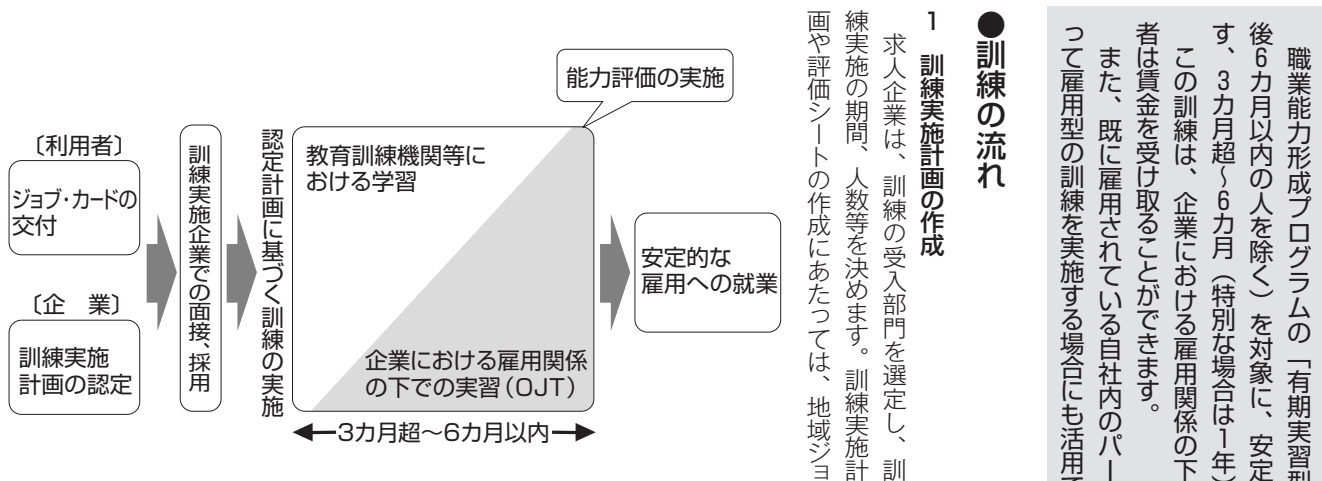


ジョブ・カード制度における職業訓練（職業能力形成プログラム）には、①雇用型訓練と②委託型訓練がありますが、ここではそれぞれのうち有期実習型訓練（雇用型）と日本版デュアルシステム（委託型：委託訓練活用型）を取り上げ、訓練の概要、実際に訓練や普及推進に携わる方々の活動をご紹介します。

雇用型訓練 有期実習型訓練

企業での実践的な訓練で常用雇用を目指す



●訓練の流れ

1 訓練実施計画の作成

求人企業は、訓練の受入部門を選定し、訓練実施の期間、人数等を決めます。訓練実施計画や評価シートの作成にあたっては、地域・ジョブ・カード（サポート）センターに相談できます。

職業能力形成プログラムの「有期実習型訓練」は、正社員経験が少ない人（学校卒業後6カ月以内の人を除く）を対象に、安定的な雇用に就くために必要な技能の習得を目指す、3カ月超～6カ月（特別な場合は1年）の訓練システムです。この訓練は、企業における雇用関係の下で実施されるもので、訓練の期間中、訓練受講者は賃金を受け取ることができます。また、既に雇用されている自社のパート等の非正規労働者を正社員に転換するにあたって雇用型の訓練を実施する場合にも活用できます。

ジョブ・カード（サポート）センターに相談できます。訓練のための準備をしながら、企業は自社の人事体制や研修制度の見直しができます。

2 受給資格認定の申請

求人企業は、訓練実施計画、評価シートとともに、キャリア形成促進助成金受給資格申請書を、（独）雇用・能力開発機構都道府県センターに提出します。人材育成に関する専門家のアドバイスが受けられます。

3 訓練受講希望者の募集

審査の上、認定の通知が来たら、ハローワーク等に求人票を提出します。

4 ジョブ・カードの作成

（キャリア・コンサルティング）

求職者（訓練受講希望者）は、ハローワークやジョブカフェで、登録キャリア・コンサルタントに相談、アドバイスを受けてジョブ・カードを作成します。

5 応募者の選考

ハローワーク等から紹介を受けた求職者（訓練受講希望者）との面接、選考を行います。

採用（訓練実施）する場合は、有期雇用契約（または期間を定めない雇用契約も可）を結びます。

6 訓練の実施

訓練計画に基づいた訓練を実施します。訓練期間中は、企業は訓練受講者に賃金を支給します。

す。

同時に企業は、キャリア形成促進助成金支給申請に必要な書類（訓練の実施状況、出席状況を証明する書類等）の準備も行います。

7 職業能力の評価

企業は、評価を評価シートに記入します。

8 キャリア・コンサルティング

訓練受講者は、再び登録キャリア・コンサルタントに相談、アドバイスを受けて企業による能力評価が記入されたジョブ・カードの内容を確認、所見等を記入してもらいます。職業選択や職業キャリアの方向を明確化できます。

9 訓練受講者の正社員としての採用（または不採用）の決定

10 キャリア形成促進助成金の支給申請

企業は、キャリア形成促進助成金支給申請書を作成、雇用・能力開発機構都道府県センターに提出します。（12ページ参照）

11 キャリア形成促進助成金の受給

審査後、企業に助成金が支給されます。

●実習先企業では

企業では、自社での実習（OJT）と教育訓練機関などでの座学等（Off-JT）を組み合わせた職業訓練を実施します。企業にとってはそのようなメリットがあります。

・自社の人材ニーズに合致した人材の育成・確保が可能

・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が可能

・助成制度（キャリア形成促進助成金）の活用

・人材育成・能力開発に積極的な企業であること

・このPRが可能 等

雇用型訓練 普及推進の取り組み●地域ジョブ・カードセンター

訓練実施を機に、自社の人材育成体系の確立を



神奈川県地域ジョブ・カードセンター
横須賀商工会議所
情報企画課主任 今井廣明氏



ジョブ・カード制度普及推進員 関根 甫氏

地域ジョブ・カードセンターでは、ジョブ・カード制度の職業訓練「職業能力形成プログラム」の「有期実習型訓練」への参加企業の開拓とコーディネート、相談・アドバイスの業務がメインです。当センターでは、地域ジョブ・カードセンターとして神奈川県全域について業務を行うとともに、地域ジョブ・カードサポートセンターとして横須賀市、三浦市、鎌倉市、逗子市、葉山町を管轄しています。

ジョブ・カード制度の普及推進のためには、まず参加して下さる協力企業が不可欠ですから、「いかに企業に登録してもらい、訓練を実施してもらうか」に日々知恵を絞っています。

これまで、各地で「ジョブ・カード制度普及促進フェア」を開催し、制度の説明や個別相談を行うとともに、商工会議所会報をはじめ、タウン誌、新聞、ラジオ等の媒体を使った広報活動などを行ってきました。また、パンフレット等を会員企業に送る際アンケートを同封し、興味を示してくれた企業に実際に訪問して制度を詳しく説明し、参加をお勧めしています。

お願いするにあたっては、まず「助成金ありき」でお話するのではなく、この制度の訓練を実施する中で必要となる訓練実施計画の作成や受講者の職業能力評価を行う評価シートの記入などを通じて、会社の人事・人材育成・研修制度等をあらためて見直したり、再構築したりできること、あるいは従来そうだった体系立った人材育成

がなかった企業には、これを機会に体系化してみることにメリットを説きます。

不況の影響もあって採用意欲が乏しい企業もありますし、申請書類が煩雑で手に負えないとか、ジョブ・カードの枚数が多い、訓練計画の作成が難しい、といった反応もありますね。

しかし、私もや雇用・能力開発機構等の専門家のアドバイスを受けるながら人材育成の体系を作っていくからです、登録企業さんからは、よい機会になったという声もいただいています。

業種としてはIT系が多く、次いで介護施設などの福祉系、印刷業などの製造業も多く登録していただいています。幸い、徐々に企業数が増えた結果、幅広く様々な業種にわたって登録企業がで、企業開拓しようとする際、相手と同じ業種の事例を挙げて登録を勧めることができるようになりました。

3月31日現在までの実績としては、協力企業数が約150社、訓練計画認定済みが8社、職業訓練を実施した、またはしているのが2社です。

企業の皆さん、将来の中核的人材を育てながら助成金も受給できます。ジョブ・カード制度の活用を機に御社も人材育成体系を確立してみませんか。

地域ジョブ・カードセンター

地域ジョブ・カードセンターでは、ジョブ・カード制度についての普及・啓発を行っています。メインとなるのは「職業能力形成プログラム」が円滑かつ効果的に実施されるための次のような業務です。

- 協力企業・教育訓練機関の開拓・登録
参加希望企業および教育訓練機関を開拓するとともに、両者をコーディネートし、訓練コースの設定を支援します。また、これらに関する情報を登録、公開します。
- 訓練コースのコーディネート
「有期実習型訓練」または「実践型人材養成システム」に参加を希望する企業、教育訓練機関に対して、モデル評価シートおよびモデルカリキュラムに関する説明会の実施や個別相談を行い、相談内容に応じ雇用・能力開発機構等の専門機関への取り次ぎを行います。
- 求職者に対する周知
民間職業紹介機関、福祉事務所等に対して、職場見学・体験講習など、ジョブ・カード制度、訓練コース等について、求職者への周知を図ります。
- 「職業能力形成プログラム」に係る助成制度の各種申請等の取り次ぎ
「有期実習型訓練」および「実践型人材養成システム」に係る訓練実施計画の認定申請、ならびに訓練実施企業に支給されるキャリア形成助成金に係る申請書類について、認定および支給事務等を実施している雇用・能力開発機構への取り次ぎを行います。
- 「職業能力形成プログラム」の実施状況の把握および訓練実施企業への助言
訓練実施企業における訓練実施状況、参加者の就労状況等を把握するとともに、訓練や評価の実施等に関する相談・指導に応じます。



神奈川県地域ジョブ・カードセンター（横須賀商工会議所）

雇用型訓練 有期実習型訓練を実施している事業所

介護の現場で実習しながら資格取得と正規職員としての採用を目指す

介護老人保健施設 小金井あんず苑
事務長
相原淑郎氏



介護老人保健施設「小金井あんず苑」は、短期入所療養介護、通所リハビリテーション等のサービスに加え、居宅介護支援、訪問看護・訪問介護などのほか、グループホーム、地域包括支援センターなどの事業を行っています。

介護業界は人材確保に苦労している面があつて、求人を出しても経験者が応募してくることがなかなかありません。資格がない人でもわれわれ施設のほうで育成していければ……という狙いで、もともと「実践型人材養成システム」を利用していました。

私どもが会員である全国老人保健施設協会がジョブ・カード制度の活用を進めていて、「有期実習型訓練」についても会員施設向けに説明会を開き、その時にこの訓練のことを知りました。

雇用・能力開発機構や商工会議所の方と話をしていく中で、対象範囲や訓練期間等の関係でこちらのほうが利用しやすいかなと思ひ、「有期実習型訓練」の「キャリア・アップ型」の実施を始めました。

2月から2人（20歳代と40歳代）の方が実習中です。ともにアルバイト等の経験が主で資格を持っていない方々で、実習しながらホームヘルパー2級資格を取得してもらうことを目指しています。介護職については未経験ですが、2人とも興味はもともとあったみたいです。

当施設でも通常の新規採用の場合の研修制度はありますが、今回は資格のない人でするのでそのレベルまでいつていない。一から教える大変さがあつて、正直、現場の職員はある程度の負担があります。この実習型訓練がうまくいって採用となり、彼らが定着してくればその苦勞も報われるわけですけれども。今のところ現場では順調にいつているように聞いています。

また、訓練日報や達成度についても把握していかなくてはなりませんし、私1人で書類作成・手続きをしていますから、事務的な作業量としてはやはり結構大変です。でも公的な助成金（キャリア形成促進助成金）をいただくわけですから書類・手続きの厳密さはやむを得ないところだとは思っています。

ヘルパー2級取得はスタートラインに過ぎません。人のお世話をするというのは生半可なことではできない、介護する気持ちがないと務まりません。この施設にもいろいろな方がいらつしゃつて、介護の仕事は大変ですが、やりがいはあると思うのです。この制度によつて、現場で実習しながら訓練し、介護の職場でぜひ正規職員として定着してほしいです。

実は私も「ジョブ・カード講習」を受け、ジョブ・カード制度に関してキャリア・コンサルティングを行うことができるようになりました。受講にはいくつか条件があるわけ

ですが、全国老人保健施設協会でも「できるだけみんな取ろうよ」という話になったりして、この制度に対する期待は業界でも大きいことを感じます。



小金井あんず苑

キャリア形成促進助成金

（活用には要件がありますので、雇用・能力開発機構都道府県センターにお問い合わせください。）

■ 訓練コースの主な要件

- ① 企業内のOJTと教育訓練機関などで行われるOff-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練
- ② 訓練実施期間が3カ月超6カ月以下（資格を取得するためなど特別な場合は1年以内）
- ③ 総訓練時間が6カ月あたりの時間数に換算して425時間以上
- ④ 総訓練時間に占めるOff-JTの割合が2割以上8割以下（訓練修了後に正社員として採用する場合は、1割以上9割以下）
- ⑤ 訓練修了後に評価シート（ジョブ・カード様式6号）により職業能力の評価を実施

■ 主な助成内容

- ① Off-JTによる訓練に要した経費（教育訓練機関に支払う受講料など）・資金の4分の3（大企業は3分の2）に相当する額（上限あり）
- ② OJTによる訓練の実施時間に応じ、受講者1人につき1時間600円（1人あたり20万4千円が限度）、OJTに係る資金の4分の3（大企業は3分の2）に相当する額
- ③ 訓練修了後、評価シートによって評価を行った場合、受講者1人あたり4,880円
- ④ その他、キャリア・コンサルティングの実施に要した経費の一部