

## 能力開発

## TOPICS

## 1

## 「キャリア・パスポート（仮称）構想研究会」が中間とりまとめ案を報告

「ジョブ・カード」制度の見直しを検討していた厚生労働省の「キャリア・パスポート（仮称）構想研究会」（座長…今野浩一郎学習院大学経済学部経営学科教授）は九月三〇日、中間報告を労働政策審議会職業能力開発分科会に報告した。

## 正社員経験が少ない人への支援策として創設

同制度は、主に正社員経験の少ないフリーターなどを対象に実践的な職業訓練を提供するとともに、訓練実施機関からの評価や職務経歴などをカード（ジョブ・カード）に記録することで、正社員としての就職につなげることを目的に創設された。

## 「日本再興戦略」で見直しが打ち出される

「ジョブ・カード」制度は、正社員経験が少なく、職業能力を形成する機会に恵まれない人への支援策として、①企業現場における実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の提供、②その評価を記載する「ジョブ・カード」の交付、③きめ細かなキャリア・コンサルティングを一体として推進する職業能力形成システムとして、二〇〇八年に創設された。利用者が、ジョブ・カードをもとにキャリア・コンサルティングを受けることで、自らの職業意識やキャリア形成上の問題点を明確にし、職業選択やキャリア形成の方向付けをできるようにするとともに、応募書類として就職活動で役立てることをねらいとしている。

この方針を受けて、厚生労働省では、同年五月に有識者からなる「キャリア・パスポート（仮称）構想研究会」を設置し、制度の見直しに向け同年八月までに四回にわたり議論を重ねてきた。「ジョブ・カード」制度は、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行を目的としていた。だが、これまでの活用状況をみると実践的な職業能力の習得に向けた職業訓練の受けが大半で、マッチングの場面ではあ

まり活用されてこなかった。利用者も職業訓練受講者が大部分を占めており、在職労働者や学生などへの普及も遅れている。同研究会では、「日本再興戦略」を受け、ジョブ・カードの目的そのものを見直し、少子高齢化や産業構造の変化などに対応できる「人材力」の強化や成長分野への円滑な就職の促進に主眼を置くことを決めた。その上で、ジョブ・カードを①「生涯を通じたキャリア・プランニングのツール」とすると同時に②「職業能力の証明と応募書類として活用するためのツール」と定義づけた。

①については、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、職業生活設計の情報を蓄積することで、訓練の受講やキャリア選択時に活用することを想定している。

②については、免許、資格、これまでに受けた教育や職業訓練の履歴、訓練への評価、職場での仕事ぶりの評価などを蓄積し、用途に応じて必要な情報を抽出・編集し、応募書類としての活用を促す。

見直し後は、これまでの利用者の大半を占めていた職業訓練受講者だけではなく、在職労働者や求職者などにも利用者層を広げる。

さらに、学生の就職段階から、職業生活を通じて、職業経験の棚卸しや職業能力の評価などの情報を、より簡素化した様式ごとに独立させて、蓄積し、

これまで同制度の利用者は職業訓練受講者が大半を占めていたが、見直し後はジョブ・カードを、学生の時から生涯を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力などを明確化できる「キャリア・パスポート（仮称）」に改める。在職労働者や求職者、学生などにも広く利用されるような仕組みにすることで、少子高齢化や産業構造の変化に対応できる「人材力」を強化し、成長分野への円滑な就職を促進につなげたい考え。今後、試行的実施を経た上で、二〇一五年二月頃を目処に最終報告をまとめる。

厚生労働省では、ジョブ・カードの取得者数を二〇〇八年度から二〇一二年度までの五年間で一〇〇万人に、二〇一〇年度までに三〇〇万人にすることを目標に掲げた。だが、制度の普及には遅れが見られる。ジョブ・カードを応募書類として活用する企業を開拓し、「ジョブ・カード普及サポーター企業」としてホームページで公表するなどの取り組みにもかかわらず、二〇一二年度末の交付者数は八七万人と当初

利用者自らが必要な情報を抽出、編集して活用できるよう電子化することも打ち出した。

同研究会は、新しいジョブ・カード（以下「新ジョブ・カード」）の活用方法として、a) 在職労働者を含めた職業生涯を通じた活用、b) 求職者に特化した活用、c) 公共職業安定所における求職者への活用、d) 学生の活用——の四つを提言している。

### a) 在職労働者を含めた職業生涯を通じた活用

新ジョブ・カードでは、個人の経歴やキャリア・コンサルタントなどの支援を受けつつ棚卸ししたこれまでの職業経験に関する情報、職業生活設計など多様な情報を蓄積することで、キャリア・コンサルティングの際、これらの情報を継続的・一元的に活用する「ポートフォリオ型」のキャリアガイダンス機能を盛り込む。さらに職業に関する情報や個人が保有する職業スキルをチェックした結果などと連動することで、在職労働者自身が自らのキャリアの振り返りや今後のキャリアを検討するためのツールとしての機能も持たせる。

在職労働者の実務経験を評価するためのツールとしても活用する。新ジョブ・カード内に盛り込まれた「評価シート」に記載された基準に基づき、在職労働者の実務経験を評価することで、キャリア形成の促進や職業能力の「見える化」につなげる。中小企業に対しては、具体的な評価方法の周知や指導も行う。

現在、厚生労働省で、対人サービス

分野を中心とした職業能力の基準として検討を進めている「業界検定制度」など検定・資格の成果も個人のキャリアプランとの関わりで、新ジョブ・カードに記載できるようにする。

労働者や離職者が自ら費用を負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、終了した場合に費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」については、講座の受講が今後の職務に活かせるものとなるよう、受講前にキャリア・コンサルティングを受けられる仕組みも整える。

### 中高年労働者のキャリアチェンジにも

中高年労働者の離職予定者の円滑なキャリアチェンジにも新ジョブ・カードを活用する。具体的には、「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」に基づき、四五歳以上六五歳未満の中高年齢離職予定者に事業主からの交付が義務づけられている職務経歴、技能、資格などに関する書面を新ジョブ・カードの情報を活用して作成する。また、四五歳未満の離職予定者であっても、積極的に同様の書面を作成・交付するほか、日ごろから個人の業績や実務経験といった職務経歴に関する情報の積極的な蓄積も促進する。

### b) 求職者に特化した活用

研究会は、求職者の間でジョブ・カードの普及が進まない要因について、①求職・求人時に、求職者にとって外部に出しにくいキャリア関係情報やJIS規格の履歴書とは異なる様式の情報などもまとめて活用することを求めて

いること、②企業は採用の際、必ずしも職業能力を重視していないこと——にあるとみている。

そこで、新ジョブ・カードでは、電子化することで、求職活動の際、求職者自らが必要な情報を選択し、JIS規格の履歴書に追加・添付して企業に提出できる仕組みに改めることで求職者への普及を促す。

一方、企業側に対しても、採用選考時などにおいて、新ジョブ・カードに記載された職業能力関連情報を積極的に活用するよう要請していく。

ハローワークで職業相談や職業紹介を行う際も、その結果を新ジョブ・カードに記載するなどにより、生涯を通じてキャリア・プランニングのツールとして活用する。これに合わせて、ハローワークの担当者に対する研修やマニュアルの整備も進める。

### c) 公共職業安定所における求職者への活用

非正規労働者を対象とした雇用型訓練や求職者支援訓練、公共職業訓練の受講生を対象に新ジョブ・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も提言した。職業訓練受講前にキャリア・コンサルティングを実施することで、受講者のキャリアプランを明確にするとともに、受講の必要性を本人に気づかせることがねらい。

さらに受講中や受講終了後にもキャリア・コンサルティングを実施することで、受講者の職業意識の向上や円滑な就職促進といった効果も期待できる。

職業訓練終了後には、その成果を客観的な基準に基づき評価することで、

職業能力の「見える化」につなげる。

### d) 学生の活用

この他、学生の就職活動や企業の採用選考活動において、新ジョブ・カードが利用されるよう、関係各省が連携して、理解促進と周知に取り組むことやインターシップ、キャリア教育の受講歴とその評価を新ジョブ・カードに記載して、就職活動時に活用できるようにすることも盛り込まれた。

### 登録キャリア・コンサルタントの資質向上にも言及

現行制度上、キャリア・コンサルタントには、実務経験を積んだ後、国家検定に合格した「キャリア・コンサルティング技能士（一級・二級）」、一四〇時間のキャリア・コンサルティング養成講座を受講した「標準レベルのキャリア・コンサルタント」、一四時間程度の講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」の三種類がある。ジョブ・カードを交付するためには、登録キャリア・コンサルタントであることが求められるが、短時間の講習で資格を取得できるため、コンサルタントとしての資質が不十分な者も少なくない。そこで、今後は、講習終了後もフォローアップ講習や標準レベルのキャリア・コンサルタントやキャリア・コンサルティング技能士の資格取得を奨励することで資質を向上させる。

（調査・解析部）