

「全国推進基本計画」（概要）

I 計画の基本的考え方

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。

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

国民一般にわかりやすく周知するだけでなく、企業、求職者等が制度を円滑に利用できるよう利用者のタイプ別に、支援策の紹介を含めきめ細かく周知することが必要。

(2) 職業能力形成プログラムの普及

企業からいかに多くの教育訓練機会の提供を得るかが、当面最大の課題。

そのため、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、Off-JT の実施機関確保が必要。また、訓練開始までに受講者を確保することも重要。

(3) 実践型教育プログラムの普及

実践型教育プログラムの開発・提供について、大学・専門学校等の取組をどのように促していくかが重要。そのために必要な支援等を行っていくことが必要。

また、実践型教育プログラムの開発時における連携だけでなく、プログラム受講者が採用時に適切に評価されるようにするため、キャリア・コンサルタントの活用や産業界の理解と協力

が重要。

(4) 受講者の就職促進

とりわけ、有期実習型訓練、日本版デュアルシステムの受講者の訓練修了後の雇用は必ずしも保証されておらず、受講者の就職活動をいかに支援するかが課題。

(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。職業能力形成機会に恵まれない方を基本としつつも、さらに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。その際、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、どのように利用を拡大するかが課題。

(6) キャリア・コンサルタントの養成

ジョブ・カードの交付を受けるためには、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。実践力を有するキャリア・コンサルタントの養成により、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していくことが課題。

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

以下は主として、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。

（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になることを目的とするものである。以下①の基本パターンのほかにも、②から④のような活用例が可能でありその周知に努める。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

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等を助成（「キャリア形成促進助成金」）。また、中小企業には、教育訓練費用の一部を税額控除。

② 自社で雇用する非正規労働者を自社内で正社員に登用する場合

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の助成制度（「キャリア形成促進助成金」）を活用可能（ただし、助成対象は訓練修了後に正社員となる又はなると見込まれる者に係る費用）。

登用前後で職務内容が変わり、一定の能力習得が必要な場合を想定。

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

正社員として他社に就職しようとする非正規労働者の能力習得を支援する場合にも、②の助成制度を活用可能。

④ 子育て等で離職した社員を再雇用する場合。

①の助成制度等を活用可能。

（２）重点活用分野の設定

（１）を踏まえ、雇用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・カード運営本部において検討し、「地域推進計画」に盛り込む。このため、地域ジョブ・カードセンターは調査等を実施。

結果は以下のように類型化。

① 人材（正社員）の確保が課題となっている業種・職種

求人数が相当数認められる業種・職種であって、受講者確保の可能性のあるもの。

なお、欠員率が高い（人材ニーズが高いと推測される）業種・職種としては、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

具体例としては、小売業、飲食店、サービス業等

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企業、団体。

④ 自社の研修施設を有しかつ人材確保が困難な系列企業を有する企業等

大企業等が自社の研修施設を活用することにより、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。

⑤ 人材育成・確保に取り組む業界団体

会員企業等のため研修等の事業を実施している業界団体等。off-JTの実施主体としても期待。

⑥ 職業能力評価基準策定分野

モデル評価シート、モデルカリキュラムがある分野等。

(3) 協力企業開拓、訓練コーディネート

① 基本形（人材不足分野）

訓練実施意向を示した企業向けに作成した訓練カリキュラムを基に、業界団体等を通じて、同業種の企業に参加企業を募り、参加企業共通の訓練科目の訓練実施を教育訓練機関に依頼。

② 在職非正規労働者のキャリア・アップを支援する企業

(2)②の分野で訓練実施の意向を示した企業に対し、(1)②、③のパターンで有期実習型訓練を実施するかどうか打診。主として、大企業又はその系列企業を想定しており、off-JTについては当該大企業が主体となっていくことも期待（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）。

③ 関連企業、研修施設を有する企業

研修施設を保有する企業が、関連企業の人材確保等のた

め、その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。off-JT実施機関となることも期待。

④ 人材育成に取り組む事業主団体

研修事業を実施している業界団体に、当該研修を含む訓練カリキュラム案や評価シートの作成を依頼。当該団体を通じて傘下の会員企業等に雇用型訓練の実施の勧奨を期待。

(4) 他の施策との相違点等についての理解

① インターンシップ

協力企業の開拓に当たって、在学生を対象にして職業意識形成支援等を目的とする場合についてはインターンシップ、求職者を対象として職業能力形成支援を通じた正社員化の促進を目的とする場合については職業能力形成プログラムを推奨。

② トライアル雇用

協力企業の開拓に当たって、雇入れ後、業務遂行のために一定の教育訓練が必要な場合などには職業能力形成プログラムを推奨。

③ 公共職業訓練と雇用型訓練

求職者の適性や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が基本。
ただし、訓練期間中の生活費確保が困難な場合には雇用型訓練の活用を推奨。

(5) 職業能力形成プログラム登録システムの構築

雇用型訓練を登録し、一般に公開するシステムを構築。併せて、求職者のジョブ・カード作成を支援するシステムも開発。

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

大学・専門学校等において、教育のノウハウを活用した職業能力の形成に資するプログラムが、引き続き開発・提供されるような仕組みの検討。

(2) キャリア・コンサルタントとの連携等

ジョブ・カードを取得する際、大学・専門学校等における実践型教育プログラムについて、受講希望者が適切な情報提供を受けられるよう、大学・専門学校等はキャリア・コンサルタントとの連携や、プログラムの内容について関係機関への周知に努めることが重要。

3 受講者等の就職促進

(1) 訓練実施企業による支援

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、訓練修了前から就職関連情報の取得やキャリア・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することが望ましい。

(2) キャリア・コンサルティング、職業紹介

キャリア・コンサルタントは、職業能力形成プログラムの評価シートや実践型教育プログラムの履修状況などを基に受講者のキャリア形成上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。職業紹介担当者は、これを踏まえて、就職活動のための助言を行いつつ、職業紹介を実施。

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・カードはジョブ・プログラム受講のために使用するほか、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まで幅広く様式を配布し、在学中のインターンシップ、アルバイト歴を整理。就職活動時に振り返りの材料とする（フリーター、ニート化の防止効果も期待）。

② 企業が在職する非正規労働者に様式を配布し、社内でキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備し、そのキャリア・アップを支援。

③ 企業が在職する正社員に様式を配布し、職業生活の節目でのキャリア・コンサルティングを通じて、能力、希望の整理を喚起。特に、高齢期の再就職支援などの際の活用が期待される。

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。

(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、利用者のニーズに合わせて見直し。また長期で多様なキャリアを有する者が利用しやすい新たな様式を作成。

(3) キャリア・コンサルティングの普及、質の向上

一定のキャリア・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。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者の受講機会の確保について配慮することが望まれる。

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

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、求職者の意見・要望等を把握し、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、①職業能力形成プログラムへの協力企業の拡大方策、②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、③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。

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、「地域ジョブ・カード運営本部」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。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、必要に応じ改訂。

3 成長力底上げ戦略推進円卓会議

「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・カード制度の取組み状況、策定した推進計画等を随時報告。

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

- イ 地域ジョブ・カードセンター運営本部の設置及び運営
- ロ ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・啓発
- ハ 訓練・評価担当者講習の実施
- ニ 職場見学・体験講習の実施
- ホ 職業能力形成プログラムの活用促進
- ヘ 職業能力形成プログラムの実施状況等の把握

(2) 雇用・能力開発機構

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、座学の実施に協力。また、委託型訓練の実施、同訓練対象者に対し技能者育成資金を貸付。さらに、登録キャリア・コンサルタントを公共職業安定所等に巡回させ、ジョブ・カードの交付、キャリア形成促進助成金に係る業務を実施。

(3) 公共職業安定所

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。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。委託型訓練の対象者に対する登録キャリア・コンサルタントへの誘導、職業相談、受講あっせんを実施。

(4) 都道府県

委託型訓練のうち日本版デュアルシステムを実施。また、ジョブ・カフェ等において、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。

(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

雇用・能力開発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を作成・普及。また、その基礎となる職業能力評価基準の整備。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実施。