、重たるい部分があるわけです。そここのところの一層の工夫をすることが非常に重要なのかなと思います。

以上、3点です。

○樋口会長 ありがとうございます。制度設計のところまで含めて、助成金の制度の見直しも含めての御提案だと思います。

○秋葉委員 現場の話ということでお話ししたいと思います。

基金訓練などで、ジョブ・カードを利用してしまっていて、今回の仕分けには大変不安に思っています。訓練生の皆さんもそうですし、やっている側もそうですし、キャリアコンサルタントも非常に不安に思っています。まず不安を払拭していただきたいと思います。国会答弁ではとても情報が伝わっていないわけで、何しろセンセーショナルにテレビで廃止と出てしまいましたから、残るなら残るということをきっちり伝えていただきたい。これは何とか早くやっていただかないと、訓練生が大変迷っている状態になっているんだと思います。

ジョブ・カード自身は、履歴書との差がつかないとか、いろいろあるでしょうけれども、現在幾つかの大学などは、ポートフォリオという形で文科省がお金を出して進めている部分もあります。ジョブ・カードそのものはそういうものと非常に近い部分だろうと思うんですね。やはりその辺をつなげていかないと、こちらではこんなものを作って、こちらではこんなものを使ったと、うまくいかないものをいくつも走らせてしまうことになるだろうと思います。すぐはとても無理でしょうけれども、やはりその辺をうまく統合して、何年後かにはそれをうまく使えるようにすることが必要に思います。

やはりその中の肝というのは、キャリアコンサルタント、コンサルテーションがちゃんとできる人がいないといけません。5万人でどうのというのはわかりませんが、今、認定キャリアコンサルタントという形で書ける人だけ増やしましたが、本当の意味でのコンサルテーションができるかどうかということが非常に問題になるだろうと思っています。先ほど、キャリアコンサルタントの見直しの話も出ていましたけれども、とんでもない話だろうと思っています。

我々も文科省の御説明の中で、21年度は就業能力支援事業に協力して、履修証明という形で済んでいますので、ジョブ・カードとの関係で何かしなければいけないだろうと思っています。更に申し上げますと、専修学校に予算をつけていただいて感謝申し上げますけれども、これが余り学校に残らないような仕組みなんですね。無料でやらなければいけないという仕組みでありまして、カリキュラム開発とか、ある程度学校に残るような仕組みだったらもっと協力できるんですが、なかなかそうはいかないで、何しろやってくださいよというだけで、下手すると持ち出しの事業。それを何とかしてほしいということを、最後に言って終わりにしたいと思います。

○樋口会長 ありがとうございます。

○山口委員 今、秋葉委員がおっしゃいました懸念を払拭すべきということは、本当にきちんと出すべきだと思います。反面、違った視点からジョブ・カードというものに対して、世の中の関心が高まったというのは、1つのPR効果としてもあるので、これを有効に使って、実際、今、小杉委

員から御報告いただいたような内容も含めて、逆に世の中にアピールしていくべきだと思います。

そして、本当に有効な御報告を小杉委員、ありがとうございました。特に事業所の多くを占める中小企業で大変大きな成果が上がっている。また、中小企業の経営といったものも含めて変わるような、大きな素材になっているということを聞いて、やはりますますこのジョブ・カード制度というもの自体を進めていかななくてはいけないということは、改めて認識しました。そういう視点では、もう一点だけ申し上げます。

今朝ほど、日本経団連と連合でトップ懇談会を行いまして、その中でも新成長戦略の早期実現に向けては、成長を支える雇用と人材育成が欠かせない中で、やはりこのジョブ・カード制度についても、それを含めて、雇用保険二事業の重要性を労使で再確認いたしました。そういう意味では、周知あるいは拡大ということに向けて、労使でともに手を携えていこうということも確認いたしましたので、そういった視点からも関わっていきたいと思います。

いずれにしろ、冒頭にありましたけれども、このように注目されて、成長戦略にも欠かせないシステムに関わっている協議会が1年以上も行われなかったということが、1つ大きな問題ではなかったかということをとともども反省しなければいけないと思っております。

以上です。

○樋口会長 ありがとうございました。私も反省しないといけないところが多々ありまして、ますますこの協議会の重要性が高まっているのかなと思います。

○坪田日本商工会議所理事・事務局長 厚生労働省の方から、まだ今後の対応というものははっきり言えないとおっしゃったんですけれども、実際、協力企業を開拓したり何かしていきますと、平成23年度はこの事業が続くか、続かないか。要するに訓練計画もつくらなければいけないわけです。そうすると、今、協力企業を開拓しても、次の計画認定が例えば来年度にまたがるようなことが出てくるわけですね。ここは早急に方針を決めていただかないと、とても現場としては動けないということだけは申し上げておきます。

○樋口会長 厚労省も十分そこは認識した上での話だと思いますので、政府全体といいますか、予算審議になるわけですから、国会も含めてということになるだろうと思います。

○小杉委員 たくさん話をさせていただいて済みません。私は先ほど大久保委員がおっしゃったことに全く賛成で、本来何だったかということを考えると、フリーター、母子という話が出てきたのは、そのときの課題がそうだったからで、本題的にはやはり職業能力をきちんと評価して、それで市場をつくっていく。そういう仕組みのきっかけという意味が強かったと思うんです。その部分をもうちょっと知ってもらいたい。今回は、個人への支援になっているかどうかだけを取り上げられましたけれども、本来この仕組みが持っているのは、今回中小企業の中でどれだけ能力評価がきちんと広まったかということになる。こういうところにかかなりのウェイトがあるので、ここをもう少しきちんとアピールし切れていなかったのかなと、それは反省も含めて思います。

○樋口会長 我々の言葉で言うと、労働市場を設計していく。その1つのインフラストラクチャーということでの位置づけだったと思いますので、もう一度原点に戻って考えるといういい機会にしたいということだと思います。

よろしいでしょうか。もしよろしければ、ほぼ予定した時間もきておりますので、本日の第5回会合は終了したいと思います。厚生労働省におかれましては、本日出ました意見を十分反映させていただいて、見直し案を検討していただきたいと思います。最終的には、予算編成の過程におきまして決まることとなりますが、次回は見直しの検討状況について、厚生労働省からお話をいただくということを中心に開きたいと考えております。

次回の日程について、事務局からお願いします。

○内閣府大臣官房審議官 予算の編成過程ということになりますと、12月下旬には実際の予算折衝が始まるということになりますので、最終的に決まる上旬までの間に1度開催をさせていただきたいということで、現在日程調整をさせていただいております。決まり次第、委員の皆様には御報告をさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○樋口会長 早急に開くことにしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

本日は、お忙しい中、どうもありがとうございました。