

ジョブ・カード制度の印刷界への導入

国際印刷大学校長、九州産業大学名誉教授、工学博士
(ジョブカード活用モデル構築・普及委員会委員) 木下 堯博

1、はじめに

2010年12月15日、政府は労働・産業関係者、有識者及び政府関係者と雇用問題に関する「雇用戦略対話」の会合を開き、雇用政策の2011年度の基本方針をまとめ、「雇用戦略・基本方針2011」を発表した。

2011年の主要政策のうち、③ジョブ・カード制度の見直し・推進、④実践キャリア・アップ制度の事業の項目の中で、企業・求職者とともに役立つ社会的インフラとして、より効率的・効果的な枠組みとなるよう見直しを図るとともに、関係者が一体となって、制度を推し進める。また、新たな成長分野への労働移動を促し、当該分野・業種での人材を育成・確保するため、ジョブ・カードの積極的な活用を図る。国内投資の拡大や雇用創出に取り組む方針が決定された。

2010年10月、政府の仕分けで「廃止」と判断されたジョブ・カード制度はこの制度の推進が明記され、復活した。

東京グラフィックサービス工業会は厚生労働省が所轄するこのジョブ・カードを印刷界に導入するため、2009年に地域モデル事業として受諾し、事業を開始してきた。

ジョブ・カード委員会で印刷メディア系の訓練カリキュラム(OJT, OffJT)を5業種(印刷営業、印刷DTP、製版、印刷、製本)について作成し、同時に学習修了時の評価シートをまとめた。この詳細は「東京グラフィックス、ジョブ・カード制度；実践型人材養成システム報告書」(2010年3月31日)93頁(1)に記述されている。また、2009年度の報告は2010年2月3日のPAGE2010のジョイント・イベントで国際印刷大学と印刷教育研究会主催により、ジョブ・カード委員会の斉藤成、吉村和敏、木下堯博各氏から「今後の印刷人材教育のあり方」で発表された。本年は2011年2月2日にPAGE2011で同委員会のメンバーにより、昨年に引き続き第2回目の報告(プログラム参照)を行う。(2)

2、行政刷新会議の事業仕分けとジョブ・カードの運営

2010年10月27日、行政刷新会議の事業仕分け第3弾で労働保険特別会計の雇用保険事業でのジョブ・カード制度普及促進事業及びキャリア形成促進助成金(ジョブ・カード制度関連)は事業廃止となったが、その理由は同様の政策目的をある類似事業との整理統合を図り、OJTによる能力開発という本来の政策目的を実現できる新たな別の枠組みを設けるとした。

しかし、政府は2010年6月の閣議決定で2020年までにジョブ・カード取得者を300万人に増やすとの決定がなされているが、2010年末で取得者は30万人程度と推定される。ジョブ・カードの本来の目的は対象として、新卒者、フリーター、子育て後の女性、企業内非正規社員、母子家庭の母親などであるが、十分なPRがなされていない。

東京グラフィックサービス工業会で2年間にわたり、行ってきた実践型人材教育プログラムは就職を目指す学生・生徒が教育機関で、職場で活かせる実践的な教育プログラムを受けられるシステムである。

本年4月に5社で22名の新卒を迎え入れ、教育機関（日本プリンティングアカデミー）で1ヶ月のOffJTを行い、OJTは各企業で一定のカリキュラムで訓練を受けて、2010年10月から各部署に配属された。

OJTの5ヶ月の期間（2010年5月～9月）に企業に訪問し、新入社員、企業での指導者、経営者のヒアリングをおこなった。

各業種の共通項目は（1）印刷メディアの理解度、（2）職場での取り組み、訓練レベル、（3）仕事の段取りと仕上げ、（4）指導者の対応、（5）自宅での学習、（6）入社のもてらるもの、（7）自信のもてるもの、（8）会社と自宅のどちらを重視、（9）自己点検、（10）印刷産業及びジョブ・カードの理解度、などで更に各専門領域と指導者などからヒアリングを受けた。

10月以降の新入社員及び経営者の座談会では、それぞれ率直な意見が出され、次年度の2011年のカリキュラム改正などの参考となった。（3）

ジョブ・カードは履歴書と職務経歴書をまとめたもので、全国共通の様式が確立されたこととキャリアコンサルタントのカウンセリングがなされ、本人の適性を確認することができる。

人材育成は技術の高度化に対応したもので、初任者教育の充実と人材育成の多様化に対し、毎年、改定して前進し、新しい技術導入のための教育を立ち上げる必要がある。

今回の仕分けで、突然、廃止される制度でなく、この制度に携わっている人々は積極的にPRをしてもらいたい。

3、ジョブ・カードの成り立ち

厚生労働省が所管するジョブ・カードはイギリスのNVQ(National Vocational Qualifications)に準じたものである。これは1986年基本方針が確立したもので、職業資格の基準が明確になっている。

また、各分野ごとにレベル1～5まで設けられていて、各水準の目安となる能力の評価基準が設けられている。

しかし、高等教育への進学率が高まり、大学でのアカデミー教育と職業訓練との融合を行う目的でQCF(Qualifications And Credit Framework)が確立してきた。

今回のIPEX2010でバーミンガム市の他、コベントリーの大学でのQCFの実態を調査してきた。デジタル印刷の新しい分野ではこのIPEXではHP社が最大の出展面積であった。

T200のColor Inkjet Web Press, Indigo7500Digital Pressなどを実演していた。Indigo7500はIn lineファイニッシング環境のインターフェースと障害検出テクノロジーがあり、最大10%の生産向上がある。また、工場管理システムとして、展示・運転しているデジタル印刷機群をコントロールセンターで確認し、デジタル印刷の進行状況、原価計算、

利益管理を瞬時に把握できるシステムも公開された。

このデジタル印刷教育の分野で Proskills 社（今回初出展）は Leicester 大学と協力してデジタル教育のカリキュラムを開発した。Digital Media Production, CMS, Digital Print Production など NVQ Level 2~4 の認証を得て、新人教育や失業対策のみならず、**在職者の高度人材育成**にも利用されている。このような職業資格と大学の学位の関連は全国資格フレームワーク（NQF, National Qualification Framework）で整備され、大学が学部レベルでは職業資格として NVQ Level 4 に該当させ、学習方法で選択幅を拡大させるため、QCF 制度の導入が開始された。**(4)** 日本でもこのイギリスの職業訓練制度を導入し、2008 年から Job Card 制度が始まった。イギリスに比較して、まだ歩き始めたばかりで、高度な職業教育訓練は厚生労働省と文部科学省とが日本の職業立国を構築するために各省とも協力し合ってキャリア教育の充実を期待している。

4、まとめ

2011年2月2日のPAGEでの「今後の印刷人材教育のあり方」第2回では本年度(2010年度)行ってきたジョブ・カード制度の実践型人材養成システムのそれぞれの立場からの報告が期待され、更に2011年度へ向けての改革が進み、印刷界への優秀な人材確保と教育が可能となろう。

また、東京都のみでなく、地方でのジョブ・カード制度の実施も期待している。印刷産業が1991年の9兆円の出荷額をピークにして減少していることは、広く知られているが、GDPも1997年から減少傾向にある。印刷出荷額とGDPの割合を計算してみると、1991年の1.89%をピークとして減少していて、2006年では1.37%に落ち込んだ。1962年が1.33%であるので、30年かけて、ピークに達し、1991年から2006年までの15年間の減少傾向は急勾配といえる。世界の印刷需要はアジアを中心として拡大しているが、印刷産業があくまでも内需産業として、国内で競争していると、新しい技術などの新規開発が出来ず、世界から遅れをとるであろう。積極的に外需の受注活動をして、世界で活躍出来るグローバルな印刷人材養成にもジョブ・カードの活用を希望している。

参考文献

- (1) 東京グラフィックスサービス工業会；ジョブ・カード制度、
実践型人材養成システム報告書1～93PP（2010年3月31日）
- (2) 木下 堯博；今後の人材教育のあり方、印刷教育研究会会報75号
2010年2月3日PAGE2010 ジョイントイベントでの発表要旨（2010年1月15日）
- (3) 東京グラフィックス；2010年11月、12月号（ジョブ・カード新入社員及び
経営側の座談会記事の掲載）
- (4) 木下 堯博；IPEX2010とデジタル印刷教育（第1、2、3報）（九州印刷機材展、
及びCD勉強会、韓国斗山東亜、2010年6月12日、7月9日、9月7日）

(2010年12月16日記)