

ジョブ・カード制度(雇用型訓練)を活用した企業や訓練生から高い評価

◆企業から寄せられた声

- ①体系的な訓練を実施することにより、自社のニーズに合った人材の育成ができた。
- ②常に評価を考えながら訓練することにより、社内での今後の評価基準を考えることができた。
- ③特に、自分が「研修講師」の場合、仕事を中断して教えることになるので、その分、助成金が支給されるのはありがたい。
- ④訓練期間中に、訓練生の人間性や能力を確認できるので、その後の雇用の判断ができた。
- ⑤訓練のよいところは、訓練生が働きながら、一歩ずつ進歩すること。訓練生の姿を見て、周りの先輩たちにもよい刺激を与えることができ、職場の雰囲気づくりの面でもよかった。
- ⑥OJTを実施することによって、「会社とは何か」という最も大切なことを教えることができた。
- ⑦ジョブ・カードに記載された第三者＝登録キャリア・コンサルタントの意見が非常に参考になった。

◆訓練生から寄せられた声

- ①しっかりとした研修計画が組まれていたので、初めて体験する分野でも安心して参加できた。
- ②以前、面接を受けた会社では経験がないことを理由に不採用となったが、この制度では訓練を通じて会社の社風等も分かり、正規採用につながる道も拓かれるので、ありがたい。
- ③専門家によるキャリア・コンサルティングを通じて自分のキャリアを整理し、今後、何をしたいのかを明確にすることができた。
- ④仕事の知識が全くなかったが、Off-JTで基礎的な知識を学んだので、OJTでは非常に役立った。
- ⑤パート時にはなかった訓練を受けられたので、仕事への意欲が向上し、視野が広がった。
- ⑥ジョブ・カードを作成することにより、自分の不足しているスキルが明らかになった。
- ⑦訓練を受ける会社に就職しなくても、「訓練実績」として他社の求職活動に活かせるので安心だ。

職業能力評価制度の整備

(1) 技能検定制度

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。
- 検定職種は、平成22年度3月1日現在136職種であり、①等級に区分するもの(特級、1級、2級及び3級)と、②等級に区分しないもの(単一等級)とがある。
技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により行っている。

※平成16年度から、若年労働者の確保等に資するため、3級検定職種の計画的な拡充、受検資格の緩和等を実施(平成22年3月1日現在40職種)。

※平成13年度から、指定試験機関制度を導入し民間活力を活用(平成22年3月1日現在12職種)

(2) 職業能力評価基準の整備

- 職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば”ものさし”となるよう、職務遂行に必要な職業能力や知識について、レベル毎に記述した職業能力評価基準をものづくりからサービス産業まで幅広い業種において順次策定しているところ。
 - ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
 - ・仕事をこなすために必要な「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。
 - ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ※ 事務系職種のほか、電気機械器具製造業、自動車製造業など42業種が完成(平成22年3月1日現在)