

ジョブ・カード推進協議会

第9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9回）
議事次第

日 時：平成23年11月9日（水）16：00～18：00
場 所：中央合同庁舎4号館4階共用第2特別会議室

1. 開 会

2. 議 事

- (1) ジョブ・カード制度の取組状況
- (2) 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、定刻ですので、ただいまから第9回「ジョブ・カード推進協議会」の会合を開催いたします。

本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

初めに、委員の交代がございましたので御紹介させていただきます。

山口委員の代わりに高橋睦子日本労働組合総連合会副事務局長に御着任いただきました。一言ごあいさつをお願いいたします。

○高橋委員 山口の後任でまいりました高橋と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○樋口会長 本日は、上原委員が所用のため御欠席でございます。また、今野会長代理は所用のため30分ほど遅れての御到着と聞いております。

浅沼委員の代理として電機連合中央執行委員の井上様、小沢委員の代理としまして横須賀商工会議所事務局長の菊池様、宮城委員の代理としまして日本商工会議所事業部中央ジョブ・カード担当部長の菊地様に御出席いただいております。

よろしくお願ひいたします。

それでは、議事を進めてまいります。

まず、ジョブ・カード制度の取組状況について報告をいただきたいと思います。

まず最初に、文部科学省から報告のほど、お願いします。

○杉野文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官 文部科学省でございます。

お手元に簡単な資料をお配りしておりますので、その資料を使って御説明をさせていただきます。

資料1の

1ページ、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・カードの交付促進ということで、キャリア・カウンセラーなどのジョブ・カード講習の受講促進及びキャリア教育を担う人材養成の取り組みの推進を文部科学省の方で進めていくことを考えております。

御案内のように、現在、学生用のジョブ・カードの開発に向けての議論を進めていただいておりまして、私どもも参画をさせていただいておりますけれども、その内容の決定を受けまして、決定後速やかに関係する大学、その他学校、教育機関に対しまして働きかけができるようにしていきたいと考えている状況でございます。まずは、学生さんあるいは大学に使っていただきやすい学生用のジョブ・カードの開発に御協力をていきたいと思っております。

大きく2つ目の課題といたしまして、大学あるいは専門学校におけるプログラム開発と促進でございます。

最初の黒丸でございますけれども、これまでモデル事業として取り組んできた事業がございます。1つには、大学・短大、高専などを対象といたしました社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム、もう一つは専修学校、専門学校を活用した支援事業というこ

とで、それぞれ22年度、21年度で事業は終了しておりますが、もともとモデル事業という事業の趣旨からいたしましても、その成果を広く大学、その他教育機関に周知を図りたいということで、文部科学省のホームページで掲載をさせていただいております。

今日の資料でいいますと、4ページから5ページにかけまして、ホームページの該当のサイトをコピーしていただきながら、4ページが専修学校を活用した支援事業の選定一覧。これは一部しかとっておりません。全体で8ページに及びます。事業のコースの数が大体50コースぐらいありますので、50コースそれぞれについて事業名とそれぞれについての概要がわかるようにサイトを整理しております。概要というのは、要するにそれぞれのコースについてどういったプログラムの内容であるとか、あるいはどういった方々を対象にしているかといったことから始めまして、それぞれのコースについて募集方法あるいは受講者の意識調査、受講後の就労者の状況、就職率といった事業の評価に関することも含めてかなり詳細に一つひとつのコースについて内容を御紹介する形で掲載させてもらっているという状況でございます。

5ページは、大学・短大・高専に関するサイトです。矢印を書いておりますけれども、文部科学省では、GP（グッド・プラクティス）という通称でさまざまな各大学のよい取り組み、優れた取り組み、先進的な取り組みを紹介し、共有財産にしていくという取り組みを進めております。文部科学省のGPのポータルサイトで、ここも1ページ目だけしか書いておりませんけれども、全体で20数大学のコースがありますが、それについてどういったプログラムの内容であるのかクリックしますと詳細な内容、受講者の感想なども含めて詳しく御紹介をしているという状況でございます。

こういった広報を通じましてモデル事業の成果が広く他大学、他の専門学校にも広がっていくようにしていきたいと取り組んでいるところでございます。

元のページにお戻りいただきまして、2ページの2つ目の黒丸でございますが、大学・専門学校におけるモデル事業は終わったのですけれども、新成長戦略を踏まえまして、今年度から成長分野における中核的な専門人材養成のための事業に取り組んでおります。

具体的には、6ページに簡単なポンチ絵を書いております。そこに赤字で書いておりますように、これから成長が見込まれる各成長分野におきまして期待される中核的な専門人材をどう要請するかですけれども、産学官のコンソーシアムをつくる、これを1つキーワードとして考えていいきたいと考えております。つまり、これから期待される成長分野、その産業界側、業界側のニーズをしっかりと把握した上で、それを取り込んで新しい学習システムをつくり上げ、必要な人材を養成するという取り組みを進めていきたいということで、まず、コンソーシアムをつくりていただくということを前提に新しい事業に取り組んでいただこうと思っております。

資料にあります、新成長戦略に示されている成長が見込まれる分野で、今回、7つのコンソーシアムを採択する予定でございまして、例えば環境・エネルギー分野でいいますと、省エネとか温室効果ガス削減のためのコーディネート、あるいは新エネルギーシステム導

入のためのプランづくり、こういった省エネ、環境問題にかかわりますコーディネートができるマネージャー的な存在の人材養成を1つコンソーシアムをつくって検討していただくというのがございます。

食・農林水産関係で申し上げますと、マーケティング力とかマネジメント力を持つ6次化産業人材といったものを養成するためのコンソーシアムを考えております。

医療・福祉・健康関係では2つのコンソーシアムが有力と思っておりまして、1つは特にスポーツ専門人材を考えておりまして、具体的には各スポーツ現場で共通的に活躍できるスポーツトレーナーでありますとか、地域の総合スポーツ施設でいろいろマネジメントに当たる人材でありますとか、障害者スポーツの支援人材といった新しく、かつ必要となってくる中核的なスポーツ人材の養成を考えているコンソーシアムが1つございます。

医療・福祉・健康分野でもう一つは、福祉分野の専門人材ということで、御案内のように社会福祉士みたいな福祉関係、介護関係の人材につきましても今後、特に福祉を超えた医療分野との連携でありますとか、あるいは健康維持といいましょうか、健康分野との連携といったことが必要になってまいりますけれども、そういうものを視野に入れた新しい社会福祉、福祉人材の育成を考えているコンソーシアムがございます。

あの残り3つがクリエイティブ、観光、ITとなっておりまして、クリエイティブはファッション分野でございます。これは最近特にアジア諸国の急速な発展ということで、さまざまにファッション分野でも対応が求められているんですけども、ファッション分野におきましてグローバルな対応ができる、あるいはファッションビジネスという観点から対応ができるといった新しい人材養成を考えていただくコンソーシアム。

観光につきましては、中国を始めとするアジアマーケットからの観光促進を念頭に旅行分野、宿泊分野、更には運送分野にそれぞれ分類して必要な人材像を明らかにしながら養成を考えていくといったコンソーシアム。

最後にIT分野でございますけれども、これも言わば分野ごとにといいましょうか、クラウド、ゲーム、CG、自動車組み込み、その他それぞれの成長が見込まれる分野における必要な人材像といったことを模索しながら育成システムを考えていく。

少しくどくなりましたがけれども、こういった7つのコンソーシアムの選定を考えております、来年度24年度も6億弱の概算要求をしておりますけれども、今回、公募をかけまして、大変手ごたえを感じておりますので、こういった分野を中心に来年度は更に拡充といった形でこの事業を進めていきたいと考えているところでございます。

最後に1点、3ページ、履修証明制度の改善・充実と、これも計画でうたわれているところでございますが、御案内のように学校教育法を平成19年に改正いたしまして、通常の学位授与課程以外に短期プログラムを提供して、その修了生に対して各大学が履修証明書を交付することができるという仕組みになっております。この履修証明制度の一層の活用という観点から、現在、中教審の関係部会におきまして、ジョブ・カードとの連携を始め、関係省庁との施策との連携を進めるといったこと、あるいは自治体や産業界への広報を行

うといったことを通じた履修証明制度の活用方策について検討を進めていただいているということです。

参考1といたしまして、第4回というのは8月末の会議でございましたけれども、そこで配られた資料からの該当部分の抜粋を付けておりますが、ジョブ・カードの連携を含めて、履修証明制度の改善・充実といったことについても現在、有識者の方々に御検討いただいている状況でございます。

以上、文部科学省の取り組みにつきまして御紹介申し上げました。どうぞよろしくお願ひいたします。

○樋口会長 ありがとうございました。

それでは続きまして、厚生労働省から報告していただきます。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 厚生労働省でございます。お世話になっております。

それでは、資料2、ジョブ・カード制度に関する厚生労働省の取り組み状況について御説明いたします。

4月に新たな推進計画ができたわけでございますけれども、その中に盛り込まれた厚生労働省に関する課題事項は大変多岐にわたっております、そういった多数の項目の中から私どもといたしましては、項目の重要性、緊急性といったことなどを勘案しまして、重点的なというか、めりはりのついた取り組みを進めているところでございます。

具体的に申し上げますと、10月から新たに求職者支援訓練、求職者支援制度がスタートいたしましたので、その中で積極的にジョブ・カードを活用するといったことでの取り組み、現在なお大卒の方々等々、いわゆる学卒者の就職市場が非常に厳しいといった中で学生用ジョブ・カードの開発に取り組むなどといったことに重点を置いて取り組んでいるところでございます。

こういった方針で取り組んでいるところでございますが、そういった中でジョブ・カードの量的な面でどの程度まで発行が進んでいるかにつきまして、お手元の資料2、1ページで実績ということで数字の面が出ておりますけれども、下の数表を見ていただければと思います。数表の一番上の段でジョブ・カード取得者数が出ております。平成20年度、6万5,000人、21年度、22年度と出ておりますが、この20年度、21年度、22年度の3つの数を合計いたしますと、約45万2,000という数字になりますが、約45万2,000というのが平成22年度末までに取得していただいたトータルになります。

一方で、平成24年度までに合計100万人という目標がございますので、100万人から先ほど申し上げました45万2,000人を引きますと54万8,000人という数字になるわけですが、これが言わば、23年度、24年度の2年間を通して目指すべき目標値に逆算するとなってくるわけでございます。2年間、つまり24か月で54万8,000人ということでございますので、これを単に24で割ると一月当たり2万2,800という数字が出るわけですが、一方で、その行にある平成23年度4月から8月までの合計というのが直近の数字でございますが、11万1,161人というのが今年度に入っての累計でございまして、これを一月当たり、つまり5で

割りますと、2万2,200という数字になります。といったことで、この2年間で一月当たり2万2,800を目指すところ、この5か月で2万2,200ということでございますので、そういう数字の面から行くとあと一息というところまで来ているのかなという気はしております。

仮に24年度末におおむね100万人を達成できたといたしますと、あとは32年度までに300万という目標を達成する必要があるとすれば、残り8年間で200万、つまり1年当たり25万人ということになりますので、これを月換算すると一月当たり2万1,000という数字になりますけれども、そういうペースで言えば、これが巡航速度にずっとなっていけば、まあまあいいところに行くのではないかという気もしながら、今、頑張っているところでございます。

今のが量的な現状のイメージでございます。

ちなみに、1点、今、御覧いただいている資料の1ページで1つ補足いたしますと、職業能力形成プログラム受講者数を見ていただくと、平成22年度と平成23年度はまだ8月までしか出でていないとはいえ、はっきり言って、かなり落ち込んでおります。それはなぜかと申し上げますと、事業仕分け等々の結果、キャリア形成促進助成金のインセンティブがかなり小さくなつたということがあります。その影響もあって、平成22年度末に駆け込みというか、申請していただいた企業も多いといった要因がございまして、23年度前半はかなり低い数字になっているという事情がございますので、一言補足的に説明しておきます。

これが量的な状況でございますけれども、そういう量的な面がそうであるということに加えて、問題は、実際の質がどうかといったところでございまして、今後、実際に就職に結び付くといった等々、さまざまな面でジョブ・カードの質の向上にもしっかりと目を向けて努力していくことが必要だと我々も考えております。

そのための取り組みとして、例えば実際の求職活動に当たっては、恐らく求人側の企業の方々にとってみても、実際の訓練の成果としての評価シートが重要な役割を果たすと考えられることから、先ほど申し上げました、求職者支援訓練に関してもそれに対応した新たな評価シート、4-2という様式、これは後で御説明いたしますけれども、新たな様式を開発いたしまして、訓練後のハローワークでのマッチングの際にどんどんそういうものを活用するといったことでございますとか、あるいは評価シートも結局、民間の教育訓練機関に評価していただくことになりますので、民間のプロバイダーさんごとの評価にはらつきがあつたりすると困りますし、それなりの評価をしていただくことが重要だということでございますので、主要な分野については、いわゆるモデル評価シートを開発してお示しするといったことだとか、更に実際に求職者支援訓練の訓練コースを認定するのは機構の役割になっておりますけれども、機構がそういう訓練コースを認定する際には、そういう評価シートも含めて審査を行うといったことで、民間のプロバイダーさんの評価の確保といったことにもいろいろと御尽力いただいているところでございます。このような形で、質の向上に向けた取り組みなどもされているところでございます。

具体的な取り組み事項でございますが、詳細につきましては田中室長から説明させていただきます。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 それでは、引き続きまして、最近の主な取り組みについて紹介してまいりたいと思います。

まず、2ページ、地域ジョブ・カード運営本部の移管でございますが、今年6月、地域ジョブ・カード運営本部を都道府県労働局に移管いたしまして、その後、各労働局におきましては、新全国推進基本計画や地域の特性を踏まえまして、地域推進計画を改定しております。

次に、基金訓練とそれを引き継ぐ求職者支援訓練におきますジョブ・カードの活用についてでございますが、ジョブ・カードの活用を訓練実施機関の皆様がこれらの訓練を実施するための要件として規定いたしました。これによりまして、訓練実施機関におきましては、ジョブ・カードの交付と訓練終了時の評価シートの作成と交付が行われることになっております。

3ページ、ジョブ・カード様式の策定・改善でございますが、先ほど審議官から説明がありましたように、今年7月、求職者支援訓練で用いますジョブ・カード様式4-2を新たに策定いたしました。

資料といたしましては、7ページ、8ページでございます。

以前紹介させていただきましたように、従来のキャリアシートの様式3の部分を圧縮した形で評価シートの中に盛り込んだ形で新たに策定をいたしました。また、様式2につきましても利用者の方がより柔軟に活用できるように見直しを行っております。

更に今般、公共職業訓練で用いる評価シート案についても作成いたしました。10ページを御覧いただきたいと思います。これらにつきましては、24年度に開始される訓練から順次活用することを予定しております。こちらの公共職業訓練の訓練実施主体といたしましては、雇用・能力開発機構の業務を引き継ぎました独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県となっております。

このうち、まず、雇用支援機構における離職者訓練につきましては、11ページ、12ページでお示ししておりますが、機構ではものづくり系の6か月間の訓練が行われております、1か月ごとに定められた訓練内容ごとに設定いたします課題によって評価を行うこととしております。

次に、13ページが機構の学卒者訓練用の評価シートでございまして、機構の学卒者訓練につきましては、2年間の訓練課程修了後に更に2年間の訓練課程を行っております、学生のイメージでいきますと、4年制大学相当ということでイメージしていただければと思いますけれども、大学の成績表に当たります取得単位通知書を評価シートと見なすこととしております。

一方、都道府県が施設内で行う離職者訓練につきましては、次の14ページ、求職者支援訓練用の評価シートを活用することとしております。

次に17ページ、学卒者訓練につきましては、都道府県においては1年あるいは2年の訓練期間で地域のニーズに応じた訓練コースが設定されているところですが、科目ごとに成績を記載した成績表に当たるものを評価シートとしております。

最後に委託訓練につきましては、18ページ、民間の教育訓練機関が委託先となりまして訓練を実施するものでございますが、求職者支援訓練用の評価シートを活用してまいることとしております。

以上が今回新たに策定いたしました公共職業訓練にかかる評価シートについてでございます。

次に、3ページ、学生用ジョブ・カード様式の開発について御説明したいと思います。

今年度、今野先生に座長となっていただきまして、大学や企業の関係者の皆様にお集まりいただきまして、学生用ジョブ・カードを開発するための会議を運営しております。8月に第1回、9月に第2回を開催いたしまして、様式案を作成いたしまして、先月10月から年内にかけまして、御協力いただける大学関係者の委員の皆様に試行実施をしていただいているところです。今後は、御協力いただきました先生、また学生の方にアンケートを実施いたしまして、その結果を踏まえて様式案を見直すこととしております。また来年1月末をめどに第3回の会議を実施いたしまして、様式案をまとめたいと考えております。

別添4の方に試行実施関連の資料を載せておりますので、御覧いただければと思いますが、今日は特に34ページ以降に現在作成中の様式案がございますので、簡単に内容を御覧いただければと思います。

34ページ、35ページは、現行のジョブ・カードと同じものでございます。

36ページ以降が履歴シートで、学生用ジョブ・カード様式の独自な部分となっております。職務経験がない学生の皆さんですので、その代わりに学校の課程や学校の課程以外で取り組んだこと、あるいは次のページにありますが、アルバイト歴、社会体験活動などの記載欄を設けております。

38ページ、様式2でパーソナリティシートといたしまして、学生の皆さんの日常や興味関心、得意なことなどを記載していただくこととしておりまして、これらを踏まえまして、39ページ、様式3のキャリアシートに御自身のキャリア・ビジョンやアピールポイントをまとめて教員やキャリア・コンサルタントの方のコメントが記入されるといった形式になっております。

学生用ジョブ・カードにつきましては、このような作成状況ですが、本日はその交付の考え方につきまして委員の皆様に特に御意見を伺いたい点がございますので、御説明したいと思います。

資料が戻りますけれども、23ページ、こちらに学生用ジョブ・カード交付の考え方ということでまとめております。

現行のジョブ・カードにつきましては、登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行った上でキャリアシートにアドバイスなどを記載して、本人に交付し

た場合に限ってジョブ・カードの交付としてカウントしているところでございます。学生用ジョブ・カードにつきましても、ジョブ・カードの一種であることから、登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行った上でアドバイスなどを記載して、学生に交付することができるものとする必要があると考えているところでございます。

これを踏まえまして、現段階では、学生用ジョブ・カードの交付の考え方につきまして、こちらの3つの丸に分けて整理をしております。

まず、1つ目の丸ですけれども、キャリア・センターのキャリア・コンサルタントによる交付ということで、これは従来のものに準じた形のものとなっておりますが、登録キャリア・コンサルタントが学生に対してキャリア・コンサルティングを行って、ジョブ・カードを作成した場合に交付したこととするというものでございます。

2番目の丸ですが、こちらが大学、短大の授業などを活用した教員による交付ということでございまして、現段階での事務局の案といたしましては、キャリア教育関連の授業あるいは学生の就職支援に携わっておられる教員の方につきましては、それ以前の職業相談にかかる資格でありますとか、キャリアに関する業務経験の有無にかかわらず、ジョブ・カード講習の受講要件を満たすものとするといったことも含めまして検討しているところでございます。このジョブ・カード講習を受けて、登録キャリア・コンサルタントとなつていただき、かつ学生に対してキャリア・コンサルティングを行って、ジョブ・カードを作成した場合にジョブ・カードを交付したこととすると一応の整理をしているところでございます。

3つ目の丸ですけれども、こちらが私どもではジョブ・カードの普及・促進という観点から、①大学の授業などにおいて学生用ジョブ・カードを教材などとして活用すること、②登録キャリア・コンサルタントではない教員が授業などで学生に対してジョブ・カードの記載を指導して、教員記入欄にコメントを記入したものを応募書類等として活用することについては差し支えないこととするように整理をしているところでございます。一方で、これによりますと、登録キャリア・コンサルタントではない人が今までとは違ってコメントを記載したジョブ・カードが出回る可能性があるということもございまして、事務局案としてはこのようにまとめておりますが、本日また委員の皆様に御意見を賜りたく、よろしくお願ひいたします。

以上、学生用ジョブ・カードについては長くなりましたが、次にもう一度、資料に戻つていただきまして、4ページ、その他について2点御説明をしたいと思います。

まず、その他の上の方のものでございます。キャリア・コンサルタント能力評価試験の能力基準の見直しでございます。

今年7月でございますが、従来のキャリア・コンサルタント能力評価試験の能力基準を見直しまして、ジョブ・カードに関する内容を追加しまして、この試験の合格者については、新たにジョブ・カード講習を受けることなく、ジョブ・カード交付を行うことができることとしております。

次に、有期実習型訓練の訓練期間の変更でございますが、別添6で資料を付けておりますので、恐縮ですが、50ページをごらんいただきたいと思います。

有期実習型訓練につきましては、皆様、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、3か月超から6か月以下のOJTとOff-JTを組み合わせた訓練を受けることによりまして、正社員への移行を目指すものでございますが、制度スタート以来、正社員への移行割合は高い水準で推移しているところでございますが、今後も私どもいたしましては、正社員への移行を促進していく必要があると考えております。

また、訓練期間につきましては、3か月を超えると規定されていることから、実際には事業主の方が訓練計画を立てる際には3か月と1日とか、3か月と2日など、訓練期間に端数を組み入れざるを得ないということとなっておりまして、訓練計画を立てにくいので、月単位で訓練期間を計画できるようにという事業主の皆様から希望する声が寄せられているところでございます。

こういったことを踏まえまして、今般、新たな訓練実施のパターンを追加することいたしました。こちらがこの図で見直し分ということで、緑色の部分でございます。

まず、こちらは訓練期間につきまして、3か月間ちょうどに設定していただきます。その後、事業主の方が訓練終了前に訓練生を正社員採用するかどうかを見極めるためには、訓練期間の延長が必要であると判断する場合には、雇用契約を更新していただきまして、引き続き、最大3か月間までの訓練の延長を可能とすることとしております。

この見直しに伴いまして、昨年の事業仕分けを踏まえましたジョブ・カード関連の見直しの一環ともなりますけれども、見直し分のパターンの訓練の最初の3か月間につきましては、キャリア形成促進助成金とトライアル雇用奨励金の併給が可能になります。

現在、11月末の施行を予定して作業を進めているところでございます。

長くなりますが、もう一度、元の資料に戻っていただきまして、5ページ、(3)制度の周知・広報でございます。

まず1点目、関係機関・団体へのジョブ・カード活用勧奨ということでございますが、今年度におきまして私どもでは、委託訓練を実施いたします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導入促進経費を措置しているところでございます。

また、広報につきましては、別添資料の7から9に載せておりますけれども、さまざまな情報発信を行っているところでございます。

そのほか、昨年度及び今年度におきましては、日本商工会議所から業界団体へ事業を委託しまして、業界団体において、そのスケールメリットを活用していただきまして、参加企業に対します雇用型訓練の導入に向けた取り組みを行っていただく事業を行っているところでございます。

以上が最近の取り組みでございますが、最後に6ページの資料でジョブ・カード制度の

推進に係ります平成24年度概算要求の内容につきまして簡単に紹介をしたいと思います。

右側に24年度概算要求の内容ということでまとめたものを書いているところでございますが、1点目、ジョブ・カード制度の推進等に向けた取組の強化でございます。全国のジョブ・カードセンターにおきまして企業に対するジョブ・カード制度の普及などを図りますジョブ・カード制度推進事業の実施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・カード交付を行うキャリア・コンサルタントの養成を行うこととしております。

2点目、これは経費的にはジョブ・カード制度推進事業の中に含まれるんですけれども、ジョブ・カード制度の対象の拡大といたしまして、今年度開発中の学生用ジョブ・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にジョブ・カードを活用していただけるように、そういう在職者の方に対してジョブ・カードの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、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。これは日本版デュアルシステムのことですございます。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します助成を引き続き行ってまいりますことを考えております。

概算要求額につきましては、昨年度とほぼ同規模の105億円ということになっております。

なお、このほか、左下の注に記しておりますが、平成23年度の第3次補正予算案では、被災地の復旧事業などに関連いたしましたキャリア形成促進助成金の助成率引き上げのために4億4,000万円を計上しているところでございます。

以上、長くなりましたが、厚生労働省からの説明を終わらせていただきます。

○樋口会長 ありがとうございました。

皆様から御意見をいただきたいと思いますが、まだその前に、本年4月にとりまとめました新全国推進基本計画の進捗状況を事務局の方からお願ひします。

○諏訪園内閣府参事官 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御説明します。

資料3という横長のA3の紙でまとめてあります。若干字が小さくて恐縮でございます。また、お手元に参考資料2としてジョブ・カード制度「新全国推進基本計画」、皆様にまとめていただきましたものを御参考までに付けております。

進捗状況は、全国推進基本計画のIがこれまでの経緯の見直しの考え方だったわけでございますので、これについては特段進捗状況を紹介しておりませんが、その後のIIのキャリア・コンサルティングによるジョブ・カードの交付促進と職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの普及以下についてまとめてあります。ただ、今までのところで厚生労働省さん、文部科学省さんから既に主なところは御紹介いただいておりますので、それ以外のもので御紹介するのが適当であると思われるところだけ拾って簡単に御紹介申し上げたいと思います。

1つ目は1ページ目の4、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

ジョブ・カードの交付促進というところで、最初のフォローアップ対象事項のところです。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積極的な実施等ということでございまして、進捗状況ですが、右側の枠の進捗状況の3段落目のところに「また」とありますが、ハローワークにおいてジョブ・カードの交付を担う就職支援ナビゲーター数の拡充ということで、本年9月末時点では3,377人と、昨年が1,531人でしたから、1,800人ほど増えたということです。ちなみに雇用・能力開発機構はもう廃止されましたが、そこでは最大700名程度配置されていたことを踏まえますと、純増になっているということで、ジョブ・カードの交付体制については引き続き拡大が図られているという形になっております。

その下の公共職業訓練や基金訓練におけるジョブ・カード活用をしたキャリア・コンサルティングの計画的な実施ということで、およそほとんどの職業訓練につきましては、これは後で紹介します都道府県の職業訓練につきましても、ジョブ・カードの作成支援及び交付を必須化していく形で、一部、在職者訓練については2日から5日ということで、ジョブ・カードの作成支援等はしませんが、そのほかはすべて実施していく形になっております。

5番目、学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及によるジョブ・カードの交付促進ということで、真ん中のキャリア・カウンセラー等のジョブ・カード講習の受講促進ということでございますが、こちらの方も定員枠について当初計画より大幅に拡充したものとして当初は1万人というのを1万5,000人と拡大しております。更には大学等におけるキャリア教育が必要だということがございましたので、キャリア教育を担う人材養成等の取り組みの推進ということで、こちらも今年の7月1日付で新たにキャリア・コンサルタント能力評価試験の能力基準項目の中でキャリア教育も盛り込んでおりまして、キャリア・コンサルタントがこれも担えるように措置しております。

その次のページに参りまして、「8 ジョブ・カード様式の見直し」ということがございます。この中で前回も御議論いただきましたジョブ・カード様式のデジタル化ということでございまして、これは御案内のようにジョブ・カードの電子化については、平成20年度に厚生労働省の方で検討を行った結果、いろいろ問題があるということはありました。近年の技術発展の状況や学生用ジョブ・カードの導入、こういったものも踏まえて検討していくべき課題でありまして、今日は特段議論していただくほどの材料を持ち合わせておりませんが、今後、関係省庁できちんと検討していきたいと考えているところでございます。

その次のページに参りまして、「III. 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が、「3 OJTによる実践的職業訓練の促進」ということで、雇用型訓練実施企業の負担軽減のための適正な助成措置、申請手続の簡素化ということがございます。

右側の進捗状況にございますように、雇用・能力開発機構の廃止後、訓練実施計画の事前確認等の業務が都道府県に移管されたことに伴いまして、申請書類の簡素化等が図られ

たと。これは9月30日時点でございますので、図られる予定と書いてございますが、実際にこれはもう図られております。

日本版デュアルシステムの実施による正社員への移行促進も平成23年度から既に実施されているということでございます。

更には、下の5番にございますが、汎用性のある評価基準による職業能力評価の推進ということで、厚生労働省の審議官の方からご案内がございましたけれども、モデル評価シートの拡充といったことを行って、質を高めるという話で、既に50職務・分野、19業種のモデル評価シートを策定しているということで、平成23年度末には4業種完成予定であるということで聞いております。

以上、ざっと進捗状況についての紹介でございます。

○樋口会長 よろしいでしょうか。

それでは、皆さんから御議論いただきたいと思いますが、今野さんが今日は御欠席ということですので、予定ですと、まず御意見を伺おうと思ったのですが、文部科学省の説明があり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事業、私も企画推進委員会の方に参画させていただいておりますが、秋葉委員、大久保委員に委員として御出席いただいておりますので、何かもしございましたら。

では、秋葉委員、お願いします。

○秋葉委員 全国専修校各種連合会の秋葉です。

今、文部科学省の方から御説明いただきましたプログラムですが、専門学校というのは経常費補助もなく、科研費等もありません。新しいものを何かやろうとするには1つの学校だけではなかなかうまくいかない部分があります。こういうプログラムが用意されていますことに大変感謝申し上げたいと思います。

ただ、今年度は異常というべきでしょうか、昨年度から仕分けに遭いまして、一番多いときは13億だったのが今年は8,700万円ということになってしまいました。

今までに結果としまして、組織的なカリキュラムの開発とか、ニーズ調査とか、1校ではなし得なかったことがいろいろとできて、効果が上がってきております。例えば組み込み技術の開発についてもなされており、今回でも宮城県の方で自動車の製造ではそのような人材が必要だというので、それを適用した学科をつくるという形に動いています。そういう意味での先を見ての開発ができるので、これからも増やしていただきたい、一層お願いしたいと思っております。

内容的にはコンソーシアムをつくって、横目でキャリア段位制度を見まして、というものになっております。3月までの事業ですので、来年度以降の先を見たプロジェクトを考えるという形になっております。そういう意味では、新たな視点でのものができるのではないかという気がしております。

以上です。

○樋口会長 大久保委員。

○大久保委員 この成長分野の中核的専門人材養成も含めてこれから業界をまたいで労働移動していくといいますか、学び直しをして、新しい成長分野に自分の働く場を見出すという流れは非常に大きくなってくるのだろうと思うんです。

いろいろとシミュレーションを組んでみると、同じ業界内で次の新しい転職をして仕事を見付けるということもなかなか難しくなってきていて、ほかのところに視界を広げなければいけないと。そのときに成長分野のところで、専門学校などで学ぶ機会があれば、それを活用して、学び直しをして、新しい分野にチャレンジをするという人たちも相当数出てくるだろうと思いますので、そういう中で、専門学校や大学のコンソーシアムがそういう機会の新たなニーズにうまく対応していく1つのきっかけになってくれればいいなと思っているわけです。

ただ、これは全体としてはコンソーシアムでやっていくということで、非常にたくさんの機関が参加するので、それぞれの機関が持っている教育のコンテンツをうまく組み合わせられるというメリットはあるんですけども、果たしてジョブ・カードをやるときにどういう体制でやるのかというのが結構、難しい連携だろうなと思いますので、その辺りをこの後の年度の中では是非詰めていただけるとうれしいなと思っております。

これから実践キャリア・アップ戦略の方でやるキャリア段位とも領域が重なっておりますので、うまく連携をとりながらやっていきたいと思っているところです。

○樋口会長 ありがとうございました。

私も参加させていただいて、専門学校あるいは大学独自にやっていたものを、まず、専門学校、大学の間における連携と。そしてまた、そこにコンソーシアムという形で業界団体あるいは個別企業といったものが参画することによって、ニーズと教育現場の連携が図られるようになってくると。それで具体的にジョブ・カードというものになっていけば、今までとは大分違った流れが生まれてくるのではないかということを期待して参加させていただいているということだと思います。

これがうまくいくかどうかということが今後問われるわけで、ほかの分野へもこれが応用できるかどうかという試金石の役割を今回、この7分野が果たすということでありまして、締めてかからないとというつもりでおりますので、今後ともよろしくお願ひいたします。

それでは、厚生労働省の方から具体的に論点として是非議論していただきたいという点がございました、学生用ジョブ・カード交付の考え方について、これまでも御議論いただいているわけでありますが、また改めて御意見、御質問を受けたいということありますので、お願いしたいと思います。

ジョブ・カード制度の進捗状況、厚生労働省版の資料2の左側の数字で23というところに学生用ジョブ・カードの交付の考え方というのがありましたら、もう一度簡単に御紹介いただけますか。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 従来のジョブ・カードとい

うのは、マストとしまして、登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行った上でコメント欄に記載をする。それをジョブ・カードの交付と考えるとしていたのですが、今回、学生用ジョブ・カードの交付を考えるに当たりまして、もう一つ、大学の先生方がいらっしゃるということで、大学の先生方におかれましては、登録キャリア・コンサルタントとしてジョブ・カード講習を受けていただくという方法もあるのですけれども、一方で、皆さんにジョブ・カード講習を受けていただくというのが難しい点もあるかとは思うのですが、そういった場合にジョブ・カード講習を受けずに登録キャリア・コンサルタントではない先生がジョブ・カードの記入欄に学生にコメントを求められた場合あるいは先生の方でジョブ・カードを活用して就職活動、学生の就職支援に使いたいと思われた場合に、登録キャリア・コンサルタントではない先生がお書きになったジョブ・カードの取り扱いについてどう考えるかということで、普及という点を考えれば、広く認めるという考え方もあるでしょうし、ジョブ・カードの信頼性を考えた場合にこれまでの原則であります登録キャリア・コンサルタントが交付したものとジョブ・カードの交付と位置づけているといったところが崩れることになりますので、どうしたらいいかということで、御意見を伺えればと思っております。

○樋口会長 大学に身を置く者は私しかいないようなので、何か言わないといけないかなと思いますけれども、これは普通の一般の授業の講師あるいは担当者がそこに記入していくということの是非ということでおろしいですか。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 一般的な先生は恐らくジョブ・カード講習を余り受けない方が多いと。

○樋口会長 私も受けておりませんが、そういうものでどうなるかというお話でよろしいですか。

具体的なイメージを。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 お配りした資料の左肩の数字で39ページを開けていただきますと、ジョブ・カード様式3というのがありますと、その一番下の欄に教員記入欄とキャリア・コンサルタント記入欄というのがあります。キャリア・コンサルタント記入欄は基本的に登録キャリア・コンサルタントとなり、有資格者ということでいいとして、教員記入欄のところに教員が記入する際に、一番下の注にありますけれども、教員等またはキャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はないんですけれども、その後、事後的に例えば教員が記入しようとしたときに教員の記入をどう評価するか。特にその際、登録キャリア・コンサルタントになっていない方々、具体的には多分、ゼミで日ごろから学生さんとよく接している先生で、しかし残念ながら登録キャリア・コンサルタントにはなっていない先生というのが一番想定されるのかもわかりませんけれども、そういった先生が、確かに私は学生のことをよく知っていると。したがって、アドバイスも含めて書いたといったときに、そのことをどう評価するのかというのが割と具体的なイメージかなと思います。

ちょっと補足させていただきました。

○樋口会長 わかりました。

ということは、大規模授業ではなく、むしろゼミであるとかという少人数を想定すると。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 その方がより想定しやすい、可能性としては高いと思います。大クラスを否定しているわけではありませんが、まずは少人数の学生と密にコンタクトしている先生の方が論点としてあり得ると思います。

○樋口会長 多分、大規模授業とゼミであるとかというのは事情が大分違うなということで、大規模でそれぞれの学生の就業意欲というのはちょっとわかりかねますので、それは無理だろうなと。ゼミであれば、我々はよく推薦状を企業から求められることがあって、この学生の特徴であるとかというのは、悪いところは余り書きませんが、いいところは書いてやろうということで普段からそこについては気を付けているということがあります。ただ、キャリア・コンサルタントのような視点から書いているわけではなくて、一教員としての書き方ということですから、この内容、就業意欲がどうかとかというところは難しいかもしれません、一体何を勉強しているのかとか、学習意欲がどうなのかというところについてはある程度書けるかなと思います。

大久保委員。

○大久保委員 ちょっと確認をさせていただきたいんですけども、23ページのところに交付に関してキャリア教育関連の授業や学生の就職支援に携わっている教員と書いてありますね。この人たちは、それを書いた場合にジョブ・カードとして交付として認めてはどうかということだと思うんですけども、その下の丸の中に次のパラグラフの「ジョブ・カードの交付とはみなさないが」から始まるところですが、その②に登録キャリア・コンサルタントではない教員が、授業等で学生に対してジョブ・カードの記載を指導し、本人と面談を行った上で教員記入欄にコメントを記入したものを応募書類等として活用することについては差し支えないがジョブ・カードとは見なさないと書いてあるので、この違いがよくわからないんですが。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 ジョブ・カードの交付とは見なさないということは、私どもの方でジョブ・カード交付1件とは数えないと。

○大久保委員 というか、この教員はマルで、この教員はバツという境目がよくわからないということですが。

○神田内閣府大臣官房審議官 私が言うのはどうかと思うのですけれども、上に書いてあるのは、直接キャリア教育とか学生の就職にかかわっている人はジョブ・カード講習の受講要件は、普通は業務経験がないとだめだとなっているのですが、それがなくてもそういうことをやっている先生であればジョブ・カード講習の要件を満たすので、講習を受ければジョブ・カードになりますよと書いてあるだけです。下はどちらかというと、ジョブ・カード講習は受けないのですが、先ほど座長がおっしゃったような、ゼミの先生などがジョブ・カード講習を全く受けていないのですが、それを記入して使うということはどうで

しょうかということですので、そういう違ひだと思います。

○大久保委員 その辺の違いはわかっているのですけれども、下の②に書いてあるところは、そういう登録していない教員が授業でジョブ・カードの指導をして、面談もして、教員記入欄までコメントしているわけですね。つまり、これはまさしく学生の就職支援に携わっている教員であって、②との違いがわからないのではないかということを言っているんです。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 実際に就職支援に携わっておられる教員の方で、かつジョブ・カード講習を受けておられる方についてはジョブ・カードの交付ということに見なそうとしているのですが、同じ就職支援に携わっている教員の方でジョブ・カード講習を受けていない先生については、ジョブ・カードの交付とは考えないと分けてているんですが。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 ジョブ・カード講習を受けているか受けていないかで、今までではジョブ・カード講習を受けている人が交付したもののみをジョブ・カードの交付と呼んでいるものですから。

○大久保委員 わかりました。上は受けた場合はジョブ・カードで、受けない場合はジョブ・カードと呼ばないと。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 そうです。

○大久保委員 でも、でき上がっているものは同じだということを言っているわけですね。

○神田内閣府大臣官房審議官 お手元に新全国推進基本計画がありますけれども、9ページをお開きいただきますと、去年、事業仕分けを経た議論の中で従前ですと、7ページの(2)の中段ぐらいに書いてありますけれども、OJT等の実践的な職業訓練とその受講者の職業訓練の評価を記載するジョブ・カード交付というのと、キャリア・コンサルティングが三位一体でしたと。ただ、前回の議論で助成金の部分を切り離して、職業能力の証明ツールとOJT等の職業能力の形成の機会のための実践的な訓練の提供を分けましょうとなって、職業能力の証明ツールのジョブ・カードの意義は何かというのは前回いろいろ御議論いただいた整理したのが9ページですが、そのときにはそこに書いてございます登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けることによって、職業意識やキャリア形成上の課題が明確になるとか、キャリアの方向づけができますよということがございます。

ジョブ・カードには次のようなことが記載されるから職業能力証明ツールとして有効なのだということで、①のところでキャリア・コンサルティング、一応、講習を受けた人がやるキャリア・コンサルティングによって能力をいろいろ引き出して記載してもらえるということがいいですよと書いてありましたので、言っていた意義のところの登録キャリア・コンサルタントでない人が記載したものをジョブ・カードとして普及させていくということについて、前回御議論いただいたことの意義との関係で、それをどう考えますかと

いうことかと思っております。

片方では、先ほど文科省の方からジョブ・カード講習ができるだけ受けていただくよう
に大学等に通知いただくということにはなっておりますけれども、一気にキャリア・カウ
ンセラーの方がジョブ・カード講習をみんな受けられるのではなくとすると、学生の方のジ
ョブ・カード交付が進まないということも考えられますので、この辺をどのように考える
のかということについて御意見を承れればと思います。

○樋口会長 小杉さん、何か。

○小杉委員 学生用は特別でいいと思っているということで、もともとジョブ・カードの
制度を何でというと、やはり能力開発機会がない人の機会と、横断的な労働市場、労働移
動を円滑化するためのツールというところも大きかったので、そういう話と学生用ジョブ・
カードというのはちょっと位相が違うところがあると思うんです。

学生用ジョブ・カードはなぜというと、ある意味で将来の下準備だと思うんです。学生
時代にこういう考え方をよく知つておいてもらって、そういうものを持っているとこの先、
労働移動するとか、いろいろなことがありますね。そういうときに能力をきちんと評価し
て移動するという市場になじんでいきやすい。ある意味では、将来の顧客のための種まき
みたいな部分が結構大きいと思うのです。

それだけに、この学生用ジョブ・カードの役割というのは、能力評価をきちんとしたツ
ールだというところよりは、多くの人に持つてもらうということの方が学生用ジョブ・カ
ードは実は大事なのではないかと。そう思うと教員によるコメントというのもOKなのでは
ないかと思います。

○樋口会長 どうぞ、西原さん。

○西原委員 1つ整理しておくのは、学生用ジョブ・カードの役割意義をどこに置くのか
ということと、学生段階においてはどのタイミングでどのような目的のために、今まさに
小杉さんの言われたところの整理が必要ではないかなと思っています。

そうなってくると、本来この③で出ている登録キャリア・コンサルタントの教員が授業
等の中でやるということの意味は一体どういうことなのか。割と低学年の段階で、いわゆ
るキャリアというのは大事だと。さまざまな社会経験とか何とかというのは、将来的な就
職につながるための健全な職業にかかわるさまざまなキャリアの意義だとかということを
本人が理解するためのツールとして使うとか、そういった意義の部分を整理して、どの段
階でどういう形で使うのかということによって整理をする。その際には、私もどちらかと
いうと、かなり柔軟にこれは考えてもいいのではないかと思っています。

逆に言えば、就職段階でこれを職業能力評価ということであれば、逆にキャリア・コン
サルタントがきちんとやりなさいと。だけれども、その前に1年、2年の段階でいわゆる
職業能力形成あるいは学生時代に何らかの職業意識なり、あるいは勤労観を向上させる、
高めるためにこれを位置づけますということであれば、逆にさまざまな授業の中でこれを
かなり大々的に展開するといいますか、幅広く学生の皆さんに周知するのも1つの意義が

あると思うので、使い方と意義と役割というところを整理すれば、基本計画との関係では、少し柔軟に考えてもそれほど問題ないのではないかという感じがいたします。

○樋口会長 秋葉委員、どうぞ。

○秋葉委員 学生用ジョブ・カードといったときは多分、専門学校も適用されるのだろうと思いますので、少しお伺いしておきたいのですけれども、39ページを見ますと、教員記入欄とキャリア・コンサルタント記入欄と並んでおります。教員とキャリア・コンサルタントでは性格は大分違うのだろうと思います。教員は教員の視点で見て、キャリア・コンサルタントはキャリアを、今後のキャリアをどう考えるかという視点でつくるわけです。性格が違うものと同じ形で書かせてしまうとかえってつまらないのではないかという気がします。もしジョブ・カードを持っていればキャリア・コンサルタントの欄で書けばいいこともありますし、違った視点で見た人がどういう意見だったのかというのが非常に大事なところになるかもしれません。

最後のところにあるからどうもキャリアをつくるというところだけで見てしまうのですが、学生が一生懸命書いているわけですから、それを教員がどのように見ているかを知るためにも、教員の記入も欲しいところだと思います。

大学等ではキャリア・コンサルタントはまだまだ少ないし、講習会もまだまだ満員の状況でという状況のように聞いていますので、どのように増やすのかという問題が残っていると思っています。

以上です。

○樋口会長 片岡さん、どうぞ。

○片岡委員 先生にも御自身のアウトプットを、いわゆる社会人をつくっていくという観点から見ていただくという意識づけといいますか、ちょっと言葉があれですが、そういう観点からも先生に参加していただくということがむしろ積極的であっていいのではないかと思うんです。御自身がやられたことを学業だけで見るということだけではなくて、キャリアという観点から見ていただくという視点がここに入るということがよりいいことではないかと思います。

○樋口会長 ほかにどうでしょう。

どうぞ。

○神田内閣府大臣官房審議官 先ほど西原委員から役割ということについて、基本計画の12ページをお開きいただきますと、前回、計画の見直しをするときに学生用ジョブ・カードの開発をしていただくということで、意義というか、使われる場面としては次のようなことを念頭に置いて検討すべきだということで、12ページの一番下のところからありますけれども、学生さんというのはもともと就業経験が少ないので、在学中に学んだことですか、インターンシップ、アルバイト歴、ボランティア歴等の職業能力に関連する事項を幅広く記載すること等によって学生等が自らの学習活動の過程や成果を振り返る。1つはキャリア教育の一環として活用できると。だから、教育に使うということはもともと目

的の一環に掲げられておりまますし、また書きのところですが、就職面接における潜在的な職業能力のPRに活用できると。

エントリーシートがあるではないかという話もありましたけれども、エントリーシートというのは個々の事業独自の様式と、12ページのところにもありますけれども、それはそれぞれの企業の求めに応じて書くものですので、汎用性のあるツールとして就職面接にも使っていただくということも考える。

したがって、教育にも使うし、就職活動にも使っていただくということと、その次のところの学生が卒業後、未就業になっている場合などにハローワークにつないでいくという意味でも意義があるでしょうし、将来的には実践キャリア・アップ戦略で検討されている実習歴とか、そういうことも大学とか、そういうことで実践的な勉強をすれば、それを記載していただくという面でも使えるのではないかというのが当時の議論でございました。

御参考までに御紹介させていただきました。

○樋口会長 大久保委員。

○大久保委員 やっと理解しました。本来、キャリア教育関連の授業をやったりとか、学生の就職支援に携わっている教員というのは、言わば学生のキャリア教育を施す立場であり、就職支援をする立場ですが、その人がジョブ・カードの現在規定されている講習要件にかかわらず、講習を受けければ基本的には満たすというのはむしろ当然ではないかと思います。

もう一つは、ジョブ・カード講習というのがあるんですけども、一方で大学の先生、これは専門学校もそうだと思いますが、教員たちは常に学生を指導するための資質を磨くためにファカルティ・ディベロップメントの機会を持っているわけで、むしろそういう中でジョブ・カードの実質的な事項で言っていることを教育するということも積極的に考えていくべきなのではないかなと思います。

もう一つは、キャリア教育の授業をやっている先生とか、学生の就職支援に携わっている教員というところですけれども、今、大学は就業力育成でかなり幅広くいろいろな人たちがコミットしてこの問題にかかわっておりまますし、あと、経済産業省の方でやっておられる社会人基礎力コンテストみたいなものがあって、本当にいろいろな人たちがかかわっているわけで、実際にはこのキャリア教育に携わっている人の数が非常に多いんです。そういう人が適切なジョブ・カードの活用がうまくできるようにするということをより積極的に考えていく方が現実的なので、余り気難しいことを言って規制することは学生に対してはないのではないかなと思います。

○樋口会長 ここでも議論で出ましたけれども、エントリーシートというのは大企業がやはり多い。それに対して中小企業はなかなかエントリーシートといかないで、その点、キャリアシートを使えたらという議論もあったかと思います。また、中小企業審議会の方でも中小企業の求人力といいますか、それを高めるためにこういったキャリアシートあるいはジョブ・カードみたいなものを使いたいという要望もこの間も大分出ておりました。

そういうニーズを考えると、これは普及させていくということを考えると、責任はある程度持つてもらわないと証明書にならないことがありますので、責任を持ってもらうにしても、キャリア・コンサルタントというか、一定の資格を持っていないとだめだというものはもしかしたら学生については違うかも知れないと考えたらどうでしょうか。

○浅野厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室長 今、いろいろ教えていただきましてありがとうございました。

ただ、実は、この23ページに書いてあることは、書き方が余りよろしくないのかなと思うんですけれども、もともと教材として使うとか、いろいろな形で使っていただくことは全く構わないんですということを書いて、ただ、非常に役人らしいんですけれども、ジョブ・カードの交付件数として数にカウントするのはどの部分にしましょうかということを書いておりまして、数を何でも入れてしまうというのもちょっと申し訳ないのでなかろうかというので、一番下の丸と下から2番目の丸の書き方になっているということでございます。それについても私どもの方で勝手に数をここまでに増やしてしまうとかというのも何かと思いますので、お知恵をいただけたらと思います。

○片岡委員 それがわかるようになっていればカウントしていいと思いますが。

○樋口会長 内訳を書けば、学生用ジョブ・カードが何枚とかという書き方があれば、それでもということですね。

どうぞ。

○大久保委員 やりようによると、教員記入欄はどちらも書いて、一番最初に、自分なりに「○○大学 相談花子」と書くわけですね。書いてあるにもかかわらずジョブ・カードとして本物と偽物ができてしまうという形になるのはやはり運用としてはうまくないと思うんです。そのわかりにくい線引きというのはオペレーションには乗りにくいのではないかと思うんですが。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 39ページの下の方で教員の方に記入していただく場合には、ジョブ・カード講習について受講済か未受講かというのマークをしていただくようになっておりますので、こちらを確認すれば従来どおりのジョブ・カードの交付件数としてカウントできるものかそうでないものかというの分けられるようにはしているところです。

だから役人は、と言われそうですが、全部本物だとは思っていて、ただ、数を増やしたいからこういったものを考えただろうみたいな話になるのはちょっとこれはいいものだから進めていくというときに何となく気が引けるものがあるのではなかろうかという意味合いでございます。

○樋口会長 真摯に仕分けを考えていくというのは重要かもしれませんけれども、その一方で、仕分けは結果であって、むしろその主たる目的が達成されるかどうかという方がある意味では重要性を持っているわけですから、それがだから学生用のジョブ・カードであるのかどうかというのさえわかれば、これはだれが記入したからといって、こっちは1点

とかということはやらなくてもよろしいのではないかというのが皆さんの考えではないかと思いますが、それでよろしいでしょうか。

どうぞ。

○菊地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 39ページですけれども、キャリア・コンサルタントのコメントがこの様式3に書かれるわけですが、現行の状況だと、様式3と様式4は求職者が提出するかどうか任意です。これらの様式が一番、履歴書と違うところですが、この学生版も提出は任意でしょうか。確認です。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 まだ検討の途中でございますが、これまでのオリジナルのジョブ・カードと同様の扱いにすると、キャリアシートについては学生の方とキャリア・コンサルタントと教員の方とのキャリア・コンサルティングの結果をまとめたものということになりますので、出すか出さないかについては任意にするという、並びとしてはそうなりますが、まだ検討の途中ですので、決めてはおりません。

○樋口会長 何かございますか。

○菊地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 可能であれば必須にしていただきたいと思います。これらの様式を見るのは企業の関係者であり、履歴書にはない情報が入っていますから。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 確かにおっしゃるとおり、求人企業の側からすると、客観的な評価はとても重要な要素というのはおっしゃるとおりだと思います。したがって、求職者支援訓練でもきっちと評価シートをつくろうみたいなことでやっているわけですが、ただ一方で、悩ましいのは、それは言っても、実際に求職活動をするのは学生さんなり、求職者個人でありまして、その個人が実際に求職活動をする場合にどれをもって、どれを武器にして求職活動をするかというのは、ある意味むしろ御本人の思いというのがあると思うので、必須、義務化というのはなかなか難しいかもわかりませんが、ただそこはその過程でのやりとりの中で例えばエントリーシート以上にこれがアピール力のあるものができるということになれば、それは積極的に活用することになるだろうという気もします。そういう点では、今、この場で必須化というのはなかなか結論が出ない話だと思いますが、求人側のニーズがそこにあるというのは非常によくわかります。

これまで非常に貴重な御示唆をいただきましてありがとうございました。確かにそもそも学生用のジョブ・カードの意義づけを整理していたとかというところも御指摘のとおりで、何回か大学等におけるキャリア教育推進に当たってのジョブ・カード活用・普及促進等に関する実務者会議をやる中で、その会議の中でもそれが結構な議論になっていました。そもそも大学の関係者の方に来ていただいて議論しているんですけども、大学によって取り組みにかなり差があって、非常にこの分野に熱心に取り組んでいただいている大学の方は、こんなの1年のときから配っていいんじゃないのという方もおられるし、ただ一方で、それはそういう大学もあるかもわからないけれども、とてもまだそこまで大学として

対応できる形になっていないところもあるというさまざまな御意見がある中で、例えば今回の試行実施に当たってという、資料2の20ページ、別添4にございますけれども、その対象をだれにするかということについても、幅広く、とりあえず2年、3年生を中心にやってもらいましょう。実際にやる中で、学生さんだと、実際にタッチしている先生方にアンケートをとて、その結果、2年生にはこの項目は難しいとか、あるいはこの項目は難しいとアンケートをとる中で固めていきましょうという構えで試行実施をやっておりますので、そういう意味では、アンケートの試行実施の結果を踏まえて、今日、御示唆いただいたように、できるだけ柔軟な構えで整理していきたいと考えております。その試行結果についてはまたこの場でフィードバックさせていただいて、御議論いただければと思っております。

○樋口会長 どうぞ。

○片岡委員 1つだけよろしいですか。

36ページですけれども、一番最初の学校の課題で関心を持ったこととありますね。ここが非常に少ない感じがするんです。採用する側からすると、大学というところはやはり学ぶところで、そこで学んだことがビジネスに生きていくという、そこを改めて今、見ていくところです。それにこういったところで関心を持ってもらう、ジョブ・カードではそのところがかなりウエイトが高いとか、そうやって先生もそうですし、学生の人たちそのものが、例えば2年生ぐらいからこういったことを考えて自分のやりたいことをとるんだとか、そこで学ぶことというものが将来求められるんだなと思ってもらえるような、そういうフォーマットにしていただけるといいなと思います。ですから、やはり学生なので、本分のところは、そこをきちんと自分たちも自覚的に書けるようなフォーマットにしていただけるとありがたいなと思います。

○樋口会長 これを使ってジョブ・カードが大分使われるようになれば就職の時期も大分変わってくるんですね。今度は12月となりますけれども、今まで10月あるいは夏休みからということで、実は、3年生で専門に入って4、5か月で就職活動という形で、卒論の話も聞けないし、何を聞いてもらっているのかというと、ほとんどどういうスポーツをやってきましたかとか、どういう体験をしましたかということだけで決まってしまうということで、まさにこれが問われるようになってくると、本質的な就職の議論になっていくところがあるのではないかと思いまして、学校で何を学んだか、何をしているのかということを中心に就職が動き出すという期待も込めて、そういうことが重要ではないかと思います。

どうぞ。

○菊池横須賀商工会議所事務局長 今の流れでは、10月から12月までトライアルを行っているということで、その結果を検証されるということですが、一番重要なのは、企業がどれだけこの様式を有効に活用してくれるかというのが肝になると思います。それを議論せずにやっていると、いざれエントリーシートに戻ってしまうというのが目に見えています。

個人情報ですので、情報をどう出すかは別ですが、是非、このトライアルの結果を企業にも提示して、人材を採用する上でこれが本当に有効なのかについての検証を是非していただきたいと思います。

○樋口会長 よろしいでしょうか。

画一的にこれと決めるのではなくて、ともかくやってみて改善していこうというお話をうと思いますので、そこは柔軟にということだろうと思います。

よろしいですか。

それでは、ほかのところも含めてお話をいただきたいと思いますが、いろいろ内閣府、厚労省、そして文科省から御説明いただきました。更には今の説明になかったことでも、ふだん感じていることでも結構ですので、お話をいただければと思います。

秋葉委員。

○秋葉委員 専門学校にいますといろいろ意見を求められることがあります。千葉県の場合にも、少子化という問題があって、高校で統合の問題とかがあり、意見を求められます。その中で、キャリア教育、職業教育についての話がどうしても我々に振られてくるわけです。県の教育委員会なども相当それに悩んでいるというか、困っている状況があるよう思います。意見を出したときに、大学ではジョブ・カードを考えており、今、作成しているところなので、高校生向けの版を考えた方がいいのかもしれないを記させていただきました。今、高校生もアルバイトをやっている学生が多いですし、当然、部活動もあります。ボランティア活動をやっている人もいる。中学校辺りからもうインターンシップをやっている時代ですから、そういうものをきっちり残しておくという作業をどこかでしていく。それをどう残して、どのように使うのか考えておく必要があろうかと思います。

また、次の問題が教員の問題です。高校でも学校の教員というのは純粹培養で大変優秀な方がなります。余り挫折を知りませんので、キャリア教育、職業教育をどのように教育するのか難しい所があります。

お手元に本を配らせていただいている。千葉県では県の予算をいただいて昨年度よりこの本をつくっており、字数が多いという意見も出ていますけれども、もうちょっと字があつてもいいだらうということでこの程度にしました。真ん中の部分はぱらぱら見ればいいだらうと思っています。前の方に就職についての考え方を入れております。生徒に学ぶためにも配ればいいんですが、そこだけの余裕はありません。教員がこれで勉強してもらうことが、まずそこが大事だらうと思っております。大変好評で、特に中学校の先生からありました。本を来年も改訂いたしますので、御意見があつたらよせいただきたいと思います。

もう一つは、ジョブ・カードについて高校版というんでしょうか、ジュニア版というんでしょうか、そろそろ考えていかなければいけないのではと感じております。一番大切なのは多分、中学校、高校のような気もいたします。大学ではもう実はもう遅いのではないでしょうか。小学生、中学生辺りでも、どう考えていくかを形成していく段階で何かツー

ルが欲しいような気がします。そして、それをちゃんと指導できる先生をどうやって養成するか少し考えていかないと、このままいくと少しまずいのではないかなという感想を持っております。

以上です。

○樋口会長 大久保委員。

○大久保委員 ジョブ・カードの実績について厚労省から御説明をいただいておりますけれども、資料2の1ページのところに実績のデータがありますが、全体合計としてジョブ・カードの取得者数が56万人になっているわけですけれども、職業能力形成プログラムの受講者数14万人との差が42万人あるわけですね。この42万人のところが非常に増えてきて、ジョブ・カードが普及しているわけですが、この中身がだんだん気になってきておりまして、先ほど進捗状況の御報告をいただいて、部分的には御報告をいただいているんですけども、この42万人というのはどういう人たちの集合なのかということとか、あるいは42万人の人たちについては職業能力形成プログラム受講者と違って就職率も出ているわけではありませんから、そういう意味では、発行された後に活用されているのかどうかということも含めて、その辺りが気になっています。気になっていますというのは、56万人の内訳をもう少しお出せませんかという話ですが。

もう一つは、先ほどのお話の中の最後の方に軽くですけれども、ジョブ・カードをデータで持つデジタル化の話があったと思うんですが、カードとかという、以前の議論は全く必要ないと思うんですが、今、エントリーシートも全部データファイルで持っていくものなので、そういう形で蓄積して、むしろ必要なものは足されたら足していくって、更新しながら使っていくというのが本来のあるべき姿だと思いますので、そこの議論は是非しっかりと加速してやっていただけないかなと、以前、コストの問題とやったときと全然、今、状況が多分違うと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○樋口会長 まず、前者の次回からのお願いということですが、現状で何かわかることがありましたら。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 能力形成プログラムのカウントの仕方ですけれども、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングと実践的な職業訓練と、その後の評価シートによる能力評価を行ったものと、ここまでができたものについて受講者数をカウントすることとしておりまして、この差につきましては、ジョブ・カードを交付しているんだけれども、評価シートがまだ交付されていない部分ということでございまして、先ほど評価シートについて御案内したところですが、求職者支援訓練については10月からもうすべて評価シート込みになっておりますが、その他の訓練につきまして、現在、義務ということではなくても、ジョブ・カードの交付をしていただいているところ、公共職業訓練でありますとか、ジョブ・カードの交付はしていただいているんですけども、評価シートの様式がまだできていなかったということもあります、それでこちらの能力形成プログラムの受講者数にカウントできていないということがござ

いましたので、遅れて大変恐縮ですが、24年度以降は今日御紹介した評価シートを使って評価をしていただきましたら、そちらの数が能力形成プログラムの受講者に入るということと、直近では10月以降、求職者支援訓練の受講者の方につきましては、評価シートまでを交付した場合にカウントをされていくということになりますので、今後はこの能力形成プログラムの数も増えていくということを見込んでいるところでございます。

○樋口会長 大久保委員、今の説明でよろしいですか。

○大久保委員 期待している答えとは違うんですが。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 ある意味、差分の42万が、これは定義の問題ですけれども、評価シートも含めてフルセットをもって交付されたものというのを今後、能力形成プログラムとしての交付者とカウントするということで、これまで例えジョブ・カードは交付して、基金訓練を受けたという人と考えてみても、基金訓練についてこれまで評価を評価シートという形でセットして、ジョブ・カードの交付ということになつていませんでしたので、このプログラムの受講者としてはカウントされないということで、そういう意味では、ハローワークで交付だけしたら、それだけで、ジョブ・カード取得者にはなるけれども、プログラムの受講者に入らないというのが逆にボリュームが多かったということでございまして、その辺の活用がどの程度実際にされているかというののははっきり言って十分に把握できていない部分があるんです。

ただ、これからは先ほど田中が申し上げましたように、求職者支援訓練にしてもあるいはほかの公共職業訓練にしても、基本的には評価シートとセットでやっていくということになっていきます。逆に言うと、今、半分以上が隙間の部分になっていますけれども、それが同じように拡大するのではなくて、今後はむしろ隙間の部分がだんだん、少なくとも並行移動するとかということで、プログラムの受講者数と取得者の割合をとると随分大きくなると思います。それが今後の予想される姿です。それが1つです。

もう一つは、デジタル化の御指摘でございます。これは確かにおっしゃるように、従前やったのは平成20年度の調査でございますので、そのときに比べてコスト面だとか、技術面でも多分、随分違ってきていると思いますので、そこはそういったことも含めて再度、検討するという必要性は御指摘のとおりだと思います。ただ、その際、コストだとかセキュリティ技術だとかという、そういったテクニカルな面だけではなくて、実際にデジタル化することによって結果、その情報を求職者だとか、あるいは求人側がどのように利用するかという、実際の利用価値をどこを見出してもらえるかということも含めて、ある意味、検証あるいは検討をしていくことが必要かなと思っていて、そういった意味では重要な検討課題だと思っています。

ただ、実際に評価シート等々がどのように活用されていくかといういのは、求職者支援訓練の経過等々を踏まえてのジョブ・カード、いわゆるフルセットのジョブ・カードが労働市場でどの程度活用していって、それを企業がどう評価するかと、そういったことも絡んでくると思いますので、そういった実際の普及状況も踏まえながら検討していきたい。

ただ、おっしゃるように、検討はしていきたいと思っております。

○樋口会長 こういう時代にデジタル化するかどうかという寂しい話をしなければいけないところに日本の今の問題があるように思いますが、そういう時代でももうそろそろないのではないかということだと思います。

小杉さん。

○小杉委員 3点質問みたいなものがあります。

まず、ジョブ・カードの推進状況の表を見て、私は物すごく衝撃を受けたのですが、有期実習型訓練が500人になって、振り出しに戻ってしまったというところで、御説明では助成金がなくなったからという、それだけの理由のようにとらえられていらっしゃいますが、この形はジョブ・カードを最初に構想した時の柱の1つだったと思うんです。これは国際的に普通に行われているタイプの訓練ですので、これを日本の中にどう根付かせていくかということは大事なポイントです。これが減ってしまった要因の分析、助成金以外にもあるのではないか、あるいはどこのところを突いたらこれが拡大するかみたいなところをもうちょっと分析していただけないか。

私があるところから聞いた話の1つは、てっきりもうなくなったと思っていたという事業所があったということです。要するにテレビではジョブ・カードは廃止という文字が流れましたので、関心を持っていたところも、ああ、なくなったんだとすっかり思い込んでいた。そういうことも含めて、戦略的にこの部分をどうしていくかということを是非考えていただきたいなど、お願い半分とその辺を分析しているかという質問という部分が1つです。

訓練の種類が増えて、それがジョブ・カードの訓練となるということは、能力評価をされたプログラムとしての職業訓練が広がるということで、今までの日本の職業訓練が評価の部分で、特に委託型などでは質の評価がちゃんとできているのかと非常に不安な部分がありましたので、ジョブ・カードを入れることで評価していただけるようになるというのは大変心強く思っているんです。

都道府県の訓練校にはどういう戦略で広めるのか。法律ではないわけなので、お願いベースなのではないのかなと思うのですが、その辺のことをどう考えていらっしゃるか。そこにどう広げるかということを1つお聞きしたい。

もう一つは、文科省ですけれども、文科省の方でかつてのモデルについてホームページでちゃんと公表されていて、プログラムの周知を図っているということだと思うんですが、結局どれだけ定着しているか。モデルというのは、事業終了後にも社会的に必要なものだから、学校の中に社会人向けのプログラムとして定着するということが本来の目的ですので、できれば、周知をしていますではなくて、モデルとしてどれだけ成果が上がったか。成果が上がったというのは、結局はそういうプログラムが学校の中で運営されて、訓練ができているということだと思うので、そういう数値はとれないのか。もしわかつたら教えていただきたいということです。

以上です。

○樋口会長 それでは、順番に。まず、有期実習型訓練受講者数539人と減少している理由について助成金以外で何かありますか。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 私どもの分析では、やはり助成率が引き下げられたということと、先ほど御説明したように22年度中の駆け込み受講が影響していると考えているところですけれども、今後につきましては、先般、小杉委員が御研究いただいたものを見ましても、実際に有期実習型訓練を実施した企業については非常に助成金がもらえるからという以外の理由で、社内の今後の人材育成とか採用を考える、能力開発を考える際に非常に役立ったといったプラス評価がされておりますので、今後は助成金を中心とした周知だけではなくて、この有期実習型訓練を実施することによって事業主の皆さんができることができるメリットといったことを強調することで事業主の方への普及促進を図ってまいりたいと思っております。

あと、有期実習型訓練受講者数につきましては、8月末現在の数字だとうなっているのですが、月別に見ますと徐々に増加しているところでございまして、今後推移を見守ってまいりたいと思います。

○樋口会長 見守るだけではなくて推進をしていただきたいということですが。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 すみません。ちょっと見守るではないですね。

○樋口会長 2番目が都道府県別の訓練校の話ですが。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 都道府県の方に対しましては、先ほど評価シートを御紹介いたしましたけれども、取り組みやすくしていただけるように別途、マニュアルを作成して、都道府県の方にお配りしたいと思っております。

これにつきましては、一通り訓練のことをわかっている方であれば、そのマニュアルを見て作成ができる形になっておりますので、それを使って評価シートを書いていただくように進めていくということと、あと、今後は個別に導入状況をフォローしまして、導入されていない県については個別に御相談させていただきたいと思っていますので、今後ともフォローのところを大切にしてまいりたいと思っております。

○樋口会長 3番目は文科省への御質問でした。

○杉野文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官 小杉先生の御指摘はごもっともだと思います。我々もホームページに成果を紹介してこれで終わりだと思っているわけではないのですが、いわゆる教育のソフトについては、何をもってその広がりを把握していくのかというのは、数字的にとらえていくというのは難しいところがあると思います。でも、逆に言うと、だからこそこういった働きかけを継続的に行っていくということが必要だと思いますので、1つのモデル事業が終わったとしても、それをフォローしながら、更に広がりが出てくるいろいろな働きかけ、事業の仕掛けといったことを継続的にやって、最終的には感覚的な話になるかもしれませんけれども、1つこういったことが契機となって、も

ともと職業教育に比較的冷たかった学校関係の中でも大きく広がってきたなど実感できる方向に持っていくみたいなということです。要は、これで終わりだと思ってはいないということは申し上げておきたいと思っております。

○小杉委員 是非チェック、アクションをお願いしたいと思います。

○樋口会長 高橋委員。

○高橋委員 よろしくお願ひします。

初めて議論に参加しましたので、もう既に議論されていることでしたらお許し願いたいのですけれども、単純にジョブ・カードの取得者数の目標なり、今の達成状況等々を見ておりますと、着実にその数は増えてきているということでは大変評価できるのではないかと思います。

一方、ジョブ・カードはあくまでもツールであるということですので、究極的には取得者が安定した職業に就けているのか、それから後の職場への定着率がどうなのかといった検証も必要になってくるのではないかなと思いますので、その辺の点が今後検討されるのか、これまで検討されているのか、その辺のところを教えていただきたいと思います。

○樋口会長 これはどなたに。厚労省ですか。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 今の御指摘でございますけれども、安定したものに結び付いているかということについて、1ページ目の資料で就職率が出ていますが、約7割という就職率になっておりますが、これはどう計算しているかといいますと、有期実習型は73%でございますが、この有期実習型を例にとりますと、分子は実際に訓練終了3か月後の時点で把握できた人数ですけれども、分子はその時点における自社または他社における正社員の就職者数というのをとっておりまして、そういう意味では、そもそも有期実習型訓練の対象者というのは、例えばフリーターの方だと、これまでそういった職業を通じて職業能力を形成する機会に恵まれない方々をメインの対象としておりますので、そういう方々の正社員への就職率が73%ということでございますので、これはそれほど高い、まだまだ足りないという御意見もあるかもわかりませんが、まあまあそこそこの、正社員化ということに関しては成果が上がっているのではないかなど我々は考えております。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 定着率につきましては、現在は3か月後の時点での状況の数字があるということなので、その後、そういう方々が定着されているかどうかにつきましては、何らかの形で調べる方策を考えていきたいと思っております。例えば私どもの方で幾つかヒアリングをして、定着状況をお聞きする形でありますとか、実際に就職した後の皆さんがどのようにされているかということについては情報を得る形で考えてまいりたいと思っております。

○樋口会長 高橋さん、よろしいですか。

○高橋委員 今の答弁は有期実習型訓練受講者数の中の正規雇用への移行割合ですね。私が質問したいのは、ジョブ・カード取得者数の中でどれぐらい仕事に就かれているのかというものがわかるのかどうかなのです。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 すみません、56万のうち実際に就職しているのは何人かというところは把握しておりません。

○樋口会長 中には在職者でこれをホールドしたという人もいらっしゃるので、どうとらえたらいいかというところも含めて今後検討して。

どうぞ。

○西原委員 単純な質問ですが、文科省で今日出された取り組みの中で、新成長分野への専門人材の取り組みの関係は極めて重要な取り組みだなと思っていますが、産学官のコンソーシアム、ここでいわゆる分野で見ると、これは文科省以外のさまざまな省庁が絡んでくる話ですけれども、ここで言う観点、例えば食・農林水産であれば農水省とか、そういう形で、かなりオールジャパンで組むという形で理解してよろしいのでしょうか。

○樋口会長 お願いします。

○杉野文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官 というよりも、ベースになるのは関係する関係業界、関係団体との連携をしっかりと学校が受け止めていただくという産学がベースになって、あと重要なのは地元の自治体との連携。どうしても地元定着ということがとても大切ですから、その部分の意味での官というところが強くなります。霞ヶ関のレベルでの産学官というイメージではちょっと違ってくるかなと思っております。

○西原委員 ということは、かなりより具体的な、現場に近いところというか、そういう部分での取り組みということで理解しておけばよろしいですか。

○杉野文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官 仰せのとおりです。

○西原委員 ありがとうございました。

○樋口会長 よろしいですか。

どうぞ。

○水野経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長 経済産業省の産業人材政策室でございます。

もし必要があれば是非そういった件に関して、経産省としても一緒に御協力できる部分があればやっていきたいなと思っております。

先ほど大久保先生の方からも御指摘があった、実は、経済産業省の方では社会人基礎力ということで、前に踏み出す力、考え方、チームで働く力とこの3つの能力が学生さんの間にどれだけ伸びたのか。絶対値ではなくて、どれだけ伸びたのかということを見させていただいて、これは伸びている大学の方々、学生さんなどを表彰したりということをやっております。今回、学生用のジョブ・カードの話もございましたけれども、その時々の絶対値ということではなくて、その大学がどれだけ伸びてあげたのか。本人の問題もありますが、その周りがどれだけ伸びてあげたのかということとも非常に、これは両者、コインの裏表の関係であると思いますので、そういったことも含めて、こういったものがうまく使われていくといいのかなと感じております。

それとの関連で、すみません、私も7月に着任してまだ勉強途中でございまして、

皆様方にいろいろと教えていただきたいなと思っているんですが、今日初めて参加させていただきて、既に済んでいる話なのかもしれません、学生用ジョブ・カードの話で、学校の先生方なども含めてお書きになられると。

逆に、キャリアということを考えると、先生方のキャリア、こういったものをキャリアという視点でお書きになれるとなれば、先生方がそもそもどういうキャリアを積んでこられたのかとか、先生方がどうということを考えておられるのか、どういうことを今までお積みになられてこういったことを御記入なさるのか、そういったことなども既にこういった教員用ジョブ・カードではないですけれども、そういう検討などは既にどこかでなされているのか、あるいは今後なされる予定があるのか。そういう話などは。まだ、学生用ジョブ・カードすら今、トライアルで始めようとされている段階なので、そういった話はないのかもしれませんけれども、過去そういう御議論なども含めてあれば、是非教えていただければありがたいなと思います。

○樋口会長 これはだれが答えればいいのかわかりませんが。

教員のキャリアというよりも、例えば博士課程とか、修士課程を出た人たちがその後どういう人生を歩んでいるのかということについてはフォローアップを始めようということです今、研究会が文科省の中でもスタートしているということで、その一部は大学の教員になっていくということですから、それを見れば、大体どういうキャリアを歩んできているということもわかりますし、一方において公務員についてやる必要があるのではないかという話は出ております。

○水野経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長 公務員は官民交流という形でも今ございますし、単純に先ほど先生の方からいただいた、これで勉強を先生がされて、要はキャリアについて勉強するという是有ると思いますが、先生御自身がどういうキャリアを積んできたのか。勿論教師としてあるいは研究者として、大学の先生としてのキャリアというのもあると思うのですが、本格的にキャリアということを考えようということであれば、先生御自身が人生のどこかの時点で社会人としての経験をお積みになられるということも視点としてあり得るのかどうかということも、これはわかりませんが、1つの私の個人的な問題提起というか、問題意識ではあります、そういったことも含めてこういった議論の中に今までどういった蓄積があるのかなということで御質問させていただいたということでございます。

○樋口会長 膨大な議論になっているかと思いますが、むしろ私が聞きたいのは、経産省がジョブ・カードに対してどのように推進しているのかなというところがわからないもので、御説明いただくとありがたいなと思うんですが、いかがでしょうか。

○水野経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長 基本的には、先ほど菊池先生からも御指摘がありましたけれども、ジョブ・カード自身ということに関しては、やはりこれが使われるものにならないと意味がないと思いますので、経済界、産業界を含めて実際これを使う側の視点が重要だと思いますので、今日お越しになられている先生方とも御相談を

しながら、あるいはもっと広く経済界の方々とも御相談しながら、いかにこれが社会あるいは経済、御本人にとってうまく使える形になっていくのかという視点でいろいろと御協力ができることがあれば、是非御協力させていただきたいなと思っております。

○樋口会長 中小企業の求人、特にいい人材を集めていくという視点のときになかなかPRができない。個別企業として我が社はこうであるということもできないし、またどこにアプローチしたらいいのかもわからないということで、これを使いたいという企業がかなり声として出てきたのですが、そういったところにむしろアプローチしていっていただきたいなと思っています。今度戦略みたいなものが出来ますが、その中でもジョブ・カードというのが明記されていますので、御検討いただけたらと思います。

○水野経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長 ありがとうございます。是非うまく経済界が使えるもの、中小企業が使えるものとしてこのジョブ・カードがフライするよう、我々としても努力したいと思います。

現在、私どもの方で今、先生から御指摘がありました点に関しましては、中小企業の魅力発信事業ということで取り組んでございます。これはなかなか学生さんが地元の中小企業に目を向かない。どうしても大手のリクルートさんの始めたサービスに目が向いて、大きなところにしか目が向かない中で、いかに地元の輝く中小企業に目を向けていただくかということで、地元の大学とタイアップしながら、地元の経営者の方々に出前講習、リレー講座をしていただいたり、あるいはさまざまな形で中小企業の現場を学生さんに知ってもらうということを今、各地域で大学の皆様方とも協力しながら取り組んでいるということがございます。また機会があれば御紹介させていただければと思います。

○樋口会長 今の関連。

どうぞ。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 申し訳ございません。

今の関連で、要は中小企業の皆さん方に実際に使っていただく環境を整えるのがとても重要だと考えていて、そういった意味で、今、日商さんに大変御尽力いただいているのは、ジョブ・カード普及サポーター企業の開拓に熱心に取り組んでいただいている、その趣旨はハローワークに求人票を出す際に求人者が応募書類として職務経歴書だけではなくてジョブ・カードを持ってきてくださいということをどんどんやっていただく、そういった意味で実際に面接の際に使っていただくというジョブ・カード普及サポーター企業がどんどん普及していくば、おのずと労働市場の中でもジョブ・カードが使われてきて、評価シートもおのずから使われるみたいなことになろうかと思いますので、そういったのを日商さんと我々で一生懸命、特に日商さんに御尽力いただいているので、経産省さんにもそういったところも含めて御支援いただければ大変助かると思いましたので、一言お願ひさせていただきます。

○樋口会長 お願いということです。

片岡委員。

○片岡委員 これは委員としての取り組み姿勢を問われてしまうかもしれないのですが、私自身、ここに来たりあるいは御説明を事前にいただいたりして初めて知るようなことが結構あります。例えば先ほどの就学人材の育成に対するコンソーシアムとか、求職に関する取り組みとか、民間人がもっと入っていくべきところのいわゆるジョブ・カードを中心としたさまざまなプログラムをメルマガとか、要するに発信していただくものをもうちょっと工夫していただけないかなということがあります。勿論私が常にそういうホームページを見たり、いろいろなことに注意していればそれは恐らく引っ掛かるのだと思うのですけれども、なかなかそれができないところもございまして、もしそういうことをお考えの中に組み入れていただければ大変ありがたいなと思っています。

○樋口会長 そろそろ時間も来ておりますので、もしこの際言っておきたいということがございましたらお伺いいたします。

どうぞ。

○菊地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 2点ほど教えていただきたいんですが。

厚労省の資料の1ページ目には、ジョブ・カードの取得者数56万人と書いてありますけれども、この数字には、今年度から基金訓練とか公共職業訓練がジョブ・カードの交付対象になりましたけれども、それを含めたものなのかどうかが1点です。

2つ目ですが、6ページ目に平成24年度の予算の概算要求の内容が入っていますが、右側の1ポツのところのジョブ・カード制度推進事業は、たしか当初5年間の実施といったことを聞いていたのですが、5年目となる24年度は予算要求していますけれども、25年度以降どうなるか。現時点ではわかれば教えていただきたいと思います。

○樋口会長 それでは、お願ひします。

○田中厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 最初の御質問の56万人につきましては、菊地委員がおっしゃいましたように、基金訓練でありますとか、その他の公共職業訓練を受講する中でジョブ・カードを交付している数も含まれております。

○桑田厚生労働省大臣官房審議官 予算については、今、24年度の概算要求の話をしている中で25年度がどうかとなかなか申し上げるのが難しいところだと思っておりますが、いずれにせよ、これまで日商さんにいろいろと御尽力いただいていることでもございますので、またいろいろと御相談、お話をさせていただきたいと思っておりますが、この場ではなかなかまだ申し上げられませんので、申し訳ございません。

○樋口会長 是非やってくださいという要望だと思います。そう受け止めてということになるかと思います。

そのほかなければ、本日、第9回の会合は以上で終了したいと思います。

次回は来年2月ごろを目途に開催を予定しております。また来年度の予算の案も御報告いただきたいと思いますので、事務方から日程調整をさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

なお、今後のジョブ・カード推進協議会の開催に関しては、毎年度5月から6月及び1月から2月の2回開催させていただきたいと考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思いますが、いかがでしょうか。そういう日程でいきたいということですが、よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○樋口会長 ありがとうございます。

それでは、本日の会議は以上をもちまして終了します。

どうもありがとうございました。