

## 第1回ジョブ・カード制度推進会議の主な意見

### (現在のジョブ・カード制度関係)

- 職業訓練を実施した経験が無い、人の評価も自らの目で見えて判断することが多い中小企業の事業主にとって、ジョブ・カードは適切に人を評価するツールであると同時に、非正規雇用から正規雇用への転換に役立つものである。
- ジョブ・カードは、他の制度と組み合わせることによって様々な効果が出てくるようになってきている。
- ジョブ・カードの評価シートの元となる職業能力評価基準があまり企業に使われていない。使われるものにすることが重要である。
- 企業の個別の事情のため、職業能力評価基準はそのまま使えるものではない。企業のニーズにどの程度応えているか把握する場合には、本基準を参考にしている企業も含めて調べることが必要である。
- 専門実践教育訓練の受講者がキャリア・コンサルティングを受ける際には、専門的な資格、実務能力等について言及することが予想されるが、現在の学生用ジョブ・カードでは対応しにくい。
- ジョブ・カードの認知度が低い。ジョブ・カードの使い方の周知、認知度を上げるための取組が必要である。

### (新しいジョブ・カード制度関係)

- 専門学校の入学者が、入学前にジョブ・カードを使ったキャリア・コンサルティングを受けると、在学中や就職時にも活用していく出発点になる。
- 成熟産業、大企業の中高年齢層を、中小企業を中心とした成長分野に活躍の場を移していく際にジョブ・カードを上手く使えないか。
- 量的な成果もあるが、今後は質の効果検証も行うことが必要である。
- 新しいジョブ・カードの対象者を、職業能力開発の機会に恵まれなかった方のみならず就業者まで広げることはよい観点である。その際には、職業能力

開発とともに、安定した雇用につながっていることが必要である。

- 新しいジョブ・カードの目的には、職業能力開発、安定した雇用への移行を促進することも含まれている。
- ジョブ・カードを個人のものとし、これを個人が生涯に渡って自分の意思で使い続けるものとしたことが大きな変更点である。
- ジョブ・カードを推進するあまり、ジョブ・カードを使う者が有利で、使わない者が不利となるようなことが起きても良くない。
- 職業能力のチェックリストは能力の見える化であるが、悪く言えばパターン化であり注意することが必要である。
- 新しいジョブ・カードは労働支援のインフラとなることを明確に打ち出していくべきである。
- ジョブ・カードの概念がようやく中小企業に浸透してきているところであり、新しいジョブ・カードになって名前が変わると、また最初から普及啓発をやり直すことにならないか懸念される。
- 新しいジョブ・カードが個人のものとなっていくのであれば、雇用保険二事業で行う制度から離れていくのではないか。制度を見直す際には、財政制約を考えることが必要である。