

ジョブ・カード制度

新「全国推進基本計画」 (案)

平成 23 年 4 月 13 日

ジョブ・カード推進協議会

新「全国推進基本計画」

目次

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
- (2) 全国推進基本計画の策定
- (3) 新成長戦略
- (4) 行政刷新会議の事業仕分け

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

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

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

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

- (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
- 8 ジョブ・カード様式の見直し

Ⅲ ○JT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 ○JT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
 - (2) 実践的な職業訓練
- 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
- 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
- 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
- 4 ハローワーク
- 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）

<ジョブ・カードとは>

職務経歴、学習歴・訓練歴等の他に、ご本人が職業訓練や職務の中で得た具体的な職業能力やご本人の長所等について、一定の講習を受けたキャリア・コンサルタント等が明確化し、客観的に記述した情報がまとめられたシートです。

○ J T 等の実践的な職業訓練を受講した場合は、訓練実施企業等による職業能力評価の結果も記載されます。

<ジョブ・カード制度とは>

ジョブ・カード制度は、広く求職者、在職者、学生等を対象に、自らの職業能力を高め、それを証明できるよう、ジョブ・カードを次のように活用する仕組みを総称するものです。

○ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを受けることにより、職業意識やキャリア形成上の課題の明確化、自律的な職業選択やキャリアの方向付けを促すとともに、職業訓練の評価等を記載する職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードを就職活動等に活用する。

○ ○ J T 等の実践的な職業訓練により職業能力の向上を図るとともに、訓練実施企業による職業能力評価等を行い、その結果が記載されたジョブ・カードを就職活動等に活用する。

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・カードを活用したキャリア・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、①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・コンサルティングの結果、より客観的な記述となる。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ことになる。こうしたことから、ジョブ・カードの記載内容が、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。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合わせ、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合わせて、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、合わせて普及を図る。

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費用対効果等を含め検討すべき課題と考える。

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して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、事務職系職種及び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により密接な連携・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。