

ジョブ・カード制度

「全国推進基本計画」

平成20年6月30日

ジョブ・カード推進協議会

全国推進基本計画 目次

I 計画の基本的考え方

1 ジョブ・カード制度をめぐる状況及び課題

- (1) ジョブ・カード制度の周知・広報
- (2) 職業能力形成プログラムの普及
- (3) 実践型教育プログラムの普及
- (4) 受講者等の就職促進
- (5) ジョブ・カード様式の普及
- (6) キャリア・コンサルタントの養成

2 計画期間

3 計画目標

II 計画の基本的事項

1 職業能力形成プログラムの普及方針

- (1) 活用パターンの拡大
- (2) 重点活用分野の設定
- (3) 協力企業開拓、訓練コーディネート
- (4) 他の施策との相違点等についての理解
- (5) 職業能力形成プログラム登録システムの構築

2 実践型教育プログラムの普及方針

- (1) 大学・専門学校等における実践型教育プログラムの開発・提供の促進
- (2) キャリア・コンサルタントとの連携等

3 受講者等の就職促進

- (1) 訓練実施企業による支援
- (2) キャリア・コンサルティング、職業紹介

4 ジョブ・カード様式の普及方針

- (1) ジョブ・カード活用例の普及、拡大
- (2) ジョブ・カード様式の見直し
- (3) キャリア・コンサルティングの普及、質の向上

| | |------------------| | Ⅲ ジョブ・カード推進体制の確立 | |------------------|

1 ジョブ・カード推進協議会の設置、運営

2 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営

3 成長力底上げ推進円卓会議

4 地域における関係機関の役割分担と連携

- (1) ジョブ・カードセンター
- (2) 独立行政法人雇用・能力開発機構
- (3) 公共職業安定所
- (4) 都道府県
- (5) 中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会

全国推進基本計画

I 計画の基本的考え方

平成 19 年 2 月 15 日の「成長力底上げ戦略構想チーム」決定による「成長力底上げ戦略（基本構想）」において「人材能力戦略」が柱の一つとして掲げられ、「職業能力を向上させようとしても、能力形成機会に恵まれない人」への支援として、「職業能力形成システム」（通称「ジョブ・カード制度」。）の構築を図ることとされた。さらに、同戦略については、「経済財政の基本方針 2007（平成 19 年 6 月 19 日閣議決定）」においても、政府の最優先課題とされた。

これらを受け、ジョブ・カード構想委員会（座長：森下洋一松下電器産業株式会社相談役）において制度の具体化に向けた検討が行われ、同年 12 月 12 日に最終報告がとりまとめられたが、そのなかで、ジョブ・カード制度を広く普及させていくための具体的方策については、国、産業界、労働界、教育界等からなる「ジョブ・カード推進協議会」において「全国推進基本計画」を定めることとし、必要な見直しを行いつつ、計画を着実に推進していくこととされたところである。

さらに、平成 20 年 4 月に策定された新雇用戦略において、ジョブ・カード制度の整備・充実のほか、高齢者向けジョブ・カードの普及促進による円滑な再就職の促進などを行うこととされている。

これらを踏まえて、本計画では、各学校教育段階や企業内外も含めた中期的なジョブ・カード制度普及に向けた課題、対策の基本的事項、推進体制等を示し、各地域において具体的な重点業種・職種等を盛り込んだ地域推進計画を策定するに当たっての方向性を示すこととする。なお、ジョブ・カード制度を広く普及させていく過程で、経済情勢をはじめとする労働市場をめぐる環境、ジョブ・カード制度に関わる行政組織などが大きく変化する場合などにあっては、必要に応じ本計画を見直すものとする。

1 ジョブ・カード制度をめぐる状況及び課題

（１）ジョブ・カード制度の周知・広報

本制度については、ジョブ・カードセンター、国、都道府県、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）、教育

訓練機関、民間職業紹介機関、キャリア・コンサルタントなど多数の主体が関わること、「ジョブ・カード」をはじめ新たな名称を多用していること、ジョブ・プログラム（職業能力形成プログラム及び実践型教育プログラム）参加者とジョブ・カード取得者が必ずしも一致しないことなどから、全体像を理解することが難しくなっている。そのため、ジョブ・カード制度の趣旨、目的、現状等を国民一般にわかりやすく周知するとともに、様々な企業、本制度の対象となる求職者等が円滑に利用できるよう、利用者のタイプ別に、広報メディアを適切に選択した上で支援策の紹介を含めきめ細かく周知する必要がある。

（２）職業能力形成プログラムの普及

職業能力形成プログラムに協力しようとする企業がなければ、職業能力形成プログラムは成り立ち得ない。特に、有期実習型訓練及び実践型人材養成システムは、自らこれらを実施しようとする企業の存在が不可欠である。このため、多くの企業からジョブ・カード制度の意義、職業能力形成プログラム実施のメリットについて理解を得て、当該プログラムの参加者に対しいかに多くの教育訓練機会を提供できるかが、当面最大の課題となる。

次に、OJT（企業における雇用関係の下での実習）の機会を提供しようとする企業においては、当該企業が訓練カリキュラムや評価シートを容易に作成できない可能性がある。このことは、企業が自ら訓練の実施主体となるかどうかを判断する上でのポイントでもある。訓練実施までに想定される手続きとしては、OJTの受け入れ部門・職種を決定した後、当該部門の業務内容やそこで働く労働者の知識や技術・技能を勘案しながら、必要となる職業能力を明確にし、訓練の仕上がりを示す評価シートを作成することになる。こうした過程においては業務内容や仕事の進め方を見直すきっかけとなるメリットも考えられるが、こうした手続きに対する負担感は特に中小企業で大きいといえる。また、企業は、訓練の仕上がり像を目指して能力を向上させる訓練カリキュラムを作成しなければならないが、これを支援する機関がなければ中小企業では作成に相当の困難が見込まれる。

このため、評価シートや訓練カリキュラム作成に対する技術的な支援が不可欠である。また、こうした支援を効率的に行う観点から、モデルカリキュラム、モデル評価シートをあらかじめ作成し必要に応じて活用できるようにしておくことが重要である。平成 20 年 4

月時点で厚生労働省が策定した職業能力評価基準は事務系 9 職種・36 業種、モデル評価シートは 50 職務・分野となっており、できる限り早期に業種等を拡大していく必要がある。

また、Off-JT（雇用関係の下での座学）の機会をどのように確保するかも課題である。特に、実践型人材養成システムは、認定職業訓練を除き自社以外の教育訓練機関に委託しなければならないが、地域によっては訓練ニーズに応じた教育訓練機関が存在しない可能性がある。また、教育訓練機関を確保できたとしても訓練開始までに一定数の受講者を確保できなければ、訓練に移行できない場合も懸念される。

（３）実践型教育プログラムの普及

実践型教育プログラムは、大学・専門学校等における教育研究のノウハウを活用した、受講者の職業能力の形成に資するプログラムであり、例えば、以下のような内容のものである。

- ① 座学における講習に加え、一定時間以上の実地訓練などを体系的にカリキュラム内に取り込んでいるものであること。
- ② 座学部分の講習も実践的なものであること。
- ③ 比較的短期間で修了できるものであること。
- ④ 修了者に対しては、原則として学校教育法に規定する「履修証明書」を交付するものであること。

各大学・専門学校等において、このような実践型教育プログラムの開発・提供が行われるために、インセンティブを付与するような支援が必要である（この点については、平成 20 年度において文部科学省は、予算事業の中で各大学・専門学校等の取組を支援することとしているが、事業の枠組みとは別に各大学・専門学校等における自発的な取組が推進されるような方法を検討していくことが必要）。

また、実践型教育プログラムが実効性を有するものとなるために、地域社会や地元産業のニーズを的確に把握する必要がある。さらに、プログラム受講者が企業への採用時において、プログラム受講歴が適切に評価されるようにするため、講習や実地訓練だけでなく、採用や処遇等に関する産業界の理解と協力が不可欠である。このように、実践型教育プログラムの開発・提供にあたっては、受講希望者の幅広いニーズに対応するとともに、地域社会・地元産業のニーズも踏まえ、可能な場合は学内のキャリア・コンサルタント資格取得

者の活用も図るなど、関係者が十分に連携することが必要である。

平成 19 年 12 月には改正学校教育法が施行され、大学・専門学校等における社会人等を対象とした様々な学習機会の提供を一層促進するため、「履修証明」が制度化されたところである。実践型教育プログラム修了者に発行されるこの履修証明が、ジョブ・カードに入れる「職業能力証明書」として活用することが可能なことについても広く周知する必要がある。

(4) 受講者の就職促進

ジョブ・カード制度の普及はあくまで手段であり、その目的は正社員経験が少ない者がプログラムの受講を経て正社員になることを支援することである。

職業能力形成プログラムのうち、実践型人材養成システムについては、その制度創設の趣旨から引き続き訓練実施企業において雇用される受講者が多いと見込まれるが、有期実習型訓練や日本版デュアルシステムについては、その受講者は、訓練修了後の雇用が必ずしも保証されていない。

このため、同プログラムの受講者の就職活動をいかに支援するかが課題である。訓練実施企業で採用されなければ、訓練実施企業とのつながりは希薄となり、その後どのように処しているかの把握も困難になる(有期実習型訓練及び実践型人材養成システムの受講者に対しては、中央ジョブ・カードセンターあての訓練修了後の就職状況に関するアンケートはがきを訓練実施企業を通じて配布することとしているが、アンケートはがきには受講者の個人情報に記載されないため、それによるその後のフォローは困難。)。特に、有期実習型訓練及び実践型人材養成システムは公共職業訓練ではないため、その受講者は必ずしもハローワーク等に求職登録がされていない。このため、訓練期間中から受講者の就職活動をいかに支援するかが課題である。

(5) ジョブ・カード様式の普及

ジョブ・カードはキャリア形成のためのツールであり、職業能力形成機会に恵まれない方だけでなく一般の求職者や在職者、在学中の者にも活用されるようにすることにより、自己理解の促進等を通じて、マッチングの効率化、職業生涯を通じた能力向上につながる。しかし、ジョブ・カードの作成・交付に多くの時間、手間を要することから、そのメリットが求職者、企業に限らず広く社会に認知さ

れる必要がある。

キャリア形成といった概念がまだ一般的ではない我が国においては、当初は、就職・採用活動における使用が中心になると見込まれるが、今後各学校教育段階及び企業の内外における利用をいかに拡大するかが課題となる。

(6) キャリア・コンサルタントの養成

ジョブ・カードの交付に当たっては、ジョブ・カード講習を受けたキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングが必須である。また、ジョブ・カード様式の記入は時間及び手間がかかるものであり、特にジョブ・カード制度の主たる対象者である職業能力形成機会に恵まれない者にとっては、その内容を企業の採用担当者が関心を寄せるレベルにまで完成させるのは、困難な場合が多いと見込まれる。そこで、専門知識を有するキャリア・コンサルタントが本人の職業能力の整理や希望の明確化の過程において重要な役割を担うこととなる。このように、ジョブ・カードの取得者の拡大を図る上で、実践力を有するキャリア・コンサルタントの養成を促進し、誰でも容易にキャリア・コンサルティングを受けられる体制を整備する必要がある。

また、平成 19 年 3 月現在、標準レベルのキャリア・コンサルタントは全国で約 4 万 3 千人と推計されているが、これらの者は必ずしもキャリア・コンサルティング業務に従事しているわけではないため、実践力を有するキャリア・コンサルタントの養成が重要な課題である。なお、キャリア・コンサルティングは、その質の向上を図る観点から、平成 20 年 2 月に技能検定職種として追加されたところである。

2 計画期間

20～24 年度

3 計画目標

ジョブ・プログラム修了者数：40 万人

ジョブ・カード取得者数：100 万人

Ⅱ 計画の基本的事項

1 職業能力形成プログラムの普及方針

公共職業訓練である日本版デュアルシステムについては、平成 16 年度の創設以降、能開機構及び都道府県から専修・各種学校等への委託を通じて毎年一定数の受講者を確保しており、就職率も向上してきている。こうした状況から、以下については特に明示しない限り、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練（以下「雇用型訓練」という。）を対象としている。

（１）活用パターンの拡大

有期実習型訓練は正社員経験が少ない者が正社員となることを目的としている。ジョブ・カード構想委員会最終報告において示されている下記①のほかにも、制度の目的の範囲内で以下のような場面での活用が可能であることから、その周知に努める。特に、非正規労働者を多数雇用している企業、業界の積極的な活用が望まれる。

① 労働市場から受講希望者を新たに雇い入れる場合

平成 20 年度に、職業能力形成機会に恵まれない者を新たに雇い入れ、有期実習型訓練を行った事業主に対して、その費用及び賃金の一部を助成する制度（「キャリア形成促進助成金」）が創設された。なお、同制度においては、派遣労働者が、派遣元事業主と派遣先との労働者派遣契約終了後に、当該労働者派遣契約期間中と異なる職務内容に従事し、より高度な又は新たな知識・技能習得を図ることを要する場合においては、派遣労働者の希望に基づいて派遣先に新たに雇用され有期実習型訓練を実施することも想定される。また、中小企業に限って人材投資促進税制により教育訓練費用の一部を税額控除できる。これらの制度等を通じ有期実習型訓練の普及を図る。

② 自社で雇用する在職非正規労働者を自社内で正社員に登用する場合

①の助成制度は、有期実習型訓練を活用して企業が在職非正規労働者を正社員化する際にも適用可能となっている。ただし、助

成の対象となるのは有期実習型訓練を修了した結果、正社員となった者又はなると見込まれる者に限られる。

企業は既に雇用している非正規労働者を正社員として登用しようとする場合には当該労働者の基本的な職業能力を一定程度把握していることから、同じ職務に従事する者として登用する場合には、訓練（特に OJT）を受けさせる必要性は低いと考えられる。そのため、有期実習型訓練を活用する場面としては、訓練の前後に職務内容が変わり、より高度な又は新たな知識・技能が必要となる場合が考えられる。

③ 自社で雇用する非正規労働者が正社員として他社に就職することを支援する場合

基本的な仕組みは②と同様であるが、自社で正社員として登用できる人数に限りがあるため、有期実習型訓練による能力習得を通じて関連企業等の正社員を目指す場合であり、資本関係のある関連企業を有する大企業が想定される。この場合にも②の助成制度の活用が可能である。

④ 子育て等で離職した社員を再雇用する場合

子育て、出産等により離職した元社員を再雇用して戦力化するため、企業において一定期間、Off-JT、OJT による再訓練を受けさせ、適性を判断する際にジョブ・カード制度を活用することが考えられる。この場合にも①の助成制度等の活用が可能である。

（２）重点活用分野の設定

上記の活用パターンを踏まえ、雇成型訓練を積極的に活用する具体的な分野（業種、職種等）を、地域ジョブ・カードセンターが事務局を務める地域ジョブ・カード運営本部（以下「運営本部」という。）において検討し、「地域推進計画」に盛り込む。

この基礎資料を収集するため、地域における雇用情勢、特に業種別・職種別求人及び職種別の求職の状況を把握するほか、地域ジョブ・カードセンターは、事業主又は事業主団体に対し、職業能力形成プログラムへの関心や参加意向等について、ヒアリング等により調査を行うよう努める。これらの結果等を踏まえて、職業能力形成プログラムに対するニーズの高い企業、事業主団体等を例えば以下のように類型化する。併せて、雇成型訓練の実現可

能性を把握するため、各地域の教育訓練機関、そこで設定されているコース等についての情報収集に努める。

① 人材（正社員）の確保が課題となっている業種・職種

地域ジョブ・カードセンターの調査等により求人数が相当数認められる業種・職種であって、受講生確保の可能性のあるもの。また、技能継承のため受講生を確保し、訓練を行うことが必要となっている業種・職種。

求人未充足企業、早期退職者の多い企業においては雇用管理上の課題を有しているケースが多いため、雇用管理改善の一助として、また技能継承に必要な人材の確保策として雇用型訓練の実施勧奨を図る。具体的には、職業能力形成プログラムを実施する機会に、業務遂行方法、OJTの見直し・改善、受講者の職場理解の促進、受講者の受け入れを契機とした職場改善など、新たな職場づくりに取り組むことが人材確保に有効であることに理解を求めつつ、職業能力形成プログラムの普及を図る。

あわせて、例えば、正社員として採用された当初は職務内容が単純で賃金水準が低い場合であっても、技能の向上や資格取得に応じて職務内容が今後どのように変化していくのか、どのようにキャリア・アップしていくのか、それに伴って賃金などの処遇はどのようなになるのか、など事例を交えながら説明することができれば、人材確保につながるものであることについて企業に理解を求める。

このように人材ニーズのある業種・職種については、個別の企業における労働条件や職場環境の改善の可能性を踏まえながら、重点活用分野とする。なお、人材ニーズを推し測る指標として、欠員率が高い業種・職種を挙げると以下のとおり（厚生労働省「雇用動向調査」より）。

繊維工業（販売職）、小売業（販売職）、飲食店・宿泊業（管理職、サービス職、専門的・技術的職）、情報通信業（専門的・技術的職）、運輸業（運輸通信職）、ビル・メンテナンス（技能職、保安職）、娯楽業（管理職、販売職、サービス職）、食品製造業

② 非正規労働者を多数雇用している業種

平成20年度より施行された改正パート法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号））に基づき、正社員と同等の職務内容の非正規労働者を正社員とする企

業がみられるが、ジョブ・カード制度においては、職務内容が正社員と異なっている非正規労働者に対し、正社員に求められる能力を付与することが必要な分野が中心になると見込まれる。具体的な例としては、小売業、飲食店、サービス業等において、アルバイト等の中から管理的な職位につく正社員へと登用する場合に雇用型訓練を活用することが考えられる。

③ CSR等の観点から社会貢献を積極的に行っている企業等

例えば、インターンシップ、職場体験等の機会の提供に取り組んでいる団体及び企業。これらを把握するため、上記の調査等のほか、行政機関等において集積されている情報を活用することが考えられる。

④ 自社で研修施設を有しかつ企業で人材確保が困難な系列企業を有する企業等

雇用型訓練のOff-JTは自社以外で実施することが基本であり、教育訓練機関に依頼して新たにプログラムを開発する場合には、一定数の受講者が確保できなければその実施自体が困難になる。自社の研修施設を有する大企業等が、その訓練施設を活用し、人材確保に苦勞しているグループ内の中小企業を支援することが期待される。この場合、企業グループで取り組むことにより受講生数の確保が期待できるため、グループ内の企業が共同で雇用型訓練に参加することが考えられる。

⑤ 人材育成・確保に取り組む業界団体

人材育成及び人材確保を活動方針等としてホームページに掲げている業界団体もある。特に、会員企業等のため自ら研修等の事業を実施している業界団体は、Off-JTの実施主体としても期待できる。

⑥ 職業能力評価基準策定分野

厚生労働省は、産業界のニーズを踏まえ、関係業界団体の協力を得て、職業能力評価基準を整備する業種・職種を拡大している。既に職業能力評価基準を完成している業種については、これを元に評価シートを作成することが容易であるとともに、作成に協力いただいた人材育成に前向きな業界団体が存在することから、重点活用分野の候補になり得る。

特に、モデル評価シート、モデルカリキュラムがある分野については、企業、業界団体、教育訓練機関に働きかけやすいことから、重点活用分野の検討に当たって十分考慮する。

厚生労働省は、以上のような各地域の重点活用分野を踏まえて引き続きモデル評価シート、モデルカリキュラムの拡充に努める。

(3) 協力企業開拓、訓練コーディネート

地域ジョブ・カードセンターは、重点活動分野に応じて、以下を参考としつつ地域の実情に沿って、雇用型訓練に係る協力企業の開拓やコーディネートを行う。

① 基本形（人材不足分野）

自社で研修担当スタッフを配置している企業においては、訓練カリキュラムや評価シートを自社で作成できると考えられるため、実践型人材養成システムを実施することや有期実習型訓練の実施に当たって Off-JT を他の機関で行うことは通常考えにくい。したがって、以下は、主として研修担当スタッフ等を有しない中小企業が雇用型訓練を実施することを支援する場合である。

- イ (2) の調査結果等を元に、雇用型訓練に関心のある企業に対し、訓練実施に係るコスト、助成金の試算例、経営に与える影響等の資料を用いて勧奨する。
- ロ 訓練実施の意向を示した企業に対し、能開機構等の協力を得て、職務分析を行い、訓練カリキュラムを作成する（モデルカリキュラム等がある場合は参照する）。
- ハ 業界団体にアプローチするなどにより、同業種の企業にロで作成した訓練カリキュラム等を示し、参加企業を募る。
- ニ 一定の受講者数が見込まれる段階で、参加企業間で協議し、共通科目について、(2) で情報収集した教育訓練機関に実施できないか打診する。

② 在職非正規労働者のキャリア・アップを支援する企業へのアプローチ

以下は、(2) ②の業種で(1) ②、③のパターンで有期実習型訓練の実施を支援する場合のコーディネートの流れである。

主として、大企業又はその系列企業を想定しており、Off-JT については当該企業グループが主体となっていくことを期待している（中小企業の場合は上記①に準じてコーディネートを行う。）。

- イ （２）の調査結果等を元に、正社員登用等に関心のある企業に対し、訓練実施に係るコスト、助成金の試算例、経営に与える影響等の資料を用いて勧奨する。
- ロ 正社員登用等を予定する部門における職務について分析を行う。必要に応じて能開機構などの職業能力開発に係る専門機関に支援を要請する。
- ハ そのほか正社員に必要な職業能力・知識を整理する。
- ニ 正社員登用の対象となる非正規労働者の職務内容、職業能力等を整理する。
- ホ これらをもとに評価シート、訓練カリキュラムの作成を支援する。

③ 関連企業、研修施設を有する企業へのアプローチ

認定職業訓練施設など従業員のための研修施設を有する大企業が、その関連企業の人材確保等のため、人材ニーズを踏まえて訓練カリキュラム案や評価シートの作成を支援するとともに、Off-JT 実施機関となることも期待している。

- イ （２）の調査結果等を元に研修施設を有する企業、特にCSRに関心のある企業に関する情報を収集する。
- ロ イの企業に対し、ジョブ・カード制度の説明を行うほか、地域社会への貢献や若者の職業キャリア形成支援等の観点から職業能力形成プログラムへの参加を勧奨し関連企業も含めた検討を依頼する。
- ハ イの企業から関連企業に対し雇用型訓練の実施を勧奨し、関連企業における実施の承諾を得る。
- ニ 関連企業の人材ニーズを踏まえ、イの企業が評価シートや訓練カリキュラム等の作成を支援する。

④ 人材育成に取り組む事業主団体へのアプローチ

研修等の事業を実施している業界団体に、当該研修等を含む訓練カリキュラム案や評価シートの作成を依頼し、傘下の会員企業

等に対して雇用型訓練の実施を勧奨することを期待している。

イ (2) の調査結果等を元に認定職業訓練施設を有する団体など研修事業を実施する事業主団体をリストアップし、研修等の事業内容、受講状況等の情報を収集する。

ロ 団体傘下企業の中途採用状況を把握。積極的に中途採用を行っている場合には求人条件（特に能力要件）を把握する。

ハ 受講者のレベル、訓練の仕上がり像を考慮しつつ、雇用型訓練の訓練基準を満たすよう、既存の研修カリキュラムを見直せるか当該団体に打診する。

ニ 当該団体がカリキュラム案や評価シートをもとに傘下企業に対して雇用型訓練の実施を勧奨する。

(4) 他の施策との相違点等についての理解

雇用型訓練を実施する企業の開拓やその対象となる求職者の雇用型訓練への誘導に当たっては、以下の施策について関係機関が相違を理解した上で、企業等に活用を推奨する必要がある。

① インターンシップ

職業能力形成プログラムは求職者を対象としており、インターンシップは在学生を対象にしている。制度の目的についても、それぞれ、前者は職業能力形成支援を通じた正社員化の促進、後者は職業意識形成支援等といった違いがある。また、有期実習型訓練や実践型人材養成システムにおける Off-JT の訓練カリキュラム作成、費用等はインターンシップにはないものである。

一方、受け皿となる企業のメリットとしては社会貢献という点で共通している。

協力企業の開拓に当たっては、上記の対象者の違いや目的の違いを踏まえ、それぞれの活用を推奨する。

② トライアル雇用

職業能力形成プログラム、トライアル雇用はいずれも常用雇用を促進することを目的としている。特に、有期実習型訓練は、一定期間雇用する間に労働者の適性等を把握して常用雇用するかどうかの判断をすることができるなどの点はトライアル雇用と共通であるが、最大の違いは実践的かつ体系的な訓練の有無であることから、業務遂行のためには一定の教育訓練が必要な部門で受け入れる企業、能力開発が必要な求職者を雇い入れる企業には

職業能力形成プログラムの活用を推奨する。

③ 公共職業訓練と雇用型訓練

有期実習型訓練や実践型人材養成システムは公共職業訓練の基準に類似しているが、一般的にOJTの訓練期間が長いことから、より実践的な訓練となっている。また、求職者は自分の適性或希望をもとにキャリア・コンサルティングを通じて適切な訓練コースを選択することとなる。ただし、雇用保険受給資格者でない者など、訓練期間中の生活費確保が困難な者に対しては、可能な場合は、訓練期間中は賃金の支給を受ける雇用型訓練の活用を推奨する。

(5) 職業能力形成プログラム登録システムの構築

職業能力形成プログラムのうち、日本版デュアルシステムについては、能開機構のホームページで情報が提供されているとともに、求職者は各公共職業安定所において情報を収集することが可能である。他方、雇用型訓練については、実施企業が受講生募集のために訓練計画を添付して官民の職業紹介機関に求人申し込みを行うが、企業が直接募集を行う場合もあるため、受講希望者は雇用型訓練に関する情報を効率的に収集することが困難である。このことが雇用型訓練の普及を妨げかねない。

このため、雇用型訓練を一括して登録し、これを一般に公開するシステムを構築する。併せて、求職者がウェブ上でジョブ・カードを容易に作成できるよう、その支援システムも開発する。

2 実践型教育プログラムの普及方針

(1) 大学・専門学校等における実践型教育プログラムの開発・提供の促進

実践型教育プログラムは、各大学・専門学校等における教育活動の一環であることから、その開発・提供は、各大学・専門学校等の主体的な発想に基づくべきものである。したがって、実践型教育プログラムの普及にあたっては、この点に留意しつつ、各大学・専門学校等の取組を促していく必要がある。

平成20年度においては、文部科学省の予算事業の中において、各大学・専門学校等の実践型教育プログラムの開発・提供に向けた取組を支援することとしているが、将来的には、いくつかの大学・

専門学校等における取組事例がモデルケースとなって、その他の大学・専門学校等の取組に波及効果をもたらす枠組みを検討していくこととする。

(2) キャリア・コンサルタントとの連携等

ジョブ・カードの交付にあたっては、キャリア・コンサルティングを受けることが必須とされていることから、受講希望者がキャリア・コンサルティング時に、実践型教育プログラムに関して適切な情報提供を受け、プログラムにアクセスできるよう、プログラムの紹介を行うキャリア・コンサルタントと十分に連携していくことが重要である。

この点については、各大学・専門学校等は、実践型教育プログラムを開発・提供するとともに、キャリア・コンサルタントや、公共職業紹介機関等の関係機関に対し、プログラムの内容の周知に努めることが重要である。

3 受講者等の就職促進

(1) 訓練実施企業による支援

実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の受講者の募集に当たっては、訓練修了後の継続雇用の有無について雇用契約書等の書面で受講者に示さなければならない。

訓練後に有期労働契約が終了する受講者に対して、企業は、キャリア・コンサルタントや職業紹介機関への相談を勧奨するだけでなく、訓練修了前から、就職関連情報の取得、職業紹介機関への求職登録、キャリア・コンサルタントとの相談のための時間を設けるなど就職活動が可能となるように配慮し、受講者の常用雇用化を支援することが望ましい。特に、評価シートにおいて改善努力を要する受講者に対しては、改善していくために有益な教育訓練機関、教材等に関する情報を提供することが望ましい。

また、実践型人材養成システム導入企業をはじめ訓練修了後の継続雇用の可能性を示唆している企業が、訓練受講者を継続雇用しない場合には、上記の支援に加えて、その理由を受講者に対して納得が得られるよう説明することが求められる。

例えば、受講者の職業能力を理由に継続雇用しない場合には、評価シート等を用いて、本人に、指導をしてきたが改善しなかった点などキャリア形成上の課題やその解決方法について丁寧な説

明に努める必要がある。その上で、キャリア・コンサルティングを受けられるよう環境を整備し、キャリア・コンサルティングを勧奨する。

(2) キャリア・コンサルティング、職業紹介

① キャリア・コンサルタントは、訓練修了後も求職活動を行う職業能力形成プログラム受講者に対して、

- ・ 継続雇用されなかった理由
- ・ 訓練で習得できた知識・技能
- ・ 訓練前後での就業意識の変化
- ・ 評価シート等を踏まえた今後の課題
- ・ 希望する職業

等について、整理を行わせ、ジョブ・カードに記入するよう助言を行う。

また、職業紹介窓口への誘導などにより受講者の就職活動を支援するよう努めることに加え、本人に課題がある場合には、受講者にその課題克服のための助言に努め、ジョブ・カードを更新する。特に評価シートにおいてC評価がなされた能力については、関連する各種講座情報を提供するなど自ら当該能力を向上させるよう勧奨する。

② 実践型教育プログラムを実施する大学・専門学校等にキャリア・コンサルタント資格を有する者がいる場合には、ジョブ・カード講習の受講を勧奨するとともに、プログラム受講者に対するジョブ・カード記入指導等に積極的に関与させる。

③ 職業紹介担当者は、更新されたジョブ・カードなどから希望、適性などを把握し、必要な助言を行いつつ、職業紹介を行う。

4 ジョブ・カード様式の普及方針

(1) ジョブ・カード活用例の普及、拡大

ジョブ・カード様式において、総括表の様式1は就職活動に活用する様式であるが、様式2以降は主としてキャリア・コンサルティングのツールとしてキャリア形成支援に使用するものであり、追記により職業生涯を通して使用可能なものである（就職活動に際して

は写しを添付することになる。)。このようにジョブ・カード様式は2つの側面があるが、特定の就職先のために作成を行うには相当の負担感があることから、求職者個々人に対しては後者の有用性をより重点に周知することが効果的である。

以上のような観点から、ジョブ・カードはジョブ・プログラムに使用するほか、例えば以下のような活用方法が考えられる。

- ① 中学から大学等の高等教育機関にいたるまでキャリア教育の一環として様式を配布し、在学中のインターンシップ、アルバイト歴等を整理。就職活動時に振り返りの材料とする（このことがキャリア意識の醸成につながりフリーター、ニート化の防止効果も期待される。）。
- ② 企業が在職する非正規労働者に様式を配布し、適宜社内にキャリア・コンサルタントを配置することで、非正規労働者のキャリア・アップを支援する（労働者派遣事業者を含む。）
- ③ 企業が在職する正社員に様式を配布し、職業生活の節目でキャリア・コンサルティングを受けさせることによって、能力、意識を整理させる。特に、高齢期の再就職支援などに活用することが期待される。
- ④ 就職活動支援ツールとして、履歴書・職務経歴書に代わる様式として中途採用者はもとより、新規学卒者についても活用することが考えられる。

（２）ジョブ・カード様式の見直し

ジョブ・カード様式は、キャリア支援ツールとしての基本的な機能はそのままに、企業の人事担当者、労働者、求職者、キャリア・コンサルタントなど利用者のニーズに合わせて見直しを行う。

特に、様式6（評価シート）において、全職種・業種共通の評価項目、選択制の評価項目のあり方について産業界の意見を踏まえつつ、職業能力開発協会や能開機構など専門機関の助言を得て必要に応じ見直すとともに、モデル評価シートの拡充に努め、より多くの業種・職種で利用しやすいものとする。

現在の様式 ver. 1.0 は正社員経験が少ない者を主な利用者として想定して策定されていることから、上記（１）③のような活用場

面を想定すると、長期で多様なキャリアを有する者にとって、またそうした方を採用しようとする企業にとって、職務経歴を時系列でまとめるものは実用的でない場合がある。このため、現行様式を改訂するだけでなく、必要に応じ新たな様式を作成する。

(3) キャリア・コンサルティングの普及、質の向上

平成 19 年度以降、キャリア・コンサルタント資格等を受講要件とするジョブ・カード講習を全国各地で実施している。

上記(1)のように多様な活用を考慮すれば、企業内や学校にもジョブ・カードへの署名が可能な登録キャリア・コンサルタントが配置されていることが望ましい。労働力需給調整機関はもとより教育機関や企業においても、キャリア・コンサルタント資格を有する職員等に講習開催情報を提供し、受講機会の確保について配慮することが望まれる。

また、キャリア・コンサルタントの質の向上を図る観点から、技能検定試験の円滑な実施を支援し、普及促進に努めることとする。

Ⅲ ジョブ・カード推進体制の確立

1 ジョブ・カード推進協議会の設置、運営

「成長力底上げ戦略」における「人材能力戦略」を推進する観点から、ジョブ・カード制度の本格実施及び一層の普及・拡大を図るため、有識者、経済界、労働界、教育・訓練等機関の代表者からなる「ジョブ・カード推進協議会」を開催する。

当面、ジョブ・カードセンターをはじめとする関係者の協力を得て、訓練生を受け入れた企業、求職者等の意見・要望を把握し、本計画のフォローアップを行いつつ、必要に応じて本計画を見直す。その際、職業能力形成プログラムへの協力企業の拡大について検討を行う。また、利用者の利便性向上の観点からのジョブ・カード制度の充実やジョブ・カード取得者の目標数値のあり方等について検討を行う。

2 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営

各都道府県の地域ジョブ・カードセンターは、地域における「ジョ

ブ・カード制度」の円滑な運用のため「地域ジョブ・カード運営本部」（メンバー：労使団体、都道府県労働局、地方公共団体（職業能力開発関係部局、教育委員会、福祉関係部局等）、地域教育訓練機関関係者、実践型教育プログラム実施教育機関、民間福祉団体等）を設置、運営し、同本部において、地域内での役割分担や連携体制の確認を行い、必要に応じて他の地域との連携も視野に入れつつ、各地域の特性を踏まえたジョブ・カード制度の推進方法を検討する。これらの検討結果や本計画を踏まえ、目標数値を盛り込んだ「地域推進計画」を策定し、必要に応じ同計画の改訂を行う。

3 成長力底上げ推進円卓会議

「成長力底上げ戦略」における「就労支援戦略」や「中小企業底上げ戦略」に関わる関係機関とも連携し、対象者に対する支援の実効性を高める。

また、中央及び地方版の円卓会議に対し、ジョブ・カード制度の取り組み状況、策定した推進計画等を随時報告する。

4 地域における関係機関の役割分担と連携

各都道府県において、地域ジョブ・カードセンターを中心に、地域ジョブ・カード運営本部の構成員をはじめとする関係機関は、緊密な連携・協力体制のもと、円滑なジョブ・カード制度の運営を図る。

(1) ジョブ・カードセンター

① 地域ジョブ・カードセンターは以下の業務を行う。

イ 地域ジョブ・カードセンター運営本部の設置及び運営

地域におけるジョブ・カード制度の円滑な運用のために設置される「地域ジョブ・カード運営本部」を設置・運営し、地域推進計画を策定する。

ロ ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・啓発

ジョブ・カード制度の普及・促進に向け、地域レベルの業界団体をはじめ広く周知・広報を図るとともに、個別事業主を対象とする啓発セミナー、教育訓練機関のカリキュラム紹介等を併せて実施する「職業能力形成システム普及促進フェア」等を開催する。

ハ 訓練・評価担当者講習の実施

訓練の質及び評価の客観性・公正性を担保するため、企業の訓練・評価担当者を対象に、実習における指導方法や評価の方法等に関する講習を行う。

ニ 職場見学・体験講習の実施

これまで職業能力形成機会に恵まれなかったこと等により職業意識が培われる機会が少なかった者が意識を持って職業能力形成プログラムに参加することができるようにするための職場見学・体験講習を実施する。

ホ 職業能力形成プログラムの活用促進

公共職業安定所と密接に連携して雇用型訓練に参加する企業の開拓や、教育訓練機関等の開拓を行うとともに、能開機構等の職業能力開発に関する関係機関と連携しながら評価シートや訓練カリキュラムに関する相談を行う。

ヘ 職業能力形成プログラムの実施状況等の把握

実習実施企業を訪問し、意見・要望等を聴取しつつ、訓練実施状況を把握し、必要な助言等により訓練内容の質の確保を図るとともに、雇用型訓練に参加した求職者の訓練修了後の就労状況の把握を行う。

② 中央ジョブ・カードセンターは、地域ジョブ・カードセンターの業務を支援する観点から以下の業務を行う。

イ ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・啓発

ジョブ・カード制度に関するホームページの運用や、全国レベルの業界団体等への周知啓発を図る等により、同制度の普及・促進に向けた広報・啓発を行う。

ロ 地域ジョブ・カードセンターの業務の指導・調整

地域ジョブ・カードセンターにおける業務が円滑に実施されるよう、各種マニュアル等の作成、各地域ジョブ・カードセンターに対する助言・指導等を行う。

(2) 独立行政法人雇用・能力開発機構

能開機構は、その有する職業能力開発、職業訓練に関するノウハウを活用し、地域ジョブ・カードセンター又は企業等の要請に応じて、雇用型訓練に係る訓練実施計画の作成支援や訓練指導を行うほか、民間の教育訓練機関において雇用型訓練の座学が困難な場合にあっては座学の実施に協力する。また、委託型訓練（日本版デュアルシステム及び企業実習先行型訓練システム）を実施するとともに、融資を希望する者で貸付要件を満たす同訓練対象者に対し、技能者育成資金の貸付を行う。さらに、登録キャリア・コンサルタントを公共職業安定所、ジョブ・カフェ等に巡回させ、ジョブ・カードの交付を行うほか、キャリア形成促進助成金に係る業務を行う。

(3) 公共職業安定所

公共職業安定所は、上記1の②の地域ジョブ・カードセンターと密接に連携して雇用型訓練に係る協力企業の開拓及び当該企業の求人の受理を行うとともに、雇用型訓練の対象者に対して、登録キャリア・コンサルタントへの誘導、職業相談及び職業紹介を行う。また、委託型訓練の対象者に対し、登録キャリア・コンサルタントへの誘導を行うとともに、職業相談及び受講あっせんを行う。

(4) 都道府県

都道府県は、委託型訓練のうち日本版デュアルシステム（若年コース）を実施する。また、ジョブ・カフェ等の機関において、職業能力形成プログラムの対象者の登録キャリア・コンサルタントへの誘導に努める。

(5) 中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会

中央職業能力開発協会は、職業能力評価のノウハウを持った団体として、能開機構や業種別事業主団体等と連携し、モデル評価シート等の作成・普及に取り組むとともに、その基礎となる職業能力評価基準の整備を行う。

都道府県職業能力開発協会は、実習実施企業における「評価者」に対する育成支援を行う。