

# 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図る。

### 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  
⇒ 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

### 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

### 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

### 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

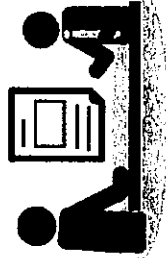
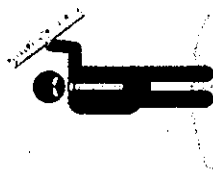
成熟企業



成長企業



資料 2-2



# 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で検討開始  
（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）

# 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。

