

自社のニーズに合った人材の確保!

特集

ジョブ・カード制度とは?



ジョブ・カード制度は、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等のマッチングを促進する国の制度です。既に県内でも800件(810人の正社員化実績)の活用事例があるものの、その活用メリットはまだまだ知られていません。そこで、今回は同制度を活用して新たな人材を採用しようとしている企業に、その経緯や成果をお聴きしました。

社内Off-JTによる訓練

助成金による 人材育成コスト削減

ジョブ・カード制度が始まったのは平成20年。国の「成長力底上げ戦略(基本構想)」において「人材能力戦略」が柱の一つとして掲げられ、非正規雇用者等職業能力を向上させようとしても、職業能力形成機会に恵まれない人への支援施策として構築された。

制度の概要やポイントについて、盛岡商工会議所岩手県地域ジョブ・カードセンターの川村和徳主席制度普及推進員にお聴きしました。

「人材を求める企業が、非正規雇用者に対して一定期間の雇用型職業訓練を実施した際に、その訓練実施期間の賃金、経費に対して国から助成金が支給されます。最大6カ月間の期間で、非正規雇用者をその会社の



「今後も継続する事業なので、ぜひ多くの企業に活用してほしい」と川村和徳主席制度普及推進員

ニーズに合った社員として育てていただくことで、採用後も職務のギャップが少なく長く勤めることに結びつくこととなります。非正規雇用者には訓練を受ける前に、これまでの職歴内容や、学んだこと、また、こんな仕事をしたい、将来こんな資格を取りたいという希望や目標を事前にまとめてもらいます。私たちは職業の棚卸しと呼んでいます。また、訓練終了後に企業と訓練生それぞれが訓練を評価し、入社後の職業能力向上に活かしていくというものです。この際に用いられる一式が「ジョブ・カード」といいます。一方、企業はキャリアアップ計画書、訓練計画などを作成して都道府県労働局に提出し、労働局の確認を得た後、訓練を実施し終了後、助成金の申請となります。有期実習型訓練と呼ばれる職業訓練は、現場で働く実習(OJT)と座学(Off-JT)を組み合わせたカリキュラムを作成し、3カ月から6カ月以内で実施していきます。そして、これらの助成金申請に伴う関係書類作成や訓練終了まで企業(事業主)の支援を行っているのが、各地域に設置されているジョブ・カードセンターの役割となります。川村さんは「センターでは、専属相談員が岩手労働局と連携を取りながら、企業の取り組み検討段階から、カリキュラムの作成、助成金申請までの手厚い支援をしております」と話します。



キャリアを強みに「ITをもって事業課題を解決することが目標」と小野さん

異職種からのキャリア形成に有効な訓練制度

では、実際にジョブ・カード制度を活用している企業の活用事例をご紹介します。

盛岡市三ツ割に所在する川上塗装工業(株)は、川上秀郎さんが社長を務める社員10名のアットホームな会社。塗装、屋根板金、大工工事を3つの柱に事業展開しています。

創業から10年目を迎えて徐々に顧客が増えるなか、顧客管理の煩雑さや情報発信業務に対応できる人材を必要としておりました。

「中途採用も多いので、ジョブ・カード制度も情報として知っていましたが、ただ、対象者の要件などもあり、制度活用まで進めなかつたんです」と話すのは、同社の専務取締役・川上冨華さんです。

そのような中、当社のホームページ制作を請け負った会社に勤める小野詩人さんが退職することを知り、川上専務は「社長と常々、今後の営

業強化を課題に感じておりました。IT経験者が欲しかったので、本人に声をかけてみました。その際に、塗装業という未経験の分野でもジョブ・カード制度を活用し、しっかりと実習訓練ができることを伝え、承諾してもらいました」

学びのプロセスを企業と訓練生が共有

当初、小野さんはIT経験を活かした同業種への転職を考えていたとのこと。取材に訪れた7月は、ちょうど訓練生として2カ月目を迎えていましたが、最初は聞きすぎるのも初めてのことがばかり。戸惑いもありましたが、川上専務から最初に言われました「自分が今までやってきたことを活かしてほしい」という言葉を念頭に置き、それを実現するため何を覚えればいいのかジョブ・カードにまとめ、日々の訓練に臨んできました。

「訓練に入る段階で学びのプロセスが明記されているのが、この制度のよい点。今、何をやるべきかを俯瞰できる」と小野さん。

訓練にあたっては、事業主と訓練生本人がカリキュラム、評価シートを共有します。それによって教える側も評価内容を整理し体系的な指導が可能になっていきます。中央ジョブ・カードセンターには、各都道府県からの訓練データが蓄積されており、各地のセンターではその業種や

職種に合わせた事例を参考にカリキュラム等の作成の支援を行っております。

「座学の講師は社内に対応できませんが、教えるのにあたっては、講師側も自身の業務内容を整理でき、自社の人材育成プログラムの構築につながります。説明するスキルを身につけることは、社内教育に留まらず今後の従業員の採用や企業広報などの面でも大きく役立つはず」と川村主席制度普及推進員は、その意義を話します。

同社においても、これまでの研修は現場が中心で「中小企業はそれが当たり前だが、『今後の教育カリキュラムを蓄積』するという点で、大きな収穫だった」と川上専務も、手ごたえを感じていました。

自社の経営力を高める第一歩

未知の世界に転職した小野さんに、訓練を通じて感じたことを伺うと、こんな答えが返ってきました。

「30代の私にとって、建設業への転



「活用して、使い勝手の良さを実感した」と川上専務



小野さんは、営業も塗装業もまったく初めて。6カ月間の訓練期間でしっかり現場も学びます

職は、この制度がなければ正直思い切れなかった。IT関係は、一時期かなり就業者が増えた分野ですが、今は逆に人材があふれ気味。転職といっても他業種は考えにくいですが、ジョブ・カード制度による有期実習型訓練の存在を知ることによってチャンスは広がり、決断のきつかけになると思います」。

一方、受け入れる側の川上専務も、制度活用の感想を語ります。

「中小企業にとって、たった1人の新規採用でも目に見えない経費負担があります。また、社員を雇用することで家族の生活も請け負うという責任もあります。その点、リスクも負担も減るので新規採用のハードルを下げてくれる制度ではないでしょうか」

新規採用だけでなく現在働いているパートやアルバイトにも同制度は活用可能です。自社の経営力を高めるためにも、検討してみたいかがでしょうか。

※ジョブカード制度の詳細はp7に掲載しております。