

労働政策審議会職業能力開発分科会（平成27年3月27日）における
新ジョブ・カード制度推進基本計画（案）に関する意見等（概要）

- 新ジョブ・カードが効果的、有効的に使われるかが一番大事なポイントであり、例えば、発行数の目標値以外に有効的に使われたカードの数を目標にするとか、政策目標をしっかりと位置付けた上で、できれば数値目標を掲げた上で実施する。
- 過去の経過を振り返っても 300 万人という数字に捕われ過ぎた結果、見直しに追い込まれたのではないか。新ジョブ・カードは使われることが重要である。取得者数に関しては、あくまで参考情報として確認して取っていくという形の位置付けにすべきではないか。
- 新ジョブ・カードの目標について、何よりも、新ジョブ・カードはキャリア・プランの作成ツールとして、求職活動時における職業能力証明ツールとして活用することを中心に、労働市場インフラとして新ジョブ・カードが機能するように運営していくということを書くべきである。

いきなり 300 万人と書いてあるが、本来の目的をきちんと書いて伝えることが大事であり、その際の管理目標の 1 つとして 300 万人もあるし、もちろんキャリア・プランニングとして活用しているかなどの様々な形の管理上の KPI みたいなもので本来の大きな目的を達成するという構造で捉えるべきである。
- 目標の 300 万人は、現在ジョブ・カードを取得している人が新ジョブ・カードに切り替えた場合は、2 重に計上されるのか不明確である。
- 「当該シート等を応募書類として活用した者の割合を 2020 年までの間概ね増加させること」の「概ね」は削除すべきである。

長期的に見て増加させるとか、単年度の上下ではなくて増加傾向に落ち着かせるというような言葉を探すべきである。
- 公務員も、定年を前に転職、再就職される方もたくさんいる中、新ジ

ジョブ・カードは、制度趣旨からすれば、当然、活用されるのにふさわしい。まず自分たちもやれるような制度にしていくという視点から改革すべきである。

- 新ジョブ・カードを、長いスパンで職業人生を見つめながら、今の自分の在り方を考えるものにするということは大きな変化である。この変化は学校教育の中では難しく、コンセプトや位置付けを明確にしないとぶれてくる。

参考：労働政策審議会職業能力開発分科会（平成27年3月27日）資料の「新ジョブカード制度推進基本計画（案）」の「新ジョブカードの目標」部分

5 新ジョブカードの目標

新ジョブカード制度の推進においては下記を目標とする。

(1) 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

より多くの者が、生涯を通じて、新ジョブカードを活用して、キャリア・プランを作成し、当該キャリア・プランを踏まえて、教育訓練、実務経験等による職業能力開発を行うことが重要である。

これらを踏まえて、平成 22 年 6 月の閣議決定「新成長戦略」等で示された「ジョブカード取得者数を 2020 年までに 300 万人にする」ことを引き続き目標とする。

(2) 職業能力証明のツール

多様な人材の希望に応じた、必要な分野への円滑な就職等を実現するためには、職業能力の「見える化」が必要であり、より多くの者が、就職活動時に、職業能力証明シート及び職務経歴シートを応募書類として活用すること、中でも、具体的な訓練及び実務経験の成果を評価した職業能力証明（訓練成果・実務成果）シートの活用が重要である。

これらを踏まえて、「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート等を有し就職活動を行う者のうち、当該シート等を応募書類として活用した者の割合を 2020 年までの間概ね増加させることを目標とする。