

平成30年度秋の年次公開検証（「山形レビュー」）

「ジョブ・カード」を活用した雇用型訓練

平成30年11月17日（土）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：山根行政改革推進本部事務局次長

宮腰光寛行政改革担当大臣

評価者：田中弥生評価者（取りまとめ）、赤井伸郎評価者、池田肇評価者、

土居丈朗評価者、中空麻奈評価者

府省等：厚生労働省、財務省

○山根次長 それでは、山形レビューの2コマ目でございます。「『ジョブ・カード』を活用した雇用型訓練」ということでございます。

まず、評価者を御紹介いたします。

大阪大学国際公共政策研究科教授の赤井伸郎様でございます。

野村證券株式会社常務、広報担当の池田肇様でございます。

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構特任教授の田中弥生様でございます。

慶應義塾大学経済学部教授の土居丈朗様でございます。

BNPパリバ証券投資調査本部長の中空麻奈様でございます。

宮腰光寛行政改革担当大臣にも御出席いただいております。出席省庁は、厚生労働省と財政当局の財務省主計局でございます。

それでは、まず、行革事務局から説明いたします。

○事務局 それでは、資料に沿って御説明いたします。「『ジョブ・カード』を活用した雇用型訓練」と書いた資料をおめくりいただき、1枚目を御覧ください。

ジョブ・カード制度は、円滑な就職等のために職業能力証明のツールとして、職業経歴等を記録するジョブ・カードを作成し、個人が管理しながら生涯を通じて活用していくことを目的とした仕組みでございます。

ジョブ・カードの特徴は、キャリアコンサルタントや訓練を受けた企業等から職業能力に関する評価等を記録・証明してもらうことです。制度創設当時は、職業能力の形成機会に恵まれない者を主な対象としておりましたが、現在はこれに加えて在職者、学生等、ミドルから引退を控えた者まで活用できるように対象を拡大し、2020年に300万人が活用することを目標としております。

2枚目を御覧ください。ジョブ・カードの実施体制・役割と、ジョブ・カードの取得者の状況を示しております。

実施体制は、労働局、ハローワーク、ジョブ・カードセンターであります。今回のテーマとなります雇用型訓練に関わるジョブ・カードセンターは、中央センターの他、各都道府県に1カ所、地域によってはその下にサポートセンターが設けられております。この他に、ウェブ上でのジョブ・カード制度総合サイトが設けられています。

年度別のジョブ・カード取得者数を示しておりますが、2017年度までの累計で約195

万人が取得しております。この中で、雇用されながら職業能力訓練を受ける雇用型訓練でのジョブ・カード取得者は、近年は減少傾向にあります。

3枚目を御覧ください。実質的な活動を行っている地域ジョブ・カードセンターの役割を示します。

ジョブ・カードセンターは、そのセンターがある地域企業等へのジョブ・カード制度の周知・広報の他、雇用型訓練を実施する企業の開拓・支援、ジョブ・カードを用いて実務経験評価を行う企業の開拓・支援、在職者へのキャリアコンサルティングを実施する企業の開拓・支援等を行うことになっております。

また、地域ジョブ・カードセンターの運営にかかる予算ですが、平成29年度では約17億5000万円が投入されております。単純に雇用型訓練でのジョブ・カード取得者数を成果と考えますと、ジョブ・カードセンター職員一人当たり年間15人、取得者1人に22万円がかかっていることとなります。

また、ジョブ・カードの認知度を調べた調査では、内容を知らないと答えた事業者は約8割に及んでおります。

4枚目を御覧ください。ジョブ・カードセンターの成果目標です。

レビューシートでは、アウトカムとして雇用型訓練修了3カ月後の正社員就職率は85%以上、アウトプットとしてジョブ・カード普及サポーター企業開拓件数は2万件以上とあり、これはどちらも達成しておりますが、普及サポーター企業は、制度への賛同だけで、特段の活動義務はなく、各企業でのジョブ・カードの活用状況は把握されていないばかりか、件数には、賛同後の再賛同も含まれており、普及拡大しているのかどうかは不明となっております。

更に、実務経験の評価企業開拓・支援や在職者へのキャリアコンサルティング実施企業開拓・支援については、数値目標は設定されておらず、成果が把握できない状態にあります。

ジョブ・カードセンターは、毎年度、委託先を入札で決定しておりますが、毎年1者応募となっております。入札仕様には地域ジョブ・カードサポートセンターを60カ所以上設置することが求められておりますが、この60カ所以上とする具体的な根拠ははっきりしておりません。

5枚目を御覧ください。以上を踏まえた論点です。

1つ目は、地域ジョブ・カードセンター及び同サポートセンターは有効に機能しているか。また、同センターに求められている役割が果たされているかということです。

2つ目は、政府全体で調達改善を推進しているところ、地域ジョブ・カードセンター等の設置運営について、1者応募が続いておりますが、入札仕様は妥当かということです。

事務局からの説明は以上でございます。

○山根次長 それでは、厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省 それでは、厚生労働省の資料の1ページ目を御覧ください。タイトルは新ジョブ・カード制度の概要となっております。

上の四角囲みに「目的」と黄色い帯で目的が2つ書いてございます。

まず、下のほうを御覧ください。「円滑な就職等のための職業能力証明のツール」と書いておまして、これが平成20年度からスタートしております雇用型訓練の評価等に用いる目的で設定した目標でございます。

上のほうでございます。「生涯を通じたキャリアプランニングのツール」につきましては、平成27年10月からの新ジョブ・カード制度推進計画で定められたものでございます。この平成27年度からの新計画におきまして、それまでジョブ・カード制度の周知・広報、雇用型訓練企業の開拓・支援というジョブ・カードセンターの任務に加えまして、新たにジョブ・カードを活用した在職労働者の実務経験評価を実施する企業、在職労働者へのキャリアコンサルティングを実施する企業の開拓等も地域ジョブ・カードセンターのミッションとして追加されたところでございます。

1ページ目の下の普及促進体制をごらんください。図の左のほうは、先ほど行革事務局より説明のあった部分でございます。

右のほうを御覧ください。紫がかったところでございますけれども、これに加えまして、ジョブ・カード制度を推進する体制といたしまして、職業訓練実施機関や学校等がございます。ジョブ・カード制度のポータルサイトを用いてジョブ・カードを作成することができます。

2ページ目を御覧ください。行革事務局の資料では平成29年度末までの数値が出ておまして、ここでは本年8月末までの数値を示してございます。現在、203万枚となっております。

3ページ目を御覧ください。「ジョブ・カード作成の流れ」というものでございます。

上の四角囲みが職業訓練の場合でございます。その中の上のほうが雇用型訓練でございます。雇用型訓練につきましては、既に雇用されている方を訓練する場合、新たに雇い入れた方をそのまま雇用型訓練に移行させる場合の2とおりがございます。

この資料全体を見てもお分かりいただけますように、ジョブ・カードといいますのは、今般審議の対象になっております本事業の他に、学校教育や在職中や求職中、あらゆる場面で幅広い方々に利用していただくことを念頭に置いております。こういった幅広い方々にキャリアを考えてもらうということを目的としたツールでございます。その出口が訓練後の再就職であったり、職場定着であったり、自己啓発を通じたキャリアプランということでございます。

4ページ目を御覧ください。「雇用型訓練とは」というタイトルのものでございます。

上の四角囲みにありますように、雇用型訓練とは、企業が既に雇用している従業員に

対してOJTとOff-JTを組み合わせて実施する訓練でございます。なお、助成金の対象となるものにつきましては、訓練に先立ち、ジョブ・カード（様式3-3-1）により評価基準を明らかにし、訓練後、その評価基準に従って評価を行う必要がございます。

その下の点線囲みを御覧ください。厚生労働省の関係の独立行政法人でございます、労働政策研究・研修機構が平成25年に発表した雇用型訓練の効果と課題という調査研究報告書でございます。雇用型訓練につきましては、他の公的訓練に比べまして正社員就職する確率が高いということ。また、利用した事業者の声といたしましては、それまで即戦力しか採用できなかった、新人教育を行う余裕がなかったという中小企業の課題が解決された等の肯定的な評価を受けているところでございます。

最後、5ページでございます。これは現受託者のホームページから抜粋したものでございます。実際に雇用型訓練を実施した企業の声でございます。

雇用型訓練の効果といたしましては、計画的な教育プログラムにより、会社のニーズに合った人材を育成できるようになった。従業員が社内でキャリアプランを考えることができるようになり、定着率の向上につながったということでございます。

その他に、実践的な訓練を行うことで、現場で活躍するまでの時間が短縮された。また、能力評価の可視化ができ、従業員が目標を持って能力開発に取り組むようになったといった評価もいただいているところでございます。

以上でございます。

○山根次長 ありがとうございます。

議論は15時55分ぐらいをめぐりに取りまとめをできるように進めたいと思いますが、評価者の皆様から何か御意見等がございましたら、よろしく申し上げます。

赤井先生、どうぞ。

○赤井評価者 すみません。ありがとうございます。

今回のテーマ「『ジョブ・カード』を活用した雇用型訓練」ということで、それを主に行っているのが地域ジョブ・カードセンターということで、初めての方はジョブ・カードというところに注目が行くかもしれないのですが、ジョブ・カードを使って雇用型訓練をする事業であり、ジョブ・カードというものは一つのツールになっているわけです。したがって、そのツールが本当に効果的かというのと、雇用型訓練が効果的かというのは少し、区別して考えることが必要な場合もあるのかなというふうに思います。

1つ、ちょっと確認ですけれども、このレビューシートにある、25億ぐらいですか。このお金の中に雇用型訓練のお金も含まれている。ジョブ・カードセンターの運営も含んでの全てのお金という理解でよろしいですか。

○厚生労働省 お答えいたします。

このレビューシートの4ページに入っているものにつきましては、雇用型訓練を支援する事業についてのみでございます。つまり、中央ジョブ・カードセンター、地域ジョブ・カードセンターの運営費でございます。

○赤井評価者 ということは、雇用型訓練に別の経費がかかっているという理解でよろしいですか。

○厚生労働省 ここには入っておりません。

○赤井評価者 それがどのぐらいか、何か情報があったら教えていただきたいのです。そういうものは、また進めながら、後で答えていただいて。

○山根次長 では、また後で。
池田先生、どうぞ。

○池田評価者 基本的なことをちょっと教えていただきたいのですが、実際にこのジョブ・カードを利用されている会社の方からお伺いしたのですが、厚労省の4ページのところに「雇用型訓練とは」という項目があるのですが、その会社さんのお話によると、有期実習型訓練とジョブ・カードを組み合わせやっというお話だったのですが、これは基本的には正社員が対象ではなく、有期実習型訓練を進めて、正社員化した後、その正社員に対する訓練というのはいままでできなくて非常に悩まれている。そういうお話をお伺いしたのですが、この資料ですと、その下に実践型人材養成システムというものがあると思うんです。これは正規雇用労働者を対象にしているというふうに書いてあるのですが、その企業の方が御存じなかったのかもしれませんが、この連携といいますか、つながりといいますか、どのように関係しているのかということをお教えいただきたいと思います。

○厚生労働省 お答えいたします。

仮に有期実習型訓練を経由いたしまして正社員になりましたと。その後のスキルアップにつきましては、御指摘のとおり、この雇用型訓練のシステムの中で製造業とか情報通信業などの特定分野に絞られておるのですが、そういった分野につきましては3年間のインターバルをあげなくてはいけないのですが、助成金が活用できるという仕組みがございます。

○池田評価者 それは、何で3年間あげなければいけないのでしょうか。

○厚生労働省 仮に頻繁に雇用型訓練をやって、その訓練費用を支給できるということになりましたら、これは財政規律面的にいかがなものか。モラルハザードが起こるのではないかという懸念から、こういったインターバルを置いているというものでございます。

○池田評価者 その3年の根拠というのはどのように置かれているのでしょうか。

○厚生労働省 すみません。その話は、今のところは準備しておりませんでした。申し訳ございません。

○池田評価者 そっちの事業については担当ではないということですか。

○厚生労働省 私どもは助成金を支給する担当部署ではございません。ジョブ・カードセンター事業の委託事業を担当している部署でございます。

○池田評価者 非常にいろいろな御事情があるとは思いますが、ただ、これを一生懸命、かなり真剣に活用されている会社さん、もちろん、助成金をずっと出していくことは難しいのはよく分かるのですが、うまくいって実際に正社員化した後のフォローアップというものは、この制度全体に関しても非常に重要な部分ではないかなと思いますので、ぜひとも、何かお考えがあればお聞かせいただきたいと思います。

○山根次長 ちょっと待ってください。もし、今の質問に関して、関連でもしあれば、この際、まとめてお伺いしようと思います。

では、土居先生。

○土居評価者 池田先生と同じく、昨日、山形市の事業所に直接、視察に行かせていただきました。非常に積極的にジョブ・カードを活用されている事業所さんだったのですけれども、やはりその、先ほど池田先生が御指摘されたところのつながりが悪いというところがあると思います。

先ほど来、新ジョブ・カード制度ということで議論があって、生涯を通じたキャリアプランのツールとしてこのジョブ・カードを積極活用していこうという中で、有期雇用から正規雇用に変ったというところで活用されるということはいいいことなのですけれども、一旦、正社員になってしまうとすぐに、もちろん、助成がある、ないでジョブ・カードを使う、使わないという話になるのはいけないのですけれども、それは御回答のとおりではあるとは思いますが。

かといって、そのつながりを無視して雇用型訓練の制度設計をするのは、そもそも

掲げていた、生涯を通じたキャリアプランニングのツールになり切れないのではないかと。助成が出るから使うけれども、助成が出ないから使わないというのではなくて、生涯を通じたと言っているわけですから、助成があろうがなかろうが、正社員になったら正社員になったで、きちんとジョブ・カードを使ってキャリア形成をしていくということに、実際、事業所の方はこういうふうに積極活用されているのですけれども、事業所の助成をもらう、もらわないというところ以上に、もっと普及に努めるならば、そういう助成がなくてもジョブ・カードを使ってもらえるような普及促進というものを考えていただかなければいけないと思うのですが、その点について、もしお考えがあればお聞かせいただきたいと思います。

○山根次長 先ほどの質問とあわせて、お答えできるところはお答えいただきまして、お答えできないところはちゃんと厚労省全体として受け止めていただければと思います。どうぞ。

○厚生労働省 まず、最初の御指摘につきまして、助成金制度に係る部分がございますので、御指摘を受け止めさせていただきまして、持ち帰りまして、検討をさせていただきますと思います。

2点目の土居先生の御指摘につきまして、まさしく御指摘のとおりでございます。これまで助成金の有無に関わらず、それとは別に、生涯を通じたキャリアプランニングのツールとして使うべきと掲げていながら、その仕組み・取組が必ずしも十分でなかったことは率直に反省しておるところでございます。

以上でございます。

○山根次長 中空先生、どうぞ。

○中空評価者 ありがとうございます。

会場の方に聞いてもいいですか。

ジョブ・カードを知っていたという人、手を挙げてもらっていいですか。

(挙手する者あり)

○中空評価者 すごい。結構いらっしゃるんですね。それだけでもすごい。

私は正直言うと、このジョブ・カードの話をするまで、実は恥ずかしながら知らなかったのです。

でも、今、認識が高い方々でも、そんなにたくさんの方が手を挙げたわけではないので、多分言えるのは、ジョブ・カードについては認知度を上げることができていないという意味において、今の段階では、このジョブ・カードの政策・施策というものは余り成功していないということではないかと思えます。

それが、例えば新ジョブ・カードに移行することによって、どういう観点が付け加わって、どう認知度が高まっていくのか、より良くなるのかということが今一つ響いてこない。

私は多分、昨日、視察に行けなかったため、現場の声を聞いていないのでそう思っているのかもしれないのですが、何か新ジョブ・カードに移ることによるプラスアルファがあれば教えてください。

もう一点、ジョブ・カードセンター1者入札ということになっていて、その背景は何かあるのかということについても、もしあれば教えてください。

以上です。

○厚生労働省 2点、お伺いがありました。

1点目について、まずお答えいたします。新ジョブ・カードに移行する際に、旧制度ではなぜ広まらなかったのかということが新計画のもとで、その原因が総括されており、そこに掲げられておりますのは、様式が分かりにくいとか、使い勝手が悪い、使いやすいシートを自由に使うのではなくて、ワンセットで使わなければ認めないとか、非常に硬直的な活用であったといったところが挙げられております。また、周知・広報が十分でなかったということもここに原因として挙げられております。

新ジョブ・カード制度におきましては、この新ジョブ・カード制度と同時にポータルサイトを立ち上げまして、周知・広報に取り組むと。また、従来の紙でつくるジョブ・カードから電子媒体で管理する形式に変えるといった改善はされているところでございます。

2点目が1者応札についてでございますけれども、行革事務局の資料の4ページにございますが、やや、通常の、現受託者以外の方々が入るにはちょっとハードルが高いのかなという感じはいたします。

○山根次長 お願いします。

○田中評価者 今の質問と回答に関連して、1点伺いたいののですが、なぜ1者応札かと。ハードルが高過ぎたと。それで、先ほど行革事務局のほうから、60でしたか。その下にネットワークを持っているという条件、なぜ、そういう条件になったのかの根拠がよく分からないということがあったのですが、この条件はどのように設定されたのですか。

○厚生労働省 お答えいたします。

この本事業の入札につきましては、平成27年までは、この地域の拠点、サポートセンターをできる限り設置することというふうな仕様書になっておりました。それで平成28年度に、それまでの企画競争から総合評価落札方式に転じたわけでございます。その際

に、公共調達委員会に臨むに当たりまして予算担当課から、総合評価落札方式ということとは価格点が出るわけですので、その積算根拠をできるだけ詳細に決めなさいという指摘を受けました。

この平成27年度時点におきまして、このサポートセンターが65カ所あったわけであり、特に何カ所が妥当といったものがそもそも当方のほうでも分かっているわけではありませので、その当時、設置されていたサポートセンター65カ所の近似値ということで60カ所ということ、そのときに数字として置いたということでございます。

○田中評価者 既にできていたものを一つの根拠といいますか、理由にして作られたということなのですが、そこは私は甘いのではないかと思うのは、そもそもジョブ・カード、いろんな変遷があって目的は変わってしまいますけれども、300万人に普及するという目標を当初掲げてこの制度が作られたわけで、では、300万人に普及するためには一体何カ所にこのサポートセンターが必要なのかということ、逆算しながら設定してプランを作るのが常套ではないのかと思うのです。

では、この300万人はそもそも何を根拠に作られたのか。そして、それを達成するために幾つのセンターが必要だったのか。たくさんと言っていますけれども、そこら辺のプランはどのぐらい具体的に作られていたのか、教えていただけますか。

○厚生労働省 2点、御質問をいただきました。

300万人の根拠についてでございますけれども、これはジョブ・カード制度が立ち上がった平成20年にジョブ・カード制度全国推進計画というものが立てられました。この際に、平成20年度から24年度までの5年間において100万人の目標を達成するという目標が掲げられました。これは実際には5年間で87万人ということで、未達であったわけでございますけれども、一応、5年で100万人というのがベースとしてございました。

その後、新成長戦略で2020年、非常に切りのいい年度でございますけれども、このときまでということ、政府の各指標のKPIが与えられたのです。その際に、ジョブ・カードにつきましては、2020年というのは平成20年から13年なのですが、これから政府が頑張ることによって、もう少しの上積みが可能であるだろうということで、5年で100ですから、15年ですと300万ですので、2020年であれば300万であろうということで立てられたものと認識してございます。

2つ目でございますけれども、ジョブ・カードサポートセンターにつきましては、当時、平成20年でございますので、氷河期対策は非常に真剣に取り組まなくてはならないということで、社会的な関心も非常に高まっておった時期でございますので、国としての政策をいち早く、なるべく早くやるということがその当時の命題でございました。したがって、なるべく多くということがそこで出てきたものと考えております。

○山根次長 池田先生、どうぞ。

○池田評価者 おそらく、中小企業の方とも話をしても、全国的に非常に人材が不足しているということで、特に製造業においても人材不足が非常に顕著であるということは、日本の競争力とか、そういうことを考えても大変重要な課題でありまして、このジョブ・カード、こういう人材の育成と教育というものは非常に重要なことであると思っております。

実際にお使いになっている企業の方のお話などを聞くと、このジョブ・カードというものは単なるカードでございまして、これをもって従業員の方といいますか、社員になれるような有期の方も含めて、相当な会話とか、様々なサポートをしていくということは、かなり魂を入れていかないと機能しないのかなと思っております。

そういう意味では、このサポートセンターというものはどのように何をサポートする目的で作られて、実際にどのようなサポートを行っているのか。そこがうまくきちんとした機能を果たしていないから普及が進んでいないのではないかと思うのですが、ぜひお答えください。

○厚生労働省 地域ジョブ・カードセンター、サポートセンターのミッションにつきましては新計画の中で明確に書かれておりまして、繰り返しになりますけれども、地域の企業に対して新ジョブ・カード制度の周知・広報をやるということ。そして、新ジョブ・カードを活用した雇用型訓練実施企業の開拓・支援を行うということでございます。

この中には、雇用型訓練に入る前の在職労働者のキャリアコンサルティング、あるいは訓練実施中の当該中小企業の支援がございまして、そして、助成金をいよいよ支給する申請書を作る段階に当たりましては、そういった申請書のサポートなどがございまして。

この他に、先ほどの繰り返しになりますけれども、新ジョブ・カードを活用した在職労働者の実務経験の評価を実施する企業、キャリアコンサルティングを実施する企業等々の開拓・支援なども含まれております。

○池田評価者 項目としてはよく分かるのですが、それが余り機能していないから伸びていないのではないかと思うのですが、現時点で把握されている課題、例えばできているものとできていないもの、そういうものがもし把握されているのであれば、ぜひ教えてください。

○厚生労働省 雇用型訓練の企業の支援につきましては、一定程度はできておると思います。しかしながら、先ほど行革事務局の指摘にもありましたように、景気動向によりましてトータルで利用者が減ってきているというのは外生要因でございまして、このサポートセンターとは別論でございまして、それは仕方ないのかなと思っております。

○池田評価者 それはどのような理屈で外生的な要因であるというふうにお考えなのでしょうか。

○厚生労働省 例えばハローワークの登録求職者数、公的職業訓練の受講者数なども減少基調にあります。景気が良く就職が容易な時期でございますので、そうした訓練とかハローワークで求職する方の数が減っております。そういった方々のことを考えれば、当然、雇用型訓練の対象労働者数も減っているのではないかというふうに考えた次第でございます。

○池田評価者 ということは、だんだん意味がなくなっているということをおっしゃっているのでしょうか。

○厚生労働省 雇用型訓練につきましては、やはりそうでなければできないような方々を対象にした非常に手厚い制度でございますので、これはどこまでいっても、その存在意義はあると考えております。

また更に、一定程度、就職氷河期世代、引き続き職業形成機会に恵まれなかった方々が残っておりますので、そういった方々の就職に向けたツールとしては、これからも非常に重要になってくると思っておりますので、存在意義は今後ともあるというふう認識しております。

○山根次長 土居先生、どうぞ。

○土居評価者 確かに存在意義があるということについては納得するのですが、では、それをどういうふうに生かすのか。ないしは多くの人に使っていただくのかというところのつながりが非常に弱いというふうに思うのです。

そこで、先ほど御説明のあった話で言いますと、実践型人材養成システム、それから、中高年齢者雇用型訓練。この2つの訓練でジョブ・カードを使うというところが、どういうふうに活路になるのかというところを少し御説明いただけますでしょうか。

つまり、正規雇用者にもジョブ・カードを使ってもらわないと、要は人材不足だといって求人・求職のときに、確かにジョブ・カードを使えるというのは分かるのだけれども、そうすると人手不足になると、求人は非常にタイトで、求職する人は割と比較的、かつてと比べれば容易に職が見つかる。わざわざジョブ・カードを使わなくてもという話になるからということなのだろうけれども、いや、そうではなくて、生涯を通じたキャリアプランニングのために使うのだということであれば、正規雇用の人で雇われて、今しばらくは解雇される心配のない方々にも、このジョブ・カードを使ってもらいたい

うところがもっと掘り起こせないと、普及はままならないのではないかという意味での質問です。

○厚生労働省 御指摘の意味、分かりました。ありがとうございます。

御指摘のとおりでございます。ジョブ・カードといいますのは、各人が自分のキャリアを考えるツールでございます。そして、出口はキャリアアップを目指して自己啓発をする、新たな学びの必要性に気づくといったことが出口でございます。その後に、また学びの機会が得られなければなりませんので、在職労働者におきましては、企業内において、やはり訓練が必要であろうと思います。

こういった意味では、実践型の活用というのはもっときっちりと推進していかなければならないと考えております。

○山根次長 では、引き続き、土居先生。

○土居評価者 それともう一つ、きょうのテーマは「『ジョブ・カード』を活用した雇用型訓練」というものがテーマなのですけれども、ジョブ・カードを活用しない雇用型訓練という制度が御省の中にあるのかどうか。もしあれば、例示していただけるとありがたいのです。

○山根次長 どうですか。お答えできますか。

ありそうですか。

○厚生労働省 似て非なるものとして、認定職業訓練などはございます。それはそれで一定の要件が必要で、これは都道府県経由でございますけれども、補助金が出るという制度はございますが、これはジョブ・カードを使いません。今のところは使っておりません。

○土居評価者 だから、ジョブ・カードを普及することにかなり注力するなら、そこまでやるかどうかの判断はちょっと別のところがありますけれども、ジョブ・カードを用いていない雇用型訓練があるとすると、ジョブ・カードを使っていただくということを一つの要件に入れることでジョブ・カードが更にもう一段普及するという可能性はあるのではないかというふうに思います。

○山根次長 今のはコメントでよろしいですね。

では、赤井先生。

○赤井評価者 私もまだ全てが整理できているわけではないのですが、このジョブ・カードを活用した雇用型訓練ということで、ジョブ・カードセンターにはジョブ・カードの周知はもちろん、目的があるのですが、雇用型訓練の開拓支援で、訓練に持っていくということですね。

それで、あとはいろいろな目標があるわけですが、この中で全て、この実施企業の開拓。3ページのところの4つの矢印の、まずジョブ・カードを周知しますということと、あとは、この下の開拓・支援というものにはジョブ・カードというものがベースになっているという理解で、ここは切り離せないということによろしいですね。

○厚生労働省 申しわけございません。資料の何ページになりますでしょうか。

○赤井評価者 3ページのところの、役割についてという、求められる役割という先ほど読んでいただいたところに、制度の周知・広報から開拓・支援、開拓・支援、開拓・支援と3つありますけれども、この開拓・支援をするために、このジョブ・カードのほうの仕組みというものがないと、こういう開拓・支援はできないという組み立てになっている。

その後の職業訓練も、これはジョブ・カードを活用した雇用型訓練ですから、この雇用型訓練もジョブ・カードというものがないと訓練はできないということで、なぜそういうことを聞くかということ、実際、成果が上がっていないとしたときに、雇用型訓練の中身が悪いのか、ジョブ・カードが悪いのか、それとも、その関係性なのか。そのどちらかということに少し興味があるのです。

そのあたり、ちょっと教えてください。

○厚生労働省 3ページ目の左上の四角囲みのことかと思います。雇用型訓練実施企業の開拓・支援と、その下にあります2つ、実務経験評価実施企業の開拓・支援と、キャリアコンサルティング実施企業の開拓・支援。これは完全に重なっているわけではありませんけれども、この3つは関連しているものでございます。雇用型訓練をしつつ、実務経験を評価する。それで、キャリアコンサルティングを実施するという事は十分可能でございます。ただし、必ずしもくっつけなければいけないということはまた別物でございます。

○赤井評価者 くつつくというよりは、ジョブ・カードというものをまず作成して、その内容がしっかりしないと、この下の3つは成果が上がっていかないということですね。

○厚生労働省 いえ、違います。あらかじめジョブ・カードを使った評価を明らかにしなくてはいけないのは雇用型訓練だけでございます。

○赤井評価者 では、下の2つに関してはジョブ・カードとは切り離されて、ジョブ・カードセンターが行っている事業だということですね。

○厚生労働省 下の2つも、ジョブ・カードを用いて行う事業でございます。ただし、あらかじめ評価基準を設定しなければならない等々の要件があるものではありません。

○赤井評価者 それで実際、成果がというときには、ジョブ・カードを使って雇用型訓練を行っているということですが、そのジョブ・カードのつくり方と、雇用型訓練の中身と、そのこのところはどちらのほうに今後改善していく余地はあるというふうにお考えでしょうか。直接にかかわっているのです、両方ともということではよろしいのでしょうか。

○厚生労働省 はい。まさしく、そういうことになろうかと思えます。

○山根次長 ちょっといいですか。会場からの質問が入りましたので。

会場からの質問ですが、ジョブ・カードの認知度が低い中で、どのような広報の改善を考えていますかという質問ですが、恐らくこれは2つあって、企業への周知だと思います。これは地域ジョブ・カードセンターだと思うのですが、昨日、私も企業のヒアリングに参加して、地域の方も頑張っているという話があるのですが、企業の方も取引先に自ら、こういうものがあると紹介しているという話があって、全く地域任せではなくて、例えば厚労省としてこういったことを後押ししていくとか、こういったことを何とかやっていくという話はあるのだと思うのです。

もう一つは、やはり利用者側の問題で、先ほどウェブサイトなんかを作るという話もあるのですが、たとえウェブサイトを作っても、そのウェブサイトに到達しなければ分からないわけで、そういった工夫も含めて、どのような改善をされているのか、今後どういう改善が御検討できるのかということをお聞かせいただければと思います。

○厚生労働省 必ずしもこれまで広報が十分でなかったわけですが、例えば地域ジョブ・カードセンターのミッションとして明確に、例えば周知・広報、企業に対する事業でございますので、そういったものを位置付けていくといったことが考えられます。

ポータルサイトにつきましては、確かに利用がそれほど芳しくない時期もありましたので、ホームページの手前のランディングページといったものを今年3月から設定いたしまして、ここ経由のサイトへの到達者は増えているというふうにお聞きしておりまして、逐次、改善を重ねているところでございます。今後とも続けていきたいと思っております。

す。

○山根次長 一言、すみません。そのランディングページという専門用語を御紹介していただけますか。

○厚生労働省 ホームページに入る前にもう一つページを作るのです。実際にごらんいただければ、タレントが出ている画面ですけれども、そこから利用者の目を引いたところをクリックすればホームページに飛んでいくというふうなものでございます。それをランディングページと我々は呼んでおります。

○山根次長 ありがとうございます。

では、先生、また。

先ほど挙げたのは中空先生でしたか。

○中空評価者 お聞きしていて、やはりジョブ・カードは大事だというのは何となくは分かるのですが、ジョブ・カードが本当に大事かどうか、何となく疑わしい部分が残ります。それはなぜかなと考えると、基本的にはジョブ・カードが有効です、というアウトカムの指標が少な過ぎるのかなというふうに思います。

300万人を目標にするというプラン設定もそんなに背景が強くあるわけでもなさそうでしたし、そうすると、一人当たり22万円かかっているカードの作り方はいささか高過ぎるようにも思います。そうでなくても財政的に資金不足であることを前提にしなければならぬ世の中で22万円は高く見える。ということは、やはりもう少しきちんとアウトカムがあって、こういう目標があるからこれぐらい必要だということに説明が割かれるべきかなと思います。

ですので、適切なアウトカム指標がなければいけないと思うのですが、その点についてはいかがでしょうか。

○厚生労働省 御指摘のとおりだと思っております。

今般、レビューを受けるに当たりまして、やはり財政効率という点からの御指摘は妥当なものと考えておりますので、今後はアウトカム指標を適切なものにして、より実効性のある事業にしていく必要があると我々も認識しております。

○山根次長 池田先生、どうぞ。

○池田評価者 2つ質問させてください。

1つは、このジョブ・カードの訓練の、うまく活用されている企業の取組とか、普遍

的な共有みたいなものは、他の事例とか他の地域とかにどのように共有されているのかというのをぜひ教えていただきたい。

もう一つは、有期実習型訓練ではなくて、先ほどの正社員対象の実践型人材養成システムとか、中高年齢者雇用型訓練についての何かしらアウトカム目標のようなものもあれば、ぜひ教えていただければと思います。

○厚生労働省 お答えいたします。

まず1点目でございますけれども、当方資料の5ページで、現受託者のホームページでございます。ここでは2例だけを出しておりますが、この他、非常にたくさんの企業の声が文字情報であったり、動画であったりで掲載されております。こうやって好事例の周知を図っておるところでございます。

2点目につきましては、助成金事業といたしましておそらく設定されておると思うのですけれども、申し訳ございません。今、手元に持ちあわせておりません。

○山根次長 田中先生、どうぞ。

○田中評価者 このジョブ・カード、雇用型訓練から新しい方向性を目指していらっしゃる中で、そこの中に職業能力証明ツールというふうになっているのです。確かに自分がどれぐらいの能力を持っているのかという証明、第三者に証明されているのはとても大事だと思うのですけれども、これはどのぐらいの権威があるのかということを知りたいのです。

もう少し詳しく言えば、医師の国家試験とか、弁護士の資格とか、それによってランクがあったり、権威に違いがあると思うのですけれども、どのぐらいの権威をもった証明ツールになるのか、お答えいただけますか。

○厚生労働省 現在、ジョブ・カードは職業能力開発促進法第15条の4におきまして、国は普及に努めることという努力規定に終わっているところでございまして、これそのものに権威があったということではないと思っております。むしろ、本当に職業能力証明ツールとして実効あるものにして、実用まで広めていくというのが正当なやり方ではなかろうかと考えております。

現在、職業能力証明ツールとして本当に実効あらしめるために、今年度と来年度の2カ年かけまして、本当に使えるジョブ・カードの様式といったものを今、開発中でございまして、現在、プロトタイプを作りましてプレ試行をやっているところでございます。これは来年度にかけて、本当に使えるジョブ・カードといったものを提案していきたいというふうに考えております。

○山根次長 その他、ございますでしょうか。

土居先生、どうぞ。

○土居評価者 昨日、山形市の事業所に現地ヒアリングをさせていただいたときも、まさにその部分です、国家資格ではないのだけれども、訓練をして技能を身につけた。だから、今のところはどういう訓練をどのぐらいの時間をかけてやって、どこまで達成したかというところをしっかりとジョブ・カードに書き込むということでもって、一つの証というのでしょうか。自分がここまでやったのだというところを、他の人が見ても分かるような形で書くことが今のところのジョブ・カードの一つの役割ということだと思います。

だから、先ほど御回答があったように、やはり客観性を更に高めていただくということは大事なことで、やはり重要だと私は思うのです。つまり、国家資格を取らないと結局、自分の能力が証明できないということと、全くないというところの間の真ん中の部分というのはあるわけですね。何も全部が国家資格で証明されなければいけない必要もないし、国家資格と何も能力がないというところの真ん中の部分で何がしかの能力があるというところをどういうふうにかっちり客観性を持ちながら評価を受けて、かつそれを自分の能力として認めてもらえるようにするかというところは、今後も引き続き制度の洗練化に努めていただきたいと思います。

もう一点質問があるのですけれども、論点のもう一つ、1者応札に関連するところなのですが、昨日のヒアリングでも商工会議所の方にもおいでいただいてお話を伺っていて、その事業所の方はかなり商工会議所の方からアドバイスを受けて、ジョブ・カードの活用をやっておられたというところがあります。確かに1者応札ですと、財政面から見ると、もっと効率化できないのかということになるのですけれども、では、1者応札にならないようにする工夫ということになると、これはなかなか大変で、単に要件を緩めればよいという話ではなくて、まさにジョブ・カードの普及にちゃんと結びつくような取組ができる方に応札していただかないといけないということになると思います。

確かに、商工会議所は元々都市に1つずつあるという建付けになっているし、都道府県にもある。そういう組織であるというところがその利点を生かして応札されているのだと思うのですけれども、他にそういう類似の団体が何か期待できるのか。事例を挙げなくとも良いのですけれども、それがないと、1者応札を改めるにしても、全然、2者目の応札者が出てこないということになりかねないので、そのあたりの見通しというのは何かお持ちでしたらお聞かせいただきたいと思います。

○厚生労働省 具体的にどういう感じというのは申し上げにくいのですけれども、やはりこれはジョブ・カードを普及させる国の事業でございますので、全国的なネットワーク、要するに全国で活躍できるネットワークがある一定規模の組織でなければならないと

いうふうに考えております。

これは事業主団体なり、例えば法人であって、そういった要件を満たすものであれば2者目の可能性はあると考えております。ただし、具体的にどこということではありません。

○山根次長 池田先生、どうぞ。

○池田評価者 おそらく、一律にするということで全国にあるということが条件になっていると思うのですが、地域ごとに分けていくとか、そのようなお考えは難しいのでしょうか。

○厚生労働省 やり方の一つとしてはあり得ると思っております。

○山根次長 赤井先生、どうぞ。

○赤井評価者 私も地域ごとというものは少し興味があったのですが、これは地域ごとに成果というか、どのぐらいの予算で、どのぐらいの作成者数、それから、雇用を生むべき受講者数。そういうもののデータで比較されたりとか、それぞれのセンターごとに行っている内容がどう違うのかとか、そういうことは評価されていらっしゃるのでしょうか。

○厚生労働省 都道府県単位で、例えばジョブ・カードの作成枚数が何枚であったとか、そういった報告は聴取しております。ですから、仮に都道府県ごとの調達にするという場合には、そういった指標を参考にいたしまして、例えば業務量を按分して目標を立てるとか、当座はそういったことになろうかと考えております。

○赤井評価者 今後、そういうふうに検討されるにしても、今の段階でも多分、都道府県ごとにいろいろあって、細かいところまで見れば支援の内容が違うと思いますし、上がっている成果も違うとすれば、今の段階でも指標を集めることで、いわゆる成果が出ているところの支援の内容を横展開して、またマニュアルとか、そういうもので周知することで、他のところの成果が上がる可能性もあるので、そういう方向も検討されてはいいかもかもしれません。

○山根次長 コメントということでよろしゅうございますね。

○赤井評価者 はい。

○山根次長 田中先生には取りまとめの準備をお進めいただきまして、大体残り5分ぐらいなのですが、土居先生、どうぞ。

○土居評価者 これはコメントということで、直接お答えにならなくてもいいのですけれども、昨日ヒアリングにお伺いしていて、事業所の方が非常にしっかりした経営理念をお持ちで、その経営理念に根差しながら職業訓練を社員の方になさっているというところを拝見して、大変感銘を受けたわけです。

全ての中小企業・零細企業の経営者がしっかりした経営理念をお持ちで経営しておられるかどうかということは、ちょっと心許ないところがあるわけで、日々の営業に追われて、それでも利益が上がっているからいいだろうということで、社員をしっかりと動かしているし、いいだろうと。特別、何か我が社がこっちの方向を向いて、将来的にはこういうふうな企業になりたいのだというふうに、なかなか経営理念を掲げておられる企業ばかりではないかもしれないというところはあるわけです。

ただ、もちろん、中小企業に雇われている方が我が国で圧倒的に多いわけで、ジョブ・カードの普及ということにしても、中小企業にお勤めの方の数の大きさを考えると、中小企業にお勤めの方々にジョブ・カードを使っていただくということは大事です。

そうなると、やはり経営者の方々がしっかり経営理念を持ちながら、雇っている方々に対して、どういう経営理念と平仄の合った職業訓練をしていくかというところまで行かないと、なかなかこういうキャリアプランニングを社員に施そうというふうに経営者の方々に思ってもらえない可能性があって、厚生労働省の方々に何とか経営者にちゃんとそういうふうなことをやれというお立場ではないので、これはコメントということなのですけれども、やはり経営者の方々にもしっかり経営理念を持ち、自分の社員をどういうふうに育てていきたいか、ないしはどういうふうに訓練をさせていきたいのだということをしっかり持っていただくということができると、なお、このジョブ・カードも普及していくというところはあるのではないかとというふうに思います。

○山根次長 池田先生、どうぞ。

○池田評価者 今日はいろいろ申し上げましたけれども、私としては非常にこの制度というものは大事ではないかというふうに思っておりまして、職業柄、中堅企業・中小企業のお客様と接することもございますし、昨日お伺いした会社なんかもまさに元々やっていた本業が本当はかなり厳しくなって、逆に言うと、業態の転換を本当に迫られているという中で、このジョブ・カードに出会って、大変、会社として救われたということで、お話を聞いて非常に感銘を受けたといいますか、こういう制度が物凄く普及することがおそらく日本の製造業とか日本の国力を上げていくということだと思いますの

で、減っていくということについてはもっと何かできないのかなということを感じております。

そういう意味では、業態が転換していく、特に日本の製造業の付加価値の高いものについては中国とか韓国から戻ってきて、そういう仕事が増えているというお話もお伺いしまして、そういうニーズに合った、日本の国力を上げるような、そういう訓練をどんどん、要はいろんな人材が受けられる、自分の目標を持って、ジョブ・カードを通じて自分の未来を信じていける、そういうふうにぜひともしていただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

コメントでございます。

○山根次長 他にございますでしょうか。よろしゅうございますか。

田中先生、よろしゅうございますか。

では、よろしくをお願いします。

○田中評価者 皆様、長い時間、大変お疲れ様でした。

たくさんの論点を出していただいて、最後にエールで終わっていたような気もするのですが、少し引いたところで論点をまとめてみたいと思います。

まず、大括りにすると全部で5つぐらいあったかなと思われまます。

1つ目は、認知度がやはり低いということ。その原因は何であったのかということですね。

2番目は、従来型の雇用型訓練に関しての効果があるのか、ないのかで、少し利用率が下がっているけれども、その原因というものをきちんと究明できているのかどうかという問題提起がされました。

更に大事なものは、雇用型訓練目的から正規職員で働いている方には、人生100年時代で退職を迎える方もこのカードを持っていただきたいというところで目的の転換を図っているわけですが、にもかかわらず、旧来の雇用型訓練と正規職員になった後のつなぎは制度的にうまくできていないのではないかとということでもあります。

そして、この新しい目標に向かっているわけですが、そこのアウトカム目標をもっと明確にするべきではないかという意見がありました。

また、新しいジョブ・カードの使い方として、職業能力ツールというものがありますけれども、これはどういう証明ツールとして意味があるのか、あるいは影響力があるのかという点をもっと積極的に狙って設計をしてほしいというコメントがありました。

そして、5番目ではありますが、1者応札についてはたくさんの意見が出されました。これについては、現行の制度の透明性とか、あるいは条件の設定のあり方とか、幾つかの改善点や反省点も指摘されましたが、併せて出てきたのが、これからそれを改めたときに、次にどういう応札の方法があるのかということについても議論がなされました。

以上を踏まえまして、簡単ではあるのですが、提案を申し上げたいと思います。

ジョブ・カードセンターは、元々、雇用型訓練支援を中心に活動してきたものでありますけれども、昨今、雇用型訓練の利用者が減少傾向にあります。そうした中で、ジョブ・カードの利用促進に向けて、効率的・効果的に機能しているか。あるいは機能していないのであれば、その原因は何であるのかを明確に検証するべきです。

その上で、雇用型訓練の重要性も配慮しつつ、この人生100年時代を見据えて、今後、重要となる中高年の方々の円滑なキャリアチェンジや、それから、働き手や企業における現在のニーズを踏まえたキャリアアップ、あるいは職業能力証明のツールとして普及促進活動をより強化するなど、新しい方向に向けての見直しも行うべきであろうと思います。

ジョブ・カードやキャリアプランニング、あるいは職業能力証明ツールとして、企業において、今後はそれがどういうふうに活用されるのか。その効果をできるだけ測定できるように、しかもそれはアウトカム目標で設定すべきであるということです。

そして、最後になりますが、政府全体でこの件については調達の改善を進めていращやるということが分かりました。それで、1者応札の改善にも努めていращやいますけれども、このジョブ・カードセンターの設置運営については、競争性の確保を図り、サポートセンターの設置も含め、そして入札仕様の妥当性を検証し、何よりもこれによってジョブ・カードが目指すもの、目的を最もよく達成してもらうような相手を選ぶような応札の方法というものを見直し、検討していくべきであるということです。

以上であります。ありがとうございました。

○山根次長 他の先生方も、よろしゅうございますか。

ありがとうございました。

大臣、何かございますでしょうか。

○宮腰大臣 ジョブ・カードが持つ機能あるいは重みを成果として出していくということが大事だということだと思います。例えばハローワークは、今の資料では主に求職者に対しての実施体制ということになっていますが、これは普及促進という観点からも、求人の際にどうジョブ・カードを活用してもらえるかということなども大事なのではないかとこのように思います。

ぜひ、ハローワークにおいて求人をする企業に対して、もっと売り込んでもらいたい。サポートセンターだけが売り込むのではなくて、ハローワークも一緒になって、このジョブ・カードの意味、能力証明という部分を売り込んでいただいて、能力を身につけた方々が、自分がこういう分野に転職したいといったときにも、それが十分に活かせるような中身をつけないとなかなか普及をしないのではないのでしょうか。せっかくハローワ

ークもあるので、求職者向けの体制だけではなくて、求人にもこの仕組みを活用することが大事なのではないのでしょうか。

そういう意味では、サポートセンターも大事ですけれども、全体としてジョブ・カードが生きていくということを、これから、制度スタートから10年でありますから、そういう点もぜひ来年の予算に反映をしていただければというふうに思います。

以上です。

○山根次長 ありがとうございます。

それでは、これで山形レビューを終わりたいと思いますが、まず会場にお集まりの皆さん、本当にありがとうございました。

そして、何よりも小山学長を初めとする山形大学の関係者の皆さん、本当に厚く御礼を申し上げます。どうもありがとうございました。

以上で終わりとしたいと思います。（拍手）