

外部労働市場の活性化について

平成26年3月18日

厚生労働大臣　田村憲久

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

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

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

成熟企業

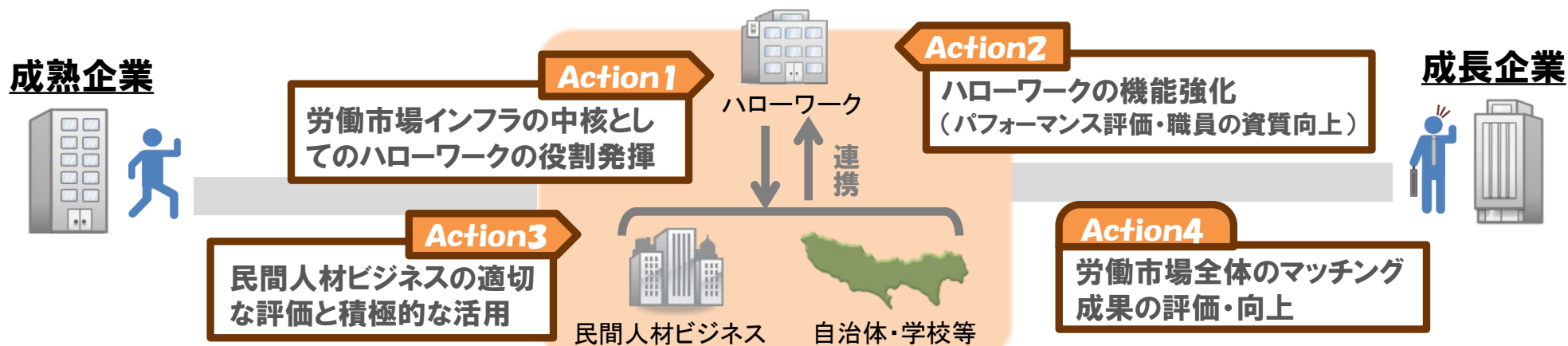


成長企業



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）

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

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

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

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

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

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的見直し(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

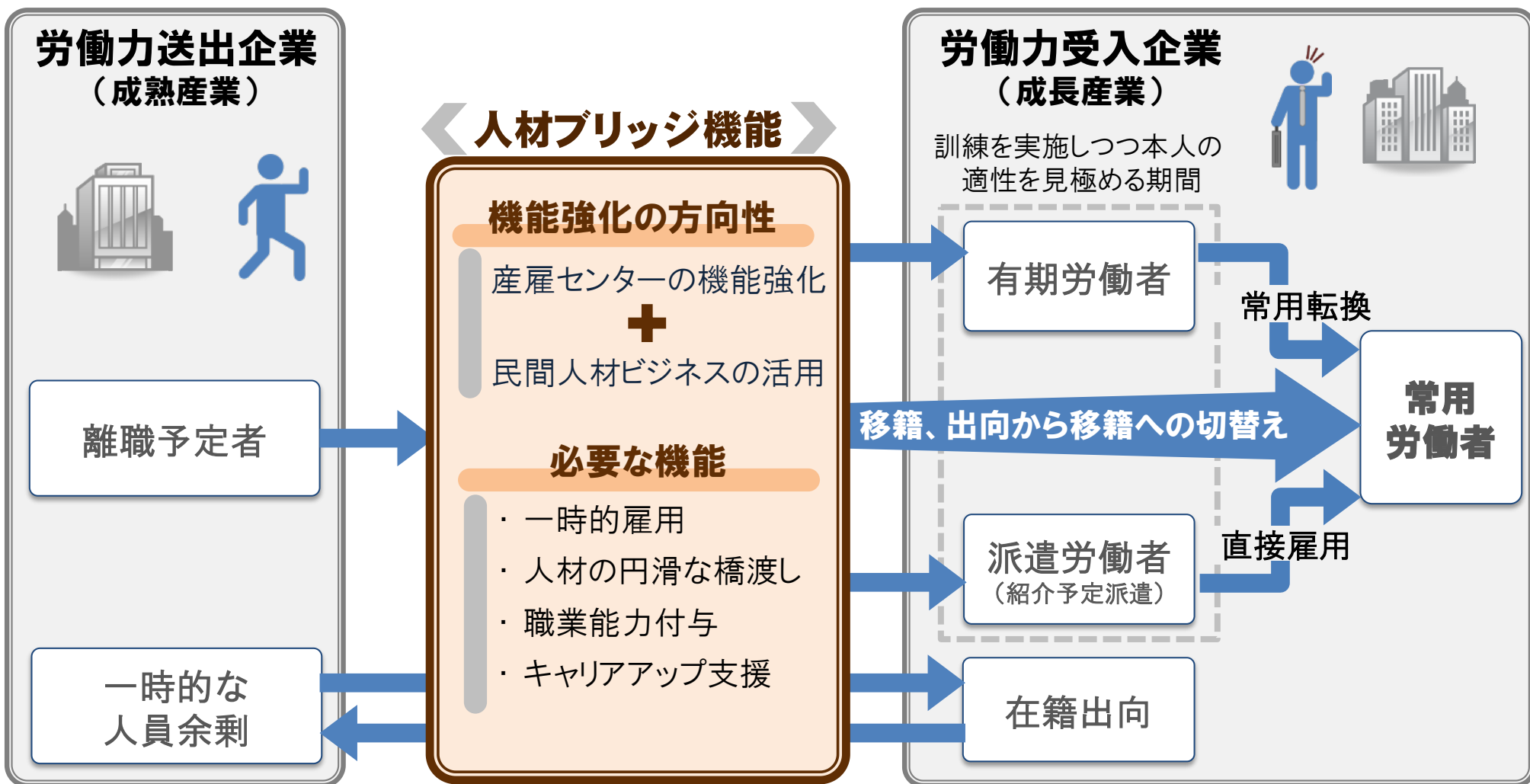


夏 職業能力開発分科会で養成計画取りまとめ

⇒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

人材ブリッジ機能の強化

- 現在、産業雇用安定センターが担っている『人材ブリッジ(橋渡し役)機能』の強化を図る。



産業雇用安定センターの機能強化や民間人材ビジネスの活用により、**今後3年以内の人材ブリッジ(橋渡し役)機能の実績の倍増**を図る。