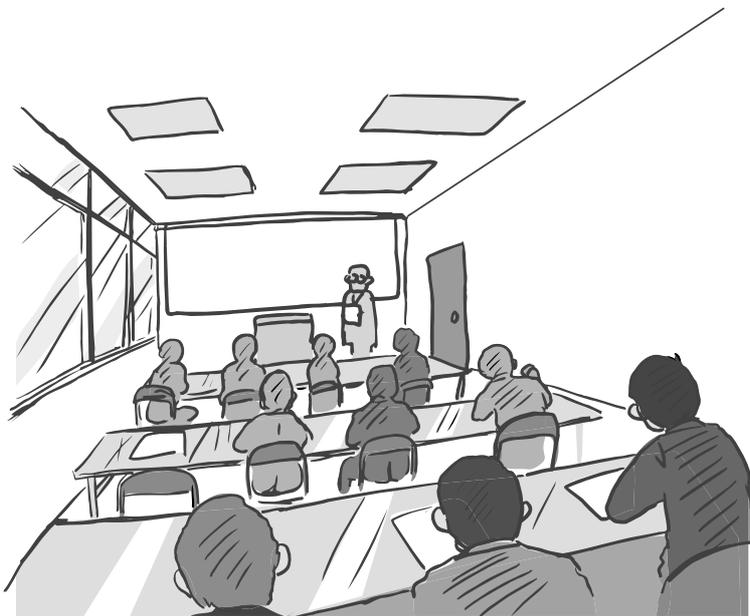


「ジョブ・カード制度」の普及を期待する



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
統括研究員 小杉礼子

「ジョブ・カード制度」とは

「ジョブ・カード制度」の中核は企業実習を大幅に取り入れた職業訓練である。これに事前のキャリア・カウンセリング、訓練後の評価や職務経歴等を記載する「ジョブ・カード」が組み合わされている。職業訓練を受けずに「ジョブ・カード」だけを取得することも可能である。

この制度のねらいは、これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった人々に実践的な形で機会を提供し、訓練先の企業やそのほかの企業での安定的な雇用につなげようというものである。例えばアルバイトの経験がなく、正社員に応募してもなかなか採用されない人などが対象として想定されている。私はこの制度の構想委員会が2007年5月に立ち上げられた時から、その一メンバーとして関わってきた。そうした役割が振られたのは、フリーターなどの若年者の雇用や職業キャリアをめぐる調査研究をしてきたからだろう。

「ジョブ・カード制度」が生まれた背景には、「年長フリーター」と呼ばれる、学卒以来ほとんどアルバイトやパート労働者としての経験しか積んでこなかった若者たちの存在がある。その多くは、学卒時期がたまたま不況期にあたって各社が採用を取りやめたり削減したりする中で、卒業までに就職先を決められなかったり、途中で就職活動をあきらめてしまった若者である。あるいは、何とか就職先を見つけたものの仕事が合わなかったり、長時間労働などの厳しい職場だったりして早期に最初の職場を離れた若者たちである。次の仕事は、正社員ではなかなか見つからなかったり、正社員として働く自信がもてなくなったりして、彼らは、採用されやすいアルバイトやパートタイマーとして働いてきた。

20歳代後半にもなれば、彼らの多くが安定を求め、年齢的な限界を感じ、正社員との格差を実感して、正社員になろうとする（労働政策研究・研修機構2006）。そこで壁として立ち現れるのが、正社員経験がないか貧弱で

あること、企業側から評価されるような職業能力が十分でない、あるいはその能力をきちんと示せないことである。その壁を越える手立てとして「ジョブ・カード制度」は設計された。

こうした壁に直面しているのは、若者たちばかりではない。子育て期を終えて再就職しようとする女性もそうだし、さらに、母子家庭の母であれば切実である。家庭を維持するに足る収入と安定を伴う雇用機会がなんとしても必要である。そうした職業能力を開発する機会に恵まれなかった人がこの制度の主な対象である。

一方、「ジョブ・カード」のほうは職業能力を証明するツールとして幅広く使ってもらうことを考えて設計された。「ジョブ・カード制度」による訓練の成果をきちんと表示するものもあるが、これに限らず、これまでの職業経歴や教育訓練経歴を記載し、キャリア・コンサルタントがその内容を確認して、コンサルティングの結果を記入する。学生の就職活動に使えるツールとなることも期待されている。

新規学卒採用慣行と「年長フリーター」

さて、なぜこのような新たな制度が必要なほど「年長フリーター」にとつての壁は高いのか。それは、我が国では「新規学卒採用」を採用の基本と考える企業が多く、また、中途採用は増えているものの、それは一定の職業経験のある人に狙いを定めたキャリア採用が中心であるからである。アルバイト経験はなかなかこの場合のキャリアとは評価されにくい。

新規学卒者を4月はじめに一斉に採用する「新規学卒採用」という雇用慣行は、日本の若者たちの職業キャリアに良くも悪くも大きな影響を与えてきた。一般の労働市場からは隔絶された新規学卒予定者のみを対象とする労働市場が成立し、ここでは職業経験ではなく可能性が評価され、かつ、一般市場に比べて安定的で労働条件が良い雇用機会が提供されている。多くの場合、既卒者は排除されるので、若者にとつては人生の中で一度だけの、最も可能性に満ちたチャンスだといえる。

こうした労働市場が成立しているの
で、他の国に比べて日本の若者たち
は学校卒業と同時に失業することが少
ない。職場での訓練が当然のように組
み込まれていて、職業能力の獲得も進
みやすい。安定が期待できて将来設計
がしやすく、家族形成も不安なくでき
る。一方、同期（あるいは前後の）入
社者は仲間であると同時にライバルで
あり、競争原理が働き、仕事への意欲
が高まる仕組みにもなっている。

しかし、この入り口でつますいたり、
不況時でその入り口が小さくて入りそ
こなったり、あるいは出産・育児など
の必要からいったん離職すれば、次に
は同じような育成を組み込んだような
雇用の機会はほとんどない。

その外側において職業キャリアを築こ
うとする人たちに対して、機会を広げ
ることを狙ったのが「ジョブ・カード
制度」である。

企業にとっての「ジョブ・カード制度」

現在、各地の商工会議所が母体とな
って全国に134の地域ジョブ・カー

ドセンターが設置されている。このセ
ンターが、地元企業への個別訪問や説
明会を実施し、職業訓練に協力する企
業を開拓している。すでに協力企業団
体は2117社に達し、うち261
社（団体）の訓練実施計画が認定され
ており、97社が訓練を実施している
（2009年2月17日現在）。

日本商工会議所の調べによれば、協
力企業がこの訓練に参加を決めた理由
は、「人材育成を計画的に実施し、即
戦力に近い人材を育てたい」「子育て
終了後の女性に再就職前の教育をした
い」「中途採用者の戦力やモチベーシ
ョンの向上を図りたい」「優秀で仕事
に熱心なアルバイトがいるので、ジョ
ブ・カード制度を活用して正社員にし
たい」「入社前に業務を理解してもら
い、雇用のミスマッチのリスクを解消
したい」「非正規雇用者（パートやアル
バイト等）の訓練に対して支給される
助成金によって、訓練経費の負担を軽
減したい」などであった。

企業の人材ニーズにあった人材育成
ができるというのも、このOJT重視

の訓練である「ジョブ・カード制度」
の特徴である。先ごろ企業に対する
国の助成は大幅に引き上げられたとい
う。この制度の今後の拡大を期待した
い。

Profile

こすぎ・れいこ●専門は教育社会学、進
路指導論。厚生労働省「高卒者の職業生
活の移行に関する調査研究会」委員、厚
生労働省「実践型人材養成システムの運
用に関する検討会議」座長、内閣府「ジョ
ブ・カード構想委員会」委員などを歴任。
＜主な著書等＞「変わる若者労働市場」
『日本の論点』（文芸春秋 2002年）、『フ
リーターという生き方』（勁草書房 2003
年）、『フリーターとニート』（編著、劉草書
房 2005年）、『キャリア教育と就業支援』
（共編著、劉草書房 2006年）、『大学生の
就職とキャリア』（勁草書房 2007年）

