

なぜジョブ・カード制度に 着目するのか

—特集にあたって

筒井 美紀

1 本特集論文の目的と構成⁽¹⁾

1990年代半ばごろから変調を来した日本の若年就労は、「フリーター」「ニート」「ひきこもり」等として問題化されてきた。2000年代初頭、労働供給側への「テコ入れ」を特徴とする諸政策を、政府が矢継ぎ早に打ち出す一方で、「貧困問題」に象徴される、若者を含むさまざまな社会的弱者が可視化された。これらは、2000年代半ば、「職業能力開発の機会にめぐまれてこなかった人びと」というカテゴリーを中心にした公共職業訓練政策へと至った。その具体的仕組みの1つが、2008年発足の「ジョブ・カード制度」である。

かつて「公共職業訓練」と言えば、それは国や自治体が提供する職業訓練を指していたが、「公共」の理念的意味が拡張され、公的な性格を持つと規定された職業訓練の実施者は、企業や第3セクターの施設など、時代とともに拡大されてきた（田中・大木編著 2007：21）。ジョブ・カード制度（以下、「JC制度」と略記）も、この変化のなかに位置づいている。

JC制度は、従来の公共職業訓練とどう異なり、どう新しいのか。その効果は何か。その困難は、地域・現場レベルではどこにあるのか。本研究はこれらの問いを、2009年11月から2011年7月にかけて断続的にN県で行ってきた、（旧）雇用・能力開発機構、N県筆頭商工会議所、県下の活用企業20数社（訓練提供企業を含む）の聴き取り調査（一部は追跡調査を実施）を中心に、また、政府文書や統計資料なども用いて明らかにする。この作業は、公共職業訓練の制度と運用を微に入り細にわたって説明しながら行うものではない。多くの人が公共職業訓練の世話になる可能性がある現今、その重要性と課題について広く関心が寄せられるよう、社会学的なアプローチを試みるものである。

発足わずか3年目のJC制度は2010年10月、行政刷新会議による「事業仕分け」の対象となり、一部廃止の判定が下った。「一部」と言っても重要な一部、である。すぐさま連合は、労働政策の後退、新成長戦略との非一貫性を指摘した。野党は、事業仕分けの拙速さを批判した。菅首相は

(1) 本特集論文は、平成23～25年度科学研究費補助金研究（基盤C）「地域主権をめぐる葛藤と社会的労働市場の持続的発展に関する教育・労働社会学的研究」（研究代表者・筒井美紀、課題番号 23531139）の研究成果の一部である。

12月、廃止判定を否定し存続が決定した⁽²⁾。こうした事実経過に、「政治的迷走」のラベルを貼って片づけることはたやすい。だが、それではいけない。事業仕分けによって、公共職業訓練制度が何を被ったのか、その社会的意味は何か、掘り下げなくてはならない。そのためには、事業仕分けの議事録を用いて「仕分け人（評価者）」の発言をつぶさにたどり、彼らがJC制度をいかに矮小化して捉えているのか、結果としてどのようなレベル・質の議論が展開されたかという点にまでも、踏み込む必要がある。

以上の目的を、このあとの3論文によって果たしたい。第1論文「公共職業訓練とジョブ・カード政策——制度の特徴と意義および2010年度までの進捗状況」（堀有喜衣）は、公共職業訓練政策のなかにJC制度を位置づけながら、その概要と意義、事業仕分け前までの進捗状況について説明する。さらに、活用企業にとって能力評価基準の作成がなぜ・どのように難しいのか明らかにする。続く第2論文「中小企業の教育訓練と雇用管理に対するジョブ・カード制度の影響」（櫻井純理）は、N県企業調査を核にして、JC制度が中小企業の処遇制度や教育訓練制度にどのような影響を及ぼしているのかを解明し、その上で横断的労働市場の形成という政策目標に批判的考察を加える。最後に第3論文「『事業仕分け』とその後のジョブ・カード制度——公共職業訓練制度のゆくえ」（筒井美紀）は、事業仕分けの指摘とそれに対する厚生労働省の対応案、見直し後の制度概要、それが現場に与える影響について、政府文書とN県追跡調査をとおして明らかにする。最後に3論文で得た知見と考察を通して、JC制度がこのように推進されてきたことが公共職業訓練制度にどのような影響を及ぼすのか、論じて結論とする。

2 先行研究の検討と本研究の特徴・意義

JC制度の先行研究は、その開始前後は、政府や担当機関による概要説明が中心で、それ以降は、関係者による事例紹介がほとんどであった。私たちは、こうしたレベルを超えた、社会学的分析が不可欠であると考えつつ、2009年の秋ごろから調査の準備を進めていた。

JC制度は厚生労働省の所管事業であり、労働政策研究・研修機構（以下、「JILPT」と略記）がその政策評価研究に従事している。図表序-1に示すように、JILPTの調査研究と私たちの調査研究は、ほぼ時期を同じくして取り組まれてきた。資金やマンパワー、組織的に持てる権限などの点で圧倒的に劣る私たちの研究は、いかにして意義ある差別化を図れるのか。JILPTと調査テーマ・対象がかぶるときは常にそうだが、頭を悩ませた。以下では、JC制度に関する本格的な先行研究として、労働政策研究・研修機構（2011）と小杉・原編著（2011）を検討し、本研究との内容的関連、本研究の特徴・意義について述べる。

JILPTの調査研究では、2010年5月からJC制度活用企業の聴き取り調査が開始され（同年10月まで）、同年9～10月に質問紙調査が実施された。それらの分析結果は翌年3月に、労働政策研究・研修機構（2011）『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題～雇用型訓練実施企業に対する調査より～』（JILPT資料シリーズ No.87）として発行された。これを一般向け図書として刊

(2) 開始当初は5年度間の事業とされた。事業仕分けを受けての見直し以降、時限設定は外されている。

図表 序-1 ジョブ・カード制度をめぐる政治・行政上の出来事, JILPTと本研究会の動き

年	月	日	政治・行政上の出来事	JILPTの動き	本研究会の動き	
2010	2				N県におけるJC制度活用企業、	
	3				筆頭商工会議所など聴き取り	
	4		JC事業第3年度スタート			
	5			有期実習型訓練実施企業のヒアリング開始（～10月まで）		
	8				活用企業の追跡的聴き取り	
	9			有期実習型訓練実施（予定）企業への質問紙配布・回収		
	10	27	「事業仕分け」でJC一部廃止判定	(10/15まで)		
	11	19	菅直人首相、廃止撤回を表明			
	12	9	厚労省、助成金の整理統合と運営主体＝ハローワーク、に決定			
		17	労政審議会職能開発分科会にて厚労省のJC改革案検討			
2011	2				活用企業の追跡的聴き取り	
	3	下旬	厚労省、予算に関する財務省との検討・折衝など	『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題—雇用型訓練実施企業に対する調査より—』（JILPT資料シリーズNo.87）	筒井・櫻井・堀「地域・現場レベルにおける公共職業訓練の展開」、『若者支援・就労支援のメゾ分析』（筒井科研報告書）	
	4	21	JC制度推進協議会、新「全国推進基本計画」を発表			
	6					活用企業の追跡的聴き取り
	7					筒井「ジョブ・カード制度の『通説』再考」、『現代の理論』vol.28
	12	上旬				K商工会議所JCプロモーター聴き取り
中旬				小杉礼子・原ひろみ『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』、勁草書房		
2012	3	下旬		原ひろみ（2012）「有期実習型訓練（基本型）の受講と就職状況」（JILPT調査シリーズNo.90）	本特集論文の入稿	

※筆者作成。調査研究の準備や分析・執筆については省略してある。

行したのが、小杉・原編著（2011）『非正規雇用のキャリア形成』（勁草書房）である。同書の第Ⅱ部“ジョブ・カード制度の実態”として、資料シリーズNo.87の内容が、ほぼそのまま収録されている。異なるのは、前者が事業仕分けとそれによる制度見直しの最中に執筆されたのに対し、後者は見直し後の執筆となったため、経過事実と見直し後のJC制度の概略が記述されている点である。

JILPTには出来て私たちには出来なかった調査とは、JC制度活用企業の質問紙調査と、全国各地の活用企業への聴き取り調査である。JILPT調査の質問紙は、47都道府県の地域ジョブ・カード（サポート）センター（商工会議所）に配布を依頼し回収された。厚生労働省系のJILPTは、（制度見直し前は）JC制度の実施中核団体である日本商工会議所を通した高い回収率を期待できるし、

全国各地での聴き取り調査の依頼にしてもそうである。これに対して、研究者の自発的な集まりである私たちの研究会には、こうした組織的な権限が欠けている。そのため、個人的な繋がりが得られた雇用・能力開発機構N県センターを通した、一地域集中型の聴き取り調査を行ったのである。

このような調査方法上の制約から、私たちには得られずJILPTが主に質問紙調査から得た知見と考察を以下に掲げた上で⁽³⁾、JILPTは行っていない本研究の特徴について述べよう。

- ①JC制度の有期実習型訓練を導入している企業は新卒採用をほとんどしておらず、どちらかといえば採用力の弱い地方の中小企業（製造業とサービス業（特に介護施設））が多い。
- ②制度開始直後より最近になるほど規模の小さい企業も取り組むようになってきている傾向が見られ、次第に小規模企業にも本制度が知られるようになってきた。また、訓練生を募集しても全く応募が無かった企業が13%あったが、直近の訓練では平均2倍の応募、9割の充足率と、求職者側の認知も進んできた。
- ③訓練終了企業では75%の企業が訓練終了者全員を正社員として採用している。非正規雇用や無業期間の長かった人が訓練対象であることを考えると、正社員への移行の仕組みとして効果があったと言える。
- ④JC制度の3つの特徴（OJTとOff-JTを組み合わせた実践的内容、職業能力評価の社会的通用性、キャリアコンサルティングによる求職者のキャリア意識向上）への企業の評価は全般的に良好であった。
- ⑤他の従業員の雇用管理にも能力評価基準の考え方を導入したり、社内の能力開発への意識が向上したりなど、波及的効果も指摘されており、企業としてこの訓練制度を導入するメリットは強く認識されていた。

繰り返せば、私たちは質問紙調査を行っていないので、上記①②③の知見は得られていないが、④⑤については、聴き取り調査から同様の知見が得られている。

さて、JILPTとは異なって本研究が踏み込んでいるのは以下の7点である。第1～4点は調査手法や調査時期に直接発する相違点、第5～7点は視角（重点の置きどころ）に発する相違点と言える。

第1に、JILPTとは異なり、有期実習型訓練のみならず、実践型人材養成システムの活用企業も対象にしている（内容説明は堀論文を参照）。確かに、有期実習型訓練は「ジョブ・カード制度のなかでも制度の導入目的を特徴的に表している」（労働政策研究・研修機構 2011：3）が、より包括的な議論をするには、実践型人材養成システムの活用企業の調査と知見も必要となる。事業仕分けで、とくに実践型人材養成システムが〈企業が既に雇うと決めた人に国のお金を流している〉と、かなりの外れな批判がなされた（筒井論文参照）ことを考えれば、なおさらである。そうではないことは、櫻井論文が明らかにする。

第2に、JC活用企業の担当者のみならず、訓練受講者からの聴き取りやOJT/Off-JT現場の観察、さらにはOff-JT実施企業や商工会議所の聴き取りを実施している。訓練受講者からの聴き取りやOJT/Off-JT現場の観察は限られたものではあるが、やはり本人の声を聞き、現場を見て初めてよ

(3) 小杉・原編著（2011）の219-220頁。

く分かった重要なディテールがある⁽⁴⁾。また、JC制度は、さまざまな組織の連携によって実施されているのだから、各組織の状況や見解をデータとしてとり、分析するべきである。これに対してJILPTは、活用企業に問うた「制度への要望」を示すかたちで、間接的にこれを描き出している（立場上、そうした表象の仕方となるのだろう）。

第3に、追跡的な聴き取り調査によって、制度活用後半年～1年半後の実態や影響を調査している。これに対してJILPTの質問紙調査と聴き取り調査で得られたのは、回答時点での企業の振り返りや将来展望や意向（上記の④⑤）である。追跡的な調査には、語られた将来展望や意向が、その後どうなったかが分かるという強みがある。

第4に、事業仕分け第3弾後も追跡調査が続けられたことで、JC制度活用企業に対する政治的混乱の影響を、データとして収集できた。JILPTの原ひろみ氏が表明した、事業仕分けについての「効果をみせ、普及しつつあった制度の芽が摘まれてしまったのでは？」という批判的な見解を⁽⁵⁾、私たちの追跡的調査は、誠に残念なことに支持するものである。

第5に、JC制度が、日本の公共職業訓練史上、どのような意味を持つのかを議論している。小杉・原編著（2011）では、公共職業訓練制度が複雑な歴史を持つことや、技能検定との違いに関する若干の言及があるが、本研究はもう少し踏み込んで議論する（堀論文）。

第6に、JC制度の「売り」は横断的労働市場の形成と発展に資することだとされているが、企業や労働者の立場からすればそれはどうなのかを検討している。私たちは、社会的通用性のある職業能力評価基準の必要性には賛同しているが、政策・制度の原理と、企業そして労働者の論理の間に横たわるものに目を凝らしたい（櫻井論文）。

第7に、JC制度の、マスコミの取り上げ方なども含めた広義の政治的プロセスを対象としている。小杉・原編著（2011）では経過事実として概略された、事業仕分けとその後の制度見直しの詳細を検討する。小杉氏も原氏も、事業仕分けについては大変手厳しいのだが⁽⁶⁾、実証分析と政策評価を提示することで、その政策決定の拙速さを浮き上がらせるという、禁欲的とでも言うべき戦法をとっている。これに対して本研究は、政治的プロセスそのものを俎上に乗せて議論する。なぜなら、政策の制改定や普及には、広義の政治的反応がどのようなものであるかも大きく関係しているからである（筒井論文）。

以上7点が、本研究の持つ、JILPTとは異なる特徴・意義である。本節の最後に、本研究とJILPTの研究に共通する限界を指摘しよう。それは、調査対象企業の偏りである。小杉・原編著（2011：197, 222）は「2009年度の有期実習型訓練実施企業は1,724社」なので、「有効回収数は292」であった「本調査の捕捉率は高い」と述べるが、地域ジョブ・カード（サポート）センター

(4) 訓練受講者本人にフォーカスした調査研究として原（2012）。これは、公的訓練を受講した求職者とそうでない求職者の追跡調査であり、有期実習型訓練のキャリアへの効果をクロス表レベルで実証したものである。

(5) 東京大学社会科学研究所シンポジウム「正規・非正規の二元論を超えて：若年非正規問題の再検討」（2012年2月22日）における氏の報告。

(6) 「実態をきちんと捉え、データをとって効果を検討し、当事者の意見を聞きながら修正を重ね、多くの人の納得が得られるよう議論を重ねていくことが必要」にもかかわらず、これを欠いた「積み重ねられてきた先人の英知をも踏みにじる」ような「一足飛びの結論」である（小杉・原編著 2011：221）。

に配布を依頼したことを考えれば、調査対象企業は「グッド・プラクティス」の企業や教育訓練に積極的な企業にどうしても偏る。それは私たちの調査にしても全く同様である。仲介の労をおとりくださる方に、心理的負担がかかり調査応諾の見込みも僅かな「バッド・プラクティス」企業に連絡をお願いするのは如何なものか、ということだ。

したがって、JILPT研究と本研究に共通する〈JC制度は意図した政策効果が期待できるのに、普及に向けた社会的・政策的な創意工夫と努力がまだまだ足りない〉という見解は、より深刻に捉えられて然るべきなのである。

3 N県調査対象企業と本研究の焦点について

本研究の分析は中小企業に焦点化される。図表序-2（実践型人材養成システムの活用企業）と図表序-3（有期実習型訓練の活用企業）にまとめたように、私たちが行った対企業調査は、実践型人材養成システム導入企業8社、有期実習型訓練導入企業7社、そして教育訓練提供企業4社である。実践型訓練導入企業のうち2社は大企業、残りの6社は中小企業で、有期実習型導入企業7社はすべて中小企業である。したがって、調査対象の導入企業15社中13社が中小企業となっている。厚生労働省は明確にしていないが、JC制度の導入企業には中小企業が多いものと考えられる。JILPTの質問紙調査でも、回答企業の87.0%は従業員100人未満の中小企業で、最も多かったのは従業員10人未満の小企業で34.9%だった（小杉・原編著 2011：198）。

櫻井論文で詳しく見るように、JC制度の有効性はとりわけ中小企業において高いものと考えられる。調査対象である上記の大企業2社は自前の認定校をもっていることもあり、JC導入による教育訓練や評価制度の変更はなかったと述べている。他方で中小企業は従来、外部の教育訓練機関を利用しており、JCの導入が新入社員研修や社内の評価制度の見直しにつながっているとの声が少なくなかった。

本特集の3論文は、それぞれ独立しつつも内容的には続き物となっており、相互の言及も少ない。そこで図表番号は、たとえば第1論文の2つめの図表は「図表1-2」、第2論文の3つめの図表は「図表2-3」のように表示している。なお、各論文が調査対象企業に言及する際は、この序論に掲げた対象企業一覧を適宜参照していただければと思う。

（つつい・みき 法政大学キャリアデザイン学部准教授）

引用文献

- 原ひろみ（2012）「有期実習型訓練（基本型）の受講と就職状況」『ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査：「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報』、JILPT調査シリーズNo.90、第II部第4章、労働政策研究・研修機構。
- 小杉礼子・原ひろみ編著（2011）『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして—』、勁草書房。
- 労働政策研究・研修機構（2011）『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題～雇用型訓練実施企業に対する調査より～』（JILPT資料シリーズNo.87）。
- 田中萬年・大木栄一編著（2007）『働く人の学習論第2版』学文社。

図表 序-2 インタビュー対象企業一覧 (2010~2011年。実践型人材養成、大企業2社は除く)

Off-IT 提供企業	2010年2~3月の初回聴き取り					その他	2010年2月・8月、2011年6-7月の第2回聴き取り		
	企業名	従業員数	うち 非正規	業種	JC導入の経緯			対象者	期間 (カ月)
C協同組合 (CA社とC B社は中心 メンバー)	CA社	36	6	ソフトウェア 設計、開発	C協同組合による実 践型人材養成を厚生 労働省より勧められ た。	専門卒2(未経験)	6	感覚的に行ってきた 訓練や評価を、他社 との比較の中で方向 付けられる。	グループ作業が大切なので コミュニケーション力をど う訓練し評価するかが課題。 【2011年7月】来年度は恐らく実践型は実施せず。助成率 の大幅低下はしんどい。JCも使わなくなる。評価基準の共 通化は疑問。能力の定義が文脈依存的。訓練担当者の訓練重 要。組合企業はさまざまな助成金のうち自社に合ったものを 適宜利用している。
	CB社	中小		ソフトウェア 設計、開発	既に日本版デュアル の実習企業をやって きた実績あり。上記 の厚生労働省からの 勧め。	中途採用、高卒1、 専門卒1	6	実践型に限らず、職 業訓練受講者の定着 率は通常の中途採用 より高いと思う。	【2011年6月】2009年秋に実践型を受けた専門卒と高卒の 2人は、いまはプログラミングで頑張っている。また、 2010年度受講生は2人、2011年度は1人(共に新規大卒女 性)。在籍中。JC制度で正社員化が進むかは大いに疑問。 コンサルなどが根拠よく広めていくしかない。
(株)U教育 (親会社は 中小UC社)	UA社	75		金属加工、金 型	U教育(協同組合の キー企業)の誘い	高卒(普通科、工 業科)	6	自前での新入社員研 修は難しいので良い 仕組みである。新入 社員研修の仕組みを 整える方向性。	【2011年6月】生産工程の従事者8割から生産技術へと誰 かをゆきゆき上げるかは難しい。実践型にのせている近年の OJTで教えて…と、一人前になるには5年かかる。自社 製品開発販売にかかりきりで社全体の研修の仕組み整備は 進んでいない。有期実習型に關心。
	UB社	310	80	樹脂部品成型 塗装、組立	U教育(協同組合の キー企業)の誘い	新規高卒2、大卒 1、大学院卒1	6	これまでの1ヶ月月 研修は有難い。多岐 に渡る知識の吸収が あってOJTに入れる のが良い。	【2010年8月】今年の新入社員もJC制度利用。「大事にさ れている感」が早期離職を防いでいると思う。現場の班長は、 1カ月の外部研修を「質問が多い」「自分の考えを言う」と 評価。公的資金の訓練だと、忙しい現場からも協力を得やす い。
	UC社	500		金属加工、ブ レス	新卒採用後、リーマ ン・シヨックで急に 景気が落ち込んでい た時期に、機構の紹 介でJCについて具体 的に聞いた。	新規高卒16、大卒 5	8	中小企業が高卒採用 者を学校に入れると いうのはなかなかな い。いざというとき は役立つ人材に成長 して欲しい。	【2010年8月】今年2年目の社員21人は誰も辞めていない。 従来ならこの人数を採れば幾人か辞めている。1年目に会社 全体の技術について研修しておけば、現在の配属が合わない と感じたとしても社内でキャリアを探せる／不況事業部から の人員異動が容易(事業部解雇が不要)といった利点がある。
T教育(親 会社は中小 T社)	TA社	18	6	精密部品加工	採用計画の取りやめ を迷っていたときに、 同業のT社からJCの 話を聞いた。	合同説明会にて採 用した大卒文系 (初の大卒者)	6	新卒者に活用するこ とによって社内に広 められた。これまでは無か った社員の技能評価 制度を作りたい。	【2011年2月】訓練修了後、汎用機とMCで加工をしていた 左記の新入社員は、2011年1月末からは就業サポートに。 外注先での修正加工の確認や工程管理。5月に現場に戻す予 定。将来は工場をまとめたい。2012年度は工場現場の 若手男子を採用したいので、技能評価制度は是非作りたい。
	TB社	25		部品プレス加 工(冷間圧造)	同業のT社からの誘 い	工業高校卒	6	これから始まること ろ。 製造部門は、部長以下3人 しかいない。人事制度や研 修制度はほとんど整って いない。	調査おことわり
	TC社	39	0	大型部品金型	同業のT社からの誘 い	ハローワーク(H W)の合同説明会 を契機に採用した 新規高卒普通科3 人	6	JCの評価を一部活用 し、既存社員の能力 評価をしてみよう と考えている。	【2011年2月】高卒新入社員の3人は設計、プログラミング、 加工に配属。正味1ヶ月のCAD講習にも行かせた。取扱は 結構早いと思う。5年スパンで部署を跨いで異動させたい。 既存社員の能力評価制度は未だできていない。社長の自分が 実質一人でやるので時間がかかる。

図表 序-3 インタビュー対象企業一覧 (2010~2011年, 有期実習型訓練)

企業名	従業員数	うち非正規	業種	2010年2~3月の初回聴き取り		対象者	期間 (カ月)	その他	2010年2月・8月, 2011年6-7月の第2回聴き取り
				IC導入の経緯	プラスになったこと				
K社	70	10 (退職後再雇用)	建設 (河川水門, ポンプ)	中途正規採用の目的が立っていたこと、企業開拓推進員の営業訪問を受け、乗せることにした。	3	ハローワーク経由の採用者。出産退職した女性。前職は類似の職。 N県合同説明会経由の採用者、大学の機械科卒フリーター。	3	IC制度がなくても探っている。雇うと決めた人に有期実習型を当てはめている。ICはいい制度である。訓練計画は、既存の職能資格制度をベースに考えた。	【2011年7月】 役所は経験値を問うので、リスクのある新卒よりも中途を、の面あり。長い目で見て...という人にJCを活用して育てる。適用は3人 (昨年4月に1人) (1) 設計事務、(2) 総務の経理事務、(3) 設計職務。日報は毎日同じようなものが必要あり? 見るのは様式2, 3ぐらい。前社での経験は詳しく知りたかったので、そのウエイトは高めてほしい。*助成金減額は、プラマイゼロならよいが、続くかどうか分からないに手をとるばす職会は減るかも。
L社	70		プラスチック製造、省力化機器設計製造	偶然チラシを目にし、興味を持ったので機械を訪れ、職員が見せた或る人物のICの内容を読んで感心、この人を有期実習型に乗せた。	3	左欄参照。公共職業訓練の受講経験あり。	3	社員の技能評価は書類化されておらず、暗黙にやっていた。JC制度で3ヶ月教えられた。JC制度で3ヶ月教えたい。	【2011年7月】 従業員の半数程度は雇調金活用し休業。今年の新規6人も入社即休業。GW明け入社、その後2週間の教育で現場。先日HWの職員は「カードは本人が作るものでしょう」と。若年者雇用奨励金やトライアル雇用など複数の助成金があり、企業にとってはJCもその1つ、該当者がうまく応募してくれればラッキーという感覚。
M社	200	20	輸送機器外装 (大物) 金型	派遣社員2人の正社員化を考えたところから、役員をしていった地域の労働関係団体で、企業開拓推進員と知り合い、勧められた。	3	3年勤務していた派遣社員。元金融勤務の大学生。	3	新卒 (殆ど大卒) を毎年採用。中途は不定期で若干名、金型の基礎を習得することで、「なせ」に、「どのように」を理解した応用力のある多能工になれる。	【2011年2月】 有期実習型を利用して正社員になった左記の社員は、現在も機械加工部署にいる。不具合対策までやっており、設計部署とも直接やりとりする。仕上げの部署に配属の派遣の日系人2人も、有期実習型による正社員化の格好の対象者だが、本人たちにその気がない。厚生年金を払いいたくないし、いざ母国に帰りたい。
N社	140	7	青果卸売り	訓練コーディネーターが春先に営業訪問に訪れ、活用を提案。	3	夏のハローワーク無料合同説明会経由の採用者。	3	役員に社内講師を依頼、能率の全社的取組の第一歩。JC制度の社内定着のため、マニュアル作りの最中。	【2011年6月】 第1回目の「第二新卒」の大卒男性は、大きな期待があったが、気が強すぎてうまくいかず退職。第2回目の有期実習型は、2010年4月20日から3ヶ月。取引先からの紹介者。JCでOff-JTのやり方が分かってよかった。助成率低下は、それにあわせて訓練を短縮するまで。
O社	30	所属講師300	教育サービス (塾)	アルバイト講師を正社員 (教室経営を担う) にしようと思ったが、矢先、商工会議所メンバーであるオーナーから情報を得た。	3	左欄参照。前職として、居酒屋バイト等の経験もあり。	3	中途採用が中心。講師ではなく、室長やエリアマネージャーなど管理職は経験値があつたほうがよい。	【2011年7月】 2010年3月卒の大卒者を同年5月に採用、条件的に有期実習型が使えず。2011年4月には、同業他社を辞めてフリーター状態だった元講師を室長代理で採用。JC制度は廃止されたこととすつかり思っていたので活用せず。だが、社内には3つ程度のラダー構築が必要。
P社	3		パソコン、ネットワーク設定	P社の面倒を見ている社労士から話を聞いた。その後、採用ということがあったので乗せた。	3	ハローワーク経由での採用者。前職は全く異なる職種。	3	5年で知識が疎雑化する分野なのでつと勉強し続ける必要がある仕事。	前回インタビュー対象者となかなか連絡つかず。後日メールで、会社が忙しすぎて受け付けられなかった、との連絡あり。
Q社	20	6	プライダリアルサービス	Q社の面倒を見ている行政書士を別件で訪れたときに話を聞いた。もともととキャリア助成金は使っていた。	6	新入社員の教育訓練は半年から1年かかる。即戦力、という考え方はしていない。	6	JC制度がなくても探っている。雇うと決めた人に有期実習型を当てはめている。	前回インタビュー対象者に結局連絡つかず。