

実践キャリア・アップ戦略
専門タスクフォース
第7回会合議事録

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7回会合
議事次第

日 時：平成 24 年 8 月 2 日（木） 13:00～14:30

場 所：合同庁舎 4 号館 12 階 1208 会議室

1. 開 会

2. 議 事

- (1) 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
- (2) 各ワーキング・グループ（WG）における検討状況について
- (3) その他

3. 閉 会

○大久保主査 それでは、お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 専門タスクフォース」の第7回会合を開催させていただきます。本日は、皆様お忙しい中、御参集をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日の欠席者は、今野委員、樋口委員、青山委員、大越委員、岡委員、佐藤委員の6名になっております。欠席される委員の方々には、事前に資料を送付しておりまして、別途御意見があれば、事務局に提出いただくことになっております。

前回のタスクフォースからしばらく時間が空きましたけれども、委員の変更がありましたので御紹介をしたいと思います。

本年4月から、高齢・障害・求職者雇用支援機構から出ていただく委員が藤村委員から後藤委員に変わっておりますので、一言お願いいたします。

○後藤委員 後藤でございます。

藤村の後を継ぎましてやらさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

○大久保主査 それでは、早速でありますけれども、議事に移りたいと思います。

まず初めに、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きまして、お手元に配付をしてございます資料1～3に基づき、事務局より御説明をいたします。

○高橋参事官（産業・雇用担当） 産業・雇用担当の高橋参事官でございます。お手元の資料に沿いまして、御説明させていただきます。

まず、クリップを取っていただくと、中ほどに参考資料1が1枚紙で入っておりますので、それをごらんいただければと思います。

もういろいろと御存じでいらっしゃるかもしれませんが、実は先々月の11日に行政事業レビュー「公開プロセス」というものがございまして、内閣府から幾つか事業がこの行政事業レビューに関わったのですが、その中で1つ、実践キャリア・アップ戦略の推進がこのレビューに関わるという状況になってしまいました。その場では、大久保主査に意義を御説明いただいたのでございますが、なかなか厳しい御意見を言われる方もおられまして、結果としては、そこでは多数決ということなものですから、廃止という評決結果になってしまっております。

ただ、実際に我々がその後、この事業を進めていく上でのベースとなるしなければいけないのは、その下の「とりまとめコメント」というところでございます。その場でのいわゆる有識者委員の評決結果は「廃止」ではあるけれども、その場におられた副大臣がこのようなとりまとめコメントをまとめておられて、いろいろと皆様にも事前より、制度について御審議をいただいてきて、やっとなんかというところでもありますので、廃止ということではなく、ただ、その場での議論で、そこにもありますように、既存の資格制度との関係の明確化というところは十分ではないのではないかということとか、事業効果等についての見通しが十分できていないのではないかということが意見として出たものですから、そう

いったところについて抜本的に再検討を行った上できちんとやっていくという方向性が示されており、

本日お集まりをいただきました趣旨の最大のところは、こちらのとりまとめコメントを踏まえて、我々としては抜本的な再検討を行わなければいけない状況になっておりまして、その方向性について事務局の方で考えてみたものについて、改めて御意見を頂戴したいというところでございます。

行きつ戻りつ恐縮ですけれども、資料1をごらんいただけたらと思います。こちらに基本方針（案）ということで用意させていただきました。参考資料1の2枚目にポンチ絵もございまして、こちらと同じような中身でございますので、両方並行的にごらんいただければと思います。

資料1の最初のパラグラフのところは、今、申し上げたことの繰り返しでございます。

まず、1つ指摘された既存の資格制度との関係の整理ということでは、このキャリア段位制度は、皆様に今までも御議論をいただいてきましたように、成長分野への労働移動を促すものなのだというのがこの議論の出発点でございます。今までは、一部一部についてのその職業分野の知識を測るような資格制度みたいなものは勿論あるわけですが、その全体像、それも単に知っているということのみならず、実際にできるというスキルの面まで踏まえての評価軸というのは、既存のところでは基本的にはなかったという理解でございますので、そういった成長分野の事業分野全体についての評価の言わば物差し、キャリアパスを見える化することによって、当該分野への労働移動を促していくんだと。それは従来の一部一部についての資格制度等で代替できるものではないのだということが、この議論の出発点であったかと思えます。

この前提を踏まえまして、ただ、それだと単に総論でございますので、それぞれの分野ごとに介護なら介護、カーボンならカーボン、6次産業化なら6次産業化と、それぞれ粗密濃淡はございますけれども、既存の資格制度というものがございまして、そういったものが果たしてこの新しいキャリア段位の中で求められるものをどれぐらい包含しているのかと。包含しているものについては、新しく資格を取ろうという方に二度手間をかけさせるというのは余り適当ではありませんので、もしも代替できる部分があるのであれば、既存の資格を有している人であれば、思い切って例えば特定分野のレベル幾つについては、「わかる」のところはもう習得しているものとみなすとか、そういうことを個別の分野ごとにきちんと改めて議論をしていこうと。今までいろいろなワーキング・グループで類似の議論をしてきていただいていると思えますけれども、改めて、少しそこを網羅的にやろうということございまして、関係の明確化とそれぞれの資格を持っている人がキャリア段位を申請してきたときにどう取り扱うのか。例えば受講カリキュラムが普通であれば30時間必要なところを、10時間免除というようなことにするのか、あるいは全く受けなくていいとするのかとか、そういうところまで踏み込んだ整理を速やかにしていこうということが1つ目の既存の資格制度の関係の整理というところでございます。

2 ページ、レベル認定者数の目標でございます。

こちら資格の効果等がはっきりしないということを随分指摘されたものですから、そこにつきましては、まず当座、平成 26 年度までの立ち上げ期間において、どの程度の申請者及び認定者が見込まれるのか。これはマクロの推計から足らざる部分を埋めるということでありまして、あるいは先ほど申し上げた既存資格をこれぐらいの人たちが受けていると。そうすると、そのうちの一部の人がこちらに来るとなると、これぐらいの人が見込まれるのではないかというような、いろいろな推計の仕方があろうと思いますけれども、こういったところについて、関係省庁と協議の上、きちんとした数字をお示しさせていただきたいと思っております。

更に言えば、平成 27 年度以降は安定的な運用をしてもらうということで、基本的に自立化ということをお願いしておりますので、27 年度以降は定常走行というか、巡航速度になったときにはどのような姿になっているのかということについても、併せてきちんとお示しをさせていただきたいと思っております。

以上「1. 既存の資格制度との関係の整理」「2. レベル認定者数の目標」の 2 点につきましては、先ほど申し上げました公開プロセスの中で明示的にちゃんと検討しろということで、言わば私どもが持っている宿題ということで明らかになっている部分でございます。ここについていろいろと御議論をいただいて、実際には、それぞれの個別のところについては、3 分野のワーキング・グループにお諮りをして決めていきたいと思っておりますが、大枠については、本日ここで御議論を頂戴できればと思っております。

併せて、資料 2 をごらんいただきたいと思います。

資料 2 は、今、申し上げました従来の資格制度とキャリア段位制度というものがどう違うかというところの表でございます。実際には、これを個別の分野ごとに落とし込んでいくという作業が今後必要になるわけですが、総論で申し上げますと、先ほど申し上げたことと重複をしてしまいますけれども、今ある資格制度というのは、どうしても特定の仕事の中の、それも一部の知識が多いと思いますが、一部スキルのところはあるかもしれませんが、知識を測るということで、それがわかれば資格を与えるということになることが通常でございます。

それはそれで、勿論ある特定の資格を与えるということでは測り方としては正しいと思っておりますけれども、それだけで当該分野に労働移動を促す仕組みとしてはなかなか機能しないのではないかとございまして、やや繰り返しになりますが、キャリア段位制度は成長分野において、その分野にどんなことが求められているのかという全体のスキル、知識を明示して、それがレベル 1 であればこんなことが必要、2 であればこんなことが必要ということで、キャリアパスをきちんと提示していくということでございます。

次に書いてございますように、それを更にジョブ・カードでありますとか、各人材ビジネスでありますとか、厚労省さん等が中心になっている職業訓練制度でありますとか、こういったことときちんと有機的に連携をさせていくことによって、単に物差しを提示した

だけではなく、その物差しをきちんと自分が身につけていくための方策と連動させることによって、その分野で働きたい、その分野で自分も一生懸命やってみたいという人たちが、ちゃんと知識であれ、技能であれを磨くためのツールも併せてパッケージとして用意をしていこうと。これは既存の資格制度ではなかなか見られないところだと思っております。

能力評価の方法は、繰り返しになりますが、これはかねてより御議論をいただいてきておりますように、「わかる」と「できる」の両面からの評価というところが資格制度とは違うところだということでございます。とりわけ「できる」というところには、例えば1つの職場の中でどんなことをしてきたかということの評価できるような仕組みを分野によっては入れて、本当にその人が今まで何をやってきて、何ができるのかということの評価するような仕組みにしたいと思っております。

制度の効果は、処遇改善と単純に書いてありますが、処遇改善の判断材料となり得るということで、下に少し付け加えさせていただいております。処遇改善の判断材料、参考指標となるという効果があるだろうということと、新しい分野、例えば食の6次産業化のようなところであれば、こういった分野にこういうスキルの人がいるんだということ、言わば今まで余り職業として確立していない分野でございますから、そういったところにこんな人がいるんだということを明示できる。今まで埋もれていた職業というか、分野の人を、私は食の6次産業化プロデューサーのレベル3ですということによって、言わば新しい、こういうところにきちんとそういう職業領域があるんだということを見せていくという効果も、例えば食の6次産業化のような新しい分野ではあろうかと思っております。

こういったことを通じて、他分野からの呼び込みを図っていくことが、この実践キャリア・アップ戦略の最大の眼目だと考えておりますので、この点がまだ十分御理解いただけていない部分がありましたので、そこは引き続き、きちんとお話をしていって、こういったことを呼び込んでいくことで、日本の新しい成長というものに寄与していくんだという位置づけをもう一度はっきりさせていきたいと思っております。

いずれにいたしましても、各論のところにつきましては、それぞれのワーキング・グループでこれを各論に当てはめて、そして願わくば、それぞれの分野にある資格とのひも付けも能う限りやっただけであればありがたいと考えているところでございます。

資料2までは以上でございます。

○河野社会システム担当企画官 資料3をごらんいただけますでしょうか。本日、4時から介護プロフェッショナルワーキングを開催いたしまして、介護分野の既存資格との整理及びレベル認定者数の目標につきまして御議論をいただく予定にしております。ワーキングで御議論をいただきます目標設定につきまして、御紹介をしたいと思います。

認定者数につきましてですが、社会保障・税一体改革におきまして、地域包括ケアシステムを実現するために、より多くの介護職員が必要になるとされておるところでございます。具体的には、その下のグラフをごらんいただければと存じますが、日本再生戦略の目

標年次でございます 2020 年におきまして、現状投影シナリオに比べまして 13 万人程度必要介護職員数が増えることとされております。このため、介護職員の参入や定着を促進して、この必要な介護職員数を確保できるように、キャリア段位認定者数につきまして、13 万人程度というものを目標にしていきたいという案を本日のワーキングで御議論いただく予定にしております。

この目標の達成に向けまして、制度の立ち上げ期間とされております制度創設後 3 年間で 2 万人程度、徐々に増えていくと想定しておりますので、この 3 年間で 2 万人程度。その後、2015 年度以降、各年度 2 万人程度という形で、この 13 万人程度の目標を達成してまいりたいと考えております。

また、下の○のところでございますが、本日のワーキングにおきましては、ジョブ・カードや職業訓練制度等との連携というものを、このキャリア段位制度の普及促進対策ということで案を御提示し、御検討いただくことにしております。

以上です。

○大久保主査 では、今の事務局からの説明に関しまして、意見交換をしてまいりたいと思います。

どうぞ御意見、御質問のある方は挙手をお願いしたいと思います。

川本さん、お願いします。

○川本委員 意見を 2 点ばかりと、感想を一言申し上げたいと思います。

まず、意見でございます。

資料 2 「キャリア段位制度と資格制度の比較（案）」でございます。一番下の枠に「制度の効果」という欄がございます。この中で「キャリアパスの明示による段階的な処遇改善や新たなビジネスチャンスの創出」というものがございますが、私は、従来からこの会合にてキャリア段位制度と処遇改善というものについて、結びつけることについては反対してきておきまして、昨年 5 月の基本方針の中で示されているとおり、参考指標となることが期待される程度のものであることを改めて確認させていただきたいということが 1 点目です。

2 点目でありますけれども、この 3 分野において、今後、普及促進のために助成金の活用が行われていくと思います。その財源について、雇用保険二事業を想定している場合には、是非慎重な検討をお願いしたいということでもあります。

なぜかと申しますと、雇用保険二事業は御存じのとおり、事業主のみの負担で拠出しているものであり、現在、その財政状況は大変逼迫し、雇用保険の本体の方から借り入れを行っている状況でございます。したがって、安易な活用は是非避けていただき、慎重に議論をしていただきたいということでございます。

最後、感想が 1 点あります。

先程のご説明によると、行政事業レビュー「公開プロセス」というところで御意見があって、今日、再度こういう会合が開かれたということでありませけれども、参考資料1を見ると、評価者は6人となっています。

何を言いたいかと申しますと、キャリア段位制度は政府の事務局の皆さんが自分たちで単独で考えて立案したものとは違って、各省庁の方、有識者の方、職業教育機関の方やその専門家の方たちとか、労働側の代表あるいは使用者側の代表など、大変幅広い委員が入ったこの会議でつくってきたものなので、何で簡単な御議論で「廃止」だとか「改善」だとかという意見が出て、それが非常に尊重されるのか、大変不思議に思っているという感想を申し上げておきたいと思います。

以上であります。

○大久保主査 関連しますか。では、2つお聞きしてから。

安永委員、どうぞ。

○安永委員 連合の安永でございます。

川本さんのご意見に重なる部分もありますが、私の方からも同じ観点でお話しをさせていただければと思います。

資料3に雇用戦略対話の資料が出ておりますが、3月に雇用戦略対話の下に若者雇用戦略を検討するワーキングが設置されることになり、私もメンバーとして参画してきました。それぞれ現場に携わる委員の皆さんによって論議を積み重ね、6月12日に政労使の合意がなされたところでございます。

その内容に記述がありますように、3本柱の1つであるキャリア・アップ支援の重要な施策として、実践キャリア・アップ戦略の本格展開と対象業種の検討、この検討というのは拡大方向であると認識しておりますが、それらが盛り込まれました。議論の中で、私から、この戦略を更に充実、拡大していく方向を示すことで、普及が更に促進され、真に役立つ政策として雇用戦略に大きく寄与するという事について発言をし、その認識が共有されたと思っております。

しかしながら、そのようなプロセスも、それに至る本タスクフォースの議論やワーキングの具体的な議論も横に置かれて、雇用戦略対話の合意とまさに同時期に行政事業レビュー「公開プロセス」の場において、1時間の議論だったと聞いておりますが、厳しい評価を受けたということでございます。

それぞれの立場でそれぞれの事情があるかとは思いますが、政府として余りにちぐはぐな対応と言わざるを得ず、国会の社会保障・税の一体改革の特別委員会でも指摘をされたと伺っております。

ここにいらっしゃる皆さんに申し上げても、同じ気持ちですと言われることは承知の上で、統一性、整合性という意味で、苦言・苦情として申し上げておきたいと思っております。

更に、このタスクフォースの結論に厳しい評価がされたということにもかかわらず、同じタスクフォースを招集することもいかなものかとは思いますが、せっかく出席をいたしましたので、建設的な議論となるよう、3点ほど意見を申し上げたいと思います。

1点目は、政府が行うことの意義を高めるために、ほかの施策との連携、連動を強めることが必要だと考えます。例えば介護であれば、厚生労働省の介護に関する支援策などについて、この段位の取得を前提とするなど、ほかの業種でも連携、連動することにより工夫できる余地は大きいと考えております。このように、省庁を越えて検討を行うことで、国として取り組むことの意義が高まるのではないかと考えております。

2点目は、残念ながら川本さんとは相反する意見になりますが、これまで私がずっと主張を続けており、前回のタスクフォースでも申し上げたことですが、資料2に書いてある「処遇に連動すること」に対する期待を私たちは持っております。段位を取得する上でのモチベーション向上や、ほかの分野から人を呼び込んでくること、学生などが将来の展望を描く上でも、処遇との連動は欠かせないものであると考えております。すぐに全ての業種で設定することは難しいにしても、特に人材確保に苦勞されている福祉、介護職などについて、スキルアップに応じた処遇水準を示す方向性を明確にすることで、国が取り組むことの意義も高まるのではないかと考えております。

3点目は、ほかの業種へも拡大していくという方向づけをすべきということでございます。これはすべて内閣府だけで担うべきだということではなく、他の省庁で実施もしくは検討されているような中身もあると聞いておりますので、それらの同様の施策をとりまとめるとか、民間の施策などについて体系的に整理をし、全体像が見えるようにして示すことなどが考えられます。学生たちなどに対して、どのような勉強をすれば、どのような仕事への道が開けるといったようなマッチングの話にも通じることになり、国が取り組むことの意義も深まるのではないかと考えております。

○大久保主査 ありがとうございます。

図らずも、一番初めに労使それぞれから強い御意見をいただいたところであります。これをしっかり受け止め、議論したいと思っております。

まず、御質問について、事務局からお願いします。

○内閣府大臣官房審議官 幾つかいただいた御意見も含めてお答えしますが、処遇改善のところについては、川本委員と安永委員から、とりまとめのときと同じ議論をいただいて大変恐縮でございます。若干、舌足らずな点があったかとは思っております。

基本方針のときには、キャリア段位＝給料幾らと決まるものではございませんけれども、人材を評価、処遇するための重要な判断材料、参考指標になるということで、処遇改善につながることを期待されるというとりまとめであったと理解しております。例えば介護で特に処遇改善の話はございますが、今日お手元に配られているパンフレットがございませうでしょうか。その5ページ目をお開きいただきますと、キャリア段位を取ったら何がよいことがあるのかというところの2つ目に、やりがいや処遇改善の材料につながります

ということで、我々としてはこの場の議論を踏まえて、給料や評価を決める際の重要な材料になるので、処遇改善につながることを期待されていますと、基本方針をきちんと踏まえて、広報の際にも注意させていただいているつもりでございます。

ただ、先ほどの資料2というのは、資格とキャリア段位を端的に示しておりましたので、若干言葉が足りない点があったかと思っておりますので、以後、その点については、お2人の御趣旨を踏まえて説明はしていきたいと思っております。

それから、感想ということでございました関係省庁の方もそうでありますし、皆様方有識者、関係団体、教育機関など、幅広い委員の方々から御協力をいただいて進めてきたということですか、雇用戦略対話で、実は11日に事業レビューがございまして、翌日に雇用戦略対話の合意、政労使、教育界を含めた合意が成り立っておりますので、その間の経緯等については、私どもも成長戦略に盛り込まれて以来の経緯があるということについては説明をさせていただいております。その点については、きちんと理解を求めるとしていききたいと思っております。

○大久保主査 今、安永委員から御意見をいただきました他の施策との連動のところですね。これも、ここでは資格の関連性のところの整理をとりあえず求められているわけですが、おっしゃるとおり、実際には幾つかの既に動き始めているほかの事業とも連動がとられ始めております。御指摘をいただいたもののほかにも、関係省庁でやっている事業も、既にこのキャリア段位制度を前提として、それをうまく活用しながらという事業も進みつつあります。そういうところについても御指摘をいただきましたので、わかりやすく広報していく工夫をさせていただこうと思っております。

それから、他業種への拡大の方向性をしっかり出すべきだという御意見についても、我々としてもこれの次の議論はそれだとは思っております。ただ、今現在は、この3つのところについて基盤をしっかりとつくって、それをスタートさせることが最初でございますので、その2段階目としては、それも視野に置きながら考えていきたいと思っております。

では、お願いします。

○厚生労働省大臣官房審議官 川本委員から、雇用保険二事業に関する御指摘がございましたので、これについてはよく御案内のとおり、これらの事業については、まさにおっしゃったような御趣旨から関係者の意見をきちんと聞くというプロセスも内包した形で、PDCAサイクルをきちんと回しながら毎年毎年検討しております。その席でそれぞれさまざまな厳しい御意見を頂戴するというのもございますので、そういったものを踏まえながら検討していきたいと思っております。

○大久保主査 続きまして、山田委員。

○山田委員 先ほどお2人の委員からあったように、行政レビューで廃止というのは極めて残念だなというのは、改めて同じ思いを持っているということを最初に申し上げておきます。一方で、こちらとしても、十分この効果をPRできていないということに関しては、それは改めて考える必要があると思うんです。

そういう意味で考えますと、むしろ今回、成長戦略を見ていますと、重点3分野プラス中小企業ということで出てきたところの「重点3分野」は、ライフ、グリーン、6次産業ですから、これはちょうど対応しているんです。キャリア段位の目的を、成長分野への労働移動促進という労働の面から書いているのですけれども、重点3分野の成長を人的育成から支えると、むしろ経済成長戦略をするために、人的な側面で欠かせないんだよという表現を最初に入れ込んで、ここの重要性としてもっと強く打ち出してはどうかと思います。

その上で、まさに先ほどの個別の連携もありますが、今回まさに成長戦略を立てられて、この重点3分野をやっていくということなわけですから、場合によったら、そこに関わっていらっしゃる担当の方々、あるいは場合によったら参加が、どういう形で具体的な成長戦略、個別のこの3つのものをつくられていくかわかりませんが、そのつらわれていく過程に場合によっては参画していく。オブザーバーでも入っていく。そういうことで、人的な部分の必要性を訴えていって、むしろ3つの重点分野の具体的な戦略の中にキャリア段位を埋め込んでいくという作業も、場合によったら考えたらどうなのか。

そもそも最終的には、この部分は人的な部分があって初めて成長していくわけですから、成長分野はあくまでも新しい分野なわけですから、その人の重要性ということ強くPRしていくということが改めて重要になっているのではないかという思いです。

○内閣府大臣官房審議官 おっしゃられましたように、日本再生戦略の中の位置づけとしましては、お手元の参考資料2に、まさにこの制度というのを念頭に置きまして、再生戦略の中に、成長分野における実践的な職業能力の評価・認定制度を実施していく。そういうことを通じてキャリア・アップを図っていくという趣旨は盛り込んでおります。

それから、裏の工程表の中にも、経済社会を支える人材の育成ということで、人材育成戦略の1つとして、今、申し上げたような取組みというものも位置づけをしていただくということでは、このとりまとめ自体は国家戦略室の方で行っておりますけれども、意見出しとしては、そういうことはさせていただいております。

○大久保主査 この秋に認定のスタートをするときに、これは一般の個人の方々向けにも、キャリア段位についての認知をしてもらわなければいけませんので、その時期に特に集中的にPRをすることになると思いますが、今おっしゃっていただいたような視点というのは、私も基本的には全く同意でございます。その説明の仕方の中で、うまく表現的には取り込んで工夫して書きたいと思います。

では、伊藤委員、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、日本再生戦略の案のタイミングと最終版のタイミングと両方拝見をしていて、実際にグリーン戦略、ライフ戦略、6次産業の部分について、それぞれの産業の新規市場が、グリーンの場合ですと50兆円、雇用のところについては140万人の新規雇用という具体的な数字があります。ライフのところも50兆円、248万人の新規雇用

とございますし、6次産業のところに关しまして3兆円の市場。6次産業プランナーに关しましては、数字が出ていなかったかと思ひます。

そうしたときに、先ほどの資料3にありました介護プロフェッショナルの方で、包括ケアがこういった形で進めるに当たっては、200万人ということに向けて、この13万人をちゃんと育成していかなければいけないという段取りで具体的目標設定をしてくるというのは、日本再生戦略を入口としてとてもいいのではないかと考えておりますので、是非その広報の一環で、我々の戦略としても、具体的にはカーボンマネージャーのところの人数の設定に关しまして、似たようなロジックをきちんと持って、わかりやすくもあり、しっかり数値的に裏付けられる仕組みになっていくといいのではないかと考えております。

更に、ライフ戦略のところ、今回13万人を実践キャリア・アップの段位の認定目標にしているわけですが、そこに一体人材育成の市場が幾らなのだろうというところで、人材育成の市場についても、実際に50兆円の市場を考えますと、通常利益で大体5%だと考え、そして利益の10%ぐらいの金額の人材育成投資をすると考えますと、大体2,500億円になるのではないかと考えられますので、そういった形で2,500億円の人材育成市場に向けてキャリア段位の介護というのがどのように機能していくのかということがクリアーになっていくのではないかと考えられます。是非今日はこの再生戦略に基づいて、介護の例というのはすばらしい例なのではないかと考えておりますので、そこを深めていただきつつも、他分野に活用できるような具体的な提示ができるといいのではないかと考えております。

以上です。

○大久保主査 ありがとうございます。

今の発言は御意見を伺うということで、とりあえずよろしいでしょうか。

○伊藤委員 はい。

○大久保主査 亀山委員、お願いします。

○亀山委員 私は、この実践キャリア・アップ戦略の再検討を基本的には支持する立場で発言したいと思ひます。特に介護プロフェッショナルの関連では、資料2の能力評価に指摘されていますように、資格制度では弱い「できる」に重点ということで、もう既に看護師に次いで100万も介護福祉士の資格者が浮上してきているということを含めて、特にこういう実践的なスキルを高めていくことが非常に重要だろうと思ひています。

先ほど御指摘されました資料3のキャリア段位の普及の問題ですけれども、介護福祉士養成施設との連携等々が指摘されていますが、御存じかと思ひますが、今、職能団体の介護福祉士会は、認定介護福祉士を養成ということでかなり力を入れておられますし、介護福祉士の養成学校の方は専門介護福祉士を考えて取り組んできた経緯があります。それぞれの団体においての、ここで指摘されました連携の問題について極めて重要だと思ひますので、是非これらのところをクリアーできるように働きかけていただきたいと思ひます。

最後ですけれども、昨年暮れ以降、私も関係するような介護施設、介護福祉関係の学会等々で、このキャリア・アップの点について紹介をしてまいりました。かなり期待する

声が非常に多いです。多いだけに、この公開プロセスでの「廃止」という部分に非常にショックを受けている方が多数いらっしゃいます。そういう点で、もうためなのかという声も、この「廃止」という言葉が躍っておりますので、そういう点を修正して、今日また改めてこういうところを具体的に踏破すると言うのでしょうか、そういうことを是非考えていただきたいと思います。

以上です。

○大久保主査 ほかにございますか。

小川委員、どうぞ。

○小川委員 IPAの小川でございます。

今回、これが廃止になりそうだということですが、私は勿論進めていただきたいと思っております。というのは、以前から申し上げている IT スキル標準でやってきたことと似た方策で、我々はそれなりの成果を挙げていると思っております。今回も差別化、他の資格制度との大きい違いというのは、やはり資格というのは「知っている」ということを測っていますが、我々の実践キャリア・アップというのは、名前のおり実践力を測ろうとしているわけですから、そこが大きな違いだと思います。その点をこれから強く訴求して、普及活動に努めていけば、この価値というのは皆さんに理解していただけるのではないかと思います。

ですから、実践力を測るということは、結局、個人のキャリアパスを示すことができる。どういう経験をすれば自分たちのキャリアが上がっていくのかわかるということは、これから国とか会社とか組織が、教育とか研修を無理やり提供するわけではなくて、場を与えて、個人が自分のキャリアに応じたものに手を挙げて身に着けて行くという道を見せることが、これからの日本の人材育成には重要な要素ではないかと思います。

いい例が、英語教育はいろいろな場で与えられていますけれども、実際に海外へ行ったらしゃべれないというわけで、TOEIC が良いかどうかは別にして、話せるという能力がどういうものかということを見せていくということと同じことだと思います。

それと処遇なのですが、私は処遇にはできるだけ対応すべきだと思っております。処遇というものには、給与とか報酬というもの以外に、カーボンなどいい例になると思うのですが、研究費とかそういうものがもっと使えるようになるとか、もっと勉強するチャンスが与えられるとか、給与だけを考えれば、いろいろ既存のスキームとは矛盾が生じたりするかもしれません。処遇という言葉がどうも給与とすぐ連想されますが処遇というのはもっと広い意味を持ったものであり、レベル4になればこういうことができるようになるのですよとか、海外での学会にもできるだけ積極的に参加させるということが1つの処遇かと思っております。

最後にもう一つだけ付け加えるものは、目標数値です。いろんな政治情勢の中で設定しないといけないと思うのですが、まず初めは認定のプロセスとかそういうものを確認しないといけないと思います。最初に大きい数値を設定したときに、なかなか周りが整ってい

なくて、失敗というか、うまくいなくて、それが悪い評価につながり、またこのような廃止と言われないようにするためには、できたら最初はコンパクトにやって、ぐっと増やしていくようなプランニング、プロジェクトマネジメントをしていかないと、批判を受ける可能性はあるかと思います。

介護の方は、最初の3年で2万人とおっしゃっていて、後々、年2万とおっしゃっていますけれども、最初の2万が多いかどうかかわからないですが、2年目以降は年2万というよりも、もう少しリニアに増やしていけるようなプランの方が現実性は高いのかなということ、ITSSをやっていた経験から思います。

以上でございます。

○内閣府大臣官房審議官 御指摘の、順次立ち上げていくというか、まだ最初の初年度とか2年度目においては、基準のフィードバック的なこともあるでしょうし、メンテナンスが必要かと思っております。

ただ、3年目には自立できるように、介護の年間2万人ということで、最初3年間で2万人ですが、予算上は初年度3,000人と見込んでいますので、あとの2年間で1万7,000人ということですので、御指摘のように順番に取得する人が増えていくというプログラムを考えていきたいと思っております。

○大久保主査 まさしく目標の問題は私も同じ考え方をしております、それだけに初年度の目標を決めて、そこで仕組みをつくりながら、順次大きくしていく。事務局側もそういう考え方をしてきたのですが、長期的な目標を示せというのが今回の御要望でもございましたので、ただ、それも余り現実と違うものやってもしょうがないので、あくまでも現実に即したところで可能なステップをとということで考えていこうと思います。

それから、一番初めに御指摘をいただいたキャリア段位制度というのは、非常に「できる」というところを明確に示しているところに特徴があるということはそのとおりだと思いますし、今回、資料2の中では資格制度との比較という形をとったので、余り表面に浮き出していないのですが、実際にその上で働く人たちにとってもモチベーションの材料になるとか、あるいは自己啓発を促す非常に大きな材料になるということについては、全体の説明のところについては、うまく吸収しながら説明できるように考えたいと思います。ありがとうございました。

ほかにございますか。

山本委員、どうぞ。

○山本委員 今、既存の資格制度との関係の整理というお話がありましたが、専門学校の立場としての意見を言わせていただきたいと思えます。

このキャリア段位制度に対して、今回、既存の資格制度との関係が不透明だとか、段位認定の制度の位置づけがあいまいで既存制度の改善で足りるなどの評価者のコメント等がございましたけれども、既存の資格制度、検定制度を熟知しているのか。また、資格を取

得したり、検定試験に合格するだけでどのような能力が身についたと言えるのか。実際に専門学校で職業教育や職業訓練を行っている者としては、疑問に感じるところがあります。

例えば本校では、建築士、自動車整備士などのものづくり系の国家資格の人材養成施設の指定を受けております。建築士の学科は2級建築士を養成するもので、課程修了と同時に受験資格を取得して、合格後に建築に係る2年間の実務経験を経て、1級の受験資格を取得して、試験に合格して1級建築士となって、業界で高度かつ広範な業務を行うことができる一人前の人材として仕事に就いて更に能力を高めていくものです。

また、自動車整備士の学科においては、修業年限が4年で、最初の2年間は学内教育で2級整備士の受験資格を取得して、2級合格後、引き続き2年間、国が定める整備施設での実務、実習、評価も取り入れて、1級整備士の受験資格を取得します。その試験に合格して、自動車整備士として最高の知識、技術を取得した人材として仕事に就いて、更に実務能力に磨きをかけております。

これらは極端に言い方をすれば、実践的なキャリア・アップの道筋を資格の所轄庁が定めたようなキャリア段位制度とも言えます。ただ、すべての資格制度が同様に運用されているわけではなくて、専門的な知識や技術等の水準に応じて職業能力の評価や職業教育、訓練プログラムが用意されているものは多くないと思います。つまり、キャリア段位は資格制度の視点から同じ資格としてひとくくりにされているものをより細かく知識、技術の評価する点から、対外的に個人の職業能力を可視化するものであって、客観的かつ公平に制度を運用していくために先導的に国が定着を図っていくことが必要ではないかと考えます。

また、本校も教職員を中途採用することが多いのですけれども、募集に当たっては、専門教育の領域において、実務的な経験を有する者を優先する傾向がございます。ただ、建築士や自動車整備士という資格を有していて、履歴書や業務経歴書に書かれた実務経験を積んでいたとしても、本当にその能力があるかどうかはわからない場合がございます。これは多くの企業でも体験されていることだと思えます。産業界や事業主側にとって、個々の職業能力を可視化する仕組みとして、キャリア段位の意義は少なくないと思っております。今後、各業界において、それぞれの職業能力の水準や内容を可視化していく機能を最大限に引き出す取組みを行い、広く社会に示していくことが重要であると考えます。

以上、意見です。

○大久保主査 ほかはいかがでしょうか。

後藤さん、どうぞ。

○後藤委員 確認なのですが、ここで他の資格制度との関わりということで指摘されているのは、あくまでも新規成長の分野においてであり、既存の資格が「わかる」「できる」で「わかる」だけはあるけれども、実践力は評価できませんよということがあったのですが、これは、新規成長分野に関わる既存の資格との関係を表現されているということによろしいですね。

今、御意見がありました自動車整備士であるとか、建築士であるとか、技能検定もそうなのですが、実際に「できる」を評価している資格は山ほどあるわけですが、そういう資格を表で比較として分けたわけではなくて、新規成長分野という領域に関する既存の資格がこうなっていますよ、未熟ですよということを整理したということによろしゅうございますね。

○大久保主査 もともとキャリア段位制度は新規成長分野だけに限定して展開するものなので、その範疇で議論すればいいと思っていますし、もともと行政レビューの中で出てきたもので、介護プロフェッショナルのキャリア段位制度と介護福祉制度というのはどのようになっているのかという御質問に対するところから出てきたものでありますので、そのように御理解いただければと思います。

ほかはいかがでしょうか。

堀委員、お願いします。

○堀委員 この中で都道府県の役割みたいなものをどのように考えたらいいかということがあります。

実は、パンフレットが送られてきたものですから、道の方にもお持ちしたのですが、道の方にも来ているんですね。いろいろ事務連絡ができたのですが、都道府県の方の受け止め方が、この事業のサマーレビューの行動が先に入っているものですから、ちょっと扱いに戸惑っているというところがありますので、その辺の考え方というか、制度の普及に当たっても、都道府県の役割をきちんと知っておいた方がいいのかと思ったものですから、その辺をお聞かせいただけますか。

○内閣府大臣官房審議官 多分、対象としている業種によって、県の役割というのが少しずつ違ってくるかと思いますが、例えば介護の業種について言いますと、当然、介護分野の事業者ですとか、施設等を所掌している所管課というのもありますので、こういう制度があるということ自体が県に届いていませんと、実際には事業者や施設から全部国に問い合わせが入るわけではなくて、現実には県の所管課の方に多く問い合わせが入ることによってございます。我々も実証事業をするときにも、こういうことをやっておりますということを県の所管課などには別途の通知をさせていただいておりますし、今回こうした取組みを進めていく上でも、県のこの分野を所掌しているところにも十分御理解をいただいて、施設や事業所の一次的な所掌をされたり、許認可をされたりしておりますので、そういうところと十分連携をとっていく必要かあるのではないかと考えております。

職業訓練の関係でも、県と十分連携をとっていく必要があるのではないかと考えております。

○堀委員 ただ、こちらが考えているほど、都道府県はこの段位制度をきっちり理解しているというか、そういうレベルにはなっていないのではないかと考えています。ですから、この制度をもっと進めるのであれば、やはり都道府県に更にこの趣旨というか、考え方なり、

これからのいろいろな問題も緊密に連携をとるとか、指導するとか、そういうことが必要ではないかという気がします。

○大久保主査 山口委員、お願いします。

○山口委員 山口です。

私どもの団体も、平成 21 年度の事業仕分けの影響で厳しい状況に追い込まれましたので、是非このキャリア段位制度が復活して、これから盛り上げていければいいなと思っています。そのためには、やはり目に見える普及効果というものが出てくるのが一番大事なように思います。

介護につきましては、先ほど御説明もありましたし、キャリアパス要件との該当も検討されるようでございますので、これは伸びてくるかと思っているところですが、カーボンと 6 次については、具体的に現在どのような普及対策をとられているのかということをお教えいただきたいということがまず 1 点でございます。

2 つ目は、指摘されております資料 2 です。小さなことですが、キャリア段位制度と資格制度の比較が載せられておりますが、これがある意味大事で、これは表に出てくると思いますので、これについて申し上げます。

「目的」のところについては、先に送られてきた資料が、特定の仕事の一部と書かれておりましたが、今回これは書き直されておりますので、これでよかったなと思っています。前のときですと、仕事の定義とか仕事の一部という、非常に小さなものというイメージが湧きましたけれども、今回のこれはいいと思います。

ただ「特定のレベル」と書いてございますけれども、例えば介護で言えば介護福祉士とかホームヘルパーとか、それぞれ職業能力が違いますので「特定の職業能力及びレベルの」と入れた方がいいのかというのが 1 点です。

もう一つ、下の「制度の効果」のところ「資格制度で人材呼び込み効果は希薄」ということが書いてありますが、この希薄という言葉に違和感を覚えております。もともとこの資格の取得をもって、人材の流動化を前提とはしていないのが資格制度でございますので、そのような言葉の方が一般の人が見たときには理解しやすいのかと思います。

以上、2 点でございます。

○大久保主査 資料 2 に関しての御指摘は、いただいた御意見を参考に文案を練らせていただきます。

カーボンと 6 次産業の方は、何かございますか。

○高橋参事官（産業・雇用担当） カーボンのところは、御指摘はごもっともなのでございますが、まだ十分この場で、介護ほどこういうことでという案をつくれるに至っておりませんので、引き続き、ここはワーキング・グループでも大きな課題の 1 つと認識をしておりますので、今回の見直しの議論の後も勿論いろいろ検討していかなければいけない課題は残っておりますので、その中でもやっていかなければいけないと思っております。

なかなか排出権取引の方の議論が全体的にスローダウンしてしまっておりますので、今、どうしても省エネが前面に出てしまいますと、やや既存資格のところでは足りないのではないかという感じが一瞬出てきているものですから、そういった社会情勢の中でも新しいキャリア段位をどのように役に立てていけるかというのは、もう少し御指摘を踏まえて議論をさせていただきたいと思っております。

引き続きちゃんとやりますので、よろしくお願いを申し上げます。

○大久保主査 一通り御意見をいただいたところでございますが、よろしいでしょうか。

本日お示しした資格制度との関係の整理ということと、認定者数の目標といった2つのことを、これからワーキングも含めて早急に検討して決めていくということによろしいでしょうか。

この2つの対応を行政レビューに対する対応としてとらせていただいた上で、それを修正案として示して御理解いただければ、この次の段階については、先ほど御指摘もいただいたとおり、行政レビューの結果の廃止ということだけが報道に出て、それを見て心配されている方々も非常に多いと思っておりますので、新しい情報を再度このキャリア段位の最新情報としてしっかりと告知することによって、また安心していただけるというか、期待していただけたと思っておりますので、早くその段階に到達できるようにスピードを上げてやってまいりたいと思っております。

川本委員、どうぞ。

○川本委員 今の久保主査の御説明なのですが、指摘があったので、今日こうやって議論をして、ワーキングでもそれぞれ再検討したものを、この行政レビューの場に、このように再検討しましたと改めて説明するのですか。

○内閣府大臣官房審議官 手続的に申しますと、基本的には行政レビューというのは、所管省が自ら自立的に概算要求、原則的には25年度の概算要求に向けて、自分が所掌している事業の内容や効果の点検を行って、それを概算要求や執行に反映させていくというものでございます。

したがって、まずは内部的な点検ということでございますけれども、これは事業レビューを各省でやることについては、行政刷新会議が全体のとりまとめをさせていただきます。したがって、現実的な問題としましては、内閣府で実施をした事業レビューではございますが、特に問題となった議論となっているようなものにつきましては、現実的には行政刷新会議への説明ですとか、そういった手続を経て、具体的な事業レビューの議論を反映させて、翌年度の概算要求などに反映させていくという手続になってまいりますので、今日こういった方針を出していただいて、各ワーキングでその御議論をいただいた内容がまとまってくれば、それを来年度の概算要求に当たって、事業レビューで指摘されたことをきちんと改善に反映をさせて、概算要求あるいは実施などについても、今年度に間に合う部分については実施するという説明をしていくということかと思っております。そういう意味で、説明責任をきちんと果たせるようにしていくという。

○川本委員 説明する相手先は、どこになるのですか。

○内閣府大臣官房審議官 基本的には自己点検ということでありまして、行政刷新会議が全体の各省の事業レビューの統括をしておりますので、現実問題としては、行政刷新会議に説明をするという手続が出てまいります。

あと、現実問題として言いますと、党の方でも行政事業レビューなどに係ったものなどについてはヒアリングなどもございますので、政府部内と与党手続と両方、現実の手続としては、こういう見直しをして実施してまいりますよということを説明していくということになるかと思っております。

○川本委員 一番初めに言った感想です。

政府単独で事務局の方が考えたものについて、お金を使っていかどうか点検するため有識者の御意見をいただく等して、考え直すということはやぶさかではないと思いますが、このように様々な分野の方が集まって積上げてきた議論について、6人ぐらいの別の有識者に意見をいただいた途端に、もう一回全部再検討する話になるのは、非常に不思議だなと本当に思います。感想です。

○大久保主査 しっかりと残したいと思います。

それでは、先ほど申し上げたとおり、ワーキング・グループの方で各3分野についての資格制度の関係の整理と認定者数の目標についての議論を、もう設定が決められているかと思っておりますので、行っていきたいと思っております。

続きまして、その3つのワーキング・グループについての検討の進捗状況について、資料4を基にして、事務局の方から説明をさせていただきたいと思っております。

では、順番にお願いします。

○河野社会システム担当企画官 資料4をごらんください。

まず、介護プロフェッショナルの検討状況について御説明を申し上げます。

1月にも御報告を申し上げますけれども、介護につきましては、ワーキングで策定をいただきました「できる」の評価基準案、評価方法案の妥当性を検証するために、昨年の12月から今年の3月にかけて、福島、東京、千葉、広島の4都県で約140の事業者の方々に御協力をいただきまして、約800人の介護職の皆さんと実際に現場で評価をしていただくということをやっていただきました。

②のところでございますけれども、この実証事業の結果、いろんなデータを収集しましたので、そのデータの分析でありますとか、実際に現地でアセッサーの方々と意見交換をしたり、いろんなことを踏まえまして、6月のワーキングにおきまして、この「できる」の評価基準の見直し等を行いまして、制度の全体的なスキーム等を取りまとめたところがございます。

この評価基準の見直しにつきましてはですが、実際、評価をしていただく項目が非常に多いでありますとか、同じようなものが重複しているのではないかといったような御指摘がございましたので、例えば9割以上の職員の方が「できる」と評価された項目の中で、重

要性の低い項目を削除したりでありますとか、相関の高い項目の統合等を行いまして、当初、チェック項目は 228 あったのですけれども、それを 148 に減らしております。

具体的なチェック項目につきましては、参考資料 5 にございます。構成といたしましては、参考資料 6 で全体の関係がわかるようになっておりますけれども、「基本介護技術の評価」「利用者視点での評価」「地域包括ケアシステム&リーダーシップ」といったような項目で分けられておまして、それぞれ現場で OJT のツールとして具体的に「イエス」か「ノー」でチェックしていただけるようにということで作られたものでございます。基本的には、参考資料 5 をほぼ最終案といたしておりますが、本日のワーキングでもまた御確認いただきまして、本実施に向けて準備をしまいたいと思っております。

また、制度の全体的なスキームにつきましては、参考資料 4 でとりまとめておまして、これまでのワーキング、小委員会で御議論いただきましたものを集約したものでございまして、これに基づきまして、実施機関を公募し、本実施に向けて準備をしまいたいと考えております。

以上です。

○高橋参事官（産業・雇用担当）　続きまして、カーボンのところでございます。

まず、参考資料 7 ということで、同じような内容がお手元のパンフレットにも書いてございます。標準育成プログラムということで、レベル 1～4 までにつきまして、どのような内容についての講義なり何なりをすることが、それぞれのレベルの人に対して求められているかということのひな形、標準のカリキュラムをワーキング・グループの方で御議論して決めていただいているということでございます。それぞれ省エネ分野と温室効果ガスの削減の 2 分野を柱として成り立っていて、次第にステップアップするという仕組みになってございます。

次は参考資料 8 でございます。これは前回のタスクフォースでも少し御議論をいただいておりますけれども、実際の実務経験に基づく「できる」の方について、どのような評価の方法をとるかということでもとめさせていただいております。

一番上の紙が大枠でございますが、レベル 2 は概念上できるということで、問題を与えられれば、その問題が解けるといふもの。

レベル 3 は、実際にそれがまさに与えられた事例に即して規範を当てはめる能力がちゃんとあるということが実証できる。

レベル 4 は、自分でやるのみならず、チームの言わばリーダーとして、人に指示をしてそういうこともやらせることができる。

ざっくり言えば、そのような能力をちゃんと見ようということでございます。

参考資料 9 のところは細かい話になりますけれども、昨年、試験的に先行的に実施した実証事業を受けた方については、言わば予備軍として先行的に取り扱わせていただきたいとか、あるいは 23 年度以前に似たような、要するに今回新しくつくるカリキュラムが包含しているようなものを受けた人について、なにか一部免除できるようなものはあるかとい

う議論を行いました。例えばエコ検定の一部については、若干必要とする受講時間を短くするというをやってもいいのではないかという議論がワーキングの方ではなされているところがございます。

細かい議論でございますが、そのようなことをワーキング・グループでは前回のタスクフォース以降、いろいろ御議論をさせていただいて、決めているところがございます。

○渡邊参事官補佐 続きまして、食の6次産業化プロデューサーについて御説明させていただきます。

まず、6次産業の分野につきましては、実証事業ということで、新しい分野でございますので、今現在、現場で活躍されている方ですとか、今、行われている人材育成のプログラムについてのヒアリングということを最初に行いました。4か月にわたりまして、「わかる」に相当するプログラムを既に提供されている7教育機関ということで、これは大学ですとか、コンソーシアムですとか、いろいろな形態があったのですが、複数の地域で複数の機関にヒアリングをいたしました。

また、「わかる」のプログラムを受けた上で、実際にどのようなことができているのかということ把握するということで、プログラムの卒業生の方へのヒアリングをしまして、現在の実績について議論するということを行いました。

また、既にこの分野のトッププロですとか、プロレベルだと思われるような、レベル4以上と思われるような方にもヒアリングをさせていただきまして、その方々の実績をまとめるということを行いました。

そういったヒアリング調査を踏まえまして、4月のワーキング・グループにおきまして、評価基準の概要をとりまとめしております。お手元の参考資料10と11になります。

まず、参考資料10につきましては、ワーキング・グループと小委員会で御議論をいただいたものとりまとめということになるのですが、大きく3点のことが書いてございます。まず確認ということになってしまうのですが、レベル認定までの流れということで1つ目といたしまして、まず、教育機関の方からプログラムについての認証の申請をさせていただきます、その認証プログラムをレベル認定を希望する方に受けていただいて、まず「わかる」の認定を受けていただいて、その後実際に実践をしてみて、「わかる」と「できる」がセットになった時点でレベルの認定をするという流れを確認しました。これが1点でございます。

2点目ですけれども、実績の「できる」の評価のところのやり方ということで、下の○のところ「できる」の評価基準を書いてございます。これは1月のタスクフォースでも御説明をさせていただいたところでございますが、参考資料11-1の「『できる』の評価表」という1枚紙がございます。6次産業のレベル2以上というのは、実際に取り組んでみて、例えば農家の方であれば道の駅に出荷をしているですとか、加工しているですとか、6次産業化のビジネスに実際着手している段階ということになりますので、そのビジネスの実績がどういった実績にあるかということ、売上げ、商品の内容、販路、実施体制、

その他雇用が何人かということも含めたアピールポイントという5本柱で加点評価をするということで、全体100点満点で評価をするのですけれども、その点数に応じてレベルの認定をしていくということが2点目でございます。

3点目ですけれども、実際にそのレベル認定基準をどうするかということを取りまとめてございまして、例えばレベル2であれば「できる」の評価表で何点以上で、実際に6次産業化のビジネスを1サイクル回しているとか、レベル3であれば、実際3サイクルを回しているとか、そういったレベル認定の基準というのをまとめたところでございます。

また、プログラムの認証基準でございますけれども、これは6次産業化を実際に行っていく上で必要なことで、6次産業化のビジネスについての計画書を書けるということを1つゴールにしまして、その段階に至るまでに、初歩的なレベルですと6次産業化とは何かというところから始まりまして、基礎的な知識を積み上げていって、上の方のレベルになりますと、マーケティングですとか、販売戦略ですとか、そういったことを学んでいただいて、最終的に計画書を書ける段階になっていただく。そういったことを「わかる」のプログラム認証基準ということで取りまとめております。

こういったことにつきましては、先ほど申し上げた31名の方にヒアリング調査をいたしまして、そのデータを当てはめて、実際にどういった点数が評価表で評価したところから出るかということを検証して、妥当性を確認するという作業を行っております。

以上です。

○大久保主査 それでは、今、簡単ではありますが、3つのワーキング・グループの進捗状況についての報告をいただきました。

これに関連して、何か御意見とか御質問がある方、いらっしゃいますでしょうか。

特にお手が挙がらないようでございます。こちらはよろしいでしょうか。

それでは、今回は関係省庁の方にも出席いただいておりますので、一言ずついただければと思います。

先ほど安永委員からも、ほかの事業との連携をうまく図るようという御指摘もございましたけれども、幾つかはこちらからもオブザーバーをしたりとかいう形で、事業の接続を図っているものもございしますが、関係省庁の方々にも一言ずつ御意見等があればいただきたいと思っております。

では、文部科学省からお願いします。

○文部科学省生涯学習政策局長 私どもの方では御案内のように、大学、短期大学あるいは専修学校、専門高校もございしますが、職業教育の充実ということを進めていかなければいけないということで、これも非常にいろんなところと関係いたしますので、御相談をさせていただきながら、また、特にその学校教育サイドとその卒業生がお世話になる実務の世界との間のミスマッチということが少なくなるように、なくなるようにしていくことが非常に重要でございますから、特に産業界の方々からもいろいろと御意見をいただきながら、仕事をしていかなければいけないと考えております。

そういった意味では、私どもといたしましても、この実践キャリア・アップ戦略は大いに期待をしておりますし、全面的に私どもとして御協力をしながらと申しますか、連携をしながら進めさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○大久保主査 では、厚生労働省からお願いします。

○厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当） 厚生労働省でございます。

今回、資格制度等との比較は資格等の関係で随分御議論になりましたけれども、厚生労働省でも、こうした成長分野においてもさまざまな関連する資格制度を所管しているところがございます。私どもといたしましても、キャリア段位制度を具体化するに当たっては、そういった既存の資格制度との整合性を確保しながら十分な連携を図っていくことが重要だと考えております。

今回、資料2ということで、キャリア段位制度と資格制度の大まかな比較を試みた資料を出されていますが、今日も御議論が若干出ていたように個々の資格制度ごとに目的だとか、評価の仕方だとか、効果というのはかなりまちまちであるというのが事実ではないかと思っておりますので、今回、この資料2も更にブラッシュアップなさるということでございますけれども、いずれにせよ、具体的な連携を検討するに当たっては、個別に関係する資格制度の特徴なり何なりをきちんと精査した上で整理していく、連携を考えていくことが重要ではないかと考えております。これが1点です。

それから、事業面での連携ということで御紹介いたしますと、これまでも職業訓練との連携というのが1つのテーマとして、この会でも指摘されておりました。私どもも重要だと思っております。その点について、そもそも私ども能力開発行政の1つのテーマとして、成長分野はまだ訓練カリキュラムが確立していなかったり、熟度が低いといった分野がございますので、本日、機構から後藤委員がお見えになっておりますが、機構等がノウハウを活用しながら、そういった分野のカリキュラムの開発に取り組む必要があるといったことで取り組もうとしていたところでございます。こういったキャリア・アップ、キャリア段位の話がありますので、関連分野についてこのような連携も視野に入れながら、今、開発に取り組んでいるところです。

具体的には、公共職業訓練のうち、特に離職者訓練のうち委託訓練について、そういった関連分野についてモデルカリキュラムができないだろうかということで、関係の皆様方にも協力いただきながら検討を進めているところでございまして、できれば年度末までにカリキュラムをつくっていききたいということで作業を進めているところでございます。

それから、毎回話が出ますが、ジョブ・カードとの関係も重要でございますので、キャリア段位制度における評価基準とジョブ・カードの評価との効果的な連携等を今後検討していきたいと思っております。

以上でございます。

○大久保主査 続いて、農水省からお願いします。

○農林水産省食料産業局産業連携課長 農林水産省の産業連携課長でございます。

私どもは、いわゆる農林水産業の6次産業化を推進しているわけですが、6次産業化の推進に当たりまして、ハード、ソフトそれぞれの補助事業等を展開しているところでございますが、この事案のソフト事業につきましては、これから6次産業化を始めたいという方々に対して、いろいろな経営上のアドバイスをするなり、研修会、交流会をするという事業も行っております。こういったこちらの実践キャリア・アップ戦略の方々、その一方、今後6次化を始めたいという方々に対するこういった制度との連携なり、あるいはそれを教える側という立場でございます6次産業化プランナーという方々を農家の方に派遣して、いろいろ指導をしていただくという事業もやっておりますので、そういったプランナーの方々とこの制度との連携ということもあろうかと思っております。

今後とも十分情報交換を図りながら、連携して進めてまいりたいと考えております。

○大久保主査 では、最後に経産省からお願いします。

○経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長 経済産業省でございます。

経済産業省の方では、まず、産業構造の展開に伴う人の移動をいかに円滑に進めていくかという観点から、人を生かす産業の振興ということにこれから取り組んでいきたいと考えております。その上では、今、各省庁さんのお話もございましたし、本日のNVQも含めて、是非連携を図っていききたいなと思っております。

とりわけ、私どもとしては、スキルと経験を持つ方々が、その経験を生かして、新しい分野でどのような形で活躍されるのかと。そこに出てきている1つのキーワードは、やはり汎用化、今まで経験してきたものを1回汎用化して、別の分野に生かせるようにはどうしていったらいいのかと、こういったようなキーワードが出てきております。実際に動いていくというのは非常に難しい分野だとは思いますが、今日のキャリア・アップの検討とも是非連携しながら、円滑な労働移動を通じて、経済のさらなる活性化、成長戦略の実現ということを図ってまいりたいと考えております。

○大久保主査 それでは、今日は以上で議事は終了でございます。

小川委員、どうぞ。

○小川委員 今の立場上、経済産業省からしかられるかもしれませんが、元外資系にいた人間から見て、もう少しスピード感を上げるべきではないかという個人的な意見を申し上げさせていただきたいと思っております。

このパンフレットができて、秋以降から始めるというときに、これは今までのこちらの委員からの意見の中で、やはり認知度が余り高くないのではないかという危惧を抱いておられる、私自身もそう思っています。秋から始めるのに、経験上でもあるのですが、例えば各省庁でセミナーとかフォーラムを開いて、これらの意味を説明するとかしないと、先ほどの目標数値ではないのですが、目標数値を初年度3年間でやっていくということに対して、非常に私自身は危機感を抱くようなことだと思っております。

大久保主査はマーケティングをやっておられますので、釈迦に説法のように申し訳ないのですが、やはりもっと各省庁で持っておられる6次産業だったら6次産業に対して、こ

れをこういうふうにやっていくのですよというプランとか、今、委員から疑問に出たことに関してはこのような解決策を持っていきますというフォーラムを何回かやる、極端なことを言えば、各省庁で10回ぐらいは、秋以前か秋以降かわからないですが、情宣活動をするとかしないと、本当に認知度をもっと上げることを今やらないと厳しいのではないかということを感じました。その点をよく事務局の方で御検討いただければいいのかと思います。

○大久保主査 御指摘の部分は、私たちも大変思っているところがございますので、しっかりやっていきたいと思います。

伊藤委員、どうぞ。

○伊藤委員 今の小川委員の話と同じなのですが、資料1の一番後ろの今後のスケジュールのところについて、高橋参事官が先ほど少し触れていらっしゃるかもしれませんが、今後概算要求の右側に「事業実施機関の公募」「決定」ということが書いてございまして、小川委員がおっしゃるとおり、ここで実際にどんどん立ち上げてしていかなければいけないですね。

そう考えたときに、先ほどの目標は、高橋参事官からありましたマクロ値的には、3戦略から基づいてトップダウンで数値を決めていくというのは勿論いいかと思います。ただし、今後、ワーキングごとにボトムアップで数値のすり合わせが出てきて、実現性の高い数値になっていくのではないかと思います。ただ、今度実現性が高い数値になった後、ここに一言「普及啓発」という言葉に簡単になってしまっているのですが、小川委員の言われるとおり、大久保主査もマーケティングのプロでいらっしゃいますので、是非そのマーケティングの機能のところをきっちりしていかないと、先ほどの行政刷新会議等々のすり合わせで厳しい数字になっていくと。リジットにコミットメントしていかなければいけない数値になるとすると、段階的にどのようにマーケティングしていくのか。特に今回の議論の中では修了者数の数字の方だけしか議論になっていません。実は教育機関の方と採用機関の方と、この両方について強力にマーケティングしていかないと、最終的には修了者数のコミットメントは極めて難しいと思います。

実際にそのマーケティングのところについては、前回のタスクフォースでも発言させていただきまして、神田審議官からも、是非そういうところは3つの分野で共通にデータを取る仕組みとして、具体的に教育と雇用の両方の面での普及啓発サイドにおいて考えていきたいと思いますというとりまとめをいただいたかと思います。是非この仕組みについては、個々の事業実施機関の決定に関連してきます。より厳格に深く事業実施団体にはコミットメントしていただきながら進めていかないと、今回の事業実施レビューのようなことになってしまうリスクはあるかなと思っておりますので、マーケティングのところについてもっと強めにやっていけるといいのではないかと考えておりますが、いかがでしょうか。特にワーキング・グループのボトムアップのところに向けて、しっかりとりまとめを事務局の方でよろしくお願ひしたいと思っております。

以上です。

○大久保主査 今、ちょうど最後に御指摘いただいた2つのことについてですが、私も非常に大きな危機感を持っているところです。しっかりやっていきたいと思っています。

今、とりあえず目の前は、レビューに対する後のプロセスの段階がありますけれども、この2つのところをなるべく早くきっちりと仕上げ、本格的にマーケティングの方に入っていきたいと思っております。また御協力もお願いすると思いますが、よろしく願いいたします。

それでは、以上でよろしければ、今日の議事は終わりにしたいと思えます。ありがとうございます。

次回の日程等については、改めて事務局から御連絡をいたしますけれども、今後ともよろしく願いをいたします。

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7回会合を終了いたします。

本日は、皆様ありがとうございました。