

ジョブ・カード推進協議会 第6回議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

第6回ジョブ・カード推進協議会 議事次第

日 時：平成 22 年 12 月 9 日（木） 9:30～11:00

場 所：合同庁舎 4 号館 4 階 共用第 4 特別会議室

1. 開 会

2. 議 題

- (1) ジョブ・カード制度の見直しについて
- (2) 新たなジョブ・カード制度を踏まえた「全国推進基本計画」の見直しについて

3. 閉 会

出席者：

(委員) 樋口会長、今野会長代理、秋葉委員、浅沼委員、上原委員、大久保委員、片岡委員、小杉委員、西原委員、宮城委員、山口委員、

(政府)

内閣府：梅溪政策統括官（経済財政運営担当）、神田大臣官房審議官（経済財政運営担当）、渡邊企画担当参事官

文部科学省：生涯学習政策局 作花生涯学習総括官

厚生労働省：職業能力開発局 桑田大臣官房審議官、高森実習併用職業訓練推進室長

経済産業省：経済産業政策局 高橋産業人材政策担当参事官

○樋口会長 それでは、定刻ですので、ただいまから「ジョブ・カード推進協議会（第6回）」会合を開催いたします。本日はお忙しい中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、小沢委員が所用のため御欠席でございます。

それでは、議事に入ります。まず、前回この協議会におきまして皆様からいただきました御意見に基づきまして、ジョブ・カード制度の見直しについて更に検討を進めていただきましたので、検討状況について事務局から説明をお願いいたします。

○内閣府大臣官房審議官 内閣府の審議官の神田と申します。それでは、まず私の方からお手元の資料の1に基づきまして、見直しの基本的な考え方について御説明をさせていただきたいと思います。

「ジョブ・カード制度見直しについて」という1枚紙でございます。これまでジョブ・カード制度につきましては、お手元に資料5として基本計画がございますけれども、その冒頭3ページとかをお開きいただきますと、ジョブ・カード制度というのは「職業能力形成システム」（通称「ジョブ・カード制度」）というふうにも書いてございますが、いわゆる職業能力の形成機会に恵まれなかった方々に対して職業能力を開発していただくと。日本は企業内職業訓練が主でありますので、まず一旦雇っていただいて実践的な職業能力を開発していくということが、主眼として掲げられておりました。

併せまして、その前提としてキャリア・コンサルティングを行いまして、その方のキャリア形成上の課題ですとか能力開発の目標などを引き出していく。それからまた実践的な職業能力開発を現場でOJT等行った場合、その評価を記載していく。そのツールとして、ジョブ・カード様式を普及させていくという側面があったわけでございます。

新成長戦略で、300万人にジョブ・カードを普及させていく方針が打ち出されたわけでありまして。これは前回大久保委員からも御発言がございましたけれども、当初は今、申し上げたようなキャリア・コンサルティングを行って、その能力評価を書き込むツールとしてのカードというもの。それと、その中身であります有期実習訓練等の実践的な職業能力開発というものが一体となっていたわけでありまして、これから300万人という数に増やしていく、言わば社会的なインフラとしてそれを定着させていくということであると。そこを、一旦とらえ直しをして考えていくべきではないかという御提案があったわけでございます。

そういった御意見も踏まえまして、お手元でございますように、1つは外部労働市場で職業能力を証明するツール、具体的にはキャリア・コンサルティングですとか職業能力の評価を記載するツールとしてのジョブ・カードというもの、それと従前ジョブ・カード関連の職業訓練と言われておりました実践的な職業能力の開発という、2つの側面に分けて考えてはどうかということでございます。

この点につきまして、仕分けでは、証明ツールとしてはそれが実際に企業とか求職者に役立っているのかという議論がございました。よりそれに役立つ仕組みにしていくべきだということで、見直しの考え方としましては、特に企業において採用面接時などでこれを活用していただくことによって、求職者の方々もより有効にそれを活用することができるようになるのではないかと

で、特に採用面接時での活用などに重点を置いて普及を図っていくべきではないかということが1点でございます。

それから求職者の方々に対しまして、従来はジョブ・カードセンターを中心に普及を図っていくことにいたしておりましたけれども、むしろ国（労働局）が中心になり、ハローワークでありますとか職業訓練実施機関等様々な機関で、キャリア・コンサルティングが行われるようなところでは、積極的にジョブ・カードを使っていただくように普及をしていくべきではないかという考え方で、見直しをしたいということでございます。

下の方でございますけれども、やはりOJTによる実践的な職業能力の開発につきましては、仕分けの中でも能力開発は重要だと言われております。ただ、企業助成の側面が非常に強いのではないかということで、同種の予算と整理統合してはどうかという指摘がされているところでございます。

それを踏まえまして、右にございますように、OJTによる職業能力開発は大事だということで、ジョブ・カードの活用などの側面としましては雇用保険の対象にならない、現在で言いますと人材育成基金などによります訓練ですとか、あるいは大学・専門学校等で産業ニーズを踏まえた就業能力の形成に資するようなプログラム、そういったものをより積極的に開拓していくべきではないか。

また、OJT付きの機能訓練という部分につきましては、予算としては一般の職業訓練の助成に統合した上で、OJT部分についての助成は残すような方向性で見直しをしてはどうか。これは、基本的な考え方でございます。

新成長戦略では、将来的には日本版NVQに発展をさせていくということでございますが、実践キャリア・アップ制度と書いてございます。こちらの方は右下の方でございますけれども、特に成長分野における職業能力の評価基準と育成プログラムをつくるということでございます。成長分野の人材の育成確保と移動を促していくということ。それから従前の職業能力形成プログラムと比べますと、更にエントリーより上の方のトップレベル、トッププロまでのキャリア・アップを図っていくという部分が違いまして、かなり上のレベルまで成長分野でのキャリア・アップを図っていくことを目的にしているわけでございますが、社会的なインフラとしてのジョブ・カードについては、その中でも十分活用を図っていけるように普及させていく必要があると考えております。

基本的な考え方については、以上でございます。

○樋口会長 内閣府の方から全体像について御説明いただきましたが、具体的な内容につきまして厚生労働省から御説明をお願いいたします。

○厚生労働省大臣官房審議官 厚生労働省の審議官の桑田と申します。よろしく願い申し上げます。

ジョブ・カード制度、今般事業仕分けの対象となったわけでございます。その仕分けの受け止めとしてはこの前のときにも申し上げましたが、ジョブ・カード制度の政策目的自体はとても重要であるけれども、現行の関連事業については予算の使い道等々の観点から問題があるのではないかという指摘を受けたものと、私どもとしても理解しております。

その趣旨を踏まえつつ、この関連事業につきその指摘を受け止めるという意味で予算規模の節減に努める一方、就業支援という本来の政策目的をより効率的・効果的に達成できる枠組みとして、それがきちんと機能するよという観点から見直し内容を検討してきたところでございます。完全に決着ということではなくて、まだ若干調整中ではございますけれども、具体的に現在の熟度の範囲で状況を御報告したいと思っております。

お手元の、3枚紙の資料2をごらんいただければと思います。私どもが今回、このジョブ・カード制度普及促進事業という事業と、キャリア形成促進助成金のジョブ・カード制度関連といった2つの事業を対象に今、見直し、調整をしているところでございます。若干ポイントは先ほど神田審議官の方から御紹介していただいたところではございますけれども、私どもの方からより具体的なところ、イメージを御紹介したいと思っております。

本来目的とございますのは、これはもう先ほどの説明のとおりでございますので割愛するとして、いずれにしても本来の目的に照らして見直しを行うという基本的な考えでございます。

今回仕分けの席で指摘された事項、幾つかあるわけですが、大きく3つの論点で整理しております。それが、青い箱で3つ書いております。

まず、一番上の箱でございます。これはいわゆるお金の使い道に関することございまして、対象となった事業の予算の大半がいわゆる雇成型訓練、雇用関係にある人に対する訓練の助成に投入されていて、その結果実際のジョブ・カードの取得が新たな就職というか、雇用には結び付いていないのではないかとというのが1つ目の指摘でございます。

右側の方に、ピンク色で対応案とございます。それについて従来は確かに雇成型訓練、それから委託型訓練という、ジョブ・カード制度に組み込まれた訓練は2種類に限定していたわけでございます。それを求職者支援という観点から、例えばそれ以外の幅広い公共職業訓練ですとか、更により今後重要になるのは基金訓練、これについては求職者支援制度訓練という形で今、恒久化を検討しているところでございますが、そういった部分を対象に組み込むことによって、まさに求職者の支援の視点から拡大していきたいというのが1つ目のポイントでございます。

それから2つ目のポイント、問題点の2つ目の青い箱でございます。これは、普及促進の対象だとか在り方に関する問題提起でございます。これまでの普及促進は、とすれば企業に対する助成金の紹介に力点が置かれていたのではないかと御指摘でございます。

これにつきましては、その普及推進体制として国、具体的には労働局、ハローワーク等が中心となった体制にこれを組み替えまして、企業それから求職者双方に的確に働きかけることができるような体制にしていこうということでございます。

2枚目を開けていただければと思います。2枚目に、より具体的なポンチ絵を織り込んでおります。

予算額について、まず、申し上げますと、平成22年度、今年度は26億円積んでおります。これを23年度、今年の夏の概算要求の時点で、それもやはり効率化という観点から23億円に若干減らして要求していたわけでございますが、この指摘を受けましてさらなる合理化に努める、削減に努めると。ではどの程度までに削減するのかについては、これまた財務省と今、調整中でありまして、

若干この 23 億円のさらなる削減額の上積みは、我々も受け止めてやっていこうと思っているわけでございます。

ただ、そういった予算額は削減するにしても、普及促進体制を組み替えることによって、その効果自体はむしろ今まで以上に、企業それから求職者に対してきちんと働きかけることができるような体制に組み替えていこうというのが、基本的な考え方でございます。

具体的に申し上げますと、見直し前の現行の体制、日本商工会議所さんに御尽力いただいて中央ジョブ・カードセンターというものが東京に、それから各都道府県の商工会議所等に御協力いただきまして、各県ごとに地域ジョブ・カードセンターを全国各県設けました。そういった商工会議所の体系の下に普及・推進、御尽力いただいているという現在の状況でございます。

それを、いわゆる商工会議所系列の、オレンジ色の部分については新しい体制だと、これも当然きちんと残します。残しますが、若干面積が縮小しております。というのは、その部分については右の見直し後、オレンジ色の枠でございますが、むしろそこは企業支援に特化して、本当に御尽力、御活躍いただこうという趣旨で見直すと考えております。したがって名称も、仮称ではございますがジョブ・カード企業支援センターという形に変えて、そのことを明確に示せればなと思っております。

そこで我々が期待する業務としては、これまでどおり雇用型訓練の実施企業への支援、企業の開拓でございますとかプログラムのサポートみたいなことは、当然今までと同様にやっていただくことに加えまして、ジョブ・カード制度の普及、これは先ほど神田審議官からも御紹介がございましたが、ジョブ・カード普及サポーター企業（仮称）、要は実際に各企業さんが採用面接の際にジョブ・カードを積極的に利用していただく、そういったことに御賛同いただく企業を、サポーター企業として開拓していくと。そういったことにも、取り組んでいただければ大変ありがたいと。それによって、実際に就職市場において、まさにジョブ・カードが使われる状況に持っていきたいというところでございます。

これについては、既に埼玉の労働局でもって平成 20 年に 10 月から先駆的に実施していただいております。これまでに埼玉県で 1,200 社以上のサポーター企業を確保しているという話も聞いておりますので、そういったものが全国展開できればというイメージでございます。それが、商工会議所さんのルートでございます。

他方で、これまでまさに地域ごとのジョブ・カードの運営を担っていた地域ジョブ・カード運用本部につきましては、これまでの商工会議所さんからむしろ労働局に移管しようということでございまして、それが見直し後の緑の部分でございます。労働局の下に地域ジョブ・カード運営本部を設置して、運営していくと。まさに求職者の窓口としての労働局、ですからより具体的にはハローワークが重要な役割を担うことになると思います。そういったところで、まさに求職者にきちんと窓口を開いて、求職者と向き合う形で展開していく。そういったことで、ハローワークにおいて、むしろこれまで以上にキャリア・コンサルティングだとかプログラムへの誘導をやっていただくとともに、当然そのプログラムを対象として、先ほども申し上げましたけれども公共職業訓練、一般的な部分だとか基金訓練を組み込んでいくと。そういったことで企業、求職者、それぞれきちんと

対象、うまくターゲットを明確にした上で普及・促進をやっていききたいというのが、2番目の対応策でございます。

また1枚目に戻っていただきます。問題点の3つ目の青い箱でございます。これは言わば助成制度の在り方に関する問題でございます。関連する助成金との整理が必要ではないかと。これについては、ジョブ・カード制度関連の助成を一般のキャリア形成促進助成金に整理統合するといったことで、今、調整を進めております。

3枚目の紙をごらんいただければと思います。キャリア形成促進助成金というのは、企業が自らの雇用する労働者に対して計画的に訓練を実施するときに、その訓練に要する費用を助成しようとする仕組みでございます。それについて、ジョブ・カード制度に着目して、特別に手厚い支援枠を上乗せインセンティブとして設けてきたのがこれまで、現在の状況でございます。それが紙で言うと左側の、平成22年度で大きい箱がございます。これが今年度までの、要は現状の、ジョブ・カードに着目した特別の、上乗せの助成メニューでございます。職業訓練の実施助成に加えて、能力評価だとかキャリア・コンサルティングだとか、言わばきめ細かく、手厚く助成していたところでございます。

実は、これにつきましてはそもそも制度導入後、そろそろ3年が経過しようとしていると。一定の周知は進んできたということもこれありだし、あるいはこのところかなり順調に伸びてきておりまして、限られた財源でできるだけ多くの企業を支援するというスタンスも必要ではないかという観点から、平成23年度の概算要求の時点で、一定の合理化といったことは私どもも考えておりました。平成23年度概算要求という、右の真ん中の箱でございますけれども、既にこの時点で、例えばOJTの賃金助成だとか一定のものはこの際廃止して、よりたくさんの方の企業に利用していただくこと。そういったことで考えていたわけでございますが、今回の指摘を受けて、概算要求の時点では残っていたその箱もすべて一旦廃止しました。その上で、そうはいつでもOJT付き訓練は重要だといったことから、一般メニューの中にOJT付き訓練といったメニューを設定し、それをもって支えていこうと調整をしております。

もう少し具体的に申し上げますと、平成23年度概算要求のところでも盛り込まれた3つの箱がございます。そのうち一番上の職業訓練、2行に分かれている箱がございますが、この箱の部分是一般メニューに統合する形で、今、検討しております。具体的にその助成の内容、つまり助成率等々についてこの23年度概算要求のとおりになるのか、あるいはそれももうちょっと削れとなるのか、その辺りは今、調整しているところでございます。いずれにしても、一般メニューのOJT付き訓練としてはきちんと残すことによって、その部分は支えていきたいと思っているというのが、キャリア形成促進助成金に関する見直しの、今の検討状況でございます。

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、皆様から御自由な御意見をいただきたいと思っております。どなたからでも結構ですので、お願いいたします。

西原委員。

○西原委員 済みません、前回欠席をした関係もございまして、少し話をまた戻してしまう部分も

あろうかと思うのですが。1つはこのジョブ・カード制度の見直し、それから今のトータルの御説明をお聞きして感じますのは、今回のある面仕分け結果を受ける中で、このジョブ・カード制度自体が、そもそも構想委員会段階で将来的にどういう姿を目指したのかということ、そこにもう一度立ち返って、その将来形の部分。それから現実の、例えばフリーターあるいは母子家庭のお母さん等々、今、直面している中でいかにマッチング機能を高めて、実践的な形での教育訓練と、その職業への橋渡しという形で力を発揮するのか。ある面、走りながら少し将来を見通すような形でスタートしたと思うのですね。

そういう面でこのジョブ・カード制度の見直しの表を見てみますと、いわゆる職業能力証明のツール、それからOJTの実践的職業能力開発、非常に端的に1つの大きなポイントではあるのですが、本来これは連動するものだと思うのですよ。いわゆる職業能力に関わる評価、それから例えば職業能力評価基準を徐々に産業セクターごとに整備をしながら、本来評価というツールと実践的な職業能力開発をつなげる。それによって就職段階だけでなく、今は既に高齢者まで踏み込んでいく部分もあるわけで、いわゆる職業生活全体を通して人材の開発、そしてその蓄積を国の制度としてどういう形で位置づけるのか。その際のベースになるインフラが、まさにこのジョブ・カードだと。そういった位置づけの概念的なものが前段にないと、ちょっとこの表自体がわかりにくいのではないかなと思っております。

仕分け結果のところインフラという言葉が出てきているものですから、インフラということであれば、ここで言うインフラとはどういうことを意味するのかを、もう一度少し原点に立ち返って整理をしておく必要があるのではないかなというのが、1点でございます。

それから、その観点でもう一つこの表との関係で少し御検討いただきたいのは、確かにOJTによる実践的職業能力開発が非常に重要だということはまさにそのとおりですが、いわゆるOff-JTの重要性が逆に軽視される形になってしまっているのは困るわけです。一部、企業事業主が自ら実施する部分についての助成を廃止というのは、ある面全体の中で致し方ないかもしれません。ですが、少なくともOff-JTとOJTの連動の中で、いわゆる理論的な部分と、それからいわゆる実践的な職業能力が連動した形になります。

そもそもこの構想の中で、特に新成長戦略の関係で、実践キャリア・アップの関係での構想等も広がっている部分も考えたときに、そのターゲットをどこに当面置くのか。やはりこれが将来的な職業能力開発あるいは日本の雇用市場における1つの大きなインフラになり得るのだと。そのために、我々はチャレンジするのだと。そういった姿勢をやはり示すことで、より理解が深まるのではないかなと思っています。

仕分け結果に対して、まず、的確に当面の対応も含めしっかりと論議をして方向を出すことも重要ですが、もう一つ、その前段階での部分に構想委員会レベルまで戻った整理がもう一度必要ではないかなと、ちょっと問題提起も含めて申し上げたいと思います。

以上でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。では、事務局から。

○内閣府大臣官房審議官 構想段階から携わっておられる委員の方々がおられますので、間違っ

いれば、むしろ御意見をいただければと思いますけれども、今、委員がおっしゃったように、当初の段階では特にフリーターの方ですとか、そういった職業能力形成機会に恵まれない方々に職業能力を形成していくことが大事だと。

したがって、ジョブ・カード制度と書いてございますけれども、端的には先ほどの資料5の基本計画のところにも書いてございますが、ジョブ・カード制度イコール職業能力形成プログラムだと。言わば実践的な職業能力を付けること自体が、ジョブ・カード制度だと。それを、OJTで行った能力評価を書き込んでいくツールも併せて1つのシステムとして考えていたというのは、委員がおっしゃられるとおりではないかと思っておりますし、先ほど申し上げたように、一度企業に雇っていただかないとなかなか能力開発ができないということで、一生懸命この間訓練をやっていただく企業を開拓してこれを広げてきたのが、これまでの経緯かと思っております。

ただ、当初の段階におきましてもこの基本計画のところ、例えば7ページ目でございますけれども、ジョブ・プログラムの修了者は40万人、カード取得者は100万人と書いてございます。勿論一生キャリア形成のために使っていくという考え方はあるわけですが、この中ではやはりキャリア・コンサルティングも非常に大事だということになっております。

例えばこの計画の位置づけで言いますと、様式の普及というところになります。16ページとか、17ページの下ぐらいから「ジョブ・カード様式の普及方針」と書いてございますけれども、基本的にはキャリア・コンサルティングのツールとしてキャリア形成支援に使用していくということ。それと、生涯それを使っていただくとか、あるいは就職先にそれを活用する、ツールという側面があります。特にキャリア・コンサルティングのツールが大事なので、今後の活用方法としては、キャリア教育をした場合に学校でも使っていただくとか、あるいは④にありますように新卒の人にも使えないとか、企業で非正規の方がキャリア・アップしていくときにも使えないかと。

そういうこともございますので、完全に概念的には全く一致してはいたわけではないと思っておりますし、40万人の方にはそういうプログラムを提供しますが、残りの60万人の方々にもツールとしては広く使っていただくと。そういう意味ではもともと2つの考え方はあったのだと思っておりますが、力点として、重点は委員がおっしゃられたところにありましたので、一体として普及させていこうという考え方で、その計画を見ていただいても、むしろ従前は職業能力形成プログラムですとか実践型教育プログラムにかなりの力点を割いて、その基本計画も立てられていたということでございますが、今後の300万人という目標を立てたときに、その方々にすべて、先ほど申し上げたような職業能力形成プログラムを提供していくという考えもあろうかと思っておりますが、社会のインフラとしてコンサルティングをしたときには、できるだけそれを使っていただくとか、今は特定のプログラムと結び付いておりますけれども、より広く実践的な職業能力開発をしたとき、訓練を受けたときにはその結果を記載していただけるようなものとして、より広めていくと。そういうふうな考え方を整理していったらどうかというのが、今回の提案かと思っております。

○樋口会長 大分キャリア・アップとの関連で、入り口だけではなくて入ってからという、これをどういうふうに生かしていくかという西原委員からの御指摘だと思います。大久保委員の方で、この実践キャリア・アップに書かれています、特にエントリーレベルからトッププロまでのキャリ

ア・アップというところが、今回こちらでは強調されるのだというお話でしたが、その点、何かジョブ・カードとの関係でございますか。

○大久保委員 記憶によれば、ジョブ・カードの最初の議論のときにも、実際にジョブ・カードを使うことになる求職者・対象者というのはかなり幅広く考えられるだろうという議論をしていたと思います。

特にジョブ・カードの場合は、これまでにさまざまな訓練を受けたり、あるいは資格を取得したりということも含めた過去のさまざまな学習歴や訓練歴みたいなものをきちんとした客観的な証明の下にそれを記載していくことによって円滑な労働移動を図っていこうではないかということでもありますから、本来であれば若年よりも中高年の人の方がより適しているかもしれないという議論も私はあったように記憶しています。

その中で、例えば日本で就業する外国人もジョブ・カードの対象にしたらいのではないかという議論もありましたし、あるいは女性で、一旦、労働市場から離れた人たちが復帰するときにも使えばいいのではないかと、さまざまな議論があった中で、当時の課題の中ではフリーターの正規化というところに最初の第一歩を置こうということであり、あるいは追加で女性の復職のところについても使おうではないかということに優先順位を置いたと思います。

多分、この場で議論したんですけれども、それをまた更に中高年齢者とか長期失業者の方につなげていくと焦点がぼけてしまうので、それは次のステップで行い、まずはフリーター対策に集中してやっていこうと話した記憶がございます。

ですから、改めて今回の機会にジョブ・カードの再議論をしたときに、ジョブ・カードの対象者は一体どこなんだろうかということは、私はもう一回明確化する必要があるのかなと思っています。

一方で、実践キャリア・アップ制度の方でやっている議論についてはここに書いてあるとおり、実は対象を余り絞っておりませんで、かなり幅広くやろうと思っています。

新成長分野で必要となる専門的な職業の人たち、そこでの労働移動を促すという意味では、若年も中高年も男性も女性も関係なく、本当にそこで必要となる人であればうまく教育とともにいざなっていくということでもあります。

ジョブ・カードをスタートした当初の対象者と、現在、実践キャリア・アップ戦略で議論している対象者と少し差があるんですけれども、私はジョブ・カードの将来形は、多分同じだったと思うので、きちんと整理する必要があるのかなと思っていますところでもあります。

○樋口会長 小杉さん。

○小杉委員 ありがとうございます。

西原委員の意見に近いところなんですけれども、書き方として、今回、仕分けに対する対応という形を前面に出しているのだからこういう書き方になっているんだと思うんですが、資料2の一番上の「本来目的」というところで、①・②・③があって、次に矢印の先が仕分けで指摘されたことに対する対応という表現になっているんですが、私は③の部分がなくなったら大変だなということ非常に思っています。

○J Tで実践的能力開発をすることがいいことだというのはいいんですが、それだけでやったら、

要するに、企業特殊なことを応援しても仕方がない。国が入ることはどういうことかという、やはり企業特殊ではなくて、それこそ労働市場のインフラになる、汎用性のある評価基準をきちんと広めていくんだという考え方が背景にあったと思います。

そのためにこそ評価基準があって、OJTをちゃんと設計して、更にOffJTをきちんと組み合わせることで質を保證することになっていると思いますので、書き方としてこういう書き方になることはわかるんですが、③の部分は決して消えてはいないということは、どこかできちんとわかるようにしていただきたいなと思います。

以上です。

○樋口会長 ちょっと待ってください。

○厚生労働省大臣官房審議官 御指摘がございましたので、今のイメージを簡単にお答えしたいと思います。

小杉委員がおっしゃいました評価基準が非常に重要だというのはそのとおりだと思っていて、そこは今後とも維持していきたいと思っています。

一例を申し上げますと、例えばこれまでのOJTの評価という観点からの職業能力評価基準をベースにつくったモデル評価シートを、きちっと企業の方に使っていただいて評価していただくことで実施企業に評価していただいたわけでございますけれども、今回、例えば基金訓練だとか、一般の公共職業訓練にもそういったものを拡大していくという中で、そういった評価の部分を全くなくすかという決してそうではなくて、そこはケース・バイ・ケースかも知れませんが、訓練の実施機関にきちっと評価をしていただくということが重要だと思っていて、そのためには、今のモデル評価シートがそれに若干そぐわない部分があれば、もっとシンプルな、より評価しやすいような形に見直した様式をつくって、やはり一定の評価はきちっとやっていただくようにしていきたいと思っていますところでございます。

先ほどの西原委員のコメントで、若干、追加して申し上げさせていただきますと、ターゲットをだれにするかということで、本来は高齢者もターゲットに入ってもいいのではないかということについては、1点、事実関係を紹介しておきますと、平成21年2月に高齢者の再就職支援という観点から、いわゆる職業キャリアが長い方に向けたジョブ・カードといったものもつくっております。

ただ、それが実際にどの程度使われているかという、必ずしもまだ十分に使われてないのかもわかりませんが、その辺りの活用方策も含めて、今後、皆様方のお知恵を拝借できれば大変ありがたいなと思っているのが1点です。

それから、OJTだけではなくてOffJTも重要だとおっしゃったのも本当にそのとおりだと思っております。したがって、私どもの現在のキャリア形成促進助成金の見直しの方角としても、今、OJT付き訓練について特別に助成するということを検討していますが、そこでも、その中のOJTに限って助成することではなくて、OJTとペアとなったOffJTのところにもきちっと助成していきたいという方向で、今、調整しておりますと付け加えさせていただきます。

以上でございます。

○樋口会長 多分、小杉さんの御指摘というのは汎用性のあるというところが1つポイントになる

と思うんですね。そうしたときに、個別訓練機関がそれぞれ基準をつくったのでは共通の社会としてのインフラにならないのではないかとということですから、そこについてどうするかという御指摘もあったと思いますが、どうでしょう。

○厚生労働省大臣官房審議官　そこについては、ベースはそれぞれの認定企業が独自につくるということで、プロバイダが独自につくるということではなくて、やはりベースとしては、言わば、これまで政策インフラとしての職業能力評価基準があつて、例えばそれを基に、今でも既にジョブ・カード制度の下でモデル評価シートがあるので、それはあくまでも共通のものをベースにつくったものなので、更にそれをベースとして、よりシンプル版をつくるという意味で、要は、共通の尺度という重要な部分は維持した上でシンプル化していきたいというイメージで考えております。

○樋口会長　本来目的というところで①・②・③とあつて、矢印で、こう変えますよと見えてしまうと、こう変えたときになくなってしまうわけですので、そこは少し御留意いただいた方がよろしいのではないかとということでもあります。

片岡委員。

○片岡委員　労働の質を上げるところが本来の目的だったところがあると思うんですけれども、そういう意味で労働の質というのがジョブという形で、要するに、業務としてのスキルを上げていくところに、この能力開発を含め、この取組みがあると思うんですね。

企業サイドとして、今、ものすごく危機感があるのは、グローバル化がどんどん進みますと。そうすると、単純労働というのは中国とかインドとか、そちらの方のオフショアでできてしまう時代なわけですね。

そういう観点からも専門能力を上げていくということが、勿論、新人の人にとってもそうですし、むしろ中高年以上の人たちにとって重要な時代です。そこを促進していくためにジョブ・カードというものを象徴的に使って、それぞれの能力を上げていくということを国民全体がやっていく必要があると思うんですね。

そのときに必要なのは標準なんですね。レベルがはっきりしない、あるいはジョブというものがこういうものだというのが定義されていない限り、そこに評価のしようがないわけですし、目標がないですね。

それは、今、やられているという話で、そこを先ほどの大久保委員のお話にあつたような、これからシフトさせたいところといいますか、国民がみんな持っていけるところをはっきり決めて、それに対してお金をつぎ込んで、産業界も一緒になってその標準をつくっていく。そういうところへの協力といいますか、それを産業界も、お国の方も一緒にやっていけることがものすごく重要だと思うんですね。

そうでない限り、やはりこれから日本の各企業さんもグローバル化が進んでいくと思いますけれども、その方向性というのは雇用を維持する方向に行きづらいくと思うんですね。

ですから、その持って行き先というのをもっと定めていく、そこに標準をつくっていくということがすごく重要だと思います。

もう一つ。

○樋口会長 どうぞ。

○片岡委員 一番前提にOJTというところがあって、日本の企業は特に雇ってから教育をしますと言います。勿論そうでしたし、今もある程度そうです。ただ、今、それがすごく問われているんですね。

私はたまたま外資系の企業ですけれども、向こうから来たトップは必ず、なぜ新入社員を採るんだと言います。なぜなら、彼らは専門スキルを持ってないんですね。日本は、なぜ新入社員をそれだけ採るのかというのは必ず聞かれるんですね。それは必ずいろいろな形で説明はしますけれども、なかなか納得しないです。そういう状況が日本の各企業でも、だんだん起きてくる状況になるだろうと思うんですね。

ということは、先にジョブのスキルを身につけると。その目標がはっきりしているということが新入社員にとっても必要だということだと思いますね。

○樋口会長 ありがとうございます。

宮城委員。

○宮城委員 私からは、資料2の2ページについて、各論から少しお話したいと思います。

まず、このジョブ・カード制度の普及促進事業の見直しについては、安心いたしました。先の事業仕分けの結果については、私ども日本商工会議所の岡村会頭も菅総理といろいろな議論をする新成長戦略実現会議の場とかでジョブ・カード制度のお話もさせていただきました。

結果として、今回の見直し案でございますけれども、継続という形で出されたことについては、評価したいと思っております。

その関係で、私の方から5つほど申し上げます。1点は、正直申し上げまして、マスコミの事業廃止との報道がかなり強かった関係もあり、各地の商工会議所で実施しているジョブ・カード制度の普及促進事業を廃止して、平成23年度からはなくなると思っている商工会議所がたくさんございます。今回の見直し案というのは、単純に言うと、予算の金額とかはまた別の話だとは理解していますけれども、ジョブ・カード制度の普及促進事業を実施している商工会議所にできるだけ早く、こういうことで事業は継続されるんだと、その意義は国としてもきちんと認めているんだということを傘下の商工会議所にできるだけ早く連絡したいと思っておりますが、まず、それをこの配布された資料で説明してもいいのかどうかというのが1点でございます。

私どもは、できるだけ早く周知したいと思っておりますが、年末のいろいろとバタバタする中で、予算案が決まった後に平成23年度も事業が継続されるということを説明するのは少し遅いかなと思っておりますので、この資料で説明できればということです。

2点目は、見直し案で変わりました労働局への地域ジョブ・カード運営本部の設置でございますけれども、私どもは、これを非常に評価いたしたいと思っております。

事業の開始当初から、職業能力開発局とハローワークとの連携については、私どもはいろいろと苦言させていただきましたけれども、これは非常に強化されますし、私どものやっている職業訓練の場合には、ハローワークから求職者を送っていただくということが非常に大切な機能になっていきます。ハローワークとの連携という意味で、今回の労働局への運営本部の設置・運営というのは、

従来から言っている私どもの話と方向が同じでございますので、職業能力開発局とハローワークとの連携を各地域でも是非とも図っていききたいし、図っていただきたいと思っております。

3つ目でございます。これは、少し細かな話になるんですが、ジョブ・カード制度の普及促進事業をやっている、新卒者の方の職業訓練の問題が中小企業からも要望が出ております。実は、私どもがやっている有期実習型訓練は、学卒後6か月以内の方は対象になっておりません。有期実習型訓練の対象者の要件については、前からもお話してはいますが、特に新卒者雇用の問題で私どもも協力すると菅総理にも言っていますので、できるだけ早くこの要件は撤廃していただいて、この有期実習型訓練の対象者に入れてほしいと思っております。

4つ目ですけれども、実は、有機実習型訓練の計画は、廃止される雇用・能力開発機構で認定の審査と確認業務をしていただいているんですが、今、この確認業務自体をどこが引き受けるかは決まっていないと思います。幾ら何でも平成23年3月末までの間に手当てされるとは思っていませんけれども、有機実習型訓練に関わる申請書類の審査・確認業務はどの団体が行うのかということをしてできるだけ早期に明確化していただきたいと思っております。

最後でございますが、資料2の3ページにあるキャリア形成促進助成金でございます。この見直し案について、これは私どもの要望になりますけれども、ジョブ・カード制度の職業訓練について私が思いましたのは、中小企業で職業訓練を経て、人材を育成して、そして雇用していくということがやっとわかってきたと。非正規の方であっても職業訓練をやると正規雇用できるんだということが中小企業の人にきちんと理解され、職業訓練の重要性ということが中小企業にとっても本当にわかってきたと思っております。

ただ、いずれにしても、まだそれが緒に就いたばかりであると思っておりますので、現下の情勢を考えると職業訓練に割く人的な余裕とお金がないという意味では、この助成金というのが非常にドライビングフォースになっていたということもあります。

これは、可能であればという条件が付いてしまうんですけれども、助成金についてはできるだけ廃止ではなくて継続していただければと思います。これは要望でございますけれども、助成金の見直しはやや性急なのかなというのが現場の率直な感想でございますので、頭に置いていただければと思っております。

以上でございます。

○樋口会長 ありがとうございます。順番にいきます。まず、現場の混乱を避けるため、今日からでもこの紙を使って説明していかという御指摘です。

○厚生労働省大臣官房審議官 この紙については、恐らく今日の後のブリーフィングでオープンにされると理解しておりますので、この紙については使っていただいて結構でございます。

○宮城委員 わかりました。

○樋口会長 では、内閣府の方から。

○内閣府官房審議官 資料は全部ホームページにアップすることになっています。全くオープンですので、お使いいただいて結構です。

○宮城委員 わかりました。ありがとうございます。

○樋口会長 次はハローワークとの連携強化ということが書いてあるけれども、具体的にどうするのというところがなかなか見えないということです。

○厚生労働省大臣官房審議官 ハローワークとの連携というのは、本当に御指摘のとおりとても重要な課題で、まさに今後の見直しとしては求職者に対して、そのニーズをきちっと受けとめるという意味でハローワークが車の両輪の1つになるべきところですので、今まで以上に重要であるということはおっしゃるとおりだと思います。

これまでもハローワークでキャリア・コンサルティングを行うだとか、キャリア・コンサルティングの結果を踏まえた適切な誘導だとかいうことでやってきております。更にその機能を強化することなんです、とりわけ私どもがしっかりとハローワークの方をお願いをしていきたいと思っていますのは、いわゆる基金訓練、あるいは求職者支援制度に基づく訓練に関して、今回の対象にしようとしているわけでございます。

求職者支援制度自体は、今、ちょうど審議会で審議中でございます、私どもとしても次期の通常国会に提出できればといったことで検討を進めているところでございますけれども、例えば審議会での御議論の中にもハローワークにおいて支援の対象となる求職者の方々の適性だとか、どういった業種・職種を希望しているのかといったことをハローワークでのやりとりを通じてきちっと見極めた上で、かつ、ジョブ・カードをしっかりと活用してキャリア・コンサルティングを行いつつ、きちっと誘導していくといったことがとても重要で、その過程で初めて求職者の方々の自己意欲だとかもかき立てられるんだと、そういった意味からも重要だという御議論だとか、あるいは就職支援というフェーズにおきましても、ハローワークと訓練の実施機関がしっかりと連携して、受講期間中からの求職活動を促すだとか、あるいはジョブ・カードを活用してのキャリア・コンサルティングをそういった就業支援という観点からも、きちっとやるべきだといった御意見をいただいておりますので、今後、求職者支援制度を具体化する過程において、そういった御指摘をきちっと制度設計に反映させていきたいと。

そういった中で、ハローワークの役割もおのずときちっと位置づけられてくるといったことで考えておまして、そういったことも含めてハローワークとの連携というのをしっかりとやっていきたいと思っております。

○樋口会長 失業給付のときの給付要件として課すなんていうこともあり得るかなと。ジョブ・カードを作成することですね。御検討いただければと思います。

片岡委員から出された問題、あるいは宮城委員とも重複するところがあったんですが、新卒についてのジョブ・カードの役割は文科省の方でもいろいろ御検討をいただいていますし、既に実践型教育プログラムについて前回も御指摘があったと思いますが、将来的に幾つかの取組みの事例をモデルケースとして既に実施をしてきたと。ただ、今回でそれが終わるというお話だったと思いますが、今後は何か具体的に考えていらっしゃるということのはございますでしょうか。

○文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官 文部科学省の生涯学習総括官の作花でございます。

2点、御指摘がございましたけれども、実践型教育プログラムにつきましては、前回に御説明したとおり、大学・短大・高専のモデル事業につきましては本年度限りで予算が切られます。専門学

校につきましては、昨年度限りで予算が切られているという状況でございます。

私ども、この実践型に限らずさまざまな教育施策で、1つの手法としてモデル事業というものをかなりやってきたのですが、近年、基本的にモデル事業というのは、予算編成上、なかなか認め難いという御判断をいただいているところでございます。継続というのも現実的にはなかなか困難な状況にあるわけでございます。

認められるとしてもかなり期間を切られた形で、ぎりぎり2年なり、3年で終わりという条件付きで査定されるというのが現実でございます。

そういう状況ですので、これまでやってきたモデル事業の成果ということにつきましては、専門学校につきましては当省のホームページで、かなり簡略なものではございますがアップしておりますので、それによって情報の共有を図ることはできると思います。興味のある方は、その学校にアクセスしていただければそれなりの情報は提供されるんだろうと思います。

大学とか高専につきましては、毎年1月から2月にかけてフォーラムを開催しております。そのフォーラムにおいて実践された大学等の実践的教育プログラムの情報共有が図られているというのが現在の状況でございます。

今後、単にホームページの情報共有で進むのかという問題はあろうかと思えます。私ども、ジョブ・カードに関する、しないにかかわらず、大学とか専門学校といった高等教育機関において、社会人に学習機会を積極的に提供していくことは極めて重要であると考えております。

諸外国に比べると、社会人の在籍比率というのは、我が国は極端に低い。これは、これまでの日本の学校系統、それから雇用慣行といったものが相まって、かなり特異な形になってきているんだと思いますが、やはりこれからはリカレント学習社会というものをもう少し具体的に進めていかなければ、なかなか立ち行かない状況になるんだろうと考えております。

現在、中央教育審議会におきまして、キャリア教育・職業教育特別部会が設置されていまして、職業実践的な教育に特化した新しい学校種の制度をつくろうではないかという構想について、答申としてとりまとめられる最終段階に入っているところでございます。

そういった新しい学校種の1つの特性として、勿論、本来の若い学生も対象とするのですが、積極的に社会人を受け入れる教育課程を編成すべきであるということも盛り込まれております。

ただ、この新しい学校種の制度化の構想について、いつするかということは今後のいろいろな詰めが必要でございますので、ある程度の時間を要するのだろうと思いますが、他方、新しい学校種として必要とされるいろいろな要件、先ほどのリカレント学習の積極的導入や、そういった趣旨については、専門学校に限らず、既存の学校種にも普及していくことが重要であると考えています。

そういったことで、恐らく来年1月には答申をいただけるものと考えていますが、答申を踏まえて、そういったリカレント学習なども重視した職業実践的な教育に特化した新しい枠組みというものの普及を考えていきたいというのが1点でございます。

それから、2点目の新卒者とジョブ・カードの問題ですけれども、先ほど委員の方からお話がありましたように、もともとはフリーター対策というところからスタートしているわけでございます。新卒者にいきなりその対策のツールを教育するというのは、普通は、なかなか学校では取り組

まれないだろうと思うんです。

先ほど、全国推進基本計画の方でも少し御紹介がありましたけれども、そういったキャリア教育の一環として、こういう様式があるという事実を授業の中で教えてはどうかというのが1つ例示としてありました。

私ども、こういった政府の報告書で関係のあるものは、従来より、教育委員会を始めとした教育機関に通知で配布しているんですけれども、強制的にこれを必ずやりなさいという時代ではございませんから、各教育機関の自主性の下に、それを取り組むか、取り組まないかは任せざるを得ないという状況にあるわけでございます。

ジョブ・カードの様式というものを、高校なり、大学・専門学校に在籍している学生に、授業中にどう教えるか、教えないかということですが、結局それはニーズに関わるんだろうと思います。

つまり、自分の学校に在籍している児童・生徒・学生が社会に出る、就職する際にかなり多くの企業がジョブ・カード様式の履歴書の提出を求めているという状況があれば、当然そういうニーズに応じて、学校の教育活動で、ジョブ・カードの様式についても進路指導の一環として教育するということは、我々が言わなくても各教育現場はその方向に動くだろうと思うんですが、ただ、余りそういう企業がないとなると、恐らく学校としても集団教育の場でそれを行うということは、現実感覚としてはなかなかないのではないかと思います。特定の子どもがアプライする企業がジョブ・カード様式を求めている場合には、個別に、教員に対して相談に来るということはあるんでしょうけれども。

そういうことで、新卒者とジョブ・カードの関係というのは、私どもとしては実際の雇用の場面でのジョブ・カード・ニーズとでもいうのでしょうか、そういったところでの普及というものを見ないことには、教育現場としても積極的に教育活動にそれを取り込むことはなかなかないだろうなと思いますし、国としても、現実にニーズが余りないのに、せっかく国がつくっているんだから、これを授業で教えなさいとまではなかなか言えない立場ではないかと考えております。

○樋口会長 学術会議の大学と職業との接続検討分科会の方で出されたと思いますが、要は、就職といったものが、今、企業は見えるんだけどジョブが見えないようなところに問題点の1つがあるのではないか。その解決のために、このジョブ・カードに対する期待というのが、かなり大きくそこでも明記されたと思いますが、まさにこれは企業側も、また、学校側もということで、社会としてこのインフラをどう整備していくかということがないと、個別企業でも難しいし、個別大学でも難しいということで、まさにここの推進協議会で何か考えていかなければならないことになってくるかもしれないと思いますが、今後とも御検討をよろしくお願いいたします。

山口委員、どうぞ。

○山口委員 今回の見直しの前提が仕分けの指摘ということで、問題点（仕分け指摘事項）の2つ目の箱にも、「ジョブ・カード制度の普及促進が求職者のためという本来の目的に沿っておらず、企業に対する助成金の紹介に力点を置いた普及促進にとどまっている。」と書いてありますが、このようなことが事実なのかどうかというのは、私はこの場に席を置いていてもわからないわけです。

でも、これに対して見直しをするということは、一方では是として受け止めていて、また、更に「関連する助成金との整理が必要」という仕分けの判断の中で、これは大幅に予算を減額するという結論につながっているわけですが、そういうことが事実なのかどうかは、判断が難しいし、私も知らないのですが、事務局としてどのような受け止め方をされたのかというのを伺いたいと思います。

前回、小杉委員から、暫定的とりまとめということでしたけれども、大変有効な、有期実習型訓練の導入企業の報告をお伺いした段階で、非常に中小企業にとって大変な力になっているということ、その報告の中から読みとれたわけです。一方では、そういうことが調査の中で出てきながら、こういう判断をしたという中で、先ほど宮城委員もおっしゃっていましたが、せっかく緒についた中小企業における人材育成なり、職業能力の形成が、小杉委員の調査の中にも、どうしてこの導入につながったかという、やはり助成金があったということが大きな原因として背中を押ししたというようなところがあったのですけれども、そういうことを考えると、予算の減額というのが、それをまた元に戻してしまうのではないかと。日本において、大変多くの事業所が中小であるというこの現状を変えていくということに対しての方向がまた後戻りしてしまうのではないかとこの心配があります。それが、ただの心配なのかどうかという点でも御説明をいただければと思います。

以上です。

○樋口会長 これは労使双方から出された問題ですので。

○厚生労働省大臣官房審議官 まず1点目でございます。企業に対する助成金の紹介に力点を置いた普及促進にとどまっているといったところが、事実かどうかということでございますけれども、これは、仕分けでは確かにそういった指摘でございましたけれども、ただ、私どもとしても、リーフレットやパンフレットだとか、そういったPRをする上ではその辺のバランスはきちんと確保された媒体を使ってやっていたし、これまで実際になっていただいていた地方ジョブ・カードセンターなり、地域ジョブ・カードセンターでも、そこは御尽力いただいていたとは思いますが。ただ、一方で、やはり商工会議所ルートということでもありますので、求職者に対してきちんとそちらの視点を受け止めるという面では、もしかしたら限界があるのかもわからないと思いましたが、今回、企業に対する働きかけはきちんと商工会議所ルートでやっていただく。

一方で、求職者のニーズなり、求職者の働きをきちんとやっていくという観点からは、むしろ労働局なり、ハローワークというもう一つの車の両輪としてセットするといったことで組み換える中で、予算は若干節減しても、ただ、効果としてはきちんとした働きかけが一層効率的にできるようなことで組み換えていくという考え方で、今回打ち出したところでございます。というのが1点目でございます。

それから、2点目の中小企業の話は、私も、先日の小杉委員の御報告を聞いて、ある意味心強く思ったわけで、やはり中小企業にとっては、本当に有益だという結果が出ていると思っております。さりとて、そういった中で予算はどうするかという話なんですけれども、全体の流れの中で、予算面で一定の限られた財源でできるだけ多くの企業という等々の観点から一定程度の整理というのは、今回の事業仕分けの指摘を受けて、受け止めざるを得ない部分が、率直に言ってあると思つて

おりまして、そういった意味で見直そうとしているわけです。

ただ、一方で、そういった中でも、一般メニューの中にOJT付き訓練をという特別の助成枠を設けるという形で議論する中で、私どもも財務省と調整中ですが、その中でも、特に中小企業にとっての重要性といったことはしっかりと念頭に置きながら、今、調整を行っているところでございます。

○樋口会長 ほかにも、秋葉委員、どうぞ。

○秋葉委員 ジョブ・カード制度の見直しということで、証明ツールと能力開発を明確に分けていただいて、大変整理できたのだと思います。仕分けの成果と言うべきでしょう。ただ、実際に、実施する段階でかなりの懸念があるというのは御指摘しておきたいと思います。ジョブ・カードのカード自身、証明ツールとしても300万人という数字が出ていますけれども、問題は、ジョブ・カードを発行できる権限。前回も言いましたけれどもキャリア・コンサルタントの問題がやたら大きいと思います。

この制度自体は来年度からでしょうが、現状を申し上げますと、今、基金訓練でもジョブ・カードを発行してくださいということになっています。8月の改正によりまして、受講生、訓練生はキャリア・コンサルティングを3回以上受けなさい。ジョブ・カードの作成指導を受けることという条件が付いております。ところが、当然、訓練しているところには、キャリア・コンサルタントがほとんどいませんので、ハローワーク等に誘導しなさいということになっております。

現状は、今の段階でキャリア・コンサルティングを受けようとハローワーク等へ誘導しますと、キャリア・コンサルタントがいないんです。ハローワークは、うちの関係ではありませんと言って切っているんです。本当かどうかはわかりませんが、担当はこの開発機構のセンターが対応するらしいんですけれども。結局、現場はまだ混乱状態。訓練生はその間に挟まって、訓練している機関はどうしようもないという現状。これは何とかしないと、とても絵に描いた餅どころの騒ぎではなく、混乱だけの状態になってしまう。それを何とかまずお願いしたいと思います。

もう一点。能力開発のメニューの拡大ということで、専門学校にプログラムということで大変感謝申し上げたいと思います。来年度、実は専門学校の方にも、「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」というプログラムを、5億円の予算要望を出していただきまして、これは大変、感謝申し上げたいと思っています。それに対して、文科省も大変支援していただいているという話は聞いておりますが、財務省がうんと言わない。何かもう、ちぐはぐなんです。片方に書いておきながら、片方はだめだという現状はどうにかならないのでしょうか。その辺をどうぞよろしくお願いいたします。

○樋口会長 現場が混乱するというのが一番困ることですし、企業の中でも、また求職者の中でも、あるいは学生も含めてということで混乱しているというような御指摘ですが、何かありますか。

○厚生労働省大臣官房審議官 前段のキャリア・コンサルティングを巡っての話ですが、本当に、実態として現場が混乱しているとする、本当に申し訳ない話だと思いますので、そこはとにかく実態、事実関係を私どもとしても確認した上で、適切にしていきたいと思っております。ただ、一応事実関係というか、制度がどんなかだけちょっと補足的に申し上げますと、確かに、従

来は言わばキャリア・コンサルタントをできるだけ訓練実施機関でもやってくださいという中で、対応できないときにはハローワークの方にも誘導ということもありますということをお願いしていたんですが、先ほどおっしゃったように、それが10月からいわゆる基礎的な基金訓練については、むしろまさに登録キャリアコンを訓練実施機関に要件化させていただきましました。これは逆に御負担を掛けて本当に申し訳ないんですけども。

要件化させる以上、逆に言うとハローワークに誘導するというような世界とは何となくなじまなくなってしまうと、そういった意味ではきちんと登録キャリアコンに育てて欲しいわけですけども。そうしたときに、ジョブ・カード講習がきちんと受けられないと、登録キャリアコンになれないというところがございますので、10月のその時点で若干、講習のコースを増やしてそういった登録講習が受けられやすいようなことにしたのが1点。

それから、そうは言っても、すぐに講習会を受けられないといったことも考えられますので、そういった場合には、講習が受けられるような状況になれば、きちんとそれを受講した上で登録キャリアコンを設置しますといったことを約束していただくことによって要件はクリアするというところで若干、制度を見直しておりますが、本当にキャリアコンのコース自体が結構需要が多くて、もう、定員がどんどん締め切られてしまうということになると、それもなかなか難しいということになってもそれは困りますので、そこは実態を本当に把握させていただいた上で、適切に対応していきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○樋口会長 もう一つ議題がございますので、またそれと絡めても御議論いただきたいと思いますが、ただいまの皆さんから御意見をいただいた中でも、ジョブ・カードの本来の姿といったものをもう一度見直す必要があるのではないかとというような御意見がございました。現在、ジョブ・カード制度については、全国推進基本計画というものがあるわけでありまして、これが平成20年6月30日に策定・公表されているということで、もともとその中に、必要に応じて見直すものとするという項目が入っております。

今回、見直す必要があるのかどうか、それも含めて皆様に御議論いただきたいと思いますが、今日だけでこれは片づく話ではございませんので、この後も、全国推進基本計画についての検討は行っていくということになるかと思いますが、まず、論点について事務局に整理していただいておりますので、御説明をお願いいたします。

○内閣府大臣官房審議官 それでは、お手元の資料3に基づきまして、仮に見直すこととした場合の論点というものを議論の材料ということで出させていただきますので御説明させていただきます。

まず、全体の枠組みについてでございますが、先ほど申し上げましたように、従前は職業能力形成プログラムイコールジョブ・カード制度と書いてございましたけれども、この点について、今回の見直しの考え方で申しますと、1つは、職業能力の証明ツールとしてのキャリア・コンサルティングですとか、職業能力評価を記載するツールとしてのジョブ・カードというものと、OJT等による実践的な職業能力の開発を積極的に進めていくという点と分けて計画を立てていく必要があるのではないかと考えております。従前も、そのような見出しにはなっておりますけれども、お手

元の資料5にございますけれども、大きく、今の計画の構成といたしましても、計画の基本的事項というところでごらんいただきますと、職業能力形成プログラムの普及、それから実践型教育プログラムの普及というのが、目次にございますけれども、2の計画の基本的事項です。

それから、4のところ、ジョブ・カード様式の普及ということで、分かれておりますけれども、圧倒的に職業能力形成プログラムの普及の仕方のところに極めて力点がありまして、様式の普及というところについては、先ほど申しました17～18ページに若干記述がある。1ページ強にわたって記述があるという程度の、そういう意味では、かなり②のOJTの方にかなり力点が置かれた計画になっていたということかと認識いたしております。

お手元の資料の3の2のところでありますけれども、一方で、新成長戦略にジョブ・カード取得者300万人という目標を掲げておりますけれども、社会的なインフラとして定着をさせていくということでいいますと、従前、ジョブ・カード様式の普及ということで余り記述がされておられませんでしたが、この部分をやはり強化していく必要があるのではないかとというのが1つの視点かと思っております。その方法などについては、関係省庁が一体となって取り組みを進める必要があるのではないかとということですとか、先ほど方向性が示されましたけれども、やはり、普及していくためには企業現場で採用のときに実際に使われることが非常に大事ではないかということ。

3点目としまして、先ほど既に御議論になっておりますけれども、ハローワークですとか、職業訓練実施機関においてキャリア・コンサルティングの実施、その際にツールとしてジョブ・カードが広く活用されるということが大事ではないか。それから、ジョブ・カードが企業でも使われるためにはどのようにしていくべきか。また、先ほども既に御議論がありましたけれども、学校において使われるようにするためにはどのようにしていくべきか。

それから、様式についてでございますけれども、これは、先ほどもお話がございましたけれども、現在も職業能力評価基準に基づきましてモデル評価シートなどはつくっているわけですが、新しい職業能力評価でございます、成長分野における職業能力評価基準の検討が進んでまいりますと、それに応じた見直しも必要ではないか。

3点目のところでございますけれども、キャリア・コンサルタントの養成・活用ということでございます。この点についても、先ほど既に御議論がございましたけれども、ジョブ・カードに関わる知識・支援スキルを備えたキャリア・コンサルタントの養成を量・質の両面から促進させるためにはどうしたらよいか。特に、今般の見直しの方向性等を踏まえまして、ジョブ・カードに関する知識を備えたキャリア・コンサルタントの養成を目的とする、先ほどからお話が出ておりますジョブ・カード講習について、その重点的な対象層というのをどのように考えていくべきかということ。

既に先ほどのお話にも出ておりますけれども、基金訓練では、ジョブ・カードの作成指導が要件化されておりますが、更に今後、組み合わせを広げていくという観点から、職業能力評価を記載することができます訓練を更に広げていくためにはどのように取り組んでいくべきかという論点をツールとしての普及の課題としてそういった論点が考えられるのではないかとと思っております。

3の方でありますけれども、先ほどからお話が出ておりますように、仕分けでもOJTによる訓練の必要性そのものは重要だと言われておりますし、OJTに関する特別の助成そのものは残ると

いうことをございますので、この点についても引き続き普及させていく必要があるということをございます。今般の助成金の見直しを踏まえて、今後、どのように職業能力開発の場の確保に取り組んでいく必要があるのかということ。

その次でございませけれども、もともと基本計画の中では、モデル的な事業は終わるわけでありませが、地域社会や地元の産業ニーズを踏まえて、教育研究のノウハウを活用した職業能力形成に資するプログラムを今後、それが進んでいくような枠組みを検討するとされていたわけでありませけれども、これをどのように進めていくべきかということ。

これは前回お話がありましたませが、実際に中小企業などにおきませして、なかなか採用力がないところが、先ほど宮城委員からもございませけれども、実際に採用できているということですか、実践的な職業能力の育成ということが図られていて、職場全体としての職業能力の育成ということにも役立っているというような報告が、前回の小杉委員からもございませましたが、そういったことを更に積極的にアピールしていくべきではないかということ。これは、前回、山口委員ですか、小杉委員からいただいた御意見ということで書かせていただいております。

それから、ジョブ・カードの推進体制ということでございませけれども、先ほど、御説明にありませましたように、労働局に本部を設置いたしましませ、ハローワークと地域のジョブ・カードの企業支援センターとが連携しながら取り組んでいくことになるわけでございませけれども、一層、効率的・効果的な制度を推進していくためにどのような点に工夫・留意をしていくべきかということについても御意見を承ればと考えております。考えられる論点として整理をさせていただいたものでございませ。

以上でございませ。

○樋口会長 ありがとうございます。それでは、皆様から御意見をお願いします。

大久保委員、どうぞ。

○大久保委員 全体の枠組みに関連するところですが、私は、ジョブ・カード制度で気になっておりますのは、今回の事業仕分けもそうでありませし、今日辺りの新聞の社説を読んでも、すごく感じたんですけれども、まず、ジョブ・カードの制度が正しく理解されるようにしたい、正當に評価されるようにしたいとしみじみに思っております。

そのために、今後、このジョブ・カードをどう国民に対して説明していったりとか、状況を公開していくのかということとは1つ、論点として私は考えておいた方がいいと思っております。全体の枠組みを変えることによって、わかりやすくなるということについては大変重要なことだと思ひませけれども、もう一つ、先ほども触れませましたが、改めて、これから再スタートを切るジョブ・カードについて、一体、ジョブ・カードの目的は何なのか。恐らく300万人とっているジョブ・カードの普及目標の対象者と、もしかしたら、OJT等の実践的職業能力開発をやる対象者というのは全く一緒ではないかもしれませし、そして、またその人たちにどういう姿になってもらふことを実現したいのか。例えば、ハローワークで使うということは、恐らくそれは失業段階に至った人たちになるべく早く再就業してもらおうという目的がそこに入ってくるのだらうと思ひませ。この辺りの、ジョブ・カードの対象と目的ということについて、もう一段階きちんと整理することによって、

よりわかりやすくするということも大事なポイントかと思っております。

○樋口会長 御意見をいただきました。

小杉委員、どうぞ。

○小杉委員 やはり、見直しは、P D C Aでチェックをきちんとしてアクションにつなげることが大事だと思います。私どもの中にも、幾つかチェックでやっていることの1つに、心理学の方のチームでは、ジョブ・カードを使ったカウンセリングを受けた人と、カウンセラーへのインタビューをするような調査をしているんですけども、その中から出てきたことの1つは、今、大久保委員の、違う対象ではないかということと非常に関わるんですが、ジョブ・カードそのものがある程度場合分けをしなければいけないのではないかというような印象を持っております。

特に、キャリアシートの3のような部分です。そういう部分というのは、個人としては、余りそれを応募書類に付けるようなものなのかという非常に疑問を持っている。あるいは、能力基準、シートの4です。それについても、ひょっとしたら、これは全部出す必要があるのかというような個人の疑問があつたりします。そういう、キャリア・コンサルティングに基づいて個人が意欲を高め前向きに取り組んでいくという、個人に対する働き掛けのキャリアシートの部分と、それから、インフラとして本人の能力を社会的に証明していく部分というのは、場合によっては切り分けるようなことができるような対応というのが必要なのではないか。そんなことが、調査から出てきているんですが、インフラとして普及させていく、300万人ということを考えるときには、やはり、しっかりカウンセリングをして、本人の動機付けからしっかりしなくてはならないという対象と、ある意味では能力を証明すればいいという対象とを分けていくということができるツールにしていくことが必要だと思います。

もう一つ、3番目の普及促進のためのO J Tの訓練の課題のところなんです、私どもでは企業インタビューもしているんですが、そこから出てきていることの1つに、やはり、小さい企業であればあるほど、カリキュラムそのものにつくれない。O J Tで何を教えればいいのかかわかるんだけど、それをどう言葉にしていいかわからないというような、書類を書くことそのものから大変抵抗があつたりするんです。助成金も大事なんです、同時に、地域ジョブ・カードセンターがやったことの1つが、そういう言葉にできないもやもやを言葉にしてあげるとか、そういうコンサルティング機能はかなり大きな働きを持っていました。

あるいは、これから必要だと思うのは、現場で問題だと言われていることの1つが、やはり、訓練の期間をちゃんと設定したら、実はそれまでに十分応募者が集まらなかったり、あるいは、いろいろな事情によって、例えば現場でやるときに、雨風が吹いたらできないような現場だったりして、そういう変更が非常にあります。そういうところをどういうふうにコーディネートしていくかという機能というのも、訓練そのものの柔軟性ととも、その柔軟性をちゃんと現場で確保できるようなコーディネート機能が、多分、必要になって、地域ジョブ・カードセンターにこれから求められることの1つは、勧誘から一歩進んで、それを現場で落とし込むためのコンサルティングとか、そういう機能で、そういうことは、つまり、そこに人が要るんです。そういうことができる人をきちんと配置できるような体制を是非、取っていただきたいと思っております。強調したい点としては、こ

ういう中で人ということもきちんと考えなければいけないということです。

○樋口会長 ほかはどうでしょう。

上原委員、どうぞ。

○上原委員 4点ほど。1つは、もともとフリーター対策で出発したということですが、今日、いろいろお話を聞いていると、社会的インフラとして将来成長分野の入口だけではなく、トップレベルまで上げていくということだと、既に先行して、我々がモデルにしていると聞いているイギリスのNVQですか。これがどの程度実態としてうまく行っているのか。普及してどうなのかということ一度報告してもらおうと、先例があるわけですから、キャッチアップする方としては参考になるのかなというのが1つです。

それから、いろいろな先ほどの議論に戻るんですけども、企業サイドからすると、特に中小企業はそうなのかしれませんが、やはり、雇用よりも仕事がないという現実があるわけですから、いきなり、助成金がすべていいとは言いませんけれども、ばっさり切るよりはソフトランディングさせるような政策を取るべきではないか。これを見ていると、キャリア形成助成金みたいな形で一本化すると言っているんですけども、こちらも仕分けにあってゼロにするみたいな話がありますね。そうすると、普及させるという部分では少しパワーが不足しているのかなという気がいたします。

3番目に、日商さんがいろいろ御苦労されたものを、企業の入口はそちらに残して、ほかの部分は国がやるということですが、せつかく日商さんが2年ぐらい関わってきた言わばノウハウみたいなものを引き継いで展開していくことが必要ではないかと思えます。それから、キャリア・コンサルタントが必要だということで、不足しているという意見があったので、それはそれでよくわかるんですけども、この報告を読んでいると、一万六千何がしが既に登録しているということなんです。登録しているということと、実際に働いているということとはまた別だろうと思うので、実働がどれぐらいいるのか。質、量ともに増やすと言っているんですけども、どれぐらい考えているのか。仮に300万人だとすると、当初のジョブ・カードの目標にしている人数が3万人で1%なわけですが、その辺の数字がどうなのか。

個人的に思うのは、政策する方からすればいろいろなコンサルタントがいて、何でもかんでも、そこに投げれば解決してくれるようなことで、イージーというか、あるべき姿に見えるんですけども、従来は、親とか友達とか、先輩とかが「おまえ、これの方がいい、そういうものは向いていない」というような言わばキャリコンをやっていたと思うんです。その辺が、もう時代の流れで、親の言うことは聞かない、今度は、友達がいないみたいな、そこもやはり課題のような気がするんです。そこが1つ。

あともう一つは、全体のスケジュールが24年までということなんですけれども、その間にあるべき姿をどこまで持っていくのか。今までの幾つかの議論をもう少し整理されたらいいのかなと思えます。

以上です。

○樋口会長 西原委員。

○西原委員 時間の関係もありますので、端的に申し上げると、冒頭、申し上げたこととの関係な

んですが、社会的インフラというところの意義というものを、もう一度整理をしたい。ある現実に当面効果を出しているために、今、直面する課題についてどう対応するのかということと、それを将来形としてどういうところまで目指していくのかということの共通認識とういことをやはりしっかりと論議をして醸成する必要があるのではないかと考えています。

論点の中に、関係各省が一体となった取り組みを進める必要があると書いてあるんですが、一体となった、そしてまた、各省庁がそれぞれ大きく抱えている、例えば労働政策に関わる、あるいは、新成長戦略、そして、先ほど新卒の話も出たんですが、学校段階におけるいわゆるジョブも含めて職業に関わるさまざまな意識の醸成なり、そういったところへのアプローチをどう考えるのか。それも、せっかくこれだけの省庁が集まっているので、そこを人材という切り口で見て、そして、能力開発という切り口で見て、まさに社会インフラとしてのこのジョブ・カードがいかなる役割を果たすかというところを整理する。ただ、先に夢だけを語るということでは、あれだけの予算は多分、降りてこないと思いますので、今、まさに直面しているいろいろな中小も含めた地域度をどう高めながら、より効果的な形でジョブ・カードが機能する姿を示しながら、社会の信頼を更に広げていくといった観点で、何をすべきかということを是非、今後の中で論議したいと思います。

○樋口会長 ありがとうございます。

そろそろ時間も来ましたし、この議論というのは次回以降も続けていきたいと思います。本日も、この骨子案を作成して、次回それを諮っていただくとしたいと思いますので、事務局の方でよろしくをお願いします。では、次回の日程について、事務方から別途調整をさせていただきますということでありますので、来年2月を目途に開催したいと思っておりますので、どうぞ、よろしく願いいたします。

本日は、これで会議を終了いたします。お忙しい中、どうもありがとうございました。