⑵　第２のセーフティネットの創設

就業経験がない求職者、非正規就業を繰り返しており雇用保険に加入していなかった、又は加入していても給付の受給資格を得るに至らなかった求職者や、雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない求職者等が増大する中で、新成長戦略にも述べられているように、「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、失業をリスクと捉えることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスと捉える社会を構築することが、成長力を支えることになる。

そのためには、雇用保険を受給できない求職者等に対する第２のセーフティネットとして、職業訓練・給付・就職支援を行う「求職者支援制度」を恒久制度として創設する必要がある。

⑶　ジョブ・カード制度の普及促進

きめ細やかなキャリア・コンサルティング、企業実習とＯＦＦ－ＪＴを組み合わせた内容のジョブ・カード制度は、平成22年11月末までに約37万人がジョブ・カードを取得する等の実績となっており、職業能力形成機会が乏しいため不本意ながら非正規労働者となっている者の正社員としての就職や、企業内における正社員へのステップ・アップのための、有効なツールとして活用が進んできたところである。

こうした中で、これまでにジョブ・カード制度が果たしてきた役割を踏まえ、新成長戦略においても、平成32年までの目標として設定した「ジョブ・カード取得者300万人」を実現するため、その活用場面を広げるよう努める。

また、平成22年10月に行われた、行政刷新会議の「事業仕分け」において、ジョブ・カード制度の政策目的自体は重要とした上で、求職者のためという本来の目的をしっかりと実現できる新たな別の枠組みを設けることで対応するよう指摘があったことを踏まえ、事業の見直しを図ったところである。

具体的には、ジョブ・カードを職業能力開発施策における基本的なツールとして活用することとし、その活用対象となる職業訓練について、現行の企業における雇用型訓練等に加え、公共職業訓練、緊急人材育成支援事業における訓練（基金訓練）等に拡大していく。

また、ジョブ・カードについては、第２のセーフティネットとして創設予定の求職者支援制度においても、各節目においてキャリア・コンサルティングと共に有効なツールとして活用され、また、教育訓練と連携した能力評価のシステムにおける有効なツールとしても活用されることが期待される。

さらに、ジョブ・カードの普及促進の中核をなす地域ジョブ・カード運営本部について、民間団体に委託している地域ジョブ・カードセンターから国に移管し、国が中心となった関係機関による緊密な連携・協力体制といった枠組みの下で、企業と求職者の双方に対するジョブ・カードの普及を推進するとともに、制度を着実に実施していく必要がある。

３　教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備

⑴　労働者の技能と地位の向上を目的とし、実際に就職や転職に結びつけ、あるいは企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与を実現するためには、習得した職業能力を客観的に評価する「ものさし」としての評価制度が必要である。また、評価制度については、業種・職種について横断的に制度を設計・運用することが必要である。

現在は、産業構造が変化し、国際競争が激化する中、成長が見込まれる分野を中心として、実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境整備が急務となっている。また、若者や非正規労働者などの職業能力形成機会に乏しい者が増大しており、これらの者の職業能力の開発及び向上が求められている。

このような状況を踏まえ、社会全体で実践的なキャリア・アップを図るため、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備を行っていく必要がある。

⑵　現在は、新たに就業した者から管理職にわたる段階的かつ体系的な職業能力の評価を行うことを目的とし、仕事に必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述した職業能力評価基準の整備を進めているところである。

この職業能力評価基準については、積極的に活用している業界団体や企業がある一方で、導入が進んでいない業種もある。導入が進んでいない業種については、その要因を分析し、業界団体や企業のニーズを踏まえつつ評価基準の改善を行い、普及・促進を図っていく。

併せて、成長が見込まれる分野を中心として、職業能力評価と教育訓練を体系的に結びつけ、職業能力の開発・向上やキャリア形成が容易となるよう、新成長戦略に盛り込まれた「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」を構築する必要がある。

「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」を構築する際には、これまでの取組から得られた既存の評価制度・資格制度を政策資源として活用しながら、まずは「介護・ライフケア」分野、「環境・エネルギー」分野、「食・観光」分野について構築し、手に職をつけて働く「スペシャリスト」の労働市場を拡大していく。

また、ジョブ・カードについては、教育訓練と連携した能力評価のシステムにおいて、訓練歴の記録等のツールとして有効に活用していく。

さらに、国が労働者の有する技能の程度を検定し、公証する技能検定制度は、能力評価のインフラ整備や技能労働者の能力向上に重要な役割を果たしているところである。

今後も、技能検定職種の統廃合の推進、民間機関が実施する指定試験機関方式への移行、技能検定の試験基準の見直し等により、技能検定制度が社会的ニーズにあったものとなるよう、定期的に受検者・業界団体等のニーズを検証しつつ見直しを行っていく。

加えて、従業員等の技能の向上に資するため、企業等が行う社内検定を、国において一定の基準により認定し、適切に実施する必要がある。

４　職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促進し、ひいては人材の育成・確保や労働生産性の向上等につなげるため、職業訓練の充実・強化や能力本位の労働市場の形成を支援するのみならず、個々人に合った職業生涯を通じたキャリア形成を支援していくことが必要である。

⑴　個人の主体的な能力開発の支援

労働者個人が主体的に職業生活設計を行うとともに、その下で、職業選択や職業訓練の受講等の能力開発を適切に行うことができるようにしていくには、教育訓練給付等の効果的な活用を図ることが必要である。新成長戦略の「雇用・人材戦略」においても、平成32年までに自己啓発を行っている労働者の割合を、正社員については70％、非正社員については50％とすることを目標としているところである。

また、産業・就業構造の変化等で経済情勢が変化する中、職業生活の大きな変更を余儀なくされる状況においては、キャリア・コンサルティングが果たす役割が非常に大きくなっている。

職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の取組を支援する観点から、就職・転職時や、中高年期において培ってきた知識・経験等を活かし自律的にキャリアの見直しを目指す時や、引退により仕事以外の活動を中心とする生活へと転換する時等、職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティングを受けることができる環境を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めて行くことが重要である。

その際、専門的な相談支援を担うキャリア・コンサルタントについて、技能検定、キャリア・コンサルティング能力評価試験等による能力評価やスキルアップのための講習等による能力向上のシステムの整備等を通じ、人材の確保・質の向上を図る必要がある。

また、キャリア・コンサルティングのツールとして有効なジョブ・カードの活用促進を図る必要がある。