

ジョブ・カード制度をめぐる最近の動向



内閣府

ジョブ・カード制度をめぐる最近の動向

平成22年4月7日
ジョブ・カード推進協議会の位置付け変更

4月26日
雇用戦略対話(第3回会合) 鳩山内閣総理大臣(当時)指示
(「実践的な職業能力」の育成・評価について)

5月25日
「実践キャリア・アップ戦略」構想 骨子を公表
(緊急雇用対策本部 実践キャリア・アップ戦略推進チーム)

6月18日
新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～
閣議決定

8月31日
実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース設置

10月7日
実践キャリア・アップ制度 第一次プラン対象業種の決定
(専門タスクフォース第2回会合)

ジョブ・カード推進協議会の開催について

平成22年4月7日

内閣府特命担当大臣（経済財政政策）決裁

1 趣旨

「職業能力形成システム」（通称:「ジョブ・カード制度」）及び「実践型教育システム」の普及・促進について検討するため、ジョブ・カード推進協議会（以下、「推進協議会」という。）を開催する。

2 構成

- (1) 推進協議会の構成員は、別紙に掲げる有識者とする。
- (2) 内閣府特命担当大臣（経済財政政策）は、有識者の中から、推進協議会の会長、会長代理を依頼する。
- (3) 推進協議会には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 幹事会

推進協議会に幹事会を置く。その構成員は、次のとおりとする。

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）
内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当）
文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官
厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発・国際担当）
経済産業省産業人材政策担当参事官

4 庶務

推進協議会の庶務は、厚生労働省の協力を得て、政策統括官（経済財政運営担当）において処理する。

5 その他

前各項に掲げるもののほか、推進協議会の運営に関する事項その他必要な事項は、会長が定める。

(別紙)

ジョブ・カード推進協議会 構成員

会長	樋口 美雄	慶應義塾大学教授
会長代理	今野 浩一郎	学習院大学教授
	秋葉 英一	全国専修学校各種学校総連合会理事・財務委員長
	浅沼 弘一	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記長
	上原 洋一	東京都中小企業団体中央会副会長
	大久保 幸夫	株式会社リクルート ワークス研究所所長
	小沢 一彦	横須賀商工会議所名誉会頭
	片岡 久	日本IBM人財ソリューション株式会社代表取締役社長
	小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
	西原 浩一郎	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
	宮城 勉	日本商工会議所常務理事
	山口 洋子	日本労働組合総連合会副事務局長

平成22年4月26日「雇用戦略対話」第3回会合
鳩山内閣総理大臣（当時）御指示

第二点は、「『実践的な職業能力』の育成・評価」についてでございます。日本は、これまで職業能力の育成は、企業がいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）として行うのが主力でありました。しかし、近年、例えば非正規労働者の方々のように、そうした教育機会をなかなか得られない方が増大しており、また、新たな成長分野では職業能力の育成体制が脆弱であるという課題を抱えております。このため、教育機関も含め社会全体で「実践的な職業能力」の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたいと思っております。

「実践キャリア・アップ戦略」構想 — 骨子 —

平成22年5月25日
実践キャリア・アップ戦略推進チーム

＜基本的考え方＞「肩書社会」から「キャリア社会」へ

- ・ 新たな成長分野をはじめとして実践的な職業能力育成(キャリア・アップ)が急務となっている一方で、若者や非正規労働者など能力育成の機会に恵まれない人々の増大や、企業の人材育成機能の低下が指摘されている。
- ・ このため、少子高齢化という制約要因を跳ね返し、新たな経済成長を支える「人づくり」を推進する観点から、職業能力評価と教育・能力開発を結び付け一層の体系化を図った上で、一企業内にとどまらず社会全体で実践的なキャリア・アップを図る戦略プロジェクトを推進する。

＜主な取組＞

1. 「実践キャリア・アップ制度」の導入・普及

(1) 「5か年目標」の策定

新たな成長分野や「人づくり」の効果が高い分野などを中心に、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」の導入・普及の「5か年目標」を策定する。

＜「5か年目標」の骨子＞

①戦略分野の選定

- ・ 5年間で制度導入を想定している分野を選定

※想定している分野

- ・ 新成長分野＝「介護」「保育」「農林水産」「環境・エネルギー」「観光」など
- ・ 「人づくり」の効果や、外部労働市場における活用可能性が高い分野＝一般事務、医療・貿易事務、ホスピタリティ・サービス等

②職業能力評価制度(『キャリア段位』制度)の導入(「日本版NVQ」の創設)

- ・ 実践的な職業能力を明確化し、教育・能力開発と結び付け、能力を客観的に評価する『キャリア段位』制度を導入
 - ・ 産官学労で議論し、制度の基本方針をまとめる。
 - ・ 制度構築に当たっては、ジョブ・カード制度など既存の職業能力評価、資格、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用
 - ・ 教育・能力開発の成果、資格、職歴等を記載し、職業能力を証明するツールとして、ジョブ・カードの利用促進を図る。
 - ・ 一企業にとどまらない制度とするためには、業界団体、教育機関などとの連携・協力が不可欠。

③各分野の職業能力育成(キャリア・アップ)プログラムの策定 ＜「キャリア・アップ・プログラム」の目指す方向＞

i) 企業内OJT重視

- ・日本の企業内OJTの実績も活用する観点から、ジョブ・カード制度の活用等により、働きながら育成する『企業内OJT+外部機関の座学』を重視する。

ii) 「学習ユニット積上げ」方式の導入

- ・フリーター等の若者や母子家庭の母など、まとまった期間や時間が取れない人向けの教育や、リカレント教育に向けた「育成プログラム」として、学習分野・内容をモジュール化し、積上げ可能な「学習ユニット積上げ方式」を導入する(イギリスのQCF)。

※「e-ラーニング」の活用も検討。

※海外(アジア)人材向けのプログラムも検討(ODAにも活用)。

(2)「実践キャリア・アップ制度」導入第1次プランの策定

上記目標を踏まえ、第1次プラン(22～23年度)を策定する。

※新成長戦略に、「第1次プラン戦略分野候補」を例示することも検討。

2. 教育システム等との連携

- 「実践キャリア・アップ制度」と大学・専門学校等の教育機関との連携を図り、新しい分野に即応できる就業力を育成しつつ、職業分野ごとに求められる資格や能力等に対応した教育システム(学習しやすいプログラム、質の保証)を、職業能力評価に照らしつつ構築する。

また、職業訓練機関についても連携を図り、質保証等の観点から効果的な職業訓練プログラムを提供する。

3. 推進体制の整備

- 「実践キャリア・アップ制度」の導入・普及、教育システム等との連携のための産官学労の「推進体制」の整備

○「実践キャリア・アップ戦略推進チーム(主査:仙谷大臣)」の下に、「専門タスク・フォース」を設置(見識実績のある民間有識者も配置)。

新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～(抄) (6月18日閣議決定)

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果 (6)雇用・人材戦略

2020年までの目標

ジョブ・カード取得者300万人

成長力を支える「トランポリン型社会」の構築

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版 NVQ (National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※ NVQは、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリア・アップにつなげる役割を果たしている。

新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～(抄) (6月18日閣議決定)

21世紀日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト VI. 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト

19. 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」では、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を中心に、英国の職業能力評価制度(NVQ: National Vocational Qualification)を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する(日本版NVQの創設)。あわせて、育成プログラムでは、企業内OJTを重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリア・アップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。

早期実施事項
(2010年度に実施する事項)

2011年度に
実施すべき事項

2013年度までに
実施すべき事項

2020年までに
実現すべき成果目標

6. 「実践キャリア・アップ戦略」の推進

・「実践キャリア・アップ戦略」の推進体制の整備
・5か年目標及び導入プランの策定 等

・職業能力を客観的に評価する「キャリア段位」制度の導入
(「日本版NVQ」の創設)
・大学・専門学校等の教育システムとの連携

ジョブ・カード取得者 300万人

日本版NVQへの発展

大学のインターンシップ実施率:100%
大学への社会人入学者数:9万人
専修学校での社会人受入れ総数:15万人
自己啓発を行っている労働者の割合
正社員70%、非正社員50%
公共職業訓練受講者の就職率:
施設内80%、委託65%

※ 目標値は、内閣総理大臣主催の「雇用戦略対話」において、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得たもの。また、これらの目標値は、新成長戦略において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることを前提。

実践キャリア・アップ制度

成長分野における新たな職業能力育成・評価制度

21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクトの1つ

「介護・ライフケア」、「環境・エネルギー(含、林業)」、「食・観光」などの新たな成長分野への労働移動を促し、当該分野・業種での人材を育成・確保する。

検討内容

- 「実践的」な職業能力育成・評価制度の策定 ~ 実践的な知識(わかる)と技術(できる)を標準化 ~
- 大学・専門学校等の教育システムとの連携
- 「学習しやすい効率的なプログラム」の策定 ~ いつでもどこでも誰でもできるところから始められる ~
 - ・ 企業内OJTの重視
 - ・ 「学習ユニット積上げ方式」やeラーニングの活用
- ジョブ・カードの活用、処遇への反映 ~ 実際の求人・求職に使われ、処遇に反映される仕組みを目指す ~

検討の進め方

- 制度の基本方針とりまとめ(22年年内目途)
 - ・ 具体的な評価の方法
 - ・ 教育システムなどとの具体的連携方法
- 第一次対象業種(①介護人材②省エネ・温室効果ガス削減等人材③6次産業化人材)ごとに「ワーキング・グループ」(WG)を設置し、業種ごとの論点整理(22年年内目途)
- 専門タスク・フォース:分野横断的な制度の検討・作成及び各分野のWGのフォローアップ(23年度以降)
- 作業部会:具体的な評価基準、評価方法、育成プログラムの案の検討・作成(23年度以降)

実践キャリア・アップ制度 「第一次プラン対象業種」

- 新成長分野への労働移動促進、人材育成・確保 -

- ◆ 来年度までに評価基準及び育成プログラムを策定する「第一次プラン対象業種」は、以下のとおり。
- ◆ 業種毎に、速やかに「ワーキング・グループ」を設置し、年末を目途に論点整理を行う。

「介護・ライフケア」分野

・ライフ・イノベーションによる健康大国戦略(新規雇用284万人)

「介護人材」

- ◇ 在宅介護・施設介護を通じた汎用性のある人材
- ◇ 現行の介護福祉士・ホームヘルパーなど既存の資格制度等との連動を検討(研修の一部免除等)

「環境・エネルギー(含、林業)」分野

・グリーン・イノベーションによる環境・エネルギー大国戦略(新規雇用140万人)

「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(仮称))

- ◇ 省エネや温室効果ガス排出削減、森林吸収に係る診断等(審査・検証等を含む)を行う人材
- ◇ 特に中小企業や農林業、オフィス・店舗等、家庭において、削減ポテンシャル等を把握し必要な取組等をアドバイス

「食・観光」分野

・観光立国・地域活性化戦略(新規雇用56万人) ・農林水産分野の成長産業化

「6次産業化人材」(6次産業化プランナー人材(仮称))

- ◇ 6次産業化の取組に対する専門的かつ総合的なアドバイス・指導を行う人材
- ◇ 食品の品質管理・マーケティング、農業等の知識を有し、農業等生産から商品開発・事業化等を一貫して指導¹¹

「ジョブ・カード制度」の全体像

職業能力形成機会に恵まれない者

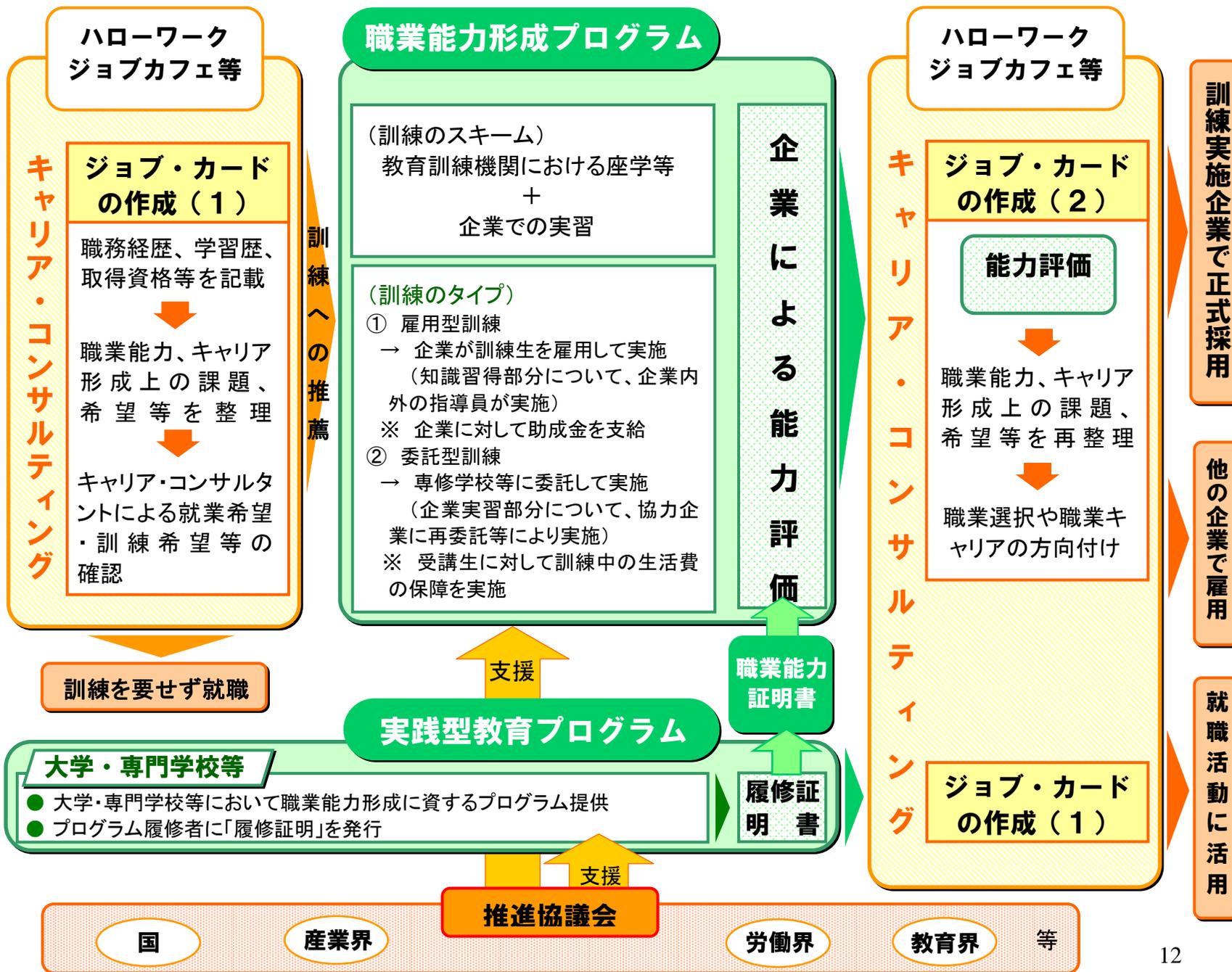
【利用者の例】

フリーター

子育て終了後の女性

母子家庭の母親等

新卒者



「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。

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。

V 当面の取組方向と今後の展望

ジョブ・カード制度「全国推進基本計画」のポイント

(ポイント1) 対象者の拡大

ジョブ・カード制度は、成長力底上げ戦略の趣旨に照らし職業能力形成機会に恵まれなかった方々を対象とすることを基本としつつ、今後は、ジョブ・カードの活用対象をさらに在職者、在学中の者にも拡大。

(ポイント2) 地域における展開

まずは制度内容が理解されるよう努めるとともに、支援策の活用等を通じたジョブ・カード利用者の拡大を促進。このため、政府として効果的なPRに努めるほか、地域の労使、行政、教育訓練機関等の関係者の参画を得て設置する「地域ジョブ・カード運営本部」において、本計画を踏まえて策定した「地域推進計画」に基づき、地域に根ざした推進方法を検討・実施。

(ポイント3) 職業能力形成プログラムの普及

職業能力形成プログラムの普及に向けては、如何に多くの企業で教育訓練機会を開拓するかが課題。訓練生を受け入れる事業主に対する支援措置や人材確保上のメリット等も幅広く紹介。

(ポイント4) 訓練実施企業による理解と協力

職業能力形成プログラムによる訓練修了者が円滑に就職するためには、訓練実施企業による協力も不可欠。例えば、訓練後に有期労働契約が終了する場合には、訓練修了前から、キャリア・コンサルタントとの相談時間を設けるなどの配慮を要請。

(ポイント5) 実践型教育プログラムの普及

実践型教育プログラムの普及に向けては、如何に職業能力形成に資するプログラムを提供できるかが課題。また、大学・専門学校等の主体的な取組みを促すとともに、キャリア・コンサルタントの活用や産業界の協力を得ることが重要。

(ポイント6) キャリア・コンサルタントの質的向上

ジョブ・カードを活用する上で、キャリア・コンサルタントによるサポートは不可欠。その質的向上を図るため、一定のキャリア・コンサルタント資格を有する者を対象とした「ジョブ・カード講習」を全国各地で実施。

(ポイント7) 計画の期間と目標

- 計画期間：平成20～24年度（5か年）
- 計画目標：ジョブ・プログラム修了者数： 40万人
- ジョブ・カード取得者数： 100万人

(ポイント8) 今後の見直し

今後、経済情勢やジョブ・カード制度を取り巻く環境の変化により、必要に応じて計画の見直しを実施。