

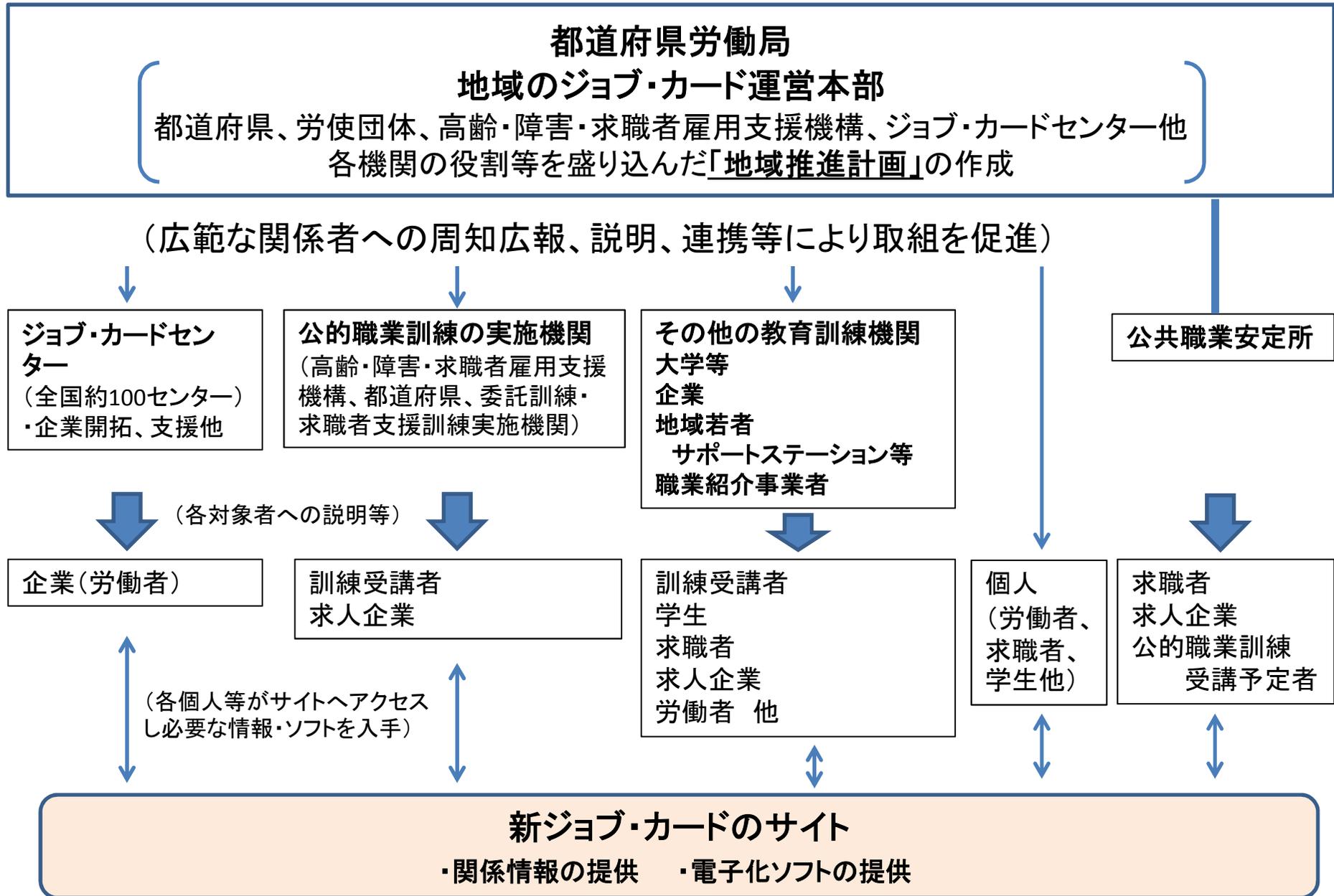
推進基本計画の新旧比較(目標、推進体制等)

資料5

	現行の「新全国推進基本計画」(平成23年4月)	見直し後の「新ジョブ・カード制度推進基本計画(案)」
基本的な考え方と目標	<p>① キャリア・コンサルティングによるジョブ・カードの交付促進等、職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの普及</p> <p>→目標: 2012年度までに100万人(実績: 87万人)</p> <p>2020年までに300万人</p> <p>② OJT等による実践的職業能力開発の推進</p> <p>→目標: 職業能力形成プログラム等の修了者数を2012年度までに40万人(実績: 50万人)</p>	<p>個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、新ジョブ・カードが、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担う労働市場インフラとして、活用されることを目指して、下記を目標</p> <p>① 「<u>ジョブ・カード取得者数を2020年までに300万人(見直し前のジョブ・カード取得者と新ジョブ・カードによる新規の取得者(見直し前のジョブ・カード取得者を除く。)の合計数)</u></p> <p>② <u>新たなジョブ・カードの取得が自らの職業能力の向上などに貢献するとした者の割合を7割以上</u></p> <p>③ <u>職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート等を有し就職活動を行う者のうち、当該シート等を応募書類として活用した者の割合を2020年までの間増加</u></p>
推進体制	<p>① 国(内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業における活用促進・教育機関への働きかけ</li> <li>学生用のジョブ・カード様式の開発等</li> </ul> <p>② 労働局</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域のジョブ・カード運営本部の設置・運営</li> </ul> <p>③ 公共職業安定所(ハローワーク)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブ・カードを活用した訓練受講者・一般求職者に対するキャリア・コンサルティングの実施</li> <li>ジョブ・カードを活用する職業訓練実施企業に係る求人開拓等</li> </ul> <p>④ ジョブ・カードセンター</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>周知・広報</li> <li>雇成型訓練実施企業の開拓・支援</li> <li>ジョブ・カードを応募書類として活用する企業の開拓等</li> </ul>	<p>① 国(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係者に対する周知・理解の促進</li> <li><u>電子化のためのソフトウェアの提供、サイトによる情報提供等</u></li> </ul> <p>② 労働局</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域のジョブ・カード運営本部の設置・運営</li> <li>業界団体、教育訓練機関、職業紹介事業者等の関係者に対して役割、活用方法等を説明</li> <li><u>能力開発関係の助成金における新ジョブ・カード活用のインセンティブ措置、法及び法に準じて離職予定者に対して交付する書面の新ジョブ・カード活用等の新たな活用方法等を説明等</u></li> </ul> <p>③ 公共職業安定所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>時間をかけて、職業相談・紹介を行う求職者への新ジョブ・カードの活用</li> <li>公共職業訓練等の受講指示等に際しての新ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの促進</li> <li>新ジョブ・カードを活用する職業訓練実施企業に係る求人開拓等</li> <li><u>職業能力証明(訓練成果・実務成果)シートを有する求職者への応募書類としての活用・必要に応じた応募先企業への活用を促進</u></li> </ul> <p>④ ジョブ・カードセンター</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>周知・広報</li> <li>雇成型訓練実施企業の開拓・支援</li> <li>新ジョブ・カードを応募書類等として活用する企業の開拓等</li> <li><u>新ジョブ・カードを活用して在職労働者の実務経験の評価を実施する企業の開拓・支援</u></li> <li><u>新ジョブ・カードを活用して在職労働者にキャリア・コンサルティング等を実施する企業の開拓・支援</u></li> </ul>

	現行の「新全国推進基本計画」(平成23年4月)	見直し後の「新ジョブ・カード制度推進基本計画(案)」
推進体制	<p>⑤ 雇用・能力開発機構、都道府県、委託訓練・基金訓練実施機関</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施</li> </ul>	<p>⑤ 高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県、委託訓練・求職者支援訓練実施機関</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング及び訓練成果の評価</li> <li>・ <u>訓練生に対する応募書類としての新ジョブ・カード活用を説明</u></li> <li>・ <u>訓練生の応募先企業に対して、必要に応じて公共職業安定所等と連携し応募書類としての新ジョブ・カード活用を説明</u></li> </ul> <p>⑥ その他の教育訓練機関</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育訓練の成果の新ジョブ・カードへの記入の促進</li> </ul> <p>⑦ 大学等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要に応じた学生のキャリア・プランニングのツールとしての活用</li> </ul> <p>⑧ 企業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要に応じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして活用</li> </ul> <p>⑨ 地域若者サポートステーション、ジョブカフェ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要に応じた新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング</li> </ul> <p>⑩ 職業紹介事業者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要に応じた新ジョブ・カードを応募・採用時の書類として活用</li> </ul>

# 新ジョブ・カードの普及・促進について



# 新ジョブ・カード活用の主な流れ及び目標案

個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、新ジョブ・カードが、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担う労働市場インフラとして活用されることを目指して下記を目標

目標:ジョブ・カード取得者数を2020年までに300万人

(ジョブ・カード取得者数は、見直し前のジョブ・カード取得者と新ジョブ・カードによりキャリア・プランを新規に作成した者(見直し前のジョブ・カード取得者を除く。)の合計数)

目標:新たなジョブ・カードの取得が自らの職業能力の向上などに貢献するとした者の割合を7割以上

目標:職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート等を有し就職活動を行う者のうち、当該シート等を応募書類として活用した者の割合を2020年までの間増加

①

・自己理解(能力等の理解、職業経験の棚卸し等)  
・仕事理解

・「新ジョブ・カード」による自己チェック  
・職務経歴・訓練歴等を新ジョブ・カードに記入

②

・キャリア・プランの作成  
・必要に応じたキャリアコンサルティング

・キャリア・プランを「新ジョブ・カード」に記入

③

・職業能力開発(教育訓練、実務経験等)  
・目標達成に必要な能力、知識等の習得

・訓練、実務経験等の評価を「新ジョブ・カード」(職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート)に記入  
・免許・資格の取得(「新ジョブ・カード」に記入)

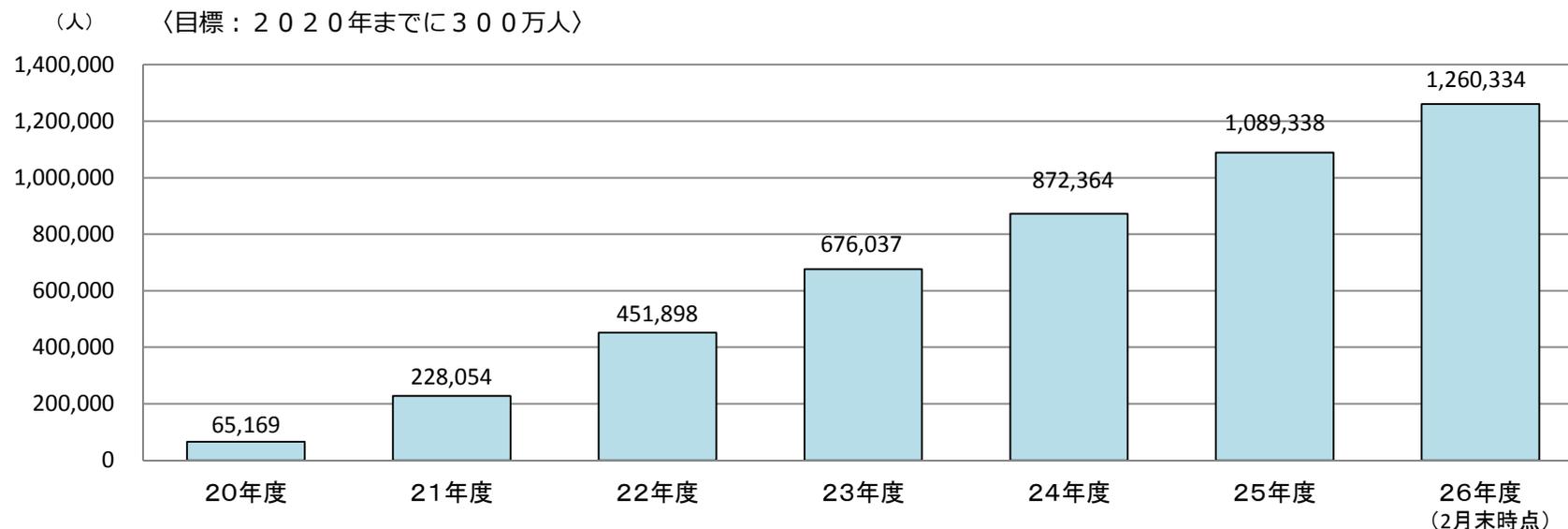
④

・求職活動  
・希望する仕事への応募

・「新ジョブ・カード」を応募書類として活用

# ジョブ・カード取得者の推移

## ○ジョブ・カード取得者数の累計値



## ○各年度のジョブ・カード取得者数

	平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		累計	
	ジョブ・カード 取得者数	比率														
①訓練	63,732人	97.8%	127,490人	78.3%	198,398人	88.6%	214,916人	95.9%	185,574人	94.5%	203,932人	94.0%	158,041人	92.4%	1,152,083人	91.4%
②その他(一般求職者等)	1,437人	2.2%	35,395人	21.7%	25,446人	11.4%	9,223人	4.1%	10,753人	5.5%	13,042人	6.0%	12,955人	7.6%	108,251人	8.6%
合計(①+②)	65,169人		162,885人		223,844人		224,139人		196,327人		216,974人		170,996人		1,260,334人	

## ジョブ・カード取得者数の内訳 [平成27年2月末時点]

	累計		平成26年度		平成25年度		平成24年度		平成23年度		平成22年度		平成21年度		平成20年度	
	ジョブ・カード 取得者数	比率														
①訓練	1,152,083人	91.4%	158,041人	92.4%	203,932人	94.0%	185,574人	94.5%	214,916人	95.9%	198,398人	88.6%	127,490人	78.3%	63,732人	97.8%
雇用型訓練	86,862人	6.9%	16,856人	9.9%	29,904人	13.8%	5,997人	3.1%	11,131人	5.0%	14,514人	6.5%	7,825人	4.8%	635人	1.0%
公共職業訓練	525,797人	41.7%	88,112人	51.5%	96,977人	44.7%	83,816人	42.7%	39,586人	17.7%	53,648人	24.0%	100,561人	61.7%	63,097人	96.8%
基金訓練	299,135人	23.7%					1,020人	0.5%	148,775人	66.4%	130,236人	58.2%	19,104人	11.7%		
求職者支援訓練	240,289人	19.1%	53,073人	31.0%	77,051人	35.5%	94,741人	48.3%	15,424人	6.9%						
②その他(一般求職者等)	108,251人	8.6%	12,955人	7.6%	13,042人	6.0%	10,753人	5.5%	9,223人	4.1%	25,446人	11.4%	35,395人	21.7%	1,437人	2.2%
合計(①+②)	1,260,334人		170,996人		216,974人		196,327人		224,139人		223,844人		162,885人		65,169人	

(※) 学生用ジョブ・カード取得者数はジョブ・カード取得者数の内数。累計は11,975人(うち学卒者訓練:9,187人、その他:2,788人)

【平成26年度(2月時点):3,922人(うち学卒者訓練:2,887人、その他:1,035人)、平成25年度:4,727人(うち学卒者訓練:3,524人、その他:1,203人)、平成24年度:3,326(うち学卒者訓練:2,776人、その他:550人)】

機関等別累計	累計		平成26年度		平成25年度		平成24年度		平成23年度		平成22年度		平成21年度		平成20年度	
	ジョブ・カード 取得者数	比率														
機構	417,196人	33.1%	19,417人	11.4%	21,317人	9.8%	20,689人	10.5%	49,058人	21.9%	110,685人	49.4%	132,602人	81.4%	63,428人	97.3%
労働局	204,954人	16.3%	24,240人	14.2%	31,817人	14.7%	23,779人	12.1%	39,925人	17.8%	59,433人	26.6%	24,720人	15.2%	1,040人	1.6%
都道府県	19,717人	1.6%	4,228人	2.5%	6,952人	3.2%	5,405人	2.8%	1,463人	0.7%	1,434人	0.6%	235人	0.1%	0人	0.0%
ジョブ・カードセンター	40,748人	3.2%	12,885人	7.5%	17,121人	7.9%	3,229人	1.6%	2,427人	1.1%	3,644人	1.6%	1,442人	0.9%	0人	0.0%
訓練実施機関	519,348人	41.2%	101,652人	59.4%	129,703人	59.8%	134,097人	68.3%	115,433人	51.5%	38,463人	17.2%				0.0%
基金訓練	134,635人	10.7%					149人	0.1%	96,023人	42.8%	38,463人	17.2%				0.0%
委託訓練	165,224人	13.1%	54,228人	31.7%	58,315人	26.9%	45,325人	23.1%	7,356人	3.3%						0.0%
求職者支援訓練	219,489人	17.4%	47,424人	27.7%	71,388人	32.9%	88,623人	45.1%	12,054人	5.4%						0.0%
実践型人材養成システム実施企業等	21,785人	1.7%	1,624人	0.9%	1,328人	0.6%	1,893人	1.0%	7,831人	3.5%	6,630人	3.0%	2,175人	1.3%	304人	0.5%
地域若者サポートステーション	758人	0.1%	127人	0.1%	121人	0.1%	109人	0.1%	164人	0.1%	237人	0.1%	0人	0.0%	0人	0.0%
個人	35,828人	2.8%	6,823人	4.0%	8,615人	4.0%	7,126人	3.6%	7,838人	3.5%	3,318人	1.5%	1,711人	1.1%	397人	0.6%
合計	1,260,334人		170,996人		216,974人		196,327人		224,139人		223,844人		162,885人		65,169人	

(※) 機構の実績は、能開機構及び高・障・求機構の実績を合算した値

# 新「全国推進基本計画」（平成23年4月）

## I これまでの経緯及び見直しの考え方

### 1 これまでの経緯

#### (1) 成長力底上げ戦略

～ジョブ・カード制度の構築を

#### (2) 全国推進基本計画の策定

～職業能力形成プログラムと実践型教育プログラムの推進

#### (3) 新成長戦略

～ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人に

#### (4) 行政刷新会議の事業仕分け

～求職者の就職に役立つ仕組みに

### 2 ジョブ・カード制度のねらいと見直しの基本的な考え方

#### (1) ジョブ・カード制度のねらい

#### (2) 見直しの基本的な考え方

①「キャリア・コンサルティング等による職業能力証明のツール」

②「OJT等による実践的な職業能力の開発」

③ジョブ・カード制度の周知・広報

## Ⅱ キャリア・コンサルティングによるジョブ・カードの交付促進等職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの普及

### 1 ジョブ・カード取得者数の目標

### 2 職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの意義及び課題

### 3 企業の採用面接等におけるジョブ・カードの活用促進

～ジョブ・カード普及サポーター企業を開拓

### 4 求職者に対するキャリア・コンサルティングの実施によるジョブ・カードの交付促進

～ハローワークにおける体制整備、キャリア・コンサルティングの質の向上

### 5 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及によるジョブ・カードの交付促進

～学生用ジョブ・カード様式の開発、キャリア・カウンセラー等のジョブ・カード講習の受講促進

#### (1) 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及によるジョブ・カードの交付促進の意義

#### (2) 学生用のジョブ・カード様式の開発

#### (3) 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及

### 6 実践キャリア・アップ戦略と連携した普及

### 7 キャリア・コンサルタントの養成・活用

～養成カリキュラムにジョブ・カードに関する項目を盛り込む

## 8 ジョブ・カード様式の見直し

～実践キャリア・アップ戦略の検討、企業の人事担当者等のニーズを踏まえて見直し

### Ⅲ OJT等による実践的職業能力開発の推進

#### 1 ジョブ・プログラム修了者数の目標

#### 2 実践的職業能力開発の意義及び課題

#### 3 OJT等による実践的職業訓練の促進

##### (1) 企業実習と座学を組み合わせた職業訓練

###### (i) 雇用型訓練

###### (ii) 日本版デュアルシステム（委託型訓練）

##### (2) 実践的な職業訓練

###### (i) 公共職業訓練

###### (ii) 基金訓練

#### 4 大学・専門学校等における職業能力形成に資するプログラムの開発・提供の促進

～地域社会や地元産業のニーズも踏まえたプログラムの開発・提供の促進、履修証明制度の改善・充実

#### 5 汎用性のある評価基準による職業能力評価の推進

##### (1) 職業能力評価基準の整備

##### (2) 実践キャリア・アップ戦略の推進

## IV ジョブ・カード制度の推進体制

### 1 基本的な考え方

～関係省庁が一体となり、国が中心に推進

### 2 ジョブ・カード推進協議会の運営

### 3 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営

～都道府県労働局へ移管、地域推進計画改訂

### 4 ハローワーク

～一般求職者についても、ジョブ・カードの交付及びキャリア・コンサルティングを積極的に実施

### 5 ジョブ・カードセンター

(1) 地域ジョブ・カードセンター

(2) 中央ジョブ・カードセンター

### 6 独立行政法人雇用・能力開発機構

### 7 都道府県

### 8 民間教育訓練機関（委託訓練実施機関、基金訓練実施機関）

# 新「全国推進基本計画」

## I これまでの経緯及び見直しの考え方

### 1 これまでの経緯

#### (1) 成長力底上げ戦略

##### ～ジョブ・カード制度の構築を

平成19年2月の「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、①企業現場における実習（OJT）と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の提供、②その評価を記載するジョブ・カードの交付、③きめ細かなキャリア・コンサルティングを一体として推進する「職業能力形成システム」（通称「ジョブ・カード制度」）を構築することとした。

#### (2) 全国推進基本計画の策定

##### ～職業能力形成プログラムと実践型教育プログラムの推進

これを受け、ジョブ・カード構想委員会において制度の具体化に向けた検討が行われ、平成19年12月に最終報告がとりまとめられた。同報告においては、ジョブ・カード制度構築に当たり重視すべき点として、①企業現場における実習と座学の組み合わせ訓練、②汎用性のある職業能力評価基準の普及、③キャリア・コンサルティング、を挙げた。

平成20年6月に、ジョブ・カード推進協議会において、ジョブ・カード制度を広く普及させていくための具体的な方策について、「全国推進基本計画」を定めた。同計画により、

ジョブ・カード制度は、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等職業能力形成機会に恵まれない者を対象とする「職業能力形成プログラム」と、大学・専門学校等の教育研究等のノウハウを活かし、開発・提供され、受講者の職業能力の形成に資する「実践型教育プログラム」を中心とするものとしてスタートした。また、同計画において、平成24年度までに、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）修了者数を40万人、ジョブ・カード取得者数を100万人とする目標を掲げた。

### **（３）新成長戦略**

#### **～ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人に**

平成22年6月に閣議決定された「新成長戦略」において、潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、社会全体で職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の一つとして、ジョブ・カード制度を「実践キャリア・アップ戦略」へと発展させていくことが位置づけられた。

具体的には、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野における人材を広く育成・確保するため、英国のNVQを参考とし、ジョブ・カード制度など既存のツールを活用した「キャリア段位制度」を導入・普及することとされるとともに（日本版NVQ制度の創設）、ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人にするという目標を掲げ、ジョブ・カードという職業能力を証明するツールを社会インフラとして定着させていく方向を打ち出した。

### **（４）行政刷新会議の事業仕分け**

#### **～求職者の就職に役立つ仕組みに**

平成22年10月に実施された行政刷新会議の事業仕分けにおいて、労働保険特別会計についての仕分けの中で、「ジョブ・カード制度」普及促進事業及びキャリア形成促進助成金（ジョブ・カード制度関連）がジョブ・カードの関連事業として取り上げられた。

事業仕分けの評価結果では、OJT、企業の現場でトレーニングを積んで能力開発をするという政策目的自体は極めて重要であると認めた上で、これらの関連事業について廃止して、類似事業と整理統合を図り、求職者のためという本来の目的を実現できる新たな別の枠組みを設けるべきと指摘された。これを踏まえ、ジョブ・カード制度をより効率的、効果的な枠組みに発展させていくための検討を行うこととなった。

## 2 ジョブ・カード制度のねらいと見直しの基本的な考え方

### (1) ジョブ・カード制度のねらい

我が国においては、労働力人口が減少する中で、持続的な経済成長を可能とするためには、職業能力の形成や必要な分野への労働移動により、労働力を有効に活用し、労働生産性の向上を図ることが重要である。また、労働市場においては、IT化の進展、工場の海外移転等から、これまでのような事務職や生産工程等に対する求人は減少しており、企業もより専門的な能力を有する人材を求めるようになってきている。

また、我が国においては、学校卒業後、就職した企業においてOJT等によりキャリア形成していくことが一般的であることから、就職氷河期に学校を卒業した者に見られるように、正社員になりたくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるをえない場合、職業能力形成機会に恵まれないという問題があり、非正規労働者が増加し、若年者の雇用情勢が厳しくなる中、問題はより大きくなっている。

こうしたことを踏まえ、ジョブ・カード制度は、OJT等の実践的な職業訓練により、職業能力の向上を図り、安定的な雇用への移行を促すことをねらいとしている。その過程では、ジョブ・カードは自ら職業生活設計を行い、職業能力の開発を行うことができるような、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとしての役割が期待されている。また、職業能力を証明するツールとして活用することにより、能力を基本とした労働移動の円滑化を促すこともねらいとしている。

「新成長戦略」において、「雇用・人材戦略」の一つとして、ジョブ・カード制度を活用し、成長分野において、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ戦略」を打ち出したが、これまでの「肩書」で評価される社会から、「キャリア」、「能力」で評価される社会の実現を目指すという点において、政策の方向としては一貫したものである。

## (2) 見直しの基本的な考え方

「新成長戦略」において、ジョブ・カード制度を成長分野における人材を広く育成・確保する「実践キャリア・アップ戦略」へと発展させていくこととしたこと、事業仕分けにおいて求職者により役立つ仕組みに見直すべきと指摘されたこと等を踏まえ、次のような基本的な考え方により、普及を推進していくこととする。

即ち、これまでのジョブ・カード制度では、上記 I 1 で述べたように、① O J T 等の実践的な職業訓練、② その受講者の評価を記載するジョブ・カードの交付、③ 参加者に対するキャリア・コンサルティングを「三位一体」のものとして、「職業能力形成機会に恵まれない者を優先して対象」としてきた。

今後においては、① 実践キャリア・アップ戦略への発展を念頭に社会インフラとして定着を目指す「キャリア・コンサルティング等による職業能力証明のツール」、② 「O J T 等による実践的職業能力の開発」という、「従来のジョブ・カード制度の機能を二つに分け普及」を図ることとする。

具体的には、それぞれ、次のように普及を図ることとする。

### ① 「キャリア・コンサルティング等による職業能力証明のツール」

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより、職業意識やキャリア形成上の課題を明確にし、自覚的な求職活動やキャリア形成を促すとともに、職業訓練

歴等が客観的に記述されることや取得資格や職業能力評価等が記載されることから、円滑な就職につながる効果が期待される。社会インフラとしての定着を目指し、従来のように、職業能力形成の機会に恵まれない者に限らず、「広く求職者・在職者・学生等を対象として普及」を図っていくこととする。

## ② 「OJT等による実践的な職業能力の開発」

ジョブ・カードによる職業能力評価が行えるような実践的な訓練を、従来からジョブ・カードの活用対象となっていた雇用型訓練、日本版デュアルシステム（委託型訓練）に加え、公共職業訓練、基金訓練（現在、国会に提出されている、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案成立後は求職者支援制度の訓練。以下同じ。）にも拡大することとする。中長期的には、実践キャリア・アップ戦略において、対象業種を順次拡大していくことにより、成長分野において、広く実践的な職業能力の育成が図られることを目指す。

## ③ ジョブ・カード制度の周知・広報

ジョブ・カード制度の普及啓発の推進体制については、従来のジョブ・カードセンターを中心とした体制から、求職者に役立つ仕組みとするため、求職者に対する窓口であるハローワーク及び都道府県労働局を中心とした体制に見直しを行う。企業に対しては、ジョブ・カードセンターを中心として、雇用型訓練への参加やジョブ・カードの採用面接等での活用を働き掛けていくこととする。

また、国、都道府県、ジョブ・カードセンター、労使団体、教育訓練機関等が連携・協力し、求職者や企業を始めとする国民一般に対して、ジョブ・カード制度の趣旨・目的、就職に結びついた成果や具体的な事例等について、わかりやすく積極的に周知する。

## Ⅱ キャリア・コンサルティングによるジョブ・カードの交付促進等職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの普及

### 1 ジョブ・カード取得者数の目標

ジョブ・カード取得者数について、平成24年度までに100万人、平成32年までに300万人とすることを目標とする。

### 2 職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの意義及び課題

ジョブ・カードを活用し、登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習を修了したキャリア・コンサルタント等。以下同じ）によるキャリア・コンサルティングを受けることによって、職業意識やキャリア形成上の課題が明確になり、自ら職業選択やキャリアの方向付けができるといった自律的なキャリア形成支援のためのツールとなる。

また、ジョブ・カードには以下のようなことが記載されることから、職業能力証明ツールとして、信頼性を持って労働市場で通用し、就職・採用活動に幅広く利用されることにより、求職者と求人企業とのマッチングにつながり、「就学から就労への移行」や「成長分野への移行」等の労働移動の円滑化が期待される。

- ①キャリア・コンサルティングの結果、職務経歴、学歴・訓練歴、職業訓練や職務の中で得た具体的な職業能力等についてより客観的に記述される。
- ②取得資格や職業能力評価基準に基づく職業能力評価やキャリア段位制度による取得レベル等、汎用性のある基準に基づく職業能力評価も記載される。

実際に、採用活動においてジョブ・カードを活用した企業からは、一般の履歴書、職務経歴書では得られない求職者の能力や技能に関する情報を得ることができ、また、キャリア・コンサルタントによる記載内容が参考となった等、ジョブ・カードの有用性について一定の評価を得ている。

一方、ジョブ・カードの作成・交付には多くの時間、手間を要することから、そのメリットが求職者、企業を始め広く社会に認知される必要がある。企業の採用面接等におけるジョブ・カードの活用を促進するとともに、一般求職者や学生等に対するジョブ・カードの交付促進をいかに拡大するかが課題となる。

### **3 企業の採用面接等におけるジョブ・カードの活用促進 ～ジョブ・カード普及サポーター企業を開拓**

ジョブ・カードは、上記Ⅱ 2で述べたような、求職者と求人企業とのマッチングの効果が期待されることから、今後、ジョブ・カードが、現在採用面接で一般的に使用されている履歴書や職務経歴書と同様に活用されるようになることを目指す。とりわけ、大半の中小企業においては、現在も履歴書により、採用面接が行われており、その効果が期待される。

企業の採用面接等における活用を促進するため、ジョブ・カードセンターにおいて、企業の採用面接等においてジョブ・カードを積極的に活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」として開拓する。

### **4 求職者に対するキャリア・コンサルティングの実施による ジョブ・カードの交付促進 ～ハローワークにおける体制整備、キャリア・コンサルティングの質の向上**

ハローワークにおいては、雇用型訓練及び日本版デュアルシステム（委託型訓練）の受講希望者に対して優先的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行うとともに、一般求職者についても、必要な者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの積極的な実施に努める。

このため、ハローワークにおける人的体制を整備するとともに、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの質の向上に努める。

公共職業訓練や基金訓練については、訓練実施機関が自らキャリア・コンサルティングを実施できる体制を整備し、訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを計画的に実施する。

また、民間職業紹介機関においても、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが行われるよう、周知を行う。派遣会社においては、現在事前面接が禁止されていること等から派遣先への紹介自体にはジョブ・カードは活用されていない実態にあるが、今後、派遣労働者の正社員化等労働移動の円滑化を推進する観点から、実践キャリア・アップ戦略の検討等と併せ、派遣会社におけるキャリア・コンサルティング等においてもその活用を進めることとする。

## **5 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及による ジョブ・カードの交付促進**

### **～学生用ジョブ・カード様式の開発、キャリア・カウンセラー等のジョブ・カード講習の受講促進**

#### **(1) 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及による ジョブ・カードの交付促進の意義**

これまでジョブ・カードは、企業の採用面接等においてほとんど使用されていないこと、とりわけ、大学生の就職活動においては、就職活動向けのインターネットサイトでエントリーシートによる求人への応募が広く行われていること、学校における登録キャリア・コンサルタントの配置が進んでいないこと、現行のジョブ・カード様式が学生等の使用を想定していないこと等のため、学校においてジョブ・カードは浸透しておらず、十分に活用されているとは言えない。

しかしながら、就職活動向けのインターネットサイトにおけるエントリーシートによる求人への応募は、主として大企業により行われており、大半の中小企業は、履歴書を用いて採用を行っている。また、今日の大学新卒者の就職率が低迷している原因の一つが、採用意欲の高い中小企業と大企業志向が強い学生とのミスマッチにあり、新卒者の雇用対策とし

ては、中小企業とのマッチングが極めて重要である。

こうしたことから、今後、企業とのマッチング、とりわけ、中小企業やジョブ・カード普及サポーター企業とのマッチングでは、キャリア・コンサルティングによる職業意識の明確化やジョブ・カードに長所等の記載内容が客観的に記述されていることの効果が期待される。特に、社会インフラとして定着を図っていく上では、最初の就職で活用することは重要なタイミングである。

また、大学等においては、平成23年度から社会的・職業的自立に関する指導等（キャリア・ガイダンス）が大学設置基準に位置付けられたこと等を踏まえ、教育課程の内外を通じて、社会的・職業的自立に向けたキャリア教育の充実が求められている。今後、キャリア教育の一環として提供される様々なプログラムへの学生等の参加や取組をキャリア形成の支援ツールであるジョブ・カードに幅広く記載していくことが期待される。

## **（２）学生用のジョブ・カード様式の開発**

学生等に対するジョブ・カードの普及を図る上では、上記Ⅱ 3で述べたように、企業に対する採用面接等における活用の働きかけと併せて、ジョブ・カードが学生等の就職活動等において真に有効なものとなるよう、関係省庁、企業関係者、学校関係者の協議により、学生用のジョブ・カード様式を開発することとする。開発に当たっては、学生等は就業経験がない者も多いこと、主として求人への応募時に使用される企業独自の用紙であるエントリーシートと、生涯を通じたキャリア支援ツールとして、それまでに培われた職業能力を引き出し、就職面接におけるPR等に活用される汎用性のある様式であるジョブ・カードとの役割の違い等に配慮し、次のような場面での活用を念頭において、検討するべきである。

- ・ 在学中に学んだこと、インターンシップ、アルバイト歴やボランティア歴等の職業能力に関連する事項を幅広く記載すること等により、学生等が自らの学習活動等の過程や成果を振り返り、キャリア教育の一環として活用できる

こと、また、就業経験の少ない学生等にとっても、就職面接における潜在的な職業能力のPRに活用できること

- ・ 学生等が卒業後未就業となっている場合に、ハローワーク等を通じて就職活動を行う際に、それまでの職業能力に関連する事項をハローワーク等の機関に引き継ぐことができること
- ・ 実践キャリア・アップ戦略で検討されているように、大学・専門学校等における実習歴、能力証明等にも活用できること

### **(3) 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及**

特に本格的な進路決定に至る学校段階においては、キャリア教育や学生等の就職活動支援において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが円滑に行われるよう、大学等に既に配置されているキャリア・カウンセラー等のジョブ・カード講習の受講促進や、キャリア教育を担う人材養成等の取組を推進する。

## **6 実践キャリア・アップ戦略と連携した普及**

ジョブ・カードは、生涯を通じた職業能力向上を図っていくキャリア形成のためのツールであり、在職者のキャリア・アップ等にも活用されるよう取り組んでいく必要がある。

実践キャリア・アップ戦略においては、今後、順次、成長分野において対象業種が拡大されていくこととなるが、制度の普及に当たっては、その取得レベルのジョブ・カードへの記載やジョブ・カードの活用についても、併せて普及を図る。

## **7 キャリア・コンサルタントの養成・活用**

**～養成カリキュラムにジョブ・カードに関する項目を盛り込む**

ジョブ・カードは、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じ、交付する仕組みとなっており、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。

ジョブ・カード制度の推進に当たっては、一定の資格、職務経験を有し、ジョブ・カード講習を修了した登録キャリア・コンサルタントの養成、質の確保・向上が重要であることからジョブ・カード講習の拡充実施、キャリア・コンサルティング基礎講習の実施等、ジョブ・カード講習プログラムの拡充を図り、誰でも容易にキャリア・コンサルティングを受けることができる体制を整備する必要がある。

ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタントの質・量両面の確保を図るため、今後は、ジョブ・カード講習を修了した登録キャリア・コンサルタントに限らず、官民により養成が推進されているキャリア・コンサルタント有資格者もジョブ・カード交付を担えるよう、キャリア・コンサルタント養成カリキュラムにジョブ・カード交付に関する知識・スキルに係る内容を盛り込む等の取組を進めることとする。

## 8 ジョブ・カード様式の見直し

### ～実践キャリア・アップ戦略の検討、企業の人事担当者等のニーズを踏まえて見直し

ジョブ・カード様式については、平成21年2月に、職業キャリアが長い方の再就職等の場での活用を想定した様式を追加したほか、平成22年7月には、より使いやすいものとするため様式を簡略化（6種類→4種類）するなど、これまで適宜見直しを図ってきたところである。

今後も、学生用の様式を開発するとともに、実践キャリア・アップ戦略におけるジョブ・カードの活用の検討を踏まえ、必要に応じ見直しを行う。

また、ジョブ・カード普及サポーター企業をはじめとする企業の人事担当者、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、ジョブ・カード様式の見直しを行う。

なお、現行のジョブ・カード様式は、紙媒体を前提としているが、追記により生涯を通して使用していくことを念頭におけ

ば、デジタル化についても、社会インフラとしてのジョブ・カードの活用方法の拡大と併せて、費用対効果等を含め検討すべき課題である。

### **Ⅲ OJT等による実践的職業能力開発の推進**

#### **1 ジョブ・プログラム修了者数の目標**

OJT等による実践的職業能力開発のためのプログラムである、①職業能力形成プログラム（雇用型訓練、日本版デュアルシステム（委託型訓練）、公共職業訓練及び基金訓練）並びに②実践型教育プログラム（平成22年度で終了）及び同趣旨のプログラム（以下「ジョブ・プログラム」という。）の修了者数について、平成24年度までに40万人とすることを目標とする（公共職業訓練及び基金訓練については上記I2（2）を参照。）。

なお、平成25年度以降のジョブ・プログラム修了者数の目標については、平成23年度に創設される予定の求職者支援制度における実践的職業能力開発等を踏まえ検討する。

#### **2 実践的職業能力開発の意義及び課題**

上記I2（1）で述べたように職業能力形成機会に恵まれなかった者を始めとした求職者等に対して、実践的な職業能力開発の支援は重要である。

これまで、雇用型訓練の受講者の約9割が正規雇用されており、また、企業、特に中小企業にとっては、期待する人材の確保や訓練カリキュラムの作成を通じた研修システムの構築等で効果を上げている。

一方、企業が雇用型訓練を実施しようと訓練を設定したにもかかわらず、十分な受講者が集まらず中止せざるを得ない事例も見られたことから、これまでも有期実習型訓練に係る求人を簡易に検索・閲覧できるようにする等の改善を図ってきたとこ

ろであるが、改めて理由を分析し、その結果を踏まえて適切な対策を講じる必要がある。今後、ジョブ・カードを活用した職業訓練のうち雇用型訓練に参加する企業の開拓と、実践的な職業能力開発が必要な求職者の当該職業訓練への誘導に当たっては、ハローワークと地域ジョブ・カードセンターの連携を一層密にする必要がある。

また、中小企業にとっては、企業における訓練カリキュラムの作成や評価シートの作成は容易ではなく、技術的な支援が不可欠である。さらに、事業仕分けの結果も踏まえて真に必要な範囲で訓練に対する助成を行うことや、助成金等の申請手続きに関する事務負担を軽減することにも配慮が必要である。

### **3 OJT等による実践的職業訓練の促進**

ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練の受講予定者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、OJT等による実践的な職業能力開発のための職業訓練への誘導を行う。

#### **(1) 企業実習と座学を組み合わせた職業訓練**

##### **(i) 雇用型訓練**

フリーター等の職業能力形成機会に恵まれない者、学卒未就職者及び在職非正規労働者を対象に、訓練受講前にジョブ・カードを交付し、有期実習型訓練及び実践型人材養成システムの実施を通じて、実践的な職業能力を付与することにより、正社員への移行を促進する。

雇用型訓練を効果的に推進するため、地域ジョブ・カード運営本部においては、事業主や事業主団体に対し、当該訓練への関心や参加意向等について、適宜ヒアリング等により調査を行い、人材（正社員）確保が課題となっている業種・職種、非正規労働者を多数雇用している業種等、雇用型訓練を積極的に活用する具体的な分野（重点分野）を検討し、地域推進計画に盛り込む。

また、有期実習型訓練について、学卒後6か月以内の者を対象外とする制約を、平成23年4月以降に開始される訓練から撤廃し、新卒者も対象にするとともに、当該求人について、ハローワークにおいて「訓練により正社員を目指す求人」として、簡易に検索・閲覧できるよう改善を行ったところであり、今後とも、企業及び求職者双方にとって活用しやすい訓練となるよう一層の改善に努める。

また、雇成型訓練を実施する企業の負担を軽減することは重要であることから、適切な助成措置を講じるほか、訓練を実施するための申請手続きの簡素化に取り組む。

## **(ii) 日本版デュアルシステム（委託型訓練）**

企業実習を通じた実践的な職業能力の習得が必要な者等を対象に、訓練受講前にジョブ・カードを交付し、日本版デュアルシステム（委託型訓練）を実施することにより、正社員への移行を促進する。

## **(2) 実践的な職業訓練**

### **(i) 公共職業訓練**

主に雇用保険を受給している方を対象に、訓練開始前又は訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施することにより、再就職等に必要な技能の習得を促進する。また、訓練修了後に評価シートを作成する。

### **(ii) 基金訓練**

雇用保険を受給できない方を対象に、訓練を通じて基礎的な能力から実践的な能力までを付与するとともに、訓練開始前又は訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施することにより、訓練受講者の就職意識の向上や就職活動への円滑な移行を促進する。

また、訓練修了後に評価シートを作成する。

#### **4 大学・専門学校等における職業能力形成に資するプログラムの開発・提供の促進** **～地域社会や地元産業のニーズも踏まえたプログラムの開発・提供の促進、履修証明制度の改善・充実**

大学・専門学校等における受講者の職業能力の形成に資するプログラムの開発・提供を促進するため、モデル事業として推進してきた「実践型教育プログラム」については、専門学校に対する事業は平成21年度で、大学・短大等に対する事業は平成22年度で終了した。

同プログラムの趣旨は引き続き重要であることから、今後は、これらのモデル事業の成果について、ホームページで情報提供する等により、各大学・専門学校等に対する周知・啓発を図る。

モデル事業の成果も踏まえ、大学・専門学校等において、例えばカリキュラムに座学における講習に加え、一定時間以上の実地訓練や実践的な講習を含む等、地域社会や地元産業のニーズも踏まえた職業能力形成に資するプログラムの開発や提供を促進する。

さらに、職業能力証明書となる履修証明書が出されるような短期プログラムの推進に向けて、履修証明制度の改善・充実を図る。また、上記Ⅱ5で述べたように、学生については、職業能力に関連する事項を幅広く記載することを検討することとされており、それを踏まえ、職業能力形成に資するプログラムにおいて能力証明等が行われることが期待される。

#### **5 汎用性のある評価基準による職業能力評価の推進**

##### **(1) 職業能力評価基準の整備**

職業能力形成プログラムのうち、雇用型訓練及び日本版デュアルシステム（委託型訓練）においては、OJTの機会を提供する企業において、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。こうした手続きに対する負担感は特に中小企業で大きいことから、評価シート作成に対する支援を行い、評価シートの円滑な記入に資するため、モデル評価シートを作成し、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23年3月時点で、業種横断的な事務系職種のほか44業種の職業能力評価基準が策定され、それらに基づき、事務系職種及び15業種のモデル評価シートが策定されている。引き続きモデル評価シートの基礎となる職業能力評価基準の整備を図り、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。

## **(2) 実践キャリア・アップ戦略の推進**

平成23年度までに評価基準及び育成プログラムを策定する第1次の導入分野については、「介護人材」、「省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）」、「6次産業化人材」とし、その他の成長分野に順次対象を拡大していく。

これにより、成長分野において、実践的な職業能力の開発・評価が行われ、幅広い人材の成長分野への移動を目指すこととする。

実践キャリア・アップ戦略の普及・浸透のため、①教育・研修機関における同制度と連携した育成プログラムの開発、②ハローワークや民間職業紹介機関等（労働市場サービス）における同制度の能力評価の積極活用、③企業におけるOJT等を通じた在職者によるレベル取得促進について、普及活動を総合的に行っていく必要がある。

## IV ジョブ・カード制度の推進体制

### 1 基本的な考え方

#### ～関係省庁が一体となり、国が中心に推進

国が中心となった推進体制を構築し、企業と求職者双方への支援を実施し、ジョブ・カード制度を着実に推進していく。

国においては、関係省庁が緊密に連携し、次のような取組を推進する。

(内閣府)

ジョブ・カード推進協議会の事務局機能を担い、定期的に本計画のフォローアップ等を実施するとともに、各種広報の実施により、普及・啓発を行う。

(文部科学省)

学生等に対するキャリア・コンサルティングを活用したジョブ・カードの交付や大学・専門学校等における職業能力形成に資するプログラムの開発・提供が促進されるよう、教育機関に働きかけを行うとともに、学生用のジョブ・カード様式の開発に協力する。

(厚生労働省)

企業におけるジョブ・カードの活用促進、幅広い層に対するキャリア・コンサルティングを活用したジョブ・カードの交付促進、OJT等による実践的職業能力開発を推進する。

適宜ジョブ・カード様式の見直しを行うとともに、学生用のジョブ・カード様式の開発を行う。

(経済産業省)

関係府省と連携し、企業におけるジョブ・カードの活用促進に努めるとともに、学生用のジョブ・カード様式の開発に協力する。

## **2 ジョブ・カード推進協議会の運営**

ジョブ・カード制度の一層の普及・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。

同協議会においては、本計画のフォローアップを行うとともに、必要に応じ本計画を見直す。

## **3 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営 ～都道府県労働局へ移管、地域推進計画改訂**

地域におけるジョブ・カード制度の普及促進の中核であり、ジョブ・カード制度の円滑な運用のために各都道府県に設置される地域ジョブ・カード運営本部について、地域ジョブ・カードセンターから都道府県労働局へ移管することにより、国が中心となった関係機関等のより密接な連携・協力体制を構築する。

同本部は、都道府県労働局の他、労使団体、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）、民間教育訓練機関（基金訓練・委託訓練実施機関等）、民間福祉団体等、独立行政法人雇用・能力開発機構、地域ジョブ・カードセンター等で構成する。

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、本計画や各地域の特性を踏まえた推進方法の検討を踏まえ、「地域推進計画」を改訂し、必要に応じ同計画を見直す。特に、求職者を含めた幅広い層に対し、ジョブ・カード制度全般について、各地域の特性を踏まえ、分かりやすく広報・啓発を行う。

## **4 ハローワーク**

### **～一般求職者についても、ジョブ・カードの交付及びキャリア・コンサルティングを積極的に実施**

ハローワークでは、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施を推進し、実践的な職業能力開発が必要な求職者について、ジョブ・カードを活用した職業訓練への誘

導を行う。

また、求職者に対しては、きめ細かな情報提供を行い、ジョブ・カード制度の趣旨・内容の理解を促すよう努める。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、雇用型訓練及び日本版デュアルシステム（委託型訓練）の受講希望者に対して優先的に行うとともに、一般求職者についても、必要な者に対してはジョブ・カードの交付及びジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの積極的な実施に努める。

さらに、ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練を実施する企業への求人開拓及び当該企業の求人受理を行う。

また、業務の実施に当たっては、地域ジョブ・カードセンターと密接に連携・協力する。

## 5 ジョブ・カードセンター

### (1) 地域ジョブ・カードセンター

- イ 地域の企業等へのジョブ・カード制度の普及・促進  
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。
- ロ ジョブ・カード普及サポーター企業の開拓  
採用面接等においてジョブ・カードを積極的に活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」を開拓する。
- 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 雇用型訓練の活用促進  
ハローワークと密接に連携してジョブ・カードを活用する職業訓練に参加する企業や教育訓練機関の開拓を行うとともに、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支援を行う。

- ホ 雇用型訓練の実施状況等の把握  
雇用型訓練の実施状況や訓練受講者の訓練修了後の就労状況等の把握を行う。
- へ 在職者に対するキャリア・コンサルティングの実施  
訓練実施企業等における在職者に対するキャリア・コンサルティングを実施する。

## (2) 中央ジョブ・カードセンター

- 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・カードセンターに対する助言・指導  
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。

## 6 独立行政法人雇用・能力開発機構

独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する公共職業能力開発施設において、訓練期間中に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する。

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。

## 7 都道府県

都道府県は、日本版デュアルシステム（委託型訓練）を実施するとともに、各都道府県が設置する公共職業能力開発施設において、訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する。

また、都道府県からの委託による公共職業訓練を実施する民間教育訓練機関においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを促進する。

この他、ジョブカフェ等の機関において、登録キャリア・コンサルタントの配置を促進し、訓練受講希望者に対するジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する。

## **8 民間教育訓練機関（委託訓練実施機関、基金訓練実施機関）**

委託訓練及び基金訓練に参加する訓練生に対し、就職支援策の一環として、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施できる体制を確保するため、登録キャリア・コンサルタントの配置を推進する。

# 企業内人材育成推進助成金

人材の最適配置・最大活用を目指していくためには、個人が主体的にキャリア形成を図っていくことができる体制整備及び外部労働市場で活用のできる企業横断・業界共通の能力評価制度の整備等、労働市場インフラの戦略的強化が必要であり、改訂成長戦略においても、新ジョブ・カード活用及びキャリア・コンサルタント活用のインセンティブ付与等が盛り込まれたところである。

このため、従業員の職業能力評価、キャリア・コンサルティング等のキャリア形成促進のためのツールを導入し、継続して人材育成に取り組む事業主及びこれを支援する事業主団体に対する助成制度を創設する。

## ○ 個別企業助成コース

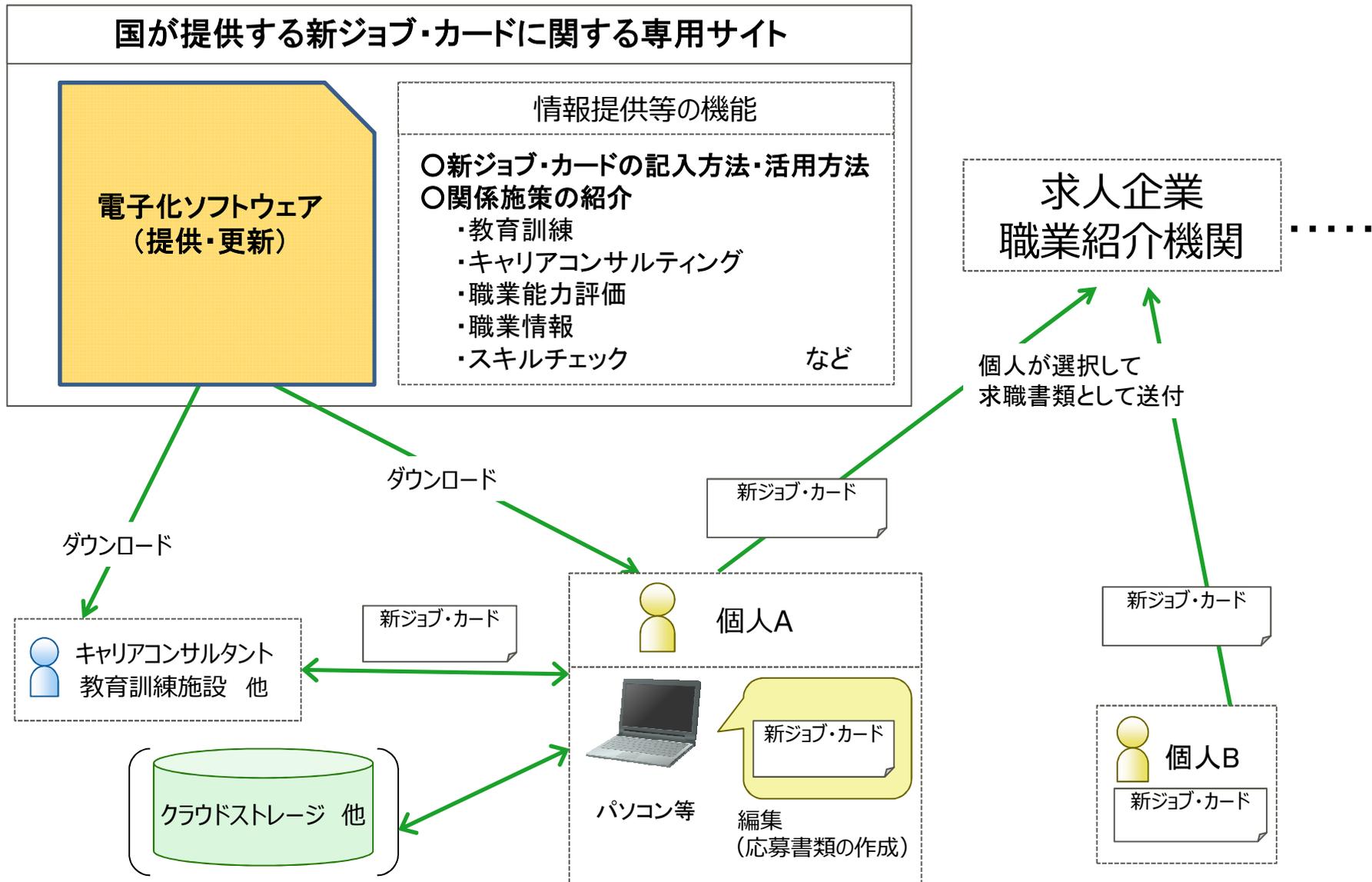
以下の①～③の人材育成制度を就業規則等に規定して導入し、従業員に実施した事業主助成

助成対象	
① 教育訓練・職業能力評価制度	従業員に教育訓練や職業能力評価を、ジョブ・カードを活用しつつ行う制度
② キャリア・コンサルティング制度	従業員にキャリア・コンサルティングを、ジョブ・カードを活用つつ行う制度
	従業員をキャリア・コンサルタントとして育成した場合に加算
③ 技能検定合格報奨金制度	技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度

## ○ 事業主団体助成コース

助成内容
従業員に教育訓練や職業能力評価を行う構成事業主を支援する事業主団体に、構成事業主が3事業主以上、かつ従業員合計30名以上に導入・実施された場合に、支援に要した費用の一部を助成

# ジョブ・カード見直し後の電子化等について



クラウドストレージ他でのバックアップを推奨

※新ジョブ・カードは、原則電子化するが、紙媒体の活用も可能とする。

労働政策審議会職業能力開発分科会報告  
～労働者の職業能力の開発及び向上を促進する  
労働市場インフラの戦略的強化～

(平成 27 年 1 月 23 日)

1 はじめに

- 我が国の経済社会をみると、産業構造のサービス経済化、技術革新、顧客ニーズの変化等のスピードが加速される状況にあり、これら変化に対応しうる職業能力を身につけることが労働者に求められている。  
また、日本経済を持続的な成長軌道に乗せていくためには、多様な人材がその能力を高め、その有する能力を有効に発揮できるようにすることが必要であり、職業能力開発の重要性が増しているところである。
- 職業能力開発については、職業訓練及び職業能力検定の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることが求められており、第 9 次職業能力開発基本計画に基づき、成長が見込まれる分野における人材育成や、求職者支援訓練等の雇用のセーフティネットの強化が進められてきた。さらに、平成 26 年 3 月に雇用保険法を改正し、同年 10 月から専門実践教育訓練による中長期的なキャリア形成の支援を強化するなど、個々の労働者に対する職業能力開発の支援が行われてきた。
- しかし、実態としては、企業の支出する教育訓練費や、自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向にある。これは、景気の動向、産業構造のサービス経済化、非正規雇用労働者の増加、職業訓練の受講対象となる労働者の選抜、企業や労働者の考え方の変化等様々な要因が考えられるとともに、職業能力開発施策が十分に機能していないということもそ

の要因として考えられる。

- また、若年層では、ニートやフリーターに対する施策を講じてきているが、平成 25 年では、ニートが 60 万人、フリーターが 182 万人となっており、それぞれ高止まりしている。さらに現在、非正規雇用労働者として最初の仕事に就く者が 4 割近くを占め、特に不本意に非正規雇用で就労している割合が若年層で高くなっており、職業能力を修得すべき時期に修得できないこと等により、将来を担う人材の人的資本の質の低下や、労働力人口が減少する中での経済社会への影響が懸念されている。
  
- さらに、少子高齢化に伴う人口減少やグローバル化による産業構造の変化の中で、我が国の将来を支える若者を始めとした人材の最適配置を図り、その能力を最大限いかしていくことが求められており、「日本再興戦略」改訂 2014(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)でも、若者雇用対策や職業能力開発施策全体の在り方について検討を進め、必要な法案の提出等の措置を講ずることとされている。
  
- このため、労働政策審議会職業能力開発分科会においては、労働政策審議会職業安定分科会の若年者雇用対策に係る検討と併せて検討を行い、以下のとおり取りまとめる。
  - この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備を含め所要の措置を講ずることが適切と考える。
  - なお、その際には、施策の効果の把握やその検証を行い、不断の見直しを行うことが重要である。
  - また、中高齢期の労働者や障害者に対する職業能力開発等の職業能力開発に関するその他の課題への対応については、引き続き検討を行う必要がある。

## 2 見直しの方向性

1の職業能力開発を巡る課題に対応するためには、職業訓練や職業能力評価制度、また、これらを機能させる労働者の主体的なキャリア形成を支援する仕組みの整備等の労働市場インフラの戦略的強化を図ることが必要である。このため、以下の見直しを行うべきである。

- (1) 若者に対する職業能力開発施策の体系的整備
- (2) 産業界のニーズや労働者の置かれた多様な状況を踏まえた企業内訓練を含む職業訓練の推進
- (3) 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等
- (4) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成

### (1) 若者に対する職業能力開発施策の体系的整備について

- 別添の若年労働者部会報告を踏まえ、社会を支える若者に対して中長期的な視点で人材投資を行い、若者が安定・安心して働き続けられるよう、若者に対する職業訓練、職業能力評価、個人の主体的なキャリア形成支援、ニート等の若者に対する職業的自立支援等を整備・促進していくことが適当である。
  
- また、学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持てるようになるよう、学校等関係機関と連携し、学生・生徒等に対するものづくり体験や技能講習会等の実施により、就業意識の醸成や技術・技能の向上を図る取組等をより一層進めるとともに、文部科学省と連携してキャリア教育を推進していくことが必要である。

(2) 産業界のニーズや労働者の置かれた多様な状況を踏まえた企業内訓練を含む職業訓練の推進について

- 職業訓練を通じて、実際に企業の中で活躍できる人材を育成することや、人材不足分野での人材を育成することなど、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが重要である。このため、現在、産業界のニーズを踏まえた職業訓練コースを開発する枠組みを整備しているところであるが、地域全体の人づくりの視点で効果的に訓練を設定するため、都道府県と都道府県労働局が職業訓練も含めた包括的な協定を締結すること等により、公共職業訓練と求職者支援訓練等の一体的な訓練計画の策定等を推進していくべきである。また、一体的な訓練計画の策定に当たっては、地域において地域訓練協議会等の合議体の更なる活用等により、企業団体、労働組合、都道府県をはじめとする関係者のニーズの継続的な把握を強化するとともに、国においても公共職業訓練と求職者支援訓練の効果的な実施に向けて総合的に取り組むべきである。さらに、引き続き、ものづくり分野を中心とした業界団体等や企業との連携を強化するなど産業界のニーズを踏まえた職業訓練を推進するとともに、公共職業訓練の要となる職業訓練指導員のスキルアップに取り組むべきである。
  
- また、職業訓練を受講する側の視点や多様な労働者の置かれた状況を踏まえ、職業訓練が必要な人に情報が届くよう積極的な情報提供の方策の検討を進めるとともに、働きながら職業訓練の受講が可能となるよう、夜間・土日に開講する職業訓練コースや通信で受講できる教育訓練給付の対象講座の充実、公共職業訓練施設への託児施設の設置の促進等の取組を進めるべきである。
  
- 企業内の人材育成については、景気の動向や企業の業績等に関わら

ず、事業主が、中長期的な視点で人材投資を行うことができるよう、引き続き、助成金の活用促進等の必要な支援を行っていくとともに、企業内の人材育成に係る好事例の収集・周知を行っていくことが重要である。その際には、特に非正規雇用労働者等のキャリアアップの機会に恵まれにくい労働者に対して、キャリアアップ助成金の活用等により職業訓練機会の確保を支援する必要がある。また、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金について、企業内の職業訓練が促進されるよう制度の周知広報を進めるとともに、支給要件の分かり易さや手続の簡素化を進める等の取組を行うことにより、企業内の人材育成を促進していくことが必要である。

さらに、雇用型訓練については、正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつける効果的な方策であることから、ジョブ・カードと有機的に接続を図りつつ、更なる実施を推進するべきである。

なお、現在、雇用型訓練については、中小企業を中心に実施されているところであるが、大企業においてもその実施が広がっていくことが期待される。

加えて、認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業での若者の担い手を確保する観点からも有効な施策であることから、拡充を検討していくことが適当である。

- 職業能力開発施策を地域のニーズに応じた人材育成の取組として更に推進していくため、都道府県労働局を職業能力開発行政の拠点として位置付けることにより、利用者により身近なハローワークにおいても職業能力開発に関する機能を強化することが適当である。その際には、職員に対する研修の実施等により、充実した実施体制を確保することが重要である。

- また、公的職業訓練の約8割が民間教育訓練機関により実施されていることを踏まえ、公共職業能力開発施設における取組はもとより、民間教育訓練機関の育成、職業訓練の質の担保・向上を図るための取組を更に進めることが適当である。

(3) 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等について

- 労働者の職業能力の「見える化」を進めることは、労働市場における「産業界が求める職業能力」と「労働者各人の有する職業能力」との円滑なマッチングに資するものであり、企業の労働生産性の向上や労働者の処遇改善の促進にもつながりうることから、職業訓練の充実とあわせ、職業能力評価制度の一層の整備を図る必要がある。

このため、技能検定制度について、企業内に加えて、外部労働市場での活用が進むよう、産業活動の変化・高度化等に即応した職種・作業の追加、等級・試験基準等の見直しを進めることが必要である。また、若年層を始めとする労働者のモチベーションの向上やキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若者を主な対象とした技能検定3級の積極的な設定を進めるとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用促進を図っていくことが重要である。加えて、技能検定の更なる受検の促進のため、会場設営等の運営面の工夫等、中小企業の労働者を含め、幅広い労働者が受検しやすい環境の整備が求められる。

- さらに、現行の技能検定ではカバーできていない対人サービス分野は、雇用吸収力が期待される一方、非正規雇用労働者として働く者の割合が高く、キャリア形成上の課題が生じていると考えられることから、このような対人サービス分野を重点に、産業活動・業界内共通のニーズの変化に即応し、業界団体が設計及び運営の主体となるなど、

産業界で活用される実践的な職業能力検定を整備していくべきである。その際には、対人サービス分野に必要とされる職業能力が、主に、多様で幅広い顧客ニーズ等への対応を行うものであることから、精緻なロールプレイや職場での仕事振り評価等職業能力評価の手法にバリエーションを設けるなどの工夫をするとともに、企業特有の技能についても適切に評価される仕組みを併せて整備することにより、職業能力評価制度全体として、より実践性を備え、かつ人材育成の促進等につながる設計とすることが重要である。また、産業界で活用される実践的な職業能力検定の整備・拡大がなされるよう、検定の設計・運営主体となる業界団体や企業に対し国から必要な支援を行うことも検討すべきである。

- 加えて、我が国の職業能力開発施策の更なる推進のためには、国民各層に広く職業能力開発や技能に対する関心を高めていくことが必要である。このため、技能五輪、アビリンピック等の技能競技大会やその出場選手を始め、卓越した技能者表彰の受賞者（現代の名工）や、「ものづくりマイスター」等として中小企業等の若年技能者への実技指導を行う優れた技能・経験を備えた熟練技能者、職業訓練指導員等に、より社会の関心を集め、社会的な評価を高められるよう、周知広報を積極的に行うとともに、これらの取組を進め、若年技能者等に将来の目指すべき道筋を示すことが重要である。

#### （４）職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成について

- 労働者の主体的なキャリア形成を図ることは、職業能力開発に対する意欲を高め、豊かな職業人生をもたらすなどの効果がある。このため、職業人生を通じて、労働者本人が自ら自覚を持ってキャリア形成に取り組むことが必要であり、また、離職者については国・都道府県、

在職者については事業主が、職業能力開発の主要な担い手となることに留意しつつ、関係者が労働者のキャリア形成を支援していくことが重要である。

- 求職者だけでなく、在職者も含めた労働者の主体的なキャリア形成を促進するため、専門実践教育訓練等の各制度を活用することのできる環境整備に取り組むとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援し、機能させる仕組みとして、ジョブ・カードの見直しを行い、労働者の置かれた状況に応じたキャリア・コンサルティングの機会の整備を図っていくことが必要である。
  
- 具体的には、専門実践教育訓練について、ユニバーサルサービスとしてより効果的に実施していくとともに、ホワイトカラー層等より多様な層において受講が可能となるよう、文部科学省とも連携しつつ、積極的に、質の高いプログラム開発等を行っていくことが必要である。また、自己啓発の問題点として、仕事が忙しく自己啓発の余裕がないという時間的制約が挙げられていることから、諸外国における教育訓練休暇制度の状況について研究を行うとともに、キャリア形成促進助成金制度等による教育訓練休暇制度の企業への普及や自己啓発を行う時間を確保できるような様々な環境整備を図っていくことが必要である。
  
- ジョブ・カードについては、職業能力の形成機会に恵まれない人等の就職支援のツールとして創設され、その後、求職者・在職者等を対象として普及を図ってきたものであるが、本人のキャリア形成上の課題等が記載されていること、また、一般の履歴書とは異なる様式となっており、応募書類として活用しにくいこと、さらに、在職者向けの

様式となっていないことなどから、求職者・在職者等に活用されておらず、職業訓練受講者を中心とした活用に留まっている。

また、技術革新の進展、産業構造の変化等に伴う労働者に求められる職業能力の変化、対応する職業能力開発を行うための労働者の有する職業能力の「見える化」や、求職者・在職者等の個々人のキャリア・プランの作成及びこれに基づく職業能力開発、希望に応じた円滑な就職の支援等が求められている。

このため、ジョブ・カードを生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして見直しを行うことが適当である。また、周知・活用を促進するため、国が活用の好事例を示すとともに、労働市場の中で認知され、活用されるようその位置付けを明確にした上で、企業や業界団体への周知・活用を促進することが必要である。

なお、ジョブ・カードの見直し後の名称については、ジョブ・カードの認知も進みつつあることなどから、「ジョブ・カード」の文言を使用しつつ、見直しを行ったことが分かるものとすべきであり、具体的には、「新ジョブ・カード」などの名称が考えられる。

さらに、学校卒業段階でもジョブ・カードの活用が有効な場合もあることから、文部科学省との連携を更に進めることが適当である。

併せて、ジョブ・カードの作成を支援する登録キャリア・コンサルタントについては、簡易な講習の受講で資格を取得することが可能であることから有資格者である標準キャリア・コンサルタントやキャリア・コンサルティング技能士との差別化を図るため、例えば、ジョブ・カード作成アドバイザー（仮称）という名称に見直すべきである。

また、現在の登録キャリア・コンサルタントに対し、標準レベル以上のキャリア・コンサルタント資格の取得を促す等により、そのスキル、知識の向上を図るとともに、将来的な在り方について検討を進め

るべきである。

- キャリア・コンサルティングの機会の整備については、求職時における機会の確保のために、就労支援機関、職業訓練機関等へのキャリア・コンサルタントの配置を推進することが必要である。加えて、企業内における機会の整備に向けて、企業を取組を尊重しつつ、企業内でのキャリア・コンサルティングに係るマインドやスキルを更に広めるために、国が企業に対して好事例の周知等の支援を行っていくことが求められる。
  
- 加えて、上記のようなキャリア・コンサルティングの機会の整備のため、労働者のキャリア形成支援のために専門的な支援を行う標準キャリア・コンサルタントについては、現在、助成金の支給基準としての資格の担保がなされているところであるが、今後、キャリア・コンサルティングを広めていくため、資格としての性格付けを明確にした上で、質や専門性を確保するとともに、養成を促進していくことが必要である。

# 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

## 1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

### (1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

### (2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
  - ▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
  - ▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

### (3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

### (4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

## 2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

### (1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

### (2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

### (3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日) 147