

ジョブ・カードの見直しに関する中間とりまとめ(検討案)

1 ジョブ・カードを取巻く状況

○経済のグローバル化による競争の激化や少子高齢化が進展し就業者数の減少が進行する見込みの中、「人材力強化」の必要性が高まっている。

また、技術革新の進展等により、労働者に求められる職業能力も変化するとともに、労働者が蓄積した技能等も陳腐化しやすくなっている。

さらに、産業構造、職業構造の変化等も進んでおり、個人のキャリアアップや必要な分野へのキャリアチェンジ、円滑な就職の支援等も一層必要な状況にある。

また、若年層を中心にした非正規雇用労働者、高年齢者、女性等の多様な人材が、その希望等に応じて雇用機会を得ることも重要な課題となっている。

○これらの「人材力強化」、円滑な就職等のためには、職業能力の「ものさし」の整備による能力の適正な評価、職業能力の「見える化」を図るとともに、職業人生を通じた職業能力開発、個人主導のキャリア形成などが重要である。

○このような中、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成 25 年 12 月)において、ジョブ・カードを「キャリア・パスポート(仮称)」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするなどなどが求められたところである。

また、「日本再興戦略」改訂 2014(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)においても、ジョブ・カードについて「学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図ることができる「キャリア・パスポート(仮称)」として広く利用されるものとなるよう、今年度中に、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直す。」など

とされたところである。

2 ジョブ・カードの主な課題等

(1) 現行のジョブ・カードの目的・構成

○ジョブ・カードは、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、実践的な職業訓練の受講、ジョブ・カードの就職活動等における活用により、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的としてきており、履歴シート、職務経歴シート、キャリア形成上の課題等を記載するキャリアシート、職業能力評価基準等を踏まえた評価シート等から構成されている。

(2) ジョブ・カードの主な課題

○ジョブ・カード制度は、平成 20 年に、主に「職業能力の形成機会に恵まれない人」に対する支援策として創設されたが、その後、新「全国推進基本計画」(平成 23 年)において、今後、ジョブ・カード制度を、キャリア・コンサルティング等による職業能力証明のツールとして、職業能力形成の機会に恵まれない者に限らず、広く求職者・在職者・学生等を対象として普及を図ることなどとともに、ジョブ・カード取得者数を平成 24 年度までの 5 年間で 100 万人、平成 32 年までに 300 万人に到達させることを目標とした。

○ジョブ・カードは、これまで、職業訓練受講者を中心に、平成 25 年度末までには 100 万人を超える者に交付され訓練効果の向上等に寄与しているが、平成 24 年度末まででは 87 万人と目標到達が遅れ、また、広く求職者・在職者・学生等に普及していない状況にある。

○この背景には、

1) ジョブ・カードは、求職・求人時において、職業能力評価情報と併せて、外部に出しにくいキャリア形成上の課題等の情報、JIS 規格の履歴書とは異なる様式による情報などの各シートを、分離せず、ま

とめて提出することを求めていること

2) ジョブ・カードの様式は主に求職者、職業訓練受講者向けであり、必ずしも、労働者のキャリア形成などのための様式となっていないこと

3) ジョブ・カードの記載・作成に時間を要すること

4) ジョブ・カードの交付を担う登録キャリア・コンサルタントの育成・確保が十分でないこと

5) 職業訓練以外でのジョブ・カード活用のインセンティブが十分でないこと

6) ジョブ・カードの周知広報が十分でないこと

などがあると考えられる。

3 ジョブ・カードの見直しに当たってのコンセプト

○このような状況を踏まえて、以下のコンセプトにより、ジョブ・カードを見直すことが必要である。

○「人材力強化」、個人のキャリアアップや必要な分野への円滑な就職、多様な人材の就職等を促進するため、ジョブ・カードを、次の目的のツールであることを明確にし、それぞれの目的に応じて一層活用されるよう、活用方法、様式等を見直すべきである。

ア 職業能力証明及び応募のツール

免許・資格、教育・訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価に関する職業能力関係情報を蓄積し、場面・用途等に応じて情報を抽出・編集し、応募書類等として活用する、職業能力を見える化した「職業能力証明」及び「応募」のツール

イ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

キャリア・コンサルタント(「ジョブ・カードを見直したもの(以下「新ジョブ・カード」と略す。))の活用に係る知識を備えている者に限る。以下同じ。)等の支援の前提となる個人の履歴や、支援を通じ

た職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等の生涯のキャリア形成の場面において活用する「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール

○上記ツールは、職業訓練受講者、求職者のみならず、在職労働者を含む各層の個人が、学生等の入職段階から職業生活を通じて、職業経験の棚卸し、職業能力の評価などの関係情報を、より簡素化した様式ごとに独立させて蓄積・保存し、自ら抽出・編集して活用する。

このため、当該情報の電子化とともに、労働者も容易に活用できる様式等とすることが必要である。

○ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタントが交付するとされていたが、見直し後は、キャリア関係情報、職業能力評価関係情報等を様式ごとに独立させて作成することから、本人、キャリア・コンサルタント、能力評価者等が、それぞれ関係情報を記載する。

4 主な活用方法等

(1)在職労働者を含めた職業生涯を通じた活用

ア ポートフォリオ型のキャリアプランニングのツール

○キャリアプランニングのためのツールとして、個人の履歴や、キャリア・コンサルタント等の支援を通じた職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を、「新ジョブ・カード」に蓄積するとともに、その後のキャリア・コンサルティング等の際には、蓄積した過去の情報を抽出し活用する。(3のイのツール)

○「新ジョブ・カード」では、こうした「ポートフォリオ型のキャリアガイダンス*」の機能とともに、職業情報、スキルチェックなどと連動させ、在職労働者自らが、随時、関係情報を参照し、自らのキャリアの振り返り、検討を行うツールとしての機能も重要である。

*ポートフォリオ型のキャリアガイダンスとは、キャリア・コンサルティング等の支援履歴、教育訓練等のキャリアに関する一個人の多様な情報を、ひとまとめにして、キャリア・コンサル

ティング等において、継続的・一元的に活用する手法。

○さらに、労働者の職業生活設計に即した職業能力開発の促進のためには、事業主によるキャリア・コンサルティングの機会の提供、職業訓練、実務経験等への配慮等が重要であり、中小企業等を中心に、「新ジョブ・カード」の活用を含む、これらの具体的な取組に関する指導・援助を行うことも重要である。

イ 在職労働者の実務経験の評価における活用

○雇用型訓練等の訓練生のみならず、在職労働者の実務経験を、職業能力評価基準に則した「評価シート」を活用して評価し、キャリア形成の促進、職業能力の見える化の促進を図る。

その際には、中小企業等を中心に、「評価シート」を活用した在職労働者の実務経験の評価について、具体的な実施方法の周知、指導・援助を行うことも重要である。(3 のアのツール)

ウ 業界検定等に係る活用

○別途検討が進められている、業界共通の職業能力の「ものさし」としての「業界検定」をはじめとする検定・資格等の成果を、個人のキャリアプランとの関わりで記載するとともに、「業界検定」における具体的な評価手法の1つとしても活用できるよう、「新ジョブ・カード」を職務経歴や職務を通じた働きぶりの評価を盛り込んだものにする。(3 のアのツール)

エ 公的な自己啓発支援における活用

○中長期的なキャリア形成支援を目的に拡充された教育訓練給付において、教育訓練の受講が今後の職務に活かせるものとなるよう、原則として、教育訓練の受講前に、「新ジョブ・カード」を活用したキャリア・コンサルティングを受取るなど、公的な枠組みで自己啓発支援を行う際に活用する。(3 のイのツール)

オ 離職予定者の活用

○ミッドキャリアで離職することとなった労働者などの離職の際に、「新ジョブ・カード」を作成、活用し、円滑なキャリアチェンジを図ることが重要である。(3 のア及びイのツール)

○このため、1)「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、離職予定の中高年齢労働者(45 歳以上 65 歳未満)に事業主が交付する職務経歴、技能、資格等に関する書面を、「新ジョブ・カード」の情報を活用して作成すること、2)45 歳未満などの上記規定に該当しない離職予定者に対しても積極的に同様の書面を作成・交付すること、3)上記を円滑に実施するとともにキャリアプランニングのツールとして活用するため、個人が業績、実務経験等の職務経歴関係情報を日頃から積極的に蓄積することなどの促進が重要である。

(2)求職者に特化した活用

ア 活用の基本

○ジョブ・カードは、求職・求人時に、外部に出しにくいキャリア関係情報、JIS 規格の履歴書とは異なる様式の情報等をまとめて活用することを求めていること、企業は、採用の際に、必ずしも、職業能力を重視していないことなどから活用が低調であると考えられる。

○また、キャリア・コンサルティングを通じて記載されるキャリア関係情報は、原則、個人の内部情報として活用し、求職活動等では、求職者自らが当該情報を選択して使用する仕組みとすることが必要である。

○このため、求職活動等においては、「新ジョブ・カード」を電子化した情報から、個人自らが選択して必要な情報を抽出し、編集した JIS 規格等の履歴書に、必要な職業能力関係情報(免許・資格、教育・訓練歴、職務経験、訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価)を追

加・添付し、企業等に提出するなどにより活用する。(3 のアのツール)

○また、採用選考及び就職活動時において、具体的な職業能力の詳細が明記された「新ジョブ・カード」の職業能力関係情報を積極的に活用するよう、企業等に対して要請・周知し理解を求めるとともに、これらについて、社会的な理解の促進を図ることが重要である。

○さらに、就職活動時に、比較的就職が困難なフリーター歴の長い者、高年齢者、女性等が、職業能力関係情報を添付し応募することが有効な場合もあり、これらの者の活用の促進も重要である。

○なお、4(1)イ「在職労働者の実務経験の評価における活用」、4(1)ウ「業界検定における活用等」等により職業能力関係情報の作成を促進するとともに、4(1)オ「離職予定者の活用」による情報の求職時の活用も重要である。

イ 公共職業安定所における求職者への活用

○公共職業安定所において、まとまった時間をかけて、職業相談・紹介を行う際には、生涯のキャリアプランニングのツールとして、その結果等を、積極的に、「新ジョブ・カード」に記載するなどにより活用する。(3 のイのツール)

その際には、公共職業安定所の担当者に対する活用技法に係る研修、マニュアルの整備等を行うことが重要である。

(3)教育訓練の場面に特化した活用

ア 活用の基本

○教育訓練受講前のキャリア・コンサルティングは、教育訓練受講者の職業生活設計を明確にし、訓練受講の必要性をより明確にすること、教育訓練中、教育訓練後のキャリア・コンサルティングは、教育訓練受講者の職業意識の向上、訓練効果の向上、円滑な就職等

を促進することが期待できる。

○また、職業能力評価基準に則した「評価シート」を活用した雇用型訓練等の教育訓練の成果の評価は、「業界共通のものさし」による職業能力の見える化等の観点から有益である。

○このため、非正規雇用労働者等を対象にした雇用型訓練、求職者支援訓練、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）の受講生を対象に、「新ジョブ・カード」を活用したキャリア・コンサルティング、職業訓練の成果の評価を実施する。

また、上記以外の教育訓練についても、「新ジョブ・カード」を活用したキャリア・コンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施を促進する。（3のア及びイのツール）

○その際には、引き続き、雇用型訓練実施企業に対して、「新ジョブ・カード」を活用した訓練の評価、訓練計画、キャリア・コンサルティング等に関する指導・援助を行うことも重要である。

○また、公共職業訓練（離職者訓練）への受講指示にあたっては、訓練の必要性をより明確にするために、「新ジョブ・カード」を活用したキャリア・コンサルティングを実施することが有効であり、キャリア・コンサルティングの実施体制の充実・強化を図ることが重要である。

○さらに、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）、求職者支援訓練の受講者に対して、「新ジョブ・カード」を活用したキャリア・コンサルティング及び訓練成果の評価を着実に行うことが必要であり、都道府県等におけるキャリア・コンサルタントの確保等による体制の整備を図ることが重要である。

(4)学生の活用

○関係各省が連携して、学生の就職活動・企業の採用選考活動の

際に「新ジョブ・カード」が利用されるよう、理解の促進・周知を図ることが重要である。(3 のアのツール)

○また、インターンシップ、キャリア教育等の受講歴及びその評価を、「新ジョブ・カード」に記載して、学生が就職活動時に活用できるようにすることが重要である。

(5)周知広報及び活用のインセンティブ

○ジョブ・カードの利点等も含めた周知広報が十分でなく、また、職業能力形成プログラム以外の活用場面におけるインセンティブが十分でないことから、広報周知の強化とともに、能力開発関係の助成金における「新ジョブ・カード」の活用のインセンティブの付与が重要である。

5 その他

(1)登録キャリア・コンサルタント

○現行のジョブ・カードの交付を担う登録キャリア・コンサルタントの多くは、標準レベルのキャリア・コンサルタント(養成モデルカリキュラム(140 時間)を満たす養成講座の受講等を経てキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等)と同等以上のキャリア・コンサルティングのスキル、知識等を有していない状況にあり、フォローアップ講習、キャリア・コンサルタント資格の取得の勧奨等による資質の向上が重要である。

(2)職業能力評価

○労働市場ニーズを踏まえつつ、職業能力評価基準等に基づく「評価シート」の対象分野の拡充を図ることが重要である。

また、業界共通の職業能力の「ものさし」として、「業界検定」の整備を図ることが重要である。