

# 「ジョブ・カード構想委員会」 最終報告

平成19年12月12日

ジョブ・カード構想委員会

# 「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

## (目次)

### 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
- 2 「ジョブ・カード制度」創設により目指すもの

### 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
- 2 「ジョブ・カード」とは
- 3 「職業能力形成プログラム」とは
  - (1) 「有期実習型訓練」について
  - (2) 「実践型人材養成システム」について
  - (3) 「日本版デュアルシステム」について
  - (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
- 4 実践型教育プログラムとは

### 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
- 2 汎用性のある職業能力評価基準の普及の重要性
- 3 キャリア・コンサルティングの重要性
- 4 産業界、教育界、労働界及び公共部門の役割

#### IV 推進体制（今後の対応）

- 1 ジョブ・カードセンター
  - (1) 中央ジョブ・カードセンター
  - (2) 地域ジョブ・カードセンター
- 2 民間部門
  - (1) 事業主団体（ジョブ・カードセンターの受託団体を除く。）
  - (2) 企業
  - (3) 民間職業紹介機関
- 3 公共部門
  - (1) 国
  - (2) 独立行政法人雇用・能力開発機構
  - (3) 地方公共団体
- 4 キャリア・コンサルタント

#### IV 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
  - (2) 先行プロジェクト
- 2 今後の展望

# 「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

## 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

我が国においては、平成16年をピークに総人口が減少に転じた。このような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には労働生産性の向上が重要であり、そのための基盤づくりが喫緊の課題となっている。このため、何より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を実施することが必要である。

特に、我が国においては、学校卒業後、就職した企業においてキャリアを形成していくことが主流であることから、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傾向がある。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。

こうした中、平成3年にいわゆる「バブル景気」が崩壊した後の就職氷河期と呼ばれた時期に学校を卒業し、就職活動を行った若者たちの中には、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者たちが多数存在している。

さらに、子育て終了後の女性や母子家庭の母親等についても、同様に、離職期間が長いこと等により、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得ない状況にある者たちが存在するところである。

このため、平成19年2月15日の「成長力底上げ戦略構想チーム（主査：内閣官房長官）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、能力形成の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」）。

以下「ジョブ・カード制度」という。)の構築を図ることとされた。さらに、同戦略については、「経済財政改革の基本方針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して位置づけられた。

当委員会においては、これらを受け、平成19年7月24日に中間取りまとめを行ったところである。

## **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、修了証等を得て、これらを就職活動など職業キャリア形成に活用する制度<sup>1</sup>である。同制度については、社会全体で通用するものを指向している。

「ジョブ・カード制度」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」及び「実践型教育プログラム」がある。

「職業能力形成プログラム」は、企業現場における実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練であり、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等、これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった方々について、その能力を向上させ、キャリア・アップを図ることを可能とすることにより、安定的な雇用への移行を促進することを目指すものである。

「実践型教育プログラム」は、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ような教育プログラムである。

この「実践型教育プログラム」は、大学をはじめとする高等教育機

---

<sup>1</sup> イギリスのNVQ制度は、職業訓練とその評価・公証がワンパッケージとなった制度で、1986年に創設。試験方式ではなく、職業訓練のプロセス・成果により評価。約800タイトル(職種)に及び、それぞれレベル1から5までの5レベルを設定。2003年現在において、エンジニアリング、ヘルスケア、建設、製造現場等を中心に年間延べ45万人が利用。労働力人口の約14%が資格を取得。

関に期待される「社会貢献<sup>2</sup>」という役割を果たすものであり、同時に職業能力形成プログラムと併せて我が国全体の人材能力の「底上げ」につなげることを目指すものである。

## 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（資料 p.3 参照）

「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、母子家庭の母親等職業能力形成機会に恵まれない者が、

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、

それぞれ「評価シート」又は「履修証明書」（これらを「職業能力証明書」という。）を得ることができる。

「ジョブ・カード」は、この「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一体的にまとめたものの総称である。「ジョブ・プログラム」（＝職業能力形成システム、実践型教育プログラム）に参加せずとも、求職者のうち交付を希望する者については、キャリア・コンサルティングを受けることにより、その交付を受けることができる。

なお、「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40万人程度を目標とし、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100万人程度を目標とすることが適当である。

<sup>2</sup> 昨年12月の教育基本法（平成18年法律第120号）の改正及び本年6月の学校教育法（昭和22年法律第26号）の改正において、大学・高等専門学校は、その教育研究の成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するという「社会貢献」の役割が法律上位置づけられた。

## 2 「ジョブ・カード」とは

「ジョブ・カード<sup>3</sup>」は、ジョブ・プログラムの修了証のほか、職務経歴や学歴・訓練歴、取得資格などの情報をまとめたものであり、求職活動に当たり幅広く活用されることが期待される。

具体的には、「ジョブ・カード」の交付を受けようとする者が、中央ジョブ・カードセンターのホームページ（平成 20 年度当初は、厚生労働省のホームページを想定。）から「ジョブ・カード」の様式をダウンロードし、必要事項を記入の上、「ジョブ・カード講習<sup>4</sup>」を修了したキャリア・コンサルタント<sup>5</sup>のコンサルティングを受けることによって交付されることとなる。キャリア・コンサルタントは、求職者自ら作成することを支援しつつ「ジョブ・カード」の交付を希望する者の修了証等の提出書類等を基に職務経歴等について確認を行う。当該希望者の就業に関する目標・希望等を踏まえてキャリア・コンサルティングを行い、その実施記録を「ジョブ・カード」に記載するという流れを想定している。

このように、求職者は「ジョブ・カード」の交付を受けるに当たって、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を明確にし、自らの職業選択やキャリアの方向づけをしていくことが可能となる。したがって、第一義的には「ジョブ・カード」は自律的なキャリア形成支援のためのツールである。

また、「ジョブ・カード」は、職務経歴、学歴・訓練歴、取得資格

---

<sup>3</sup> 「ジョブ・カード」の様式については、資料 p. 21～30 を参照のこと。

<sup>4</sup> 「ジョブ・カード講習」とは、

キャリア・コンサルタント等に対し、「職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）」の内容、「ジョブ・カード」を使用したキャリア・コンサルティング手法等に関する知識・技能を習得させるもの。当該講習を修了した者の情報の管理については、当該講習の主催者が行うこととすることを想定。

<sup>5</sup> 「キャリア・コンサルタント」とは、

個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて相談等の支援を行う者。制度的な位置づけとしては、キャリア・コンサルタントを養成する機関の試験制度がキャリア形成促進助成金のうちの職業能力評価推進給付金の対象として指定されている。

等を含み、さらにジョブ・プログラムを修了した者には「職業能力証明書」も一体として含まれることとなることから、本人の職業キャリアに係る全体の状況がより明確になる。こうして、「ジョブ・カード」が就職・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が促進されることとなるものである。

なお、「ジョブ・カード」は、第一義的には自律的なキャリア支援のツールであることから、その管理は、交付を受けた本人が行う。

したがって、求職活動に当たり、「ジョブ・カード」の評価シートやキャリアシートを企業に提出するかについても本人の意思に委ねることが適当である。

### **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」に参加を希望する者の主な流れとしては、まずは同プログラムへ参加を希望し、かつ、参加することが有効と判断された者に対して、ハローワークやジョブカフェ、民間職業紹介機関等（以下「職業紹介機関等」という。）において、キャリア・コンサルティングを行う。その結果も踏まえて、同プログラムへ参加を誘導する。同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」）に基づく評価書の交付を受ける。当該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、職業紹介機関等に「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、というようなものが想定される。

なお、地域若者サポートステーション、母子家庭等就業・自立支援センター、福祉事務所、学校等これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった者が就職の相談に来る機会の多い各機関において、同プログラムの周知を図っていくこと、さらに、携帯サイトを含む様々な媒体を通じ情報発信、提供を図ることが考えられる。



「職業能力形成プログラム」には、

- ① 「有期実習型訓練」：これまで職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象として、これらの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を以下「OJT」という。）と教育訓練機関における座学（雇用関係の下での座学を以下「Off-JT」という。）を組み合わせた訓練を実施する
- ② 「実践型人材養成システム」：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する
- ③ 「日本版デュアルシステム」：独立行政法人雇用・能力開発機構又は都道府県から民間教育訓練機関に対する委託訓練として、当該民間教育訓練機関が行う座学と企業が行う実習とを組み合わせたもの

の3種類の訓練がある。

いずれの訓練であっても、企業にとっては、自らの現場において実習を行うことにより、企業が求める人材能力の育成が可能となる。また、同プログラムの参加者にとっては、実践的な職業訓練を受けることが可能となることから、同プログラム修了後の就職が容易になることが期待される場所である。特に、「有期実習型訓練」及び「実践型人材養成システム」については、企業が訓練カリキュラムをコーディネートするものであることから、主体的に自社のニーズに即した人材を育成することを可能とするものである。

それぞれの具体的内容は以下のとおりである。（資料 p.16 参照）

#### **(1) 「有期実習型訓練」について**

「有期実習型訓練」は、職業能力形成機会に恵まれなかった者のうち、キャリア・コンサルティングを受けた結果、安定的な雇用に就くためには同訓練に参加することが必要であると認められた者を対象者として想定している。なお、「職業能力形成機会に恵まれなかった者」としては、例えば「過去5年以内において概ね3年以

上継続して常用雇用されたことがある者以外の者（学校卒業後2年を経過していない者を除く。）」とすることが考えられる。

「有期実習型訓練」における総訓練期間は3ヶ月超6ヶ月（特別な場合は1年）以下、OJT時間割合は2割以上8割以下となることが必要であり、Off-JTについてはOJT実施事業主以外の者に依頼して実施することが求められる。

また、OJT実施期間中の評価については、安定的な雇用に結びつく訓練成果を記載するため、汎用性のある評価基準に基づく評価シートを用いて実施することが必要となる。

「有期実習型訓練」を実施する企業に対しては、地域ジョブ・カードセンター（p.19(2)、資料 p.10 等参照。）において、評価シートや訓練カリキュラムの策定の相談、座学を実施する教育訓練機関のコーディネート、訓練・評価担当者講習の実施、訓練中に起きた問題に関する相談等の支援を行うこととしているが、必要に応じ、独立行政法人雇用・能力開発機構等の専門機関に取り次ぐことが想定される。

また、訓練中に必要となる訓練経費等については、訓練実施企業に過度な負担とならないよう、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ることとすべきである。

## (2) 「実践型人材養成システム」について

「実践型人材養成システム」は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第26条の3に基づく厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練であり、35歳未満の若年者を対象とした訓練である。同システムの主たる対象者としては、新規学校卒業者を想定しており、同システムにおいては、前述のとおり、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ことを目的としている。

「実践型人材養成システム」の総訓練期間は6ヶ月以上2年以下、OJT時間割合は2割以上8割以下となることが必要であり、Off-JTについては、OJT実施事業主以外の設置する施設において

実施することが求められる。また、OJT実施期間中の評価については、客観的かつ公正なものとして、また、安定的な雇用に結びつく訓練成果を記載するため、今後は、汎用性のある評価基準に基づく評価シートを用いて実施することが必要となる。

「実践型人材養成システム」においても、「有期実習型訓練」と同様に、地域ジョブ・カードセンターにおいて、評価シートや訓練カリキュラムの策定の相談、座学を実施する教育訓練機関のコーディネーター、訓練・評価担当者講習の実施、訓練中に起きた問題に関する相談等の支援を行うことが適当である。また、訓練中に必要となる訓練経費等については、現在もその一部について助成措置が講じられているところであるが、さらにその拡充を図っていくことを検討すべきである。

### (3) 「日本版デュアルシステム」について

「日本版デュアルシステム」とは、フリーター、ニート等の増加を背景に、企業における実習と教育訓練機関における座学を並行的に実施することにより、若者を職業人に育てることを目的として、平成16年度に設けられた仕組みであり、概ね35歳未満の求職者を対象に、公共職業能力開発施設において行う専門課程活用型及び短期課程活用型、民間教育訓練機関等に委託して行う委託訓練活用型がある。

「ジョブ・カード」の活用により、委託訓練活用型の受講者を中心に、就業促進効果が期待できることから、キャリア・コンサルティングの結果、同訓練が必要であると判断された者については、「ジョブ・カード制度」における「職業能力形成プログラム」に参加するものとして取り扱うことが適当である。

同訓練は、訓練期間を標準4月としており、企業実習部分は1月以上で総訓練期間の2分の1を超えない範囲としているところである。

今後は、企業実習中の評価については、安定的な雇用に結びつく

訓練成果を記載するため、汎用性のある評価基準に基づく評価シートを用いて実施することが必要となる。

また、「ジョブ・カード制度」に「日本版デュアルシステム」を位置づける場合に、子育て終了後の女性や母子家庭の母親等、若年者以外の職業能力形成機会に恵まれなかった者についてもその対象に含むものとするのが適当である。なお、「職業能力形成機会に恵まれなかった者」の考え方については、「有期実習型訓練」と同様の考え方とすべきである。

#### (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

「職業能力形成プログラム」への参加を希望する者の中には、経済的理由により訓練への参加を断念する場合もあり得ることから、受講中に資金が必要な人が融資等の支援を受けられるよう仕組みを整備すべきである。

## 4 「実践型教育プログラム」とは

「実践型教育プログラム」は、大学・短期大学・高等専門学校・専門学校等の高等教育機関が、その教育研究のノウハウを活用して開発・提供するプログラムであり、かつ、受講者の職業能力の形成に資するような内容のプログラムである。昨年12月の教育基本法の改正及び本年6月の学校教育法の改正において、大学・高等専門学校は、果たすべき役割として、その教育研究の成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するという「社会貢献」が法律上位置づけられた。

同プログラムは、大学をはじめとする高等教育機関に今後求められる「社会貢献」という役割に資するものであるとともに、我が国の人材能力の底上げにつながる取組である。

同プログラムの主な流れとしては、各大学・専門学校等におけるプログラム開設状況に関する情報にアクセスした受講希望者が、それぞれの興味関心・適性に基づいて、プログラムへ参加することと

なる。また、職業紹介機関等において、同プログラムに関する情報提供を受けることにより、プログラムに参加することも想定する。

さらに、同プログラムの修了者に対しては、大学・専門学校等から履修証明がなされる。この履修証明は、「職業能力形成プログラム」における「評価シート」と同様に、「職業能力証明書」として活用することが可能である。

なお、実践型教育プログラムへの対象者の誘導方法としては、受講希望者各人の適性・興味関心に基づき、その自発性に基づいたものであることを原則としながら、キャリア・コンサルティングの中で、本人の適性・興味関心に応じて同プログラムに関する情報を提供することも考えられる。このとき、プログラムを開発する各大学・専門学校等においては、積極的にプログラムに関する情報提供を行うよう努めることとする。

## (1) プログラムの受講者について

「実践型教育プログラム」の受講者としては、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等、主に「職業能力の形成の機会に恵まれなかった者」を想定しているが、キャリア・アップを考えている社会人や新卒者も含まれる。

## (2) プログラムの内容について

「実践型教育プログラム」は、大学・専門学校等において開発・提供されるプログラムであるが、内容的には以下に掲げる要件を満たすものとする。

- ① 大学・専門学校等における教育研究等のノウハウを活用して編成される、受講者の職業能力形成に資するものであること。
- ② 座学における講習に加え、一定時間以上インターンシップや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。
- ③ 座学部分の教育内容も実践的なものであること。

- ④ 比較的短期間で修了できるものであること。
- ⑤ 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<sup>6</sup>書」を交付すること。

### (3) プログラムの開発・提供に当たっての留意点について

プログラムの開発・提供に当たっては、各大学・専門学校等においては、以下の点に留意する必要がある。

- ① 地域社会や地元の企業等と連携し、就業につながるような人材ニーズに合致したプログラムになるように工夫すること。
- ② 受講者にとって経済面で過度の負担とならないよう配慮すること。
- ③ プログラムを開講している大学・専門学校等は、インターネット・ポスター・チラシなど、さまざまな方法でプログラムの実施について積極的な周知・広報に努めること。
- ④ プログラムを開講している大学・専門学校等は、職業紹介機関等に対してプログラムに関する情報提供を積極的に行うとともに、キャリア・コンサルティングの中でキャリア・コンサルタントが各プログラムを選択肢として情報提供できるよう、これらの機関との十分な連携・協力を努めること。

## 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

---

<sup>6</sup> 「履修証明」とは、  
学士・修士等の学位とは異なるが、一定の課程の修了を証明するものとして、大学等が発行する証明書（アメリカでいう certificate 等に相当する）。  
学校教育法の一部改正（平成19年6月27日公布、公布後6ヶ月以内に施行）により、大学等が文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の学生以外の者を対象とした特別の課程を編成し、これを修了した者に対し、履修証明書を交付できるといった趣旨が規定された（改正後の第105条）。

る人材を養成するためには、座学による教育訓練、O f f - J Tとしての施設内での実技に加え、O J Tとしての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になる。

「職業能力形成プログラム」においては、このような仕組みを取り入れることにより、

- ① 受講者にとっては、訓練成果が活かせる職務が企業現場における実習という形で具体的に認識できることからモチベーションが向上し、企業が求める人材ニーズに即応した実践的な能力が身に付くため、雇用可能性が高まる。
- ② 企業にとっては、良質な人材の育成・確保が可能となる上、教育訓練を外部機関で実施することにより、訓練の負担を軽減しつつ体系的な知識・技能を習得させることが可能となるとともに、教育訓練機会の提供を通じて社会的責任を果たすことになる。

この点について、「実践型教育プログラム」は、大学・専門学校等の高等教育機関において開発・提供されるものであることから、特に大学においては座学の占めるウエイトが高くなる傾向にあると考えられる。しかし、職業能力の形成に資するプログラムであるためには、一定時間以上の実技訓練や現場実習などを効果的に組み合わせたものである必要があるため、これらを「実践型教育プログラム」に十分取り込んでいくことが期待される。

## **2 汎用性のある職業能力評価基準の普及の重要性**

我が国においては、一部を除き、職種別の企業横断的な労働市場は形成されていない。しかしながら、今後は、社会基盤としての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とともに、企業が求める職業能力と労働者の持つ職業能力とのミスマッチを抑制し、雇用に関する労使双方のリスクを軽減させる必要がある。

「ジョブ・カード制度」においては、汎用性の高い職業能力評価基

準に基づいて評価を実施することを普及させるため、「職業能力形成プログラム」の修了者に対しては企業が「職業能力証明書」として「評価シート」に基づく評価書を交付する仕組みを構築することとしている。

同制度の円滑な運用に当たっては、国と業界団体等が共同し、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、今後とも、企業・業界団体のニーズを踏まえて一層の整備・充実を図っていくことが重要である。

また、各大学・専門学校等が行う「実践型教育プログラム」の修了者の職業能力を担保するため、「職業能力証明書」として交付する証明書等の仕組みについて検討することが必要である。

### **3 キャリア・コンサルティングの重要性**

職業生活の長期化や急激な技術革新等によって働く者に必要な職務・職業能力が変化していること等により、外部労働市場が発達しつつある。このため、キャリア・コンサルティングの重要性は一層高まっている。

特に、これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった者は、職業選択や職業に係るキャリアや能力の開発などについて課題・問題を抱えていることも多いと考えられる。こうしたことから、自らの職業経験の棚卸し等を通じた自己理解の促進や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を行い、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こと、すなわちキャリア・コンサルティングを実施することが極めて重要となる。

このため、「ジョブ・カード制度」においては、キャリア・コンサルティングを「ジョブ・カード」の交付の要件としているところである。

これにより、職業能力形成の機会に恵まれなかった者が、各々の職業生活設計に即した職業選択や職業能力開発を効果的に行うことができるようになり、求職者と求人企業とのマッチングの促進のみならず、



企業への定着及び生産性の向上が期待される。

#### **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等多様な教育訓練を提供する法人や団体の一層の育成、②企業・業界団体等の人材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等、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となる。

このため、同プログラムの構築には、産業界、教育界及び労働界がそれぞれ積極的に参画し、官民が密接に連携していくことが重要である。中でも企業現場における人材ニーズを把握している産業界がその主体的な役割を果たしていくことが求められる。

また、「実践型教育プログラム」を開発・提供するに当たっては、①大学・専門学校等における教育ノウハウの十分な活用、②プログラム開発の際の産業界との連携・協力、③プログラム提供に係る十分な情報提供などの取組が重要である。

したがって、同プログラムの構築においては、教育界の積極的な取組を中心としながら、産業界と密接に連携・協力を進めることが重要であるとともに、労働界に対してもこの取組をPRしていくことが必要である。

それぞれの具体的な役割は、以下のとおりである。

##### **(1) 産業界の役割**

どのような分野で人材が不足しているか、育成すべきかなどを最も良く把握しているのは産業界である。また、経済成長を支える人材を養成するに当たっては、産業構造の変化や技術革新の変化を踏まえて、そのカリキュラム作成や職業能力評価基準等に産業界の人材ニーズを反映することが必要不可欠である。そのため、「職業能

力形成プログラム」の円滑な運用に当たっては、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、公共部門が側面から支援しつつも、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、地域社会への貢献や若者の職業キャリア形成支援等の面で持続可能な社会の在り方を求めていくという「公」の視点を持つことも期待される。

さらに、「実践型教育プログラム」の開発においては、産業界が求める人材ニーズを明確かつ積極的に教育界に示すとともに、大学・専門学校等への講師派遣や資金面での支援、共同研究などの連携協力を行っていくことが求められる。

## (2) 教育界の役割

大学をはじめとする我が国の高等教育機関は、教育研究等をその本分としながら、各地域における「知の拠点」として教育研究の成果を積極的に社会に提供し、その発展に寄与する「社会貢献」という役割も求められている。この役割の一環として、各大学・専門学校等においては、「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。

その際、人材ニーズや職業能力に関する豊富な知見を有する産業界と密接に連携・協力していくことが重要である。

また、専修学校等の教育訓練機関においては、「職業能力形成プログラム」の推進に当たり、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、提供することが求められるところである。

さらに、政策の効果を波及させる観点から、これらの取組について産業界・労働界に対して積極的に情報提供をしていくことも不可欠である。

## (3) 労働界の役割

「職業能力形成プログラム」の円滑な運用に当たっては、上述の通り、産業界が主体的な役割を果たすことが重要であるが、一方で、訓練受講者を受け入れるのは現場であり、彼らを指導、評価する者も労働者である。また、同プログラム創設の趣旨を具現する上では、安定雇用に就くことを希望しつつもパート、アルバイト等の就業形態で働く者に対して、安定雇用へいかに結びつけていくかが課題となる。

このため、労働界においては、同プログラムの普及を促進し、「職業能力形成プログラム」が働く者にとって真に魅力あるものとなるよう、個々の非正規労働者の就業意識を把握し、必要に応じて同プログラムへの参加を促すほか、訓練受講者を受け入れ易い職場環境づくりなど、同プログラムの円滑な運用に積極的に関わっていくことが求められている。

#### (4) 公共部門の役割

「ジョブ・カード制度」が円滑に実施されるよう、公共部門は、

- ① 職業能力形成機会を積極的に提供する企業を支援することに加え、
- 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 民間教育訓練機関を補完する観点からの教育訓練機会の提供、
- ④ 求職者に対する民間教育訓練機関を通じた訓練機会の提供、
- ⑤ 働く者の職業生活設計の支援を行うキャリア・コンサルタントの養成・配置や資質の評価基準の整備、一層の向上等に取り組むことが必要となる。

## **IV 推進体制（今後の対応）**

### **1 ジョブ・カードセンター**

「ジョブ・カード制度」の普及・促進を図り、同制度を実効あるも

のとするため、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か所以上設置することが適当である。「ジョブ・カード制度」を円滑に運用するに当たっては、産業界が主体的な役割を果たすことが求められることから、ジョブ・カードセンターの実施主体としては、全国規模の事業主団体が担うべきである。

## **(1) 中央ジョブ・カードセンター**

中央ジョブ・カードセンターは、以下の業務を担う。

### **イ 「ジョブ・カード制度」の普及に向けた広報・啓発**

「ジョブ・カード制度」に関するホームページの作成や、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。

### **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**

「職業能力形成プログラム」（「日本版デュアルシステム」を除く。）の円滑な運用のため、同プログラムへの参加を希望する企業及び求職者や訓練実施中の状況等を把握するデータベースの登録・運営等の業務を行う。加えて、訓練への幅広い参加を促すため、公開を希望する訓練参加希望企業及び訓練参加希望者について、インターネットを通じて公開するためのシステムの管理・運用を行う。

## **(2) 地域ジョブ・カードセンター**

地域ジョブ・カードセンターは、以下の業務を担う。

### **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**

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」（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）、地方教育訓練機関関係者、民間福祉団体等）を運営し、同本部において、各地域の特性を踏まえた同制度の推進方法を検討するとともに、これらの検討結果を踏まえ、地域推進計画を策定する。

#### ロ 「ジョブ・カード制度」の広報・啓発

地域レベルの業界団体等への周知啓発、職業能力形成システム普及促進フェアの開催等により、「ジョブ・カード制度」の普及・促進に向けた広報・啓発を行う。

#### ハ 訓練・評価担当者講習の実施

訓練の実施・指導、訓練結果の評価の客観性及び公正性を担保するため、「有期実習型訓練」及び「実践型人材養成システム」に参加する企業の訓練・評価担当者に対し、評価シートの活用による評価の方法等に関する講習を行う。

#### ニ 「職業能力形成プログラム」の活用促進

「有期実習型訓練」及び「実践型人材養成システム」が円滑に運用されるよう、これらの訓練に参加する企業に対し以下の支援業務等を行う。

- ・ 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

#### ホ 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、ジョブカフェ、高等学校等と連携し、職場見学・体験講習を実施する。

#### ヘ 「職業能力形成プログラム」終了後の就労状況の把握

「職業能力形成プログラム」を効果的に運用していくため、「有期実習型訓練」及び「実践型人材養成システム」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 民間部門**

### **(1) 事業主団体（ジョブ・カードセンターの受託団体を除く。）**

#### **イ 評価シート**

「職業能力形成プログラム」を企業が実施するに当たって必須となる「評価シート」（「職業能力証明書」）については、訓練成果として安定的な雇用への移行に結びつくこととなるように作成することが求められる。このため、汎用性のある評価基準を踏まえた「モデル評価シート（仮称）」を、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、企業の人材ニーズを反映させて順次職種を拡大しつつ、策定していくことが求められる。

#### **ロ 訓練カリキュラム**

訓練カリキュラムの作成を容易にするため、実際にどのような訓練を行うことが効果的なのかのモデルを示すためのモデルカリキュラムを併せて策定することが求められる。

#### **ハ ジョブ・カード・センターへの協力**

職業能力形成プログラムへの参加を希望する求職者に対し、十分な訓練の場を提供するため、傘下企業の参加を促す等によりジョブ・カードセンターの傘下企業開拓業務等への積極的な協力が求められる。

### **(2) 企業**

「職業能力形成プログラム」の円滑な運用に当たっては、企業現場における実習の受入れ先となる企業の果たす役割は非常に大きいものとなる。実習を受け入れる企業においては、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等により最大限の努力が求められる。併せて、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ことが求められる。

なお、評価を行う目的は、あくまでも訓練受講者の職業能力の向上を図ることが第一目的であることから、評価を行う際には、自己評価を行わせるとともに、訓練受講者が当該評価結果について納得するよう面接を行ったり、実習期間の途中において中間評価を行う等により、訓練受講者に気づきの機会を付与することが望ましい。

### **(3) 民間職業紹介機関**

民間職業紹介機関においては、「ジョブ・カード制度」への積極的な参加が望まれる。

このため、「実践型人材養成システム」又は「有期実習型訓練」への参加を希望する求人企業があれば、地域ジョブ・カードセンターと連携を図りつつ、必要に応じ、「実践型人材養成システム」又は「有期実習型訓練」における訓練希望企業及び訓練希望求職者のマッチングを行っていく。

また、所属のキャリア・コンサルタントが容易に「ジョブ・カード講習」を受講できるようにする。

こうした取組により、民間職業紹介機関自らが、キャリア・コンサルティングの実施に当たり、積極的に「ジョブ・カード」を活用することができるような環境を整備していくことが期待される。

## **3 公共部門**

### **(1) 国**

国においては、「ジョブ・カード制度」の普及・促進のための産業界及び企業の取組を積極的に支援することが求められる。

#### **イ 内閣府**

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」を内閣府に設置し、ジョブ・カードセンターが「ジョブ・カード制度」を普及・促進する際の基本指針となる「全国推進基本計画」を、関係省庁と連携しつつ、策定するべきである。

#### ロ 厚生労働省

これまで職業能力形成機会に恵まれなかった求職者に対し積極的に「ジョブ・カード制度」の周知・誘導を図るため、若者にとって親近性が高く、いつでもどこからでもアクセス可能等の利点を有する携帯サイトも有効に活用し、「ジョブ・カード制度」を始めとする職業能力開発情報に関わる幅広い情報提供等の体制整備を図ること等が求められる。

また、都道府県労働局及びハローワークにおいては、地域ジョブ・カードセンターとの密接な連携を図り、「職業能力形成プログラム」への参加を希望する求人企業及び求職者のマッチングの促進を図るとともに、同プログラムへ参加する企業の開拓や参加を希望する求職者の誘導を積極的に図ることが求められる。

さらに、これまで職業能力形成機会に恵まれなかった求職者が就職の相談に来る機会の多い地域若者サポートステーション等においても「ジョブ・カード」交付のためのキャリア・コンサルティングを実施するとともに、「職業能力形成プログラム」の周知・誘導を図ること等が求められる。

#### ハ 文部科学省

関係機関に対して「ジョブ・カード」に関する情報提供を行うとともに、各大学・専門学校等における「実践型教育プログラム」の開発・提供に関する取組が促進されるよう、支援策を講ずることが求められる。

### (2) 独立行政法人雇用・能力開発機構

「ジョブ・カード制度」の普及・促進は、産業界及び企業が積極的に取り組むこととしており、国はもとより、訓練に関するノウハウ



ウを有する団体が積極的に支援を行い、官民一体で地域に密着した事業展開を図っていくことが必要である。

このため、職業能力開発、職業訓練に係るノウハウの蓄積等を有する「独立行政法人雇用・能力開発機構」は、訓練カリキュラムの作成や訓練指導のほか、O f f - J Tの実施主体として「職業能力形成プログラム」に参加する企業に対する積極的な支援を行うとともに、「ジョブ・カード」交付のためのキャリア・コンサルタントの養成等を行うことが求められる。

### (3) 地方公共団体

地方公共団体においては、協力企業開拓の働きかけや各地方公共団体に設置されている公共職業能力開発施設において「職業能力形成プログラム」における座学（O f f - J T）の受入れを推進するとともに、これまで職業能力形成機会に恵まれなかった求職者が就職の相談に来る機会の多いジョブカフェ、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」の周知を図ることが求められる。なお、キャリア・コンサルタントが配置されているジョブカフェ等においては、「ジョブ・カード」を用いてキャリア・コンサルティングを行い、同カードの交付を行うことも求められる。

さらに、地域ジョブ・カードセンターに設置される地域ジョブ・カード運営本部に参加し、当該地域における「ジョブ・カード制度」の普及・促進に向け、積極的な役割を果たすことが求められる。

## 4 キャリア・コンサルタント

「ジョブ・カード制度」は、これまで職業能力形成機会に恵まれなかった求職者を安定雇用に結びつけることを主たる目的としているが、これらの者については、職業選択や職業に係るキャリアや能力の開発に問題を抱えていることが多い。このため、同制度を構築するに当たっては、キャリア・コンサルティングを受けることを「ジョブ・

カード」の交付の要件とするなど、キャリア・コンサルタントが制度運営上大きな役割を担うこととしたところであり、高い専門性や倫理性が求められる。

したがって、このための体制整備を図る中で、「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おうとする個々のキャリア・コンサルタントは、「ジョブ・カード講習」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ことが重要である。

このほか、キャリア・コンサルティングの際に情報提供の選択肢として活用できるよう、教育関係機関から情報提供を受けて、「実践型教育プログラム」に関する知見を身に付けていくことも重要である。

## 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・カード制度」は、履歴書や職務経歴書等を用いて行われきた企業の採用活動に対して新たな手法を持ち込むものとなる。

こうした中で、まずは、「ジョブ・カード制度」の社会的認知度を上げるため、周知に重点を置き、採用活動において「ジョブ・カード」を活用することについて企業の理解を得ることが必要となることから、ジョブ・カードセンターを始めとした関係機関は、連携して「ジョブ・カード制度」の広報に努めることが求められる。

また、「ジョブ・カード」の交付に当たっては、キャリア・コンサルティングが必須の要件となることから、キャリア・コンサルタントの専門性の向上を促進しつつ、「ジョブ・カード講習」を全国で展開することも求められる。

さらに、「職業能力形成プログラム」に参加する前提となる評

価シート（「職業能力証明書」）の作成のため、汎用性のある職業能力評価基準の整備を進めつつ、「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ことが求められる。

## (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、その状況を広く広報することが適当である。

具体的には、「実践型人材養成システム」を中小企業に普及・促進するためのモデル事業としてモデルカリキュラム及びモデル評価基準を策定しているところであり、また、「日本版デュアルシステム」は、より一層の普及・促進を図るため好事例の収集・把握に努め、その結果を取りまとめて広く広報していくことが適当である。

さらに、社団法人日本経済団体連合会においては、先行プロジェクトへの参加について、傘下の企業に、引き続き積極的に呼びかけることが期待される。

## 2 今後の展望

産業や職業の構造変化、技術革新の進展、働き方の多様化等の中で、働く者の職業キャリアの持続的かつ円滑な展開を実現するためには、一人一人が自らの職業生活設計に即して教育訓練の受講や実務経験等を重ね、効果的に職業能力を発揮できる環境を整備することが重要な課題となっており、本格的な労働市場づくりに当たっては、官民協力の下で労働市場のインフラ整備を進めていく必要がある。

このためには、企業や業界団体等の人材ニーズを踏まえることが重要であることから、産業界の果たす役割は甚大であり、中でも、労働者の 7 割を雇用する中小企業が積極的に関わる仕組みを構築す

ることが非常に重要な課題となる。

また、このような流れを促進するため、政府としては、多様な職業訓練・教育訓練インフラ、企業や業界団体等の人材ニーズを踏まえた職業能力評価インフラを整備していくことが課題となっている。

「ジョブ・カード制度」は、このような課題に応えるために構築するものであることから、今後、官民協力の下、労働市場のニーズや関連する制度改正等を踏まえて必要な見直しを行いつつ、同制度を広く普及させていくことが重要となる。

そのための具体的方策については、今後、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」を内閣府に設置の上、同協議会において「全国推進基本計画」を定めることとし、官民一体となって、必要に応じ見直しを行いつつ、計画を着実に推進していくことが求められる。