

第4回キャリア・パスポート(仮称)構想研究会の主な意見

【中間取りまとめについて】

○中間取りまとめ案の「1 ジョブ・カードを取り巻く状況」では、人材力強化の話が最初に書かれているが、新しいジョブ・カードの主題は、個人主導のキャリア形成であり、これを最初に記載すべきである。

○新しいジョブ・カードは個人が保有するが、外部に新しいジョブ・カード情報の全部がそのまま出ることはない。

○新しいジョブ・カードは、能力評価者等が基本的には個人の下で記載することが必要であり、中間取りまとめにも、この旨を記載すべきである。

○在職労働者の実務経験の評価のための評価シートの活用、中小企業等への指導援助等は大変大事なことである。

○新しいジョブ・カードは、ある程度、訓練から切り離されたことから、新しいジョブ・カードと訓練との関係等を整理すべきである。

○職業能力評価関連情報は、多様な評価メニューが準備されることを伝えておくべきである。

○キャリア形成支援の中で、キャリアの棚卸し、訓練、その証明を行うなど、2つのツールは関係性があることを、中間取りまとめに記載すべきである。

○職業能力評価関連情報に記載する能力は、どの範囲かなどについて最終報告書までの課題である。

○キャリア関係情報は、応募書類には一切反映しないような感じの書き方は、見直すべきである。

○新しいジョブ・カードに、評価の機能、能力証明する機能、能力開発に活かす機能、転職に活かす機能などの機能を、どこまで盛り込むかの議論が必要である。

○新しいジョブ・カードの機能は、キャリアプランニングと職業能力の見える化に加えて、相談支援のツールであることを打ち出すべきである。

公的及び民間のプラットフォームとしての相談支援の上に、ジョブ・カードがあり、能力開発や求人への応募に使用することが全体像である。

○新しいジョブ・カードの作成状況等の把握の仕方は、別途、検討が必要ではあるが、訓練関係での作成状況の把握は、これまで通りで良いのではないか。

○非正規雇用労働者の雇用期間中の職務内容、成果を、会社が離職時に証明し、その後、正社員の応募に使うことは重要であり、中間取りまとめに記載した方が良い。

○新しいジョブ・カードは、個人が独立して使用することから、社外秘の情報の扱いなど、企業内の人事管理等のシステムとどう融合するかが、今後の課題である。

○キャリア・コンサルタントのキャリア・コンサルティングの場面でキャリアシートへの記載について、必須でなく本人の了解があった場合記載する、最低限相談に乗ったことは記載するなど、議論が必要である。

○キャリア教育時に、キャリアプランニングのツールとして、新しいジョブ・カードを活用することを、中間取りまとめに追記した方が良い。

【ジョブ・カード見直し後の様式について】

○職種、業種によっては、短期間で職名が頻繁に変わることも

踏まえた様式にしなければならない。

○キャリア関係情報は、個人が主体となって記入すべきものである。

○キャリア・コンサルタントが何を行うかを明確にし、様式の詳細を決める必要がある。

○電子化を進めているが、パソコンを持たない・使用しない人のために、手書きの様式を残す必要がある。

○職業能力評価関連情報の書式は、いくつかのパターンに類型化することが必要である。

○どのような情報を収集して保存しておくかが重要である。