

■ジョブ・カードとは？

A4判の大きさの下記の3種類のシートを「ジョブ・カード」といいます。

様式1 **キャリア・プランシート**

目標とする職業や職務、働き方、向上・習得すべき能力などを記入します。

様式2 **職務経歴シート**

職務の内容や職務の中で学んだこと、得られた知識・技能などを記入します。

様式3 **職業能力証明シート**

①免許・資格の名称などを記入します。②教育訓練機関名や教育内容などを記入します。③企業が訓練生の職業能力を評価し、訓練の終了後、企業から訓練生に渡されます。

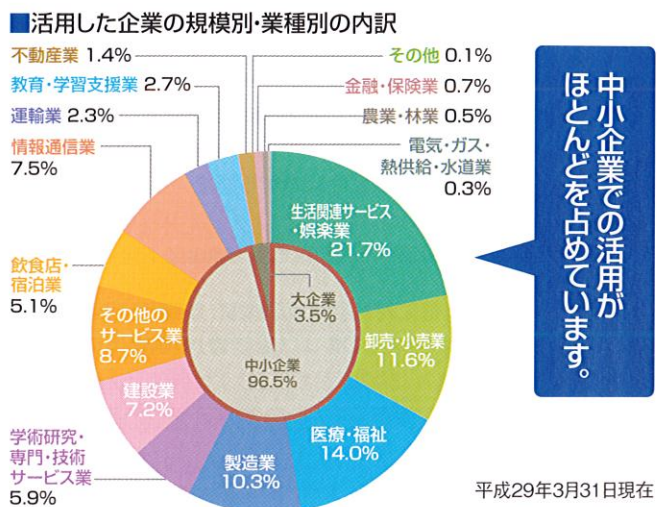
■ ジョブ・カードには、履歴書などにはない求職者についての詳細な情報が記入されていますので、短時間の採用面接では分からない求職者の職業レベルなどを客観的に判断できます。

■ ジョブ・カードの様式は、厚生労働省の下記の総合サイトにある「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」を活用してダウンロードできます。
<http://jobcard.mhlw.go.jp/>

■有期実習型訓練とは？

ジョブ・カードを活用したOff-JT(座学等)とOJT(実習)を効果的に組み合わせた3カ月以上6カ月以内の職業訓練。有能な人材を育成したい企業と正社員の経験が少ない求職者とのマッチングを促進する国の制度です。

訓練を実施する企業では、訓練期間を通じて訓練生の適性や職業能力などを判断したうえで、正社員として継続雇用できることから、採用時のミスマッチや早期離職のリスクを軽減できます。加えて、一定の要件を満たしている場合は、訓練の終了後に国からキャリアアップ助成金(人材育成コース)が支給されるので、訓練の実施に要するコスト負担を軽減できます。



■訓練生を正社員として雇用した企業の声

ここでは、商工会議所に設置している地域ジョブ・カード(サポート)センターが支援し、有期実習型訓練の終了後に訓練生を正社員として雇用した企業から寄せられた声をご紹介します。

F社 (岡山県津山市、製造業、12人、6カ月)
 訓練の修了後に国から支給された助成金によって、コスト負担を軽減できた。

E社 (京都府京都市、建設業、13人、3カ月)
 未経験者であっても、長い目で見て訓練を実施したことによって、当社のニーズに合った人材を育成できたので、定着率の向上につながった。

A社 (北海道札幌市、教育・学習支援業、3人、3カ月)
 訓練期間中は、実際に仕事に従事させないと見えてこないことも分かったので、求める人材像とのミスマッチを回避できた。

B社 (岩手県盛岡市、一般建築塗装業、12人、6カ月)
 これまでは、現場でのOJT(実習)が多かったことから、訓練の指導者として指導する業務の内容を整理できたので、今後の人材育成プログラムを構築できた。

H社 (宮城県日南市、生活関連サービス・娯楽業、42人、5カ月)
 訓練を指導した社員にとっては、訓練生に教えることによって、自分の仕事について復習し、仕事や企業の理念を再確認できた。

I社 (沖縄県南城市、医療・福祉(介護)、203人、3カ月)
 ジョブ・カードには、ジョブ・カード作成アドバイザーによるキャリアコンサルティングによって経営者として聞きたいことが記入されていたので、経営者にとっては、「大きなダイヤモンド」のようなものだ。

G社 (愛媛県新居浜市、建設業、10人、6カ月)
 訓練カリキュラムによって計画的にバランスのとれた教育ができるようになった。商工会議所からは、申請書や訓練カリキュラムなどの作成のアドバイスがあったので、大変助かった。

D社 (静岡県静岡市、卸売・小売業、12人、3カ月)
 Off-JT(座学等)では、「何を教えるのか」「効率的に教えるためにはどうしたら良いのか」ということを考えたので、社内の業務の見直しもできた。

C社 (長野県佐久市、製造業、40人、6カ月)
 従来は、中途採用した後、すぐに各部署に配属していたが、訓練を実施することによって、より良い人材のマッチングにつながった。

[注] 上記の人数は従業員数、期間は訓練期間。