

実践キャリア・アップ戦略
専門タスク・フォース
第6回議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

実践キャリア・アップ戦略専門タスク・フォース第6回会合 議事次第

日 時：平成24年1月16日（月）16:00～17:45

場 所：合同庁舎4号館12階1208会議室

1. 開 会

2. 議 事

- (1) ワーキング・グループ（WG）における検討の進捗状況について
- (2) 実績キャリア・アップ戦略の予算補助及び普及啓発について
- (3) 実践キャリア・アップ戦略の実施体制について
- (4) その他

3. 閉 会

○大久保主査 それでは、ほぼお時間となりましたので、ただいまより「実践キャリア・アップ戦略 専門タスク・フォース」の第6回会合を始めさせていただきます。

タスク・フォースの方、しばらくぶりの開催となっておりますけれども、その間、ワーキング・グループの方の会合と、その下の小委員会を数えきれないぐらいたくさんやりました、本格的な詰めをやっております。今日は皆さんにその御報告をする次第でございます。

本日の委員の方、欠席者は樋口委員、山田委員、大越委員、佐藤委員、岡委員、山口委員の6名が御欠席でございます。川本委員と今野委員については、若干遅れてお見えになる予定でございます。

それでは、初めに、会の開催に当たりまして、経済財政政策担当の古川大臣からごあいさつをいただきたいと思っております。

○内閣府特命担当大臣 経済財政政策担当大臣を務めております古川でございます。

この実践キャリア・アップ戦略につきましては、私、内閣府の副大臣の在任中にどういう名前にするかというところから始まりまして、構想骨子のとりまとめに携わらせていただきました。その後、大久保さんに主査になっていただいて、大久保主査の下、各委員の皆様方の御協力もいただいて基本方針をとりまとめさせていただくとともに、先ほども大久保さんからお話がありましたように、各ワーキング・グループにおいて精力的に議論させていただいて、私も資料を見ていると非常に細かいことまでやっておられるので大変だなと感じておりますが、ここまで着実に制度の検討を進めてきていただいたことに、心から感謝を申し上げたいと思っております。

実践キャリア・アップ戦略は、新しい経済成長の実現、そのためには介護や環境、6次産業などの成長分野への労働移動を促して、こうした分野での人づくりを進めていく、そうした意味でも非常に重要な取組みだと考えております。特に24年度の予算で東日本大震災からの復興、その取組みの中で実践キャリア・アップ戦略を先取りするような形で進めていこうという形で予算案に計上しています。

そういった意味では、この分野というのは非常に大事な分野であるという認識をいたしております。国家戦略会議などでもさまざまな経済成長に向けての議論が行われておりますが、最後は人材、人づくりだという議論が出ております。そういった意味で、皆様方に取り組んでいただいておりますこの議論というのは大変重要であると認識いたしております。

また、キャリア段位制度につきましては、実践的な職業能力の強化・育成を通じて、若者や非正規労働者などの雇用に大いに寄与するものであると考えておりますし、そういうものにしていかなければいけないと思っております。今、世界的に見ても若い世代の雇用の問題というのが非常に大きな問題になっております。日本の中で見ても、その若い世代の人たちが職を持って、家族を持ち、子どもを持っているという将来設計も立てられるような、そういう職に就けるような環境をつくる。その意味でもこのキャリア段位制度とい

うのは大きな役割を果たすことができるのではないかと考えております。

そういった意味では、是非ここにいらっしゃる皆様方、引き続き精力的に御議論いただいて、ようやくこの戦略がまとまってから1年半余りでございますけれども、具体的に実証事業に取り組み、24年度から本格化していくということになりますので、各委員の皆様方におかれましては、引き続き御協力、また御尽力賜ればと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

○大久保主査 ありがとうございます。

制度立ち上げのときの副大臣と一緒に議論した関係が、今度は大臣となって担当していただいているというのは、大変心強い限りでございます。ありがとうございます。

それでは、早速、議事の方に入ってまいりたいと思います。

初めに「(1) ワーキング・グループ(WG)における検討の進捗状況について」、お手元に配付しております資料1に基づいて御報告をしたいと思います。事務局より介護人材、カーボンマネージャー、食の6次産業化プロデューサーの順番で説明をお願いしたいと思います。

○河野社会システム担当企画官 最初に、介護人材ワーキング・グループにおける検討の進捗状況につきまして御説明申し上げます。

資料1をごらんください。介護人材の評価基準の概要についてでございます。介護につきましては、「わかる」「できる」の知識のうち「わかる」の部分につきましては、既存の国家資格等の関係を複雑にしない、明確にするという観点で、介護福祉士養成課程等を修了したことで評価するというようにしております。このため「できる」の評価基準案につきまして、ワーキングの下に小委員会等を設置いたしまして、現場の方々にも入っていただきまして案を作成いたしました。現在、実証事業において検討しているところでございます。

評価基準の基本的な考え方につきまして、別添1をごらんいただけますでしょうか。別とじにしております資料で、別添1「できる(実践的スキル)の能力評価基準に係る基本的な考え方」という資料があるかと思います。

目標といたしましては、実際に事業所・施設で使っていただけるように、「簡素かつ分かりやすい基準」で、在宅施設問わず評価をできる「汎用性のある」もの、「OJT ツールとして、現場感覚に合った有効なもの」とするといったこと、また(4)のところでございますが、客観的に評価できる基準ということで、できる・できないというのが評価者の裁量加わることがないようにものとするようにといったことを目標にして策定いたしました。

評価シートの構成につきましては、2枚おめくりいただいて別添2「実証事業用の評価基準のレベル対応について」という資料がございます。

大項目といたしまして、基本介護技術、利用者視点、地域包括ケア、最後にリーダーシップとし、それぞれに中項目といたしまして、そこに掲げた項目で構成をいたしております。

す。介護につきましては、レベル1～4、5段階にそれぞれ対応をさせておるところでございます。

この大項目、中項目、その下に小項目、チェック項目ということで連なっております、具体的には3ページ「実証事業用の小項目・チェック項目・評価方法」というものがございますが、このようなものを作成いたしました。

チェック項目数はレベルによって異なるところでございますが、それぞれ200前後ございます。特に身体介護の部分につきましては、介護の流れに沿って評価をできるように工夫をいたしておるところでございます。

チェック項目ごとに評価方法というものも定めておまして、それをまとめたものが2ページ「想定される評価方法・その実施時期について（主な類型）」というところでございます。評価方法につきましても、現認、記録確認、ヒアリング、それぞれ更に細かく設定をいたしまして皆様にお取組みいただいているところでございます。

資料1にお戻りいただけますでしょうか。このような評価基準を策定いたして、現在、実証事業を実施いたしております。②のところでございますが、昨年12月より福島、千葉、東京、広島の4都県で約100の事業所・施設にご協力いただきまして、800人を超える介護職員の方々を評価しているところでございます。

参考資料1-1といたしまして、大部になりますけれども、お手元に「介護人材分野におけるキャリア段位制度の評価基準に係る実証事業＜内部評価者（アセッサー）手順書＞」というものをお配りいたしております。

このようなものを策定し、12月上旬に100程度の事業所・施設における評価者の方々に対する講習を4都県で実施いたしまして取り組んでいただいているところでございます。現在、内部評価、事業所・施設における評価を実施いただいております、2月後半に外部評価を実施いただくということにしております。

外部評価につきましては、参考資料1-2ということで1枚紙をお配りいたしております。現在、検討中の案でございますけれども、事業所・施設での評価が適正化に行われているかということ福祉の第三者評価の機関等に実際に訪問調査に入らせていただきまして御確認をいただくといったようなことで実証事業をやってまいりたいと思っております。

この実証事業におきましては、レベルの定義が現場感覚に合っているか、それぞれのチェック項目が妥当かどうか、OJTツールとして活用できるか、外部評価はどうかといったようなことを検証いたしまして、本実施に向けた検討を進めてまいりたいと考えております。

介護についての説明は以上でございます。

○山下参事官（産業・雇用担当） それでは、続きまして、カーボンマネージャー、食の6次産業化プロデューサーにつきまして、ワーキング・グループでの検討状況などにつきまして御報告をさせていただきたいと思っております。

まずカーボンマネージャーでございますけれども、標準育成プログラムにつきまして、

お手元の別添 5-1 及び 5-2 というのがございますが、研修機関あるいは大学などで行われます育成プログラムの標準的なものを示すということで、必要な知識項目をとりまとめさせていただいたところがございます。

「できる」と「わかる」のうち、「わかる」についてはこの育成プログラムを修了してテストを受けていただいて、合格ということになりますと「わかる」の方のまず 1 つの認定項目を達したことになります。

次に「できる」の方でございますけれども、「できる」につきましては、例えば省エネルギー法の定期報告書、中期報告書などの作成業務の事例を出していただきまして、この事例に基づいてきちんとできているかどうかということの評価していくという実務経験を評価する仕組みを検討しておりまして、別添 4-1 及び 4-2 が現在検討中のものとなっております。特に別添 4-2 は非常に細かく書いてございまして、青色で見え消しになっておるのでございますが、これについて少し詳しく申し上げさせていただきますが、これはワーキング・グループで検討していただいておりますけれども、当初アセッサーが十分に数が整わない段階の評価の仕組みとアセッサーが育ってきたときの評価の仕組みというものについて議論を深めていこうという段階にきておられまして、そのためのまだ今後のワーキングで議論していただくための案でございますけれども、これが 4-2 になってございます。

その基本的な考え方をもう少し簡単に申し上げますと、恐縮ですが資料を戻っていただきまして 4-1 の方をごらんいただきたいと思います。「実務経験の評価体制について（検討中）」ということで、これまで基本方針でも使われておりますアセッサーという立場の人、審査員という立場の人、この 2 種類を機能を分けて設定してはどうかと考えておるところでございますが、2 つ目の○のところでございますけれども、アセッサーが十分な規模で確保されるまでの間、当面の体制としてはレベル認定委員会の下で委任を受けた審査員という名称を当てておりますけれども、こちらで審査をする。そしてアセッサーというものが育ってまいりますと、社内で一定の講習を受けているアセッサーが一時的な評価をしまして、その後、審査員が外部で評価する、客観性というものをここで担保する。そういう構造としてはいかがかということで、今後検討してもらいたいと考えております。

この実務経験の評価に当たりましては、具体的にどのような視点で評価するのかということが右側の○の「審査員の行う評価の視点」というところに書いてございます。また、実務経験を示す書類の中には、例えば ESCO 事業で行った顧客向けの書類の中には顧客情報のようなものが入っているものですから、そういう意味で守秘義務をきちんとかけるといったことも必要になってこようかと考えておりまして、そういう点につきまして引き続きこれをワーキングで議論を深めてまいりたいと考えているところでございます。

資料 1 に戻っていただきまして、カーボンマネージャーにつきましての実証事業の方でございますけれども、カーボンマネージャーにつきましては、実証事業を昨年 8 月から既に実施して完了しておりまして、200 名を超える方々の受講というものが終了してござい

ます。今後、制度が立ち上がりましたところで参加していただきました方々については、言わば仮免許から本免許に移行するという事になるかと考えております。

簡単でございますけれども、以上がカーボンマネージャーでございます。

続きまして、食の6次産業化プロデューサーの方に説明を映らせていただきます。

このワーキング・グループの名称でもございますけれども、6次産業化についての名称については、昨年11月にワーキング・グループで議論いただきまして、ターゲットを明確にし、わかりやすい名称にするという観点から、食の6次産業化プロデューサーという名称に設定してございます。

こちらにつきましても評価の基準でございますけれども、別添の資料で7～9まで付けてございます。まず別添7のところでございますが、「できる」の評価の基準の案でございます。こちらは6次産業ということ、業として見た場合の売上・収支の推移、伸び、また商品やサービスの開発、例えばブランド化を進めているかどうかといった観点、第3に販路開拓でございますとか、プロモーションにどういった努力して実績が出てきているだろうかということ。第4に生産・加工・流通というところでの連携、一体化、その他の連携・コーディネート、あるいは地域活性化にどのような貢献をしているかといった点、その他の雇用の創出といった点などのアピールポイントというものを評価項目といたしまして、点数を設定してこれに基づいてレベルを分けていこうという考え方で検討を進めているところでございます。

現在、この特典の中で○印や△印などで検討中の内容になっていることも含めまして、実証事業を始めているところでございます。足元の直近で見るとか、あるいはこれまでのずっと努力をされてきている姿で見るとか、そういった点を含めてどのような設定で評価すると適切かということを含めた実証事業というのをやっておるところでございます。

続きまして、別添8の方は、資料2の裏のページに書いてございますけれども、プログラムの認証基準の案でございます。関連の法規でございますとか、経営・ビジネスに関する事柄、あるいは食品の安全衛生と、その他、この別添8に書いております項目で、大学でございますとか農業高校でございますとか、そういうところから始まりまして育成プログラムが標準的なものに合致しているかどうかというところの基準を掲げてございます。

こちらについての詳細は別添9でございます。また、最後になりますが、実証事業については現在進めているところでございます。各種のプログラムの検討、先行的に取り組まれている方々に対するヒアリングというものをやっている最中でございます。簡単な資料は別添10のところに掲げさせていただいております。

以上、簡単ではございますけれども、3つのワーキング・グループにおきます検討状況について説明をさせていただきました。

○大久保主査 ありがとうございます。それぞれのワーキング・グループについて、基本的にキャリア段位制度の特性であります「わかる」と「できる」という2つの側面から、どういう形でそれを評価するのか、あるいは特に「わかる」のところは育成と完全にセッ

トになっているわけではありますが、どういうプログラムでそれをやるのかということの詰め時間をかけてやっていく。それが今実証事業という形で検証が最終段階に来ている、このような段階であります。

かなり介護のような現在もう既にその分野で働いている人が相当数いらっしゃって、今までの国家試験も含めて積み上げが大変豊かな分野と、カーボンや食の6次産業化プロデューサーの全く新規の分野では随分様子が違ったのでありますけれども、最低限の仕組みについては統一しながら全体設計をやってきたという状況でございます。

では、今の3つの分野についての途中段階、中間報告をいたしましたけれども、これについての御意見もしくは御質問のある方についてお話を伺いたいと思います。どなたでも結構でございます。挙手をお願いしたいと思います。

どうぞ。

○藤村委員 藤村です。何点かお話をさせていただきます。

まず、今回、介護の方が非常に詳しくできたというものは、やはり介護の仕事の明確化がもともとたくさん蓄積されていたために、結構円滑にまた効率よくできたのではないかと思います。ほかの2グループのものにつきましても、ワーキング・グループの中でも何名かの委員の方々がおっしゃったように、仕事が明確にならないとその仕事の評価、要は「できる」の評価は少し見えづらい、わかりづらいということが挙げられていたように思います。ですから、今後、カーボンと食の6次産業化プロデューサーの2グループは育成プログラムが先行しておりますが、これから「できる」というものの具体的な評価基準をつくりながら進めていく際には、そのプロセスで仕事の明確化を介護のように順序よくやっていけば効率のよい「できる」の仕組みというものができると思いました。

今回の大事なポイントというのは、やはり「できる」の評価方法ですので、もう一つはアセッサーの育成、この2つは非常に大事なポイントになってくると思います。

1つの例ですけれども、まだ検討中の段階でカーボンのところのレベル2の問題がずっと残っていると思います。カーボンのものは添付ファイルにもありましたように、まだレベル2は育成プログラムの段階の書きぶりになっておりますので、あのままでしたら育成プログラムでレベル2が認定されるような書きぶりになっています。

その点については、カーボンのワーキング・グループの中でも何名かの方がおっしゃっていた、実務での活用を前提として「できる」というものを評価された方が、他のグループとの整合性も含め、そしてこのキャリア・アップ戦略の基本方針にも沿ったものになると思われま。レベル2からは必ず実務に基づいて、そこでの活用に基づいた「できる」の評価基準をつくられるということで方針を固めていただきたいと思います。

「わかる」の方のところは、カーボンと食の6次産業化プロデューサーにおいて、非常にいい育成プログラムが今回たくさんできたと思っているのですが、やはり「わかる」の認定を行う際の育成プログラムの質保証についていろいろともう少し考えていけばいいのかなと。その際には、何も一から考える必要はなくて、既にいろんなツールがありますか

ら、それを積極的に活用されることをお勧めしたいと思います。

ちなみに3つだけ御紹介しますと、当然 ISO29990 という質保証の人材育成の仕組み、次に求職者支援訓練。既に現在たくさんの方が受講されておりますが、求職者支援訓練に取り組む民間教育訓練機関の認定基準とか認定スキーム、現場確認の仕方。3番目は、先般、厚労省から公開されました民間教育訓練機関が提供する職業訓練コースの質保証のために出されたガイドラインなのですが、「民間教育訓練機関に対する職業訓練サービスガイドライン」というものが12月22日に公開されております。非常に具体的な例がたくさん掲載されておりましたので、こういう既にあるものを活用しますと、効率的にまたコストも低くて今回の「できる」と「わかる」の認定の仕組みに役立つのではないかと思います。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。

少しまとめてから全部質問についてはお答えをすることにします。まずほかに御質問があればいただいていた上でまとめて事務局から回答させていただきたいと思います。

ほかに何か御質問、御意見はございますか。

では、順番に山本委員から。

○山本委員 山本でございます。まずはキャリア段位制度の中核となる能力評価基準や育成プログラムにおける、記述の仕方について意見ですけれども、介護人材の「できる」の能力評価基準というのは簡素かつわかりやすい基準を重視してチェック項目シートを作成して、内容的に一般の人が見ても評価項目をある程度理解しやすいものとなっていると思うのですが、それに対してカーボンマネージャーと6次産業化の方ですと、一般の人には身近な職業領域ではないという事情のため仕方がないのですが、評価項目のなじみが薄くて専門的な表記になっているように感じます。

一般的になじみが薄い専門的な表記が多いと、業界内の職業能力向上のツールとして定着することはできたとしても、別の業界から新たに転職したりする者、新規に職に就く人、エントリーを志そうとする人を増やしたり、すそ野を広げるという視点からは難しい教育訓練や評価が待ち受けていると敬遠されてしまいがちになってしまうという印象を持ちました。

また、広報の資料にプログラムや評価基準の内容などを活用するときも、相当工夫してわかりやすく内容を整理する必要があるのではないかと思います。まずそれが記述の仕方についての意見です。

もう一つの意見は、職業能力評価の体制についての意見です。今回、介護人材とカーボンマネージャーでは、アセッサーは第1評価で、その評価の妥当性を確認するために外部評価を行う審査員を配置するという体制が検討されておりますけれども、質保証という観点から大変望ましい体制だとは思えるのですが、現実的に機能する体制を来年度以降、整備できるかというところがやや疑問に思います。第1評価と外部評価という流れ、アセッサ

一と審査員という評価体制についてももう少し議論が必要ではないでしょうか。

また、積極的なジョブ・カードの活用が基本方針には出ていたと思うのですが、今回、介護人材がジョブ・カードの職業能力評価の様式に似たシートを使用する方向性を示していますけれども、ほかの2分野、カーボンマネジャーと6次産業化については議論がどうなっているのか質問させていただきます。

以上でございます。

○大久保主査 どうぞ。

○安永委員 連合の安永でございます。前任の團野同様、よろしくお願いたします。

初めての参加でございますので、「その話はもう基本方針で済んだ」というようなことも言ってしまうかもしれませんが、是非御容赦をいただきたいと思ひます。

まずそれぞれの資料を見せていただいて、既存の労働者のキャリア・アップということも勿論重要でございますが、今後の若年労働者の就業問題とか震災からの復興などもかんがみて、雇用の創出にどう結び付けていくかということが重要だと思っております。したがって、その職種を目指している人たちがとりあえずここを目指すといったものをより明確にする必要があるのではないかなと思っております。それぞれの分野でそれがどこの部分に当たるのかというところがもしありましたら御説明をいただければと思ひます。

2つ目として、個人的な話で恐縮ですが、昨年父を亡くしましたが、14年間介護施設にお世話になりました。そこで介護士の皆さんの御苦勞を目の当たりにしたのですが、特に若い皆さんで希望を胸に介護士になられても離職をしてしまうというようなことが多いことは非常に残念だと思ひます。そこでは、男性の介護士の方が結婚を機に生活を考へて退職するといったようなことなども目の当たりにしまして、非常に残念なことだと思ひました。

その中で前任者も何度か主張していたと思ひますが、評価がアップすればそれに対応した処遇というものの展望も必要なのではないかと思ひます。そのことがスキルアップのモチベーションにもつながりますし、介護全体の充実にもつながるのではないのでしょうか。そのことで優秀な人材が介護を目指すということにもなるのではないかと思ひます。さまざまな業種、全体でということとはなかなか抵抗も多いのではないかと思ひますが、とりあえず介護の職場で処遇の関わりの必要性なども改めて主張しておきたいと思ひます。

3つ目は今後の課題なのかもしれませんが、更新をどうするのか。一度評価した上で更新をどのようなやり方をしていくのかということも重要な論点になってこようかと思ひまして、次の更新に向けてどのように努力をし、ステップアップを図るかというモチベーションにもつながると思ひます。

そのことをどのようにやっていくかということにも今後の検討にもそれぞれのステップアップの方法などにも関わってくる話ではないかなと思ひますので、その辺ももしお考へがあれば御説明いただければと思ひます。

4点目として、先ほどお話もありましたが、成長分野ということ言えば技術もスキルも今後変化していくこともあると認識しているところでありまして、項目や評価基準などについても逐次バージョンアップする、それらの考え方はどのように今後検討の中でされていくのかということで質問しておきたいと思います。

最後に5点目ですが、3分野の普及促進のためにも、この3部門の分野にとどまらず今後そのほかの産業についても幅広く論議していくのだという方向性を出す必要があるなどと思います。もし仮にこの3分野にとどまってしまうということになれば、結果としてこの3分野の普及にもつながらないのではないのでしょうか。幅広い分野での同様の論議を行う方向性などについて示して労使や教育界などとの連携を更に図っていく必要もあるのではないかと思います。

以上でございます。

○大久保主査 ありがとうございます。ほかの御質問はいかがでございますでしょうか。

とりあえずお手が挙がらないようであれば、今のいただいた御質問に対してお答えをしたいと思います。

事務局から、どうぞ。

○内閣府大臣官房審議官 たくさんいただきましたので、私の方からお答えできる範囲でまずお答えさせていただきたいと思っております。

最初にジョブ・カードの活用がございましたけれども、これはジョブ・カードの全国の推進計画の方でも実践キャリア・アップ制度と相まって普及を図っていくということになっておりますので、この中で「できる」の評価基準などが評価されましたら、それをジョブ・カードに記載して求職活動等に活用できるようにしていこうと考えております。

介護については既に一部そのような例もあるということで、現在の評価項目のうちチェックリストですと200項目ぐらいになりますけれども、小項目とか項目を絞っていけば50項目ぐらいですので1枚、2枚とか、せいぜい2枚ぐらいにはまとめられるということですので、そういうものを念頭に置いておりますが、カーボン、6次についても「できる」の評価基準が定まっていけばそれを反映させていくようにしていきたいと考えております。

既存の今働いている人だけではなくて、外部からの参入してくる方々あるいは若年労働者の雇用創出にどう結び付けていくのかということでもあります。これは基本方針のときの議論といたしましても、レベル1というのがまずその職の入り口に立つということで導入教育を経た段階の方ということでございますので、それぞれそのような基礎的な教育を受けた段階、その段階ですとまだ実務に就いておりませんので、実務経験はできるだけハードルを低くして、基本的には講習を受け、実習を受けたようなレベルの方でレベル1が取れるということで、できるだけ幅広く参入していただくという考え方になっております。

中を大きな目的としてはレベル4以上がプロということですので、その道筋を見せることによって、キャリアが上がっていく、どういうふう努力すればプロに到達できるのか

という道筋を示すことによってより参入が促せるようにしていきたいというのが基本的な考えでございます。

先ほどの介護で男性の方が結婚を機に退職をされてしまって処遇の改善が必要だということでございますけれども、これも基本方針の検討の際に非常に議論になった部分でございますが、処遇改善の必要性という御意見があった一方で、職業能力のこの基準だけで決まるわけではなくて、それは個々の企業におけるそれまでの実績その他といったことも併せて処遇の改善というのは判断される部分がある。ただ、そういう考えを踏まえまして、基本方針の中では人材を評価、処遇するための重要な判断材料、参考指標になるのではないかとということで、それだけで決まるということではありませんけれども、そういう面での重要な判断材料、参考指標になるということが基本方針に書かれているところであります。

更新制については、基本方針のときに検討課題ということになっておりますので、今後検討していく必要があると思っております。

同じような問題認識かと思いますが、スキルですとか技術の中身その他を評価していったときに、評価基準その他項目などをバージョンアップするのかということでございますが、それはその必要があると考えておりまして、本日、この後で実施体制について資料3等で、後で御説明させていただく予定でありますけれども、基本的にワーキング・グループについては基準のメンテナンス、技術ですとか知識についても変わってまいりますので、そういうことをメンテナンスしていく上でワーキング・グループについては引き続き設置してそのメンテナンスをしていく必要があると考えています。

その他の分野への拡大ということでございますけれども、これも基本方針に拡大について検討するということになっておりますが、実は現状で言いますと、今年度内に今、申し上げたような具体的な基準の検討が進んでおりますけれども、その評価基準を確定させるということと、また後ほど具体的に御説明させていただきますけれども、24年度には実施体制を具体的に年度前半で構築していくということがございますので、当然成長分野というのはこの3つだけではございませんので、順次拡大していくという方針は堅持しながら、当面、来年度の年度前半中に実施体制を構築しなければならないということがございますので、まずはそこに最大限注力していく必要があるのではないかと、その上で次にどの分野に拡大していくかということを経務三役にも御相談しながら検討していきたいと考えております。

私からは以上です。

○大久保主査 今、神田審議官から説明したところ以外で若干幾つか私の方からも説明させていただきます。あと全体として介護のところに関しては、職務特性を明確に、非常にチェックリストとともにわかりやすい。残りの2つとの差が大分ありますねという御指摘が藤村委員、山本委員からございました。そのとおりでございまして、あれだけ働いている人が実際にたくさんいて、既に相当の人たちがどういうふうなサービスをしているかと

ということが実際に見えているものと、これから新しい戦略的な領域として開発しようという領域ではかなり変わってくるころは実態のところだと思います。

御指摘のとおり、実際にその分野で働く人たちがこれから増えてきて、その人たちが実際に稼働する量が増えてくると、当然ながら職務についてももう少しわかりやすく説明できるのかなど。ですから、現在のところにおいてはチェックリスト等というよりは、カーボンマネージャーというのは一体何なのか、あるいは食の6次産業プロデューサーというのはどういう仕事なのだろうかというところをわかりやすく一般の人たちに説明するというところでもうまく担保していきたいと考えております。

評価の体制の問題についてですが、アセッサーはなかなか大事な議論でこれが難しいのですが、一気にアセッサーはつくれないというか、最初はアセッサーがいないですから、というよりは、アセッサーというのはプロレベルの人たちがアセッサーになると言っているので、これから実際に事業をスタートしてプロと評価できる人たちをたくさん能力認定した後にアセッサーという問題が出てまいりました。

ですから、当面の問題については審査をする人たちを実際にこの後の議論にありますけれども、評価・認証委員会の下に置いて、その方々によって初期的にはレベル認定をしているという形になろうかと思えます。ただ、アセッサーは非常に重要だと思っていて、もともとキャリア段位制度が能力を認定するというところだけに目的を置いているわけではなくて、人材の育成ということに目的を置いているわけです。つまり、現場の中で OJT も含めた中でそれを促進していき、ちゃんと次のその分野の技能を伝承していけるような、そういう人たちをたくさん生み出したいということですので、その役割を担っていただくのがアセッサーであるということでもありますので、うまく実際に現実味を持って時間軸の中でしっかりと体制展開を考えていきたいと思っているところであります。

幾つか新分野ということもありまして、例えばカーボンマネージャーについて、レベル2の「できる」の評価の問題について藤村委員からも御指摘がありましたけれども、カーボンマネージャーという職業は、実は非常に基礎的なレベルでいくと余り仕事の場がございません。ある程度できるようにならないと職業が発生しないという特性も持っています、実はレベル2の「できる」というところでいくと、経験する場が非常に限られているというのが実態としてございまして、つまり、レベル2のところについては、教育機関が行う、いわゆる実習というものをいろんな場をお借りしてやるわけですがけれども、その実習のやり方で最低限の実務としての経験を補ってもらうというのが現在のワーキングの議論でございまして、これは座長含め、実際どこかで経験したかといっても、レベル2の経験をする場所というのは実態的にない状況の中では、初期的にはそういう方法で補うしかないだろうということで、若干レベル2から本格的に実務経験を求めるということからすると、実施をもって代替するというのは違うのでしょうけれども、3段階以上は勿論レベル2以上は完全に経験を求めているわけですが、レベル2については今そういう案を原案としているというところがございます。これは現実との折り合いの中で考えている案でござ

ざいます。

「わかる」の質保証の問題で ISO の問題とか、サービスガイドラインの問題、御指摘いただいたとおり参考にしてまいりたいと思います。後ほど多分恐らく桑田審議官からも補足的な説明をいただけるとお思いますので、それも含めて情報交換しながらうまく参考にしていきたいと思っております。

以上でございます。

ほかに何か御質問等ございますか。よろしければ、次の御説明がまだございますので、それが終わった後まとめてお受けしたいと思えます。

それでは、引き続きまして、実践キャリア・アップ戦略の予算の問題、普及啓発の問題、実施体制の問題について事務局から説明をさせていただきたいと思えます。

○山下参事官（産業・雇用担当） それでは、事務局から予算補助、普及啓発、実施体制につきまして、資料 2、資料 3、資料 4 の 3 種類の資料を使いまして説明させていただきます。

最初に、予算の補助につきまして資料 2 で説明をさせていただきます。

内閣府におきましては、非常に予算繰りがタイトな役所でございますこと、また内閣府でシステム開発を自ら行いますとかなり時間を要しますということから、できるだけ外に活路を見出すということで予算の獲得をしております、23 年度の 3 次補正と 24 年度の通常予算の復興枠というものを活用いたしまして、この実践キャリア・アップ戦略の立ち上げをやってまいりたいと考えてございます。

まず 23 年度の 3 次補正でございますけれども、大きく柱は 2 つございまして、1 つはこの実践キャリア・アップのレベル認定を受けようとする方、あるいはそういった人材を活用しようとする方の観点からですけれども、コンピュータによりますシステムで管理をしているということが非常に重要になるのですが、そのためのシステムの仕様書をつくるような経費を 3 次補正で入れてございます。そして、このシステムについては 24 年度の予算で実際のシステム開発を 24 年度前半のうちにやるということとしております。

次に 2 つ目の柱でございまして、23 年度の 3 次補正で普及啓発を内閣府の方で材料をつくってまいりまして、これについて立ち上げに向けて普及啓発を進めてまいりたいと考えております。

24 年度になりましたら、これは後ほど御説明申し上げますけれども、介護とカーボンマネージャー、6 次産業化の 3 つの分野で、それぞれの 3 つの分野で 1 つずつ、このレベル認定の事業を担っていただきます実施団体を候補により選びまして、こちらに事務局を立ち上げていただくということとしております、予算的にはこうした実施機能、先ほど申し上げましたシステムの開発の費用の補助をしたいということで、総額 5 億 8,000 万円の予算を計上しているところでございます。10 月をめどといたしまして、いよいよレベル認定を開始する、そういうスケジュールを想定してございます。

資料 2 の裏側の紙をごらんいただきたいと思いますけれども、予算の補助につきまして、

先ほど 24 年度当初については 5 億 8,000 万円を計上していると申し上げましたけれども、これは予算の補助としましては、制度の立ち上げから当面 3 か年度を私どもは想定してございまして、その後は手数料収入等で回っていく、そういう体制を目指してやっていきたいと考えております。

補助金の額の内訳はそれぞれ 2 番目の○のところで書いてあるところでございます。

レベル認定の手数料につきましては、システム開発などの経費は手数料に跳ね返すのは適切ではないと思っておりますけれども、それ以外の直接レベル認定に関わるような経費については徴取をさせていただきたいということで、一定の規模を想定しまして、また特に今回の制度の立ち上げについては、基本方針の中でも実践キャリア・アップ戦略、復興に役立つ人材の育成というところに資するものだということについてもお示しをいただいているところでございますけれども、被災地にいらっしゃる方々から徴取をする金額と、それ以外の方々の金額については区別をいたしまして、被災地域の方についてはできるだけ低廉な価格を提供するというところで考えております。

また、当面の 3 か年度、予算を補助いたしますけれども、その後、本格的に手数料収入で回していくという段階にまいりましたときには、改めて手数料の水準についても再度設定をし直したいと考えてございます。

続きまして次のページの 23 年度の 3 次補正の予算を使いました普及啓発につきましては、概略説明をさせていただきたいと存じます。

○田中補佐 3 枚目の資料をおめくりいただけますでしょうか。23 年度の実践キャリア・アップ戦略の普及啓発につきまして、まずネーミングについてでございますが、国が国家戦略の 1 つとして進めている実践キャリア・アップ戦略ということがわかるように、国がガバナンスが効いた形で評価を行うことが明らかになるようなネーミングを検討していきたいと考えております。

ネーミングはキャリア段位制度の枕詞として使用することを想定しておりまして、以下の案 3 つを今のところ考えております。

1 つ目が戦略的プロフェッショナル検定、2 つ目が国家戦略・プロフェッショナル検定、3 つ目が成長分野プロフェッショナル検定でございます。この後の意見交換で御意見をいただければと思っております。

普及啓発の媒体に関しましては、分野共通のリーフレットの作成、3 分野別々のパンフレットの作成を考えております。

また、6 次産業化プロデューサーに関するアンケートを含めました普及啓発を行う予定でございます。3 分野それぞれにおきまして説明会の開催を検討しております。

また、内閣府ホームページに実践キャリア戦略のページを開設いたしました。こちらは内閣府のトップページから審議会、懇談会等というバナーをクリックしていただきますと、実践キャリア・アップ戦略というコーナーがございますので、御確認をいただければと思います。下に書いてございます URL から入ることができます。

内閣府におきまして上記のような普及啓発を準備しているところではございますが、今後、皆様方含めまして関係者の方々に業界紙ですとか雑誌での御紹介、ホームページのリンク、説明会の開催など御協力をお願いできればと考えております。よろしく願いいたします。

○山下参事官（産業・雇用担当） それでは、続きまして、資料3「レベル認定事業の実施体制（案）」につきまして概要を御説明申し上げます。

レベル認定につきましては、国のガバナンスの効いた形で実施機関がレベル認定委員会というものを置いて、このレベル認定委員会の下でレベルの最終的な判定という体制を検討していきます。

先ほど予算のところで補助金の話を申し上げましたけれども、この実施機関が3分野でそれぞれ1つずつ公募をいたしまして、これは民間の機関になると思いますけれども、その民間の機関に対して国が当面3か年にわたりまして補助をするという仕組みでございます。

国のガバナンスの効いた形ということについては、この補助金ということ以外に、あと数点ございまして、資料3の右側の緑の色の囲った枠のところでございますけれども、補助金の点が1点目。

2番目について、公募をしようと考えておりますけれども、この公募の要件についてはタスク・フォースで本日御紹介申し上げ、またワーキング・グループで議論していただくと考えております。

3番目でございますけれども、議題1のところで基準についてバージョンアップをするということにつきまして、神田審議官の方からメンテナンスをしていく、そのためにワーキング・グループを引き続き設置をしていくということをお伝え申し上げましたけれども、こうした形で常に時代のニーズを取り込んだフィードバックというのを可能にするというのがガバナンスの3点目でございます。

4番目でございますけれども、レベルの認定をする委員会、この委員の人選については国が承認するという形にいたしまして、ここでもガバナンスを確保したいと思っております。また、そうしたガバナンスの効いた形での事業について、先ほど普及啓発のところで御紹介申し上げましたけれども、ネーミングについてわかりやすい名前というものを検討してもらいたいと考えております。こうした形でレベル認定の実施体制というものを組んでいきたいと考えておるところでございます。

資料4でございますけれども、こうしたレベル認定を行います実施機関ですけれども、透明性・公平性というものを図る観点から公募してまいりたいと思っておりますが、そのための公募の要件ですが、表のページの1というところは必須の要件として、また裏のページが企画競争に付するという事項になってございますけれども、表の面の必須の要件というところは、幾つかポイント、公益性、事務処理体制、事業の継続性、中立性・公平性、専門的知見ということ掲げてございますが、この案で私どもが考えておりますのは、や

はり事業をきちんと継続的にやってほしい。そのためのしっかりとした体制、法人であるということを含めて体制を持っていただきたい。そして、こうした事業を支えるだけの求められる専門的知見というのを蓄えていく、そういったことを必須の要件として求めたいと考えております。

裏のページでございますけれども、これは具体的に公募するときの企画競争という観点でどういった事項を審査するかということでございますが、効率的・効果的な実施計画があるか。事業の実施体制が明確になっているか。国の補助金を預かるということもございまして、経理処理の体制がしっかりできているだろうか。専門的な知見・経験というものを有しているか。こういった点で競争に付しまして、適切な法人、場合によってはコンソーシアムということはあるかもしれませんけれども、そういった法人を実施機関として検討しまして、平成 24 年度からいよいよ制度の立ち上げというものをやってもらいたいと考えております。

説明は以上でございます。

○大久保主査 では、今の説明のところも含めて何か御意見、御質問があれば挙手をお願いしたいと思います。

○川本委員 4点ばかり御意見を申し上げたいと思います。

まず1点目でございますけれども、いわゆるカーボンと6次産業の方はこれからスタートして、中身が積み上がっていくような世界ですので、余り産業障壁みたいなものができてもいけないかなと思っておりますので、柔軟性を確保していく分野だろうと思っております。

一方で、介護は既に層が非常に厚い分野であります。というように、状況がかなり違うと思っておりますのでございます。したがって、ワーキング・グループごとに横並びにすることにこだわらずに、本格的にできるところから順次進めていくということが一番大事だと思っておりますのでございます。

2点目でございますけれども、実施機関については先ほどなたからか御意見があったかもしれませんが、現行のISOの認定団体等もあるので、こういうものを参考にして、これは認定ですので専門家が専門の業種団体等を選定することが好ましいのではないかと考えているところでございます。

逆に産業横断的な団体とか地域に特定したような団体等は余り適切ではないと考えているところでございますので、この実施団体の選定に当たりましては、この辺を留意されて検討されたいということが意見の2つ目でございます。

3点目でございますけれども、アセッサーの話、先ほど大久保主査の方からも話ございましたが、要は公平性があって能力が高いプロの方でなければいけないわけなので、各分野においてレベルが高い人が多数輩出されてくる状況の中で、その定義とか育成とか配置の在り方等について、時間をかけて十分議論した方が良く、今日のいろいろな方の御意見を聞きながら思った次第でございます。

したがって、当面は実施していくことのスピードが必要だと思っておりますので、例えば評

価値を受けたいという申請をする人の上司が成績を評価して推薦して、それを認定委員会の方である程度はこれを信用して判断すればよいのではないかと。不正だけはないようにすればいいわけですから、そういう形で進めてもいいのではないかなと思いました。

つまりアセッサーについては分野それぞれでかなり色も違いますので、じっくり時間をかけて中身を決め、そして育てていくということが非常に重要なのではないかと。一方で、スピードが大事ですから、余りアセッサーの位置づけ、配置にこだわらずとにかくスタートをしていく。歩きながらあと順次検討していくという姿勢が大事なのかというのが3つ目の意見でございます。

先ほどどういう名称がいいかというのが付いておりましたけれども、案が1～3までございましたが、やはり国家戦略の1つとして進めているという感じが出るのは案2の国家戦略・プロフェッショナル検定がいいかなという気がいたしました。案1の戦略的というところが戦略しているのかわかりにくいですし、案3の成長分野と言っても少しぶれるような感じがするので、案2がいいかなと思った次第でございます。

以上でございます。

○大久保主査 御意見としていろいろいただいたと思います。

ほかに何か御意見、御質問。

では、小川委員、お願いします。

○小川委員 もともとシステム屋ですので、システムの観点からお伺いしたいと思います。24年度の予算が5億8,000万円で、各分野に大体3分割されているようにお見受けしますが、システム開発の場合、共通にした方がいいかと思えます。これから新しい分野が出てきたときに、1億、2億弱のお金をどう扱うかというのがいろいろとあると思うのですが、そこで新たなシステム開発するというのではなくて、ベースにシステム開発をしておき、その上に乗せられるというような形でのデザインをしていかないと将来的にもたないのではないかと思います。1億9,000万何がしかに3分割するのではなくて共通費用として持っておいて、その共通の上に乗せるという費用でできるだけ要件は決めてやっていくことが必要かなと思います。また共通の費用で共通のプロモーションをするとかをしていかないと、将来的な拡張を考えるとかなり難しいのではないかなと思います。

先ほどからのアセッサーの件なのですけれども、大久保主査もおっしゃっていますし、今も御意見があったと思うのですが、アセッサーをしてもらう方を育成するのは、皆さんにやってもらわないといけないのですがポイント制というポイントのような形でレベル5の方がレベル4のアセスをした、1人というか何人というポイントで次のレベル6に上がれるような1つの要件にしていけば、アセッサーの方も多分謝金みたいなものは払うかもしれませんが、気持ちよく、皆さんにやってもらえるというような形で増やしていけばスキルも蓄積されていくということです。6次産業の方はどちらかといえばポイント制にされていますので、介護の方もカーボンの方もアセッサーを増やすためには、そういうインセンティブみたいなことを考える必要があるのではないかなと思いました。

以上です。

○大久保主査 ちなみに今1つ目に言っていたシステムについては、そういう方向なのでちょっと御説明をお願いします。

○山下参事官（産業・雇用担当） システムにつきましては、まさに専門家としての御意見をいただいておりますが、そのとおりやろうとしておりまして、まず23年度で仕様書をつくりまして、24年度に3つの団体を公募しますけれども、そこから一定の金額を拠出をそれぞれしていただきまして、併せまして基幹的なシステムをつくり、その基幹的なシステムをそれぞれの分野に戻すように変えていくという仕組みを取るものですから、これによって予算的にも私ども試算をしますと約半分のコストでできますし、また拡張性もできるということで、いただいている意見の方向で私どもは取り進めておるところでございます。

○大久保主査 2点目のアセッサーのポイント制についても参考にさせていただいて検討させていただきます。

ほかにいかがでしょうか。

では、伊藤委員、藤村委員、山本委員の順番でお願いします。

○伊藤委員 伊藤です。ありがとうございます。

全体の普及を推進するに当たって、私が教育をして雇用するという今回のようなスキームを「若年自立・挑戦プラン」を以前実証させていただいたときに重要と考えたのが、実際に教育をする側の方の教育機関への普及啓発という話、雇用する側への普及啓発の話です。この両方をしっかり広げていかないと自立ということはなかなか難しいだろうと思っています。実際に教育プログラムを開発するという点に関してはこれだけ詳細にできてきて、それぞれの分野のプロがしっかりつくってきたプログラムなので、「わかる」も「できる」もこれでいいのだろうと思いますけれども、実際に雇用する側においてこれでしっかりいいのだろうかと思っています。

雇用する側の普及啓発ということをきっちり進めていかないと、最終的に実際に先ほど古川大臣の方からありましたけれども、雇用創出効果という観点におきましては、そちらの数値が一番強く効いてくるであろうと思われまます。実際に資料2の後ろ側にあります予算補助につきましても、これだけの予算で自立的に回せるということがございますけれども、これは実際に教育をする側の人からもらうお金という観点だけでの試算なのではないかなと考えますが、実際に雇用する場合には雇用する側からもお金をいただくことができるモデルになるかと思っています。そのような観点から、雇用創出のことまでも含めた普及政策を考えていく必要があるのではないかと考えております。

今のところが1つ目のポイントです。教育と雇用と両方の機関への普及政策。

2つ目で、各分野に関しましては、それぞれ介護ですと国の制度に基づく雇用のお金。一方で、カーボン、6次産業に関しましても、やや成長分野なので、それこそ各省庁様の人材育成に関する、もしくはプロフェッショナル雇用に関する予算もいろいろとあろうか

と思います。そこで、これまでジョブ・カードから求職者支援法に関する連携というお話がございましたけれども、それ以上にここにいらっしゃる各省庁の皆様の方々の分野における人材育成の政策との連携が大いに求められるのではないかと思います。

内容に関しましては、勿論、当然ここに書いてある内容とどういうふうに折り合いがつくのかということかと思いますが、そこが折り合っていないとなかなか雇用創出効果に実際に数字的につながっていくことは難しいのではないかと考えます。

以上、2点を踏まえ、ここ3年間で自立的なビジネスモデルに立ち上がっていくために当たっても、毎年度どのような自立的なモデルに向かっていけるのかというのを検証していくのはこのタスク・フォースにおいて大事な観点ではないかなと考えております。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。

では、お三方の御質問を伺ってから回答させていただきたいと思います。

○藤村委員 質問と意見になるかもしれませんが、実際の実施機関のことなのですが、実施機関というのはもし一機関であれば少し大変なのかなと思っています。それは、今の実証事業3グループを見ましても、専門性が非常に高いものですから、ある実証事業に参画されている事業者の方で極めて専門性の強い部分は一部再委託をされている実態があります。カーボンの場合もたくさんの事業者の方が参画されていますし、一機関ではなかなか難しい。そして、また予算が3年で切れますと、そのまま継続していこうと思ったのだけれども、途中で解散せざるを得ないということも考えられる。それは受検者の数が最初のころは少ないから、それだけの収入がないわけですね。そのために予算が継続して確保できないので、3年経ったときには解散せざるを得ないことも想定されますので、この資料4にありました公益性の(P)になっていましたけれども、複数の公益的な活動を行う法人の協議会は非常にいいことだと思いますので、こういう複数で公募に参加するというのは実際的な話ではないかと思っています。

ネーミングですが、先ほど川本委員がおっしゃったように、私も国家戦略の方がぴったりするなと思ひまして、「国家」と「戦略」の間に、できたらわかりやすい「人材」を入れるとかをされたネーミングがいいのかなと思っています。

以上です。

○山本委員 意見と質問が3点ございます。

まずレベル認定手数料について、現在、レベル1～4まで認定手数料が同額になっているのですが、運営体制上問題はないのか。通常、レベルが上がれば評価、審査が高度になって手数料も高くなるのではないのでしょうか。したがって、今回提示の金額はレベル4の認定手数料として、レベル1まで段階的に金額を下げることも考えられるのではないのでしょうか。

また、ネーミングについてですが、どのネーミングがいいという意見ではないのですが、「わかる」の部分について既存の検定試験で代替する仕組みも導入するので、何とか検定

という表記をすると混乱を招くのではないかなということを意見として申し上げます。

最後にレベル認定委員会について、委員の選任については、国が承認と書いてありますが、これはどのような基準、要件等を念頭に置いているのか。その場合、基準とか要件は専門タスク・フォースで議論されるのでしょうか。質問です。

以上3点です。

○大久保主査 いいですか。

○内閣府大臣官房審議官 今いただいた御質問等について、お答えできる範囲でお答えさせていただきます。

普及啓発については、教育と雇用と両方の面が必要だというようなお話については、もともと基本方針の中でも教育機関、産業界も入っていただいて普及啓発を図っていきましようということは基本的にコンセンサスになっていると思いますので、普及啓発の体制その他についてはまたよく相談をさせていただければと思っております。

藤村委員からいただいた御意見については、まさにおっしゃられるような御意見がコンセンサスを得られればそういったことも検討していきたいと考えております。

手数料の話でございますけれども、これは基本的に先ほども申し上げたようなシステム開発ですとかアセッサーの養成とか、そういう言ってみればベースとなる部分については当面は立ち上げ経費ということで補助の中である程度見させていただくということですが、基本的に個人の方の審査に係るような経費等については御負担をいただくというような考え方でつくっております。レベルによって値段を変えた方がいいのではないかという御意見かと思いますが、今の考え方は単純に割戻しをしてどれぐらいになるのかということによって値段を変えらるようになっておりませんけれども、その必要性が非常に高いということであればそういったことも検討する必要があるかとは思いますが、今の考え方は単純に割り戻したものになっているということでございます。

認定委員会の要件等については、まさにどのような形で認定するのかということについてはこの場で御議論いただくということによろしいと思っておりますし、ワーキングの方の御意見等もまたフィードバックさせていただいて具体的にどうするのかということについて御議論いただければと思っております。

○大久保主査 あと私の方から1つ補足。伊藤委員の方から御指摘のあった雇用戦略とどうつなげていくかというところであります。

非常に重要なポイントだと思っております。今日、岡委員は御欠席でございますけれども、実際の派遣、あっせんをする団体は今年、全関連団体が1つに合同して協議会を立ち上げるといような予定になっているようでありますが、そういう形の場合ができれば、このキャリア段位制度を取り込んで就職の場で使っていただけるように御協力をお願いしようと思っております。

また、教育機関の方も文部科学省さんからも後ほど御説明なさるかと思っておりますけれども、

大学だけではなく専門学校等を含んだコンソーシアムをつくって、そういう場がこの成長分野の人材育成を連携して行われるようにという事業もおやりになっておりますし、山本委員いらっしゃるけれども、具体的に専門学校は出口のところまでしっかりと体系をつくっておやりになっていると思いますので、そこは専門学校にもいろんな形で御参加いただくということも1つの要件ですし、また特に介護などは既にたくさん人がいらっしゃいますし、具体的な求人ニーズとかたくさんある分野でありますので、これは厚生労働省の方でやっておられる求職者支援法も含めてさまざまな能開行政とも連携を図っていたり、先ほどあったジョブ・カード制度についてキャリア段位専用組織をつくっていただくということで就職につなげていく。その辺りをしっかり取り組んでやっていきたいと思っています。

ほかに何か御意見、御質問ございますか。これは前半のところを含めて全体で結構でございます。

青山委員、どうぞ。

○青山委員 ありがとうございます。

質問というか今までの御説明を聞いて大体概略は承知させていただきましたが、タスク・フォースの役割というのがこれからどのような役割を担うのかというようなことがもう一つわからないなという感じが1つ。

と申しますのは、レベル認定基準の実施体制の案で国のガバナンスの中でいろいろ書いておりますけれども、基本的に国のガバナンスを決めるときにこのタスク・フォースの役割というのはどこまで関与するのだと、どこまで責任を負うのだということがよく見えません。そういうところはどのようにするのか。新しい成長分野を決めていくというミッションはあるということは承知しておりますけれども、単に決めていくのか、それとも決めてある程度大卒のいろんな事柄について最終的にそのタスク・フォースで承認していくというようなミッションまで負うのか、その辺をもう少しクリアーにしていいただければと思います。

先ほど座長がおっしゃった評価に加えて、この目的は人材育成だというようなことをおっしゃっておられて、まさしくそのとおりだと思っております。そうしますと、確かにワーキング・グループというのは専門家の集団でいろんな作業をしていただいている、これは重要なものでございますけれども、恐らくこのタスク・フォースというのは、もう一步、上の段から大所高所の意見を各分野の方々から求められるのではないかなというイメージを持っておるのですが、その辺をお聞かせいただければと思っております。

もう一つ、雇用の面でございますけれども、この教育と雇用の話が出ておりますが、この雇用について私どもがお手伝いさせていただいているジョブ・カードがございまして、このジョブ・カードのリンクを具体的にどのようにお考えになっていくのか、よくわからないところがございまして、するのであれば議論させていただいてもよろしいですし、何か御提案があればこれら御提案として提示していただくというようなことがあると非常に

議論がしやすいのではないかなと思っています。

このジョブ・カードの私どものお手伝い、実は有期でやっておりますので、恐らくもうすぐ終わるのではないかなと思っています。もうすぐというのはすぐ終わるわけではありませんけれども、実は5年も10年もお手伝いするような事業と承っておりますので、そういうようなジョブ・カードの先行きのお話と、このお話がどのようにリンクしていくのか、そういう整理もお聞かせいただければありがたいと思います。

言いたいことだけ言って中座させていただきましても、申し訳ございません。よろしくお願いたします。

○大久保主査 何かございますか。

○内閣府大臣官房審議官 タスク・フォースの関与ということでもありますけれども、まさにおっしゃられたとおり、ワーキング・グループはそれぞれの分野の基本的に専門家の方々が中心になっておられますので、制度の骨格を昨年5月に基本方針としておとりまとめいただいたわけでもありますけれども、今後の運営体制などについては先ほどシステムの御指摘がございましたが、共通の分野、考え方などについて同じ制度として整合性を図っていくべき部分というのがあると考えておりますので、そういった制度骨格についてはこの場で御議論いただく。各分野固有の細かい基準ですとかプログラムはともかくといたしまして、制度骨格に関わるような部分についてはこの場で御議論いただくということではないかと考えてございます。

ジョブ・カードについては厚労省からも桑田審議官が来られているので桑田審議官からお答えいただいてもよろしいかと思いますが、具体的には向こうの計画の中でも実際にこれと連携を図って普及啓発を図っていくと、ジョブ・カードの方もこれとリンケージをして普及を図っていくということでもありますので、具体的な基準が決まったらそれを具体的にジョブ・カードにどのように落とし活用していくのかという部分での検討というものも併せてしていく必要があるのではないかと考えております。

補足がありましたら、どうぞ。

○厚生労働省大臣官房審議官 では、ジョブ・カードに関して御指摘がございましたので、1つはジョブ・カードについて、当初、何年か前に最初に立ち上がったときには、ジョブ・カードの全国の推進計画が5年間の計画という期間がございましたので、あるいはそれを意識されて今御懸念されているのかもわかりませんが、実は去年の春、新しい計画に差し替わりまして、それには例えば何年計画だとか、別にいつまでで終わりだとかは記載されてございませんので、私どもといたしましては、新しい計画をしっかりとやっていきたいと思っておりますし、そういった意味で私どもの気持ちとしては今後とも続けてまいりたいと思っているということと、ジョブ・カードとのリンケージの話、これは1つのイメージにすぎないのですけれども、今後、御検討いただければいいと思うのですが、例えばキャリア段位の認定の組み方として、一気に全部クリアしてこの段位ということではなくて、前からユニット型というか、そういった御議論がなされていまして、したがって、ジ

ジョブ・カードの記載欄にもまだキャリア段位のこの段には至っていないけれども、ただしこの段位のうちのユニットのここだけはクリアーしているとか、そういったことを記載していくことによってきちっと積み上がっていくようなこともイメージとしてあると思っておりますけれども、いずれにしてもそういったことも含めて基準ができてユニットができる、その過程においてジョブ・カードにうまく落とし込んでいくようなことを是非お知恵を拝借したいと思っております。

以上です。

○大久保主査　そういうことで、1つ私の方からも両方について少し補足させていただくと、ジョブ・カードに関しては、途中段階も勿論当然ありますでしょうし、最終的にレベル認定を受けた段階、例えばレベル3という認定を受けたといっても、カーボンマネージャーレベル3というだけでは伝わりきらないところもありますので、実際にはそれを認定するまでに審査をしているわけですから、その審査項目に基づいて使っている最終的な審査の表とかがありますね。ああいうものをジョブ・カードの中の組織とうまく連動させて、見た人が何ができるのかわかるようにしていくということが基本的な考え方だと思っております、これは厚生労働省ともいろいろ議論しているところであります。

タスク・フォースの役割のお話がありましたけれども、一番は、全体は今、新成長戦略から日本再生戦略へという形に戦略全体の設計が描かれていますけれども、単独で独立している事業というよりは、ほかの事業とも関連しながら進んでいく事業でありまして、全体の中での位置づけとか、全体のフレームとか、御指摘がありましたように、場合によっては第2次分野についての議論であるとか、フレームの骨格に当たる、今出ましたユニット制、更新制度、e-Learning システム等々との全体骨格については引き続きこのタスク・フォースの場で御議論いただいてチェック等をしていきたいと考えております。

では、どうぞ。

○今野委員　まずネーミングについてなのですけれども、今後の拡張性はどうか考えているのかなと思っております、つまり、例えば成長分野とか、現在の政府の国家戦略とかそういうものがあるので前に形容詞が付いているわけですが、そうではなくて、将来的にはもう少し広い分野に拡張していきたいのだということであると、前の形容詞はない方がいいですね。ですから、その辺の将来の拡張性を考えたときにどうなるかという観点も必要かなと。拡張するつもりはないというのだったらそれでいいのですけれども、そこは少し考えていただいて名称を考えていただくということが第1点です。

ついでに、そうしないと、これは成功すればするほど拡張したときに名前を変えなければいけなくなってしまうのです。

もう一つは、予算というかお金の件なのですけれども、実施機関ですか。先ほどありましたように、3年間のトライアルというか、スタートアップ期に対して予算的な支援をします。しかもそれは投資的経費というか、固定費的な経費について支援するというわけです。そのときにその中にレベル認定委員会のオペレーション費用も入っているわけです。

ね。レベル認定委員会は見てみると、投資的経費というか、オペレーションの経費ですね。そうすると、3年後のことです。3年後、システムは使えますね。でも、レベル認定委員会のオペレーションの費用は、新たに今度は政府の支援のお金がなくなるので、そうなる受検料はどのぐらいになってしまうのだろうかというのが1つ。

余りにも受検料が大きくなってペイしなかったら実施機関は3年後はやめていいのですねということ。つまり、もしそうではなくて、やはり継続性を問われるとすると、この実施機関はもうまくいかないときには赤字は耐えろということなので、その辺は明確にしておいた方がいいかなと思いました。

更に極端に言うと、3年間のうちでやめることも可能ですか。つまり、受ける機関はそこをすごく気にするはずなのです。ですから、その辺はどういうふうに考えていらっしゃるのか。

2点ほどお伺いします。

○大久保主査 2点目の問題をどうぞ。

○内閣府大臣官房審議官 おっしゃっておられた2点目の部分の認定委員会の委員経費等については、まさに個々個人について審査をするということでありますので、先ほど言ったベーシックなシステムの開発ですとかアセッサーの講習といった共通経費的な部分ではないということで基本的に手数料の中に入れております。

途中でやめてもいいのかということでありますけれども、先ほども説明の中で申し上げましたが、財務省との予算折衝の中で一応考え方としては手数料で自立していくということが基本でしょうと。基本的に国家資格等でまるまる国庫補助で出し続けるというのはないでしょうと。特に外部市場で通用する能力を認定するというのであれば、御本人にも認定のメリットなりが外部市場で通用する能力を認定してもらうということであると御本人にも一定の受益はあるので、御本人にも個々人に係る部分の経費は負担していただくのが原則という考え方ということでございますけれども、選ぶに当たっては、先ほど審査の資料4で申し上げましたけれども、当然事業の継続性とか、体制とか、そういうことは審査をさせていただくということでありますので、営利で少しでも損したらやめてしまうというような一般的な営利企業等では難しいのではないかと。ただ、損をしてやってくれというつもりはありませんので、それは手数料の設定の仕方の問題だと思っています。

先ほど申し上げたように、手数料についてはこれで決めきって今後一切変えないということをお願いしているわけではなくて、3年経ったところで実際に恒久的な体制を築く段階で更に精査してどのような手数料が妥当かということを検討して設定していきたいということを考えています。おっしゃられるように手数料が高いということと普及と若干二律背反的な側面があることも我々も十分承知しておりますので、その段階での普及状況等を見ながら、現実的に継続していくためにはどのような手数料設定にしたらいかがということをおの場でもまた御紹介しながら御議論いただければと考えてございます。

途中でやめてしまうということをおの頭に置いているということではなくて、是非継続す

るためにはどのようにしたらよいかという観点から検討していきたいと考えております。

○大久保主査 1点目のところの御質問にお答えします。これは御意見だと思いますが、拡張性のところの問題ですけれども、基本的に新しい分野を決めるときは、国として一定の打ち出した成長性の非常に高い分野、新規成長性の高い分野について拡張する必要があるれば拡張していくということだろうと思います。

そういう意味では成長分野なのですか、その成長分野として新たに取組んだ分野が20年も30年も成長分野かどうかはよくわかりませんので、そういうところが成長分野と名前を付けたときについてはちょっと引っかかるかなと思ながら1つにはしております。ただ、国として戦略に基づいて成長分野だと思ったところだからこれについて着手をするということについては今後も動かさないと考えています。

○今野委員 後者の点ですけれども、今はそう思っていますけれども、これが資産になって更に広がっていくから少し方針を変えようみたいなことがあり得るといいですね。つまり、今は非常にスペシフィックというか、特定の成長分野だけでこういうものをつくっていますけれども、考えてみたら伝統的な分野で重要な分野はいっぱいあるわけですね。だから、そういうところにも広がっていくというふうなことになるときに、余り引っかからないような名前になっていったらいいかなというのが私の意見です。ですから、意見です。

○大久保主査 ほかに何か御質問、御意見はありますか。

○伊藤委員 まさに今、今野先生からもう一回あったのですが、私も持続性という観点は極めて大事だと思っていて、国の事業で補助期間の間にはやっているけれども、それ以降に関してどうなっているかについてフォローしてもなかなか難しい状況というのはあるのではないかと考えています。

実際に私が関わった経産省、文科省、厚労省の「若年自立・挑戦プラン」でやったときに関しましても、私は3年間3省庁さんと連携してやりまして、その後、実際に慶応大学として民間企業28社と一緒にビジネスモデル研究会というのをやってまいりました。そう考えたときに、実際になかなか自立して走らせていくことの難しさというのをしみじみ痛感しております。資産はあったとしても、オペレーティングのためのコストなのか、何のコストなのかということをいろいろと御議論いただいてきたところですが、タスク・フォースの中ではやや詳細なことになっていってしまうことかなとは思っています。是非、教育・雇用機関への普及広報の意味のマーケティングという話と、教育・雇用機関からのニーズを吸い上げるプロセスというマーケティングの意味、この2つの意味でのマーケティングを含めたビジネスモデルをどこかで考えていく必要があるのではないかと考えております。

実際に拡張していくに当たっても、今野先生のおっしゃったとおり、手堅い分野の方が実際にビジネスモデルとしては成立しやすいという面もあるかと思しますので、是非そういうマーケティングを含めた持続的なモデルを考えられる組織なりチームなりというの

をこの3年間の中で育てていかないとなかなか難しいのではないかなと思います。実際に私が3年間「若年自立・挑戦プラン」をやったときにも、下の28企業からいろんなデータを吸い上げさせていただいて実際に検証してまいりました。産業界では当然そのような持続的なモデルを考えてきていると思いますので、補助期間中もそういったところを考慮していければと思います。

そう考えますと、資料4の公募の中でも、「事務処理体制」とか「事業の継続性」と書いてございますけれども、NPO、一般社団等々が担っていただくに当たっても、財務状況というのがきっちり見えて評価させていただかないとなかなか難しいのではないかなと思います。

特に公益性のことを考えますと、NPOのうち何割がとなかなか持続が難しいという実態は内閣府さんの方でもよく把握されていらっしゃると思いますので、それを踏まえまして、こういった「財務状況」を「公益性」とのバランスの中で考えるべきではないかという点はNPO等々をよくわかっている内閣府さんとしても御検討いただけるのではないかなと思っています。

2点で、資料4に関して財務状況等の補足を入れていただきたい。もう一点は、マーケティングモデルを考えていくチームをタスクフォース以外も含めてどこかで考えていただくと持続性も考えられるのではないかなと思います。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。御意見として検討させていただきたいと思えます。

では、今日、関係省庁の方々にも御出席をいただいておりますので、それぞれ御意見をいただきたいと思えます。厚生労働省から順番に向こうにということですのでよろしいでしょうか。

○厚生労働省大臣官房審議官 厚生労働省でございます。

私どもといたしましても、特に例えば介護人材につきましては具体的に実証事業等の実施についていろいろと内閣府さんに協力させていただいているところでございますけれども、いずれにしても私どもは労働行政という立場からいたしますと、このキャリア・アップ戦略、外部労働市場を通じたキャリア・アップを支える、そのための制度インフラとして社会からきちっと認知されて機能していくといったことがとても重要ではないかと考えております。

そのためには、やはり昨年の春、基本方針で示していただいた、いわゆる業種横断的な枠組み、その中で特に骨格的な部分については横串を通すという観点から、それは意識しながら構築をやっていくことが重要ではないかなという気はしております。

そういったことも頭に入れながら、今後の事業展開がなされるように、このタスク・フォースでありますとか、それぞれのワーキング・グループなどにおいて御議論、御検討をしていただければありがたいなと思っておりますし、そうした上で実効性を持った制度設

計ができるよう、私どもとしてもきちっと協力していきたい。先ほどからも例えば求職者支援制度だとか、ジョブ・カードとの連携のお話でしたが、そういったことも当然含めまして御協力させていただきたいと思っております。

先ほど来、話に出ておりますガイドラインでございますけれども、キャリア段位制度においても人材の育成プログラムといったものがとても重要な構成要素だと考えております。そうすると、やはり民間の職業訓練サービスを実施する機関の方々の御尽力というのがとても重要な要素となってくると思うのですけれども、そういったことに関しまして、先ほど御紹介いただきましたが、昨年の暮れ、12月でございますけれども、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン、これは関係者の方々にお集まりいただきまして議論を重ねていただいた結果、それを踏まえて厚生労働省として正式に通知してまとめたものでございますけれども、これはちょうど ISO29990 が平成 22 年の秋に発行したといたことを踏まえまして、ISO29990 で盛り込まれている内容を踏まえつつ、職業訓練という観点から具体的に落とし込むといった形をつくっております。

したがって、それは ISO29990 の認証を取得しようとしている機関にも当然活用されまされども、それ以外にも職業訓練、サービスの質の向上をしたいといったプロバイダーさんとか、求職者支援制度に基づく求職者支援訓練、これはやりたいといった意欲のある企業にも是非活用できるような内容になっておりますので、今回の人材育成プログラムの質保証の仕組みを検討していただく際にも大いに活用いただければありがたいと思っておりますので、御紹介させていただきました。

以上でございます。

○大久保主査 経済産業省さん、どうぞ。

○経済産業省産業人材政策室 産業人材政策室でございます。

このキャリア段位制度というのは非常に重要な施策だろうと考えております。今も厚労省さんからお話でしたが、やはり外部労働市場を通じて労働移動というのを進めていくということで、これも従来から言われておりますとおり、産業構造が変化をし、そしてまたグローバル経済の中でさまざまな新しいところに労働力を移動していくということの中で非常に重要なことだと考えておまして、経済産業省といたしましても、引き続き協力をさせていただきたいと考えております。

今回の実証事業ですけれども、今、厚労省さんからもお話がありましたが、あるいは今日いろいろと御指摘いただいておりますけれども、使われる制度になっていくということ非常に期待したいと思っております。

同時に今も伊藤先生からも御指摘がありましたが、継続して広がっていくような仕組みにしていくということを考えますと、これは短期というよりは中長期の話になるかもしれませんが、こういったことをサポートしていく、きめ細かい実施の主体、一言で言ってしまうと人材サービス業みたいなものになるかとは思いますが、これは使われる企業の方々あるいは今日は教育機関という御指摘もありましたが、そういったことも含めた、今

もあると思いますけれども、人材ビジネスといったものをどう考えていくかということにもつながるかと思っております。

そういった点も含めまして、経済産業省として協力をしてまいりたいと思っておりますので、引き続き先生からのいろいろな御指導をいただければと思います。

以上でございます。

○大久保主査 農林水産省、お願いいたします。

○農林水産省食料産業局 農林水産省の食料産業局でございます。

私どもの関係するテーマとしまして、食の6次産業化を御検討いただいているわけですが、6次産業化につきましては、当省といたしましても、農林水産業の今後の発展あるいは農山漁村の活性化という面からしても重要な政策分野だろうと考えているところでございます。

私ども、6次産業化という言葉で推進しているのはここ近年なわけでございますけれども、その推進の中でそういった取組みを御希望されている農林漁業者等の方々に対して、プランナーというような形で、あるいはボランタリー・プランナーというような方も御用意しておるのでございますが、そういうような形で農林漁業者に対する支援を行うというような施策も行っているところでございます。

今回のいろんなキャリア段位などにつきましても、そういった私どもの事業の進め方との連携も十分考えていきたいと考えておりますし、引き続きワーキング・グループ等にも御参加させていただきながら御協力させていただきたいと考えておるところでございます。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

○大久保主査 ありがとうございます。

では、環境省、お願いいたします。

○環境省地球温暖化対策課 環境省の地球温暖化対策課でございますけれども、今後、低炭素社会をつくるに当たりまして、産業部門であるとか業務部門で内部から正しい方向に導いていただける方の育成は非常に大事だと思っておりますが、昨年暮れの COP17 の結果は皆さんも御承知おきだと思いますが、いろいろ今後とも制度や枠組みなどの変化の在る分野でありますので、私どももいろんな面で引き続き協力させていただきたいと考えております。

よろしく申し上げます。

○大久保主査 ありがとうございます。

今、これで一通り御意見をいただきまして、本日用意しておりましたタスク・フォースの議論についてはほぼこれで終了ということでございます。ありがとうございます。

先ほど終わりの方に少し申し上げたとおり、まだ全体の骨格フレームのところでも更新制度も含めて幾つか決めなければいけないこと、また中核となっただく実施機関の問題についても更に先ほどの幾つか御質問いただいたことも含めて詰めていくところもございまして、再度またフレームに関する残った議案の審議をお願いしたいと思っております。

その次回の日程については改めて事務方の方から御連絡いたしますので、よろしくお願
いいたします。

それでは、以上をもちまして「実践キャリア・アップ戦略 専門タスク・フォース」の
第6回会合を終了させていただきます。

皆さん、本当にありがとうございました。