

ジョブ・カード制度を活用した正社員採用・育成

Q

当社は、従業員が10数名の企業ですが、少数精鋭主義により他社との競争力向上を図ってきました。そこで、事業の拡大に当たっては、正社員中心の採用を行っています。しかし、せっかく新しい人材を正社員採用し、教育訓練を行っても、なかなか会社に馴染めなかったり、教育訓練プログラムが不十分なことから、中途退職するケースも増えてきています。そのような状況に対処するため、近年できた「ジョブ・カード制度」が便利と聞いたのですが、企業にとっては、どのように活用すれば人員計画に役立つのでしょうか。

A

ジョブ・カード制度は、元来、正社員経験の少ない人を対象として、職務経歴や学習歴、職業訓練経験、免許・資格などを「ジョブ・カード」と呼ばれる書類にとりまとめ、常用雇用を目指した就職活動やキャリア形成に活用する制度です。政府が「成長力底上げ戦略」のうちの人材能力戦略として打ち出し、平成20年4月から実施しています。

いくつかの職業訓練プログラムが用意されていますが、企業で働きながら、OJTとOff-JTを取り混ぜて職業訓練を行う、「職業能力形成プログラム」が代表的なものです。

これは、社内の非正規雇用人材や、社外の人材を有期の訓練受講者として雇用し、雇用先で実際に働くことにより、企業が求める人材に育つことが期待されているもので、訓練終了後は、訓練についての評価が行われ（評価シート発行）、ジョブ・カードにとりまとめられます。

これを受けて、訓練実施企業で正社員採用を行ったり、あるいは、採用に至らなかった場合には、訓練受講者が改めて就職活動を行う際に、訓練実績をまとめたジョブ・カードが活用されます。

企業側の活用方法としては、自社の雇用候補者に「職業能力形成プログラム」を実施する場合のほか、中途採用などに当たって応募者に履歴書や職務経歴書の代わりに提出を求めることで、より詳細で具体的な人材情報を得ることができます。

また、すでに非正規で雇用している従業員に対しては、職業能力やモチベーションの向上など、キャリア形成支援に活用することもできます。

1. 企業の人材戦略にとってのジョブ・カード制度とは

ジョブカード制度は、最近増加している非正規従業員（パート・アルバイトや派遣社員等）や求職者について、実習受け入れ企業においての実習と座学を組み合わせた教育訓練により、職業能力を高め、正社員にふさわしい人材育成を目指すものです。

企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた訓練（職業能力形成プログラム）を計画し、その認定を受けた上で、訓練を実施することにより、

- (1) 人材ニーズに合致した人材の育成・確保
- (2) 専門家のアドバイスを受けた訓練計画の策定や訓練の実施
- (3) 助成制度の活用による訓練経費の負担の軽減
- (4) 人材育成・能力開発に積極的な企業であることのPR

等が可能になります。

事業主が計画・実施可能な訓練には、訓練実施企業が直接雇用することを目指す「有期実習型訓練」「実践型人材養成システム」があります。

2. 「有期実習型訓練」

優秀な人材の確保のため、新たに雇い入れて訓練を実施する場合（基本型）や、既に雇用している自社内のパート労働者等の非正規労働者に訓練を実施する場合（キャリア・アップ型）に活用できます。

<訓練のフロー>

1. 訓練実施計画を作成

OJTとOff-JTとを密接に組み合わせた訓練実施計画を作成。

2. 訓練実施計画の認定

訓練実施計画を申請し、雇用・能力開発機構都道

府県センターで認定を受け、キャリア形成促進助成金の受給資格認定を受ける。

3. 訓練生の募集

ハローワーク等への求人申込書や募集広告に、有期実習型訓練の対象者であること、「ジョブ・カード」を携行する旨を記載。(キャリア・アップ型については、自社内の非正規労働者から候補者を選抜。)

4. 訓練生の選考と契約締結

訓練生の選考を行い、雇用契約・訓練契約を締結。訓練期間中の訓練生は、労働者ですので労働関係法令を遵守することが必要。

5. 訓練開始

企業ニーズに即した、教育実施機関等における座学等（Off-JT）と、企業における実習（OJT）を実施。

6. 職業能力を評価します

ジョブ・カードの様式により、訓練生の職業能力を評価。

■プログラム終了後

訓練実施企業での採用、又はジョブ・カードを活用して他の企業での正社員としての求職活動開始。

3. 「実践型人材養成システム」

企業現場における実習（OJT）と企業ニーズに

■キャリア形成促進助成金

		中小企業	大企業	
職業訓練	Off-JT	訓練実施に対する助成(自ら運営するものに限る)	800円/Off-JT1時間・受講者1人当たり【上限340時間】	-
		経費に対する助成率(教材費、外部講師の謝金、外部研修機関に支払う受講料など)	4/5	2/3
		訓練実施中の受講者の賃金に対する助成(注1)	4/5	2/3
	OJT	訓練実施に対する助成(注2)	800円/OJT1時間・受講者1人当たり【上限510時間】	600円/OJT1時間・受講者1人当たり【上限510時間】
		訓練実施中の受講者の賃金に対する助成(注1)	4/5	2/3
能力評価	評価シートの作成・交付に対する助成額	4,880円		
ジョブ・カード制度により初めて雇用型訓練を実施した場合(1回限り)		20万円	-	

(注1)賃金に対する助成について、時間数には上限がありませんが、1時間当たりの賃金助成額には、上限が設定されています。その他、詳細については、(独)雇用・能力開発機構又はジョブ・カードセンターまでお問い合わせください。

(注2)訓練期間が6ヶ月超1年以下の場合の上限は680時間。

即した座学等（Off-JT）を組み合わせ実践的な訓練で、新規学卒者を中心とした新規採用者を将来的な中核人材として育成することが可能ほか、自社の非正規労働者の正社員化・キャリア・アップにも活用できます。

<訓練のフローとプログラム終了後>

「有期実習型訓練」と基本的には同様の流れになりますが、訓練実施計画の認定については、厚生労働大臣の認定が必要です。(雇用・能力開発機構都道府県センターを通じて申請が可能です)

自社の採用労働者が対象であるため、プログラム終了後は、自社の中核人材としての活躍が目指されます。

4. 支援制度

訓練実施計画の策定に当たっては、商工会議所等に設置された地域の「ジョブ・カードセンター」が相談・支援に当たるほか、受講労働者の適正等についてのキャリア・コンサルティングも行われます。

また、下記の通り、「キャリア形成促進助成金」の制度も設定されています。

詳しくは、商工会議所等に設置された「地域ジョブカードセンター」にお尋ねください。