

第2回キャリア・パスポート(仮称)構想研究会での主な意見

○目的

・キャリアの棚卸し支援ツール、キャリア・コンサルティングのプロセスで使うツール、キャリア・コンサルティングをしながら訓練の効果を高めるツールに特化すべきなのか、それとも職業能力を客観的に証明し、企業が採用する際に活用できるツールとすべきなのかは、ジョブ・カードの作り方、プロセスも変わるので、最初に議論決定すべきである。

・採用企業側は結果（評価）を重視、訓練の実施側は過程（相談）を重視と立場によって見方が変わるので、どちらも重要である。

・キャリア・パスポート（仮称）は、キャリアの棚卸しのツールであるとともに、職業能力の証明・見える化によるマッチングのツールとして、効率的かつ効果的に使用できるようにすべきである。

○設計等

・最初のジョブ・カード制度は、訓練とジョブ・カードをセットにして、主にジョブ・カードを訓練の成果を書き込むツールとしていたが、事業仕分け後からは、採用選考時の職業能力の証明・見える化のツール、キャリアの棚卸しのツールの要素が入った。職業能力の証明・見える化、キャリアの棚卸しの目的が混在した状態で、ジョブ・カードを作成しており非常に非効率である。

・現行のジョブ・カード様式はキャリア・コンサルタント記入欄があるために外部に提供しづらいので、キャリア・パスポート（仮称）の設計においては、職業能力の証明・見える化の部分、キャリアの棚卸しの部分を分離できるようにする。

○対象者

・キャリア・パスポート（仮称）の対象を、男女、高齢者、学生等の属性別に考える必要があるのか。

- ・政策的に、女性、高齢者と対象を限定する方が成果を求められたときに対応しやすい。

- ・対象を高齢者、ミドル層、女性にしても違いはない。

- ・キャリア・パスポート（仮称）は、特定の者を対象にするのではなく、広範な層を対象にする。

○職業能力の証明・見える化によるマッチング関係

- ・キャリア・パスポート（仮称）は、職場での実務能力を第三者が証明したものを付けることが重要である。

- ・ただし、他の会社に移動することを前提に企業が能力評価を行うインセンティブは何か、第三者を誰にするかという課題もある。

- ・送り出し企業の評価は、マッチングに役立つ場合もある。

- ・ただし、業界を超えたマッチングの場合、うまく機能するか課題がある。

- ・採用等の場面で使用するとすれば、求職者、企業の意見を反映させることが必要である。

- ・能力評価も、①能力を伸ばしていくための自己評価としての評価、目標設定のための評価と②身についた能力を保証する公的な評価の2種類がある。

- ・インターンシップ制度が推進されているが、その成果の評価が現状では曖昧であり、ジョブ・カードを活用して評価することが必要である。

また、在職者も教育訓練の評価が必ずしも行われておらず、ジョブ・カードを活用して評価することが必要である。

- ・能力評価が必要な者は、キャリアチェンジする者や働いたことがない者とする、在職者に能力評価を行うメリットはあるのか。

- ・人材の採用は、最終的には企業の人事が判断することであり、能力評価の限界を踏まえることが必要である。

- ・企業が人材を採用する際には、面接により人間性、人柄を見ているが限界があり、職務経歴書を補助ツールとして活用している。ジョブ・カードも、参考になる材料を増やしたいという企業ニーズに答えることができれば活用される。

- ・キャリアの棚卸しの観点から蓄積された情報を検証した上でキャリア・パスポート（仮称）以外のツールをうまく組み合わせることにより職業能力の見える化、マッチングの精度を高めることができる。

○キャリアの棚卸し・キャリアコンサルタント関係

- ・ジョブ・カード制度の中でキャリア・コンサルティング（相談）が、これまで十分に運用されてこなかったことから、その拡充が必要である。

- ・キャリア・コンサルティング（相談）と訓練が一体となって運用されている。

- ・職業相談機関は、職業能力の評価のツールとして活用することは難しく、相談のツールとして活用する。

- ・ジョブ・カードを活用して行うキャリア・コンサルティングの趣旨からは、身についた能力を保証する公的な評価よりは、能力を伸ばしていくための自己評価としての評価、目標設定のための評価が相応しい。

- ・ハローワークにおいて、能力を伸ばしていくための自己評価としての評価、目標設定のための評価を、求職者へのキャリア・コンサルティングを通して行っているが、当該求職者が少ないので重視されていない。

- ・キャリア・コンサルティングも、一般的なものと業種ごとの専門的な知識が必要なものがある。特に評価を行う際は、後者の業種ごとの専門的な知識をもっている方が効果が高い。

- ・キャリア・コンサルティングは、キャリアの棚卸しの役割は果たせるが、マッチングの役割を果たせるとは限らない。

○その他

- ・ジョブ・カードは手間ばかりかかり、なかなか普及しなかった。

- ・学生用ジョブ・カードの大学での評判が良くない。

- ・キャリア教育にジョブ・カードを活用して内定率が高まっている例もある。