

平成 23 年 3 月 4 日

## ジョブ・カード制度 新「全国推進基本計画」の骨子（議論のたたき台）

※ 新計画の項目案においてそれぞれ記述するものの概要を示したものであり、新計画の具体的記述については、ジョブ・カード推進協議会における今後の議論を踏まえ、検討するものである。

## I これまでの経緯及び今後の見直しの考え方

## 1 これまでの経緯

（成長力底上げ戦略～ジョブ・カード制度の構築を）

○「成長力底上げ戦略(基本構想)」において「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、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、その評価を記載するジョブ・カードの交付、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（平成19年2月）。

（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）

○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、最終報告がとりまとめられ（平成19年12月）、それを踏まえ、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方策について、「全国推進基本計画」を定めた（平成20年6月）。

○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」を中心とする制度としてスタート。

○同計画においては、目標について、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100万人とした。

（新成長戦略～ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人に）

○「新成長戦略」において、ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人とするとともに、ジョブ・カード制度を実践キャリア・アップ制度（日本版NQ）へと発展させていくこととされた（平成22年6月）。

- ・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「実践キャリア・アップ制度」を導入・普及することとされた（日本版NVQ制度の創設）。
- ・新成長戦略では、300万人という目標を掲げ、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。

## 2 行政刷新会議の事業仕分けと見直しの基本的考え方

### (1) 行政刷新会議の事業仕分け～企業・求職者の就職に役立つ仕組みに

○行政刷新会議の事業仕分けにおいて、OJTによる能力開発の重要性は認められた上で、ジョブ・カードが企業・求職者の就職に実際に役立つ仕組みに見直すべき、企業に対する助成は同種予算と整理統合すべきとの指摘がなされた（平成22年10月）。

### (2) 見直しの基本的考え方

（職業能力形成機会に恵まれない者を優先してスタート）

○ジョブ・カード制度は、正社員と非正規労働者の格差の固定化を防止する観点から、正社員になりたくてもそのための能力形成機会に恵まれない正社員経験の少ない者を優先して対象としてきた。

（新成長戦略・事業仕分けを踏まえ、幅広い層での活用促進を目指す）

○しかし、今般、「新成長戦略」において、ジョブ・カード制度を実践キャリア・アップ制度という成長分野における人材を広く育成・確保する仕組みに発展させていく方針を打ち出したこと、事業仕分けにおいて、企業・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、ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練を拡大するとともに、幅広く求職者・在職者・学生全般に対してジョブ・カードの活用を促進していくことを目指す。

#### ① 職業能力証明のツールとして普及促進～社会インフラとして広く普及

○職業能力証明のツールとしてのジョブ・カードは、社会インフラとして広く普及させることとし、2020年までに300万人の取得者を目標とする。

○求職者により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推進体制に見直し。

○企業に対しては、ジョブ・カードセンターを中心に採用面接等での活用を働き掛けていく。

#### ② OJT等による実践的職業能力開発の推進～公共職業訓練や基金訓練（求職者支援訓練）にも拡大

- OJT等による実践的な能力開発は、重要であることから、予算は整理統合を行いつつ、従来の企業実習と座学を組み合わせた雇用型訓練及び日本版デュアルシステム（委託型訓練）を引き続き実施する。
- また、ジョブ・カードを活用した実践的な職業訓練の対象を公共職業訓練や基金訓練（求職者支援訓練）にも拡大していくこととする。

### ③ ジョブ・カード制度の周知・広報

- 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・目的等をわかりやすく周知する。

## Ⅱ 職業能力証明のツール

### （ジョブ・カードの意義）

- 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。職務経歴、学歴・訓練歴、取得資格、職業訓練や職務の中で得た職業能力等について客観的な証明の下に記載をし、それが信頼性を持って労働市場で通用するものとし、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の促進、円滑な労働移動につながっていく。
- 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・コンサルタントの意見が参考となった等、ジョブ・カードの有用性について一定の評価を得ている。

### （課題）

- ジョブ・カードの作成・交付に多くの時間、手間を要することから、そのメリットが求職者、企業に限らず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。

### （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300万人を目標とする。

- 1 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、実践的な職業訓練や職務の中で学んだことや得られた知識・技能等について客観的な証明の下に記載がされ、採用活動に幅広く利用されることにより、求人企業にとって、マッチングの効率化につながるものである。
  - したがって、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。
  - 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。
  
- 2 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・カードの交付及びキャリア・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。
  - 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(求職者支援訓練)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。
  
- 3 学生に対するキャリア・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
  - 大学・専門学校等においては、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、ジョブ・カード講習を受講したキャリア・コンサルタント(以下「登録キャリア・コンサルタント」という。)の配置が進んでいないこと、現行のジョブ・カード様式が学生の使用を想定していないこと等から、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。
  - 今後、上記1の企業における採用面接時等のジョブ・カードの活用促進のための取組に合わせ、大学・専門学校等でも、学生に対するキャリア教育や学生の就職活動で使用されることになるよう、民間企業の採用面接で使用され、かつキャリア教育の一環として活用できるような学生用のジョブ・カード様式を開発する。

○また、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・カード講習の受講を促進する。

#### 4 実践キャリア・アップ制度と連携した普及

○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・アップ制度（後掲）については、今後、順次、成長分野において導入、拡大されていくこととなるが、制度の普及に当たっては、同制度によってレベル認定を受けた場合のジョブ・カードへの記載やジョブ・カードの活用についても、あわせて普及を図る。

#### 5 キャリア・コンサルタントの養成・活用～キャリア・コンサルタントの養成・評価等の仕組みの在り方について検討

○ジョブ・カードは、綿密なキャリア・コンサルティングを通じ、交付する仕組みとなっており、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る。

○厚生労働省において、キャリア・コンサルタントの養成・評価等の仕組みの在り方について検討する。

#### 6 ジョブ・カード様式の見直し～実践キャリア・アップ制度の検討、企業の人事担当者等のニーズを踏まえて見直し

○ジョブ・カード様式をより使いやすいものとするため、平成22年7月に簡略化した様式を策定した。

○ジョブ・カードの様式については、学生用の様式を開発するとともに実践キャリア・アップ制度の検討も踏まえ、必要に応じ見直しを行う（再掲）。

○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。

### Ⅲ OJT等による実践的職業能力開発の推進

#### (実践的職業能力開発の意義)

- 我が国においては、学校卒業後、就職した企業においてOJT等によりキャリアを形成していくことが一般的であることから、正社員になりたくてもなれなかった「職業能力形成の機会に恵まれない人」への支援は重要である。
- 雇用型訓練の受講者の7割以上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。

#### (ジョブ・プログラム修了者数の目標)

- ジョブ・プログラム(※)修了者数について、平成24年度までに40万人とする。  
※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(求職者支援訓練))、実践型教育プログラム及び同趣旨のプログラム
- 平成25年度以降の目標については、新た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。

#### 1 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。
- 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。
- 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について、平成23年4月開始の訓練から撤廃し、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。

(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（求職者支援訓練）

○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。

2 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～職業能力形成に資するプログラムの開発・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職業能力形成に資するプログラムの提供について、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、平成22年度で終了。モデル事業の成果については、ホームページで情報提供する等により、周知を図る。

○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とともに、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。

3 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

○評価シートの記入を円滑に行うため、モデル評価シートの拡充に努めるとともに、その基礎となる職業能力評価基準の整備を図る。

## (2) 実践キャリア・アップ制度の推進

- 時代の要請に合った人材を育成・確保するため、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用し、社会全体に通ずる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」を導入し、その普及を図る。
- 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。
- 実践キャリア・アップ制度の普及・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する。
- 関係省庁（内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省）が一体となって、ジョブ・カード制度を推進する。
- ※関係省庁における取組を記述する。

### 2 ジョブ・カード推進協議会の運営

- 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

- ジョブ・カードの普及促進の中核をなす地域ジョブ・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のより密接な連携・協力体制を構築する。
- 同運営本部は、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・求職者支援制度・委託型訓練実施機関等、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。
- 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。
- 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

- 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（再掲）。
- 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（再掲）。
- 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（再掲）。
- 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

- 地域の企業等へのジョブ・カード制度の普及・促進を図る。
- 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（再掲）。
- 訓練・評価担当者講習を実施する。
- ハローワークと密接に連携してジョブ・カードを活用した職業訓練に参加する企業や教育訓練機関の開拓を行う。
- 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相談を行う。
- 訓練実施状況や訓練参加者の訓練修了後の就労状況等の把握を行う。
- 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

- 地域ジョブ・カードセンターに対する助言・指導等を行う。
- ジョブ・カード制度の普及・広報を行う。

#### 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

○日本版デュアルシステム（委託型訓練）を実施する。

○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。

○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。

○ジョブカフェ等の機関において、雇用型訓練及び日本版デュアルシステムの対象者の登録キャリア・コンサルタントへの誘導に努める。

## 8 民間教育訓練機関（基金訓練、求職者支援訓練、委託訓練実施機関）

○訓練生に対して、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。