

職業能力形成システム (ジョブ・カード制度)について

平成 20 年 3 月 10 日

厚生労働省職業能力開発局

資 料 目 次

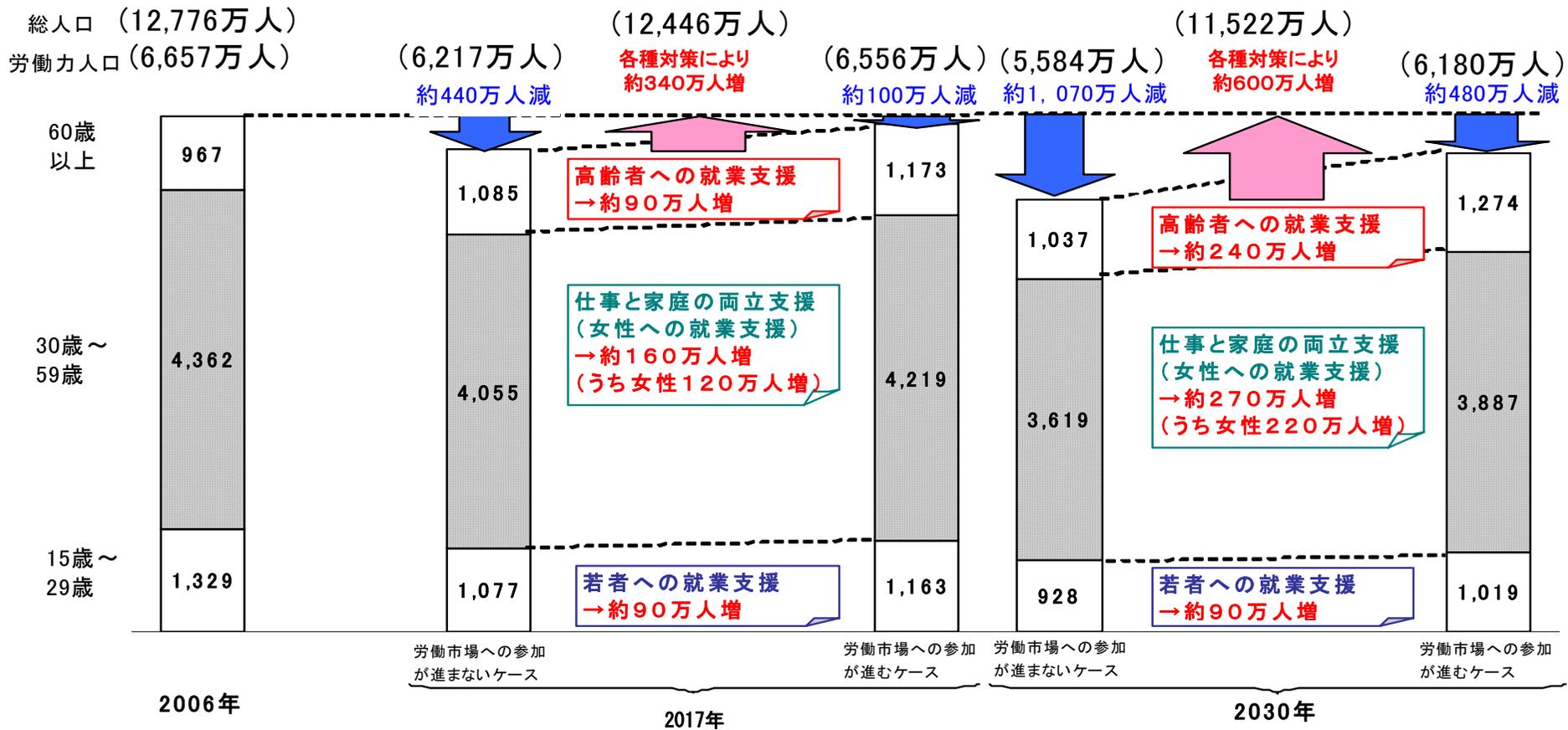
(ページ数)

1. 制度導入の背景	P.2
(1)労働力人口の見通し	P.2
(2)正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移	P.3
(3)パート、派遣、契約社員等の増加の社会的影響	P.4
(4)フリーター・ニートの状況	P.5
2. 「ジョブ・カード制度」について	P.6
(1)ジョブ・カード制度の創設	P.6
(2)ジョブ・カードの全体像	P.7
(3)ジョブ・カードの内容と対象者	P.8
(4)ジョブ・カードの様式(イメージ)	P.9
(5)職業能力形成プログラムの訓練基準案	P.10
(6)有期実習型訓練の流れ	P.11
(7)評価シートによる評価について	P.12
(8)ジョブ・カード(評価シート)の評価項目	P.13
(9)職業能力評価基準について	P.14
(10)キャリア形成助成金による支援(案)	P.15
(11)ジョブ・カード制度の普及促進	P.16
(12)ジョブ・カード制度における専修学校の主な関わり	P.17

1 制度導入の背景

(1) 労働力人口の見通し

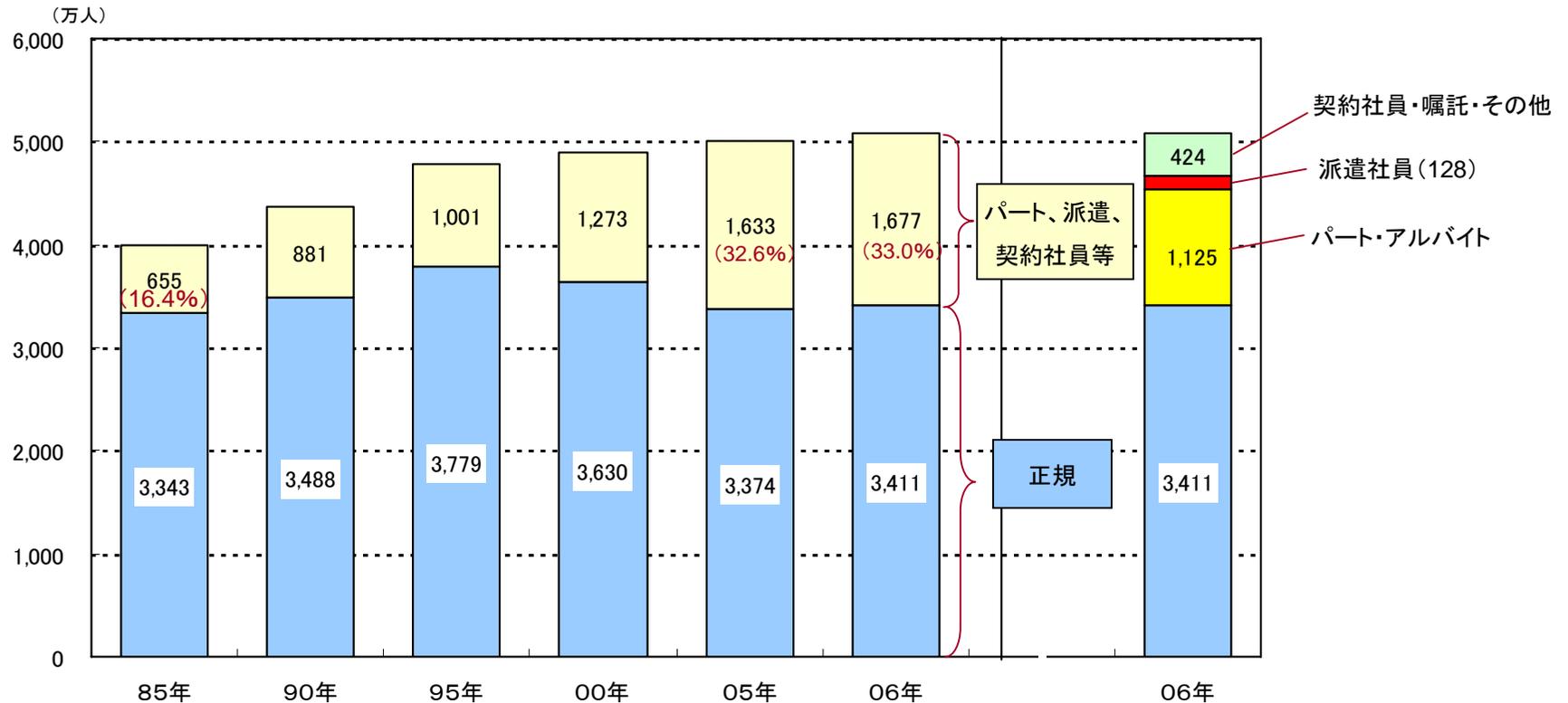
人口減少下において、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境が整うことにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見通しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



(資料出所)総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。
 労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。
 (注)1 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース

(2) 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

- 正規雇用者数は近年減少傾向。ただし18年は増加に転じたところ。
- 一方、パート、派遣、契約社員等は、若年層を中心に一貫して増加。
現在、パート、派遣、契約社員等の雇用者全体に占める割合は、概ね3人に1人。
(H18年平均33.0%)
- こうしたパート、派遣、契約社員等の増加は、経済・産業構造の変化や価値観の多様化など、企業と労働者双方のニーズによりもたらされているもの。



資料出所 2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

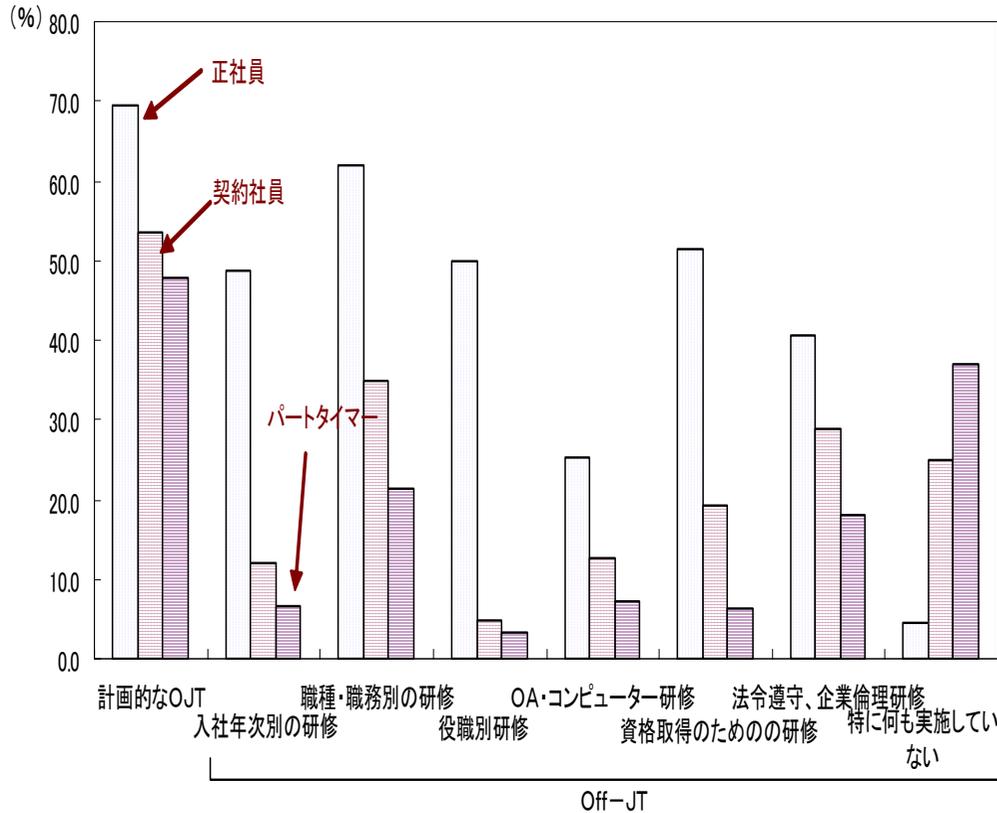
(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

(3) パート、派遣、契約社員等の増加の社会的影響

パート、派遣、契約社員等の増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱化、②少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。

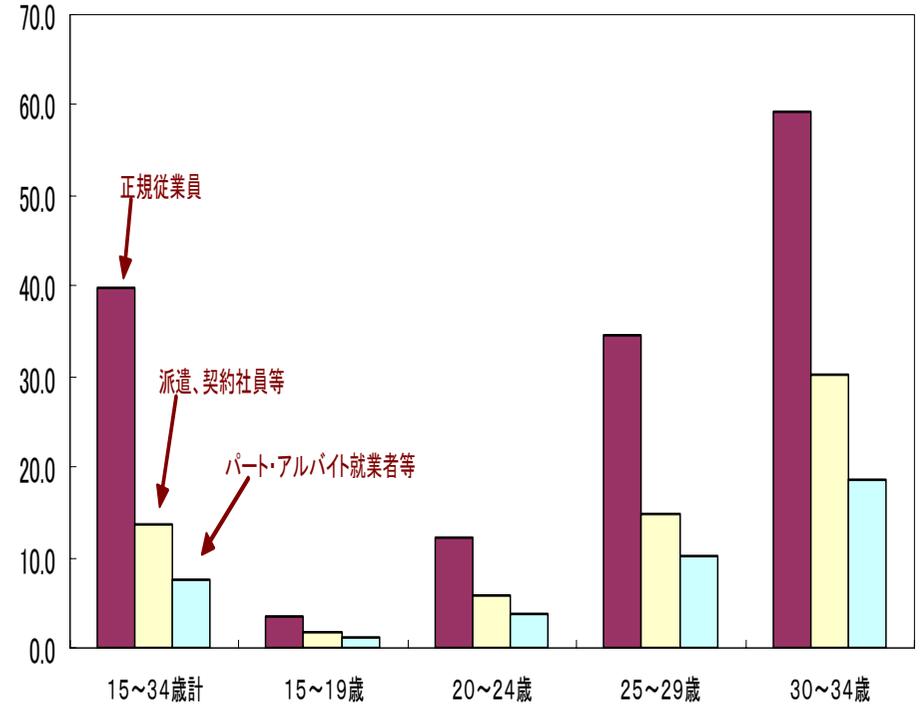
- ① 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等との間では、職業能力開発機会に格差がある。
- ② パート、派遣、契約社員等では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)。

教育訓練の実施状況



(%)

有配偶者の占める割合(男性 2002年)



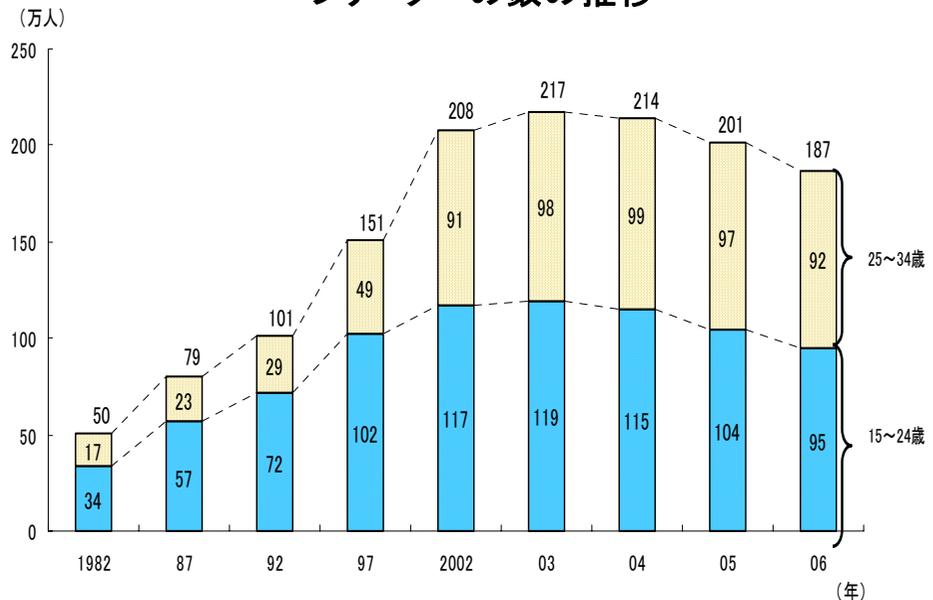
(資料出所) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」を労働政策担当参事官室にて特別集計。
 (注) 在学者を除く。
 (注) 「パート・アルバイト就業者等」とは、パート・アルバイト就業者と、無業者のうちパート・アルバイトでの就業を希望する者の合計。

(4) フリーター・ニートの状況

○ いわゆる「フリーター」の数は、217万人(2003年)まで増加した後、3年連続で減少しているが、25歳以上の「年長フリーター」については改善に遅れ。「就職氷河期」の影響も存在。
 ○ いわゆる「ニート」の数は、1993年の40万人から64万人に増加して以降、同水準で推移していたが、2006年には62万人に減少。

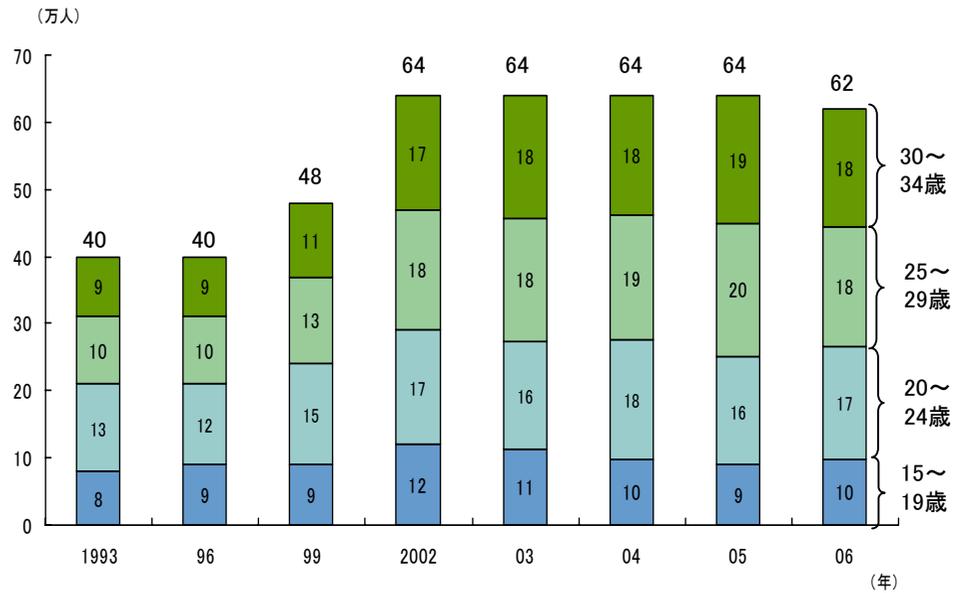
フリーターの数の推移



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」労働省政策調査部で特別集計(～1997年)、総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」(2002年～)

(注) 2002年以降の「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、
 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

ニートの数の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

2. 「ジョブ・カード制度」について

(1) 「ジョブ・カード制度」の創設

- 平成19年2月15日「成長力底上げ戦略」の柱の一つとして「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。
- その後、「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、政府の優先課題とされ、平成19年12月12日にジョブ・カード構想委員会(委員長:森下洋一松下電器相談役)において、その内容が取りまとめられたもの。
- 創設の意義
 - ・ 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り組みが必要。
 - ・ 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。
 - ・ 「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。社会前提で通用するものを指向。
 - ・ 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、安定的な雇用へ移行することを促す。

(2)「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

ハローワーク
ジョブカフェ等

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

↓

職業能力、キャリア形成上の課題、希望等を整理

↓

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

訓練への推薦

職業能力形成プログラム

有期実習型

- 企業実習+教育訓練機関による座学 [雇用・能力開発機構認定]
- 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

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 [厚生労働大臣認定]
- 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

日本版デュアルシステム

- 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

企業評価(評価シートの記入)

情報提供による紹介

訓練を要せず就職

支援

実践型教育プログラム

大学・専門学校等

- 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

履修証明書

職業能力証明書交付

ハローワーク
ジョブカフェ等

キャリア・コンサルティング

ジョブ・カードの作成(2)

職業能力証明書

↓

職業能力、キャリア形成上の課題、希望等を再整理

↓

職業選択や職業キャリアの方向付け

ジョブ・カードの作成(1)

訓練実施企業で正式採用

他の企業で雇用

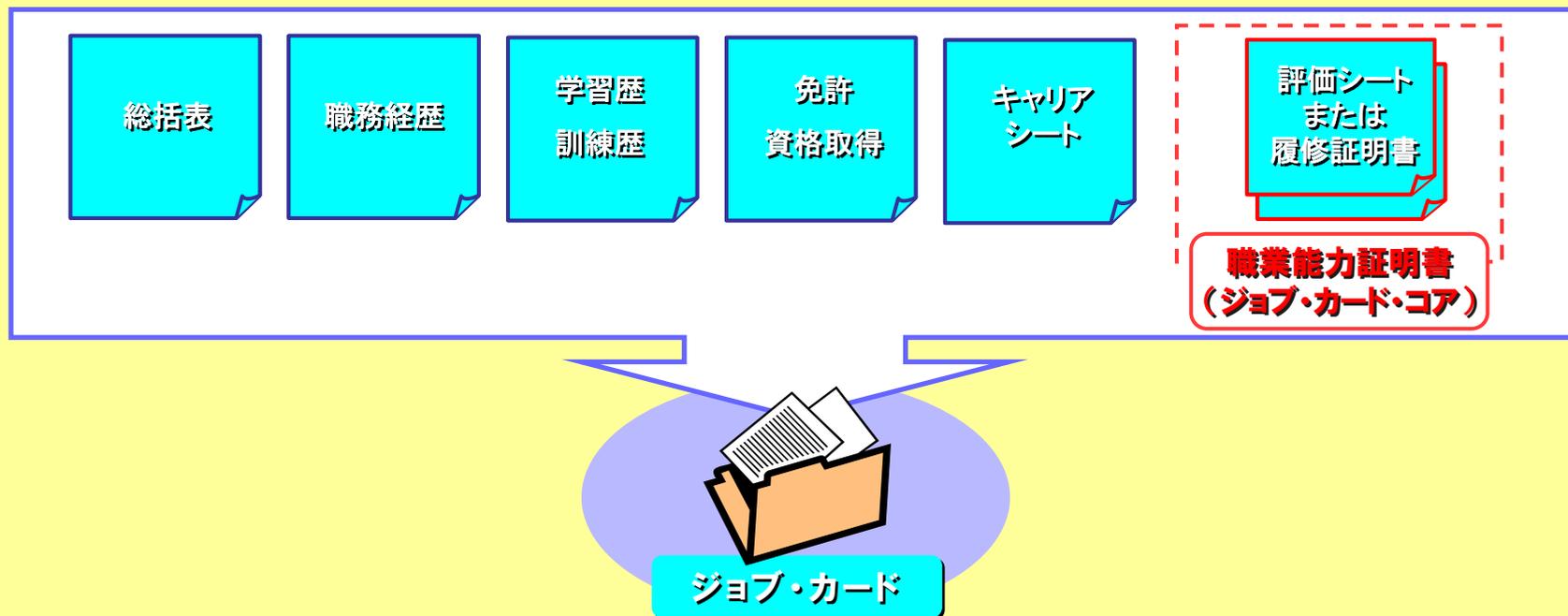
就職活動に活用

官民共同の構想委員会

推進協議会

国 産業界 労働界 教育界 等

(3) ジョブ・カードの内容と対象者



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。

『**ジョブ・カード**』は求職者のうち

交付を希望する者を対象 (※)

5年で100万人を目標

「**ジョブ・プログラム**」(職業能力形成プログラム、実践型教育プログラム)の修了者に対しては、『**職業能力証明書(ジョブ・カード・コア)**』(「評価シート」または「履修証明書」)を交付。

『**職業能力証明書**』は

ジョブ・プログラム修了者のみを

対象

5年で40万人を目標

(※) ジョブ・カードの交付方法・対象者については、導入後の実績等を踏まえ、必要な限定的暫定措置を講じることがあり得る。

(4) ジョブカードの様式(イメージ)

◎ 職務経歴・学習歴・訓練歴等の記入

◎ 訓練評価者による評価シートの記入

様式1(案)
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.co.jp/
昭和)平成 57年 10月 15日生 (25歳)	(男)女
ふりがな とうきょうとちよだくかずみがせき 〒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△-XXXX	

「使用にあたっての確認事項」を
まず読んでから自著。
自著でない場合は押印が必要。

写真添付
(上半身脱帽正)

ジョブ・カード
[ロゴ・マーク
貼り付け]

様式6(案)
ジョブ・カード〔評価シート〕

訓練職務 国際物流コース(職業能力形成プログラム 有期実習型)

訓練生氏名 (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

訓練実施企業 (評価責任者氏名・印)
(代表者氏名・代表者印)

企業実習又はOJTの区分に応じて、訓練生が担当(実習)した業務内容を具体的に記載

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20年4月1日～平成20年9月1日	企業実習・OJT	輸送、保管、梱包等の物流現場のオペレーションに従事するとともに、上司の指導を受けながら、在庫管理、コスト管理などを含めた業務計画の策定作業に従事した。

職務経歴

年月	就 業 内 容
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)
平成16年4月～17年12月	上下マート株式会社 霞ヶ関店 商品管理業務など
平成18年 月～1 年 月	(株)左右商事 営業第2部 営業

正社員経
アルバイ
あるもの
記入。
雇用形態

様式3(案)
ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

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

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		左記学習歴・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	左記学習歴・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

に、該当する欄に○を記載)
なかった

職務遂行のための基準

し、慣行などを遵守している。
前などの定期前に到着している。
その業務指図・命令の内容を理解して従っている。
目的業務で担当業務をやり終えている。
正しいと認めるべき仕事に割り振られている。
口は途中で投げ出さずに、最後までやり終えている。
お客様、お客様などとの約束事は誠実に守っている。
どまぐさなど、決められた手順どおりに仕事を進めている。
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。
どまぐさ、手掛けている仕事に全力で取り組んでいる。
弱にふさわしい身だしなみを保っている。
彼などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。
ご敬語の使い分けをしている。
正しい対応(お辞儀、挨拶、言葉遣い)をしている。
基本的なビジネスマナーを実践している。
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。
顧客を大切にしている。

評価を行わなかった項
目には斜線をつける

の意見が同僚等に上手く伝わらない場面があった。

○を記載)
なかった

職務遂行のための基準

うわなかった
は斜線をつける

を理解している。
ソフトウェアシステム構築となりやすい法令の職業を把握している。

120005L11

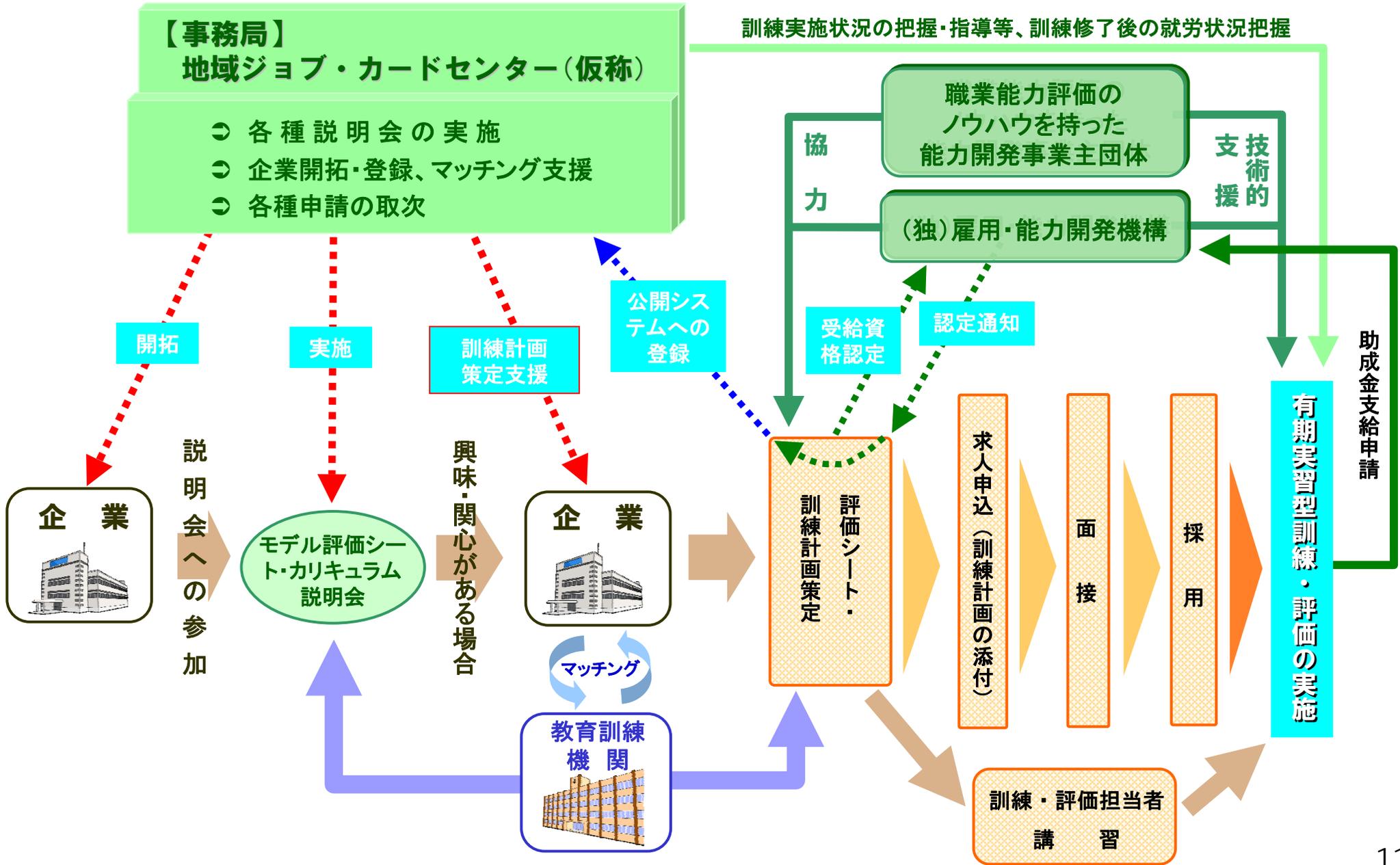
◎ 職業能力形成プログラム、実践型教育プログラムの訓練歴等を記入

(5) 職業能力形成プログラムの訓練基準案

		有期実習型 (今回新設する訓練(案))	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		職業能力形成機会に恵まれなかった者(※) (学卒後2年以内の者を除く)	35歳未満の若年者 (新規学卒者を含む)	概ね35歳未満の若年者、 対象拡充 { 子育て終了後の女性、 母子家庭の母親 等(※) }
総訓練期間		3ヶ月超6ヶ月 (特別な場合には1年)以下	6ヶ月以上 2年以下	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	原則OJT実施事業主以外の者	OJT実施事業主以外の者	専修学校・各種学校等の 民間教育訓練機関
評価方法		評価シートを使用 (モデル評価シート(仮称)等を活用)	評価シートを使用 (モデル評価シート(仮称)等の活用)	評価シートを使用 (モデル評価シート(仮称)等の活用)
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、フリーター等に実践的な職業能力を付与することによる就職支援。

※ 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としてキャリア・コンサルタントが判断

(6) 有期実習型訓練の流れ



(7)「評価シート」による評価について

○ 「評価シート」の構成

- 1 「企業実習・OJT期間内における職務内容」
……評価の対象となる職務内容を具体的に記載。
- 2 「職務遂行のための基本的能力」
……「働く意識と取組」など職業に就く(職務遂行)に当たって求められる共通的な能力について企業実習/OJTを通じての成果として記載。
- 3 「技能・技術に関する能力 基本的事項」
……企業実習/OJTにおいて修得する職務を遂行するために必要な能力のうち基本的な能力について、訓練成果を記載。
- 4 「技能・技術に関する能力 専門的事項」
……3以外の専門的な能力について、訓練成果を記載。

○ 「評価」実施の流れ

- 1 評価シートの提示……訓練実施前に、評価の対象となる具体的な職務や評価項目を訓練生に提示し、訓練における到達目標などを確認・明確化。
- 2 中間評価……(自己評価)評価項目について達成状況を確認。
(企業評価)未到達として確認された項目について助言し、その後の訓練に反映。自己評価と異なる評価の項目についてはその理由を訓練生に説明。
- 3 修了評価……(自己評価)評価項目について達成状況を確認。
(企業評価)到達段階について確認し、未到達の項目があれば、訓練生の今後のキャリア形成の参考となるよう助言を行う。自己評価と異なる評価を行うものについては、丁寧に理由を説明。

※ 訓練・評価担当者は、訓練生に対して行った訓練・評価等の内容を、訓練・評価責任者に報告。

※ 訓練・評価担当者の評価結果に異議ある場合には訓練・評価責任者が対応。

(8) ジョブ・カード(評価シート)の評価項目

技術、技能に関する能力(基本的事項)については①②③の中から選択

基本的能力

- 1 働く意欲と取組
- 2 責任感
- 3 ビジネスマナー
- 4 コミュニケーション
- 5 チームワーク
- 6 チャレンジ意欲
- 7 考える力

①事務

- 1 企業倫理とコンプライアンス
- 2 関係者との連携による業務の遂行
- 3 課題の設定と成果の追求
- 4 業務効率化の推進

②技能

- 1 安全衛生及び諸ルールの遵守
- 2 改善活動による問題解決
- 3 関係者との連携による業務の遂行

③技術

- 1 技術者倫理の遵守
- 2 安全指針に沿った業務遂行
- 3 業務計画の作成と成果の追求
- 4 関係部門との連携による業務の遂行

(専門的事項)については汎用性のある評価基準に基づき企業が作成

(9)「職業能力評価基準」について

(職業能力評価基準とは)

- ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
- ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。
- ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。

(実績)

- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のもので電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等30業種の能力評価基準を策定。



(10) キャリア形成促進助成金による支援(案)

実践型人材養成システム・有期実習型訓練

		中小企業	大企業
職業訓練	off-JT 費用	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{3}$
	off-JT 賃金	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{3}$
	OJT 賃金	600円 / 時間	
能力評価		4,880円 / 人	
キャリア・ コンサルティング	外部機関で行う場合 の経費	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{3}$
	賃金	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{3}$
	企業内にキャリア・ コンサルタントを配 置した場合	15万円(1回のみ)	

(11) ジョブ・カード制度の普及促進

内閣府 ジョブ・カード推進協議会 全国推進基本計画の策定 等

連携

中央
円卓会議

中央ジョブ・カードセンター(仮称、全国規模の事業主団体)

- ➡ 職業能力形成システムの普及・広報
- ➡ 地域ジョブ・カードセンター業務の指導・調整
- ➡ 「職業能力形成プログラム登録システム(仮称)」の管理・運用 等

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)

連携

地方
円卓会議

地域ジョブ・カードセンター(仮称、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

- ➡ 地域推進計画の策定
- ➡ 職業能力形成システムの広報・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
 - ・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

ジョブ・カードセンター

(12)「ジョブ・カード制度」における 専修学校の主な関わり(お願い)

- 日本版デュアルシステム(委託型)の着実な実施
 - － 雇用・能力開発機構又は都道府県より
- 有期実習型訓練、実践型人材養成システムを実施する企業に協力し、企業のニーズに即した座学コースの開発・提供
 - － 企業又は地域ジョブ・カードセンターより
- 各都道府県において地域ジョブ・カードセンターが運営する「地域ジョブ・カード運営本部」に専修学校・各種学校を代表する方の参加
 - － 地域ジョブ・カードセンターより