

ジョブ・カード推進協議会（第7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7回）

議 事 次 第

日 時 平成23年3月4日（金）10:01～11:36

場 所 4号館4階共用第2特別会議室

1. 開 会

2. 議 事

新たな「全国推進基本計画」の骨子（議論のたたき台）について

3. 閉 会

出席者：

（委員）樋口会長、今野委員、秋葉委員、上原委員、大久保委員、片岡委員、小杉委員、西原委員、
宮城委員、山口委員、横須賀商工会議所 浜田専務理事（小沢委員代理）

（政府）内閣府政策統括官（経済財政運営担当）、内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当）、内
閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（企画担当）、文部科学省生涯学習政策局生
涯学習総括官、厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当）、厚生労働省職業能力開発
局実習併用職業訓練推進室長、経済産業省経済産業政策局参事官（産業人材政策担当）

○樋口会長 定刻ですので、ただいまから「ジョブ・カード推進協議会」の第7回会合を開催いたします。お忙しい中、御参集いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、浅沼委員、小沢委員が所用のため御欠席でございますが、小沢委員の代理としまして横須賀商工会議所の浜田専務理事に御出席いただいております。どうぞよろしくお願ひします。

○浜田横須賀商工会議所専務理事（小沢委員代理） おはようございます。今日はよろしくお願ひいたします。

○樋口会長 それでは、議事に入ります。初めに、事業仕分けを受け、ジョブ・カードの見直しを前回の協議会においてお認めいただき、各委員から出されました意見を踏まえまして、新たに「全国推進基本計画」の骨子について今日は御議論いただくということでございます。

まず最初に、骨子案について事務局から説明をお願いいたします。

○内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当） それでは、私の方からお手元の資料について御説明させていただきますと思います。

まずお手元の資料の1でございますけれども、これは昨年末に政府予算案の概算が決定しました段階で、各委員の方々にお送りさせていただいた資料でございます。予算額等が入っておりますので、お手元に配付をさせていただいております。説明は省略させていただきます。

本日、骨子案について御議論いただくということでございますけれども、まずお手元の資料の2-1をごらんいただければと思います。今回の「全国推進計画」の見直しの大枠の考え方ということでございます。一番左に「ジョブ・カード制度の見直し」という内容が書いてございまして、その右に「全国推進計画」の改訂内容が書いてございます。

最初に左でございますけれども、職業能力証明のツールとして普及促進を図っていく。なかなか求職者の方に役立っていないのではないかとというような御指摘もありましたので、企業・求職者ともに役立つインフラとして定着をさせていく。また、企業に対しては採用面接での活用促進を図っていく。それから、求職者に対して普及させていくということで、国が中心となってハローワーク等のさまざまな機関でジョブ・カードを普及させていくというのが見直しの基本方針でございました。

そうしたことを踏まえまして右の方でございますけれども、推進計画の中では後で詳しくは御説明させていただきますが、職業能力の証明ツールとしてのジョブ・カードというものを「新成長戦略」で300万人という目標を掲げたことを踏まえまして、社会インフラとして定着させていくということから、次のような取組みを新しく計画の中に位置付けて記述することで充実させてはどうかということで、本日御提案させていただいております。

①が「ジョブ・カード普及サポーター企業」ということで、特に採用面接等でジョブ・カードを積極的に活用を図る企業を開拓していくということ。

②でございますけれども、「求職者へのジョブ・カードの交付促進」ということで、従前は職業訓練の受講者を中心に実施してきたわけでありましたが、社会インフラとして定着させていくということから、広く一般の求職者についても必要なものについては積極的にキャリア・コンサルティングを実施していくということ。

それから3点目でございますけれども、「学生へのジョブ・カードの交付促進」ということで、学生用のジョブ・カードの様式の開発ですとか、現在大学等に配置されておりますキャリア・カウンセラーにジョブ・カード講習を受講していただいて、キャリア・カウンセリングを実施していただいてジョブ・カードを交付するというような取組みをするということ。

それから、④でございますけれども、ジョブ・カード制度を実践キャリア・アップ制度に発展させていくという「新成長戦略」を踏まえまして、「実践キャリア・アップ制度と連携した普及」を図っていくということ。

それから、キャリア・コンサルティングはジョブ・カードの交付にとっては必須ということになっておりますので、キャリア・コンサルタントの養成・評価の在り方についても検討を加えて一定の方向を記述していったらどうかということでございます。

2つ目のところで、仕分けの中でもOJT等による能力開発が重要だとされていたところであります。それで、右の方でございますけれども、ジョブ・カードの活用対象訓練というものを従来の雇用型訓練とか委託型訓練のほかには公共職業訓練ですとか基金訓練、先日法案が国会に提出された求職者支援訓練に拡大させていくという方針を書いております。

それから、②でございますけれども、大学等で実施しておりました実践型教育プログラムについては22年度で終了するというところでございますが、その趣旨を踏まえまして、地域社会ですとか地元産業のニーズも踏まえたプログラムの開発・提供を促進していくということですので、履修証明を出しやすくといったような改善をしていくということを骨格として記述する。

それから、3点目として推進体制のところでございますけれども、求職者に対してと企業と両方に対して普及を図っていくということから、これまで地域ジョブ・カード運営本部というものをジョブ・カードセンター、具体的には商工会議所に置いていたわけでありまして、これを都道府県労働局に移管をする。それから、特に今後の普及に当たってはハローワークと地域ジョブ・カードセンターと関係機関が密接に連携した普及を図っていくというのが今回の見直しの骨格でございます。

次に資料の2-2でございますけれども、お手元に参考資料2として現在の「全国推進基本計画」がございますので、それとお手元の資料の2-3ということで、本日骨子の議論のたたき台というものを出させていただいておりますが、構成等がどのように変わったのかということを俯瞰できるように用意させていただいたものが資料2-2でございます。

これを左右でござんいただきますと、右側が現行計画で、左側が今日お示ししております資料2-3の骨子のたたき台の項目ということになっております。従前の計画でも、計画の基本的考え方ですとか、制度ができた経緯等は書いておりましたので、それは左側でも成長力底上げ戦略ですとか「全国推進計画」を策定したという経緯は記述をすることにしております。

それから、新しく「新成長戦略」でジョブ・カード取得者を2020年までに300万人に増やしていくというふうに打ち出したというようなことですとか、行政刷新会議の事業仕分けと、先ほど申し上げたような見直しの基本的な考え方について、経緯としての記述をすることにしてしております。

それから、その次にⅡとし「職業能力証明のツール」、Ⅲとして「OJT等による実践的職業能力開発の推進」と書いてございます。実は、従前の計画ではどのような位置付けであったかということではありますが、ツールとしてのジョブ・カードの様式の普及というようなことについては参考資料2を見ていただきますと、17ページから18ページくらいにかけまして「ジョブ・カード様式の普及方針」と書いてありますけれども、ツールとしてのジョブ・カード様式を普及させていくということについては、1ページ程度の記述しかございませんでした。

ただ、これにつきましては先ほども申し上げましたように、「新成長戦略」で特に実践キャリア・アップ制度に普及させていくということも踏まえて社会インフラとして定着させていくということも打ち出しておりますので、それを踏まえまして先ほど申し上げたような取組みについて記述を充実して追加をするということにしております。

左の方の1から5に書いてございますが、ジョブ・カードを企業の採用面接等に使っていただけるような普及サポーター企業の開拓ですとか、2番目が求職者に対するキャリア・コンサルティングの実施によるジョブ・カードの交付促進。先ほど申し上げたように、訓練を受ける方だけではなくて一般の求職者でも必要な方はコンサルティングをしてカードを交付していく。3番目のところで、現在では余り進んでおりません学生に対するキャリア・コンサルティングの普及によるジョブ・カードの交付促進。4番目として、実践キャリア・アップ制度と連携した普及。5番目として、キャリア・コンサルティングの養成・評価の仕組みなどについて記載をさせていただいております。

それから、従前、特に力点を置いておりましたのは「計画の基本的事項」ということで、従前ですと職業能力の形成プログラムの普及促進ということに非常に重点を置いて、特に雇用型訓練の記述が充実していたということでありまして、参考資料2で見ていただきますと8ページから15ページまでかなりの分量を取ってこれを従前は記述しておりました。

この中の非常に重要な部分については、今回の新しい計画にも引き継いでいきたいということで記述を引き継ぐことにしてしております。特に、右側の方に重点活用分野の設定ですとか、協力企業の開拓、訓練コーディネーター等が書いてございますけれども、例えば今の計画ですと、重点分野として

は人材確保が課題となっている業種や職種で特に導入をしていくとか、非正規の労働者の方を多数雇用している業種について重点的に雇用型訓練を導入してジョブ・カードを活用していったらどうかというようなことが詳しく書かれております。

こうした企業ですとか地元の産業界の方々にヒアリングなどを行って重点分野を設定して、そういうところにそれに応じた協力企業の開拓を行っていくところについてはこれを引き継ぎまして、左側の「OJT等による実践的職業能力開発の推進」の雇用型訓練のところ、その現在のエッセンスは引き継いで記述をしていきたいということでございます。

それから、「OJT等による実践的職業能力開発の推進」の新しい項目として、実践的な職業訓練として公共職業訓練ですとか基金訓練を追加する。

それから、その2つ目でありますけれども、従前の計画では実践型教育プログラムを普及させていくということで書いてございましたが、これはこれまで御説明させていただいておりますように、このプログラムそのものの事業は22年度で終わるということになっております。ただ、そのエッセンスということと言いますと、基本的には講習も実習的なものであるとか、あるいはその実地訓練ですとか実習を含んだようなプログラムをつくって提供するとか、あるいは地元の産業界の方々のニーズですとか、地域社会のニーズを踏まえたプログラムをつくっていくというのが実践型教育プログラムのエッセンスでありますので、それを踏まえてそういったプログラムの開発・提供を促進していくことと、履修証明書を出しやすくする取組みなどを記述することにしております。

それから、職業能力評価基準の推進ということで、これまでも整備してきております職業能力評価基準の整備と合わせまして、新しく成長分野におけます新しい職業能力評価制度としてのキャリア・アップ制度の推進ということも記述することにしております。

それから、推進体制のところでは基本的な考え方として国が中心になって進めていくということと、特に新しい項目としましては基金訓練等におきましては訓練実施機関においてキャリア・コンサルティングを実施してジョブ・カードを交付していただくということでございますので、教育訓練実施機関の取組みというものを記述するような形にしております。

今、申し上げたような大枠の項目立てとしては、これまでほとんど簡単な記述しかありませんでした様式の普及促進についての取組みをかなり充実させて記載をする。それから、従前力点を置いていた職業能力形成プログラムについての普及の仕方のエッセンスはきちんと引き継ぐ形でこれを位置付けていく。

それから、実践型教育プログラムについてはモデル事業としては終わってしまいますけれども、そのエッセンスを引き継いだ形でそういったプログラムの開発提供の促進などを進めていくというの

が大枠の考え方でございます。

今、申し上げたような考え方にに基づきまして、お手元の資料の2-3でございますけれども、そういった項目を立てたときにどのような記述が考えられるのかということで、その要旨を記述させていただいたのが骨子の議論のたたき台というものでございます。ここに記述してありますのは、資料2-2に基づきましてこういった項目を立てたときに、おおよそこういう記述になるのではないかという内容を記述させていただいているということでありますので、表現その他については最終的に計画を決定するまでの間に、更に具体的な記述については検討していきたいと思っております。

簡単に説明させていただきます。資料2-2と照らし合わせてごらんいただきますと、これまでの経緯のところについては先ほど申し上げた「成長力底上げ戦略」で、特に「職業能力を向上させようとしても、能力形成機会に恵まれない人」への支援として、OJTと座学を組み合わせた実践的な職業訓練を提供する、またはジョブ・カードの交付とキャリア・コンサルティングという3つのことをやっていく仕組みとして当初つくりました。

それから、この推進協議会で「全国推進計画」というものを決定していただいて、「職業能力形成プログラム」と「実践型教育プログラム」を中心とする仕組みとしてスタートをした。そのときに、目標数としてはジョブ・プログラムについては40万人、ジョブ・カードの取得者数としては100万人ということで、平成24年度までの目標として掲げているということでございます。

「新成長戦略」におきまして、ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人という目標を立てまして実践キャリア・アップ制度に発展させていくという方針が出されたわけでございます。この仕組みは、大久保委員の方からもございましたけれども、従前の対象者を限定したような考え方ではなくて、新しい成長分野において人材を広く育成・確保するという考え方に基づいて、これを実践キャリア・アップ制度という形で導入・普及していくという方針を打ち出しております。そういう意味で、先ほどから申し上げておりますように、職業能力を証明するツールを社会インフラとして定着させていくという方針を打ち出していると言えるかと思えます。

2のところは、行政刷新会議の指摘と見直しということでございます。指摘については繰り返しになりますので省かせていただきますが、「見直しの基本的な考え方」のところは、この場の協議会でもお話がありましたけれども、当初は正社員になりたくてもなれない、そのため、能力形成機会に恵まれない正社員経験の少ない者を優先対象として進めてきたということでございます。

ただ、先ほど申し上げた「新成長戦略」ですとか事業仕分けで、もっと求職者に役立つ仕組みにするようにという御指摘もありましたので、ジョブ・カードの対象となる職業訓練は求職者のために拡大するということと合わせまして、求職者・在職者、それから学生全般に対してジョブ・カードの活用を普及促進していくことを目指すという大きな方向を目指すということをここに書かせていただ

いております。

①、②は今、申し上げたことをそれぞれツールとしての普及の方針、それからOJT等による実践的な職業能力の開発の推進ということで、骨格を記述させていただいております。

Ⅱのところは3ページですが、「職業能力証明のツール」ということをごさいます。最初のところで「ジョブ・カードの意義」ということを書かせていただいております。様式として履歴書と何が違うんだという御指摘もございましたので、ジョブ・カード様式の中では訓練歴とか職歴などから見た強みを書くとか、求職活動や能力評価を踏まえた今後の課題ですとか能力開発の目標などを記述することになってございます。そういったコンサルティングを通じまして、職業選択ですとかキャリアの方向づけができる。具体的に志望動機も明確になるというようなプロセスが踏めるというのが1つ。

それから、記述につきまして具体的に確認をしながら記述をするということで、客観的に特に実践的な職業訓練を行った場合にはその評価も記載するというようになっておりますので、客観的な証明の下に信頼性を持ってそれが使われるということで、マッチングですとか円滑な労働移動につながっていくことが期待されているということをごさいます。

2つ目のところに書いてございますように今、申し上げたようなことから、有用性について既に一定の評価が得られていると言えるかと思えます。

それから、「課題」については先ほど申し上げたように広く拡大をしていくということでもあります。

次に目標でございますけれども、従前掲げておりました24年度までに100万人という目標は維持いたしまして、32年度までに300万人という目標をそこに書かせていただいております。

4ページ目以降が、具体的な記述でございます。

1のところは、先ほど申し上げたジョブ・カード普及サポーター企業の取組みということでございます。お手元に参考資料1というものがございますけれども、これは既に埼玉労働局の方でジョブ・カードの普及サポーター企業という事業に先駆的に取り組んでおられるということですので、これは私どもが直接労働局の方にお邪魔をさせていただいてきた資料でございます。埼玉労働局では、当初普及が非常に進んでいなかったということで、2ページ目に書いてございますけれども、20年の10月からこのサポーター企業の制度というものを導入したということでございます。

具体的にサポーター企業というのは何をしているかということをごさいます、(1)、(2)のところを見ていただきますと、基本的に採用選考をするときに求職者がジョブ・カードを持っているかどうかを確認して、提出のあった者については有効に活用するというを同意していただいて、そのリストをホームページに載せて普及サポーター企業リストということで公開をしている。求職者の方にもその旨を説明してリストを配付するということをごさいます。

それから、ジョブ・カードのモニタリングということで、使い勝手がいいとか悪いとか、利用者のニーズを踏まえればこうした方がいいということがあればそれをフィードバックしていただくということでございます。現時点で、20年10月から初めて私どもがお邪魔した段階で1,374社まで普及が拡大してきているということでございます。

具体的にお聞きをしますと、特に本庄地区というところでは本庄の商工会議所の方で地域サポートセンターというものをつくっていただいていると一緒に取り組んでいるということもあって、非常にその地区では特に進んでいるということで、そういったところではハローワークなどでジョブ・カードをつくって、先ほど申し上げたようなキャリア・コンサルティングを通じて志望動機を明確化してそのサポーター企業に紹介をすると、サポーター企業の方でもその記載内容について信頼をしてもらっているとか、その志望動機が明確になっているということから、一般的にはジョブ・カードを持って行く書類選考というのは通過をされていて、聞いたことをそのまま言えば、面接でもよほど変でない限りは採用につながっているというような、具体的にいい循環ができていているというふうにお聞きをしております。

お手元でございますものの後ろには、企業に対して行います案内ですとか申込書というものが付いておりますので、参考にごらんいただければと思います。

元の資料2-3の4ページのところに戻りまして、今、申し上げたようなジョブ・カードサポーター企業の開拓というものを進めていくということが1でございます。

2のところは、求職者に対するキャリア・コンサルティングの実施ということで、1つ目のところでハローワークにおいては、従前ジョブ・カードの対象訓練となっている受講希望者に対して優先的にジョブ・カードの交付をするというのは従前どおり実施をするということでありますけれども、一般求職者についても必要なものに対してはキャリア・コンサルティングを行ってジョブ・カードを交付するというので、人的体制の整備等を行っていくという旨を記載しております。

それから、職業訓練実施機関において公共職業訓練ですとか基金訓練についてもキャリア・コンサルティングを実施できる体制を整備していくということを記載しております。

3番のところは学生に対するキャリア・コンサルティングの普及ということでございますけれども、今、学校ではほとんど使われていない理由としては、これは文科省の方からも御指摘がありましたが、企業の採用面接では余り使われていないからだということ、それから、ジョブ・カード講習を受けたキャリア・コンサルタントが配置されていないといったような問題があったわけでございます。これについて、先ほど申し上げたような企業の採用面接で使われるような普及活動と合わせまして、キャリア教育の一環として活用できるような学生用のジョブ・カードを開発するというのを位置付けております。

それから、キャリア・カウンセラー等にジョブ・カード講習の受講を促進するというふうに書いてございます。これは経済対策等で、例えば大学などでは248校だったものを430校ということで倍増するというふうな方針を打ち出したわけでございますけれども、そういったキャリア・カウンセラーにジョブ・カード講習を受けていただけるようにしていくということを書いてございます。

4番目は、「実践キャリア・アップ制度と連携した普及」ということで2つ目の丸でございますけれども、キャリア・アップ制度を普及させていく中で、その制度によってレベル認定を受けた場合のジョブ・カードへの記載ですとかカードの活用方法についても、これは成長分野での労働移動を促すということもございますので、合わせて普及をしていってはどうかということに記載しております。

「キャリア・コンサルタントの養成・活用」でございますが、これについては先ほど申し上げましたように、養成ですとか評価等の仕組みの在り方について現在検討中ということでございますので、最終的な計画の中にはそれを踏まえた記述を入れてはどうかと考えております。

ジョブ・カード様式の見直しにつきましては、これは既に昨年の7月に簡略化しておりますけれども、先ほど申し上げたように学生用の様式の開発ですとか、あるいはキャリア・アップ制度の検討を踏まえた必要に応じた見直し。それから、先ほど申し上げましたようなジョブ・カードサポーター企業などでフィードバックをしていただくことになっておりますので、そういうものも踏まえて使い勝手の問題等があれば必要に応じた見直しをしていくことにしてはどうかということを記述しております。

6ページ目以降が「OJT等による実践的職業能力開発の推進」ということでございます。

最初のところに、意義を書いております。当初、始まったときの意義の重要性そのものは、我が国では基本的には企業に雇われてOJTでキャリア形成していくということが一般的ですので、正社員になれなくてもなれなかった方の職業能力形成機会に恵まれない方々に対する支援としての位置付けというのは引き続き重要であると考えております。

2つ目の丸のところ、これは小杉委員からの調査結果の御紹介もありましたし、商工会議所からも御発言がございましたけれども、実際に雇用型訓練の受講者の7割以上が正規雇用に結び付いているといったことですか、中小企業にとってはなかなか思うような人材が採用できなかった中小企業でも人が確保できるとか、これまで研修システムがなかったようなところがこの雇用型訓練などを通じて訓練カリキュラムをつくって検証システムの構築ができたといった実際の声をここに書かせていただいております。

ジョブ・カード修了者の目標数については、24年度までに40万人というものを維持するというところにいたしております。ただ、中身としましては対象を拡大いたしますので、その部分は対象を拡大してここに記述をさせていただきます。

ただ、いずれにしろ、新しい求職者支援制度における対象者数がどの程度になるのかというような実施状況を見ながら、25年度以降の目標については改めて設定することにはどうかと考えております。

あとは、個別の各訓練の促進ということでございます。先ほど申し上げたような1の(i)のところは、先ほど申し上げたように、現在の計画に記載されております事業主や事業主団体に対して適宜ヒアリング等を行って重点分野を検討して、今は都道府県別の地域推進計画に位置付けていただいておりますので、それは引き続き実施をするというような取組みも記述を、そこは引き続き位置付けをすることにいたしております。

(2)が新しく追加をします「公共職業訓練」、「基金訓練」の取組みについての記述でございます。

それから、2のところは「大学・専門学校等における職業能力形成に資するプログラムの開発・提供の促進」ということでございます。

1つ目の丸にありますように、これまで実施してきた成果についてはホームページ等で情報提供するという点についてはこれまでも御紹介があったところでありまして、言ってみれば実践型教育プログラムのエッセンスであった実地訓練ですとか実践的な講習を含むなど、地域社会や地元産業のニーズも踏まえた職業能力形成に資するプログラムの開発提供を促進するという点ですとか、履修証明の制度の改善・充実ということを記載しております。

それから、3番目のところで、実践的な職業訓練を実施したときにその評価をジョブ・カードに記載していただくということでございますので、これまで実施してきている「職業能力評価基準の整備」ということと合わせまして、(2)で実践キャリア・アップ制度の記述をいたしております。今は優先導入分野ということで3つの分野について現在、具体的な検討をしておりますけれども、今後は順次その対象を拡大していくということにいたしております。

それから、「ジョブ・カードの推進体制」のところでございますけれども、1のところは国が中心になってやっていくということと合わせまして、2つ目の丸であります。関係省庁の取組みと一体となって実施をしていくということで、今後具体的な普及活動をしていく上では産業界に対する協力の依頼なども重要かと思っておりますので、関係省庁で具体的に取り組む内容を記載したいと考えております。

それから、3番目のところはジョブ・カード運営本部の設置ということで、1つ目の丸のところはジョブ・カード運営本部の移管ということを書いてございます。

それから、3つ目のところで、「地域推進計画」につきまちは今回かなり位置付けが変わって全国計画も改訂されますので、必要に応じて計画を見直していただく必要があるかと思っております。

4のところは、ハローワークの取組みということでございます。3番目のところに書いてございま

すような一般求職者に対する取組みを書かせていただいております。

5番目が「ジョブ・カードセンター」ということですが、特にジョブ・カードセンターにおいては企業に対する働きかけのところが今後中心をお願いをしたいということで、普及サポーター企業の開拓ですとか、これまでも中心になって行っていたと思いますが、その中でも職業訓練に参加していただける企業の開拓、それからそういった企業に対する相談などをお願いしたいということで書いてございます。

6番目、7番目につきましてはこれまでと大きく変わっておりませんが、都道府県のところでも自らが実施する職業訓練につきましてはキャリア・コンサルティングの体制をとって実施していただくという趣旨を書かせていただいております。

最後には、先ほど申し上げた基金訓練ですとか求職者訓練などにおいてキャリア・コンサルティングができる体制を整備していただくという趣旨が書いてございます。基本的には資料の2-2にございますような項目立てに応じて現在の計画を見直しまして今、申し上げたような項目を位置付けてはどうかということでございます。以上でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。詳細な説明をいただきましたので、御議論をこの後していただきたいと思いますが、前回の協議会で宿題が出されておりました。1つはキャリア・コンサルタントの数の問題、そしてまた雇用能力開発機構の今後の引継ぎ先についてということでございましたので、この点について厚生労働省から御説明をお願いします。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） 厚生労働省でございます。今、御説明がございましたように、前回の会議で御指摘があった事項について2点ですけれども、この場を借りまして御説明させていただきたいと思っております。

まず1つは、前回、上原委員から、登録キャリア・コンサルタントの数だとか活用状況についてどうなのかという御質問がございましたので、これについてお手元に簡単なメモでございまして、資料3を用意してございます。資料3を御覧いただければと思うんですけれども、そもそも登録キャリア・コンサルタントというのはどういった考え方かという、キャリア・コンサルティング自体はこのジョブ・カード制度においていわゆるジョブ・カードは単なる履歴書とは違うという、その差別化を図る部分での一つの大きなポイントだというふうに私どもも考えております。先ほどの骨子案の中にも関連の記述はございましたけれども、そういった意味でこれは非常に重要な要素だと考えております。

したがって、その質を確保することが重要になってくるわけなので、実際にジョブ・カード制度の下でキャリア・コンサルティングをやっていただく方については、一定程度ジョブ・カードに関連する知識を持っていただくことが必要だと考えております。そういったことから、私どもなどが実施す

るジョブ・カード講習を受けて登録していただく方について、ジョブ・カード制度に基づくキャリア・コンサルタントをやっていただくという制度にしているといったところが登録キャリア・コンサルタント制度の趣旨でございます。

ただ、問題はだれがそのジョブ・カード講習の受講要件を満たすかということでございます。一定のバックグラウンドがないと、ジョブ・カード講習を受けただけでは不十分でございます。そういったことで真ん中の方に丸印が書いてありまして、「ジョブ・カード講習の受講要件」ということで3つ要件が並んでおります。このうちどれかに該当する方にジョブ・カード講習を受けていただくということで、そもそも資格としてキャリア・コンサルタントの資格を既に保有しておられる方。

それから、それに限定してしまいますとかなり分母が小さくなり過ぎますので、それに限らずこれまでお仕事上、一定の例えば人事、労務等、キャリアに関する経験を積まれた方。

あるいは、現に例えば職業相談業務に一定期間携わっておられる方といったことも含めて、ジョブ・カード講習を受けていただければ登録キャリア・コンサルタントとして御活躍できるという仕組みにしております。その結果、今年の1月末現在の数でございますけれども、約 21,000 人、キャリア・コンサルタントの方に登録していただいております。

ただ、この 21,000 人の方々、恐らく一人ひとりによって実際の御活躍というか、御活動の状況というのは違うと思うんですけれども、その辺の個別具体の活動状況については、すみませんが、十分把握できていないというのが現状でございます。

ただ、いずれにしても、今後ジョブ・カード制度の範囲を拡充するといったこともございまして、やはりジョブ・カード講習の実施体制をきちんと確保するといったことが重要でございます。特に基金訓練など、民間の教育訓練機関の役割というのもますますこれから大きくなるかと思っておりますので、そういった民間の教育訓練機関の方々がジョブ・カードのためのキャリア・コンサルティングをきちんとやっていただけるように、あるいはそういったことで御不便をおかけしないようにという観点から、ジョブ・カード講習の受講枠を平成 22 年度途中においても拡大いたしましたし、平成 23 年度についても更にそれを拡充するというふうなことで考えております。

それからもう一つ、単に量的に拡大するだけではなくて、やはり質的にきちんと質を整えるといったことも重要でございます。そういった意味から、キャリア・コンサルタントの制度自体、今、検討を進めておりますけれども、そういった中でも質の確保といった観点からいろいろと今、検討を進めておりますし、例えばキャリア・コンサルタントの養成の過程において、ジョブ・カードに関する知識をそもそも標準裝備的に埋め込むようなこともあっていいのではないかといたことも含めて今、検討しているところでございます。

このような形でキャリア・コンサルティングを充実していきたいと思っておりますし、皆様方の御

協力もよろしくお願ひしたいと思っております。これが1点目でございます。

それから、2点目の雇用能力開発機構の廃止後の審査体制について早く教えてほしいというふうなことを宮城委員から前回御指摘がございました。これも本当に途中経過の御報告なのですけれども、機構廃止法案の状況についての御報告になってしまうのですが、前回の去年の秋の国会においては衆議院の厚生労働委員会まではクリアしたんですが、参議院の厚生労働委員会で御審議いただく直前でストップしてしましまして継続審査ということになっております。通常国会は今、始まっておりますけれども、現時点において参議院でいつ御審議いただくかといったことについて、日程が現時点ではまだ立っていない状況でございます。

私どもとしてもその辺の国会での審議の状況等を見つつ、できるだけ早い時期に今後の廃止後の審査体制についてきちんとお知らせしたいと思っておりますので、いましばらく御猶予いただければと思います。以上でございます。

○樋口会長 それでは、御議論に入っていたきたいと思いますのですが、先ほど御説明いただきましたように今、提示されました骨子案は、従来の旧の「全国推進基本計画」と大分様相が変わってきているかと思ひます。仕分けの指摘も受け、また雇用戦略対話、あるいは「新成長戦略」等々におけるこのジョブ・カードの扱いということも考慮しながら事務局でこういった案を提出していただきましたが、これについて皆様から忌憚のない御意見を、特に専門家として実践をなさっている立場から御指摘をいただきたいと思ひます。

具体的な記述、詳細については次回以降御議論いただくことにしまして、本日はここに出ております項目等々につきまして、不足部分をもっと追加した方がいいというようなところとか、あるいはこれはおかしいというようなところにつきまして、少なくとも本日御提言をいただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

では、小杉委員どうぞ。

○小杉委員 それでは、最初に発言させていただきます。

ひとつ認識として、これまでの経緯の認識としてもうちよつと深い方がいいのではないかと思ひるのは、職業能力証明のツールという位置づけです。やはり従来のもののある意味では問題点でもあると思ひますが、実は2つのものが混在した位置づけだったと思ひんです。1つは、能力評価基準等を用いた社会的に横断的な能力の基準であるという意味での証明ですね。以前、雇用型訓練というところにかなり重きをおいて書いていたりしたのは、その部分の重さだと思ひんです。

それは実はその一部で、もう一方ではキャリア・コンサルティングを通して能力の棚卸しをして、個人が自分のキャリアに自覚的になる。そういう中できちんと能力を書き込むと言ひますか、これまでの経験をきちんと書き込むというような意味での証明ですね。この2つのものが、これまでの証明

ツールという言葉の中に両方混在した状態があったのではないかと思います。

今回の整理というのは、この2つを切り分けたということが多分、大きいのではないと思うので、そのことを意識して書き込む必要があるのではないかと思います。

まず最初の方の部分は、むしろ一方で新しい政府の中で実践キャリア・アップ制度というような形で社会的に能力を評価する、横断的な仕組みみたいなものが議論されている、そこの関連の中である意味では伸ばしていかなければならない部分ですので、これまでの経緯の中にそういう新しい方向ですね。

これまでジョブ・カードの中に混在していたある部分というのは、むしろ政府の中で強化されて、そちらはそちらできちんと議論されているんだ。そういう関連の中で、能力評価基準を用いた評価という部分はこれから伸ばしていかなければならないというような議論があるのではないかと思います。だからこそ、かつて非正規から正規へということにウエートを置いていたのは、横断的な市場をつくるということを想定してこの辺にウエートがあったのですが、今度はこれが後退したということは、ある意味では1つの能力基準というような部分はほかの制度との絡みの中でちょっと後退して、もう一つの方の個人のキャリアを個人が自覚的になって、それをきちんと証明するという意味での能力証明ツールの部分が、今回はかなりウエートが移ったのかなというふうな認識を持ちました。

そのことは、もう少しわかりやすくした方が受けやすくなるのではないかと。能力評価基準の中ではなくて、証明ツールとしてのむしろキャリア・コンサルティングを通じて個人が自覚的になるのと、それからこれまでの経歴を客観的に記述するという部分について今回は大きくなったと思うんですが、その部分を書くとしたらやはりその能力証明ツールだけを前面に出すというよりは、コンサルティングの意義というような部分にもうちょっとウエートを置いて、見出し的に出していく方がいいのではないかと。

そういうことをすることによって、今回その対象が広がったり、学生さんを相手にするという方向に対してすごく整合的になり得ると思うんです。広げなければならないということを前提にしてなんですが、そういう基金訓練とか、公共訓練とか、そういうところでこれを使っていくとやはりコンサルティングということのウエートが非常に大きくなって、実はその基金訓練にこのコンサルティングを入れることで、私は一方で問題になっています基金訓練のフリーライダー問題とか、そういうことに対しての一つの防波堤になると思うんです。個人に対してきちんとフォローしていくという事業をどう築けるかという役割があるので、そういう役割なども含めて基金訓練というようなものに導入していくというプロセスの中では、コンサルティングの意義というものをもうちょっと前面に出す必要があるのではないかと。

それを前面に出す、あるいは学校の中でも実はコンサルティングと言いますか、キャリア相談、キ

キャリア・カウンセリングは非常に重要な柱になっておりまして、そこに取り込むことがしやすくなる。この証明ツールというのは、証明ツールであると同時にコンサルティングのところが大変重要で、この相談の部分で個人を動機付けていくというような要素をもうちょっと前面に出すと、100万人だの何人だのという数に対しては対処しやすくなるのではないかと思います。以上です。

○樋口会長 ありがとうございます。ジョブ・カードの証明ツールというところについて、もう少しほかのと言いますか、このジョブ・カードを使うことによるメリット、キャリア・コンサルタントとかというところと合わせて、セットとしての記述にしてほしいということですか。

○内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当） 確かに、御指摘のように職業能力証明ツールと言いますと、何か訓練を終わった後にその評価を書き込むという印象が強くなって、ここで言っているのは社会インフラとしてこの様式を定着させていくということですので、確かに職業能力の証明ツールとだけ書くと委員が御指摘のようなキャリア・コンサルティングの重要性というものが見出しからは十分わからないということも御指摘のとおりかと思っておりますので、見出しも含めてそこは十分検討させていただきたいと思っております。

○樋口会長 それでは、大久保さんどうぞ。

○大久保委員 私は、今の資料2-3の骨子の全体を拝見していく中でやはり気になるのは、学生に対する普及の余りストーリーがあまりできていないことです。大学に聞くと、ジョブ・カードは大学は関係ないんだというふうにはっきりと言い切る人たちが大変多いんです。

それは、どういう誤解に基づいているのか。大学生が就職するときはエントリーシートというものが大変普及、定着をしているわけで、いかにこのエントリーシートを磨き上げて応募させるかというところにほとんどのエネルギーを傾けているわけです。大学では、このエントリーシートの書き方をアドバイスしたりすることも含めてやっていたりするので、エントリーシートの代替機能であるかのようなジョブ・カードは要らないという話になるわけです。

もともとエントリーシートの代わりのものでつくりたかったのかと言うと、そうではないので、学生にとってのジョブ・カードというのはどういう場面のときに登場してくるものなのかということをもう少しきちんと定義した方がいいんじゃないかと思っているんです。

1つは、インターンシップとジョブ・カードの関係はどうするのかをもう少しはっきりしたい。インターンシップは今後ますます重要な職業教育、キャリア教育のための機会になっていくと思うんですけども、インターンシップが終わったときにそれをアフター、振り返りを含めてジョブ・カードをうまく活用していくというのは、もともとたしか旧計画のものにもインターンシップという言葉がわざわざ書いてあるように、そういうことが考えられていたのではないかと思います。

それから2つ目には、今の学卒者はなかなか就職内定率が低くて困っているわけですが、そ

ういう人たちが卒業し、引き続き、就職ができない状態で就職活動を継続しますというときに、実はエントリーシートでエントリーするわけですが、次に面接を受けるときにどうやって自分をPRするかというときのサブツールとしてジョブ・カードみたいなもので、具体的にどのような学習を追加的に行ってきたのかとか、こういうカリキュラムを受けたんだよとか、そういうことをアピールするための材料として使っていく。

どうしても現役の学生に比べると、既卒の学生は就職ではハンディキャップを負うことになりまので、それをカバーするためにもいろいろな自分をアピールする手段を持っていかなければいけないと思うんですね。そういうときに、ジョブ・カードがうまく使われていくといいなと思うところがあります。

それから、これはキャリア段位制度の方で議論していることなんですけれども、例えば今、6次産業化人材というものを議論しているんですが、あれのレベル1というのは農業高校とか水産高校でやるカリキュラムとある程度相当しているんですね。そういうところの内容を、例えばこういう実習も含めてやったということをジョブ・カードに書いて就職先の方に使っていく。あるいは、それを就職する前に、場合によってはキャリア段位の認定のときにこのジョブ・カードというものを紹介させて、そこでしっかりとキャリア・コンサルタントの下に確かですよということが書かれていれば、それをもって認証に結び付けていくというようなことがあるのではないかと考えています。

これは高校だけではなくて大学とか専門学校、高校を連携させた知識のコンソーシアムでやっているところもあって、そういうところのカリキュラムを受けた場合についてはこれをキャリア・アップで証明ツールとして使っていく。今の大学は履修証明を出すという手段ぐらいしかなくて、一時期、地域資格みたいなものに向いていたんですが、なかなか制度をつくるのが大変で、それをキャリア段位制度にうまく使っていこうというときのつなぎとして、このジョブ・カードがうまく使えるのではないかと考えます。

それから、短大などはもっと活用の道筋が私はあるのではないかと考えていて、短大には短大独自の使い方があるんじゃないかと思えますので、検討していただきたいということも含めて思っております。

もう一つは文部科学省さんに質問なのですが、海外の例えばイギリスの大学などをこの間、詳細に見てみたら、就職するときとか、活動するときとか、インターンシップに行くときに、例えば1年ごとに成績証明が発行できるようになっていて、例えば大学の2年間の成績証明をダウンロードしてそれを添付して応募するみたいな感じになっているんですけれども、学校の成績を伝えるときに例えばジョブ・カードに書き込むみたいなことはできないかと考えています。

今、採用選考のときに大学の成績というのは事前にはほとんど使われていなくて、形式的に後から

出すだけになっているものが多いと思うんですけども、ちょっとこれは離れてしまうんですが、そういうものも一つのある意味の学習能力証明の一連なので、そういう成績証明とうまく連動が取れないのかとか、考えればいろいろな切り口が学生向けのところであるはずですが。

そうすると、では既存のエントリーシートにはカバーされていない書式としてどういう組合せの書式がジョブ・カードであればいいのか。大学生向けの書式というのは、ちょっとオリジナルにもう少し工夫してもいいんじゃないかという感じがしております、学生に対するジョブ・カード様式の開発のところとか普及のところは余り毎回進化がないので、じっくりお考えをいただきたい。

○樋口会長 まず内閣府の方から、今の点についてお願いします。

○内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当） 御指摘を踏まえて、具体的にどういう場面で活用できるのかということについては文科省とも相談の上、どのような書き込みができるか検討させていただきたいと思います。

今のお手元の参考資料2の中にも18ページのところで、先ほど大久保委員がおっしゃった記述、インターンのところですが、これまで様式のツールとしての普及というところが非常に弱かったわけでありまして、これはまだ具体的に始まっていなかったということもあると思うんですが、例えばこんな活用方法は考えられますよということで、18ページの（1）の①で今、大久保委員が御指摘になった在学中のインターンシップとかアルバイト歴を整理して活用するというのも考えられるのではないかと記述がありますけれども、あくまでも例示にとどまっていた記述が弱かったということはあるかと思えます。

○樋口座長 実践型教育プログラムが平成22年度で終了して、これで終わりですということではなく、その後はむしろジョブ・プログラムの修了者の数値目標は40万人というようなことについては継続、持続していくということでございますので、新たな取組みも含めてやはり検討していかなければいけないだろうと思いますが、文科省は今、御指摘のありました点についてどうお考えでしょうか。

○文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官 文部科学省生涯学習総括官の作花でございます。

大久保委員の御指摘のとおり、大学あるいは専門学校の方々の認識は、ジョブ・カードに対する必要性というものをそれほど感じていないといった御意見を私どもも聞いております。この会議の開催前に、悉皆調査ではありませんが、特に専門学校の関係者の方々にお聞きすると、やはり今の状況では学生にジョブ・カードを使わせるメリットというものを感じていないとか、企業側が採用選考の判断基準としてジョブ・カードを活用してくれないと、学校側でもそれを使うよう学生に指導することはおおよそ考えられないとか、あるいは学校独自の、例えば推薦制度等で就職システムをつくっているため、今更そういうものは必要ないと感じているとか、そういったかなり否定的な御意見をいただいております。

また、ジョブ・カード講習についても、これから恐らく関係省庁の方で枠を広げていただけるのだと思いますが、日数や時間、場所、定員が限定されているために、なかなか受講の機会に恵まれないという問題も現実としてあります。大学の場合はまだある程度の人数が確保されているかもしれませんが、専門学校の場合はかなり少ない人数で学校経営をしているものですから、条件がぴったり合わないと受講する機会が失われてしまうといったこと学校におけるジョブ・カード活用に関する問題点として提示されているところでございます。

そういった点を踏まえながらこれから考えなければいけないのですが、新しい基本計画において示されている学生用のジョブ・カードの開発ということが学校側にとって、あるいは学生側にとって有効であるならば、文部科学省としてもしかるべき協力をする用意はあるのですが、ただいま大久保委員からもおっしゃったように、企業によって求める情報が違うのでしょうかけれども、現在の学生の就職活動というとやはりエントリーシートを中心に回っていて、学生としてもできるだけ自分の職業能力をアピールすることを書き込むということをやっているはずなんです。実は、私の子どもも最近エントリーシートで頑張って就職したんですけども、その実態を間近に見ていると、かなり自分をアピールすることを書けるようになってきているわけです。

それに加えて、では学生用ジョブ・カード様式というものにどういったプラスアルファの機能を持たせるかということとは相当知恵を出さないと、やはり使われないものになってしまう。そうすると、また政府は使われないものをつくってしまったといった厳しい評価を受けることになる可能性が極めて高いわけですね。

ですから、実際にどういうものをつくれれば学生にとって、あるいは企業にとって有効なフォーマットなのかということをやはり十分詰めた上で、その実施に取り組んでいかなければならないだろうと思います。

それから、学校の成績をジョブ・カードに書けるか書けないかはジョブ・カード様式を決定する官庁がジョブ・カードに成績を書いているというのであれば、学校側としてその成績証明を出すということは特に何か問題があるというわけではないと思いますが、成績証明以外のもので学生にとってジョブ・カード様式にエントリーシート以上の有効性を持たせることができるのかということは慎重に検討する必要があるのではないかと、現在、考えております。

○樋口会長 大久保さん、何かございますか。

○大久保委員 状況は全く私も同じ理解をしております。ジョブ・カードというものが非常に瞬間的に使われるものなのか、あるいは継続的にその人のキャリアを記述しながら、節目、節目で使っていくようなものにしていくのかという発想でもあると思っていて、やはりジョブ・カード様式が有効なものとして社会のインフラとして定着していくためには、最初の就職のときは大事なタイミングで

す。

ですから、状況を理解した上で申し上げるんですけども、そこはちょっと知恵を使っただけで、学生向けに何かできることはないのかということをは是非内閣府や現場とともにお考えをいただきたいと思いました。

○宮城委員 今の問題に絡んでなんですけれども、今回、ジョブ・カード制度の全体の基本方針は、大きく言えば、雨降って地固まるということで、私は非常にいい方向に改善されているかと思います。

その改善されている中で、商工会議所が今回担うのは、採用の段階でのジョブ・カードの普及。これは、資料2-3に書いてありますが、ジョブ・カード普及サポーター企業というのを全国に、特に中小企業を中心に進めていこうということ。エントリーシートの話が出ていますけれども、大企業はそうやってやります。

それは万単位でくるので、エントリーシートをコンピューターで処理しないといけないという問題ですが、大学生も最初は大企業にエントリーシートでアプライ（応募）しますけれども、大卒であるとか専門校生、あるいは高校生も、就職先がすべて大企業に決まるわけではないので、十数万は大企業以外のところに実は就職が決まる。正確な数字は不明ですけども、10万を超える学生、大学生、新卒者もそういうシステムではないところで就職が決まっていくということになります。

正直申し上げますと、中小企業の場合の採用というのは多分、履歴書以外は余りツールとして持っていないかと思います。したがって、今回、商工会議所はこのジョブ・カード普及サポーター企業の開拓で、ジョブ・カードをそういうふうに使いたいと思っています。そうすると、実際に起こることを考えると、大卒であってもジョブ・カードというもので採用に向かうということは、現に生じ得ると私は思っています。

したがって、大企業に1人の学生が100社やるときのエントリーシートの話と、実はその闘いが終わった後の話なのかもしれないですけども、中堅・中小企業に行く。エントリーシートで出せるというか、そういう形でいろいろなナビを使ってやる企業ばかりではないのが全国津々浦々にあります。したがって、私は今回、制度を変えて採用のところ、この9ページのジョブ・カードセンターのところで、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と書いてありますが、これは万の単位で開拓をしていかないといけないと思っています。

その意味では、私はもう少し大久保委員の言う、学生におけるジョブ・カードの話を、文部科学省さんでも現実にそれが活用されるんだと、今回、この全国推進基本計画はそれの第一歩なので、過去よりも本年度からのことを考えて検討していただけないだろうかということでございます。これが今の議論の1つでありますので、もう少し学生のジョブ・カードへの書き込みがあってもいいかと思えます。

それから、すみませんが、ちょっとほかの点も申し上げます。ジョブ・カードセンターでのジョブ・カード普及サポーター企業の開拓なんですけれども、私どもとしては、新しい業務でございます。これはこれで力を尽くしたいとは思っているのですが、依然として大事なのは、やはり職業訓練だと思っています。中小企業で最初に正規雇用をする、あるいは学生を雇うことについては、ものすごい躊躇があります。それは、この人がものになるにはどのぐらいかかるのだろうか、やはり即戦力を必要としていますので、その意味では今回、職業訓練を経て中小企業に採用していく。あるいは、職業能力があるということをジョブ・カードを使って確認をした上で採用するというのは大きいと思います。その意味で、職業訓練として非正規の方を正規雇用につなげる有期実習型訓練は、我々は引き続き注力したいと思っています。その意味で、文章的に言うと採用面接等なので、面接だけではなくて職業訓練もやりたいと思っています。

また、先ほどの小杉委員の意見と同じですけれども、やはりキャリア形成の手段としての証明だけではなくて、キャリア形成をするときのジョブ・カードの役割ということで、我々も実践の場では2つ、証明だけでなく、その能力を高めるという意味でのジョブ・カードの活用というのは引き続きやっていきたいと思っています。そういう意味では、そういう記述にさせていただける方がありがたいと思います。

それで、この全国推進基本計画とはちょっと外れてしまうんですけれども、実はこれは後で厚生労働省さんに要請をしようかと思っていますが、職業訓練をやる場合の中小企業で申請書類の問題とかは相変わらず根強くあります。これは、全国推進基本計画に書くような話ではないのですけれども、職業訓練をすると助成金が出るのですが、かなり支給が遅れるというような問題もあるので、こういう現実的な問題も解決していただけると、ジョブ・カードの普及というか、まさにジョブ・カードだけではなくて、中小企業における職業訓練というものの価値が最近やっとわかり始めたのかなと思います。

それから、訓練をすれば非正規から正規に変わり得るんだということも中小企業は覚え始めましたので、是非、申請とかというところでトラブルが起らないようにと思っています。

それからもう1つ、ジョブ・カードの推進体制のところでございます。ジョブ・カード運営本部は非常に改善をされて、私どもはもろ手を上げて賛成な分野でございます。正直に言うと、ハローワークは誘導とかよりももうちょっとはっきり書いてほしいなど、6,800社強の企業が職業訓練計画をジョブ・カードの関係で認定されたんですけれども、募集段階で人が来ないので、せっかく職業訓練計画が認定された企業で辞めてしまったというのが年間1,600社強にのぼっていますので、非常にもったいないと思います。ハローワークからうまく人がいくと非常にうまくいくので、この運営本部は、ジョブ・カードをうまく働かせていくためにいろいろな機関が連携をしないといけない。その機関そ

れぞれが自らの役目というものをきちんと理解をして、果たすべき役目を果たしてもらおう。そうするといろいろなことがうまく回って行って、ジョブ・カードの数の話もどんどん進んでいくかと思っていますので、そういう点も含めてお願いをしたいと思っています。以上です。

○樋口会長 詳細な点まで入ってきましたが、秋葉さんも多分、一言あるのではないかと思います。

○秋葉委員 骨子が出まして、大分整理されて整備されたなという気はいたしております。

そういう意味で評価したいと思っています。能力証明のツールとしてかなりキャリア・コンサルタントに期待したいという書き方ですが、実態をお話ししますと、キャリア・コンサルタントをちゃんとやろうとするとどうなるのかということについてお話ししたいと思います。この間聞いたのですが、訓練生が書いてきたものを見ていろいろコンサルテーションすると約2時間かかるというんですね。それをもう一度書いてもらっちゃいと言って、また持ってきて1時間かかる。そういう意味では相当時間をかけなければいけないものだし、そこは非常に大事だという気がします。

ちなみに、大学の先生がちょうどいまして、エントリーシートに1時間かかるということでした。そういう意味で、本当に登録キャリアコンでいいのかどうかということがあって、将来的にはやはりキャリア・コンサルタントをちゃんと、カウンセラーまではいかなくてもかなりのレベルのある人がいないといけないのではないかという気がしています。差し当たってはこういう形でしかないのかもしれないかもしれませんが、そこは是非とも書き込んでいただきたいと思っています。

あとは、そういう意味での能力評価というのは大変難しい問題が多分出てくるとと思っています。教育の世界でも成績というのはその学校の先生が適当にとは言いませんけれども、ある考えの下でつけているわけで、それがオーソライズされているとは必ずしも限らないわけです。

公共訓練、委託訓練、基金訓練でも能力評価は余りしていません。やったか、やらないかというところだけが非常に大事なことになってしまっていて、例えばハローワークから訓練生が送られてくるわけですが、そこでも能力を見ていませんので、脱落者も出てきている。訓練を実施している方はたまらないです。それで収入の元は1人ずつ削られるわけですから。また訓練を終了するときも、どういうものを受けたかというだけなんですね。どういうレベルで行ったのかということは全くやっていないという不思議な制度になっています。

恐らくそれを補完しているのが民間の検定試験ということで、いろいろ能力検定試験があるんですけども、これも物によって合格率に非常にばらつきがある。人間の能力はそんなに変わらないはずなのに、合格率に乱高下があるわけで、そういうのもどうやって整理していくのかという問題が出てくるんだろうと思っています。

どちらにしても、その能力評価をやるときには単に受けましたねというだけではだめなので、何らかの資質を持っているということをどうやってそのキャリアコンが書き込んでいくのか。そういう意味

で、キャリアコンの要するに資質を向上させ、どうやって維持させるのか、今後の問題だろうと思って
います。そういうことをもう少し書き加えるといいなという気はしています。

どちらにしても、今すぐはとて無理な話で、将来に対して継続的にやるべきという気がしていま
すので、その辺をお願いしたいと思います。以上です。

○樋口会長 教育の場におけるジョブ・カードの活用について検討という大久保委員からの御指摘で、
中小企業でも必要だというお話がございましたが、学生の立場の声というのを私ども身近にいてよく
聞くわけですね。

大企業を応募する。50社、100社というエントリーシートを書くわけですが、それに膨大な時間
を費やしている。しかも、かなり個別の企業で志望理由であるとか、そういったものについてはそれ
ぞれの企業にとって重要であります。共通の項目が非常に多い。そこについて非常にペーストがう
まくなりましたという話を学生の方から聞くことがあるわけです。

それを考えると、やはり市場インフラと言いますか、社会インフラとしてのこの役割というもの片
方であるんじゃないか。カスタマイズするというのも、それぞれの企業に対してエントリーシート
というものもあるとは思いますが、社会としての共通基盤になるような部分というのがかなり求めら
れる能力であるとか、体験であるとか、あるいは訓練ですね。そういったところにあるような気がし
て、これはやはり組み合わせて考えていく。エントリーシートだけでもだめでしょうし、ジョブ・カ
ードだけでもだめで、個別企業のニーズと個々の学生のニーズといったものを組み合わせていくよ
うなことが可能ではないかと思うんですが、そういった点も是非御検討いただければと思います。いか
がでしょうか。

○内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当） 今、秋葉委員が御指摘になったようなことというの
は、従前の計画の中でも4ページから5ページのところに職業能力形成プログラムを普及させていく
ということで、やった、やらないということだけですとやはり受けただけではおっしゃったようにだ
めで、具体的にどんなことができるのかということで、取組みとしてはこれまで厚生労働省の方で職
業能力評価基準というのを、そこに書いてございますように業種をたくさん拡大していくとか、モデ
ル評価シートというものをつくって、それに基づいて今もジョブ・カードの様式で職業訓練が終わっ
た後にA、B、C評価というのを付けられるような形でやってきたわけでありましてけれども、まさ
におっしゃるような意味での職業能力評価基準の職業能力の共通言語化みたいなことが評価をする
という意味では非常に大事だと思いますし、新しい実践キャリア・アップ制度というのもその成長分野
における能力評価の共通言語化をしていくというのが一つの意義だと思っておりますので、御指摘の
ようなことも記述するように、充実するようにしたいと思います。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） 厚生労働省でございますが、今、宮城委員、秋

葉委員からそれぞれ御指摘いただきまして、いずれもきちんと取り組んでいただける、御協力いただけるということを前提の御意見で、非常に私どももありがたいと思っています。

幾つか、御指摘の点に関連してちょっと申し上げたいと思うんですけれども、1つは宮城委員の方から申請手続等々、その手続面に関する助成金等の話がありました。これについては、その手続だとか審査に一定の時間はどうしてもかかってしまうんですけれども、そうは言ってもやはり現場が混乱したり、非常に円滑な現場のあれを損ねるといったことになるのも、そこまで御迷惑をかけるというのも非常に申し訳ないことだと思いますので、この4月から一定の手続の簡素化等も現にやろうとは思っていますけれども、今後とも現場の混乱ができるだけでなく、あるいは円滑に進むようにという観点から、私どもとしても御指摘を踏まえて努力いたしたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

それから、ハローワークとの連携というのも御指摘のとおりとても重要な課題だと思っています。本当に今、御指摘いただいたように、せっかくプログラムを開発していただいても、それがハローワークを介して実際にその活用に結びつかないといったこともとても残念な話だと思いますので、これでもできるだけその求職者というか、そういった方々に的確にその情報を提供できるような、例えば端末の検索のシステムを変えとか、いろいろと努力しているところでございますけれども、今後ともそういったことは続けていきたいと思っております。

また、本当に御指摘いただいたように、今回は運営協議会といった場が県ごとにきちんと労働局を中心にできて、そこに移管されて、センターも参加いただけるというふうな枠組みにしておりますので、是非その枠組みを御活用いただいて、恐らくそういった状況というのは地域ごとにかなり異なっていると思いますので、地域ごとにそういった協議会の場でどんどんそういった御発言なり、御意見をさせていただいて、それぞれ連携を進めていただければ大変ありがたいと思います。

それから、秋葉委員の御指摘でございますけれども、確かにキャリア・コンサルタントをきちんとやると、私どもも機構のセンターだとかハローワークとかに聞きますところ、キャリア・コンサルタントも一定の質を確保しようとするとも1回では済まないことが多くて、2回ぐらいのことが多くて、トータルするとやはり2時間とか3時間とかかかってしまう。本当にきちんとやろうとするとそれぐらいかかるということのようでございます。そういったことで、キャリア・コンサルタントの量を確保するのみならず、その質を確保するという観点からいろいろと皆様方の御意見もいただきながら考えていく必要があると思っています。

それから、基金訓練等、今回能力形成プログラムの範囲を拡大して、そういったことにも視野を広げるといことで案を打ち出ささせていただいております。確かに基金訓練も、単にそれこそ履修証明だけということではなくて、やはり一定の評価といったこともとても重要なポイントになってこよう

かと思えますので、その評価ということになると、民間の実施機関の皆様方には逆に一定の御負担をおかけすることにもなるかと思えますけれども、ひとつ意見交換させていただいてそういった評価についても考えていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○樋口会長 片岡委員、西原委員ということで、片岡委員からどうぞ。

○片岡委員 大学のところは1つなんですけれども、新卒採用が例えば今は70%を切っているような状態で、それが例えば景気がよくなったら上がるのか。上がらない可能性が高い。なぜならば、一般職と言われるような、あるいは事務職と言われるような人たちというのは、企業としては代替策があるわけですね。ですから、新卒採用が景気がよくなったら上がるでしょうということはありません。

むしろそういうプロフェッショナルとしての仕事というのを学生の時代からどういうふうに変えていくか、あるいはそれに対してどうコンサルティングしていくかということが重要で、その1つの機能は大学の中にあると思ひますけれども、そうではないところでの支援ですね。あるいは、学生にとっての意識の持たせ方を変えていく。そういうキャリアプランを持っていくための一つのツールとしてのジョブ・カードということがやはり考えられてしかるべきだと思ひます。

というのは、景気の変動によってこれは変わらないと思ひます。もう世の中が変わっているということをやはり関係する皆さんが十分認識して、その一つのツールとしてこのジョブ・カードというものをとらえ直すということが重要だと思ひます。

もう一方で、ではその新卒採用を阻んでいると言ひ過ぎですけれども、コンペティターはどれか。そうすると、例えばアウトソーシングだとか、そういうふうな言葉で言われている、その後ろには派遣の方々がいらっしゃると思ひます。そういう人たちは、ある意味では専門力を磨きつつあるわけですね。でも、それがはっきりと証明できなかつたりする。そういうところから派遣のままであったり、なかなか非正規から正規にいけないところがある。

そういったところにも、このジョブ・カードというのはやはり使えるわけですね。要するに、いろいろなポジションの人たちがいます。それが必ずしもちゃんとしたキャリアに乗っていません。それに乗っていく、あるいは例えば学生の人々が今年だめでした。そうすると、何か働きながら次にまた正社員になりたいと思ひてチャレンジしていく。そういったところにジョブ・カード、あるいはその仕組みですね。コンサルタントを含めた仕組みというものが支援をしていくというふうな、全体のキャリア形成の中で仕事あるいはプロフェッションということを考えて上での動かし方ということができると、ジョブ・カードというものの位置づけはよりはっきりしてくるのではないかと思ひます。

ただ、そのための認識としては、やはり労働環境と言ひますか、あるいは雇用環境が大きく変わってきているということをもう一度踏まえて書き起こすということがあった方がいいのではないかと

思います。

○樋口会長 では、西原委員どうぞ。

○西原委員 今までのそれぞれの委員からの御発言に共通する部分もあろうかと思うのですが、このジョブ・カードを通じて、いわゆる職業能力証明のツールを活用しながら採用促進を図っていくという役割が短期的にも非常に期待されている部分があります。

これについてはしっかりやらなければいけないのですが、同時にここで得ている社会インフラという意味ですね、今の片岡委員との関係もそうなのですが、その社会インフラの意味というのがツールだけの問題ではなくて、これは「新成長戦略」の中でもいわゆる基盤としての雇用・人材戦略、これから日本においてその人材力を集積し、高めていくということがいかに大事なのか。

それから、産業構造がさまざまに変化する中で、チャンスだけではなくてさまざまなリスクが出ていて、それに対応するようなそのためのツールだからこそ社会的基盤なんだという意義ですね。それが出てくる部分もあるんですが、そのことを改めて強調する形でこのジョブ・カードの意義なり、その定義なりというところの位置づけを強化した方が、社会的なさまざまなアピールという部分も含めて強化されるのではないかとつくづく思っております。その点については、是非御検討いただきたい。

それから、懸念を2点申し上げます。先ほども出たのですが、私はさまざまなサポーター企業をと、これは大事なことだと思うのですが、同時に特に中小企業に対するいわゆるサポート支援の部分ですね。これは労働組合サイドの方からもさまざまな声が上がっておりまして、特に雇用型訓練も含めてさまざまな手間もかかるし、正直申し上げてさまざまな対応が必要になってくる。その際のソフト面での、先ほど来も出ていました、いろいろな申請上、書類上、あるいはさまざまなツールとしてのサポートと同時に、やはりその支援措置と言いますか、いわゆる賃金助成も含めたさまざまな助成措置でインセンティブ的な面を高めていかないと、なかなか中小企業におけるの参画というのが正直厳しい部分もあるのではないかと。これについては当然、予算上の観点等々もあろうかと思いますが、そのことの重要性というのはこの計画の中で指摘しておくべきではないかということが1点です。

もう一つは、今回は一般求職者の部分を含めて、いわゆるハローワークの役割が非常に強化される。この中で今のハローワークの業務の実態を見てみると、今の体制と今の業務量の中で本当にこれはやり切れるのかなと正直、非常に不安です。ですから、この辺については当然その対応力強化も含めた何らかの対応というものが並行して進めていかないと、全部やれるかどうかは別にして、いわゆるその機関との連携、例えばNPOとの連携も含めて、外部のリソースもどういう形で活用できるのか。そういうことも含めてその対応力を、一般求職者の部分までこれはいく話になりますので、そこはやはり留意しておく必要があるかと思っております。

それから最後に1点、これは質問なのですが、5ページに大学等に配置されているキャリ

ア・カウンセラーとありまして、ここでは実はキャリア・カウンセラーというような言い方をされている。いわゆるキャリア・コンサルタントとキャリア・カウンセラーとの関係ですね。この辺はどういう形で定義づけられているのか。ここについては質問として、一度その定義的な面も含めて確認させていただければと思います。

○樋口会長 最後の点は御質問でしたので、お願いします。

○内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当） キャリア・カウンセラーというのは基本的にはこれまで文科省の方で実施されている一定の補助事業がございまして、それ自体はメニュー的な補助事業だというふうに認識しておりますが、その中で大学ですとか高校に配置される方をキャリア・カウンセラーと呼んできたということだと思っております。

それは先ほども申しましたけれども、その補助事業の対象としては 280 とかというのが昨年、経済対策などで四百数十まで対象拡大はしておりますので、キャリア・コンサルタントというものについても、これは補足していただければと思いますけれども、国家資格として何かカリキュラムが決まっているということではなくて、それぞれ養成課程が決まっていることかと思っております。それぞれの養成課程というのは幾つかの課程がいろいろな団体があって用意されていて、それを一般的にキャリア・コンサルティングをやっている方々をキャリア・コンサルタントと呼んでいる。それで、ジョブ・カード講習が終わった方を登録キャリア・コンサルタントと呼んでいるというふうに認識しております。

○樋口会長 厚労省、このところは制度的な話がありますが、いかがですか。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） キャリア・コンサルタントについては今、神田審議官から御説明があったように幾つかの制度に乗っております。1つは、平成 20 年度から技能士の資格を設けまして、キャリア・コンサルタントの技能士の資格を持っている方。それから、そうではないけれども、それぞれ幾つかの団体が一定の要請というか、民間の団体等が一定の要請なり、その試験などをやっております、それをクリアした方ということで、根っこが幾つかありますが、それを包括して一定のものをクリアした方をキャリア・コンサルタントと言っております。

それで、登録キャリア・コンサルタントというのは先ほど御説明したとおり、キャリア・コンサルタントを分母とする部分とそうでない部分等が分かれています。制度的には、今そういった状況になっております。

○樋口会長 今野さん、何かありますか。

○今野会長代理 時間もないので、1点だけ申し上げます。

一般求職者の方に拡大をしていこうといったときに、ハローワークは登場するけれども、要するにプレイヤーとして派遣会社とか職業紹介の会社は登場しないんです。この辺はどう考えているのか。その人たちもマッチング業務をやっているわけで、その辺はどう考えているのかということの質問が

1つです。

もう一つは大学なのですが、これはジョブ・カードという名前なので、非常に静態的に現在のジョブをみるという感じなんですけれども、もともと名前が余りよくなくて、キャリア・カードの方が本当はいいんですね。それで時間の流れみたいなものが入るんですけれども、私の大学のキャリア・カウンセリングの状況を見ていると、結局は学生に自己理解をしてもらって、そこには職業能力上の強み、弱みとか、あるいはどこに行きたいとかというようなことをやって、その後にキャリアデザインをしてもらうというようなことをやっているわけで、カウンセリングに来るとAさんはこうだったとか、個人別に情報を整理しているんですね。それは標準化しているわけではないのですが、カウンセラーはそういうカードを全部つくって残してあるので、それがキャリア・カードかなと。ジョブ・カードですか、そんなような使い方を上手にしていけば今、大学でやっているようなことにそのままずっと使えるかなと。

エントリーシートと言ってしまうと違うなという話なので、そうではなくてその前の材料でしょうか。キャリア・カードを持ってもらって、そこをベースにしてA社にはA社型エントリーシート、B社にはB社型エントリーシートという形になっていくのかなと。ですから、大学の方も余り難しく考えないで使いやすい標準ジョブ・カードができたというぐらいで使えば少し広がるかなということがあって、2番目は感想です。1番目は質問です。

○樋口会長 では、1番目の質問の方をお願いします。民間のマッチング機関の点です。

○内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当） 実態をよくお聞きした上で、どういうことができるのか、記載が可能かどうかの検討はさせていただきたいと思っておりますけれども、むしろ実態をよく御存じの方に補足していただければと思います。

実践キャリア・アップ制度の検討の中では、今おっしゃったような派遣ですとか、そういう実際のマッチングをしているところでもその制度は活用してもらえるように、普及と一緒にさせていただくという議論をしておりますので、当然そういうところでそのカードを活用されるということを念頭に置いておりますので、派遣会社などで実際に職業のマッチングをすとか、そういうコンサルティングをされる方がおられるとすれば、そういう方々にもジョブ・カード講習を受けていただくなどによって活用できるようにしていくということは考えられますし、重要ではないかと思えます。

○今野会長代理 「社会インフラ」と言わなければいいんですけれども、「社会インフラとして」と言った以上は重要なプレイヤーを忘れてますねという話だけなんです。

もう一つは、職業紹介会社も派遣会社も必ずカウンセリングはしているので、何で登場しないのかなという素朴な疑問ですから、余り気にしないで結構です。

○樋口会長 ジョブ・カードのホルダーも増えるかもしれないと……。

大久保さん、どうぞ。

○大久保委員 別に私が回答すべきでは余りないと思ったんですけども、民間の職業紹介会社の中でも比較的若年のサービスをやっているところなどはジョブ・カードを実際に活用したり、例のキャリア・コンサルタントの講習も受けております。

ただ、今回少しモードが変わってきていて、もうちょっと一般的な人に広く広げようとしているところにおいては、そういう認識で民間はこのジョブ・カードを見ているかということ、そうではないので、変わり目でもう一回ちゃんとしたアナウンスをする必要があるかと思えます。

これは前のときに申し上げたかもしれませんが、ジョブ・カードは民間企業、その斡旋会社からすると、就職困難な人たちを何とか支えてそれを支援するときに使うツールという認識なんですね。ジョブ・カードを持っているだけで就職困難者と言っているようなものだという感じがどうもあったりして、それを今回モードチェンジしようとしているので、そこははっきりとメッセージを出したりとか、民間の事業者にも伝えた方がいいと思えます。

○樋口会長 そろそろ時間がきていますので、少し短くお願いします。

○上原委員 大きな流れはここに書いてあることで、そのとおりだと思うんです。

あとは、話に出ていますけれども、インフラという部分で言うと、そもそも学校教育で職業とか働くということに対する教育というのは、社会学部か何か行かないと多分触れ合う機会が少ないのではないかな。そういう背景が1つあるのではないかなと思います。

あとは、手本にしているNVQですか。あれは、国として専門職は別にして、一般会社に入った場合のキャリアと資格みたいなものを制度化して、まさしく一般国民のキャリアの位置づけみたいな形でやっているわけで、それを手本にしているわけですがけれども、入口で失業対策みたいな、やや雇用戦略的な役割があるわけですね。そこら辺の組合せがもうひとつよく見えない。私などは話を何回も聞いているので少しずつわかってくるんですけども、普通の人がジョブ・カードと聞いたときに、ぴんとこない部分がまだまだ多々あるのではないかなという感じがします。

それから、個別企業で言うと、我々も中途採用などをやっていますけれども、まずそのジョブ・カードを持ってきたという人にお目にかかったことがないんです。履歴書と何が違うのかという話がよく出てくるわけですがけれども、我々は300人ぐらいの規模でやっていますが、その辺を利用した場合のメリットというのがいまひとつ普通には見えないのかなという気がします。

仮に、もちろん採用すれば試用期間があってそれなりの教育訓練をやるわけですがけれども、その間に不適合があれば向いていないということで個別企業はやっているわけですから、そういうものとのすり合わせというか、その辺を一般的に広げていくには課題が多々あるのかなという気がします。

○樋口会長 ありがとうございます。

たくさん御意見をいただきましてどうもありがとうございます。本日いただきました意見を踏まえまして事務局で検討の上、計画の文案をもう一度作成していただくということで、次回の協議会で諮っていただきたいと思います。

次回の日程でございますが、4月に開催させていただくことになっておりますが、具体的な日程につきましてはこれから事務局が調整させていただきます。

本日はお忙しい中、どうもありがとうございました。