

ジョブ・カード制度の主な課題と対応案

注：本資料は、研究会での議論のため、厚生労働省実習併用職業訓練推進室において、第 2 回研究会資料に、学生の活用に関する文部科学省案の追加とともに、これまでの研究会での意見の追加などの修正を行ったもの。

1 求職者の活用

(1)ジョブ・カードの就職活動(採用選考活動)での活用、また、外部労働市場での活用が低調であること。

主な対応案

①応募書類に含めているキャリア・コンサルタントによる記載事項は、原則、個人が活用する情報（外部に提出する情報は個人が選択する。）とする。

②情報を電子化し、情報を抽出し、JIS 規格の履歴書等の多様な応募書類、求職票等を編集、作成できる仕組みとする。（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など）

③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。

④ミッドキャリアでキャリアを変更する離職の際に、ジョブ・カードを見直したものを作成し、移動しやすい社会のためのツールとする。（高年齢者雇用安定法に基づき、事業主が、高年齢離職予定者（45 歳以上 65 歳未満）に対して交付する「求職活動支援書」として「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の活用が可能であり、これらの充実を図ることなど）

⑤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。

⑥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。

(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。

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キャリア・コンサルタント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、キャリア形成支援のツールとして活用する。

職業情報、スキルチェックなどと連動させ、関係情報を何度も見返すことを促すことも可能なポートフォリオ型のキャリアガイダンスのツールとする。

②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る。

③在職労働者の実務経験の評価、このための様式等の見直し、具体的な活用方法の周知、指導・援助を行う。

④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具体的な活用に関する指導・援助を行う。

⑤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(1)④⑤⑥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

①大学等における学生用ジョブ・カード活用を促進させるため、関係各省が連携して企業の採用選考活動の際に学生用ジョブ・カードが利用されるよう理解促進・周知を図る。

※インターンシップについては、企業が採用選考活動につながる形で実施すると、企業の学生の囲い込みにつながる恐れがあり、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせることに留意する必要がある。（「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」平成 26 年 4 月 8 日（一部改正）文部科学省、厚生労働省、経

済産業省)

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（別途検討）