

未定稿

内閣官房・内閣府本府等事業レビュー「公開プロセス」

実践キャリア・アップ戦略

（担当部局：政策統括官（経済財政運営担当））

日 時：平成 24 年 6 月 11 日（月）
場 所：内閣府本府仮設庁舎地下講堂
（東京都千代田区永田町 1-6-1）

官房長 皆さん、本日は、大変お忙しい中、内閣官房・内閣府行政事業レビュー「公開プロセス」に御出席くださりまして、誠にありがとうございます。

私、内閣官房・内閣府本府等予算監視・効率化チームの事務局長を務めさせていただいております、内閣府大臣官房長の阪本でございます。どうぞ、よろしく願いいたします。

まず、初めに、本日の外部有識者の皆様方を御紹介させていただきます。

株式会社 JR 東日本リテールネットの石堂先生でございます。

早稲田大学の小林先生でございます。

神戸学院大学の南島先生でございます。

弁護士の上山先生でございます。

慶應義塾大学の太田先生でございます。

株式会社黒壁の山内先生でございます。

初めに、とりまとめ役でございます内閣官房・内閣府等予算監視・効率化チームリーダーの石田内閣府副大臣よりごあいさつを申し上げます。

石田副大臣 皆さん、おはようございます。今日は、早朝からお集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。ただいま御紹介をいただきました、私、内閣府副大臣の衆議院議員、石田勝之と申します。どうぞ、よろしく願いいたします。

内閣官房・内閣府本府の行政事業レビュー「公開プロセス」の開催に当たりまして、一言ごあいさつを述べさせていただきたいと存じます。座らせていただきます。

御案内のとおり、行政改革が社会保障と税の一体改革の、併せて車の両輪として強力に進めていかなければならない政府の重要な課題となっている中で、これまで以上に行政事業レビューの取組みを強化し、政策効果の高い事業の立案、効率的な予算の執行、国民への説明責任と透明性の確保等に取り組むことが必要であります。

本日、これから、行われる「公開プロセス」は、行政事業レビューの重要な工程でありまして、昨年は、震災対応でできませんでしたが、本年は6つの案件について、しっかりと行っていきたいと存じます。

外部の有識者の皆様には、大変お忙しい中、夕方まで、長時間ではありますが、よろしくお願い申し上げたいと思っております。

以上で、私からのごあいさつとさせていただきます。と存じます。

官房長 ありがとうございます。それでは、議題1「実践キャリアアップ戦略の推進に必要な経費」についての議論を行いたいと思います。

ここからは、コーディネーターでございます、熊谷行政刷新会議事務局次長に進行をお願いしたいと思います。熊谷次長、どうぞ、よろしくお願い致します。

熊谷次長 行政刷新会議事務局の熊谷でございます。今日1日、どうぞ、よろしくお願い致します。

それでは「実践キャリアアップ戦略の推進に必要な経費」に入らせていただきます。

まず、5分程度で事業の御説明をお願いいたします。

説明者 それでは、私、内閣府で実践キャリアアップの事業を担当しております、参事官の高橋と申します。よろしくお願ひ申し上げます。

まず、私から概要のお話をさせていただきます、続きまして、この事業を実際に、いろいろと今、企画立案のまさに中心になっていただいている、内閣参与の大久保さんの方から補足して御説明をいただくということにしております。

まず、冒頭、概要のお話をさせていただきます。この実践キャリアアップにつきましては、もし、あれでしたら、お手元のパンフレットをごらんいただきながらお聞きいただくのが一番わかりやすいかなと思いますけれども、もともとは、一昨年(2019年)の6月に公表されました、21の国家戦略プロジェクトの中の雇用のところで、位置づけられている事業でございまして、国家戦略プロジェクトの中には、ざっくりと、例えばITの推進みたいなものもございまして、こちら、キャリア段位制度を創設するという事で、まさに、名指しでこれをちゃんとやるということがうたわれているものでございます。

中身といたしましては、これから、日本の経済、雇用を支えていくと思われる成長分野へ労働移動を円滑に促していこうということで、幾つかの分野を選びまして、その分野のそれぞれ能力をレベルの1、非常にエントリー、初心者(レベル1)からレベル7、レベル7(レベル7)という、これは日本を代表するようなイメージでございまして、それぞれの7段階に分けて、こういった分野で、こういったレベルの人には、こういったことができる必要がある、それから、こういったことがわかっている必要があるということで、実際にできること、それから、知識としてわかること、こういったことをきちんと標準を示して、それぞれ認定をしていって、それぞれの分野というのは、要するに、これから成長するという分野でございまして、まだ、具体的にどのような処遇が行われるのかとか、あるいはどのようなスキルを持った人が評価されるのかというようなところも、なかなかはっきりしないがゆえに、新しくなかなか労働者が入って来ないというようなところもあるかと思ひます。

そもそも労働力減少社会と言われる中で、絶対数も減りますし、また、雇用のミスマッチみたいなものが、大きな課題となっている中で、日本の経済を牽引する成長分野というところに、なるべく速やかに、かつ、老若男女問わず、やる気と能力のある人を動かしていきたいというようなことで始めるものでございます。

当初は、介護、環境エネルギー、食の6次産業化、この3分野を選びまして、今年の秋から実際に事業を開始したいと思ひておりまして、これから、どのような方々が実際にレベルの認定に当たっていただくのかと、その事業者の方々の公募を近々に始めたいと、そのような段階に事業は差しかかってございます。

何でこんな事業を内閣府がやっているのかというところがございまして、内閣府は、御案内のとおり、経済に関する重要な施策に関する事項というものに対する企画立案でありますとか、あるいは総合調整でありますとか、そういうのが法律で位置づけられた私どもの事務ということでございまして、この分野、今、申し上げましたとおり、厚労省

なり、経産省なり、環境省なり、農水省なり、幅広い事業実施官庁にわたる分野につきまして、それぞれのレベル感については、大体どの分野でもレベル3といったら、これくらいのレベル感だというような、なるべく横ぐしを通したいと思っているものですから、総合調整という観点から、私どもが一義的には担わせていただいているというところでございます。

また、復興との関係ということでございますけれども、復興の基本方針、昨年7月末にとりまとめられました復興の基本方針の中では、復興を支える人材の育成が重要だということが書かれておりまして、その人材育成のところでは、他の施策については、介護とかエネルギー環境とか、明示して挙げられております。

いずれにいたしましても、食の6次産業化を含む、この3分野については、まさに被災地がこれから復興していくに当たって、非常に重要な、キーとなるような事業分野だと思っておりますので、こういった事業分野を担う人材の育成を図っていくということは、復興にも直接に貢献するものだというふうに考えてございます。

説明者 この実践キャリアアップ戦略の全体の主査を担当しております、内閣参与の久保でございます。若干補足させていただきますけれども、この事業自体は、いわゆる日本版 NVQ という言われ方を長くしてきたものでございまして、ずっと政策論としては展開されてきたものですが、それを、始めて本格的に展開をする事業がこれでございます。

各国ともに、新しい分野に、うまく労働移動していきたいと、そのことを支えるための制度、仕組みが必要だということで、立案をされているわけでありまして、その中で、イギリスがつくった制度が NVQ という制度でございまして、それを日本の中で、日本に合った形で展開していこうということで取組みを始めております。

これは、既存分野には、手を付けるということは考えておりませんで、政策的に、力をこれから入れていこうという新規成長分野のみに限定して、その中における中核的なプロフェッショナルをつくと、そして、それを示して、教育機関と連動しながら、あるいは職業紹介機関と連動しながら、その分野の労働者をうまくそこに当てはめて、担っていくと、こういう事業体でございます。

今、既に、各省庁と、関連省庁とも深く連携をしながら進めておりまして、雇用領域についての調整だけではなく、それぞれの事業、例えば6次産業化であれば、6次産業化を担当している農水省と経産省と連携しながら進めていくという形で、本当に地に足のついた形で進めていこうということで取組みを始めているところであります。

ちなみに、これについては、経済界、経団連及び日商についても、非常に積極的にこの事業に賛成、支援していただいておりますし、コミットしていただいておりますし、また、連合からも非常に強い支持をいただいているということで、これについては労使賛成合意の下に、今、まさに本格的なフェーズに入ってきているということでございますので、御議論をお願いしたいと思っております。

以上でございます。

熊谷次長 それでは、とりまとめ役の石田副大臣から、この事業につきまして、論点を御提示いただきます。

石田副大臣 それでは、実践キャリアアップ戦略の推進に必要な経費における論点を申し上げさせていただきたいと存じます。

まず、本事業、キャリア段位制度の構築、運用は、具体的にどのような事業効果を有するのか、次に、なぜ、内閣府、国の事業として実施する必要があるのか、また、いつまで実施するのか、最後に、復興特会に予算を計上しておりますが、復旧・復興施策となじむのか、被災地等において直接的な効果があるのかについて、以上、3点であります。本事業の論点となります。よろしくお願ひしたいと思っております。

熊谷次長 それでは、評価者の皆様方から御質問、御意見等御議論をお願いいたします。どうぞ。

上山先生 論点の中の、なぜ、内閣府がやらなければいけないかと、内閣府の役割のところ、先ほど、高橋参事官の御説明の中でレベル感をそろえると、横ぐしを通してというようなお話がありましたが、そこがちょっとよくわからないんですが、各事業それぞれ違った特色があるのを、レベル感をそろえるというのは、そもそもどういう趣旨でおっしゃっているのか、それと、レベル感をそろえる必要というのが、そもそもあるのか、そのところを御説明いただければと思います。

説明者 先ほども申し上げましたように、レベル1からレベル7までの7段階ということで考えておまして、レベル1であれば、エントリーレベル、それで、レベル7であれば、これは本当に、まだ細かくはあれですが、日本に数名くらいでもいいかなと、そんなイメージなんですけれども、その間については、例えば大体レベル3くらいですと、食の6次産業化だと、やや該当しないところがあるかもしれませんが、上司の指示を待たずとも自分で行動できるぐらいのレベル感とか、レベル4くらいだと、もはや、逆に人に対してちゃんと指示を出せるとか、大体どの分野においても、レベル3だったら、これくらいのことのできるだろう、レベル4だったらこれくらいのことのできるだろうという、割とざっくりした統一的な相場感みたいなものをつくらせていただいております、それを合わせていきたい。

要するに、食の6次産業化といったときには、例えばレベル5くらいで物すごく日本に、結構数少ないくらいの人になってしまうけれども、介護のレベル5というのはそうではないんだというようなことにならないようにと思っております。

ただ、おっしゃるとおり、それぞれの分野で、勿論、求められる能力は違いますので、個々のものについては、それは実際にそれぞれ分野ごとに細かく見ていって、今、申し上げたようなざっくりとした相場感の中でどんなことかというのは、それは、分野ごとに決めていただければいいと思っております。そこは、全体の整合性というところは、せっかくキャリア段位制度ということで、成長分野を横ぐしでということで、要するにばらばらにならないように、成長分野に人を呼びたいということでございますから、なるべく

統一的なものをと考えてございます。

上山先生 今、せっかくキャリア段位制度というものがあるからということで、これが先行してレベルをそろえるという話になっているんじゃないかなと、ちょっと順序が逆なんではないかなという印象があります。

それで、そもそもレベル分けを7つが適切かどうかという細かい話も勿論あるかと思うんですけども、そもそもレベル7で国に十何人しかいないというのが、そんなのそもそも必要なのかと、この間、申し上げたとおりなんですけれども、それを各事業ごとでそろえる必要性というのは、全く認められないような気がします。それで、各省庁ともそれぞれで取り組んでいらっしゃるところを、特に内閣府が出てきて、余り意味のわからないレベルをそろえるために、こういう制度を導入する、ちょっと御説明を聞いていても、正直その必要性というのは、余り感じられないように思います。

説明者 若干、今の観点で、私の方からも補足説明をさせていただきたいと思うんですけども、この雇用の問題に関しては、いわゆる人材を育成するという、特に文科省が大学や専門学校に対して、割とリードしている部分と、それから、厚生労働省が訓練した上で紹介をしているという部分、この2つを結び付けて実際行うことが非常に重要だと思っています。

例えば、介護であったら、介護の基準で、今、レベル2の状態のスキルを持っている人が、もう一步上げて、自分が職場の中で、ある程度、介護全体のチームリーダーをやるようなレベルにアップしようと、そこにステップアップしようとしたときに、どういう追加的な知識や技術があればいいのかと。これを関係する初団体と一緒に作り上げて、それに対応するプログラムを専修学校なり、大学なりが作り、それで認定したものを、今度は、厚生労働省がハローワーク等を通じて紹介するということです。多分、政策の横のつながりをつくっておくことによって体系的に動くと、こういうことを取り組んでいるということでありませう。

上山先生 関係する諸団体というのは、今の話であれば、厚労省の介護に関係する諸団体というふうにしかな聞かないので、やはりそういった意味でも、特に内閣府が出てきてやらずとも、厚労省の方で同じようなことをやられれば、それで足りているような話のような気がします。

太田先生 まず、各分野で7段階にちょうど節目があるというのは、1つ信じ難いんですけども、この3つとも7段階、というか、7段階で逆にいいんですか、ある分野については十何段階必要かもしれないし、ある分野については、3つでいいかもしれない。それを全分野について、7をまず押し付けるという基準はどこから出てきたんでしょうか。

説明者 これの考え方のところについては、最初にエントリーレベルという、一番その職に就くまでに、最低限必要なレベルの知識のところをレベル1というふうにつくっています。つまり、これは学校で、工業高校とか、水産高校とかで学習するレベルですね。あるいは、専門学校とかでやるレベルもそうです。

そういうところと、つまり、アシスタントでやるレベルと、自分で一人立ちでやるレベルと、全体を指導できるプロのレベルということを大まかに分けているというのが、1、2、3、4というものでありまして、その上の5とか、6とか、7というのは、その分野におけるシンボリックな人が出てきたときにプラス していくということですから、一応段階はつくっておりますけれども、政策の中心は、本当のエントリーレベルの新人がプロに行くまでの階層をつくるという考え方です。

おっしゃるとおり、プロの階層が職業領域によっては、もうちょっと複雑なものもありますので、その辺のところは、事業に応じて少し枝分かれをさせたりしておりますけれども、大まかにレベル4くらいをプロのレベルというふうに認定してやった方が、全体としてはわかりやすいので、そういう基準を取っているということで、これは、私たち独自のやり方というよりも、国際的に一般的にやられている職業能力評価基準のつくり方でございますので、そういうものを参考にしながらつくって、あとは、その状況に応じて、一番やりやすいやり方を適用しているということでもあります。

太田先生 国際的に一般的にやられているというのは、どの程度、どの国で、全部7段階なんですか。

説明者 7段階ではないところもありますけれども、5から9とかいろいろありますけれども、大まかにいくと、大体そのくらいの段階で、主要な国としてはイギリスとかアメリカとかオーストラリアとか、あとは、フランスもやっておりますし、そのほか、結構先進国では多くの国が独自のルールやるとか、あるいは、そのほかの国は、イギリスなどがつくったものをルールを輸入して適用してやっている国も結構ございます。

太田先生 どの程度普及しているんでしょう。

説明者 どの程度というのは。

太田先生 各分野で、私は、外国に何年か住んでおりましたけれども、そういうものを聞いたことがないもので、どの程度普及しているんでしょうか。

説明者 これは、1990年代に、最初は、本格的にイギリスがブレア政権でやり始めたもので、イギリスの場合は、日本の成長分野というのではなくて、全分野でやっているんですけれども、いわゆる一般的な労働者の80%から90%が、そのNVQのレベル認定に該当する職業領域をカバーしているというふうに言っています。

ただ、本当に上の方は、実は受けていなくて、イギリスの政策はボトムアップでやっておりますので、ここでいっているレベル1とか2とか3くらいのところまでの人たちが実質的には認定を取っているんですけれども、対象領域が80%から90%、その中の、本当にプロになるレベル以前のところについてカバーされていると、こういうことでございます。

太田先生 全労働者の8割がこの認定を取っているというわけですか、カバーされている領域が8割になっているという話と、全労働者の8割が認定を取っているという話は全然違うんですけれども。

説明者 ですから、カバーされている領域が8割、その中の、要するに本当にプロレベ

ルに至るまでの、まだ、中途の成長段階にいる人たちが、大体レベル認定を取る方向になっていると。

太田先生 方向になっているのではなくて、シェアをお聞きしているので、どの程度実際に普及しているんですか。

説明者 イギリスでやっている場合は、企業内評価が相当入っているんですね。企業の中に、それが評価できるアセッサーと呼ばれる専門職の人がいて、人材育成担当者ですね。その人が、これまでの労働者の実績を見ながら評価をしていくというやり方を取っていますので、社内の評価として使っているということです。

太田先生 まさにそこがポイントで、民間企業で判定して段階をやっていけば、国が関与する必要は全くないですね。ですから、いろんな分野、例えば、武道であれば、いろんな流派があって、いろんな団体がいて、いろんな流派、このくらいの人例えば3級だとか、このくらいだと有段者で黒帯だとか、武道は分けますし、あるいは、スキューバダイビングとかでも幾つか団体があって、この人レベルだったら、エントリーでいい、このレベルだとレスキューができる、このレベルだとインストラクターと分かれていまして、対応していったりもしますけれども、微妙にずれていたりもするわけですね。お互い切磋琢磨して、こういう基準が大事だとか、教材を改良するとかして、だんだんと競争してよくなっていったり、あるいは1つのところが本当に優れていけば、そこはデファクトになって、事実上、そこはすべてのマーケットといいますが、その認定を取ると、そういういろいろ改善されていく余地を、国が上からこういうものを入れてしまうと、全部その芽をつぶしてしまうわけですね。資格同士あるいは団体同士が切磋琢磨して改良していく、その業界それぞれにベストな資格とか認定資格をつくっていくという動きが、そもそもそういう動きが起きないとすれば、そういうニーズがないということですし、そういう動きがこれから起きてくるとすれば、ニーズがあるところなんですけれども、それを国が上から7段階だと推して、教材はこういうものだというふうにしてしまうことによって、これから起こり得るマーケットをつぶしてしまう可能性というのかなりあるわけです。その危険を冒してまで国がやる必然性というのが、よくわからないというのが1点です。

説明者 勿論、今、おっしゃったように、個別の企業とか、個別の業界団体が着手している領域もあります。それは、業界ごとに、基準がまた違ったりするという、おっしゃるとおりの状況なんですけれども、1つは、切磋琢磨することよりも、その領域がどんどん今、成長分野だけを限定しているので、技術もどんどん進化していくんですね。そのことにどうやってキャッチアップしていくかということはずごく重要で、そのときに、重要なキーになっている団体があるのではあれば、その団体にみんなで共通して話し合っ、それに適応するルールをどんどんバージョンアップしていこうという考え方をしております。

それと、基準が一個一個ばらばらですと、それに大学とか専門学校の教育機関が対応できないとか、あるいは、そこでルールされた基準値では、裁量する側が、今度はどれを信

用していいのかわからないということで、就業、労働意欲が促されないで、ある程度目安はそろえておいた方がいいというふうに考えているところであります。

太田先生 今、2点御指摘があったんですけども、1つ目は、技術がどんどん進んでいる分野であれば、あるほど、国は関与しない方がいいんじゃないですか、技術の進展に一番早くついてくるのは民間であって、国はそれよりも遅れるので、むしろ、大体国がつくっているスタンダードというのは、どちらかという、技術進歩に遅れがちですね。すると、まさにそういう分野こそ、国が関与すべきではないという点が1点。

あと、標準化が必要な分野であれば、標準化して、ここはこういう資格が必要だというのは、非常にニーズが強いので、あっと言う間にそういう資格が確立されると思うんです。それが、ばらばらで困っているというのは、実は困っていないからばらばらなんです。困っていれば、あっと言う間に幾つかの団体が規格になってくると思います。

説明者 まず、1点目の観点なんですけれども、こういう全体の枠組みをつくって実施する団体を決めると、これは、立ち上がり支援は内閣府というか、国がやりますけれども、その後は民間のやり方で、その関係者が集まってバージョンアップしながら進めていく、独立採算で進めていくということを基本的にはやっておりますので、言わば、立ち上がりを国がやるという、そのきっかけづくりをやるということが1点目です。

ですから、そこについて、基準の更新を国が考えてやるということではありませんので、1点目の問題は、そういうお話であります。

2つ目は、実際に、現在、資格制度、職業に関連する資格というのは、日本に大体3,000から4,000くらいあると言われております。ところが、実際には、これは、人を採用する現場で見れば、その資格が採用するときの条件として、ほとんど機能していないんですね。ということは、非常に大きな問題で、これは、根本的な効率の悪さを生んでいる問題でありますので、それは、その資格が、基準がばらばらであったりとか、多くの資格というのは、もう一つは、知識は認めているんですけども、実際にやってできるかどうかということ反映していないという非常に大きな問題がありまして、そういうところについては、改善することによって、教育とか労働の効率が大幅に上がるというふうな考え方をしております。

太田先生 資格が機能していないというのは、裏を返していうと、そういう必要がないということです。個別性が強いので、例えば、面接で、この人はどのくらい能力が高いかということを見るのと比べると、その資格というものが役に立たないと思われるわけで、逆に資格そのものにマーケットのニーズがないわけですね。そういうところに、国が新しく資格をつくっても、ニーズがないところにつくっても、税金の無駄遣いだというのが1点。

それで、国が、1つ何か資格をつくると、本来ならば、2つか3つに分かれて資格で切磋琢磨するのはベストなところに、1つだけ国がお墨付きを出してしまうことによって、本当は、3つがいいかもしれないのが、1つになってしまう可能性があるんじゃないかと

思うんです。

その場合、その業界は、この資格は1つでいいと、この分野は共通の資格は1つでいいというふうに決められる根拠というのは、どこにあるんでしょうか。

説明者 これは、先ほど申し上げた、資格自体は、山のように、今、既にあるわけですね。例えば、カーボンマネジャーという我々の中の3つの中の1つをやるとしたら、既存資格が、どの資格が、どのレベルの、どの部分に該当するかというひも付けは全部やりまので、つまり、今、既に行われているエコ検定でやっている知識というのは、これに該当しますよ、あるいはエネルギー管理室でやってきたことは、これに該当するというふうなやり方をしていますので、むしろ、今までに山のようにあった資格を、うまくつなげて生かすという物差し機能を果たしているので、1個のものに限定するというわけではないんです。逆に言えば、そういうふうに整理をした上で、もし、それ以上改めて追加的に新しいものをつくる必要がなければ、そこは効率化されるでしょうし、そういう意味では、今、あるものを生かしながら、一番効率的な道を探っていくために、これをやろうと言うふうにご考えております。

太田先生 今あるのなら、それでいいんじゃないですか。既にあるのならば、今、既に資格があるのであれば、もう追加的につくる意味は、ないんじゃないでしょうか。

熊谷次長 すべての、例えば、介護職でいえば、介護福祉士を始め、いろんな資格がありますね、それが、すべてひも付けられるのであれば、今まである資格は、すべてこのラインのところに包含されて、資格そのものの意味がなくなるんじゃないかというのが1つ。

更に言うなら、今の御説明であれば、国は物差しさえつくればいいのであって、わざわざこれを認定する機関を指定して、そこに予算を投じて認定の作業をしてもらうということ自体が不要なのではないか。

説明者 既存に、例えば、今、介護福祉士の例が出ましたけれども、介護福祉士というのは、その専門の学校、大学や専門学校に通って、一定の教育を受けた後に試験を受けて、国家資格として取るということになります。これは、実践面をどのくらいカバーできているかということのを別にしても、今、既存であるものとして非常に有力な資格になっていると。

それと全然関係ない、接続していないものにホームヘルパーというのがあります。ホームヘルパーの資格を取って、介護士の新人レベルに入ったとしても、そこから先、上に上っていく道筋はないんですね。そうすると、やはり介護福祉士とホームヘルパーというのをつなげていけば、ホームヘルパーに入った人が、ベテランのパートタイマーのホームヘルパーの人が、新人で入ってくる介護福祉士の人と同じような仕事をしたいと思っているんですね。では、どういうふうに、あと、追加的な学習をしたらできるようになるか、そのつなぎ目をつくっていくということがありますので、既存の資格とやっていることの、並列的に資格をつくるのではなくて、その資格の全体の膜をつくっているという感覚であ

ります。

熊谷次長 どうぞ。

石堂先生 今の議論を聞いていて、資格が3,000も4,000もあるというものについても、十分御研究されて、今のことを考えておられるんだなということはわかったんですが、やはり既存の資格制度と、今回やるものの違いは何なのかということが、何か一つわからないなと。

というのは、今ある既存の資格制度というのも、恐らく国が、各省庁が直接的、間接的に必ず関与していると思うんです。それで育ってきたものが既にあるとあって、それと新しい資格制度をやるとういうふうに思われるんですけども、それは、また、今までできてきたようにやればいいんであって、これだけを取り上げて、国が突然乗り出していくという理由は何なのかなというのを1つ疑問に思います。

それから、先ほどの御説明の中でも経済団体も労組もみんな諸手を挙げて賛成だということだったんです。それは、そういう分野が、これから伸びていくことに賛成だということか、国が関与することに賛成しているのか、ここは今一つ明確でないなという感じがしました。

それから、今年の秋から認定団体が100%補助だというのは、私は非常に疑問に思うんですね。しかも、いただいたペーパーでは、今後、対象分野の拡大を検討していくと、そうすると、拡大された対象分野全部について、国が100%補助する団体が認定していくという考えをお持ちなのか、この3点をちょっとお伺いしたいと思ったんです。

説明者 一番最後のところの補助の話なんですけれども、これは、その分野について3年間補助をしようと、4年目からは完全に補助なしで自走していくと、いわゆる収支バランスを自身の団体でやっていただくというふうにテイクオフするまでの3年間の補助ということを考えております。

それから、経済界とか労働界の賛成というのは、どういう意味での賛成なのかということなんですけれども、勿論、こういうものの必要性というのを経済界も労働界も過去にずっと提言を彼らはしてこられていますので、1つは、そういう政策論として賛成だということと、前提として、このような政策については、主要関係者が、要するに横並び、集まってやらないと、個別のところはやっても非常に効率が悪いものができ上がって、全体でバランスの悪いものができるので、それを国が音頭をとるということに関しても、含めて当然ながら賛成していただいているというか、それが当然という前提で議論していただいているという感じだろうと思います。

石堂先生 国が音頭をとるというのは、国費を注ぎ込むべきだというふうにとらえるんですか。

説明者 それは、多分、やり方はいろいろあるんでしょうね。つまり、会議体としてやるということもあるでしょうし、とりあえず、制度をつくってスタートを切るところまでは、ある程度はやらないと、勝手にだれかがやるという話にはなかなかならないと思いま

すので、ただ、ずっと、ここから先は各団体によって考え方が、労働組合と経済界は違いかもしれませんが、私は、ずっと国がお金を出し続けるということは違うと思っているので、それで、完全に国がスタートを切るけれども、基本的には民営でやるんだというやり方の方を案として採用させていただいているということでございます。

小林先生 今回の関連でいうと、多分、UKとかでやっている場合には、いろんなサービスについて多様な担い手が出てきてほしいというか、存在するという前提があると思うんです。その中で、基準、レベルをスタンダードにしていくというのは、1つ意味があって、その基準を、物差しをつくった上で、あとは、みんなでボランタリーなセクターも含めて、公共サービスを担っていて、公共サービス以外にもあるかもしれませんが、産業を担っていただくということで、国がやるべきことは最初の基準づくりということではないかというふうに思います。ですから、国がどこまでやるのかということは、非常に、後は産業に任せる、分野に任せるということが大切だと思います。

もう一つは、これが、新成長戦略の中に位置づけられているということであれば、内閣府が総合調整機能を担うというふうにしても、やはり各成長分野に与えるインパクト、それは、想定して国民に示さなければ、この政策をやっていく、事業をやっていくんだということの意味が国民的にはわからないと思いますので、成長分野に、将来にわたって、どのようなインパクトが出現するのかということの御説明をいただきたいということです。

もう一つは、復興を支える人材の育成ということで、復興のところで予算が投入されているということなんですけれども、この場合は、川上の部分ではなくて、本当に射程距離の中で実現していかなければいけないということだと思えます。ですから、そこで、今、この成果でポスターの云々という成果目標がありますけれども、そうではなくて、もっと具体的なアクションにつながるようなことをやっていくということが必要で、その計画、アクションプランというのが見えているのかということです。

その場合に、復興の場合には、やはり被災した都道府県だとか、自治体との連携というのも極めて重要だと思うんですけれども、内閣がどこまでやるかというのは別にして、アクションプランについても明確に示す必要があるのではないかと思います。

説明者 2番目に御指摘をいただいた、震災復興関係のところについて、少しコメントさせていただきますけれども、この3分野ある中でも、食の6次産業化の分野というのは、被災地の沿岸部のところの漁業の復興に非常に密接に関連しているテーマになっています。

もう一つは、介護のところについても、これは、地域包括ケアのところの介護の施策は、復興プランにも書かれておりますけれども、それに直接関連している内容になっていますので、特にこの2つ、それから、カーボンのところは、電源の問題、要するに原発で節電をしなければいけない、これは被災地だけではなくて全域の震災影響に関連するところだと思いますけれども、そういうことで、この3つの分野が非常に密接に関連しているんですが、今、被災地の人たちは、復興されれば、自分たちの雇用の場が広がっていくだろうというふうに、現地で失業している人たちの期待感は広がっているんですけれども、この

ままだと、実際に復興で出てくる、事業から出てくる雇用ニーズと、現場の人たちが持っている経験がうまくかみ合わないというか、ミスマッチを起こしてしまう可能性があるわけですね。なので、現地における職業訓練によってそれをつないでいこうと。職業訓練は何をやるかということについては、今、言った2つのところについては、その中のメニューに入れたいというふうに思っていますので、特に現地で、そのような教育を提供できる教育機関のプログラムを認定することによって、この制度を使って被災地における職業訓練を推進していくというのが基本的な考え方です。

そのときは、おっしゃるとおり、既に現地の教育機関とも少しコミュニケーションを取り始めていますけれども、加えて、あとは本格化すれば、自治体とも少し連携を取りながらやっていきたいというふうに思っています。

説明者 先ほどもう一点御指摘のありました、経済効果のところでございますけれども、ダイレクトにこれで幾らというところまでの試算は、すみません、まだできておりませんが、同じ新成長戦略の中でも、例えば2020年までに潜在的には介護で280万人くらいの雇用が増えるはずであると、あるいはエネルギー環境では、その半分ぐらい、140万人くらい増えるはずであるということになっておりますけれども、冒頭申し上げましたように、そのためには、今、ほかの産業分野におられる方が、労働移動で、こっちの方に入ってきていただかなければいけないということでありまして、今、必ずしも、それからうまく進んでいないのではないかとこのように思っていますので、そういうための、要するに潜在需要をちゃんと実現させるための、最初の段階のインフラというところとちょっと言葉が過ぎるかもしれませんが、それをつくりたいんだと思っております。

ですので、申し上げましたように、先ほど大久保参与からも申し上げましたように、ずっとやるんだというよりは、まさに、この制度をつくるための立ち上げのための支援だということで、年限を区切って財政経費を投入していくものだということでございますので、ずっと長期間にわたって補助を出し続けるというようなことを想定している制度では、もとよりございません。

太田先生 これは、介護自身が、この後伸びていくというのは、多分疑いがないんですけども、この制度ができて、介護がどのくらいよくなるかと、それが、おっしゃるように、本当に民間からも組合からも、諸手を挙げて熱烈賛成だというならば、なぜ、そういう組織は、この6億弱の予算を出さないんですか。それほどの効果がないと思っているから6億を出さないんですか、あるいは、ただ、国が出してくれるなら、6億円くらいでやってもらえればいいやという感じなんですか。もし、本当に効果があるとすれば、民間団体が6億円くらい出してやるわけですね、コーディネートして、なぜやらないんですか。つまり、これの効果が6億円を超える、あと何年かすると、もうちょっと効果を超えるという試算は、どこから来たんですか。

説明者 なかなか民間企業が、介護の分野でいうと、6億円のうち大体単純に言えば、2億円くらいが介護かなと思いますけれども、そのお金を民間企業で、例えばコンソーシ

アムか何かを組んで出してやるというのは、なかなか実際問題難しいんじゃないかと思えますけれども、いかがですか。

太田先生 ということは、それだけの効果がないということですね。

説明者 短期的なものの中長期的に日本にとってということを見ると、そこはミスマッチが起き得るんじゃないかと、私は思いますけれども。

太田先生 いや、民間企業も当然長期のことを考えて、長期的にすごくそれによって人材の採用がやりやすくなって、それによって事務費が減るのであれば、今、ここで頑張っていて、みんなで出して資格をつくった方がいいというグループが出てくるはずで。

熊谷次長 ごめんなさい、ちょっと改めて御説明をお聞きできればと思っているんですけども、幾つか話の混同があるというか、明確に聞いていないので、お答えいただきたいんですけども、既にある資格をひも付けるような仕組みのものであれば、わざわざお金を投じるまでもなく、民間がひも付けの基準を示したり、民間の、例えば一定の団体が基準を示せば、それで足りるわけですね。これは、それではない資格を認めるための教育を行ったり、研修を行ったり、あるいは検定を行ったりするようなものを考えておられるのかどうかということが、お聞きしていても一つよくわからないんです。これはひも付けなのか、新しい資格の教育、研修、検定なのかというのを、まず、はっきりさせていただきたいと思います。長い説明は要らないので。

説明者 これは、教育費に助成を出すわけではありませんで、ルールをつくって、その登録、審査を受けた人たちのデータベースをつくって、システム開発をするためのお金でございますので、そういう意味では、ひも付け、さっきつなぐ方の役割で、新しい教育の助成をするわけでもなければ、新しい資格制度をつくるわけでもないということです。

熊谷次長 そこで、更にお聞きするならば、3年経ったら自立をしてもらうわけですね、この認定機関なのか、何なのか、それは1つを考えておられるんですか、それとも一定の基準を満たしたところは、幾つかということが成り立つんですか。

説明者 現在、考えているのは、分野ごとに、現段階では1つのところとっております。

熊谷次長 ひも付けではなくても、ひも付けなのであれば、この資格は、ここの何段に相当するで足りるんですね、認定機関が自立するということは、認定料とか、検定料とかを取るということですか。

説明者 認定料を取ります。ひも付けするというのは、例えば、全体の介護のレベル3という基準があって、それは、知識側の基準と、実践的なスキルの方の基準とがあると、その中の、例えば知識の方のスキルであれば、介護福祉士の資格を取っていけば、それで十分該当するというふうな考え方をしよう。併せて、実践の方はだれも評価していませんので、実際に介護で働いている現場で、該当する項目どおりのサービスがちゃんとできているのかどうかということをチェックして、それを全体として認定すると、この認定に対して、認定料を取るという考え方です。

熊谷次長 資格を取った人に、更にこれで認定料を課して、認定をするというのは、二重資格なんではないんですか、だったら、この段位に、すべての介護関係職の資格を包含してしまったりいいんじゃないですか、そもそもスクラップをして。

説明者 それは、幾つか、これから、今、いろんな分野がありますから、そういう中で、今、おっしゃるように、例えば6次産業化みたいなどころについては、かなり6次産業化というものは、この基準が機能するようになると、それを説明できると、ほとんどできてしまうかもしれません。

ただ、介護のように国家資格と接続している部分について、それを変えて一本化することとか、調整するというのはなかなか難しいので、既存の国家資格として長年の歴史を持っているものは、それを重なり合わないようにして生かすという方が現実的なのかなと思っております。

山内先生 今、資格ということにおける位置づけの議論になっているんですが、私も、もともと一番気になっていまして、成果目標のところのアウトカムですね。基本的には、そういう性格のものであるがゆえに、成果目標は設定していませんと、堂々とかこういう文言が、この事業の目標及び成果実績のところ、これが書かれているわけです。基本的には、逆に私自身の理解からいけば、労働移動、要は国家戦略プロジェクトである新成長分野に向けての、逆にいえば、スムーズな労働移動をしようとするのであれば、どうすれば、その労働移動が起きるのかという、その仕組みの部分を明確にきちんと示すことの方が、よほど大切であって、わざわざこういう段位を設けて、資格を取って、今、御存じのように、話のたとえばあれですが、新卒の学生たちが、いっぱい面接のときに資格を履歴書に明記して持ってこられます。

でも、その資格よりも、具体的にどうしたら、自分の望む仕事に就けるかという、その明確なところが、今、一番問題になっているのであって、この労働移動をスムーズにするための、やはり仕組みを、どうあるべきかというのは、こういったものによって、私は必ず、絶対になるわけがないと、なれば、とうの昔に、一生懸命資格を頑張って取られる方々が、それなりのところに就けるといって、こういう環境というのは、当然できていると思いますので、その辺について、あえて、これをやらなければならないという意味づけというのは、非常に問題としての成果というのが書かれていないということ以上に、もともと市場性で損得、お得感があって、そちらがいいとなれば、人は移動するわけでしょう、そこの方が、むしろ本来の問題なのであって、このことによって、何らかの変化が起きてくるなんていう可能性というのは、正直全く、その可能性というのを感じられないんですけれども、ちょっと抽象的な言い方で申し訳ないんですけれども、まず、成果が設定していないという、このことについて、ちょっと端的にお答えください。

説明者 そちらについて申し上げますと、それは、フォーマットの作り方の性格で恐縮ですが、今、ごらんいただいているものは、会議費というか、庁費の部分なので、庁費の部分については、こういうふうな記述にしるということが、統一的なフォーマットになっ

ていますので、誠に申し訳ございません、これについてはちょっと、むしろ、もう一枚の方のこちらの方に同じようなことが書いていないということの方が、先生の御指摘に、もしかしたらよるのかもしれませんが。

これについては、24年度の時点では、まだ、事業を開始して、23年度、24年度は開始できていないので、その時点での目標がここに書いてあるわけですが、おっしゃるとおり、まず、本来であれば、きちんと何人の受験生というようなことを、実際に労働移動がどうなったかということまでできるかどうかわかりませんが、ということをやっていかなければいけないと思っております。それは、事業が開始すれば、きちんとそういった数字をつくっていかなければいけないと思っております。この設定していないというのは、1,400万円の会議費のところについてだけのことでございますので、申し訳ございません。

太田先生 今のは、非常に多くのことを語っていただいたと思うんですけども、事業が始まっていないから成果がどうなるか計算できないということは、成果がどうなるか見通さずに事業を始めているという話で、そもそも始める前に、それはわかっていないといけないんですよ、税金を投入するんだから当然、これだけの税金を投入したら、これだけの効果があるから事業を始めるといって、事業を始めれば、そのうち成果はわかるでしょうと、それは、政策意思決定と事業の開始における意思決定プロセスが根本的に間違っているんじゃないでしょうか。

説明者 ちょっと補足しますけれども、今年の秋から認定を開始いたしますけれども、それは、それぞれの分野に応じて、3,000人のレベル認定を目指すための体制をつくり、そのための準備をしているということは、明確につくった上でスタートしております。

太田先生 3,000人このレベル認定をすると、どれだけの経済効果があるんですか。今、この資格がない場合に比べて、どれだけ労働市場におけるマッチングはよくなるんですか、それによる経済効果はお幾らなんですか、それは、この6億円を超えるんですか、超えないんですか。

説明者 先ほど申し上げましたように、そこの経済効果は算出しておりません。

太田先生 つまり、効果があるかどうかわからなくて、とりあえず、見込でスタートするということですか。

説明者 金額としての効果は、済みません、算出していないということでございます。

太田先生 金額の効果がわからなくて、なぜこれだけの予算を付けることが正当化できるんですか。

熊谷次長 参事官、例えば、今、介護福祉士は何人いらっしゃるんですか、企画官でも結構です。

説明者 ちょっと手元に平成19年の数字しかございませんが、介護福祉士35万5,000人です。

熊谷次長 そのうちの、多分、現在だと、もう数十万人くらい数字が違ってきているのではないかと思うんですが、そのうちの3,000人がもたらすインパクトというのは何なの

か、例えば、それは当面の本年度の目標であって、例えば、この資格が5年後動くときには、どのくらいを目指しているということが、ここに書かれてしかるべきなのではないかというのが、山内さんの御指摘であり、太田さんの御指摘だと、私は思うんですが、そこは、どういうふうに考えたらいいんですか。

説明者 介護については、おっしゃるとおり、母数が結構多うございますので、数万の単位で、これを受けていただきたいとは思っておりますけれども、ただ、この制度をきちんと運営していかなければいけません、要するに、3年後には、そういうオーダーでちゃんと動かしきたいというふうに思っています。できれば、3万とか、それくらいになったらいいなと思いますけれども、きちんと何万何千人というところまで算出している数字ではございません。

熊谷次長 レベル6、7とかから始まるなら、3,000人とかでわからないではないですよ、とてもプロフェッショナルな、日本の介護業界の中では、とてもリーダー的な存在として、まず、高いところから始めるんだというならわかるんですけども、先ほど来の御説明は、下から始めるんですね。それで、3,000人のインパクトというのは、何かよくわからないから聞いているんです。それで、何万人かみたいな世界ではないはずですね。恐らく、数十万とか、百万という数なんじゃないですか、1、2、3とかいうレベルでいくのであれば、目指している世界が、一体何を目指しているのかというのを教えていただけますか。

説明者 目指している世界は、まさに数十万という世界でありますけれども、現実問題として、これから制度を動かしていく中で、3,000人というのは、この秋から始める、初年度半年間の数字で3,000人でございます。来年度、再来年度というのは、この制度をどれくらい我々が普及啓発できるかということにもよりますが、万のオーダーに乗せたいと思っているということですが、もう少し先の話をするれば、勿論、介護というのは、先ほど来、おっしゃられているように、割と母数が多うございますので、そういう意味では、もっと増えてもいいかなと思っております。

熊谷次長 そろそろ、シートの御記入と御提出をお願いいたします。

南島先生 今のお話を伺っております、1つどうしても教えていただきたいのが、この制度をお考えになったときに、最初に向き合われた課題ですね、幾つかの要素が輻輳していますので、それが、1つわかりにくい原因ではないか、あるいは成果の議論がちょっとあいまいになる原因ではないかと思うんですけども、ひも付けだというふうに、御発言の中ではおっしゃっておられました、それがねらいだというふうにおっしゃっておられましたけれども、最初の話から順番にいきますと、イギリスで、例えば、どういう成果、効果あるいは事業の、こういうところがよかったというところがあるのか、それを見て、日本で、要するに、このキャリア段位制度というのをおつくりになったと、そういうふうなお話なのか、日本の国内の課題に向き合って、これを解決しなければいけないということで、もともとこのお話は始まったのか、その辺りが、ちょっと聞いていてよくわからな

かったので、そこをちょっと御説明いただきたいと思うんですけれども。

説明者 今、イギリスのお話がありましたけれども、イギリスのやった成果というのは、認定をすることによって、割と、まだキャリアとして浅い人たちが、もっと少し自分のレベルアップを図っていこうという、その労働者のモチベーションが非常に高くなったということと、その上がったことによって、社内でそれを評価しているわけですから、上がったことによって、賃金の向上も期待できるわけで、そういうことが労働者の中に広がっていくと、この効果があったというのが、イギリス NVQ の基本的な効果だろうというふうに思っております。

我々がやっているところについては、そこと重なっているところもあります。これは、企業内導入もやろうと思っておりますので、この効果の一部も期待していますし、ただ、最初にスタートとして議論したのは、イギリス NVQ が全領域についてやっているのに対して、8割、9割カバーするようにやっているのに対して、我々がやろうとしているのは、国である程度事業予算を投下して、これからつくっていこうという、新成長分野と呼ばれる、これから伸びていくマーケット、そこの担い手となる雇用者をつくっていこうということがねらいでございますので、そういう意味では、まだ、はっきりと見えていない。その道のプロというか、これから今、つくられつつあるような、生まれつつあるような人材のところについて、ちゃんと教育機関と労働関係とか、全部つながるようなルールをつくっておくと、それを効率的に新成長分野に加速するということに、むしろ、ねらいがありますので、労働移動と雇用創出というところに、大きなポイントがあります。

南島先生 そうすると、労働移動と雇用創出については、経済効果については、数字は計算されておられないということでしたけれども、その労働移動と雇用の創出の部分については、数値は頭に置いておられるということなんでしょうか。

説明者 これは、最初の第1回目に記載をしております、新成長戦略の中でも、介護分野で、今、284万人くらい、2020年までにふくらんでいくということがわかっておりますし、とりあえず、この3年くらいでも、20万人くらいの新たな介護労働者側の雇用創出が行われるということ、これは予測であると同時に、目標としているわけです。

そのところのカバレッジを、キャリア段位をうまく使いながらやっていこうと、こういう形になりますので、つまり、どのくらいの規模のマーケットがそこにあって、どのくらいの雇用創出がそこに生まれようとしているのか、生みたいと思っているかの方かもしれませんね、戦略ですから、というところについては目標値はあります。

南島先生 この制度が、では、必要なかということですね。どこに必要なのかが、今の御説明ではちょっとわからないのですけれども、どこで、必要だというふうに、お考えになっていたかということです。

説明者 具体的にイメージしていただきやすいように、ちょっと介護についてお話ししてよろしいでしょうか。

介護職員については、御承知のように、離職率が他産業に比べて非常に高いといった状

況がございます。仕事の割に、賃金が低いであるとか、業務に対する社会的評価が低いといったような不満を職員の方が抱えていらっしゃるという状態がございます。

また、利用者に適切なケアができていないのではないかということに不安に思っている方が半分以上いらっしゃるという状況がございます。

このような状況の中で、必要な労働力というのは、産業として高まる一方ということでございますので、さっき大久保参与より御説明申し上げましたように、既存の資格等でわかるという知識の部分は評価できるわけでございますけれども、実践力、現場でどれくらいできるかということ、これを評価していく、あるいはこのキャリア段位で、この評価基準を基に育成をしていくといったようなことで、この現場の悩みも解消していきたいと、それで、定着率を高めていきたいということで、目標として持っております。

南島先生 もうすぐ終わります。介護の話ですと、そうすると、介護の問題として、もっと片づけていかないといけないんじゃないでしょうか、キャリア段位制度ということで片づくような話では、そういう部分も勿論あるかもしれませんが、ないのかなという印象を持ったんですけれども、これはコメントでございます。

石堂先生 最後、確認みたいな話になるんですけれども、先ほどの説明の中で、私、補助金のことを御質問したら、3年間限定だと、これは、いただいていた資料にあったのか、私が見落とししたのかあれなんですけれども、先ほどの説明でも、3年間ということ結構強調されていましたが、これは、今の選んだ3つについても3年間でやりますよと、この資料にありますように、対象分野を広げていくということになると、今度、それぞれ選択したものについて、3年間、3年間ということで、繰り返し、繰り返しやっていくという趣旨なのかというのが1点。

それから、私、先ほどいいましたように、100%補助というのは、非常に問題だと思うんです。というのは、国が補助するというのはあってもいいんですけれども、それを補助を受ける側がやろうという気があるから補助するのであって、補助率が2分の1を超えるのは補助金ではないという話も聞いたことがあるくらいでありまして、100%3年間補助しないと、この物事がうまくいかないということは、民間の側には、全くそれをやる気がないということ、ほとんどイーブンではないかと思うんです。ですから、3年間で限定なんだけれども、その限定が、これからも幾つも幾つも続いていくと、継続性のある事業だというふうにとらえるべきなのか、それから、もし、3年間補助するといったときに、それは100%やらなければならないのか、例えば、初年度100%、2年目は3分の2、最後は3分の1というふうな段階に移譲していくということは考えられないのかということについて、質問させていただきたいと思います。

説明者 まず、3年間で自立化を目指すということでやっておりますので、それは、我々がどれくらいこれをちゃんといいものにできるかということにもよるところはありますけれども、それはきちんとやっていきたいと思っております。

1回、これは、要するに最初の初期投資のところでは、例えば共通基盤としてのシステ

ムみたいなものも思っていますから、そういうものは、ここでつくってしまいたいと思っていますので、新しく仮に分野を広げたときには、もっと軽い立ち上げ支援で済むのではないかと思っております。まだ、この制度がスタートする前でどうかということを申し上げるのは、やや軽々ですけれども、できれば、新しい分野については、もう少し軽い初期負担でできればいいと思っておりますけれども、そこについては、絶対3年間はその場合は要りませんというところを、今、申し上げられるかどうかというところは、申し訳ございません、ちょっと断言は難しいかもしれません。

もう一つは、最初のところが100%というのはおかしいじゃないかということですが、逆に3年間というか、今から始めると、事実上、2年半くらいわけですけれども、この2年半の間で、きちんと立ち上げていただきたいと、逆に今申し上げたように、そこから先は、もう可及的速やかに自立をしていただきたいというふうに思っておりますので、そこは、やや厚めの補助ということでできたらということで、施策は組ませていただいております。

上山先生 先ほどの南島先生の質問に関連するんですけれども、例えば、介護分野の今後の雇用の増という数字が出たんですが、この事業によって、どれだけ増えるという数字は、特に、今のところ、把握あるいは設定はされていないということなんですか。

説明者 そうですけれども、もともとのどれだけ増えるという新成長戦略に書き込んだものというのが、そこで言っているシミュレーションした想定目標でございますので、それをこの事業によって、その担い手をやっていくということでもありますので。

上山先生 やり方はいろいろあると思うので、その目標に対して、これだけで足りるといふ、あるいはこれでどの程度起用するといふのは、特に数字としては把握されていらっしやらないと。

最初のころに、海外でも似たような事業というのがたくさんあるというふうなお話をされていたんですけれども、では、海外で同じようなことをされて、具体的にこうした事業からどれだけの雇用が創出されたか、あるいは労働者の移動があったかと、そういったものは、数字としては把握されていらっしやいますか。

説明者 今日、手元の資料では持ってきていないんですけれども、先ほど御紹介した、イギリスのNVQについては、詳細の政策データが公開されていますので、そういうものは参考に見ております。

上山先生 イギリスのものは、民間というお話でしたね。

説明者 イギリスは、実施しているのは、民間の経済団体が中心になってオペレーションをしているんですけれども、スタートの立ち上げのところは国が費用を出しています。

上山先生 全く今回のと同じような話ということですか。

説明者 スタートのフレームについては、オペレーションは若干違いますけれども、考え方は、かなり近い。

上山先生 そうすると、それだけ仮におっしゃられたとおり、似たようなものがあるの

であれば、もっとより具体的な数字というものを目標として書くべきではないでしょうか。

説明者 先ほど申し上げた NVQ は、先ほど、80%、90%をカバーするような、非常に大きな予算を使って、全分野やるというものだということ。

上山先生 当然、80%と、今回の事業分野を比べて、それなりの数字を出せばいいというだけだと思っんですけれども。

説明者 いやいや、それが、新しく出てくる分野ではなくて、つまり、既存の分野に対してやっているという意味では、大分違いがあることと。

上山先生 ということであれば、逆にいうと、そもそも参考にならないという話になってくるのではないんですか。

説明者 分野の新しさのところは、確かに違いがあるので、その政策的に出てきたものが、そのまま該当した。

上山先生 要は、結局のところ、目標のところ、雇用の創出なり、移動なりということ掲げていらっしゃるの、そうであれば、きちんとその数字を踏まえて、どういったふうに今回の事業をそこにつなげていくかということ、きちんと書いていく必要があるのかなと思います。そういう意見です。

熊谷次長 私は、大久保参与がおっしゃっていることは、わからないわけでは決していないんですが、例えば仕分けの第一弾のときに、ビジネスキャリア検定の制度があって、それは廃止という結論になったんですね。それは何かというと、教育、研修を受けている人は多いんだけど、最終的に検定を受けた、証明書をもらう人間がとても少なかったということ、雇用側で、その検定の資格を持っているから、我が社で採用するという基準に対応するところがとても少なかったと、実際に、これは何のための検定なのかということで、多くの疑問が示されて、廃止という結論になったんです。私は、その場にもいて、思いはわかるけれども、なかなかこれは制度としては立ち行かない中身になっているんだなということを感じたんです。これが、今、議論している、このキャリアアップの段位制度というの、同じようにならないかといういろんな懸念があるわけです。それは、多分、それぞれの先生方からお示されたとおりの議論であって、例えば、これは雇用サイドで見たときに、これを持っているから、即対応というような基準にうまくはまるのかどうかというのが1つありますね。

あるいは、先ほどの介護の現場の話でいえば、必要な資格を取って、報酬アップになるはずなのに、現場ではなかなかそうしてはもらえないという現場の声というのがありますね。それが、今までできていなかったことが、この段位制度ならなぜそれがクリアできるというふうに言えるのかどうかということ、そういう課題もあります。

それで、インセンティブとして、この資格を持つことが、ほかの求職者に比べて有利になるということが、一体何ではかれるのかということもあります。ここが制度として、うまく一体のものとなって流れていくかどうかということ、一番の肝心のところだと思っんですけれども、なかなかそこが見えにくくて、何か段位をつくるということに話が

偏っているのではないかなという気がどうしてもしてしまうんです。その辺りをもう一度お願いできますでしょうか。

説明者 今、御指摘いただいたところは、大変重要な論点だと思っております、これは、最終的に雇用に結び付いて何ぼだと思っております。そこが、この事業を組む上でも一番エネルギーをかけてやってきたところで、1つは、ここで、例えば、このレベルに合わせて学校に通って、それを受けて取得したとか、あるいはそれに合わせて実践経験を積んだということをジョブ・カードに専門組織をつくって、ジョブ・カードを通じて、ジョブ・カードの仕組みを使った職業紹介をするという仕組みを1個つくっています。

それから、厚生労働省がやっている求職者支援訓練であるとか、公共職業訓練、こういう中に、今回つくっております、キャリア段位のレベルと、それとどこに相当するかという突合せをやって、それを訓練を受けたときに、キャリア段位の、例えばレベル1を取っているという形の接続をやると、これによって就業に結び付くような仕組みをつくっています。

それから、今回、専門学校を相当ウエートを置いてコミットしていただいております、専門学校の教育というのは、もともと就職先がある程度想定されていて、その事前の訓練をやるような形で専門学校というのは教育をやりますから、その中に体系的に連携ができれば、そこでレベル認定を取って、そのまま専門学校の就職先につながっていくと、こういう構造が取れます。

それから、今回、労使に協力をしてもらってまして、経済界の方にも企業にまとめて導入するというのもお願いをしようと思っておりますので、企業の中で、それが普通に使われていれば、採用するときもそれが使いやすいということで、採用現場にも通じると。

それから、職業紹介もやっているような人材育成のところに、今回は、最初から会議体に入ってもらってまして、労働市場の一般的な求職票の中に、このキャリア段位を使ってもらうということを前提に、関係団体の人たちにも入ってもらって、それで、あとがちゃんとスムーズに流れていくようにということを手配しておりますので、その辺は、かなりウエートを置いて、大事なポイントだと思いますので、やろうと思っております。

熊谷次長 それでは、とりまとめいただきたいと思いますが、まず、皆様、先生方の評価のまとめを公表させていただきます。大幅な改善を要するとされた方が2名、廃止すべきとされた方が4名でありました。この結果も踏まえていただきまして、石田副大臣からとりまとめ結果をいただきます。

石田副大臣 評決結果といたしましては、廃止も含め大幅な改善策を要すると、そういうことでございます。

熊谷次長 それでは、実践キャリアアップ戦略の推進に必要な経費につきましては、廃止も含め、大幅な改善を要するという結論とさせていただきます。

以上で終了させていただきます。ありがとうございました。

準備ができ次第、次の事業に移らせていただきます。

(休 憩)

熊谷次長 次の事業に入ります前に、先ほどの実践キャリアアップ戦略のとりまとめについて、石田副大臣から一言ちょうだいしてから、次の事業に入りたいと思います。

石田副大臣 先ほど実践キャリアアップ戦略の推進に必要な経費の御議論、評決をいただきました。この結果につきまして、このように訂正させていただきたいと思います。

この際の結論は、廃止とするが、本事業については、既存の資格制度との関係の明確化、事業成果、効果設定を行う必要があるとの意見があったことから、抜本的に再検討を行うと、このような形にさせていただきたいと存じます。

熊谷次長 とりまとめ結果の御修正をいただいて、次の事業に入らせていただきます。地域社会雇用創造に必要な経費でございます。

太田先生 コーディネーター、確認なのですが、これは、多数決というのは覆るということですか、場合によっては。

熊谷次長 結論としては廃止ということで、この場の結論としては、廃止ということによろしいですね。

石田副大臣 そうです。この場の結論としては廃止です。

上山先生 この場の結論としてはという留保はどういう意味なんでしょうか。最後の抜本的検討というような言葉も聞こえたような気がするんですが。

会計課長 この場の結論としては、もう廃止ということであります。ただ、いろんな議論があったので、予算もある程度付いておりますので、そのやり方については、今後、抜本的に再検討を行うと。

太田先生 この場の結論以外では廃止ではないということですか。この場の結論としては廃止ということは、この場以外の結論としては廃止ではないということですか。

会計課長 この場の結論しかないものですから、ここの公開プロセスでは。

太田先生 廃止したものを、ほかの場で再検討するんですか。

会計課長 いや、予算がある程度付いておりますので、それをどういうふうにやっていくかというところはありますので、そこについて。

太田先生 予算が付いているものは、行政事業レビューで廃止できないということですか。

会計課長 いえ、当然廃止はできます。

太田先生 質問は、イエス、ノー、クエスチョンで伺っていますので、イエス、ノーで伺いたいのですが、この場の結論としては廃止という言い方は、この場以外では廃止ではないという意味ですか。

会計課長 そういうことではありません。

太田先生 では、この場であっても、ほかの場であっても廃止ですか。

会計課長 ほかの場があればですけども。

太田先生 それで、予算が付いているということで、これは廃止できないということはあるんですか。

会計課長 それはありません。

熊谷次長 コーディネーターの立場を超えるかもしれませんが、あくまで、今日の議論の場で廃止という結論をいただいたということは、重く受けとめていただくというのは大前提であります。

ただ、この場が、予算あるいは事業の最終決定権を付託されているわけではありませんので、ただ、この場の決定というものを、この場の議論というものをしっかりと踏まえた形で、抜本的な検討を行っていただく、その中には当然、廃止も含まれるというように理解をしたいと思いますし。

太田先生 強制力はないことは存じておりますけれども、それは、ただ単に廃止というのと、どう違うんでしょうか。この行政事業レビューに強制力がないことは存じておりますが、この行政事業レビューの集計結果が廃止ということと、その留保が付くこととどう違うんでしょうか。

熊谷次長 ですので、この場の行政事業レビュー「公開プロセス」の場での御議論いただいた結果としては廃止です。後のコメントは、副大臣が政務としてとりまとめを、コメントをいただいたというふうに思いますので、そのように御理解いただけたらと思います。

太田先生 わかりました。

熊谷次長 官房長、会計課長、よろしいですね。