

# 新ジョブ・カード制度推進基本計画

平成 27 年 ジョブ・カード制度推進会議

ージョブ・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  
を推進ー

## 目次

- 1 ジョブ・カードを取巻く状況
- 2 ジョブ・カードの主な課題等
  - (1) 現行のジョブ・カードの目的・構成
  - (2) ジョブ・カードの主な課題
- 3 新ジョブ・カードのコンセプト等
  - (1) コンセプト
  - (2) 情報の管理等
  - (3) 様式の構成等
- 4 新ジョブ・カードの主な活用方法等
  - (1) 新ジョブ・カード活用の概要
  - (2) 在職労働者を含めた職業生涯を通じた活用
  - (3) 求職者に特化した活用
  - (4) 教育訓練の場面に特化した活用
  - (5) 学生を対象とした活用
  - (6) 周知広報・普及促進
- 5 新ジョブ・カードの目標
  - (1) 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール
  - (2) 職業能力証明のツール
- 6 関係施策の推進
  - (1) キャリアコンサルティング
  - (2) 職業能力評価
  - (3) 教育訓練

## 7 推進体制

- (1) 基本的な考え方
- (2) 制度推進会議の運営
- (3) 地域のジョブ・カード運営本部の設置・運営及び地域推進計画の作成等
- (4) 都道府県労働局
- (5) 公共職業安定所
- (6) ジョブ・カードセンター
- (7) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県、委託訓練・求職者支援訓練実施機関
- (8) その他の教育訓練機関
- (9) 大学等
- (10) 企業
- (11) 地域若者サポートステーション等
- (12) 職業紹介事業者

## 8 その他

### 1 ジョブ・カードを取巻く状況

近年、急速に技術革新、顧客ニーズの変化等が進展している。

このような中、労働者に求められる職業能力も変化するとともに、労働者が蓄積した技能等も陳腐化しやすくなっており、個々の労働者の置かれた状況に応じた職業能力開発が一層重要となっている。

また、経済のグローバル化による競争の激化や少子高齢化が進展し就業者数の減少が進行する見込みの中、「人材力強化」の必要性も高まっている。

さらに、産業構造、職業構造の変化等も進んでおり、個人のキャリアアップや必要な分野へのキャリアチェンジ、円滑な就職の支援等も一層必要な状況にある。

また、若年層を中心にした非正規雇用労働者、高齢者、女性等の多様な人材が、その希望等に応じて雇用機会を得ることも重要な課題となっている。

これらの個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、キャリアアップ、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、個人主導のキャリア形成、職業人生を通じた職業能力

開発とともに、職業能力の「ものさし」の整備による能力の適正な評価、職業能力の「見える化」を図ることなどが重要である。

このような中、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成 25 年 12 月）において、ジョブ・カードを「キャリア・パスポート（仮称）」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするなど見直しが求められたところである。

また、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）においても、ジョブ・カードについて「学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図ることができる「キャリア・パスポート（仮称）」として広く利用されるものとなるよう、今年度中に、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直す。」などとされたところである。

## 2 ジョブ・カードの主な課題等

### (1) 現行のジョブ・カードの目的・構成

ジョブ・カードは、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、実践的な職業訓練の受講、就職活動等における応募書類としての活用により、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的としてきており、履歴シート、職務経歴シート、キャリア形成上の課題等を記入するキャリアシート、職業能力評価基準等を踏まえた評価シート等から構成されている。

### (2) ジョブ・カードの主な課題

ジョブ・カード制度は、平成 20 年に、主に「職業能力の形成機会に恵まれない人」に対する支援策として創設されたが、その後、新「全国推進基本計画」（平成 23 年）において、今後、ジョブ・カード制度を、キャリアコンサルティング等による職業能力証明のツールとして、職業能力形成の機会に恵まれない者に限らず、広く求職者・在職者・学生等を対象として普及を図ることとし、ジョブ・カード取得者数を平成 24 年度までの 5 年間で 100 万人、平成 32 年までに 300 万人に到達させることを目標とした。

ジョブ・カードは、これまで、職業訓練受講者を中心に、平成 25 年度末までには 100 万人を超える者に交付され、訓練効果の向上等に寄与しているが、平成 24 年度末まででは 87 万人と目標到達が遅れ、

また、広く求職者・在職者・学生等に普及していない状況にある。

この背景には、

- ①ジョブ・カードは、求職・求人時において、職業能力評価情報と併せて、外部に出しにくいキャリア形成上の課題等の情報、JIS 規格の履歴書とは異なる様式による情報などの各シートを、分離せず、まとめて提出することを求めていること
  - ②ジョブ・カードの様式は主に求職者、職業訓練受講者向けであり、必ずしも、在職労働者のキャリア形成などのための様式となっていないこと
  - ③ジョブ・カードの様式が複雑であり、また、記入・作成に時間を要すること
  - ④ジョブ・カードの交付を担う登録キャリア・コンサルタントの育成・確保が十分でないこと
  - ⑤職業訓練以外でのジョブ・カード活用のインセンティブが十分でないこと
  - ⑥ジョブ・カードの周知広報が十分でないこと
- などがあると考えられる。

### 3 新ジョブ・カードのコンセプト等

#### (1) コンセプト

以下のコンセプトにより、ジョブ・カードを見直し、新ジョブ・カードとして普及を図ることとする。

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、ジョブ・カードが、下記の「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであることを明確にし、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において、一層活用されるよう、活用方法、様式等を見直す。

#### ① 生涯を通じたキャリア・プランニング

キャリアコンサルティング等の支援の前提となる個人の履歴や、支援を通じた職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等の生涯のキャリア形成の場面において活用する「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール

## ② 職業能力証明

免許・資格、教育（学習）・訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価に関する職業能力証明の情報を蓄積し、場面・用途等に応じて情報を抽出・編集し、求職活動の際の応募書類、キャリアコンサルティングの際の資料等として活用する、職業能力を見える化した「職業能力証明」のツール

なお、「職業能力証明」のツールとしては、雇成型訓練等の職業能力形成プログラム以外の教育・訓練の成果の評価、職場での仕事振りの評価も追加するなど、より広範な職業能力証明の情報を対象とすること、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとしては、訓練受講などの特定の場面に限定せず生涯を通じて活用可能なものとする、蓄積するキャリア・プラン関係情報を原則、個人の内部情報として取扱うことなどにより、より効果的に活用する。

また、上記の2つの機能のツールは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」の機能を活用して、職業経験の棚卸し、職業生活設計等を行い、その結果、訓練の受講、「職業能力証明」の機能を活用し求職時の応募に用いるなど、両機能を密接に関連づけて効果的に活用する。

さらに、上記の2つの機能を備えたツールとして効果的に活用されるため、入職段階から職業生活を通じて、これらのいわばプラットフォームとして、キャリアコンサルティング、企業担当者による相談などの個人への相談支援の充実を図る。

## (2) 情報の管理等

### ① 基本的な考え方

新ジョブ・カードでは、職業訓練受講者、求職者のみならず、在職労働者を含む各層の個人が、入職段階から職業生活を通じて、職業経験の棚卸し、職業能力証明などの関係情報を、様式ごとに独立させて蓄積・保存し、自ら抽出・編集して活用する。

このため、当該情報を、原則、電子化し蓄積するとともに、労働者も容易に活用できる様式等とする。

### ② 作成者

ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタントが交付するとされていたが、見直し後は、キャリア・プラン関係情報、職業能力

証明関係情報等を様式ごとに独立させて作成することから、本人、能力評価者等が、それぞれ関係情報を、個人の了解の下で記入する。

### ③ 電子化及び情報の管理方法

新ジョブ・カードは、労働者等の個人が所有し、どの情報を企業等に提出するかは、個人の意思にゆだねるものである。

これらから、新ジョブ・カードの電子化及び情報の管理は、国が、電子化のためのソフトウェアの開発・提供を行った上で、労働者等の個人自らが、個別に、自らのパソコン等に情報を、管理する方式とする。

なお、情報の管理においては、セキュリティの確保も十分に配慮する。

また、ソフトウェアを提供するサイトには、新ジョブ・カードの使用法とともに、関係する教育訓練、職業能力評価、キャリアコンサルティング等に関する情報提供を行う機能を持たせる。

これらのソフトウェア及びサイトは、セキュリティの確保と併せて、使いやすく、分かりやすいものであることが重要であり、広報等の専門家も関与した開発・構築が必要である。

## (3) 様式の構成等

### ①様式1：キャリア・プランシート

新ジョブ・カードのサイトで示す質問を参考に、個人が、キャリア・プラン（職業生活設計）等を記入する。

また、助成金の申請書類として活用する場合等はキャリアコンサルティング実施者も記入する。

### ②様式2：職務経歴シート

キャリア・プランニングのための職業経験の棚卸しの際に、個人が記入するとともに、必要に応じて、個人が記入した職務内容を企業の担当者が確認・押印し「職業能力証明」のツールとして活用（応募書類等）する。

また、入力情報を編集し、JIS規格の履歴書、一般に流通している職務経歴書を作成する。

### ③様式3 職業能力証明シート

#### 様式3-1：職業能力証明（免許・資格）シート

キャリア・プランニングのため自己理解を深める等の際に、個人が記入するとともに、「職業能力証明」のツールとして活用（応募書類等）する。

また、入力情報を編集し、JIS 規格の履歴書を作成する。

#### **様式 3-2：職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート**

キャリア・プランニングのため自己理解を深める等の際に、個人が記入するとともに、「職業能力証明」のツールとして活用（応募書類等）する。

また、入力情報を編集し、JIS 規格の履歴書を作成する。

#### **様式 3-3：職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート**

教育訓練の成果の評価、職場での仕事振りの評価を、教育訓練機関・企業の評価担当者が記入し、「職業能力証明」のツールとして活用（応募書類等）する。

また、キャリア・プランニングのため自己理解を深める等の際に、個人が本シートにより自己チェックを行う。

#### **④ その他**

今後も、様々な教育訓練での活用及びこのための職業能力証明（訓練成果・実務成果）シートの作成とともに、「業界検定」をはじめとする様々な免許・資格での活用、電子化のためのソフト開発、更なる関係者への意見聴取等を踏まえた様式案の見直し、調整等を進めることとする。

なお、様式変更後においても、従前作成された様式 4（評価シート）は新たな様式 3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）として、従前作成された様式 2（職務経歴シート）は新たな様式 2（職務経歴シート）として、従前作成された様式 3（キャリアシート）は新たな様式 1（キャリア・プランシート）などに見なして活用する。

### **4 新ジョブ・カードの主な活用方法等**

新ジョブ・カードは、主に以下により活用等を行うこととする。

#### **(1) 新ジョブ・カード活用の概要**

新ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとして、労働者等の個人自らが、新ジョブ・カードのサイトで示す質問等を参考に、自己理解、仕事理解、職業経験の棚卸し、キャリア・プランの作成等を行い、新ジョブ・カードに記入する。その際、記入に困る場合など必要に応じて、キャリアコンサルティング等の支援を受ける。

また、自らのキャリア・プランを踏まえて、必要に応じて、公的職

業訓練の機会の提供等の支援を受けるなどにより、職業能力開発を行い、訓練の成果等の評価を新ジョブ・カードに記入する。

さらに、訓練の成果等の評価、職業経験等を記入した新ジョブ・カードの「職業能力証明」の機能を活用して求職時の応募に活用するなど、労働者等の中長期のキャリア形成にそって、効果的に活用する。

## (2) 在職労働者を含めた職業生涯を通じた活用

### ① ポートフォリオ型のキャリア・プランニングでの活用

キャリア・プランニングのためのツールとして、個人の履歴や、キャリアコンサルティング等の支援を通じた職業経験の棚卸し、キャリア・プラン（職業生活設計）等の情報を、新ジョブ・カードに蓄積するとともに、その後のキャリアコンサルティング等の際には、蓄積した過去の情報を抽出し活用する。（3（1）の①のツール）

新ジョブ・カードでは、こうした「ポートフォリオ型のキャリアガイダンス\*」の機能とともに、新ジョブ・カードのサイトにおいて、職業情報、スキルチェック、キャリア・プラン作成のための質問事項、教育訓練等の関係情報を提供し、在職労働者自らが、適宜、キャリアの振り返り、キャリア・プランの検討を行うツールとしても活用できるものとする。

\* ポートフォリオ型のキャリアガイダンスとは、キャリアコンサルティング等の支援履歴、教育訓練等のキャリアに関する一個人の多様な情報を、ひとまとめにして、キャリアコンサルティング等において、継続的・一元的に活用する手法。

### ② 在職労働者の実務経験を通じ発揮される職業能力の評価での活用

雇用型訓練等の受講生のみならず、在職労働者の実務経験を通じ発揮される職業能力を、職業能力評価基準に則した「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」を活用して評価し、キャリア形成の促進、職業能力の見える化の促進を図る。

こうした「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」を活用した在職労働者の評価に当たっては、中小企業等を重点に、必要に応じて、具体的な実施方法に係る技術的指導・援助を行う。（3（1）の②のツール）

### ③ 「業界検定」等に係る活用

業界共通の職業能力の「ものさし」としての「業界検定」をはじめとする検定・資格等の成果を、個人のキャリア・プランとの関わりで記入するとともに、「業界検定」等に関わる具体的な評価手法



の1つとしても活用できるよう、新ジョブ・カードを職務経歴や職務を通じた働きぶりの評価を盛り込んだものにする。(3(1)の②のツール)

#### ④ 専門実践教育訓練における活用

中長期的なキャリア形成支援を目的に拡充された教育訓練給付の対象となる専門実践教育訓練においては、現在、当該訓練の受講が今後の職務に活かせるものとなるよう、原則として、当該訓練の受講前に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受ける制度となっており、新ジョブ・カードにおいても、その効果的な活用を促進する。(3(1)の①のツール)

#### ⑤ 離職予定者を対象とした活用

ミッドキャリアで離職することとなった在職労働者などの離職の際に、新ジョブ・カードを作成、活用し、円滑なキャリアチェンジを支援する。(3(1)の①及び②のツール)

このため、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、離職予定の中高年齢労働者(45歳以上65歳未満)に事業主が交付する職務経歴、技能、資格等に関する書面を、新ジョブ・カードの情報を活用して作成すること、45歳未満などの上記規定に該当しない離職予定者に対しても積極的に同様の書面を作成・交付すること及び上記を円滑に実施するとともにキャリア・プランニングのツールとして活用するため、個人が業績、実務経験等の職務経歴関係情報を積極的に蓄積する。

また、派遣労働者、フリーター等の非正規雇用労働者の正社員化等の促進のため、これらの者の離職時の新ジョブ・カードの活用の促進を図る。

#### ⑥ 中小企業等の職業生活設計に即した取組への相談・援助

在職労働者の職業生活設計(キャリア・プラン)に即した職業能力開発の促進のためには、事業主によるキャリアコンサルティングの機会の提供、職業訓練、実務経験等への配慮等が重要であり、中小企業等を中心に、必要に応じて、新ジョブ・カードの活用を含む、これらの具体的な取組に関する相談・援助を行う。

### (3) 求職者に特化した活用

#### ① 活用の基本的考え方

ジョブ・カードは、求職・求人時に、外部に出しにくいキャリア

関係情報、JIS 規格の履歴書とは異なる様式の情報等をまとめて活用することを求めていること、企業は、採用の際に、必ずしも、職業能力を重視していないことなどから活用が低調であると考えられる。

また、キャリアコンサルティングを通じて記入されるキャリア・プラン関係情報は、原則、個人情報として活用する。

このため、求職活動等においては、新ジョブ・カードの電子化した情報から、個人自らが選択して必要な情報を抽出し、編集した一般に流通している履歴書及び職務経歴書に、必要な職業能力証明の関係情報（免許・資格、教育・訓練歴、職務経験、訓練成果及び職場での仕事振りの評価）を追加・添付し、求人企業等に応募書類として提出するなどにより活用する。（3（1）の②のツール）

また、採用選考及び就職活動時において、具体的な職業能力証明の関連情報が盛り込まれた新ジョブ・カード（様式 2（職務経歴シート）、様式 3-1（職業能力証明（免許・資格）シート）、様式 3-2（職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート）、（様式 3-3 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート））を積極的に活用するよう、企業等に対して周知・説明し理解を求めるとともに、これらについて、社会的な理解の促進を図る。

さらに、就職活動時に、フリーター歴の長い者、高年齢者、出産、育児等で離職した女性等が、職業能力証明の関係情報を添付し応募することが有効な場合もあり、これらの者の活用の促進をする。

なお、4（2）②「在職労働者の実務経験を通じ発揮される職業能力の評価での活用」、4（2）③「「業界検定」等に係る活用」等により職業能力証明の関係情報の作成、4（2）⑤「離職予定者を対象とした活用」による情報の求職時の活用を促進する。

## ② 公共職業安定所における求職者を対象とした活用

公共職業安定所において、まとまった時間をかけて、職業相談・職業紹介を行う際に、生涯のキャリア・プランニングのツールとして、積極的に、新ジョブ・カードを活用する。（3（1）の①のツール）

その際には、公共職業安定所の担当者に対する活用技法に係る研修、マニュアルの整備等を行う。

### ③ デジタルネットワーク上での活用

SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）において、一定の情報をデジタルネット上に掲載し、多くの者と情報を共有するなどのサービスが提供され、また、求職・求人活動においても活用されている。

新ジョブ・カードの SNS での活用においては、個人が、閲覧できる者の範囲等を考慮した上で、新ジョブ・カードの個々の情報の掲載の可否の判断を行うべきものである。

### (4) 教育訓練の場面に特化した活用

教育訓練受講前のキャリアコンサルティングは、教育訓練受講者のキャリア・プラン（職業生活設計）、ひいては、訓練受講の必要性をより明確にすること、また、教育訓練中、教育訓練後のキャリアコンサルティングは、教育訓練受講者の職業意識の向上、訓練効果の向上、円滑な就職を促進すること等の効果が期待できる。

また、職業能力評価基準に則した「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」を活用した雇用型訓練等の教育訓練の成果の評価は、業界共通の「ものさし」による職業能力の見える化等の観点から有益である。

このため、非正規雇用労働者等を対象にした雇用型訓練、求職者支援訓練、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）の受講生を対象に、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業訓練の成果の評価を実施する。

また、上記のジョブ・カードを活用するとされている職業能力形成プログラム以外の教育訓練についても、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施を促進する。（3（1）の①及び②のツール）

その際には、引き続き、中小企業が中心である雇用型訓練実施企業に対して、新ジョブ・カードを活用した訓練の評価、訓練計画、キャリアコンサルティング等に関する指導・援助を行う。

また、公共職業訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練への受講指示等にあたっては、訓練受講の必要性をより明確にするために、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することが有効であり、キャリアコンサルティングの実施体制の充実・強化を図る。

さらに、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）、求職者支援訓練の受講者に対して、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング及び訓練成果の評価を着実に行うことが必要であり、都道府県等におけるキャリアコンサルティングの実施体制の整備を図る。

#### **(5) 学生を対象とした活用**

新ジョブ・カードを、学生のキャリア・プランニングのツールとして、生涯活用するキャリア・プランニングのツール、キャリア教育等の観点から活用することが求められている。（3（1）の①のツール）

このため、インターンシップ、キャリア教育等の状況、自らの目標等を、新ジョブ・カードに記入して、学生がキャリア・プランニング等において活用できるようにする。

また、関係各省が連携して、学生のキャリア・プランニング、キャリア教育プログラムの実施、就職活動等の際に新ジョブ・カードが利用されるよう、周知・理解の促進を図る。

#### **(6) 周知広報・普及促進**

ジョブ・カードの利点等も含めた周知広報が十分でなく、また、職業能力形成プログラム以外の活用場面におけるインセンティブが十分でないことから、広報周知の強化とともに、能力開発関係の助成金において、新ジョブ・カードの活用のインセンティブ措置を設ける。

特に、新ジョブ・カードの役割、活用方法等を、専門家も関与した上で、わかりやすく、広範に周知広報する。

また、新ジョブ・カードの普及においては、キャリアコンサルタント、職業紹介事業者、職業情報サイト運営会社、企業、教育訓練機関、免許・資格の実施・認定機関などの様々な関係者に対して、関係資料の整備、説明会、個別の対応等により、新ジョブ・カードの具体的な役割、活用の好事例、活用方法等を説明し理解を求める。

さらに、労働者等の新ジョブ・カードの活用を促進するため、積極的に、新ジョブ・カードのサイトの周知・広報を行う。

### **5 新ジョブ・カードの目標**

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するた

め、新ジョブ・カードが、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担う労働市場インフラとして活用されることを目指して、下記を目標とする。

ア 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。

(注) 上記アのジョブ・カード取得者数は、見直し前のジョブ・カード取得者と新ジョブ・カードによる新規の取得者（見直し前のジョブ・カード取得者を除く。）の合計数とする。

イ 新たなジョブ・カードの取得が自らの職業能力の向上などに貢献するとした者の割合を 7 割以上とすることを目標とする。

ウ より多くの者が、就職活動の際、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）シート等を活用することが重要であることから、当該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 年までの間増加させることを目標とする。

(注) 上記イ及びウの状況は、新ジョブ・カードのサイトの機能等による調査を行い把握する。

## 6 関係施策の推進

### (1) キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングとは、個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援である。

キャリアコンサルティングを実施するキャリアコンサルタントは、キャリア形成に関する知見に基づき、必要に応じて、個々の労働者等の自己理解・仕事理解をはじめ、キャリア・プランの作成等を支援することが期待される。

\* キャリアコンサルタントは、現在、標準レベルのキャリアコンサルタント（養成モデルカリキュラム（140 時間）を満たす養成講座の受講等を経てキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等）やキャリア・コンサルティング技能士のほか、ジョブ・カードの交付を行うことができる登録キャリア・コンサルタントがいるが、今後、法令により、標準レベル以上のキャリアコンサルタントの登録制、名称独占、守秘義務の規定を整備することとしている。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施する登録キャリア・コンサルタントの多くは、標準レベルのキャリアコ

ンサルタントと同等以上のキャリアコンサルティングのスキル、知識等を有していない状況にあり、新ジョブ・カードへの移行後も、登録キャリア・コンサルタント相当の者に対する資質向上のためのフォローアップ講習、標準レベル以上のキャリアコンサルタント資格の取得の勧奨等に努めることとする。

また、登録キャリア・コンサルタントについては、簡易な講習の受講で資格を取得することが可能であることから、有資格者である標準キャリア・コンサルタントやキャリア・コンサルティング技能士との差別化を図るため、名称を「ジョブ・カード作成アドバイザー」に見直すこととする。

## (2) 職業能力評価

労働市場ニーズを踏まえつつ、職業能力評価基準等に基づく「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」の対象分野の拡充・整備を図ることとする。

また、業界共通の職業能力の「ものさし」、産業界で活用される実践的な能力評価の仕組みとして、対人サービス分野等を重点とした「業界検定」について技能検定制度の枠組み内で整備することとし、このため技能検定制度について所要の見直しを行うこととしている。

## (3) 教育訓練

### ア 労働者等に対する教育訓練

職業能力の形成機会に恵まれない求職者、非正規雇用労働者等への職業能力開発とともに、技術革新の進展等に対応した労働者等の職業能力開発の促進、産業構造、職業構造の変化等に対応した個人のキャリアアップへの支援等も必要な状況にある。

このため、新ジョブ・カードにおいては、引き続き、非正規雇用労働者等を対象にした雇用型訓練、求職者支援訓練、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）等の職業能力形成プログラムの促進を図るとともに、在職者への職業訓練も含めた労働者等のニーズに対応した教育訓練の促進を図ることとする。

- \* 雇用型訓練は、フリーター等の職業能力形成機会に恵まれない者、学卒未就職者及び在職非正規労働者を対象に、訓練受講前にジョブ・カードを交付し、有期実習型訓練及び実践型人材養成システムの実施を通じて、実践的な職業能力を付与することにより、正社員への移行を促進する訓練である。
- \* 求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない方を対象に、訓練を通じて基礎的能力から実践的な能力までを付与する訓練である。

## イ キャリア教育・職業教育

産業界、関係省が連携して、インターンシップの促進、産業の中核を担う専門人材の養成、高等教育における社会人基礎力の育成、産学協働によるキャリア教育などのキャリア教育・職業教育を推進することとする。

## 7 推進体制

以下のとおり推進体制の充実・強化等に努め、5の目標に向けて、新ジョブ・カードの普及・促進を図ることとする。

### (1) 基本的な考え方

国が中心となった推進体制を構築し、新ジョブ・カード制度の着実な普及を図る。

国においては、関係省が緊密に連携し、下記の取組などを推進する。

#### ア 文部科学省

- ① 新ジョブ・カードが、学生のキャリア・プランニング、キャリア教育プログラムの実施、就職活動等の際に利用されるよう、関係各省とも連携して、教育機関に対して、周知・理解の促進を図る。
- ② 学生に対するキャリア教育・職業教育を、関係省とも連携して推進する。

#### イ 厚生労働省

- ① 新ジョブ・カードが、求人・求職時、労働者等のキャリア形成支援等の場面で活用されるよう、関係機関に対して、関係省とも連携して周知・理解の促進を図る。
- ② 新ジョブ・カードの電子化のためのソフトウェアの提供、情報提供等を行うサイトの設置・運営、制度推進会議の運営、ジョブ・カードセンターに関する業務委託を行う。
- ③ キャリアコンサルティング、職業能力評価、教育訓練に関する関係施策を推進する。また、学生に対するキャリア教育・職業教育を、関係省とも連携して推進する。

#### ウ 経済産業省

- ① 新ジョブ・カードが、求人・求職時、労働者等のキャリア形成支援等の場面で活用されるよう、関係機関に対して、関係省とも連携して周知・理解の促進を図る。
- ② 学生に対するキャリア教育・職業教育を、関係省とも連携して

推進する。

## **(2) 制度推進会議の運営**

新ジョブ・カード制度の普及・促進を図るため、有識者、経済界、労働界、教育・訓練等機関の代表者からなる「ジョブ・カード制度推進会議」を開催し、新ジョブ・カード制度の推進基本計画を作成するとともに、本計画の目標の進捗状況等のフォローアップを行い、必要に応じ本計画を見直す。

## **(3) 地域のジョブ・カード運営本部の設置・運営及び地域推進計画の作成等**

各都道府県における新ジョブ・カード制度の普及促進のため、地域のジョブ・カード運営本部を、都道府県労働局に設置し、国が中心となった関係機関等のより密接な連携・協力体制を構築する。

同本部は、都道府県労働局の他、有識者、労使団体、地方公共団体（職業能力開発関係部局、教育委員会、商工労働担当部局等）、経済産業局、民間教育訓練機関、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構、地域ジョブ・カードセンター等で構成する。

同本部において、各地域の特性を踏まえた、新ジョブ・カード制度の推進方法、地域内での役割分担、連携体制等の検討を行い、新ジョブ・カード制度の「地域推進計画」を作成するとともに、当該計画に基づく進捗状況の把握、必要に応じた当該計画の見直しを行う。

特に、新ジョブ・カード制度の推進においては、企業、職業訓練機関、大学・高等専門学校・専修学校、職業紹介事業者、免許・資格の実施・認定機関などの様々な関係者に対して、新ジョブ・カードの役割、活用方法等を説明し理解を求め、活用・普及に向けた取組を促すことが重要であり、「地域推進計画」等に基づき、関係機関が連携し、着実に、これらを実施するとともに、好事例の把握・普及に努める。

## **(4) 都道府県労働局**

都道府県労働局に、職業能力開発施策の担当官を配置するなどの体制整備により、下記の業務を着実に実施することとする。

### **ア 新ジョブ・カード制度の周知広報、説明等**

新ジョブ・カードの活用、普及を促進するため、新ジョブ・カード制度の周知広報等を行う。特に、業界団体、事業主団体、教育訓練機関、職業紹介事業者などの関係者に対して、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、新ジョブ・カードの役割、活用方法等を説明し、活用・普及に向けた取組を促す。



その際には、能力開発関係の助成金における新ジョブ・カードの活用のインセンティブ措置、新ジョブ・カードを活用した雇用型訓練に係る助成金、ジョブ・カードセンターでの援助、サイト等における関係情報の提供などの支援措置、また、高年齢者雇用安定法に基づく離職予定者へ事業主が交付する書面の新ジョブ・カードの活用及び同法の規定に該当しない離職予定者に対する同様の書面の交付などの新たな活用方法等（4（2）②、③、⑤、⑥など）についても説明し、活用・普及に向けた取組を促す。

## **イ 地域のジョブ・カード運営本部の運営**

各都道府県に設置する地域のジョブ・カード運営本部を運営する。

## **(5) 公共職業安定所**

### **ア キャリア・プランニングのツールとしての活用促進**

公共職業安定所において、求職者に対して、まとまった時間をかけて、職業相談・職業紹介を行う際には、生涯のキャリア・プランニングのツールとして、新ジョブ・カードを積極的に活用する。

また、公共職業訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練への受講指示等にあたって、訓練の必要性をより明確にするために、キャリアコンサルティングの実施体制の充実・強化を図り、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施を促進する。

### **イ 新ジョブ・カードを活用する雇用型訓練実施企業の開拓等**

新ジョブ・カードを活用する雇用型訓練の実施企業に係る積極的な求人開拓等を行う。

### **ウ 職業能力証明のツールとしての活用促進**

職業能力証明（訓練成果・実務成果）シートを有することを職業紹介等で把握した求職者に対して、当該シートの内容が求人企業に対するアピールポイントになる場合には、当該シート等の活用を促すとともに、必要に応じて、当該応募先企業に対して、選考書類としての活用を促す。

## **(6) ジョブ・カードセンター**

### **ア 地域ジョブ・カードセンター**

#### **(イ) 地域の企業等への新ジョブ・カード制度の周知・広報**

新ジョブ・カード制度の普及・促進に向け、地域の企業、業界団体等に対して、広く周知・広報を行う。

#### **(ロ) 新ジョブ・カードを活用した雇用型訓練実施企業の開拓・支援**

地域の企業に対して、新ジョブ・カードを活用した雇用型訓練

の実施を促す。

また、当該訓練を実施する企業に対して、訓練実施計画の作成支援、訓練担当者・評価担当者への講習、訓練や評価の実施方法に係る助言・指導等を行う。

#### **(ハ) 新ジョブ・カードを活用した在職労働者の実務経験の評価を実施する企業の開拓・支援**

地域の企業に対して、新ジョブ・カードを活用した在職労働者の実務経験の評価の実施を促す。

また、当該評価を実施する企業に対して、評価基準や「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」の作成支援、評価担当者への講習、評価の実施方法に係る助言・指導等を行う。

#### **(ニ) 新ジョブ・カードを活用した在職労働者へのキャリアコンサルティング等を実施する企業の開拓・支援**

地域の企業に対して、在職労働者への新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等、職業生活設計に即した取組の実施を促す。

また、当該キャリアコンサルティング等を実施する企業に対して、これらの具体的な実施方法に係る助言・指導等を行う。

#### **(ホ) 新ジョブ・カードを応募書類等として活用する企業の開拓等**

地域の企業に対して、新ジョブ・カードの応募書類としての活用を促す。

また、採用面接等においてジョブ・カードを積極的に活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」については、採用時での活用とともに、在職労働者に対する活用（実務経験の評価での活用（4（2）②及び7（6）ア（ロ）関係）又はキャリアコンサルティング等での活用（4（2）⑥及び7（6）ア（ニ）関係）又は雇用型訓練での活用又は離職予定者への新ジョブ・カードを活用した書面交付（4（2）⑤関係））を行っている企業とし、当該企業の開拓を行うとともに、当該企業をHP等に掲載し周知する。

### **イ 中央ジョブ・カードセンター**

#### **(イ) 新ジョブ・カードの周知・広報**

新ジョブ・カード制度の普及・促進に向けて、全国レベルの業界団体等に対して、具体的な活用方法、事例の紹介などの広報・啓発を行う。

**(ロ) 地域ジョブ・カードセンターに対する助言・指導**

地域ジョブ・カードセンターの業務が円滑に実施されるよう、業務実施マニュアルの作成、地域ジョブ・カードセンターに対する助言・指導等を行う。

**(7) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県、委託訓練・求職者支援訓練実施機関**

公共職業訓練（在職者訓練を除く。）及び求職者支援訓練において、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング及び訓練成果の評価を着実に実施する。

また、作成した新ジョブ・カードについて、訓練生に対して、その内容が求人企業に対するアピールポイントとなる場合、応募書類としての活用について説明し理解を求めるとともに、訓練生の応募先企業に対して、必要に応じて、公共職業安定所等と連携して、企業が指定する履歴書等に追加して応募書類の 1 つとして受け付けるよう説明し理解を求める。

**(8) その他の教育訓練機関**

職業能力形成プログラム以外の教育訓練について、当該成果の評価の「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」への記入を促進する。

**(9) 大学等**

新ジョブ・カードを、各大学、高等専門学校、専修学校等の状況を踏まえて、必要に応じて、学生のキャリア・プランニングのツールとして、キャリア教育プログラムの実施、学内のキャリア・センターでの就職指導等の際に活用する。

**(10) 企業**

新ジョブ・カードを、各企業の状況を踏まえて、必要に応じて、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活用する。

**(11) 地域若者サポートステーション等**

地域若者サポートステーション、ジョブカフェの状況を踏まえて、必要に応じて、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を実施する。

**(12) 職業紹介事業者**

職業紹介事業者の状況を踏まえて、必要に応じて、履歴書等に加えて、電子媒体等の新ジョブ・カードを応募・採用時の書類として活用する。

## 8 その他

- (1) 新ジョブ・カードの様式を法令で定め、新ジョブ・カードの普及に努めることとする。
- (2) 新ジョブ・カードの集中的な周知広報を行い、平成 27 年 10 月 1 日より新様式に移行するとともに、順次、新ジョブ・カードに関する普及促進策等を実施することとする。