

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第15回 「ジョブ・カード」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は、ジョブ・カードについて取り上げます。名称を聞いたことがない、内容をよく知らないという方もいるかと思いますが、政府の掲げる戦略や雇用政策とのかけわりが深く、普及促進にかなりの力が入られている制度です。

ジョブ・カードの目的と活用

ジョブ・カードについては、厚生労働省が運営している「ジョブ・カード制度 総合サイト」に概要・活用法から活用支援ツールまでまとめられています。ここではジョブ・カードについて、『生涯を通じたキャリア・プランニング』及び『職業能力の証明』の機能を担うツールと定義されています。前者は自身の職業経験、強みや志向を棚卸しすることでキャリアを考えることの支援をする、後者は学習・訓練歴や職務経験などの情報を蓄積することで職業能力を見える化することを目的としています。まとめると、ジョブ・カードとは、キャリアを自身で考え他者に証明するための支援ツールといえます。活用法についてみていきます。まずは、指定された様式（カード）に自身の情報を記入・蓄積していきます。様式はキャリアプラン・職務経歴・職業能力証明（免許・資格）・職業能力証明（学習歴・訓練歴）・職業能力証明（訓練

成果・実務成果）・職務経歴書（ジョブ・カード標準様式）といった複数に分かれています。これらのシートは在職者用・求職者用・学生用に大別されます。次に、記入した情報をもとに、職業選択や中期のキャリア形成、それを実現するための教育訓練に関するアドバイスを受けるキャリアコンサルティングにより自身のキャリアに対する考えを深めていきます。また、記入された様式を加工し履歴書の付属資料として採用を希望する企業に提出することで、企業側が採用したい経験やスキルなどを有しているかを判断する材料としていきます。

企業にもジョブ・カードの導入が推奨されています。在職者に対しても自身の経歴やスキルなどの棚卸しをし、キャリアコンサルティングを受けてもらうことで、計画的な教育訓練を実施しやすくなり、社員の仕事に対するモチベーションの向上、離職者の減少などが効果として期待できるからです。

ジョブ・カードと政府の戦略・労働政策とのかけわり

ジョブ・カードの活用促進には、政府や厚生労働省がかなりの力を入れています。キャリア形成という本来は個人の課題に対して、公的機関が強く支援することを疑問に思われるかもし

図表 ジョブ・カード推進に関する制度・施策

2008年	ジョブ・カード制度創設・職業能力形成プログラム策定・全国推進基本計画策定
2010年	新成長戦略
2011年	「ジョブ・カード制度新全国推進基本計画」策定
2012年	職業能力形成プログラムに公共職業訓練・求職者支援訓練を追加
2013年	キャリアアップ助成金創設
2014年	専門実践教育訓練創設
2015年	企業内人材育成推進助成金創設・新ジョブ・カード制度に移行
2016年	中高年齢者雇用型訓練創設・職業能力形成プログラムに追加
2018年	ジョブ・カード様式の改正

出典：第7回ジョブ・カード制度推進会議の資料を基に筆者作成

れませんが、成長戦略や雇用政策とのかわりといった観点からみると理解できるかと思えます。図表は2018（平成30）年に開催された「第7回 ジョブ・カード制度推進会議」の参考資料の抜粋で、ジョブ・カード関連制度についてまとめています。2008年を起点とし、このころ社会問題として顕在化していた非正規労働者やフリーターなど職業能力形成の機会に恵まれない人に対する「救済策」としてジョブ・カード制度は創設されました。

2011年には政府の新成長戦略のもと、少子高齢化による労働力人口減少への対応策として「若者・女性・高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進」がうたわれ、その推進策の一環としてジョブ・カードが位置づけられ、2020年までにジョブ・カード取得者300万人が目標として設定されました。

2014年の「日本再興戦略」改定2014によりジョブ・カードが「学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図る」とされ、2015年には新ジョブ・カードとしてコンセプト・仕様ともに現在のものに見直しが行われていました。従来の「救済策」から現在のキャリア・プランニングと職業能力の証明に重きが置かれた背景には、有効求人倍率を含めた雇用環境が改善される一方で、人生100年時代の長い職業人生に代表されるキャリア・プランニングの重要性や生産性向上に向けた職業能力と職務のマッチングなど、雇用や労働に関する課題が変化したことがあげられます。

しかし、ジョブ・カードの普及に関しては十分ではない状況です。広報活動関連施策や助成金を導入するなど普及に努めてきましたが、目標300万人に対して、2019年8月末時点で228万人（キャリア形成支援策としてのキャリアコンサルティングについて「資料」といわれ目標達成には遠い状況にあります）。

高齢者雇用とジョブ・カード

高齢者雇用とジョブ・カードには深いかわりがあります。高年齢者雇用安定法により解雇などで離職が予定されている高年齢者など（45歳以上65歳未満）が希望する際には円滑な再就職活動を行えるように、本人の職務経歴や職業能力などの情報を記載した求職活動支援書を作成・交付しなければなりません。記載されたジョブ・カードに再就職援助措置関係シートをつけることで求職活動支援書として活用することができます。

また、同一の会社に定年退職後も再雇用される場合や、積極的に別の会社での再就職活動をする際にもジョブ・カードは有効です。本人が定年後の職業人生においてやりたいことを描き、それを実行するための能力を証明する助けとなります。一方企業側では、再雇用や業務付与や採用について詳細な根拠をもって行うことができ、能力のミスマッチを防ぐことができます。普及が遅れがみられるジョブ・カードですが、高齢者雇用におけるメリットはより打ち出してもよいのではないかと筆者は考えています。

☆ ☆

次回は「役員」について取り上げる予定です。