

キャリア・パスポート(仮称)構想 研究会における議論について

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

平成26年7月9日

厚生労働省職業能力開発局

キャリア・パスポート(仮称)構想研究会について

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

1 趣旨

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成25年12月26日）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ことや、企業及び働き手の双方にしっかり浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す』とともに、『電子化してネット上での共有を図り、円滑な労働移動につなげる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する』こと等とされている。

これを踏まえ、キャリア・パスポート(仮称)の仕様、活用方法等を検討・研究するため、「キャリア・パスポート構想研究会」を開催する。

2 検討事項

- (1) キャリア・パスポート(仮称)活用のコンセプト及び具体的な活用方法に関すること。
- (2) キャリア・パスポート(仮称)の仕様に関すること。
- (3) キャリア・パスポート(仮称)情報の電子化・ネット上での共有に関すること。

3 キャリア・パスポート(仮称)構想研究会構成員

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
五十嵐 敦	福島大学総合教育研究センター教授
◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
大久保 幸夫	(株)リクルートホールディングス専門役員・リクルートワークス研究所所長
小杉 礼子	(独)労働政策研究・研修機構特任フェロー
小寺 亜美	(株)日立製作所 キャリア・コンサルタント
下村 英雄	(独)労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
根岸 栄子	東京労働局職業安定部地方訓練受講者支援課長
藤村 伸治	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 高度職業能力開発促進センター所長
松本 真作	(独)労働政策研究・研修機構キャリア支援部門副統括研究員

◎は座長 (五十音順、敬称略)

(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るべきではないか。
- ◆ 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。

(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。

ジョブ・カードの活用

(キャリア・パスポート(仮称)構想研究会資料)

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

目標

平成32年までに300万人(平成20年～平成26年度2月末実績 105万人)

達成に向けた主な取組

1. 訓練(職業能力形成プログラム)の際のジョブ・カードの活用

累計: 96.3万人

雇用型訓練

訓練開始前にジョブ・カードを交付、訓練修了後ジョブ・カードにより能力評価(交付数(平成20年度～): 6.6万人)

公共職業訓練 (離職者訓練、学卒者訓練)

訓練中にジョブ・カードを交付、訓練修了時にジョブ・カードにより能力評価
(交付数(平成23年度～): 41.8万人)

求職者支援訓練

訓練中にジョブ・カードを交付、訓練修了時にジョブ・カードにより能力評価(交付数(平成23年度～): 18万人)

基金訓練

(平成23年度で終了) (交付数(平成21年～平成23年度): 29.9万人)

(2) 一般求職者等へのジョブ・カードの活用

累計: 8.7万人

一般求職者

- ハローワークにおける一般求職者への交付(交付数(平成20年度～): 3.6万人)
- 高齢期の再就職支援のための「再就職支援のための「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の交付(平成21年～)

学生

- 大学等のキャリア教育、就職活動等における学生用ジョブ・カードの活用促進(文科省と連携)
(交付数(平成24年度～): 0.6万人)
- 学生用ジョブ・カードを活用した中小企業の円滑な新卒者採用推進のための調査(平成25年度)

在職者

- 在職者に対するジョブ・カード普及のための実務者会議(報告書【25年5月】)による検討

その他 (実習型雇用に係る交付等)

- 企業における活用促進
・地域ジョブ・カードセンター(各地商工会議所)等によるジョブ・カード普及サポーター企業の開拓
【平成23年度～】公表企業数(平成26年2月末時点) 13,905社

ジョブ・カード交付・活用の根拠について

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

- 求職者支援訓練は「省令」、求職者支援訓練以外はすべて「通達」により指示

雇用型訓練

平成25年5月16日付け能発第0516第18号「「ジョブ・カード制度」の一層の推進について」の改正について」等により、訓練開始前のジョブ・カードの交付、訓練終了時のジョブ・カードによる能力評価の実施を通知

公共職業訓練（離職者、学卒者）受講者

平成24年1月20日付け能発第0120第1号、能実発第0120第1号、能形発第0120第1号「離職者訓練、学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」等により、訓練期間中、訓練終了時のジョブ・カードの交付・活用を通知

求職者支援訓練受講者

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則」第13条13号において、訓練中、訓練終了前のジョブ・カードの記載を規定

求職者

- ・ 平成21年2月10日付職発第0210002号、能発第0210002号「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式の策定について」により高齢期の再就職支援への「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の活用を通知
- ・ 平成25年5月16日付け職首発第0516第4号、能実発第0516第3号「ハローワークにおけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの業務について」等により、適性・能力の明確や求職活動を行うにあたっての不安を解消する必要性が特に高く、担当制・予約制によるまとまった相談時間を確保して相談している求職者に対しては、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施することを通知

学生用ジョブ・カード

平成24年6月19日付け24生推第19号、能実発第0619第1号、能形発第0619第1号「学生用ジョブ・カードの開発及び活用について」等により、就職活動、インターンシップ等における学生用ジョブ・カードの活用を通知