

○総括審議官

それではよろしいでしょうか。本日4つ目の事業です。「幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備」についてのレビューを始めます。まず、担当部局のほうから事業に関する説明をお願いいたします。

○人材開発統括官

能力評価担当参事官でございます。事業についての説明をいたします。資料の111ページを御覧ください。この事業は、職業能力評価基準を整備、認定社内検定の大幅な普及を図ることを事業の目的としており、予算額は平成29年度で3億程度。執行額は1億8,000万程度ということで、執行率は61%です。この理由は、3つの事業の一般競争契約をやっている、その落札率が低かったという要因によるものです。

その次の成果目標については、その次ですけれどもHPのアクセス件数という形で、平成29年度は13万を目標としていましたけれども、8万5,000強ということで、達成度は66%。これは委託先の事業者が変わったということで、新たにHPを立ち上げるに当たって少し時間が掛かってしまったことによって、達成できなかったというものです。またその下の目標の制度の改善された、あるいはされる見込みがあると答えた企業割合というものが、目標は80%でしたけれども、67%ということで、これも事業者が変わるに当たって、セミナーの形を入門のみのものから、入門と深化セミナーというように2段階にしたことによって、下がったのではないかと考えています。

めくっていただきまして112ページ、あとは活動の指標ですけれども、上のほうに3つほどありますが、このうち2つ目のものについては、8を目標としたものが2つ減ったのは、その部分がもう既に技能検定が進んだということです。その次の部分については、80の目標が93ということで、一応、達成できたという状況です。

114ページ、こちらは予算の執行の流れで、先ほど申しましたように3つの契約を一般競争契約でやっているということで、それぞれ職業能力評価基準、あるいは技能検定化、そして認定社内検定の拡充・普及というものをやっているものです。115ページは、その落札率があって、先ほど申しましたように、AとCに関して低くなったことにより、予算が抑えられたという状況です。

あと補足的に全体的な資料を説明させていただきますが、118ページの事業概要、これも今申したように大きくは2つ、職業能力評価基準の整備・活用促進というもので、社会基盤の整備をするというものと、企業内あるいは業界における検定制度の普及・拡大ということで、社内検定のものと、業界検定のスタートアップ事業。このうち②については、平成30年度限りと予定しています。

ちなみに119ページの所ですけれども、検定制度。国がやっている技能検定制度と、それを補完するものとしての社内検定認定制度というのがあって、それについての普及促進を図るものというものです。

次の120ページを御覧ください。こちらが評価基準等についての政府の方針で

す。日本再興戦略という所で決められていて、最新は一番下の平成 27 年の閣議決定で、社内検定の普及促進を図る観点から、業界団体や企業に対する支援を進めるという形で、これを背景としてやっています。

ちなみに 121 ページに、統計結果を示していますが、能力評価を実施している企業で、正社員に対して 53.6%と、半数ぐらいの企業がやっているのですが、真ん中の円グラフですが、その企業において 3 分の 2 ぐらいの企業が、取組に問題を感じている。それを内訳で見ると、全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しいとか、あるいは上から 4 つ目になりますけれども、評価基準や試験が十分に整備されていないというものがあるということです。このようなことを背景に、整備してきています。

次は少しめくっていただいて、その中で 127 ページです。こちらについては、その課題ということで、アクセス件数、ダウンロードしていただいている数は一定程度出ているわけですが、それがどのように使われているかというところが十分ではないのではないかと、その部分についての見直しの方向性を考えたいという形で考えています。見直しの方向性は下にありますが、真ん中の所、整備業種の拡大については一旦中止して、メンテナンスは引き続きやるのですが、一体この評価基準に対してどのようなニーズがあるのか、あるいはどのような活用をされているのか、あるいはどのような課題があるのかという実態調査をして、今後の活用促進の在り方の見直しを行っていきたいと考えています。

続いて 130 ページです。こちらは社内検定制度です。社内検定制度については、49 の企業、団体に対して認定しているという形で伝えていますが、その内訳として、企業単体のものと、それから団体。中小企業ではなかなか 1 社でやるのが難しいので、団体でやっているという形で、その場合の数としてそこにお示しいたしました。企業単体は 36 社で、13 団体で、その下には 8 万社の会員企業がある状況です。

133 ページが、この普及促進をやっている現状です。平成 29 年度で、93 社が支援対象になっていて、特に支援中の企業、団体数という形では 67 社。その内訳としては、単体が 43 と、団体が 24 あって、その団体の下の会員企業数でいくと、5 万社あるという状況です。次の 134 ページ、以上のような状況を踏まえて、まず課題としては対象としてのアウトプット、支援対象企業数は目標達成していますが、そこから実際の認定申請まで至ったのが一部であるということで、その要因、支援の在り方の検討が必要ではないかと考えていて、下の見直しの方向性ですが、これも社内検定の実態調査、一体どこにニーズがあって、何が不足しているのかという部分をしっかり踏まえた上での、支援の在り方の見直しを行いたいということです。説明は以上です。

○総括審議官

それでは事務局のほうから、次に論点を説明いたします。

○政策評価官

資料の 135 ページを御覧ください。論点を 2 つ掲げています。1 点目は職業能力評価基準について、企業の活用実態の把握が十分でないのではないかと。また個別支援が十分にできてないということもあって、業界での活用が進んでいないのではないかと、それが 1 つ目です。2 点目として、認定社内検定については、その支援対象企業数というのは目標達成しているのですが、認定申請に至った企業数がごく一部となっていて、これは要因分析や支援の在り方の検討が必要ではないかとさせていただいています。以上です。

○総括審議官

それでは質疑応答に移ります。またコメントシートについては、議論の状況を踏まえて適宜御記入のほどお願いいたします。それではどうぞ。井出先生。

○井出委員

教えていただきたい所があるのです。先ほど執行率が低いのは、調達した結果、いわゆる落札率等が低いということはよく分かりました。具体的には 115 ページで、支出のところから見ると、ABC という大きな 3 つ、特に A と C が大きいのですけれども、事業が走っている。つまりどうやらこの事業は、この 3 社、ABC で委託をして回している。

平成 14 年から、例えば A は今、日本能率協会総合研究所とか、あるいは C は三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングとか。いつから ABC は始まっていて、今のこの業者さんというのはどれぐらい継続されているのか。特に例えば C だと入札が 1 者応札で、総合評価ではありますけれども 1 者応札だということは、もしかするとそれが長く続いていることで、なかなかまた別の知恵も出てきてないのかなという心配もあるので、少し 14 年からは A と B と C は特に業者はどんなふうに変わったり、あるいは特に C の場合は、どれぐらい 1 者応札が続いているかをちょっと教えていただきたいのですが。

○人材開発統括官

状況としてまず一番下の C についてですが、この事業は平成 28 年から実施したものです。平成 28 年に入札が 2 者あり、そのうち 1 者が落札しました。平成 29 年度は 1 者になりましたけれども、その落札した所が引き続きということで、ここは 2 年続けて同じ者になったという状況です。続いて B ですけれども、B については平成 26 年から実施した事業で、これについてはちょっと形が違って来たというのがありますけれども、平成 26 年の時点では、7 者入ってそのうち当時は 4 業種を選ぶということでしたので、そのうち 4 つを選んだと。平成 27 年については、8 の応募があって、そのうち 4 つを選んだという形になります。これは業種を選ぶという形だったのですが。

平成 29 年度は、ここが支援をしていくという形で、ちょっと委託の中身は変わったのですけれども、このときも 2 者あって、そのうち 1 者が落札したという

状況です。

A については、平成 14 年でしたか、以前からやっているんですけども、企画入札にすることになったのが平成 26 年からで、そのときは 1 者でした。それから平成 27 年に最低価格にしたのですが、このときも残念ながら 1 者でした。平成 28 年に 2 者で、このとき、2 者のうち落とした 1 者は、実は前年からと同じ所でした。平成 29 年に 3 者になって、能率協会が落としたのですけれども、これはこの年に初めて落とした所で、平成 28 年まで落とした所ではないということです。

○井出委員

はい、分かりました。ありがとうございます。

○中室委員

1 つは、アウトカムの設定が、HP のアクセス件数となっているのですけれども、事業の目的というのを見てみると、この職業能力評価基準によって人材育成やマッチングを行って、より効率的な労働需要と供給のマッチングを行うということなのではないかと思うので、アウトカムの設定自体は、この事業の本来の目的に照らして、妥当なものでないといけないのではないかと思います。

その点が 1 つで、仮にこのアウトカムの所に書いてある、HP のアクセス件数というところで評価するのだとすると、この 8 万 5,000 件というのをどういうふうに評価していいかということなのだと思います。昨今の、いわゆるインターネットで皆さんが情報にアクセスされるという観点からすると、1 年間に 8 万プレビューはやはりすごく少ないのではないかと思います。なので、本当にこういうことにニーズがあるのかどうかということが、非常に分かりにくいように思います。それで、なぜこのことを民間団体とか業界団体でやるということではなくて、国が税金を使ってやらなければいけないことなのかということが、ちょっと理解に苦しむところがあります。そこは御説明を頂きたいと思います。

○人材開発統括官

アクセス件数のアウトカム自身を検討すべきというところは我々も受け止めたと思いますけれども、今なぜこういう設定をしているかということなのだと思いますけれども、この評価基準というものが、制度の概要というところを読んでもらう HP ではなくて、実際に使っていただく基準をダウンロードできる。様式が非常にたくさんありますけれども、その中身を整備した、言わば 1 冊の冊子みたいなものをダウンロードできる。実際には冊子というよりバラバラなのだと思います。その必要な所を落としていただいて、それを企業のオリジナルで使ってもらうように変えていただいて結構ですという形を取っています。そういう意味では、ダウンロードをどんどんしていただいて、そこをどんどん使ってくださいという形で、アクセス件数という形での設定をしているというのが、今の状況です。

なぜこれが企業や業界ではなくて国、というところですけども、これは実際

にここでダウンロードできるようにアップロードしているものについては、国と業界とで共同で作っているものです。

もちろん企業が自らどんどん作っていただければいいわけですが、なかなか評価基準を作って人を評価するということは、我々は長期的に見て人材あるいはマッチングというためには非常に重要なところではあると思っておりますが、そこに取り組むことが、即、業界なりにとって有効かどうかというところの判断が業界によって違うので、国としては、是非国として支援するので、業界と一緒に検討してアップロードしましょうという形をお願いしている。国としては、その後押しをするためには、一定の予算を使って、こういう形の事業をやっているというものです。

○上山委員

今非常に面白いことを言われたなと思ったのです。業界として必要かどうか分からないものを、国が後押しする。業界で必要なものだけやればいいのではないのでしょうか。

○人材開発統括官

それはそうだと思いますので、こちらで業界を決めて、お宅でやってくださいというのではなくて、業界の方々と話をする中で、そういうのをやってみたいのだけれどもなかなか自分達ではできないという所に対してやっているという認識です。

○上山委員

業界が必要なものであれば、業界がお金を出せばいいのだと思うのです。国がお金を出す必要はない。これは委託事業ですよ。仮に補助をするとしても、一定程度の補助金でいいのではないかと思います。本当に必要があるのであれば、それを国が全額出してやる必要というのは、全くないと思うのです。

○人材開発統括官

この評価基準を作るのは、業界に対してお金を出しているのではなくて、業界と国と、資料を作る事業をする事業者にお金を出している。

○上山委員

ですからそれを、業界が出せばいいわけです。本当に必要であれば。

○人材開発統括官

そこはもちろん、そこでやっていただければ一番いいわけですが、本当に必要かどうかの判断、明確に必要な所は国がやる必要はないのかもしれないけれども。

○上山委員

100%お金を出してもらえれば、必要がないものでもやりますよね。全く何というか、論理的ではないお話だと思います。必要なものであれば、当然自分達でお金を出すべきですし、必要がなくてもお金が出るのであれば、自分達は、じゃあやってもらおうかという話になってくるので、それはちょっとどうなのかなと思うのです。

○人材開発統括官

ただ、そこは1から作るのは、多分大変な作業です。

○上山委員

大変とか大変じゃないという話ではなくて、そもそも必要かどうかという所から始まっている話だと思うのです。

○人材開発統括官

そこは必要であってもなかなかできていないというところがあるというのが、現状ではないのかと思います。

○上山委員

くどいのですが、必要であれば、まず自分の所がお金を出すなりすればいい。少なくとも、100%国で持つ必要はないという話だと思うのです。

○人材開発統括官

ただ事業者も、業界もいろいろ人を出していただいて、一緒に検討をするとか。

○上山委員

当たり前の話ですよ。

○人材開発統括官

ですので、そこまで全部お金を出しているというものではないということです。

○上山委員

でも、これは委託だから、100%。第三者に委託している分は、全部国がお金を出しているわけですよ。

○人材開発統括官

はい。

○上山委員

やはりおかしいですよ。おかしいと思われなくても、個人的にはおかしいと

思います。

○栗原委員

その職業能力評価基準ですけれども、これは平成 14 年からの制度で、かつ、これだけ業種も多岐にわたり、場合によっては業種という観点ではなくて職能的な観点であったり、HP、ポータルサイトも拝見しましたけれども、非常にシステマティックで充実していると思えました。しかしながら、今に始まった制度ではないにもかかわらず、非常に認知度が低いです。しかもその業種の評価基準があるにもかかわらず、その業界での認知度が低いのですけれども、これはどうしてなのかと思います。

それで先ほどの質問にありましたけれども、アクセス件数はそれなりにあるということと、企業の認知度が低いということと、どう理解したらいいのかと思えました。ひょっとしたら見てはいるけれども使っていないのか、それとも最初に制度ができた当時は、皆さん一生懸命それを活用しようと思うのですけれども、一度業界とか企業に入り込んでしまうと、改めてこれを見ることがなくなるので、ある程度年数が経ってしまうと、認知度がどんどん落ちていく。新しい仕組みができる業界については、作ったときは非常に皆さん関心が高くて、認知度が上がるのですけれども、また下がっていくということによって低くなっているのか、それともやっぱり活用されないでいるのか。そこはどう理解したらいいのか。

○人材開発統括官

なかなか統計的にというのは十分把握できない部分があるのですけれども、やはり最近作った所は、業界の方々の協力を得ているということもあって、その業界からは是非うちの業界で広く使いたいとか、あるいは業界の方が広く知っていただいている感じはしています。

ただ一方で、10 年前とかに作ったものに関して、我々としては業界としてのツールとして一定程度の認知度があるのかなと思っていましたが、この資料の 128 ページで認知度の調査をした情報があります。これは実は調査対象は一部なのですけれども、3 業界ですけれども、この全ての業界は、平成 16 年に設置したものです。

我々としては、業界として作ったので一定程度あると思っていたのですけれども、両方見ても 4 分の 1 程度しかないというところは、やはり時間が経ってしまうと、作った方々に対してはそれなりの認知度があったのですけれども、業者も入れ替わるなり、業界の幹部の方も代わる中で、認知度がどんどん下がっていったのではないかと思います。

○栗原委員

そうすると、認知度が低いというのが使われていないということなのか、それとも浸透して改めてこの基準自体を意識することがなくなったのか、どちらかは分からないということですね。

○人材開発統括官

分からないですね。

○横田委員

一応確認なのですけれども、まず予算の変遷ですね。平成 29 年度の執行率が低い理由は理解しているのですけれども、平成 27 年度からじわじわと減り続けているのは、何が減って、どういう変遷をたどっているのか教えていただけますか。

○人材開発統括官

111 ページの平成 27 年度からの変遷ということですね。執行率自身は、平成 27 年度から 28 年度は、入札で少し上がったというのがあるのですけれども、平成 29 年度は落としてきた所がぐっと下げてきたということです。動きとしては、29 年度にぐっと下がりましたけれども、27 年度、28 年度は、ちょっと上がってまた下がったという。

○横田委員

それは執行額で、当初予算額がじわじわと減っていますね。

○人材開発統括官

当初予算額ですか。1 つには例えば先ほどの社内検定で言いますと平成 28 年度からですとか、業界スタートアップ事業で言いますと平成 26 年度からなのですけれども、最初のうちはなかなかどの程度かというのが読みにくかったという部分があるのですけれども、ある程度効率化して予算をできるのではないかと、予算の積算においてどこを削れるかということをやった結果です。

○横田委員

つまり、やっている内容は変らないけれども、業務内容の見直し等をする事で、予算、積算を減らしていっているという理解ですか。これがまだまだいける余地があるのかということになってしまいますけれども。

○人材開発統括官

そこはまだまだいける余地があるかどうかは、実際昨年度は落札額が低かったので、そこはまだ考える余地があるのかと。実際に低く落札できるということは、それでできるということが見えるわけですので、そこは十分考えての予算設定というのはいり得ると思います。

○横田委員

あと、A 社さんに 1 個の職業能力評価基準を作るのに、ざっくり 1,000 万です

か。

○人材開発統括官

1つを作るのにですか。

○横田委員

はい。単純にA社が担当して、今年作ったのが6つと考えると、そういう感じで見ればいいのですか。

○人材開発統括官

この職業能力評価基準で言いますと、例えば平成29年度ですと、評価基準を新たに作るということで作業をしていたのは2つありますけれども、それ以外にメンテナンスというのもやっています。あるいは活用ツール、使っていただくツールを整備するというのも入っていますので、単年度で言うと、1つの職業能力評価基準は2年かけて作っていて、1年目と2年目をダブらせる形でやっています。単純に平成29年度に2つ作ったというわけではないのです。大体2つぐらい作って、それプラスいくつかのメンテナンスをやって、トータルこれぐらいという感じではありますので、余り1個でいくらかという計算は、ちょっと手元にすぐある数字ではないのです。

○横田委員

大体どれぐらいで作ったものが、どれぐらいの人たちに利用されているのか、だから非常に効果的だとかという見積もり、価格感というのを持っていただけたらいいと思います。見直しの方向性として、新しいものは作らず、メンテナンスでということなのですけれども、それこそゼロから作るのは2年かけて大変なのだけれども、メンテナンスはむしろ現場の人たちがよく分かっている、御自身たちでやっていけるのではないかと私は感じるのですが、1つのメンテナンスをしていくのに、大体工数といくらかかかっている、それを本当に、メンテナンスを国として補助する意味があるのかというのを、御説明いただければと思います。

○人材開発統括官

実際の金額的には、具体的な数字ではなくて恐縮なのですが、新しく作るのとメンテナンスでは、必要な作業量は違います。メンテナンスだとそれほど多くないというのはあります。一方でメンテナンス、これは業界標準で作っていますけれども、最終的には各企業でそれぞれカスタマイズしていただくという形を取っていますので、そういう意味でその段階である程度自由にできるという余地が残っています。

一方でなかなかそこをどうやっていいのか分からない、うまく使われていないのではないのかというのが、我々の気にしているところです。そういう意味で認知度が低いのもありますけれども、使い方がよく分からないままに、だんだん知ら

れなくなってしまったという部分が、我々としてうまくできていないのかなという認識もあります。そういう意味では、メンテナンス自身、個別に企業で使うカスタマイズと業界としてのトータルのメンテナンスという部分は、少し違うものと思っています。全体としてのメンテナンスの部分を、少し国としてサポートできればと考えています。

○横田委員

今おっしゃっているのは、業界のメンテナンスですよね。業界側でメンテナンスできるのではないかと思いますけれども。すみません、主観です。

○松村委員

スライド 130 ページ、あるいは 133 ページでもいいと思いますが、社内検定認定制度で、13 団体だけれども、団体の会員企業数はこれだけありますと示してくださっていますが、一方でこれには個人企業主のようなものも含まれているわけですね。

○人材開発統括官

入っております。

○松村委員

それで、実際に業界団体が作ってくれた結果、これを利用している企業数はどれぐらいなのでしょう。

○人材開発統括官

利用している企業数までは、すみません今、手元に数字はございませんが、実際この団体自体で検定を作ろうという形でやっていますので、この企業自体で同じような業種の団体ですので、一応そこで共通で使える試験ではございます。小さい企業ですので、例えば 1 人が受けると当分受ける人はいないなどという状況もありますので、使っている企業という形での把握は、数字としては持ち合わせておりません。ただ考え方としては、会員企業というのは全て使える状況になって、使っているという我々は認識しております。

○松村委員

これは累積ですよね。問題にしているのは累積の数字を出しているわけですよね。従って、利用とかと言うと、その年度に利用したとかという、そういうようなことではないわけですね。

○人材開発統括官

そうですね。

○松村委員

従って、先ほどお答えいただいた、従業員数が少ないと、今年度に受けると、この後5年間誰も受けないなどという、そういうことがあってもいいのですが、私が聞いたのは1回でも利用して試験を受けた人がいる企業の数ということです。

○人材開発統括官

申し訳ありません。そこまでの把握はできていません。

○松村委員

私は実際の利用はこの8万のイメージよりはかなり少ないのではないかと、相当に疑っている。実際に企業単体でやったところは、こんなに少ないということからして、業界団体の試験を本当に多くの企業が受けているのかに関しては相当疑問を持っていて、なおかつ、この8万でそれなりの数が使われているという証拠には決してならないのではないかと思います。でも、把握していないということは理解しました。ありがとうございました。

○上山委員

事前勉強会のときにもお聞きして、当日回答になっている社内検定が必要な会社と必要でない会社があるという御認識で、その中で一体どのくらいまで社内検定を普及させる、あるいは言い換えるとこの事業をどこまでやるかについては、現状ではどのようにお考えでいらっしゃいますか。

○人材開発統括官

一定程度こういうものが必要となる技能が業界内あるいは企業内に存在しているという認識があり、その結果としてのいろいろ、こういう相談あるいは認定の申請があるものと認識しておりますが、ただ現実問題として、では全企業あるいはどの業種にどれだけあるのかという部分については、やはり把握できていないというのが現状ですので、そこはきちんと把握した上での事業のより効率的な進め方をしたいと思っております。

○上山委員

これも国の100%負担ですよ。

○人材開発統括官

委託事業です。

○上山委員

ということですよ。最近確か中小企業は日本に380万社、そのくらいあるというような話を聞いたことがあります。では、一体どこまでやるのかと、国の100%の負担でというのは、やはり明確にされたほうがいいのではないかなと思

います。基本的には、先ほどの業界団体にしても、社内の職能基準にしても社内検定にしても、個者、個別の業界が利益を得るものなので、少なくとも今の 100%負担というやり方ではなくて、一定程度の利益を受ける人間の受益者負担は必要な形に変えていかないと、このままで続けていくというのはどうなのかなと思います。これは意見です。

1 つ、教えてください。少し話は違うのですが、先ほどホームページへのアクセス件数の話がありましたけれども、その御説明の中で、必要なものをダウンロードできるというお話がありました。ダウンロードの数というのはどこかに出ていますか。

○人材開発統括官

すみません、この資料には今は入っていません。

○上山委員

実際の事業のこういった評価基準なり検定のもとになるものなりをダウンロードするのが、この事業の成果かと思うので、アクセスよりもむしろ実際にダウンロードされた数をアウトカムとしては、同じように挙げるのであれば、そちらのほうがまだ適切なのではないかと思うのですけれども、そちらはどうなのでしょう。

○人材開発統括官

分かりました。そこは検討いたしますが、一応御参考までに今、アクセス件数が 8 万 5,000 ほど書いておりますが、平成 29 年度 1 年間のダウンロード実績は一応取っております、56 万 5,726 という数字になっております。

○上山委員

それは 1 回のアクセスで、何個も複数ダウンロードをする人がいるということですか。

○人材開発統括官

はい、そうでございます。

○上山委員

それは、ちなみに数としてはどのように評価されていらっしゃいますか。

○人材開発統括官

実際に今アクセス件数でやっておりますのが、ダウンロードですと、先ほど申し上げましたが、1 つの企業で幾つかを落とすもの、3 つダウンロードすれば 3 と数えることになりますので、そこは何を企業が必要とするかが出てまいりますので、企業がどうアクセスしたかという観点ではアクセス数が適切かなという判

断でこれでやっておりますが、この 56 万の数自体が一定程度 1 つのところまで 7 ファイルぐらい落としていただいているのかなという形で、まずまずの数、元の数としてはまずまずのものかなというぐらいに思っております。

○上山委員

ちなみに、1 つの業種の職業能力評価基準というのは 1 つのファイルということでしょうか。1 つの業種でも幾つかのファイルに分かれているということなのですか。

○人材開発統括官

幾つかに分かれているものはございます。あと活用マニュアルはまた別、活用ツールなどといったものはまた別になっています。

○上山委員

説明のファイルのようなものですね。分かりました。

○総括審議官

議論が途中ですが、コメントシートの記入を進めていただくようお願いします。記入が終わりましたら、担当者が回収に伺いますので、よろしくお願いします。

(コメントシート記入中)

○栗原委員

社内検定についてお伺いしたいのです。49 企業がこの社内検定の認定を受けているということです。活用事例集の 1 番後ろに事業主一覧が出ていて、かつ認定の時期がありますけれども、これを見ますと、古いものでは昭和 60 年から認定がなされていて、最近では平成 30 年ということですがけれども、比較的この社内検定制度自体は古くからあるということなのではないでしょうか。その中で先ほどこの事業は平成 28 年から開始されましたということなので、逆に平成 27 年度以前は、支援なく各企業が認定を受けていて、平成 28 年度から認定に対して支援をするようになったと理解してよろしいのでしょうか。そうだとすると、何かそこでドライブをかける理由があったのでしょうか。

○人材開発統括官

ございます。それが資料 120 ページの日本再興戦略での取り上げになりますけれども、ここで一番下の平成 27 年の閣議決定で社内検定の普及促進を図る観点から、積極的な支援を進めるべきだということで、この支援事業を委託事業として平成 28 年度から始めたというものです。

○栗原委員

より促進しようということで国でもこういう力を入れた。それがなくても社内

認定を受けていた企業がそれまでもあったということなのでしょうか。

○人材開発統括官

はい、そうですね。HP などでの周知・広報などはやっておりましたので、そういうものを見ていただいたり、当方に電話で御相談いただいた中でやっていた形です。

○栗原委員

そうすると、では平成 28 年度以降からドライブをかけようということで、この制度が始まって以降なのですけれども、確かに支援企業数は平成 28 年度で 48 社、平成 29 年度で 93 社と多いですよ。それに対して認定を受けた企業というのはまだ 1 社であったり、平成 29 年度は 4 社だったりするわけです。その支援企業が増えると認定企業も増えるかもしれないのですが、今支援中は 67 社ありますけれども、これらの企業は今年度、認定までこぎつける方向にあるのか、それとも断念する方向にあるのか。今後の向きはどうなのでしょうか。

○人材開発統括官

今までは、比較的こういう広報がなくて応募してきていただいたところは、ある程度社内でこれまでの実績も含めてやってきたので、我々の説明、用意した資料等で大体申請まで持っていくことが比較的進んでいたと思いますが、実際 93 社、今関心を持って、特に今支援中は 67 社ですけれども、その 67 社については数がどんと増えたときに、そこが全て過去と同じような形で作りやすいかということ、やはりどうもそう簡単ではないというのが我々の認識です。実際に 4 社しかできなかつたということもありますので、そういう意味では 67 社全てが平成 30 年度に申請できるかということ、それは無理だろうとは思っております。ただ断念した企業と違いまして、67 社については何とか作りたいという取組はしておりますので、平成 30 年度で断念するところは少ないと思っております。ただ申請まで至る部分については、多分 10 とか 20 ぐらいまでしかいかないのではないかという感触ではあります。引き続き検討を、この後も続けたいといけないのではないかという感触は持っております。

○栗原委員

支援を続ければ出てくるのか、それともやはり各企業の状況からしてあまり支援にかかわらず。時合なり必要性の精査が必要かもしれないのですかね。

○人材開発統括官

そこも大変難しいのですが、こういう整備をするのに、決してそのハードルがすごく高いというわけではないと思います。問題を作る、あるいは試験を進めていくという段取りとかは新たに作らないといけないかとは思いますが、一方で、やはり企業なり経営幹部なりがやると決めれば多分進むのですが、そちらの判断

をしていただいていない所は長くなってしまっているのが現状かなと思っております。その判断次第というところが、少し読めないかなと思っております。

○栗原委員

この認定企業を見ていて思ったのですが、国が支援する必要があるかどうかは別にして、この社内認定の仕組みは企業とか企業グループに対してだけではなくて、今治タオルの例ですとか、あるいは磨き屋シンジケートの例などもあるのですが、地場産業の、その産業に入る企業の一定のスキルの検定ということで利用されている。地場産業にこういう仕組みを取り入れるというのは、利用としては有効なのかなと思いました。感想ですけれども。

○人材開発統括官

ありがとうございます。

○栗原委員

まだ時間があるようなので。職業能力評価基準ですが、企業にとっても、従業員が自分のキャリアプランを書く上でも、こういう基準というのは必要だと思いますし、もっと見える化とかジョブ・ディスクリプションとかいうのを日本もやっていかなければいけないと思います。一方で、例えばある団体さんがやっているビジネスキャリア検定試験とか、国が進めているジョブ・カードとかとはどう違うのですか。

○人材開発統括官

ビジネスキャリア検定自体は、ここの122ページの能力評価基準の作ったものがありますが、これの一番下に業種横断的な事務系職種というものがあり、この評価基準を基に、これを検定試験化したというものです。企業がここの評価基準に基づいて、個々人の能力を企業として独自で判断していただくことももちろん可能なのですけれども、それを一定の試験によって評価するという形をサポートできるものとしてのビジネスキャリア検定という形で整理はされております。一方、ジョブ・カード自体はその方の経歴であるとか、能力であるとか、当然そういうものが入りますので、職業能力評価基準と非常に関わる部分があります。職業能力評価基準で書かれたこと全てではないのですが、その一部の能力評価については職業能力評価基準を十分活用できるものだとは思っております。今現在、まだジョブ・カード自体そこまで詰めてはないのですが、ジョブ・カードの中にこの評価基準、評価基準をただ使っていただいている企業については、そのジョブ・カードをこの形でのカスタマイズをして、その能力を評価する。あるいは個人であれば、この評価基準を自分で見ても、自分はこういう能力があるという判断ができるという形で、リンクは非常にできるものですが、そこはまだ十分なリンクはできていないというのが現状かなと思います。

○総括審議官

それでは、栗原先生から評価結果案と取りまとめコメント案の御発表をお願いします。

○栗原委員

お時間を頂きましてすみません。それでは私から集計結果を発表いたします。

廃止3名、事業全体の抜本的改善3名となりました。

各委員からは、見直しの方向性にもあるとおり、事業の有効さを実態調査し、平成14年度から続く事業の検証をしていただきたい。取り分け事業手法を検討すべき。職業能力評価基準の認知度が低い。導入後、時間が経過して認識されなくなっている可能性がある。民間や業界団体の中でやるべきことであり、国がやるべきことではないという指摘は当然考えられる中、肝心の活用実績などが把握されてもいない。今後は、必要とする企業が自主的に行うべき。職業能力評価基準、検定制度、いずれもそもそも国が行う必要性があるのか分からない。仮に業界個者が必要であるとすれば、業界や当該会社が資金負担すべきであり、委託事業として国が全額資金を負担するのは全く論理的ではない。一定の役割を終えたのではないか。実施する場合も各業界団体、企業からの費用負担を検討すべき。実際に利用する企業数が少なく、政策目的に合致した事業であるか疑問である、などのコメントがありました。

それでは私から評価結果案及び取りまとめのコメント案を提示いたします。ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果としては廃止が適当であると考えられます。取りまとめコメント案としては、以下のように案をまとめました。

職業能力評価基準の整備、活用促進についてですが、職業能力評価基準の認知度が極めて低いことから、企業における活用実態を精査するとともに、現在の職業能力評価基準については、各業界の環境変化等を踏まえて、業界全体でメンテナンスを行うようにすべきである。業界のニーズに的確に対応できるよう委託事業としては本事業を廃止し、業界による自主的な評価基準策定への補助とすることも検討すべきである。アウトカム指標について、事業の目的に照らした妥当な目標設定とすべきである。

それから社内検定認定制度の拡充・普及促進についてですが、本事業による個別企業の社内検定導入支援は、委託事業として国が全額負担するのではなく、個別企業の受益を考慮して適切な負担関係となるよう見直す必要がある。

以上とさせていただきます。コメント案につきましては、以上の指摘事項から、評価結果としてはそれに沿った形で見直すということで廃止ということにいたしました。評価結果案及びコメント案について御意見を頂きたいと思っております。

○井出委員

今、流れの中で廃止ということですので、私は抜本的改善かなと思っていましたけれども、それでも結構です。1つお願いは、平成14年から続いてきて、中には御意見で、やはり功罪があったはずなので、それを1つの区切りとして、実

態調査というか、最終的に実態調査をきちんとしていただいて、また今日の御意見を受けて、新しい手法・仕組みを立てていただければありがたいと思います。

○栗原委員

皆さま、御意見は一致とさせていただきますよろしいですか。

(各委員了承)

○栗原委員

では、提示しました案どおりとさせていただきます。

○総括審議官

ありがとうございました。それでは本事業についてのレビューは終了といたします。それでは、ここでまた 10 分ほど休憩させていただきます。17 時 10 分をお願いいたします。

(休憩・説明者入替)