

第3回キャリア・パスポート(仮称)構想研究会の主な意見 (ジョブ・カード見直し後の目的)

○職業能力の見える化・マッチングのための情報として、キャリア・コンサルタントが対人関係能力等の評価を行った情報を含めるべきではない。

○キャリア・コンサルタントは、職業能力の見える化には関与すべきではない。

○キャリア・コンサルタントによる対人関係能力等の評価は、キャリア形成支援のための情報として扱うべきである。

○「キャリア形成支援のツール」は、「生涯」を付けて、打ち出すべきである。

○新しいジョブ・カードは、個人が所有することから、個人の視点から、職業能力の見える化・マッチングは「能力証明」「応募」のツール、キャリア形成支援は「キャリアプランニング」のツールと呼ぶべきである。

○生涯キャリア支援というならば、目的はマッチングではなくてラーニングや能力開発に切替えていくべきである。

○新しいジョブ・カードはラーニングやキャリアプランニングのツールであるが、応募ツールとしても非常に有効に活用出来るキャリアプランニングツールと言わないと、個人にインセンティブが働かず、浸透させにくい。

(離職予定者の活用者)

○事業主は、労働者が離職する際に、労働者からその職務、技能について証明を求められた場合、評価ではなく、事実を証明するとはどうか。

○本人が書いた職務履歴書に、会社側がこれは正しいとサインしてくれたら、一種の能力証明ツールとして機能する。

フランスの商工会議所、ドイツでも同様のルールがある。

○中高年齢の離職予定者向けの「職業キャリアが長い人向けのジョブ・カード」は作成に手間がかかることから、様式を見直さなければ利用されない。

(学生の活用)

○インターンシップを行ったことの評価は大事であり、評価しないと学生の意欲を削ぐことも懸念される。

○インターンシップは教育が目的である。

○インターンシップだけではなく、キャリア教育の活動履歴を、学生が就職活動の際にポートフォリオ的に使っている。新しいジョブ・カードは、履歴書の役割ではなくて、この一部を担うことにより、学生のインセンティブを高めることにも繋がる。

○インターンシップを実施した際には、その評価を行うべきで、新しいジョブ・カードがそのツールになる。

(キャリアコンサルタント関係)

○在職者、企業内でのキャリア・コンサルティングは、新たな外部の人材の活用ではなく、人事担当者等が企業内キャリア・コンサルタントとなる必要がある。

○ジョブ・カードの発行はキャリア・コンサルタントしか出来ないという問題を解決しないといけない。

○登録キャリア・コンサルタント制度は、今後、いらなくなる。

○登録キャリア・コンサルタントは、ジョブ・カードを急速に広めることが必要な中で、キャリア・コンサルタントが不足していることから、創設した制度であり、登録キャリア・コンサルタントは不要としてよいのか疑問である。

(教育訓練での活用)

○在職者訓練、セミナー等の教育訓練歴、業界検定等の評価結果も新しいジョブ・カードに記載していくことで普及が図られる。

(応募書類としての方法)

○新しいジョブ・カードの能力証明の情報と JIS 版の履歴書により応募すると、企業は、ジョブ・カードではなく一般的な応募書類として見る。

○新しいジョブ・カード情報から抽出し作成した応募書類は、「FROM ジョブ・カード」の証明がついた様式、個人が応募書類に印を押すことにより、新しいジョブ・カード情報から抽出し作成したことを証明する。

○フリーター経験の長い人、女性、高年齢者は採用で不利な扱いを受けやすいが、能力や訓練歴が伝われば、採用に効果があることから、このような場面で、新しいジョブ・カードを活用することが重要である。

○会社が、新たなジョブ・カードの情報を採用情報とすることを普及させないと、新ジョブ・カードは使われない。

○現状は、履歴書、職務経歴書に加えて、その人が分かる書類を提出することが多く、新しいジョブ・カードが、この書類として活用されるとよい。

(その他)

○ハローワークでは、ジョブ・カードは応募書類よりは、職業相談ツールとして活用すべきである。ジョブ・カード講習の教材に、職業相談窓口等でのジョブ・カード作成事例がなく見直すべきである。

○今のジョブ・カードを浸透させていくため、理解、協力をしてくれる企業を開拓してきたが、この方法では普及は限定される。

○何でも良いので何百万人というジョブ・カード取得者数の目標は見直すべきである。

○名前は、「新生ジョブ・カード」と呼ぶのが良い。