

ジョブ・カード推進協議会（第11回）
議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

ジョブ・カード推進協議会（第11回）
議事次第

日 時：平成24年6月21日（木）12:30～14:15
場 所：中央合同庁舎4号館4階第2特別会議室

1. 開会

2. 議事

- (1) ジョブ・カード制度の取組状況
- (2) 新全国推進基本計画の進捗状況について

3. 閉会

○樋口会長 定刻前ですが、皆様おそろいですので、ただいまから「ジョブ・カード推進協議会」、第11回の会合を開催いたします。

お忙しいところ、御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、小沢委員の代理として横須賀商工会議所専務理事の浜田様に御出席いただいています。また、宮城委員の代理としまして、日本商工会議所事業部中央ジョブ・カードセンター担当部長の菊地様にも御出席いただいています。また、浅沼委員、西原委員が欠席とのことでございます。

それでは、議事を進めてまいります。

まず、先般とりまとりました若者雇用戦略でジョブ・カードについての記載がなされておりますので、若者雇用戦略について報告をいただきます。内閣府からお願いします。

○内閣府参事官 それでは、内閣府の方から若者雇用戦略について御説明します。

資料は、1-1とA3の一枚紙でございますが、最初、資料1-1から御紹介申し上げますと、これは、先週の火曜日、6月12日に雇用戦略対話第8回の会合において、労働界、産業界、教育界、有識者、それから、総理をはじめとした政府関係閣僚の間で若者雇用戦略について合意したというものでございます。

この若者雇用戦略の全体の概略については、ちょっと大きくて恐縮でございますが、A3の紙で概略を御説明させていただきたいと思っております。その中でジョブ・カードも重要な役割を占めているということでございます。

この表の見方は、左側の方が、若者が学校に就学してから最終的に安定的雇用に至るまでというその流れを示しております、一番上の丸四角みたいな緑の所がございまして、若者、行政、NPO、学校、企業、労働界ということで、この各者がどのように関わっているかというのを示しております。

一番下から見ていただきますと、機会均等の確保という観点から、意欲と能力のある若者の学ぶ機会を保障するというので、奨学金制度の推進ですとか、公立高校授業料無償制度、こういったものを通じて、どんな子もやる気、能力があれば、高校・大学に就学できるということを推進していくというのが第1の柱でございます。

それから、高校・大学に入ったときには、中退する子も比較的少くないということと、それから、早いうちからキャリアについての意識を持たせることで、その後の進路についての選択に見合った学習をするということもございまして、高校・大学1年のときからキャリア教育を原則実施するというのをうたっております。

ただ、この場合はどうしても高校・大学それぞれの先生、学内の資源では足りないということが非常に多くございましたので、地域キャリア教育支援協議会というのを都道府県ごとに立ち上げまして、外部の専門人材をあっせんしていくとか、インターンシップの場を開拓していくと、こういったことに協力していただくということで、これは、行政、NPO、学校、企業、労働界が加わっているというものでございます。

このままずっと就職にいけばいいんですが、なかなかそううまくいかない場合もござい

ますので、キャリア・アップということで、職業に必要な能力を獲得するという一方で、一番左端の小さな四角で、若者向け職業訓練等の一元的管理、最適メニューへの橋渡しというのがございまして、これは後で御説明いたしますが、この中にジョブ・カード制度の話が入っているということでございます。

そのほか、サポステの全国実施ですとか、伴走型支援の制度化の検討、更には中核的専門人材の養成、それから、ジョブ・カードに関係します実践キャリア・アップ戦略の本格的展開・対象業種の検討ということも盛り込まれております。

これを経て、職業に必要な能力が獲得できた場合にはマッチングということでございまして、就職に必要なマッチングシステムをしっかりと支援していきましょうということで、1つは、中小企業で非常に求人倍率が高いという一方で、学生さんの方はどうしても大企業に目が向いてしまっているということから、早い段階から若者の目を中小企業に向かわせる政策ということで、1つは、さまざまな機会を通じて中小企業の魅力を伝えるための説明会を開催する。

もう一つは、ジョブ・カード普及サポーター企業などの良質な中小企業の魅力を発信するという一方で、後で申し上げますが、ホームページを活用した情報提供ということが挙げられています。

更に、このマッチングがうまくいって就職した後では、若者が働き続けられる環境の実現ということで、中小企業就職者の定着支援ですとか、更には、過重労働による健康障害の防止のための総合対策を推進と、こういったものを施策として挙げておりまして、こういった施策全体を通じまして、自ら職業人生を切り開ける骨太の若者への育ちを社会全体で支援する。これをもって、2020年を見据えてフリーター半減の確実な達成。特に不本意な非正規雇用をなくしていくということ達成していこうというものでございます。

続きまして、もう少し詳しい話として、資料1-1に戻っていただきますと、ジョブ・カード制度の話をもっと詳しく書いた所がございまして、それを紹介させていただきますと、最初に7ページ目の(2)雇用のミスマッチ解消という所がありまして、基本的な考え方としては、先ほどちょっと申し上げましたように、大卒の求人倍率が中小企業においては3倍以上と。他方で学生の方は大企業志向が根強いということでございまして、しかも、インターネット化でどうしても学生さんの目が大企業に集中してしまうということもございまして。

そこで、その次のページにございまして、最初の○の所で、大企業の内定をもらえないから中小企業に応募するというのではなくて、早い段階から学生さんの目が中小企業に向かうようにということで、その次の次の行にございましてけれども、良質な中小企業のデータベースの作成を進めるということでございまして。

具体的には9ページ目の③の中小企業とのマッチング支援の3つ目の○ということで、先ほどちょっと御紹介しましたが、ジョブ・カード普及サポーター企業として登録した企業などについて、地域の経済団体等とも連携しつつ、自社の強みや人材確保・育成方針、

各企業の特徴等についてホームページを活用して情報提供をする等、中小企業の魅力発信を強化する。更に、大学・専修学校と地域の経済団体等との連携により、ジョブ・カードを活用した中小企業への応募を促進するための仕組みをつくるなどの学生用ジョブ・カードを活用した先進的な取組みについて、モデル事業として実施するということが普及促進を図っていく。このあたりの詳しい話はまた厚労省さんからあると思いますが、こういったものは盛り込めております。

それから、もう一つは、10ページ目の所で、(3) キャリア・アップ支援ということで、不本意非正規を何とか減らしていこうということがずっと書いてございまして、11ページ目には、①フリーター半減の確実な達成ということでございますが、そのために有力な手段としては、次の12ページ目の所ですけれども、④「わかものハローワーク等における、若者向け職業訓練等の一元的管理と最適メニューへの確実な橋渡し」ということの中のメニューとして、13ページ目の一番上の○でございましてけれども、実は、この若者雇用戦略を策定するに当たって、ワーキンググループを5回開いたんですけれども、その中でさまざまな関係者の方々から異口同音に、ジョブ・カード制度を利用した有期実習型訓練等が非常に効果的であるということが再三繰り返し紹介されました。それもありまして、若者のキャリア・アップを促進するには、職場での実習等を通じて若者が実践的な能力を身につけられるようにすること等が効果的であるということでございまして、その次の次の行でございましてけれども、雇成型訓練や日本版デュアルシステム等の実習を活用した訓練の推進を図るということがうたわれているということでございまして、改めてジョブ・カードの推進が必要だということが若者雇用戦略においても明確に位置付けられたということでございます。

以上、簡単でございまして、若者雇用戦略についての御紹介でございまして。

○樋口会長 それでは、ジョブ・カード制度の取組状況について、各府省からお話しいただきます。

厚生労働省からまずお願いします。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 それでは、資料2のジョブ・カード制度の進捗状況について、をごらんいただきながら御説明をしてみたいと思います。

まず、1ページから実績を御説明してまいりますけれども、このたび、平成23年度の実績がまとまりました。ただ、その前に、まず、平成23年度がどういう1年だったかというのを振り返りますと、一言で言いますと、平成22年に行われました事業仕分けを受けて、制度の見直しを実行した年と言えるかと思っております。

本日は、仕分け後の見直し方針につきまして、委員の皆様にご議論いただいてから大分時間がたちましたので、この資料2の参考資料といたしまして、最後の2枚のページに、仕分け後の制度の見直し内容をまとめたものを改めて配布させていただいておりますが、22年に行われた事業仕分けの見直しの柱は3点ございまして、参考資料1の所で見直しの

実施と書いてございますが、1点目といたしましては、ジョブ・カード制度の対象とする訓練を拡大したということがございます。

2点目が、地域ジョブ・カード運営本部を国に移管したことでございます。

3点目といたしまして、ジョブ・カード制度関連で別立てとなっておりましたキャリア形成促進助成金につきまして、一般のキャリア形成促進助成金に統合したということがございまして、これに伴いましては資料の最後の参考資料2に載せておりますけれども、雇成型訓練を実施する事業主に対する助成率等が、見直し後は低下するということになりました。

そのほか、平成23年度におきましては、10月には雇用能力開発機構が廃止されまして、雇成型訓練の実施に係ります助成金の申請などの窓口を労働局に移管したり、求職者支援訓練の受講者にジョブ・カードの交付を義務付けることになりまして、新たな評価シートの様式を開発するなど、これまでも御説明させていただいてまいりましたが、ジョブ・カード制度にとっては大きな変化があった1年であると考えております。

それでは、資料の最初に戻っていただきまして、こういったことがございました平成23年度の実績を御説明させていただきたいと思っております。

まず、1ページの(1)の実績の所でございますが、まず、平成24年3月末までの累計でございますが、ジョブ・カード取得者数が約67万2千人となりました。年度の数字で見ますと、約22万人ということで、平成22年度とほぼ同水準の数字となっております。

24年度につきましては、24年度までに100万人という目標達成のためには、あと33万人程度のジョブ・カード取得者数が必要ということになりますが、求職者支援訓練に加えまして、4月からは、後ほど出てまいりますが、公共職業訓練におきましてもジョブ・カードの交付が始まりましたので、目標の達成に向けて取得者数の増加が見込まれるものと考えております。

また、私どもといたしましても、引き続きジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが教育訓練機関や訓練施設などにおきまして円滑に実施されるように努力してまいりたいと考えております。

次に、同じ表の中で職業能力形成プログラム受講者数でございますが、先ほど御紹介しましたけれども、昨年度から助成率が引き下げられたことでありますとか、それに伴います22年度中の駆け込み申請が影響していると考えられまして、数字的には伸び悩んできたところでございますが、昨年10月以降は、求職者支援訓練の対象も加わりまして、累計は3月末現在で約20万3千人となっております。今年度につきましては、先ほども御説明しましたとおり、求職者支援訓練、公共職業訓練の受講者数の伸びに伴いまして、こちらの職業能力形成プログラム受講者数に係る数字も伸びていくものと予想しているところでございます。

以上が実績でございますが、以下、2ページ以降、最近の主な取組みについて御説明してまいりたいと思っております。

まず、最初のものが公共職業訓練におけるジョブ・カードの活用というものでございます。これは、再三冒頭から申し上げているものでございますが、高齢・障害・求職者雇用支援機構、また、都道府県で実施されます公共職業訓練のうち、今年4月以降に開始される訓練におきましても、予定どおりジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価を行っていただくということになりました。

また、次の○の所でございますが、今年度から今申し上げましたように都道府県で実施される公共職業訓練におきまして、それぞれの訓練施設で円滑にジョブ・カードを交付していただくために、この4月に2回にわたりまして都道府県職員を対象といたしました研修を職業能力開発総合大学校におきまして実施いたしました。研修には、合わせて全国から90名以程の都道府県の職員の方々に参加いただきまして、大変熱心に受講していただきました。

今後も各都道府県の皆様のニーズを踏まえながら、更なる研修の開催についても検討いたしまして、ジョブ・カードの円滑な導入を進めてまいりたいと考えております。

次に、学生用ジョブ・カードの普及促進でございます。先般の推進協議会でも御説明させていただきましたが、学生用ジョブ・カードの実務者会議の報告書につきましては、4月4日に公表いたしまして、委員の皆様にも送付させていただきました。また、施行準備などにより遅くなりましたが、先日、文部科学省と連名で全国の大学・専門学校等に学生用ジョブ・カードに係る通知を発出いたしました。この際に、大学や専門学校にはアンケートを同封しておりまして、学生用ジョブ・カードに関心がある学校について私どもで把握することとしております。

今後、これらの関心があるとお答えいただいた学校を中心といたしまして、重点的に活用の働きかけを行ってまいりたいと考えております。

以上が2ページでございますが、3ページをお開きいただきたいと思います。質の高い登録キャリア・コンサルタントの養成という所でございます。ジョブ・カード講習の内容の充実について御説明いたします。

こちらの資料に3点挙げておりますが、登録キャリア・コンサルタントの質を高めるための取組みといたしまして、3つの取組みを実施しております。

1点目は、キャリアに関する業務に係る経験はあるけれども、キャリア・コンサルタントの資格を有さないという方につきまして、登録キャリア・コンサルタントとしての登録に当たりまして、通常のジョブ・カード講習に先立って、キャリア・コンサルティングの基礎に係る講習の受講を今年の10月から必須とすることを予定しております。

2点目ですが、これは4月からスタートしておりますが、登録キャリア・コンサルタントの更新に当たりまして、一定程度以上のジョブ・カードの交付を行っていない方につきましては、更新講習といったものを受講していただくといったこととしております。

3点目といたしましては、これも同様に4月から行っておりますが、登録キャリア・コンサルタントとしての更新後の有効期間を5年から3年間に短縮しております。

以上のような取組みを併せまして、今後ともジョブ・カード講習の内容の充実を図ってまいりたいと考えております。

次に、雇用型訓練のモデル評価シート、モデルカリキュラムの整備についてでございます。

毎年度いろいろな業界団体と連携いたしまして、モデル評価シート、モデルカリキュラムを開発しておりますが、今年5月には、左官工事業、アパレル分野、金属プレス加工業、屋外広告業、この4業種について整備を行っております。

次に、ジョブ・カードのデジタル化に係る取組みでございますが、前回、取組方針を御説明させていただきましましたとおり、ジョブ・カードを外部記憶媒体や電子メールで取り扱うことができるように運用を弾力化することとしております。

現在、ジョブ・カードの交付機関であります労働局、教育訓練機関等に対しまして通知を発出すべく準備を進めているところでございます。

以上が最近の主な取組みでございます。

次に、制度の周知・広報について御説明いたします。

先ほども御説明しましたが、学生用ジョブ・カードの周知・広報でございますが、5月に学生用ジョブ・カードのホームページを開設しております。そちらには、学生用ジョブ・カードの様式とともに、記載例や書き方などを掲載しているところでございます。

また、本日、別添の資料といたしまして、5ページ以降、資料をお付けしておりますが、新規学卒者の採用を検討している事業主向けと大学・専門学校等の関係者向けと教員の皆様向けという3種類のリーフレットを作成しまして、今後、周知を図る際にこれらを活用してまいりたいと考えております。

次に、ジョブ・カード普及サポーター企業の開拓でございますが、4月30日現在でサポーター企業数が1万1,985社となっております。こちらにつきましては、日本商工会議所への委託事業の一環として行っていただいておりますけれども、初年度1年間で1万社を超える企業開拓に御尽力いただいたことに対しまして、この場をお借りしましてお礼を申し上げます。

そのほか、次には、今年に入ってから広報媒体の作成、発信についてまとめておりますので、ごらんいただきたく存じます。いろいろと書いてございますけれども、年間を通じましてジョブ・カード制度の紹介リーフレットでありますとか、ジョブ・カード普及サポーター企業の開拓に係るリーフレットなどを企業開拓に活用するなど、さまざまな発信を行っているところでございます。

厚生労働省におけるジョブ・カード制度の進捗状況は、以上のとおりでございます。

続きまして、先ほど内閣府からも御説明がありましたけれども、平成25年度に向けまして、先般とりまとめられました若者雇用戦略のジョブ・カード制度関連部分を踏まえまして、実施を検討している取組みを3点御説明したいと思っております。

先ほどの若者雇用戦略の資料の9ページに当たる部分でございます。1点目がジョブ・

カード普及サポーター企業の情報提供内容の充実ということでございます。

現在、ジョブ・カード普及サポーター企業のうち、公表を承諾していただいております企業につきましては、これはほとんどの企業で公表を承諾していただいておりますが、厚生労働省のホームページで業種と住所、ホームページアドレスを情報提供しているところでございますが、こちらの若者雇用戦略を踏まえまして、この内容を拡充しまして、この戦略にもございますが、まさに自社の強み、人材確保や人材育成の方針、各企業の特徴などの追加情報についても掲載できるようにしたいと考えております。

2点目は、こちらの同じ項目にあります学生用ジョブ・カードのモデル事業の実施でございます。

今年度におきましては、先ほど御紹介いたしましたリーフレットなどを使いまして、各大学・企業等に周知を行ってまいります。2年目に当たります25年度につきましては、具体的な好事例をつくっていくということで、更なる学生用ジョブ・カードの普及促進を図るために、ここにありますように、大学等におきまして、何らかの地域の事業主団体と連携した取組みを行っていただくと。中身につきましては、大学と地域の事業主団体の方と連携して、学生用ジョブ・カードによって中小企業の応募を促進するための仕組みをつくるといったことを一つの例として考えておりますけれども、そのような学生用ジョブ・カードを活用した先進的取組みについてのモデル事業を実施するというものでございます。

3点目でございますが、先ほどの若者雇用戦略におきまして13ページに記載されております雇用型訓練等の推進という所でございますが、戦略にもありますように、雇用型訓練などのOJT付き訓練につきましては、平成25年度以降も引き続き推進を図ってまいりたいと考えております。

具体的にはまだ検討している段階でございますが、実施企業の開拓に当たりましては、本省におきましても全国レベルの業界団体に活用をいただくよう働きかけを行うといったこととありますとか、地域におきましても、これまで以上に地元の業界団体単位での訓練実施の働きかけを強化するといったようなことを考えております。

一方で、雇用型訓練受講者の皆様の受講理由でありますとか応募経路などを改めて調査・分析いたしまして、具体的な実績向上策を検討していくといったことも併せて行ってまいりたいと考えております。現段階では、まだそれほど具体的な内容が詰まっておりますが、今後、省内で議論を重ねてまいりたいと考えております。

以上で厚生労働省からの説明を終わります。

○樋口会長 ありがとうございます。後で皆様からまた御意見をいただきたいと思っております。

それでは、続きまして、文科省、お願いします。

○文部科学省大臣官房審議官 今、厚生労働省さんから説明がありました学生用ジョブ・カードの周知等について、厚生労働省と連携してその周知に努めています。

また、文部科学省の役割としましては、教育と職業のつながりというものを実質化して

いく。具体的には就職支援だとかキャリア教育の充実、更には、職業教育をより産業社会の変化に対応した実質的にできるような職業教育にしていくということが大切かなと思っております。

資料3、文部科学省の資料を配布させていただいていますけれども、これは前回もちょっと説明いたしましたが、現在、成長分野における中核的専門人材養成のプログラムを実施しているところでございます。23年度からその一覧にもございますが、環境でありますとか食の第6次産業のところ、それから、医療、福祉、ファッション等のクリエイティブ、あるいは観光、ITという今後成長が見込まれるところについて、専修学校・大学等の職業教育のところと、産業界のほうでコンソーシアムをつくりまして、職業教育の実質化という所から職業につながるといったものを一貫してプログラム化していくということを進めています。その中でジョブ・カードの活用ということを実質化していこうということでございます。

23年度にはさまざまな形で調査を行いまして、その資料の後ろの方に別添で基本方針、これは23年度のモデル事業の一つの成果でございますが、基本的な考え方を整理しています。その中に、左側にジョブ・カード部分について抜粋をしておりますけれども、それぞれの所で適切なジョブ・カードの活用というものを積極的に取り上げているところでございます。

また、この事業につきましては、24年度も更に進化させていくことを考えていまして、モデルカリキュラムの基準でありますとか、達成度評価指標の開発、あるいは第三者による評価といったことについても研究をしていくべく、ただいま公募を開始したところでございます。

簡単でございますが、文部科学省からは以上でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。

それでは、皆様から御質問、御意見を受けたいと思います。特にこの時期、本日の推進協議会を開くという趣旨は、前年度の実績を見た上で、来年度の予算にできるだけ皆さんの御意見を反映させていただきたいと思っておりますので、そういった趣旨から開いているわけでございますので、是非御意見、忌憚のないところをお聞かせいただければと思います。どなたからでも結構ですので、お願いします。どうぞ。

○秋葉委員 厚生労働省の説明についてです。最初にジョブ・カードの推進状況につきましていろいろ説明がありました。求職者支援制度、これはジョブ・カードと直接関係はありませんが、実は求職者支援制度での訓練コースの設定はかなり厳格化しています。その中で就職率が100%以上じゃないから認めないというものがあります。101%の就職率というのはどういう意味かよくわかりませんが、そういう文面がきております。

厳格化は構わないんですけども、その100%もかなりいいかげんな100%で、アルバイト、それもピラ配りなども入れて100%にしたというものです。そういうことを知っていながら、それを理由にしているわけです。

そして、訓練施設を育てていくということを少し考えていただかないといけないと思います。申請を出しましても通らないので、安定しておりません。だから、育てる気にならないと将来うまくいかないのではないかなと思います。基金訓練で最初は専門学校が頼りにされましたけれども、多分みんなもう続けていけないのではないかなと思います。

更に申し上げれば、3ページ目でキャリア・コンサルタントの質という問題がございます。訓練中のキャリア・コンサルタントの活動というのはかなり十分な形で実施されています。1時間、2時間かけてヒアリングをしていると思います。問題は最初の部分です。訓練生はハローワークでキャリア・コンサルタントのコンサルテーションを受けて求職者支援制度の受講許可が下ることになっています。そこでのコンサルテーションのかけた時間がどの程度かわかりません。キャリア・コンサルタントとの相談が大変短いのではないかなという気がしています。適切なコンサルテーションをしていないように見受けられるような気がしています。

受講許可を出すところで、ハローワークのキャリア・コンサルティングがどのくらいの時間を使って、どういう文章をつくっているのか、一回調査をして、見せていただきたいなという気がしております。キャリアコンサルタントの資質向上のために単なる講習会をやるのではなくて、現在の実際の状況を把握することは非常に重要なこととなるかと思っておりますので、お願いしたいと思います。

更に、サポーター企業を入れて地域的にジョブ・カードを普及するために今から活動すると思いますが、例えば千葉の例ですと、今月末ですけれども、新卒者就職応援本部会議と若年者雇用問題検討会議が労働局の主催で行われます。各県でもやっているのだと思いますので、そういうところに適切なアナウンスをしていただきたいと思います。当然そこには関係の企業、教育機関も入っておりますので、適切な情報が流してあれば、スムーズに行くのではないかなと思います。

ちなみに、ジョブ・カードの話も4月ごろそのような会でジョブ・カードの学生版の話をいたしました。それは、面接の時、履歴書等ですと、なかなか質問項目が出てきません。聞けない事項がいっぱいあります。お父さんは何をやっているかは聞けませんし、新聞は何を読んでいるのかは聞けないし、どういう本を読んだというのも聞けない事項になっています。ジョブ・カードがあれば、これはどういうことですかと聞けばいいわけで、そういう意味では非常に面接がしやすくなるとお話しました。経営者団体の方でしょうかうなずいていただきました。

以上です。

○樋口会長 ありがとうございます。

御要望と幾つか御質問がございましたので、御質問に答えていただきたいと思います。厚労省からでいいですか。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 千葉で行われた新卒支援の本部会議のような関係者の皆様が集まる場でアナウンスをきちんとというようなことで、御意

見をいただきありがとうございます。

現在、通知を出して、これから本格的に周知ということになっておりますが、そういう関係者の皆様が集まる会議で情報を周知させていただくというのは、非常に効果的だと思いますので、そのあたりは私どもで意識して、これからの周知の場合にはそういった会議の場というのを効果的に使って考えてまいりたいと思っております。

また、経済団体の方からの面接のときに、学生用ジョブ・カードが使いやすいといったような御意見もいただきましたけれども、先ほど御紹介しましたが、私どもの方で学生用ジョブ・カードのホームページをつくっておりますので、これからはそういうような事業主の皆様の声を幅広く収集いたしまして、ぜひホームページに載せまして、そういう事業主の皆様の声をほかの事業主の皆様にも伝えてまいりたいと思っています。どうもありがとうございます。

○樋口会長 もう一件、100%を超えてという話は。

○厚生労働省大臣官房審議官 求職者支援制度についてでございますけれども、就職率100%を超えていないと認定しないというのは、私もちょっと理解できないので、もしそういった、本当に個別にこの認定のスタンスはいかがなのかというのが個別の事例であるとするれば、教えていただければ、逆にこっちもありがたいかなという気がしますので、個別の話はそうとして、一般的な話として申し上げますと、一つは、基金訓練をずっと2年ぐらいやっていたけれども、そのときの一つの課題、反省点として、教育プロバイダーさんの中には、質の点でいかがなものかといった部分もあるというのは、一つの課題として意識されているということは確かに事実としてございまして、そういったことを踏まえて、求職者支援制度として、いわば恒常的に制度化するに当たっては、基金訓練時代に比べると、一定の厳しい要件を課すといったことにしているといった点は、是非一定程度御理解いただきたい点があります。

ちなみに、就職率の観点でいくと、そういった求職者支援訓練の就職率の目標値といったものを定めていまして、それはどういう目標値を定めているかというと、実践コース、いわゆる本当に就職にすぐ結びつくところまでやる実践コースと、むしろ基礎的なところに重点を置いてやる基礎コースと大きく2つのカテゴリーがあるんですが、実践コースの方については70%、基礎コースについては60%というのが大きな政策のPDCA上の目標数値でございますので、少なくともそれは当然クリアすることが目標になると。ただ、いずれにしても100%ということにはその目標数値もなっていませんので、そこについて個別の話がもしあるのであれば、ちょっと教えていただければと思います。よろしく願いいたします。

○樋口会長 よろしいですか。

あと一点、求職者支援訓練があったときの機関指定のところ、最初のころは専門学校、あるいは専修学校が入っていたと。それは最近抜けてきたという御指摘がありましたけれども、もう少し詳しく。

○秋葉委員 要するに非常に不安定なんです。1年間の計画が立たないので、どうしても講師、職員は非常勤または兼任になってしまいます。だから、もっと安定した形でうまく育てないと、今後の問題としては、実施するところは少なくなってくるだろうなという気がします。

就職率については、雇用保険をもらっている人が受講する委託訓練と、もらっていない人が受講する求職者支援制度とで、求職者支援制度での就職率は委託訓練より低いのが当たり前と了解できます。それが非常に高いものを期待されている部分があります。

どちらにしても、非常にハードルが高くなって来ております。恐らく私の関係している千葉県専修学校各種学校協会でも求職者支援制度で訓練を実施していますが、このままだとやめざるを得ないだろうという気がします。教育内容がよければいいんだろうと思うんですけども、外形的なところだけ見て、申請が却下されます。学校としては、教室をもっと違う形に使おうよという話になってきてしまうわけで、だんだん申請が減ってくるのが事実だろうと思っています。

○樋口会長 わかりました。難しいところがあるかなと思いますが、実態としてちょっと調べてもらって。

○厚生労働省大臣官房審議官 そうですね。確かに基金訓練と比較しますと、基金訓練は基金を積んでいて、基金の範囲でというのは、基金が相当余裕を持って積んでありますので、ある意味予算上の厳格な制約というのはかかっていなかったんですけども、基金があれば。求職者支援訓練になると、恒常化すると同時に、当然、何年度の予算、予算上の枠というのが出てきますので、予算上の枠と無関係に認定するというわけにはいかなくなっている。これは制度上のどうしても縛りがかかってくるので、そういった意味ではある程度優先順位をつけるだとか、あるいは分野ごとに、大体どれぐらいの枠というのは、どうしても設定というか、これはどうしても制度上出てきてしまったので、それは予算というふうな全体の中で運営していきますので、というのが1点です。

ただ、そういった中で専修学校とか専門学校が特に落ちるということは多分ないと思うので、そこの枠に入るか入らないかというのは、そこは専修学校であれ、専門学校であれ、NPOであれ、多分そこは同じ枠の中で判断しているはずで。そこは一つの恒常化するに当たっての制度上の立て付けでの一定のある意味厳しさが出てくるというのがある。もう一つは、もちろん質を確保するという本質論もあるんですけども、その2つの中でということだとは思うんですね。そこはちょっと御理解いただきたい点があります。

○樋口会長 これは要望ということで、確かに求職者支援訓練の期間の問題というのは、最大3か月とか、実態として短いという。

○厚生労働省大臣官房審議官 期間は大体。

○樋口会長 3から6というふうに聞いていますが。

○厚生労働省大臣官房審議官 期間がそう問題というのは余り聞かないんですけども、おっしゃっているのは、もっと長い方がいいとか、そういう意味ですか。

○樋口会長 幾つかのところからはそういった要望が出ていますが、それはそれとして、向こうで、これはジョブ・カードとちょっと違うところもありますので。

御指摘のところは、専修学校・専門学校が落とされるというよりも、自分たちの考えに基づいて不安定であるから、中には応募しないという方が多くなってきているのではないかという懸念ではないかと思います。専修学校だから不合格という話ではなくて、というような御指摘だったと思いますので、制度の安定化というところと併せてということだろうと思います。

ほかにいかがでしょうか。小杉さん。

○小杉委員 4点あります。今、私どもでは、2年前にジョブ・カード制度を入れた企業さんにもう一度行くというヒアリング調査をやっているところです。その中から見えてきたことが3つあります。

1つが、雇用型訓練というのは、受講者にとってプラスだけではなくて、雇用型訓練を提供した企業にとってもプラスであるということです。多くのところがこの数字に見ましたように、今年はもう訓練生はやっていませんよというところが多かったんですが、訓練の考え方というのはかなり定着して、企業の中に仕組みとして残っているんですね。対象となりました、ジョブ・カードの雇用型訓練を入れたところというのは、中小企業、零細企業が非常に多かったんですが、そういうところは、訓練しなくては、したいと思ってもなかなかできなかったところがあったわけです。訓練の調査をしますと、必ずお金がない、時間がないというのが出てくるんですが、それだけではなかったのではないかと。つまり、訓練のノウハウといいますか、必要な能力を見える化して教育プログラムにして、評価基準をつくって評価するというサイクルですね。システム的な訓練の仕方ですね。これが実はよくわかっていなかった。実際に自分の企業に合うような形でプログラムを支援しながらつくってもらって、それを一回回してみると、結構よかった。助成金が減ってしまったし、いろいろ大変だからということで、今年はやっていませんよと言っている所も、そこでやった訓練の仕組みは企業の中に財産として残っているんですね。

そういう意味で、これからジョブ・カード制度の雇用型訓練というのを重視されているのは大変いいことだと思うんですが、その効果の一つとして、育成する仕組みだけではなくて、企業そのもののある意味では日本の中小企業の体力を上げる、そういうものの一つにもなりうるのではないかと。そういう視点を是非予算獲得に使っていただければなと思います。これが第1点目です。

第2点目は、基本的にはよい評価があったんですが、もう一方で、キャリア形成促進助成金の中の一つになったこと、それはそれで理解できるんだけど、それによって書類が増えてしまったというマイナス点が挙げられています。キャリア形成促進助成金そのものは、在職者の訓練を基本にしていますので、そのために訓練体系とか、そうした書類が必要なんですが、ジョブ・カードというのは、正社員の在職者に対してやるものではなくて、非正規の有期雇用で雇った人に対してやるものなんですね。有期雇用で雇った人に対

してやるものだけのつもりでやっていたのに、対象ではない正社員の訓練体系とかいろいろなことを出させられる。何かキャリア形成促進助成金の中に入ったために、違う枠組みをかぶせられてしまって、そのために書類が増えている。書類が増えたという問題と、実際に中小零細企業の現場では、書類を書くというのは非常に難しいので、現在もありますけれども、商工会議所さんのジョブ・カードセンターのように書類をつくる所をきめ細かく支援してくれる仕組み、いわゆる中間支援組織ですけれども、この中間支援組織はラストである。これは、きっちり残していただかないと、なかなかうまく進まないのではないか。書類の、実は本当に必要な書類に整理していただきたいという話と、そのための支援のための中間組織が必要だろう。これが第2点目です。

3点目では、このプログラムの評価の仕方なんですけど、今回、ヒアリングした中に、もう、今、ジョブ・カードで訓練した人はいませんという企業もあったんですけど、その中で、少ない例ですけれども、引き抜かれてしまった人がいた所があったんです。つまり、個人にとってみれば、実はキャリア・アップのトントんと階段を登っていく一つの踏み台になっているんですが、企業にとってはちょっとマイナスの面はあるんですが、個人のキャリアを応援するという意味では、実はその企業に定着しているかどうかということだけがキャリアの評価の仕方ではないだろう。結局、そこで訓練した人が営業に回ってかなり優秀さが目立ってしまったので、行き先の相手方企業から非常に目立ったいい人だったので引き抜かれてしまったという結論もあったんですね。

という意味で、評価の仕組みとして、訓練企業への定着ということと、やはり個人をベースにして、その個人のキャリアがどう広がったか、そういう視点が是非欲しいなど。企業間移動しても、有効な能力を育てているわけですから、こうした、一旦入った所を更にステップアップしていったというようなお話は、この制度としてはプラス評価すべき面があるのではないかということ。これが3点目です。

4点目は、ちょっとこの話と関係ないんですが、実はとても心配しているのは、私は新聞報道しか見ていないために、実践キャリア・アップ戦略が省内仕分けで廃止という言葉が踊ったのを見まして、どうなっているんだろうと不安なので、是非それについても説明していただければということです。よろしくお願いします。

○樋口会長 最後の点は後で御説明いただきます。

その前に、今、3点含めて小杉さんの方から、有期実習型訓練も含めての話ということで、御指摘いただきましたが、今回、私も雇用戦略対話に参加させていただいて、参加者の、特にワーキンググループにおいて、かなりこの方式というのは有効だということがいろいろ聞かれてきて、恐らく政府としてもこれを復活させるというような方向に動いたのではないかと思います。

ただ、残念ながら23年度は、先ほど厚労省の方から説明があったように、人数的に半減している所が項目としては多いと。そうなったときに、今後どうするんだろうかということと、ころがいろいろな関連の方々から御希望があるのではないかと見受けられますが、この点、

商工会議所は実際にやっているという立場から、何か御意見がございますれば、25年度予算に反映させるというようなことも含めていただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

○菊地日本商工会議所事業部中央ジョブ・カードセンター担当部長 それでは、厚労省さんの資料の1ページ目でございますが、ここには受講者数を書いております。平成23年度で言いますと、有期実習型訓練が2,786人となっております。私ども商工会議所では、中小企業支援ということで、この事業を推進しております。22年度と23年度の比較を申し上げますと、職業訓練を実施するために作成した訓練計画は、労働局の審査を経る必要のあるのですが、それを通った企業数が22年度ですと8,088社で、これが23年度になりますと4,531社ということで、ほぼ半減しているということでございます。やはり、これの一番大きな要因は、先ほど厚労省さんから説明がありましたけれども、キャリア形成促進助成金の助成率が5分の4から2分の1まで減ったとか、助成内容が大きく縮小されたことで、中小企業の職業訓練に対する意欲を損ねている、インセンティブが下がったということで、半数になったのではないかとございまして、是非、助成金の助成内容を少なくとも事業仕分け以前の内容程度までの引き上げをお願いしたいということです。

それから、2つ目は、先ほど小杉先生のお話にもありましたが、事業仕分け後の今年の4月からは、事業内職業能力開発計画とか、年間職業能力開発計画、これらは在職者を中心にしてまとめるものでございまして、そういったものが提出書類に追加されたということで、中小企業からもかなり提出書類が多いといった声を聞いております。

参考までに申し上げますと、有期実習型訓練ですと、添付書類を含めますと大体30種類ぐらいの提出書類が必要です。似たようなものでトライアル雇用というものがございまして、こちらですと大体5種類です。余りにも多過ぎるので、これを何とか減らしてほしいということです。

それから、提出書類の中には「都道府県の労働局長が求める書類」ということで、都道府県によってちょっと内容が違うケースがございます。ですから、複数の都道府県に事業所を有する中小企業からは、運用を統一してほしいといったような声がございまして、そういったものも改善していただきたい。

それから、3つ目、最後になりますけれども、中小企業の多くは、訓練生を募集するときにはハローワーク経由で行っております。実際、各地商工会議所にアンケートをとったところ、7割近くがハローワークでの訓練生の誘導が適切に行われていないといったような声が寄せております。私どもが委託事業としてやっています事業では、全国のジョブ・カードセンターが中小企業の支援を行い、求職者の紹介はハローワークが行うという役割分担になっているのですが、ハローワークの果たす役割が円滑に機能していないのではないかといたしましたことです。

具体的に申し上げますと、求人票には「正社員以外」というふうに表記されていまして、それを見た場合、ハローワークに来た正社員になりたい求職者は、その求人票にはもう関心を示さない。このため、求職者が関心を示すような表記に変更していただきたい。

また、ハローワークによっては、チラシとかポスターとかの広報媒体がない所もかなりあります。そういったものも改善していただきたい。

それから、ハローワークによっては、中小企業が有期実習型訓練の実施を希望して相談に行きますと、トライアル雇用の方がいいですよということで、誘導されるという事例も複数の都道府県から聞いておりますので、ハローワークには訓練生の誘導が適切に行われるようにしていただきたい。このためには、ジョブ・カード制度推進事業を推進しているのが厚労省の職業能力開発局、ハローワークの管轄が職業安定局といったように分かれておりますので、この2つの局の連携を強化していただきたいということでございます。

以上です。

○樋口会長 続けてどうぞ。

○浜田横須賀商工会議所専務理事 先ほども小杉委員さんの方から、私ども商工会議所の役割について、非常に評価いただいているということが確認できたと認識しております。

そういった中で、ハローワークという部分では、今、菊地部長さんの方からお話があったとおりでありますが、そういったことを受けますと、私ども商工会議所の推進員が実際に企業とタイアップしながら訓練計画をつくります。その認定を受けた後、求人活動をするわけですが、なかなかハローワークから適切な誘導、紹介がいただけないということもありまして、かなりの部分、訓練を中止せざるを得ないという状況も発生しております。そういったことを鑑みますと、先ほど、若者向けのホームページの活用というような、いわゆるデジタル化については、かなり効果が見込めるというようにも考えております。是非、導入をしていただければという考えでございます。

それから、いま1つ、提出書類もいろいろ煩雑性があるというお話もありました。私ども商工会議所のジョブ・カードセンターといたしましては、推進員がかなり突っ込んだ形で御支援をしているという状況にあります。そういった中で、労働局との間で事業者とのいわゆる事務手続きがあるわけですが、私ども商工会議所の推進員が直接立ち会って、いろいろな形の助言を差し上げながら円滑化を図ろうという努力をしているわけでございます。最終的な助成金の支給申請といった手続きになりますと、労働局の担当部門では、「これは、ジョブ・カードセンターが介入する余地はないんですよ」ということで排除されます。それが事業者にとりましては、中堅企業や中小企業であればまだいいんですが、小規模・零細企業にも是非、こういった制度を活用していただいて有用な人材を確保し、企業の活性化に寄与いただき、ひいては中小企業への飛躍というようなことも併せて考えますと、小規模・零細企業こそ有用な人材を確保すべきではないかと思えます。

ところが、中小企業と違いまして、小規模・零細企業というのは、そういった事務能力、総務、経理、あるいは営業、そういった明確な区分けもなく日夜、事業活動を展開しているという状況です。ということで、私ども商工会議所のジョブ・カードセンターが親身になって、そういった事業者とタイアップし、労働局との打ち合わせにも同伴しながらやっていきたい。もともと、制度の趣旨といたしましては、そういったことではないか。国と

労働局、あるいは私ども商工会議所がタイアップし、連携を図りながら、事業所の振興・発展を手助けしていく、あるいは雇用のミスマッチを解消していくためには、非常に有意義な制度だと考えております。そういった意味では、「これはあなたのセクションではないよ」「これはうちのじゃない」と、そのようなことをチマチマ言っていないで、みんなで一緒に事業所を助けていきたいと思いますという心持ちで取り組んでいただきたい。

これは、労働局の方から、「通達で、あなた方はここでは介入できません」とはっきり言われます。そんな通達がどこから出ているんだという、非常に腹立たしい思いもしております。その辺は是非、改善を図っていただき、なおかつ、この制度が有用に機能するためには、助成率につきましては、これは低くなったから、5分の4が2分の1になったから、全く有用なものではないということは、私どもは絶対考えておりません。助成金がもらえるだけでもいいじゃないかと。これがもらえることで企業の雇用が促進される、後押しされる、そんな状況になるのであれば、是非とも、このまま助成率が低くてもしょうがないという考え方もありますが、より高ければ、なお有用だということのはっきり申し上げられることではないかと思えます。

以上で終わります。

○樋口会長 今の御指摘の点で何かございますか。高橋さんは。

○高橋委員 私も、厚生労働省の取組状況を聞いておりますと、事業仕分けによる助成率の低下で、特に有期実習型訓練や実践型人材養成システムの実績が非常に低くなっているというのが非常に気になっているところです。先ほどから出ているように、こういった実習型の訓練というのは、今月政府がとりまとめた「若者雇用戦略」の中にもそういった面での支援も方向付けられていると思いますので、是非受講者数を増やすためにも、企業へのインセンティブ等々の具体的な策を講じる必要があるのではないかと考えております。

○樋口会長 今、それぞれの関係者の方から御指摘いただきましたが、何か厚労省で。

○厚生労働省大臣官房審議官 本当に貴重な御指摘ありがとうございました。先ほどごらんいただいた1ページ目の実績表でわかるとおり、23年度に特に雇用型訓練、特に今テーマになっている有期実習型というのが相当程度減っているというのは数字としてあらわれておまして、22年度については、逆に23年度からは助成が減るよということで、駆け込みがあったのは事実であります。なお、21年度と比較しても減っているということでございますので、こういった数字が出ているというのは事実、そこは受け止めなければいけないと思っております。

その一方で、先ほど小杉先生の方からもありましたけれども、JILPTさんの綿密なフォローアップ調査では、非常に多くの点で効果があるといった結果が出ていることもございますし、これを先ほどから話題に出ている若者雇用戦略の議論の過程においても、多くの方が御評価いただいているといった経過もこれありということで、私どもも推進方策を考えなければいけないという問題意識は強く持っております。

ただ、予算について言いますと、今日の皆様方の御意見というのは、ある意味我々の立

場を応援していただけるような非常に快い応援の御意見だと受け止めつつも、一方で事業仕分けが行われて、その結果、助成の在り方、助成金のシステム、体系を見直したと。その見直した後の体系というのは、事業仕分けを踏まえての見直し後のこの体系にするよということ自体も、ある意味その時点での政府レベルでの一つの見直し結果ということになっていますので、なかなか見直し前の状況にそのままパッと戻すというのは、正直申し上げまして非常に厳しいと思っているのも事実でございます。予算を要求する立場からしても、制約要因というのはどうしても出てくるとは思いますが、ですから、そういった一定の制約の範囲内でこういった対応ができるかということかと思っております。

かつ、予算も重要ですが、予算以外にも、今でも意見が出ていましたけれども、申請書類が非常に多過ぎるといっても以前から指摘されているところで、我々もきちんと考えなければいけない点が結構多いと思っております。私どもも能力開発行政の一環として助成金の体系に位置付ける以上、そもそも各企業がきちんと計画的に従業員の方、正社員、非正社員を問わず、きちんと能力開発の努力をしていただきたいと。そのためには、推進員を配置したり、あるいは計画をつくってやっていただきたいという、それは別途能力開発行政の法律に位置付けられた大きな政策課題がありますので、その分の旗を下ろすのは、これはこれでなかなか厳しいものがあるんです。

ただ、さはさりとて、むだなとか、必ずしもこの助成金にとって必要としない書類というのがあれば、そこは当然簡略化すべきだと私ども思いますので、そこは精査していきたいということもありますし、あるいは、それこそ事業主の皆様方への働きかけをもっと工夫する点もあるし、それから、これも今御議論が出ていたとおり、ハローワークと我々との連携をしっかりとやらなければいけないということも、本当にこれも御指摘のとおりだと思います。そういった連携の中で、例えばハローワークとジョブ・カードセンターが積極的な役割を果たしていただくということも決して悪いことではないと思っておりますので、ジョブ・カードセンター、サポートセンターとの連携等とも含めて、要は関係者がうまく連携しながら、地域で有期実習型の訓練が進むというのはとてもいいことだと思いますので、例えばハローワークと関係機関との連携といったものも御指摘を踏まえて進めていかなければいけないと思っておりますし、等々ということで、要は、全体のパッケージとして何が推進のためにできるかといったことについて、本日の皆様方の貴重な御意見を踏まえて、私どもとしてもきちんと検討していきたいと思っております。

以上です。

○樋口会長 1点、小杉さんの最後の質問で、事業仕分けとか省内仕分けでどうなったかという話がありましたが、御説明を。

○内閣府大臣官房審議官 先週の11日の月曜日に行政事業レビューというものが行われております。行政刷新会議が行います事業仕分けと違いまして、行政事業レビューというのは、それぞれ事業を主管している省庁が自ら実施している事業について、点検を行って、それを翌年度の概算要求などに反映させていくという趣旨の事業でございます。

テーマにつきまして、実践キャリア・アップ戦略というのが取り上げられた経緯としまして、テーマについて行政刷新会議と協議の上、この所管をしております内閣府で対象事業を決定するという事になってございます。そういうことで、行政刷新会議からこのテーマを取り上げるという御提案があって、レビューの対象になったということでございます。

当日の場には、後で補足いただければと思いますが、大久保委員は内閣府の参与ということで御出席いただいておりますので、当日の対応としまして、有識者の方々が6名参加しまして、事業についての御意見を趣旨などについて説明をした上で意見交換をさせていただくということですが、3名は行政刷新会議の推進の委員の方で、3名は内閣府で選んだ委員の方から御意見をいただいたということでございます。

その場の意見としては、最終的には国で行う必要があるのかとか、目標が不明確ではないかとか、そういう御指摘があったということでありまして、当日の仕分けの委員の投票としては、廃止が4名であったということから、多数決原理となっております。その場の仕切りとしては廃止ということですが、この仕分けを担当しました副大臣の方からは、その場で指摘のありました資格制度との関係ですとか、目標設定等について抜本的な改善を検討しますということ、多数決でその場では廃止というふうにされておりますけれども、副大臣からはそのような仕切りがされております。

私どもも当然大臣を含めまして政務三役にも御相談をさせていただいておりますけれども、政務三役の間では、もともとこれは成長戦略の中の21の国家戦略プロジェクトの一つに位置付けられているものでありますので、施策の重要性そのものについては変わるわけではございませんので、今年度につきましては5億8,000万円予算もいただいて、実際に3職種につきまして制度実施をするということになっておりますので、この部分についてはしっかりと実施をして効果を出していくということで、政務三役とも一致をしております。

それから、来年度の概算要求に向けましては、事業レビューの場で御指摘のありました資格制度との関係ですとか目標設定などについて検討を加えた上で要求するという方向について、既に大臣も記者会見などで話しているところでもありますから、制度を実施していくという基本的な部分については政務三役とも変わっていないということでございますので、報道が一部廃止とだけされておまして、手直しをして実施していくという部分について、必ずしも報道がない段階でそういう報道がありましたので、今申し上げたようなことだということを御報告させていただければと思います。大久保参与の方からももし補足等がありましたら。

○大久保委員 2つの観点でレビューの中で指摘をされました。そもそも事業自体について国がやる必要があるのかという議論が第1点。これは、もともと新成長戦略の国家戦略として決めたもので、それが今実施する前段階なので、今月から事業を実施する受け皿団体の公募と、秋からの具体的な3分野におけるそれぞれのレベル認定の開始が始まりますが、これを予定どおりやります。

もう1点、目標が見えにくいという指摘については、確かにそういうところはあって、今年度何人ぐらいの人にレベル認定を受けてもらおうかということについては入れているんですけども、来年以降どのぐらいの目標を設定して、ゴール設定をどうするんだとか、そのときの経済効果はどのぐらいに見込んでいくのかということについては、余りクリアに打ち出していなかったところがありますので、それについては25年度の予算要求に向けて明確にしていこうということを決めております。

速報的な報道が入った段階をごらんになった方には大変御心配をおかけしたんですけども、そういう意味ではしっかりとやっていくということについて、何も変わりはありませんので、御安心をいただければと思います。

○小杉委員 ちょっといいですか。私ども、ジョブ・カードの話で、今、企業に行ったときに、中のある企業は、ジョブ・カードはもう廃止になったんじゃないの、と言っている企業があるということ。それから、私どもは今、個人のフォローアップ調査もやっていますが、フォローアップ調査の調査を配る時点で、ジョブ・カード廃止という報道があったために、一番欲しかった有期実習型の対象者がうまく把握できないような事態になってしまったということ。つまり、誤報といいますか、表面だけの報道というのがすごく浸透してしまっているの、その後の巻き返しは大変難しいというのを、今、ジョブ・カードの調査をしながら思っています。しっかりとやるんだということが新聞紙上に載るように、是非アピールしていただきたいと思います。

以上です。

○樋口会長 どうぞ。

○大久保委員 行政事業レビューがありましたけれども、その翌日に開催されました雇用戦略対話の場では、先ほど御紹介があったとおり、実践キャリア・アップ戦略の本格展開・対象業種の検討ということで、打ち出していますので、それも含めて広報活動の中でしっかりとやっていきたいと思います。

○樋口会長 上原さん。

○上原委員 雇用戦略対話関連で3点ほどお話ししたい。1つは、この中に外国人留学生と交流してグローバル人材を育てるという記述があるわけですけども、おおむね御承知のように労働力人口が減るわけで、そういう意味では外国人、これは国もある意味では結論を出していないのだと思うんですけども、外国人労働力で減っていくであろう労働力人口をどのようにカバーするのかどうか、そこの部分が全然触れられていない。これは非常に難しい問題だろうと思うんですけども、いずれそういうことで対応するのだということであれば、外国人向けのジョブ・カードというのも可能性があるのかなとちょっと思ったものですから、その辺がどうなのか。勿論、国内の若者の雇用が先だというのはよくわかるんですけども、教育訓練をはじめそういうものは非常に制度から時間がかかるので、少し頭に置いておく必要があるのではないかなというのが1つですね。

それから、もう一つは、要するに施策を打って、これはこの間も申し上げたんですけども

ども、効果を把握するために統計等の数字を整備すると書いてあるところがあるわけですが、どのようなことを考えているのか。

例えば、今、厚労省さんが説明した1ページの数字がそうなのか。我々は非自発的失業というのは聞いたことがあるんですけども、不本意非正規というのは初めて聞きました。今回の若者雇用戦略対話ではどの辺を対象者として重きに置いているのかなというのが一つ、もしそのあたりがはっきりしているのであれば、お聞かせいただきたいと。

企業レベルですと、投資するのに費用対効果みたいなことを考えるわけで、例えば予算措置をして、結果としてここに書いてあるような訓練を、例えば20万人なら20万人受けて、そのうち就職率がこうだと。結果、就職して働けば所得が増えて、それなりの生活ができるようになったとすれば、どの程度の効果があるのかというのを、例えばの話ですけども、何らかの形で指数化して、予算をこれだけかけて、実はこれぐらい実入りがあったというか、効果があったというのをもう少しわかりやすくされると、国民も納得するのかなと、そんなような気がいたします。

それから、もう一つ、雇用のミスマッチで中小企業に非常に期待されていて、幾つか報告があったように、うまく取り組まれているところはあるわけですが、自分の周りでいろいろ聞くと、ジョブ・カード以前というか、雇用環境が大変厳しい環境にある。雇用戦略対話の中で中核人材というのを非常に強調していて、それをどちらかという成長戦略の領域にそういう人材を振っていきながら、国を成長させていこうという考え方はわかるんですけども、一方で、既存の産業に働いている人はいっぱいいるわけで、その移行をどうするかというプログラムが抜けているのではないかと思うんですね。それは、個別企業が個別に勿論判断しているんだろうと思いますよ。現実には中小企業白書でも4~5万社年間やめているわけですから、廃業されているような数字が出ていますので、そういう自主性に任せておくのか、もしくは、これは非常に難しい話ですけども、こういう領域が伸びるから、できるのであれば、それぞれのこういう領域に移行をリードをしていくような施策なり考え方なりプログラムというものがあると、もう少しミスマッチも減ってくるのではないかと。余りに中小企業に期待されても、なかなか応えられないのではないのかなと。ここを読んだ限り、そんなふうに思ったので、意見を申し上げました。

以上です。

○樋口会長 外国人向けは、今度ポイント制が始まりましたよね。外国人を迎え入れの。そのポイント制の範囲の中で今は政府としては対応していくということなんでしょうか。

○内閣府大臣官房審議官 今回、若者雇用戦略の中に盛り込まれておりますグローバル人材の養成というのは、グローバル人材の育成推進会議という別途の会議がありまして、そこで議論をされたものの中で、特に若者に関係の深い、留学をしやすくするとか、戻ってきて就職しやすいようにするとか、そういう部分を若者雇用戦略の中で共通で盛り込んだということでもあります。そのときの資料で言いますと、勿論、国内、その中で経産省が推計を出してありまして、グローバル人材、今、168万人ですが、それを2017年には411万人に

なると言っていて、その中には日本人だけではなくて外国人も33万人というふうに出ていますので、恐らくおっしゃるように、外国から入ってこられる方もたくさん見込んであるんだろうとは思っております。

ただ、ここの意識としては、どちらかというと、今、若者が内向きになっていて、例えば留学しようにも大学受験に差し支えが出るので、高校生から留学するのはやめようという、入試のときにも内向きになりますし、今度、就職ということになると、外国に留学すると、戻ってきて就職活動に差し支えが出るので、留学はやめようということになっていて、特に留学生の数が大きく減ってきていて、アメリカなんかはピーク時の半減という状況になってきているので、むしろ外に出ていけるような、本当の、グローバルと言っている中、単に会話ができるというようなレベルではなくて、語学力で言えば交渉ができるようなレベルの人間を育てていく必要があると、そういうことで留学するのも、せめて同世代の1割ぐらいの人は外に出ていけるような取組みをしていきたいと思いますという一環で、今回そこに盛り込んであるようなことが出てきたということです。

企業の方々がおっしゃっているのは、ちゃんとした対策をやらなければ、日本でちゃんとしたグローバル人材が育たないなら、直接外国から雇ってくるだけですよというような御発言もありましたので、日本人でそういう人間を育てていかないと、まさに外国人雇用だけに頼るといふふうになりかねないので、そこをしっかりとやっていく必要があるのではないかと考えています。

それから、数値の問題につきましては、若者雇用戦略を立てた後に、戦略そのものを見ていただきますと、資料の戦略の3ページ目のところに、この後、若者雇用戦略推進協議会というのを設けて、施策の推進・広報、数値に基づく施策効果の検証等に取り組んでいくと。抽象的に文言を書いても、結果的に何が進んだかというのはわかりませんので、おっしゃられるように、どの施策はどのような数値あるいは指標で政策効果を評価するかというのを、この後、この協議会を設けて議論をしましてフォローアップをしていくということにしております。

特に、非正規雇用の中の問題につきましては、推計では、今、15歳から34歳の非正規の方は400万人ぐらいいるんですが、そのうち不本意非正規と言われている、正社員で働きたいと思いつながら非正規で働いている方が約40%、170万人というふうになっているんですが、実はこれは推計値であって、正式な統計がありませんので、逆に、今申し上げたような点については、統計をきちんととることも検討するというふうにしております。

それから、中核人材のお話ですが、この中はどちらかというと、雇用戦略としては、実践キャリア・アップ戦略もそうですけれども、あと、文科省で今日お話のあった中核人材の養成というようなことの部分はこちらでありますけれども、そもそも企業の新陳代謝を促して、抜本的に産業間の移動をするということについては、もう少し大きな目で別途に検討をしております。それはむしろ統括官とかから補足した方がよろしいかと思っております。

○樋口会長 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。

一番最後に御指摘のあった、既存産業から成長産業への移行につきまして、これはまた今後各省さんとも連携をとりながら検討を深めてまいりたいと思うんですが、経済産業省の方で先般産業構造審議会の中で、既存の産業から成長分野の方に、成長のための資源である人材というものの活用をどう考えていくのかということについて、経済産業省としてはそういった橋渡しをするような担い手というのをしっかりつくっていこうということを提言させていただいております。

具体的な進め方につきましては、各省さんともいろいろと事務的に連絡をとりながら、あと、実際にその成長産業におられる方々の人材ニーズ、実際に、送り出しというふうに言われるかわかりませんが、人材を持っておられる産業界の方々のお考え、実際に将来担い手になれるであろう方々と、あるいはまた地域とか、そういった方々のお話し合いを進めながら、何らかの橋渡し役というのをうまくつくっていくことによって、御指摘の提案などを進めていくような方向を探れないかなということを検討しておるところでございます。

○樋口会長 お願いします。

○内閣府参事官 若干補足させていただきますと、若者雇用戦略の中の13ページ目の⑤の地域における起業等への支援というのがございまして、2つ目の○のところ、若者や地域等の創業・新分野進出等とございまして、これについてマイクロ金融、個人の志ある資金を原資に小規模な事業資金を支援する仕組みを設ける予定でございます。これは何もベンチャーだけではなくて、もともとの話にあるのは、日本酒をつくっている酒屋さんが、自分のこだわりのあるお酒をつくりたいという伝統の産業が更に新分野へ進出する。そこに対してファンドを郵便局だ、信金等を通じて集めた資金を流し込んでいくと。そういう話でございまして、さまざまな伝統産業も含めて支援していきましょうということを内閣官房の方で考えておられて、こういったものを通じて、既存産業も含めて応援していきましょうというような仕組みをこの中に入れております。

もう一つ、不本意正規の統計の整備ですけれども、先ほど、審議官の方から検討とございましたけれども、実は統計審議会というのは総務省でございまして、そこで、今、非正規雇用の中で不本意非正規については、3年ごとに厚生労働省でアンケート調査的にやっているんですけれども、これを総務省労働力統計において比較的大規模に調査をして、25年度から始めるんですけれども、25年から始めて、26年の頭には不本意な非正規についてしっかりとした統計をつくっていくということになっておりますので、それをもとに、2020年に設定しているフリーター半減というところにしっかりとつなげていこうということを考えているところでございます。

○樋口会長 よろしいですか。

私ども統計委員会の委員長なんですが、その点については、まだ審議状況ですので、確定ということではございませんので、済みませんが、どうぞ。

○片岡委員 全く違う観点なんですけれども、学生のジョブ・カードとか、あるいは学生に向けたさまざまな取り組みというのがあるんですけれども、学生は、普通のインターネットよりも、SNSとか、そういうのを通じていろいろなことをやるわけですね。ですから、ここにせっかくつくられる中小企業のさまざまなアピールとか、ああいったものをそういったものを通じて広報すると。先ほどの非正規の若者たちというの、普段インターネット云々というよりは、そういったものを見てやっているわけなので、ある意味で助成金も重要なんですけれども、マーケティングといいますか、それをやっていくことで、ある意味で、例えば学校、人事部、あるいはその間に入るハローワークとかいう既成のパスでないパスがいろいろな形でできるということを支援するというのができるといいなと思うんですね。

さまざまところでボランティアではありますけれども、企業なんかも、例えばJTBさんなんかも、学生と一緒に旅を考えるものをつくったり、そんないろいろなことをやっていらっしゃる。そういったものを紹介するとか、さまざまな形でのパスを多くするといいますか、人事、学校だけがパスではないというものを、企業と学生とのいろいろな取組みを紹介していく上で広めていけるといいなと思うんですね。もはや人事で選ぶとか、あるいは就職部で紹介する、それでは立ち行かないというのがはっきりしているわけですので、いろいろなパスをつくってあげるといことを考えられたらいいのではないかなと思います。

○樋口会長 大久保さん。

○大久保委員 学生用ジョブ・カードに関連して、質問というか意見なんですけれども、今回、厚生労働省から御報告をいただいた1ページの所に、ジョブ・カード制度進捗状況がありまして、ジョブ・カード取得者に関しては、24年度までに100万人という目標を掲げているということですので、平成24年度について言えば、学生用ジョブ・カードの普及というのは一つ大きな目玉になるのだらうと思います。求職者支援訓練の方が1年間フルを通じて完全にセットされることとか、公共職業訓練とのセットというのは、一つの柱として拡大要因になるんですけれども、それに加えて学生版ジョブ・カードをどのように普及させるか。ジョブ・カード制度の問題でいくと、柱の一つになるのだらうと思うんですが、1つは、100万人というジョブ・カード取得者目標を設定している24年度全体の目標達成のための全体の戦略としてどういうふうな絵柄で考えていらっしゃるのか。学生用ジョブ・カードをどの程度の普及をねらっているのかというところをお聞きしたいと思っております。もう既にリーフレットができたりとか、ホームページができたりという準備が整っているのだと思うんですけれども、大学の教員の方から私に入ってきている声でいくと、教員の側に対する学生用ジョブ・カードに対する普及というのは余り進んでいないような印象を受けています。本来、普及するのは労働局の役割なんですか。文科省の役割なのか、どっちかわからないんですけれども、どっちにしても少し足が重いような感じがしておりますので、是非ここについての取組みのスピードアップを図っていただきたいというお願い

も含めての質問であります。

もう一点は、若者雇用戦略が今回出ているわけですが、その中でも、こちらの若者雇用戦略本編の6ページの所に、地域キャリア教育支援協議会によるキャリア教育支援という項目が立っております。ここでは、地域ごとに教育界、産業界、NPO、労働団体、地方自治体、労働局、経産局が参画してキャリア教育を推進していく、こういう体制をつくるということになっているわけですが、これはもともと学生用ジョブ・カードをつくる時に、例えばインターンシップなんかのときのマッチングにもジョブ・カードを使っていって、学生用ジョブ・カードはどちらかというと、つくって使い続けながら中身を充実させていって、最終的には就職のタイミングを使っていくという趣旨でありますので、そういう趣旨からすると、地域キャリア教育支援協議会の中でもツールとして学生用ジョブ・カードを使っていたらいいと思うので、これはどなたにお願いするのがいいのかよくわからないわけですが、それについての具体的なアプローチも是非やっていただきたいというお願いでございます。

○樋口会長 2点ほどございましたが、まず、大学への周知・普及が遅過ぎる。今野先生と私は関係者だろうと思いますが、どっち。厚労省の方ですか。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 御指摘いただきました学生用ジョブ・カードの周知のスピードアップということで、通知を発出した旨は、先ほど報告していただいたんですが、少しタイミングとしては遅くなってしまっていて、つい最近通知を発出したということですので、これから教員の皆様方にも大学・専門学校等に通知が行きましたので、あと、ホームページなどでも周知をしておりますけれども、知っていただくことになるかと思いますが、その点につきましては、今後スピードアップということを心がけて進めてまいりたいと思っております。

そういった中で、学生用ジョブ・カードの初年度につきましては、目標数というのをどこまで出るかというのが、なかなか見込みを検討する想定を立てにくいと行ったところがございますので、そういう意味では、先ほども申し上げましたが、大学・専門学校等の皆様にアンケートを送付しておりますので、そちらで回答していただいた状況などを踏まえまして、また考えていきたいと思っております。

そういう意味では、先ほども御説明しましたけれども、そういった25年度以降につきましては、より具体的にモデル事業を実施するでありますとか、一般的な周知ではなく、好事例をつくるでありますとか、より重点的な周知対象を設定して周知をしていくでありますとか、いずれにしても、周知に関しては工夫をしなければいけないと思っております。今後ともしっかりやってまいりたいと思っております。

○樋口会長 これは厚労省がやるんですか。文科省がやるんですか。どっちの話。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 文科省さんと一緒に連携して周知は図ってまいります。事業自体は私どもの方で。

○樋口会長 厚労省が各大学にアプローチ。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長　そこは文科省さんと一緒です。

○樋口会長　では、文科省の方。

○文部科学省大臣官房審議官　今、厚労省から説明があったように、通知は6月19日発なんです。だから、今からなんですね。こちら側からは、担当課長、学生課長とか、その名前で学生部に発出していますので、担当をきれいにする形で、多分自治体には来週ぐらいからになってしまうと思っています。

○大久保委員　学生課長。

○文部科学省大臣官房審議官　こちらの発出者は、学生課長、あるいは専修学校担当課長から発出していますので、大学には学生部長さんとか、そういうところに行くような形になっています。学生が使うものでございますので。

○大久保委員　それは、これも労働局の方かどっちか役割はわからないんですけども、説明会みたいなものをするとかということは何か予定はあるんですか。通知しておしまいですか。

○樋口会長　どうぞ。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長　アンケートを集計しまして、それである程度興味関心のあるところというのが幾つかあると思いますので、そういったところを集めて、何らかの説明会というのは考えております。その説明会か、個別にやるとか、両方を進めて、今年度できるだけ進めてまいりたいと思っております。

○樋口会長　いいですか。

もう一つは、地域キャリア教育支援協議会におけるジョブ・カードの取扱いについてですが、どういうことを地域キャリア教育支援協議会は考えているのかと併せて御説明いただけますか。

○内閣府大臣官房審議官　お手元の資料の6ページ目の所に具体的な事業の中身が例示で掲げられておりますけれども、先ほどから話がありましたように、学校だけでキャリア教育をしていくのが難しいと。議論の中でも、例えば労働法制ですとか、そういうことになれば、専門家の方に来ていただくとか、実業に近い話であれば、実際の企業の方に来ていただくとか、そういった支援がないと難しいというお話がありましたので、外部専門人材を紹介するというのと併せまして、先ほど大久保委員からありました、インターンシップとか職場体験の紹介、あっせんということですか、出前授業を行う学校の教育活動の促進ですとか、中小企業に対するインターンシップ受入れのノウハウの提供ですとか、そこに書いてあるような取組みをするということになっております。

これについて、既に滋賀県ですとか大阪府などではキャリア教育を支援するためのこういった協議会が立ち上がっている県もございます。滋賀県は教育委員会が中心で、大阪のものは生産性本部が中心だったと思いますけれども、地域によってどこが中核になるのかということもあろうかと思っておりますけれども、いずれにしろ、文科省の話では、今年度中にも立ち上げについて促進をしていきたい、働きかけをしていきたいということでもあります。

ので、先ほどインターンシップの中でも使っていただけるように、立ち上がれば、学生用ジョブ・カードについても説明していただく機会を設けるといったことについて、相談をしていきたいと思います。

○樋口会長 そこにジョブ・カードを使ってもらうように働きかけてもらってはということですが、それは可能なんですか。

○内閣府大臣官房審議官 それぞれの大学で使っていただくというのと、インターンシップの一場面だけで使うというのと、うまくどこまでできるのかというのはありますけれども、インターンシップの際にも使うというのは、学生用ジョブ・カードの使われる場面としては、最初からお話があった点でありますので、インターンシップのマッチングというのも役割の一つとして位置付けられておりますので、使っていただけるように、少なくとも説明などはさせていただくということをやりたいと思います。

○樋口会長 ほかに。秋葉さん

○秋葉委員 専門学校での普及について、一言付け加えておきたいと思います。

専門学校については来週総会がございますので、そこで全国にアナウンスをかけます。更に、専門学校は求職者支援制度、基金訓練、委託訓練といろいろやっている学校が各県にはありまして、当然、ジョブ・カードについては承知しております。ジョブ・カードを履歴書と一緒に添付していけば、経営者は何か気がついてくるだろうと思います。経営者の方がそれに気がつければ、あなたの所はないの、という話になるかもしれませんので、わりと普及は早いのではないかなという気がしています。いずれにしても、大学よりはずっと早く我々の方はやるつもりでおります。

○樋口会長 高橋さん。

○高橋委員 以前にも申し上げましたけれども、今はどれだけ普及したかという量だけで評価していますが、ジョブ・カードはあくまでもツールであると私たちは考えており、究極的には、ジョブ・カードを取得したことで良質な雇用機会が得られた、あるいは安定した就職につながったということが目的だろうと思います。さまざまな施策をしていただいていることについては評価をしているところですが、「若者雇用戦略」の9ページの中にも、ジョブ・カード普及サポーター企業について、地域の経済団体とも連携しつつ、各企業の特色等についてホームページを活用して情報提供するとか、あるいはモデル事業等々で普及を図るという施策も載せられております。これをもう一歩進めて、ジョブ・カード取得者が就職後どれくらい職場に定着したか、良質で安定した就職につながったかという質の検証システムを今後検討していくといったことも、是非考えていただきたいと思います。要望でございます。

○樋口会長 では、是非よろしく申し上げます。

それでは、ほかに何かございますか。どうぞ。

○浜田横須賀商工会議所専務理事 先ほど一言漏らしてしまったのですが、実態的な部分の中では、助成金を今、請求して、支給されるまで申請後3か月から6か月、ややもする

と、1年近くまで支給されないという状況がございます。手続上の問題もあるのですが、ジョブ・カードセンターが介入することによって、その辺の事務の合理化も確実に図れる状況になるだろうと思います。そういった意味では、是非、介入をさせていただきたいということと、それから、そういった状況が出ておりますと、企業と私ども商工会議所のジョブ・カードセンターとの信頼関係が崩壊するような懸念もあります。「制度を導入したにもかかわらず、助成金はいつになったら支給されるんだ」というのが事業所の正直な気持ちだということも申し添えさせていただきたいと思います。是非、労働局の方には、商工会議所というよりはジョブ・カードセンターを是非、信頼させていただきたい。不正受給をするような、仮にも間違っただけのようなことは絶対にありません。ですから、事務処理上の手続で少しでも簡略化できるような部分があれば、是非、信頼を持って私どもを活用させていただきたいということをお願いさせていただきます。

以上です。

○樋口会長 支払の遅延についてということですが、何かありますか。請求して3か月出てこない。

○厚生労働省大臣官房審議官 確かにそこは、個別の事情でどうなのかというのは、一概にはあれなのかわかりませんが、ただ、一般論としては、1年近くというのが常態化するようだと、確かに信頼関係にもなるし、そこは先ほどと同じですけれども、要はできるだけ労働局にもちゃんとそういった関係部局とよく連携するということはあると思いますので、そういった連携に努めてまいりたいと思っています。

○樋口会長 どうぞ。

○今野会長代理 小杉さんをお願いしたいなと思って。

この厚生労働省の1ページ目の先ほどから見ている統計を見ると、先ほどからお話が出ているように、平成23年度でガッと落ちているわけですね。これが先ほどの厚生労働省のような説明だったら、しよせん金かということなんですけれども、金の切れ目はこの制度の崩壊かということになってしまうので、ですから、お金も非常に重要なんですけれども、もしこれが重要だったら、例えば、特定の企業はリピーター企業がいっぱいあるとか、お金の問題もありますけれども、どれだけ定着していったかということについて、もう少しわかるような情報をいただけると、このままだと金が減ると訓練数も減るといだけの論理だけになってしまうので、小杉さんには是非ともそういうことも含めてデータ提供と研究成果を上げていただきたい。

○樋口会長 お金と、もう一つ、ジョブ・カードを廃止されたのではないかとあのうわさはかなり強烈に影響していますよね。復活したという方の情報は新聞に載らないので、廃止の方ばかり載るといことですから、それは影響しているという感じがあって、ある意味では復権をPRしていく必要があるということだと思えます。

秋葉さん。

○秋葉委員 ジョブ・カードのデジタル化の問題は、前回ある程度進んだと思っています。

今回、電子メールやホームページ、更にSNSという話もありました。可能性がかなり高いと思います。早急にこの辺をうまくとりまとめて、どう使ったらいいのか検討をお願いしたいと思います。今、クラウドの時代ですから大きなシステムをつくることは必要ないと思いますので、何か使える方法をいろいろ考えて、進めていかないといけないだろうと思います。

○樋口会長 大久保さん。

○大久保委員 さっきの廃止云々の件で、実質的には、仕分けしたんですけれども、その後こういう形になりましたという報道にならないので、結果的には新しい動きをどんどん報道に乗せていくしかないのだと思うんですね。今回、公共職業訓練とジョブ・カードの活用の件でもそうですし、あるいは今ちょうど資料を配布したというところであれば、学生用ジョブ・カードに関する情報も、そういうものがメディアに載ることによって、ジョブ・カードがアクティブに動いているんだなということがわかるので、その辺の報道対応を少し強化していただきたいと思います。

○樋口会長 記者レクでもやっているのでしょうか、どうなんですか。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 学生用ジョブ・カードに係る実務者会議の報告書については記者発表しております。

○樋口会長 記者の方に来てもらって、リリース。

○厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 記者発表については、投げ込みを行いました。

○樋口会長 なかなか投げ込みでは、ということで、是非積極的にリリースをしていただきたいということだと思いますが。

よろしければ、御意見もたくさんいただきましたので、以上をもちまして、ジョブ・カード推進協議会、第11回の会合は終了したいと思います。

次回は、来年2月を目途に開催し、平成25年度の事業計画、予算案の策定状況等について御報告いただきたいと思います。

今回の日程について、事務局からまた別途調整させていただきますので、よろしくお願いいたします。

これをもちまして、本日の会議は終了いたします。お忙しい中、どうもありがとうございました。