

厚生労働省

ジョブ・カード制度とは

厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室

1 ジョブ・カード制度 創設の背景

人口減少下の社会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もち、その能力を発揮できる社会づくりが必要です。

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た方や、母子家庭の母、子育て終了後の女性等の中には、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い状況にある方も少なくありません。

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、こうした正社員経験が少なく、職業能力形成機会に恵まれない方への支援策として、ジョブ・カード制度を構築する

こととし、内閣府に設置された「ジョブ・カード構想委員会」において具体化に向けた検討が行われ、平成19年12月に「最終報告書」が取りまとめられました。そして、これをもとに、平成20年4月、ジョブ・カード制度が創設されました。

2 ジョブ・カード制度の概要

ジョブ・カード制度は、フリーターや母子家庭の母、子育て終了後の女性等の職業能力形成機会に恵まれない方を対象として、

① ジョブ・カードを活用した、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じて意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化を行い、

② 企業実習と座学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）を提供するとともに、

③ 職業訓練での企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめ、これを就職活動やキ

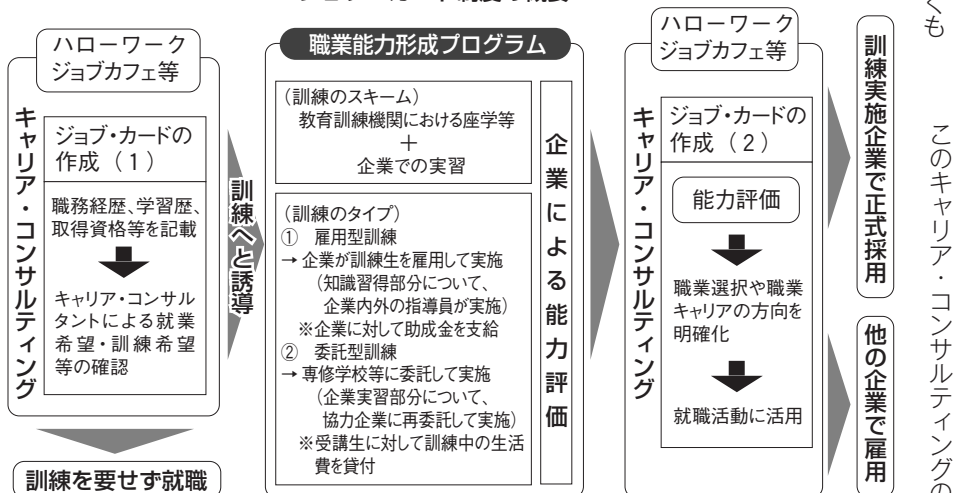
ヤリアアップに活用していただくものです。

ジョブ・カード制度を活用することにより、これらの方々が、自らのキャリア形成に対する意識を高め、その能力を向上させることを通じて、安定した雇用へと移行することが期待されます。

3 ジョブ・カードと キャリア・コンサルティング

ジョブ・カードは、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、評価シートの六つのシートで構成されており、就職活動における履歴書や、キャリア形成を支援するためのツールとして活用することができます。ジョブ・カードを作成するためには、まず、厚生労働省

ジョブ・カード制度の概要



HP (http://www.mhlw.go.jp/bunya/houryoku/job_card01/index.html)に掲載されている様子をダウンロード（ハローワークでも入手することができます）し、必要事項を記入します。そして、ハローワークやジョブカフェにおいて、キャリア・コンサルティングを受け、自分の適性や能力に関する強みや課題を整理します。

このキャリア・コンサルティングの

中で、安定した雇用に就くためには、実践的な職業訓練を受けることが必要と判断された場合、選考を経て、ジョブ・カード制度の職業訓練へ誘導されます。

4 ジョブ・カード制度の職業訓練

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、企業が訓練生を雇用して実施する雇用型訓練と、民間教育訓練機関等に委託し、公共職業訓練として実施する委託型訓練があります。

(1) 雇用型訓練

雇用型訓練には、さらに次の二つの訓練があります。

① 有期実習型訓練

フリーター等の正社員経験が少ない方に対して、3カ月超から6カ月の期間で行う実践的な訓練です。企業としては、新たにフリーター等を雇い入れて行う場合だけではなく、既に自社内にいるパートやアルバイトの方を正社員化する場合にも活用することができます。新たに雇い入れた訓練生を訓練修了後に正規雇用した場合には、奨励金（若年者等正規雇用化特別奨励金）の支給も受けられます。

② 実践型人材養成システム

主として新規卒卒者に対して、6

カ月から2年の期間で行う現場の中核人材を育成するための訓練です。従来は、15歳から35歳未満までの方が対象となっていました。平成21年4月より、年齢要件が緩和され、15歳から40歳未満の方までが訓練を受けられるようになりました。

どちらの訓練においても、訓練を実施する企業は、キャリア形成促進助成金による助成が受けられます。平成21年2月より、この助成措置が大幅に拡充され、企業実習に係る賃金と座学等に係る経費や賃金の4分の3（大企業の場合は3分の2）が助成されています。その他にも、キャリア・コンサルティングや能力評価に係る経費等にも助成措置があります。

(2) 委託型訓練

もう一つの訓練形態である委託型訓練は、日本版デュアルシステムと呼ばれているもので、フリーターや子育て終了後の女性等に対して、標準で4カ月間、民間教育訓練機関等に委託して行う訓練です（平成21年4月から、座学を公共職業能力開発施設で行う訓練の一部についても対象となります）。この訓練は公共職業訓練であり、雇用保険の基本手当を受給できる方は訓練期間中に受給期間が満了する場合には、その延長給付を受けることができますが、基本手当を受給できない方であっても、訓練期間中の生活保障給付

ジョブ・カード制度の職業訓練

	雇用型訓練		委託型訓練
	有期実習型訓練	実践型人材養成システム	日本版デュアルシステム
対 象 者	正社員経験が少ない方 (学校卒業後6カ月以内の方を除く)	新規卒卒者を主とした15歳以上40歳未満の方	フリーター等すぐには企業に雇用されにくい方
総訓練期間	・ 3カ月超6カ月以内 (特別な場合には1年) ・ Off-JTは総訓練時間の1割以上9割以下	・ 6カ月以上2年以下 ・ Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下	標準 4 カ月
位 置 づけ	フリーター等の職業能力形成機会に恵まれない方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。	若年者等(特に新規卒卒者)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。

制度によって、月10万円（扶養家族を有する方の場合12万円）の貸付を受けることができます。さらに、訓練を適切に修了し、その後就職した場合や求職活動を行っている場合には、その一部又は全部の返還が免除される措置もあり、安心して訓練を受けることができる仕組みも整っています。

これらの委託型訓練は、企業にとっては、自らの企業現場において実習を

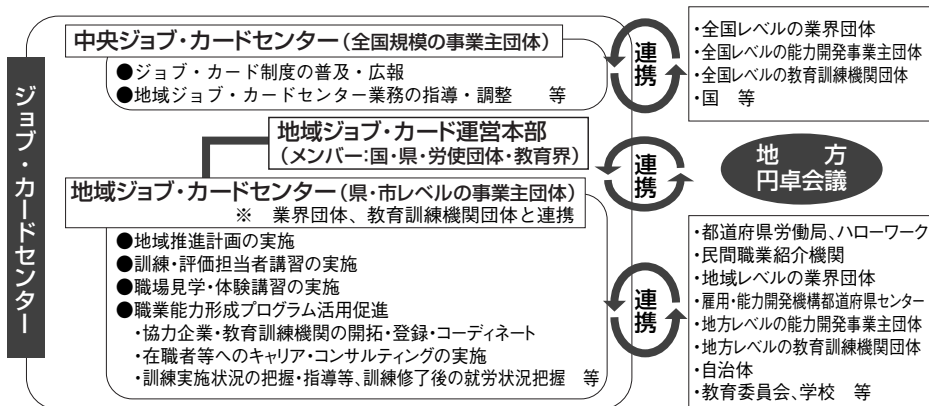
5 訓練修了後の評価

ジョブ・カード制度における実践的な職業訓練では、訓練修了後に、実習を行った企業から評価シートが交付されます。この評価シートは、ジョブ・カードの様式6として入るシートとなります。業種・職種ごとに国が開発した職業能力評価基準等に基づき、個々の実習実施企業が作成するもので、受講者が訓練で修得した知識・技能を客観的に示すことができるものとなっています。様々な職種・分野において、モデルとなるカリキュラム等も開発されており、今後もその数を増やしていく予定です。

6 ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度を活用し、一人でも多くの方に安定した雇用へと移行していただくためには、制度が幅広く認知され、訓練の受け皿となる参加協力企業を増やしていく必要があります。

ジョブ・カード制度の普及・促進体制



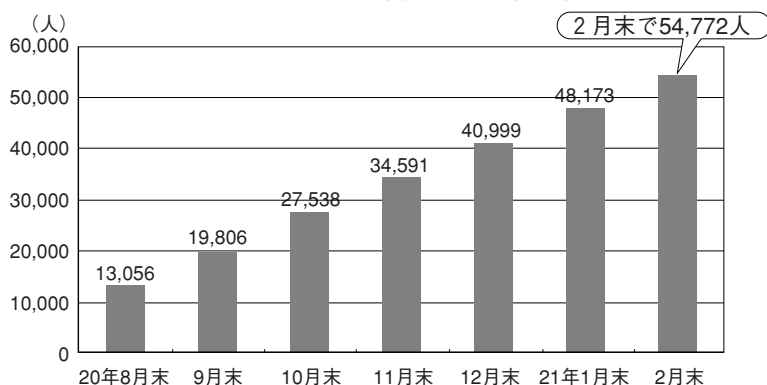
す。そのため、雇用型訓練においては、日本商工会議所に中央ジョブ・カードセンターを、全国各地の主な商工会議所に地域ジョブ・カードセンター（サポートセンター）を設置し、ハローワークや独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターとも連携しながら積極的な制度の普及・促進を図っています。雇用型訓練への参加を表明した

地域ジョブ・カードセンター（サポートセンター）一覧

都道府県名	地域ジョブ・カードセンター	地域ジョブ・カードサポートセンター									
		箇所数									
北海道	札幌商工会議所	3	函館	旭川	釧路						
青森	八戸商工会議所	1	青森								
岩手	盛岡商工会議所	2	宮古	北上							
宮城	仙台商工会議所										
秋田	秋田商工会議所	2	大館	横手							
山形	山形商工会議所	4	鶴岡	米沢	長井	天童					
福島	福島商工会議所	1	会津若松								
新潟	新潟県商工会議所連合会	2	長岡	上越							
富山	富山商工会議所	1	高岡								
石川	金沢商工会議所										
長野	松本商工会議所	1	長野								
茨城	水戸商工会議所	1	結城								
栃木	宇都宮商工会議所	1	足利								
群馬	前橋商工会議所	4	館林	伊勢崎	太田	藤岡					
埼玉	埼玉県商工会議所連合会	2	本庄	春日部							
千葉	千葉商工会議所	3	船橋	松戸	柏						
東京	東京商工会議所	3	八王子	立川	町田						
神奈川	横須賀商工会議所	7	横浜	川崎	平塚	藤沢	厚木	相模原	海老名		
山梨	甲府商工会議所										
静岡	静岡商工会議所	2	浜松	沼津							
岐阜	岐阜商工会議所	2	大垣	羽島							
愛知	名古屋商工会議所	3	岡崎	半田	春日井						
三重	四日市商工会議所	2	津	上野							
福井	敦賀商工会議所	3	武生	大野	小浜						
滋賀	滋賀県商工会議所連合会	1	長浜								
京都	京都商工会議所	1	福知山								
大阪	大阪商工会議所	3	茨木	豊中	北大阪						
兵庫	神戸商工会議所										
奈良	奈良商工会議所										
和歌山	和歌山商工会議所	1	紀州有田								
鳥取	鳥取商工会議所										
島根	松江商工会議所	1	出雲								
岡山	岡山商工会議所	2	倉敷	津山							
広島	広島商工会議所	4	呉	福山	庄原	大竹					
山口	山口県商工会議所連合会	4	宇部	山口	徳山	岩国					
徳島	徳島商工会議所	4	鳴門	小松島	吉野川	阿南					
香川	高松商工会議所	1	多度津								
愛媛	松山商工会議所	1	新居浜								
高知	高知商工会議所	3	安芸	須崎	土佐清水						
福岡	福岡商工会議所	4	久留米	北九州	飯塚	直方					
佐賀	佐賀商工会議所	1	鹿島								
長崎	長崎商工会議所	1	佐世保								
熊本	熊本商工会議所										
大分	大分県商工会議所連合会										
宮崎	宮崎商工会議所										
鹿児島	鹿児島商工会議所	3	川内	鹿屋	霧島						
沖縄	那覇商工会議所	2	沖縄	宮古島							
合 計		47	87								

（平成21年3月末現在）

ジョブ・カード取得者数の推移（累計）

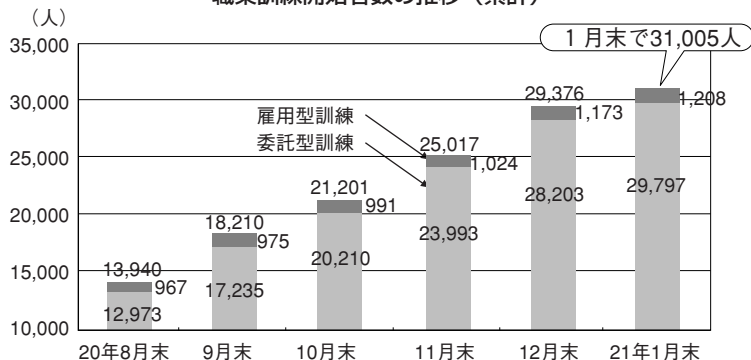


企業数は、現在、2600社を超え、その数は今も増え続けています。

また、各種リーフレット、ポスター、インターネット等を用いて、企業のみならず求職者への周知も図っています。

こうした制度の普及・促進については、各都道府県の地域ジョブ・カードセンターが事務局をつとめ、労使団体や労働局、都道府県（職業能力開発関係部局、教育委員会、福祉関係部局等）、教育訓練機関関係者等の参画を得て設置されている「地域ジョブ・カード運

職業訓練開始者数の推移（累計）



（注）雇用型訓練は、有期実習型訓練と実践型人材養成システムの受講者数の合計

営本部」等の場を通じ、関係機関の密接な連携の上で進められています。

7 現在までの実績

こうしたジョブ・カード制度の普及・促進に努めた結果、平成21年2月末現在（速報値）でジョブ・カード取得者数は約5万5千人、1月末現在で職業訓練開始者数は約3万1千人となっています。企業と求職者の双方に、制度活用のメリットをご理解いただきながら、今後も引き続き、積極的な普及・

8 ジョブ・カード様式の様々な活用方法

今までご紹介したとおり、ジョブ・カードは、本制度による職業訓練を受ける方に作成をお願いしていますが、それ以外の方にも、そのニーズに応じて様々な場面で有効に活用できます。

例えば、一定の職務経歴を有する方が離転職する際に活用できるよう、職務ごとに詳細な業務内容や、実績・アピールポイントを記載できる「職業キャリアアが長い方向けのジョブ・カード様式」を新たに策定しました（平成21年2月）。なお、このジョブ・カード様式は、「求職活動支援書」（※）としての利用も可能となっています。

また、大学や短期大学、専修学校・各種学校等において、就職相談の場で活用することも可能です。就職部や就職相談コーナーに、ジョブ・カードを交付することができるキャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルタントであって、ジョブ・カード講習を受けた者。登録キャリア・コンサルタントと呼称）を配置し、学生に対して、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリア・コンサルティングを行い、就職活動のサポートをすることもできます。

そのほかにも、中学校や高校段階で

のキャリア教育の中で、ジョブ・カード様式を教材にした授業を組み立てることも活用方法の一つです。

今後は、ジョブ・カード様式が、求職者や在職者、在学者に、キャリア形成や就職に資するツールとして、幅広く活用されるよう、周知・啓発を図っていくこととしています。

※求職活動支援書

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）に基づき、事業主都合の解雇等により離職予定の高年齢者等（45歳以上65歳未満）が希望するときに、本人に交付する書面。高年齢者等の職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を記載するものです。詳細は以下のURLを参照ください。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/antei/kyoku/koutei2/index.html>)

9 おわりに

ジョブ・カード制度は、正社員になりたくてもなることができない、そういった方をサポートする制度です。制度の普及・促進が進めば進むほど、多くの方が、正社員になるためのチャンスをつかむことができます。

制度が創設されて以来、実際に制度を活用された企業や求職者等の意見を聞きながら、より活用しやすい制度にするため、利用者本位の改善・拡充に努めてきました。

これらの制度改正を踏まえながら、引き続き、積極的な制度の普及・促進を図り、ジョブ・カード制度が社会に定着するよう、努めていきたいと考えています。