

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

3. 新ジョブ・カード制度について

- ジョブ・カードについては、「日本再興戦略改訂2014」等を踏まえ、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直しを行い、昨年の通常国会においてその様式の策定、普及促進等を内容とする職業能力開発促進法の一部改正を含む勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律が成立した。
さらに、その効果的な普及促進を図るため「新ジョブ・カード制度推進基本計画」を策定し、法施行に伴い、平成27年10月から新制度に移行したところ。
- 平成27年12月1日には「ジョブ・カード制度総合サイト」を開設するなど、今後、関係省、都道府県をはじめとする関係機関等と連携して本格的な周知広報等を行い、ジョブ・カードの活用・普及促進を図る。

(ジョブ・カード制度総合サイト)

<http://jobcard.mhlw.go.jp>

今後取り組んで頂きたい事項

- 各都道府県においては、引き続き離職者訓練、都道府県としての就職支援事業等における、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングや訓練成果の評価の実施にご協力いただきたい。
- さらに、訓練生に対して、作成したジョブ・カードが求人企業へのアピールとなる場合、応募書類に添付するなどの活用を促すようお願いしたい。
また、上記サイトでは、ジョブ・カード作成支援ソフトウェアやスキルチェック等のコンテンツが含まれており、特にソフトウェアについてはジョブ・カードから応募書類を作成する等の利便性の高い機能を備えているため、訓練生等に対してサイト及びソフトウェアの積極的な活用を図るよう周知をお願いしたい。

新ジョブ・カード制度(平成27年10月～)

—ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールに見直し、新ジョブ・カードとして普及を促進—

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○ 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用



◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

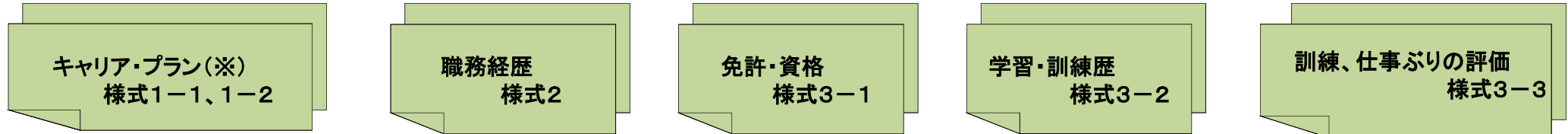
対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の形態・様式

- 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めたところ。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入。原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。〈このための「ジョブ・カード制度総合サイト」を平成27年12月に本格運用開始〉

職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート



〈原則、個人の内部情報〉

※ ジョブ・カード制度総合サイトで示す質問、記入例等を参考に、必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入

求職者・在職者の方へ。
ジョブ・カードを
活用して、
自分のキャリアに
「いいね!」を
増やそう。



就活・スキルアップの頼れるツール「ジョブ・カード」がパワーアップ!

キャリア・
プランニング

スキルアップ

キャリア
コンサルティング

職業能力証明

<http://jobcard.mhlw.go.jp/>

ジョブ・カード制度総合サイト

ジョブ・カード制度総合サイト

検索

身近になったジョブ・カードをもっと活用しましょう！

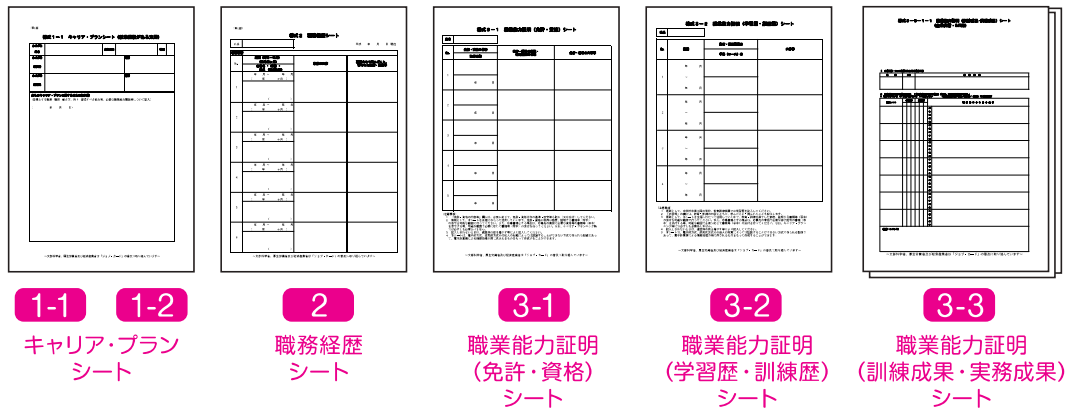
求職者と企業を繋ぐ支援ツールであるジョブ・カードが、在職者、学生にも活用しやすくなりました。ジョブ・カードは、キャリアコンサルティング^{※1}等の相談のもと生涯を通じた「キャリア・プランニング（職業生活設計）」及び「職業能力証明」のツールとして、さまざまな場面において活用できます。

ジョブ・カードは、履歴書だけでは理解されにくい職業能力を証明するツールとして有効に活用でき、また、蓄積した情報から自分で必要な情報を選択し、抽出・編集して活用することができます。

※1 キャリアコンサルティングとは、職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発向上に関する相談に応じ、助言及び相談を行うことをいいます。ジョブ・カードの作成支援はジョブ・カード作成アドバイザーが行います。

ジョブ・カードは、次の様式があります。

ジョブ・カード（様式）は、「ジョブ・カード制度総合サイト」または「ジョブ・カード活用ガイド」の巻末、ハローワーク等で入手できます。



ジョブ・カードは、こんな流れで活用します。



詳しくは「ジョブ・カード制度総合サイト」または「ジョブ・カード活用ガイド」をご覧ください。

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

4. 地域若者サポートステーション事業について

- 地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)事業は、地方公共団体からの推薦を受けて、若者支援のノウハウを有する民間団体に委託し、実施しているもの。
- 昨年成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の中で、地方公共団体は国の措置と相まって、地域の実情に応じて必要な措置を講ずるよう努める旨規定されたところ。

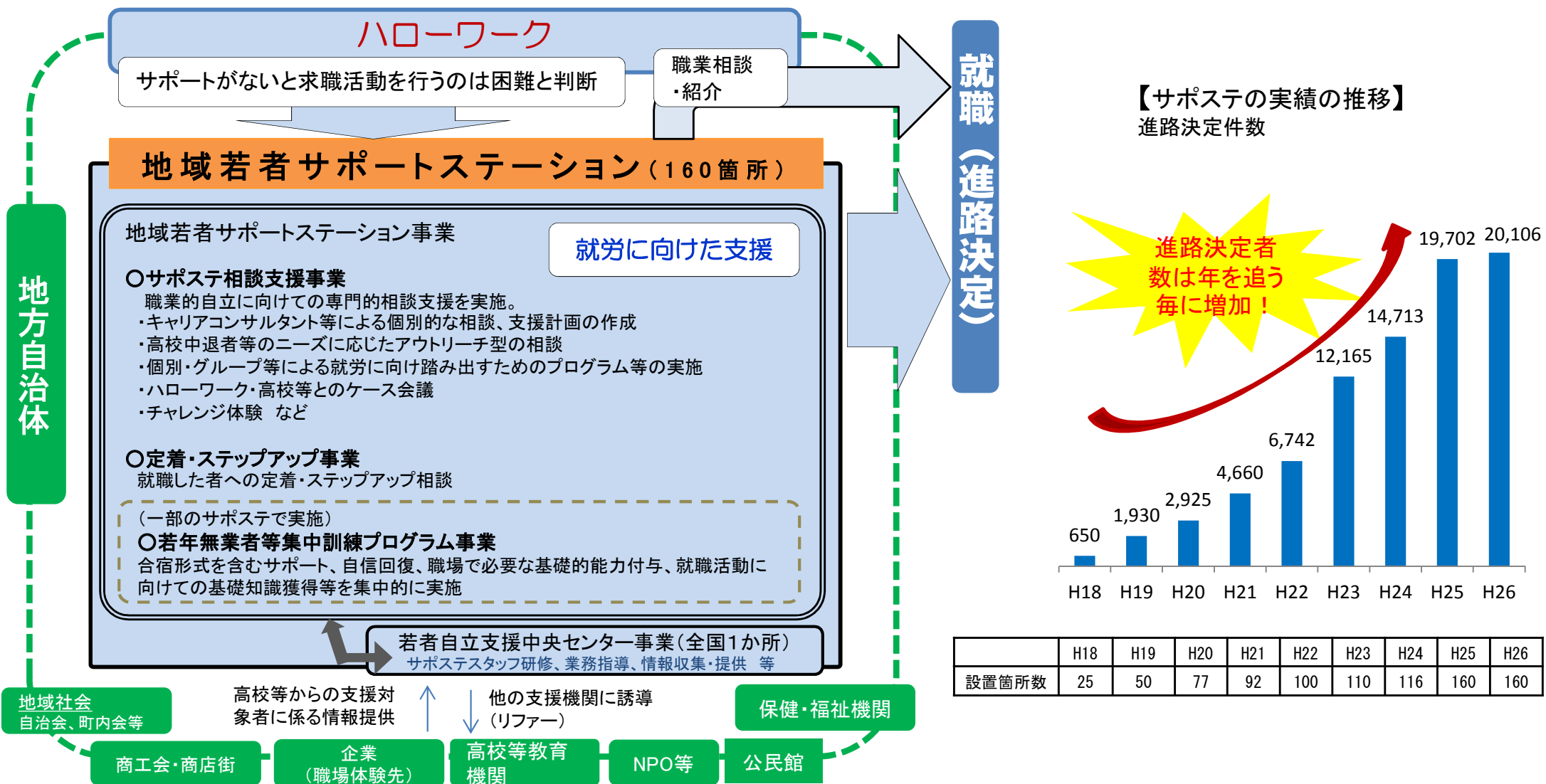
⇒ 今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

- サポステ事業に係る予算は国が基盤的事項に係る費用を措置し(平成28年度予算案で、前年度同様、160箇所分38億円を確保)、地域の実情に応じて地方公共団体がその上乗せの事業を行うというかたちで実施しており、
 - ① 本事業の推進に当たっては、地域の関係者、とりわけ地方公共団体の果たす役割が非常に重要であること
 - ② 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律が成立し、地方公共団体は国の措置と相まって、地域の実情に応じて必要な措置を講ずるよう努める旨規定されたことから、予算措置を含む支援の充実に引き続きご尽力いただくと共に、市区町村に対しても地域の実情に応じた支援の働きかけを行っていただくようお願いしたい。
- なお、平成28年度は「一億総活躍」等の議論を踏まえ、高校等との連携強化による、高校中退者等に対する切れ目ない支援の充実に図っていくこととしており、文部科学省と連携してその検討・準備への着手を依頼する旨の通知を年度内に発出させていただく予定である。
- 地方公共団体におかれても、本通知を踏まえ、教育部局との連携確保など必要な準備・措置を図っていただきたい。



- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者(ニート※1)の数は近年、約60万人で高止まり。
- これらの若者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要。
- このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」(※2)において、地方自治体と協働し(※3)、職業的自立に向けての専門的相談支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラムを実施。

※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。15～39歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等



全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

5. キャリアコンサルタント国家資格化について

- 経済成長を持続的にするため、青少年を初めとする労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を通じた生産性の向上が不可欠である。他方、労働者は主体的に職業生活設計を行う希望を持つものの、具体的な取組に際しては、何を行っていいのかわかぬ悩みを抱える者が多い。
- このため、職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として「キャリアコンサルタント」を平成28年4月に法定化。キャリアコンサルタントを登録制(5年の更新)の名称独占資格とし、守秘義務・信用失墜行為の禁止義務を課すこととしている。
- また、改正能開法には、公共職業能力開発施設の長が、訓練受講求職者を対象に、キャリアコンサルティングの機会確保等に努める旨の規定を置いたところ。

⇒ 今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

- 平成28年4月の円滑な施行に向け、厚生労働省では登録試験機関の登録等の準備を行っているところ、各都道府県におかれては、職業訓練実施機関(委託訓練実施機関を含む。)におけるキャリアコンサルティングの質を担保する観点から、職業訓練実施機関でキャリアコンサルティングを実施する者について、
 - ・すでにキャリアコンサルティング資格を有している方についてはキャリアコンサルタント国家資格への円滑な移行のために必要な手続の周知等を行っていただくとともに、
 - ・資格を持っていない方についてはキャリアコンサルタント国家資格の積極的な取得について取り組んでいただきたい。

キャリアコンサルタントの登録制度

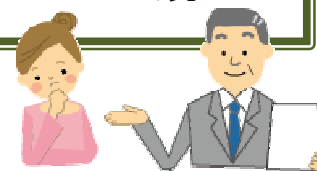
- 経済成長を持続的にするため、青少年を始めとする労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を通じた生産性の向上が不可欠
- 他方、労働者は、主体的に職業生活設計を行う希望を持つが、具体的な取組に際しては、何を行って良いのか悩みを抱える者が多い。このため、専門的な助言を行う者の資質の確保及び計画的な養成が必要

改正の内容

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化する。
- キャリアコンサルタントは登録制(5年の更新)とし、守秘義務を規定する。
 - * 試験の実施・登録事務は、民間機関に委任できる仕組みとする。
 - * 青少年の雇用の促進等に関する法律においてもキャリアコンサルタントによる相談機会の付与について規定

※ キャリアコンサルタントとは・・・

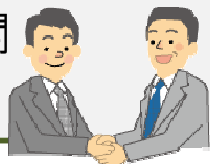
本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り(どんな能力があって、何が課題なのかの確認)を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援を行う者



《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業内】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



6. 職業能力評価制度・技能振興施策の充実について

(1) 職業能力評価制度の充実について

- 「日本再興戦略」改訂2015において、
 - ①労働者の能力発揮、効率的な能力向上のために職業能力を適切に評価できる環境整備の重要性、
 - ②対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備推進、社内検定の普及促進のための積極的支援を進める、とされたところ。
- 技能実習生が受検する技能検定の基礎級の受検ニーズが高まっており、今後も更なるニーズが見込まれる。
- 28年度予算案に、①対人サービス分野を重点とした業界検定のモデル事例の開発(継続)、②社内検定に取り組む企業の開拓から構築支援まで一貫した支援を行う「社内検定拡大推進プロジェクト」(新規)を盛り込んでいるところ。
- また、「技能検定集中強化プロジェクト」を引き続き計上しており、技能実習生向けの検定試験に係る体制整備などを図ることとしている。

➡ 今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

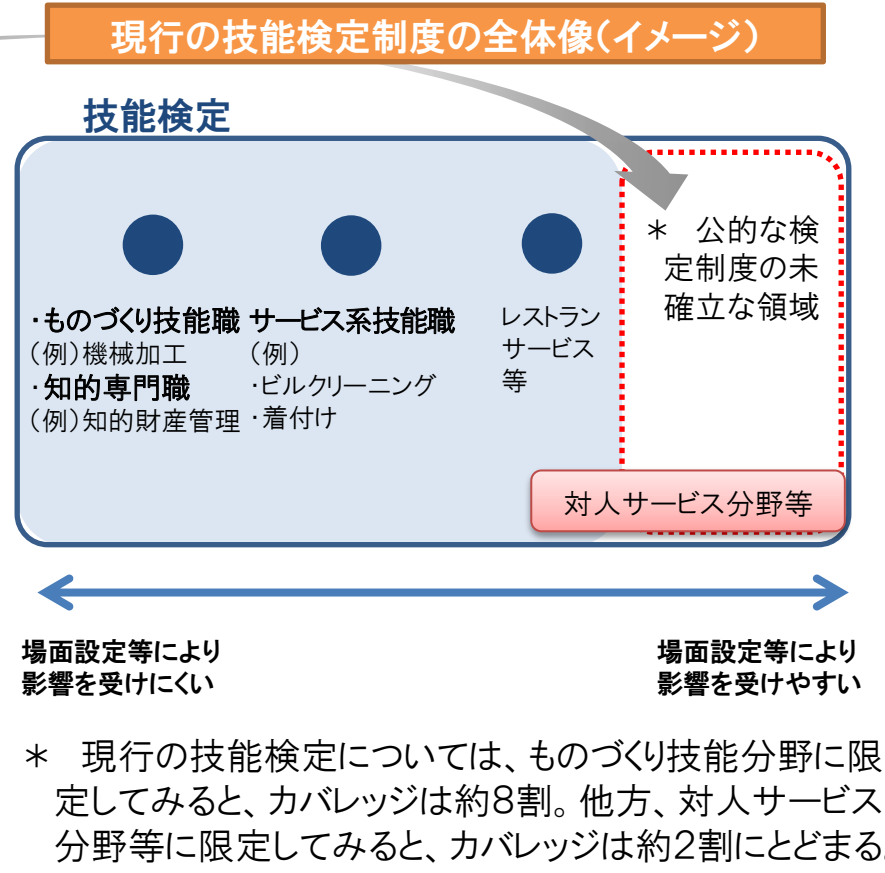
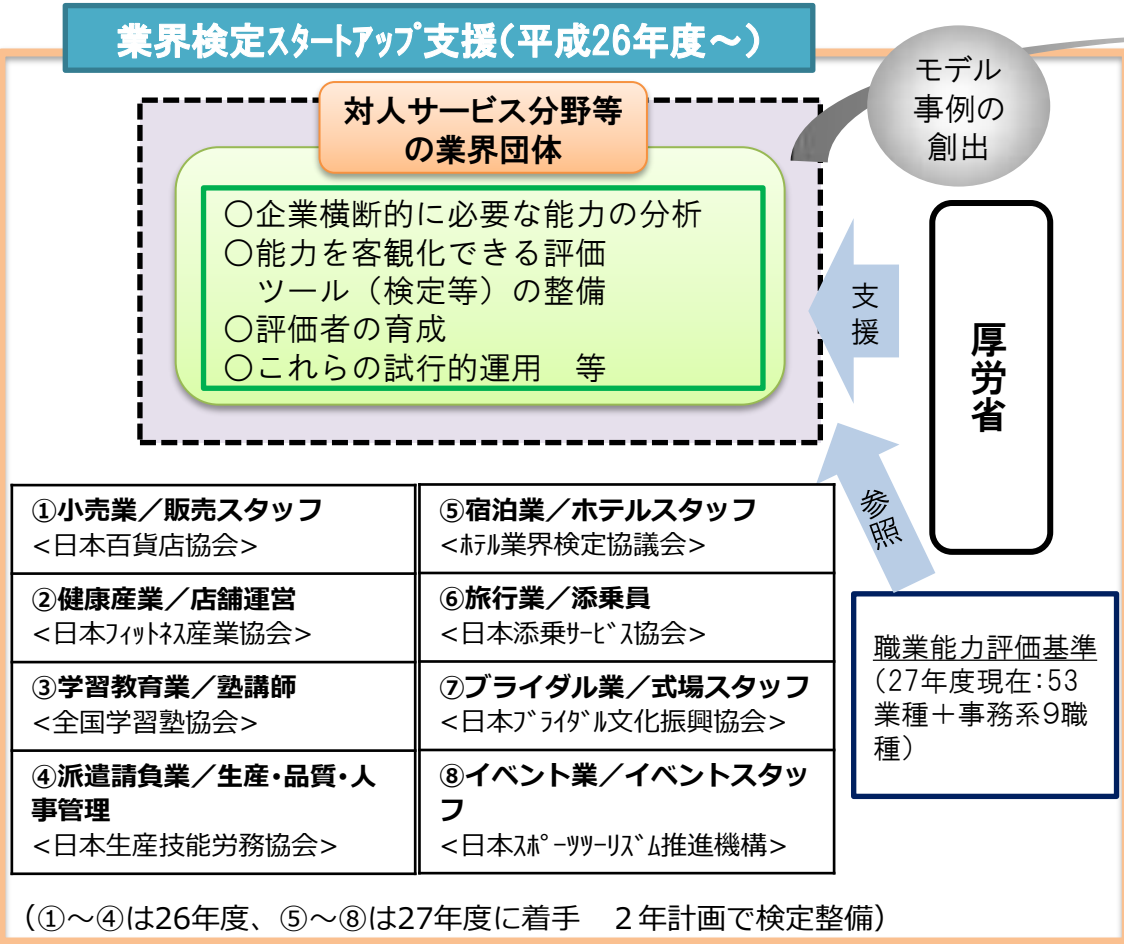
- 各都道府県においては、技能検定集中強化プロジェクトの一環として、今後、技能実習制度の適正化により受検が必須となることに伴い、受検者数の増加が見込まれる随時3級※等の実施体制を整備して頂くとともに、日本人向けエントリー級である3級の若年者に対する積極的な受検促進、近年の技術革新等を踏まえ、過去の技能検定合格者に新たな知識・技能を付与するフォローアップ講習に取り組んでいただくようお願いしたい。※ 技能実習2号修了時の到達目標

職業能力評価制度の概要

	技能検定	認定社内検定	職業能力評価基準
根拠	職業能力開発促進法第44条	社内検定認定規定（59年告示）	法令規定なし
概要	大臣(又は都道府県知事)が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。	事業主等が、雇用する労働者に対して実施する検定のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。なお、社内検定自体は、大臣認定を受けなくても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等が予め組み込まれたものではない。
対象職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種。	個別企業において、先端的な技能、特有な技能など。 技能検定を補完するものであること。	業種別に幅広い業種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系職種についても整備。
被評価・受検対象者	一定以上の実務経験年数を有する者など。	事業主(事業主団体等の場合は、その構成員である事業主)に雇用される労働者に限定。 (系列企業の労働者や団体傘下の一人親方等も可)	労働者、求職者(だれでもよく、評価基準を用いる実施者に委ねられる)
評価方法	具体的な試験基準、試験採点基準、試験実施要領、評価者の選任基準等を定める必要がある。 試験は、実技試験＋学科試験 ・実技試験は、実際に作業等を行わせて技能程度を検定する。 ・学科試験は、作業の遂行に必要な正しい判断力及び知識の有無を判定する。		評価基準は、業界内での標準的な基準。各企業で適当にカスタマイズして活用する。継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。
実施機関	○都道府県及び職能開発協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体 なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益法人は対象外。	国が関係団体の協力を得て実施。
現状	128職種	46事業主等125職種	53業種、事務系9職種

業界共通の「ものさし」としての新たな職業能力評価制度の構築

- ものづくり分野を中心に、国が主体となり、労働者の技能を客観的に評価する仕組みとして整備している技能検定制度について、産業ニーズに即した見直し・活用促進
- これに併せ、対人サービス分野を重点とした成長分野の職業能力の「見える化」を更に促進する観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備することとし、26年度から実践的な「業界検定」のモデル事例の創出に着手（2年計画で、26年度に4業界団体が着手、27年度から新規に4業界団体が着手）



『業界検定スタートアップ支援事業』による「業界検定」の計画的な整備・拡大の方針

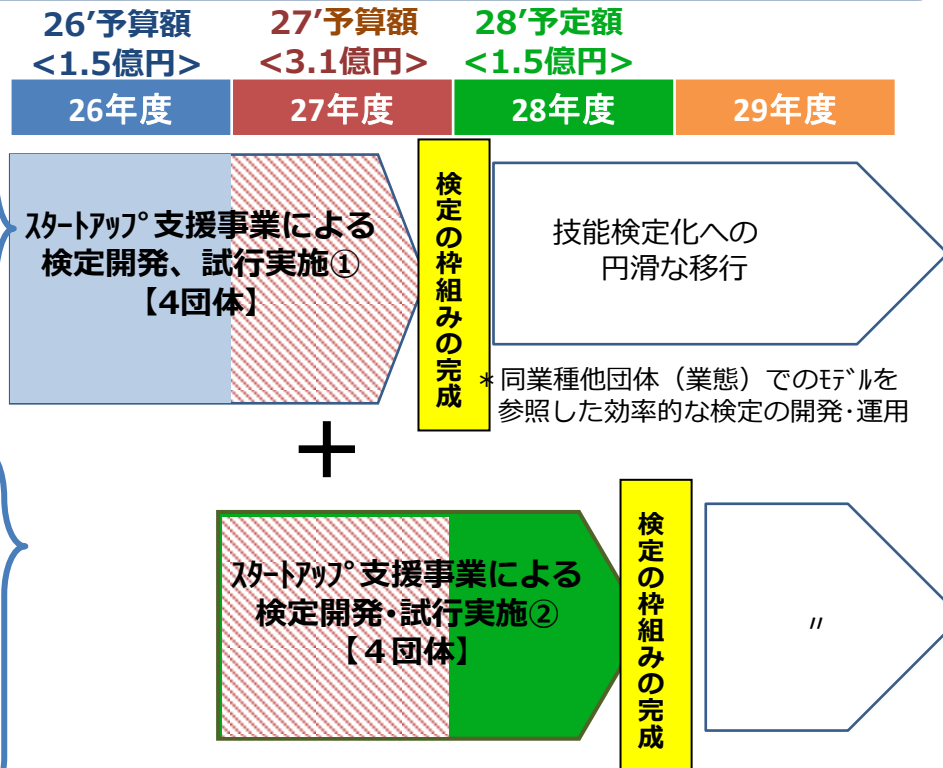
- 日本再興戦略改訂版(H26年6月閣議決定)の政府方針等を踏まえ、対人サービス分野を重点とした検定制度の整備を図るため、平成26年度から2カ年計画のモデル事例(4業界)の開発に着手。
- 平成27年度からは、さらに新規4業界の検定制度のモデル事例の開発に着手しているところ、平成28年度は、27年度開始分の検定完成に向けて引き続き開発に取り組む。

業界検定の対象業界の考え方

- ジョブ型労働市場
- 非正規雇用労働者の活用が進みキャリア形成上の課題あり
- 雇用吸収力あり
- 業界検定の開発・運用、採用・人事の基準として活用
の意思が明確

- 対人サービス分野を主に想定。
- 業界検定の開発・活用の意思を有する業界団体から、企画競争を通じ、事業計画の具体性・見込まれる効果等の観点により選定

対象業界/職種
① 小売業/販売スタッフ <日本百貨店協会>
② 健康産業/店舗運営 <日本フィットネス産業協会>
③ 学習教育業/塾講師 <全国学習塾協会>
④ 派遣請負業/生産・品質・人事管理 <日本生産技能労務協会>
⑤ 宿泊業 <ホテル業界検定協議会>
⑥ 旅行業 <日本添乗サービス協会>
⑦ ブライダル業 <日本ブライダル文化振興協会>
⑧ イベント業 <日本スポーツツーリズム推進機構>

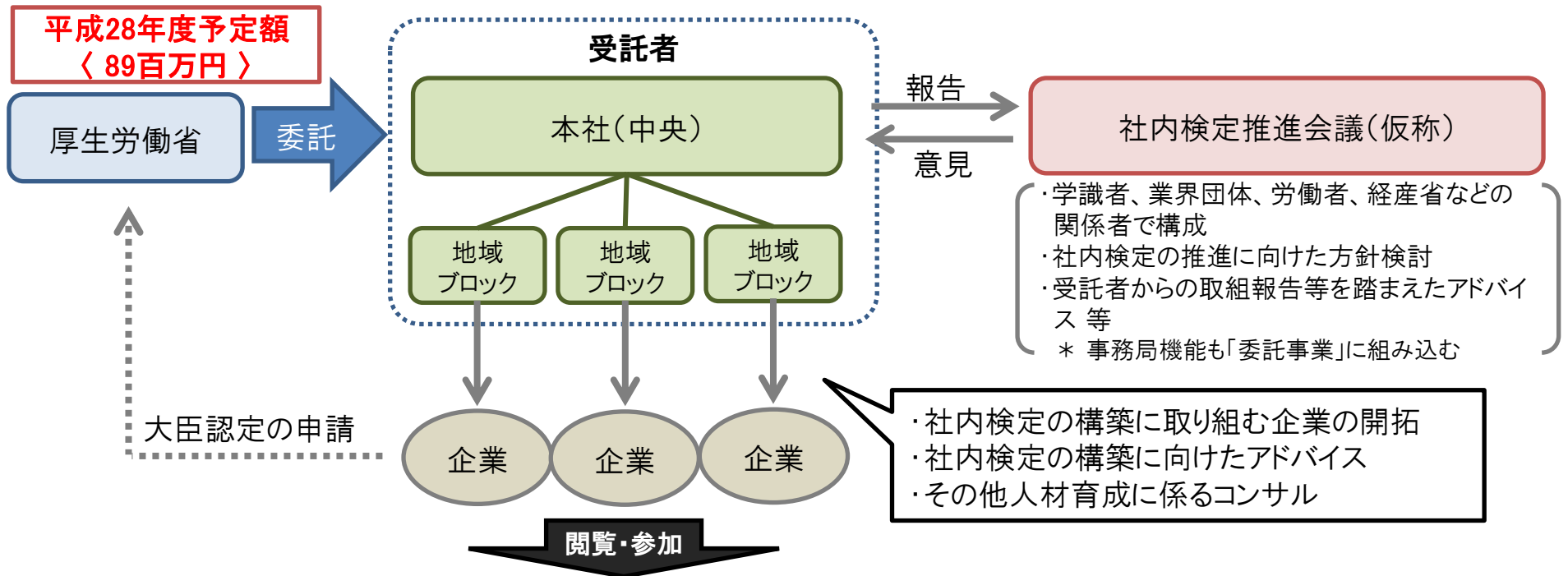


【参考】日本再興戦略 改訂2015 (平成27年6月30日 閣議決定)(抄)

対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

認定社内検定の拡充・普及促進(社内検定拡大推進プロジェクト(仮称))

- 労働者の主体的な能力開発を促し、労働生産性を高めていくためには、社内の人材ニーズを直接把握する企業が設計・運営主体となる社内検定の構築が有効であるものの、支援体制が乏しく、また、検定構築に対する社会的な認識についても必ずしも高くない状況にある。
- このため、学識者及び関係者の意見も踏まえながら、社内検定に取り組む企業の開拓からコンサルまで一貫した支援措置を講ずるとともに、社内検定構築企業の公表などの取組を通じて、社内検定の社会的な認識を高め、認定社内検定の大幅な普及拡大を図る。



- ・社内検定推進のための情報発信
→ 社内検定導入マニュアル、先進的な事例の周知、社内検定を構築した企業等の公表など
- ・社内検定推進経験交流会の開催
→ 社内検定をはじめ、企業内人材育成に取り組む企業その他の関係者を集めて開催

技能検定集中強化プロジェクトの推進

- 製造業の国際競争力の強化、建設業の人手不足の顕在化
- 技能水準の向上等により、高品質な製品の製造、企業の生産性向上の必要性の高まり

- 産業競争力会議でも、ものづくり分野を主たる対象とした技能検定制度の充実が課題に。
- 日本再興戦略改訂版でも、ものづくり分野等における人材確保・育成対策を強化するため、技能検定制度の更なる普及・拡充及び若者を重点とした積極的活用の促進が求められている。
- これら課題に対応し、産業活動の変化等に対応した技能検定のアップデート・活用促進を図る総合的な取組「**技能検定集中強化プロジェクト**」として、以下の見直しや事業推進を図る。

技能検定が直面する具体的な課題

- 一部技術、産業活動の変化に、技能検定の試験内容・手法を対応させていく必要
- ものづくりなど人手不足分野に対して、技能検定を活用した若者の入職促進を更に進めていく必要
- 外国人技能実習生に係る到達目標としての技能検定の整備が必要

実施事項

技能向上対策費補助金

平成28年度予定額 14.3(13.0)億円

(うち技能検定集中強化プロジェクト対応分 4.0(2.9)億円)

① 検定職種・作業の新設 約0.3億円

- ⇒ (1)人材ニーズの高まりの顕在化・技能継承の必要性が認められる分野について、企業・団体への訪問調査等を通じ人材ニーズの把握・分析を行う。
- (2)若年技能者のためのエントリー級である3級職種について、業界関係者、教育訓練関係者等双方からニーズ把握し、人手不足分野を重点に3級職種・作業の新設を行う。

② 若年者の受検支援 約1.5億円

- ⇒ 訓練受講者等の3級受検を推進するため、職業能力開発施設等との連絡調整及び他等級に比べ実務経験の少ない3級受検者のための用具の備付け、保険加入、これに応じた都道府県協会の体制整備を図る。

③ 技能検定の実施内容・方法の改善 約0.1億円

- ⇒ 設置年が古く評価対象能力の変化の大きな作業の技能検定合格者に対し、都道府県技能検定委員による近年の技術革新等を踏まえたフォローアップ講習をモデル的に行う。

④ 技能実習生向けの試験問題等作成・試験実施体制確保 約2.1億円

- ⇒ (1)技能実習対象職種の拡大に対応した技能検定職種・作業上の新等級設定に係る試験問題等の作成を行う。
- (2)技能実習の評価に用いられる技能検定受検者数増に対応するための試験実施体制確保を行う。