

実践キャリア・アップ戦略

カーボンマネジャーWG

第13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arbonマネジャーWG  
第13回会合  
議事次第

日 時：平成26年4月7日（月）14:00～15:34

場 所：合同庁舎4号館4階共用第2特別会議室

1. 開 会

2. 議 題

制度の現状報告及び今後の検討について

3. 閉 会

○松橋座長 皆様、本日はお忙しいところをお集まりいただきまして、ありがとうございます。

この委員会で、委員の皆様方とお顔合わせするのは大変久しぶりの感じがしております、何と云っていいのか。いろいろと事務局側でも大変この間御苦労されているということなのですけれども、それにつきましては、また内容に入りまして、皆様方の御意見を伺いながら進めてまいりたいと思います。

何はともあれ「カーボンマネジャーWG」の第13回会合ということになりますが、これより開催をいたします。

本日、欠席されておられる委員の方ですが、熊崎委員、重里委員、高山委員、中上委員、平林委員、山岸委員でございます。

なお、平林委員の代理として、株式会社テクノファより青木代表取締役にお越しいたごいでおります。

○青木代理 よろしくお願ひいたします。

○松橋座長 よろしくお願ひいたします。

それでは、早速開始したいと思います。

カーボンマネジャーの制度開始から約1年が経過して、いよいよ今年度が補助事業の最後の1年となりました。本日は、カーボンマネジャーキャリア段位制度の現状報告及び現状を踏まえた今後の方向性について議論を進めたいと思います。

それでは、早速でございますが、カーボンマネジャーキャリア段位制度の進捗状況及び、その進捗を受けまして、平成25年度に実施した環境エネルギー分野の人材の動向及び企業における人材育成の現状に関する調査結果、カーボンマネジャーの今後の方向性について、資料1から5まででございますが、通して事務局より説明をお願いいたすということですが、資料の確認は大丈夫でしょうか。もし資料の確認のほうも必要でしたら、あわせて事務局のほうから御確認をお願いいたします。

よろしくお願ひいたします。

○蓑島専門職 それでは、私の方から説明させていただきます。

資料は1から5までまとめて綴じております。

次に、参考資料として、別ホチキスで「標準育成プログラム」、「実務経験の評価基準」、「能力評価基準」の3種類を参考1、2、3で綴じております。

○松橋座長 よろしいでしょうか。パワーポイントの横で資料1-1から1-5まであり、資料2-1がありとずっと続いているのが資料1から5でございます。それと参考資料の1から参考資料3までが1つのホチキスで綴じられておりますが、皆様、資料はおありでしょうか。もし御不備等ございましたら挙手をお願いいたします。大丈夫でしょうか。

それでは、御説明をお願いいたします。

○蓑島専門職 それでは、まず、資料1から説明させていただきます。

資料1、カーボンマネジャーキャリア段位制度の概要として、現状のレベル認定の考え

方、この1年間の成果を議論の前提として最初に確認させていただきたいと思います。

1 ページ目、資料 1-1、成長分野における実践的な職業能力の評価・認定制度ということで、2012年度より介護プロフェッショナル、カーボンマネジャー、食の6次産業化プロデューサーの3分野において制度が開始いたしました。

エントリーレベルからトップレベルまでの7段階に分類し、それぞれについて「わかる」「できる」の両面で評価を行っております。

レベル1から7の人材像については、1 ページ目右下に記載しておりますが、例えばレベル1であれば、職業準備教育を受けた段階。レベル7は分野を代表するトップ・プロフェッショナルということでございます。当面はレベル1から4までについて運用することによって、3分野共通でレベル1から4まで、2012年秋から事業を行ってきたところです。

次に、2 ページ、資料 1-2 「カーボンマネジャーの人材像」については、これまでのワーキンググループでカーボンマネジャーにおけるレベル、業務内容、企業内での人材イメージを御議論いただいた結果、このようなスキームで1年間行ってきたということです。こちらは参考資料にもついていますので、議論の途中で必要に応じて御参照いただければと思います。

資料 1-3、3 ページ目「カーボンマネジャーキャリア段位制度における評価の全体像」ということで、カーボンマネジャーの場合「わかる」については育成プログラムの履修及び試験により評価を行うことになっています。左側の「わかる（知識）」と書いてある枠を見ていただきたいのですが、例えばレベル1であれば、43時間の研修及び試験により評価を行う。レベル1ではeラーニングによる研修も可能だということになっていますが、レベル1の43時間のeラーニングもしくは集合研修を修了して、その後試験に合格して初めて「わかる」が認定されるというスキームで評価を行ってきました。

「できる」については、レベル2については研修中に行う演習で評価を行う。レベル3については、これまでの業務実績の事例1件の評価を行う。レベル4については、2件の業務実績の事例によって評価を行うというスキームで評価を行ってきました。

4 ページ目、5 ページ目については、それぞれ「わかる」「できる」をレベル4を例にとり、4 ページ目は「わかる」の標準育成プログラムの内容、5 ページ目については「できる」の業務実績の対象範囲を書きあらわしているものです。「できる」の評価について、例えばここに書いてあるような省エネの定期報告書や中期計画書の作成、あるいはCO2の範囲では国内クレジット審査業務といった実績を書面で提出してもらい、評価を行うこととしています。

6 ページ目は、カーボンマネジャーキャリア段位制度の実施体制についてです。

産業環境管理協会さんを事務局に選定して、1年間事業を行っていただいております。左側の青い枠の「実施機関」が産環協さんでございまして、この中に運営委員会、レベル認定委員会、試験委員会とそれぞれ委員会を立ち上げて、有識者にご参加いただき、試験問題の作成やレベル認定等を行ってまいりました。

右側の「研修機関」については、平成25年度までにテクノファさんとカーボンマネジメント・アカデミーさんの2つの研修機関が研修を実施しております。レベル認定を希望する者はまず研修を受講して、その後試験を受けて、次に産環協さんに「できる」の実績を提出するという手順で評価を行ってまいりました。

ここまでは、カーボンマネジャーキャリア段位制度の概要ということで御説明をさせていただきました。

7ページの資料2からは、現在の進捗状況について御説明させていただきます。

2012年11月に産業環境管理協会を事業実施主体として選定し事業を行ってきました。2014年3月末の時点でのレベル認定者数は、累計で14名となっております。

研修機関については、平成25年度には2機関が「わかる」の研修を行ってきました。実証事業のときには6機関でしたが、今の時点で2機関となっております。

8ページ、平成25年度に産業環境管理協会がどういった普及啓発活動を行ってきたかということに記載しております。下の表に記載のとおり、全国でカーボンマネジャーキャリア段位制度の説明会を開催してまいりました。それ以外にも、教育機関や企業、関連団体を中心として制度の説明に出向いたり、あるいはパンフレット、ダイレクトメールの送付を行ったり、産環協さんが主催するエコプロダクツなどの人が集まる場で制度を紹介したり、あるいは今のカーボンマネジャーの制度についてヒアリングやアンケート調査を実施したということがございます。

下の表については、仙台、名古屋、郡山、東京、高松といったところでカーボンマネジャーの説明会を開催したところ、多くて東京の19名の参加ということございました。

緑の表の右下の（参考）と書いてある部分については、産環協さんの環境マネジメントシステム審査員への情報提供のイベントの場において、カーボンマネジャーを紹介した際の参加人数です。これを見ていただくと、カーボンマネジャーに特化してそれだけを説明しますという説明会には、なかなか人が集まりにくかったということがわかります。

9ページの資料3-1、平成25年度は今申し上げたような色々な場所で、産環協さんのほうでアンケート調査を実施してまいりました。

上の青いボックスに書いておりますような、環境マネジメントシステム審査員向け講演会やエコプロダクツ東京などの場において、カーボンマネジャーをどれだけ知っているか、試験を直接受けられるような選択肢があると良いかといった質問についてアンケートを実施してまいりました。

10ページ、こちらは個別企業へのヒアリング結果を示しています。色々な業界さん、電機メーカー、機械、鉄鋼あるいは人材派遣ですとか通信教育の会社、自動車、住宅、化学から、かなり幅広い企業さんに回って、制度の御説明、紹介等、今の制度について、使っただけそうか、使っただけないのであればどういう点が問題なのかということヒアリングさせていただきました。

具体的には、環境エネルギー分野においてどういう人材育成をしているか、あるいはど

ういった資格を奨励しているか、といった質問により、企業における人材育成のあり方を把握するためにヒアリングを行いました。

資料4-1から4-3までは今のヒアリングですとかアンケート調査の結果を記載しています。

資料4-1、まず、社会全体の一般の方の環境エネルギー分野に関するニーズということで、ヒアリングを労働市場という観点で行ってまいりました。

例えば「一般向けの資格や一般向けの研修のニーズ」については、通信教育などを行う会社にヒアリングを行ったところ、通信教育を行うには3,000人から5,000人規模の人がいないと採算が取れないとのことで、省エネ・温室効果ガスの分野についてそういうのを開講しようとしたが、なかなか人が集まらず難しいということで見送ったというお話を伺いました。

2番目の「派遣市場におけるニーズ」については、省エネ・温室効果ガスの分野ではなかなか難しいが、例えば再生可能エネルギーやスマートコミュニティー等のエネルギー分野にもう少し打ち出し方とか内容を拡大すると、電機・不動産メーカーを中心に一定の求人があるのではないかといいた声がありました。

次の「転職市場におけるニーズ」については、今、カーボンマネジャーキャリア段位制度は、CO2と省エネの2つの分野に特化していますが、例えばCO2の排出量算定報告書にかかわる人材というのは、大企業においてもせいぜい1~2名であって、パイは大きくないのではないかといいた声がありました。

次の12ページ、こちらは企業は環境エネルギー分野においてどのように人材を育てているかという点についてのヒアリング結果を示しています。

まず、今のカーボンマネジャーの標準育成プログラムにあるように、特定の分野で専門的な内容を網羅的に、CO2、省エネの両分野を社員に求める企業というのは少なく、ニーズに合わないのではないかといいた声がありました。

例えば企業の中の人材育成のあり方を伺ってみると、ジョブローテーションによってキャリア形成を行う企業、つまり、人事異動を行いながら、いろいろな部署を経験させながら教育を行うという企業が、ヒアリングを行った中では70%超という結果でございました。特定の分野に従事して、その分野にずっと携わる人材よりも、異動しながら幅広い分野での業務を経験させて、いろいろな企業内の環境エネルギー分野全般にかかわる専門性を求める傾向が強いのではないかといいた。企業のヒアリングの結果から、こういう傾向があるのではないかと現時点では考えております。

企業の中でどういった資格を支援あるいは奨励していますかと質問したところ、社内で資格取得を支援している企業は80%超でしたが、法定資格を中心に受験料免除や報奨金の支給を検討している、あるいは行っている企業が多かった。例えばエネルギー管理士のようにある規模の工場には必ず置かなければいけない、それがなければ仕事ができないような資格については援助をするという答えが、企業の中では多かったということです。

一方、例えばeco検定について聞いてみますと、eco検定はこれがなければ仕事ができないという類の資格ではありませんが、初歩的な環境エネルギー全般の能力として、例えば営業担当の職員などでも最低限の知識については知っておくべきとの理由で、企業においてeco検定奨励する声が見られた。実際のeco検定合格者を見ても、8割程度は企業で働いている人が占めているということですので、企業の中に教養としての環境エネルギー分野の基礎知識を求める動きがあるのではないかと考えております。

13ページ、こちらは研修について企業の皆さんの声を聞いたところ、研修なしで試験のみとした場合には、潜在的に対象者が大幅に増加するものと考えられる。

先ほど資料1-3で示した30時間、40時間程度の研修において、大体1週間程度の研修時間と10万円程度の費用がかかるということになっております。企業の中で、それだけの時間をかけて研修を受けさせ、さらに試験を受けさせて「わかる」を認定されるというプロセスはなかなか厳しいのではないかと、もう少し柔軟に制度を運用できませんかという声が、ヒアリングの結果、多く聞こえてまいりました。

下の円グラフは参考ですが、例えば研修と試験の両者から、試験のみによって「わかる」のプロセスを行うように制度を変更したら、そのほうが望ましいかという質問については、「望ましい」との声が70%を占めたということでございます。

14ページ、資料5は、これまで示したような企業へのヒアリングの結果あるいは現状、アンケート調査などの結果を踏まえた今後の方針について示しています。

まず、資料5-1の「普及啓発について」について、カーボンマネジャーのそもそもの認知度が低いという問題がございまして、カーボンマネジャーの説明会でもなかなか人が集まらないという状況もございまして、活動の充実と抜本的な体制の変更を行う必要があると考えております。

例えば「活動の充実」の面については、DMとかパンフレット等を配布した団体に、送付するだけではなくて、制度の説明をして、しっかりと活用をお願いをするといったプッシュ型の広報を行っていくということ。あるいは業界紙などに記事掲載を依頼して、環境に関心のある人材に対して広く露出をしていく。今、認知度が低いということがあるので、こうしたことにより、少しでも認知度を上げるべく取り組んでいくことが必要ではないかと考えております。

2つ目の「体制の変更」について、こちらはこれまで運営委員会などで御議論をいただいていた部分はあるのですが、もっと専門的に、普及啓発に特化をして御議論いただく普及啓発の専門チーム「普及啓発アドバイザーボード」を設置し、専門の体制を構築して、しっかり具体的な普及啓発活動のあり方・方針の提示をしっかりと行い、抜本的に体制を変更してやっていきたいということでございます。

これまで試験委員会などは数多く開催し、試験問題はストックがありますので、例えば委員会の開催をペースダウンをして、その部分をもう少し普及啓発に回すとか、あるいは試験問題を活用して、サンプル問題を作成して普及啓発を行うなど、効果ある普及啓発を

行うために専門のチームを組んでやっていくことが必要ではないかということで、こちらに体制の変更というものを outsorce させていただきました。

15ページ「制度の内容について」でございます。

ヒアリングやアンケートの結果を踏まえ、企業における人材育成・キャリア形成との連動をしっかりと行うために、省エネ・温室効果ガス以外の環境やエネルギー関連知識・スキルについても対象として拡大する。その際、例えばキャリアの構成、工場ですとかビル管理の部門を軸とするといったことも含めて、これはまだ今後検討が必要ですが、企業の人材育成に合った、企業に求められるような環境エネルギーの人材の制度を検討していきたいと思っております。

まずは制度の対象を今の省エネ・CO2の分野からもう少し裾野を広げて、環境エネルギー全般に拡充するという方向を事務局として検討しております。その際には、カーボンマネージャーというとCO2に特化したような名称に聞こえますので、名称の変更の可能性についても検討する必要があるのではないかと考えております。

環境エネルギーの対象分野の拡充に伴いまして、また、平成27年度以降の自立化を見据えて、例えばeco検定など、企業に十分浸透している関連資格との連携を積極的に図っていくことに取り組んでまいりたいと思っております。環境エネルギー全般に広げれば、例えばeco検定などはまさに環境エネルギー全般の基礎的な知識を求めているので、うまく連携できるのではないかと考えております。

まずは「できる」に相当する部分を試験で確認できるレベル2までについて優先的に検討を進めていきたいと思っております。

3番目『『わかる』における要件の緩和』について、ヒアリングの結果、「わかる」の研修が、時間・費用の両面において大きな負担になっているということが明らかになりましたので、もう少し制度の立ち上げのときの趣旨、実際に何ができるかという点において人材を評価する段位認定（ラベリング）制度であるという趣旨に鑑みて「わかる」については研修を必須とするのではなく、試験や関連資格の代替を積極的に進めていって、知識レベルを確認していくという方向性を検討しております。

こうしたことによって、例えばeco検定やエネルギー管理士など、年間1万を超えるような受験者がある既存の制度とうまく連携を図って、段位認定者を増やし、27年度以降の独立採算に向けて進めていきたいと思っております。

17ページ資料5-3の今後のスケジュールですが、まず、本日説明申し上げた項目について御議論いただき、制度に反映できる改善については速やかに適用を行いたいと思っております。

今、環境エネルギー分野全般に広げると申し上げましたが、詳細についてはこれから企業の求める人材のあり方のヒアリングを行う中で、引き続き検討を行っていききたいと思います。

それから「わかる」についての関連資格等の代替を進めるため、既存資格との整合性の

検討を進め、既存の資格を尊重し、重複する部分については認定するというスキームにするべく、本日のワーキンググループ後、次回のワーキンググループ開催までに詳細を詰めて検討したいと思っております。

下の「Phase 2」について、次回、今年の夏ごろをめどにワーキングを開催し、今、申し上げた内容について議論を行いたいと考えています。

その検討結果を踏まえ、適用できるところは順次速やかに適用を行っていきたいと考えております。

最後のページは参考ですが、今、申し上げたような制度の変更、カーボンマネジャーの領域の拡充、変更についてイメージ的に記載させていただきました。これまでは省エネ、CO2に特化した分野でしたが、「その他環境エネルギー分野」と書いております再生可能エネルギー、スマートコミュニティー、HEMS、BEMS等の分野をもう少し色濃く打ち出すことで裾野を広げて、それによってeco検定などとも連携をしながら独立採算に向けて今年度しっかり検討の上、反映できる部分については反映をしながら事業を進めてまいりたいと思います。

事務局からの説明は以上でございます。

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明につきまして、委員の皆様から御質問、御意見などいただきたいと思えます。御意見のある方、名札を立てていただければ幸いです。よろしくをお願いいたします。

前回の開催から随分日がたちましたが、タイミングの問題もあったと思うのです。東日本大震災というのは非常に大きくて、当座日本がどうやって震災から立ち上がっていくか、また、原子力発電の事故もございまして、ここをどう復興していくかというのが最大の課題になっておりましたので、日本の中ではCO2というものがどうしても二の次になってしまった側面はあるのです。それも1つですけれども、ちょっと当初考えていたようなものとは違ってきている。その状況を踏まえて何とかしなければいけないということだと思えます。

谷口委員の札が上がっておりますので、よろしくをお願いいたします。

○谷口委員 谷口です。

御説明ありがとうございます。

15ページの、今の御説明の「『わかる』における要件の緩和」というところなのですが、私の理解は、レベルというのは2年間にわたって必要とされる「わかる」という基準は変わらないものと理解していて「緩和」というと世論に押されて下げるようなイメージがあるのですが、私の理解が間違っていたらそうなのですが、それは変えなくて、ただそれを確認する方法が、研修を必置にしていたものをほかの代替で、確認する方法をもう少し広く見てあげましょうという理解かなと思うのです。「緩和」とかという言葉が出てくると、何か世論に押されて下げるようなイメージなのですが、そういう理解ではなくてい

いのかなというのが確認。

意見としては、17ページにありましたような対象範囲の拡大ということで、広く人材というのをもう少しブロードに見てあげるとするのは非常にいいことかなと思います。これはコメントです。

以上です。

○松橋座長 ありがとうございます。

大変重要な御意見だと思いますが、後でまとめて事務局のほうから回答させていただければと思いますが、ほかはいかがでございましょうか。

先ほどの私の話の続きですが、東日本大震災があつて、まずは震災復興というのが喫緊の課題になった。ただし、諸外国あるいはCOPの会議であつたり、WEC、世界エネルギー会議という民間のエネルギーの会議がございしますが、そこらあたりでの議論を見ておきますと、決して世界的にはCO2や温暖化対策は緩まっているわけではございませんし、日本に対して、震災があつたから日本は仕方がないねというような雰囲気でもないのです。先ごろのCOPでは、日本の場合、3.8%という原子力を考慮しない数字ということで発表がありました。これに対してもいろいろな御意見が世界各国からあるように、震災があつたのだから仕方がないねという目では残念ながら世界は見ていないということが1点あるかと思えます。

もう一点は、先ほど国内クレジットの話がありました。御承知のように、J-VERとある意味で統合されて、J-クレジットというのが発足いたしました。施行から1年足らずという状況ですが、非常にすばらしいスタートになっています。これも京都議定書第一約束期間が終わって、大企業にとっても特段のクレジットを獲得することが、目に見えたインセンティブはないのですが、その中でも政府がオールジャパンという形で力を合わせて発足したということ、いろいろな条件が、関係者の御尽力が一番大きいというのは間違いないのですが、とてもよい滑り出しになっている。だから、今はCO2どころではないからというだけではないのです。うまく組めば、それなりの需要もあるし、事業も出てくるし、必要性もあるという状況ですから、ここで何とかこの状況を見ながら知恵を絞らなければいけないというところだと考えております。

それでは、吉田委員、名札が上がっています。よろしく願いいたします。

○吉田委員 ありがとうございます。

今、松橋委員長からあつたお話はまさにそのとおりだと私も思っておりまして、環境エネルギーという形の打ち出し方、もしくはカーボンという打ち出し方があると思うのですが、震災があつて、カーボンとかCO2というところの関心が下火になってきてはいますが、CO2削減とか温暖化防止への努力を緩めるという方向では絶対には思っていないので、ここでも、いろいろな方向転換とか方針変換をしなくてはいけないと思うのですが、長期的な視野を持って臨まなければいけないと思っています。

今、御説明いただいた資料の中で、幾つか具体的に確認したい点があるのですが、まず、

資料の17ページで「カーボンマネジャー（現行）」と「その他環境エネルギー分野」で対象範囲の拡大というお話があったのですが、再生可能エネルギーですとか、HEMS、BEMS等といったものが、現行のカリキュラムでカバーされていないかという、そうではなくて、レベル1の標準育成プログラムの中にも再生可能エネルギーの導入ですとか、運用改善等のカリキュラムの中でもHEMS、BEMSなどもカバーされていますので、そういった特に今、どちらかという環境エネルギー分野で注目されている、こういったキーワードをうまく広報活動でアピールしながら世の中の関心を引いていくという工夫が多分必要だと思ひまして、今後の改善の中でも、そういった部分を工夫していただきたいと思ひます。

もう一点なのですが、大企業等、研修機関等のアンケート結果ということでまとめていただきまして、ありがとうございました。

その意見を見ながら感じたのですが、もともとカーボンマネジャーというものは、既存の今まで社会に求められてきたいわゆるエネルギー管理とか、エネルギー管理の保守、点検とか、そういったものにとられるのではなくて、新しい仕事、新しく活躍できる分野をつくりましょうという気持ちが当初あったのではないかと思ひて、それを私としても再度自分の中でも認識し直したのですが、そういったことを考えますと、いわゆる大企業で求められる人材だけを注視してしまうと、大企業で求められる保守管理の部門のセクションで働く人となりますと、非常に人材的にも限定的になってしまいます。

片や、震災以降、世の中的には再生可能エネルギーの導入とか、もしくは省エネへの関心が高まってきた中で、私などが実際の仕事の場面で感じるのは、省エネとか再生可能エネルギーの導入とかに関する新しいベンチャー企業が実際にふえてきているということを感じて、そういった会社が成長するに当たり、10人、20人といった人材を採用してきているということ、ここ2～3年感じています。なので、そういった新しいビジネスとか新しい活躍の場をつくるというところ、そういった大企業にこだわらず、新規のビジネス、ベンチャー企業などで使っていただけるような、採用の際に参考にできるような資格とひもつけると、太陽光発電の販売だったり、BEMSとかHEMSの販売とか、省エネ機器の販売とか、そういった営業マンが中心になるとは思ひますけれども、まだそういった採用の場は広がるのではないかと思ひました。

以上です。

○松橋座長 わかりました。ありがとうございます。

それでは、末吉委員、続いて藤井委員の順番でお願いいたします。

○末吉委員 ありがとうございます。

先ほど座長がおっしゃいましたとおり、世界の動向と日本の動向が逆に動いているような気がしております。そういったことからすると、CO2を企業ベースで、あるいはいろいろな組織ベースで削減していくニーズはこれから一層強まると思ひます。

特に私自身が関与していたり、あるいは関心のある分野で、例えば企業の情報開示ということで申し上げますと、CDP、Carbon Disclosure Projectでは今、世界の対象企業8,000

社ぐらいアンケートがあって、回答率も非常に高くなっております。当然、Scope 1 から 3 に拡大している。ですから、CO2を削減する対象も非常に広がっているとか、あるいは国際統合報告書とか、アメリカで今、FASBに次ぐSASBということで、サステナビリティで企業会計の基準を変えようという動きが始まっております。それから、アメリカの有力NGO等が上場企業の上場基準の中にサステナビリティの情報を入れさせようということなどが続いております。

ですから、企業がいや応なしにCO2あるいは広い意味での環境問題についてちゃんと取り組みをし、かつ、そのことを正確に社外に伝えていくということが非常に重要になってきていると思います。

ただ、そういうことを申し上げても、企業の数でいくと、日本の中小企業まで入れると100万社以上とかで、そういうのからすると、非常に企業の中でもトップクラスといいますか、規模とか国際性の高いところなわけです。そうすると、そこが一生懸命やっている意味は、非常に単純に申し上げますと、やらざるを得ない仕組みになり始めている。CO2削減に取り組まざるを得ない状況が生まれている、だからやるのだというところがあるのだと思うのです。

そういったことを念頭に置いて考えますと、このカーボンマネジャー制度のニーズの掘り起こしには2つの方向性があると思っています。

1つは、きょうも御説明がありましたとおり、制度そのものの改革です。例えば研修を受けなくても済むような、改善か改悪かはともかくとして、見直しをして、制度自体の改革で魅力を生みだして、より多くの人に採用していただく。

そういった方向があると同時に、こういった制度を使わざるを得ない状況をどうつくっていくのか。例えば企業に対するいろいろな形でのCO2削減を行う必要性、ニーズをどうつくってやるのか。場合によっては、緩やかな規制も含めてなのですけども、そういったことの両面でやっていかないと、なかなか広がりが出てこないような気がするのです。ですから、ニーズのあるところへのアプローチも重要なのですが、さほどニーズを感じていない、非常に多くの企業あるいは組織に、こういった制度を使ってまでもやっていかざるを得ないような状況を全体としてどうつくっていくのか。そういった視点もぜひこれからの議論というのですか、検討の中で入れていただければと思っております。

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、藤井委員、お願いいたします。

○藤井委員 私のところでは、吉田さんのところの御協力で、事業としてカーボンマネジャーという講座を設けてきておまして、受講生の数とか、それなりに成功している。ただ、授業としての単位認定をとるのですけれども、試験を受けない。成績がよくてもお金がかかるのでやらないという状況になっているようなのです。

研修と試験との関係なのですけども、うちは環境の大学院なのですが、大学院レベルではかなり手応えはある。ただし、学生にとってみると経費のところは解決して、レベル

1を取れたら次のステップアップに対するインセンティブは多分出てくる可能性がある。

この制度を導入する以前の段階で、実は吉田さんのところの独自認定制度を活用した授業を最初にやりましたが、それには何人か応募して資格をとった経緯があります。それは実は、資格取得の経費がかからなかったのです。

大学院レベルですと、上智に限らず他にも幾つもありますので、そういうところでとりあえず「わかる」の授業を、もっと講師の方を派遣していただいてやればレベル1を取る人材をふやしていくことは可能だと思います。学生たちにも、さらにステップアップできるということになれば、学生の場合はかなり資格取得にインセンティブがありますので、経費面について何らかの奨学金をつけるとかをすれば、潜在的には需要は出てくる可能性があると思っております。

それから、末吉さんが今、言われたので、まさにそうだなと思ったのですが、CDPなどの質問の中にこの資格取得の人材の有無を入れてほしいですね。つまり、貴社ではどういう人材が温室効果ガスの管理をやっているのか、それらの人がどういう資格を取っているのかといったことを聞いてもらえば、単に専門家がやっていますよと言うだけではだめになります。こういう資格を持っている人材がいるのですよ、あるいはレベル1、レベル2の人がいますよ、という回答ができる企業とできない企業に分かれます。そうすると人材へのインセンティブが高まるのではないかと思います。それ以外にもいろいろな制度もありますので、それらを工夫して使っていけばできるのではないかと思います。

名前の変更なのですが、現在、非常に難しい状況ではありますが、これもまた言われたように、グローバルにみると、2015年には2020年以降の方向が決まるスケジュールです。その際に、カーボンへの対応がまた世界的に注目されるかもしれない。ただし、この制度は、カーボンに少し集中し過ぎているので、「エネルギー」とか幅を広げたほうがいいかもしれない。ただ、いずれにしても、制度が始まって間もない段階で、ここで名称を変えてしまった場合、カーボンへのニーズがまた出たときに、また変えますというわけにもいかない。中長期的に考えると、もう少し、このまま頑張ったほうがいいのかなと思います。

ただし、研修の中身としてエネルギーなど、もう少し幅広く環境の分野についても、仮にeco検定と相互認証みたいなことができるならば、そういうものも含めていくようにしたほうがいいと思います。2015年にまた空中分解してしまうということになったら大変でしょうけれども、余り軽々に名前を変えてしまうとまずいかなという印象です。

以上です。

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、漆原委員、稲永委員、伊藤委員の順番でお願いいたします。

○漆原委員 15ページに記載がありますが、この制度自体の大きなポイントは、27年度以降から自立化を迫られているというところですので、例えば新たなニーズの掘り起こしというのは今からやって間に合うのかということ、実はなかなか難しいと思っています。そう

すると、ニーズのあるところに幅を広げていくという、17ページにある対象範囲の拡大が実際のところ最善だと思うのですが、記載されている丸の中に入っているもの以外にも対象は考えられるので、それを検討していただければと思います。ニーズの掘り起こしについては中長期的にやるとして、当面27年度以降の自立という観点を最優先して、それを踏まえた上での対応が必要だというのが1点です。

活動の充実については、確かに環境に関心のある人材に向けた露出ということもまさにそのとおりだと思いますが、経費を投入しても思うようにマスコミに取り上げていただけない事例もあり、打ち出し方というのも結構重要ですので、単に広告代理店に依頼するだけでなく、もう一つ工夫がそこで必要ではないかと思っていますところでございます。

それと直接は関連しないのですが、13ページの企業へのヒアリングについて、ここでは研修に特化して、各業界の方には聞いていると思います。この内容は、箇条書きなので何とも言えないのですが、これを見る限りでは、「研修が義務化していなかったらやります」という積極的な意見とは言い切れないので、仮に「研修がなかった場合、受験しますか。」というヒアリングを実施しなければ、実際の需要、ニーズがどこにあるのかというのはわからないのではないかと懸念があります。

雑駁ですが、以上です。

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、稲永委員、お願いします。

○稲永委員 このシートの中に、改善の方向性という形でいろいろ出ているのですけれども、先ほどもちょっと意見が出ていましたが、制度そのものの改革が少ないのではないかと思います。

具体的には、規制との連携といいますか、それがないと、なかなかこういう自主的なものは普及が難しいのではないかと。例えばISOが典型的な例で、ISO9000などが規制との連携が生まれたとたん一気に5～6万ぐらいに認証がふえて、その連携がなくなったとたんに半減してしまうという形がありますし、また、世界中においてもISOの認証件数というのは物すごく急降下しているところなのですが、唯一イタリアだけは伸びている。それはなぜかという、行政と連携して、規制の一部として枠組みの中に入っているという形になっていますので、自主的なものを普及するためには行政との連携が必要ではないかと思えます。

以上です。

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、伊藤委員、続きまして、お願いいたします。

○伊藤委員 今の稲永委員からの延長にもなりますけれども、制度を使わなければいけないような状況をどうつくるかというのが1点、先ほど末吉委員からも藤井委員からもあったかと思えます。

実際に、経済産業省で以前キャリア段位の大もとになったITSSをつくったときにも、経

経済産業省の事業を受けるときに、ITSSのレベル幾つの方が何人いますかという御質問をヒアリングのときにやったり、申請書の中に書いてもらったりすることを通して、IT事業の一定のレベルを担保していたというのがあります。

なので、同様に、カーボンマネジャーに関しましても、レベル1、レベル2、レベル3の人たちが一体何人いますかという担保をある程度制度のほうで使っていただけると、制度を使わざるを得ない状況をつくっていきける可能性があるのではないかと思います。

2点目、ニーズがあるところに企業でアプローチしていかなくてはいけないという御意見があったかと思えます。ここに関しましても、先ほど、大企業でもここに挙げられている企業でなかなかニーズがなかったというのはありましたけれども、では、実際にここに挙げられていた企業では本当はどういうニーズだったのかという反転の情報をちゃんと収集しておかないと、先ほどの松橋座長がおっしゃるような動きが世界的にはあるわけですので、ぜひそういうところの意見を大企業からも収集しつつ、吉田委員から、先ほどベンチャー企業ではそういう人たちの立ち上げの企業支援があろうかと思えますというお話がありました。実際に、11ページあたりには太陽光発電、火力発電等の発電事業の需要はありますというのがここでもヒアリング結果が出てございますので、ぜひ経済産業省さんでもそういったスマートエネルギー業界をつくっていくに当たって、うまくこういった制度も御活用いただけるといいかな。そういうことによってニーズが喚起されていくのではないかと思います。

3点目、以上のことを踏まえまして、16ページの今後のスケジュールで、Phase2というのが次回のカーボンマネジャーワーキングかと思えますけれども、自立化に向けては、ではここまでにこういうレベルのところまでいっておきましょうという事業計画のめどを具体化していただいた上で、自立化の計画をこのタイミングで出していただければ、議論になるのではないかと思います。

なので、今の話を踏まえて、制度を使わざるを得ないという制度のインセンティブ設計の話、ニーズのマーケティングの話、この話を踏まえた事業計画とまとめていただけると、次回のワーキンググループが具体的な議論になりやすくなるかなと思っております。

以上、3点です。

○松橋座長 ありがとうございます。

○谷口委員 1つだけよろしいですか。

委員に誤解があると思うのですが、規制に対しては、2年前に議論したのですが、エネルギー管理士とか国内クレジット、東京都で全部規制が出ていますので、この議論とこの人材育成とは全然議論が違って、規制のほうはもうありますので、これはあくまでもキャリアアップ中なので、規制をすればこの制度が広がるというのはちょっとポイントがずれているのではないかと思いますので、議論を含めてお願いしたいと思えます。2年前に戻っている気がします。

○松橋座長 ありがとうございます。

それでは、一通りよろしいでしょうか。多くの方にいろいろ議論いただいたわけですが、一旦ここで打ち切りまして、事務局から、いただいた質問、コメントに対して回答できる範囲で回答していただきたいと思っておりますけれども、よろしいですか。

○高橋参事官 高橋でございます。

いろいろと御意見をいただきまして、ありがとうございます。

1つ、きょう御議論をいただくに当たって申し上げておきますのは、別にこの場で何かを決めようということではございません。

例えば名称についてのお話がありました。カーボンマネジャーという名前は確かにいろいろな御議論の上で決まったことであって、今の瞬間、何となくフィットしないところがあるけれども、今までは少なくともカーボンマネジャーという名称はいじらないでやろうではないかと、例えば前回お集まりいただいたときにはそういうことだったと思いますが、今回は、残り1年の間に自走化に向けてめどをつけなければいけないという状況にある中で、聖域なく議論をしようと考えております。

そういう意味でいうと、従来研修と試験の両立てというのも、そういうたてつけで始める制度なのだから、そこをいじるのはやめようではないかと、たしか前回もそういう御議論があったかもしれませんが、そのときには、まずこれで走ろうではないかという御議論にこの場でなつたと思っておりますが、制度開始後の経験も踏まえ、そこも含めてちゃんと議論をしたほうがいいのかということでございます。

試験と研修の両立てが厳しいのではないかという声が現実に上がっているところを踏まえて、どなたかおっしゃっておられましたけれども、確かに研修がなかったら使うのかというところの値踏みは十分できていない、その御指摘はごもっともでございます。ただ、そういう中で、どうしたらより良いものになるかということで、少し今まではピンどめをしてきて、ここは触らない範囲でやりましようと言ったことについて、そういったことは1回外してみても、ちゃんと議論をしてみようではないかということで、これから少し中でももんでみたいと思っているということでございます。

多くの方がおっしゃられていて、今、谷口委員からもありましたけれども、規制の話については、何か直接に規制をかけるということでこれを進めていこうというのは、率直に言って厳しいのかなと思っておりますが、ただ、インセンティブ設計と規制とはちょっと違う面もあろうかと思っております。インセンティブということであれば、今回、経産省からもきちっと御同席を賜って、ある意味政策ニーズが那邊にあるかということ、従来にも増してきちんと踏まえながら議論を進めていく。その中で、もし経産省の施策体系の中でインセンティブということが無理なく取り組めるものがあれば、もちろんそれは変な規制をかけてやるというのではなくて、そういうことに誘導できるのであれば、それはできるに如くはないのでありまして、そういうことでいうと、従来にも増して、きちんと現場のニーズを見ているところと今後議論をかみ合わせながら、これがより使われるようにやっていきたいということでございます。規制、インセンティブということは今、多く

の方からお話をいただきましたけれども、そういうことで進めていきたいということで、御理解をいただければと思っております。

また、ニーズがどこにあるかということについて、確かに大企業のニーズだけでいいのかということもごもっともかなとも思っております。ただ、他方、今から限られた時間の中でどこまで新しいニーズに広げていけるかというのものもありますから、まずは当座考えられるところとしては、大口顧客として考えられる企業、内部に環境人材というものを既に抱えておられる方々のニーズを中心にもう一回見て、どうするとそれぞれの企業で使っていただきやすくなるかというのを念頭に置きながら考えていきたいと思っております。吉田委員がおっしゃられたように、そこだけではないだろうというのはもちろんですし、社会に広くこういったエネルギー・環境周りの人材が活躍できるところをつくっていく、そのためのツールであるというのがこれの出口であることは間違いないことでありますので、必ずしもそれにとらわれないでということはおっしゃるとおりだと思っておりますが、最初は固まってニーズのあるやや大栗田のところ少し日を当てた議論をさせていただければと思っております。

そのあたりを含めまして、夏までの間に事務局の間でよく議論を精査して、経産省、内閣府でよく相談をしながら、引き続きいろいろな関係者の方々にお話を伺いながら、また、折に触れ、委員の方々の御意見も賜りながら、もう一回夏に向けて議論を進めていきたいと思っております。

やや総括的に申し上げてしまいました。もし取りこぼしているところがあったら申しわけないですが、大体そのような感じでございます。

○松橋座長 ありがとうございます。

大きなところでは、今の参事官の回答の中にほぼ含まれていたように思いますが。

○高橋参事官 あと、冒頭、谷口委員から「要件の緩和」という表現はちょっとおかしいのではないかとということがございました。確かに要件緩和というよりは、おっしゃるとおり、手段としてのやり方のところでございますので、この紙をこれからはどこかで使うことがあれば、こういう表現を少し注意して、緩和ではない形でやらせていただきたいと思えます。大変失礼いたしました。

○松橋座長 ありがとうございます。

ほぼ今ので包括されていると思いますが、次回のワーキングに関しては、自立化の具体的な施策や事業計画まで入っていることが望ましいというのはあったけれども、それに向けて案はつくるということですね。

○高橋参事官 そのようにやらせていただきます。

○松橋座長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。我々が向いている方向は余り違っておらなくて、何とかこの制度を活性化しなければいけないというところでは、全員の思いは一致しておるように思います。あえて今のやりとりの中で、もう一、二、そうはいつでも方法論のところ少し違うとい

う御意見、あるいはさらなる御質問等あれば、もう少しお受けしようと思いますが、いかがでございましょうか。

末吉委員、どうぞ。

○末吉委員 改めてなのですけれども、2年で14人というのは、座長がおっしゃるとおり、3.11以降の特殊な状況にしても、余りにも少な過ぎると思うのです。そのこと自体が、ヒアリング、アンケートから出てきているいわばニーズのミスマッチでほぼ説明できることなのか、それとも、ある程度のニーズが重なっていたとしてもこういう状況なのだという話なのかという、その辺をどう受けとめるかがあるのだと思うのです。

短期間にある程度の数字をつくっておくということであれば、私は何らかのソフトな要求というのがあってもいいのではないかという気がいたします。

例えば資料1-2、2ページ目を見ると、レベルの1、2、3というのは各企業の、特に環境CSR部スタッフとなっていますね。私もそれなりに企業のこういう方々とのおつき合いがあるのですけれども、今、かなりの企業、1企業はもちろんです、全体としてもこういうスタッフの人は相当いらっしゃると思うのです。例えばこういう方々に、せめて試験ぐらい受けて資格を取ってよという話ができないだろうかと単純に思うわけです。特に、大企業であれば経団連なのでしょうし、中小企業になると商工会議所だろうと思うのですけれども、例えばそういうところとごつくばらんな話をして、この資格制度を今の体制の中でもっと活用してもらおうような方法は何かないのかとか、制度設計のあり方も、いわばマーケティングをする中においてもニーズの発掘とか要望とか、いろいろ出てくるのだらうと思いますので、少しそういうことも、制度設計だけをよくやればその魅力でというだけではなかなか進まないような気がいたしますので、少し能動的に外部に問いかけていく、そういうことができればいいなと思っております。

○松橋座長 ありがとうございます。

今の点というのはどうしても何とかしたいというところで御意見が出てくるところだとは思っています。

伊藤委員もその関連でございましょうか。どうぞ。

○伊藤委員 今回の普及啓発という観点において、今度の14ページで普及啓発アドバイザーボードとか、WEB専門人材とかと書いてあると思います。そこで実際に企業のいろいろなニーズをもちろん吸い上げてくる。普及ということは、向こうのニーズをちゃんと吸い上げてきて、マーケティングデータとして客観的でないとある種意味がなくて、客観的であるがゆえにその規模もちゃんと見えていくであろう。なので、ある意味で政策執行におけるコミュニケーションの結果としてのニーズを積極的に蓄積するようなアドバイザーボードの活動を期待したい。そういう中で、実際にここでやってきたことは、試験委員会の問題というのも大量に蓄積されてきているという観点からすれば、そういうものを使ったりとか、これまで2年かけていろいろやってきて。

ただ、実証実験のときはたしか6機関で300人ぐらいでしたかね。

○篠島専門職 200人程度です。

○伊藤委員 それぐらいは使われていた実績があるという意味からすれば、今回の14人というのはなぜか異常に小さい。そういう意味から見ると、もっと活用の仕方はあるかなと思いますので、ぜひこの普及啓発アドバイザーボードなのか、WEB専門人材なのか、人材派遣会社なのか、新しい組織のところで具体的な、客観的な活用のマーケティングデータをためていただけると、次回の事業計画をつくる時に参考になろうかな。

そういう中で、カーボンマネジャーという名前が適当なのか否かはファクトデータからちゃんとつくっていただけると、3年もつのか、5年もつのか、名前はできるだけ長くもたせたいという観点からすれば、確固たる根拠になるのではないかなと思いますので、ぜひ次回の活動までにそういったところを整理いただけるといいかなと思っています。

以上です。

○松橋座長 ありがとうございます。

谷口委員、お願いいたします。

○谷口委員 ちょっと今の末吉委員のも含めまして、制度がどうなるのかという議論なのですけれども、私は何といってもコストかなと思うのです。エネルギー管理士というのは必置義務でして、それですら受験料は1万7,000円で済むわけです。ところが、これの研修は、人数も少ないので最近の講習は14万かかるのです。テクノファさんのレベル2とか3になると13~14万円、レベル4で15万円、まず研修代がいて、それから受験料がまた1万円前後で、登録料がまた数千円要するというので、16~17万円要するというので、先ほど申しましたが、これは必置の資格ではなくて基本的には個人で取るのに、17万円というのが、幾らニーズが高くて、このお値段は非常に障壁ではないかと思いました。

制度が悪いとかニーズがないとは私は全然思っていないで、松橋先生がおっしゃったように、非常に世界的には物すごくニーズがあって、非常にいい制度だと思うのです。ところが、余りにも値段が高いというところに相当の原因があるということで、研修がなかったら受けるのかというのはヒアリングしてもいいのしょうけれども、明らかにまず17万と言われたときにはほとんどの人がううんと思ってしまうのかなというので、まずそこは早急に見直すべきかなというのが補足コメントです。

○松橋座長 ありがとうございます。

今の3点ぐらいで、重要な点かと思うのですけれども、改めて事務局のほうからございますか。

○高橋参事官 ありがとうございます。

制度のところもさることながら、普及啓発、広報の体制のところも、今回、このように体制を整備しますというところを、目に見える形でわかりやすくするような資料を、先ほど伊藤委員にお示しいただいた14ページに入れていますが、別に形を整えて格好をつけてやったつもりになるというつもりはさらさらございません。

要するに、これは私どもも、かつ、産環協さんも含めてということでございますけれど

も、プッシュ型というか、本当にここら辺にちゃんとニーズがありそうだというところの広報に腰が入っていなかったのではないかという自戒の念もあるものですから、そこは改めてもう一度気を引き締めて、産環協さんともどもやらせていただきたいと思っておりますので、そういったことが本当に口だけではないということを、このアドバイザーボードの方からは叱咤いただきながらやっていきたいと思っております。

制度もさることながら、そういったところできちんともう一度ねじを巻き直して、今の制度のもとでもあるはずのニーズを取りこぼしているのではないかという思いはもちろんございますので、そこも含めてきちんとやっていきたいと思っております。

また、コストの面については、谷口委員におっしゃっていただいたところが非常に大きいということで、今回、そのような御提案を方向性としては示させていただいているところでございますので、今後の議論の中ではそういうことを含めて検討していきたいと思っております。

以上です。

○松橋座長 ありがとうございます。

吉田委員、御意見ですね。どうぞ、お願いします。

○吉田委員 ありがとうございます。

今の話にも関連するのですが、先ほど、以前のモデル事業で200名近く参加していたということで、なのですが、実際今、ふたをあけるとレベル認定を受けている方がとても少ないということもあり、かつ、eco検定ですとかエネルギー管理士という既存の資格、要は環境エネルギーに対するニーズは非常に高いということは誰が見てもわかることかなと思います。

あと1年でできることも限られますので、まずはレベル1にエントリーすることによって、2、3に上がっていききたいというインセンティブの気持ちが働くかと思っておりますので、レベル1をいかに短期間にふやしていくかということに重点を置いて、少し改善をしていただきたいと思っております。

先ほど、参事官からも聖域なく見直すという話があったのですが、このワーキングでも以前に研修と試験はセットでという話に、いろいろな議論の結果、最終的にはそれでスタートを切りましょうという話があったのですが、こういった状況を見て、試験だけでも、要は自信のある方はまずは試験でエントリーしてもらうことが重要なのではないかということであれば、そういうことをやってみるのも1つの手ではないかと思っておりますので、ニーズは必ずあるというところで、それをうまく目に見える形で実証していくことによって、カーボンマネジャーの認知度も上がるのではないかと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○松橋座長 大変貴重な御意見をありがとうございました。

それでは、きょうは特に何かを承認するとか、具体的な事案として決定をするとかということではないのですが、全般的にはかなり久しぶりの会議にもかかわりませず、熱心な

御意見をたくさんいただいたのですが、幾つか我々の間で確認だけしておきたいという点がございませぬ。

1つは、そもそもこのカーボンマネジャーという制度ですけれども、先ほどの事務局からの御説明でもわかりますように、もちろん網羅している範囲はカーボンだけではなくて、省エネ、エネルギー一般の管理というところも網羅してございませぬ。

また、これは吉田委員の御意見の中にもありましたが、これから再生可能とか、スマートコミュニティー、HEMS、BEMSといったあたりはマーケットがありそうだということで、範囲を広げていきたいという17ページの事務局からの説明に対しては、もともとこの範囲にそういうものは入っている、だから、そこはより一層うまくアピールをしていくことが重要なのだという御意見もございませぬ。

ただし、ネーミングについては聖域なく見直していきたいという意向と、何とか頑張って名前は維持したいという御意見も藤井委員からもございませぬが、名前をどうするか。

そういうわけではなひですか。

○藤井委員 そういふことではなひで、また変えて、さらにまた変えるみたいなことになつたらいけなひというこゝです。

○松橋座長 朝令暮改みたいなことはなるべくしなひようにしてほしひというこゝですな。ありがとうございます。

いずれにしましても、ネーミングはともかくとしまして、そもそもこの制度の対象範囲というのひは必ずしも温室効果ガス削減ではなひで、エネルギーとか、省エネとか、再生可能とか、もともとスマートコミュニティーに類する内容も入つてございませぬので、そういう意味では環境エネルギーを広くある程度網羅しているものだという点については、我々は改めて確認しておきたいところなひのですが、これについてはよろしひでしょうか。もちろんCO2を軽視しているというわけでは決してございませぬし、デマンドはもちろんあるという前提でございませぬ。その中で、ある程度幅広い領域を網羅しておひますというこゝでよろしひでしょうか。

(「はひ」と声あり)

○松橋座長 ありがとうございます。

それから、そういうことを網羅しているという中で、平成27年度以降再三出るお話なひのですが、自立していくという大変厳しい経済条件を見据えましたときに、ちょうど先ほど、まさに研修をやっていただひている吉田委員からも御意見を賜つたところですが、レベル1を短期間にたくさん出せるような形にするというこゝが1つの喫緊の課題であるというこゝでございませぬ。そういう意味では、これまでのレベル1のやり方と少しそこを柔軟に考えまして、先ほど事務局のほうから紹介があつた、例えばeco検定のようなものとか、企業に浸透している関連資格等と積極的に連携を図りながら、いずれにしましても、吉田委員から御意見があつたようなレベル1をとともかく短期間にたくさん出るように、十数名というこの状況の桁を、少なくとも2桁ぐらひ上がるように、何とか我々は努力して

いかなくではいけないということなのですが、この点もよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○松橋座長 ありがとうございます。

では、そのように努めてまいりたいと思います。

最後なのですけれども、これも先ほど来何回も出ているところで、これも先ほど研修業務をしておられる吉田委員から、逆にとてもありがたい御意見を賜ったところなのですが、状況によっては「わかる」の中での研修義務というところを外して、この制度の運用を少し考え直す。その中で、今後は試験とか関連資格の代替による運用も考えていく。ただし、谷口委員から最初に御意見を賜り、事務局のほうからもお答えさせていただいたように、それは決して要件を緩和するとか、言われたから緩くしたということではない。ちゃんとわかるということの要件は踏まえつつ、もう少し運用を弾力化していくということ。

それから、先ほど来何名かの委員からも御意見いただいたコストというところ、そこを含めて柔軟に考えていくというところ、そういったところはよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○松橋座長 ありがとうございます。

特に、末吉委員初め何人かの委員の方から、規制というとあれですが、それについてソフトな呼びかけみたいなのといった部分では御意見を賜りました。

規制を課するというのは本ワーキングのミッションではございませんけれども、ただ、委員がおっしゃられたように、経済界に呼びかけていくとか、そういったことはこれからもインタビュー、ヒアリング等を通じて進めていく必要があるかと思えますし、また、規制とは言わなかったけれども、インセンティブという意味では、我々はぜひ知恵を絞ってまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。

よろしいでしょうか。

○谷口委員 1つだけよろしいですか。

研修及び試験ということで、レベル1に関しては全部なくしてしまうという理解ですか。研修はやめてしまっても試験だけするのか、研修も試験もなしでeco検定を通ればイコールにしまうのかというのを今後議論するということですか。現時点の了承事項としてはどこまでを緩和するのかという方向性は。

○蓑島専門職 その議論は次回だと思っております。現時点では研修の義務という条件だけを緩和するというところで、例えばどういう資格と連携を図るのかとか、あるいは試験をどうするかとか、そういった話は次回具体的に。

○谷口委員 方向性としてですか。わかりました。

どうぞ。

○末吉委員 よろしいですか。ありがとうございます。

レベル1を非常にたくさんつくるといのは大変いいことだと思うのですが、逆に、プロレベルの7、6、5をつくらないと書いてあるのですが、むしろこちらから何人

か指名して、言葉は悪いですけども、この制度自体の広告塔みたいになっていただくということは考えられないのですか。という議論もできないのでしょうかということであり  
ます。

○松橋座長 7、6、5の扱いですね。これについてもちょっと、きょうここではまだ結論までいかないですね。

○高橋参事官 率直に申し上げて、やや難しいかなという気もしていますが、ただ、下からの裾野の拡大と上からと、戦略的にそういうことを考えたほうがいいのではないかと  
いう御意見は確かにあろうかなと思っております。ただ、実際に5、6、7をどのようにど  
ういう人たちをといるところを、今、正直5、6、7のところの細かいことが何も決まっ  
ていない中で、それを詰めていくだけの余力があるかどうかということを見ながら、少  
しそこは考えさせていただければと思っております。

御趣旨については、全くおっしゃることはよくわかるのでありますけれども、やや実態  
的にそこまでできるかなという懸念もございまして、そこは御意見があったことについ  
ては1回預からせていただきます。

○松橋座長 よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、実は本日の議事そのものは、我々の意識といいますか、現状の状況と今後の  
方向性について、我々の間で委員の皆様とこのワーキングとして確認をさせていただいた  
ということでもって、一応議事としては終了となります。

次回ワーキンググループにつきましては、先ほど来何度も話に出ておりましたように、  
きょうの議論を踏まえまして、先ほど申し上げたこの分野全般の中での詳細な検討、既存  
の資格との整理、この制度を次にどうするかというところの具体案を持ってまいりまして、  
この夏ごろに開催をする。そして、時間的にはそんなに余裕があるわけではないので、そ  
こで何とか具体案を審議し、可能なら決定して、できるものから進めていくと、こういう  
運びで進めてまいりたいと思います。

委員の皆様方、これは難しいところに来ておるものです。しかし、このまま尻すぼみにな  
ってはいけませんので、何とかここでもう一度息を吹き返すようにやっていかなければ  
いけないので、委員の皆様方のお力添えを賜れば幸いです。引き続きどうぞよろ  
しくお願いいたします。

最後に、大久保主査から一言コメント等ございましたら、お願いいたします。

○大久保主査 ありがとうございました。

新しい制度なので、立ち上げ、普及のマーケティング戦略が非常に重要でございます。  
ちなみに、残り2つの分野はそこのところをどう考えているのかということをちょっとだ  
け御紹介しておきたいと思っております。介護に関しては、実際のそれぞれの介護の施設の現場  
で一番中心となってやっている介護スタッフの人たちのレベル認定とオン・ザ・ジョブ・  
トレーニングを結びつけるというのを一番中心に置いていきますので、実際にはレベル3か

らレベル4ぐらいの認定のところを先行させていくことが一番普及促進を図るいい方法だろうと考えています。

現場で評価できるアセッサーと呼ばれる人たちの輩出を急いでおりまして、昨年度、講習で3,000名ぐらいのアセッサーが生まれ、それをこの1年間で1万名まで持っていきたいと思っています。つまり、このアセッサーの人たちがいないと評価できないものですから、先にアセッサーをつくっています。その人たちが今、レベル認定をしている対象者が2,400～2,500名ぐらいいるという状況で、これについてはもともと介護で働いている方はたくさんいらっしゃいますので、数の面でも比較的うまくスタートできておりまして、かなり浸透し始めてきているという状況でございます。

それから、6次産業化プロデューサーのほうは、カーボンと同じ新しい分野にチャレンジをするということなのですが、先ほどの末吉委員のお話にもありましたように、レベル4のプロレベルの人たちを早目に認定しようということで動き始めております。つまり、この人たちは、すでにこの分野で有名で、発言力や影響力を持っている人たちなので、その人たちの発言力をお借りしようということでやっておりまして、普及につながっているところがございます。ただ、それだけだと数が少ないので、農業高校の卒業生をレベル1に認定する動きと組み合わせてやっているところであります。

今、議論していただいたとおり、多分カーボンに関してはレベル1からやっていくのがいい戦略なのだろうと思っておりますので、引き続き夏に向けての議論を深めていきたいと思っております。

ありがとうございました。

○松橋座長 どうもありがとうございました。

それでは、少し時間をオーバーしてしまいまして、まことに申しわけございませんでしたが、委員の皆様の熱心な御意見をいただきまして、まことにありがとうございました。

これをもちまして「カーボンマネジャーWG第13回会合」を終了させていただきます。どうもありがとうございました。