

第 1 回キャリア・パスポート（仮称）構想研究会での 主な意見

○主な活用方法

- ・ ジョブ・カードを、ミッドキャリアでキャリアを変更する離職の際に、必ず作成し、移動しやすい社会のためのツールとすることが、新たに求められている。

- ・ 離職時に会社に対して記載事項は誤りではないことの確認を求めることは可能ではないか。

- ・ 一方で、企業が離職時に自己都合退職者に対してもジョブ・カードを交付してくれるのか疑義がある。

- ・ 能力の客観的評価機能は、ジョブ・カード、キャリア・パスポートとも不可欠である。

- ・ 求職者への個別支援の際の「キャリアの棚卸し」のためのツールとして有効である。

- ・ 職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、訓練効果を高める。

- ・ ジョブ・カードを、様々な体験、評価をファイルしてまとめていく、ポートフォリオ型のキャリアガイダンスのツールとして活用することが考えられる。

ポートフォリオ型のキャリアガイダンスに当たっては、何度も見返すことが重要。見返す仕組みとしては、例えば、職業情報、テスト、スキルチェックなどと連動させる。

また、履歴書の記載などを支援するソフトを併せて提示することにより利用が促進される。

- ・ ジョブ・カードの主な目的を、「キャリアの棚卸し」、エ

ンプロイアビリティ、生涯教育に見直すべきである。これらの情報を基に、求職の場面で応募書類の作成も可能なものとする。

- ・企業の在職者は、公的な枠組みで自己啓発支援を行うツールとして活用すべきである。

- ・キャリアシートは本来、様々な専門家等からアドバイスをもらうために提示するものである。

○キャリア・コンサルティングによる職業経験の棚卸し関係の情報

- ・キャリア・コンサルティングにより、職業経験の棚卸しを行った際の記載情報は必ずしも外部には出さない、基本的には個人が活用する情報と位置づける。外部に提出する情報は、個人が選択すべきである。

- ・個人がキャリアを振り返るツールとしても活用できる。

○情報の電子化・活用

- ・キャリア関係情報は、電子化して、個人が必要なものをピックアップできるようにする。

- ・詳細に情報を集めておき、用途に応じて、選択・切出して使う方法もある。

○職業能力評価の際のキャリア・コンサルタントの関わり方

- ・現状は、職業能力評価のツールがない部分において、キャリア・コンサルタントが経験等をまとめて職務能力を証明しないとジョブ・カードの交付ができない。この部分をジョブ・カードで対応するのか、しないのかが論点の1つである。

- ・業種・職種固有の職業能力は、職業能力評価の仕組みの中で評価すべきもので、相談と職業能力評価は可能な限り区別すべきである。

- ・問題解決能力、対人関係能力など、業種、職種を超えた能力の評価や客観的な職業能力の市場価値での評価や、これを踏まえた就職支援等は、キャリア・コンサルタントに依存している。

- ・キャリア・コンサルタントが関わり支援することにより、能力が客観的に評価されることはある。

○対象者

- ・キャリアコンサルタントによるキャリア・パスポートの活用は、就職困難者への支援を重点にスタートすることもある。

ジョブ・カードの見直しに係る論点案①

（ 活 用 ）

- ◆ 現行のジョブ・カードは、安定的な雇用への移行等を目的にした職業能力形成プログラムの受講者を中心に活用されてきたが、ジョブ・カードの見直しに当たっては、学生段階から職業生活を通じ、広く労働者や学生等が一層活用するものとすべきではないか。
- ◆ 個人主導のキャリア形成のための「生涯を通じて活用可能な共通のツール」としても一層活用すべきではないか。
- ◆ キャリア・コンサルティングを通じ、労働者等が「職業生活設計」を行う際の「生涯を通じて活用可能な共通のツール」として一層活用すべきではないか。
- ◆ 実務経験、職業訓練の成果を、職業能力評価制度により評価し職業能力の「見える化」を図る際の「生涯を通じて活用可能な共通のツール」として一層活用すべきではないか。
- ◆ 外部労働市場でも通じる企業と求職者等のマッチングを促進する「生涯を通じて活用可能な共通のツール」として一層活用すべきではないか。
- ◆ 学生段階での就職活動、キャリア教育、インターンシップ等でのツールとして一層活用すべきではないか。

ジョブ・カードの見直しに係る論点案②

(環境整備等)

- ◆ 生涯を通じたジョブ・カードの活用を念頭に、その前提として、どのような環境整備等が必要か。

(仕 様)

- ◆ ジョブ・カードの見直しの際に、具体的な仕様(様式)についても、「生涯を通じて活用可能な共通のツール」として、長期間、情報を蓄積・保存し様々な場面で活用することを想定し、検討することが必要ではないか。

(電 子 化)

- ◆ ジョブ・カードの見直しに当たっては、長期間、情報を蓄積・保存し様々な場面で活用することが想定されることから、情報の電子化が必要ではないか。その際の電子情報の具体的な管理方法等の在り方如何。
- ◆ 関係情報を電子化し、ソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)等に掲載し活用することについて、メリット、デメリット、活用する場合の条件等を検討すべきではないか。

(位置づけ)

- ◆ 現行ジョブ・カード制度は通達（求職者支援訓練は省令）にて位置づけられているが、ジョブ・カードを見直す際には、長期間、継続的に信頼性を持って活用の促進が図られるよう、見直し後の制度面での位置づけを検討することが必要ではないか。

(名 称)

- ◆ ジョブ・カードを見直す際の新たな名称として、以上のような論点を踏まえて、「キャリア・パスポート」が相応しいものか。