

新ジョブ・カード制度をめぐる これまでの状況・取組について

新ジョブ・カード制度(平成27年10月～)

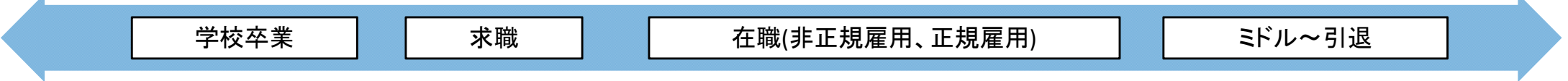
—ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進—

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○ 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用



◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の形態・様式

- 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めたところ。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入)。
原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。



・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

職業能力証明シート



周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
- ・個人のジョブ・カード作成支援ツール「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」も提供。



○ポスター・リーフレット

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためリーフレット等を配布。



勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（「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)

キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントは、職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導（キャリアコンサルティング）を行う専門家（名称独占の国家資格）。
※第189回通常国会で成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正により、平成28年4月1日より「キャリアコンサルタント」が国家資格化。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- キャリアコンサルタントは、需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリアコンサルタント登録制度の概要

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化する。
- キャリアコンサルタントは登録制（5年ごとの更新）の名称独占資格とし、守秘義務を規定する。
⇒労働者等が、安心して職業に関する相談を行うことのできる基盤を整備

《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



ジョブ・カード作成アドバイザーについて

○ジョブ・カード作成アドバイザーとは

ジョブ・カード制度の内容、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの手法等に関する知識・技能を習得した者であり、「ジョブ・カード講習」の受講等により、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その結果のキャリア・プランシートへの記入など、ジョブ・カードの作成支援を行うことが認められた者※1として厚生労働省又は厚生労働省より委託を受けた団体に登録された者をいう。

○ジョブ・カード講習※2について

ジョブ・カード作成アドバイザーを養成するための講習で、以下の内容から構成される。

- (1) キャリアコンサルティングの基礎的事項の習得を目的とするキャリアコンサルティング編
- (2) ジョブ・カードの作成支援スキル等の習得を目的とするジョブ・カード編

また、受講要件は、次のいずれかに該当し、ジョブ・カード作成支援業務に従事する予定がある者である。

- (1) キャリアコンサルティング技能士
- (2) 平成28年3月31日までに標準レベルキャリアコンサルタント試験に合格している者
- (3) 平成28年3月31日までに標準レベルキャリアコンサルタント養成講座を修了している者
- (4) 官民の需給調整機関等、地域ジョブ・カードセンター若しくは地域ジョブ・カードサポートセンター、有期実習型訓練等を実施若しくは計画する企業におけるジョブ・カード制度の担当部署、求職者支援訓練を実施若しくは予定する民間教育訓練機関をはじめとした教育・訓練機関又はジョブ・カードをその雇用する従業員の職業能力評価等に活用しようとする企業に雇用されており、当該機関等の長が推薦する者であって、次のイ、ロ又はハのいずれかを満たすもの
 - イ) 一般社団法人日本産業カウンセラー協会における産業カウンセラー資格を有する者
 - ロ) 常時勤務する者として職業相談・職業紹介、人事・労務、その他キャリアに関する業務に係る経験を概ね3年以上有する者
 - ハ) 常時勤務する者としてキャリアコンサルティング業務に専ら従事する者であって、現に職業相談業務に1年以上携わる者
- (5) ひとり親の支援を行う機関で相談業務に従事し、当該機関等の長が推薦する者であって、以下の(イ)、(ロ)又は(ハ)のいずれかを満たすもの
 - イ) 一般社団法人日本産業カウンセラー協会における産業カウンセラー資格を有する者
 - ロ) 職業相談・職業紹介、人事・労務、その他キャリアに関する業務に係る経験を概ね3年以上有する者
 - ハ) キャリアコンサルティング業務に専ら従事する者であって、現に職業相談業務に1年以上携わる者

○ジョブ・カード講習の内容※上記要件のうち(4)のロ及び(5)のロ以外の者は、ジョブ・カード編のみを受講

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">(1) キャリアコンサルティング編 (11時間程度)<ul style="list-style-type: none">・ キャリア形成支援の必要性・ キャリアコンサルティングの基本知識・ キャリアコンサルティングのスキル・ 棚卸しの方法、職務経歴書の作成支援・ キャリアコンサルティング演習・ ジョブ・カードの作成支援及び交付方法・ 習熟度の確認等 | <ol style="list-style-type: none">(2) ジョブ・カード編: (3時間程度)<ul style="list-style-type: none">・ 新ジョブ・カード制度の概要・仕組み、ジョブ・カードの意義及び利用方法等 |
|---|--|

※1 改正職業能力開発促進法に規定するキャリアコンサルタントは、ジョブ・カード作成アドバイザー登録なくしてジョブ・カード作成支援を行うことができる。

※2 ジョブ・カード講習事業の一部は、民間団体に委託して実施 (平成28年度受託者: (株)東京リーガルマインド)

新ジョブ・カード制度の周知広報の取組(平成27年度)

広く一般向け

- 「ジョブ・カード制度総合サイト」による新ジョブ・カードの様式、使用方法及び関連制度の周知
 - * 平成27年10月～仮サイト開設、平成27年12月～本サイト運用開始
- 政府広報、厚生労働省広報誌等を活用した新ジョブ・カード制度の周知
 - * 政府広報;インターネットテキスト行広告(平成27年12月21日～12月27日)
 - * 「厚生労働」11月号、1月号
- ポスターの掲示、リーフレットの配布
 - * 労働局、ハローワーク、ジョブ・カード(サポート)センター

事業主向け

- 事業者団体、業界団体向け広報誌等による新ジョブ・カード制度の周知
 - * 中央職業能力開発協会メールマガジン10月号
 - * 厚労省人事労務マガジン11月定例号、12月定例号
 - * 中企庁中小企業ネットマガジン1月号 等

大学、専修学校等向け

- 文部科学省・厚生労働省による学校に対する新ジョブ・カード制度の周知
 - * 大学等に対する新ジョブ・カードの学生に対する活用促進について通知(リーフレットも併せて配布)
(平成28年3月15日付)

ジョブカード制度総合サイトによる支援の概要(H27.12運用開始)

ジョブ・カード制度総合サイト

○情報提供

【総合的な情報提供】

- ・JCの概要・活用方法・活用メリット
- ・JC様式・記入例(ソフトウェアではない)

【個人の方】

- ・自己理解・仕事理解
- ・キャリア・プラン作成
- ・訓練受講の検討
- ・求職活動の検討
- ・キャリアコンサルティング

【企業の方】

- ・雇成型訓練
- ・人材育成制度
- ・離職予定者に対するJC活用
- ・各種助成金
- ・JCセンター

【その他機関の方】

- ・職業訓練機関等におけるJC活用方法

○JC関連支援ツールの提供

【登録・検索ソフトウェア】(PC版)

求職者等のJC情報等をデータベース化し、求人・求職のマッチングに活用

○JC作成支援ツールの提供

【JC作成支援ソフトウェア】(PC版)

- ・JC作成機能
- ・応募書類作成機能
- ・アンケート機能

※ダウンロード時にアンケートを実施

スマホアプリ提供サイト

【JC作成支援アプリ】(スマホ版)

- ・JC作成機能
- ・応募書類作成機能
- ・アンケート機能

※iPhone及びAndroid別に開発

情報提供

ダウンロード

情報提供

ダウンロード

ダウンロード

情報提供

ダウンロード

求職者、在職労働者等

キャリアプランの作成・見直し

職務経歴の棚卸し

証明書類等の蓄積

ジョブ・カード作成支援ソフト

※JC作成支援アプリ(スマホ版)については、H28.3.28リリース。

応募書類の作成

- ・履歴書
- ・職務経歴書

※スマホ版は機種(OS)により作成可。

ジョブ・カードの作成
・キャリア・プランシート
・職務経歴シート
・職業能力証明シート

企業

- ・雇成型訓練の検討、実施
- ・人材育成制度の導入
- ・助成金の活用

その他機関

キャリアコンサルタント

- ・JCを活用したキャリアコンサルティングの実施

訓練機関

- ・JCにより訓練成果を評価し、受講生に交付

職業紹介機関

- ・JCを活用した職業相談、紹介
- ・応募書類の添付を勧奨

【登録・検索ソフトウェア】(PC版)

求職者等のJC情報等

求人情報

マッチング

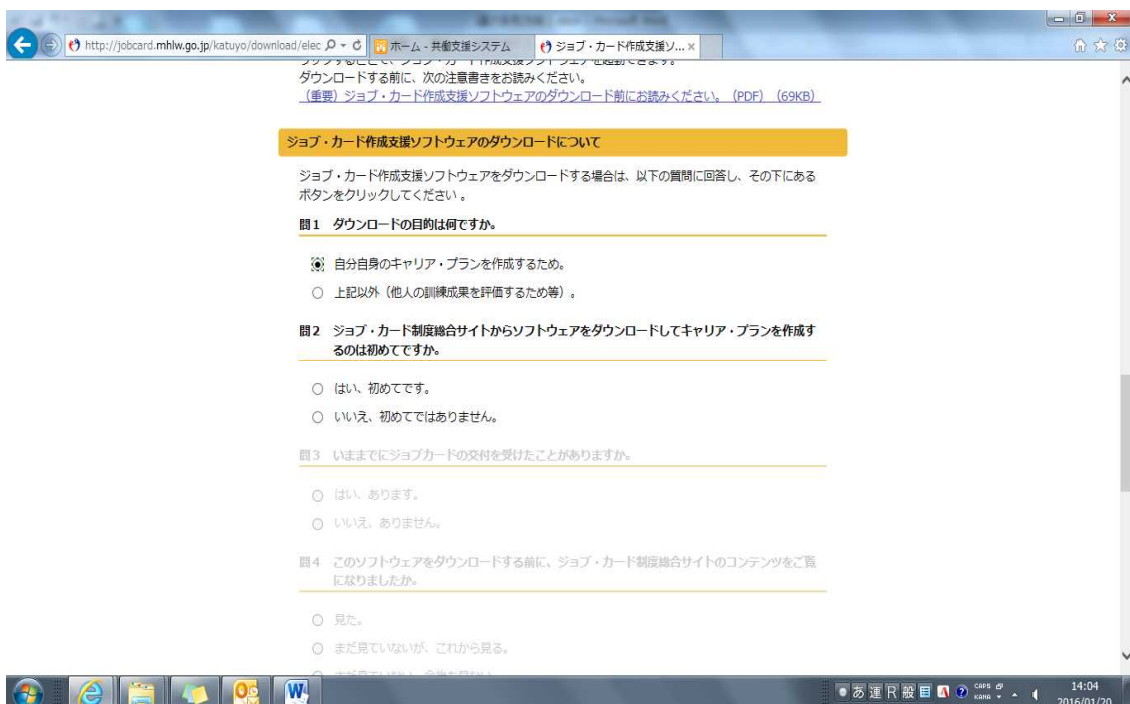
「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」を 用いたジョブ・カードの作成手順

1 ジョブ・カード作成支援ソフトウェアのダウンロード

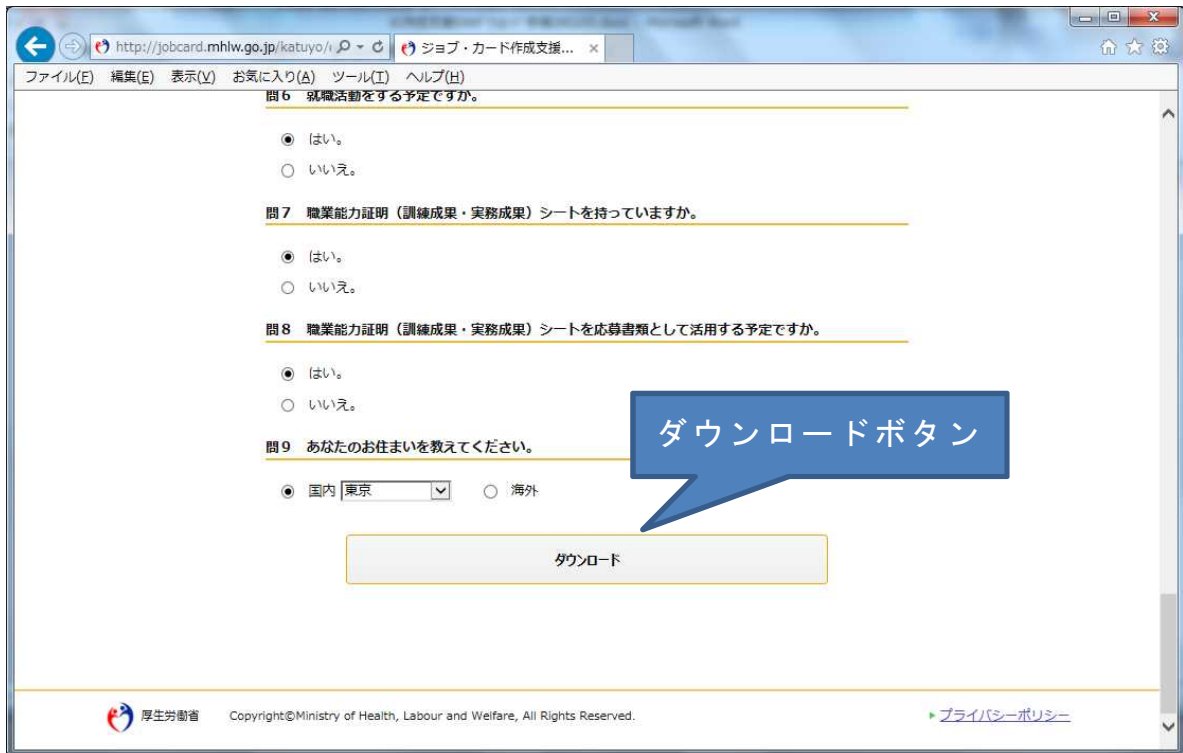
- ・ジョブ・カード制度総合サイトからジョブ・カード作成支援ソフトウェア（以下「ソフトウェア」という。）をダウンロードする



- ・ダウンロード前にアンケートに回答する（必須）
- ※「自分自身のキャリア・プランを作成するため」と回答した場合、問2以降のアンケートに回答する。

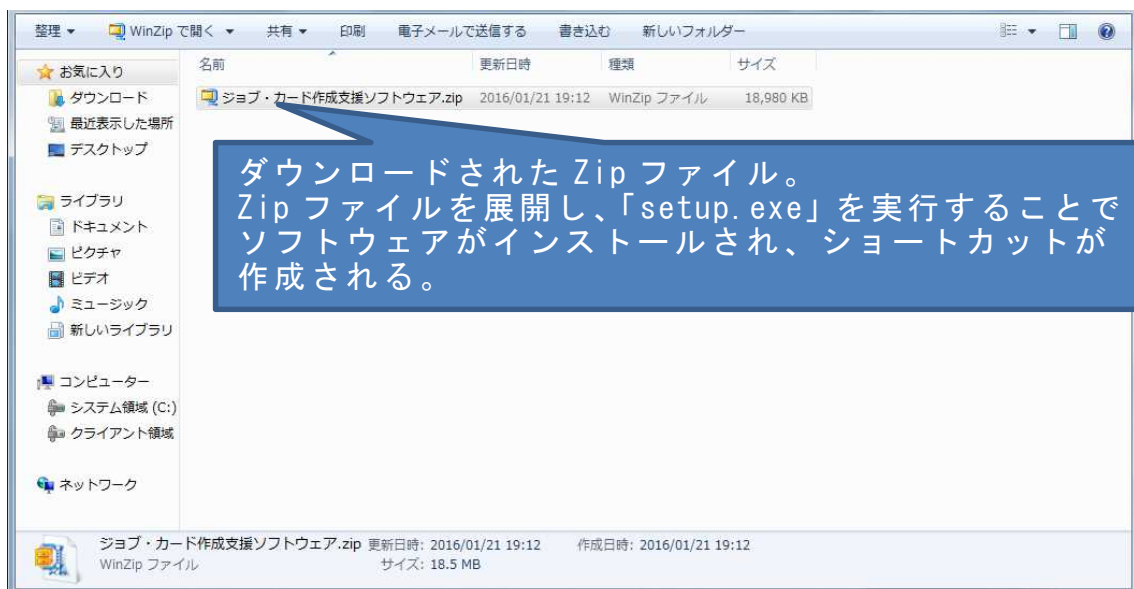


- ・アンケートに回答することでダウンロードボタンが活性化し、ダウンロードが可能になる。



2 ソフトウェアをインストールする

- ・ダウンロードしたソフトウェアを各端末にインストールする。

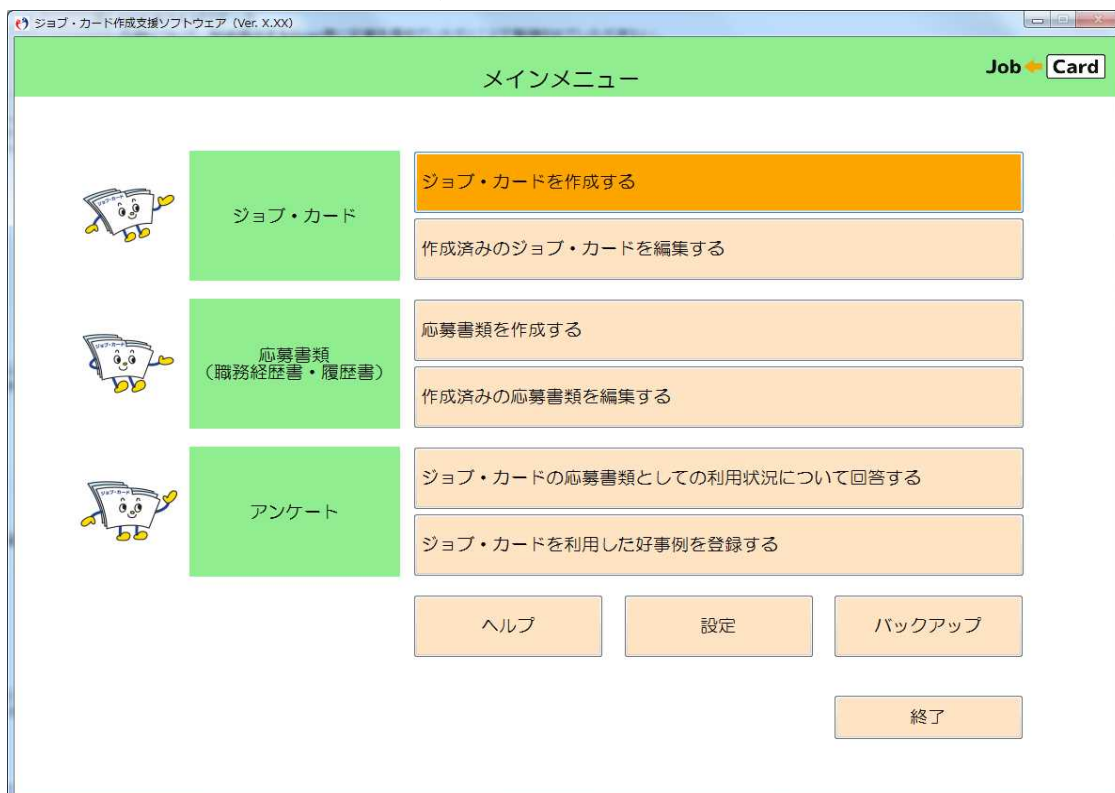


デスクトップ上に、「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」起動用のショートカットが作成される。



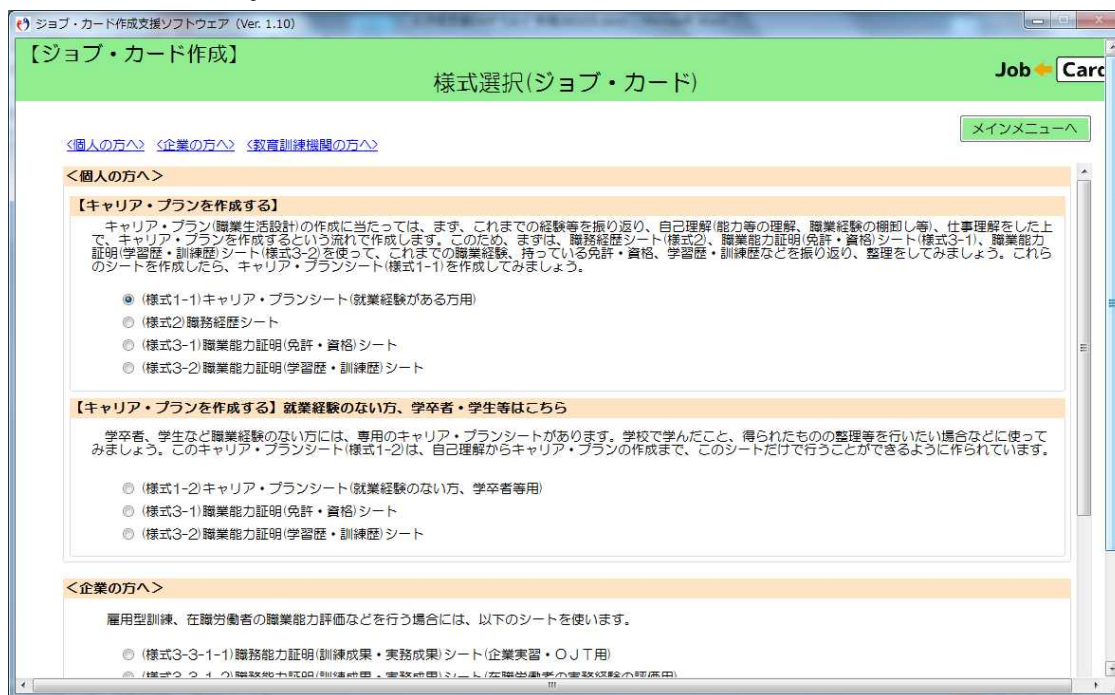
3 ソフトウェアの起動～終了

- ・ソフトウェアを起動するとメインメニューが開く。
- ・ジョブ・カードの作成、応募書類の作成等目的に応じてボタンを押す。



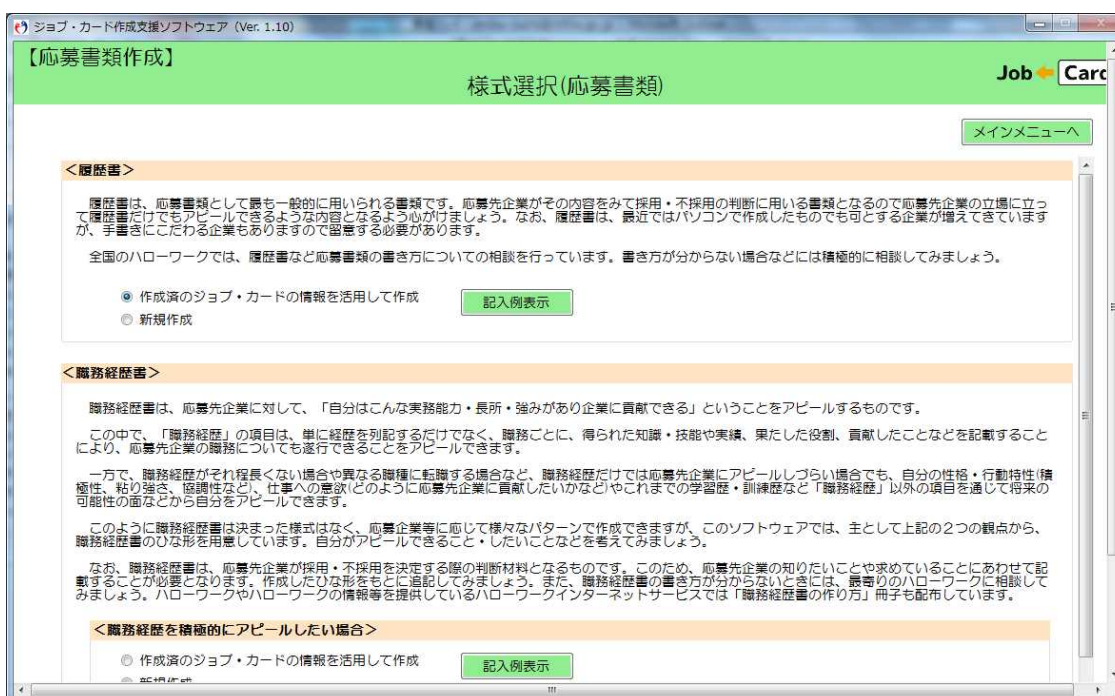
【「ジョブ・カードを作成する」ボタンを押した場合】

- ・作成したいジョブ・カード様式を選択し、作成を開始。
- ・キャリア・プランシート（様式1-1）については、「記入例」のほか質問に答えるとキャリア・プランのひな形を作成してくれる「作成補助」機能ボタンがある。



【「応募書類を作成する」ボタンを押した場合】

- ・作成したい応募書類（履歴書又は職務経歴書）を選択し、作成を開始。
- ・「作成済みのジョブ・カードの情報を活用して作成」を選択すると、既に作成してあるジョブ・カードを指定し、その記入内容を活用して応募書類を作成することができる。

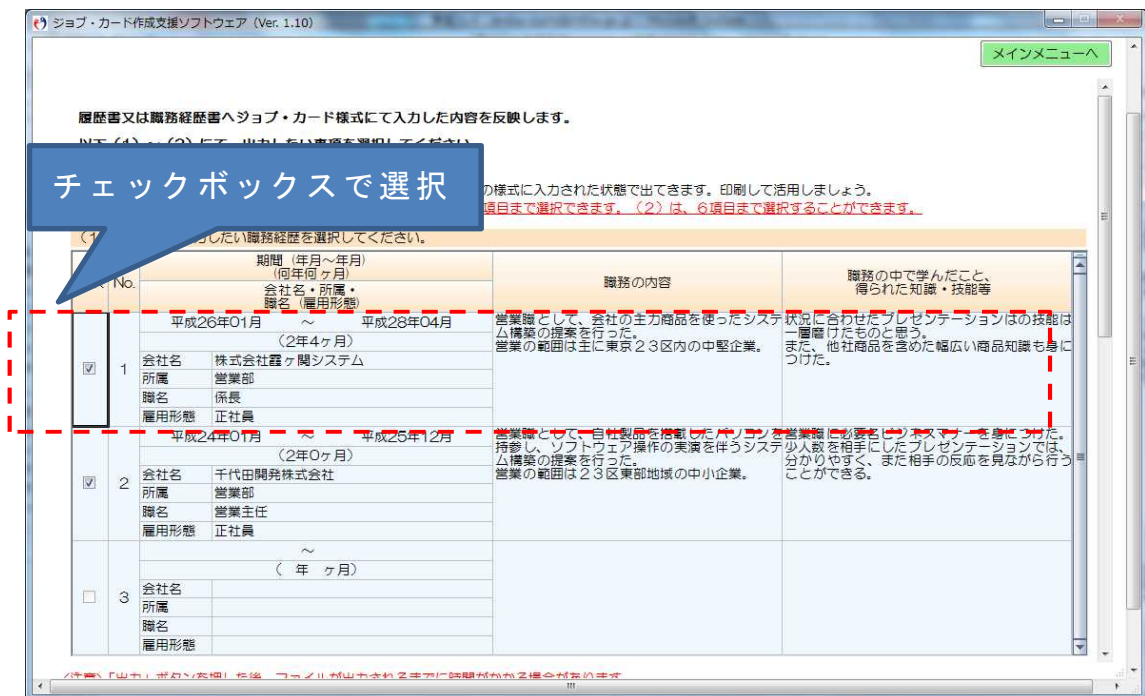


(作成済みのジョブ・カード情報を利用して履歴書を作成する場合)

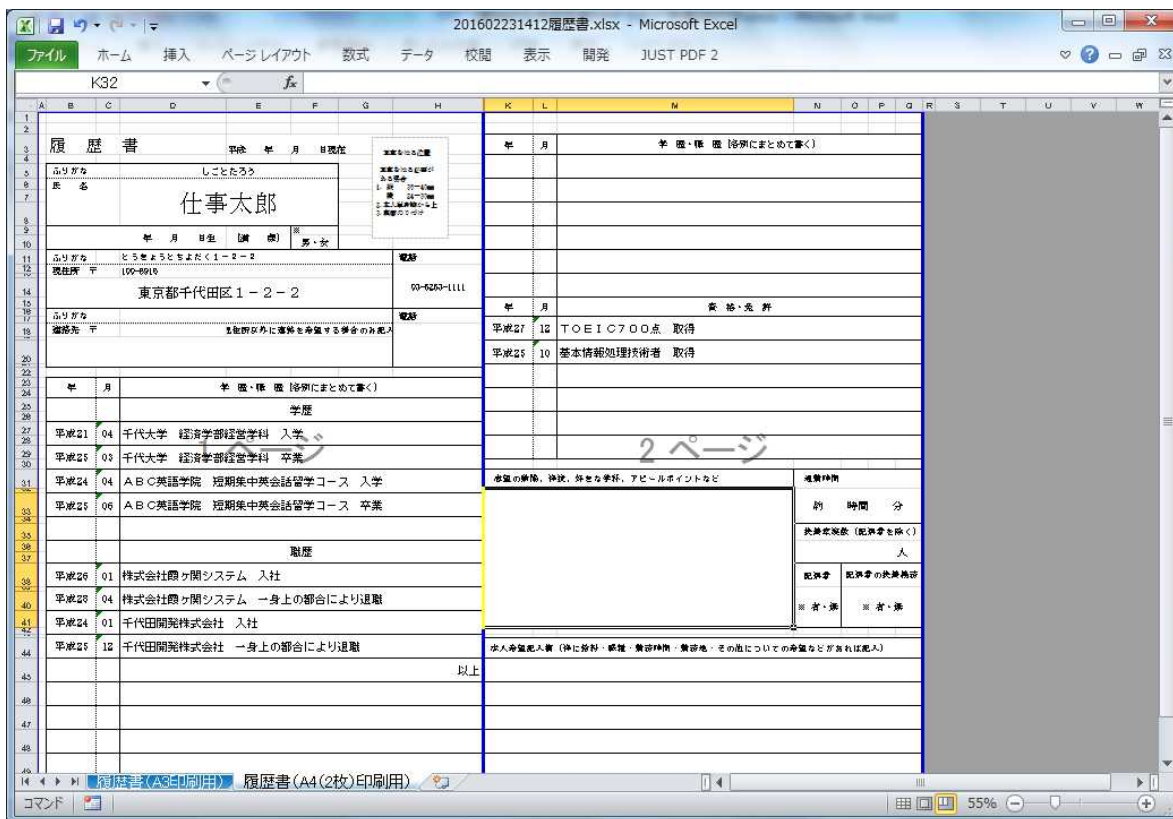
- 履歴書作成に活用する作成済みのジョブ・カードを選択し、実行する。



- 選択した様式に記載された情報の一覧が表示され、このうち必要な情報を選択する。

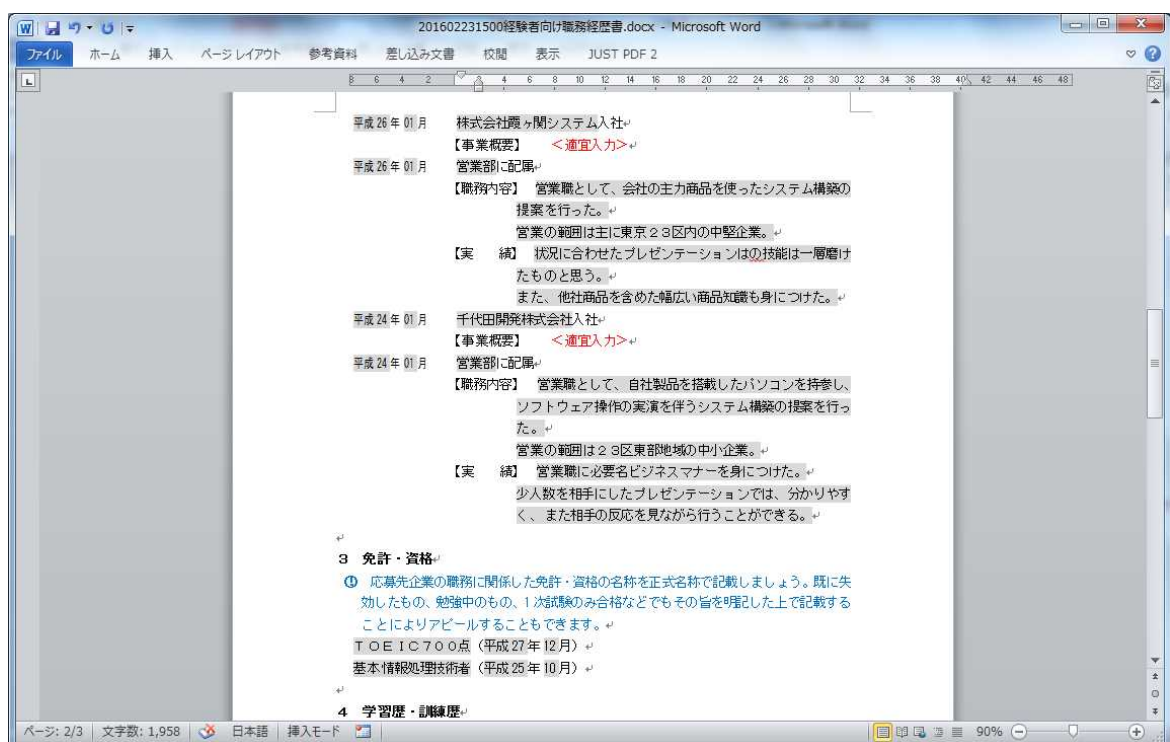
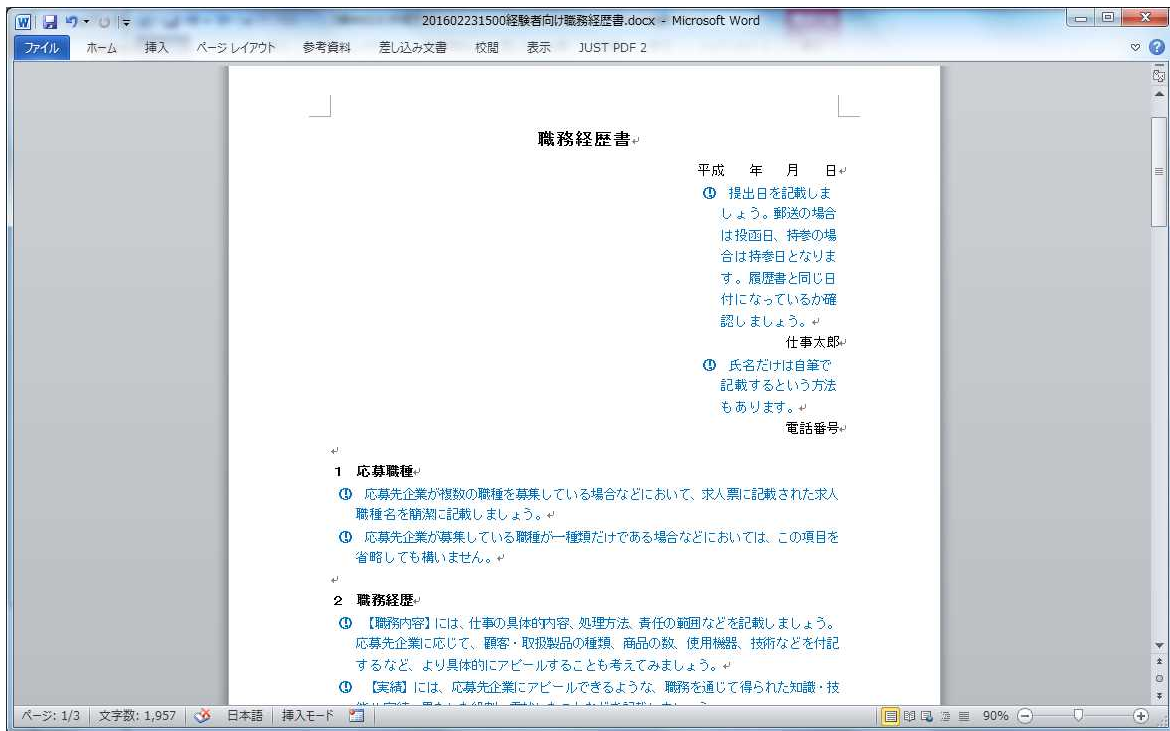


- ・ 選択した情報のうち履歴書に必要な部分のみ抜き出し、履歴書（Excel ファイル）に反映する。
- ・ ジョブ・カードに記載がない項目（志望動機、本人希望記入欄等）や、加筆修正が必要な項目は Excel ファイル上で修正を加える。



(作成済みのジョブ・カード情報を利用して職務経歴書を作成する場合)

- ・活用するジョブ・カード及びジョブ・カードに記載されたデータを選択するまでは履歴書と同様。
- ・選択した情報のうち職務経歴書に必要な部分のみ抜き出し、職務経歴書 (Word ファイル) に反映する。また、職務経歴書には本来決まった様式はないため、職務経歴書の作成ガイダンスを青文字で表示している。ジョブ・カードに記載がない項目や、加筆修正が必要な項目は Word ファイル上で修正を加える。



履 歴 書

平成 年 月 日現在

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合

- 縦 36~40mm
- 横 24~30mm
- 本人単身胸から上
- 裏面のりづけ

ふりがな 氏 名	しごとたろう 仕事太郎	
	年 月 日生 (満 歳)	※ 男・女
ふりがな 現住所 〒	とうきょうとちよだく1-2-2 100-8916 東京都千代田区1-2-2	電話 03-5253-1111
ふりがな 連絡先 〒	(現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)	電話

年	月	学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)
		学 歴
平成21	04	千代大学 経済学部経営学科 入学
平成25	03	千代大学 経済学部経営学科 卒業
平成24	04	A B C 英語学院 短期集中英会話留学コース 入学
平成25	06	A B C 英語学院 短期集中英会話留学コース 卒業
		職 歴
平成26	01	株式会社霞ヶ関システム 入社
平成28	04	株式会社霞ヶ関システム 一身上の都合により退職
平成24	01	千代田開発株式会社 入社
平成25	12	千代田開発株式会社 一身上の都合により退職
		以上

年	月	学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)
年	月	資 格・免 許
平成27	12	TOEIC700点 取得
平成25	10	基本情報処理技術者 取得

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど	通勤時間	
	約 時間 分	
	扶養家族数 (配偶者を除く) 人	
	配偶者	配偶者の扶養義務
	※ 有・無	※ 有・無

本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入)

職務経歴書

平成 年 月 日

- ① 提出日を記載しましょう。郵送の場合は投函日、持参の場合は持参日となります。履歴書と同じ日付になっているか確認しましょう。

仕事太郎

- ① 氏名だけは自筆で記載するという方法もあります。

電話番号

1 応募職種

- ① 応募先企業が複数の職種を募集している場合などにおいて、求人票に記載された求人職種名を簡潔に記載しましょう。
- ① 応募先企業が募集している職種が一種類だけである場合などにおいては、この項目を省略しても構いません。

2 職務経歴

- ① 【職務内容】には、仕事の具体的内容、処理方法、責任の範囲などを記載しましょう。応募先企業に応じて、顧客・取扱製品の種類、商品の数、使用機器、技術などを付記するなど、より具体的にアピールすることも考えてみましょう。
- ① 【実績】には、応募先企業にアピールできるような、職務を通じて得られた知識・技能や実績、果たした役割、貢献したことなどを記載しましょう。
- ① 【事業概要】は、入社した最初の年月だけ記載しましょう。その後、同じ会社で異動が続く場合には、入社年月日の項目と【事業概要】の項目は削除しましょう。
- ① 職務経歴は、必ずしも企業ごと、配属部署ごとに記載する必要はなく、職務内容の類型ごとに整理して記載することもできます。転職などが多く複数の職務の類型に大別できる場合や専門性のある職務を類型ごとにアピールしたい場合など、職務内容の類型ごとに記載する方がよりアピールできる場合もあります。

- 平成 26 年 01 月 株式会社霞ヶ関システム入社
【事業概要】 <適宜入力>
- 平成 26 年 01 月 営業部に配属
【職務内容】 営業職として、会社の主力商品を使ったシステム構築の提案を行った。
営業の範囲は主に東京 2 3 区内の中堅企業。
【実績】 状況に合わせたプレゼンテーションはの技能は一層磨けたものと思う。
また、他社商品を含めた幅広い商品知識も身につけた。
- 平成 24 年 01 月 千代田開発株式会社入社
【事業概要】 <適宜入力>
- 平成 24 年 01 月 営業部に配属
【職務内容】 営業職として、自社製品を搭載したパソコンを持参し、ソフトウェア操作の実演を伴うシステム構築の提案を行った。
営業の範囲は 2 3 区東部地域の中小企業。
【実績】 営業職に必要なビジネスマナーを身につけた。
少人数を相手にしたプレゼンテーションでは、分かりやすく、また相手の反応を見ながら行うことができる。

3 免許・資格

- ① 応募先企業の職務に関係した免許・資格の名称を正式名称で記載しましょう。既に失効したもの、勉強中のもの、1 次試験のみ合格などでもその旨を明記した上で記載することによりアピールすることもできます。

TOEIC700点 (平成 27 年 12 月)

基本情報処理技術者 (平成 25 年 10 月)

4 学習歴・訓練歴

- ① 学習歴 (学歴) は、応募職種に直結するなど特にアピールできる場合に記載しましょう。そうでない場合には、履歴書にも記載するので、記載しなくても構いません。
- ① 訓練歴は、応募職種に関連する分野における受講歴がある場合などに記載しましょう。課程・コース名からだけでは内容が伝わりづらいと思う場合には、その内容や得られた能力等を付記しましょう。

平成 21 年 04 月～平成 25 年 03 月

千代大学 経済学部経営学科

平成 24 年 04 月～平成 25 年 06 月

《その他の項目》

- ① 冒頭部分の「標題」「氏名」「日付」及び「職務経歴」は必須ですが、その他の項目は自由です。
- ① 応募先企業に対して自分がアピールできること・したいことを考え、どのような項目をどのような順番で設けるか考えてみましょう。
- ① 項目の例としては以下のようなものがあり、全体の項目数は3～6項目程度とすることが一般的です。
- ① 全国の公共職業安定所では、職務経歴書の書き方についての相談を行っています。書き方が分からないときや迷ったときなどには、最寄りの公共職業安定所に相談してみましょう。

○ 活かせる能力

- ① 免許・資格などによって客観的に認定されたものではないが、自分の能力・技能・知識として応募先企業にアピールできると思うことについて記載しましょう。なお、先にアピールできる記載内容を考えて、後から項目の名称をそれにふさわしいものにすることもできます。

○ 志望動機

- ① 履歴書で書き足らず、かつ「自己PR」と類似しない内容を記載できる場合などに記載しましょう。履歴書と同じ内容にならないよう、エピソードを交えるなど工夫しましょう。

○ 自己PR

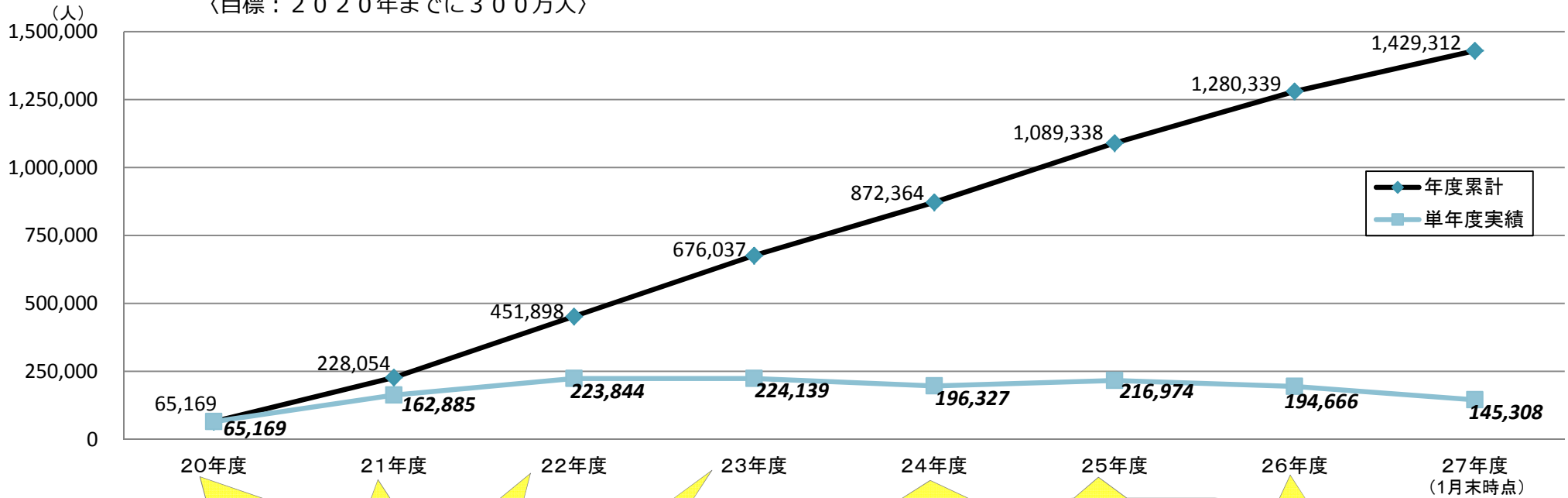
- ① 自分を応募先企業に売り込むための内容、自分の長所・強みとしてアピールできることについて記載しましょう。例えば、自分の性格・行動特性（積極性、粘り強さ、協調性など）、仕事への意欲（どのように応募先企業に貢献したいかなど）を通じて将来の可能性の面などから自分をアピールすることができます。

ジョブ・カード制度の推進状況①～取得者数の推移と関連制度の見直し～

ジョブ・カード取得者数: 1,429,312人

うち学生用ジョブ・カード取得者数: 15,608人 (平成28年1月末現在(速報値))

〈目標: 2020年までに300万人〉



20年4月 20年5月 20年6月

「全国推進基本計画」策定
職業能力形成プログラム策定
(有期実習型訓練・実践型人材養成システム※1・日本版デュアルシステム・企業実習先行型訓練システム※2)
ジョブ・カード制度創設

21年2月

キャリアが長い方向けジョブ・カードの導入

22年6月

新成長戦略
(ジョブ・カード取得者数300万人との目標を設定)

23年4月

「ジョブ・カード制度新全国推進基本計画」策定

24年4月

学生用ジョブ・カード導入

24年4月

職業能力形成プログラムに公共職業訓練・求職者支援訓練を追加

25年3月

職業能力形成プログラムに若年者チャレンジ訓練を追加
(若年者人材育成・定着支援奨励金創設)

25年5月

キャリアアップ助成金創設
(有期実習型訓練について、キャリア形成促進助成金から組替え)

26年3月

若年者チャレンジ訓練新規受付終了
(若年者人材育成・定着支援奨励金新規受付終了)

26年10月

専門実践教育訓練創設
(キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金の支給対象)

27年10月

企業内人材育成推進助成金創設
(ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング制度を導入等する企業に支給)

27年10月

新ジョブ・カード制度に移行
「新ジョブ・カード制度推進基本計画」策定

※1 有期実習型訓練、実践型人材養成システムはキャリア形成促進助成金の支給対象。

※2 平成22年4月に企業実習先行型訓練システムを日本版デュアルシステムへ統合。

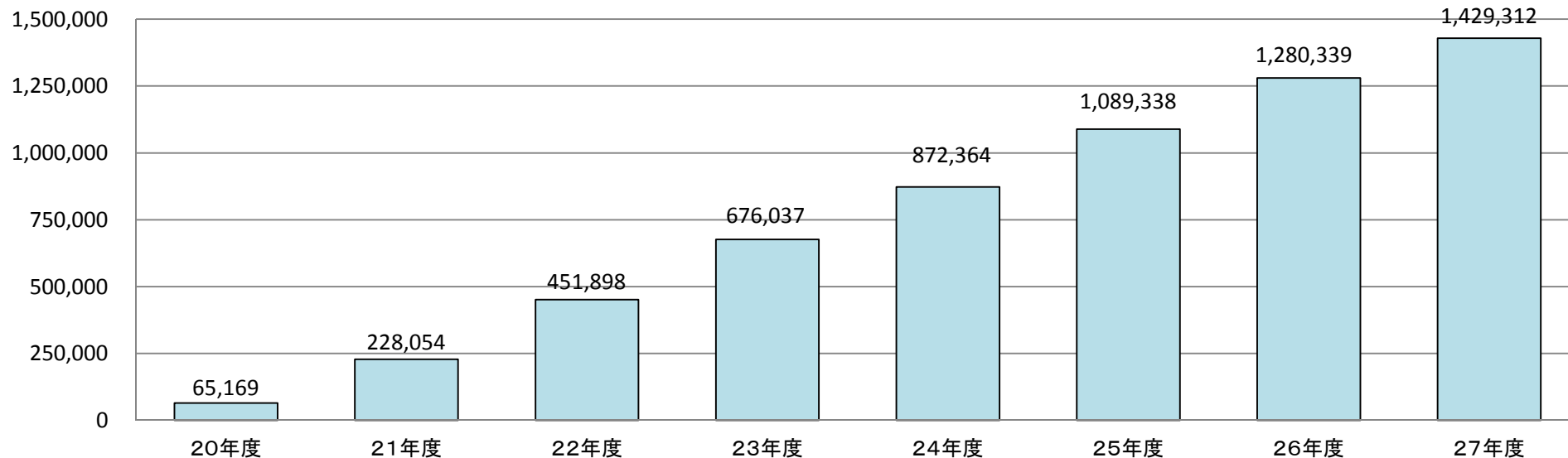
ジョブ・カード制度の推進状況②～訓練種別を含む取得者数の推移～



ジョブ・カード取得者数： 1,429,312人

うち学生用ジョブ・カード取得者数：15,608人 （平成28年1月末現在（速報値））

(人) <目標：2020年までに300万人>



○各年度別 ジョブ・カード取得者数

(1月末時点)

	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		平成27年度		累計	
	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率
①訓練関係機関での 取得者	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%	180,190人	92.6%	117,234人	80.7%	1,291,466人	90.4%
雇用型訓練	635人	1.0%	7,825人	4.8%	14,514人	6.5%	11,131人	5.0%	5,997人	3.1%	29,904人	13.8%	21,260人	10.9%	15,389人	10.6%	106,655人	7.5%
公共職業訓練	63,097人	98.8%	100,561人	61.7%	53,648人	24.0%	39,586人	17.7%	83,816人	42.7%	96,977人	44.7%	101,649人	52.2%	67,435人	46.4%	606,769人	42.5%
基金訓練			19,104人	11.7%	130,236人	58.2%	148,775人	66.4%	1,020人	0.5%							299,135人	20.9%
求職者支援訓練							15,424人	6.9%	94,741人	48.3%	77,051人	35.5%	57,281人	29.4%	34,410人	23.7%	278,907人	19.5%
②その他支援機関での 取得者	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%	14,476人	7.4%	22,400人	15.4%	132,172人	9.2%
③ ①②以外のジョブ・カード 制度総合サイトによる取得者 (平成27年12月～)															5,674人	3.9%	5,674人	0.4%
合計(①+②)	65,169人		162,885人		223,844人		224,139人		196,327人		216,974人		194,666人		145,308人		1,429,312人	

(注)1 平成27年10月に新制度へ移行したが、平成28年3月31日までの間、旧様式も使用できる経過措置を設けていた。

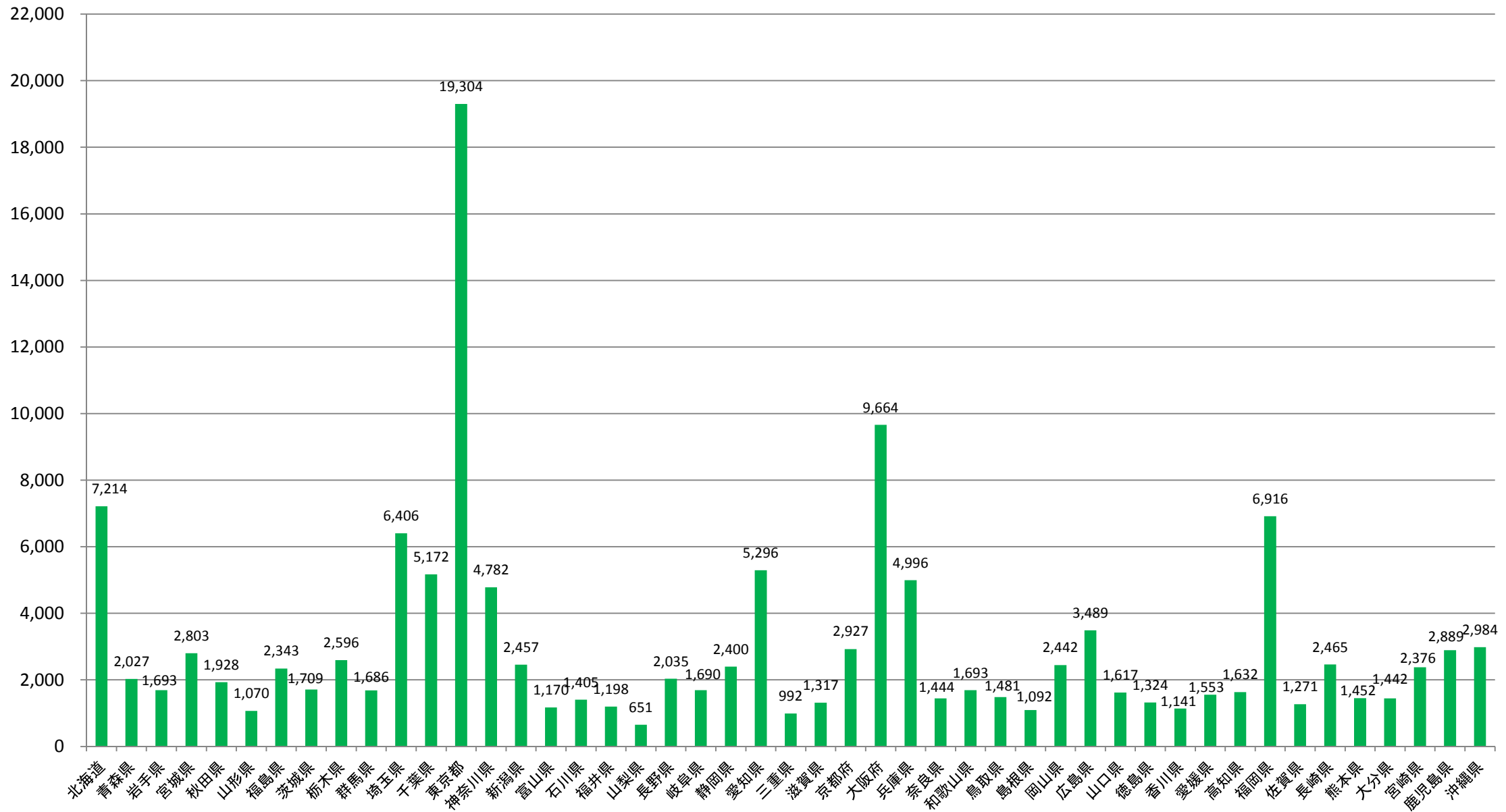
(注)2 ③「①②以外のジョブ・カード制度総合サイトによる取得者」数は、それ以外の取得者数と重複している可能性がある。(速やかに両者の重複を排除する仕組みを整備する予定)

ジョブ・カード制度の推進状況③～平成27年度交付機関所在都道府県別取得者数～



平成28年1月末現在(速報値)

(人)



ジョブ・カード制度に対する評価(雇用型訓練※実施企業)

※ いずれも旧ジョブ・カードを利用したもの

企業

(評価に関すること)

- 評価シートを作成することによりプログラマーの評価基準が構築できた。指導側にとっても評価ポイントが明確になることで自信を持って指導することが可能になった。
- 評価シートを加工して業務査定表を作成し、公平な人事考課に寄与した。

(採用に関すること)

- 履歴書と比べると、求職者のこれまでの職務経歴やジョブ・カード作成アドバイザーの第三者としてのコメントがわかりやすく記載されているので、面接のときに使いやすい。

(その他)

- 採用から2年後に実施する研修の際に、今回作成したジョブ・カードを見返すことにより、必要に応じて目標を定め直し、自らのレベルアップを図ることができると思う。
- 新人スタッフの教育訓練には学生用ジョブ・カードの活用を考えている。従来の履歴書よりも自分の仕事に対して向き合うことが求められる書式になっているため仕事に対するイメージが様々な新規学卒者には、より効果的に仕事の意義を納得してもらえらるものと期待している。

労働者

- 自分に足りないものや仕事に生かせるスキルの棚卸しができたことにより、面接前の余計な緊張をしなかった。これまでの自分の職歴を改めて振り返れたので、1つの企業での勤務年数が短かったということを反省できた。
- キャリアコンサルティングを通じ、正社員になるという強い動機付けができた。
- 訓練期間中に身に付けた自信と今後の課題、目標が明確になった。

ジョブ・カード※を活用した雇用型訓練の具体的な実施例

1 深江特殊鋼株式会社

(1) 会社概要

- ①所在地: 広島県福山市
- ②業種: 製造業
- ③資本金: 2,000万円
- ④従業員数: 113名

(2) 訓練概要

- ①訓練種別: 有期実習型訓練(キャリア・アップ型)
- ②職種: ①営業、②営業事務、③製品切断加工
- ③訓練生: 9名(①1人、②③各4人)(終了後に正社員採用)
- ④期間: 平成26年10月～26年12月

(3) 訓練内容

訓練生の「仕上がり像」を検討した上で訓練カリキュラムを作成。パソコン操作ができるだけでなく情報システムの本当に意味を理解できるよう文書管理を体系立てて実施することによりシステム思考能力を身に付けるための訓練を実施。

* 営業事務の例

(Off-JT)

ビジネスマナー、電話・接客対応
企業倫理、社会的責任、商品知識
通信機器と社内LAN、文書管理《座学》
パソコン基本操作、文書管理とファイリング基本《実技》
安全衛生

(OJT)

営業業務実習(受注・発注業務の流れ等)

(4) 制度活用による効果

- ・ 訓練期間中の適性把握による配属先の効果的な決定
- ・ 指導者のスキルアップ、継続して活用できる教育体制の充実
- ・ 評価シートによる社員個人々の能力や教育結果の正確な把握

2 有限会社原田左官工業所

(1) 会社概要

- ①所在地: 東京都文京区
- ②業種: 左官工事、タイル貼り工事、防水工事、組積工事
- ③資本金: 4,800万円
- ④従業員数: 38名(うち女性8名)

(2) 訓練概要

- ①訓練種別: 有期実習型訓練(基本型)
- ②職種: 左官業
- ③訓練生: 4名(終了後に3名を正社員採用)
- ④期間: 平成25年4月～25年7月

(3) 訓練内容

ビデオ放映を使用した現代版の見て習う「モデリング」という訓練を取り入れた訓練を実施。

(Off-JT)

安全衛生
現場内マナー、コミュニケーション、企業活動の理解など
左官工法の種類と特徴、材料の特性
段取り作業実技(工具・道具の準備、材料準備)
左官作業基本(鏝の持ち方、鏝返し、材料の調合)
左官作業基本実技(モデリング視聴、作業実技)など

(OJT)

安全衛生、搬入・段取り作業、清掃・片付け作業、材料調合、下地塗り補助、仕上げ塗り補助・タイル貼り補助

(4) 制度活用による効果

- ・ 一定レベルの見習い工が短期間で育成できるようになった
- ・ 育成担当者(指導役)のレベルが上がった
- ・ 訓練日誌のやりとりと話をする機会が増えるので、社内のコミュニケーションが活発になった
- ・ 社員教育に注力している会社の姿勢への社員の理解を得られた

(出典)日本商工会議所ホームページ「企業のためのジョブ・カード制度」より

※ いずれも旧ジョブ・カードを利用したもの