

# 在職者に対するジョブ・カードの普及促進のための実務者会議報告書概要

(平成25年5月24日 公表)

## 基本的な考え方等

- 現在、ジョブ・カード取得者は約84万人(平成25年2月時点)となっているが、在職者への普及はほとんど進んでいない。
- ジョブ・カードは将来的に社会的なインフラとしての活用が期待されるものであり、今後在職者に対する更なる普及促進が必要。
- このため、在職者のジョブ・カードの活用が想定される場面を設定し、ジョブ・カードの活用の可能性や有効性等について整理をした上で、当該活用を促進するための取組の方向性等について検討を実施。

## (1) 企業内でのジョブ・カードを活用した人材育成・管理の推進

### 【ジョブ・カードを活用することの有効性】

- ジョブ・カードを活用した人材育成・管理等は、一般的に在職者のキャリアに関する意識を向上させるだけでなく、より正確にその職業能力やこれまでのキャリアの特徴等を把握できる点において有効。

### 【活用促進のために求められる取組】

- ① 在職者に対して円滑に必要なキャリア・コンサルティングを実施するための体制整備が重要であり、企業等に対する登録キャリア・コンサルタントの派遣・配置のための取組の推進が必要。
- ② 企業のジョブ・カードを活用した人材育成・管理についてアドバイスを行う登録キャリア・コンサルタントを支援するための取組や、実際にその導入を行った企業における事例から得られたメリット等の周知が重要。

## (2) 在職者の自発的な転職等を推進するためのジョブ・カードの活用 (雇い止め時等における在職者の再就職支援のためのジョブ・カードの活用を含む)

### 【ジョブ・カードを活用することの有効性】

- ① 在職者がジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを受けることにより、就職活動に臨むに当たり、自身の強み（アピールポイント）やキャリアに関する考え方の整理が可能に。
- ② 企業としても、キャリア・コンサルティングの結果が記載されたジョブ・カードを応募書類として活用した採用活動により、労働者の能力やスキル等を踏まえた選考が可能に。

### 【活用促進のために求められる取組】

- ① 社会全体におけるより積極的なジョブ・カードの活用のため、1) 在職者及び企業の双方に対するそのメリットのアピールや、2) 民間職業紹介事業者等によるジョブ・カードの活用促進が重要。
- ② 1) ハローワークを訪れる転職希望者に対する積極的なキャリア・コンサルティングの実施や、2) キャリア・コンサルティングに係る時間的なコスト等の懸念解消のため、対面形式でのキャリア・コンサルティングの実施が困難な在職者等に対するEメール等を活用したキャリア・コンサルティングを実施するための環境整備が必要。
- ③ 各企業が実施する職業能力評価に対する信用を高めるため、ジョブ・カードを活用し、能力の「見える化」を進める業界の取組等に対する支援に係る検討が重要。
- ④ 各企業において集中的なキャリア・コンサルティングの実施が必要となることも考えられ、各企業が登録キャリア・コンサルタントの派遣を受けられる仕組みの構築が重要。



### 求められるべき今後の対応

- ① 在職者の誰もが円滑なキャリア・コンサルティングを受けられることのできるための環境整備
- ② ジョブ・カードを活用することの有効性等の検証を実施した上での具体的な取組の在り方の検討