

ジョブ・カード制度の主な課題と対応案

1 求職者の活用

(1)就職活動(採用選考活動)でのジョブ・カードの活用が低調であること。

主な対応案

①キャリア・コンサルタントの記載事項を、対外的に活用可能な部分と個人が把握しておくべき部分に区分し、就職活動時は、評価シート、キャリア・コンサルタントの対外的に活用可能な記載部分を重点的に活用する。(これらに、履歴・職務経歴シート又は既存の履歴書・職務経歴書を併せて活用する。)

また、情報を電子化し、情報を抽出し、多様な応募書類、求職票等を編集、作成できる仕組みとする。

②採用選考及び就職活動時における職務及び職業能力の明確化について、社会的な理解の促進を図るとともに、活用する利点について、重点的に周知を行う。

特に、職業能力形成プログラムを受講し当該訓練の成果の評価可能な者、職業キャリアを評価することができる中高年齢離職予定者などの円滑な就職の促進の支援が必要であることから、重点的に活用を働きかける。

(2)公共職業安定所において、求職者等への職業紹介、相談の際のツールとしての活用が低調であること。

主な対応案

①公共職業安定所において、まとまった時間をかけて職業紹介・相談を行う際の活用を促進する。このため、活用方法の浸透のための研修、マニュアルの整備等を行う。

(3)外部労働市場でのジョブ・カードの活用が低調であること。

主な対応案

①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「評価シート」の対象分野の拡充を図る。

また、業界検定の整備に併せ、業界検定をはじめとする職業能力評価の成果を、個人のキャリアプラン上の成果として記載するとともに、業界検定における評価手法の1つとして、職務経歴や職務を通じた働きぶりの評価を記載し、これを活用できるものにする。

②企業に対する在職労働者の「評価シート」の活用等に関する周知・指導の充実を図る。

(1)(1)②ほか)

2 職業訓練での活用

(1)訓練受講者の職業意識の向上・円滑な就職等のため、公共職業訓練は、訓練機関が訓練生に対して原則としてジョブ・カードを交付するとしているが、十分に交付できていないこと。

主な対応案

①都道府県の訓練施設でのキャリア・コンサルタントの確保等の体制整備を行う。

(2)公共職業訓練(離職者訓練等)への受講指示の際に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより、離職者等の職業生活設計を明確にし、訓練の必要性をより明確にすることが望ましいが、現時点では、特に必要な者に対してしか実施されていないこと。

主な対応案

①キャリア・コンサルタントの確保等による体制の充実・強化を図る。

3 在職者の活用

在職労働者ではジョブ・カードの活用がほとんどなされていないこと。

主な対応案

①実務経験の評価、これを反映しジョブ・カードの様式を見直したものの活用などを、制度上明確にするとともに、具体的な活用方法を示す。

特に、派遣労働者の派遣先企業における実務経験を評価し、職業能力の「見える化」を図ることは重要であることから、その促進を図る。

②労働者の職業生活設計に基づく企業の取組及びその際の活用に関する指導・援助を重点的に行う。

③別途検討中の「キャリア・コンサルタント養成計画」に基づき、企業領域を含めて、標準レベルのキャリア・コンサルタントの養成を促進する。

(1(3)①②ほか)

4 学生の活用

ジョブ・カードの学生時の活用が低調であること。

主な対応案(別途検討)

5 その他

(1)ジョブ・カードが十分に認知されておらず、また、ジョブ・カードの活用は大部分が職業訓練受講者であること。

主な対応案

①能力開発関係の助成金において、活用のインセンティブを付与する。

②キャンペーンの実施など広報周知の強化・充実を図る。

(2)ジョブ・カードに記載された情報の検索、加工等が行いにく

いこと。

主な対応案

①情報の電子化に当たっては、蓄積した情報の抽出・編集等が可能なものとする。

(3)登録キャリア・コンサルタントの質と量の確保が十分でないこと。

主な対応案

①別途検討中の「キャリア・コンサルタント養成計画」に基づき、標準レベルのキャリア・コンサルタントの養成を促進するとともに、登録キャリア・コンサルタントを、段階的に、本来求められるレベルである標準レベル以上のキャリア・コンサルタントに誘導する。

②登録キャリア・コンサルタントへのフォローアップ講習、登録キャリア・コンサルタントへのキャリア・コンサルタント資格の取得の勧奨等により、登録キャリア・コンサルタントの資質の向上を図る。

(4)ジョブ・カード見直し後の名称

主な対応案

①ジョブ・カードを、学生段階から職業生活を通じ、広く労働者や学生等が情報を蓄積して活用するものに見直し、名称を「キャリア・パスポート」に変更する。

ジョブ・カード制度の主な課題等について

＜求職者の活用①＞

(参考)

就職活動（採用選考活動）でのジョブ・カードの活用が低調であること。

(ジョブ・カード取得者数の累計105万人中一般求職者等は9万人)

主な原因

- 1) 大部分の企業は、ジョブ・カードを応募書類として位置づけていないこと。
(ジョブ・カードを採用面接等の応募書類として活用する旨の意思表示を行っている「ジョブ・カード普及サポーター企業」は約1万社だが、当該企業の求人でも必ずしも応募書類として位置付けられていない。)
- 2) ジョブ・カードに、ジョブ・カードを就職活動の応募書類にしにくい求職者に不利な記載（登録キャリア・コンサルタントが記載した部分等）が含まれる場合があること
- 3) ジョブ・カード様式が固定されていることから、求職者の記述事項が少ない場合には多くの空白部分が生じるなど、応募書類として「心証」が悪くなる場合があること。
- 4) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに時間（概ね1回1時間弱、2～3回程度）を要することから、応募の即時性に対応しにくいこと
- 5) 企業及び求職者がジョブ・カードを応募書類として活用する利点（情報量が豊富、職業能力が見える化、第三者による評価、比較可能性が高い等）が十分に周知されていないこと。
- 6) 企業が採用の際は、人柄等を重視しているが、ジョブ・カードは、職業能力を重視したものであること。
(新卒採用者選考時に重視する点は「コミュニケーション能力50%、協調性32%、責任感27%、誠実性25%、専門性12%など、中途採用に当たって特に重視すべき事項は人柄76%、職歴・キャリア・実務経験74%、技能・技術44%、資格35%など)

ジョブ・カード制度の主な課題等について

＜求職者の活用②＞

公共職業安定所において、求職者等への職業紹介、相談の際のツールとしての活用が低調であること。
(労働局での平成25年度の一般求職者のジョブ・カード取得者数は平成26年2月現在で3,642人)

主な原因

- 1) 大部分の企業は、ジョブ・カードを応募書類として位置づけていないこと。
- 2) 企業への応募書類としない場合であっても、公共職業安定所において担当者制・予約制にてまとまった時間をかけて職業紹介・相談を行う場合は、ジョブ・カードを作成・交付することにより、求職者の意識の明確化等の利点があるが、この点に着目した具体的な活用のノウハウ、また、キャリアシートへの簡潔な記入などによるジョブ・カードの作成方法が浸透していないこと。

外部労働市場でのジョブ・カードの活用が低調であること。

主な原因

- 1) 企業が求人申込等の際に、求める職務・能力を十分に明確化にしていないこと。
- 2) 職業能力評価基準等に基づく「評価シート」の対象分野が50職務・分野、23業種であり、評価シートが作成されていない分野も相当程度存すること。(現在の職業能力評価基準の労働市場におけるカバーレージは約5割であり、外部労働市場における具体的な活用も念頭に置いた計画的整備が必要)
- 3) 企業の実情に応じて、「評価シート」のカスタマイズが必要な場合があるが、中小企業等では、こうした点を含め、能力評価の具体的な活用方法等が十分に浸透していないこと。
- 4) 企業が労働者を対象に行った能力評価について、他の企業でも同様に評価されるような客観性、信頼性の担保が必要であるが、これに対応したツールが十分整備されていないこと。

ジョブ・カード制度の主な課題等について

＜職業訓練での活用＞

ジョブ・カードは、訓練受講者の職業意識の向上・円滑な就職等のため、公共職業訓練は、訓練機関が訓練生に対して原則としてジョブ・カードを交付するとしているが、十分に交付できていないこと。
(平成24年度は都道府県の離職者訓練（施設内訓練）と学卒者訓練の合計値が、訓練修了者1.6万人に対し、ジョブ・カード取得者0.4万人など）

主な原因

- 1) 都道府県における登録キャリア・コンサルタントの確保等による体制が十分でないこと。

公共職業訓練（離職者訓練等）への受講指示の際に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより、離職者等の職業生活設計を明確にし、訓練の必要性をより明確にすることが望ましいが、現時点では、特に必要な者に対してしか受講指示前のジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは実施されていないこと。

主な原因

- 1) キャリア・コンサルティングの実施体制が不十分であること。（公共職業訓練の受講者約16万人（24年度））

ジョブ・カード制度の主な課題等について

＜在職者の活用＞

在職労働者ではジョブ・カードの活用がほとんどなされていないこと。

主な原因

- 1) キャリア・コンサルティング等を通じて明確化した「労働者の職業生活設計」に基づく取組、個人主体の職業能力開発の促進が必要であるが、在職労働者のジョブ・カードを活用したこれらの取組等が十分でないこと。
- 2) 在職労働者の実務経験の具体的な評価方法が指針等で明示・普及しておらず、ジョブ・カードもこれに対応した様式・内容でないなど、ジョブ・カードを活用した職業生活設計に基づく具体的な取組方法が明確化されていないこと。
- 3) キャリア・コンサルタントの確保が十分でないこと
- 4) 「労働者の職業生活設計」に基づく企業の取組は、転職を助長する等、必ずしも企業の利益になるとは限らないと認識されていること。

ジョブ・カード制度の主な課題等について

＜学生の活用＞

ジョブ・カードの学生時の活用が低調であること。

(ジョブ・カード取得者の累計105万人中、学生用ジョブ・カードは0.8万人)

主な原因

- 1) 大部分の企業は、ジョブ・カードを学卒対象の応募書類として位置づけていないこと、ジョブ・カードを応募書類として活用する利点等が十分に周知されていないこと。
- 2) キャリア教育において、ジョブ・カードを活用する利点、活用方法等が十分に周知、浸透していないこと。
- 3) 大学等でのキャリア・コンサルティングの実施体制が整備されていないこと。

ジョブ・カード制度の主な課題等について

＜その他＞

周知広報等

ジョブ・カードが十分に認知されておらず、また、ジョブ・カードの活用は大部分が職業訓練（職業能力形成プログラム）受講者であること。
（「ジョブ・カードを内容を含めて知っている」とした事業者の割合が16%（平成24年度能力開発基本調査）、ジョブ・カード取得者数の累計105万人中職業訓練受講者は96万人）

主な原因

- 1) ジョブ・カードの利点等も含めた周知広報が十分でないこと。
- 2) 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。

形態

ジョブ・カードに記載された情報の検索、加工等が行いにくいこと。

主な原因

ジョブ・カードは、主に紙媒体であり、改ざん防止のため、情報の電子化に当たっては、原則、加工が行いにくいPDF化が必要なこと。

登録キャリア・コンサルタント

登録キャリア・コンサルタントの質と量の確保が十分でないこと。

主な原因

- 1) 登録キャリア・コンサルタントは、有資格者が少なく、一般に、3時間程度のジョブ・カード講習のみでも登録が可能であり、キャリア・コンサルタントのスキル、知識等が十分でない、登録後の研修の機会等が少くないことなどの課題があること。
- 2) 特に、企業、都道府県の訓練施設等において、登録キャリア・コンサルタントが十分に確保できていないこと。

（注）本資料は厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室において、標記検討等のため、文献調査、ヒアリング等によりとりまとめたもの。