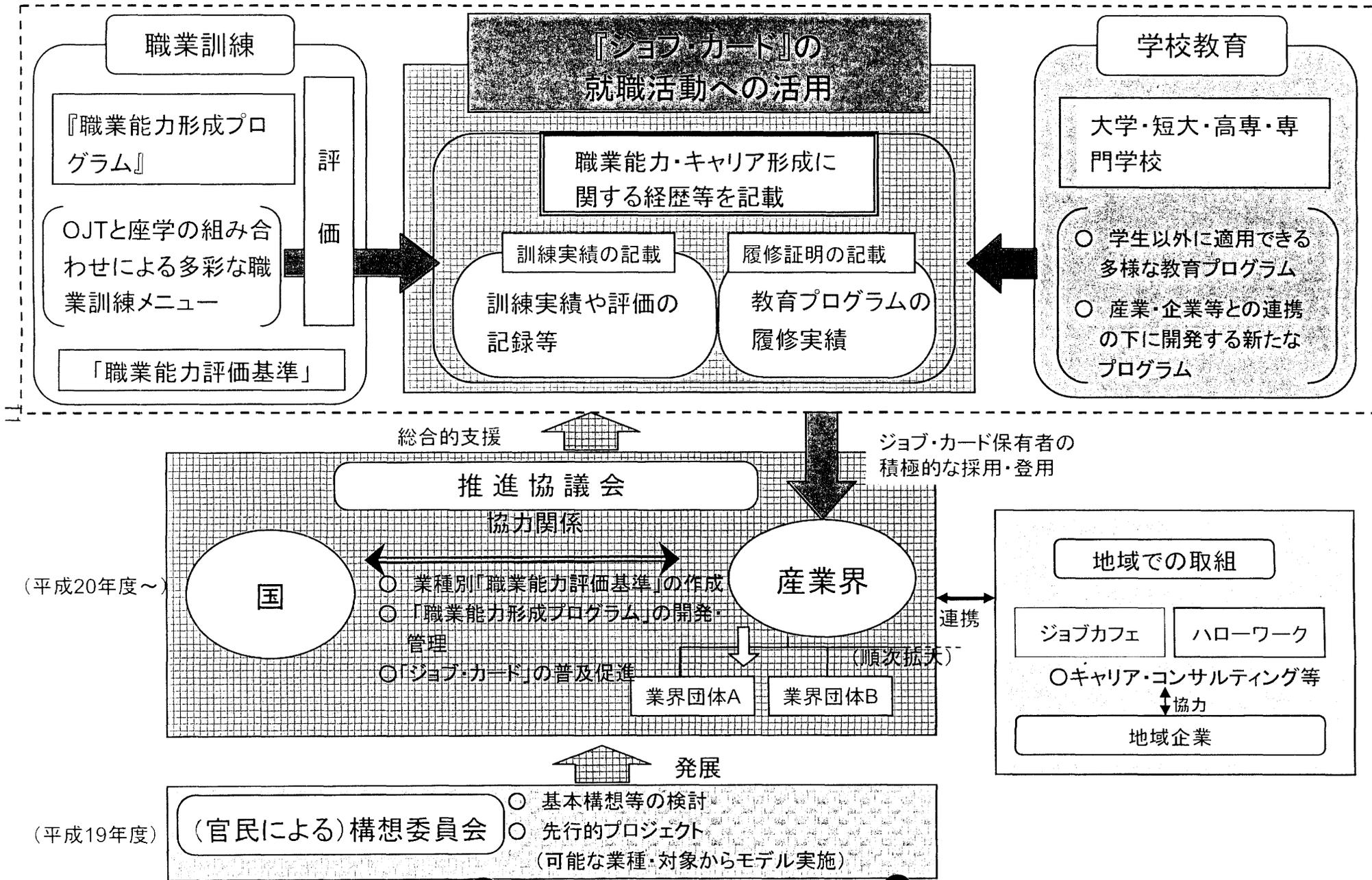
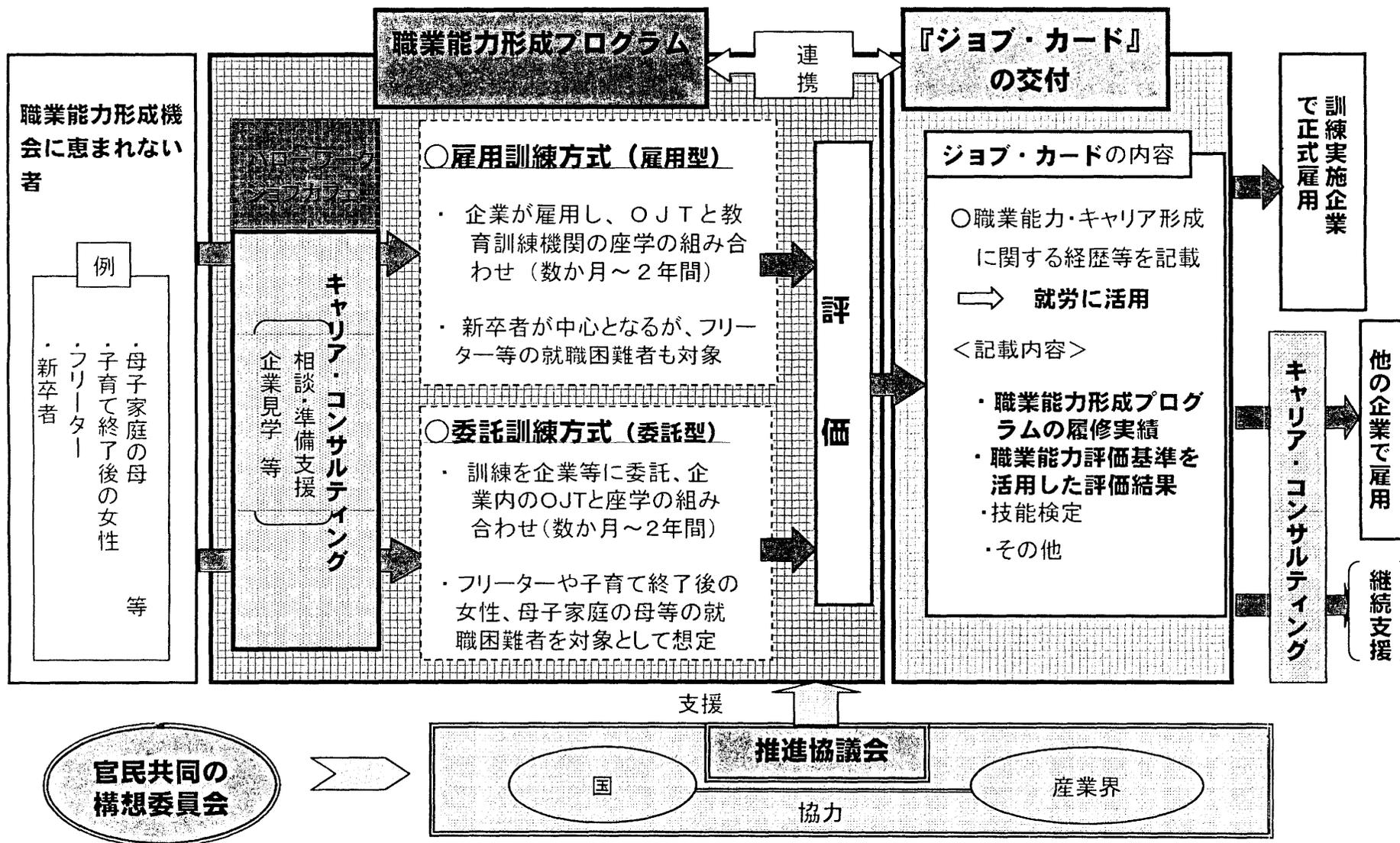


# 「能力発揮社会」の実現



# 「職業能力形成システム（仮称）」の創設

（通称：『ジョブ・カード制度』）



産業界が主導する官民共同の協議会がガイドライン作成

〔 参加する業種 〕

〔 プログラム参加企業 〕

製造業

・製造業における訓練プログラムの作成  
・プログラム達成・修了の認定基準

(A社)  
・プログラム参加者の受入れ  
・職業訓練  
①OJT  
②教育訓練機関での座学

サービス業

・サービス業における訓練プログラムの作成  
・プログラム達成・修了の認定基準

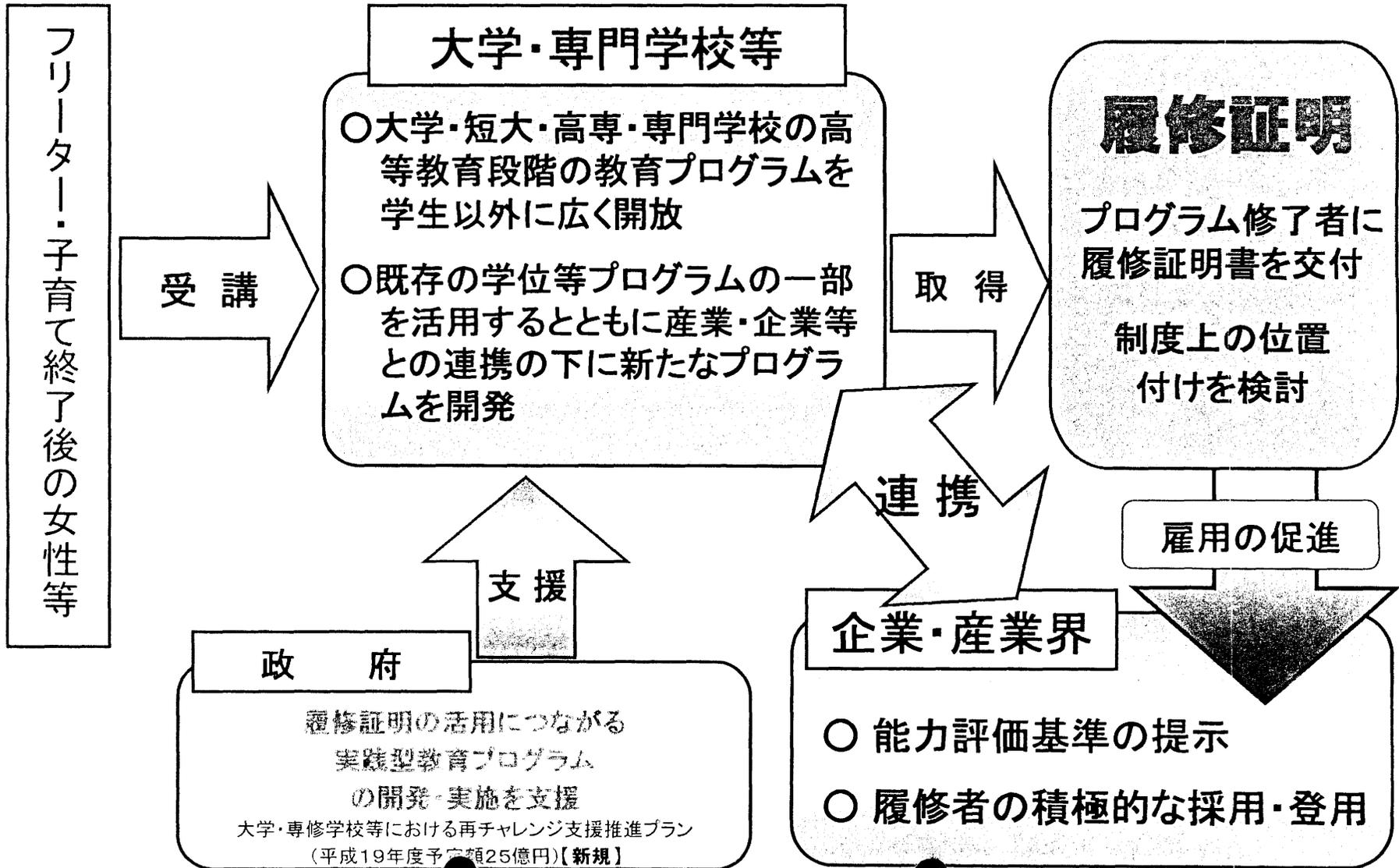
(B社)  
・プログラム参加者の受入れ  
・職業訓練  
①OJT  
②教育訓練機関での座学

対象業種の拡大

順次作成

参加企業の拡大

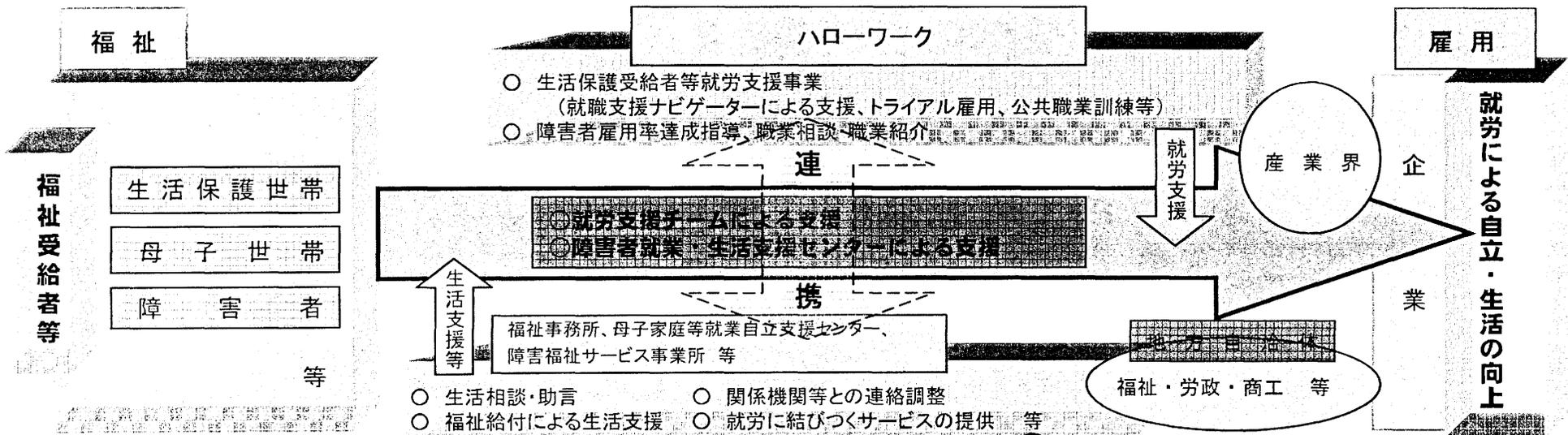
# 大学・専門学校等による実践型教育履修証明(案)



# 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の考え方 ～誰でもどこでも自立に向けた支援が受けられる体制整備～

- 福祉を受ける方に対して、可能な限り就労による自立・生活の向上を図る。(※)
  - ー 国民が社会的、経済的、精神的な自立を図る観点から、自ら、働いて生活を支え、健康を維持する、といった「自助」を基本に、それを「共助」、「公助」が支える福祉社会を構築
    - ※ 自立の支援や生活の向上が目的－自助努力のみでは生活に困窮する方に対しては福祉により適確に対応
- 緒についたばかりの福祉事務所等とハローワークの連携による「福祉と雇用の連携」施策、地方自治体における自立支援策を加速
  - 〔例 福祉事務所において、自立・就労意欲のある生活保護や児童扶養手当の受給者を選定し、ハローワークにおいて、就労支援を実施〕
- 「福祉から雇用へ」の実効性を高めるため、関係機関の連携を促進するとともに、産業界等の理解・協力を得ながら(※)、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』として実施

- ※ 産業界・企業の理解、協力
- ・ 職業紹介、職業訓練等を受けた後における雇用の機会の確保
  - ・ 母子世帯等の実情を踏まえた多様な働き方や、障害者雇用率達成の必要性への理解などの意識改革
  - ・ 企業の生産性の向上などにより、安定した雇用機会の創出や、賃金の引上げを図ること
- 福祉施設関係者、特別支援学校関係者等の意識改革も必要



# 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』のイメージ

○ 福祉から雇用への移行を推進する「5か年計画」を策定するとともに、具体的な「目標」を定めて取り組む。

(特に、19～21年度の3年間に集中的に取り組を強化する。)

助走期間 → 集中的強化期間 → 継続実施

