

ジョブ・カード制度

のご案内



厚生労働省

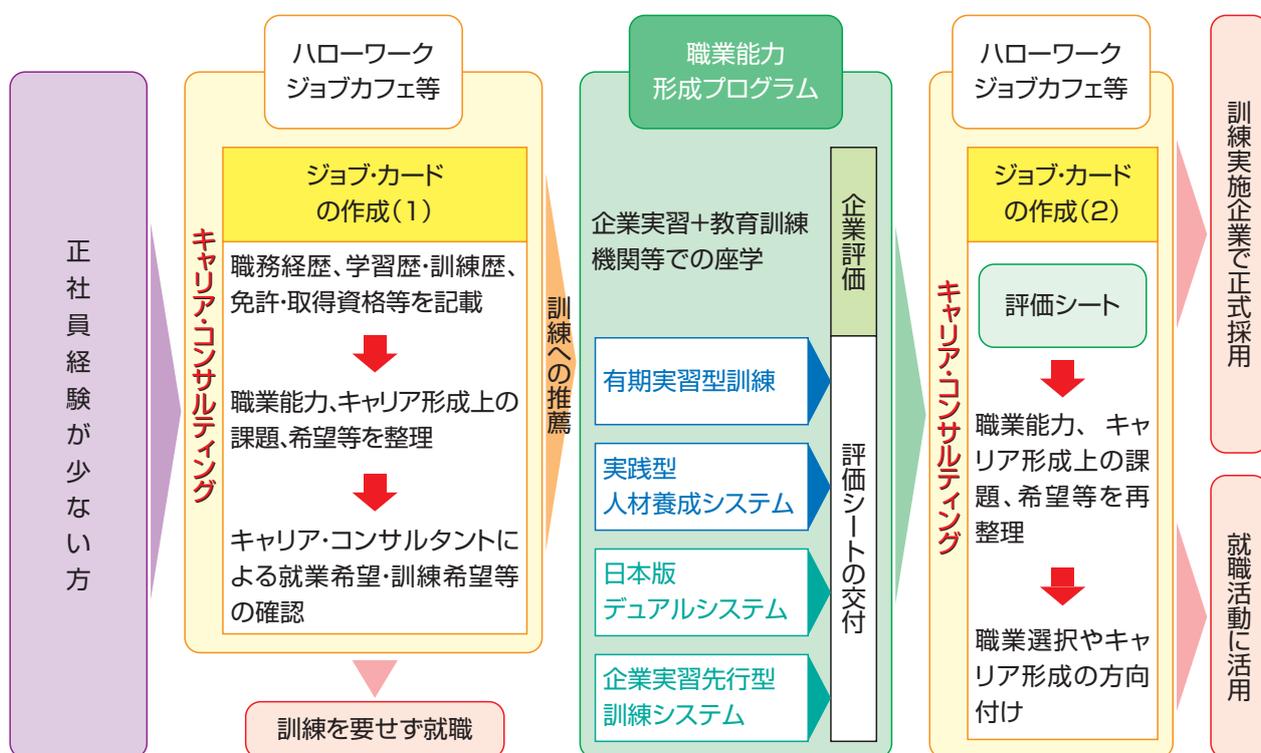
独立行政法人雇用・能力開発機構
ジョブ・カードセンター

ジョブ・カード制度とは

正社員経験が少ない方々が正社員となることを目指して、

- ・ ハローワーク、ジョブカフェ等での、職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格等を記載した「**ジョブ・カード**」による**キャリア・コンサルティング**を通じ、
 - ・ **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（**職業能力形成プログラム**）を受講し、訓練修了後の評価結果である**評価シート**の交付を受け、
- 「**ジョブ・カード**」に取りまとめ、就職活動やキャリア形成に活用する制度です。

〈基本型〉



※ジョブ・カード制度には、上記「職業能力形成プログラム」の他に、大学・短大・高専・専門学校において職場で活かせる実践的な教育プログラムが履修できる「実践型教育プログラム」があります。

正社員経験が少ない方とは

訓練を実施する分野において過去5年以内におおむね3年以上継続して正社員として働いたことがある方以外の方をいいます。具体的にはフリーターなどで、ハローワーク、ジョブカフェ等の登録キャリア・コンサルタントが、ジョブ・カードの内容に基づくキャリア・コンサルティングの中で判断した方になります。

ジョブ・カードとは

ジョブ・カード

ジョブ・カードは、就職活動での利用だけが目的ではなく、その作成過程で自らの職業意識やキャリア形成上の問題点を明確にし、職業選択やキャリア形成の方向づけを可能とするものです。

※ジョブ・カードは、一義的には自律的なキャリア形成のためのツールとして就職活動等に活用するものであり、その管理は交付を受けた本人が行うとともに、就職活動に当たり、ジョブ・カードの評価シートやキャリアシートの企業への提出も本人の意思に委ねられるものです。

ジョブ・カードの交付を希望される方は、ジョブ・カード様式を記入の上、ハローワーク、ジョブカフェ、(独)雇用・能力開発機構都道府県センター、民間職業紹介機関等で、登録キャリア・コンサルタント（厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントをいいます。）によるキャリア・コンサルティングを受けることで交付されます。

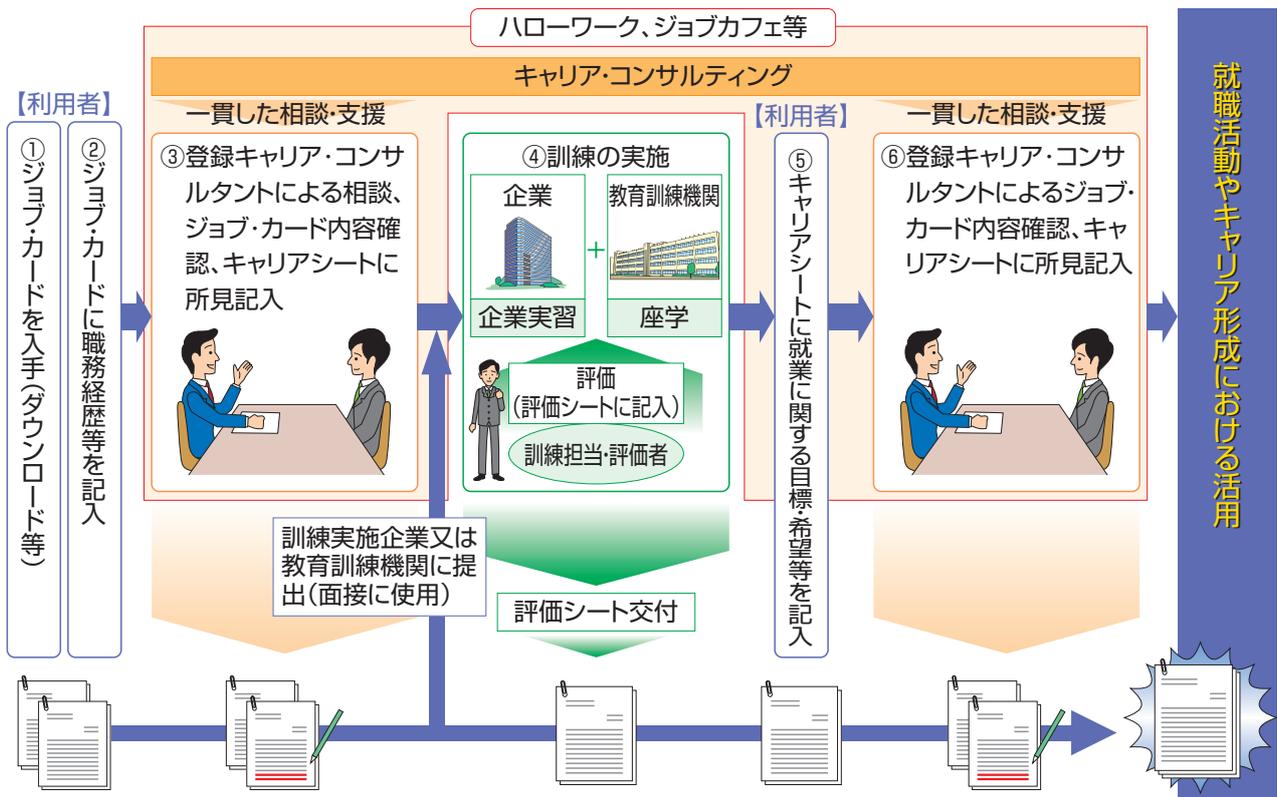
また、職業能力形成プログラム参加者に対しては、プログラム修了時（企業実習先行型訓練システムは、実習実施企業に採用されてから1ヶ月後）に、評価シートがその実施企業から交付されます。

※**ジョブ・カード様式・記入例**は、ハローワーク、ジョブカフェ等で配付しているほか、

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

からダウンロードすることもできます。また、同サイトでは関連情報もご覧になれます。

ジョブ・カード作成の流れ (職業能力形成プログラムを受講し、評価シートの交付を受けるケース)



職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード

企業等で長く働いた経験があり、職務を通じたアピールポイントを多く持たれている方向けに、その多様な職務経歴を記載できる「**職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード**」様式もあります。

様式・記入例は、

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard16.html からダウンロードすることができます。

この様式は、

- ・一般のジョブ・カードと同様に、これまでの職務経歴等を整理することで、就職活動に当たっての職業選択の方向づけを可能とするものです。
- ・また、事業主におかれては、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく「**求職活動支援書**」(*)としての活用が可能です(この場合、高年齢離職予定者本人が、「**職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード**」の様式に記載し、事業主が確認する方法も可能です。)

※「**事業主都合の解雇**」又は「**継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったこと**」により離職予定の高年齢者等(45歳以上65歳未満)が希望するときは、「**求職活動支援書**」を作成し、本人に交付することが、事業主に義務づけられています。

職業能力形成プログラムとは

企業現場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で、

企業が実施主体となって雇用関係の下で行われる

有期実習型訓練、実践型人材養成システム と

教育訓練機関や公共職業能力開発施設又は企業が実施主体となって公共職業訓練として実施される

日本版デュアルシステム（委託訓練活用型、短期課程活用型）、企業実習先行型訓練システム（仕事おためし訓練コース）

があります。

● 訓練受講者は企業の現場で生きた技能・技術を学びます

これらの訓練は、いずれも

- ・ 企業現場で実際に仕事に従事しつつ生きた技能・技術を習得し、
- ・ 教育訓練機関等における学科と実技で構成された理論面での学習を通じ、**実践的な職業能力の習得が可能**となることから、訓練の内容に応じ訓練生には、
- ・ 訓練受講修了後の就職が容易になることや、
- ・ 実践的かつ体系的な能力を備えた人材としての活躍等が期待されます。

● 訓練修了時に企業は「評価シート」を訓練受講者に交付します

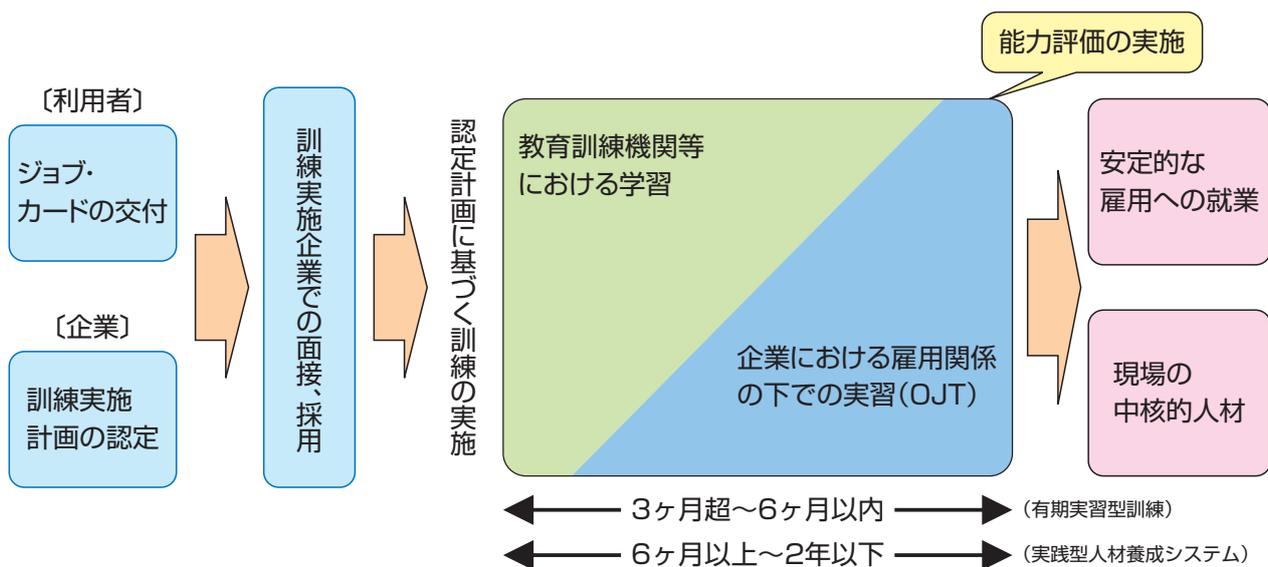
職業能力形成プログラムでは、訓練修了時（企業実習先行型訓練システムは、実習実施企業に採用されてから1ヶ月後）に、訓練の成果として「**評価シート**」を実習を行った企業が交付します。

「**評価シート**」により、訓練受講者は自分自身の現在の職業能力の程度や、訓練目標に対する到達度、不得意分野等を確認することができ、これからの職業能力の習得や業務遂行の動機付けを得ることができます。また、就職活動等において企業から適正な評価を得ることができます。

● それぞれの訓練の特徴は

雇用型の訓練

有期実習型訓練や実践型人材養成システムは、いずれも、企業における雇用関係の下で訓練が実施されるもので、実習（OJT）を実施する間は、訓練受講者は**賃金を受け取る**ことができます。



なお、既に雇用されている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も、これらの制度を活用できます。

※事業主にとってのメリット

- ・ 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）の活用による訓練経費等の負担軽減が可能
- ・ 人材育成・能力開発に積極的な企業であることのPRが可能 等

○有期実習型訓練 は

正社員経験が少ない方（学校卒業後6ヶ月以内の方を除く）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ヶ月超～6ヶ月（特別な場合は1年）以内の訓練システムです。

※企業の社会的責任（CSR）としての取組

有期実習型訓練については、自社の人材確保のために行われるもののほか、大企業等が企業の社会的責任（CSR）の観点から、地域社会への貢献や若者のキャリア形成支援等を目的として、訓練機会の提供に取り組むものもあります。

○実践型人材養成システム は

新規学校卒業者を主たる対象に、現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成する

6ヶ月以上～2年以下の訓練システムです。

※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ます。

ただし、将来にわたっての自らの職業選択やキャリアの方向付けをするためには、ジョブ・カードが役立ちますので、大学等の新規学卒者や新規学卒者以外の方が応募を行う場合のほか、中学校、高等学校の新規学卒者にも、ジョブ・カードの交付をお勧めします。

委託型の訓練

国等から委託を受けた専門学校などの民間教育訓練機関や公共職業能力開発施設又は企業が主体となって行われる公共職業訓練で、**受講料は無料**です。

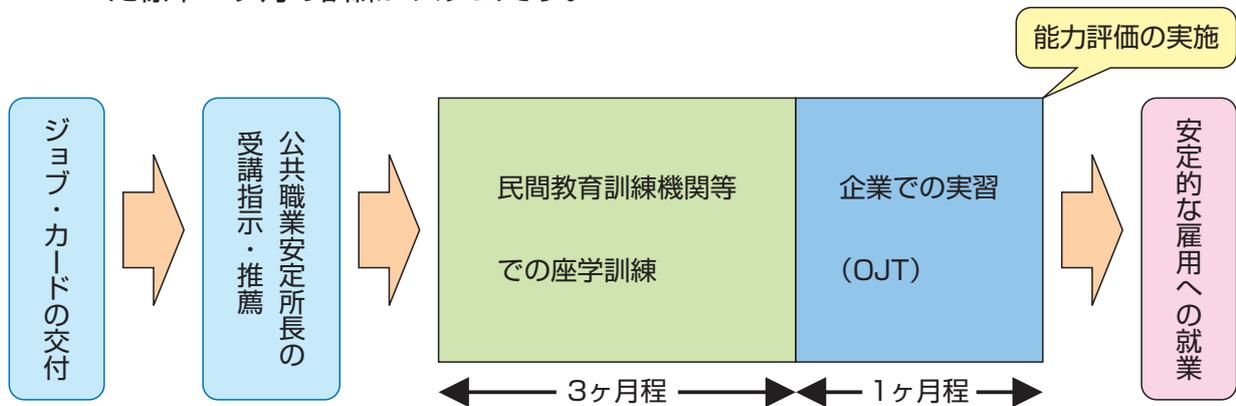
公共職業安定所長が早期安定就労のためには訓練の受講が必要であると判断し、ジョブ・カードの交付を受けた方が受講できます。

なお、訓練受講者には、訓練受講中の生活費を保障する融資制度（訓練・生活支援給付）があります（所得等一定の要件があります。）。

○日本版デュアルシステム（委託訓練活用型、短期課程活用型）は

原則、正社員経験が少ない方を対象に、安定的な雇用に就くために必要な技能、技術及び知識の習得を目指す訓練システムです。

委託訓練活用型は、民間教育訓練機関等での座学と企業での実習を組み合わせた標準4ヶ月の訓練システムです。



短期課程活用型は、公共職業能力開発施設での座学と企業での実習を組み合わせた6ヶ月以上～1年以下の訓練システムです。

○企業実習先行型訓練システム（仕事おためし訓練コース）は

正社員経験が少ない、おおむね25歳以上40歳未満の方を対象に、先行して企業実習を行い、それによる訓練受講者の評価に基づき必要な教育訓練を実施し、安定的な雇用に就くために必要な技能、技術及び知識の習得を目指す訓練システムです。



● 訓練の基準等

	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（委託訓練活用型、短期課程活用型）	企業実習先行型訓練システム（仕事おためし訓練コース）
対象者	正社員経験が少ない方（学校卒業後6ヶ月以内の方を除く）	新規学卒者を中心とした15歳以上40歳未満の方	原則、正社員経験が少ない方	正社員経験が少ない、おおむね25歳以上40歳未満の方
総訓練期間、時間	3ヶ月超6ヶ月（特別な場合は1年）以内 6ヶ月当たり425時間以上	6ヶ月以上2年以下1年当たり850時間以上	標準4ヶ月（委託訓練活用型） 6ヶ月以上1年以下（短期課程活用型）	1～3ヶ月の企業実習後に必要に応じて3ヶ月程度のフォローアップ訓練（座学）
OJT時間割合	2割以上8割以下（訓練修了後に正社員として雇用する場合には1割以上9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（委託訓練活用型） 総訓練期間の1/5以上（短期課程活用型）	最大3ヶ月
雇用形態	有期若しくは常用雇用	有期若しくは常用雇用	—	—
位置付け	フリーター等、正社員経験が少ない方に実践的な職業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）に計画的な職業訓練を行うことにより、現場の中核人材を育成	民間教育訓練機関等が主体となり、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	企業が主体となり、年長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
			〔公共職業訓練の一類型〕 受講には、ジョブ・カードの交付及び公共職業安定所長の受講指示又は受講推薦が必要	



ジョブ・カード制度

検索

