

## 第5回ジョブ・カード制度推進会議における主なご意見

### 1. 議題1（新ジョブ・カード制度推進基本計画のフォローアップ等について）

- ジョブ・カードの活用場面が広がった以上、求職者や学生の場合にどういうことを書くかという「注記」があった方がいいのではないか。
- キャリア・プランニングの支援ツールとして、学生段階や非正規雇用労働者の正社員転換時、高齢者の就職時など目的に応じたガイダンス機能の整備がもっと必要。職業能力証明のツールとしては、いろいろな資格、検定等を修了した段階の評価がジョブ・カード様式にコンバージョン出来ていないのではないか。300万人目標達成に向けて、これまでのジョブ・カード作成実績で把握した情報の分析に基づき戦略を作り発展させていきたい。
- 大学生等の数字が様々な取り組みの結果やや上がっているが、まだ少ない。もっと数を増やすためには様式のカスタマイズが必要。学生の場合、大学生と専門学校生向けの様式を一括りにはできない。まず専門学校の場合は、就職活動開始前と卒業直前の時点が有効。まずは卒業時点の到達目標を書き、そこに向け現状の知識と技能の棚卸しをし、その間のギャップについて今後の学習の中でどのように埋めていくかプランを立てるといった書き方が専門学校にふさわしい。
- 大学側からの意見として、書きやすさを追求すると深まりがなくなる。教育課程のツールとして使うのか、就職活動等で使うのか、使う側のある程度の裁量権というか柔軟性がないと学生がマニュアルどおりのエントリーシートしか書けないような結果になり早期離職に結びつくような深まりのなさになってしまう問題がある。
- 検索エンジンからジョブ・カードにたどり着く有効な手段が必要。厚生労働省のホームページからジョブ・カードを探す際にも一層の工夫が必要。
- 研究すべきは作成事例ではなく、それを使ってどのような結果につながったのか、キャリアコンサルティングの中でジョブ・カードをどう使ったらより効果が高まったのかといった事例が重要。

### 2. 議題2（その他）

- 働き方改革実行計画においてジョブ・カード等による職業能力評価制度の整備とされており、職業能力証明シートに関して様々なものを開発することも必要なのでは。
- 中小企業では、雇用型訓練を使おうという意欲が強いが、様々な書類を作成する事務負担があるので、これを出来るだけ減らしていただきたい。
- 大学でのキャリア教育が非常に浸透してきたにもかかわらず、なぜ大学でジョブ・カードが使われないのかきちんと原因を考えた方が良い。
- 離職率の問題を考える上で、コミュニケーションのツールとして企業内でジョブ・カ

ードを活用することも、企業の判断で推進できるのではないか。

○様式をフレキシブルに変えて、使いたい側に合わせて使いやすいような形に変化させていくことも大事。あらゆる活用方法、シーンごとに考えられる提案をし、使う側が判断するという形をとることが、制度が広がっていくポイントではないか。