

経営者の皆さん、
活用しない手はないですよ

仕事を求める人にも

中小企業の 強い味方

ジョブ・カード制度

職業訓練の実施でミスマッチを軽減できます！

■ジョブ・カード

求職者の職業能力を証明する4種類のシート(①履歴シート、②職務経歴シート、③キャリアシート、④評価シート)です。履歴書などにはない求職者に関する詳細な情報が記載されているので、短時間の採用面接では分からない求職者の職業能力やレベルなどを客観的に評価できます。

■ジョブ・カード制度

ジョブ・カードを活用した職業訓練を通じ、有能な人材を育成・確保したい企業と正社員の経験が少ない求職者などとのマッチングを促進する国の制度です。職業訓練を実施する企業では、訓練生の適性や能力などを判断したうえ、正社員として継続雇用できます。また、一定の要件を満たす場合には、国からの助成金や奨励金を受けられます。

ジョブ・カード普及サポーター企業



ジョブ・カード普及サポーター企業とは、ジョブ・カードを採用面接等の際に応募書類として活用する企業をいいます。登録は無料です。

ジョブ・カード普及サポーター企業

都道府県職業能力開発サービスセンター

相談

支援

1 事業内職業能力開発計画の作成

※従業員にどのような能力を求めているのか、その能力を習得させるためにどのように育てていくのかなどの企業としての方針を示すものです。

相談

支援

相談

支援

2 訓練実施計画の作成

- ・訓練の受入部門を選定し、訓練実施の期間や人数などを決定します。
 - ・キャリア形成促進助成金訓練実施計画届、年間職業能力開発計画、訓練実施計画(訓練カリキュラム、訓練計画表、評価シート)の作成に当たっては、地域ジョブ・カード(サポート)センターに相談できます。
 - ・訓練のための準備も、この時期に行います。
- ※自社での人事体制や研修制度の見直しができます。



都道府県労働局
(またはハローワーク)

相談

提出

受理

審査のうえ、
確認印を押印した
訓練実施計画(写)
の送付

3 訓練実施計画の届出

- ・キャリア形成促進助成金訓練実施計画届、事業内職業能力開発計画、年間職業能力開発計画、訓練実施計画(訓練カリキュラム、評価シートなど)を添えて、都道府県労働局(またはハローワーク)に提出します。
- ※人材の育成に関する専門家のアドバイスを受けられます。



4 訓練生の募集(求人)

- ・都道府県労働局(またはハローワーク)から送付された確認印を押印した訓練実施計画(添付書類を含む)を添付してハローワークなどに求人票を提出します。

提出

求人票を提出

都道府県労働局
(またはハローワーク)

提出

ジョブ・カード様式3
および雇用契約書
(写)の提出

5 応募者の選考(面接・採用(不採用)の決定)

- ・ハローワークなどから紹介された求職者(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(または期間の定めのない雇用契約可)を結びます。
- ※登録キャリア・コンサルタントのキャリア・コンサルティングを受けて応募するので、訓練内容と希望職種とのミスマッチによる早期離職のリスクの軽減につながります。

紹介

求職者を紹介

支援

Off-JTの実施に協力、
訓練実施状況の確認

6 訓練の実施および職業能力の評価

- ・訓練実施計画に基づいた企業における雇用関係のもとでの訓練を実施します。併せて、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など)の準備もします。
 - ・訓練の修了時にジョブ・カード様式4に基づいた職業能力の評価を実施します。
- ※訓練を通じて、訓練生の適性や能力を判断できるので、採用時のミスマッチの軽減や有能な人材の確保につながります。

相談

支援

7 訓練生の正社員としての採用(または不採用)の決定

- ※訓練を経験しているので、採用後は、有能な人材として期待できます。

都道府県労働局
(またはハローワーク)

相談

提出

受理

審査のうえ
支給・不支給
の通知

8 キャリア形成促進助成金の支給申請(原則として、訓練終了後2ヵ月以内)

- ・キャリア形成促進助成金支給申請書を作成し、提出します。この場合、OJTとOff-JTの訓練実施および出席状況を証明する書類や評価シート(ジョブ・カード様式4)などを添付します。

9 キャリア形成促進助成金の受給

- ・一定の要件を満たす場合は、審査の後、キャリア形成促進助成金が支給されます。
- ※助成金の活用で、企業研修のコスト負担の軽減につながります。

ジョブ・カード交付・職業紹介

キャリア・コンサルティングの実施

求職申込

求職者



地域ジョブ・カード(サポート)センター

ハローワーク・民間職業紹介機関等(直接募集も可)

訓練カリキュラムと訓練計画表の参考例

訓練カリキュラム(参考例)

営業・配送社員養成コース

■訓練の目的

ステンレス鋼材卸売の営業社員として必要な業務を習得させる。

■訓練生の仕上がり像

ビジネスの知識やステンレス鋼材の営業・販売活動に従事するための知識を身に付け、顧客に対する営業活動や代金回収業務に従事する。

	職務名または教科名	職務または教科の内容	時間数	実施主体		
				所属	担当者	
OJT	営業事務と営業活動実務	製品知識の収集、営業事務、接客対応、接客用語の使い方、電話対応、クレーム対応、顧客訪問活動、商談技術、商品知識、在庫管理、債権保全と回収	230	社内	営業部長	
	輸配送補助作業と荷扱いの基本動作	ルートの案内、伝票整理、荷役の補助、荷室の整理、運行前点検、輸配送作業、貨物の積み付け、固縛、積み卸し、機器操作など	100			
	加工(シャーリング)実習	加工(シャーリング)準備、作業補助など	50		加工部長	
	OJTの合計時間数			380		
Off-JT	学科	オリエンテーション	訓練内容の説明、業務フロー、評価シートによる能力評価	10	社内	総務部長
		安全衛生	5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)、安全作業(安全点検、KYT)、労働災害の防止、健康管理、救急処理	7		営業部課長
		営業基礎	営業活動計画、営業基礎知識、営業実績の見方、営業技術(アプローチなど商談技術)、アフターセールス技術、販売目標の立案、売上・費用・利益の考え方、与信管理	5		総務部長
		ビジネススキル	ビジネスマンとしての考え方や役割、技術、コンプライアンスなど	10		
		製品知識の習得	ステンレスの種類、特性、用途など	15		営業部課長
		運転者の基本動作	交通関連法規に明記された運転者の業務、日常点検業務、遵守事項、安全運転のための健康管理、荷扱いの基本動作、注意表示など	17		加工部長
		加工(シャーリング)工程の基本	加工(シャーリング)工程の基本	4		
	学科の合計時間数			68		
	実技	パソコン講座の受講	エクセルやワード、管理システムの基本	18	社外	〇〇専門学校
		営業事務の実技	各種伝票作成	10	社内	総務部長
		加工(シャーリング)作業の基本	加工(シャーリング)作業の基本	4		加工部長
	実技の合計時間数			32		
	Off-JTの合計時間数			100		
	総時間数			480		

訓練計画表(参考例)

※この訓練計画表(参考例)は、都道府県労働局(またはハローワーク)への提出は不要ですが、雇用型訓練を実施する際に必要な資料となりますので、参考例として記載しています。

職務名または教科名		月	9月	10月	11月	12月	
OJT	営業事務と営業活動実務			230時間			
	輸配送補助作業と荷扱いの基本動作			100時間			
	加工(シャーリング)実習			50時間			
Off-JT	学科	オリエンテーション	10時間	(中間評価)		(評価)	
		安全衛生	7時間				
		営業基礎	5時間				
		ビジネススキル	10時間				
		製品知識の習得	15時間				
		運転者の基本動作	17時間				
		加工(シャーリング)工程の基本	4時間				
	実技	パソコン講座の受講			18時間		
		営業事務の実技		10時間			
		加工(シャーリング)作業の基本		4時間			
総時間数			125時間	125時間	110時間	120時間	

キャリア形成促進助成金の概要(雇用型訓練の場合)

平成23年10月1日現在

～ 自社のニーズに合った人材を育成・確保できます! ～



活用できる企業の主な要件

次の①から⑦のいずれにも該当する事業主であり、都道府県労働局(またはハローワーク)の確認を受けていることが必要です。

- ①雇用保険の適用事業所の事業主である。
- ②職業能力開発推進者を選任している。
- ③労働組合などの意見を聴いて事業内職業能力開発計画を作成している。
- ④事業内職業能力開発計画に基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、この計画の内容を雇用する労働者に対して周知している。
- ⑤労働保険料を過去2年間を超えて滞納していない。
- ⑥過去3年間に雇用保険二事業に係るいずれの助成金の不正受給を行ったことがない。
- ⑦訓練を実施する期間に所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払っている。

対象となる雇用型訓練の主な要件

区分	有期実習型訓練	実践型人材養成システム
1. 対象となる訓練生の主な要件	<ul style="list-style-type: none"> ○正社員の経験が少ない方(原則として、職業訓練を実施する分野で過去5年以内に概ね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)として、ハローワークなどに配置されている登録キャリア・コンサルタントが認めた方 ○新規学卒者(学校などを卒業・修了した後、訓練開始日に3カ月を経過していない方) 	<ul style="list-style-type: none"> ○新規学卒者を主とした15歳以上40歳未満の方
2. 訓練の主な基準	<ul style="list-style-type: none"> ○訓練期間は、3カ月超6カ月以内(資格取得などの場合は1年) ○総訓練時間は、訓練期間6カ月当たり425時間以上 ○総訓練時間に占めるOff-JTの時間数の割合は、2割以上8割以下。ただし、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 ○訓練修了後に評価シート(様式4)により職業能力の評価を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○訓練期間は、6カ月以上2年以内 ○総訓練時間は、訓練期間1年当たり850時間以上 ○総訓練時間に占めるOff-JTの時間数の割合は、2割以上8割以下 ○訓練修了後に評価シート(様式4)により職業能力の評価を実施
3. 対象となるOff-JTの類型	<ul style="list-style-type: none"> ○Off-JTの実施主体は、次のいずれかに該当するもの、または、これらを組み合わせたものが対象となります。 ・外部機関(OJTの実施事業主以外が設置する施設)に依頼して実施する教育訓練(講師の派遣を含む) ・認定職業訓練(都道府県知事が職業訓練の基準に適合するものとして認定する職業訓練)を行う施設で実施する職業訓練 ・OJTの実施事業主が実施するもので、専修学校の専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者、またはこれらと同等以上の能力を有する方(該当分野の職務に係る実務経験が通算5年以上の方など)によって実施される職業訓練 ・訓練を実施するうえで必要と認められるオリエンテーションまたは職業能力の評価(上限は10時間) 	<ul style="list-style-type: none"> ○Off-JTの実施主体は、次のいずれかに該当するもの、または、これらを組み合わせたものが対象となります。 ・公共職業能力開発施設で実施する職業訓練 ・認定訓練校で実施する職業訓練 ・OJT実施事業主以外の者が実施する職業訓練

キャリア形成促進助成金の助成内容(雇用型訓練の場合)

平成23年10月1日現在

対 象		内 訳	中小企業	大企業
通常の労働者 ※【注1】	Off-JT	訓練生の賃金に対する助成率	1/3	なし
		経費に対する助成率 (教材費、外部講師の謝金、外部研修機関に支払う受講料など)	1/3 【訓練生1人当たり上限額】 300時間未満:5万円 300時間以上600時間未満:10万円 600時間以上:20万円	なし
	OJT	実施に対する助成額	【訓練生1人・1時間当たり】 600円(上限額:40万8,000円)	なし
非正規労働者 ※【注2】	Off-JT	訓練生の賃金に対する助成率	1/2	1/3
		経費に対する助成率 (教材費、外部講師の謝金、外部研修機関に支払う受講料など)	1/2 【訓練生1人当たり上限額】 300時間未満:5万円 300時間以上600時間未満:10万円 600時間以上:20万円	1/3
	OJT	実施に対する助成額	【訓練生1人・1時間当たり】 600円(上限額:40万8,000円)	
1つの事業所当たりの限度額			有期実習型訓練:500万円 実践型人材養成システム:1,000万円	【注3】

- 【注1】=新たに雇い入れた雇用保険の被保険者等に限り(既に雇用している正規雇用の方は対象外です)。
- 【注2】=次のいずれかに該当する方をいいます。
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて短く、かつ30時間未満の方(パート労働者など)。
 - ②期間の定めのある労働契約を締結している労働者(契約社員)。
 ※訓練生の雇用形態は、訓練開始時点で判定します。ただし、訓練期間中に通常の労働者に転換した場合は、通常の労働者に対する職業訓練とみなされますので、ご注意ください。
- 【注3】=キャリア形成促進助成金の他の職業訓練に対する助成を含めた限度額です。

若年者等正規雇用化特別奨励金の概要(有期実習型訓練の場合)

1.支給対象	訓練終了日から3カ月以内(平成24年3月31日まで)に有期実習型訓練(基本型)の修了者を正規雇用した場合に支給されます。 ※有期実習型訓練(基本型)の訓練開始日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の方に限ります。 ※既に雇用している自社内のパートやアルバイトなどの非正規労働者を対象に有期実習型訓練(キャリア・アップ型)を実施した場合は、この奨励金の対象となりません。
2.実施期限	平成24年3月31日までの時限措置です。
3.支給額	中小企業:100万円 大企業:50万円
4.支給申請時期	【第1期】 中小企業:50万円 大企業:25万円 ※正規雇用の開始日から6カ月経過してから1カ月以内に申請 【第2期】 中小企業:25万円 大企業:12.5万円 ※正規雇用の開始日から1年6カ月経過してから1カ月以内に申請 【第3期】 中小企業:25万円 大企業:12.5万円 ※正規雇用の開始日から2年6カ月経過してから1カ月以内に申請

【注】正規雇用とは、①期間の定めのない雇用であって、②1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度(ただし、30時間以上のものに限り)の労働契約を締結し、雇用されるものをいいます。

訓練生だけでなく、訓練担当者となった社員にとっても、訓練生に教えることによって、自分の業務を改めて勉強し直すので、企業全体のレベルアップにつながった。



社員研修の仕組みを構築できたのは大きな収穫。作成した訓練カリキュラムを活かして今後もジョブ・カード制度を活用したい。

第三者の登録キャリア・コンサルタントが求職者と面談して発行したジョブ・カードは企業にとって、書類選考の際に非常に役立った。

ジョブ・カード制度を活用した企業から寄せられた声

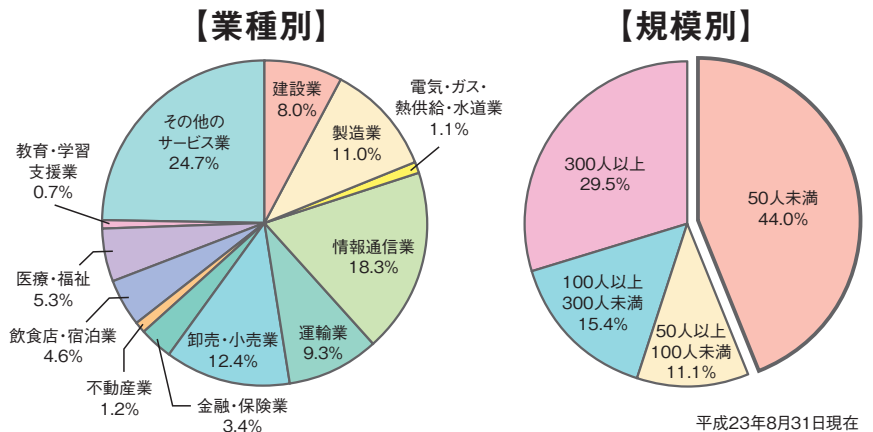
職業訓練を通じて訓練生の適性や能力を把握できるので、企業にとってはミスマッチのない採用ができる。求職者にとっても、自分の希望する職業に就ける。

これまでは、自社のニーズに合った人材を育成したくても資金的な余裕がなかったので、助成金があることも魅力の1つ。

申請にかかる事務手続きに不慣れなこともあり、途中で断念しようと思ったこともあったが、商工会議所の支援によって大変助かった。

あらゆる業種や規模の企業がジョブ・カード制度を活用

ジョブカード制度の雇用型訓練を実施(実施中を含む)した企業は、大企業から中小企業、小規模企業まで幅広く、業種も多岐にわたっています。これらの企業は全国全ての都道府県にわたり、約14,000社にものぼっています。既に約7,000社で訓練を終了しており、修了した約13,000人の訓練生のうち、7割を超える9,500人強が正社員として採用されています。訓練を実施した企業の業種別、規模別の内訳は、右のとおりです。



人材育成・確保支援の拠点…全国117カ所に設置 地域ジョブ・カード(サポート)センター

全国各地の117カ所の商工会議所に設置している地域ジョブ・カードセンターと地域ジョブ・カードサポートセンターでは、ジョブ・カードを採用ツールとして活用するジョブ・カード普及サポーター企業に対し、雇用型訓練を実施するための訓練実施計画や評価シート、訓練カリキュラムの作成をはじめとした各種申請手続きなどのお手伝いをしています。

日本商工会議所(ジョブ・カード事業) URL <http://www.jc-center.jp/>

◎お問い合わせは…