

# ジョブ・カード制度の主な動き、計画、報告書等について

## ジョブ・カード制度の主な動きについて

資料4

Job Card

平成20年4月

### ジョブ・カード制度創設

- 「成長力底上げ戦略」で示された方針を踏まえ、「職業能力の形成機会に恵まれない人」に対する支援策として創設

平成22年6月

### 新成長戦略の策定

- 「雇用・人材戦略」の1つとして、ジョブ・カード制度を推進



平成32年(2020年)までにジョブ・カード取得者数300万人の達成を目標として設定

平成22年10月

### 行政刷新会議による事業仕分け

- 職業訓練による職業能力向上の必要性は認められたものの、その普及促進の体制や助成制度等について別の枠組みを設けるべきとの指摘（関連事業は廃止判定）  
〔見直し内容〕



- ①ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練の拡大
- ②企業への普及促進等を行う委託事業の縮小
- ③関連助成を一般のキャリア形成促進助成金に整理統合

平成23年4月

### ジョブ・カード制度 新「全国推進基本計画」の策定

- ジョブ・カード制度の社会的なインフラとしての定着を目指し、職業能力形成機会に恵まれない者に限らず「広く求職者・在職者・学生等を対象として普及」

平成24年4月

### 学生用ジョブ・カードの導入

- 学生等の就職活動やキャリア教育に特化した学生用ジョブ・カードを開発（平成24年4月より大学等における活用を開始）

平成25年12月

### 産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理

- ジョブ・カードを「キャリア・パスポート（仮称）」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするなど

Job Card

## ○最近の主な計画、報告書等

・新「全国推進基本計画」(平成 23 年 6 月)：『ジョブ・カード制度は、OJT 等の実践的な職業訓練により、職業能力の向上を図り、安定的な雇用への移行を促すことをねらっている。その過程では、ジョブ・カードは自ら職業生活設計を行い、職業能力の開発を行うことができるような、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとしての役割が期待されている。また、職業能力を証明するツールとして活用することにより、能力を基本とした労働移動の円滑化を促すこともねらわれている。』(参考資料 I)

・日本再興戦略(平成 25 年 6 月閣議決定)：『全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。』(参考資料 II)

・産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成 25 年 12 月)：『女性・高齢者等を含む多様な人材が、その希望等に応じた雇用機会を得るためには、職業能力等の明確化を図ることが必要条件である。その上で、自己研鑽、キャリアアップにつながることを期待される。このため、ジョブ・カードを、抜本的に見直し、その利用率を向上させることにより、広く労働者や学生等がそれを活用し、自ら職務・能力等の明確化を図ることを習慣化する。また、企業内外の体制整備により、労働者が身近でキャリア・コンサルティングを受け、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を持てるようにする。』また、ジョブ・カードを『キャリア・パスポート(仮称)』として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとすることや、企業及び働き手の双方にしっかりと浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す』とともに、『電子化してネット上で共有を図り、円滑な労働移動につながる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する』など(参考資料 III)

・平成25年度雇用政策研究会報告書(平成26年2月)：『多様な働き方の推進や労働移動支援等が課題となる中で、教育訓練機会の整備による能力の向上と併せ、外部労働市場型の職業能力の「見える化」の整備による能力の適正な評価、「見える化」の重要性が増している。』、また、『個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層推進することが重要である。』

『技術や労働市場の変化により労働者の技能の陳腐化が生じやすくなっている。また、企業自身も事業の長期的な展望が持てない中で、企業が提供するキャリアパスのみに依存することはリスクを伴うようになってきている。また、企業共通の能力については、企業内での人材育成だけでは限界があることから、個人の主体的な能力開発が重要となってくる。』(参考資料IV)

・「労働市場政策における職業能力評価制度の在り方に関する研究会」報告書(平成26年3月)：『教育訓練や職業能力評価の結果を蓄積・可視化し、市場で効果的に流通させるとともに、各施策間の連動性を確保する上で、ジョブ・カードが重要な役割を果たすことが期待される。同制度について、学校、企業、就職支援機関等幅広い関係機関の連携の下、職業生涯を通じた活用の基盤を形成した上で、職業能力関連情報の継続的な蓄積・盛り込むコンテツの充実、職業能力評価を含む求職者情報の求人者等への発信、各種支援制度の要件等としての活用とといった観点から、具体的方策について検討し取組みを進めるべきである。』(参考資料V)

## 新「全国推進基本計画」について

ジョブ・カード制度の見直し

### 職業能力証明の

#### ツールとして普及促進

企業・求職者ともに役立つ  
インフラとして定着

- 企業に対しては採用面接での活用を促進
- 求職者に対しては、国(労働局)が中心となって、ハローワーク等の様々な機関でジョブ・カードを普及

## 新「全国推進基本計画」

### 職業能力証明のツールとして普及促進

「新成長戦略」で、ジョブ・カード取得者300万人という目標を掲げ、社会インフラとして定着させていく方針を踏まえ、次のような取組を充実。

#### ① 「ジョブ・カード普及サポーター企業」を開拓

求職者に役立つ仕組みとするため、企業の採用面接等においてジョブ・カードを積極的に活用を図る企業を開拓

#### ② 求職者へのジョブ・カードの交付促進

職業訓練受講者とともに、一般の求職者についても必要な者に対しては、キャリア・コンサルティングの積極的な実施に努める。

#### ③ 学生用のジョブ・カード様式の開発を行うなど、学生へのジョブ・カードの交付促進

学生用のジョブ・カード様式の開発、キャリア・カウンセラー等のジョブ・カード講習受講の促進

#### ④ 実践キャリア・アップ戦略と連携した普及

キャリア・コンサルティング養成カリキュラムにジョブ・カード交付に関する知識・スキルに係る内容を盛り込む

### OJT等による

#### 実践的職業能力開発

OJTによる能力開発は重要

企業助成は整理統合

- ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練を、求職者支援の観点から拡大
- ジョブ・カード制度関連助成を、一般のキャリア形成促進助成金等に整理統合

### OJT等による実践的な職業能力開発の推進

#### ① ジョブ・カード活用対象訓練を拡大

従来の雇用型訓練・委託型訓練のほか、公共職業訓練・基金訓練まで拡大

#### ② 大学・専門学校等における職業能力形成に資するプログラムの開発・提供を促進

地域社会や地元産業のニーズも踏まえたプログラムの開発・提供を促進、履修証明制度の改善・充実

### 国が中心となった推進体制の整備

- ① 地域ジョブ・カード運営本部を、地域ジョブ・カードセンターから都道府県労働局に移管
- ② ハローワークと地域ジョブ・カードセンター等関係機関が密接に連携した普及

## 新「全国推進基本計画」(平成23年4月21日 ジョブ・カード推進協議会)抜粋

### これまでの経緯及び見直しの考え方

#### 2 ジョブ・カード制度のねらいと見直しの基本的な考え方

##### (1)ジョブ・カード制度のねらい

我が国においては、労働力人口が減少する中で、持続的な経済成長を可能とするためには、職業能力の形成や必要な分野への労働移動により、労働力を有効に活用し、労働生産性の向上を図ることが重要である。また、労働市場においては、IT化の進展、工場の海外移転等から、これまでのような事務職や生産工程等に対する求人は減少しており、企業もより専門的な能力を有する人材を求めようになっている。

また、我が国においては、学校卒業後、就職した企業においてOJT等によりキャリア形成していくことが一般的であることから、就職氷河期に学校を卒業した者に見られるように、正社員になりたくもなれず、非正規労働者にとどまざるをえない場合、職業能力形成機会に恵まれないという問題があり、非正規労働者が増加し、若年者の雇用情勢が厳しくなる中、問題はより大きくなっていく。

こうしたことを踏まえ、ジョブ・カード制度は、OJT等の実践的な職業訓練により、職業能力の向上を図り、安定的な雇用への移行を促すことをねらいとしている。その過程では、ジョブ・カードは自ら職業生活設計を行い、職業能力の開発を行うことができるような、生涯を通じてキャリア形成のための支援ツールとしての役割が期待されている。また、職業能力を証明するツールとして活用することにより、能力を基本とした労働移動の円滑化を促すこともねらいとしている。(以下略)

##### (2)見直しの基本的な考え方

「新成長戦略」において、ジョブ・カード制度を成長分野における人材を広く育成・確保する「実践キャリア・アップ戦略」へと発展させていくこととしたこと、事業仕分けにおいて求職者により役立つ仕組みに見直すべきと指摘されたこと等を踏まえ、次のような基本的な考え方により、普及を推進していくこととする。

即ち、これまでのジョブ・カード制度では、上記 I I で述べたように、①OJT等の実践的な職業訓練、②その受講者の評価を記載す

るジョブ・カートの交付、③参加者に対するキャリア・コンサルティングを「三位一体」のものとして、「職業能力形成機会に恵まれない者を優先して対象」としてきた。

今後においては、①実践キャリア・アップ戦略への発展を念頭に社会インフラとして定着を目指す「キャリア・コンサルティング等による職業能力証明のツール」、②「OJT等による実践的職業能力の開発」という、「従来のジョブ・カート制度の機能を二つに分け普及」を図ることとする。

具体的には、それぞれ、次のように普及を図ることとする。

### ① 「キャリア・コンサルティング等による職業能力証明のツール」

ジョブ・カートを活用したキャリア・コンサルティングにより、職業意識やキャリア形成上の課題を明確にし、自覚的な求職活動やキャリア形成を促すとともに、職業訓練歴等が客観的に記述されることや取得資格や職業能力評価等が記載されることから、円滑な就職につながる効果が期待される。社会インフラとしての定着を目指し、従来のように、職業能力形成の機会に恵まれない者に限らず、「広く求職者・在職者・学生等を対象として普及」を図っていくこととする。

### ② 「OJT等による実践的な職業能力の開発」

ジョブ・カートによる職業能力評価が行えるような実践的な訓練を、従来からジョブ・カートの活用対象となっていた雇用型訓練、日本版デュアルシステム(委託型訓練)に加え、公共職業訓練、基金訓練(現在、国会に提出されている、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案成立後は求職者支援制度の訓練。以下同じ。)にも拡大することとする。中長期的には、実践キャリア・アップ戦略において、対象業種を順次拡大していくことにより、成長分野において、広く実践的な職業能力の育成が図られることを目指す。

### ③ ジョブ・カート制度の周知・広報

ジョブ・カート制度の普及啓発の推進体制については、従来のジョブ・カートセンターを中心とした体制から、求職者に役立つ仕組みとするため、求職者に対する窓口であるハローワーク及び都道府県労働局を中心とした体制に見直しを行う。企業に対しては、ジョブ・カードセンターを中心として、雇用型訓練への参加やジョブ・カートの採用面接等での活用を働き掛けていくこととする。

また、国、都道府県、ジョブ・カードセンター、労使団体、教育訓練機関等が連携・協力し、求職者や企業を始めとする国民一般に対して、ジョブ・カード制度の趣旨・目的、就職に結びついた成果や具体的な事例等について、わかりやすく積極的に周知する。

「日本再興戦略-JAPAN is BACK」(平成25年6月14日閣議決定)

(日本産業再興プラン)

2. 雇用制度改革・人材力の強化

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに打ち取り組むと同時に、20歳から64歳までの就業率を現在の75%から2020年までに80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

## 産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理 ～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～ (平成25年12月26日)

### I. 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

働き方の転換が全ての改革の出発点である。意欲と能力のある女性・高齢者やプロフェッショナルでグローバルに通用する人材を目指す若者等が存分に活躍できるよう、従前のメンバーシップ型に加え、職務等を限定したジョブ型の多様な雇用機会を生み出す。その上で、創造的で生産性の高い働き方ができ、かつ、公平・公正さも確保された、「柔軟で多様な働き方ができる社会」を構築する。その際、産業競争力会議と規制改革会議<sup>1</sup>が連携して取り組む。

そのためのカギとなるのは、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切にするシステムへ」の変革である(注)。従来の働き方では曖昧にされるきらいのあった、職務の外延、必要とされる職業能力、自らのキャリアのあり方について、企業も個人も、飛躍的に意識を高めなければならない。個々の契約内容の明確化を図りつつ、正規・非正規の間の「カベ」にとらわれない、多様な雇用機会を創り出していく。

(注)：「職務・能力の明確化」は、企業外部の労働市場における効果的なマッチングや(再)就職のために必要な職業訓練ニーズの具体化も可能とする。個々人がキャリア形成への意欲を高め、企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の実現のため不可欠である。

また、「職務・能力の明確化」により、

- ① 職務の特性に応じ、創造的で生産性の高い働き方ができるルール作りが容易になる
- ② 異なる雇用形態間の仕事の比較が容易となり、正規・非正規の間等の格差解消にもつながる
- ③ 職務・能力に応じた労働条件となるよう、労使の議論により適切な見直しを進めることが促される
- ④ 優秀な外国人材の定着・能力発揮を促すことが期待できる
- ⑤ 職務の外延が明確化することで、メンバーシップ型の働き方についても、長時間労働の是正等、一定の限定性を持つもの

となり、それが主体的なキャリアアップのための時間の確保につながることも期待できる等、「柔軟で多様な働き方ができる社会」に向けた起爆剤の効果をもたすことが期待される。



## 2. ジョブ・カード、キャリア・コンサルティングによる職務・能力の明確化

女性・高齢者等を含む多様な人材が、その希望等に応じた雇用機会を得るためには、職務・能力の明確化を図ることが必要条件である。その上で、自己研鑽、キャリアアップにつなげることが期待される。このため、ジョブ・カードを抜本的に見直し、その利用率を向上させることにより、広く労働者や学生等がそれを活用し、自ら職務・能力等の明確化を図ることを習慣化する。また、企業内の体制整備により、労働者が身近でキャリア・コンサルティングを受け、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を持つるようになる。これらが確実に進展するインセンティブとなる仕掛けを組み込む。

### ○ 「ジョブ・カード」の抜本見直し（ジョブ・カードから「キャリア・パスポート（仮称）」へ）

・ ジョブ・カードは自身のこれまでの職業経験などを振り返り、将来に向けた目標を考えるためのツールとして活用されてきた。一方、取得者のほとんどが職業訓練受講者となっているなどの課題もある。このため、これまでの活用状況等を精査し、例えば、「キャリア・パスポート（仮称）」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとすることや、企業及び働き手の双方にしっかりと浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す。

・ さらに、紙媒体で活用するのではなく、電子化してネット上での共有を図り、円滑な労働移動につなげる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する。平成26年より、電子化等に関するモデル事業を着実に実施しつつ、個人情報保護等の問題に留意しながら、具体策について早期に結論を得る。

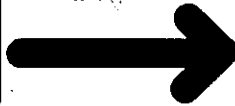
### ○ キャリア・コンサルティングの体制整備

・ 厚生労働省においてキャリア・コンサルティング技法の開発等を推進するとともに、自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年央までに策定し、確実に養成を図る。

・ 併せて、企業にキャリア・コンサルタントの資格を有する職業能力開発推進者を設置することや、企業外の民間人材ビジネスとの契約によりその雇用する労働者にキャリア・コンサルティングの機会を提供することについて、例えば、目標年次を定めて、一定規模以上の企業への義務付け、雇用保険二事業の助成金支給の要件化を行うこととする等、キャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むよう、具体的な方策を検討し、ジョブ・カードに関する検討やキャリア・コンサルタントの養成計画の進捗状況を踏まえつつ、キャリア・コンサルタントの養成計画の策定後、労使の理解を得つつ、速やかに実行に移す。

# 外部労働市場の活性化 - 労働市場インフラの戦略的強化 -

- 『外部労働市場の活性化』により、『人材の最適配置・最大活用』を目指す。
- そのため、労働市場インフラ(マッチング機能・能力評価制度・能力開発制度)を戦略的に強化する。



## 労働市場インフラ の戦略的強化

- ・ 外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化
- ・ 企業横断・業界共通の能力評価の『ものさし』を整備
- ・ 産業界のニーズに合った職業能力の開発を推進(職業訓練の充実)
- ・ こうした取組に加え、個人が主体的にキャリア形成を図ることができる環境を整備

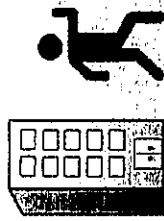
## POINT

平成28年度までの3年間を集中強化期間と位置づけ、労働市場インフラの戦略的強化を図る。

### 外部労働市場全体としての マッチング機能の最太化

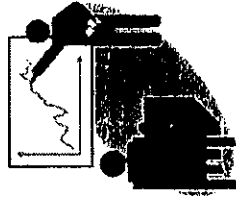
- 労働市場インフラの中核としてのハローワークの役割発揮  
⇒ 求人情報 + 求職情報の提供
- ハローワークの機能強化  
⇒ HWの評価・職員の専門性向上
- 民間ビジネスの適切な評価と活用
- 労働市場全体としてのマッチング成果の評価・向上

### 成熟企業



### 産業界のニーズに合った職業 訓練のベストミックスの推進

- 産業界のニーズも踏まえた訓練拡充
- 訓練のベストミックスの推進
- 民間教育訓練機関の育成・振興



### 成長企業

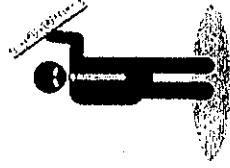


### 個人主導のキャリア形成支援

- ジョブ・カードの抜本的見直し
- コンセプトの抜本的見直し  
(「キャリア・パスポート」へ)
- 企業への協力要請・インセンティブ付与
- 労働市場の流動化の更なる進展に  
合わせて、電子化等を推進
- キャリア・コンサルティングの体制整備
- キャリア・コンサルタントの計画的養成
- 企業等における体制整備の推進

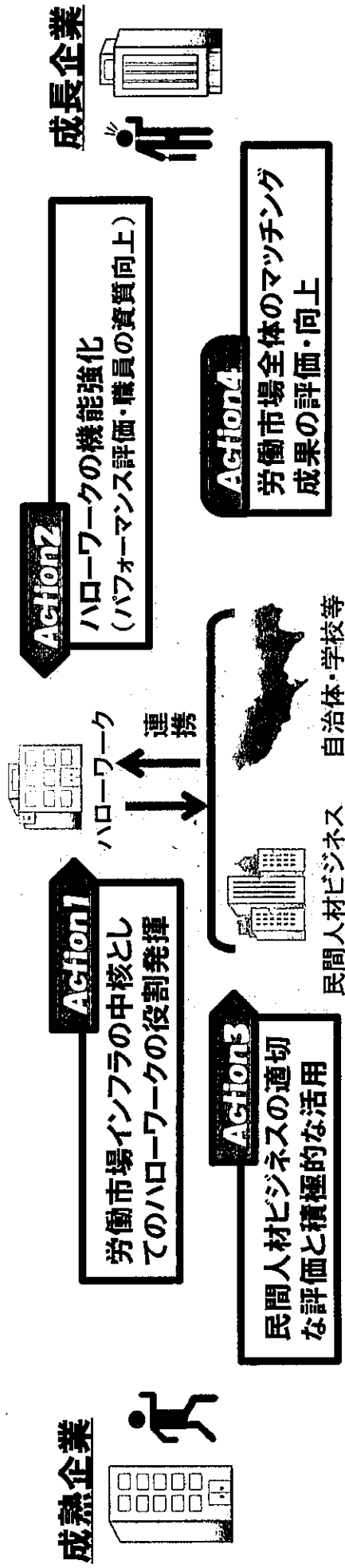
### 業界共通の「ものさし」として の能力評価制度の構築

- 業界検定の創設など、総合的な能力評価制度の構築
- 能力評価と訓練の一体的運用



# 外部労働市場全体のマッチング機能の最大化

ハローワークが『インフラ』的な機能を果たしつつ、国・地方・民間が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化し、オールジャパンとしての『外部労働市場全体のマッチング機能の最大化』を図る。



## ⊗ 1. 労働市場インフラの中核としてのハローワークの役割発揮

- ・ 求人情報の開放(26年9月～)に加え、求職情報も開放(27年度中)。ただし、個人情報情報の取扱には十分留意。
- ・ ハローワークの求職者に対する民間人材ビジネスへの誘導(25年11月～)。現在、延べ4,000社が参加。

## ⊗ 2. ハローワークの機能強化

- ・ ハローワークごとのパフォーマンスを評価・公表。また、職員の専門性・資質の向上を図る。(26年度中に検討し、27年度より実施)
- ・ ITの利活用の促進(システムを活用した業務フローの改善・将来的には、ハローワークに来所せずとも、職探しができる環境の整備・『ビッグデータ』の政策への活用)。(次期システム更改時期も踏まえつつ、可能なものから実施)

## ⊗ 3. 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

- ・ 優良な民間人材ビジネスの認定(26年度下半期～)を含め、その育成・活用を図る。
- ・ 民間人材ビジネスの育成と更なる活用のため、厚労省に民間人材サービス推進室を設置(26年4月～)。

## ⊗ 4. 労働市場全体のマッチング成果の評価・向上

- ・ 地方自治体との一層の連携強化(雇用対策協定の締結、好事例の横展開等)。
- ・ 労働市場全体としてのマッチング成果の評価・向上のため、官民統合指標の導入等を検討。

# 業界共通の「ものさし」としての能力評価制度の構築

「マッチング機能の最大化」に向け、外部労働市場型(採用時等)の能力評価制度の刷新が不可欠



現行技能検定制度(S34～ものづくり中心)のアップデートに加え、  
企業横断・業界共通の能力評価の「ものさし」として業界検定を新たに創設し、  
職業能力の「見える化」を推進(職種のカバー率を大幅に拡大)



『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』が  
客観的に比較可能に(マッチングツール、キャリアラダーとしての積極活用)

25年9月より学識者による研究会を検討開始  
(年度内に報告書を取りまとめ予定)

## 1. 業界検定の創設など総合的な能力評価制度を構築(26年度より開始)

○特に、ジョブ型の働き方の普及・拡大が見込まれる業界(対人サービス分野等)において、非正規社員のキャリアアップにも資する、より実践的な業界検定を創設。

業界検定スタートアップ支援事業を創設(26年度、4業種より開始)

研究会報告を受けて

並行して、技能検定制度の充実を含む能力評価制度全体の見直しを検討(年央に、法改正を含め、能開法全体の在り方について検討する場を設置)

## 2. 能力評価と教育訓練の一体的運用

○共通の人材像に基づく教育訓練のゴールと能力評価との有機的な関連を構築し、さらに、その成果をキャリア・パスポート(仮称)にも反映・活用。(26年度より逐次実施)

# 産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進

- 職業能力評価制度の整備に合わせ、産業界が求める職業能力の開発を一層効率的に推進
- 民間・公共部門の適切な役割分担のもと、対象者や目指すキャリアプラン等に応じ、最も効果の高い訓練メニューを受講する機会を確保(職業訓練のベストミックスを推進)

## 1. 産業界のニーズを踏まえた多様な訓練機会の拡充

- 多様な訓練メニューを提供。

例) 企業実習と訓練機関の座学を組み合わせた

- 非雇用型訓練(16年度～)
- ・長期訓練コース(25年度～)
- ・短期集中特別訓練事業(25年度～) 等
- 経済社会のニーズに応じた訓練コースを設定していく

- 産官学の地域コンソーシアムによる訓練開発

(26年度10か所でモデル実施、27年度より本格実施)

## 2. 職業訓練のベストミックスの推進

- 外部労働市場の更なる機能強化を視野に入れつつ、都道府県・労働局・高障求機構などが一体となって、各訓練機関の強みを生かした訓練のベストミックスを推進。

訓練機関(民間教育訓練機関・ポリテク等)による非雇用型訓練

- 基礎的・体系的な知識、企業横断的能力を身に付けやすい

民間部門の訓練

- 事務系、情報系、介護系等における広範な訓練機会を提供

## 3. 民間教育訓練機関の育成・振興

- ISO29990(※)に沿って、PDCAサイクルにより訓練サービス全体の質を高める取組を促進。

⇒ ISO29990に沿ったガイドラインを策定(23年12月) ⇒ 26年度より、ガイドライン研修を全国で実施

※非公式教育・訓練プログラムの開発・提供や事業者のマネジメントに関する国際規格。

### 《職業訓練の全体像のイメージ》

民間部門	公共部門
------	------

- 在職者
- 民間事業者、経営者団体等の訓練
  - 認定職業訓練 (良質な訓練を都道府県知事認定)
  - 雇用型訓練 (OJTとOff-JTを組み合わせた訓練等)

- 在職者訓練 (ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等)

- 離職者
- 離職者訓練(委託訓練)
  - 求職者支援訓練
  - 短期集中特別訓練事業

- 離職者・学卒者訓練 (ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等)
- 企業実習と訓練機関の座学を組み合わせた訓練

事業主による雇用型訓練

- 実践的能力、企業内特殊能力を身につけやすい

公共部門の訓練

- 訓練に多くの投資を要するものづくり分野 全国ネットワーク活用に強み

# 個人主導のキャリア形成の支援

職業能力評価制度の整備・職業訓練の充実に加え、以下の取組により、これらの政策資源を個人が最大限活用し、主体的にキャリア形成を図ることのできる環境を整備

## 1. ジョブ・カードの抜本的見直し

- 訓練受講者だけでなく、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとして、広く在職者や学生等も利用するよう、ジョブ・カードの抜本的な利便性向上方策を検討・実施しつつ、主に以下の取組を実施・推進。

### コンセプトの抜本見直し

学生段階から職業生活を通じて「キャリア・パスポート」(仮称)として利用できるよう、仕様も含めたコンセプトの抜本の見直し(26年度中に実施)。

### 企業に対する協力要請・助成金におけるインセンティブ付与

- ・併せて、企業に対し、「キャリア・パスポート」の活用促進や職務の明確化について協力要請。
- ・能力開発関係の助成金について、「キャリア・パスポート」活用のインセンティブを付与する等の拡充を図る。

### 電子化・ネット上での共有化

- ・外部労働市場の整備・強化に合わせて、電子化やネット上での共有化を推進。
- ※26年度より、ジョブ・カードを活用した登録型派遣労働者等の能力向上等に係るモデル事業を実施し、27年度にデータベース化に着手予定。

キャリア・コンサルティングの実効性の向上 「キャリア・パスポート」の作成交付・普及促進

## 2. キャリア・コンサルティングの体制整備

- キャリア・コンサルタントを計画的に養成。
- 企業、ハローワーク等におけるキャリア・コンサルティングの体制整備を推進。

本年2月 **キャリア・コンサルタント養成計画**に係る専門検討会設置

↓ 夏 職業能力開発分科会で養成計画取りまとめ

⇒計画の進捗状況を踏まえ、キャリア・コンサルタントを設置するインセンティブの付与を含めた体制整備の方策について検討・結論

# 外部労働市場の活性化 【工程表】

平成28年度までの3年間で、『集中強化期間』と位置づけ、労働市場インフラの戦略的強化を実施。

25年度

26年度

27年度

28年度

29年度

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化

労働市場インフラの中核としてのハローワークの役割発揮

ハローワークの機能強化

民間ビジネスの適切な評価と活用

労働市場全体としてマッチング成果の評価・向上

能力評価制度の構築

業界検定の創設等、総合的な能力評価制度の構築

能力評価と訓練の一体的運用

職業訓練のベストミックス推進

産業界のニーズも踏まえた訓練拡充

訓練のベストミックス推進

民間教育訓練機関の育成・振興

個人主導のキャリア形成支援

ジョブ・カードの抜本的見直し

キャリア・コンサルティングの体制整備

求人情報の開放

求職情報の開放

HWの求職者に対する民間人材ビジネスへの誘導

HWのパフォーマンスを評価・公表/職員の専門性・資質向上

検討

実施

ITの利活用の促進（可能なものから順次実施）

優良な民間人材ビジネスの認定

基準作成

実施

民間人材サービス推進室を設置、育成・活用策を強化

官民統合指標の導入等を検討

能力評価研究会開催取りまとめ

業界検定スタートアップ事業

能力評価制度全体の見直しを含む  
能開法全体のあり方検討

検討会開催

順次実施し、成果をキャリア・パスポートに反映

経済社会のニーズに応じた多様な訓練コースの設定

産官学の地域コンソーシアムによる訓練開発

モデル実施

本格実施

都道府県・労働局・高障求機構などが一体となって訓練のベストミックスを推進

ISO29990に沿ってPDCAサイクルにより訓練サービス全体の質を高める取組を促進

ガイドラインの研修を全国で実施

コンセプトの抜本見直し

企業に対する協力要請  
助成金でインセンティブ付与

外部労働市場の整備・強化に合わせて、電子化やネット化での共有を推進

モデル実施

データベース化に着手

キャリア・コンサルタントの計画的養成

専門検討会・審議会開催・養成計画策定

体制整備の方策を検討・結論

# 雇用政策研究会報告書(概要)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要

## 雇用政策の 将来ビジョン

### 仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環

【背景】・人口減少(生産年齢人口は2030年までに15.5%減少(2012年との比較))・グローバル化による競争激化(貿易収支は赤字基調) 等

#### 実現に向けた二つの軸

##### 社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 能力開発の強化、能力の「見える化」
- 民間、自治体、ハローワーク等が相互補完的にマッチング機能を最大化
- 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

「労働市場  
インフラ」  
の戦略的強化

##### 危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 多様な働き方、恒常的な長時間労働の是正など働き方の改革
- 若者には「成長できる仕事」を
- 女性の活躍は当たり前
- 高齢者も経済成長の担い手 等

#### 今後の施策の方向性

#### 「労働市場インフラ」の戦略的強化

- ①能力開発・能力評価制度の整備
- 企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
  - 能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の「見える化」を推進 等

- ②マッチング機能の強化
- 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
  - ハローワークごとの評価制度の導入やITの活用によるハローワークの改革・機能向上 等

#### ③良質な雇用機会の創出

- 産業政策で良質な雇用機会を創出
- 製造業は日本の強みであり今後も成長の1つの軸として育成
- サービス業、介護、建設など労働集約分野で業所管省庁、業界自身による魅力ある職場づくり 等

#### ④企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- 企業内の労使コミュニケーションの活性化 等

#### 外部労働市場の活性化

<「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築>

- 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
- 「時間意識」を高め、「正社員=いつでも残業」を変えよう
- <意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を>
- 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供、○高齢者も成長の一翼を担う
- 「女性の活躍は当たり前」という社会へ、○男性の働き方にも多様性・柔軟性を、○障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して、○様々な事情・困難を克服し就職を目指す人たちを支援、○外国人材の活用

#### ⑤「全員参加の社会」 の実現



# 「労働市場インフラ」の戦略的強化～外部労働市場の整備～

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要

## ＜1.人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」の推進＞

### 【現状・課題】

- 長期的な人的資本を形成し、労働者の処遇の改善、企業の生産性向上、日本経済社会の発展、といった好循環を生み出すことが重要。
- 企業内の人材育成も推進しつつ、個人の主体的な能力開発やセーフティネットとしての公的職業訓練等、職業能力を開発するルートの多元化がこれからの課題。
- 外部労働市場の活性化のために、企業における職務の明確化、職業能力の「見える化」の推進が必要。

### 【今後の方向性】

#### ○企業内の人材育成

- 職場の実践(OJT)の中で、労働者の技能形成を促すことが一層必要。
- 技術革新への対応、体系的な知識の習得などのためにoff-JTも戦略的に取り組むべき。大学等が学習機会を積極的に提供することが必要。
- 教育訓練が手薄な小規模の企業における訓練について行政がコスト、ノウハウ面の支援を強化する必要。

#### ○個人主導の能力開発への支援

- 技術の変化により、習得した技能の無用化に備え、職業・産業共通の能力を、学生時代、就職後を通じて習得することが必要。
- より実践的・具体的な能力開発が行えるよう、企業が求める職業能力、労働者が有する職業能力の明確化・キャリア・コンサルタントなど企業内外での相談体制の整備が必要。

#### ○民間部門と公共部門の連携

- 対象者や目指すキャリアプラン等に応じた多様な訓練の受講機会が確保されるよう「公共部門と民間部門の訓練のベスト・ミックス」を目指す。
- 民間教育訓練機関の育成・振興のため、質の向上に向けた取組の評価が必要。
- ものづくり分野の人材は、全国ネットワークを生かしたポリテクセンター・カレッジにおける高度な訓練の実施が一層重要。

#### ○職業能力の「見える化」

- 多様な働き方の推進等にあわせて、労働需要が増加し、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題である業種を重点に、各業界固有かつ業界共通性の高い能力評価として業界検定等の「ものさし」を整備することが重要。
- 個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層促進することが重要。
- 今後、「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」の議論も踏まえ、職業能力評価体系の整備、教育訓練等関連制度との統合的運用等を行っていく必要。

# 「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取り組みイメージ①

## 現状・課題

- 少子高齢化や経済のグローバル化の中での「人材力強化」、産業や労働市場の構造変化等に伴う個人の円滑なキャリアアップや転職支援、非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の一層の高まり。
- ⇒ 「日本再興戦略」等を踏まえ、非正規雇用労働者、キャリア形成上の課題を抱える層のキャリアラダー（はしご）として、業界検定等の能力評価の仕組みを整備するなど、職業能力の「見える化」の促進が喫緊の課題。

## 「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」

（平成25年9月～、座長：今野浩一郎 学習院大学教授）

- 国内外の能力評価制度の労働市場における活用の実態・課題等を分析の上、能力評価制度のあり方に関し、報告書を取りまとめ（平成26年3月）。以下の施策の方向性を提言。

## 提言された今後の施策の方向性～業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の整備～

### I 新たな業界検定の整備

- ジョブ型労働市場で、非正規雇用労働者が集積、雇用吸収力が見込まれる等、キャリアアップ支援の必要性・効果の高い業種・職種（対人サービス分野等）が重点。
- 現場で求められる能力を直接把握する業界（団体）が、採用・人事での活用を目指し、検定の開発・運用の主体となり、国が弾力性を備えた基準等により質保証を行うことで、実践性を備えた、新たな業界検定の仕組みを整備。

### II 職業能力評価の仕組み全体の見直し・体系化

- 技能検定制度についても、労働市場での活用を念頭に、課題・ニーズ等に応じた充実・見直し。
- これら職業能力評価の仕組みが全体として安心、信頼性を持って活用されるよう、国が共通の基準を整備、公的支援の対象にも位置づけることで普及促進。

### III 職業能力評価と教育訓練、マッチング等の労働市場政策上の統合的運用

- 職業能力評価と教育訓練プログラムを、共通の人材像に基づき一体的に開発・運用。
- その成果をジョブ・カード等に反映し、キャリア形成支援に活用。
- ハローワークなど職業紹介機関にあっても、職業能力評価をマッチングの鍵として、積極的に活用するなど、労働市場政策上の統合的な運用の仕組みを整備。

『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』を客観的に比較可能な「ものさし」を整備、マッチング機能を最大化

# 「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取り組みイメージ②

職業能力の見える化による  
キャリアアップ具体的なイメージ

求職者

能力開発

受検・合格

非正規雇用  
労働者等

能力開発

受検・合格

正社員・職務型の  
正社員

能力開発

「多様な正社員  
モデル」の普及も  
相乗効果  
キャリアアップ

## 職業能力検定

### 国の質保証関連

- ★弾力性を備えた基準設定
- ★PDCA
- ★公的称号付与 等

### 技能検定

○業界検定とレベル等可能な限り共有化の上、労働市場でも有効活用されるよう、対象職種・級のスクラップ&ビルド、試験内容・方法充実・見直し等実施。

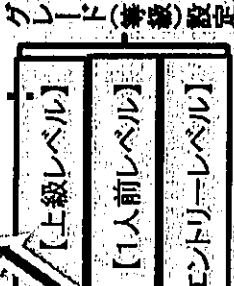
## 業界団体

### 業界検定

○「業種・職種固有の知識・スキル」に着目した実践的な検定：  
★採用・人事での活用方針明確化  
★階層性  
★多様な評価手法  
★教育訓練との一体性 等

## スキルの見える化

○26年度より「業界  
検定」認定スタート  
アップ支援(4団体)



## スキルの向上

## 職業能力開発

### 離職者型

- 公共職業訓練(離職者訓練)
- 求職者支援訓練

### 在職者型

- 雇用型訓練
- 認定職業訓練

### 共通型

- 教育訓練給付
- 中長期的なキャリア形成支援措置

産業界の人材ニーズに即した分野で設定・運用

## 職種等分野別の職業能力評価体系整備のイメージ

○職務内容・職業能力が制度・規格等に規定される度合い、普遍性大(変化の程度小)

○生命・安全確保の観点での厳格な能力評価、人材育成への国の関与の必要性大

○ものづくり技能職/知的専門職(医療・福祉以外)に技能要素の強いサービス等

○労働市場における流動性、能力開発に係る外部性大

○左記以外のサービス職(対人サービス等)、事務系専門職 等

新たな検定整備の必要が認められる分野

○その他多様な分野

【既存の免許等職業資格】

【都道府県方式指定試験機関方式】

【業界検定スタートアップ支援】

技能検定

業界検定(新規)

【検定等による能力評価がなされないなどの分野】

【既存の民間職業資格】

