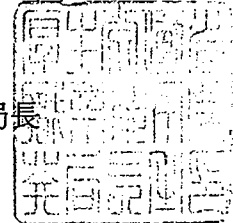


能発第 0401017 号
平成 20 年 4 月 1 日

全国中小企業団体中央会会長 殿

厚生労働省職業能力開発局長

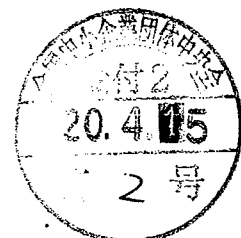


「ジョブ・カード制度」の実施について

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、一人一人が能力を開発する機会を持ち、能力を発揮できる社会に向けた本格的な取組が必要であるが、いわゆる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、職業能力形成機会に恵まれない状況にある者が多数存在しています。また、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等についても、離職期間が長いこと等により、正社員になれず、非正規労働者にとどまらざるを得ない状況にある者が存在しています。

こうした職業能力形成機会に恵まれない者について、その能力を向上させ、安定的な雇用への移行を促進することを目的として、「ジョブ・カード制度」を平成 20 年度より下記のとおり実施することとしましたので、同実施要領に御留意の上、同システムの円滑かつ効果的な運用・推進とともに内容の周知に御協力をお願いします。

また、本件については、別添 1 により独立行政法人雇用・能力開発機構理事長あて、別添 2 により各都道府県労働局長あて、別添 3 により各都道府県知事あて、別添 4 により中央職業能力開発協会会長及び各都道府県職業能力開発協会会長あて、別添 5 により社団法人全国民営職業紹介事業協会会長あて、別添 6 により関係団体（全国専修学校各種学校総連合会、社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会、財団法人社会経済生産性本部）あて、それぞれ通知したところであるので申し添えます。



第1 ジョブ・カード制度の概要

1 背景・趣旨

現在の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、そのためには、一人一人が能力を開発する機会を持ち、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。

このような状況の中、いわゆる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年者の中には、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が多数存在しており、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」（ジョブ・カード制度）を平成20年度に構築することとされ、さらに、「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。

これらを受け、内閣府に設置された「ジョブ・カード構想委員会」（委員長：森下洋一松下電器産業株式会社相談役）において具体化に向けた検討が行われ、平成19年12月に「最終報告」（別紙1）が取りまとめられたところである。

我が国におけるジョブ・カード制度の普及は、

- ① 公共職業訓練の他に企業が主体となって実施する職業訓練機会が拡大すること、それを通じて企業の求める能力要件が明らかになること、
- ② 訓練修了後の評価を通じて職業能力評価基準が普及すること、
- ③ ジョブ・カードという統一様式の策定により、キャリア・コンサルティングの水準の向上、求職者等の意欲の向上、職業能力等の整理が促進されること

等が期待され、中長期的には能力本位の労働市場構築に資するものである。

厚生労働省としては、安定的な雇用を目指す求職者等を支援することを目的にジョブ・カード制度を平成20年度に構築するが、以上のような観点からも同制度の積極的かつ継続的な普及・推進に努めることとする。

2 ジョブ・カード制度の全体像

厚生労働省において構築・推進するジョブ・カード制度とは、

- ① フリーターや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一定の知識等を有するキャリア・コンサルタント（以下「登録キャリア・コンサルタント」という。定義については下記5（3）を参照のこと。）によるキャリア・コンサルティングを通じ、
- ② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受け、
- ③ 訓練修了後の職業能力評価のほか職務経歴等の情報を「ジョブ・カード」として取りまとめ、就職活動などに活用することにより求職者と求人企業とのマッチングを促進し、安定的な雇用への移行を促進する制度をいう。

なお、ジョブ・カード制度には、上記の他に文部科学省において構築・推進するものとして、大学・短期大学・高等専門学校・専修学校において職場で活かせる実践的な教育プログラムを受けて履修証明書を得て、職務経歴等の情報とともに「ジョブ・カード」として取りまとめ、就職活動などの職業キャリア形成に活用する「実践型教育プログラム」がある。

3 ジョブ・カードとは

ジョブ・カードとは、求職者の自律的なキャリア形成支援のためのツールとして就職活動等に活用することを目的とするものであり、「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」を一体的にまとめたものをいう。その様式及び記載例は、別紙2及び別紙3のとおりである。

ジョブ・カードの交付を希望する求職者は、ジョブ・カードの様式を中央ジョブ・カードセンターのホームページ（中央ジョブ・カードセンターのサイトの準備ができるまでは厚生労働省のホームページ）や公共職業安定所（以下「安定所」という。）等で入手し、必要事項を記入の上、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受け、登録キャリア・コンサルタントがジョブ・カードの様式5（「キャリアシート」）に記入することで、その交付を受ける。

また、ジョブ・カードの様式6（評価シート）については、職業能力形

成プログラム参加者による自己評価を経た後、職業能力形成プログラム修了時に当該プログラムの実習を実施した企業（以下「実習実施企業」という。）の評価を経て交付される。

求職者は、ジョブ・カードの交付に当たり、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問題点を明確にし、自らの職業選択やキャリア形成の方向づけをしていくことが可能となる。こうしたジョブ・カードの性格上、その管理は交付を受けた本人が行い、求職活動に当たり、ジョブ・カードの「キャリアシート」や「評価シート」を企業に提出するかについても本人の意思にゆだねられる。

なお、中学校、高等学校の新規学卒者は、企業の採用選考に当たり、関係機関の協議により定められた統一応募書類を用いることとしているところであるが、大学等の新規学卒者が応募を行う場合のほか、キャリア支援ツールとしてジョブ・カードの作成を行う場合は、本人の希望により、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードの交付を受ける。

4 能力評価

職業能力形成プログラムの修了者に対する評価は、実習実施企業内外で訓練成果が正当に評価されるよう、ジョブ・カードの様式6（「評価シート」）に基づき、客観的かつ公正に評価を実施しなければならない。

「評価シート」の作成等は、具体的には以下により行う。

① 「Ⅰ企業実習・OJT期間内における職務内容」

「職務内容」欄には、以下に設定する評価項目に対応する実習（OJT）の内容を具体的に記載する。

② 「Ⅱ基本的能力」

様式6に示された評価項目をそのまま設定する。

③ 「Ⅲ技能、技術に関する能力（1）基本的事項」

様式6に示された事務・サービス、技能又は技術の評価項目群から選択して設定する。

④ 「Ⅲ技能、技術に関する能力（2）専門的事項」

ホームページ等で公表されている汎用性のある評価基準に基づき、企業における実習訓練の内容を踏まえ設定する。この場合、汎用性のある評価基準として活用できるものは、新たに作成されるモデル評価シートのほか、厚生労働省が中央職業能力開発協会に委託して作成している「職業能力評価基準」、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）が作成した「日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作

成支援ツール」、技能検定等の試験基準、業界団体等が当該職種に関する分析を通じて作成した企業横断的な評価基準等が考えられる。

5 定義

(1) 職業能力形成プログラム

職業能力形成プログラムとは、これまで職業能力形成機会に恵まれなかった者が、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し、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実践的な職業訓練のことをいい、具体的には、有期実習型訓練及び実践型人材養成システム（以下「雇成型訓練」という。）並びに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（以下「委託型訓練」という。）のことをいう。

ア 有期実習型訓練

有期実習型訓練とは、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）附則第17条の7第2項第1号ロに規定する訓練基準、能力評価等の要件を満たした事業主が、新たにフリーターや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かった者（原則として過去5年以内においておおむね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をいう。以下同じ。）を雇用して行うものであり、同訓練の開始前に能開機構都道府県センター所長によってキャリア形成促進助成金の受給資格認定を受けたものをいう（主な訓練基準は別紙4のとおり。）。また、同訓練に参加した者については、実習実施企業又は他の企業において期間の定めのない形で雇用されることを目指す。

イ 実践型人材養成システム

実践型人材養成システムとは、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第26条の3に規定する厚生労働大臣の認定を受けた「認定実習併用職業訓練」であって、現場の中核人材を育成することを目的として、青少年（主に新規学卒者）を新たに雇用して行うものであり、雇用保険法施行規則附則第17条の7第2項第1号イに規定する「能力評価」を行うものをいう（主な訓練基準は別紙4のとおり。）。

ウ 日本版デュアルシステム

日本版デュアルシステムとは、平成16年度より公共職業訓練を活用し、厚生労働省より能開機構及び都道府県を通じて民間教育訓練機関等に委託して実施しているものであり、フリーター等おおむね35歳未

満の者や職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象に、民間教育訓練機関等における座学と企業内における実習を組み合わせ実施し、訓練修了後に能力評価を実施するものをいう。

エ 企業実習先行型訓練システム

企業実習先行型訓練システムとは、平成 19 年度より公共職業訓練を活用し、厚生労働省より能開機構を通じて事業主等に委託して実施しているものであり、年長フリーター等、おおむね 25 歳以上 35 歳未満の者を対象として、事業主が個人の能力を把握・評価した上で、より効果的・効率的な職業訓練を実施できるよう、企業実習終了後に必要に応じて民間教育訓練機関等での座学である「フォローアップ訓練」を行うものをいう。

(2) ジョブ・カード講習

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・コンサルティングの手法等に関する知識・技能を習得させるため、厚生労働省又は厚生労働省より委託を受けた団体（以下「登録団体」という。）によって実施される講習のことをいう。

(3) 登録キャリア・コンサルタント

ジョブ・カード講習を受講し、厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントのことをいう。ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタントに限り、交付することができる。

(4) 職業紹介機関等

安定所、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）の規定により許可を受けて又は届出をして職業紹介事業を行う者（以下「職業紹介事業者」という。）、ジョブカフェ（職業紹介事業者であるものを除く。）その他の登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行う機関等をいう。

第 2 厚生労働省におけるジョブ・カード制度の構築・推進

厚生労働省においては、ジョブ・カード制度の構築・推進のため、下記の取組を実施する。

1 職業能力形成プログラムの構築・推進

厚生労働省においては、雇用型訓練を実施する事業主に対して、能開機構を通じてキャリア形成促進助成金を支給することにより支援するとともに、委託型訓練を能開機構及び都道府県を通じて民間教育訓練機関等に委

託することで、実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を推進する。

(1) 雇用型訓練

ア 有期実習型訓練

(7) 対象者

登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けた結果、職業能力形成機会に恵まれなかった者であって、安定的な雇用に就くためには、当該訓練に参加することが必要であると認められた者。

ただし、学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校、同法第82条の2に規定する専修学校及び同法第83条に規定する各種学校（ただし、専修学校及び各種学校については、高等学校、大学等を卒業後、引き続き就学した場合に限る。）を卒業した後2年を経過していない者を除く。

(4) 主な流れ

- ① 有期実習型訓練実施企業（以下「有期型実施企業」という。）は、キャリア形成促進助成金の受給資格認定を能開機構都道府県センター所長より受け、安定所又は職業紹介事業者への求人の申込み又は直接募集により、有期実習型訓練への参加者を募集する。
- ② 登録キャリア・コンサルタントは、有期実習型訓練への参加希望者に対してジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、職業能力形成機会に恵まれなかった者であって、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るかどうかの判断をし、ジョブ・カードを交付する。
有期実習型訓練に係る求人申込みを受理した安定所又は職業紹介事業者は、参加希望者に交付されたジョブ・カードを参考にしつつ、職業紹介を行う。また、有期型実施企業による直接募集の場合は、ジョブ・カードの交付を受けた参加希望者自らが応募する。当該希望者は、当該有期型実施企業に採用されれば同訓練に参加することになる。
- ③ 有期型実施企業は、有期実習型訓練に参加した者に対して、訓練修了後、評価シートを交付する。
- ④ 有期実習型訓練修了後、有期実習型実施企業において引き続き雇用されることも考えられるが、有期型実施企業に引き続き雇用されなかった参加者については、職業紹介機関等に評価シートを含むジョブ・カードを持参して、再度キャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理しつつ就職活動

を行う。こうした一連の流れを経ることにより、ジョブ・カード
交付を受けた参加者は安定的な雇用に移行することが期待される。

イ 実践型人材養成システム

(7) 対象者

新規学卒者を中心とした 15 歳以上 35 歳未満の青少年

(1) 主な流れ

① 実践型人材養成システム実施企業（以下「実践型実施企業」という。）は、実習併用職業訓練の認定を厚生労働大臣より受け、安定所又は職業紹介事業者への求人の申込み又は直接募集により、実践型人材養成システムへの応募者を募集する。

② 実践型人材養成システムについては、新規学卒者を主な対象と想定しているが、中学校、高等学校の新規学卒者は、関係機関の協議により定められた統一応募書類を用いた応募を行うこととしていることから、実践型人材養成システムに係る求人への応募に当たりジョブ・カードの交付は必要ない。ただし、大学等の新規学卒者や新規学卒者以外の者が応募を行う場合のほか、キャリア支援ツールとしてジョブ・カードの作成を行う場合は、本人の希望に応じ、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを実施し、ジョブ・カードを交付する。

また、実践型人材養成システムに係る求人申込みを受理した安定所又は職業紹介事業者は、参加希望者に交付されたジョブ・カードがあれば、それを参考にしつつ、職業紹介を行う。また、直接募集の場合は、求職者自らが応募する。当該求職者は、当該実践型実施企業に採用されれば同訓練に参加することになる。

③ 実践型実施企業は、実践型人材養成システムに参加した者に対して、訓練修了後、評価シートを交付する。

④ 実践型人材養成システムは、現場の中核人材育成を目的としているため、実践型人材養成システムに参加した者については、実践型実施企業において期間の定めのない形で雇用されることが期待される。実践型実施企業において引き続き雇用されなかった参加者については、職業紹介機関等に評価シートを含むジョブ・カードを持参して、キャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理しつつ就職活動を行う。こうした一連の流れを経ることにより、ジョブ・カードの交付を受けた求職者は、安定的な雇用に移行することが期待される。

ウ キャリア形成促進助成金

雇用型訓練を実施する事業主を支援するため、キャリア形成促進助成金として、実習時間に応じた助成、座学期間に支払った賃金、座学に要した経費及びキャリア・コンサルティングに要した経費の一部助成並びに能力評価に対する助成を行う。

(2) 委託型訓練

ア 日本版デュアルシステム

(ア) 対象者

職業訓練ごとに下記①又は②に当てはまる求職者のうち、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けた結果、当該訓練の対象となる求職者であると確認され、かつ、キャリア・コンサルティングの結果を参考にして、早期安定就労のためには日本版デュアルシステムを受講することが必要であると公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）が判断した者。

① 若年コース

フリーター等、おおむね 35 歳未満の求職者

② 知識実践習得コース

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かった求職者

(イ) 主な流れ

- ① 安定所に求職申込みをする求職者のうち、登録キャリア・コンサルタントのキャリア・コンサルティングを受けた結果、日本版デュアルシステムの対象となる求職者であると確認され、早期安定就労のためには同システムを受講が必要であると安定所長が判断した求職者に対して、安定所長が日本版デュアルシステムへの受講あっせんを行う。
- ② 登録キャリア・コンサルタントは、ジョブ・カードの作成が完了しない場合、訓練参加者に対して、訓練開始までに再度キャリア・コンサルティングを行い、当該訓練を通じて克服すべき課題等を整理させた上で、ジョブ・カードを交付する。
- ③ 同システムの実習実施企業は、訓練参加者に対して、訓練修了後、評価シートを交付する。
- ④ 同システム修了後、職業紹介機関等にジョブ・カードを持参して、キャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理しつつ就職活動を行う。こうした一連の流れを経

ることにより、ジョブ・カードの交付を受けた求職者は、早期安定就労を実現することが期待される。

イ 企業実習先行型訓練システム

(ア) 対象者

年長フリーター等、おおむね25歳以上35歳未満の求職者のうち、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けた結果、当該訓練の対象となる求職者であると確認され、かつ、キャリア・コンサルティングの結果を参考にして、早期安定就労のためには企業実習先行型訓練システムを受講することが必要であると安定所長が判断した者。

(イ) 主な流れ

- ① 安定所に求職申込みをする求職者のうち、登録キャリア・コンサルタントのキャリア・コンサルティングを受けた結果、企業実習先行型訓練システムの対象となる求職者であると確認され、早期安定就労のためには同システムの受講が必要であると安定所長が判断した求職者に対して、安定所長が受講あっせんを行う。
- ② 登録キャリア・コンサルタントは、ジョブ・カードの作成が完了しない場合、訓練参加者に対して、訓練開始までに再度キャリア・コンサルティングを行い、当該訓練を通じて克服すべき課題等を整理させた上で、ジョブ・カードを交付する。
- ③ 同システムの実習実施企業は、訓練参加者に対して、最初に行った実習終了後、評価を行う。また、当該評価に基づき必要に応じて公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等による座学を受講させる。
- ④ 同システム修了後、実習実施企業において雇用された場合には、採用後1ヶ月後に再度評価シートにより評価を行う。また、実習実施企業において雇用されなかった者については、職業紹介機関等にジョブ・カードを持参して、キャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理しつつ就職活動を行う。こうした一連の流れを経ることにより、ジョブ・カードの交付を受けた求職者は、早期安定就労を実現することが期待される。

ウ 技能者育成資金の貸付

委託型訓練を受講する者のうち、融資を希望する者で貸付要件を満たす者に対して、訓練期間中、能開機構より技能者育成資金の貸付を行うこととする。

2 職業能力評価基準等の作成・普及

ジョブ・カード制度が広くかつ適切に企業に活用されるようにするため、職業能力を評価する統一的な基準である職業能力評価基準、職業能力形成プログラムに参加する企業が評価シート作成や評価の実施に当たり参考とし得るモデル評価シート等の作成・普及を行う。

3 登録キャリア・コンサルタントの養成

ジョブ・カード制度においては、求職者の職歴、適性、就業希望等を把握した上で、当該求職者の職業能力を明確にし、職業能力形成プログラムの効果的な参加へと誘導するための経験、知識に加え、ジョブ・カード制度に関する知識を有し、ジョブ・カードの作成を支援することができるキャリア・コンサルタントが必要である。そこで、当該知識等を持ったキャリア・コンサルタントを養成するため、厚生労働省又は登録団体が、別紙5に定める要件を満たす者に対して「ジョブ・カード講習」を実施し、当該講習の修了者を登録キャリア・コンサルタントとして登録することとする。

なお、ジョブ・カード講習については、指導的役割を果たす者を養成するために実施する中央講習と、登録キャリア・コンサルタントを養成するために実施する地方講習からなる。また、ジョブ・カード講習の参加費は無料とし、講習内容については、ジョブ・カード制度の趣旨、ジョブ・カードの意義・利用方法、能力評価の方法、ジョブ・カードの作成方法などとする。

さらに、登録キャリア・コンサルタントは、登録団体の求めに応じ、ジョブ・カードを交付した件数（登録キャリア・コンサルタントがジョブ・カードの様式5のキャリア・コンサルティング実施記録に署名した回数）を登録団体に報告することとする。

4 ジョブ・カード制度の普及・促進

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、全国規模の事業主団体に委託し、全国に中央ジョブ・カードセンター、各都道府県に地域ジョブ・カードセンターを設置し、「ジョブ・カード制度普及推進員」を置く。

5 その他

職業能力形成システムへの誘導を図るため、別途開設予定であるキャリア・コンサルティング付き携帯サイト等により、ジョブ・カード制度の案

内に加え、教育訓練情報、求人情報等の関連する情報の提供やキャリア・コンサルタントによるメール相談等の支援を行う。

第3 ジョブ・カード制度の推進体制

1 能開機構

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、雇用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用型訓練の座学の実施が困難な場合にあってはその実施に協力する。また、委託型訓練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。

2 安定所

下記5の(2)の地域ジョブ・カードセンターと密接に連携して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を行うとともに、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。

3 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。特に、ジョブカフェについては、登録キャリア・コンサルタントへの誘導はもとより、厚生労働省において別途作成予定である求職者向けジョブ・カード制度に係るリーフレット及びポスター並びにジョブ・カード様式の求職者の目につきやすい場所への掲示、合同面接会等の機会の活用等による同制度の周知・広報に協力するとともに、能開機構による登録キャリア・コンサルタントのジョブカフェへの巡回に係る調整や、ジョブカフェに配置されているキャリア・コンサルタントに対するジョブ・カード講習受講の勧奨に協力し、ジョブカフェにおけるジョブ・カード制度の推進に努める。

4 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、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。

5 中央ジョブ・カードセンター及び地域ジョブ・カードセンター

(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、以下の業務を行う。

ア 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。

イ 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) 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行う。

ア 地域ジョブ・カードセンター運営本部の設置及び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、福祉関係部局等を想定)、地域教育訓練機関関係者、民間福祉団体等)を設置・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。

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。

ウ 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。

エ 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。

オ 職業能力形成プログラムの活用促進

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、評価シートや訓練カリキュラムに関する相談を行い、より専門的な助言・指導が必要と考えられる場合には、関係機関への取次ぎを行う。

また、実習実施企業を訪問し、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担保を図るとともに、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。

第4 今後の対応

ジョブ・カード制度を広く普及する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ているが、同基本計画を受けた取扱いについては、別途通知する。