

# 委託訓練活用型デュアルシステム受講のための ジョブ・カード交付に向けた取り組みについて

独立行政法人雇用・能力開発機構愛知センター 小野 政明

## 1. はじめに

平成20年4月から始まったジョブ・カード制度の施行に伴い、従前から民間教育訓練機関を活用して実施していたデュアル訓練（座学と職場実習とを組み合わせた職業訓練）は、「委託訓練活用型デュアルシステム」としてジョブ・カード制度における職業能力形成プログラムの1つに組み込まれることとなり、訓練申込時や訓練修了後におけるジョブ・カードを用いたキャリア・コンサルティングや、訓練修了者に対する能力評価の実施など、充実が図られることとなった。

この「委託訓練活用型デュアルシステム」の実施に当たり、当愛知センターが愛知労働局および県内各ハローワークなど関係機関と連携のうえ行ったさまざまな取り組みについて報告する。

## 2. 相談体制の整備

今般のジョブ・カード制度の特色の1つとして、求職者がジョブ・カードの作成を通じ、登録キャリア・コンサルタントによる相談を受けられることにより、求職者自らが自己の今後のキャリア形成について明確化できることがあげられる。

そのためには、ハローワーク等における相談体制の整備を図る必要が生じたため、登録キャリア・コンサルタントを養成し、登録キャリア・コンサルタントがすべてのハローワークへ巡回する体制の整備

に取り組んだ。

### 2.1 登録キャリア・コンサルタントの養成

前年度末に能力開発支援アドバイザー等に対し、ジョブ・カード中央講習を受講した当センター職員（能力開発総合アドバイザー）が講師となって、ジョブ・カード地方講習を実施した。

その後も、新規に能力開発支援アドバイザーを採用したつど、新任研修の一部としてジョブ・カード地方講習を実施し、また、ポリテクセンター中部およびポリテクセンター名古屋港の職員（職業訓練指導員および訓練受講者の職業相談に携わる職員）に対しても、ジョブ・カード地方講習を実施して、登録キャリア・コンサルタントの養成に努めた。

加えて平成20年12月からは、愛知労働局と共催で各ハローワークの職員（各種相談員および紹介業務担当職員）等を対象にジョブ・カード地方講習を毎月1回（計4回）実施し、登録キャリア・コンサルタントを養成した。

### 2.2 ハローワークへの巡回および相談体制の整備

愛知労働局と調整のうえ、登録キャリア・コンサルタントの資格を持つ能力開発支援アドバイザーが、2カ所の出張所を含む県内18カ所すべてのハローワークと「ヤング・ジョブあいち」（ジョブ・カフェ）へ巡回して相談できる体制を整えた。

なお、ハローワークへの能力開発支援アドバイザーの巡回日は限られているため、ハローワークの協力を得て、相談は予約制を採り入れ、併せて委託

訓練の募集期間の後半から入所選考までの間は相談の申し込みが集中し、ハローワーク巡回の能力開発支援アドバイザーでは対応が困難となった場合は、愛知センターの「能力開発支援コーナー」や「ヤング・ジョブあいち」へも相談者を誘導して対応することとした。

また、一部のハローワークでは、庁舎スペースの関係で能力開発支援アドバイザーの席が確保できないため、相談曜日を決めて会議室等のスペースを確保していただき、愛知センター能力開発支援コーナー所属の能力開発支援アドバイザーが出張して相談する体制とし、機動的に対応することとした。

### 3. ジョブ・カードを効率的に交付するための取り組み

#### 3.1 委託訓練活用型デュアルシステム受講希望者への対応

委託訓練活用型デュアルシステムの受講希望者に対しては、ハローワークの窓口においてリーフレットに基づきジョブ・カード制度の説明を行うとともに、巡回の能力開発支援アドバイザーへ全員誘導されることとなった。

1人の相談者に対し、ジョブ・カード制度の説明やジョブ・カードの作成指導だけで30分から40分を要し、能力開発支援アドバイザーがジョブ・カードを交付するまでに至る相談回数（1回の相談時間は1時間程度）は2～3回を要した。加えて、平成21

年1月開講の訓練コースからは、募集要項で「原則として、訓練申込み日までにジョブ・カードの交付が必要」としたため、募集締切日までにすべての対象者に対してジョブ・カードを交付することは困難な状況となった。

この状況を改善するため、愛知センターで毎月の委託訓練募集期間に5回（愛知センターで4回、豊橋で1回）開催する職業訓練説明会（毎月500人前後の委託訓練受講希望者が出席）において、ジョブ・カード様式を配布し、制度説明および作成指導を行い、ハローワーク巡回の能力開発支援アドバイザーの負担軽減を図った。

また、愛知労働局と協議して、訓練申込時までにジョブ・カードが交付されていない場合であっても、申込者に対してジョブ・カード作成への取り組みの確約をお願いすることで訓練の申込を受け付けることとし、入所選考日までにジョブ・カードの交付を受けるよう促すこととした。

この結果、1月以降の訓練コースにあっては、ほぼ100%の受講申込者が入所選考日までに登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードの交付を受けている状態となった。

#### 3.2 能力開発支援アドバイザーの資質の向上

愛知センターでは能力開発支援アドバイザー連絡会議を毎月1回開催し、ジョブ・カード交付に係る各アドバイザー等の取組状況について情報交換を行



キャリア形成支援コーナー



相談風景

うことにより効率的なジョブ・カード交付事例を共有化し、研修としてジョブ・カード作成および交付に関するワークを実施して、能力開発支援アドバイザーの資質の向上に努めた。

### 3.3 訓練委託先との連携

平成20年4月以降に開講した委託訓練活用型デュアルシステムからは、カリキュラムの後半で実施する職場実習（実習型訓練）においてジョブ・カード制度に基づく評価シート（様式6）を用いた能力評価を行うこととなったため、委託先の担当者を集めて、評価シートの作成および能力評価の実施について説明を行った。

併せて、キャリア形成支援ツールとしてのジョブ・カードの活用についても説明を行い、就職支援に係る訓練カリキュラムの中に「ジョブ・カードの作成」を採り入れることを勧奨した。

制度開始当初に開講した委託訓練活用型デュアルシステムの訓練受講者へは、ジョブ・カード制度の周知が十分に行われていない状況であったため、委託先の協力を得て、愛知センター職員が委託先に赴き訓練受講者に対してジョブ・カード制度の説明を行い、委託先との時間調整を踏まえて、可能な限り訓練時間内での個別のキャリア・コンサルティングの実施に努めた。

平成20年8月以降に開講したコースの訓練受講者からは、訓練開始までにジョブ・カードの交付を受けた者と受けていない者の人数が半々の状態となったため、委託先の協力で、交付を受けていない訓練受講者を愛知センターの能力開発支援コーナーへ誘導してもらい、キャリア・コンサルティングの実施を行った。

平成21年1月以降に開講した委託訓練活用型デュアルシステムからは、訓練受講者全員が訓練開始までにジョブ・カードの交付を受けた状態となったことから、ジョブ・カードによるキャリア・コンサルティングが実施済みであることを前提とした就職支援の対応をお願いし、併せて、訓練申込時の限られた時間でジョブ・カードを交付したため、個々の訓練受講者ではジョブ・カードの完成度にバラつきが

生じていることから、訓練期間中の就職支援の時間を活用してジョブ・カード作成のフォローアップを行うなど、ジョブ・カードの完成に向けた取り組みを依頼した。

## 4. キャリア形成支援ツールとしてのジョブ・カード

制度開始当初は、各能力開発支援アドバイザーごとにさまざまな戸惑いがみられたが、能力開発支援アドバイザー連絡会議での意見交換や個々に相談経験を積み重ねたことにより、「ジョブ・カードの作成を通じたキャリア・コンサルティングによって、求職者が自分の適性や能力に関する強みや課題を整理のうえ、委託訓練活用型デュアルシステムの受講目的が明確となり、職業訓練への的確な誘導を行えるキャリア形成支援ツール」としてのジョブ・カードの有効性について、再認識が図れた。ここに、ある能力開発支援アドバイザーの相談事例を紹介する。

### 〔ジョブ・カード再交付で訓練に合格した事例〕

平成20年10月初旬、11月開講訓練コース申込の31歳女性の相談。希望職種は一般事務で7年間の事務職経験あり。ジョブ・カードはパソコンで記述されておりパソコン操作への関心が強く感じられた。パソコンスキルを指導できるレベルまで高めたいとの意向で、自己啓発意欲が感じられる方だったが選考結果は意外にも不合格。

その後10月末に12月開講訓練コースで前回同様のカリキュラムのコースを申込。前回のジョブ・カードはそのまま使用せず再度相談を行うこととし、職務経歴を再度見直して仕事理解を深め、希望する職務を具体的に選択肢として記述してもらうこととした。

11月の2回目の相談では、詳細な職務経歴内容が記述されており、事務職として調整レベルの仕事をこなしていたこと。プレゼンテーショ



ンスキルに課題があったこと。さらにアクセスを利用して管理・指導レベルの事務職に就きたいとのことで、希望職務の選択肢としては、事務職、ヘルプデスク、パソコンインストラクターであった。また、今後の課題としては、トレーナースキル等を習得して、指導者レベルの仕事に対応したいとのことであった。今回も、自己啓発意欲が強く感じられたため、ジョブ・カードにその旨のコメントを記載し、入所選考時でのアドバイスを加えてジョブ・カードを再交付した。

12月開講コースは見事合格し、同様なカリキュラム内容の訓練コースの再申込であってもジョブ・カードの再交付は必要と感じた。

現状では、能力開発支援アドバイザーが対応しているジョブ・カードに係る相談業務は、委託訓練活用型デュアルシステムの受講申込としてのジョブ・カードの交付が中心に行われている状態であるが、委託訓練活用型デュアルシステムの受講要件としてジョブ・カードによるキャリア・コンサルティングが必須となったことから、今までであればキャリア・コンサルティングを受けることがなかった求職者に対して、機構が行う求職者向けのサービスとしてのキャリア形成相談を体験してもらえらる機会が得られた結果となった。

ジョブ・カードを交付した10人中10人にキャリア・

コンサルティングの有用性を認めてもらうことは難しいことではあるが、その中で、1人でも2人でも、「キャリア・コンサルティングを受けてよかった。」「自分の職業選択やキャリア形成の方向づけが明らかとなった。」とさせていただき、訓練修了後の再度のジョブ・カードによる相談は元より、今後、転職を考える場合など、職業生活の節目、節目でハローワークに行けばキャリア・コンサルティングが受けられることを知っていただき、活用していただければ、この事業に取り組んだことによる効果は十分に得られたと考えられる。そのためには、常日頃から質の高いキャリア・コンサルティングを実施することが能力開発支援アドバイザーに求められるところである。

## 5. おわりに

報告の最後に、委託訓練活用型デュアルシステムの利用者のお話を紹介する（愛知センターが若年求職者向けのフリー・ペーパーに掲載するため取材した記事を転載）。

この訓練コース「総合デザイナー職人養成科」を実施している民間教育訓練機関は、商品パッケージのデザイン会社が母体となって運営されており、代表者も自ら機構が実施したキャリア・コンサルタント養成講座を受講するなど、求職者のための能力開発に熱意を持って対応していただいている委託先であることを加筆する。

### 委託訓練活用型デュアルシステム（若年コース）利用者にお話をうかがいました!!

～ “総合デザイナー職人養成科” 修了の“梶原功次さん（33歳）” のケース ～

不動産業にお勤めだった“梶原”さんは、転職に際しハローワークで公共職業訓練の募集案内をご覧になり、全くの異業種であるグラフィックデザイン系の就職を目指して、“総合デザイナー職人養成科”を受講しました。平成20年2月に全カリキュラムを修了し、5月からグラフィック製版業の

“(株)サピック”で画像処理を担当しています。

公共職業訓練を活用して転職をされた“梶原さん”と、公共職業訓練修了生を人材確保のチャンネルに活用いただいた“(株)サピック”双方にお話をうかがいました。

**Question** 「今回の公共職業訓練は求職活動に役に立ちましたか？」

**梶原さん** 「もともとグラフィック系のデザインに興味があったのですが、これまで不動産業でしたので専門的なスキルがなく、迷っていたところ、職業訓練でこの分野の勉強ができることがわかり、訓練を受けました。デザイン系のソフトを基礎から勉強できたことは、転職組としてはかなり有効でした。」

**Question** 「受講されたコースは、企業実習を含むカリキュラムでしたが、いかがでしたか？」

**梶原さん** 「訓練校で専門技術・知識を学んでいることが、その業界の現場ではどの程度通用するのかがわかることと、実際の仕事の緊張感を感じられることが、就職する際に有効だと思います。」

**Question** 「公共職業訓練修了生を活用しようとした動機は？」

**(株) サピック** 「画像処理部門の人材補充だったので、新規学卒では教育に時間がかかるため、どうしても困っていたら、関係会社から職業訓練を受けてスキルをすでに習得している人材はどうかと話があり、梶原さんに来てもらうことになりました。」

**Question** 「期待どおりでしたか？」

**(株) サピック** 「期待以上でした。画像処理業務に必要な基本的なスキルは職業訓練で習得できていますし、梶原さんの場合は、勉強熱心で自らわからないことを積極的に吸収しようという姿勢があり、良い人に来ていただいたなと喜んでおります。」

**Question** 「今は、雇用調整局面にありますが、今後の人材不足時代到来に備え次世代人材確保の選択肢として公共職業訓練修了者は有効だと思いますか？」

**(株) サピック** 「新規学卒を採用し育成していくことと、スキルを身につけた方を中途採用することを複合的にかつ戦略的に取り組むことは、次世代人材の確保・育成に有効だと思います。今後も、公共職業訓練で技能・技術・知識を身につけた方を採用することも選択肢として考えていきたいと思っています。」

**求職中の方々へ“梶原さん”からのメッセージ**  
「転職や再就職の際に、無料で学べる公共職業訓練を活用することは有効だと思います。このようなチャンスに巡り会ったことに感謝し、自分のベストを尽くすことが、次のステップに進む鍵だと思います。」

● (株) サピック PROFILE

昭和63年1月30日設立  
グラビア製版およびオフセット写真製版全般  
愛知県豊明市

● 委託訓練先紹介

訓練科名：「総合デザイナー職人養成科」  
担当教育訓練機関：

WASパソコンマルチメディアスクール  
瀬戸市みずの坂3-216