

在職者に対するジョブ・カードの普及促進のための実務者会議（第3回）

日時 平成25年5月10日（金）

15：00～

場所 中央合同庁舎第5号館第17会議室（16階）

○今野座長 ただいまから、第 3 回「在職者に対するジョブ・カードの普及促進のための実務者会議」を開催いたします。本日は、原委員が欠席です。まず、事務局から配布資料の確認をお願いいたします。

○河野実習併用職業訓練推進室長 本日の配布資料は、資料 1 は報告書(案)、資料 2 は報告書(案)の概要です。参考資料として、ジョブ・カードの様式です。御確認いただければと思います。

○今野座長 本日は、在職者に対するジョブ・カードの普及促進のための実務者会議報告書(案)について、取りまとめの議論をしていただきます。事務局から説明をお願いいたします。

○河野実習併用職業訓練推進室長 資料 1 は、前回 3 月末の御議論を踏まえ、報告書(案)を取りまとめております。1 ページは、検討の経緯等についてです。ジョブ・カード制度は平成 20 年 4 月に創設され、現在取得者が 84 万人弱いる状況です。一定程度普及促進が図られているところですが、平成 23 年 4 月に策定された「新全国推進基本計画」の中では、職業能力の証明のためのツールとして、ジョブ・カードの普及促進を図っていくことが掲げられていて、将来的には、社会的なインフラとしての活用が期待されています。

こうした中で、基本計画の中においても、在職者に対してもジョブ・カードの普及を図っていくこととされておりますが、現時点では、その普及はほとんど進んでいないということで、このままではこの普及促進が図られていくことが期待できない状況にあります。このため、厚生労働省としては、在職者に対するジョブ・カードの普及促進の基本的な考え方であるとか、具体的な取組の在り方を検討するために、昨年 9 月に皆様方にお集まりいただき、実際に在職者に対するジョブ・カードの交付を行った上で、ジョブ・カードの在職者に対する普及促進のための具体的な取組の方向をまとめるという形でここまで参っております。

「試行的運用の実施概要等」については 9 ページにまとめております。実施概要については、基本的に前回提出いたしました資料と同じです。1 番の「実施対象」については若干加筆・修正をいたしました。在職者の属性の部分で、雇用期間等を確認し、有期雇用・パートタイムかどうかを確認しております。

D 社については、前は全員非正規だったと御説明いたしましたが、D 社では、正社員がキャリアに対する漠然とした不安等を抱えているということで、今後の能力開発の動機付け等を狙って、正社員を対象としていただいております。それぞれ今後の非正規の方の働き方についても確認しております。正社員を希望する、パート継続を希望するといったこともお聞きしております。

10 ページのⅡ「結果」です。前回、皆様から人数も少ないということで、ある程度網羅的に調査結果、アンケート結果をまとめるべきではないかという御意見がありましたので、整理し直しました。時間の都合上説明は省略いたしますが、A 社 B 社どの社に属する方かを記すとともに、複数の方がいる場合には番号を付しています。例えば、B 社 H という形

で、H の表記があるものについてはヒアリングでお聞きしたものであるということで付記しております。今回の報告書(案)の本文においても、これらアンケートの結果等で頂きました御意見を聞いて取りまとめをさせていただきました。

1 ページに戻り、2.の「在職者に対するジョブ・カードの普及促進に係る基本的な考え方」です。在職者に対する普及の中でも、優先的にその対応を図ることが適当な範囲について、一定程度の見極めを行った上で、その普及促進を図ることが重要であろう。前回御示唆頂きましたように、具体的に在職者のジョブ・カードの活用が想定される場面を具体的に置いた上で、その場面ごとに、必要とされる取組の方向性を検討するという事で以下整理しております。

冒頭に申し上げましたように、現時点では在職者のジョブ・カード活用の実態はほとんどないものと想定しておりますが、将来的にジョブ・カードが想定される場面として3つのパターンを想定しております。1つ目は「企業での人材育成・管理ツールとしての活用」、2つ目は「在職者の自発的な転職の場面における活用」、3つ目は「雇止め等のときにおける再就職支援のための活用」です。

2 ページで、1つ目の企業でジョブ・カードを活用して人材育成・管理の推進を行うことについてです。①でジョブ・カードの有効性を検討し、②で課題や今後の方向性を整理しています。まず、ジョブ・カードをこのような場面で活用することの有効性に関してです。ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングについて、試行に参加した企業の管理者からは、在職者が不足している能力を認識し、自身の目標を設定し、キャリアアップを目指すようになる、といった効果が指摘されました。B社は、独自の評価システムを持っていない所なので、ジョブ・カードで個々の労働者の職業能力を詳細に確認できる。スキルアップのための目標設定にも活用できるということで、人材育成・管理のツールとして有効であるという意見が示されております。

一方在職者からは、自身の得意分野が明らかになることにより、それをいかした仕事で活躍できる。今後の課題を明確にできた。苦手な仕事を把握でき、職業能力の向上につながる事ができた。正社員を目指すモチベーションを高めることができるという御意見を頂きました。

次の部分では、このような試行の結果を受け、ジョブ・カード活用の有効性を整理しております。その際、今般の試行においては、キャリア・コンサルティングを担っていたキャリア・コンサルタントの方は、他のキャリア・コンサルタントを指導することができるような実務経験を有した方であって、資格保持者であったということで、キャリア・コンサルティングの効果がよく出た面があると思われませんが、その点には留意する必要があります。この試行の結果、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングについて、企業内の在職者に対する人材育成・管理の一環として実施することは、一般的に在職者のキャリアに関する意識を向上させるだけでなく、より正確に職業能力や、これまでのキャリアの特徴等を把握できる点において有効であると考えられます。

「また」の所で、最後の所は補足的に書いてありますが、試行運用に参加した企業の中には、今回の試行とは直接は関係ないのですが、職業能力の評価に基づいた人材配置を行うことにより、全体として人件費を削減した実績を持つ企業もありましたので、キャリア・コンサルティングを通じて把握され、ジョブ・カードに定義された職業経歴や能力評価等に基づいた人材育成・管理を行うことで、より適切な人材配置が促進され、企業の経営に対しても好影響をもたらすことも想定される、ということも補足的に書きました。

以上のような有効性がある中で、課題としてはどのようなものがあるか、どういう取組が求められるかが②です。在職者に対して円滑なキャリア・コンサルティングを実施していくことに関する課題としては、3 ページで、円滑にそれらを受けられるためには、ジョブ・カードを活用したキャリ・コンの実施を希望する企業であるとか、在職者がアクセスしやすい場所に登録キャリア・コンサルタントを配置・派遣する取組が必要になってくるだろう。その際の登録キャリ・コンの方に関しては、自身が具体的に人事の管理の状況についてよく把握している特定企業以外の在職者に対しても、キャリア・コンサルティングを実施する場面も想定されますので、適切なキャリア・コンサルティングを実施するためのスキルを有することはもちろんですが、一般的に企業の人事・労務にも精通し、各企業のニーズに即した対応を図ることが可能な人材を育成していくことが必要であろう、ということ整理しております。

「また」の部分は、委員から頂いた御意見で加筆をしております。ジョブ・カードを活用したキャリ・コンの実施を促進する取組については、実際にキャリア・コンサルティングを確保できれば十分ということではなくて、実際に十分その取組の効果が得られるように、運用面でプラスアルファの工夫が必要であろうという御意見もありましたので付記しております。

次に、企業においてジョブ・カードを活用した人材育成・管理をするための課題と取組の方向性についてまとめております。ジョブ・カードを活用した人材育成・管理と、既存の人事評価のシステムとの相違、スイッチングコストの発生が問題になり得ることが、試行的運用でも示されております。登録キャリ・コンや、取組全体をサポートするコーディネーターの派遣が必要であるという御意見も頂いております。前回の会議でも御意見を頂きましたが、企業内で人材育成・管理のツールとして、ジョブ・カードを活用することが有効だと企業側が感じたとしても、実際に活用を行うことまでは難しいのではないかと御意見も少なくなかったところです。

一方で、企業としては従業員の人材育成・管理は重要事項であり、何らかの支援があれば積極的な活用を考えるのではないかと御意見も頂きました。

以上を踏まえ、取組の方向性としては、1 点目として企業のニーズを踏まえ、適切な対応を図ることが可能な登録キャリア・コンサルタントが、具体的な提言を行うことを支援していくような取組、実際の活用の好事例を作って周知していくことが必要なのではないかと。このことに関しては、前回頂いた御意見を踏まえ、企業の経営状態の改善等につながる

いった、経営者にアピールするような内容を盛り込んでいく工夫が必要だろうということも記しております。

取組の方向の2点目は、4ページの上から4行目に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンの実施を希望する企業に対し、社外から登録キャリア・コンサルタントの派遣を受けられる仕組みを構築することが重要であろうと考えています。加えて、厚生労働省において、企業におけるキャリア・コンサルティングの実施を支援する事業がありますので、そこでのジョブ・カードの活用の可能性についても検討したいと考えております。

「なお」の所は、前回御議論いただきました様式に関して記しております。現行のジョブ・カード様式は、「志望動機」の欄があるといった、求職者を念頭に置いた作りになっておりますので、様式の見直しについても必要だろうという御意見がありましたので付記しております。以上が、1点目の企業の人材育成・管理の場面での活用についてです。

(2)は、活用が想定される2つ目のパターンで、「自発的な転職の場面におけるジョブ・カードの活用」についてです。ジョブ・カードの活用が有効かどうかについては、試行に御参加いただいた在職者からは、それまでに積み重ねてきた職務経験、身に付けたスキル、仕事に対する考え方を整理できたという御意見がありました。自身の強みやスキルについてアピールできるようになって、自信を持てるようになったという御意見がありました。

企業の管理者からは、ジョブ・カードについて、登録キャリア・コンサルタントが作成に関わっていて、応募書類として積極的に活用できるという御意見を頂きました。

「さらに」の所で、採用活動のときに同業他社の評価結果は、応募者の適性を判断するための重要な資料となる。また、異業種他社の評価結果であったとしても、応募者の適性を判断するための参考情報として活用できるのではないか、という御意見を頂きました。

次は前回頂いた御意見です。企業による評価はなくても、在職者自身による自己評価であったとしても、採用面接時の参考資料になるのではないかと付記しております。

「なお」の部分も前回頂いた御意見ですが、転職の場面でジョブ・カードを使うことに関しては、既に交付されたジョブ・カードについても、このような活動を推進していく、推奨していくことが必要であろうという点を付記しております。

②は「課題と求められる取組の方向性」です。転職活動をする際に、在職者にジョブ・カードをどう活用してもらおうかという点からの整理です。ジョブ・カードの交付を受けられるまでに必要とされるコストを比較し、メリットを強く感じていただくことが重要となるわけですが、そのためにはジョブ・カードの周知、企業における応募書類としての積極的な活用が必要になろうということです。

5ページで、しかしながらジョブ・カードを採用活動時に提出できる者がほとんどいないということで、ジョブ・カードを応募書類として活用することに前向きになれない状況であるということです。前回の御議論でも、地道にやっていくしかないのではないかと御議論も頂きましたが、在職者側・企業側の双方にジョブ・カードの活用促進を図っていくことが重要であり、ジョブ・カードを活用した好事例等を集め、それらを積極的に周知

を図っていく。また、前回御意見を頂きました、民間の職業紹介事業者におけるジョブ・カードの活用を促進するといった取組も重要ではないかと書いております。

最後の部分ですが、企業に対して、ジョブ・カード活用の定性的なメリットをアピールすることだけではなくて、ジョブ・カードを活用することが何らかの制度的な恩恵を受けるための条件となるということも含めて検討していくことが重要なのではないかという御意見も頂きましたので、それについても書いております。

対応策の 2 点目は、転職希望者に対してどうキャリア・コンサルティングをしていくかということです。課題としては、4 行目の半ばぐらいで、試行の中では在職者・企業の管理者双方から、キャリア・コンサルティングに必要な時間的なコストに対する懸念が示されています。

「なお」の paragraph で、自発的な在職者の転職を支援するために、今所属している企業が、時間とコストをかけて交付を行うことはないと思われますので、公的な主体が中心となった対応が求められると考えられます。ハローワークにおいて、転職を希望する在職者に対し、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行っていくことが重要ではないか。

その 2 行下の所で、対面形式でキャリア・コンサルティングを受けることが困難な在職者について、e メール等を活用したキャリア・コンサルティングを受ける環境を整備するといったことを対応策として掲げております。

対応策の 3 点目は、評価シートを含むジョブ・カードが、企業の採用活動において有効なものと思われるためにはどうしたらよいかという点に関してです。10 ページに移っていただき、既に御紹介したように、登録キャリア・コンサルタントによりキャリア・コンサルティングを経て作成された職務経歴等に関しては、企業から一定程度の信頼を置くことができるといった御意見を頂いておりますが、各企業が独自に実施する職業能力の評価については、評価結果についてそのまま信用するのは難しいのではないかという御意見を前回頂きました。

しかしながら試行の結果でも示されておりますように、各企業が行う職業能力の評価について、他の企業でも信用できるものとしてみなされるといった状況が生じた場合には、この評価結果について、在職者にとっても望ましい外部労働市場における労働力移動の円滑化が図られる可能性があると考えております。

取組の方向性としては、ジョブ・カード等を活用し、労働者の有する職業能力の「見える化」を進める業界の取組に対する支援の在り方について検討するという事。各企業における職業能力の評価の信用を担保するための仕組みを構築していくことが重要ではないかということで挙げています。

なお、現在派遣業界で検討されていることを踏まえ、次に書いてあるように、各企業が積極的に在職者に対して能力評価を実施するようになるためには、その実施に対してメリットを感じる必要があるのではないかということで、今業界で検討されているような、派遣

労働者を対象とした取組の実施は大いに期待されるのではないかと書いてあります。

「なお」の部分は委員から頂いた御意見です。企業における職業能力の評価について、今後どのような業種・職種について更に普及させていくのか。エントリーレベルだけではなくて、他の階層(レベル)までのどこまでを対象にするかといったことについても検討すべきという御意見を頂きましたので、併せて加えて書いております。

活用が想定される 3 つ目のパターンです。雇止め時等における在職者の再就職支援のためにジョブ・カードを活用することに関してです。ジョブ・カードを活用することの有効性については 2 つ目のパターンと重複するわけですが、在職者にとっては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングであるとか、職業能力の評価を受けることによって、それまで積み重ねてきた職務の経歴等の整理が行える。就職活動に自信を持って臨むことができる。企業側としても、採用書類として一定程度ジョブ・カードに信頼を置くことができる。また、職業能力の評価の結果も付記されていれば、参考情報としても活用できるというお話でしたので、重複しますが書いてあります。

この際、対応が必要とされる課題、取組の方向性に関してです。基本的には 2 つ目のパターンと同じです。このパターンについては、在職者が所属している企業が主体的に取り組むことも想定されます。7 ページの上から 2 行目で、企業が主体的に取り組むということもありますので、社外から登録キャリア・コンサルタントの派遣を受けられる仕組みを構築する必要があると考えております。その際、コスト面の負担を行うこと等多くの課題があると想定されます。キャリア・コンサルティングを受けることで、次の就職先を探すことができるという社会的な意義に鑑み、法的な主体による対応の可能性も含め、その在り方を検討することが適当ではないかと書いております。

以上、3 つのパターンを想定し、ジョブ・カードを活用する有効性、課題、その求められる取組を整理してまいりましたが、「まとめ」では、まだ実際に活用の普及促進を図っていくためには、解決されるべき課題が存在しますし、具体的な取組の在り方についても、丁寧に検証していく必要があるということではないかと思っております。そうは言っても、将来に向けて、社会的なインフラとしての活用を実現していくためには、在職者に普及促進を図っていくことは課題の 1 つですので、まずは在職者の誰もが円滑なキャリア・コンサルティングを受けることができるための環境整備とか、企業の採用活動、あるいは在職者にとっても望ましい労働移動の支援の取組の実施の中で、ジョブ・カードを活用することの有効性の検証を行うことにより、具体的な今後の取組の在り方について検討していくことが重要ということでまとめさせていただきました。説明は以上です。

○今野座長 御意見、御質問をお願いいたします。前回大分議論して、これでいいと言ったら本日解散です。どうですか、顔を見合わせなくてもいいので、自由にしゃべってください。

○杉山構成員 正直言ってコメントがしづらいのです。よくまとまったと思うのですが、どうコメントしていいか非常に悩ましいのです。感想的な形になりますが、検討の経緯の

頭で書いた※の所で、「試行運用の数が少なく、一般的な見解を示しているとは限らない」という出だしから、最後の「まとめ」から見ると、また今後検討しましょうという結論になっている。具体的にこの中身で何を打ち出せたのかと思うと、ポイントがちょっとぼやけているという気はします。そういう意味で、良し悪しを明確に指摘するのは難しいと思っています。

書き方のところだけ要望を出させていただきます。6 ページと 7 ページの両方に出てくるのは捉え方かもしれませんが、6 ページの上から 7 行目の「在職者にとっても望ましい」とあります。そんなに悪意があるわけではないのでしょうけれども、「在職者にとっても」という言い方が非常に後ろ向きなイメージを労働組合としては持ちます。「も」をとるだけ「在職者にとっても、それは企業にとっても」、あるいは「企業・在職者双方にとって」など書き方はいろいろあるのでしょうかけれども、企業が先にありきで、在職者にとってもいいのだという書き方は正直違和感があります。それが、7 ページの下から 3 行目にも出てくるので、そこは少し表現を工夫していただけるといいかと思います。

○今野座長 「も」を取ってしまえばいいのでしょうか。「も」があるから気になるのですよね。

○杉山構成員 「も」を取っていただければそれが一番いいです。取りあえずそんなところです。

○今野座長 今の点について何かありますか。

○河野実習併用職業訓練推進室長 修正を考えたいと思います。

○今野座長 他にはいかがでしょうか。

○小玉構成員 この中に少し盛り込んでいただいておりますので、先般お電話を頂いたので、文章について少し御意見を入れさせていただき、そのコメントの部分が文章になっていますので、それについて補足しておきます。ジョブ・カード自体は、非正規労働者が対象ということで、若者だけではなくて、今後は高齢者も想定されるという考え方でいいのですよね。

○河野実習併用職業訓練推進室長 はい。

○小玉構成員 ジョブ・カードを我が国で導入するという前提で考えたときに 1 つ考えられることは、制度のメリットは個人・企業とも出ています。メリットだけを言って、こんなに良いことがあると言っても、落としははいけないはずなので、導入できないはずなのです。これに参加しないことによるデメリットが企業においても、個人においても多分無理だと思うのです。

例えば個人では、企業は国からいろいろな助成金を受けていますけれども、これに参加しないと助成金が受けられない。懲戒解雇したときに受けられないのと同じです。個人においては、特に(2)の転職するケースですけれども、ジョブ・カードに参加していないと失業給付が受けられない。これは、英国でも同じようなことをやって導入に至ったという経緯がありますが、そういうことを考えていく必要があるかと思ひ、5 ページの上から 10



行目ぐらいの一文を入れていただきました。

もう 1 つは、キャリア・コンサルティングが非常にこの制度の鍵になるということ、この中では滔々と書かれているのですが、正に私もそう思います。私も、キャリア・コンサルティングを実践しています。今もう 1 つ苦しんでいるのが産業医のことで、産業医の制度がうまくいっていないのです。特に、我々は人数的にも多いので、産業医が来てくれたりするのですが、中小の所は産業医も任命していない。絵には描いているのですが、運用は全く機能していないことがあるので、それと同じようなことが、このキャリア・コンサルティングにも起こり得るのかという懸念があります。この辺の制度を、制度的にも運用的にもきっちり進める必要があるかと思えます。

6 ページの上から 15 行目ぐらいの「なお」の所ですが、ここにも私の意見を入れていただいて非常にうれしいです。多分、英国では 800 ぐらいの職種を決めて、評価項目を全て決めていると思います。現状、日本では多分 50 ぐらいのはずです。今後、これをどのぐらいまで拡張していくのか。それから階層です、一般職だけなのか、管理職も入れるのかということも検討していかなければいけない。冒頭に申し上げたとおり、60 歳以上の人はどうするのだということをお願いしましたが、ここには管理職の方が非常に多いです。60 歳を過ぎたらこうなりますということで、セカンドキャリア研修をやって、個人ごとにコンサルティングをやって、「何ができますか」と聞くと、「いやー、私は部長はできるんだけれどなあ」と本当に言うのです。部長という仕事があると思っているのです。だから、その辺も明らかにしていかなければいけないだろうということを痛切に感じて読み終わったのですが、内容は全体としてはまとまっていると思います。

○西尾構成員 事前に説明していただいて、幾つか御意見をさせていただきました。報告書ということですので、これがどこに報告されるのかということもあるのですが、報告されてどのように使われていくのかということがあります。報告書としては、我々が議論してきたことを、このように表現しているのは、このとおりでと思います。報告書としてはこの形かと思っています。ただ、これが具体的にどんな場面で検討されるときに出てくるのか、どんな形に使われているのか。

これは分からないことなのかもしれませんが、知っておけたらということが前提にあって御意見させていただいた所は、先ほど杉山さんから御指摘いただいたとおりで、「労働力移動」という言葉が使われていて、(2)で言えば、本人が主体的に労働移動したいというか、何か新しい仕事を求めて動くことになるわけです。第三者的に労働移動という表現になると、別な意味で取られかねないのかということがあって、「在職者にとっても望ましい」というのは「も」を取るようになったわけですが、こういう表現を入れていただいたのだらうと思っています。企業の業績が悪くなって、合理化として希望退職をやるときに、既存の早期退職優遇制度みたいなものを拡張してやるというケースもあります。そのときにはこの報告書が使われて、なるほど、ジョブ・カードが必要な人は書いて持っているのだ、ということになってくると、これがセットに使われて、ちょっと考え過ぎか

もしもありませんけれども、こういうカードを持っている人間について、希望退職が適用されやすくなるとか、そういう環境を作ってしまうのではないかという心配もあって、言葉遣いについては少し神経を使ったということがありました。

もう1点は、今ジョブ・カードを持っている人が83万人いるわけです。この人たちが持っているジョブ・カードはどのように使われるのか。そのジョブ・カードに何か価値が付けられてうまく使われれば、その好事例を集約したいという話もありましたが、最も手取り早いのではないかと思いますので、何かそういう工夫がされればいいと思い、そういう御意見を言わせていただいたものも入れていただきましたので、議論したことはみんな入っているという感想を持っています。

○今野座長 今のも御意見ですね。報告書は我々が作って、厚生労働省に出す、要するに政府に出すわけですけども、どう使われるかは聞いてみてもいいですよ。何か予定があればお聞かせください。

○河野実習併用職業訓練推進室長 取りまとめていただきましたものについては、例えば来年度の予算要求に向けた議論の中で参考にさせていただくということ。直接予算要求まででなくとも、今後のジョブ・カード制度の推進に当たっての参考にさせていただきたいと思っています。その際、今回はキャリア・コンサルティングであるとか、職業能力の評価といった、ジョブ・カード周辺のことに関しても関わる御議論を頂いておりますので、私の室だけではなくて、能開局全体としても参考にさせていただきたいと思っております。

西尾構成員が御懸念されております、労働力移動のことに关してですが、特にジョブ・カードを使って労働力移動を促進しようというような意図は全くありません。労働力移動の際のツール、より望ましいものにするためのツールとしてのジョブ・カードの機能の活用といったことが考えられるのではないかと、という趣旨で今回取りまとめさせていただいております。

○今野座長 小林構成員が残っていますが、もういいですか。

○小林構成員 前回随分言いました意見が反映されていると思います。そもそもジョブ・カードは、ただ増やせばいいというものではないのだということが、この中にある程度示されたと思っています。キャリア・コンサルティングをすることによって、それぞれの方々の人材育成における自分の位置、それから離転職をされる方はそのときに見直しをするというように、ジョブ・カードがツールになるということがうたわれているので、よくまとまったのではないかと考えています。私からは特に修正の意見はありません。

○今野座長 この報告書の作りからすると、一番最後の「3 まとめ」の最後に、課題がまた整理されて、また集約されて①②と。つまり、これはやるぞということなのでしょうか、宣言でしょうか。もう少し言うと重点を置くぞと。そうすると、①は大変ですね、頑張らないとね。

○河野実習併用職業訓練推進室長 「誰もが」ということですから。

○今野座長 「誰もが」ですからね。

○河野実習併用職業訓練推進室長 手が滑っている感じがあります。

○今野座長 先ほど小玉さんが言われたのもここですよ。 「誰もが円滑なキャリア・コンサルティングを受けるような社会インフラを作る」 ということです。

○小玉構成員 そうです。

○杉山構成員 報告書として出ていくときに、文言のところで理解を合わせておきたいと思っています。 2 ページの②の上の所の下から 4 行目、全体でいうと下から 7 行目の、「職業能力の評価に基づいた人材の配置により、全体として人件費を削減した実績を持つ企業もあり」の中身は具体的にはどういうことだったのかをもう一度教えてください。それと、この表記がしっかりと合っているかどうかだけ確認したいと思います。

3 ページの下から 3 行目の所は読み方だと思うのですが、「企業の経営状態の改善等」ということなのだと思います。何か言葉が足りない気がします。経営状態というと、我々が見るからかもしれませんけれども、コストのところだけがどうもイメージしてしまうので、もし補足があればと思います。

6 ページの(3)の上の下から 6 行目の、「日頃から各事業所間を活発に移動する派遣労働者」という書き方をそのまま取ると、要は派遣先を頻繁に変えている派遣労働者という捉え方でいいのかな。ここは意味合いを再確認させてください。

6 ページの下から 6 行目の、「雇止め時における在職者の就職支援については在職者が所属している企業が主体的に取り組むことが想定される」というのは、書き方としてどうなのかと思いました。さらっと読めるのですが、雇止めをしました。雇止めした企業が、就職支援について主体的に取り組むことは想定されることでもいいのかというところが 1 点あります。その下の「また」の所の、「急激な社会・経済情勢の変化等に伴い、特定の企業が短期間の内に一定程度の雇止めを行うことも想定され」というのは何を想定しているのか。改めて読むと、もしかするとミスリード的に書き過ぎてしまっている感が少しあります。

最近の国会情勢を見過ぎているせいもあるのかもしれませんが、ちょっと意味するところが違うふうに捉えかねないと思いましたので、今指摘した所の認識を合わさせてもらって、最終的に報告書として出していく際に、齟齬のないようにしたいという趣旨です。ですのでよろしくお願いいたします。

○河野実習併用職業訓練推進室長 2 ページの下「また」の②の上の部分は、それぞれスーパー業ですので、各支店においてどのような能力の人が何人必要なのかということが多分想定されている中で、能力評価をすることによって、それぞれ個々の労働者の能力をきちんと把握することで、その店に必要な、適正な人材配置を行った結果として、人件費が削減されたというお話を聞いております。

○小玉構成員 方式が違っているのです。

○河野実習併用職業訓練推進室長 そうです、申し訳ありません。

○小玉構成員 正にそういうことです。おっしゃられるとおりです。

○今野座長 今のでいくと、要するに能力を把握して、最適配置を実現してということ

すよね。

○小玉構成員 そういうことです。

○今野座長 最適配置を実現して、なぜ人件費が落ちるのかよく分かりません。

○小玉構成員 ですから配置の人数が、今までは10人だったのが、本当は5人でよかったのだと。

○今野座長 そういう意味なのですね。でも、10人のうちの5人が再配置しているわけだから。

○小玉構成員 違う所に行っています。

○今野座長 人件費削減というと、会社全体で総枠人件費をガッと削ってしまうような感じがする。確かに今おっしゃられたようなこととは違うことをイメージする可能性がある。つまり、その職場の労働生産性が上がったということですよ。

○小玉構成員 そうです。

○河野実習併用職業訓練推進室長 表現を考えさせていただきます。

○杉山構成員 「生産性が向上した」とか。

○小玉構成員 そうですね。

○今野座長 あるいは、職業能力評価に基づいて人材配置の最適化を図ったでもいいし。

○小玉構成員 そういうことです、そっちのほうが適切かもしれません。

○今野座長 「人件費を削減した」というと、やはり何なのか考えてしまいます。

○杉山構成員 そうですね、「最適な人材配置」。とにかく、この「人件費を削減した」という件を少し変えていただいたほうがいいです。

○河野実習併用職業訓練推進室長 はい、承知いたしました。

○杉山構成員 捉え方がどうも。

○今野座長 あるいは、「労働生産性の向上を実現した」でもいいですね。

○杉山構成員 「生産性の向上」がいいかもしれませんね。

○河野実習併用職業訓練推進室長 3ページの下から3行目の、「企業の経営状態の改善等につながる」の所は、前回杉山構成員に御意見を頂いたものを踏まえて盛り込んだと思っています。もし言葉が足りないような所があれば教えていただければと思います。もう少し幅が広い感じにしたほうがいいということでしょうか。

○今野座長 何という言葉がいいの。要するに日常的な会話の言葉で言うと、経営的なメリットがあるということが分かれば、経営者も「やるぞ」ということでしょう、小林さん。

○小林構成員 経営的なメリットでしょうね。

○今野座長 企業の経営状態の改善等。

○杉山構成員 前回、企業側のメリット的なものを入れたほうがいい、という発言を多分したのかと思うのです。足りないというのは、もう少し具体的に入れてもいいのかなと。生産性が向上するとか、人材育成が。

○今野座長 そういうことですね。

○杉山構成員 効率的とは言いませんけれども、しっかりできると。その人材育成がしっかりできることによって、企業競争力も高まっていきます、ということをもう少し文章で書いたほうが、ザックリ「経営状態の改善」というよりはいいのではないか。

○河野実習併用職業訓練推進室長 はい。

○杉山構成員 そうすると、先ほどの 2 ページの表現ともシンクロするし、いいのかなと思います。

○河野実習併用職業訓練推進室長 はい、分かりました。6 ページの(3)の上 6 行の派遣労働者の記述の部分です。ここは「日頃から」というのを入れているのと、「活発に移動する」というので、御指摘のとおりミスリーディングになっています。これは、派遣先において、就業場所が変わる可能性がある程度高いということと、仕事に就いている労働者という意味で書いております。具体的に想定しているのは説明の中でも触れましたが、今、派遣業界の中で、派遣労働者にジョブ・カードを交付するというので、能力開発につなげるとか、処遇向上を図っていくということをやりたいという御検討をいただいておりますので、ちょっと出したいということを書いたので、表現を伺いたいと思います。

6 ページの下の御趣旨としては、企業が主体的に取り組むべきものでない、ものであるという想定をされるということだとちょっと問題だということですね。もうちょっと表現を直したいと思います。

「また」のパラグラフの所に関しては、この場面において一定期間、集中的にキャリア・コンが一定量で必要になるといった場面があるのかということを書いてあります。これをわざわざ出す必要もないのかもしれないのでしょうか。

○今野座長 これで言いたいのは、非常に大きな変革があったときに、こういう方が登場したときに、集中的にキャリア・コンができるような、言ってみれば公的な準備も必要だぞという気持ちが入っているのでしょうか。そういうことが入っているのですよね。

○河野実習併用職業訓練推進室長 そういうことではあるのですけれども。

○今野座長 それはそうだと思うので。

○杉山構成員 その趣旨は分からないでもないのですけれども、ここで気になるのは「短期間の内に一定程度の雇止め」というのは、そこまで書く必要があるのかということがあります。別にそんなことを推奨する必要もないのです。社会情勢の変化に伴って、キャリア・コンサルティングの需要が集中すること、これだけでも分かると思うのです。

○今野座長 それだけでもよろしいですね。

○杉山構成員 社会・経済情勢が変化したからといって、ここまで報告書で書かなくてもいいのかなという気はします。

その上の、「想定される」という所は漠とした言い方だったのですが、もし違和感がなければ、雇止めするのは企業なので、企業として雇止めをした以上は、やはり「就職支援については企業が主体的に取り組むことが必要であるが」ぐらいの書き方を是非要望としてはしてもらいたい。「想定される」ではちょっと弱いかと思っています。これは、これから

報告書を作っていく中で合意が取れるかどうかというところはあるかと思いますが、私としては、ここは「必要である」ぐらいの書き方を是非してもらいたいと思います。

先ほどの、上の派遣の関係の所の説明をしていただいて、そういうことで少し見直していただけたと思うのです。全体の文章のつながりとしても、何か上から来て、「メリットを感じる必要がある」で、いきなりこの派遣につながっているの、どうも唐突感がとてもあるので、少し工夫していただけたらいいかと思います。

○今野座長 「必要である」というのはちょっと考えなければ。

○河野実習併用職業訓練推進室長 はい。

○小玉構成員 望ましいとかですか。

○杉山構成員 ああ、まあ。

○河野実習併用職業訓練推進室長 すみません、「必要である」「望ましい」のいずれもそのことに関して、ここで何かを言うことが目的というよりも、主体的に企業が取り組むということなので、企業にキャリア・コンを派遣するというような取組につながっている場面です。もう少し「望ましい」とか、「必要である」以外の言葉が何かあればと思います。

○山田職業能力開発局長 これは、この前の議論でも(3)のケースというのは、要するになかなか企業の上司が下の人の評価をするのは結構コストもかかるし、そういうことはしないだろうと。そういうことから考えると、リストラしなければいけないというような場合には、どこか転職先を探さなければいけない。そういう意味ではこういうキャリア・コンなり能力評価をしっかりとやることのコストをちゃんと払うことを企業はちゃんとやるよね、という趣旨で。

○今野座長 それは、この文章が入らなければいけないのですよ。そうでないと(2)と変わらなくなってしまうからね。

○山田職業能力開発局長 そうです。

○今野座長 そこで重要なのです。だから、書き方の問題です。

○山田職業能力開発局長 河野が説明したように、それをどのように評価するかというよりも、そういうことでしょう、というふうにとらまえて次の展開につなげたいということです。

○今野座長 再就職を円滑にさせるのだから、会社だってこのコストを払っても損をしないでしょうという感じでしょう。文章を考えて。

○河野実習併用職業訓練推進室長 考えてまたお出しいたします。

○今野座長 他にはいかがでしょうか。今の所が文章が一番難しいですね。相談して考えてください。

○杉山構成員 これは文章ではなくてです。全体を読んでいて、中身で特にすごく重要なものが、「登録キャリア・コンサルタント」がキーワードとして出てきます。章立ての作りとして、「登録キャリア・コンサルタントとは」的なものが余り書いてないのかなと。そのキーの所が、意外とぼんやりしたまま全体ができていますので、そこはどこかで定義付けと

いいですか、位置付けておかないといけないのかと思います。

○浅野キャリア形成支援室長 杉山構成員がおっしゃったことに関連して、この報告書の中にも、今回の試行に当たってはベテランのキャリア・コンサルタントが対応したのだということが書いてあります。キャリア・コンサルティングの場合はどういう人が行うかというのが非常にポイントになってきます。登録キャリア・コンサルタントというのはどのぐらいの人なのか、ということをおっしゃったようにきちんと書きたいと思います。

それから、キャリア・コンサルティングの中でも、やはり在職者というのはプロですので非常に難しい部分ですし、更にこの中の(1)は非常に難しい部分ですので、そういう質の面についても少し意識した書き方ができないか検討したいと思います。

○今野座長 はい。他にはいかがですか。よろしいでしょうか。議論をいただいて、何点か文章の修正点があるので、それは事務局と私で相談させていただいて、作って、またメールか何かで回らせていただいて、それで確認をしていただいて、報告書の完成という手順でいかせていただきたいと思います。

まだ早いのですが、これで終わりにさせていただきます。最後ですので、事務局から御挨拶を頂ければと思います。

○内田大臣官房審議官 審議官の内田です。昨年9月から、回数は3回ですけれども8か月間、この実務者会議でジョブ・カードの在職者に対する普及促進について、非常に精力的な御議論を賜りまして本当にありがとうございました。まずは構成員の皆様方に厚く御礼申し上げます。私が参加したのは、前回の第2回からですが、非常に活発な御議論をいただきましたので、報告書としてまとめるのかどうか大変心配いたしましたけれども、こういう形でまとめていただきまして本当にありがとうございました。

ジョブ・カード制度は御承知のとおり、将来の社会的なインフラとしての活用も期待されているところです。その中でも、在職者に対する普及も含め、一層の普及促進を図ることは課題だと認識しております。もちろん在職者の方はまだほとんど普及していないこともあり、大変難しいテーマで御議論いただき、報告書にまとめていただいたことを本当に感謝申し上げます。厚生労働省として、この報告書を頂き、今後ともこの報告書を基に、積極的かつ戦略的な在職者のキャリアアップ等を支援するツールとしてのジョブ・カード制度の活用を図るということで、これからの施策に反映させてまいりたいと思います。

先ほどの、誰もが円滑なという、法構想としてはその方向性を目指し、いろいろな政策展開をしていきたいと思いますので、これからも様々な御協力をお願いしたいと思います。今回は本当にどうもありがとうございました。

○今野座長 他に事務局から連絡がないようでしたら終わりにいたします。8か月にわたって御苦勞様でした。ありがとうございました。