

第5回キャリア・パスポート(仮称) 構想研究会の主な意見(案)

【ジョブ・カード見直し後の様式、活用方法等について】

- ジョブ・カードの見直し後の様式の全体構成は、当研究会での議論を踏まえ、「能力証明の様式」、「キャリアプランニングの様式」として整理されるべきである。見直し後は、個人が容易に使いこなすため、個人にとって分かりやすいものとする必要がある。
- 当研究会における中間とりまとめについて、ジョブ・カード制度推進会議及び職業能力開発促進分科会に対して報告を行っているが、誤解している人が大変多い。理解してもらうためには、従来の表記や文言に縛られるべきではない。
- ジョブ・カードは、利用する人に響く見せ方が重要であり、広報の専門家の関与も重要である。
- キャリアプランニングの様式と能力証明の様式に整理するために、個人がキャリアプランニングをする時の流れを考えて、ストーリーを作ることが必要である。

自らを理解し、経験を棚卸し、能力を知るというストーリーの中で、自らを理解する部分はキャリアシート、経験の棚卸しは職務経歴シート、能力を知ることは評価シートであり、この前半の二つがキャリアプランニングツールで、最後が能力証明ツールとなる。
- 能力評価関係情報には、「職務経歴・経験」、「資格」、「訓練・学習歴」などのいくつかのカテゴリーがある。
- インターンシップ用の評価シートは、評価シートではなく学校活動歴に整理し、キャリアプランニングの様式とした方がよい。
- 職務経歴シートには、「自分のこれまでの職務経歴をもとにしてキャリア・コンサルタントに相談をする」という「キャリアプランニングとしてのツール」と「今までいた会社で経験してきたことや成果をその会社間違いないと証明してもらう」という「能力証明の

ツール」の役割がある。

- 実習・OJT 用の評価シートの自己評価により、チェックするなどのガイダンス機能は重要である。
- ジョブ・カードのキャリアプランニングのツールは、自分自身でプランニングするための支援ツールとしての要素があり、全員がキャリア・コンサルティングを受けるのではなく、一部の人が受ける。
- ジョブ・カードを個人のプランニング・ツールと見たときに、キャリア・コンサルタントが、相談したという事実は書いても良いが所感を書くべきではない。
- 助成金申請においては、キャリアコンサルタントの訓練の必要性に関する記載が必要である。
- キャリア・シートは、個人が応募書類として使用するか否かの判断を行うとされているが、キャリア・コンサルタント記入欄にキャリア・コンサルティングを行った事実のみを記入するとなると、応募書類としての意味はない。
- 学校活動歴シートは、「アルバイト歴」や「サークル、ボランティア」に多くのスペースを使っているが、学校の課程で学んでいることが大きなスペースを占めるべきであり、レイアウトを考えた方が良い。
- リンクドイン、フェースブックにて転職を行っているのは、エンジニアやハイスペックな層である。これらの SNS にジョブ・カードを厚生労働省が掲載することなく、あくまでも個人が判断して、必要があれば掲載すれば良い。

【名称について】

- 「ジョブ・カード」は、名前自体は浸透していることから、ジョブ・カードという名前自体は維持したほうが良い。ただし、今までのジョブ・カードと新しいジョブ・カードとは違うということを示さなけ

ればならない。

- ネーミングとしては、ジョブ・カードのままにして、サブタイトルを付ける、ジョブ・カード 2. 0、ジョブ・カードバージョン 2 などかどうか。