

労働需要が高まる一方、就職氷河期世代の若者などが安定した仕事に就けないというミスマッチの解消に向け、ジョブカード制度を活用すべきだ。職業能力開発を進めることで機会の不公平を是正するような積極的労働政策は多くの先進国で採用されており、日本でも効果的である。

### 訓練機会提供し 成果を公的認証

大学三年生を対象にした就職セミナーは状況を呈しており、新卒採用への企業の力入れ具合がわかる。これに対して、就職氷河期に大学や高校を卒業した二十歳代後半から三十歳代で、まだ安定した仕事に就けずにいる若者の就職は難しい。多くの日本企業は、採用



後の育成・活用を含めて新卒向けのプログラムは出来上がっているだけに、タイミングをはずした人材への関心は薄いのだろう。

しかし、あらためて現状を考えると、多様な人材をうまく組み込みその能力を最大に発揮できる仕組みを取り入れることが、今後の企業活動の発展のために必要になってくる。新卒採用に限界を感じている地方の中堅企業が多いといわれるが、特にこうした企業にとって、新たに始まる「ジョブカード制度」を有効に活用することで、人材獲得の展望が開けてくる

## フリーターなどの職業能力開発 ジョブカード活用で

### 機会の不公平是正 積極的政策で失業減少を

「ジョブカード制度」の基本的な考えは、これまで実践的な職業能力開発の機会に恵まれなかったフリーターなどの実践的な職業能力開発の機会に恵まれなかったフリーターなどの実践的な職業能力開発の機会に恵まれなかったフリーター...

ない場合も、求職者が職務経歴などのわかる記録をキャリアコンサルタントに提出して確認されれば、職歴部分などに関する部分は交付されることになっている。政府のジョブ・カード構想委員会

諸外国における職業能力の社会的な形成・評価の仕組みの例

名称・機関	内容
英国	養成訓練制度 継続教育機関 NVQ
米国	登録養成訓練制度 コミュニケティ ジョブコア
ドイツ	デュアルシステム 職業資格認定制度
EU	ユーロパス

資料：『2004～2005年 海外情勢報告』（厚生労働省）など

社員として就職できなかった者や子育てなどで職場を離れて時間を経た女性には能力を開発する機会も証明する機会も小さくなってしまふ。特に未経験る。教育との組み合わせ

小杉 礼子  
労働政策研究・研修機構統括研究員  
現場で実際の仕事を目的にして学ぶことは、何の目的のどのような力が必要なのか、教わる側がわかりやすく効果的であることは間違いない。



この能力開発にたいして、職場で必要な能力の基準を明らかにし、それを獲得するための教育訓練の機会を提供する政策をとっている。表はその一例で、各国はこれ以外にも対象別に多様な機会をつくらせている。

企業にとって有効な仕組みに共通する方向性として、第一に、職場内での訓練と職場外での体系的な教育を組み合わせた方法を探る国が多いことだ。ドイツのデュアルシステムは学校から職業へ移行の伝統的な仕組みだが、英国では新たな仕組みとして導入している。新規学卒採用されて企業主導の教育訓練を受け、大卒、専門は教育社会

か高まる中で増えたのが、菓子... ミリタンのナ... 11月