

日本における「ジョブ・カード制度」



厚生労働省 2009年作成

目次

1 ジョブ・カード制度構築に至る経緯	
成長力底上げ戦略（基本構想）（抄）	1
「ジョブ・カード構想委員会」最終報告＜概要＞	4
「ジョブ・カード構想委員会」最終報告	10
2 ジョブ・カード制度の概要	
ジョブ・カード制度の概要	38
ジョブ・カードの内容と目標	39
ジョブ・カード制度の職業訓練	40
ジョブ・カード制度の普及促進	41
ジョブ・カード様式	42
ジョブ・カード記載例	51
職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式について	58
職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式	59
職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード記載例	66
3 ジョブ・カード制度「全国推進計画」	
全国推進基本計画（概要）	73
全国推進基本計画（本体）	79

（終101頁）

成長力底上げ戦略（基本構想）（抄）

〔平成19年2月15日〕
成長力底上げ戦略構想チーム

I. 基本的な姿勢

1. 「働く人全体」の底上げを目指す

○「成長力底上げ戦略」は、成長戦略の一環として、経済成長を下支えする基盤（人材能力、就労機会、中小企業）の向上を図ることにより、働く人全体の所得や生活水準を引き上げつつ、格差の固定化を防止しようとするものである。

- ・ 本戦略は、大きく(ア) 職業能力形成の機会に恵まれない人、(イ) 経済的自立（就労）を目指しているが、その機会に恵まれない人、(ウ) 生産性を向上させ賃金の底上げを目指しているが、その機会に恵まれない中小企業を対象として取り上げている。これらの機会に恵まれない人や企業の問題は、このままでは格差の固定化に結びつく懸念があることから、これらの事例に正面から取り組むことにより、問題解決を目指すものである。

2. 「機会の最大化」により「成長力の底上げ」を図る

○「成長力底上げ戦略」は、単に『結果平等』を目指すような格差是正策とは異なり、意欲のある人や企業が自らの向上に取り組める「機会（チャンス）」を最大限拡大することにより、底上げを図るものである。これにより、労働力人口が減少する中で、人材の労働市場への参加や生産性の向上を図り、他の成長戦略と相俟って、経済の活力を維持・向上させ、経済成長を高めていくことを目指している。

3. 「3本の矢」—「人材投資」を中心に

○「成長力底上げ戦略」は、戦略の柱を以下の3つとし、「人材への投資」を中心に据えている。

① 『人材能力戦略』

「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

② 『就労支援戦略』

「公的扶助（福祉）を受けている人などで、経済的自立（就労）を目指しているが、その機会に恵まれない人」への支援

③ 『中小企業底上げ戦略』

「生産性向上を図るとともに、賃金の底上げをしようとしているが、その機会に恵まれない中小企業等」への支援

Ⅱ. 戦略の基本構想

1. 人材能力戦略

◎ “能力発揮社会”の実現

- “誰でもどこでも職業能力形成に参加でき、自らの能力を発揮できる社会（能力発揮社会）”の実現を目指す。このため、将来に向けての突破口として、国、自治体、産業界等社会全体で、以下の取組を進める。

(1) 「職業能力形成システム」（通称；『ジョブ・カード制度』）の構築

① 「職業能力形成プログラム」の提供

- ・ 希望者（フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の就職困難者のほか、新卒者も対象）に対し、協力企業等における「雇用訓練方式」と「委託訓練方式」によるOJT（実地訓練）と座学を組み合わせたプログラムを積極的に提供。

② 「ジョブ・カード」の交付

- ・ プログラム履修者に対し、プログラム参加状況や実績に関する評価の認定の内容を記載する「ジョブ・カード」を交付する。「ジョブ・カード」には、技能検定実績やこれまでの職務実績、後述する実践型教育プログラムの履修証明等も記載することができるようにし、本人がこれを提示することにより、求職活動に活用できるようにする。

③ 「職業能力形成」に対する経済的支援

- ・ プログラム参加者や参加企業等に対して経済的な支援を行う。

④ 「キャリア・コンサルティング」の拡充

- ・ プログラム参加者に対し、ハローワークやジョブカフェにおいて訓練参加の相談・準備から就労まで綿密なキャリア・コンサルティングを行う。

(2) 大学・専門学校等を活用した「実践型教育システム」の構築

① 大学・専門学校等における「実践型教育プログラム」の提供

- ・ 希望者（フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の就職困難者のほか、新卒者やキャリアアップを目指す人も対象）に対し、大学・短大・高専・専門学校の高等教育段階の教育プログラムを開放。
- ・ 教育プログラムの作成にあたっては、既存プログラムを活用するとともに、業界・企業とも連携して新たなプログラム開発を行う。

② 履修証明書の交付

- ・ プログラムの履修者に対し、履修証明書を交付するとともに、「ジョブ・カード」にその内容を記載する。

(3) 官民共同推進組織の設置

- 上記の「職業能力形成システム」及び「実践型教育システム」の具体的構想を検討するとともに、地域や産業界における能力形成機会の提供を含め、円滑な実施を推進するため、官民からなる推進組織を設置し、以下のスケジュールで取り組む。

◆ 平成19年度（本格実施に向けての準備）

- ・ 官民からなる「構想委員会」の設置と「先行プロジェクト」の実施。

◆ 平成20・21年度（本格実施）

- ・ 官民からなる「推進協議会」の設置と本格実施（準備が整った業種・企業・大学等から実施）。

◆ 平成22年度以降

- ・ 実施状況を検証しながら、対象業種・企業・大学等を拡充。

2. 就労支援戦略 (略)

3. 中小企業底上げ戦略 (略)

4. 「成長力底上げ戦略」の推進体制 (略)

「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」）を組み合わせさせた訓練を実施。
- 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とを組み合わせさせた訓練を実施。

(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。

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。

「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¹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

¹ 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²」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。

² 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³」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⁴」を修了したキャリア・コンサルタント⁵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

³ 「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。

⁴ 「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。

⁵ 「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⁶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

⁶ 「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。

ジョブ・カード制度の概要

創設の背景：人口減少下における持続的な経済成長のためには、一人一人が能力を開発する機会をもち、その能力を発揮できる社会の実現が重要。他方、就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等については、能力を高めて正社員になりたいくても、そのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在。こうした悪循環を打開し、これらの正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まれない方）の能力を向上させ、正社員への移行を促進するために、ジョブ・カード制度を創設。

施策の概要：フリーター等の正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まれない方）を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。

ハローワーク等

キャリア・コンサルティング

ジョブ・カードの作成（１）

職務経歴、学習歴、取得資格等を記載



キャリア・コンサルタントによる就業希望・訓練希望等の確認

訓練へと誘導

職業能力形成プログラム

（訓練のスキーム）
教育訓練機関における座学等
＋
企業での実習

（訓練のタイプ）

① 雇用型訓練

→ 企業が訓練生を雇用して実施
（知識習得部分について、企業内外の指導員が実施）

※ 企業に対して助成金を支給

② 委託型訓練

→ 専修学校等に委託して実施
（企業実習部分について、協力企業に再委託して実施）

※ 受講生に対して訓練中の生活費の保障を実施

企業による能力評価

ハローワーク等

キャリア・コンサルティング

ジョブ・カードの作成（２）

能力評価



職業選択や職業キャリアの方向を明確化



就職活動に活用

訓練実施企業で正式採用

他の企業で雇用

訓練を要せず就職

ジョブ・カードの内容

総括表

職務経歴

学習歴
訓練歴

免許
取得資格

キャリア
シート

評価シート



ジョブ・カード

ファイル全体を「**ジョブ・カード**」と総称。

ハローワーク等でのキャリア・コンサルティング時にキャリア・コンサルタントが確認・記載することにより、作成される。

職業能力形成プログラムの修了者に対しては、「**評価シート**」が交付される。

ジョブ・カード制度の職業訓練

	雇 用 型 訓 練		委 託 型 訓 練
	有期実習型訓練	実践型人材養成システム	日本版デュアルシステム
対 象 者	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員経験が少ない方 (学校卒業後6ヶ月以内の方を除く) ・自社内のパート等の非正規労働者 (正社員転換する場合に限る) 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規学卒者を主とした15歳以上40歳未満の方 ・自社内のパート等の非正規労働者 (正社員転換する場合に限る) 	フリーター等すぐには企業に雇用されにくい方
総訓練期間	<ul style="list-style-type: none"> ・3ヶ月超6ヶ月以内(特別な場合には1年) ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下(訓練修了後に正社員となることが決まっている場合は1割以上9割以下) 	<ul style="list-style-type: none"> ・6ヶ月以上2年以下 ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下 	標準4ヶ月
位 置 づ け	フリーター等の正社員経験の少ない方に実践的な訓練を行うことにより、正社員就職を目指す。	計画的な訓練を行うことにより、現場の中核人材を育成。	公共職業訓練の一類型。教育訓練機関が主体となり、フリーター等実践的な職業能力を付与。

ジョブ・カード制度の普及促進

ジョブ・カードセンター



中央ジョブ・カードセンター（全国規模の事業主団体）

- ➡ ジョブ・カード制度の普及・広報
- ➡ 地域ジョブ・カードセンター業務の指導・調整

連携

- ・全国レベルの業界団体
- ・全国レベルの能力開発事業主団体
- ・全国レベルの教育訓練機関団体
- ・国 等

地域ジョブ・カード運営本部

（メンバー：国・県・労使団体・教育界）



地域ジョブ・カードセンター（県・市レベルの事業主団体）

※ 業界団体、教育訓練機関団体と連携

- ➡ 地域推進計画の実施
- ➡ ジョブ・カード制度の広報・啓発
- ➡ 訓練・評価担当者講習の実施
- ➡ 職場見学・体験講習の実施
- ➡ 職業能力形成プログラム活用促進
 - ・協力企業・教育訓練機関の開拓・登録・コーディネート
 - ・在職者等へのキャリア・コンサルティングの実施
 - ・各種申請書類等の取次等の支援
 - ・訓練実施状況の把握・指導等、訓練修了後の就労状況把握 等

連携

- ・都道府県労働局、ハローワーク
- ・民間職業紹介機関
- ・地域レベルの業界団体
- ・雇用・能力開発機構都道府県センター
- ・地方レベルの能力開発事業主団体
- ・地方レベルの教育訓練機関団体
- ・自治体
- ・教育委員会、学校 等

様式1

ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな		E-mail アドレス	
氏名	⑩	@	
		HP・ブログアドレス	
昭和・平成	年	月	日生 (歳) 男・女
ふりがな			
〒 -			
現住所			
(電話) - -			
ふりがな			
〒 -			
連絡先			
(電話) - -			

写真添付

(上半身脱帽正面
背景なし・最近3
か月以内撮影)

職務経歴

年月	就業先・職務概要 等	特記事項

学習歴・訓練歴

年月	教育・訓練機関名、学科(コース)名 等

様式1(総括表2)

ふりがな 氏名	(印)	昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	-----	-------	---	---	----	-----

資格・免許			社会体験活動歴(ボランティア、サークル活動など)	
取得年	名称	実施機関名	時期	活動内容

志望動機 (応募先決定時に記載)	趣味・特技・得意分野など(自己アピール)

労働条件等についての希望		通勤時間 約 時間分	配偶者 有・無	配偶者の扶養義務 有・無	扶養家族数 (配偶者を除く) 人
--------------	--	---------------	------------	-----------------	------------------------

様式2

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	--	-------	---	---	----	-----

職務経歴						
年月 ～年月	会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	キャリア・コンサルタント記入欄			職歴 の証明
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能						
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能						
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能						
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能						
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能						

※採否に当たって特に重視する職務経歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

様式3

ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	--	-------	---	---	----	-----

学習歴・訓練歴

年月 ～年月(期間)	学校、実習企業、 教育訓練機関名	学部、学科、 コース名	専攻、 教育訓練の内容	キャリア・コンサルタント記入欄	確認 手法

※採否に当たって特に重視する学習歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	--	-------	---	---	----	-----

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

(希望する職業・職務)	(希望理由等)

キャリア・コンサルティング実施記録

	(キャリア形成上の課題、支援のポイント)
	(キャリア意識の形成プロセス)
	(その他特記事項)

※キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。

Ver.1.0

様式6

ジョブ・カード〔評価シート〕

訓練の職務

訓練参加者氏名 (氏 名)

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成 年 月 日

実習実施企業

(評価責任者氏名・印)

(代表者氏名・代表者印)

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

期 間	区分	職 務 内 容
平成〇〇年〇月〇日～ 平成〇〇年〇月〇日	企業実習 又は OJT	

II 職務遂行のための基本的能力 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意識と取組 (自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力)							(1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。 (2) 出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。 (3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。 (4) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。 (5) お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。
責任感 (社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力)							(1) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。 (2) 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などとの約束事は誠実に守っている。 (3) 必要な手続や手間を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。 (4) 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。 (5) 次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー (円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力)							(1) 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。 (2) 職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。 (3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。 (4) お客様に対し、礼儀正しい対応(お辞儀、挨拶、言葉遣い)をしている。 (5) 接遇時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)							(1) 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)をしている。 (2) 自分の意見や主張を筋道立てて相手に説明している。 (3) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。 (4) 職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。 (5) 苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている。
チームワーク (協調性を発揮して職務を遂行する能力)							(1) 余裕がある場合には、周囲の忙しそうなの仕事を手伝っている。 (2) チームプレーを行う際には、仲間と仕事や役割を分担して協同で取り組んでいる。 (3) 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。 (4) 苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。 (5) 職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウ提供をしている。
チャレンジ意欲(行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力)							(1) 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。 (2) 必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。 (3) よいと思ったことほとんど上位者に意見を述べている。 (4) 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている。 (5) 新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。
考える力 (向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力)							(1) 作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。 (2) 新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。 (3) 仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものになっている。 (4) 上手くいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。 (5) 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。

(総評・コメント)

Ⅲ 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/ (斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		

【事務・サービス系職種】

(事務・サービス)

ビジネス知識の習得	(1)	政治経済動向や一般常識など、ビジネス会話の話題になりそうな基本事項の習得に取り組んでいる。	B001101
	(2)	会社の事業領域や組織形態や組織構造について概要を理解している。	B001101
	(3)	会社の経営理念や社是・社訓等の内容を理解し、可能な範囲で実践している。	B001101
PCの基本操作	(1)	ワープロソフトを用いて基本的な文書を的確に作成している。	B001101
	(2)	表計算ソフトを用いて基本的な作表やグラフ作成を的確に行っている。	B001101
	(3)	電子メールの活用やインターネットを使った情報検索を支障なく行っている。	B001101
企業倫理とコンプライアンス	(1)	日常の職務行動において公私の区別をきちんとつけている。	B001101
	(2)	業務上知りえた秘密や情報を正当な理由なく他に開示したり盗用したりしない。	B001101
	(3)	担当職務の遂行において従うべき法令上の要請事項を理解し、必ずこれを守っている。	B001101
関係者との連携・関係構築	(1)	周囲から質問や助力を求められた場合には快い態度で対応している。	B001101
	(2)	担当職務と直接関係しない依頼であっても誠実に対応している。	B001101
	(3)	人的ネットワークを積極的に広げ、周囲に溶け込んでいる。	B001101
成果の追求	(1)	困難な状況に直面しても真摯かつ誠実な態度で仕事に取り組んでいる。	B001101
	(2)	報告書など必要な提出物は期限内に怠りなく提出している。	B001101
	(3)	二つ以上の仕事を抱えている場合、職責を果たすためにまずは何をすべきか適切に判断している。	B001101
改善・効率化	(1)	書類や机上の整理・整頓・清掃など、効率的に仕事を進めるための環境を整えている。	B001101
	(2)	一度ミスした事項については、同じ間違いを繰り返さないよう注意している。	B001101
	(3)	自分の裁量の範囲内で工夫しながら仕事を行い、何らかの改善を試みている。	B001101

(サービス)

顧客・取引先との折衝	(1)	説明すべき事項を漏れなく簡潔に伝えている。	B001201
	(2)	相手に説明する際は、事実と意見を区別して伝えている。	B001201
	(3)	TPOに応じて適切な態度と言葉遣いで折衝や打合せを行っている。	B001201
顧客満足の推進	(1)	挨拶を含めて明るいつと表情でお客様と接している。	B001201
	(2)	お客様から要望を受けた場合には速やかに行動に移している。	B001201
	(3)	自分の接客態度が自社への信頼や満足を大きく左右することを理解し、細心の注意でお客様と接している。	B001201

【技能系職種】

安全衛生及び諸ルールの遵守	(1)	会社や工場の定める安全規程の内容を正しく理解し、これに反する行動は行っていない。	B002101
	(2)	環境問題に対する意識をもち、廃液・廃棄物の処理やリサイクル・分別収集など、ルールに則った行動をとっている。	B002101
	(3)	事故防止のため心身の健康を自己管理している。	B002101
	(4)	作業場を常に整理するなど、危険を誘発する要因の除去に努めている。	B002101
	(5)	「多分大丈夫だろう」という意識ではなく、「ひよっとしたら事故が起きるかもしれない」という問題意識をもって、日頃から慎重に作業を行っている。	B002101
改善活動による問題解決	(1)	生産全体の中で自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。	B002101
	(2)	加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。	B002101
	(3)	作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決している。	B002101
	(4)	自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。	B002101
	(5)	常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすく衛生的な環境づくりを行っている。	B002101
	(6)	小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。	B002101
関係者との連携による業務の遂行	(1)	自社(工場)の組織構造、各工程の役割分担等について一通り理解している。	B002101
	(2)	同僚や先輩から上手な仕事のやり方やコツを吸収している。	B002101
	(3)	上司や先輩からの助言や指導に沿った行動をとっている。	B002101
	(4)	担当外の事項に関する依頼であっても、丁寧に対応したり担当者を紹介したりするなど、周囲との友好関係・信頼関係の構築に努めている。	B002101
	(5)	前後シフトや前後工程の担当者との間に協力的な関係を構築すべく、日頃からコミュニケーションに努めている。	B002101
	(6)	会社行事や各種懇親会など、仕事以外の集まりにも積極的に参加し、職場以外の人的ネットワークを広げるよう努めている。	B002101

【技術系職種】

技術者倫理の遵守	(1)	技術者としての自覚や社会的責任をもって仕事をしている。	B003101
	(2)	日常の業務に関連する法的又は倫理的な問題について常に問題意識をもって取り組んでいる。	B003101
	(3)	正当な理由なく業務上知り得た秘密を他に漏らしたり、盗用したりしない。	B003101
	(4)	自分の職務や専門分野に関連する時事問題に関心をもち、日ごろから問題意識を高めている。	B003101
	(5)	自らの専門分野における技術的問題について、それらの研究又は開発によってもたらされる地域社会や生産活動への影響を認識している。	B003101
	(6)	技術分野の環境面又は法的な時事問題について自らの仕事に関連づけて理解している。	B003101
	(7)	安全・環境の観点から製品の開発・設計に求められる必要最低基準を理解している。	B003101
安全指針に沿った業務遂行	(1)	自社及び所属部門の安全規程やマニュアル(不文律を含む)を正確に把握し、これを遵守している。	B003101
	(2)	実験室や実験器具を整理整頓するなど、危険を誘発する要因の除去を行っている。	B003101
	(3)	自身の健康状態を把握し、無理に業務を抱え込むことなく、どこまでできているかを上司に報告・連絡・相談している。	B003101
業務計画の作成と成果の追求	(1)	自分の計画作成に当たり、上位方針等に曖昧な点がある場合には、必ず上司や先輩に確認して明確化している。	B003101
	(2)	自身の作成したスケジュール表をもとに、業務のロス・ムダの発見と除去を行っている。	B003101
	(3)	社内・部門内の定められたスケジュールに沿って業務を推進している。	B003101
	(4)	トラブルや仕様変更等により計画どおり業務が進まなくなった場合には、上司の判断を得ながら速やかな対応を行っている。	B003101
	(5)	自己の健康管理に気を配るとともに、体調不良等の際には無理することなく上司にその旨申告している。	B003101
	(6)	新しい知識や技術の吸収に努め、積極的に情報収集を行っている。	B003101
関係部門との連携による業務の遂行	(1)	自部門の業務プロセスの詳細や役割分担を把握している。	B003101
	(2)	仕事の進め方に曖昧な点がある場合には、そのまま業務を進めることなく、関係者に質問して疑問点を解決したうえで業務を遂行している。	B003101
	(3)	他部門の仕事内容を理解したうえで、質問や助言を求められた際には快く対応している。	B003101

(総評・コメント)

(2) 専門的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載) (評価基準の出所:)
 A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		
							(1)	
							(2)	
							(3)	
							(4)	
							(2)	
							(3)	
							(4)	
							(5)	
(総評・コメント)								

(注)斜体は本人、ブロック体は登録キャリア・コンサルタントの記載部分

様式1

ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな こうそう たろう	E-mail アドレス abcdef @ mhlw. jp
氏名 構想 太郎 ㊟	HP・ブログアドレス http://abcdef.mhlw.ne.jp/
昭和)平成 57年 10月 18日生 (25歳)	(男)女
ふりがな とうきょうとちよだくかすみがせき 〒100-8916	現住所 東京都千代田区霞が関1-2-2 (電話) 03 - 5253 - 1111
ふりがな 〒 -	連絡先 同上 (電話) 0△□-0×0△-××××

まず「ジョブ・カード使用にあたっての確認事項」を読んでから記入しましょう

写真添付
(上半身脱帽正面背景なし・最近3か月以内撮影)

- ・正社員経歴はすべて記入しましょう
- ・アルバイト等は希望職業に関係のあるものや半年以上継続したものを記入してください
- ・雇用形態は()で記入してください

職務経歴

年月	就業先・職務概要等	特記事項
平成14年4月～14年7月	株式会社大小食品 事務 (インターンシップ)	
平成16年4月～17年12月	上下マート株式会社 霞ヶ関店 (アルバイト) 商品管理業務など	
平成18年4月～19年12月	株式会社左右商事 営業第2部 営業スタッフ (正社員) 輸入食料品の小売店に対するマーケティング	事業縮小のため解雇

インターンシップの経験があれば記入してください

在籍期間を記入してください

職務はできる限り網羅的に記入してください

差し支えない範囲で退職理由を記入してください

実践型人材養成システムは職歴にも記入してください

履歴書の要領で記入しましょう

学習歴・訓練歴

年月	教育・訓練機関名、学科(コース)名等
平成12年3月	東京都立霞ヶ関高等学校 普通科 卒業
平成13年4月	千代大学経済学部経済学科 入学
平成15年3月	途中退学
平成20年4月	株式会社国際倉庫 有期実習型訓練 (国際物流コース) 受講
平成20年9月 (6ヶ月間)	修了
平成20年10月 (1ヶ月間)	NPO能力開発アカデミー コミュニケーション基礎通信コース 受講中

一定の成績があれば中退でも記入できます

1ヶ月に満たない短期の訓練も記入できます

有期実習型訓練、実践型人材養成システム、日本版デュアルシステムなど、複数の機関において実施される場合、主催者名を記入してください。企業主催の場合、コース名があれば併せて記入してください

様式1(総括表2)

ふりがな 氏名	こうそ う たろう 構想 太郎 印	昭 和 平 成	57 年	10	スポーツ活動でも記入できます	男・女
------------	----------------------	---------	------	----	----------------	-----

資格・免許			社会体験活動歴(ボランティア、サークル活動など)	
取得年	名称	実施機関名	時期	活動内容
平成14年	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	平成14年～現在	千代田区管弦楽団
平成14年	TOEIC 678点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	平成16年11、12月	新潟中越地震災害復興事業
平成15年	日本商工会議所 簿記検定3級	日本商工会議所		趣味のバイクを活用して震災直後の支援物資運搬のボランティアに参加。
平成16年	ファイナンシャル・プランニング技能士3級	社団法人金融財政事情研究会		

志望動機 (応募先決定時に記載)	趣味・特技・得意分野など(自己アピール)
<p>貴社は、今後とも成長が見込まれる〇〇関連を扱う国内最大の物流企業であると同時に多角的な事業展開を図っておられるものと承知しております。このため、多様な人材の確保を目指し中途採用にも積極的に取り組んでおられると伺っております。</p> <p>私自身は、アルバイトではありましたが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、ユーザーの視点から物流のあり方を考えてきました。また、短期間ではありましたが輸入商社に勤務し営業企画の実務を行う中で物流コスト等についての問題点を把握して参りました。さらに、有期実習型訓練(国際物流コース)に参加し、物流業界における様々な実務に関する知識・技能を身につけましたが、ユーザーの立場に立って作業の効率化、コストの低減等について提案できることが自分の強みであり、こうした能力は貴社でもっとも活かせるものと考え、志望いたしました。</p>	<p>中学時代より吹奏楽に積極的に取り組んできており、高等学校3年次にはクラリネットを担当し、全国コンクールで3位に入賞。</p>

労働条件等 についての 希望	正社員希望。	通勤時間 約 時間 45分	配偶者 有・無	配偶者の 扶養義務 有・無	扶養家族数 (配偶者を除く) 0人
----------------------	--------	---------------------	------------	---------------------	-------------------------

様式2

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成	57年	10月	15日生	男 女
------------	-------------------	-------	-----	-----	------	--------

職務経歴				
年月 ～年月	会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	キャリア・コンサルタント記入欄	職歴 の証明
平成14年4月～14年7月(4ヶ月間)	株式会社大小食品 (インターシッ プ)	営業部の事務職として、会議資料の作成の補助を行った。	左記を基にキャリアコンサルティングを実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	会社印
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能		食品の営業が学ばれた。	大変さについて、間接的ではあるが少しは感じました。	
平成16年4月～17年12月(1年9ヶ月間)	上下マート株式会 社 震ヶ関店 (アルバイト)	入荷伝票により受領・検品 定められた作業手順により仕分け作業 残数管理のために帳票記載	左記を基にキャリアコンサルティングを実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	会社印
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能		POSシステムの仕組み、取扱方法、接客マナー、棚卸しの必要性と段取りなど在庫管理に関する基本的な知識。このほか発注すべき商品の選定方法、そのタイミング、数量などについて店長の指導を受けた。		
平成18年4月～19年12月(1年9ヶ月間)	株式会社左右商事 営業第2部 営業スタッフ (正社員)	新規開拓中心のセールス活動のため 提案書の作成やプレゼンテーション を実施した。(大口契約は2件の獲得) 受注後の納品管理、代金回収など	左記及び上記を基にキャリアコンサルティングを実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	雇用保険 データ
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能		プレゼンテーション作成ソフトの活用、資料作成など営業に関する基本的なノウハウを学んだ。また、正社員ならではの責任の重さのほか仕事の達成感を感じる事ができた。		
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能			雇用保険データを請求することもできます	
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能				

必須ではありません

担当していた業務名を列挙するだけでなくチームの中での位置付けや実績など具体的に記入しましょう

可能であればご本人が事業主に請求してみてください
事業主による証明の取得が難しい場合は雇用保険データをハローワーク窓口で請求することもできます

雇用保険データを請求することもできます

・正社員経歴は全て記入しましょう。アルバイト歴などは希望する職業に関係のあるものが半年以上継続したものを記入してください
・一社で複数の職種を経験した場合には職種ごとに分けて記入していただいても結構です
・派遣社員であれば派遣先ごとに記入してください

様式3

ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和 平成	57 年	10 月	15 日生	男 女
------------	-------------------	-------	------	------	-------	--------

学習歴・訓練歴

年月 ～年月(期間)	学校、実習企業、 教育訓練機関名	学部、学科、 コース名	専攻、 教育訓練の内容	キャリア・コンサルタント記入欄	確認 手法
平成9年4月 ～12年3月 (3年間)	東京都立霞ヶ関高 等学校	普通科		左記学歴・訓練歴を右により確認。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	卒業証書
平成13年4月 ～15年3月 (2年間)	千代大学	経済学部 経済学科	マクロ経済学	左記学歴・訓練歴を右により確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上 氏名 相談 花子	成績証明書
平成20年 4月～9月(6ヶ 月間)	株式会社国際倉庫 社団法人日本ロジ スティクス協会	有期実習型訓 練(国際物流 コース)	物流関連の情報シ ステム、法令等に関 する基礎知識、在庫管 理、業務改善等に関 する演習、業務全般 の事務実習 座学200時間 実習600時間	左記学歴・訓練歴を右により確認。 平成20年10月5日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-456 氏名 相談 次郎	様式6 及び 訓練 計画書
平成20年 10月～(1ヶ月 間)	NPO能力開発アカ デミー	コミュニケー ション能力基 礎通信	YESプログラム認定 講座 コミュニケーション 能力、職業人意識	時間数や内容はできる限 り詳しく記入してください	

主催機関に下線をつけてください

受講中のものも記入できます

数日間の講習等でも記入できます

※採否に当たって特に重視する学習歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

様式4

ジョブ・カード〔免許・取得資格〕

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和平成 57年 10月 15日生	男 女
------------	-------------------	-------------------	--------

免許・取得資格

取得年月	資格名称	実施機関	内容等	キャリア・コンサルタント記入欄
平成14年 3月	普通自動車第一 種運転免許	東京都公安委員 会		免許証により左を確認。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号07-13-125 氏名 相談 花子
平成14年 10月	TOEIC	財団法人国際ビ ジネスコミュニ ケーション協会	国際コミュニケーション英語能力を測 る世界共通のテスト 678点	公式認定証により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上 氏名 相談 花子
平成14年 11月	日本商工会議所 簿記検定3級	日本商工会議所	財務担当者に必須の基本知識が身につ き、商店、中小企業の経理事務に役立 つ。経理関連書類の読み取りができ、 取引先企業の経営状況を数字から理解 できる。	合格証書により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上 氏名 相談 花子
平成16年 3月	3級ファイナン シャル・プラン ニング技能士	社団法人金融財 政事情研究会	顧客の資産に応じた貯蓄・投資等のプ ランの立案・相談に必要な技能の程度 を検定。	合格証書により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上 氏名 相談 花子
				免許、資格が証明している能力を記入しましょう ただし、運転免許など一般的な免許、資格につい ては、「内容等」欄の記入は不要です

※採否に当たって特に重視する資格等については企業におかれてもご確認をお願いします。

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

キャリア・コンサルティング(1回目)後の記載例です(訓練受講前)

ふりがな	こうそう たろう
氏名	構想 太郎

昭和・平成	57	年	10	月	15	日生
-------	----	---	----	---	----	----

男・女	男
-----	---

キャリア・コンサルティングの中で追記、修正していくことは可能です

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

大学在学中にインターンシップを3ヶ月間ではあるが、食品会社の事務を経験し、働くことの大変さを感じた。

これまでの職業経験の中では、アルバイトとして小売店で接客業務、正社員として企業に対する営業に従事していたことから、こうした対人業務については自信がある。

また、アルバイトであるが店長を補助する立場で商品管理業務に従事しており、一通りの基礎知識は身につけている。その際には、大学時代に修得した簿記の知識が役に立った。

経済的な理由で大学を中退したため、時給を重視して就職活動を行っていたが、責任ある仕事を任されてからは、自分の興味ある分野を中心に就職活動を行っていた。その後前職の会社に正社員として採用された。

(希望する職業・職務)	(希望理由等)
物流分野における商品管理	アルバイトではあったが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、こうしたユーザーの視点から物流のあり方を考えてきた。 短期間ではあったが輸入商社に勤務し営業企画の実務を行ってきた。また、語学力を活かしたい。
マーケティング	
貿易実務	

キャリア・コンサルティング実施記録

平成20年3月10日 14時30分～15時30分 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	(キャリア形成上の課題、支援のポイント)
	職務経歴等から自分の強みについては一定程度理解しているが、課題等については特に意識されていなかったため、正社員として再就職できない理由などについて客観的に考える材料を提供するなどの支援を行った。
	(キャリア意識の形成プロセス)
	(その他特記事項)
	正規職員としての勤務経験が短く、能力形成機会に乏しかった者として認められる。 ご本人の有期実習型訓練(国際物流コース)参加に対する強い希望を確認した。これまでの職務経歴から受講に特段の支障はない。 今後の課題、目標を意識するきっかけとなることを期待。

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

キャリア・コンサルティング(2回目)後の記入例です(訓練受講後)

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成	57 年	10 月	15 日生	男 女
------------	-------------------	-------	------	------	-------	--------

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

これまでの職業経験の中では、アルバイトではあったが上下マート株式会社において商品管理業務に従事し、自分は物流関係の職務に関心が強いことを認識した。これを受けて、有期実習型訓練(国際物流コース)を受講した。

これまでの正社員としての経験、アルバイト経験から接客などについて自信はあったが、職業能力形成プログラムの能力評価において、株式会社国際倉庫の評価者からコミュニケーション能力などについて意外に厳しい評価をいただいた。特に自分の意見、主張を筋道立てて相手に説明するなどの課題があることがわかった。

このため、自主的にNPO能力開発アカデミーのコミュニケーション基礎通信コースを現在受講している。

他方で、現品管理基礎、棚卸しなどの専門能力については高く評価いただいたが、こうした分野の能力向上のため、日本ロジスティクス協会の物流技術管理士の資格取得を目指して、各種参考文献により知識の習得に努めている。

さらに、将来は物流関係の専門性を有しつつ企業経営に参加できるような人材になりたい。このため、在学中に修得した簿記に関する知識を深めた上で、物流コストに関する知識、会社の予算・実績管理や差異分析、経理処理に係る簿記や関連法令、作業生産性や物流品質の指標設定等に係る知識を習得したい。

(希望する職業・職務)	(希望理由等)
物流分野における経営企画、または倉庫運営	小売業は物流業界の最大のユーザーであり、アルバイトではあったが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、ユーザーの視点から物流のあり方を考えてきた。また、短期間ではあったが輸入商社に勤務し営業企画の実務を行う中で物流コスト等についての問題点を把握してきた。 今般、有期実習型訓練(国際物流コース)に参加し、物流業界における様々な実務に関する知識・技能を身につけたが、ユーザーの立場に立って作業の効率化、コストの低減等について提案できることが自分の強みであり、左記の職種・職務がもっとも活かせるものと考えている。

キャリア・コンサルティング実施記録

平成20年10月5日 14時30分～15時30分 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-456 氏名 相談 次郎	<p>(キャリア形成上の課題、支援のポイント)</p> <p>非常に高い職業意識をもっているため、具体的な講座、資格等の情報提供を中心に支援していくことが重要。</p> <p>(キャリア意識形成プロセス)</p> <p>本年3月のキャリア・コンサルティングにおける助言により、今後の課題について問題意識を持つとともに、有期実習型訓練(国際物流コース)を受講することとなった。</p> <p>同訓練への参加により自分の今後の課題を一層強く認識した。</p> <p>今回のキャリア・コンサルティングにおいて、希望する職業が更に明確化された。</p> <p>(その他特記事項)</p> <p>有期実習型訓練(国際物流コース)を経て自主的に講座を受講するなど、自己啓発の意欲、就労意識は非常に高い。</p> <p>講座受講期間中(スクーリング有)は、勤務時間について配慮願いたい。</p>
--	--

職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式について

職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式の活用方法

- 高年齢者雇用安定法に基づき、事業主が高年齢離職予定者に交付する「**求職活動支援書**」
- 高年齢離職予定者が、求職活動に際して作成する**履歴書又は職務経歴書**

としての活用が可能。

従来様式との主な相違点

- 様式5(キャリアシート)に「**事業主が行う再就職援助措置**」を記載する欄を追加
- 職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格については、登録キャリア・コンサルタントのみならず、**事業主による確認も可能**

これらにより、**求職活動支援書としての利用が可能に。**

(参考): 求職活動支援書とは

事業主都合の解雇等により離職予定の高年齢者等(45歳以上65歳未満)が希望するときに、本人に交付する書面。高年齢者等の職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を記載するもの。

様式1
ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな		E-mail アドレス	
氏名 (印)		@	
		HP・ブログアドレス	
昭和・平成	年	月	日生 (歳) 男・女
ふりがな			
〒 -			
現住所			
(電話) - -			
ふりがな			
〒 -			
連絡先			
(電話) - -			

写真添付
(上半身脱帽正面
背景なし・最近3
か月以内撮影)

職務経歴

年月	就業先・職務概要 等	特記事項

学習歴・訓練歴

年月	教育・訓練機関名、学科(コース)名 等

様式1(総括表2)

ふりがな 氏名	印	昭和・平成	年	月	日生	男 ・ 女
------------	---	-------	---	---	----	-------------

資格・免許			社会体験活動歴(ボランティア、サークル活動など)	
取得年	名称	実施機関名	時期	活動内容

パソコン活用	(オペレーティングシステム) (ワープロ) (表計算) (その他)
--------	-----------------------------------

志望動機 (応募先決定時に記載)	趣味・特技・得意分野など(自己アピール)

労働条件等についての希望	通勤時間 約 時間 分	配偶者 有・無	配偶者の 扶養義務 有・無	扶養家族数 (配偶者を除く) 人
--------------	-------------------	------------	---------------------	------------------------

様式2

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	--	-------	---	---	----	-----

職務経歴

年月 ～年月	会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	職歴の 証明
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能、 実績・アピールポイント				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能、 実績・アピールポイント				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能、 実績・アピールポイント				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能、 実績・アピールポイント				

※採否に当たって特に重視する職務経歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

様式2(個票)

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	--	-------	---	---	----	-----

職務経歴

会社名・事業概要等	職位又は雇用形態 ・在籍期間	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	職歴の 証明

職務	内容	実績、アピールポイント(本人記入欄)

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	--	-------	---	---	----	-----

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの業務遂行、求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

(希望する職業・職務)	(希望理由等)

事業主が行う再就職援助措置

(再就職準備セミナーの開催情報提供・受講斡旋、受講に対する休暇付与、受講費用の負担等、事業主が行う再就職援助措置を記述)

(作成日) (事業所名)
 (代表者) (所在地)
 (電話番号) (雇用保険適用事業所番号)
 (再就職援助担当者)
 (離職予定日) (被保険者番号)

キャリア・コンサルティング実施記録

	(キャリア形成上の課題、支援のポイント)
	(キャリア意識の形成プロセス)
	(その他特記事項)

※キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。

様式1

ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな すいしん いちろう	E-mail アドレス aaabbb @ mhlw.jp
氏名 推進 一郎 印	HP・ブログアドレス http://aaabbb.mhlw.ne.jp
昭和・平成 27 年 7 月 30 日生 (56 歳)	男・女
ふりがな 〒 100 - 8916	
現住所 東京都千代田区霞が関 1 - 2 - 2 (電話) 03 - 5253 - 1111	
ふりがな 〒 -	
連絡先 同上 (電話) - -	

写真添付

(上半身脱帽正面
背景なし・最近3
か月以内撮影)

職務経歴

年月	就業先・職務概要等	特記事項
昭和50年4月～53年3月	株式会社霞ヶ関商事 経理 (正社員)	
昭和53年4月～平成20年9月	株式会社霞ヶ関システム 会計経理システムの営業 (正社員) ※平成12年4月～20年9月は本社営業部営業第一課長	事業縮小のため勸奨退職

学習歴・訓練歴

年月	教育・訓練機関名、学科(コース)名等
昭和46年3月	東京都立霞ヶ関高等学校普通科 卒業
昭和46年4月	霞ヶ関大学経済学部経済学科 入学
昭和50年3月	霞ヶ関大学経済学部経済学科 卒業

様式1(総括表2)

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎 印	昭和 平成 27 年 7 月 30 日生	男 ・ 女
------------	----------------------	----------------------	-------------

資格・免許			社会体験活動歴(ボランティア、サークル活動など)	
取得年	名称	実施機関名	時期	活動内容
昭和49年	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	平成10年～現在	近隣の小学校における土日教室の講師
昭和52年	日本商工会議所 簿記検定2級	日本商工会議所		
平成9年	TOEIC 750点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会		

パソコン活用	(オペレーティングシステム) (ワープロ) (表計算) (その他) ウィンドウズ ワード エクセル パワーポイント等
--------	---

志望動機 (応募先決定時に記載)	趣味・特技・得意分野など(自己アピール)
<p>御社は、数多くの先駆的で優れた商品を開発・販売している会社であり、霞ヶ関システム在籍(本社営業部営業第一課長)時に取引をさせていただいた関係で、以前から関心をもっておりました。</p> <p>御社では、昨年度より△△分野に参入されておりますが、前職では同分野でも多くの新規開拓を手がけており、そのノウハウ・経験を活かし、御社の業績の拡大や顧客満足度の向上に必ず役立てることができると考えています。</p>	<p>平成10年から続けている近隣の小学校における土日教室では、趣味でもある囲碁・将棋を子ども達に教えており、分かりやすく物事を教える能力も培っています。</p>

労働条件等についての希望	正社員希望。	通勤時間 約 1 時間分	配偶者 有・無 有・無	配偶者の扶養義務 有・無 有・無	扶養家族数 (配偶者を除く) 1 人
--------------	--------	-----------------	-------------------	------------------------	--------------------------

様式2

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和・平成	27年	7月	30日	日生	男・女
------------	--------------------	-------	-----	----	-----	----	-----

職務経歴

年月 ～年月	会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	職歴の 証明
① 昭和50年4月～53年3月(3年間)	株式会社霞ヶ関商事・経理部・係員(正社員)	経理部の事務職として、決算書の作成に携わるとともに、リース契約等の締結事務を行いました。	左記を基にキャリア・コンサルティングを実施。 平成20年9月27日 所属:〇〇公共職業安定所 電話:03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号:07-13-125 氏名:相談:花子	雇用保険データ

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

決算書の作成等を通して、企業会計の仕組みを理解したことが、その後の営業や経営戦略を担う上で大変有効でした。

② 昭和53年4月～平成20年9月(30年6ヶ月間)	株式会社霞ヶ関システム・営業部・係員～課長(正社員)	営業部の営業職として、幅広い業界に対して会計経理システムの営業を行いました。	左記の職務経歴を証明します。 平成20年9月25日 事業所名:株式会社霞ヶ関システム 代表者:代表取締役社長:霞ヶ関 一郎 所在地:東京都霞ヶ関〇-〇-〇 電話:03-〇〇〇〇-××××	会社印
-------------------------------	----------------------------	--	--	-----

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

長期間にわたって営業の仕事に携わる中で、様々な業態・規模の企業等に対し、そのニーズに即したサービスを提供してきました。また、営業のみならずマーケティングや部下のマネジメントの経験も積んでおり、個別の商談だけではなく、営業戦略を立て、その目標を達成するためにチームを統率していくためのノウハウも培うことができました。

--	--	--	--	--

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

--	--	--	--	--

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

様式2(個票)

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
------------	--------------------	----------------------	----------

職務経歴 ②

会社名・事業概要等	職位又は雇用形態・在籍期間	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	経歴の証明
(会社名) 株式会社霞ヶ関システム (事業内容) 会計経理システムの販売 (資本金) 9億円 (従業員数) 250人 (事業所数) 東京、名古屋、大阪の3か所	(職位) 主任 (昭和60年4月～平成2年3月) 課長代理 (平成2年4月～平成12年3月) 課長 (平成12年4月～平成20年9月) (在職期間) 昭和53年4月～平成20年9月	左記の職務経歴を証明します。 平成20年9月25日 事業所名: 株式会社霞ヶ関システム 代表者: 代表取締役社長: 霞ヶ関 一郎 所在地: 東京都霞ヶ関区○○○-○○○ 電話: 03-○○○○-××××	会社
職務	内容	実績、アピールポイント(本人記入欄)	
営業	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業 (ベンチャー企業等) を対象とする新規開拓、ビジネスサポート 霞ヶ関地区大手企業 (売上高10億円以上) を対象に新規開拓営業 霞ヶ関地区パートナーの営業サポート 	<ul style="list-style-type: none"> 新規開拓営業では、社長賞を過去2回受賞しています。 業態、企業規模を問わず、顧客ニーズを踏まえた営業ができます。 	
マーケティング	<ul style="list-style-type: none"> 展示会への出展による新製品の拡販 専門誌への記事広告の執筆、掲載のアレンジ アンケート調査による営業戦略の確立 	アンケート調査等を通じ、顧客からのフィードバックを収集・分析し、現在の主力商品の開発に貢献しました。	
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 部下15人のマネジメント パートナー企業の売上管理 	部下のマネジメントでは、仕事の割り当て、裁量の与え方等、部下のやる気を引き出せるよう心がけ、チームとしての営業成績だけでなく、部下のキャリア形成にも意をくだきました。	

様式3

ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎	(昭和)平成	27	年	7	月	30	日生	男 ・ 女
------------	--------------------	--------	----	---	---	---	----	----	-------------

学習歴・訓練歴

年月 ～年月(期間)	学校、実習企業、 教育訓練機関名	学部、学科、 コース名	専攻、 教育訓練の内容	キャリア・コンサルタント /企業による確認	確認 手法
昭和43年4月 ～46年3月 (3年)	東京都立霞ヶ関高等 学校	普通科	/	左記学歴を右証書により確認。 平成20年9月27日 所属：〇〇公共職業安定所 電話：03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号：07-13-125 氏名：相談：花子	卒業証書
昭和46年4月 ～50年3月 (4年)	霞ヶ関大学	経済学部経済 学科	マクロ経済学	左記学歴を右証書により確認。 平成20年9月27日 所属：〇〇公共職業安定所 電話：03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号：07-13-125 氏名：相談：花子	卒業証書

※採否に当たって特に重視する学習歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

様式4

ジョブ・カード〔免許・取得資格〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和 平成 27 年 7 月 30 日生	男 ・ 女
------------	--------------------	----------------------	-------------

免許・取得資格

取得年月	資格名称	実施機関	内容等（本人記入）	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認
昭和49年6月	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会		免許証により左記を確認。 平成20年9月27日 所属：〇〇公共職業安定所 電話：03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号：07-13-125 氏名 相談 花子
昭和52年6月	日本商工会議所簿記検定2級	日本商工会議所	財務諸表を読むことができ、企業の経営状況を把握することができます。	合格証書により左記を確認。 平成20年9月27日 所属：〇〇公共職業安定所 電話：03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号：07-13-125 氏名 相談 花子
平成9年9月	TOEIC 750点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	海外の商社と英語による商談をすることができ、定型的な取引ならば、通訳なしにまとめることができます。	公式認定証により左記を確認。 平成20年9月27日 所属：〇〇公共職業安定所 電話：03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号：07-13-125 氏名 相談 花子

※採否に当たって特に重視する資格等については企業におかれてもご確認をお願いします。

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	(昭和)平成 27 年 7 月 30 日生	(男) ・ 女
------------	----------------------	-----------------------	---------------

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの業務遂行、求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

本社の営業部営業第一課長をつとめた株式会社霞ヶ関システムでは、長期間にわたって様々な業態・規模の企業等に対する会計経理システムの営業に携わり、社長賞2回の受賞を含め、多くの成果を上げてきました。また、営業のみならずマーケティングや部下のマネジメントの経験も積んでおり、個別の商談だけではなく、営業戦略を立て、その目標を達成するためにチームを統率していくためのノウハウ、各方面との調整能力も備えています。

さらに、技術革新の速度の速い業界に身を置いてきた関係で、商品知識の更新など、環境変化に即応できる対応力も身に付いています。

また、海外にも関連会社があった関係上、仕事でも英語を用いることもあり、英語力については自信があります (TOEIC750点を取得)。

(希望する職業・職務)	(希望理由等)
営業	商談のノウハウや新規顧客開拓の手法、チームとしての営業戦略の立て方など、これまで培った知識・経験を活かせる仕事に就きたいと考えているので、引き続き営業職を希望します。

事業主が行う再就職援助措置

(再就職準備セミナーの開催情報提供・受講斡旋・受講に対する休暇付与・受講費用の負担等、事業主が行う再就職援助措置を記述)

- キャリアの棚卸し、職務経歴書の書き方及び面接の受け方を中心とした再就職準備講習会の開催(平成20年7月14日～18日までの5日間)
- 求職活動に対する休暇付与(20日間、休暇には有給休暇と同等の賃金を支給)
- 関連企業の求人情報や業界内の市場動向に関する情報の提供(平成20年3月1日～9月30日)

(作成日)平成20年9月25日
 (事業所名)株式会社霞ヶ関システム
 (代表者)代表取締役社長 霞ヶ関 一郎
 (所在地)東京都霞ヶ関区〇-〇-〇
 (電話番号)03-〇〇〇〇-××××
 (雇用保険適用事業所番号)〇〇〇〇-〇〇〇〇〇〇-〇
 (再就職援助担当者)人事課長 霞ヶ関 次郎
 (離職予定日)平成20年9月30日
 (被保険者番号)

キャリア・コンサルティング実施記録

上記を基にキャリア・コンサルティングを実施。 平成20年9月27日 所属: 〇〇公共職業安定所 電話: 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号: 07-13-125 氏名 相談 花子	<p>(キャリア形成上の課題、支援のポイント)</p> <p>職務経験を踏まえた自分の強みについて理解がなされている。今後も、再就職先での職務の遂行を通して職業キャリアを積み重ねていけると考える。</p> <p>(キャリア意識の形成プロセス)</p> <p>(その他特記事項)</p>
---	--

「全国推進基本計画」（概要）

I 計画の基本的考え方

本計画では、各学校教育段階や企業内外も含めた中期的なジョブ・カード制度普及に向けた課題、対策の基本的事項、推進体制等を示し、各地域において具体的な重点業種・職種等を盛り込んだ地域推進計画を策定するに当たっての方向性を示す。

1 ジョブ・カード制度をめぐる状況及び課題

(1) ジョブ・カード制度の周知・広報

国民一般にわかりやすく周知するだけでなく、企業、求職者等が制度を円滑に利用できるよう利用者のタイプ別に、支援策の紹介を含めきめ細かく周知することが必要。

(2) 職業能力形成プログラムの普及

企業からいかに多くの教育訓練機会の提供を得るかが、当面最大の課題。

そのため、評価シートや訓練カリキュラム作成に対する技術的な支援、Off-JT の実施機関確保が必要。また、訓練開始までに受講者を確保することも重要。

(3) 実践型教育プログラムの普及

実践型教育プログラムの開発・提供について、大学・専門学校等の取組をどのように促していくかが重要。そのために必要な支援等を行っていくことが必要。

また、実践型教育プログラムの開発時における連携だけでなく、プログラム受講者が採用時に適切に評価されるようにするため、キャリア・コンサルタントの活用や産業界の理解と協力

が重要。

(4) 受講者の就職促進

とりわけ、有期実習型訓練、日本版デュアルシステムの受講者の訓練修了後の雇用は必ずしも保証されておらず、受講者の就職活動をいかに支援するかが課題。

(5) ジョブ・カード様式の普及

ジョブ・カードはキャリア形成のためのツール。職業能力形成機会に恵まれない方を基本としつつも、さらに一般の求職者や在職者、在学中の者にも活用されるようにすることにより、自己理解の促進等を通じて、マッチングの効率化、職業生涯を通じた能力向上につながる。その際、キャリア形成といった概念がまだ一般的ではない我が国において、どのように利用を拡大するかが課題。

(6) キャリア・コンサルタントの養成

ジョブ・カードの交付を受けるためには、ジョブ・カード講習を受けたキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングが必須。実践力を有するキャリア・コンサルタントの養成により、容易にキャリア・コンサルティングを受けられる体制を整備していくことが課題。

2 計画期間

20～24 年度

3 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

Ⅱ 計画の基本的事項

1 職業能力形成プログラムの普及方針

以下は主として、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練（以下「雇用型訓練」という。）を対象。

（１）活用パターンの拡大

有期実習型訓練は、正社員経験が少ない者が正社員になることを目的とするものである。以下①の基本パターンのほかにも、②から④のような活用例が可能でありその周知に努める。特に非正規労働者を多数雇用している企業、業界の積極的な活用が望まれる。

① 労働市場から受講希望者を新たに雇い入れる場合

職業能力形成機会に恵まれない者を新たに雇い入れ、有期実習型訓練を行った事業主に対してその費用等を助成（「キャリア形成促進助成金」）。また、中小企業には、教育訓練費用の一部を税額控除。

② 自社で雇用する非正規労働者を自社内で正社員に登用する場合

有期実習型訓練を活用して企業が在職非正規労働者を正社員化する際の助成制度（「キャリア形成促進助成金」）を活用可能（ただし、助成対象は訓練修了後に正社員となる又はなると見込まれる者に係る費用）。

登用前後で職務内容が変わり、一定の能力習得が必要な場合を想定。

③ 自社で雇用する非正規労働者が正社員として他社に就職することを支援する場合

正社員として他社に就職しようとする非正規労働者の能力習得を支援する場合にも、②の助成制度を活用可能。

④ 子育て等で離職した社員を再雇用する場合。

①の助成制度等を活用可能。

（２）重点活用分野の設定

（１）を踏まえ、雇用型訓練を積極的に活用する具体的な分野（業種、職種等）を、地域ジョブ・カード運営本部において検討し、「地域推進計画」に盛り込む。このため、地域ジョブ・カードセンターは調査等を実施。

結果は以下のように類型化。

① 人材（正社員）の確保が課題となっている業種・職種

求人数が相当数認められる業種・職種であって、受講者確保の可能性のあるもの。

なお、欠員率が高い（人材ニーズが高いと推測される）業種・職種としては、繊維工業（販売職）、小売業（販売職）、飲食店・宿泊業（管理職、サービス職、専門的・技術的職）、情報通信業（専門的・技術的職）、運輸業（運輸通信職）、ビル・メンテナンス（技能職、保安職）、娯楽業（管理職、販売職、サービス職）、食品製造業。

② 非正規労働者を多数雇用している業種

具体例としては、小売業、飲食店、サービス業等

③ CSR等の観点から社会貢献を積極的に行っている企業等

例えば、インターンシップ、職場体験等の機会の提供に取り組んでいる企業、団体。

④ 自社の研修施設を有しかつ人材確保が困難な系列企業を有する企業等

大企業等が自社の研修施設を活用することにより、人材確保に苦勞しているグループ内の中小企業を支援することが期待される。

⑤ 人材育成・確保に取り組む業界団体

会員企業等のため研修等の事業を実施している業界団体等。off-JTの実施主体としても期待。

⑥ 職業能力評価基準策定分野

モデル評価シート、モデルカリキュラムがある分野等。

(3) 協力企業開拓、訓練コーディネート

① 基本形（人材不足分野）

訓練実施意向を示した企業向けに作成した訓練カリキュラムを基に、業界団体等を通じて、同業種の企業に参加企業を募り、参加企業共通の訓練科目の訓練実施を教育訓練機関に依頼。

② 在職非正規労働者のキャリア・アップを支援する企業

(2)②の分野で訓練実施の意向を示した企業に対し、(1)②、③のパターンで有期実習型訓練を実施するかどうか打診。主として、大企業又はその系列企業を想定しており、off-JTについては当該大企業が主体となっていくことも期待（中小企業の場合は上記①に準じてコーディネートを行う）。

③ 関連企業、研修施設を有する企業

研修施設を保有する企業が、関連企業の人材確保等のた

め、その人材ニーズを踏まえて訓練カリキュラム案や評価シートの作成を支援。off-JT実施機関となることも期待。

④ 人材育成に取り組む事業主団体

研修事業を実施している業界団体に、当該研修を含む訓練カリキュラム案や評価シートの作成を依頼。当該団体を通じて傘下の会員企業等に雇用型訓練の実施の勧奨を期待。

(4) 他の施策との相違点等についての理解

① インターンシップ

協力企業の開拓に当たって、在学生を対象にして職業意識形成支援等を目的とする場合についてはインターンシップ、求職者を対象として職業能力形成支援を通じた正社員化の促進を目的とする場合については職業能力形成プログラムを推奨。

② トライアル雇用

協力企業の開拓に当たって、雇入れ後、業務遂行のために一定の教育訓練が必要な場合などには職業能力形成プログラムを推奨。

③ 公共職業訓練と雇用型訓練

求職者の適性や希望をもとにキャリア・コンサルティングを通じて適切な訓練コースを選択することが基本。
ただし、訓練期間中の生活費確保が困難な場合には雇用型訓練の活用を推奨。

(5) 職業能力形成プログラム登録システムの構築

雇用型訓練を登録し、一般に公開するシステムを構築。併せて、求職者のジョブ・カード作成を支援するシステムも開発。

2 実践型教育プログラムの普及方針

(1) 大学・専門学校等における実践型教育プログラムの開発・提供の促進

大学・専門学校等において、教育のノウハウを活用した職業能力の形成に資するプログラムが、引き続き開発・提供されるような仕組みの検討。

(2) キャリア・コンサルタントとの連携等

ジョブ・カードを取得する際、大学・専門学校等における実践型教育プログラムについて、受講希望者が適切な情報提供を受けられるよう、大学・専門学校等はキャリア・コンサルタントとの連携や、プログラムの内容について関係機関への周知に努めることが重要。

3 受講者等の就職促進

(1) 訓練実施企業による支援

訓練後に有期労働契約が終了する受講者に対して、企業は、訓練修了前から就職関連情報の取得やキャリア・コンサルタントとの相談のための時間を設けるなど就職活動が可能となるように配慮することが望ましい。

(2) キャリア・コンサルティング、職業紹介

キャリア・コンサルタントは、職業能力形成プログラムの評価シートや実践型教育プログラムの履修状況などを基に受講者のキャリア形成上の課題克服のための助言に努め、ジョブ・カードを更新する。職業紹介担当者は、これを踏まえて、就職活動のための助言を行いつつ、職業紹介を実施。

4 ジョブ・カード様式の普及方針

(1) ジョブ・カード活用例の普及、拡大

ジョブ・カードはジョブ・プログラム受講のために使用するほか、以下のような活用方法が考えられる。

① 中学から大学等の高等教育機関まで幅広く様式を配布し、在学中のインターンシップ、アルバイト歴を整理。就職活動時に振り返りの材料とする（フリーター、ニート化の防止効果も期待）。

② 企業が在職する非正規労働者に様式を配布し、社内でキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備し、そのキャリア・アップを支援。

③ 企業が在職する正社員に様式を配布し、職業生活の節目でのキャリア・コンサルティングを通じて、能力、希望の整理を喚起。特に、高齢期の再就職支援などの際の活用が期待される。

④ 就職活動支援ツールとして、履歴書・職務経歴書に代わる様式として中途採用者はもとより、新規学卒者についても活用。

(2) ジョブ・カード様式の見直し

ジョブ・カード様式は、キャリア支援ツールとしての基本的な機能はそのままに、利用者のニーズに合わせて見直し。また長期で多様なキャリアを有する者が利用しやすい新たな様式を作成。

(3) キャリア・コンサルティングの普及、質の向上

一定のキャリア・コンサルタント資格等を受講要件とするジョブ・カード講習を全国各地で実施。労働力需給調整機関はもとより教育機関や企業においても、キャリア・コンサルタント資格を有する者の受講機会の確保について配慮することが望まれる。

Ⅲ ジョブ・カード推進体制の確立

1 ジョブ・カード推進協議会の設置、運営

ジョブ・カードセンターをはじめとする関係者の協力を得て、訓練生を受け入れた企業、求職者の意見・要望等を把握し、本計画のフォローアップを行いつつ、必要に応じて本計画を見直す。その際、①職業能力形成プログラムへの協力企業の拡大方策、②利用者の利便性向上の観点からのジョブ・カード制度の充実、③ジョブ・カード取得者の目標数値のあり方等について検討。

2 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営

各都道府県の地域ジョブ・カードセンターは、「地域ジョブ・カード運営本部」を設置、運営し、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、各地域の特性を踏まえたジョブ・カード制度の推進方法を検討。これらの検討結果や本計画を踏まえ、目標数値を盛り込んだ地域推進計画を策定し、必要に応じ改訂。

3 成長力底上げ戦略推進円卓会議

「成長力底上げ戦略」における「就労支援戦略」や「中小企業底上げ戦略」に関わる機関とも連携し、対象者に対する支援の実効性を高める。

また、中央及び地方版の円卓会議に対し、ジョブ・カード制度の取組み状況、策定した推進計画等を随時報告。

4 地域における関係機関の役割分担と連携

(1) ジョブ・カードセンター

- イ 地域ジョブ・カードセンター運営本部の設置及び運営
- ロ ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・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
- ヘ 職業能力形成プログラムの実施状況等の把握

(2) 雇用・能力開発機構

地域ジョブ・カードセンター又は企業等の要請に応じて、雇用型訓練に係る訓練実施計画の作成支援、座学の実施に協力。また、委託型訓練の実施、同訓練対象者に対し技能者育成資金を貸付。さらに、登録キャリア・コンサルタントを公共職業安定所等に巡回させ、ジョブ・カードの交付、キャリア形成促進助成金に係る業務を実施。

(3) 公共職業安定所

雇用型訓練に係る協力企業の開拓及び当該企業の求人の受理。雇用型訓練の対象者に対して、登録キャリア・コンサルタントへの誘導、職業相談及び職業紹介。委託型訓練の対象者に対する登録キャリア・コンサルタントへの誘導、職業相談、受講あっせんを実施。

(4) 都道府県

委託型訓練のうち日本版デュアルシステムを実施。また、ジョブ・カフェ等において、職業能力形成プログラムの対象者の登録キャリア・コンサルタントへの誘導。

(5) 中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会

雇用・能力開発機構や業種別事業主団体等と連携し、モデル評価シート等を作成・普及。また、その基礎となる職業能力評価基準の整備。都道府県職業能力開発協会は、実習実施企業における「評価者」に対する育成支援を実施。

ジョブ・カード制度

「全国推進基本計画」

平成20年6月30日

ジョブ・カード推進協議会

全国推進基本計画 目次

I 計画の基本的考え方

1 ジョブ・カード制度をめぐる状況及び課題

- (1) ジョブ・カード制度の周知・広報
- (2) 職業能力形成プログラムの普及
- (3) 実践型教育プログラムの普及
- (4) 受講者等の就職促進
- (5) ジョブ・カード様式の普及
- (6) キャリア・コンサルタントの養成

2 計画期間

3 計画目標

II 計画の基本的事項

1 職業能力形成プログラムの普及方針

- (1) 活用パターンの拡大
- (2) 重点活用分野の設定
- (3) 協力企業開拓、訓練コーディネート
- (4) 他の施策との相違点等についての理解
- (5) 職業能力形成プログラム登録システムの構築

2 実践型教育プログラムの普及方針

- (1) 大学・専門学校等における実践型教育プログラムの開発・提供の促進
- (2) キャリア・コンサルタントとの連携等

3 受講者等の就職促進

- (1) 訓練実施企業による支援
- (2) キャリア・コンサルティング、職業紹介

4 ジョブ・カード様式の普及方針

- (1) ジョブ・カード活用例の普及、拡大
- (2) ジョブ・カード様式の見直し
- (3) キャリア・コンサルティングの普及、質の向上

Ⅲ ジョブ・カード推進体制の確立

1 ジョブ・カード推進協議会の設置、運営

2 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営

3 成長力底上げ推進円卓会議

4 地域における関係機関の役割分担と連携

- (1) ジョブ・カードセンター
- (2) 独立行政法人雇用・能力開発機構
- (3) 公共職業安定所
- (4) 都道府県
- (5) 中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会

全国推進基本計画

I 計画の基本的考え方

平成 18 年 2 月 15 日の「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、「職業能力形成システム」（通称「ジョブ・カード制度」。）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された。

これらを受け、ジョブ・カード構想委員会（座長：森下洋一松下電器産業株式会社相談役）において制度の具体化に向けた検討が行われ、同年 12 月 12 日に最終報告がとりまとめられたが、そのなかで、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は、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」において「全国推進基本計画」を定めることとし、必要な見直しを行いつつ、計画を着実に推進していくこととされたところである。

さらに、平成 20 年 4 月に策定された新雇用戦略において、ジョブ・カード制度の整備・充実のほか、高齢者向けジョブ・カードの普及促進による円滑な再就職の促進などを行うこととされている。

これらを踏まえて、本計画では、各学校教育段階や企業内外も含めた中期的なジョブ・カード制度普及に向けた課題、対策の基本的事項、推進体制等を示し、各地域において具体的な重点業種・職種等を盛り込んだ地域推進計画を策定するに当たっての方向性を示すこととする。なお、ジョブ・カード制度を広く普及させていく過程で、経済情勢をはじめとする労働市場をめぐる環境、ジョブ・カード制度に関わる行政組織などが大きく変化する場合などにあっては、必要に応じ本計画を見直すものとする。

1 ジョブ・カード制度をめぐる状況及び課題

(1) ジョブ・カード制度の周知・広報

本制度については、ジョブ・カードセンター、国、都道府県、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）、教育

訓練機関、民間職業紹介機関、キャリア・コンサルタントなど多数の主体が関わること、「ジョブ・カード」をはじめ新たな名称を多用していること、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）参加者とジョブ・カード取得者が必ずしも一致しないことなどから、全体像を理解することが難しくなっている。そのため、ジョブ・カード制度の趣旨、目的、現状等を国民一般にわかりやすく周知するとともに、様々な企業、本制度の対象となる求職者等が円滑に利用できるよう、利用者のタイプ別に、広報メディアを適切に選択した上で支援策の紹介を含めきめ細かく周知する必要がある。

（２）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に協力しようとする企業がなければ、職業能力形成プログラムは成り立ち得ない。特に、有期実習型訓練及び実践型人材養成システムは、自らこれらを実施しようとする企業の存在が不可欠である。このため、多くの企業からジョブ・カード制度の意義、職業能力形成プログラム実施のメリットについて理解を得て、当該プログラムの参加者に対しいかに多くの教育訓練機会を提供できるかが、当面最大の課題となる。

次に、OJT（企業における雇用関係の下での実習）の機会を提供しようとする企業においては、当該企業が訓練カリキュラムや評価シートを容易に作成できない可能性がある。このことは、企業が自ら訓練の実施主体となるかどうかを判断する上でのポイントでもある。訓練実施までに想定される手続きとしては、OJTの受け入れ部門・職種を決定した後、当該部門の業務内容やそこで働く労働者の知識や技術・技能を勘案しながら、必要となる職業能力を明確にし、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。こうした過程においては業務内容や仕事の進め方を見直すきっかけとなるメリットも考えられるが、こうした手続きに対する負担感には特に中小企業で大きいといえる。また、企業は、訓練の仕上がり像を目指して能力を向上させる訓練カリキュラムを作成しなければならないが、これを支援する機関がなければ中小企業では作成に相当の困難が見込まれる。

このため、評価シートや訓練カリキュラム作成に対する技術的な支援が不可欠である。また、こうした支援を効率的に行う観点から、モデルカリキュラム、モデル評価シートをあらかじめ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20年4

月時点で厚生労働省が策定した職業能力評価基準は事務系 9 職種・36 業種、モデル評価シートは 50 職務・分野となっており、できる限り早期に業種等を拡大していく必要がある。

また、Off-JT（雇用関係の下での座学）の機会をどのように確保するかも課題である。特に、実践型人材養成システムは、認定職業訓練を除き自社以外の教育訓練機関に委託しなければならないが、地域によっては訓練ニーズに応じた教育訓練機関が存在しない可能性がある。また、教育訓練機関を確保できたとしても訓練開始までに一定数の受講者を確保できなければ、訓練に移行できない場合も懸念される。

（3）実践型教育プログラムの普及

実践型教育プログラムは、大学・専門学校等における教育研究のノウハウを活用した、受講者の職業能力の形成に資するプログラムであり、例えば、以下のような内容のものである。

- ① 座学における講習に加え、一定時間以上の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。
- ② 座学部分の講習も実践的なものであること。
- ③ 比較的短期間で修了できるものであること。
- ④ 修了者に対しては、原則として学校教育法に規定する「履修証明書」を交付するものであること。

各大学・専門学校等において、このような実践型教育プログラムの開発・提供が行われるために、インセンティブを付与するような支援が必要である（この点については、平成 20 年度において文部科学省は、予算事業の中で各大学・専門学校等の取組を支援することとしているが、事業の枠組みとは別に各大学・専門学校等における自発的な取組が推進されるような方法を検討していくことが必要）。

また、実践型教育プログラムが実効性を有するものとなるために、地域社会や地元産業のニーズを的確に把握する必要がある。さらに、プログラム受講者が企業への採用時において、プログラム受講歴が適切に評価されるようにするため、講習や実地訓練だけでなく、採用や処遇等に関する産業界の理解と協力が不可欠である。このように、実践型教育プログラムの開発・提供にあたっては、受講希望者の幅広いニーズに対応するとともに、地域社会・地元産業のニーズも踏まえ、可能な場合は学内のキャリア・コンサルタント資格取得

者の活用も図るなど、関係者が十分に連携することが必要である。

平成19年12月には改正学校教育法が施行され、大学・専門学校等における社会人等を対象とした様々な学習機会の提供を一層促進するため、「履修証明」が制度化されたところである。実践型教育プログラム修了者に発行されるこの履修証明が、ジョブ・カードに入れる「職業能力証明書」として活用することが可能なことについても広く周知する必要がある。

(4) 受講者の就職促進

ジョブ・カード制度の普及はあくまで手段であり、その目的は正社員経験が少ない者がプログラムの受講を経て正社員になることを支援することである。

職業能力形成プログラムのうち、実践型人材養成システムについては、その制度創設の趣旨から引き続き訓練実施企業において雇用される受講者が多いと見込まれるが、有期実習型訓練や日本版デュアルシステムについては、その受講者は、訓練修了後の雇用が必ずしも保証されていない。

このため、同プログラムの受講者の就職活動をいかに支援するかが課題である。訓練実施企業で採用されなければ、訓練実施企業とのつながりは希薄となり、その後どのように処しているかの把握も困難になる(有期実習型訓練及び実践型人材養成システムの受講者に対しては、中央ジョブ・カードセンターあての訓練修了後の就職状況に関するアンケートはがきを訓練実施企業を通じて配布することとしているが、アンケートはがきには受講者の個人情報に記載されないため、それによるその後のフォローは困難。)。特に、有期実習型訓練及び実践型人材養成システムは公共職業訓練ではないため、その受講者は必ずしもハローワーク等に求職登録がされていない。このため、訓練期間中から受講者の就職活動をいかに支援するかが課題である。

(5) ジョブ・カード様式の普及

ジョブ・カードはキャリア形成のためのツールであり、職業能力形成機会に恵まれない方だけでなく一般の求職者や在職者、在学中の者にも活用されるようにすることにより、自己理解の促進等を通じて、マッチングの効率化、職業生涯を通じた能力向上につながる。しかし、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。

キャリア形成といった概念がまだ一般的ではない我が国においては、当初は、就職・採用活動における使用が中心になると見込まれるが、今後各学校教育段階及び企業の内外における利用をいかに拡大するかが課題となる。

(6) キャリア・コンサルタントの養成

ジョブ・カードの交付に当たっては、ジョブ・カード講習を受けたキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングが必須である。また、ジョブ・カード様式の記入は時間及び手間がかかるものであり、特にジョブ・カード制度の主たる対象者である職業能力形成機会に恵まれない者にとっては、その内容を企業の採用担当者が関心を寄せるレベルにまで完成させるのは、困難な場合が多いと見込まれる。そこで、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。このように、ジョブ・カードの取得者の拡大を図る上で、実践力を有するキャリア・コンサルタントの養成を促進し、誰でも容易にキャリア・コンサルティングを受けられる体制を整備する必要がある。

また、平成19年3月現在、標準レベルのキャリア・コンサルタントは全国で約4万3千人と推計されているが、これらの者は必ずしもキャリア・コンサルティング業務に従事しているわけではないため、実践力を有するキャリア・コンサルタントの養成が重要な課題である。なお、キャリア・コンサルティングは、その質の向上を図る観点から、平成20年2月に技能検定職種として追加されたところである。

2 計画期間

20～24年度

3 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

Ⅱ 計画の基本的事項

1 職業能力形成プログラムの普及方針

公共職業訓練である日本版デュアルシステムについては、平成 16 年度の創設以降、能開機構及び都道府県から専修・各種学校等への委託を通じて毎年一定数の受講者を確保しており、就職率も向上してきている。こうした状況から、以下については特に明示しない限り、実践型人材養成システム及び有期実習型訓練（以下「雇成型訓練」という。）を対象としている。

(1) 活用パターンの拡大

有期実習型訓練は正社員経験が少ない者が正社員となることを目的としている。ジョブ・カード構想委員会最終報告において示されている下記①のほかにも、制度の目的の範囲内で以下のような場面での活用が可能であることから、その周知に努める。特に、非正規労働者を多数雇用している企業、業界の積極的な活用が望まれる。

① 労働市場から受講希望者を新たに雇い入れる場合

平成 20 年度に、職業能力形成機会に恵まれない者を新たに雇い入れ、有期実習型訓練を行った事業主に対して、その費用及び賃金の一部を助成する制度（「キャリア形成促進助成金」）が創設された。なお、同制度においては、派遣労働者が、派遣元事業主と派遣先との労働者派遣契約終了後に、当該労働者派遣契約期間中と異なる職務内容に従事し、より高度な又は新たな知識・技能習得を図ることを要する場合においては、派遣労働者の希望に基づいて派遣先に新たに雇用され有期実習型訓練を実施することも想定される。また、中小企業に限って人材投資促進税制により教育訓練費用の一部を税額控除できる。これらの制度等を通じ有期実習型訓練の普及を図る。

② 自社で雇用する在職非正規労働者を自社内で正社員に登用する場合

①の助成制度は、有期実習型訓練を活用して企業が在職非正規労働者を正社員化する際にも適用可能となっている。ただし、助

成の対象となるのは有期実習型訓練を修了した結果、正社員となった者又はなると見込まれる者に限られる。

企業は既に雇用している非正規労働者を正社員として登用しようとする場合には当該労働者の基本的な職業能力を一定程度把握していることから、同じ職務に従事する者として登用する場合には、訓練（特にOJT）を受けさせる必要性は低いと考えられる。そのため、有期実習型訓練を活用する場面としては、訓練の前後に職務内容が変わり、より高度な又は新たな知識・技能が必要となる場合が考えられる。

③ 自社で雇用する非正規労働者が正社員として他社に就職することを支援する場合

基本的な仕組みは②と同様であるが、自社で正社員として登用できる人数に限りがあるため、有期実習型訓練による能力習得を通じて関連企業等の正社員を目指す場合であり、資本関係のある関連企業を有する大企業が想定される。この場合にも②の助成制度の活用が可能である。

④ 子育て等で離職した社員を再雇用する場合

子育て、出産等により離職した元社員を再雇用して戦力化するため、企業において一定期間、Off-JT、OJTによる再訓練を受けさせ、適性を判断する際にジョブ・カード制度を活用することが考えられる。この場合にも①の助成制度等の活用が可能である。

(2) 重点活用分野の設定

上記の活用パターンを踏まえ、雇成型訓練を積極的に活用する具体的な分野（業種、職種等）を、地域ジョブ・カードセンターが事務局を務める地域ジョブ・カード運営本部（以下「運営本部」という。）において検討し、「地域推進計画」に盛り込む。

この基礎資料を収集するため、地域における雇用情勢、特に業種別・職種別求人及び職種別の求職の状況を把握するほか、地域ジョブ・カードセンターは、事業主又は事業主団体に対し、職業能力形成プログラムへの関心や参加意向等について、ヒアリング等により調査を行うよう努める。これらの結果等を踏まえて、職業能力形成プログラムに対するニーズの高い企業、事業主団体等を例えば以下のように類型化する。併せて、雇成型訓練の実現可

能性を把握するため、各地域の教育訓練機関、そこで設定されているコース等についての情報収集に努める。

① 人材（正社員）の確保が課題となっている業種・職種

地域ジョブ・カードセンターの調査等により求人数が相当数認められる業種・職種であって、受講生確保の可能性のあるもの。また、技能継承のため受講生を確保し、訓練を行うことが必要となっている業種・職種。

求人未充足企業、早期退職者の多い企業においては雇用管理上の課題を有しているケースが多いため、雇用管理改善の一助として、また技能継承に必要な人材の確保策として雇成型訓練の実施勧奨を図る。具体的には、職業能力形成プログラムを実施する機会に、業務遂行方法、OJTの見直し・改善、受講者の職場理解の促進、受講者の受け入れを契機とした職場改善など、新たな職場づくりに取り組むことが人材確保に有効であることに理解を求めつつ、職業能力形成プログラムの普及を図る。

あわせて、例えば、正社員として採用された当初は職務内容が単純で賃金水準が低い場合であっても、技能の向上や資格取得に応じて職務内容が今後どのように変化していくのか、どのようにキャリア・アップしていくのか、それに伴って賃金などの処遇はどのようになるのか、など事例を交えながら説明することができれば、人材確保につながるものであることについて企業に理解を求める。

このように人材ニーズのある業種・職種については、個別の企業における労働条件や職場環境の改善の可能性を踏まえながら、重点活用分野とする。なお、人材ニーズを推し測る指標として、欠員率が高い業種・職種を挙げると以下のとおり（厚生労働省「雇用動向調査」より）。

繊維工業（販売職）、小売業（販売職）、飲食店・宿泊業（管理職、サービス職、専門的・技術的職）、情報通信業（専門的・技術的職）、運輸業（運輸通信職）、ビル・メンテナンス（技能職、保安職）、娯楽業（管理職、販売職、サービス職）、食品製造業

② 非正規労働者を多数雇用している業種

平成20年度より施行された改正パート法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号））に基づき、正社員と同等の職務内容の非正規労働者を正社員とする企

業がみられるが、ジョブ・カード制度においては、職務内容が正社員と異なっている非正規労働者に対し、正社員に求められる能力を付与することが必要な分野が中心になると見込まれる。具体的な例としては、小売業、飲食店、サービス業等において、アルバイト等の中から管理的な職位につく正社員へと登用する場合に雇用型訓練を活用することが考えられる。

③ CSR等の観点から社会貢献を積極的に行っている企業等

例えば、インターンシップ、職場体験等の機会の提供に取り組んでいる団体及び企業。これらを把握するため、上記の調査等のほか、行政機関等において集積されている情報を活用することが考えられる。

④ 自社で研修施設を有しかつ企業で人材確保が困難な系列企業を有する企業等

雇用型訓練のOff-JTは自社以外で実施することが基本であり、教育訓練機関に依頼して新たにプログラムを開発する場合には、一定数の受講者が確保できなければその実施自体が困難になる。自社の研修施設を有する大企業等が、その訓練施設を活用し、人材確保に苦勞しているグループ内の中小企業を支援することが期待される。この場合、企業グループで取り組むことにより受講生数の確保が期待できるため、グループ内の企業が共同で雇用型訓練に参加することが考えられる。

⑤ 人材育成・確保に取り組む業界団体

人材育成及び人材確保を活動方針等としてホームページに掲げている業界団体もある。特に、会員企業等のため自ら研修等の事業を実施している業界団体は、Off-JTの実施主体としても期待できる。

⑥ 職業能力評価基準策定分野

厚生労働省は、産業界のニーズを踏まえ、関係業界団体の協力を得て、職業能力評価基準を整備する業種・職種を拡大している。既に職業能力評価基準を完成している業種については、これを元に評価シートを作成することが容易であるとともに、作成に協力いただいた人材育成に前向きな業界団体が存在することから、重点活用分野の候補になり得る。

特に、モデル評価シート、モデルカリキュラムがある分野については、企業、業界団体、教育訓練機関に働きかけやすいことから、重点活用分野の検討に当たって十分考慮する。

厚生労働省は、以上のような各地域の重点活用分野を踏まえて引き続きモデル評価シート、モデルカリキュラムの拡充に努める。

(3) 協力企業開拓、訓練コーディネート

地域ジョブ・カードセンターは、重点活動分野に応じて、以下を参考としつつ地域の実情に沿って、雇成型訓練に係る協力企業の開拓やコーディネートを行う。

① 基本形（人材不足分野）

自社で研修担当スタッフを配置している企業においては、訓練カリキュラムや評価シートを自社で作成できると考えられるため、実践型人材養成システムを実施することや有期実習型訓練の実施に当たってOff-JTを他の機関で行うことは通常考えにくい。したがって、以下は、主として研修担当スタッフ等を有しない中小企業が雇成型訓練を実施することを支援する場合である。

- イ (2) の調査結果等を元に、雇成型訓練に関心のある企業に対し、訓練実施に係るコスト、助成金の試算例、経営に与える影響等の資料を用いて勧奨する。
- ロ 訓練実施の意向を示した企業に対し、能開機構等の協力を得て、職務分析を行い、訓練カリキュラムを作成する（モデルカリキュラム等がある場合は参照する）。
- ハ 業界団体にアプローチするなどにより、同業種の企業にロで作成した訓練カリキュラム等を示し、参加企業を募る。
- ニ 一定の受講者数が見込まれる段階で、参加企業間で協議し、共通科目について、(2) で情報収集した教育訓練機関に実施できないか打診する。

② 在職非正規労働者のキャリア・アップを支援する企業へのアプローチ

以下は、(2) ②の業種で(1) ②、③のパターンで有期実習型訓練の実施を支援する場合のコーディネートの流れである。

主として、大企業又はその系列企業を想定しており、Off-JT については当該企業グループが主体となっていくことを期待している（中小企業の場合は上記①に準じてコーディネートを行う。）。

- イ （２）の調査結果等を元に、正社員登用等に関心のある企業に対し、訓練実施に係るコスト、助成金の試算例、経営に与える影響等の資料を用いて勧奨する。
- ロ 正社員登用等を予定する部門における職務について分析を行う。必要に応じて能開機構などの職業能力開発に係る専門機関に支援を要請する。
- ハ そのほか正社員に必要な職業能力・知識を整理する。
- ニ 正社員登用の対象となる非正規労働者の職務内容、職業能力等を整理する。
- ホ これらをもとに評価シート、訓練カリキュラムの作成を支援する。

③ 関連企業、研修施設を有する企業へのアプローチ

認定職業訓練施設など従業員のための研修施設を有する大企業が、その関連企業の人材確保等のため、人材ニーズを踏まえて訓練カリキュラム案や評価シートの作成を支援するとともに、Off-JT 実施機関となることも期待している。

- イ （２）の調査結果等を元に研修施設を有する企業、特にCSRに関心のある企業に関する情報を収集する。
- ロ イの企業に対し、ジョブ・カード制度の説明を行うほか、地域社会への貢献や若者の職業キャリア形成支援等の観点から職業能力形成プログラムへの参加を勧奨し関連企業も含めた検討を依頼する。
- ハ イの企業から関連企業に対し雇用型訓練の実施を勧奨し、関連企業における実施の承諾を得る。
- ニ 関連企業の人材ニーズを踏まえ、イの企業が評価シートや訓練カリキュラム等の作成を支援する。

④ 人材育成に取り組む事業主団体へのアプローチ

研修等の事業を実施している業界団体に、当該研修等を含む訓練カリキュラム案や評価シートの作成を依頼し、傘下の会員企業

等に対して雇用型訓練の実施を勧奨することを期待している。

イ (2) の調査結果等を元に認定職業訓練施設を有する団体など研修事業を実施する事業主団体をリストアップし、研修等の事業内容、受講状況等の情報を収集する。

ロ 団体傘下企業の中途採用状況を把握。積極的に中途採用を行っている場合には求人条件（特に能力要件）を把握する。

ハ 受講者のレベル、訓練の仕上がり像を考慮しつつ、雇用型訓練の訓練基準を満たすよう、既存の研修カリキュラムを見直せるか当該団体に打診する。

ニ 当該団体がカリキュラム案や評価シートをもとに傘下企業に対して雇用型訓練の実施を勧奨する。

(4) 他の施策との相違点等についての理解

雇用型訓練を実施する企業の開拓やその対象となる求職者の雇用型訓練への誘導に当たっては、以下の施策について関係機関が相違を理解した上で、企業等に活用を推奨する必要がある。

① インターンシップ

職業能力形成プログラムは求職者を対象としており、インターンシップは在学生を対象にしている。制度の目的についても、それぞれ、前者は職業能力形成支援を通じた正社員化の促進、後者は職業意識形成支援等といった違いがある。また、有期実習型訓練や実践型人材養成システムにおける Off-JT の訓練カリキュラム作成、費用等はインターンシップにはないものである。

一方、受け皿となる企業のメリットとしては社会貢献という点で共通している。

協力企業の開拓に当たっては、上記の対象者の違いや目的の違いを踏まえ、それぞれの活用を推奨する。

② トライアル雇用

職業能力形成プログラム、トライアル雇用はいずれも常用雇用を促進することを目的としている。特に、有期実習型訓練は、一定期間雇用する間に労働者の適性等を把握して常用雇用するかどうかの判断をすることができるなどの点はトライアル雇用と共通であるが、最大の違いは実践的かつ体系的な訓練の有無であることから、業務遂行のためには一定の教育訓練が必要な部門で受け入れる企業、能力開発が必要な求職者を雇い入れる企業には

職業能力形成プログラムの活用を推奨する。

③ 公共職業訓練と雇用型訓練

有期実習型訓練や実践型人材養成システムは公共職業訓練の基準に類似しているが、一般的にOJTの訓練期間が長いことから、より実践的な訓練となっている。また、求職者は自分の適性や希望をもとにキャリア・コンサルティングを通じて適切な訓練コースを選択することとなる。ただし、雇用保険受給資格者でない者など、訓練期間中の生活費確保が困難な者に対しては、可能な場合は、訓練期間中は賃金の支給を受ける雇用型訓練の活用を推奨する。

(5) 職業能力形成プログラム登録システムの構築

職業能力形成プログラムのうち、日本版デュアルシステムについては、能開機構のホームページで情報が提供されているとともに、求職者は各公共職業安定所において情報を収集することが可能である。他方、雇用型訓練については、実施企業が受講生募集のために訓練計画を添付して官民の職業紹介機関に求人申し込みを行うが、企業が直接募集を行う場合もあるため、受講希望者は雇用型訓練に関する情報を効率的に収集することが困難である。このことが雇用型訓練の普及を妨げかねない。

このため、雇用型訓練を一括して登録し、これを一般に公開するシステムを構築する。併せて、求職者がウェブ上でジョブ・カードを容易に作成できるよう、その支援システムも開発する。

2 実践型教育プログラムの普及方針

(1) 大学・専門学校等における実践型教育プログラムの開発・提供の促進

実践型教育プログラムは、各大学・専門学校等における教育活動の一環であることから、その開発・提供は、各大学・専門学校等の主体的な発想に基づくべきものである。したがって、実践型教育プログラムの普及にあたっては、この点に留意しつつ、各大学・専門学校等の取組を促していく必要がある。

平成20年度においては、文部科学省の予算事業の中において、各大学・専門学校等の実践型教育プログラムの開発・提供に向けた取組を支援することとしているが、将来的には、いくつかの大学・

専門学校等における取組事例がモデルケースとなって、その他の大学・専門学校等の取組に波及効果をもたらす枠組みを検討していくこととする。

(2) キャリア・コンサルタントとの連携等

ジョブ・カードの交付にあたっては、キャリア・コンサルティングを受けることが必須とされていることから、受講希望者がキャリア・コンサルティング時に、実践型教育プログラムに関して適切な情報提供を受け、プログラムにアクセスできるよう、プログラムの紹介を行うキャリア・コンサルタントと十分に連携していくことが重要である。

この点については、各大学・専門学校等は、実践型教育プログラムを開発・提供するとともに、キャリア・コンサルタントや、公共職業紹介機関等の関係機関に対し、プログラムの内容の周知に努めることが重要である。

3 受講者等の就職促進

(1) 訓練実施企業による支援

実践型人材養成システム及び有期実習型訓練の受講者の募集に当たっては、訓練修了後の継続雇用の有無について雇用契約書等の書面で受講者に示さなければならない。

訓練後に有期労働契約が終了する受講者に対して、企業は、キャリア・コンサルタントや職業紹介機関への相談を勧奨するだけでなく、訓練修了前から、就職関連情報の取得、職業紹介機関への求職登録、キャリア・コンサルタントとの相談のための時間を設けるなど就職活動が可能となるように配慮し、受講者の常用雇用化を支援することが望ましい。特に、評価シートにおいて改善努力を要する受講者に対しては、改善していくために有益な教育訓練機関、教材等に関する情報を提供することが望ましい。

また、実践型人材養成システム導入企業をはじめ訓練修了後の継続雇用の可能性を示唆している企業が、訓練受講者を継続雇用しない場合には、上記の支援に加えて、その理由を受講者に対して納得が得られるよう説明することが求められる。

例えば、受講者の職業能力を理由に継続雇用しない場合には、評価シート等を用いて、本人に、指導をしてきたが改善しなかった点などキャリア形成上の課題やその解決方法について丁寧な説

明に努める必要がある。その上で、キャリア・コンサルティングを受けられるよう環境を整備し、キャリア・コンサルティングを勧奨する。

(2) キャリア・コンサルティング、職業紹介

① キャリア・コンサルタントは、訓練修了後も求職活動を行う職業能力形成プログラム受講者に対して、

- ・ 継続雇用されなかった理由
- ・ 訓練で習得できた知識・技能
- ・ 訓練前後での就業意識の変化
- ・ 評価シート等を踏まえた今後の課題
- ・ 希望する職業

等について、整理を行わせ、ジョブ・カードに記入するよう助言を行う。

また、職業紹介窓口への誘導などにより受講者の就職活動を支援するよう努めることに加え、本人に課題がある場合には、受講者にその課題克服のための助言に努め、ジョブ・カードを更新する。特に評価シートにおいてC評価がなされた能力については、関連する各種講座情報を提供するなど自ら当該能力を向上させるよう勧奨する。

② 実践型教育プログラムを実施する大学・専門学校等にキャリア・コンサルタント資格を有する者がいる場合には、ジョブ・カード講習の受講を勧奨するとともに、プログラム受講者に対するジョブ・カード記入指導等に積極的に関与させる。

③ 職業紹介担当者は、更新されたジョブ・カードなどから希望、適性などを把握し、必要な助言を行いつつ、職業紹介を行う。

4 ジョブ・カード様式の普及方針

(1) ジョブ・カード活用例の普及、拡大

ジョブ・カード様式において、総括表の様式1は就職活動に活用する様式であるが、様式2以降は主としてキャリア・コンサルティングのツールとしてキャリア形成支援に使用するものであり、追記により職業生涯を通して使用可能なものである(就職活動に際して

は写しを添付することになる。)。このようにジョブ・カード様式は2つの側面があるが、特定の就職先のために作成を行うには相当の負担感があることから、求職者個人に対しては後者の有用性をより重点に周知することが効果的である。

以上のような観点から、ジョブ・カードはジョブ・プログラムに使用するほか、例えば以下のような活用方法が考えられる。

- ① 中学から大学等の高等教育機関にいたるまでキャリア教育の一環として様式を配布し、在学中のインターンシップ、アルバイト歴等を整理。就職活動時に振り返りの材料とする（このことがキャリア意識の醸成につながりフリーター、ニート化の防止効果も期待される。）。
- ② 企業が在職する非正規労働者に様式を配布し、適宜社内にキャリア・コンサルタントを配置することで、非正規労働者のキャリア・アップを支援する（労働者派遣事業者を含む。）
- ③ 企業が在職する正社員に様式を配布し、職業生活の節目でキャリア・コンサルティングを受けさせることによって、能力、意識を整理させる。特に、高齢期の再就職支援などに活用することが期待される。
- ④ 就職活動支援ツールとして、履歴書・職務経歴書に代わる様式として中途採用者はもとより、新規学卒者についても活用することが考えられる。

（2）ジョブ・カード様式の見直し

ジョブ・カード様式は、キャリア支援ツールとしての基本的な機能はそのままに、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見直しを行う。

特に、様式6（評価シート）において、全職種・業種共通の評価項目、選択制の評価項目のあり方について産業界の意見を踏まえつつ、職業能力開発協会や能開機構など専門機関の助言を得て必要に応じ見直すとともに、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。

現在の様式 ver. 1.0 は正社員経験が少ない者を主な利用者として想定して策定されていることから、上記（1）③のような活用場

面を想定すると、長期で多様なキャリアを有する者にとって、またそうした方を採用しようとする企業にとって、職務経歴を時系列でまとめるものは実用的でない場合がある。このため、現行様式を改訂するだけでなく、必要に応じ新たな様式を作成する。

(3) キャリア・コンサルティングの普及、質の向上

平成 19 年度以降、キャリア・コンサルタント資格等を受講要件とするジョブ・カード講習を全国各地で実施している。

上記(1)のように多様な活用を考慮すれば、企業内や学校にもジョブ・カードへの署名が可能な登録キャリア・コンサルタントが配置されていることが望ましい。労働力需給調整機関はもとより教育機関や企業においても、キャリア・コンサルタント資格を有する職員等に講習開催情報を提供し、受講機会の確保について配慮することが望まれる。

また、キャリア・コンサルタントの質の向上を図る観点から、技能検定試験の円滑な実施を支援し、普及促進に努めることとする。

Ⅲ ジョブ・カード推進体制の確立

1 ジョブ・カード推進協議会の設置、運営

「成長力底上げ戦略」における「人材能力戦略」を推進する観点から、ジョブ・カード制度の本格実施及び一層の普及・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。

当面、ジョブ・カードセンターをはじめとする関係者の協力を得て、訓練生を受け入れた企業、求職者等の意見・要望を把握し、本計画のフォローアップを行いつつ、必要に応じて本計画を見直す。その際、職業能力形成プログラムへの協力企業の拡大について検討を行う。また、利用者の利便性向上の観点からのジョブ・カード制度の充実やジョブ・カード取得者の目標数値のあり方等について検討を行う。

2 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営

各都道府県の地域ジョブ・カードセンターは、地域における「ジョ

「ジョブ・カード制度」の円滑な運用のため「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）、地域教育訓練機関関係者、実践型教育プログラム実施教育機関、民間福祉団体等）を設置、運営し、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、各地域の特性を踏まえたジョブ・カード制度の推進方法を検討する。これらの検討結果や本計画を踏まえ、目標数値を盛り込んだ「地域推進計画」を策定し、必要に応じて同計画の改訂を行う。

3 成長力底上げ推進円卓会議

「成長力底上げ戦略」における「就労支援戦略」や「中小企業底上げ戦略」に関わる関係機関とも連携し、対象者に対する支援の実効性を高める。

また、中央及び地方版の円卓会議に対し、ジョブ・カード制度の取り組み状況、策定した推進計画等を随時報告する。

4 地域における関係機関の役割分担と連携

各都道府県において、地域ジョブ・カードセンターを中心に、地域ジョブ・カード運営本部の構成員をはじめとする関係機関は、緊密な連携・協力体制のもと、円滑なジョブ・カード制度の運営を図る。

(1) ジョブ・カードセンター

① 地域ジョブ・カードセンターは以下の業務を行う。

イ 地域ジョブ・カードセンター運営本部の設置及び運営
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」を設置・運営し、地域推進計画を策定する。

ロ 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・広報を図るとともに、個別事業主を対象とする啓発セミナー、教育訓練機関のカリキュラム紹介等を併せて実施する「職業能力形成システム普及促進フェア」等を開催する。

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 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の職場見学・体験講習を実施する。

ホ 職業能力形成プログラムの活用促進

公共職業安定所と密接に連携して雇用型訓練に参加する企業の開拓や、教育訓練機関等の開拓を行うとともに、能開機構等の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。

へ 職業能力形成プログラムの実施状況等の把握

実習実施企業を訪問し、意見・要望等を聴取しつつ、訓練実施状況を把握し、必要な助言等により訓練内容の質の確保を図るとともに、雇用型訓練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 中央ジョブ・カードセンターは、地域ジョブ・カードセンターの業務を支援する観点から以下の業務を行う。

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。

(2) 独立行政法人雇用・能力開発機構

能開機構は、その有する職業能力開発、職業訓練に関するノウハウを活用し、地域ジョブ・カードセンター又は企業等の要請に応じて、雇成型訓練に係る訓練実施計画の作成支援や訓練指導を行うほか、民間の教育訓練機関において雇成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。また、委託型訓練（日本版デュアルシステム及び企業実習先行型訓練システム）を実施するとともに、融資を希望する者で貸付要件を満たす同訓練対象者に対し、技能者育成資金の貸付を行う。さらに、登録キャリア・コンサルタントを公共職業安定所、ジョブ・カフェ等に巡回させ、ジョブ・カードの交付を行うほか、キャリア形成促進助成金に係る業務を行う。

(3) 公共職業安定所

公共職業安定所は、上記1の②の地域ジョブ・カードセンターと密接に連携して雇成型訓練に係る協力企業の開拓及び当該企業の求人の受理を行うとともに、雇成型訓練の対象者に対して、登録キャリア・コンサルタントへの誘導、職業相談及び職業紹介を行う。また、委託型訓練の対象者に対し、登録キャリア・コンサルタントへの誘導を行うとともに、職業相談及び受講あっせんを行う。

(4) 都道府県

都道府県は、委託型訓練のうち日本版デュアルシステム（若年コース）を実施する。また、ジョブ・カフェ等の機関において、職業能力形成プログラ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。

(5) 中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会

中央職業能力開発協会は、職業能力評価のノウハウを持った団体として、能開機構や業種別事業主団体等と連携し、モデル評価シート等の作成・普及に取り組むとともに、その基礎となる職業能力評価基準の整備を行う。

都道府県職業能力開発協会は、実習実施企業における「評価者」に対する育成支援を行う。