

ジョブ・カード推進協議会（第8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8回）

## 議 事 次 第

日 時 平成23年4月13日（水）9：30～10：30

場 所 4号館4階共用第2特別会議室

1. 開 会

2. 議 事

○新「全国推進基本計画」（案）について

3. 閉 会

○樋口会長 定刻前ですが、皆さんおそろいですので、ただいまから「ジョブ・カード推進協議会」の第8回会合を開催いたします。

本日はお忙しい中、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、宮城委員が所用のため欠席でございますが、小沢委員の代理として横須賀商工会議所の浜田専務理事、よろしく申し上げます。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・カードセンターの菊地部長に参加していただいております。よろしく願いいたします。

それでは、まず新「全国推進基本計画」につきまして議論をしていただきたいと思いますと考えております。前回、3月4日の協議会開催以降、東日本大震災がございました。大変な被害が出ておりまして、被災された方々には心よりお見舞い申し上げたいと思います。

雇用に関する影響もまだ十分に把握することは困難な状況でございますが、取り急ぎ政府におきましては今月5日に被災者等就労支援雇用創出推進会議におきまして当面の対策について取りまとめております。また、今後、時間の経過とともに転業、転職を余儀なくされる方も相当数出てくるのではないかと考えております。

ジョブ・カードは、各人がこれまで積み上げてきました職業能力を引き出して記録し、就職につなげていく機能が期待されており、今回のような職業分野や地域をまたがった労働移動の支援のためのツールとしても有効であると考えております。特に、社会的インフラストラクチャーの整備というような視点から喫緊に取りまとめたいと考えております。

今回の震災では体制の問題もあり、直ちには難しい面もございますが、やはりジョブ・カードを社会インフラとして定着させていくということは重要であることから、震災の復旧途上でございますが、あえて推進協議会を延期せず取りまとめをさせていただくというふうになった経緯でございます。

それでは、事務局におきまして、前回協議会において各委員から出されました意見を踏まえ、案文を作成していただいておりますので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、お手元の資料1に基づきまして計画案についての御説明をさせていただきます。

前回お示しさせていただきました骨子案というものが、お手元の参考資料2ということで出ております。特にそこから変わりましたところについては色を赤色にしておりますので、変更があった点を中心にしまして簡略に説明をさせていただきたいと思っております。

名称についてでございますが、同じ推進計画ではございますけれども、改訂ということで「新」というふうに名前を付けてございます。資料1で御説明をさせていただきます。

3ページ目のところでございますが、目次の後に「ジョブ・カードとは」とか、それから「ジョブ・カード制度」とはという説明を付けさせていただいております。ジョブ・カードというのはその様式でございますけれども、制度ということになりますとその様式、職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードというものだけではなくて、職業能力を開発していくという職業能力の開発のための訓練ですとか、その評価などを記載して職業能力証明ツールとして就職活動に役立てるとい

全体を指しているものが制度ということでございます。これは一般の方々にはちょっとわかりにくい面があるということで、カードと制度との違いというものを最初に3ページのところでコラム的に入れさせていただきます。

それでは、訂正があったところを中心に御説明をさせていただきます。

目次のところをごらんいただきます。1ページ目の目次で申しますと、「これまでの経緯」というところについては大きな変更はございません。

それから、2のところ「ジョブ・カード制度のねらいと見直しの基本的な考え方」ということを入れさせていただきます。これは、前回の会議におきましてジョブ・カード制度のねらいというようなものをもう少しきちんと書いた方がよいのではないかと、片岡委員ですとか西原委員からいただきました。一般職とか事務職というのは景気がよくなったからまた増えてくるということではないということで、世の中が変わってきているんだから学生に位置付けをしていただいて、そのキャリアプランを持っていただくためのツールだという趣旨をきちんと書いてはどうかということがございましたので、趣旨、ねらいということを少し分量を取って書いています。

簡単に申しますと、これは当初から書いてございますこととございますけれども、労働力人口が減少する中で持続的な経済成長を可能としていくためには労働生産性の向上が必要である。その労働生産性の向上の中には2つありまして、1つは職業能力を形成していくということと、必要な一般的には生産性の高い分野への労働移動を図っていくということで労働生産性の向上を図っていくことが大事だ。

それから、片岡委員からもございましたけれども、IT化の進展ですとか、工場の海外移転等から事務職ですとか単純な生産工程の労働に対する求人というのは非常に減っているということから、企業もより専門的な能力を有する人材を求めようになっているというような位置付けを書いてございます。

その次のまた書きには、非正規の方々については職業能力形成機会に恵まれないという問題があって増えている、あるいは若年者の雇用情勢が悪化しているから、よりそれが大きな問題になっているという趣旨を書いてございます。

今、申し上げたようなことを踏まえて、ジョブ・カード制度というのはOJT等の実践的な職業訓練によって職業能力の向上を図り、安定的な雇用への移行を促すことをねらいとしている。また、自らの職業生活設計を行って職業能力の開発を行うことができるような、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとしての役割が期待されている。また、職業能力を証明するツールとして活用することによって、能力を基本とした労働移動の円滑化を促すことをねらいとしているということで、当初のねらいというものを少し詳しく御指摘を踏まえて書いてございます。

7ページでございますけれども、(2)の「見直しの基本的な考え方」ということで、これも基本的な考え方が変わったということではございませんが、簡単に要約するというところで、赤字で「すなわち」から書いてございます。これまでのジョブ・カード制度というのは、①にありますように職業訓練というものとジョブ・カードの交付とキャリア・コンサルティング、三位一体として職業能力形成機会に恵まれない者を優先対象として実施されてきたということでございますが、今後

においては①にございます「キャリア・コンサルティング等による職業能力証明のツール」としての機能、それから②として実践的な職業能力の開発と、従来のジョブ・カード制度の機能を2つに分けて、それぞれ普及を図っていくことにしたということでございます。

そのツールの方につきましては8ページの上の方でございますけれども、かぎ括弧で書いてございますが、ツールとしては「広く求職者・在職者・学生等を対象として普及」を図っていくことにした。

それから、②として実践的な能力の開発ということについてはジョブ・カードの活用対象となっていた訓練を拡大することにしたというような趣旨を書いております。これは、前回の御指摘を踏まえて加筆した部分でございます。

次に大きな2で、目次のところで見ていただきますと、ツールとしてのジョブ・カードの普及という部分についてでございます。これは前回、小杉委員の方から、キャリア・コンサルティングの位置付けというものをもう少し見出し的に出して位置付けをはっきりさせた方がよいのではないかと御提案をいただきましたので、見出しに「キャリア・コンサルティングによるジョブ・カードの交付促進等」ということで明示をさせていただいております。

それから、2の「職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの意義」のところでございます。証明のレベルとして①、②と書いてございますけれども、1つはキャリア・コンサルティングをすることによってキャリア・コンサルタントがその過程で職務経歴ですとか訓練歴、あるいはその方の特長とか、そういうこともあると思いますが、そういうものを引き出して客観的に記述することによって潜在的な職業能力を証明していくという部分と、それから②にございますような資格を取得しているということもございまして、職業能力評価基準に基づく能力評価ですとかキャリア段階ができた場合の取得レベルなど、そういった汎用性のある基準に基づく能力評価も記載していくという2つのレベルで職業能力を証明していくということで、そこは若干ブレイクダウンして書いてございます。

それから、10ページ目で3の「ジョブ・カード普及サポーター企業を開拓」ですとか、4の「ハローワークにおける体制整備」等については大きく変更はございませんけれども、4のところの11ページ目でございますが、民間の職業紹介機関ですとか派遣会社におけるキャリア・コンサルティングについて記述をいたしております。これは前回、今野会長代理の方から、職業紹介機関ですとか派遣会社がカウンセリングしているのに位置付けがないという御指摘がございましたので、その位置付けを書いております。

特に派遣会社のところについてでございますが、私どもの方でも業界の方にお話を聞きましたけれども、現時点で言いますと派遣先との事前面接というものが禁止されていることから、そのジョブ・カードそのものを派遣先に持って行って活用するのは難しいということもございますけれども、今後その方が更にステップアップをして正社員になっていくというようなことを考えれば、派遣労働におけるその評価というようなことについてもキャリア・コンサルティングにおける内容ですとか評価というものも記載していく必要があるということで、そういう旨をそこに書かせていただいております。

それから、5の「学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及」で、「等」というのは生徒さんということで入れさせていただいていますが、これは前回大久保委員、宮城委員の方から学生のところについてもしっかりと書き込みをするべきだという御指摘がございましたので、それを踏まえて書かせていただいております。

11 ページのところ、前回学校、大学では専らエントリーシートが使われているので余り使われていないということがございましたので、素直にそれは11 ページのところに入力シートによる求人への応募が広く行われているということで、それも使われていない理由の一つに入れさせていただいております。

ただ、ここからは前回、宮城委員からも御発言がございましたけれども、大企業ではそういう応募が行われていますが、大半の中小企業では履歴書を使っているということでございます。また、現在の新卒の就業率が必ずしも思わしくない原因の一つとしては、採用意欲の高い中小企業と大企業志向の強い学生とのミスマッチの問題もあるということから、今後企業とのマッチング、とりわけ中小企業、特に採用面接に使っていただけるというジョブ・カード普及サポーター企業とのマッチングではそのカードによる効果というものが期待されるという旨を書いております。

それから、また書きのところでございますけれども、平成23年度からキャリアガイダンスというものが大学設置基準に位置付けられて制度化をされたということもございまして、今後教育課程の内外を通じて社会的・教育的自立に向けたキャリア教育の充実が求められているということから、これは中教審の方でも議論されているというふうに認識しておりますが、教育課程の内外を通じてさまざまなプログラムの提供というものが検討されているということだと思いますけれども、そういったプログラムへの学生の参加ですとか取組みをキャリア形成の支援ツールであるジョブ・カードにも広く記載していくことが期待されているというキャリア教育との関係というものをここに書いてございます。

それから、(2)は「学生用のジョブ・カード様式の開発」ということです。ここは基本的には前回にも書いてあったことではございますが、3行目以降でございますけれども、真に就職活動等に有効なものとなるように関係省庁、企業関係者、学校関係者の協議によってよく話し合った上で様式開発をしたいということを書いております。

それから、その際の留意事項ということでございますけれども、学生ということでありますと就業経験がないとか、あるいは非常に少ない方も多いということですか、エントリーシートとの違いというものに配慮して検討するべきである。これは前回、大久保委員からも御発言があったところでございますけれども、エントリーシートというのは専ら企業への応募時に使われる。それに対して、ジョブ・カードというのは生涯を通じたキャリア形成支援ツールとしての活用が期待される。

エントリーシートというのは、どちらかという与企业が欲しい情報を書いてもらうということで、企業の固有の様式であるのに対しまして、ジョブ・カードというのは更にエントリーのレベルが進んで就職面接などにおいて、こちら側から自分の職業能力をPRする際のツールとして活用する。そういう汎用性のあるツールだという違いを認識しながら新しい様式を検討していく必要があるのではないかとということで、そのように書かせていただいております。

それから、具体的な活用の場面というものをもう少し書いてはどうかという御指摘がございましたので、1番目にございますように在学中に学んだこととインターンシップ、アルバイト歴、ボランティア歴等、職業能力に関連する事項を幅広く記載して、学生等が自ら学習活動等の過程や成果を振り返ってキャリア教育の一環として活用できる。あるいはまた、就業経験が少ない学生にとっても面接の際の潜在的な職業能力のPRに活用できるというようなこと。

それから、今、非常に問題になっておりますけれども、卒業しても未就業になっているような場合、これまでの職業に関連する事項を、学校を通じただけではなかなか就職、就業に移行できないような場合には今、新卒を終えハローワークなどの機関ができておりますので、そちらの方に引き継いでいくという役割も期待できる。

それから、実践キャリア・アップ制度の中では大学ですとか専門学校あるいは高等学校の専門科などにおいて習得した能力などについても記載してはどうかということが検討されておりますので、そういうことにも活用できるということを書いてございます。

それから、6番目の「キャリア・アップ戦略と連携した普及」というようなところについては特段大きな変更はありません。

それから、7番目は「キャリア・コンサルタントの養成・活用」についてでございます。これは、具体的な内容は検討中ということでございましたけれども、14ページの最後の段落のところでございますが、今後についてはキャリア・コンサルタント有資格者もジョブ・カードの交付を担えるように、基本的に養成カリキュラムにジョブ・カード交付に関する知識、スキルに関する内容を盛り込む。キャリア・コンサルタントになった方に改めて講習するというよりは、カリキュラムにそもそも入れておいていただいて、なったときにはそのジョブ・カードの交付ができるような取組みを進めていくという旨が書いてございます。

それから、様式の見直しのところでございます。大きく変更はございませんけれども、今後の課題としまして、生涯のキャリア形成の支援ツールということでございますと追記をしていくということも考えられますので、デジタル化についても費用対効果等を含めて検討すべき課題だということを書いてございます。

大きな3番目の「OJT等による実践的職業能力開発の推進」についてでございますが、15ページのところで目標数等については変わってございません。それから、2の意義についても変わってございませんが、課題ということで前回、宮城委員の方から御発言があったような内容につきましてここに記載をさせていただいております。前回、雇用型訓練を実施しようと思って訓練設定したけれども、なかなか受講者が集まらなかったというような御指摘がございましたので、今後その理由を分析してその結果を踏まえて適切な対策を講じる必要があるというようなことと、更にハローワークとジョブ・カードセンターの連携を一層密にしていく必要があるということに記載してございます。

それから、中小企業にとりましての課題としては、カリキュラムの作成ですとか評価シートの作成について技術的な支援が不可欠であるといったことと、助成の問題、それから前回御指摘のございました助成金等の申請手続の事務負担の軽減ということを課題として書かせていただいております。

ります。

16 ページ以降の「OJT等による実践的職業訓練の促進」の個別の記述は大きくは変わってございませんけれども、17 ページのところでは先ほど課題として掲げられたことに対する取組みとして前回、委員の方から御指摘がございましたが、助成措置が必要だということと、今、御指摘のあった申請手続の簡素化等についてはそういった取組みを進めるという旨を記載させていただいております。

それから、18 ページで「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、ここは基本的には変わってございません。平成 22 年度まででモデル事業が終了しましたので、その成果について広くホームページ等で提供し、今後同様の趣旨のプログラムの開発提供を促進していくということでございますが、最後のところのまた書きでございますけれども、先ほど申し上げたように学生については職業能力に関連する事項を、ジョブ・カードを活用して幅広く記載することを検討するということがされておりますので、それを踏まえて職業能力形成に資するプログラムにおいても能力証明等が行われることが期待される。そういった取組みを進めていく必要があるのではないかと記載いたしております。

それから、職業能力評価の部分につきましては 19 ページのところでございますけれども、(1) で具体的なこれまでの取組みとして、23 年 3 月時点での職業能力評価基準の策定数、あるいはモデル評価シートが 15 の業種できているという取組みを書かせていただいております。

大きな 4 で推進体制でございますけれども、関係省庁が一体となって国が中心になって推進していくということでございますが、各省庁別における取組みを具体的に記載するようなことをいたしております。

それから、大きな変更はございませんけれども、22 ページのところ「ジョブ・カードセンター」の業務の中身につきまして少し中を分けて記載いたしております。前回、宮城委員の方から、ジョブ・カード普及サポーター企業の開拓と採用面接に使っていただく企業開拓と合わせて、雇用型訓練の活用促進ですとか支援ということに引き続き取り組んでいきたい。それも大事なことだということでございますので、二のところにそのようなことを書かせていただいております。

大体、前回からの主な変更点は以上でございます。

それから、お手元に参考資料 1 ということで関連資料を取りまとめさせていただいております。特にこの中でポイントとして 1 ページ目、1 枚めくっていただいたところに新しい全国計画のポイントということでここに書いてあるような事項があるかと思っております。今後、いろいろなところで説明する際にはこの 1 枚目の資料を活用して説明していきたいと考えております。以上でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。ごらんのように赤字がいろいろなところに見えるように、前回から受けたものについて今回大幅な書き換えをしていただきました。私も何度か事務局と調整をしながら書き直したわけでございますが、この点についてたゞいまの説明につきまして御質問、御意見がございましたらお願いしたいと思います。どなたからでも結構ですので、よろしく願います。



では、西原委員どうぞ。

○西原委員 この新しい基本計画については、内容的にも理解できるところかと思えます。

この計画の今後の推進の中での要請ということでひとつ申し上げたいのですが、東日本大震災の発生以降の過程の中でジョブ・カードを進めるということの意義について冒頭、樋口会長の方から言われたことは全くそのとおりだと思います。社会インフラとしてこの情勢の中でこの仕組み、この制度の推進についてやはり積極的に進めていくということはまず共有化したいと思っています。

その上で、今回の東日本大震災におきまして被災地において多くの方がいわゆる生活、あるいはその仕事自体の場を失った状況でございます。当面の対応として今、冒頭にもございましたけれども、被災者の就労支援あるいは雇用創出に向けてのさまざまな対応がなされつつあると理解しておりますが、震災によって離職を余儀なくされた方に対しての広域でのいわゆる職業紹介との関係なども含めまして、いわゆる職業能力開発あるいはこれまでの経験を活かした形での就労支援といった観点からも、今後の災害復興あるいは再生の過程において、これは当然現地の状況はさまざまに変化していますし、厳しい状況がございますが、現地の状況を踏まえながらこのジョブ・カード制度の対象となる被災者への最大限の活用というものに努力をしていただきたいと思います。

今回の状況の中で、被災地を中心としてジョブ・カードがその趣旨に沿った役割というものが最大限発揮できるように、それぞれの関係機関において最大限の努力をお願いしたいということを申し上げておきたいと思えます。

○樋口会長 ありがとうございます。転業、転職という言葉を入れましたが、転業、転職だけではなく地域の移動というようなものもせざるを得ない方もいらっしゃると思えますので、広域の職業紹介といったものがどうしても必要になりますし、そのときにもこのジョブ・カードといったものが役立つのではないかとこのように期待しております。

厚労省から何かありますか。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） 今、御指摘の震災対応ということについては、厚生労働省としても雇用対策ということでとても重要なことだと考えておきまして、先般も小宮山副大臣をヘッドに政府でもこれに関する対策を取りまとめました。

その中で、今おっしゃったような広域的な就労支援、あるいはハローワークが本当にきちんと親身になって相談して斡旋していくようなことをやっていこう。かつ、そのときにはハローワークだけでやるわけにはいかないの、県ごとに協議会をつくって本当に地域のさまざまな方の御意見を伺いながら展開していこう。ですから、単にそれは失業保険の弾力的な給付ということにとどまらず、次のステップのための就労支援といったこともやっていくということで今、一步一步進めておきまして、そういった意味では随分現場のハローワークには活躍の場が増えるというか、かなり頑張るというような体制でやっております。

そういった中で職業訓練、職業能力開発ということについて言えば、今、私どもでとりあえずのファーストステップとして考えておりますのは、実際に復興をするために必要な、例えば建設関連分野だとか、そういった分野が仮に顕在化してくるとすれば、そういったものに対してきちんと、例えばより短期間に一定の効果が上がるような特別のプログラムを設けるなどにより、まずは第一

歩を踏み出したいと思っております、そういった事柄についてはこの前まとめたいわゆるファーストステージの対策にも盛り込んでいるところでございます。

かつ、そういった中で基本的にはできるだけ民間のプロバイダの方々のお力も借りながらやっていきたいと思っております。そういった中で、例えば基金訓練の役割も高まるでしょうし、それから先ほど言いました建設関連分野であればやはり公共職業訓練、施設内の訓練の役割は高まるものだと思っておりますけれども、今回のジョブ・カードの計画の見直しの中で一定の基金訓練でございますとか、例えば機構が実施する施設内の公共職業訓練についてもそのジョブ・カード発行の対象とするといったことを位置付けていただいておりますので、そういった過程を通じておのずとジョブ・カードの交付を受ける方も増えてきて、被災に伴う職業能力開発向上の過程においてジョブ・カードもそれと並行して普及していくようなことになればいいなと思っておりますし、ハローワークと我々としても連携しながら進めていきたいと思っております。

○樋口会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

では、小杉委員どうぞ。

○小杉委員 この中の書きぶりのところでできれば注文したいのですが、9ページのところで今度キャリア・コンサルティングなどの話もきちんと書き込んでいただいたのはありがたいと思うのですが、2の最初の段落です。キャリア形成支援のためのツールであるというところが、ここでは①でも②でもない前段に押しやられてしまっているのですが、実際にキャリア・コンサルタントの話などですと、このキャリア形成支援のためのツールというところもかなり大事で、ここの部分にキャリア・コンサルタントというのはかなり力を注いでいる状態ですね。

その結果を書くという部分はその次のステップなので、このキャリア形成支援のツールというところをもうちょっと強調できないか。その部分を強調することによって、学生向けのということを考えたときには、このキャリア形成支援のツールとしての役割というのは学生向けになるととても大きくなると思うんです。

ですから、ここよりは前段の1とか、何か位置付けを与えていただいた方が、後々これから展開するとき、場合によってある程度分離しなければならないところが出てくると思うのですが、そういうときにしやすいのではないかと。キャリア形成支援のツールという部分ももうちょっと前段に出すと、後がやりやすくなるのではないかと思います。

○樋口会長 そうしますと今、項目として2に「職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの意義」となっておりますが、これと並行して「キャリア形成支援のためのツールとしてのジョブ・カード」というふうな項目を立てた方がいいんじゃないかという御意見でしょうか。

○小杉委員 できればですが、全体の流れとして新しいところという意味では証明ツールということが大事なんですけれども、その前段にやはりキャリア形成支援のためのツールであるということも十分書き込んでほしいということで、「ジョブ・カードの意義及び課題」の中に1つとしてキャリア形成支援のためのツール、2つ目として能力証明のツールで、今回この能力証明ツールのところは大事だと、そのような書きぶりであればありがたいと思います。

○樋口会長 わかりました。それはまた事務局と検討します。ほかにいかがでしょうか。

では、大久保委員どうぞ。

○大久保委員 前回のこの会議のときにいろいろ申し上げたことをうまく吸収していただいて、よくまとまってきていると思っております。

これは質問と意見と両方なんですけれども、14 ページの一番下のところです。「ジョブ・カード様式は、紙媒体を前提としているが～デジタル化についても費用対効果等を含め検討すべき課題と考える。」と書いてあります。ここは前向きなのか、前向きでないのか、よくわからない表現になっていますけれども、恐らくこのジョブ・カードは次の段階ではデジタル化の問題を避けて通れないのではないかと考えております。

今の日本の労働市場というのはもともと企業側は求人を出して、それに対して個人が応募するという構造でずっときているのですが、世界的に見ると求人をベースとしたものと、個人のレジюмеをベースとした求職者の側のレジюмеを検索するという側のマッチングと大体、両方向があるわけですね。

日本においてもこれからジョブ・カードが浸透していけば、求職者でどんな人たちがいるんだろうということを採用する側が検索をしたりアプローチをして、その上で採用していくという流れもこれから進んでいくといいと思います。

特に、先ほどもお話があったように地域をまたいだ広域の場合は、このレジюме検索型の求職者型のものというのは非常に有効に機能すると言われておりますので、14 ページの一番下のところはニュアンスとしてももう少し前向きに書いてほしいと思っております。

○樋口会長 この点については、まず内閣府から御説明をお願いします。

○内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当） 我々も課題だというふうには認識しておりますけれども、直ちにといいまして費用の問題等がある、現時点で使っている厚生労働省の方からも直ちに実施することは難しいと。

ただ、おっしゃられるように追記をしていくということからしても、紙媒体で本人に渡し切りにするというのが今の建て前ですけども、それを5年、10年経ってずっと本人が保管し続けていただくというのも現実問題としてはなかなか難しいことはございますし、前に店卸しした記述が全部失われてまた一からやるということも必ずしも効率的でない面もあるかと思っておりますので、課題であるというふうにはここでは書かせていただいております。

○樋口会長 厚労省、どうぞ。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） 御指摘の点は、確かに非常に重要な課題であることはそのとおりでございます。

そういったことから、実は私どもの方もちょうどこのジョブ・カード制度がそもそもできた段階で、つまり平成20年度にジョブ・カードのIC化について調査をしております。その結果、確かにメリットとしては本当に紙だとすぐになくなって蓄積が難しいといったデメリットがなくなったり、あるいは例えば電子マッチングだとか、助成金の申請だって割と簡単にできるかもわからない。そのメリットは確かにある。

しかし、先ほどちょっと神田審議官の方からもコメントをいただきましたけれども、一方でたち

まちどうかという、例えばカードだとか、カードリーダーをどうするかだとか、そういったコストだとか、あるいは個人情報の管理についてどういうふうな形でやっていくかだとか、どうしてもそういった難しい管理上の問題や費用負担上の問題があるので、その時点での調査でもここに書いているようになかなか費用対効果だけでは難しいという結論がでているんです。

ただ、今後は何か別の、例えば社会保障分野だとか、前提としてそういった流れが出てくれば、そういったところ等も合わせてということももしかしたらあるのかもわかりませんが、そういったことから現時点でどうかという、私どもとしてもそういった調査の結果を踏まえるところといった書きぶりかなということで、私どもも一応は考えているということで補足的にコメントさせていただきます。

○大久保委員 ということは、現状では難しいというニュアンスなんですか。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） ですから、今すぐにIC化ができるかという、それはまさに費用対効果等を考えるとなかなか難しいんじゃないかと、率直に我々としては考えているところでございます。

○樋口会長 そのアンケート調査をやったときに、求職者の検索などということについての議論というのも出たのでしょうか。単に紙媒体ではなくて、ホールドする上でIC化しておいた方がいいんじゃないかという話であったのか。そのメリットとして、どういうことが……。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 先般検討したときには、それぞれ活用モデルといたしましてICカードでありますとか、USBメモリとか、携帯電話とか、それぞれのモデルを使った場合にどのような利便性があるか。それから、セキュリティ、保存性がどうかといったところから検討しました。

利便性におきましては、携帯性というところからICカード、携帯電話におきましてもそれで活用するとしたら持ち運びが可能であったり、日常的に携帯ができたりということで求職者にとって利便性があるということはあったんですけども、導入するときのコストと、容易かどうか。例えばICカードでいくと、ICカードでありますとか、カードリーダーが必要となってくるとか、そういったところでコストがかかるということもあって、難しいところもあるというようなことでございました。

○樋口会長 だから、使用方法についてかなり限定して、今の紙媒体の代わりに単にIC化すればどういうメリットがありますかという話であって、その使い方として例えば大久保委員から今、御指摘いただいたように、求人検索と並んで求職者についての検索などというようなことは余り議論にならなかったというふうに考えてよろしいですか。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） 確かにその中のメリットの1つとしては求人、求職の電子マッチングといったものはその調査において認識しておりました。それは多分、大久保委員がおっしゃったようなことだと思うんです。ですから、メリットとして確かにあるというふうな認識には立っております。

○樋口会長 であるとすれば、それを書き込んだらどうですか。例えば、今後について求職、求人マッチングとかというようなことまで考慮し、検討していく必要があると。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） こういったメリットも考えられるがというように、そのメリットのところですね。

○今野会長代理 議論が逆転しているんじゃないかと思うんです。デジタル化というのは別に道具の話だから、ジョブ・カードを最終的に何に使うかですね。

今イメージしているのは、個別の個人が自分の就職等で能力証明をするということで使うということをお前提にしているわけですね。それで、今、出たような求人、求職の電子マッチングで使うとか、あるいはいろいろなことが考えられるわけです。それを全部データベースで入れれば、日本の労働者の能力分布がわかって、何か政策に反映できるとか、いろいろなことが考えられる。そちらが先で、そうするとどういふシステムを組むのかということです。

だから今、樋口さんが言われた求人、求職などのマッチングに使うということになると、このジョブ・カード全体をどう活用するかということの大枠の話になってくるので、そこをもう一度書かないとここに書くわけにはいかないのでは。

○樋口会長 私が冒頭申し上げた社会インフラだ、市場インフラだという意味のところなんです。あくまでも今いろいろと小杉さんからも御意見が出てきたように、このジョブ・カードの役割として、1つはここでの職業能力の証明というようなことと並んで御指摘のあったような能力開発支援のためのツールということもありますし、今のマッチングというようなことも市場インフラの明らかな機能の1つかと思っています。

そういういろいろな市場インフラの機能というものがこのジョブ・カードには期待されるわけで、多分御指摘になったのも職業能力の証明だけではないよと。それがジョブ・カードの制度ということで、今回入れたような「ジョブ・カードとは」という具体的なものと、その制度を使ってどういふことをやりますかということになってくるのかなと思っていたのですが。

○今野会長代理 そのとおりなんですけれども、市場インフラ機能として我々が何となく想定していたのは、個人が会社に行ってジョブ・カードを持っています、僕の能力を証明したので採用してください。こういう状況を想定していて、全国ベースでシステムとしてネットに乗って広域的な求人、求職のマッチングに使うということは余り想定していなかったと思うんです。

もしそれを想定して個々にその検討したときに、ジョブ・カードでここはこう変えなければいけない、ここはこう変えなければいけないとか、こういう要件を持たなければいけないということが出てくるかもしれない。そこがはっきりしていないと、この14ページの下に求人、求職の広域的なマッチングのために使うのに電子化をするということは書きにくい。

ですから、私の意見は、前の問題をどうにかしてください。そちらがはっきりすれば、それに対してそれを効率的に行うための仕組みをどう設計しますか。では、電子化しましょうかと、こういう話になるんじゃないか。ですから、そこまでは今の段階では明確に書きにくいんじゃないかというのが私の意見です。しつこいようなんですけれども、もし書くんだったら前にちゃんとそういうことを書いてくれと。

○片岡委員 情報システムの観点からしても、データベースで解決するのか、それともローカルでやるのかというのは全く違うわけですから、恐らく試算されたのもデータベースのところでは試算

されていないと思うんです。もしデータベースに全部入れてしまうのであれば、ローカルは何も持つ必要がないんです。その度にアクセスすればいいだけの話ですから、ICカードも何も要らないんです。

そうすると、今度は全く違う問題が出てきて、プライバシーだとか、いろいろなセキュリティだとか、いろいろなことが出てきますね。そうすると、根本のところから考え直さなければいけないので、ここで修正するとか、そういう問題ではなく、もう一度立て直すという話だと思うんですね。そこは、今のままですと文脈からすると触れられないところじゃないかと思います。

○樋口会長 大久保委員、いかがですか。

○大久保委員 今、お2人に言っていただいたようなことだと私も思います。もともと検討したときはICの話、カードの話がかなり出ていたんですけども、やり方はいろいろな方法があります。だから、これはジョブ・カードのインフラとしての発展型の長期的に残された課題の1つとして、データの保持の仕方、それからインフラとしての更に活用の広げ方について今後検討をしていくということを書いてはいかがでしょうか。

○今野会長代理 それだったらいいと思います。

○樋口会長 では、書きぶりはもう一度こちらで検討するということでよろしいでしょうか。

では、上原委員どうぞ。

○上原委員 9ページの頭に、24年度までに100万人で、32年で300万人という目標数字が書いてあって、現在、この参考資料を見ると42万人ぐらいまでの実績だということなんですけれども、一方で9ページの下から2行目に、つくるのに手間暇がかかって大変だということが書いてあるわけです。あとは、先ほどの14ページに、不断に見直してつくりやすくしていくということが書いてあるんですけれども、やはりホームページの実物を見ると様式も6種類ぐらいあって、最終的な評価も含めて本当に手間暇がかかるというのは事実だと思うんです。

したがって、もう少し実際に即して不断に見直していくことを一生懸命やるということが非常に重要なのかなと思うところです。この目標数字を実現するためにも、今まで5年間ぐらいで42万人ですから、あと2年で60万近くの人数が達成できるのかということを見ると、そういうことが1つある。

それから、先ほどの議論と関係するわけですが、インフラといったときに現状のイメージだと求職者と新たに今度は学生もということですが、今、日本の就職の実態というのはいろいろあると思うんですけれども、職種で選ぶというよりは、まさしく就職というよりは就社というイメージの方が非常に強いんじゃないかと思うんです。これは学生の層にもよるだろうと思うんですけれども、したがってインフラと言ったときに現状の日本の就社観というか、そういうものとの整合というか、難しい部分が直感的にはあるような気がして、インフラと言った場合の対象者と言うんですか、その範囲もある意味では限定的にならざるを得ないのかなと思います。

○樋口会長 どうぞ。

○内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当） 御指摘の複雑に6種類あるじゃないかということについては、14ページの8のところでもともと6種類だったんですが、多いということもあって4

種類に簡略化するという見直しをしたということと、あとは下から2つ目の今おっしゃった不断の見直しをしていくということで、現に埼玉労働局で先行的にジョブ・カード普及サポーター企業というものをやっていますが、そこでは使い勝手についてもフィードバックしていただいて直していくということにしていますので、そういう趣旨も含めて現場のニーズに合わせてジョブ・カード様式の見直しをしていくという趣旨は書かせていただいております。

それから、今の慣行から言うと職種というより入社というか、就社という意識が強いということはおっしゃるとおりかと思いますが、まさに先ほど若干エントリーシートのところで申し上げたようなことかと思いますが、現状で言うとかかなり特に大企業等では個別性の高い応募様式を求めているということかと思いますが、一歩進んで面接段階でこちら側からアピール、PRするツールとして汎用性のあるものを定着させていったらどうか。そこは使い分けをしながら合わせて使うというふうに定着させていけたらと考えております。

○樋口会長 よろしいでしょうか。

では、秋葉委員どうぞ。

○秋葉委員 全体的にはかなり完成度が高くなったんだろうと思っています。特にジョブ・カードの理念みたいなものが大分書き込まれてよくなったと思っております。ただ、今お話しがあったように様式の見直しを簡略化してしまうと、今の時代は一生のうち1社で済まないわけで、一生使うわけですから、余り簡略にってしまうと何をやっているのかわからなくなってしまうだろうと思います。

やはりそこは考えながらうまくやらないといけないんだろうと思っています。先ほどデジタル化の話もありましたけれども、例えば我々の検定試験、資格試験みたいなものはかなりデスクリートの、まさにデジタルになっているわけで、例えば簿記の2級を取っている人と情報処理のこういう資格を持っている人をどの地区でという検索システムというのは多分考えている所もあるわけです。総合的に考えると、そのようなものは割合と使いやすい。文章化されたものというのは検索に引っかかりませんので、それではちょっと難しいのかなと思います。でも、何か検討はしていけないといけないんだろうという気はしています。

今、指摘の中でジョブカード取得者を10年で300万人ということでしたが、これを具体的にどうやっていくかという段階になったときに、我々専門学校というのは職業教育をやっていてかなり実習をおこなっています。専門学校に入学するのは今、年間26万人ぐらいです。そのうち10万弱が厚生労働省管轄の、特に厚生側の養成施設なんです。まずそこにインセンティブか何かをつけて指令をかけてくれば年間10万人、あとは国土交通省に自動車整備士とか測量士とか建築士があるわけですから、即10年間で100万人という数字は実は読めるんです。そこをどうするかという問題はお考えいただいてもいいのかなと。多分、いろいろな同じようなものがあるはずなんです。それをちょっと書き直せば同じことが使えるだろうという気がしています。

あとは、キャリア・コンサルタントをどう増やすかという問題があります。やはり登録キャリアコンサルタントではなくて本当のコンサルテーションの出来るキャリアコンサルタントが必要だと思います。今はどういうところにいるかということ、雇用・能力開発機構とハローワークに、あとは

大学関係、我々のところも就職部を中心にいるわけです。しかし世の中に経営コンサルタントという方が随分いるわけです。これは資格はないわけですが、そういう方が労務関係をもやっている場合が多いようです。そちらにアプローチをして、そちらの人になってもらうということが非常に大事だろうと思います。何しろ増やして、いろいろなところで発言してもらおう。学校などに来て話をしてもらおうのは非常に大事だろうと思っております。そういう方策を是非ともお願いしたい。

もう一つ、ある例ですけれども、委託訓練のデュアルか何かで企業側へ行って評価をもらう。企業担当者は登録キャリアコンじゃない人が記入できることになっていますので、実はそこで評価Cを付けてしまった。悪い評価をしたときにだれがそれを復活させることができるのかということはどこかで考えておかないと非常に難しい問題が出てくると思っています。一生それを持って歩くことになりますので、何らかの機会があればどこかで直せるでしょうけれども、キャリアコンの質の問題等、更にもし悪い評価が付いたときの復活できる方法を何か考えていかなければいけないだろうと思っています。

それから、これはジョブ・カード以前の問題ですけれども、やはりニート、フリーターをなくすためには教育機関でどれだけのことを考えていくかということになってくるのだろうと思っています。今の生徒を不幸にしないようにということを考えねばなりません。高校の評価が大学進学というところに向かっていきますので、大学に行くのでも何になりたいのかということのを常に考えさせるような作業をどこかでしておかないと、大学に行けば大学が何かしてくれるだろうというのは多分もう違うんだらうと思っています。早目に自分の行く先を考えながら行ってもらうような、そういう機会をどうやってつくるか考えねばならないと思っています。

中教審では確かにキャリア教育について答申が出ましたけれども、高校の先生は余りああいうものに興味を持っていません。仕事が1つ増えるのを嫌がっています。そこはどこでどうするか。できれば世の中にいるキャリア・コンサルタントを呼んできて話をしてもらおうとか、そういうことが非常に大事だろうと思っています。今回のジョブカードはかなりの完成度が高いですから多分これでいくんでしょうけれども、そういうことをお願いしておきたいと思っています。

○樋口会長 これは、今後の運用においてのいい御指摘かと思えます。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） 貴重な御指摘ありがとうございました。

何点かいただいたわけですけれども、1つは結構、厚生省関係の受講者が多いという話がありました。実は私どもも今回、基金訓練をどんどん広げていくツールにしようとしているわけですが、確かにおっしゃるとおり基金訓練を見ますと、介護、それから医療事務というものが多いです。あとはITだとか、いわゆる一般事務だとかということで、過半数はそれでいってしまうんですね。

そういったことで、我々が例えば基金訓練を対象としようとするときに、その評価シートをどんどん提供していく必要があるんですけれども、優先的に開発する分野としては今おっしゃったような分野を優先的にまずは開発していったって普及していきたいと思っていますということが1つです。

それから、キャリア・コンサルタントが重要だというのはそのとおりで、特にキャリア・コンサルタントは増やす必要があるけれども、やはり一定の質を確保することも合わせてとても重要なわ



けでございますので、今、御指摘をいただいた点も含めていろいろと知恵を絞って、あるいはお知恵を拝借しながら増やしていきたいと思っております。

それから、企業側でCを付けるというのは、企業側は本当に実際のOJTを見て評価するわけで、逆に言うと余り甘く付け過ぎると信頼を失ってしまうので難しいところなのですが、それをどうやって回復するかというのも確かに難しいのかもわかりませんが、ただ、1つは例えば別途キャリア段位制度とか、そういった制度も進んでいますので、そういったものと連携することによって、このときのOJTはだめだったけれども、別途の機会では例えばキャリア段位でここまでできましたというようなことが連携していけば十分回復できるのかなとか、いろいろとこれも重要な課題だと思っております。

○樋口会長 皆様からいろいろ御意見いただきましたが、そろそろ締めくくりたいと思います。

本日いただきました御意見につきましては事務局とも相談し、私の方で修正案を作成し、御発言いただいた委員に御確認いただいた上で修正をしたいと考えておりますが、具体的な修文につきましては会長である私に御一任いただけますでしょうか。

(委員 異議なし)

○樋口会長 ありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。後日、修正したものを事務局から各委員に送付させていただきます。

続きまして、第5回の協議会におきまして小杉委員より概要の御報告をいただきました雇用型訓練実施企業に対する調査の結果が取りまとめられております。改めまして、小杉委員から御報告をお願いしたいと思います。時間の関係で非常に恐縮ですが、5分程度でお願いできればと思います。

○小杉委員 わかりました。

大きく3つの部分からなっております。第1の部分は既にこの間、私がお話をした実態というところです。今日は残りの2つの部分についてごく簡単にお話をさせていただきたいと思います。

残りの2つの部分というのは、1つは実際に企業がどういうふうに感じているかの自由回答を分析したところです。これはほとんど今回の新しいところの中に取り入れていただけてきて、例えば最初の1ページ目、アンダーバーのところを読んでいただいたらいいんですけども、カリキュラムの作成に時間がかかる。

ただ、時間はかかるんですけども、どういうところで時間がかかるかというと、2ページのアンダーバーですが、中小企業は比較的小さい企業が多いものですから、スキルの水準はイメージできてもどういうふうにそれを訓練に落としていったらいいかわからないとか、こういうことをしたいんですけども申請書にどういうふうに書いたらいいかわからないとか、そういうレベルからの支援が必要で、これに困って時間がかかった。したがって、不慣れな企業に対しての支援という意味で、この後にも出てきますが、地域ジョブ・カードセンターからの支援が非常に有効であったというようなことが書かれていまして、今後ともこの中小の訓練について十分ノウハウがないところに訓練を広めていくということですので、地域ジョブ・カードセンターの役割は大変大きいのではないかと思います。

また、更に飛ばしまして5ページ目ですが、もう一つは評価の話です。訓練を実施して、訓練全

体を評価することに対して大変難しいけれども、それなりにやったという意識は持っている。評価者訓練というのが余り実際には受け入れられていない実態がありまして、そこについてははっきりしないと現場の方々には果たして客観的な評価になっているかどうかについての戸惑いがあるということがわかりました。

更に短い時間ですので飛ばしまして、評価の仕方です。現場の人は、伸ばす評価をしたい。先ほどCを付けられて後が困るというようなことがございましたけれども、実際に訓練をやられて自分のところに採用しようと思っている企業にとってみれば、今はもうちょっとだけでも伸びるということを見込んだ評価にしたい。それが今のものだとなかなかできないので、何か将来の期待や、本来評価というのはその先に何をしたらいいかということを提供するための評価ですので、そういう視点から評価したいという意見が現場の実際に採用しようと思っている企業から出ているということですので、そういった思いをどう受け止めるかということも大事かと思えます。

それから、助成金の話も大事だということですが、やはり小さい企業であるということ为前提にすると、助成金給付が早くなれば研修コストの削減効果が生まれるのもっと研修に時間や人をかけやすい。今、自分の手持ち資金がない中でやるということなので、そこが早く回ればやりやすいという意見がありました。

もう一つのパートに、実はフランスの交互訓練について若干紹介しております。これが日本のジョブ・カードとかなり近い発想を持った訓練なので参考になるのではないかとということで、交互訓練というのはやはり見習訓練生として雇用契約をした上で実践的に企業と外部教育訓練機関との座学を組み合わせるという仕組みです。

大きく2つありまして、1つが見習訓練制度で、これは実務で比較的若い層を対象とした長い期間のものです。これは、日本の実践型システムにかなり近いような位置付けのものです。

それからもう一つが10ページになりますけれども、雇用型訓練の中の短い期間、職業化契約という部分がございます、これが比較的短い期間の訓練というのにかなり似たようなところがあります。

そこでやはり同じように今回やりましたけれども、それぞれ評価というのはかなり一生懸命、訓練効果というのを見て分析しております、日本ではまだまだ十分ではないですが、その結果を見るとかなり訓練効果が上がっているという結果が出ております。そういうことを考えると、日本でこれを継続するというのは大変意味があるのではないかと思います。

それから1つだけ、日本の派遣会社の話が若干出ておりましたけれども、フランスの職業化訓練では派遣会社はかなり積極的な役割を果たしております、派遣先企業のニーズを組み込んで派遣会社が訓練をするという仕組みがかなりうまくいっているというようなことがございます。日本の派遣会社がある役割を果たす意味でも、フランスの例は参考になるのではないかと思います、ここに少し書き込ませていただきました。

5分になりましたので、こんな報告書ですが、もし御関心がありましたら是非お読みくださいませ。お願いします。

○樋口会長 短時間で恐縮です。どうもありがとうございました。

それでは、最後に少しお話をしたいと思います。昨年の10月の事業仕分けにおきまして、ジョブ・カード関連事業が見直しの対象となりましてから、本日まで4回の協議会を開催し、事業仕分けの結果を踏まえたジョブ・カード制度の見直しや新「全国推進基本計画」を御議論いただきました。

ジョブ・カードを社会インフラとして学生や求職者、一般など、広く普及させる方策を打ち出したことは今回の大きな成果であると考えております。委員の皆様には大変な御協力、御尽力をいただきまして、誠にありがとうございます。今後とも引き続き、よろしくお願いいたします。

本日は取りまとめの会でございますので、この協議会終了後に私から記者ブリーフィングを行いたいと考えております。

次回の日程につきましては事務局からまた別途、調整をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

先ほど申し上げましたように、いただきました御意見を修文に反映させていただきまして、またフィードバックさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日の会議はこれで終了いたします。どうもありがとうございました。