

社会保障改革推進懇談会（第2回）議事要旨

1. 日 時：平成21年4月8日（水）15時02分～16時59分

2. 場 所：内閣府庁舎別館2階第1会議室

3. 出席者：吉川座長、阿藤委員、大森委員、清家委員

内閣官房副長官（政務・衆）、厚生労働省草野職業能力開発局長、
厚生労働省山崎数理課長、厚生労働省高倉総務課長、
労働政策研究・研修機構藤本研究員

4. 議事概要

○吉川座長それでは定刻になりましたので、ただいまから第2回社会保障改革推進懇談会を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、大変ご多忙にもかかわらずご出席賜りまして、ありがとうございます。

本日は、厚生労働省からの報告の後、職業能力開発行政の在り方をテーマに議論を進めたいと考えております。そのため、有識者として、独立行政法人労働政策研究・研修機構の藤本真研究員から、後ほどプレゼンテーションをお願いいたします。よろしく願いいたします。

まず、松本官房副長官から一言いただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○松本内閣官房副長官 お疲れさまでございます。副長官の松本でございます。社会保障改革推進懇談会の第2回会合に当たりまして、ごあいさつを一言申し上げます。

先月31日、ロンドンでの金融サミットへの出発を前に、麻生総理は、新しい経済対策の策定を指示いたしました。その中で、金融、地方経済活性化等と並び、非正規労働者等に対する新たな安全網の構築や、介護・地域医療に対する国民の不安の除去を重視するものとされているところでございます。雇用対策については、これまでの景気対策3段ロケットにおいても、雇用調整助成金の拡充や住宅確保等の離職者支援など、特に力を入れてまいりました。その結果が、例えば雇用調整助成金につきましては、本年2月だけで187万人の雇用維持につながっているという数字にもあらわれていると受けとめております。しかし、経済危機の深刻さをかんがみれば、さらなる雇用対策に万全を期さなければなりません。特に人材が過剰な分野から、医療や介護サービスなど、不足している分野への人材移動を可能とするには、人材育成・能力開発政策の強化が何より求められております。これらの政策は、短期的な景気対策の観点からだけでなく、中長期的な成長力を強化する観点からも、極めて重要と考えております。

本日は、職業能力開発行政の在り方に関し、公共職業訓練を初めとする人材育成・能力開発政策の現状とその社会的効果についてご議論いただくこととなっております。安心と活力を実現するための社会保障の機能強化は、麻生内閣の最重要課題でもあります。能力開発政策の工程表を含め、機能強化の具体化に向けて、忌憚のないご意見をいただきます

よう、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

ありがとうございました。

○吉川座長 どうもありがとうございました。

それでは、早速議事に入ります。まず、国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しと、社会保障審議会少子化対策特別部会第1次報告についてご説明いただきたいと思いますが、一つその前に発言させていただきます。今、官房副長官からもお話がございましたが、政府のほうで現在経済対策をまとめています。この経済対策は、もちろんお金というものも大いに関係することは間違いないわけです。我々はお金もちろん大切ではありますが、それと並んで、しかるべき制度改革とその対策が奏功するためには、この社会保障にかかわるところ、安全網でも、あるべき姿をできるだけ早く実現するということが何よりも大切で、そのために制度改革等を急ぐ必要があると考えております。この点は、既に資料も公開されておりますが、昨日開かれました経済財政諮問会議でも私ども民間議員の紙ということで指摘させていただきました。本日のこうした懇談会も、そうした目的のために大変大切な会議だと考えております。先ほどの官房副長官からのお話も同趣旨のことと承ったわけでありましたが、ぜひとも委員の皆様方もそうしたことを踏まえて積極的な議論をしていただかなければと考えております。

ではまず、国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しについて、厚生労働省の山崎課長からご説明願います。よろしくお願ひいたします。

○山崎数理課長 年金局数理課長の山崎でございます。早速でございますが、お手元の右肩に資料1とございますが、平成21年の財政検証結果に沿いまして、かいつまんでご報告したいと存じます。

表紙をおめくりいただきまして、右下にページがございますが、2ページでございますが、平成16年の年金制度改革が行われまして、そのフレームワークに関しましては皆さんご案内のことと存じますが、上限を固定した上での保険料の引き上げ、マクロ経済スライドを導入して給付水準を自動調整していく仕組み、積立金の活用、4番目といたしまして、現在国会で審議をいただいております基礎年金国庫負担の2分の1への引き上げ、こちらが完成いたしますことによりまして年金財政のフレームワークが整うわけでございます。このフレームワークのもとで、人口や経済等、長期的に変化してまいりますので、少なくとも5年ごとに新たに財政の見通しを作成し、マクロ経済スライドの開始年度・終了年度の見通しというものを行って、年金財政の健全性を検証する。これを財政検証と呼んでいるところでございます。

次の3ページは、財政検証に関する法律の規定でございまして、詳細の説明は省略させていただきます。

4ページは、平成21年財政検証の諸前提ということでございます。財政検証は、何分おおむね100年にわたる長期の年金財政の状況を見通すということで、100年にわたって前提を置くというのはなかなか難しいところではございますが、年金自体が、若い方がこれか

ら保険料を払って受け取るまでの間に関しまして、何らかの試算というものに基づいて年金制度を見ていく必要があるということで、複数のケースを置いて試算しているということでございます。主な前提でございますが、まず少子高齢化の状況ということで、将来推計人口は平成18年12月の一番新しい人口推計を使っているところでございます。出生率、死亡率について中位、高位、低位の3通りをそれぞれ設定しているということです。数字に関しましては、出生率が2055年で、中位ですと2005年と同じ程度の1.26、高位が1.55、低位が1.06ということでございます。寿命に関しましては、死亡中位で見ていただきますと男女とも2005年の実績に比べておおむね5年程度伸びているという見込みになっているところでございます。労働力率につきましては、平成20年3月に出ております新しい推計の「労働市場への参加が進むケース」ということで、高齢者雇用や女性の社会進出が進むという見方に準拠しているところでございます。

次の5ページは、経済前提でございます。こちらに関しましては、年金部会の経済前提専門委員会におきまして昨年の11月に取りまとめたいただきました「平成21年財政検証における経済前提の範囲について」という検討結果のご報告を基礎といたしまして、長期の前提を置く。それに内閣府の「経済財政の中長期方針と10年展望比較試算」、ことしの1月に出たものがございますが、こちらを近未来について用いまして、両者を接続するということで、経済の中位・高位・低位の3つのケースを設定しているところがございます。

下の枠囲いに具体的な長期的な見込みが出ておりますが、備考のところがございますように、経済の中位ケースでは、全要素生産性の上昇率を1%と置いて長期的な経済の前提というものを置いているということでございます。物価について1%、賃金上昇率が、対物価の実質で1.5%、名目では2.5%、運用利回りに関しましては、対物価の実質で3.1%、名目で4.1%といった数字になっているということでございます。

経済前提専門委員会では、この取りまとめを行いますときにちょうど世界的な金融危機が襲っておりまして、足下の情勢は非常に混乱した状況だったわけでございますが、年金制度というのは非常に長期を見通してまいりますので、これは長期ということで、2016年度以降を考えているということでございますが、日本経済の過去15年ないし25年ぐらいの長期平均に基礎を置きつつ、将来につきましても非常に長期の2039年度ぐらいまでを目途として、コブ・ダグラス型の生産関数を用いてある程度の推計を行い、それに基づいて、一応世界経済・日本経済が今の混乱状態を脱して安定的な成長軌道に復帰するということを念頭に置いた長期的な平均的な経済の姿をイメージするというような数字を置かせていただいて、足下につきましてはことしの1月の内閣府の試算ということで数値を置くということをやっております。

次の6ページが、推計の結果の概略ということでございます。このような出生中位・経済中位という前提で、基本ケースと呼んでございますが、平成50年度、2038年度以降の所得代替率が50.1%という見込みでございますが、この右側のところが、その出生が高位1.55になるといった見込みのもとでの将来の給付水準の見込みでございますが、こちらで

ございますと、経済が低位でも51.5%、経済高位ですと54.6%といったことで、やはり賦課方式を基本とする年金制度でございますので、出生率の動向によってかなり給付水準は影響を受けるということで、出生高位でございますと、50%を割り込むことはないような見込みになっている。反対に左側の出生低位1.06というところまで出生率が下がっていくという前提でございますと、経済高位でございますしても、これは2105年まで推計しているわけでございますが、それまで所得代替率50%を維持することは不可能ということでございまして、所得代替率が50%に達して、そこで将来財政が維持できないということであれば、そこでまた立ちどまって制度の枠組みを考え直すというのが法律の仕組みでございますが、ここの括弧書きにございます47.5という数字は、その後仮にマクロ経済スライドを継続して2105年まで財政を均衡させたとした場合に、どこまでマクロスライドを行って給付水準を切り込まないと計算が合わないかというものを機械的に計算したものでございまして、これが経済高位で47.5%で、左下の出生低位、経済低位でございますと、これが43.1%まで落ちるという見込みになっているというところでございます。

次の7ページにまいります……。

○吉川座長 途中で恐縮ですが、6ページのご説明いただいた図について質問させていただいてよろしいでしょうか。

○山崎数理課長 はい。

○吉川座長 この一番左側の出生率低位のあたりですが、それぞれのボックスの中に括弧書きがあります。それで、どこでもいいんですが、例えば出生率低位で経済前提高位の左上のボックスですと、括弧がついていないところは平成48（2036）年度以降50%となっていて、すぐ下の括弧書きの中に2040年度以降47.5%と書いてあるわけです。このそれぞれの「以降」はどういう意味でしょうか。

○山崎数理課長 上の「以降」がやや誤解を招く表現なんですけど、2036年度に50%に到達いたしまして、法律の規定では50%を維持するとなっておりますので、その法律の規定に沿えば、それ以後ずっと50%です。ただ、それでは2105年までずっと財政が均衡いたしませんので、括弧書きのほうは、もし財政を均衡させるということで行くならば、2036年以降さらに調整して行って、2040年のところで47.5%になる。そこから後はずっと47.5%にしますと2105年まで財政が均衡するようになっているということで、そういう意味では上の「以降」というのはむしろ2036年度に50%に到達すると理解していただくほうがちょっとわかりやすいかと思うんですが。

○吉川座長 「以降」というのは、おっしゃっているとおり、上のほうの「以降」というのはややわかりにくいという感じがします。

○山崎数理課長 確かに、上のほうの「以降」はちょっと誤解を招く表現というのは、ご指摘のとおりでございます。気持ちとしては、そういうことでございます。

○吉川座長 はい、わかりました。どうもありがとうございます。

○山崎数理課長 よろしゅうございますか。

7ページでございますが、こちらがその基本ケース、50.1%のケースにおきまして、将来の現役男子の手取り収入の見込み、一方、夫婦の年金額の見込みを棒グラフで示してございますが、一番左、2009年度のところが、現役男子の手取り収入が35.8万円というところからスタートしていきまして、賃金上昇率が2.5%ということでございますので、2025年度、2038年度とだんだん金額は上がってまいると。そこに括弧書きで書いておりますのは物価で割り戻した場合のそれぞれのときの金額ということでございまして、この括弧内の数字がある意味で実質的な賃金上昇というものをあらわしているということでございます。それに対応しまして、下のほうのグラフが夫婦の年金額ということでございまして、最初は22.3万円のものが、名目額で28.7万円、35.9万円とふえていくわけでございますけれども、物価で割り戻した額で申しますと23.9万円、26.3万円ということで、物価で割り戻したベースでも幾らかずつ上昇していくような見込みになっている。ただ、賃金の伸びよりは低いので、このようにマクロ経済スライドによって伸びを抑えていくということによって年金額は上がっていくけれども、所得代替率は落ちていくというメカニズムになっているということでございます。今回、2038年度調整終了、こちらのところで50.1%という所得代替率になりますと、以後はこの50.1%というもので所得代替率としては水平飛行するという見込みになっているところでございます。

今回、基礎年金と報酬比例の厚生年金のところでマクロスライドの終了年度の見込みが違っておりまして、基礎年金のほうは足下でかなり高くなっている分を切っていないと財政均衡しないということで、2038年度まで調整を行う。厚生年金のほうは、注4のところにございますように、2019年度、かなり早い時期にマクロ経済スライドを終了できる見込みになっているという状況でございます。

次に8ページでございますが、ちょっと時間の関係もありますので、こちらの説明は省略させていただきます。

9ページにまいりますと、こちらが厚生年金の財政見通しということでございます。これは厚生年金基金が代行している分も含んでおりまして、積立金のところがその分も入っているのでやや大きい数字になってございますが、2009年度のところで144兆円ほどということでございます。それが最後2105年のところ、これは名目額では132兆円となっておりますが、賃金もかなり膨らんでいるということでございますので、21年度価格で見ますと13兆円相当ということで、これが積立度合1年分ということになっているということで、2105年まで収支が均衡するような見込みになっている。

次の10ページは国民年金でございまして、足下のところでの積立金約10兆円が、こちらでも2105年で19兆円余りとなっておりますが、21年度価格で見ますと1.9兆円相当ということで、やはり積立度合1年分という収支の見込みになっているところでございます。

11ページは厚生年金・国民年金の積立金の見通しをグラフにしたものでございまして、2040年ごろにピークが来まして、それから後はずっと積立金の積立度合が下がっていきまして、2105年のところでほぼ1年分になるという見込みになっているところでございます。

以下は参考資料でございますので、ちょっと時間の都合もありますので、基本的に説明を省略させていただきまして、最後の19ページだけちょっとごらんいただきます。今ごらんいただきました国民年金の積立金の見通しは、国庫負担割合2分の1が予定どおり実現した場合のケースということでございますが、仮に今ご審議いただいております法律案が通らずに、将来にわたって国庫負担割合を1/3+32/1000ということで推移いたしました場合には、まずは国民年金のほうで財政がもたなくなるということで、機械的に推計いたしますと2027年度で国民年金のほうの積立金が枯渇するという見込みになっているということでございまして、やはり16年の財政のフレームワークを確保するためには、国庫負担割合を2分の1に上げるということが必要不可欠であると言えようかというところでございます。

ご説明は以上でございます。

○吉川座長 どうもありがとうございました。

それでは続きまして、社会保障審議会少子化対策特別部会第1次報告につきまして、厚生労働省の高倉課長からご説明願います。

○高倉雇用均等・児童家庭局総務課長 雇用均等・児童家庭局総務課長でございます。お手元の資料2-1、2-2が、ただいまご紹介いただきました社会保障審議会少子化対策特別部会第1次報告のご説明の資料ということでございます。資料2-2のほうは概要・詳細版でございまして、時間の関係で、2-1の1枚目のところに特にそのポイントとなります部分を要約させていただいたもので要点をご紹介させていただきたいと存じますが、入ります前にごく簡単に経緯につきまして、資料2-1の2ページをごらんいただきたいと存じます。

一昨年12月の「子どもと家族を応援する日本」重点戦略におきまして方向づけをいただきました。1つ目の にございますように、働き方の改革による仕事と生活の調和、また でございますけれども、社会的基盤の構築、この2つを車の両輪として取り組むことが必要という整理をいただいております。そして、2番目の にございますように、このために、そういった仕事と生活の調和の実現を進めることが一つ、そしてまた給付・サービスを、体系的・普遍的に提供していく、その必要な費用を社会全体で支えていく、そういった具体的な制度設計の検討に直ちに着手することが必要とされたわけでございます。

これを受けまして、今度は厚生労働省が社会保障審議会のもとに少子化対策特別部会を設けさせていただきまして、委員構成は下にございますように、従来のいわゆる児童福祉の専門の児童部会とは異なりまして、地方団体の代表、また労使の代表等も入っていた形で検討を進めてまいりました。新たな制度体系全体の検討範囲は大変多岐にわたってございますけれども、その後、昨年6月には骨太2008などで保育の部分については特に平成20年末までに結論を得るべきとされたこともございまして、今回のラウンドの議論では、昨年秋以降、主に保育の関係を中心に議論を重ねてまいりました。また、この間、資料2-1の3ページ、4ページに国民会議からいただきました最終報告の関係部分もつけ

させていただきましたけれども、国民会議においても、6月の中間取りまとめ、また11月のここに抜粋させていただいた最終報告におきまして、重点戦略での整理を踏まえて、その上でさらに新たな制度体系構築に向けた基本的視点といったものもご提示をいただいたところでございます。社会保障審議会の特別部会におきまして、こういった国民会議からいただいております報告等の指摘もご報告させていただいた上で、こういったものを踏まえた検討を進めてきたということでございます。

1 ページ目にお戻りいただきまして、こうした経緯のもと、2月24日に取りまとめに至りました第1次の報告というものは、保育を中心として、新たな制度体系全体のさらなる検討に向けた中間取りまとめという位置づけで整理されているものでございます。

内容のポイント、特に保育制度改革の骨格像につきまして、この1ページ目でございますけれども、まず課題整理といたしまして、都市部の課題と地方部の課題、そして共通する課題と、この3点を整理しております。都市部は、ここがございますように、保育需要の飛躍的増大。現行制度の問題点といたしまして、行政が保育の量を決めるという仕組みになっている。供給を抑制的に運用するような仕組みになっている。具体的には、ここの左上の①で、都道府県で保育所の参入判断に関して裁量のある認可制をとっているということ。また、②でございますけれども、市町村に保育の実施義務をかけるという条文構成にはなっておりますけれども、例外規定がございます、地域の中に認可保育所がない場合には例えば認可外へのあっせんで足りるといった例外が設けられているということ。また、市町村が判断して初めて個別の保育所に委託されるといった仕組みになっている。これが都市部の大きな問題であろう。

また、地方部におきましては、現行の制度上は、原則定員60人以上といった形でなければ認可しないということの基本にしているという中で、人口減少地域において保育機能を維持していくこと自体が難しくなっている。こういった課題整理をしてございます。

また、共通する全国的な問題といたしまして、保育需要が働き方の多様化などに伴って非常に深まったり多様化してきている中で、一方、市町村が保育の実施が必要かどうかを判断するときのいわゆる「保育に欠ける要件」というものにつきまして、抽象的な言葉遣いにとどまっており、地方ごとにばらばらの運用になっている。そんな中で、日中フルタイム就労の方を前提としたような運用がなされていたり、また地域格差も大きいといったことから、そのところをどのような形に見直していくかということが課題になっている。また、専業主婦を含めたすべての家庭への子育て支援という視点が大変弱いのではないかとといった課題整理をしたところでございます。

このような課題を解決するため、新たな保育の仕組みとして、この中間取りまとめ的な第1次報告で打ち出されたものの骨格が、1ページ目の下の図柄でございます。

まず、利用者の部分でございます。利用者につきましては、例外のない保育保障を行う仕組みという言葉遣いで整理しておりますけれども、従来「保育に欠ける要件」判断は市町村ごとにばらばらとなっておりましたけれども、その保育の必要性・量に関しまして、

認定の基本的な事項は国が基準を設定する。その際には、パート労働あるいは早朝・夜間あるいはハローワークに通っている等々のいろいろな場合におきましても必要なものは必要だということで、きちんと基準をつくり、それに沿って運用していただく。そういうぐあいに「保育に欠ける要件」を見直すという方向性が打ち出されております。また、この「市町村が客観的基準で認定」というときに「※保育所決定とは独立」と書いてございますのは、従来、市町村が「保育に欠ける」認定をする際には、その認定をするだけではなくて、あわせてどこの保育所に委託するかという対応する措置のほうも同時判断という構成になっておりましたので、受け皿が少ないような自治体においてはどうしても必要かどうかの認定自体を抑制的に運用するという傾向が制度的には仕組まれている。そのような分析のもとに、今回の新しい仕組みにおきましては、そういう供給量がどうかということは後で考えることにして、必要なものは必要だという、保育所決定動向とは独立した保育の必要性認定というものをまず行う。それによりまして従来窓口で潜在化させられていたおそれのある需要を顕在化させていくべきである。このような方向性が打ち出されております。

一方、右側の保育所の供給に係る部分でございますけれども、参入の仕組みにつきまして、冒頭述べました裁量認可制ではなく、都道府県が、最低基準をクリアしていればこれは指定せざるを得ないといった指定制を基本としながら検討していくという整理になっております。また、施設整備に関しまして、従来、民間保育所に対してハード交付金という形で個別の整備費という仕組みでやっておりますけれども、それがネックになっているのではないかと。また、その整備費については、株式会社等には出さないという整理になっておりますので、そこを避けるために、減価償却費相当額を運営費に上乗せをしていくという方向を検討すべきだという整理がされております。当面、非常に供給不足である現状の中で、集中的に整備を前倒しで促進していかなければならない。その期間においては別途補助の仕組みも維持するという方向性があわせて出されておりますけれども、大きな今後の展開としては、そういう運営費上乗せを検討ということに方向づけられております。また※にございますのは、認可外の保育施設でございます。従来、財政支援が基本的にないという形でございますけれども、質を底上げしていくために経過的に財政支援をしていくべきであるということが打ち出されております。また、小規模な施設のサービス類型あるいは多機能型、これは都市部でももっと小回りのきく形で、いろいろサービス類型を創設していくべきではないかという視点、また特に僻地等地方において多機能でもっとやっていくべきではないかといった課題にこたえていく検討をさらに進めていくべきとまとめられております。

一番下の枠にございますように、これはあくまで保育部分の骨格のところを方向づけしたということにとどまっておりますので、さらに本報告を踏まえまして、放課後児童クラブその他を初めとして、多岐にわたる制度体系全体の具体化に向けまして、税制改革の動向も踏まえながら、できる限り速やかに検討を進めていくといった整理がなされております。

す。

この報告の中で、この1ページ目にはもうあえて摘記いたしませんでしたが、本日の資料の後ろのほうにもつけさせていただいておりますが、国民会議でご議論いただきましたとおり、子育て支援の抜本的拡充。例えば、6ページにございますけれども、1.5～2.4兆円規模の財源が必要であるということ。そして、それを前提として、また中期プログラムで、7ページで、閣議決定の中で、そういった財源確保をするとともに、それに間に合うように確立・制度化を進めていく。そして、8ページにあります工程表で、今後できる限り速く進めていく。こういった整理になっておりますけれども、冒頭のページのように、今そこに向けた第1次報告の骨格をまとめている段階であるということでございます。

以上でございます。

○吉川座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの2つのご報告、ご説明につきまして、何か質問等ございましたら、ご自由にお願ひします。どうぞ、阿藤先生。

○阿藤委員 たまたま、昨日でしたか、朝日新聞に「認可保育所使いたい」潜在待機児童85万人というとても大きく大きな数字がポンと出てきました。これは多分厚生労働省の調査ということだと思っておりますが、私は前から認可保育の潜在需要は一体どれぐらいあるのかということに疑問に思っていました。それがこの機会にある意味では突然出てきて、いいタイミングといえますか、何かこういうものは別に調査方法は難しいわけでもないし普通に考えればもっともっと前に調査ができたのではないかと思います。それはともかく、このような数字が出てくると、行政から言えば多分寝た子を起こすようなところがあるのだと思います。しかし、今回のような「保育の必要性というものから判断する」ということから言えば、これが本当に第一歩で、一時保育とか、そういうものも全部含めたいわば項目別の潜在ニーズといえますか、そういうものまで明らかにしながらその数値をはっきりさせて、それにこたえていくという姿勢が必要だし、多分それに乗かって今回のような制度改正が生きてくるんだろうなと思いました。そういう意味では、とにかく保育の需要を顕在化するということが非常に意義のあることで、それに見合った保育サービスを供給していくという姿勢が非常に明快でいいと思います。それが供給できないというときに、だからこそそのための予算の手当てが必要だ、財源が必要だという議論に多分なってくるのだと思います。

ただ、当面の話として、もしその財源が確保できないときにはどうなるのか。潜在需要ばかりこのように85万人と出てきて、それに現実はとても追いついていない。そうするといわば今まで寝ていたものが起きてしまったわけですから、不満が余計強くなるということもあるのではないかと。それだけの需要をはっきりさせたときに、相当真剣に財源確保を全省庁が一丸となってやっついていかないと、本当に大きな不満が堆積してしまうということになりかねないのではないかと、そこが当面の危惧といえますか、そういう感じを持っ

ております。

もう一点ですが、それではどのように保育所というものの供給を確保するのかという点です。最低基準を満たした施設を裁量なしに認可していくという姿勢も、非常に明快でよろしいのではないかと思います。ただ、それでもなかなか当面、例えば大都市部などで供給が追いつかないというときに、今の無認可をどうするのか。東京都が認証保育所と言ってやっているのをみんなむげに厚生労働省の基準に合わないからといって切り捨てておくというのは、潜在需要のほうから言ったら非常に大きな問題です。そこに国の側から今回経過措置を含めて財政支援をしていくということを出されておられますが、私はこの点も大変評価できるというか、そういう形で供給のほうも実情に合わせてふやしていくという点が大事だと思います。

それから、これも今回の報告のない部分で考えてみると、本当に保育所だけで全部を満たすことができるのかという問題は常にあって、その辺が家庭での保育とか、そういうものをもうちょっとうまく運用でカバーしていけないのかなというのは常に感じます。それは、特に諸外国といいますか、ヨーロッパ大陸諸国のやり方を見ていて、そんな感じがどうしてもするので、その辺の見通しも、家庭での保育者の養成というか、育成というか、そういうものについての目配りといったこともしていただきたいなというのが一つあります。

それから、サービスの受け手の側から言えば非常に重要な問題ですが、こういう問題を議論するときに厚生労働省だけでいいのかなと常に思うんです。文科省と厚生労働省とが一体になって考えて、幼稚園・保育所というものをもう少し接近させて、行く行くは、将来の方向としては、北欧とか、フランスも多分そうでしょうけれども、そういう一つのものとして幼稚園・保育所を兼ねたようなものがどんどん出てくるといいですか、そういう形になっていく道筋は何か見えないのかなといつも不満に思っています。

以上です。

○吉川座長 どうもありがとうございました。

私もちょっと発言させていただきたいのですが、2つあります。

1つ目は、ご説明いただいた保育の仕組みですが、これをご説明いただいた資料が審議会での中間報告、第1次報告とおっしゃったわけです。そういうことを伺っていて、ちょっとこの問題に関してペースが遅いのではないかと思います。といいますのは、私は、阿藤先生その他の方々と、今から約2年前ですか、2007年、子育て等に関する厚労省の会議というものに出席させていただいた。それからまた、それを受けて、昨年社会保障国民会議のほうでも議論しました。それで今回またこのように議論していて、先ほどご説明の中でも、課題であるとおっしゃっているものがたくさんありますが、それはもう前からわかっていることが多いのではないのでしょうか。あるいは議論された、あるいは指摘されてきたものではないのでしょうか。ここ2年、3年で事態が激変したという話はないですね。例えば、日本経済を取り巻く環境などの場合には、例のサブプライムローンの問題により

去年の秋口から日本経済を取り巻く環境は大いに変わった。これはしようがないといひますか、環境あるいは事態が急変したということですから、そこでまた新たなことを考えなくてはならないといったことになってくると思いますが、明らかにこの少子化対策とか保育の問題、それから阿藤先生が最後に指摘されたいわゆる幼保一元化などというのは、これはもう大昔から言われてきて、例えば小泉内閣時代でも、工程表にも書かれていたと思います。もう長らく言われてきているわけですから、ちょっと足踏み感があるのではないか。どうせやるのであれば、もっと迅速にやる必要があるのではないかというのが私の感想のようなものです。

2点目は、これは質問ですが、少子化対策あるいはとりわけ保育については、今ご説明があったわけですが、一方でご存知のとおり今経済対策で少子化対策あるいはとりわけ保育所関連でも対策の中身に盛り込まれると私も理解しているのですが、そのことが今こうした報告書等で議論されていることでどこにどうかかわっていて、どれくらいの規模でどういう緊急対策として施策が打たれようとしているのか。

1番目は意見、感想のようなものですが、2番目については簡単にご説明いただけないでしょうか。

○高倉雇用均等・児童家庭局総務課長 わかりました。今の2点目は、目の前の経済対策でどのようにさらに追加していくかということでございますけれども、たまたま資料2-1の8ページ、中期プログラムの工程表の図柄の中に言葉が出てまいりますので、ちょっとごらんいただきたいと存じます。8ページの左下のほうに「安心子ども基金」の設置というものがございます。これは、まず先般3月に通りました平成20年度の第2次補正予算におきまして、これは規模として1,000億円で、国費でございますけれども、「安心子ども基金」というものを設置いたしまして、これを各都道府県に分割して置きまして、都道府県内の保育サービス等を複数年度にわたって見通しを持って整備していただくということで積んだものでございます。それがニーズベースでいいますと、保育所定員数に換算いたしますと、保育所だけではなくて保育ママ等も入れておりますけれども、あと認定こども園も換算しておりますが、全部で15万人分の定員枠の拡大を実現するに至る資金というものを積んだという状況でございます。さらに今回、今追加経済対策ということで、さまざまな角度から検討させていただいております。まだ金額につきましてはきょうは申せませんが、「安心子ども基金」をさらに飛躍的に拡充していきたいということでさまざまな準備をしております……。

○吉川座長 規模はとにかくとしまして、基金を拡張するということですか。

○高倉雇用均等・児童家庭局総務課長 はい。そこにおきまして、保育関係は、実は相当程度2次補正でかなり前倒して積んでおりますので、さらにきめ細かなメニュー。例えば、都市部では、いわゆる分園と呼んでおりますけれども、本園があった上で、より小規模なそういったものをポンとつくるということがなかなかできない。しかし、駅前の近くの空きビルのフロアを借りれば20人だったらできるとか、あるいは10人だったらできるとか、

そういった部分について、2次補正の段階まででは、実は20人以上の分園ぐらいのイメージで、そういった賃借型の分園整備というものに新しく補助を始めようというのを盛り込みましたけれども、さらに追加して、そののところをもっと小規模な形態であっても、正面から整備できるようにしたらどうか。そういう小回りがきくようなメニューを追加しようというのが、保育関係でございます。

○吉川座長 今は、恐縮ですけれども、最後におっしゃった分園というのは、既にある認可された保育所の分園ということですか。例えば、現在ある認可保育所以外の主体が開くといったものは入らないと。あえて分園ということは。そこはどうなんでしょうか。

○高倉雇用均等・児童家庭局総務課長 舌足らずで失礼しました。両方いいと考えております。どんどん新規で、新しい株式会社さんなり法人さんなりがそれをどんどんつくっていただきたいたいというのが一つありますけれども、既存のもの、あるいは新しくつくるときについでに本園と分園とをセットでつくっていききたいと、こういったものに全部対応できるようにしていきたいという考え方から、そのメニューを2次補正で既に拡大いたしました。今回、追加経済対策で、私どもも正直やや見逃しておりましたが、もっと小回りがきく部分といったものも入れていきたい。また、そこにおいては、実は1次報告での議論を背景といたしまして、できることから先取りでやっていきたいと、私どもも先生のおっしゃるスピード感というおしかりは痛いほど感じておりました。私どもも相当切迫感を持ってやっているつもりなんですけれども、認可外であっても実は人的基準も満たしている、それから面積基準も満たしているというものがかなりあるということでございます。東京都にもよく聞きましたら、東京都の認証保育所の中で、実は満たしているけれども、いろいろなことがあって認可しないと、これは別途、認可になるとすごく高いとか、都単の上乗せがあるとか、いろいろな理由が背景にはあるようでございますが、公式にどうおっしゃっているかは別として、そういった部分もある中で、見た目は認可外になっていきますけれども、実質は問題ないというところがあるじゃないかと。そこはもう今回対象にしようということで、実は2次補正の「安心子ども基金」でつくったさまざまな拡大した補助制度は、そういう認可外であっても採点基準をクリアしているものは対象にすると。これまで全くゼロだったんですけれども、そこに道を開いた。また、1次補正見合いの追加経済対策で、先ほど申しました、よりきめ細かな部分、このところも認可外でもパラレルにしていこうといったことで、取り込めるところは入れていこうとしております。

また、実は追加経済対策におきましては、保育所関係だけではなくて、すべての子どもたちへの対策の支援をもっと飛躍的に充実したいということで、いろいろなほかの広がりの部分も入れているところでございます。阿藤先生のご指摘にも関連いたしますが、財源確保というのは大きいものが来るのを待っているだけでは絶対だめだということから、補正の機会などもとらえまして、できるだけ前倒しでセーブできるように、財源も片方で、従来ベースと比べますとかなり大きな額を確保していきたいということで取り組んでいるところでございます。

○吉川座長 どうもありがとうございました。

どうぞ。

○大森委員 一つ簡単なことをお聞きしたいんですが、1ページの下の「利用者」と「保育所」の真ん中に「公的保育契約」と入っているでしょう。都市部ですけれども、現実にはほとんど都市と同じで、入れない。問題なのは、ここを何か入所の判定、入所の決定、あそこを改革してくれないと、片一方のほうでやたら保育の必要性を認定していくでしょう。どんどん期待が高まる。それで入れない。だから、国民のほうはもっと不満が募る。現に相当募っていて、現場はほとんど宝くじに当たるかどうかと言っている。この絵でそれを解決できるようになるだろうかと直観的に思うんですけれども、この真ん中のところはどうされるおつもりなのだろうかという簡単な質問なんですけれども。

○高倉雇用均等・児童家庭局総務課長 ちょっと説明が不足で、失礼いたしました。この改革案における利用者と保育所の関係は、従来これは市町村介在でしかなかったものを、直接向き合って契約していただくという構成に切りかえようということにしております。しかし、それでうまくいくためには、大森委員ご指摘のように、片方で保育所の量が十分確保される仕組みが整えられていなければ、現実には供給逼迫地域におきましては大変な不満が募るだけということになりますので、あわせてこの参入規制のあり方を根本的に変えてしまおうということを考えております。そして、その新制度を施行するまでの間においてもどんどん、先ほど申しましたような「安心子ども基金」等々の現状の仕組みの中であっても、とにかく供給をふやしていかないといけないということで、そこの部分の緊急整備を進めていって、こういう新しい、より自由に選んでいただくような形が現実にもうまく機能するように、急速に整備を持っていきたいと。そのため、国庫補助にしましても、先ほどの「安心子ども基金」でも、実は従来以上に待機児童が多くて財政力が乏しい自治体に対しては補助率をかき上げるとか、整備対象経費の中身を従来実勢より低過ぎるとか、かなり技術的なことで恐縮ですけれども、いろいろな形で現行の中でも供給拡大を急がなければ、こういったシステム改革の提案自体を否定されてしまいかねないという危惧を持っております。実は、現行制度のままがいいのではないかという方も多くおられます。そういった方々に、いや、こういうふうにシステムの根幹を供給主導から受動主導に変えることによって解決していきたいのですと言いましても、目の前で供給が足りませんと、改革の意図を理解して賛同いただけないということですので、片方で一生懸命量の拡充をやりながらと考えております。

○吉川座長 よろしいですか。

○大森委員 はい。

○吉川座長 よろしいでしょうか。

それでは、時間もありますので、ご説明をどうもありがとうございました。

次に、職業能力開発行政に関して、厚生労働省の草野局長からご説明をいただきます。

よろしく願いいたします。

○草野職業能力開発局長 草野でございます。よろしく願いいたします。

私どもにいただきましたテーマは「職業能力開発行政の在り方」ということでございますが、とりわけ公共職業訓練の評価というところにフォーカスを当てたいというお話も聞いておりますので、そういう点に絞らせていただいてご説明申し上げたいと思います。

この職業訓練の評価については、昔から大きなテーマとなっているところでございます。ただ、（政策研究大学院大学の）黒澤昌子先生の論文など、評価について検討したものはいろいろございますけれども、どのように評価するかということとはなかなか難しい面もございます。例えば、黒澤先生の論文では、失業した方のうち訓練を受けた方と訓練を受けない方で、訓練を受けた後の収入はどう違ってくるかとか、あるいは同じ訓練を受けた方の前後でどのように収入が違うか、こういった点で評価されておりますけれども、実態的には、前者のように訓練を受けた方と受けない方での違いとなると、対象者の属性の制御が非常に難しく、必ずしも堅固な結論は得られていない。あるいは同じ方で訓練の前後の比較ということになりますと、収入に対する年次効果と訓練効果をどう区別するかは難しいといった指摘もございました。ですから、そういう例もございますが、我々としては、後で述べますように、訓練を受けることにより高い確率で就職できるという点に着目し、社会的な便益がどのぐらい高まるかという、非常に粗っぽい評価で、先生方のお目に耐えられるようなものではないかもしれませんが、一応私どもとして、短い時間でございましたが、評価を行ってみたいというところでございます。

その前に、評価をする視点ということで、若干申し上げておきたいポイントがございます。一つは、公共職業訓練を考える場合、民間との役割分担ということでございます。これは、我々は公共訓練の中で委託訓練という形で民間を大分活用してきておりまして、最近では7割が民間で、民間でできないものを公共で3割程度やっているところです。民間ですと、収益を上げるという観点がございまして、収益性の高いもの、コストのかからないものが中心となり、資格取得、OA、経理事務、教養関係の訓練をやっていただく。公共ですと、そういう民間でできないもの、コストがかかるものに重点を置いて、機器・設備を要するものづくり系統の訓練を実施する。大まかにいうとこのような分類になっておりまして、これは参考1にお示ししているような全体の図となっております。

ここに書いてございますように、公共ですと、雇用・能力開発機構と都道府県の2つが実施主体となっております。雇用・能力開発機構は、国に代わって行うことから、ものづくり分野の高度な訓練、金属加工、電気設備、電気技術等。また、都道府県の方は、地域ニーズに応える観点から、ビルメンテナンス、造園、自動車整備といったものが多くなっております。

他方、民間を見ますと、プロバイダーとして、公益法人、経営者団体、教育訓練企業、専修学校、大学といったところがあるわけでございます。参考1を見ていただきますと、公益法人は技術技能が25%ございますが、経営者団体はOA、経理財務、あるいは教育訓

練企業ですと資格取得、OA、専修学校はOA、資格取得、教養、このような並びになっておりまして、公共と民間で概ね役割分担や棲み分けをしているような状況でございます。

それから、公共の中でも、今申し上げましたように、国に代わって行う雇用・能力開発機構と都道府県がございまして、これは概ね参考2でお示ししているような役割分担となっております。雇用・能力開発機構と都道府県ではそれぞれ、離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練をやっておりますが、雇用・能力開発機構の方は、離職者訓練は雇用のセーフティネットとしての役割、それから在職者訓練では高度なものづくり、それから学卒者訓練についても同じく高度なものづくりとなっております。他方都道府県の方は、地域の実情に応じた訓練ということで、例えば離職者訓練ですと陶磁器製造、造船溶接、ホテル・レストランサービス、在職者訓練ですと観光ビジネス、時計修理といったものもございません。学卒者訓練も同様に、地域ニーズがございます。このように、国と都道府県がそれぞれの特色を生かしながらやっているという形になっております。

就職率については、次の4ページのような形になっておりまして、左側が雇用・能力開発機構、右側が都道府県でございます。折れ線グラフは就職率でございますけれども、黄色の部分が民間教育訓練機関への委託訓練でございます。それから、ブルーの部分が直接公共職業訓練施設で行うものとなっております、いずれの就職率も機構の方が高いという結果になっております。

こういう役割分担を評価の際にも考えなければいけないと考えております。民間ですとサービス系・資格系が多く、訓練自体の設備機器のコストはかなり軽減されている。一方、ものづくり分野は、後で述べますように機器についてかなり高度化・高額化が進んでおりますので、なかなか民間ではできないという状況があることから、必要な訓練については都道府県ないし国で行っているということもございます。このため、コストパフォーマンスの評価に当たってはこういう点の配慮が必要となります。ここで、質の高い訓練とはどういうものかということを考えますと、産業・企業ニーズに即応した「訓練の鮮度」ということが非常に重要になり、ある意味では生命線とも言えますが、鮮度を左右する要素として、指導員、カリキュラム・教材、施設・設備、この3つを挙げることができるだろうと思います。

まず指導員につきましては、技術革新へのキャッチアップ、それから産業・企業とコミュニケーションを図りながらニーズをくみ上げ、そしてコースへ落とし込むようなPDCAサイクル、そのための絶えざる研修が不可欠だということございまして、これは参考3に掲げております。この点につきましては、公共訓練の中で、余り知られていないかもしれませんが、かなりの研修をやっております。職業訓練指導員に対する研修は、年間で、職業訓練指導員の総数の4分の1を対象としておりまして、これは職業能力開発総合大学校という雇用・能力開発機構の施設で専門的に行っておりますが、都道府県の指導員が41%、機構が40%、民間が19%になっております。

内容的には、カリキュラムの開発・充実に向けたスキルアップということで、新たな技

術革新対応の訓練、「専門技術等研修」と言っております。それから、ニーズのなくなった訓練科の統廃合を行いますので、そのときに指導員の職種転換を行うという訓練がございます。それから、右側は訓練指導員の能力向上のための訓練ということで、訓練技法、ポイントを押さえた訓練の指導ができるようにするとか、ニーズをくみ上げてコースを開発して、カリキュラムにニーズを落とし込む、必要な教材を選定したり、作っていくという面での研修です。このような3本柱で指導員への研修を行っているところでございます。質の高い訓練を行うには、この指導員の研修・キャッチアップが非常に重要であります。

それから、第2の要素として、参考4に掲げてございますようなカリキュラムの見直しということで、P D C Aサイクルで見直しを行っているということでございます。これは、各訓練施設の地域におきまして協議会を設けておりまして、中小企業団体や民間教育訓練機関、県と機構が入っております。そういうところでお互いに情報交換をしながらニーズに応じた訓練を模索しているわけございまして、ニーズ把握に基づいてモデルカリキュラムやコースを設定して、訓練実施の中でそのポイントを押さえた指導、効果的な訓練に努め、訓練効果の評価と問題点、それをまた踏まえてコースの修正をすることにより、全体として毎年3割程度の訓練科の改廃を実施しているところでございます。

こういうことをやるために、雇用・能力開発機構では、生涯職業能力開発体系図という職務分析ツールを使っております。これはかなりの職種にわたって、4段階で、職務を構成する作業ごとに職務分析をしてニーズを把握するものでございます。それに基づいたデータベースも構築しております。そのデータベースの中から必要な訓練要素を引き出してカリキュラムを作り、新しい訓練コースについてはまたデータベースに追加する。そういうことをやりながら訓練の改廃をやっております。これは20年ぐらいの蓄積で作ってきたもので、それが訓練の改廃にかなり役立っていると思いますし、後で述べますように、民間教育訓練分野におけるI S O規格策定という話が出ておりますが、現状では、このP D C Aサイクルを回して訓練をつくるという方式が民間でも必ずしもできていないことから、とりあえずは雇用・能力開発機構の今申し上げたようなデータベースとかP D C Aで我が国のI S Oのシステムを議論しているという状況でございます。

それから、施設・設備でございます。これは、先ほど申し上げたように、民間では採算ベースに乗るものをやるわけですが、他方、ものづくり分野については民間の教育訓練機関はほとんどないというのが実態ございまして、東京で数校、全国レベルでも本格的なものづくりは10校程度という状況でございます。例えば、ものづくりですと、資料5に書いてございますように、ターニングセンタ2,000万円とか、マシニングセンタ、これは2次元や3次元の平面削りとか穴あけの技術には不可欠でございますが、これも2,500万円とか、N Cワイヤカット放電加工機2,300万円と、現実にはものづくりの最先端ではこういったかなり高額の機器を使って高度化しているというのが実態でございます。ですから、先端的な訓練を行うとなると、こういうものを導入して訓練生に技能を授ける。そうでないと現場に入ってからなかなかすぐ通用しないというのが実態ございまして、かなりコ

ストがかかるようになっているという面もございます。

それから、資料1ページに戻っていただきまして、今申し上げましたのがインプットということで、良い職業訓練をするにはどうするかということについては、今申し上げた3要素をどう高めていくかということが不可欠になります。

他方、アウトプットの方を見ますと、積極的効果ということで、当然ながら意欲・能力の向上が評価の対象になってくるわけですが、最近では、意欲・能力というだけではなく、コンピテンシーの改善、即ち、考え方、提案能力の改善とか、そういう要素も出ております。それから、アウトプット評価として非常に難しい点は、訓練効果が短期的に出るとは限らない。後になって出てくるという面もございますし、先ほど申し上げた黒澤先生の公共訓練の評価で難しい点として、年次効果と訓練効果をどう区別するかという点もございましたが、こういう難しい点もございます。

それから、その他の効果として、訓練によって意欲・能力の減退を防ぐとか、目標を持った規則的な生活を送ったり、失業者の方ですと、居場所づくりといった副次的な効果もあろうかと思えます。この辺は経済的に算定するというのは非常に難しい要素ですので、直接的には評価の対象外になりますけれども、こういう要素も実態的には公共訓練をやる上で考えていかなければならない要素だと考えております。

長々と申し上げましたが、以上のような前提を置いて、粗々の公共職業訓練の評価ということで、全く私どもは素人で、お見せして批判に耐えるようなものではないかもしれませんが、とりあえず作ってみたのが9ページからの図でございます。この考え方としまして、職業訓練実施後の就職率が高いということに着目しまして、職業訓練の実施により、実施しない場合に比べて失業期間が短縮することによる社会的効果を試算したというものでございます。

この計算式としましては、受講者数に掛けまして、(B)にございますように、訓練実施による失業期間の短縮ということで、「—」と書いてございます。これは、下の図にあるようなものでございまして、青の破線は失業継続確率でございますが、これは労働力調査によります失業者の失業期間の分布をもとに、雇用・失業情勢が変化しないとの仮定の下で、ある期における失業者の将来失業期間を推計したというものでございまして、期間が経つにつれて就職していくので、失業継続確率が低くなっているというカーブでございます。その中で、訓練を受けた場合が赤の線でございますけれども、平均しますと、失業してから3～4カ月で訓練を受けます。そして、大体6カ月訓練が施設内訓練の訓練期間でございますので、この間は、失業継続確率は一定のままとなります。訓練終了後には、実態的には3カ月以内ですが、調査によりますと約8割が就職しているということになりますので、失業継続確率を8割分下に押し下げてございます。そして、そこからまた実態的にはその後調査して、いつ就職したかというデータをとらなければいけません、その数字がございませんので、とりあえず失業継続確率と同じカーブで算定したものでございます。したがって、その—の分が訓練を受けたことによって失業期間の短縮ができた

面積でございまして、 が逆に訓練を受けている間就職しませんのでそのマイナス分。それで、 ー の式によって訓練による失業期間の短縮を算定いたしまして、それに1人当たり生産価値、即ち賃金／労働分配率を掛けます。そして、職業訓練経費ということで、要したコストを引く。こういう計算方式で粗々の計算をしてみたのが次のページでございます。

推計は、国、即ち雇用・能力開発機構実施分と、都道府県実施分の2つに分けてございます。施設内訓練、これは直接公共職業能力開発施設でやっております。委託訓練というのは、民間に委託している訓練でございます。これは国、都道府県それぞれでございますので、それぞれについて算定したものでございます。

計算式を申し上げますと、国の施設内訓練について、受講者数は約2万8,000人となっております。次に失業期間の短縮が3.8756月、これは ー に相当する分を計算したものでございます。36.4万円は生産価値ということで、次のページにございますように、賃金を労働分配率で割り戻したものです。これは一律36.4万円になっております。それから訓練に要した経費につきましては、これも次のページの表の右から2番目の枠にございますように、国については施設内が223.7億円、委託訓練が211.8億円。都道府県も同様に、施設内が111.3億円、委託訓練が40.7億円。10ページにお戻りいただきまして、この訓練経費をそれぞれ訓練のタイプに応じてマイナスとして計上して導き出したという単純なものでございます。それぞれの訓練ごとの社会的効果の合計、即ち右側の欄の合計ですが、1,670億円という数字になりまして、我が国全体としてこれだけの社会的効果を生み出しているのではないかとというのが、非常に粗っぽい私どもの試算でございます。

ただ、冒頭に申し上げましたように、訓練の効果については、いろいろな角度から評価し算定していくことが必要でございますので、これは一例ということでお示ししているわけございまして、それ以外に訓練を受けた人と受けていない人、あるいは同一人でどう違ってくるかとか、いろいろな角度から今後分析し、深めていくことが必要だと思っております。その点については、先生方のご指導を仰ぎながら私どもも追求していきたいと思っております。

以上でございます。

○吉川座長 どうもありがとうございました。

それでは続きまして、藤本研究員、プレゼンテーションをお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○藤本労働政策研究・研修機構研究員 労働政策研究・研修機構の藤本と申します。今回ご報告させていただく経緯はといいますと、私、機構の方で中小企業の人材育成・能力開発に関するプロジェクトというものを職業能力開発局のご支援、ご指導のもとで進めているのですが、その中で地域の職業訓練機会とか能力開発機会などを調べる調査をやっているのですが、それをやっている中で、こちらの社会保障国民会議で前に取りまとめられたご提言で、都道府県・地域が主体になった能力開発・職業訓練機会の整備というこ

とがご提言されています。そういうことを進めていく上で地域の現状がどうなのかといったことを調べてみたいということで、川本参事官と清水補佐と一緒に幾つか都道府県を回らして、職業訓練・教育訓練を提供する主に公共の機関を調査してまいりました。それを整理してご報告するというのが、本日もご報告する内容であります。

まず、都道府県の観点からの職業訓練・能力開発機会の整理として、どういう必要性があるのかということです。一つには、職業訓練・能力開発の機会というのは、先ほど草野局長のほうからご説明がありましたとおり、機能別の、例えば養成をしていくとか、離転職者向け訓練とか在職者訓練というものが体系として展開されていくわけですが、その機能別の体系として展開されていく場合に、国全体でナショナル・ミニマムのような形で一定の水準を達成する上では、このように機能別に展開していったって、こうなっている、ああなっている、最低水準はこのように整えなくてはいけないといったことを把握したり整備したりする上では有効だと思われるんですけども、一つそれでやっていったって抜けがちなのは、実際に職業訓練・能力開発が実施される場所の現状とかニーズというのが見落とされていられる可能性があるかもしれない。それが、今回の場合は場所を都道府県に設定したんですが、その都道府県を場所という観点から職業訓練・能力開発の機会を棚卸していくということが、先ほど申し上げましたご提言の中にある地域主導の能力開発・教育訓練というのをより地域主導に持っていくためには必要ではないかと。言いかえますと、教育訓練資源の都道府県内における状況がどのようなものであるかを把握する必要があるということだろうと思います。今回ご報告申し上げますのは、その教育訓練資源の状況を整理し把握する一つのイメージというか、方法をご提示するといった形になろうかと思えます。

それで、具体的には3つの県、2つの県は直接県に赴いて、商工労働部の方とか、雇用・能力開発機構のポリテクセンターとか、県の職業能力開発校とか、高専とか、そういうところに行ってきて、1つにつきましてはそこにご担当者からお話を聞くといった形で情報を収集したんですけども、その3つの県につきまして整理をしたいと思えます。

その整理の枠組みなんですけれども、先ほど草野局長がお話しされたことと重なる部分があるわけなんですけれども、一つは目的と対象者による整理ということで、資料4の5ページの表1をごらんいただきたいんですけども、目的、ここでは3つに分けてございます。①は、学卒者訓練というところにある程度対応してくるところかなと思うんですけども、移行、学校から職業生活への移行に必要な知識の習得とかメンタリティーの養成ということを目的とした職業訓練・能力開発。それから②は導入でして、これは具体的な業種や職種というのも想定した上で、一通り仕事ができるに至るまでに必要な知識やスキルを習得するための職業訓練・能力開発がある。③は向上ということで、これは主に在職者訓練に該当するかと思いますけれども、一通り仕事ができるようになった後にさらなるステップアップ、例えば技能者が技術的な知識を身につける、あるいは管理的な業務に必要な知識・スキルを身につける、あるいはより高度な技能スキルを身につける、そういうことをするための訓練というのがあるだろうと。

こういう目的があった上で、その対象者を考えていきますと、一つは在学者とか学卒無業者、要はまだ社会に入職していないといった人々がまざっているでしょう。それから、もう一つは離・転職者、一度職にはついていたのだけれども、離れた人。それから、3番目は、現に今仕事についていらっしゃる在職者というのが、そういう対象者として考えられる。

表1に書きましたのは、それぞれ移行訓練、導入訓練、向上訓練と、そのカテゴリの中で対象になり得る人はどういう人かということで、○が対象になり得るということです。線を引いているのは、余り論理上その対象になり得ないということです。このような目的と対象の整理ができるかと思えます。

もう一つは、特に入職した後、具体的に職種や業種を想定した上で受ける能力開発・職業訓練の機会ということで、導入と向上という部分がそこに当たるわけですがけれども、それを整理する枠組みが必要だろうと。これは2つありまして、非常に月並みな整理の方法ですがけれども、一つは人的な資源が必要とされる場、その業種といったところに着目したような整理で、これを産業と職業訓練の目的とするレベルによって整理をしていく。もう一つは、仕事や人に着目した、職種とレベルのマトリックスによる整理の仕方があるのではないかと思います。表2-1、表2-2というところにイメージを示しております。

このような枠組みを置いた上で、先ほど申し上げました3県の状況を整理していきたいと思えます。ここでは、もちろん導入の部分というのもショブカフェ等々でお話を伺ったりもしたんですけれども、ここでは主に各県の条件の違いがある程度浮かび上がってくるかなということで、表2-1の入職後の訓練の業種×レベルマトリックスによる整理という枠組みを用いて3県の状況を整理していきたいと思えます。

1つ目が大分県です。大分県と岐阜県と宮城県の3県に伺ったんですけれども、大分県は、導入、つまり一通り仕事ができるようになるために必要な訓練の部分というのが、ポリテクセンターは雇用・能力開発機構の施設です。それから、大分高等技術専門学校というのはいわゆる高専です。あと工科短期大学校は県の職業能力開発校です。公共訓練機関で主に導入を担当しているのはその3つで、産業でいうと、機械・金属と、それから建設。これは、ポリテクセンターあるいは工科短期大学校などにそのような学科がある。それから、情報・通信は、工科短期大学校にそういう科がある。あと自動車整備は、ポリテクセンターに離職者訓練の一つのコースとしてそれがあるという形で導入部分が行われている。その他の産業、これはポリテクセンターや県の委託訓練、先ほどお話があった介護とか、あるいはそのほかの造園とか、そういったところの、直接やるのではなくて民間を活用するような形でやる訓練。あとは、大分県の場合は竹工芸あるいは介護サービスなどの県の訓練支援センターがあるといった状況になっております。その上に乗ってくる在職者向けの訓練となりますと、大分県の場合ですと、目立ったものというか、公共訓練の中でいうと、ポリテクセンターの在職者訓練しかないかなと思えます。これが機械・金属と自動車整備のところにあるという状況です。この大分県のケースというのは、恐らく日本のいろいろな都道府県も多分このような状況なのではないかなという意味で、基本形みたいな

ところがあるのではないかなと思っております。

その基本形にややつけ加えがあるというか、付加部分があるのが岐阜県のケースだろうと思います。岐阜県も、公共訓練がカバーしている領域というのは、機械・金属であったり、情報・通信、建設、自動車整備というところですが、導入部分につきましては、岐阜高専とポリテクセンター、それから県の能力開発大学校が中心になって進められている。情報・通信産業につきましては、ソフトピアジャパンという財団法人があって、そこがやっている部分もあるのですけれども、基本は導入部分については大分県と同様の枠組みになっているかと思えます。

岐阜県の場合、やや特徴的なのは、これは一部の産業に限定した形ではあるのですけれども、中級、つまり在職者のさらなるレベルアップをやっていくための訓練というのをポリテクセンター以外の公共訓練機関がやっているというところとして、これは岐阜高専が経済産業省の高専活用人材育成事業というのをを使ってやっているカリキュラムがございませぬ。それよりもさらに上のレベルの人材を育てるための試みということで、岐阜大学の中に、岐阜大学が産業界と連携するような形で金型創成技術研究センターというものが設けられていまして、ここでさらに高度なスキルあるいは技術について訓練・能力開発ができるという状態になっております。

今も少し申し上げましたけれども、岐阜県は、実は金型産業はもともと金型の会社が多いのと、金型工業会の会長さんが岐阜の会社の社長さんだったということもありまして、金型産業の人材育成を一つ能力開発事業の目標として掲げています。それで今、先ほど申し上げたような教育機関や公共職業訓練機関と連携して、より高度なレベルの人材の育成を試みるということをやっています。先ほどの高専活用人材育成事業というのは、若手の技術者とか、大体入ってから3～5年ぐらいの人たちを想定しているとか、あるいは実際に来るのもそういう人たちが多いいというお話でしたけれども、そういう技術者・技能者を対象として、加工や設計に関する理論的な知識などの講習を実施されている。昨年度で11コースあるとおっしゃっていましたが、そのような講習を高専のスタッフを使ってやっている。それから、岐阜大学の金型創成技術センターというのは、3年～5年よりももうちょっと上のレベルの、もう少し勤続年数の長い人で、現場のマネジャーになる一歩手前ぐらいの人を対象にして、その技術の高度化を目的とした講習を実施しているという取り組みがございませぬ。

もう一つ、宮城県は実は直接行っていませんので、全体像がよくわからなくて、特徴的なある一部の取り組みについてだけお話を伺っているのですけれども、宮城県では、岐阜県と同じようなことを自動車産業と高度の電子機械産業を対象にしてやっている。自動車産業の場合は、宮城県のカーインテリジェント人材育成センターというところで基本的な技術についての講習をやって、その後、さらに産業技術センターというところで、その関連技術に関する講習や現場での改善指導などについての改善を進めていくための研修などを実施している。それから、高度電子機械産業については、在職者を対象として、その産

業技術センターでCADあるいは高度開発機器とか、NPOを活用して品質工学の研修などを実施しているといった状況になっております。

以上が3県の人材育成の取り組みで、大分県が多分先ほど申しあげました基本形みたいな形で、それに岐阜とか宮城というのはやや県独自の新しい取り組みをやっているといったことなんだろうと思いますが、最後に、都道府県の関与ということで、2つの観点から3つの県の状況を整理してみたいと思います。

一つは、ターゲットとなる産業や職種といったものをある程度戦略的に、こういうところを伸ばしていきたいのだといったことを想定して選定しているということと、もう一つは、さまざまな公共職業訓練機関、あるいは民間も含めるとさまざまな教育訓練の提供元があるわけですが、そういったさまざまな提供者の提供する訓練の内容などを、職種や産業を選定した上で計画したり、あるいは調整したりとかということをやっているかどうかということです。

その次の図表は、私が聞いた上での主観的な判断で○×をつけているのですが、まず大分県でいいますと、大分県は、ご承知のとおり、キヤノンとか、あるいは自動車関係の会社はかなり進出しているわけで、その電気あるいは自動車の人材を育てるという形で、産業や職種の選定というのはある程度やや広目にそのように設定してあるわけですが、今のところはその計画や各さまざまな職業訓練・能力開発機関が提供するものを計画調整するといった体制はでき上がっていない。

宮城県については、先ほどもお話申し上げましたとおり、自動車と電子産業という、かなり明確にターゲットになる産業・職種の選定はしていて、そのための財界、県、それから教育機関の責任者なり担当者なりを集めた会議というのを設定はしているのですが、それが今のところは余り機能していないということで、体制はでき上がっているのですが、まだそれが順調にといった形では機能していないというところで△。

岐阜県は、先ほど申しあげましたように、金型というターゲットとなる産業を選定した上で、これをつい最近売り出したばかりですが、岐阜県で産業人材育成戦略というものを策定して、岐阜県の人材チャレンジセンター、これは産業経済振興センターというところの中にある一つの組織なんですけれども、そこが中心になって調整していくという体制は作り上げて整備をしたというところで、○と言えるかなと思います。ただ、今も申しあげましたとおり、この調整の動きというのは始まったばかりなので、これは有効な調整計画が都道府県レベルでできるのかどうか、あるいは有効な調整計画を進めるための体制づくりとはどういうものなのかといったことを観察し、検討していく必要がこれからもあるだろう。それから、私が今回の報告でお示ししました見取り図というのはあくまで公共訓練の部分ですので、今回は時間の制約もありましたけれども、民間の教育訓練資源というものの状況までを含んだ見取り図というのを、県の中でそういう人材育成戦略を考えた上で、もちろんそのような民間の教育訓練資源の状況まで含み込んで考えていく必要があるだろうなと思っております。

ご報告は以上です。

○吉川座長 どうもありがとうございました。

それでは、残された時間で意見交換をしたいと思います。よろしく願いいたします。

どうぞ、清家先生。

○清家委員 草野局長、藤本さん、どうもありがとうございました。

実はこのきょうの分析については、私のほうからも川本参事官を通じてお願いさせていただいたところでした、少しその意図を申し上げたいと思います。この能力開発、特に若い人たちに対する能力開発が非常に重要だということについては、実は社会保障国民会議の中間報告の段階で、つまり今回の経済危機等が発生する以前の段階で、特に社会保障制度の持続可能性を高めるといった意味から、あるいは日本の経済全体の持続可能性を高めるといった意味からも重要だという指摘をしてございました。特にそれが昨年の秋以降の経済状況の中で、さらに政策的にも注目されるようになってきたということです。その際に、私どもとして報告書の中でも述べましたし、今回も強調したいと考えておりますのは、そういう若者たちを、例えば短期的に職にあぶれた若者たちを救済するとか、あるいは非正規であるためあまり能力の向上が望めないような職場で働いている人たちを助けるというのは、コストがかかることなのですが、それは社会全体にとっても長期的には収益をもたらす投資なのだということです。つまり、個人にとっては教育訓練というのはもちろん投資ですけれども、しかしそれは、そのコストを社会全体が負担した場合であっても、社会全体にとっても投資なのだとして積極的にとらえてその政策を強力に進めるべきだという問題意識です。その際に、それは理屈として理解されるとして、では一体どれほどの収益なり効果があるのかということのエビデンスとして示す必要があるのではないか。これは、実は吉川座長の強いイニシアチブもあって、社会保障国民会議では、例えば年金あるいは医療の分野においても、一定の前提を置いたシミュレーションをやって、それを世に問うといいますか、それによって政策を議論する。一定の前提を置いたシミュレーションですから、もちろんいろいろな議論はあり得ますし、また別のシミュレーション結果も出てくることはあり得るのですけれども、やはりそういうエビデンスを置いて議論しよう。それが、これはちょっと私どもの手前味噌かもしれませんが、社会保障国民会議においてはかなり有効だったのではないかなという小さな成功体験みたいなものがありましたので、それをまたこの能力開発のところでもぜひやりたいということで、川本参事官を通じて厚生労働省、それから藤本さんには大変ご苦勞をおかけしたかと思っておりますけれども、仕事をしていただいたということで、どうもありがとうございました。

それで、まず草野局長からご説明いただいたシミュレーションについては、結果を拝見しますと、前提の置き方によって結果は違って来るかもしれませんが、社会全体としても、若者の教育訓練は一定のコストを払う価値があるものだということがはっきりわかったということは、まず高く評価できるのではないかと思います。

その上で一つ、10ページの一覧表で、これは質問でもありまたコメントと言ってもいい

かもしれませんが、これはもう草野局長も言われたように、一定の前提を置いた計算ですので、前提の置き方を変えれば、また違う結果も出てくると思うのですが、ちょっと読み方を注意しなくては行けないかなと思うのは、施設内訓練と委託訓練で、もちろん両方ともプラスの収益が出ているのですけれども、施設内訓練は175億円、それから委託訓練は1,254億円という形で、委託訓練のほうが相当大きく出ています。しかしこれは恐らく前提の置き方として、施設内訓練であっても、委託訓練であっても、例えばこの36.4万円という就職後の平均的な労働賃金というか収益は同じと置いておられると思います。恐らく施設内訓練と委託訓練では、実際には再就職後の労働条件といいますか、賃金等は、多分施設内訓練のほうが相対的に言えば少し高目に出てくるんじゃないのかなと思います。ですから、その意味で若干これは施設内訓練のほうが過小評価されていて、あるいは逆に委託訓練のほうがちょっと過大評価されているような部分があるのかなと思います。それから、特にコストについては、先ほどこれも草野局長がお話しになったように、施設内訓練においては相当高い機械設備等を使っておられますので、コスト自体も高くなっているのです、その辺をちょっと考慮して結果を解釈するといったふうに、若干注意して読んだほうがいい数字かなと思います。

それからもう一つは、今回試算していただいたのは、もちろん職業能力開発局でお持ちのデータを使っていただくということが前提だったので、前提も離職者訓練に置いておられると思います。これはこれで非常に重要なインフォメーションだと思うのですが、恐らく離職者訓練に加えて在職者訓練とか、それから今特に問題になっているような新卒者の訓練についてのニーズも相当あるわけございまして、これについてもできれば何らかの前提を置いて同じような試算を行っていただけるといいなと思います。

いずれにしても、今回の分析はそういう面では一定の情報を与えてくださいますので、こういう成果を踏まえて、さまざまな他の面での政策にも、この人的資本投資という視点からの費用対効果分析といいますか、コスト・ベネフィット・アナリシスを広げて、少し戦略的にこの能力開発というものを考えていっていただく、あるいは先ほどのPDCAサイクルの中にでもこのようなものをもっと使っていただけるとありがたいな思っております。

それから、同じ関連で藤本研究員のご報告も非常に勉強になりました。ありがとうございます。特に、ポイントは、それぞれの地域、地域で非常に多様なニーズがあり、しかもそれぞれの地域にいろいろ活用できる能力開発資源といいますか、プログラムもあって、そのニーズとプログラムないしは資源をどのようにうまくコーディネートするかというのがポイントで、それが先ほど最後に藤本研究員がお示しになったマトリックスなどにもあらわれていると思うのです。その際に行政あるいは国の役割として、例えば国などもポリテク等も含めて、ここまでが国とか、ここまでが県とか、必ずしもそうした役割分担の話だけではなくて、国なども積極的に、例えば県がやろうとしている独自の能力開発プログラムに協力していく、関与していくといった視点も必要かなと思いました。

それからもう一つは、国の機関であることの一つのメリットでもあるかなと思うのですが、これもきょうの資料を伺って認識を改めたのですけれども、プログラムの3分の1近く、いい意味でのリストラクチャリングというか、古くなったプログラムを廃止して、新しくなったプログラムをつくっておられる。恐らくこのようなものは、広域の配置転換とか、そういうことを行ったりすることのできる国の機関ですと、それぞれの地域のニーズとも調整して訓練資源の再配置を行うというようなこともできると思います。例えば、自動車産業に特化したプログラムをやっているような地域があったとしても、自動車産業自体がまた別のところに行ってしまうといったこともあるわけで、そのような場合には国の弾力的に対応できる部分とそれぞれの地域のニーズをまたもう一回セットし直すといったこともできるのではないのでしょうか。きょうのお話を伺っていると、都道府県が独自にいろいろニーズに合ったプログラムを作っておられて、これはぜひ我々としてもサポートしていかなければいけないと思うんですが、それに一方で国の能力開発の施策といいますか、あるいは機関等がうまく絡んでいくと、両者がすみ分けするというよりは、もちろんすみ分けの部分もあるのでしょうかけれども、うまく連携していくと良いのではないかなという感想をちょっと持ちました。

すみません、ちょっと長くなりました。

○吉川座長 いえいえ。どうもありがとうございました。

どうぞ。

○大森委員 私は知らないことなんですけれども、雇用・能力開発機構は独法でしたか。

○草野職業能力開発局長 そうです。

○大森委員 独法ですから、ほかの独法と同じように、そこも事業評価をやらなければいけなくて、この種のコストパフォーマンスの作業をおやりになっていないんですか。今日初めてですか、これは、コストパフォーマンスをおやりになるのは。

○草野職業能力開発局長 実は雇用・能力開発機構については、行政改革事務局に設置されている行政減量・効率化有識者会議におきまして去年さんざん議論しまして、これは昨年末に廃止ということが決まりました。そして、その業務は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に移管するというようになっております。その中でいろいろコストパフォーマンスのような議論もいただきまして、そのとき出した資料なども今日お出ししているところでございます。

○大森委員 あと、ちょっと細かいことが2つあるんですが、どういう形で移管しようが、在職者をどうしてやるんですか。在職者は在職している企業等でやるべき話で、どうしてその訓練をやらなければいけないんですか。

○草野職業能力開発局長 おっしゃるとおりでございますが、結局、在職者訓練の対象者というのは、中小・零細企業が非常に多いでございます。とりわけ、ものづくり系統と言われるところでございまして、ものづくり系の中小企業におきましては、いわゆるOJTといえますか、中小企業の中で事業主に従って徒弟的に訓練していったというシステム

で来たわけですが、最近はそれだけではなくて、品質管理とか、合理化投資とか、そういうニーズが非常に高まってしまっていて、実はこういったものはなかなか企業内でできないわけでございます。中小企業からのこういうニーズが非常に高く、現実には職者訓練をやりますときに、満足度も非常に高いという実態がございます。ですから、そこが現場における実習、OJTというものと、技術革新でいろいろ新しい機器が入ってくる、あるいは合理化投資とか、リードタイムの短縮とか、そういうことに関わる品質管理が非常に重要となっていて、そこについて企業の中でやるというわけになかなかいかない。ただ、中小企業はそういうことについていかなければ取り残されてしまいます。そういう意味での底上げニーズというのは非常にありまして、これは実は民間ではものづくり訓練をほとんどやっていませんので、満足度も非常に高いというのが実態でございます。

○清家委員 少し念のために申しますと、ニーズが非常に高いだけではなくて、私どもも中間報告の中でも問題意識を書いておりますように、特に中小企業、あるいは非正規の雇用者等については、企業内訓練に対して積極的に国が関与して、プログラム等、あるいは場合によると資金の援助等も行ふべきだということでございます。

○大森委員 都道府県でも大きな市でも結構そういうところを支援しているんですけども、あれは余り効果は上がっていないんです、実際に、私の知っている限りでいうと。だから、本当に中小で生き延びていくところは、自分でやり抜かなければいけないんじゃないかと思うんです。

○清家委員 先ほどちょっと説明がありましたけれども、これは草野局長に答えていただいてもいいと思うんですけども、要するに都道府県でやっている訓練というのは、私の理解ですと、特に中小企業の製造業が必要としているような、先ほど少し説明にあったような本格的な機械を使った、あるいは特に中小企業の場合には、最新の機械を使った職業訓練をやってもらいたいというニーズが強い。それは個々の中小企業ではなかなかできないわけです。あるいは、中小企業がそういった機械を導入する以前にポリテクセンター等でそういう機械を導入してあらかじめ訓練をするということの効果は非常に大きいと私どもはちょっと考えているところです。

○大森委員 では、小さいことですが、9ページの職業訓練経費のDの中には、先ほど挙げられていた指導者をトレーニングする経費とか、実際にトレーニングするためにいろいろ工学の機械を買っていますが、それは入っているんでしょうか。

○草野職業能力開発局長 離職者訓練に係る人件費や機械等の設備に関する費用は入っていますが、指導員の研修費は入っていません。

○大森委員 わかりました。私は以上です。

○吉川座長 職業訓練・能力開発というのが重要だということは、これはもう間違いないと思います。問題は、先ほど大森先生が指摘されたように、企業内でそれがどこまでできるのか。それが完全にはできないというお話だったのですが、そこにパブリックセクターの役割があるというのが局長のご指摘だったと思いますし、清家先生もそのようなお話で

あったかなと思いますが、問題は、それがどれくらい本当にできるのか、パブリックセクターの役割があるのかということだろうと思います。

あともう一つ、お話を伺っていて、きょうご説明いただいたのは大変貴重なお話を伺えたと思っているのですが、ただ、この機構との関係で先ほど局長からご説明があったので一つ気になったのは、基本的に製造業にかかわるところでの職業訓練なのでしょうか。もちろん誤解があるといけないので、明確に言いたいと思いますが、私もものづくり・製造業における職業訓練・能力開発というのも大変重要だと思います。それはそのとおりですが、その上で、たった今日本経済を取り巻く状況の中で議論されているのは、何といても、製造業は大切ですが、付加価値以上に雇用はどっちかという減っていつているわけです。いわゆる三次産業、広い意味でのサービス産業のほうに雇用がシフトしていつて、今後もシフトしていくだろうというのが多くの識者の見方で、もうおわかりだろうと思いますが、今よく議論されるのは、たった今も雇用が失われているのが製造業の現場なんです。例えば介護とか、福祉とか、そういう分野に人が流れていく必要があるだろうと。ただし、それは一言でいつてもそう簡単には実現しないので、介護・福祉の分野というのは、それはそれでももちろん技能・能力というのが必要になるので、そこでの能力開発というものが必要だと議論しているわけです。あるいは、もうちょっと日本経済のコンテクストでいえば、農業における職業訓練ということも言われている。これは日本のお役所でいえば農水省などがそんなことをやっているのだろうと思いますけれども、少なくとも介護・福祉とか、あるいは医療、医療といつてももちろんお医者さんではなくてコメディカルといった意味合いです。その分野というのは厚生労働省で、一つの役所の中だと思います。そのセンター間でのシフトをスムーズにするための能力開発というのが厚労省の中でどのように考えられているのかというあたりをちょっと伺いたいと思います。

○草野職業能力開発局長 おっしゃるように、製造業は今のような状況でだんだん縮小していく。代わりにサービス関係が増えていく。介護などは典型でございます。そういうことで、民間委託訓練を国としては大分推進していつまして、公共訓練全体の7割が民間教育訓練機関を活用して、そこに訓練費を流してやっいただくということやってきております。ただ、これは今まである教育訓練機関を活用してやるということなんです。これからは、おっしゃるように、新しい分野で雇用をつくっていく、あるいはそれに向けて訓練するということが、訓練のつくり出しのようなことも必要になってきますので、ここをどうするかというのが大きな課題になると思います。これは、産業界と民間教育訓練機関、それから公共職業能力開発施設もノウハウを持っていますので、そこを供出してどのようにつくり上げるか。特に産業界が自分のところに雇用して来てもらって支え手になってもらうわけですから、そこと民間教育訓練機関や公共職業能力開発施設のノウハウでどういう教育訓練をするか。それとセットでキャリア展望ですね。産業界での職種のキャリア展望、キャリアマップのようなものを作っただいて、訓練を受けて、そこに定着しただいて、あるいは呼び込むためのいろいろな職業体験をやってもらう。そういう活動

をして、例えば製造業から来た方がすぐ介護の現場へ行けるかというとなかなか難しいので、そういうキャリア情報を提供したり、体験したり、訓練したり、あるいは入職してからキャリアアップというのはどういう仕組みでやっていくか。この辺を雇用吸収分野を中心に作っていくということが必要になりますので、我々はそれは今後の課題だと思いますが、こういう状況の中で、産業界と教育界とを含めて、どういう形でそういうものを築き上げられるかです。雇用吸収産業を中心につくり上げていく。まずは同じ省内ですので、介護というところから始めたいと思っけていまして、ご存じのような労働条件面とかいろいろ課題もあるわけですが、そういうことを省内で議論しながら進めているところです。

○吉川座長 一つの考えは、例えば介護は、もちろん専門性もあるでしょうし、職業訓練・能力開発は必要だというのは言うまでもないと思いますが、ただ、OFF-JTの能力開発みたいなものはいわばミニマムにとどめて、もう一方で、介護の現場で人が足りないと言っているわけですから、ミニマムのOFF-JTの能力開発をした上で地域の介護の現場に行ってもらって、言ってみればトレーナーといった形で、OJTで能力開発をしながら、かつ介護の現場でも実際にある程度戦力になってもらうといった形でやっていく。今ご存知のとおりで、地域でいろいろ介護・医療を立て直すということで、お金もつけようということですから、そんな形で応援していくということもあり得るのではないですか。

○草野職業能力開発局長 実は介護の訓練を含め、実習を組み込むという形で、日本版デュアルシステムと言っていますが、こうした訓練を平成16年から始めているんです。かなりの数に上っていて、ジョブ・カード制度の中の訓練もすべてこの座学と実習を組み込んだものになっています。ですから、実践力をつけるために、座学に実践を組み込んでいく、それから実践訓練にも少し理論を組み込んでいくということで、相乗効果をねらって、実践的な人材を養成するというで始めております。ただ、純然たるOJTとなりますと、いろいろ手間もかかるし、専門家も必要だということがございまして。下手をすると、ご存じのように技能実習という制度がございまして、外国人についてはなかなか、要するにただで働かせるのとどこに違いがあるのかということにもなりかねないので、そのOJTの質をどう確保するかということが我々としては非常に重要だと思っております。

○吉川座長 今局長が言われたのは、現在ある制度としての海外からの人のことでしょうか。

○草野職業能力開発局長 そういう例もあるということで、実習というのはとにかくそうなりがちなので、うまく座学と組み合わせ、それから専門家をつける計画を作るということをちゃんとやらないといけない。そうすると、企業にとってみると何か手間暇がかかるということなので、この辺はそういう習慣をつけていただく。中小企業などでも、忙しいから働いてもらうというのではなくて、OJT・実習をやるということが後々非常に中核人材になって生きてくるんだということを知っていただくということが極めて重要で、徐々にそういう成果は上がりつつあるかなとは思いますが、ヨーロッパのように、ドイツのデュアルシステムとか、中小企業が訓練場所を提供してしっかりやるというシステム

があるので、そういうものをできるだけ目指して、中小企業でも人材育成、とにかく若い人を養成して中核になってもらう、数が少ないわけですから、そういう習慣をいかにつけていただくかということは極めて重要だと思っています。

○吉川座長 どうぞ。

○清家委員 吉川さんの言われたことに全く賛成です。つまり、もう少しスピードとビジビリティというか、これだけ雇用の問題とか訓練の問題が注目されていて、一方で介護労働者の不足というのがあり、その両者がそのままですと、本当に国として何をやっているんだということになりますので、局長が言われたように、確かに今の外国人の訓練制度のような問題が起きないように、まさにそこを政策的に、むしろこれは、そういうところでヘルパーを安く使うということではなくて、国が職場で訓練してもらうための施策なんだということをきちんと担保した形でしっかりと制度をつくるなり、あるいはその労働条件を担保するようなお金をつぎ込むなりしてやったほうが良いのではないかなという気がします。それはもちろん、能開局だけでできる部分と、ほかの部局との連携でやっていかなければいけない部分があると思うのですが、これはある面でいえば、能力開発とそういった介護労働不足のアンマッチを両方解決するという、きわめてシンボリックな政策になり得るので、そこは少し、こういう問題も起きそうだとか、あるいは製造業からはなかなか難しいとかということはあるけれどももっと積極的にお願いしたいと思います。

○草野職業能力開発局長 克服しなければならない課題ということを申し上げているので、ネガティブな意味で申し上げているのではございません。

○清家委員 では、その克服しなければいけないというのは、走りながら克服していくといった部分もちょっとあって良いのではないかなという気もします。

○草野職業能力開発局長 それはおっしゃるとおりであります。まさにそのところを今省内でも議論しているところでございますし、それから今の雇用情勢の中で、非正規労働者を対象に大幅に訓練量も拡大しまして、あらゆる訓練資源を活用してやるということで、党からも提言をいただいていますし、恐らくこれまでも増して数、それから実習の場も確保しつつ実践的にやっていくということになろうと思います。両者ともどうやっていくかという、まさに正念場に向かっておりますので、ご指導いただきながらやっていきたいと思っております。

○吉川座長 そもそも言うところちょっとあれですが、介護の経営体というのは、現在がそうだというわけではないですが、単に安い賃金に依存しようということでは展望がないわけで、介護という分野が働く人にとって一つのキャリアパスになるためには、今よく指摘されるように、所得水準も一定以上でなければならぬと、そのとおりです。しかし、そのためには生産性が高くなければいけない、付加価値の意味で。それをつくり出すというのは、経営体のあるいは経営者の責任だろうと思います。そうした経営者であれば、生産性を上げるというときには、きょうのテーマであったヒューマン・キャピタルをしかるべく蓄積するという視点が欠かせないわけで、したがって自分が雇って働いてもらっている

人たち、労働者の能力開発ということにも当然しかるべく意を払うべきだということになってくるだろうと思います。ですから、厚労省としてもぜひそのような形で、もう一方では介護を担う経営体、経営者の人たちにも奮起してもらわなくてはいけないわけで、もう一方で、先ほどから議論しているように、OFF-JTの能力開発ももちろん必要だと思いますが、それを一定ミニマムにとどめて、とにかく現場でOJTで能力開発をしてもらうという感じで、清家さんも言われたように、2つの問題がある意味で一石二鳥で解決するような、ぜひともそういう仕組みを求めてもらいたいと思います。

○清家委員 もともと歴史的経緯からいうと、能開機構の前身というのは、エネルギー革命があって炭鉱労働者が大量に失業して、その人たちを別の産業にどう移すかという、つまりサプライサイドからの非常に強いニーズがあって、それを当時の労働省の大プロジェクトとしてやったわけですね。今回の場合には、むしろサプライサイドではなくて、デマンドサイドですごく大きなニーズがあるわけでしょう、介護とか福祉関係で。だから、そういう意味では、雇用促進事業団をつくったときと同じぐらいの意気込みで、能開局と老健局とかが、もう少し厚生労働省の戦略事業としてその辺をやってやるぐらいのことで良いのではないかなという気はしますけれども。

○草野職業能力開発局長 おっしゃるとおりで、省内でもそういうことで次官を中心に会議をやっていますし、訓練を相当量、今度は介護も増やしておりますし、まさに中身は実践的なものですが、それと老健局なり社会・援護局の方で仕組みを、非常に難しい課題もございしますが、キャリアアップできるような仕組みということと同時に考えていますので、調整弁ということではなく、担い手としてどう育成するか、少し中長期的な展望も持ちつつ訓練とキャリアアップを図っていくということ介護の業界の中に植えつけていくという視点で取り組んでいこうと思っております。

○吉川座長 問題の所在と変化の方向というのははっきりしているわけですから、たった今の問題として発生しているのは、もうご承知のとおり、雇用状況が非常に悪い。失業率もどんどん上がっている。これはもう、製造業から雇用が失われているということですね。もちろん、先ほども言いましたけれども、製造業がなくなっていったわけではないですし、なくなるわけもないと思いますし、製造業における能力開発というのはこれはこれで大切だと思います。それはそれとして、しかし現在の問題は先ほど申し上げたとおりで、もう一方で介護のほうで非常にニーズがあって、こちらでは人手が足りないということになって、しかも中長期的にも、雇用でいえば、日本全体で製造業からサービス、とりわけ介護・福祉という方向に流れていくだろうという変化の方向もはっきりしているわけですから、これは一時的な変化ではなくてトレンドだと我々はとらえるべきです。そうすると、こうした問題を全部あれすると、解決すべきことははっきりしているわけで、その場合に必要なのはスピードです。日本中でみんな困っているわけですから、ぜひとも……。

○大森委員 能開機構の廃止と転換は、むしろ逆に言うと、大チャンスがきていると思うんです。だから、小さいところへ閉じこもっていく方向ではなくて、大チャンスと考えて、

大きな枠組みをつくっていただいたほうがずっと展望が開かれるだろうと思うんです。

○吉川座長 そうそう。みんな期待しているのですから。本当です。

○大森委員 よろしくお願ひしたいと思うんですけれども。

○吉川座長 先ほどの官房副長官のお話はそういうことではないかなと思います。

いかがでしょうか。では、よろしいですか。

では、有意義な意見交換ができたと思います。どうぞ。

○清家委員 一つだけ。今回のような分析は、例えば福祉などの分野も含めて、引き続き、この能力開発についての定量的な分析、コスト・ベネフィット・アナリシスをやっていただきたいなと思います。また我々もそれを勉強しながら少し議論していきたいなと思っておりますので、どうぞその辺もよろしくお願ひします。

○吉川座長 それでは、時間がまいりましたので、きょうの会合はこれで閉会とさせていただきます。

次回の日程につきましては、別途事務局からご連絡いたします。

また、本日の会議につきましては、会議終了後に向井参事官からプレスに対するブリーフィングを行っていただくことになっております。

では、どうも長い時間ありがとうございました。