

## TOPICS

## 少子高齢化時代の人材確保に向けたジョブ・カード制度

少子高齢化がますます進む日本において、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、政府が「成長力底上げ戦略」の柱の一つとして掲げるジョブ・カード制度（「職業能力形成システム」）がスタートした。

少子高齢化の進展により高度な技術・技能、ノウハウを持った人材が社外流出することにより、日本企業の競争優位性が失われることへの懸念が高まるその一方で、いわゆる「就職氷河期」に就職活動を行った若年者、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等、正社員になれず、非正規労働者にとどまらざるを得ない結果、職業能力形成の機会に恵まれないという悪循環に陥っている者が多数存在する。

また、雇用の流動化・非正規社員比率の増大が進展する下で、さらには、企業の競争力格差の拡大なども深刻化しており、日本の持続可能な成長力に影を落としている。

そこで、新卒者も含めた求職者が能力を開発する機会をもち、能力を發揮できる社会に向けた取組が必要となっており、ジョブ・カード制度により、能力開発と職業人育成が図られることとなった。

## ジョブ・カード制度の概要

「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（「職業能力形成プログラム」）を受け、修了証を得て、就職活動などに活用する制度で、社会で通用する職業人育成を指向している。

こうした制度により、フリーター等の若年者、子育て終了後の女性、母子家庭の母等、職業能力形成機会に恵まれなかった人について、その能力を向上させ、キャリア形成支援ツールとして、幅広く求職活動などに活用することで、求職者と求人企業とのマッチングの促進が図られる。

一方、企業としては、職業能力形成プログラムにあたり、現場教育に協力する場合のほか、中途採用等に当たって履歴書の代わりに提出を求めたり、採用後の従業員の職業能力やモチベーション向上などキャリア形成支援に活用する場合が考えられる。

## ■ジョブ・カードの交付から活用への流れ

ジョブ・カードは、ハローワークやジョブカフェ、民間職業紹介機関で、専門知識を有するキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティング（本人の適性等に応じた職業能力開発、職業選択についての相談サービス）を受けて交付される。

その後、各個人に適切なジョブプログラムが提案され、訓練へ推薦が行われる。

プログラム終了後は、さらにキャリア・コンサルティングにより、訓練実施企業での正式採用、他企業での雇用、就職活動への活用が行われる。

## ジョブカードの概要（以下のファイルの総称）

- 総括表
- 職務経歴
- 学習歴／訓練歴
- 免許／資格取得
- キャリアシート
- 職業能力証明書…ジョブ・カード・コア  
（評価シート又は履修証明書）

■「職業能力証明書」が取得できる「ジョブ・プログラム」  
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。

①「職業能力形成プログラム」とは、企業における実習と座学を組み合わせた訓練で、「有期実習型」、「実践型人材養成システム」と、「委託型」（日本版デュアルシステム）が用意されている。

\*日本版デュアルシステムとは、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し、学びながら働くことにより若者を職業人に育てる新しい職業訓練システム。

このプログラムでは、企業が求める人材能力を踏まえ、業種別（又は業種横断的）にカリキュラムや評価シートが作成され、訓練修了者には、実習先による「評価シート」が交付される。

②「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者が、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ることができるようにするもの。

ここでは、既存の学位等プログラムの活用だけでなく、産業界・企業等と連携して新たなプログラムの開発を進め、プログラムの修了者には、受講した大学等から「履修証明書」が交付される。

### 職業能力形成プログラム（詳細下表）

#### 1. 有期実習型

- 企業実習＋教育訓練機関による座学
- 訓練期間は3ヶ月超6ヶ月以内（資格取得等の場合は1年以内）
- 対象は、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

#### 2. 実践型人材養成システム

- 企業実習＋教育訓練機関での座学で実施

- 訓練期間は6ヶ月以上2年以下
- 35歳未満の若年者を対象として想定

#### 3. 日本型デュアルシステム

- 実習＋座学を委託形態（企業、教育訓練機関）で実施
- 訓練の標準期間は4ヶ月
- 対象は、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の就職困難者

### 実践型教育プログラム

- 大学・専門学校等において職業能力形成に資するプログラム提供
- プログラム履修者に「履修証明」を発行

職業能力形成プログラム		有期実習型 （今回新設する訓練）	実践型人材養成システム ※厚生労働大臣認定あり	日本版デュアルシステム （委託型）
対 象 者		正社員になるには当該有期実習型訓練を受講することが適切であり、職業能力形成機会に恵まれなかった者（※1）として、キャリアコンサルタント（※2）が認めた者。	35歳未満の若年者。 （新規学卒者を含む）	早期安定就労のためには、当該訓練を受講することが必要と認められた者であって、正社員経験が少ない者（※1）として、キャリアコンサルタント（※2）が認めた者。又は概ね35歳未満の若年者。
総訓練期間、時間		3ヶ月超6ヶ月（特別な場合には1年）以内6ヶ月当たり425時間以上	6ヶ月以上2年以下 1年当たり850時間以上	標準4ヶ月
教育訓練 形 態	OJT 時間割合	2割以上8割以下	2割以上8割以下	1ヶ月以上、 総訓練期間の1/2以下
	Off-JT 実施主体	OJT実施事業主以外の者の協力を得て実施。	公共職業訓練施設、認定訓練校、OJT実施事業主以外の者	民間教育訓練機関
評 価 方 法		汎用性のある評価基準によって行う。指導及び評価担当者、責任者を選任。	客観的かつ公正なものであること。訓練担当者を選任。	汎用性のある評価基準によって行う。
雇 用 形 態		有期 若しくは 常用雇用	有期 若しくは 常用雇用	—
位 置 づ け		フリーター等、職業能力形成機会に恵まれない者に実践的な訓練を行うことにより、訓練実施企業又は他の企業における常用雇用を目指す。	若年者（特に新規学卒者）に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することによる就職支援。

※1 過去5年間に於いて概ね3年以上継続して正社員として働いたことがある者以外の者（学卒後2年以内の者を除く）

※2 厚生労働省等が主催する講習を受けた者に限る

■本制度の詳細は、都道府県労働局、ハローワーク、雇用・能力開発機構都道府県センター等にご照会下さい。