

実践キャリア・アップ戦略

カーボンマネジャーWG

第 11 回会合議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付
産業・雇用担当

実践キャリア・アップ戦略 カーボンマネジャーWG
第11回会合
議事次第

日 時：平成24年8月17日（金）14:00～16:08

場 所：合同庁舎4号館12階1208会議室

1. 開 会

2. 議 事

行政事業レビュー「公開プロセス」を踏まえた今後の対応の方向性について

3. 閉 会

○松橋座長 それでは、時間になりましたので、ただいまより「実践キャリア・アップ戦略 カーボンマネジャーWG」の第11回会合を開催いたします。

そういうことですが、かなり時間が経っておりまして、本年度第1回でございます。しかもお盆の真っ最中で、お役所とか大学は余りお盆は関係ないようで、誠に恐縮でございます。

それと、このワーキンググループが開催されていない間にいろんな動きがあったようで、御心配をされている委員もおられるかと思えます。今日はその辺りに対する御説明も含めまして、今後の展開を御説明させていただき、委員の皆様から御意見もいただきながら、更に発展するように考えていきたいということでございます。

また、ワーキンググループのメンバーでございますが、日本商工会議所の松本委員に替わりまして、同じく日本商工会議所の産業政策第二部副部長の高山祐志郎委員が御就任されております。本日は所用により御欠席ですので、次回以降御出席された際にごあいさつをいただきたいと考えております。

また、岩間委員の代理としまして、経団連環境本部の本堂様に今日はおいでをいただいております。

本日欠席されている委員が、重里委員、末吉委員、中上委員、稲永委員、西本委員、曾根崎委員でございます。

そのほか、事務局にも異動がございました。前任の山下参事官に替わりまして、4月から高橋参事官が御着任されていらっしゃいます。

それでは、事務局からごあいさつもかねて、資料の御確認をお願いいたします。

○高橋参事官 ただいま御紹介をちょうだいいたしました高橋でございます。本日はお暑い中、また、お盆も明けやらぬ間に御参集をちょうだいいたしまして大変恐縮でございます。

今、座長からもお話をいただきましたように、後ほど御説明いたしますけれども、この6月以降、皆様に御心配いただくようなことが発生しておりまして、その点についての報告及び対応方針の御相談をどうしても概算要求の前にやっておきたかったものですから、このようなぶしつけなタイミングで皆様にお集まりいただくことになってしまいました。大変申し訳ございません。

まず、お手元の資料の確認からさせていただきますと、議事次第、配席表。

その後に資料1、基本方針について（案）という2枚紙。

資料2、横表の紙。

資料3、こちらも横表の紙。

資料4、これはグラフの入った紙。

資料5、これは縦のWORDの1枚紙でございます。

ここまでが本資料で、以下、参考資料が1～5までがホチキスで一括してとじられています。

別途、参考資料6がお手元にあるかと思えます。

もう一つ、別刷りで参考資料（要回収）となっている紙を1枚お手元に置かせていただいております。これは後ほど御説明いたしますけれども、各省との間でまだ調整ができていない話を記載させていただいてしまったものですから、大変恐縮ですが、資料の御説明はさせていただきますけれども、これは机の上に置いて帰っていただければと思います。勝手に申し上げて恐縮でございます。

あと、これもきちんとお配りするのは初めてかと思えますが、カーボンマネジャーのパンフレットがこの数か月の間にでき上がっておりますので、こちらも机の上に置かせていただいております。

資料は以上でございますが、過不足は大丈夫でございましょうか。

○松橋座長 よろしいですか。

（「はい」と声あり）

○松橋座長 ありがとうございます。

確かに、言われてみますと、概算要求というタイミングですと、これより遅くなると、昨日、今日などは騒がしい状況ですから、これが一番ぎりぎりのタイミングになろうかと思っております。

それでは、早速でございますが、議事に入ってまいりたいと思えます。

まず、先ほども触れましたけれども、6月に行われました行政事業レビュー「公開プロセス」ということで、私も説明を受けるまで知らなかったのですが、いわゆる仕分けが行われたところで本事業が評価を受けておまして、それについて御心配の向きも多々あるかと思っております。それに対して、事務局側としてどういうふうを考えて、どのように対応していくかということで、8月2日に大久保主査を中心に専門タスクフォースが開催されております。そのところで我々、カーボンマネジャーを含む3つの実践キャリア・アップ戦略の再検討に向けた基本方針が決定されているということでございます。

カーボンマネジャーWGにおいては、タスクフォースでの決定に沿って、既存の資格等との関係の整理、レベル認定者の目標、ここら辺が「公開プロセス」の際に指摘された事項だそうですがけれども、これをどう設定していくかについて議論を行っていただきたいということでございます。

まず、タスクフォースで示された全体の方向性について、事務局から説明をよろしくお願いいたします。

○高橋参事官 それでは、御説明をさせていただきます。

最初に、資料1～3にかかるところまでをまとめてお話しさせていただきます。それから、参考資料1をながめながらお話をお聞きいただければと思います。

今、座長から御紹介をいただきましたように、数年前までのように余り大きく報道されておりませんし、名称も仕分けという表現では必ずしもないのでありますけれども、6月に各省が自分の持っている事業の一部を選んでその中身について、外部の有識者を含む人

からの評価を仰ぐ機会がありました。各省全部合わせて 91 の事業がこのレビューを受けたということでございます。内閣府からは 6 個の事業がこのレビューを受けております。

そのうちの一つに、この実践キャリア・アップ戦略が乗ってしまいました。PDCA サイクルを回す趣旨で言いますと、これから始めようというものにこういう PDCA サイクル的なものを出すのは若干違和感もないではないですが、そうも言っておられませんが、実際、まだ始まっていないものですから、我々もこういう実績がありますと声高に御説明できる状況にこの時点で全くなっておりました。こういう趣旨でやりたいと思います、まさにこの秋から立ち上げたいと思っておりますということを御説明申し上げたのでありますけれども、参考資料 1 を見ていただければわかりますように、非常に残念なことに、外部有識者の結果としては、過半の方が廃止すべきということで、こういう評決結果になってしまいました。

この評決結果は、この行政事業レビューの横断的なルールとして一律多数決採用となっております。6 分の 4 が廃止と言ったものは、評決結果としては廃止になってしまうのでありますけれども、その下にとりまとめコメントがございます。こちらが拠って立つべきところで、その場に、内閣府の石田副大臣がおられまして、この廃止という評価結果を踏まえて、有識者の多数決で言えば廃止なのですけれども、さはさりながら、この事業は今まで数年にわたり大久保参与のもと、さまざまな方々がお集まりいただいて労使あるいは学識経験者、実際に実務をやっておられる方々がずっと制度を積み上げてこられたものである、これは事前に石田副大臣にも十分、我々から御説明申し上げておりましたので、この結果を踏まえて石田副大臣は、評価結果としては廃止ではあるけれども、今日の議論を聞く限り、確かに既存の資格制度との関係が不明確であるとか、数値目標みたいなものが十分設定されておらず、どうやって効果を測定していいのかわからないとか、そういう問題点は確かにあるので、そういったところについてきちんと整理をした上で、事業自体については抜本的に再検討を行うこととしたいということで、要するに事業は廃止しない、ちゃんと立ち上げに向けてやっていくけれども、今日いろいろ言われたことについてはきちんと説明できるように十分準備をしてくれという御指示でございました。

したがって、既存の資格制度との明確化、数値目標をつくって効果測定がちゃんとできるようにする、この 2 点については、我々はきちんと事業を立ち上げる前に整理した上で事業を始めることが少なくとも政務レベルではお約束をさせていただいたということになっておりまして、それを踏まえまして方針をタスクフォースで御議論いただいて決めさせていただいたものが資料 1 でございます。

最初の 2 段落は、今、申し上げたことでございます。

「1. 既存の資格制度との関係の整理」について言いますと、資料 2 の横表をごらんいただきながらお聞きいただきたいのですが、総論で言うならば、既存の資格制度が、ある特定の分野における一定のレベルの、知識がありや、なしやについて評価をするものである。言わば、それにとどまるのが普通でございますけれども、皆様に従来からずっと

御議論いただいておりますキャリア段位制度につきましては、単に一定レベルの知識をはかるのではなく、ある職業領域におけるエントリーレベル、レベル1ぐらいからトッププロ、ゆくゆくはレベル7までのそれぞれの人たちがどんなことを知っているべきで、あるいはどんなことができるべきなのかという見取り図をきちんと示す。そして、その見取り図に沿って、その人が確かにあなたの知っていることとできることの両面において、例えばレベル3相当の能力があるとか、レベル4相当の能力があるということをきちんと測って認定していきましょう、こういう制度であります。

したがって、単に一定のレベルのところをピンポイントで、知っているか、知らないかを測るのではなくて、言わばその職業領域全体に求められる初心者からプロまでの見取り図を示した上で、その見取り図に沿って、ちゃんとその人のスキルなり知識なりがあるかどうかをちゃんと測っていく。それによって当該成長分野において、自分はこのことをこれからやっていけば自分のスキルが上がっていくのだということが「見える化」されていることによって、その職業領域の中で自分のキャリアラダーが見えて、どうやったら自分がそこで上へ上がっていけるかがちゃんと当人にもわかるような仕組みを作ろうというのが今回の制度です。このように単なる資格制度とは違って、きちんとその能力を「わかる」と「できる」の両面にわたって「見える化」することによって、その分野に人を呼び込んでくる効果があるところが既存の資格制度との大きな違いということを改めてタスクフォースでも確認させていただいたところでございます。

したがって、キャリア段位制度で認定することの表裏の関係として、資料2の横表の左上の下の○で、ジョブ・カードとか、各種人材ビジネスとか、あるいは訓練校・専門学校等におけるさまざまなカリキュラムとか、そういったものと連動することによって、ちゃんと求められる能力や、スキルを身につけていただくようなメソッドも併せて提供していこうではないか。そのためには厚労省なり、文科省なり、あるいは経産省なり、さまざまな各省との連携が必要になってくると思っております。

その表の2つ目は、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」ですから、今、申し上げたことの繰り返しでございます。

「制度の効果」を見ていただきたいのですが、これも繰り返しになりますけれども、以上のことを通じまして、他分野からの人材を呼び込んでくることが重要なのだということ。これを改めて確認させていただいたということ。

もう一つ、「新たなビジネスチャンスの創出」とございますけれども、そこで言うておりますことは、例えばカーボンもそうですし、ここのワーキンググループと直接関係ないですが、食の6次産業化などですともっと顕著だと思うのですが、今、例えば食の6次産業化といっても、どんな人がどんなことをやって食の6次産業に貢献していくのかは外から見えづらいわけです。そういう中で、私はこの食の6次産業化をずっとやってきていて、今、自分はそのレベル3なのだということを評価してあげることによって、この人はそういうノウハウ、そういうスキルを持った人なのだということが外からもある種、信頼で

きるものとして見えるようになる。

そうなってきますと、今までにも増してビジネスチャンスができてくるのではないかと。介護のように、ある種マーケットが固まっているところもこういう効果があるかもしれませんが、カーボンなり、食の6次産業化なり、今はまだ外縁がはっきりしない、逆に言いますと、成長分野ですから、広がりがある分野については、自分はこの分野のレベル幾つなのだという看板を掲げることによって、新しくビジネスチャンスが広がっていく可能性があるのではないかと。こういったことも、このキャリア段位制度の効果としてねらっているということでございます。

そういうことを資料2として、これは総論で整理させていただきまして、8月2日のタスクフォースで御審議いただいて、おおむね御了解いただいた状況でございます。

行きつ戻りつで恐縮ですが、資料1の1.の(2)は総論でございますけれども、それでは、各分野においては既存の資格制度とどのような対比関係があるのかどうかをちゃんと検証しようではないかということそれぞれのワーキンググループできっちり議論してくださいということひとつ、各ワーキンググループにお願いさせていただいた事項でございます。

それから、後ほど改めて御説明いたしますが、2ページを見ていただきまして「2.レベル認定者数の目標」。先ほど申しましたように、効果測定の際のよすがとなる目標がないではないかという話がございましたので、改めてきちんと目標をつくる。これも分野ごとにワーキンググループでちゃんとお話しして議論することになってございます。

ここまでが資料1と資料2で、一気通貫で恐縮でございますが、資料3までお話しさせていただきます。

今の総論を踏まえまして、資料3にそれぞれの分野の既存の資格との対比関係のようなもの、今までいろいろとワーキンググループの場でも御議論いただいているものと思いますけれども、若干それに加筆したり補正しているところがありますが、改めてこうやって表の形でお出しするのは今回が初めてになりますけれども、例えば介護であれば、介護福祉士の資格を持っておられる方は、基本的に介護のレベル4の「わかる」という能力があるという判断をしましょうという方向で、今、介護のところは議論が進んでおります。

同様にカーボンについても、エコ検定については従来御議論いただいて、たしかエコ検定を取得している人は3.5時間分講習時間を免除しよう。ここは決定事項であると私は聞いておりますけれども、それに加えまして、そこに掲げておりますエネルギー管理士とか、ビル省エネ診断技術士、エネルギー管理員、これらは国家資格であったり、あるいは民間資格であったり、やや粗密はばらばらなところはございますけれども、それぞれについてはエコ検定と同様に、受講時間の免除をすることが受講生の便宜を図る観点、あるいは既存の資格との整理をきちんとつけていく観点から有意義なのではないかということでそこに挙げさせていただいております。

エネルギー管理士の資格を持っている人についてGHGのところまで免除というのは乱暴

な話だと思しますので、そういったところはきちんと講義を受けていただく、あるいは総論部分で必要なものは受けていただくことは必要だと思いますけれども、少なくとも省エネ部分については受講を免除してあげるといふ設計にするのが、既存資格との整理をちゃんとつけるべしという指示からも適切なのではないかと事務局としては考えておりますけれども、まず今日はその点について皆様に御議論・御検討を賜ればと思っております。

済みません、長くなりました。

○松橋座長 ありがとうございます。

資料1、資料2は主に、俗に言う仕分けですが、「公開プロセス」という中で厳しい評価を受けたことに対して、そうはいつても、これは民主党政権になってからこういうことをやりましょうと言って立ち上げたものですから、それは幾らなんでも廃止はないでしょうということで、指摘された事項に対してはきちんとそれを踏まえた対応を考えていますということで、このカーボンマネジャー、実践キャリア・アップ戦略自身は何とか発展させていくということを考えている。

資料3については、指摘された既存の資格等との関係性を整理する中でこういったものが出てきたので、一部重なっている部分については、こちら側の講習免除等の措置をしたかどうかという御提案でございます。

それでは、仕分けに対する事務局、それから、大久保主査を中心とした一種の対応戦略と、資料3における、資格で重複した部分に対する事務局の考え方に対しまして、御意見・御質問等々がございましたらいただきたいと思いますが、いかがでございましょうか。

吉田委員、山岸委員、藤井委員の札が上がりましたので、その順番でお願いいたします。

吉田委員、どうぞ。

○吉田委員 ありがとうございます。

資料3についてなのですけれども、今、御説明いただいたような、既存の資格制度があり、その中で、例えば省エネ部分については受講を免除する方針につきましては結構かと思っております。

ただ、資料3と参考資料（要回収）の位置づけはどうなのか。同じような趣旨の資料ではあるのですが、範囲がちょっと違うのでというところです。

○高橋参事官 済みません、後ほどと思いましたが、まとめて御説明させていただいた方がいいかもしれません。

要回収とさせていただいた資料は、今、まさに吉田委員がおっしゃられたように、同じ観点からまとめているのですけれども、一目瞭然、明らかなように、いろんな資格をいろいろと盛り込んでおります。

資料3に書いたものは、基本的には経済産業省の周辺にある資格なものですから、経済産業省とは、本日この資料を出すに当たっては調整しておりまして、この資料をもとに御議論いただいて結構ですということをお願いしているのです、今日ここに出しているわけですけれども、こちらの資料にはいろいろと各省にまたがる資格も記載しております。

これはこのたび、我々が既存資格等の整理ということで皆様と事前にすり合わせをさせていただいたりしている中で、本当はこういうところまで広げたらいいのではないかというお話をいただいた向きがあるものですから、実はこういうところまで広がりがある制度なのだということで、やや野心的に、既存の資格制度とこのレベル等を結び付けますと、こういうこともあり得るのではないかということで、まさに事務局が皆様の御意見を少しずつ伺いながら、調整はついていないけれども、言わば事務局としての宿題として、こういうことまで将来は視野に入れてちゃんと調整していかなければいけないのだということ、真面目にやりますということを皆様に宣言するための資料なのです。

この資料をつくるに当たっては、平林さんからアドバイスをちょうだいしたりしていますが、平林さん、もしこの資料についてコメントがあればちょうだいできればと思います。○平林委員 それでは、資料が4枚になっているのですけれども、簡単に御説明をさせていただきます。

私の立場は、研修機関を運営しておりますので、いろんな資格保持者が機関に来られます。過去20年、いろんな資格保持者のお話の中から、今回のカーボンマネジャーのカリキュラムと重なる部分はこんな形かなとまとめてみました。

1番目が一番大きなくくりで、左が省エネルギー、右が温室効果ガス削減等分野という形で大きく2つに分けてあります。この4枚の資料の見方をまずお話しさせていただきますけれども、1枚目はそういう形で全体を俯瞰した絵でございます。

2番目は、2ページ目をめくっていただきますと、省エネの分野のレベル1～4までを横軸にしまして、その中のメインのプログラムを書き出してみました。レベル1ですと法の内容がわかるというレベル、2から「できる」レベルになるわけですが、判断基準があり、定期報告書をつくれ、中期計画書もつくれる。レベル3になりますと、管理標準書をつくったり、省エネ対策実施をできる。レベル4になれば、外は無理だということになっていますが、組織内の省エネ診断ができる。

細かいことは別として、大きくくくった場合に、縦に並んでいますエネルギー管理士から下までの、今、私どもがキャッチできた部分で、委員の皆様各位、まだほかにもいろいろあると思いますから、ここへ書き足していただければどんどん広がっていくのかなと思うのです。

3枚目は、それをGHG分野に展開した同じ表でございます。レベル1は制度がわかっている。気候変動枠組条約から京都議定書、温対法、国内クレジット、あるいは地方のいろいろな取引制度がわかっている。レベル2からが「できる」。エンティティレベルで、あるいはプロジェクトレベルで、レベル4へ行けば方法論がある程度つくれるぐらいのところまでということで、縦軸に、こちらは新しい分野が、かちつとした資格制度ではないのですが、資格とは言えないかもしれませんが、カリキュラムなどでトレースできる範囲。

一番後ろは、今まで議論されていたエネルギー管理士とかエコ検定、あるいは地域カー

ボン・カウンセラーという、物は別として、新しくここへ登場したものが一体どんな資格なのかという概要、並びに昨年度の実績者数と今までの累積の実績者数などがまとまっている表で、簡単に御説明させていただきます。

時間の関係がありますので、例えばレベル2に技術士というものがございます。該当分野と書いてございますが、これを見ていただきますと、次のページの上から4番目に技術士で、技術士は環境分野なのですけれども、法律については大体勉強されている。かといって、報告書がつかれるかということになりますと、レベル2はクエスチョンなのです。ただ、判断基準の中に出てきている、いろんな省エネの技術的な内容については結構詳しくお知りになっておりますので、この辺はレベル2の全部が△かなという気はするのですが、とりあえず結構カバーしているという見方です。

技術士は、最後のページへ行きますと、文科省の登録を受けて云々ということで、去年の合格者数が3,828人いらっしゃる。こんな見方をしていただくと、1枚目へ戻っていただいて、今まで議論されているところ以外、省エネ法では建築、運輸、各種機器も規制の対象ですので、建築士とか、中小企業診断士、建築積算士、建築施工管理技士とか、建築関係が結構あるのですが、そのほか、電気主任技術者とか、あるいはボイラー技士なども関与されますし、冷凍空調技士とか、あと、法律を知っているという意味ではISO14001の審査員とか、新しいISO50001の審査員、こういう方々も十分に今回のカーボンマネジャーのカリキュラムの一部は、わかるということでは会得されているだろうという形で、レベル1のところではみんな○が付いている。

右へ行きますと、温室効果ガスですと、これは資格制度がまだないわけですが、国内クレジット、ここの申請をやっておられる方は相当いろいろなことを知っておられますし、それに都道府県J-VERみたいに、国内クレジットに類するような、新潟とか高知などは、都道府県J-VERなどをやっておられますと、そういう中で働いておられる方は結構いらっしゃいます。

その下の、東京都と書いてありますけれども、本当は地方都市とした方がよかったかもしれませんが、1年遅れで埼玉県などは連携クレジットを東京都と始めていますし、あるいは大阪のオフセットとか、京都、広島、忘れてはいけないのは、森林吸収証書などは全国各地の主要都市でやっています。これはグリーン電力証書といいますか、CSRの一環でやっておられると同時に、県によってはそれを地方都市のクレジットと交換できるやり方をしている、埼玉、京都、大阪、岐阜、和歌山、香川、徳島で、京都などは京都府森林吸収量認証制度という格別な制度まで地方都市は持っていますから、その中でお互い、働いておられる方のそういう検証をしたり算定する人たちは、レベル2ぐらいは置いているのではないかと。

その上に、経産省が2002年から4年間、CDMの5日間集中研修を二百数十人の方が履修しています。これも資格ではないのですけれども、今で言うCDMのベースになりますし、国内クレジットの審査員のベースになっておられますので、そんなものを挙げたり、レベ

ル1へ行くと、この横に地域カーボン・カウンセラーとか環境プランナーとか、あるいは公害防止管理者大気関係はガスの大気への放出についてのいろんな勉強をされていますから、そういう人たちとか、ISO14001の審査員もISO14064とかそういうところの勉強をされている。エコ検定合格者は既にお話に出ています。

こういう形で、2枚目、3枚目にある横の、すべてのカリキュラムをカバーしているとまでは言えませんが、もし今後、この辺の既存の資格との連携で呼び込んでいくという今のお話があるならば、もう少しここを、カーボンマネジャーの標準育成プログラムとの突き合わせをして、分野について免除していけることが見込まれるという、非常に粗いような表づくりをしてみたところでございます。

以上でございます。

○松橋座長 ありがとうございます。

非常に御丁寧に説明をいただいたのですが、要はこういう内容的な重なりの部分を見ていただいたということで、今日はこの○と×について議論し出すといろいろ御意見の向きがあらうかと思えます。仮に平林委員の御専門の立場から付けていただいたということで、そこはともかくとして、こういうマトリクスの整理の仕方は、私どもにとってはわかりやすいもので、将来的にはこういう重複を踏まえた何らかの整理といたしますか、簡略化が可能になる可能性はある。ただし、それには、先ほど参事官からお話があった、省庁間の縦割の問題を超えて調整していく必要があるので、あえてここは要回収の参考資料にしているということでございます。

吉田委員、よろしいですか。

○吉田委員 ありがとうございます。

1点だけ確認させていただきたいのですが、資料3についての整理を先に行い、要回収の資料の整理は後に行う感じですか。

○高橋参事官 はい。

○吉田委員 それでは、例えば10月までの開始に向けて、資料3だけではなくて、要回収資料の一部分についても免除の対象にするとかではなく、まずは資料3にあるものだけを先にという感じでしょうか。

○高橋参事官 そう考えております。

○吉田委員 わかりました。

要は、省エネ部分の免除という部分がメインになるので、特に私の会社などはGHGの審査とかをやっていますので、カーボンの方での免除が10月の段階ではないのは残念に思うのですが、なるべく早くそういった整理ができればと思います。お願いします。

○高橋参事官 わかりました。

○松橋座長 そういうことで、事務局としても鋭意努力をするということです。

蛇足ですが、国内クレジットとJ-VERという、国内クレジットは3省合同でやってきたもので、J-VERは主に環境省が管轄してきたものですが、御承知のように、このたび、統

合する方向で審議がまとまりまして、次年度からは新クレジットとして発足する方向になりましたが、これなどは、ある意味、縦割を超えて、国のためにということ、縁談がまとまったといえますか、私自身はとても画期的なことだと思っております、オールジャパンで日本のためにやっていることなので、こういう方向になっていくのが望ましい。こういう動きが1つ、2つと出てくることはとてもいいことなので、今後、この要回収の資料についても少しずつ縦割を超えて、日本のためにこの制度が盛り上がっていくことを期待したいと思っております。

長くなってしまいましたが、続いて山岸委員、藤井委員とお願いいたします。

○山岸委員 ありがとうございます。

大きく言って、3点ほど意見があります。

1つ目は、参考資料1でいただいているレビューのコメントですけれども、それなりにいいコメントをいただいているので、真摯に応えられるようにするのが大事なのかなと思いました。

特に、私の記憶が間違っていなければ、これは復興予算の中で扱っていますから、外部的にはそれを一体、なぜ復興の名の付くものをこういうもので使わなければいけないのかをきちんと説明するのは、一般人から見たときはすごく大事な視点になりますので、こういった厳しい批判に対してきちんと応えましたと言えるようになるのはすごくいいと思いますし、その観点から言いますと、効果をちゃんと見えるようにしなさいということはずごくいい、的を得た質問だと思いますので、大事であると思います。

2つ目ですけれども、それを踏まえて、先ほどお示しいただいた資格との違いなのですが、私もワーキンググループに参加させていただいて、周りの皆さんの議論を聞かせていただいて、何となく、このキャリア段位制度が見えてきた気がしているのですが、そうではあっても、この説明ですと、もし同じようなレビューにかけられたときに、また同じ批判を受けるのではないかという気がします。

といいますのは、ちょっと難しいといえますか、例えば資格制度は、「わかる」と「できる」がキャリア段位制度の特徴に従っていますけれども、資格制度だって実技試験があるものもありますし、それとどう違うのかとか、先ほどおっしゃられた、見取り図を示す、要するにキャリアパスの提示という部分についても、資格制度もだんだん上がっていくものもありますので、それはキャリアパスとは何が違うのですかと言われたときに、この議論全体を把握している人であれば何となくわかりますけれども、ただ、いわゆる外部の素人として見たときに違いがわかるかと言われますと、難しいのが正直なところです。それでは、どうやって改善すべきなのかというところで、私、ちゃんとした意見が出せないのですが、その辺が1つ気になりました。

3点目の意見ですけれども、あえて、カーボンマネジャーという分野に限って、もう一度見直してみたときに、一体、どういう意義があるのかを少し自分なりに考えてみますと、1つは、例えば既存の省エネの制度などと比べたときに、カーボンマネジャーは、ある種、

省エネよりも一段上の視点から見た新しい領域があると思うのです。今まで世の中で、カーボンに関する専門的な職業分野がそれとして認識されたことは余りないと思うのですよ。それが職業の分野である。例えば省エネは今までも職業の分野として認識されていたかもしれませんが、カーボン自体が新規の職業分野として認識される場所に、それをあえて政府が先導して、ある一つの職業分野として作り出すところに大きな意義があるのではないかと思います。

例えば、一番上に新たな雇用創出が期待される成長分野というところも、既にその認識が書かれているのだと思いますが、単に雇用が創出されることが期待されるだけではなくて、今、まさに議論になっている革新的エネルギー・環境戦略がありますね。もし、あれを実現するのだとすれば、政策的に必要な職業分野なわけですよ。ですから、そこをあえて政府が、必要な職業分野なのですけれども、現状では、就職のマーケットの中ではカーボンという就職分野はなかなか認識がないので、そこをあえて政府が先導してつくるのですというところに大きな意義があるのではないかと思います。それがひいては、この後の資料4で出てくる140万人という数字にもつながってくるのだと思うのです。グリーンイノベーションの職業をつくっていくのですというところがあるのではないかと思います。

以上の3点が私の意見です。

○松橋座長 今の御意見は非常に重要な指摘を含んでいると思いますが、すぐにお答えできますか。藤井委員の御意見も聞いてから、事務局としてお答えを用意していただきますか。

大久保主査からも何かございますか。

○大久保主査 後から私も一言。

○松橋座長 それでは、藤井委員の後に大久保主査と参事官から伺います。

藤井委員、お願いします。

○藤井委員 私も今の山岸さんの意見に似ているのですが、この議論をずっとしてきた間に昨年の震災、原発事故があって、エネルギー・環境は一体で議論しようということをやっておられるわけです。しかし、この委員会での議論はカーボンだけです。既存の資格との重複の部分の議論に加えて、こちら側はエネルギーを見ないわけにもいかないと思うのです。

ですから、われわれも、エネルギー・環境の議論等を踏まえる必要があると思います。既存のエネルギーの資格もそうでしょうし、既に起きているカーボンなりメガソーラーなりの事業も、これは同時にエネルギーの効率化と同時にGHGの対策もセットなのです。今、実務はそういう方向に向かっているわけで、政策もその方向に向かっているわけですから、こうした動きは、行政の縦割の枠を超えて、各省庁あるいは事業者も取り組んでいくと思います。外部有識者の指摘にある既存の資格との関係の明確化という点は、単に既存の資格との関係に対してどうかだけではなくて、今後、この制度にはいろんな既

存の資格をも含めて、どういう形で、今、言ったエネルギー・環境のニーズに総合的に対応した人材を育成していくのかという展望を示す必要が、外部への説得力を得るためにもあると思うのです。

個別の既存資格に対して、ここは重複していません、あるいはここは補完しますという説明は、勿論要ると思うのですけれども、それだけではなく、むしろそれよりも、新たな政策をつくっていくわけですから、そうした発展的なものにする必要があります。スケジュール的に言えば、2015年にポスト京都のダーバン・プラットフォームで合意することになっています。それで2020年の「ポスト京都議定書」というものが来るわけです。そういう流れを見ますと、2015年までは今までのドラフトをベースにしたものでも対応可能ですが、しかし問題意識としては、その次については、エネルギーと環境両方の土台になるような仕組みであるべきだと思います。それに、既存の資格制度はそれぞれ分野ごとに、これまでニーズに応じて設定されてきた資格ですので、それらの一部は、ある意味では新制度に吸収するものは出てくるでしょうし、追加的に特定の分野については、別途資格を取ってもらわなければいけないものも出てくるかもしれません。

そういう整理でないと、余り説得力を持たないのではないかと思います。こちらは重複しないところだけやりますというのでは、国が本当に後押ししてやるべきなのか、という議論は防ぎきれないと思います。いきなり、ほかの資格をみんな新制度に糾合しますと言いますと、またいろんな摩擦が起きますし、あるいは実際にそういうこともできないと思います。したがって、まず、これはエネルギーと環境、両方をにらんだ共通するベーシックな能力資格制度と位置付け、更にそれに個別分野ごとの資格が乗っかっていくという位置付けがいると思います。

こう言うと、関係の方に怒られるかもしれませんが、例えば省エネ資格とかエコ検定とか、こういうものは中長期的に見ればこちらに入ってくるのではないか。私の目にはそう見えるのですけれども、幾つかそういうものが出てくると思います。なぜかといえば、新規に資格試験を受ける人からすると、重複して幾つも取るのは非常に不合理であります、この新資格を取ればより汎用性がきく、というものなら歓迎されます。それに加えて、いわゆる専門性のある資格を仕事の分野に応じてもう一回取得する流れが明確に見えた方が、新規に資格を取る方にとってみれば非常にメリットがあると思います。既存の資格を持っている人について見れば、できるだけ余り追加的なことをしなくても新資格を置き換えて取得されるような、対策も見せる必要があるかなと思います。

それから、山岸さんが言われたように、これを本当に雇用につなげるには職能資格の制度整備だけでは十分でないと思います。こうした新制度を受けて、どんな事業を国が供給できるのか。国の直轄事業ではないです。国が認定する事業を新たに増やしていく必要があります。イギリスで10月からスタートするグリーン・ディール制度は、国が個別のプロバイダー、グリーン・ディール・プロバイダーという新たな資格を認めるわけです。プロバイダー認定を得た業者がグリーン・ディール事業を引き受けることができる。それは既

存住宅のエコ化が中心なのですけれども、こうしたエコ化を民間事業者にやれと言っただけではできない。国がビジネスに対する初動のファイナンスを含めて、国家認定など信用補完をし、事業推進を政策として打ち出してはじめて、雇用を生み出す民間の意欲を掻き立てることができます。英国も国は予算の都合もあって、基本的に余りお金を出さない。ただし、事業や事業者の認定はできる。ファイナンスは民間のお金を持ってこられるような認定をする。そして、請負事業者についても認定することによって、そこで初めてビジネスが生まれる仕組みなのです。国が事業支援の枠組みを作ることは我々のキャリア段位を超える領域ですが、実際に資格の認定の次のステップが見えていないと、資格制度を生かしていくことはなかなか難しいと思うのです。

また、そうしたエネルギー・環境事業の必要性は、恐らく今後、エネルギー・環境の議論を進めていけば必然的に出てくると思うのです。やらざるを得ない。そうした新しいマーケットをつくっていくには、国の認定が後押しの役割をします。国による交通整理がないと、質のいい事業と悪い事業が混在したマーケットになってしまうリスクがあり、そうなるとかえってマイナスです。ここでの議論を超えているテーマかもしれませんが、要するにそういう中長期展望を示していくことが恐らく、この有識者の批判への説得といえますか、明確化につながるのではないかと思います。

以上です。

○松橋座長 わかりました。ありがとうございます。

お二方の指摘は非常に共通した部分があって、大変重要な問題をはらんでいるのです。

それでは、どうでしょうか。大久保主査から伺いましょうか。

○大久保主査 今の山岸委員、藤井委員から御指摘いただいたことに関連してなのですが、この実践キャリア・アップ戦略を私はどういうふうにとらえているかを申し上げます。もともとは成長戦略で、今で言いますと日本再生戦略の一部です。再生戦略の中で重点的な分野として掲げられている分野がございます。それは環境・エネルギーの分野であり、医療・介護の分野であり、農業の分野である。この中で、人材の部分を担当している戦略が実践キャリア・アップなのだろうと思います。

つまり、そこで計画されている日本全体の戦略を実現するために必要となる人材を育てていかなければいけませんし、あるいはほかの分野からそこにチャレンジしていただかなければいけない。そのことを進めるための戦略が実践キャリア・アップ戦略なのだと思います。まず、そちらが先にあるのですよ。ですから、例えば環境・エネルギーであれば、環境・エネルギーに関するこれからの戦略と、必要であれば連携を図りながら、この実践キャリア・アップ戦略を展開していかなければいけないものだろうと思っています。

そういう説明をしている中で、そうはいつでも、今の既存資格とどこが違うのですかと質問されたときの説明資料としてつくっておりますので、やや説明がわかりにくくなっているのは一つあると思うのです。ですから、今、御指摘いただいたように、今後、実践キャリア・アップ戦略全体とキャリア段位制度を外に説明しに行くときは、資格制度とどこ

が違うのかという説明の仕方はしないと思いますけれども、もう少しうまく説明していかないとわかっていただきにくいところだと思いますので、その辺は今の御指摘を踏まえて、我々ももう少し工夫をしていきたいと思っております。

特にその中で、既存の資格との関係性で言えば、このキャリア段位でカバーしようとしている領域は、基本的には新規の成長分野ですから、今まで十分に既存資格では網羅的には整備されていないところをやっているわけです。カーボンとか6次産業化のところについては、そういう意味では今までにないのです。今回、既存の領域全部にやるわけではなくて、今、戦略的にやろうとしている新規成長分野だけについて、このキャリア段位をつくるのですという説明は大変わかりやすいのですが、介護も含めて説明しようとしたときの難しさで、介護についてはもう少し、キャリア段位で解決しようとしている課題が、既に多くの人が働いていて、その上で更に増えるという分野で、既存の制度も山のようにある分野ですから、そこに対する説明とは違ってくるところがありますので、全体共通して説明しようとするとうまくいくことが出てくることなのかなと思っております。

ただ、今、山岸委員、藤井委員から御指摘いただいたところについては、基本的には私も同じような理解の仕方をしておりますので、特に説明の仕方の部分とか、他の制度との連携のとり方については、今後、更に努力していきたいと思っております。

○松橋座長 それでは、参事官お願いします。

○高橋参事官 今、大久保参与からお話をいただいたことがほとんどでございますけれども、若干補足させていただきますと、まず山岸委員が言われたように、新しく職業を、ここにもあるのだというラベリングといいますか、表現が難しいと思うのですが、そういう効果は非常にあると私も思っております。

先ほど御説明したところで、新規の横表の中で1つ、新しいビジネスチャンスの創出みたいな話を申し上げさせていただきましたけれども、まさにそれはそういうことを念頭に置いておまして、こういうところにも皆様に目指していただくべき目標を見せて、藤井委員がおっしゃられたように、そこに、本当であれば併せて、こういうものが本当にあるのだということを何か、そこまで用意できれば一番いいと思いますけれども、さすがにそこになると今の政府のリーチを超えてしまうところもありますので、そこはどうやってつくっていくかは課題として、この制度を広げていくために、このレベルを取っていただいた人にどういうふうに活躍の場を直接、間接につくっていくかは大きな政策課題と考えておりますので、心がけていきたいと思っております。

何にしても、資格制度とのひもづけのところは、今、近くにあるところからまず手始めに始めようということですから、これで終わりではないと私も思っておりますので、皆様の御指摘を踏まえて、きちんと全体を補完できる形にして、仕分けの有識者からの御指摘にちゃんと応えているということを絶えずやっていかなければいけないと思っておりますので、そこはもうちょっとお時間をいただく中できちんと整理していただきたいと思っております。

引き続き、よろしく願いいたします。

○松橋座長 私からも、今、お二方の御意見を踏まえて思うところがありまして、山岸委員のカーボンという、それを職業としてとらえるのは今までなかったのではないかと。エネルギー・環境戦略を実現するための必須のものとして認識すべきである。藤井委員からも同様にエネルギー・環境戦略のお話があって、それと比べると、カーボンマネジャーは部分的なのではないかというお話もありつつ、エネルギー・環境戦略のお話をいただいたのですが、確かにこれは今の日本にとっては非常に重要な話で、カーボンマネジャーは、名前はカーボンですけれども、中はエネルギーとか省エネルギーのものと、カーボンの管理のものと、2本立てみたいな形になっているので、ある意味ではエネルギー・環境戦略が目指しているものをかなり含んでいる内容であるとは私は思っているわけです。

むしろ、御紹介いただいたエネルギー管理士とか、谷口委員が省エネセンターですからあれなのですが、こちらはまさに省エネ、エネルギーを正面からとらえて、特に技術的な側面を非常に深く掘り下げたものであると思っていますけれども、カーボンマネジャーはまさにエネルギー・環境なのです。エネルギー・環境というものはエネルギーと環境ではなくて、実は環境だけ言えば環境ホルモンとか投棄の問題とか、全部含んでいる話で、それが環境なのです。エネルギー・環境といった場合には、エネルギーの消費と、それに伴う温室効果ガスの排出、こういったところの環境問題を扱うのがエネルギー・環境ですから、通常的环境とは違うわけで、そういう意味ではカーボンマネジャーが扱っている世界はまさにエネルギー・環境であって、御指摘いただいた今般のエネルギー・環境戦略に対しては、ある程度、それに対するサポートとか答えの一翼を担えるものである必要はあろうかと私は思いますよ。

ですから、今後、予算の話が出てきた中で、今、問題になっているエネルギー・環境戦略に対して、それをどういうふうにカーボンマネジャーという制度が応えていくのかがあると非常に説得力を増しますし、まさに日本のための中心になり得る。正直申し上げて、東日本大震災以降はカーボンマネジャーのプライオリティーが私の心の中では下がったかなという思いがあったのですが、今、両委員の御指摘をいただきますと、それはそこを正面からとらえてサポートできる制度であるならば、まさにこれは中心であって、非常に大事である。

藤井委員の御指摘の中には、イギリスのグリーン・ディールの話がありましたね。これはまさに資格を認定して、そこから民間の省エネを進めるための事業として進められるようになっている。その前の政権にはペイ・アズ・ユー・セーブと言っていたと思うのですが、あのような制度の仕立てであれば、カーボンマネジャーを持っている人がペイ・アズ・ユー・セーブのようなものの普及のためにまさに役立てることができるのですよ。ですから、勿論、固定買い取りの話もありますけれども、そういうものの推進のためにカーボンマネジャーの資格を持っている人が、全国の中小企業であったり、民間や業務の部門であったり、あるいは森林であったり、そういったところに津々浦々入って行って、そういった部門の省エネとか低炭素化を推進する原動力になっていく形ができれば非常にすばら

しいと思うのですよ。

ですので、委員の御指摘を受けて、また事務局に追加のあれをお願いするようで恐縮なのですけれども、次年度の予算のあれに当たってはそういったことを少しスコープに入れて考えていただければと思います。大変いい御指摘をありがとうございました。

済みません、お手が上がっておりますので、どうぞお願いします。

○伊藤委員 ありがとうございます。

今の文脈なのですけれども、実際に新産業としてのエネルギー・環境企業たちが採用していくのかとか、人材育成の基準に使っていくのかとか、企業側において雇用創出といったときに、各資格がどの程度、本当に雇用につながっているのかというのは、既存資格がこれだけたくさんございますので、そのたくさんの資格の中で、それぞれの資格はこういう採用につながっているとか、もしくは社内の人材育成につながっているというものを整理した上で、このカーボンマネジャーの新しい事業が実際に雇用につながっているという具体的な数字をつくっていくことになれるのではないかと思います。

そのときにその企業が、ほかの民間企業に対して提供するビジネスの場合と、まさに環境・エネルギー戦略のために国の事業としてやるに当たって、うちの企業がカーボンマネジャーのレベル3が何人いるとか、そういうものを条件に応募できる仕組みになっていけばいいだろう。しょせん成長分野なので、国が引っ張る成長事業があるであろう。それと併せて、やや付随して、民間同士でやる事業も勿論起きていくだろう。両方に向けて新しい環境産業の企業が本当にこのタイミングで採用であったり、人材育成であったり、そこに具体的に数字が入っていれば本当に雇用創出ということと言えるのではないかと思いますので、成長分野といったときの雇用創出の部分を具体化することはすごく大事なのではないかと、今、伺っていて思いました。

ですので、これからの50万人とか5万人という数字の話が出てくるわけなのですけれども、それに向けても、実際に本当に企業が社内の人材育成のために何人雇用するのか。どの業種が雇用するのか。例えばヤマダ電機さんのような流通業界の会社さんが何人雇用してくれるのかとか、一方でイオンさんとかローソンさんのようなところが何人雇用するのか。そういう数字の調査がしっかり裏づけができないと、雇用創出といっても、現実に本当に生まれるのか。大学からしますと、生々しいのですけれども、本当に採用してくれるのかという観点を入れていかないと、成長戦略からおりてくる観点は極めていい論理だと思います。ただし、ボトムアップで今みたいな数字の積み上げも併せてできるといいのではないかと思います。

以上です。

○松橋座長 ありがとうございます。

今の伊藤委員の御意見も一面、受け入れる経済界といいますか、企業の側の論理も非常に重要と思いますが、これから受け入れる企業の側への働きかけとか、そういったことに関して何かございますか。

○高橋参事官 まず、戦略的に広報戦略はちゃんと打っていかなければいけないのは重々自覚しておりますので、どこにターゲットを絞って、余り公平感を欠くのはよくないと思いますけれども、受け入れてくれそうな企業さんに重点的にやるのは考えていきたいと思っています。

それから、先ほどの話に関係しますけれども、実際に使ってもらうためには何か、ほかの資格要件でもそうですが、入札のときの要件にうまくかぶせてみるとか、資格要件にしてみるとか、できること、できないこと、いろいろありますので、今、ここでたちどころにどうこうというのはなかなか難しいのですけれども、私ども行政のリーチが及ぶ範囲で、しかも理由が付いてできることがあれば、そういうところからまずやっていくのが、こういう資格制度みたいなものを広げていくときの一つの常道であると思いますから、先ほどおっしゃられたように、カーボンは新しいマーケットであるがゆえに難しいところもあるのですが、そういうことができるかどうかはちゃんと制度を広げる観点から考えていきたいと思っていますので、検討させてください。

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、谷口委員からも札が上がっております。

○谷口委員 先ほどの段位制度と既存資格の中で、これは逆にこういうことを精緻にやればやるほど、高橋参事官が時間をいただいて整理とおっしゃいましたけれども、私は全然逆で、やる必要はないのではないかと考えていまして、藤井委員もおっしゃったように、細かな差異がどうだというのではなくて、大久保主査がおっしゃったように、これは人材育成で、もともと NVQ であったような資格とは全然違うのだということで一蹴してしまえばいいのではないかと思うのですよ。

もともと、これは去年さんざん議論しまして、私、厚労省の例を紹介したと思うのですが、厚労省のものは参考資格ということで、そんなにがちがち、レベル3にはこれが要りますなどという表現はしていないのです。レベル3もレベル2も同じような資格をばさっと書いてあって、こんなものがあつたらいいですねぐらいの表現になっているので、平林さんがおっしゃったように、余り○×で、この資格は○で、レベルはこれが満たされているというのは、ますます墓穴に入っていくのではないかと考えていて、根本的に全然違うのですと大久保主査がおっしゃったように、これはもともと、人材を認定するのだということで、資格はあくまで道具を扱うための許認可のための能力であって、NVQ はもともと、人間としての能力を少しカーボンに特化したような、いわゆるイギリスのものは大学、高校に対して、そういうところを出ていない分については違う段位の能力としてクオリフィケーションしましょうというのが本来の NVQ なので、それと資格とは全然関係ないという言い方でいいと思うのです。

余り○×をやっていくと、藤井委員のおっしゃったように、違うところの細かい議論に行ってしまうように思うので、早く決着をつけてしまつたらいいのではないかと思います。去年もさんざん議論しましたので、こんなことに余り時間を費やす必要は全くないと

私は思うのです。

○松橋座長 わかりました。ありがとうございます。

余り、既存のものとのあれには気にせずに、本質的なところをやれということですね。

○谷口委員 もしやるのであれば、この既存資格を順位づけすることは余り得策ではなくて、漠とまとめてしまって、こういうものは関連資格がありますねぐらいの表現で、今、厚労省がやっている職能給の、ああいう考え方でいいのではないかと思うのです。漠とくくってしまって、こういうものも一部免除になりますねぐらいのことで、もともと本質のところと違うのだという言い方をしないと、葉っぱのところ議論してしまうと細かい議論になってしまうと思うのです。

○松橋座長 わかりました。

いずれにしても、目標も出せと言われて、大久保主査がおっしゃったように、日本再生戦略から来ているから、雇用を生み出すためのもの、それから、先ほど来、議論があったように、うまく日本の戦略の一翼を担えるような形での位置づけは必要になるわけで、谷口委員の余り細かい、どこが違うのかにこだわり過ぎると細部の議論に入ってしまうという話は、ほかの委員の御指摘とも共通するところかと思えます。我々としても、本質はどこかというのは少し踏まえながら、そこは対処していきたいと思いますが、それでよろしいですか。何かございますか。

それはそれとしまして、そう言いつつあれに入ってしまうのはあれなのですが、まさに谷口委員が御専門である、エネルギー管理士とか、ビル省エネ診断技術士、エネルギー管理員とか、この辺りとは重複が実際にはあるということで、一部講習を免除する方向を検討したいということですが、テクニカルな話で恐縮ですけれども、これに関してはいかがですか。

○谷口委員 これは去年から伊藤先生もずっと言われているモジュール化の議論で、このカリキュラムの中でモジュール化して、これはエネルギー管理士でもいいですし、ビル省エネ診断技術士でもカリキュラムについては代替できているということで、これも去年からアグリーはいただいているマターではないかと思うのです。

○松橋座長 基本的には、重複している部分はユニットごとに認めて、講習を一部免除していくことは構わないわけですね。

○谷口委員 そうです。

○松橋座長 ありがとうございます。

大体よろしいでしょうか。貴重な御意見もいただきましたので、そこは踏まえてまいりたいと思います。

それでは、次に入りたいと思いますけれども、まだ資料4以下は入っておりませんので、事務局から御説明をお願いします。

○高橋参事官 続きまして、資料4の説明をさせていただきます。今、御議論いただいたところと重複するところがございますけれども、数値目標を示すべしということなので、

考えてみましたので、御紹介させていただきます。表裏になっておりますが、表がメインの考え方で、裏はそれを補足するための参考資料と思ってお聞きいただければと思います。

2006年に、リサイクルとかいろいろなものを含めた広義の環境産業について160万人の雇用規模がございました。これは環境省の取った統計上、そういうことになっております。

そのときに、そこから140万人ぐらいを2020年までに増やしましょうという戦略がその時点で打ち出されておりました、実はこれはずっと生きておりました、先般の日本再生戦略においても、この160万人に140万人を足した、2020年に環境関連産業で雇用規模を300万人にしようというのは一つ、国家の政策目標として置かれております。

他方、実勢値でどうなっているかといいますと、160万人であったものが2010年、直近の統計で185万人弱で、見ていただければおわかりいただけますように、1年間に6万人ぐらいの増勢規模になっております。これをそのままずっと右に延長していきますと、2020年の段階では250万人をちょっと下回るぐらいまでしか到達いたしません。そうしますと、政策ターゲットとして置いている300万人とこの250万人の間には50万人のギャップができてしまいます。

したがって、政策的にこの50万人のギャップを埋めなければいけないわけで、カーボンマネジャーも、新規の成長分野に人を呼び込むことがこの政策の大きな効果であるという位置づけでそもそも始まった制度でございますので、この50万人を上げるための一つの政策ツールと位置づけたいと思っております、これは一つの置き方でございますが、184万人という環境関連産業のうち、このたび我々がターゲットとして置いておりますカーボン関連、省エネとか、温暖化回りとか、こういった事業に携わる方が180万人のうち20万人程度いらっしゃいます。したがって、おおむね1割程度が今回カーボンマネジャーと想定するようなカテゴリーにおられる人たちです。

したがって、50万人増勢するうちの1割の5万人程度は、私ども、せつかくカーボンマネジャーという資格をつくるのですから、この資格を取ることによって新しく入ってきていただくということで政策ターゲットにさせていただきたい。したがって、2020年までに累計でカーボンマネジャーをお取りいただくのが5万人程度というのを一つの目標と考えたいと思っております。

その数字が既存の資格との関連でどれぐらいのインパクトがあるかでございますけれども、これも裏を見ていただくと、規模感を見ていただくための参考資料として位置づけさせていただいておりますけれども、今、エコ検定が年間3万人強の取得者がおられます。それから、エネルギー管理員が1万人ぐらい、エネルギー管理士がもう少し少なくても4,000~5,000人で、両方合わせると1万5,000人ぐらいが新しく取得される方でございます。

例えば一つの考え方として、エコ検定というのは初学者でありますから、広くいろいろな関心を持っておられる方の中からせめて1割ぐらいの人はこちらのカーボンマネジャーの世界に引っ張っていきたい。エネルギー管理員、エネルギー管理士というもっとプロに近い方々は、この中から例えば2割ぐらいの方々をこちらの世界に引っ張ってくる。そうし

ますとどちらも、3万人の1割は3,000人であり、1万5,000人の2割は同じく3,000人でありますから、母集団は実際にはもっと広いことが想定されますけれども、仮に狭く見積もって、これぐらいの母集団であると置いてみても、初学者の方を1割、プロの方を2割取り込んでくるぐらいの規模感があれば、年間6,000人の方がこちらのカーボンマネジャーの資格となる。

そうしますと、カーボンマネジャーの6,000×9で5万4,000ぐらいですから、先ほど申し上げた5万人という数字は、マクロで見れば5万人ぐらいですし、これは新しく入ってくる人と、今、中にいる人とやや一緒に議論しておりますから、表と裏がきっちり平仄が合っていないのは勿論なのですけれども、規模感で言えば、さほど5万人という数字は達成不能な数字ではない。ただ、そう簡単な数字でもないと認識しておりますので、逆に政策ターゲットとして余り簡単な数字を置いてしまうのは無責任という感じもありますので、我々が目標とする数字としては、2020年までの10年弱の間に累計でカーボンマネジャー5万人ということの一つ念頭に置いて、例えば先ほど伊藤委員からおっしゃっていただいたようなプロモーション活動みたいなものもきちんとやっていきたい。

当然、こういったものの積み上げを別途考えれば、各企業がどのように活用していただくのかという別の試算の置き方も当然あってしかるべきだと思いますが、それは今の段階ではまだお示しできる状況にないので、一つ目標を定めたところで、それに向けていろいろな政策を組み立てていきたいと考えております。

数値目標としては以上でございます。

○松橋座長　ここで資料4について御説明いただいて、数字の話になりますので、ひょっとしたら、いろんな御意見をいただくかもしれませんが、評価にお応えしてこういうあれをつくったということでございますけれども、いかがでございますでしょうか。

藤井委員、山岸委員の札が上がりましたので、その順番で御意見を伺いたいと思います。

○藤井委員　環境省のデータなのですけれども、※2で環境産業を4つに分類していますが、これはたしか人員の伸び率で見ますと、景気の低迷でリーマンショック以降、全体的に減っているのです。ただし、地球温暖化対策の人員は、絶対数は少ないのですけれども、この分野は伸びていると思います。この調査は環境省の研究会でやったことがあるのですが、将来を見ますと、廃棄物処理はまだ増えるかもしれませんが、環境汚染防止等はそんなに伸びていかないと思うのです。

産業構造も重厚長大の分野は今後、どんどん減っていきます。今後の環境産業の成長分野は、やはり温暖化対策の分野とリサイクルの分野が中心です。自然保護も多少伸びるかもしれませんが。中でもカーボンマネジャーの対象分野は今後の環境産業の軸になり得る部分です。先ほどの資料では雇用数は環境産業の1割との見込みで計算されているのですが、今後の温暖化の動向とかエネルギーの逼迫等を考えてみますと、実はこれはもっと増えるのではないかというのが正しい読み方だと思います。今後の産業の推移や雇用の伸びというものは、現状から直線的に先を見るのではなくて、加速度的に展開する可能性も踏まえ

る必要があると思います。文書でも構わないのですけれども、そういうことを付言された方がいいのではないかと思います。

以上です。

○松橋座長 わかりました。ありがとうございます。

山岸委員からも御指摘いただきたいと思います。

○山岸委員 すごく単純に、今、一生懸命数字をながめておりまして、この計算は10%程度で5万人というときのもともとの根拠が、先ほどの御説明ですと、今、2010年の段階での10%ぐらいがカーボンマネジャー関連分野であると理解したのですけれども、2010年段階の合計数が184.6万人で、そのうちの10%が20万人ぐらいという御説明でしたね。そうしますと、もし仮に目標が達成されて、約300万人までに2020年段階で増えたときの10%は当然ながら30万人ぐらいですね。

カーボンマネジャーの伸び率が仮に5万人程度しかないのだとしますと、30万人よりは低いはずなのですよ。単純に言いますと25万人ですから、そこはどうなのかというのがありまして、要するに割合として、カーボンマネジャーが環境産業全体に占める割合が落ちてしまう、10%以下になってしまうのは、目指す方向性から見たときにどうなのかというのがあります。

ただ、これは1つ問題がありまして、私は今、BAUで約250万人に増える中でのカーボンマネジャーの割合がどれぐらいになっているのかという計算はしていないのですけれども、それを足したとしても、5万人しか増えないと計算すると、割合が落ちてしまうのではないかと。そうしますと、ちょっとまずいという気がただけです。

○松橋座長 わかりました。

今の数字の問題、そういう意味では藤井委員も山岸委員ももう少しカーボンマネジャーのポテンシャルがあるのではないかと御指摘につながると思うのですが、すなわち環境産業といったときに、今、一番多いのは廃棄物処理とかリサイクル関係なのですよ。100万人以上いますからね。しかし今後、そういうものが、リサイクルはこれからもある程度伸びる可能性はありますが、やはり伸び代としては、地球温暖化対策である再生可能エネルギー、省エネ、高効率のいろんな機器の普及は大きいのではないかと見立てです。

その中で、カーボンマネジャーがどれぐらいを供給するのか。そういう意味では、もうちょっとあるのではないかと観測なのかと思うのですが、いかがですか。

○高橋参事官 数字の予測なので、これはどう置いても難しいところがあるのですが、おっしゃるとおり、ここにある4分野のうち、環境汚染は数字が直近で見ると減っておりますけれども、残りは、確かに率で見ますと、地球温暖化が少し高いかなと思いますが、地球温暖化も、リサイクルも、自然環境も、数字で言いますと、実は2009～2010年でそれぞれ伸びておりますので、地球温暖化対策、今回カーボンのターゲットとしているところだけが伸びているということではない。勿論、率では高うございますので、そこら辺をやや捨象させていただいて、今回、この伸びの数字にさせていただいております。

あと、山岸委員からお話があったところで、要するに自然体でも約 250 万人までは行くだろうということで、自然体でも約 250 万人のうちの 10% ぐらいは、今、10% いるものだから、10% は当然、カーボンマネジャーなのだろうということを暗黙の予測としては置いておきますので、自然体でいく部分よりも、蹴上げなければいけない 50 万人のところについてだけの政策ターゲットとしての効果として今回置かせていただいておりますので、結局、約 250 万人のうちの 1 割だとすれば 25 万人と、増勢の 50 万人のうちの 1 割の 5 万人を足したら 30 万人ですから、少なくとも今よりも数字が減っている状況にはならないと思います。もっと増やすべきではないかという御議論はあり得るかなと思いますけれども、今回は細かな数字を余り取れない中での大きな目標値なものですから、数字を丸めてそういうふうに置かせていただいている事情はございます。

○松橋座長 それは温暖化関連の雇用があるということですね。

○高橋参事官 そうです。

○松橋座長 そのうち、どれぐらいがカーボンマネジャーの資格を持っているかという問題はどんなものなのですか。そこは難しいですね。データはないわけですから、ある種の見立てでしかないわけですね。

どうぞ。

○大久保主査 この目標設定をどういう形につくるかというのは、なかなか議論があるところで、これは先ほどから御説明しているとおり、行政事業レビューの観点もありまして、来年度の予算要求に向けて目標を掲げろということでございます。

もともと、今期中に何人の認定をするかについては当初から掲げておったのですが、来年度以降は掲げておりませんでした。といいますのは、これは新しい制度で、状況を見ながらでないとなんか本当の意味でのリアリティーのある数字、目標設定はなかなかできないのかなと思っているからです。一度掲げる目標は、達成しなければいけない責任のある数字になります。

そういう意味でいきますと、私のここでの観点は 5 万人以上という感覚でまず思っています。別に 5 万人を大きく超えていくときに、ここで目標を 5 万人と決めたことが足かせになるわけではありませぬので、いい形で軌道に乗って、拡大のトレンドに乗ってきたら、その段階ではもう一歩、高い目標に修正しても構わないと思います。現段階でどのぐらいのものが約束できるのかといったときに 5 万人以上という感覚で、これは余り緻密な計算が今の段階ではできる材料がないものですから、先ほど言ったような大づかみの、マクロの数字でとらえている感じの目標でございます。

○松橋座長 よろしいでしょうか。

期待としては、約 300 万人に環境関連の雇用が増える中で 10 分の 1 以上という、温暖化対策関連で恐らく 30 万人以上の雇用が出るのが期待されて、そしてカーボンマネジャーは 5 万人以上と読んでいただければ、ポテンシャルとしてはもうちょっとあるという辺りは御了解いただけるのかなと思います。

それから、ただ単に試験をやって、カーボンマネジャーをたくさん輩出するだけでは意味がないので、先ほど伊藤委員からお話があった、受け入れる企業の側で、この段位が有効で、受け入れていただける素地ができて、また、先ほどお話があったイギリスのグリーン・ディールのように、戦略的にカーボンマネジャーのキャリア段位を実際の事業につなげていく仕掛けがあれば、つまり単なる数だけではなくて、それが日本を動かしていくために有効に機能していくということですから、我々もそういう方向を目指していかなければいけないですね。そこに知恵を絞ることが必要かと思います。

いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

山岸委員、大丈夫ですか。

○山岸委員 はい。

○松橋座長 ありがとうございます。

そうしましたら、ここまでは今までいただいた御意見を踏まえて、少し我々、事務局の側で目標の設定、既存の資格等々の整理につきましても、非常に大事な御意見をいただきましたので、そこを踏まえて戦略を練っていくということで進めさせていただきます。

そういうことでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、貴重な御意見をいただきましたので、まさに今、正念場に差ししかかっている平成 25 年度概算要求に向けた検討を事務局で進めていただきたいと思います。

続きまして、このワーキンググループでの議論を受けて、制度開始に向けた主な検討事項がまとめられておりますので、事務局から引き続き御説明をお願いします。

○高橋参事官 ありがとうございます。

今日お集まりいただきました趣旨は、今までのところがおもだった議論なのですが、もう一つ、カーボンマネジャーWG の間が空いてしまいましたので、今まで御議論いただいて決まっていると思われる事項が、議事録を見る限り、必ずしもきちんとピンどめされていないものもあつたりしまして、私も 4 月に参ったものですから、この議論をビビッドに承知していないところがありまして、やや的外れなことを申し上げていたら大変申し訳ないのですが、資料 5 に今まで御議論いただいてきたことで、ここはおおむね合意をいただいているのだろうというのが表側の「決定事項」と「確認事項」にまとめております。

裏側に、改めて見てみると少し気になることを書いてございまして、ここは今日この場で必ずしも結論が出ない場合には 1 回預らせていただいて、改めて事務局で整理して、もう一度、制度の開始までに一度御議論いただければと思っていたりしますので、事によりますと、今日は論点だけ提起させていただければということかもしれませんが、資料 5 「制度開始に向けた今後の検討事項について」に沿って御説明させていただきます。

「決定事項」では、例えば標準育成プログラムを御決定いただいたり、あるいは実施機関の役割について御決定いただいたりということは議事録上残っております。

「確認事項」も、おおむね決定していただいたと思いますが、念のため確認させていただきますと、「研修機関・育成プログラムの承認について」で、まず研修機関は承認基準、これはやや定型的な部分が多うございますけれども、それに基づいて、これから公募で決定する実施機関に御承認いただいて、個々の育成プログラムについては、その育成プログラムを承認するための基準を改めてつくることはしない。ただ、その内容が各育成プログラムを実施される機関においてつくっていただいたものが標準育成プログラムに照らして適切かどうかを実施機関に御確認いただくプロセスを経ることと理解しております。

「試験の実施について」は、細かなことを国・政府があれこれということではなくて、最初の公募要領とかにこの辺の要件は書かせていただこうと思いますので、それを踏まえてやっていただくということで、基本的には実施機関の御裁量にお任せさせていただくということなのかなと思っております。

3つ目の「レベル認定の有効期間・更新、標準育成プログラムのバージョンアップについて」は、1回レベルを認定したものについて有効期間は設けないということで、これもそういうふうに御了解をいただいていると思っております。ただ、いつ取ったかについては括弧内で年号を表記するというので、そこに例として書いてございますが、例えばカーボンマネジャーのレベル2を2012年に取ったということで、このこと自体はずっと生き続けるわけでありませうけれども、空想の話をしてもしようがないですが、例えば省エネ法の大改正があったとしたらば、カリキュラム自体も大幅に見直さなければいけなくなってしまったときには、2012年に取ったものは、もしかすると時代遅れになっている可能性もございます。

そういうときには、勿論、レベルを上げていただいてもいいわけですが、同じレベルであっても、カーボンマネジャーのレベル2の2015とか2016を取り直していただくことは何ら差し支えるものではない。有効期間は設けないけれども、その後に年号を入れることによって、いつ取ったものか、それが今の時代に照らしたときにちゃんと生きていくものかどうかはわかりやすく見ていただけるようにすることで制度を立て付けるということで、おおむね皆様には御了解いただいているのではないかと思っておりますが、改めてここに確認事項として掲げさせていただきました。

最後、今、申し上げましたように、大きな制度の改定があって、標準育成プログラム自体を見直さなければいけないことになった場合には、当然、改めてワーキンググループで御審議をいただいて決定するということかなと思っております。

裏を見ていただきますと、今までのところは皆様の共通の御理解をいただいているのではないかと思うのですが、ここから先は改めて御議論いただければということでございます。

1つ目で、「できる」の認定要件でございますが、今、「できる」の実績を取るときに、レベル3は1例出してくれということですが、これは余り問題ないのでございますが、レベル4は実績事例を2件出してくれとなっております、これは特段、分野の限定

はございません。したがって、省エネ分野で2件、あるいはGHG分野で2件とやっても構わないということでございますが、省エネとGHGと両方についてできるということを確認するのが本来、このカーボンマネジャーという制度の趣旨であるとするれば、2件ある場合には、どちらかといえば両方1件ずつが望ましいといえば望ましい気もする反面、余りそこに過重な要件を課してしまうと実務が余りにも難しくなってしまうのではないかと気もしております、ここは今まで余り御議論いただいていたわけではないわけですが、どう考えるのかがいいかは改めて、もしよろしければ、皆様の御議論をいただければと思っております。

2つ目は、エコ検定については従前、3.5時間の免除ということで、「わかる」の一部講習免除ですが、これは実はエコ検定を実施する機関しか、だれがエコ検定を合格しているかが工程的にはわからないということで、この研修実施機関で講習を受ける場合のみ3.5時間を免除する制度にしているということでは議事録上残っているわけですが、実際にはエコ検定をどなたが取ったかについては、認定証なり何なりをきちんと出していただければわかることですので、あえてここまで厳しくやる必要があるのかについては、いろいろな議論の経緯上、これはそういうことなのかもしれないのですけれども、改めて見ますと、本当にそこまで厳密に縛る必要があるかどうかについては、もしよろしければ、ここも改めて御議論をいただければと思っております。

3つ目の○がなかなか難しゅうございまして、現在レベル2～4、どこから受けてもらってもいいです。横入りという表現がいいかどうかはわかりませんが、いきなりレベル4から取っていただくことは構いませんという制度にしております。他方、1回レベル2を取ると、その人はレベル3をスキップして、次にレベル4を取ってはいけない制度になっていまして、つまり1回レベル2を取ると、次はレベル3、そしてレベル4と、段階を追って上がっていかねばいけい制度になっているという整理になっておりますけれども、いきなりレベル4を取ることが構わない整理であるのに、1回レベル2から取っていくと順を追っていかねばいけいのは、どういう説明をするのが難しいのではないかと気もございまして、ここも今まで御議論があったとは承知してはおりますけれども、改めてそういう整理でいいかどうかについては、もし御議論いただければありがたく思っております。

最後、「GHGの専門技術分野について」というのは参考資料6を見ていただくとわかりやすいのですけれども、このレベル4で②の「専門技術分野(案)」にポツが9個並んでおります。この中のどれか一つでも受講すればいいことになっておりますが、9つの分野に分けていますと、実際にはコース設定上、どれか一つでいいときに、やや煩雑ではないかという御意見も一部ちょうだいしております、可能であるならば類似のものを少しまとめて、幾つかわかりませんが、例えば3つないし4つぐらいにまとめた方が効率的にカリキュラムの設定ができるのではないかと気もございまして、この点も、その方向でよろしければ、そうさせていただきますと思っております。

今まで、どの点についても御議論いただいた上でこのようになっておりますので、過去の経緯を踏まえればこういうことが適切ではないかまで含め御意見をいただいて、先ほど申しましたように、今日は裏の4点については、もしも御意見がいただけるようでありましたら、一度事務局で引き取らせていただきまして、改めてそれらの点について検討して、次回にお諮りさせていただくことにしたいと思いますが、表側については、ここに書いてある方向でいいということであれば、今日改めて決定してしまいたいと思います。裏の方は、今、申し上げたことで、もう少し議論が必要であれば、預からせていただければと思っております。

以上でございます。

○松橋座長 それでは、今の点につきまして、今日は全部整理しなくてもいいということですが、事実の御回答、あるいは確認、こうであったはずであるということがございましたら、この場で御意見をいただければと思いますけれども、いかがでございましょうか。

谷口委員、藤井委員と札が上がりしましたので、その順番でお願いいたします。

○谷口委員 少し先の話になるかもわからないのですが、今、まさに裏に書いてある細かな議論をするのですが、一旦スタートしてしまうと、実施機関で統一試験問題をつくって、試験も実施して、評価を実施機関が全部やってしまうのか。ワーキンググループを開いて、合格率とか、裏面にあるようないろいろな問題点は、どんどん始まるのですけれども、高橋さんの前々任者の方は、この場できっちり議論していて、始まってからもコントロールしながら実施機関にやらせる。

ですから、あれから2年経って、今のこの表現でいきますと、ほとんど実施機関が全部渡してしまうというイメージで、私どもはプログラムをここでつくって、あとはやってくださいと読めるのですけれども、この辺の今後のフィードバックといいますか、更によきものにしていくための活動はどのようになっていくのかなと思っています。もし、それが次のところで議論できるのだったら、細かなところは走りながら考えればいいので、もう少し全体感の議論が欠けてしまっているのかなという気がするのです。

○高橋参事官 そこも含めて改めて御相談かなという気もしておりますので、今日この場でということではないのですが、余り事細かにはしの上げおろしまで実施機関を縛るのは非効率的かなと思っはいるのですけれども、いみじくも当初、座長からお話があったように、今年度初めてのワーキンググループでもありまして、ややワーキンググループでいろいろ御議論いただく頻度が落ちてしまっているのも確かであります。余り細かいことまでこの場で御議論いただくことではないように私は思っておりますけれども、かといって、何でもかんでも丸投げがいいとも思っておりませんので、そこはおっしゃられるとおり、もう一回バランス感覚を、ここのワーキンググループで何を議論して、実施機関に何を任せるかの大枠を1回、改めてちゃんとお示しして、それで御議論いただくのが効率的かもしれませんね。

○谷口委員 一番大事なのは、そうやってカリキュラムをつくってやるのに、どこまでわ

かっていることを要求するのかという最後のクオリフィケーションのスタンダードがないのではないかと思うのです。それを実施機関に今ですと任せてしまうのですけれども、このワーキンググループで、Howばかり議論したのですが、できたレベル3の人はどういう人物なのかという議論が、最後の試験でそれを確認するのですけれども、それが次の実施機関でやっちゃっているという最後の詰めが渡してしまうのかなという気がするのです。

○松橋座長 試験だけは共通でつくるという議論はしていた気もするのです。

○谷口委員 それを実施機関にやらせるわけです。

○松橋座長 最終的には任せることになってしまったのでしょうか。

○谷口委員 なっちゃっていますね。これがいいのかなというのがね。

○松橋座長 そこは重大ですね。

我々で言いますと、大学でもよく議論があるのですけれども、最後の成績評価はお手盛りでいいのかという話がありまして、優は4割以下でないといけないとか、今はそうなっているのですよ。ですから、試験を共通化するのはかなり大変なことではありますけれども、合格率とかそういうことでやるのか、それとも、絶対判断基準ですから、半分以上は合格してもいいけれども、試験の問題だけは共通でやるとか、いろんな考え方があると思うのですが、藤井委員も今のところに関連するコメントでしょうか。違いますか。

○藤井委員 違います。

それは大事な問題ですのでね。

○松橋座長 でも、それぞれでやることに決まっちゃってしまっていましたか。

○大久保主査 教育機関がやるのではなくて、全体で試験問題をつくる。その試験問題を統一でつくるのですけれども、その試験の質問、具体的にクエスチョンをどういうものにして設計するかについては、実施機関の中に新しい委員会をつくって、そこが管理することが決まっていたはずで、そこだけが決まっていると思うのです。

○松橋座長 実施機関の中に委員会をつくるということですか。

○大久保主査 はい。試験問題を作成したり管理する委員会は、その中につくるということだったと思います。

○谷口委員 組織をつくるのですけれども、松橋先生がおっしゃったような、最後はどれぐらいの合格率というのは、離れてしまうと、機関によっては100%合格にしてもいいですし、90%でもいいですし、我々これだけ議論しましたけれども、最後の結果については手が出せない状態になっているのです。

○松橋座長 甘々の試験問題にしてしまえば、お手盛りみたいな形になる。

○谷口委員 それも可能なのですよ。

○松橋座長 悪くとれば、そうなりかねないですね。

○大久保主査 そこへのグリップの仕方については、今まで議論していないです。

○松橋座長 そこはかなり深刻な問題ですから、やっておかないといけませんね。

これは今日、論点として認識させていただくということですね。

○高橋参事官 それでは、個々の試験問題について、ここでお諮りするの是非現実的だと思いますので、試験問題のところは、今、大久保参与からお話があったように、実施機関に責任を持ってつくってもらおうとして、そのクオリティーコントロールみたいなものを果たしてどういうふうにするべきなのか、ワーキンググループとして、そこにどう関与すべきかを宿題としてちょうだいいたしましたので、そこは検討して案をつくらせていただきたいと思います。

○谷口委員 それは一例であって、一番メインのところなのですがすけれども、それ以外にも、我々がグリップする範囲を明確にしておかないと、内閣府としてどこまでグリップするかという整理が何となく余りされていなくて、当初はかなりグリップするということだったのですけれども、今は物すごく正反対で、全部渡してしまっているという、変化が激しいと思います。

○高橋参事官 わかりました。整理をしておきます。

○松橋座長 ありがとうございます。

続きまして、藤井委員お願いいたします。

○藤井委員 先ほどの御指摘にあった、レベル2以上の横入りとレベル4のところですが、これも議論が済んでいると思うのですがすけれども、レベル4にいきなり入る人は既存でエネルギー管理士等をやっておられて、すでにあるレベルの資格を持っておられたり、あるいは実務をやっておられた方を、一からやるのは変だねということで、いきなり認定してもいいでしょう、ということだと思います。レベル1やレベル2からやるというのは、レベル1とレベル2は余り差がないので、想定しているのは新規の方です。既存対策と新規対策で分けていますから、このような差が出てきているのだと思いますので、新規でレベル2を取った人は、やはりレベル2からレベル3、レベル4という段階を経ていくという理解を、私はしているのですがすけれども、どうでしょうか。

あとは細かいところの確認です。我々のところは大学院なもので、大学院を研修機関とした場合に、大学のカリキュラムと、新制度が要求する基本的なカリキュラムとを比べますと、研修(授業)時間等が違って来るわけです。そこは大学でそれに相当する体制を組めばいいということで理解していますが、それで決着しているのかどうか。そういう意見を出したのですがすけれども、それでいいですよというふうになっているかどうかを確かめたいと思います。その場合でも、大学でやれるのは基本的にはレベル1とレベル2なのですが。そういう形でできるのかどうか等を含めて、実際にどうなのか。もし、それができれば、かなり多くの大学及び教育機関でこの制度に取り組めるので、人材育成の広がりを持てると思います。

もう一つ、前年度、暫定的にうちの大学でも吉田さんのところをお願いして、試験的な研修をやっていただきました。何人か受講・評価を得たわけです。この人たちは一応、事前研修をやる段階では暫定資格を得るとしており、本制度ができるときには、本資格に移

行するのだとしてきましたこの移行についてはどのようにするのか、そこら辺もまだ詰めていないので、細かいところですが検討していただきたいと思います。受講した方にとってみれば、今年、本資格をもらえるのかどうかというのは結構大きなポイントになります。その辺も具体化していただきたいと思っております。

以上です。

○松橋座長 今の点は、いわゆる昨年、実証実験でやった、我々は俗に仮免許と言っておりましたが、その人たちをどうするかという問題と、大学の講義で、ここで要求されているものとぴたっと一致しているかどうかはわかりませんが、言わば我々がよく大学内で読替えとって、何とかの演習をやらなければいけないものを、この講義を受けたら、その演習を受けたものとみなすとか、そういう読替えみたいなことをやっていますね。ある程度、そういうことが柔軟にできるかどうかというお尋ねですね。

ですから、これをこう読み替えますとって、これからできるのですか。認証委員会といいますか、そこで承認されればいいという解釈なのかと私は思っているのですけれども、その辺りはいかがですか。

○高橋参事官 今のたてつけでは、実施機関が個別に見ることにしているわけなので、実施機関が本当にそのプログラムが標準カリキュラムに沿っているかどうかを判断するという整理になっているのですけれども、先ほどの谷口委員のお話にもあったように、何でもかんでも実施機関に負わせていいのかという問題が確かに生じてくるということかもしれないです。

○松橋座長 いや、実施機関がやっても、認証委員会で認めないとだめでしょう。認証委員会はできますね。

どうぞ。

○神田審議官 これは国の関与をどこまでやるかという整理のときに、実施機関に共通にレベル認定委員会を設けまして、これは各制度共通で、研修機関とか育成プログラムの承認をします。それから、アセッサーの育成をしますとか、そういう整理はしていたと思いますので、座長がおっしゃられるように、何らかの委員会で合致しているということは確認することにはなっていたのではないかと思います。

○松橋座長 まさにこの図で、実施機関という言い方が難しいのですけれども、実際のカーボンマネジャー制度の事業を実施していくどこかが事務局体制をつくって、それを実施するわけですね。その中にレベル認定委員会ができる。そのレベル認定委員会は、研修機関とか育成プログラムの承認をする。それから、修了試験の問題作成等もやるのか。ですから、そこで大学などが研修の一部を引き受ける場合には、そのプログラムを、これをこういうふう読み替えますとやって、それをレベル認定委員会が承認するはずですね。

○藤井委員 個別に承認をもらう形なのですよ。

○松橋座長 その読替えが妥当かどうか。

○大久保主査 研修機関として承認されるのが手続的にはあって、承認された機関は、そ

のときに承認プログラムをもとにして、うちの教育機関としてはこういうプログラムをやるのですという中に、今の読替えの要素も入った上でプログラムの申請をしていただいて、確かにこれは標準プログラムに該当する内容になっていることを確認するフローを経ていただくと認められるということなのだろうと思います。

○藤井委員 わかりました。それで結構でございます。

○松橋座長 先ほどの話に戻って恐縮なのですが、今の問題はそれでいい。レベル認定委員会の中に共通修了試験の問題作成がありますから、レベル認定委員会の傘の下で試験もつくることになるのですか。

○大久保主査 そこに試験分科会みたいなものをつくって、実際にはやるようなオペレーションをもととは想定していると思います。

○松橋座長 ですから、ある意味では丸投げではないのですね。

○高橋参事官 そこに外部の有識者みたいな方が入られるということですからね。

ただ、直接ワーキンググループがダイレクトにグリップできるわけではない。

○松橋座長 我々がやるわけではない。内閣府が直接、管理・管轄しているわけではありませんけれども、実施機関がどれだけ中立で公正な機関であるか。それはかなり公正なものであると我々は考えているわけですね。

○高橋参事官 勿論です。

○松橋座長 そういう意味では、かなり中立で公正である。

○藤井委員 仮免許はどうしますか。

○松橋座長 どうぞ。

○大久保主査 仮免許は、制度が立ち上がって、認定が始まったら、実際に本免許に移行することを前提としているので、あとは事務的な手続の問題であろうと思います。今回は各論のところが遅れていますけれども、少なくとも今年度中には本格的に認定を始めるわけですから、その段階で具体的な事務手続を示した上で、仮免許から本免許に変わっていただく手続をしたいと思います。

○松橋座長 よろしいでしょうか。

どうぞ。

○大久保主査 もう一点の論点で、藤井委員から御指摘いただいたところで、もう一回、皆さんに確認させていただきたいのです。

今までは全く、この分野に関わっていなかった人たちがレベル1とかレベル2とかを受ける。例えばレベル2から入りました、それでレベル2を取りました。その人が次に受けるときに、レベル4にスキップしてはいけなくて、レベル3を取らなければいけないというところなのですが、もう一つ、実は私自身もすっかりしていないところがあります。

つまり、実際には「できる」の実例を1個持っているとか2個持っているというのが基準になるわけですが、実際にレベル2を取った後に、これの職務に就いて実践を重ねていった。プロジェクトは同時並行的に幾つもやることになるでしょうから、結果的に次に認

証を受けようとするタイミングのときに、かなり実績を積み上げていて、複数の実績を持っている。ですから、十分に自分はレベル4の認証を受けるだけの力を既につけているのではないかと個人が判断した場合も、レベル3を1回受けなければいけないかがオペレーションでどうしてもすっきりしないところがありまして、本当にそれで大丈夫かを皆さんにもう一回、確認のために議論していただきたい感じなのです。

○松橋座長 つまり、主査が言われるのは、とりあえずレベル2から入って見たけれども、いざ入って、実感としては、自分は実績も積んでいるし、レベル4にチャレンジするだけの力がありそうだと、その段階で認識した。そのときに、しかし入ったのがレベル2ですから、次にはレベル3をやらないといけないということではなく、レベル4にぽんとそこから入ってはいけないのかというあれですね。

○大久保主査 そうです。レベル4からいきなり入れるルートもあるので、そうしますと、レベル2を取ってしまうと、今度はレベル3を取らなければいけないと縛っていること自体が説明しにくくなるのではないかという気がしております。

○松橋座長 そういう御指摘なのですが、平林委員、この件に関して御意見ございますか。伊藤委員、後でいただきますので。

○平林委員 今の件で、参考資料6がございますけれども、例えばレベル2で「能力の概要」で、①と②がある。その「できる」の部分では、たしか研修の中での演習で担保しますという話にレベル2はなっていたのですが、「わかる」の部分は統一試験で内容を確認させてもらうという話だったと思うのです。

レベル3を飛び越えてレベル4へ行くという今の想定の話ですと、例えばレベル3にはレベル4にないカリキュラムが、例えば省エネで言いますと、管理標準の作成が可能であるという、レベル2にはないものが出てきますし、GHGですと、今度はベースライン・アンド・クレジットのそういった算定とかがあるので、その確認を統一試験で「わかる」の部分はすることになっていますので、そのときに最低限、統一試験だけは受けていただかないとレベル3をクリアーしたことになるかな。

そのために、たしか年間2～3回はそういう講習を受けずに試験だけ受ける、そういうチャンスをつくる話も、決定事項かどうかはよく覚えていないのですが、あったような気がいたしております。

○松橋座長 つまり、レベル2を終えて、レベル3の講習は受けなくても、少なくとも試験だけは受けてほしいということでしょうか。

○平林委員 自信のある方は試験で担保していただければと思います。

レベル3からレベル4の場合は難しく、レベル3では、先ほど参事官が言われたように、実績1件を「できる」の部分で求めていますので、そこをクリアーしないとレベル3として認められない、実績がないということで、レベル2は研修の中での演習に替える結論に最終的になりましたのでね。

○松橋座長 そういう解釈ですが、今の解釈に異論がおありになるのか、あるいは吉田委

員のお礼の上げ方はちょっと違うという意味ですか。

どうぞ。

○吉田委員 異論ではなくて、私もまだ記憶が定かでない部分があるので、レベル2から入った人が必ずレベル3へ行かないとレベル4へ行けないのが決まっていたというのが、私の中でそうだったかなと思ってしまいましたので、その部分は私が忘れてしまっている議論があったのかもしれないのですけれども、今、平林委員がおっしゃられたように、標準カリキュラムを受けなくても試験から始まるような例外的な措置があるという話を議論したことは覚えていまして、そういう機会を提供するのは、今、確認してもいいのではないかと個人的には思っています。

いずれにしても、レベル認定を受けるにおいては、一般的には標準カリキュラムを受け、その後、統一試験を受け、レベル2以上については何らかの実績を提示する仕組みになっていますので、それを考えますと、例外的にカリキュラムをスキップした場合においても、統一試験は受け、求められる実績は提示しなければいけないくりになっていますので、それが満たされるのであれば、いきなりレベル4からスタートできるように、レベル3からスタートしたりとか、レベル2を受けた人が、1～2年空いてしまったので、その間にいろいろな経験を積み、レベル4にチャレンジできるような能力及び経験を身につけたのであれば、レベル3をスキップして、レベル4からチャレンジすることについて、今、考える段階では、私としては余り違和感がなくて、そういう機会があってもいいのではないかと思ったのです。

○松橋座長 今、おっしゃったのは、レベル3の試験は受けた上でということですね。レベル3の試験も受けないのですか。

○吉田委員 受けないでというやり方も選択肢としてはあるのではないか。

ただ、それについて、過去にここの中で議論があって、それはやめましょうという話になった上で今日の話かもしれないのですけれども、そこら辺が私は記憶が定かではありません。

○松橋座長 議事録上は、レベル2を受けたらレベル3を受けないといけないということは残っているようなのです。私もはっきりと記憶に残っておりません。

○大久保主査 結論として決まったというよりは、そういう議論があったという感じのまま、結論としてはそれほど明確ではない状態で終わっていたと思うのです。ですので、ちゃんと決めたいということですね。

○松橋座長 わかりました。

今のところは複数の御意見があるようでして、申し訳ありません、私の不手際で、既に時間が来ておりますので、今日、ここの部分に結論を出すよりは、いろんな御意見があることを事務局側でも承って、次回にそれについての案を示したいと考えております。また事前に委員の皆様にご意見を伺うかもしれないので、その際にはよろしくお願ひいたします。

あと、それ以外の点として、先ほど来、伊藤委員からずっと札が上がっておりますので、御意見を承っておきたいと思えます。

○伊藤委員 先ほどの谷口委員から始まる実施機関への権限の範囲の話なのですが、実際に資料5で「標準育成プログラムを改定する必要がある場合には」と書いてあるわけですが、そうしたときに、実施機関の中に試験委員会等があつて、しっかり回っているのはいいのですが、ワーキンググループに対して、もしかしたらそれを説明する説明責任を少なくとも背負っているぐらいはどうかと思っております。

これは今後、公募事業になるわけですから、公募事業として公募した後は内閣府さんが直接グリップすることになるわけですが、逆にワーキンググループの皆さんからしても、もしくは一部のメンバーの人は向こうの認定委員の中に入ることもあろうかと思えますが、逆に説明責任をちゃんと背負って、内閣府さんと併せてワーキンググループのメンバーもちゃんと聞けるようになるだけで随分、説明責任を背負う形になりますので、認定者をたくさん、5万人に向けて適当に難易度を下げてやってしまうことが起きないのではないかと思えますから、実践キャリア・アップ戦略として政策目標数値をコミットする観点からしますと、実施機関をそのようなグリップの仕方をするのはいかがかと思っておりますので、次回までの事務局の検討の中で今みたいな意見を御考慮いただければと思えます。

以上です。

○松橋座長 ありがとうございます。今のは大変実践的で、貴重な御意見だと思えます。

私、国内クレジットとかJ-VERは詳しく知りませんが、最終的にはクレジットなどは政府が事務局をグリップしておりますのであれなのですけれども、内閣府はいろんな予算の関係もございませうでしょう。そういったことで、言わば公募で実施機関を選定することになっております。その場合でも、今の伊藤委員の御指摘を踏まえて、きちんとクオリティーコントロールができるように、内閣府あるいは政府と、この実施機関との権限の関係を整理していただければありがたいと思っております。

それでは、どうもありがとうございました。

以上で大体、本日用意した議題は終了でございます。

あと、事務局から何か、今後について御説明すべきことはございませうか。

○高橋参事官 今日はありがとうございます。

まず、いただきました御意見を踏まえまして、最終的に既存資格のところは、最低限やらなければいけないことがございませうので、その整理と、数値目標のところについては改めて精査をして、今日の議論をベースにしたものを概算要求に結び付けていきたいと思えます。その際には、座長からお話がありましたように、概算要求のプロセスの中で、これがいかにエネルギー・環境人材としてこれから重要かということを中心にきちんと尽くして説明させていただきたいと思えますが、その点は殊に留意してやりたいと思っております。

それから、谷口委員から御指摘がありました、このワーキンググループで何をどこまで

決めて、何をどこまで下におろすのかという話が、確かに改めて整理する必要があるかと思っております、これから制度実施に向けては、変な言い方ですけれども、今日はたまたま、私どもが目についた論点だけでもこれだけあるわけで、これから年末に向けて制度を積み上げていく中ではいろんなことが出てくると思いますので、それをその都度、ワーキンググループにお諮りするのにも非現実的なのですが、ここで御議論いただかなければいけない事項は確かにあると思いますから、その整理をちゃんとさせていただいた上で、更に実際に公募で選ばれる実施機関をどうグリップするのか、どう全体的なクオリティコントロールをするのかを併せて、そこは事務局で一度たたき台をつくって、改めてお諮りさせていただきたいと思っております。

制度が始まるまでに改めてお集まりいただく機会が、1度か2度かわかりませんが、あると思いますので、引き続き御協力方賜ればと思います。まずはとりあえず、この「公開プロセス」を踏まえて、概算要求をきっちりやって、今年度の立ち上げ、来年度以降に向けて事業を回していくのがまず私どもの目の前の責務でございますが、それをちゃんとやるとともに、引き続き御相談させていただきたいと思っております。

○松橋座長 最後に、大久保主査からコメント等がございましたら。

○大久保主査 特にありません。

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして「実践キャリア・アップ戦略 カarbonマネジャーWG」の第11回会合を終了させていただきます。時間を超過いたしまして申し訳ございませんでした。また今後とも、何とぞよろしくお願ひいたします。

本日はどうもありがとうございました。