

「ジョブ・カード制度実施要領」新旧対照表

(傍線部分は改正部分)

旧	新
<p style="text-align: center;">ジョブ・カード制度実施要領</p> <p>第1 概要</p> <p>1 趣旨・目的</p> <p>働き方の多様化や人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化に加え、DX、GXといった変革やポストコロナにより、労働者を取り巻く環境が大きく変化し、これまで以上に学び直しの必要性が増していく中、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援することが重要となっている。</p> <p>(略)</p> <p>2 定義等</p> <p>(1) ジョブ・カード</p> <p>職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の4第1項に基づき、平成30年厚生労働省告示第127号により規定された改正後の職務経歴等記録書の様式をいう。</p> <p>(2)～(5) (略)</p> <p>(6) ジョブ・カード作成支援を実施する者</p> <p>労働者等の個人へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、当該成果のジョブ・カードへの記入、関係するジョブ・カードへの記入支援は、法第30条の3に規定するキャリアコンサルティング、キャリアコンサルティング技能士(1級又は2級) <u>又は平成30年度まで厚生労働省等が実施していたジョブ・カード講習の受講等により登録された「ジョブ・カード作成アドバイザー」</u>(学生に対して様式1-2を活用して作成を行う場合は教員、職業訓練の実施に伴い作成を行う場合は職業訓練指導員(※) <u>も含む。</u>)が行うことができるものとする。</p>	<p style="text-align: center;">ジョブ・カード制度実施要領</p> <p>第1 概要</p> <p>1 趣旨・目的</p> <p>働き方の多様化や人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化に加え、DX、GXといった変革やポストコロナにより、労働者を取り巻く環境が大きく変化し、これまで以上に学び直しの必要性が増していく中、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援することが重要となっている。</p> <p>(略)</p> <p>2 定義等</p> <p>(1) ジョブ・カード</p> <p>職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号) <u>以下「法」という。</u>第15条の4第1項に基づき、平成30年厚生労働省告示第127号により規定された改正後の職務経歴等記録書の様式をいう。</p> <p>(2)～(5) (略)</p> <p>(6) ジョブ・カード作成支援を実施する者</p> <p>労働者等の個人へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、当該成果のジョブ・カードへの記入、関係するジョブ・カードへの記入支援は、法第30条の3に規定するキャリアコンサルティング、キャリアコンサルティング技能士(1級又は2級) <u>、</u>学生に対して様式1-2を活用して作成を行う場合は教員 <u>又は職業訓練の実施に伴い作成を行う場合は職業訓練指導員(※)が行うことができるものとする。</u></p> <p>※ 法第28条第2項に規定する職業訓練指導員免許を保有する者及び 同法第30条の2に該当</p>

※ 法第 28 条第 2 項に規定する職業訓練指導員免許を保有する者及び 同法第 30 条の 2 に該当する者に限る。

3～4 (略)

第 2 具体的な取組

1 ジョブ・カードの主な活用方法等

(1) ジョブ・カード活用の概要

ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとして、労働者等の個人自らが、自己理解、仕事理解、職業経験の棚卸し、キャリア・プランの作成等を行い、ジョブ・カードに記入する。その際、記入に困る場合など必要に応じて、キャリアコンサルティング等の支援を受ける。

また、自らのキャリア・プランを踏まえて、必要に応じて、公的職業訓練の機会の提供等の支援を受けるなどにより、職業能力開発を行い、訓練の成果等の評価をジョブ・カードに記入する。さらに、訓練の成果等の評価、職業経験等を記入したジョブ・カードの「職業能力証明」の機能を活用して求職時の応募書類として活用するなど、**労働者等**の中長期のキャリア形成に沿って、効果的に活用する。

(2) 在職者を含めた職業生涯を通じた活用

ア～カ (略)

エ 「業界検定」等に係る活用

業界共通の職業能力を測る「ものさし」としての**「業界検定」をはじめとした検定・資格等の成果を、個人のキャリア・プランとの関わりで記入するとともに、それらの成果に対する具体的な評価手法の 1 つとしても活用できる**よう、ジョブ・カードを職務経歴や職務を通じた仕事ぶりの評価を盛り込んだものにする。

オ～カ (略)

する者に限る。

3～4 (略)

第 2 具体的な取組

1 ジョブ・カードの主な活用方法等

(1) ジョブ・カード活用の概要

ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとして、労働者等の個人自らが、自己理解、仕事理解、職業経験の棚卸し、キャリア・プランの作成等を行い、ジョブ・カードに記入する。その際、記入に困る場合など必要に応じて、キャリアコンサルティング等の支援を受ける。

また、自らのキャリア・プランを踏まえて、必要に応じて、公的職業訓練の機会の提供等の支援を受けるなどにより、職業能力開発を行い、訓練の成果等の評価をジョブ・カードに記入する。さらに、訓練の成果等の評価、職業経験等を記入したジョブ・カードの「職業能力証明」の機能を活用して求職時の応募書類として活用するなど、**自らの**中長期のキャリア形成に沿って、効果的に活用する。

(2) 在職者を含めた職業生涯を通じた活用

ア～カ (略)

エ 職業に有為な資格・検定等の活用

業界共通の職業能力を測る「ものさし」として**技能検定を含む国家資格や、業界が独自に実施している資格・検定等の成果を含め、個人のキャリア・プランとの関わりで記入するとともに、それらの成果に対する具体的な評価手法の 1 つとしても活用できる**よう、ジョブ・カードを職務経歴や職務を通じた仕事ぶりの評価を盛り込んだものにする。

特に、技能検定、その他の国家資格や厚生労働省認定を受けた職業能力検定(団体検定、事業主検定、社内検定)など、労働者が従事する職業に有為な資格・検定等を積極的に活用する。

オ～カ (略)

<p>(3) 求職者に特化した活用 ア 活用の基本的考え方 (略)</p> <p>なお、1 (2) イ「在職者の実務経験を通じ発揮される職業能力の評価での活用」、1 (2) エ「<u>業界検定</u>」等に係る活用」等により職業能力証明の関係情報の作成、1 (2) オ「<u>離職予定者</u>を対象とした活用」による情報の求職時の活用を促進する。</p> <p>イ～ウ (略)</p> <p>(4) 教育訓練の場面に特化した活用 (略)</p> <p>(5) 学生・生徒を対象とした活用</p> <p>ジョブ・カードを、学生<u>の</u>キャリア・プログラミングのツールとして、<u>生涯活用するキャリア・プログラミングのツール</u>、<u>キャリア教育等の観点から</u>活用することが効果的であると考えられる。</p> <p>このため、インターンシップ、キャリア教育等の状況、自らの目標等を、ジョブ・カードに記入して、学生がキャリア・プログラミング等において活用できるようにする。また、関係各省が連携して、学生のキャリア・プログラミング、キャリア教育プログラムの実施、就職活動等の際にジョブ・カードが利用されるよう、周知・理解の促進を図る。</p> <p>2 周知広報・普及促進</p> <p>ジョブ・カードの周知・広報の対象は、作成者となる個人(求職者、在職者、学生)、作成支援を行うキャリアコンサルタント等のほか、企業、職業訓練機関、大学・高等専門学校・専修学校、特定地方公共団体、職業紹介事業者、免許・資格の実施・認定機関等、多岐にわたる。このため、<u>それぞれの属性</u>、ニーズ等に応じてアピールする内容を検討し、<u>効果的な媒体を活用しながら行う必要がある</u>。<u>このため</u>、厚生労働省、都道府県労働局、<u>キャリア形成・学び直し支援センター</u>が中心となり、関係機関とも連携しながら、<u>積極的な周知・広報を行うものとする</u>。</p> <p>3 関係施策の推進</p> <p>(1) (略)</p>	<p>(3) 求職者に特化した活用 ア 活用の基本的考え方 (略)</p> <p>なお、1 (2) イ「在職者の実務経験を通じ発揮される職業能力の評価での活用」、1 (2) エ「<u>職業に有為な資格・検定等の活用</u>」等により職業能力証明の関係情報の作成、1 (2) オ「<u>離職予定者</u>を対象とした活用」による情報の求職時の活用を促進する。</p> <p>イ～ウ (略)</p> <p>(4) 教育訓練の場面に特化した活用 (略)</p> <p>(5) 学生・生徒を対象とした活用</p> <p>ジョブ・カードを、学生・<u>生徒が</u>、<u>生涯を通じた</u>キャリア・プログラミングのツールとして活用することが効果的であると考えられる。</p> <p>このため、インターンシップ、キャリア教育等の状況、自らの目標等を、ジョブ・カードに記入して、学生・<u>生徒が</u>キャリア・プログラミング等において活用できるようにする。また、関係各省が連携して、学生・<u>生徒の</u>キャリア・プログラミング、キャリア教育プログラムの実施、就職活動等の際にジョブ・カードが利用されるよう、周知・理解の促進を図る。</p> <p>2 周知広報・普及促進</p> <p>ジョブ・カードの周知・広報の対象は、作成者となる個人(求職者、在職者、学生・<u>生徒</u>)、作成支援を行うキャリアコンサルタント等のほか、企業、職業訓練機関、大学・高等専門学校・専修学校、特定地方公共団体、職業紹介事業者、免許・資格の実施・認定機関等、多岐にわたる。このため、<u>周知・広報に当たっては</u>、<u>対象の属性</u>、ニーズ等に応じてアピールする内容を検討し、<u>効果的な媒体を活用するとともに</u>、厚生労働省、都道府県労働局、<u>キャリア形成・リスキング支援センター</u>が中心となり、関係機関とも連携しながら、<u>積極的に実施するものとする</u>。</p> <p>3 関係施策の推進</p> <p>(1) (略)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(2) 職業能力評価

労働市場ニーズを踏まえつつ、職業能力評価基準等に基づく「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」の対象分野の拡充・整備を図ることとする。

また、業界共通の職業能力を測る「ものさし」として産業界で活用される技能検定制度について、引き続き対人サービス分野等を含めた技能検定の整備を推進するとともに、産業界の人材ニーズに適合したものであるよう職種・作業の新設・統廃合を進めるなど、所要の見直しを行うこととしている。

(3) (略)

第3 実施体制等

(略)

(1) (略)

(2) 周知・広報等

ジョブ・カード制度の活用を促進するため、マイジョブ・カードでの周知広報、ガイドブックや動画等の作成等を行う。

また、後記4の**キャリア形成・学び直し支援センター**を民間事業者に委託し、同センターによる事業展開及び上記の取組により、ジョブ・カード制度の積極的かつ効果的な周知・広報を図る。

(3) 関係省庁及び関係機関との連携

ジョブ・カードが、需給調整時の労働者等のキャリア形成支援等の場面での活用や学生に対するキャリア教育や就職指導の場面で活用されるよう、文部科学省及び経済産業省等の関係省庁や事業主団体や業界団体等の関係機関に対して、制度への理解促進や**キャリア形成・学び直し支援センター**も含めた周知について協力を求める。

(2) 職業能力評価

業界共通の職業能力を測る「ものさし」として産業界で活用される技能検定制度について、引き続き対人サービス分野等を含めた技能検定の整備を推進するとともに、産業界の人材ニーズに適合したものであるよう職種・作業の新設・統廃合を進めるなど、所要の見直しを行うこととしている。

また、団体や企業が独自に行う検定制度のうち一定の基準を満たすものを厚生労働大臣が認定する「団体等検定制度」を令和6年3月に創設した。当該検定の合格者に対して昇給や手当の支給が特定の業界や企業においてなされたり、採用や昇進の際に考慮要素となることが期待されるなど外部労働市場に一定の通用力があるものを認定対象にすることとしている。

(3) (略)

第3 実施体制等

(略)

(1) (略)

(2) 周知・広報等

ジョブ・カード制度の活用を促進するため、マイジョブ・カードでの周知広報、ガイドブックや動画等の作成等を行う。

また、後記4の**キャリア形成・リスキリング支援センター**を民間事業者に委託し、同センターによる事業展開及び上記の取組により、ジョブ・カード制度の積極的かつ効果的な周知・広報を図る。

(3) 関係省庁及び関係機関との連携

ジョブ・カードが、需給調整時の労働者等のキャリア形成支援等の場面での活用や学生に対するキャリア教育や就職指導の場面で活用されるよう、文部科学省及び経済産業省等の関係省庁や事業主団体や業界団体等の関係機関に対して、制度への理解促進や**キャリア形成・リスキリング支援センター**も含めた周知について協力を求める。

<p>2 都道府県労働局 (略)</p> <p>(1) ジョブ・カード制度の周知広報、説明等 (略)</p> <p>その際には、<u>地域キャリア形成・学び直し支援センター</u>による支援、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練に係る助成金、マイジョブ・カード等における関係情報の提供などの支援措置、また、高年齢者雇用安定法に基づく離職予定者へ事業主が交付する書面についてのジョブ・カードの活用及び同法の規定に該当しない離職予定者に対する同様の書面の交付などの活用方法等についても説明し、活用・普及に向けた取組を促す。</p> <p>(2) <u>地域キャリア形成・学び直し支援センター</u>への協力 下記4の<u>地域キャリア形成・学び直し支援センター</u>からセミナー等のイベント開催やジョブ・カードを活用した相談支援等の周知に関する協力の依頼があった場合には協力する。</p> <p>(3) 関係機関との連携 労使団体、特定地方公共団体（職業能力開発関係部局、教育委員会、商工労働担当部局等）、経済産業局、民間教育訓練機関、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構、<u>地域キャリア形成・学び直し支援センター</u>に対して、必要に応じて目標、実績、制度周知・広報状況等の情報を共有する等により連携を図る。</p> <p>3 公共職業安定所 (略)</p> <p>(1) キャリア・プランニングのツールとしての活用促進 (略)</p> <p>なお、キャリアコンサルティングの実施体制については、職員又は相談員のほか、「<u>訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業</u>」（平成28年4月1日付け職発0401第30号）の受託事業者を活用する。</p> <p>(2) ～ (5) (略)</p>	<p>2 都道府県労働局 (略)</p> <p>(1) ジョブ・カード制度の周知広報、説明等 (略)</p> <p>その際には、<u>キャリア形成・リスキリング支援センター</u>による支援、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練に係る助成金、マイジョブ・カード等における関係情報の提供などの支援措置、また、高年齢者雇用安定法に基づく離職予定者へ事業主が交付する書面についてのジョブ・カードの活用及び同法の規定に該当しない離職予定者に対する同様の書面の交付などの活用方法等についても説明し、活用・普及に向けた取組を促す。</p> <p>(2) <u>キャリア形成・リスキリング支援センター</u>への協力 下記4の<u>キャリア形成・リスキリング支援センター</u>からセミナー等のイベント開催やジョブ・カードを活用した相談支援等の周知に関する協力の依頼があった場合には協力する。</p> <p>(3) 関係機関との連携 労使団体、特定地方公共団体（職業能力開発関係部局、教育委員会、商工労働担当部局等）、経済産業局、民間教育訓練機関、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構、<u>キャリア形成・リスキリング支援センター</u>に対して、必要に応じて目標、実績、制度周知・広報状況等の情報を共有する等により連携を図る。</p> <p>3 公共職業安定所 (略)</p> <p>(1) キャリア・プランニングのツールとしての活用促進 (略)</p> <p>なお、キャリアコンサルティングの実施体制については、職員又は相談員のほか、令和6年度<u>キャリア形成・リスキリング推進事業</u>の受託事業者を活用する。</p> <p>(2) ～ (5) (略)</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4 キャリア形成・学び直し支援センター

(1) 目的

労働者の主体的なキャリア形成や学び直しを支援するため、労働者等に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング機会の提供や、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点としてキャリア形成・学び直し支援センターを民間事業者に委託して設置し、全国でサービスを提供する。

また、オンラインによる支援を積極的に行うことにより、労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる機会を確保する。

(2) 事業内容

ア 労働者に対する学び・学び直しの支援を含めたキャリアコンサルティング機会の提供

イ～エ (略)

オ ジョブ・カード制度及びセルフ・キャリアブック (※) の周知広報

カ 学び・学び直しの支援 (受講すべき具体的な職業・教育訓練の情報提供、受講促進等の支援を含む)

(※) 企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の仕組みのこと。

(3) 事業実施体制

ア 中央キャリア形成・学び直し支援センター

中央に1箇所設置し、事業全体の管理、全国レベルでの周知・広報、イの地域キャリア形成・学び直し支援センターへの助言・指導、キャリアコンサルタントへの研修等を行う。

4 キャリア形成・リスキリング推進事業

(1) 目的

労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリアの再構築を図る労働者のリスキリング(学び・学び直し)の取組を促す必要がある。

このため、企業及び学校に対する支援の拠点として、各都道府県に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を設置するとともに、当該センターや全国各地のハローワークに設置する「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」において、キャリアコンサルタントによる相談支援を行う。

また、「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を中心に、訓練受講希望者等に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行い、適切な訓練の受講を推進していくこととする。

(2) 事業内容

ア 労働者に対するリスキリングの支援を含めたキャリアコンサルティング機会の提供

イ～エ (略)

オ ジョブ・カード制度、セルフ・キャリアブック、本事業で労働者に提供するキャリアコンサルティングの内容、教育訓練給付制度、人材開発支援助成金制度、リスキリングの必要性、キャリアコンサルタントを受けることの有効性の周知広報 (削る)

(3) 事業実施体制

ア 中央管理部門

中央に1箇所設置し、事業全体の管理、全国レベルでの周知・広報、イのキャリア形成・リスキリング支援センター及びウのキャリア形成・リスキリング相談コーナーへの助言・指導、キャリアコン

<p>イ <u>地域キャリア形成・学び直し支援センター</u> <u>全国でサービスが展開可能で、業務を効果的かつ効率的に実施できる拠点</u>を設置し、都道府県労働局等の関係機関とも連携しながら、地域レベルの周知・広報、企業及び学校の開拓や支援を行う。</p> <p>(新設)</p> <p>5～10 (略)</p> <p>附 則 (令和三年三月三十一日) (施行期日)</p> <p>1 この要領は、令和3年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 (令和四年三月二十八日) (施行期日)</p> <p>1 この要領は、令和4年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 (令和五年三月二十九日) (施行期日)</p> <p>1 この要領は、令和5年4月1日から施行する。</p> <p>(新設)</p>	<p>サルトネットへの研修等を行う。</p> <p>イ <u>キャリア形成・リスキリング支援センター</u> <u>各都道府県に1拠点ずつ</u>設置し、都道府県労働局等の関係機関とも連携しながら、地域レベルの周知・広報、企業及び学校の開拓や支援を行う。</p> <p>ウ <u>キャリア形成・リスキリング相談コーナー</u> <u>キャリア形成・リスキリング支援センターや全国各地のハローワークに設置し、労働者等に対し、キャリアコンサルティングを提供する。</u></p> <p>5～10 (略)</p> <p>附 則 (令和三年三月三十一日) (施行期日)</p> <p>1 この要領は、令和3年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 (令和四年三月二十八日) (施行期日)</p> <p>1 この要領は、令和4年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 (令和五年三月二十九日) (施行期日)</p> <p>1 この要領は、令和5年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 (令和六年三月二十八日) (施行期日)</p> <p>1 この要領は、令和6年4月1日から施行する。</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

