

# 「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

## <概要>

平成19年12月12日

## 「ジョブ・カード制度構想委員会」最終報告（概要）

### I 「職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）」創設の意義

#### 1 背景

- 人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするため、一人一人が能力を開発する機会をもち、能力を発揮できる社会に向けた本格的な取組が必要。
- 新規学卒時に正社員になれないとその後正社員の職を得ることが難しい。また、我が国における職業能力開発は企業内訓練を中心に行われている。
- いわゆる「就職氷河期」に就職活動を行った若年者の中には、正社員になれず、非正規労働者にとどまらざるを得なかった結果、職業能力形成の機会にも恵まれないという悪循環に陥っている人が多数存在。
- 子育て終了後の女性や母子家庭の母親等についても、同様。

#### 2 「ジョブ・カード制度」創設により目指すもの

- 「ジョブ・カード制度」は、企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練等を受け、修了証を得て、就職活動などに活用する制度。社会全体で通用するものを指向。
- 同制度の中核となる「ジョブ・プログラム」には、「職業能力形成プログラム」と「実践型教育プログラム」がある。

- こうした制度により、上述のような悪循環を打開し、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等、職業能力形成の機会に恵まれなかった人について、その能力を向上させ、安定的な雇用へ移行することを促す。

### II 「ジョブ・カード制度」の仕組み

#### 1 「ジョブ・カード制度」の全体像

- 「ジョブ・カード制度」においては、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等が、
  - ① ハローワーク等のキャリア・コンサルティングを通じて、企業現場等での実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受け、あるいは、
  - ② 大学・短大・高専・専門学校で、職場で活かせる実践的な教育プログラム（実践型教育プログラム）を受けて、それらの履修証明（「職業能力証明書（ジョブ・カード・コア）」）を得る。
- 「職業能力証明書」のほか、自分の職歴や教育訓練歴、取得資格などの情報をまとめたものを「ジョブ・カード」と総称。本人が保持し、求職活動に活用できるようにする。これにより、求職者と求人企業とのマッチングの促進を図る。
- 「ジョブ・カード」は、求職者のうち交付を希望する者については、上記①又は②のプログラムに参加せずとも、キャリア・コンサルティングを受けることにより、交付される。

- 「職業能力証明書」の対象となるジョブ・プログラムの修了者は、当初3年間で総計20万人程度、5年間で40万人程度を目標。ジョブ・カードの取得者は、当初3年間で総計50万人程度、5年間で100万人程度を目標。

## **2 「ジョブ・カード」の管理等**

- 「ジョブ・カード」の管理は、交付を受けた本人が行う。

## **3 「職業能力形成プログラム」とは**

- 「職業能力形成プログラム」の流れとしては、プログラムへ参加を希望し、それが有効な者に対して、ハローワークやジョブカフェ、民間職業紹介機関等においてキャリア・コンサルティングを行い、その結果も踏まえて、プログラムへ誘導。
- 「職業能力形成プログラム」には、
  - ① 有期実習型訓練
  - ② 実践型人材養成システム
  - ③ 日本版デュアルシステム（委託型）の3つの類型がある。
- プログラムを修了した際には、企業現場における実習の評価を記載した「評価シート」（「職業能力証明書」）の交付を受ける。
- 訓練実施企業において正式採用にならなかった場合には、「ジョブ・カード」を持って再びキャリア・コンサルティングを受け、就職活動を行う。

### **(1) 「有期実習型訓練」について**

- 職業能力形成機会に恵まれなかった者を雇用して、企業現場における実習（企業における雇用関係の下での実習：以下「OJT」）と、教育訓練機関における座学（以下「Off-JT」）を組み合わせた訓練を実施。
- これにより、安定雇用に必要な技能を付与し、訓練実施企業又は他の企業において常用雇用が図られることを目指す。
- 訓練中に必要となる訓練経費等については、訓練実施企業が、その費用の一部について助成を受けることができるようにすべき。

### **(2) 「実践型人材養成システム」について**

- 主に新規学卒者を対象として現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成するために、OJTとOff-JTとを組み合わせた訓練を実施。

### **(3) 「日本版デュアルシステム」について**

- 独立行政法人雇用・能力開発機構又は都道府県からの委託を受けて、教育訓練機関が中心となって訓練プログラムを組むもの。企業が現場実習を引き受ける。

### **(4) 「職業能力形成プログラム」受講中の経済的負担の軽減について**

- 経済的理由により訓練への参加を断念することがないように、「職業能力形成プログラム」受講中に資金が必要な人が融資等の支援を受けられる仕組みを整備すべき。

#### 4 「実践型教育プログラム」とは

- 「実践型教育プログラム」とは、就職やキャリアアップを目指す人が、大学・短大・高専・専門学校で、職場で活かせる実践的な教育プログラムを受けられるように導入。

### Ⅲ 「ジョブ・カード制度」構築に当たり重視すべき点（課題）

#### 1 企業現場における実習と座学の組合せ訓練の重要性

- 企業が求める能力の高度化、即戦力志向に対応し、経済成長を支える人材を養成するため、座学による教育訓練に加え、企業の現場における実習を大幅に取り入れることが重要。

#### 2 汎用性のある職業能力評価基準の普及の重要性

- 社会的な職業能力評価制度の構築等を通じ、質の高い外部労働市場の形成を図り、離転職に伴い労働者に大きな損失が生じないようにすることが必要。
- 国と業界団体等が協同し、職業能力を評価する統一的な基準として策定を進めてきた「職業能力評価基準」を、企業・業界団体のニーズを踏まえて一層整備・充実していくことが重要。

#### 3 キャリア・コンサルティングの重要性

- キャリア・コンサルティングを実施することは、
  - ① 自らの職業経験の棚卸し等を通じた自己理解の促進
  - ② 労働市場や企業に関する情報提供等を通じた仕事理解の促進
  - ③ 自らが各々の適性や職業経験等に応じた職業生活設計を行うための支援

を行うために極めて重要。

#### 4 産業界、教育界、労働界及び公共部門の役割

- 「職業能力形成プログラム」を構築するに当たっては、
  - ① 企業現場における実習や教育訓練機関における座学など多様な教育訓練を提供する法人等の支援・育成
  - ② 企業・業界団体等のニーズを踏まえた職業能力評価制度づくり
  - ③ 官民の職業紹介機関等におけるキャリア・コンサルタントの養成や資質の一層の向上など労働市場のインフラの整備に取り組んでいくことが必要。

##### (1) 産業界の役割

- カリキュラム作成等に産業界のニーズを反映することが必要不可欠。そのため、企業内における実習の場の提供や汎用性のある職業能力評価基準の作成等について、産業界が主体的な役割を担っていくことが求められる。
- また、企業の社会的責任（CSR）の観点から、若者等の職業キャリア形成支援などの面で貢献していくとの「公」の視点を持つことも期待。

##### (2) 教育界の役割

- 「社会貢献」の一環として、各大学・専門学校等において、「実践型教育プログラム」の開発・提供に積極的に取り組んでいくことが期待される。
- 教育訓練機関における座学の実施主体として、企業のニー

ズに即したコースを開発し、提供する。

### (3) 労働界の役割

- 非正規労働者の就業意識を把握し、必要に応じて「職業能力形成プログラム」への参加を促す。
- また、訓練受講者を受け入れ易い職場環境づくりなど、同制度の円滑な運用に積極的に関わっていく。

### (4) 公共部門の役割

- ① 職業能力形成機会を積極的に提供する企業の支援
- ② 民間教育訓練機関、産業界を始めとした関係者のニーズ調整等が円滑に進むための場の提供、
- ③ 教育訓練機会の提供、
- ④ 職業生活設計の支援を行うキャリア・コンサルタントに係る能力評価基準の整備等を行う。

## IV 推進体制（今後の対応）

### 1 ジョブ・カードセンター

- 全国に中央ジョブ・カードセンターを1か所、各都道府県に地域ジョブ・カードセンターを1か所以上設置。ジョブ・カードセンターは、全国規模の事業主団体が担うべき。

#### (1) 中央ジョブ・カードセンター

- イ 「ジョブ・カード制度」の普及に向けた広報・啓発

- ロ 地域ジョブ・カードセンターの業務の指導・調整
- ハ 「職業能力形成プログラム登録システム（仮称）」の管理・運用

#### (2) 地域ジョブ・カードセンター

- イ 「地域ジョブ・カード運営本部」の運営及び同本部における地域推進計画の策定
- ロ 「ジョブ・カード制度」の広報・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
  - ・ 協力企業・教育訓練機関の開拓・登録・コーディネート
  - ・ 評価シートや訓練カリキュラムの策定の相談、関係機関への取次等の支援
  - ・ 訓練実施状況の把握・指導等
- ヘ 「職業能力形成プログラム」終了後の就労状況の把握

## 2 民間部門

### (1) 事業主団体（ジョブ・カードセンター受託団体を除く）

- 職業能力評価のノウハウを持った全国規模の事業主団体等を中心に「モデル評価シート（仮称）」を順次職種を拡大しつつ、策定していく。  
併せて、実際にどのような訓練を行うことが効果的なのか、モデルを示すための「モデルカリキュラム」を策定。
- 「職業能力形成プログラム」へ企業の参加を促すなど協力企業の開拓を積極的に行う。

## (2) 企業

- 実習の内容が訓練受講者の職業能力の向上につながるものとなるよう、訓練担当者に対し適切な教育を行う。  
当該実習の評価結果の客観性・公正性を担保し、当該評価結果が、将来、当該訓練受講者の就職活動に資するものとなるよう、評価担当者に対しても適切な教育を行う。

## (3) 民間職業紹介機関

- 職業紹介に当たり「ジョブ・カード」を積極的に活用し、必要に応じ、「有期実習型訓練」等における訓練実施希望企業と訓練希望求職者とのマッチングを行うことを期待。

## 3 公共部門

### (1) 国

- 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」を設置し、「ジョブ・カード制度」を普及・促進するための「全国推進基本計画」を策定すべき。
- ハローワークは、「職業能力形成プログラム」への参加希望企業と求職者のマッチングの促進、参加企業の開拓や求職者の誘導等を行う。

### (2) (独) 雇用・能力開発機構

- Off-JTの実施、訓練カリキュラムの作成支援等企業に対する支援や、キャリア・コンサルタントの養成等を行う。

### (3) 地方公共団体

- 地域ジョブ・カード運営本部に参加するとともに、ジョ

ブカフェ、母子家庭等就業・自立支援センター、福祉事務所等において「職業能力形成プログラム」の周知等を行う。

## 4 キャリア・コンサルタント

- 「ジョブ・カード制度」に精通するための講習に積極的に参加するほか、専門性の向上に自ら取り組んでいく。

## V 当面の取組方向と今後の展望

### 1 当面の取組方向

#### (1) 普及・促進の方策

- ジョブ・カードセンターを始めとした関係者は、連携して「ジョブ・カード制度」の広報に努める。
- 「職業能力形成プログラム」の評価シートの作成のため、汎用性のある職業能力評価基準の策定業種を拡大するとともに、「モデル評価シート（仮称）」の策定及びモデルカリキュラムの策定も早急に進めていく。

#### (2) 先行プロジェクト

- 「ジョブ・カード制度」の普及・促進を図るため、平成19年度中に先行プロジェクトを実施し、その状況を広報。

### 2 今後の展望

- 今後、内閣府に設置予定の、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」で、「全国推進基本計画」を定める。官民一体となって、必要に応じて見直しを行いつつ、同計画を着実に推進していく。