

ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）  
WEBサイト基本方針書

令和3年3月  
厚生労働省人材開発統括官  
若年者・キャリア形成支援担当参事官キャリア形成支援室

目次

I. 本文書の位置づけ

II. 概要

III. 本文

<b>1. 事業概要</b> .....	<b>5</b>
1.1. 背景 .....	5
1.2. 本事業の目的 .....	5
1.3. 本事業の実施概要 .....	6
1.4. 本事業のスケジュール .....	6
1.5. ロードマップ .....	6
1.6. 目標 .....	7
1.7. 想定される支援対象層 .....	10
<b>2. デジタル化に向けた取組</b> .....	<b>12</b>
2.1. 本章の全体像 .....	12
2.2. 利用者向け機能・サービス .....	14
2.3. 連携先システム .....	23
2.4. 利用者普及に向けた周知・広報 .....	25
<b>3. 今後の課題等</b> .....	<b>28</b>

参考 ジョブ・カードのデジタル化に向けた検討委員会 開催要綱

ジョブ・カードのデジタル化に向けた検討委員会 委員名簿

## I . 本文書の位置づけ

ジョブ・カード制度は、職業能力形成機会の恵まれない者に対し、能力開発の機会を与え、安定的な雇用への移行を促進することを目的として平成 20 年度に創設された。その後、平成 27 年 10 月から、新ジョブ・カード制度下において「生涯を通じたキャリア・プランニングツール」と「円滑な就職等のための職業能力証明のツール」として普及を図っている。

ジョブ・カードは、現在、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援ツールとして、求職活動や職業能力開発などの場面で活用されており、ジョブ・カード作成者数については着実に実績を伸ばしている。しかし、今後もジョブ・カードの普及促進を進めていくためには、新ジョブ・カード制度下における活用場面として広がりを見せている学校や企業において、学生や労働者に幅広く普及することが重点的な取組課題となっている。また、「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年 6 月 4 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルを通じたマイナンバーカードとの連携が掲げられているところであり、将来的なマイナンバーカードとの連携を視野に入れたジョブ・カードのデジタル化を進める必要がある。

本文書は、上述の課題を達成するために実施する、ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）（以下、「本サイト」という。）の構築に向けた、調査研究から設計開発、周知・広報、コンテンツの整備、運用保守等を含めた「デジタル化のために必要な取組」（以下、「本事業」という。）の内容を「WEB サイト基本方針書」として取りまとめたものである（※）。本文書では、令和 4 年度に稼働を予定している本サイト構築に向けた本事業の取組やそれ以降の将来的な方針を整理し、今後の取組内容の検討や関係者間の認識を揃えるための指針となることを想定している。

なお、本事業は経済及び雇用情勢や本サイトでの各種モニタリング結果を受け、必要に応じて見直しを図っていく必要があることから、本文書においても適時での見直しを図り改版を加えることを想定している。

（※）本文書の取りまとめに当たっては、「令和 2 年度ジョブ・カードのデジタル化及びマイナンバーカードとの連携に係る調査分析・調達支援業務」において、学識経験者、キャリアコンサルタント、企業の人事担当者及び学校の就職支援担当者、システムの専門家等を構成員とする「ジョブ・カードのデジタル化に向けた検討委員会」により検討を行った。

なお、本文書の作成及び「ジョブ・カードのデジタル化に向けた検討委員会」の実施に当たっては、「令和 2 年度ジョブ・カードのデジタル化及びマイナンバーカードとの連携に係る調査分析・調達支援業務」の一連の事業の中でアビームコンサルティング株式会社に事務局を委託し、実施した。

## II. 概要

ジョブ・カードのデジタル化により「① 利便性向上」「② 利用の継続性」「③ 運用側からの接点の増加」を図る。

### 1. ジョブ・カードの現状と課題 – 本事業の概要

#### ① ジョブ・カードの現状と課題

- ①ジョブ・カードの更なる活用促進
- ②マイナポータルとの連携を含めたジョブ・カードのデジタル化

・キャリアコンサルティング時の相談支援ツールとして求職活動、職業能力開発などの場面で活用。作成者数は着実に伸長(令和2年12月末時点約268万人)

#### ② 本事業の目的・コンセプト

- キャリア支援の社会インフラとしての機能・サービスの提供を強化
- ① 利便性向上
  - ② 利用の継続性
  - ③ 運用側からの接点の増加

・ジョブ・カードをオンライン上で登録・更新できる新サイト(ジョブ・カード作成支援サイト(仮称))を構築(民間クラウドサービス活用)

#### ③ ロードマップ

- 令和3年7月 :設計開発開始
- 令和4年10月:試行運用開始
- 令和5年1月 :マイナポータルとの連携開始

・調査研究から設計開発、周知・広報、コンテンツの整備、運用保守等

・新サイト運用開始から「**立上げ期**」、「**データ蓄積期**」、「**データ活用期**」の3フェーズを設定

#### ④ 目標

本事業の目標 (KGI : 令和5年度)  
ジョブ・カード作成者数 : 38.3万人  
利用者満足度 : 80%以上

#### ⑤ 想定される支援対象層

〈政策的ターゲットの設定〉  
学生、在職者、若年層、中高年層、中小企業

### 2. デジタル化に向けた取組

#### ① 新サイト(デジタル化に向けた取組)の概要

- ・**基本機能**…利用登録、ジョブ・カード情報登録・更新、出力
- ・**作成支援機能**…記入例の表示、例文の自動作成、作成方法等のガイダンス、自己診断等の各種コンテンツサービス
- ・**その他機能**…統計出力(利用状況等)、外部連携

#### ② 利用者向け機能・サービス(稼働当初)

- ① 利用者登録・ジョブ・カード登録機能による**キャリアの蓄積**
- ② UI改善、作成支援機能、ガイダンス機能による**ジョブ・カード作成のハードル低減とメリットの訴求**
- ③ 統計情報取得による**サービス向上(PDCAサイクル改善)**

〈現在の課題〉  
「キャリアの情報の蓄積が個人管理」  
「ジョブ・カード作成までのハードルが高い」  
「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい」  
「利用情報が取得できず、サービスの向上に繋がらない」

#### ③ 連携先システム(稼働当初～令和5年度)

- ・「**日本版O-NET**」、「**ハローワークシステム**」、「**マイナポータル**」及び**民間企業**を想定
- ・将来的な官民サイトとの連携を視野に、データ標準化や入力チェックの定義・実装
- ・連携件数の把握等の利活用状況のモニタリング実施(運用時)

#### ④ 利用者普及に向けた周知・広報

- ・政策的ターゲットの各特性ごとに支援・広報のメリハリ
  - ・求職者・在職者・学生を対象:「**アクセス促進**」、「**作成促進**」、「**更新促進**」の3ステップで周知・広報
  - ・支援者(企業、学校、キャリアコンサルタント)を対象:「**アクセス促進**」、「**理解促進**」の2ステップで周知・広報
- 「アクセス促進」⇒リーフレットやポスターに加えて、SNS等各種媒体での広告や著名人を利用した広告を検討  
「作成、更新、理解促進」⇒新サイトの作成支援機能やガイダンス機能の充実を中心に周知・広報を検討

#### ⑤ 今後の課題

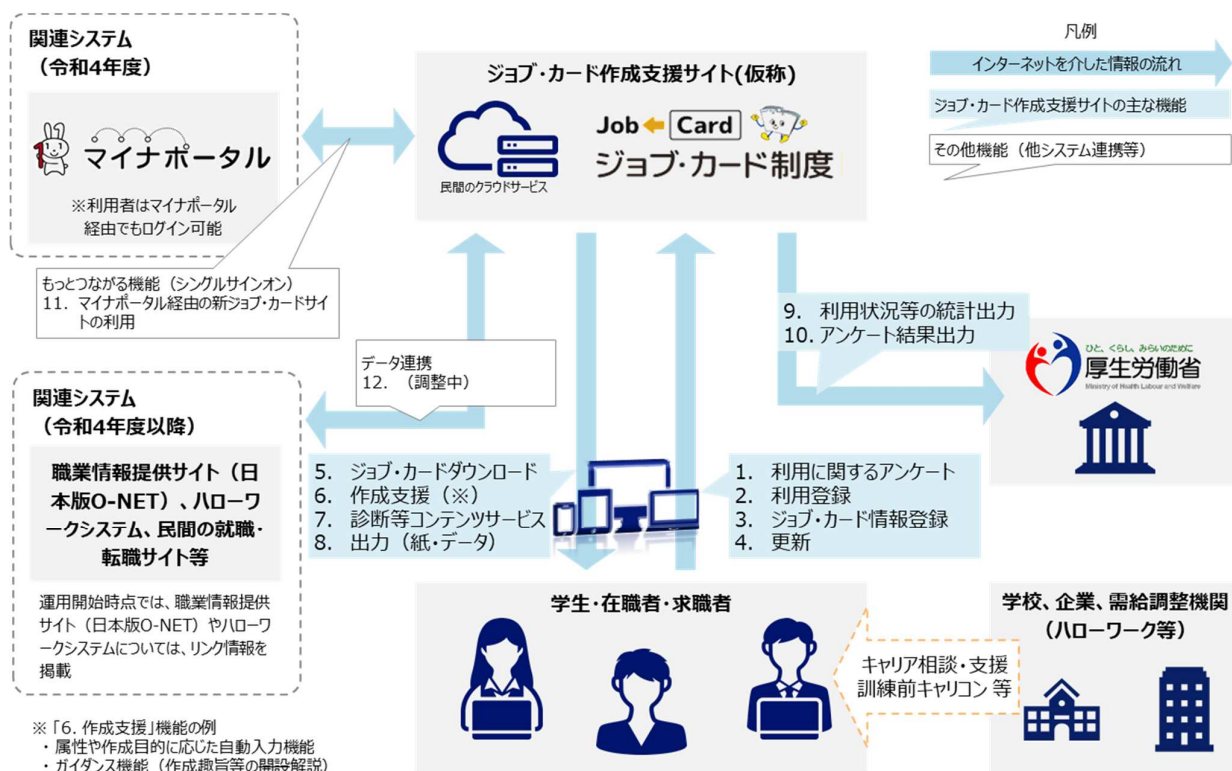
- 〈**機能・サービス**〉
- ・利用状況や各種指標のモニタリングを踏まえた見直し(随時)
  - ・作成補助機能を中心に、利用者アンケートや利用状況を踏まえた、機能改善(令和5年度以降)
  - ・AI・ビッグデータの利活用(フェーズ2以降の検討)

#### 〈**連携先システム**〉

- ・利用状況を踏まえ、既存連携先システムとの連携強化(フェーズ2以降の検討)
  - ・他サイトとの連携強化を図るためのデータマネジメント(随時)
- 〈**周知・広報**〉
- ・利用状況など各種モニタリング結果を踏まえた見直し(随時)

## システム概要図

■ これまでの調査結果等を基に、現時点で想定しているシステム概要図は下記のとおりです。





### Ⅲ. 本文

#### 1. 事業概要

本章では、本事業全体の方針として、本事業の背景及び目的を整理するとともに、実施概要、ロードマップ、目標及び想定される支援対象者層について記載する。

##### 1.1. 背景

ジョブ・カード制度は、職業能力形成機会の恵まれない者に対し、能力開発の機会を与え、安定的な雇用への移行を促進することを目的として、キャリアコンサルティング、訓練、評価を一体として実施するものとして平成 20 年度に創設された。その後「広く求職者、在職者、学生等を対象として普及」することとされ、平成 27 年 10 月から、新ジョブ・カード制度下において「生涯を通じたキャリア・プランニングツール」と「円滑な就職等のための職業能力証明のツール」として普及促進を図っている。また、職業能力開発促進法の改正により、同法第 15 条の 4 において、「職務経歴等記録書」として位置づけられ、様式についても告示により規定されている。

令和 2 年現在、ジョブ・カードは、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援ツールとして、求職活動、職業能力開発などの場面で活用されており、ジョブ・カード制度総合サイトにおいては、様式のダウンロード、作成支援WEB、作成支援ソフトウェア、作成支援アプリを提供し、その情報については、労働者等の個人が紙や Excel ファイルとして活用している。

ジョブ・カード作成者数については、令和 2 年 12 月末現在で、約 268 万人となっており、着実に実績を伸ばしているが、内訳をみると制度創設時のメインターゲットであった訓練関係機関での作成者が 7 割（累積）を占めている。ジョブ・カードの普及促進を進めていくためには、新ジョブ・カード制度下における活用場面として広がりを見せている学校や企業において、学生や労働者に幅広く普及することが重点的な取組課題となっている。

また、「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年度 6 月 4 日 デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルを通じたマイナンバーカードとの連携が掲げられるところであり、将来的なマイナンバーカードとの連携を視野に入れたジョブ・カードのデジタル化を進める必要がある。

##### 1.2. 本事業の目的

本事業では、前節の課題（「ジョブ・カードの更なる活用促進」及び「マイナンバーカードとの連携を含めたジョブ・カードのデジタル化」）を解決するために、本サイトの構築を中心とした「デジタル化のために必要な取組」を行う。

本サイトの構築や利用者拡大により、労働者個人のキャリア意識の向上やキャリアアップ、多様な人材の円滑な就職・転職等の促進に寄与することや、定期的なジョブ・カードの見直しを直接働

きかける等のフォローアップによる「生涯を通じたキャリア・プランニングツール」としての活用が一層進むことが期待される。また、これらを通じてキャリア支援の社会インフラとしての機能・サービスを提供することを本事業の主な目的としている。

### 1.3. 本事業の実施概要

本事業は、令和元年度に先行調査を行い、令和2年度では調査分析を実施している。令和元年度の先行調査では、ジョブ・カード利用者を対象にニーズ調査（アンケート及びインタビュー）や有識者等を対象にしたニーズ調査（ヒアリング）を実施し、上記調査結果等を基に課題整理を行った。また、令和2年度の調査分析では、前年度に引き続いてのヒアリング調査のほか、各分野の有識者等から意見・助言を得る検討委員会を実施し、本書（WEBサイト基本方針書）の作成を行った。加えて、令和3年度に実施する設計開発事業者の調達に向けた調達準備も並行して実施した（一部現時点（令和3年3月）では実施中のものを含む。）。

### 1.4. 本事業のスケジュール

本事業では、現時点（令和3年3月）の想定として、令和4年10月に試行運用開始、令和5年1月にマイナポータルとの連携開始を予定している。想定スケジュールを図1-1に示す。

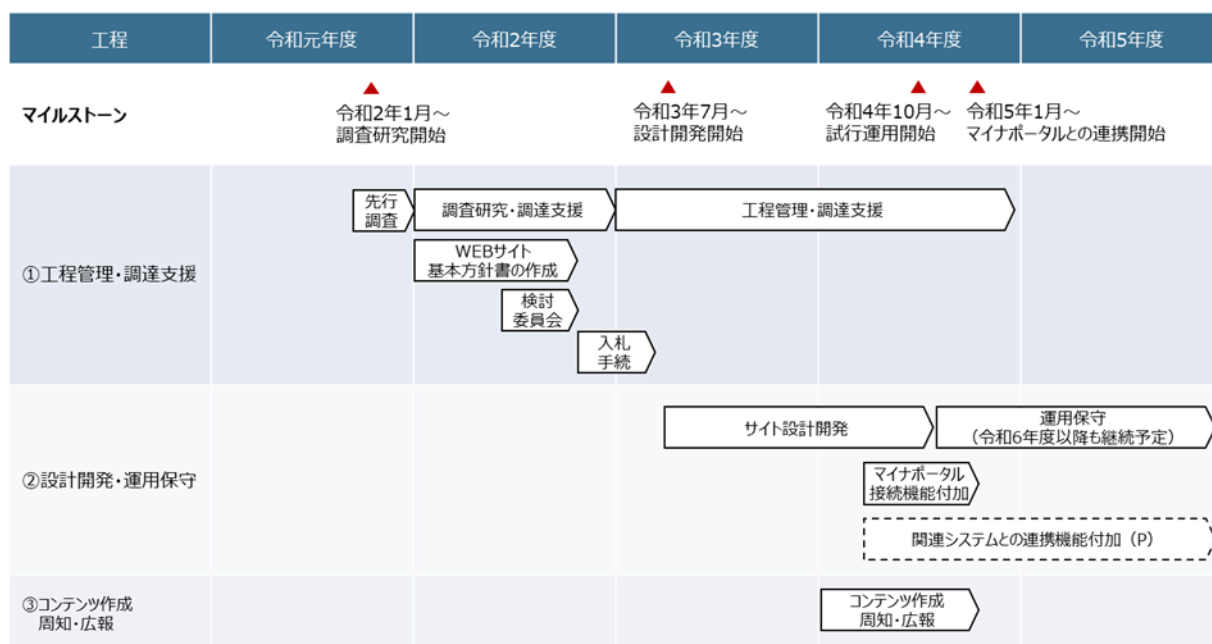


図 1-1 令和5年度までの本事業のスケジュール（現時点の想定）

### 1.5. ロードマップ

本事業では、ジョブ・カードの更なる活用促進に向けて様々な取組を行うことを予定しているが、各取組を効果的に実施するために、事業の展開に応じたロードマップを策定する。ロードマップは、本サイトを確実に立ち上げ、ジョブ・カードをより広く知ってもらい利用者を拡大する「フェーズ

1：立上げ期」、本サイトの利用者データを蓄積する「フェーズ2：データ蓄積期」、蓄積したデータを活用する「フェーズ3：データ活用期」の3つの段階に分け、各フェーズにおける方針及び施策を整理して事業を推進する想定である（図1-2にイメージ図を示す）。

なお、本サイトは、利用者の属性に応じたジョブ・カードを作成するための作成支援機能やガイダンス機能等を提供するため、利用者を拡大するためにはそのニーズ等に対応できているか検討を行う必要があることから、フェーズ1以降、継続してモニタリングを実施し、その結果に応じた見直し・改善を図っていくことが重要である。

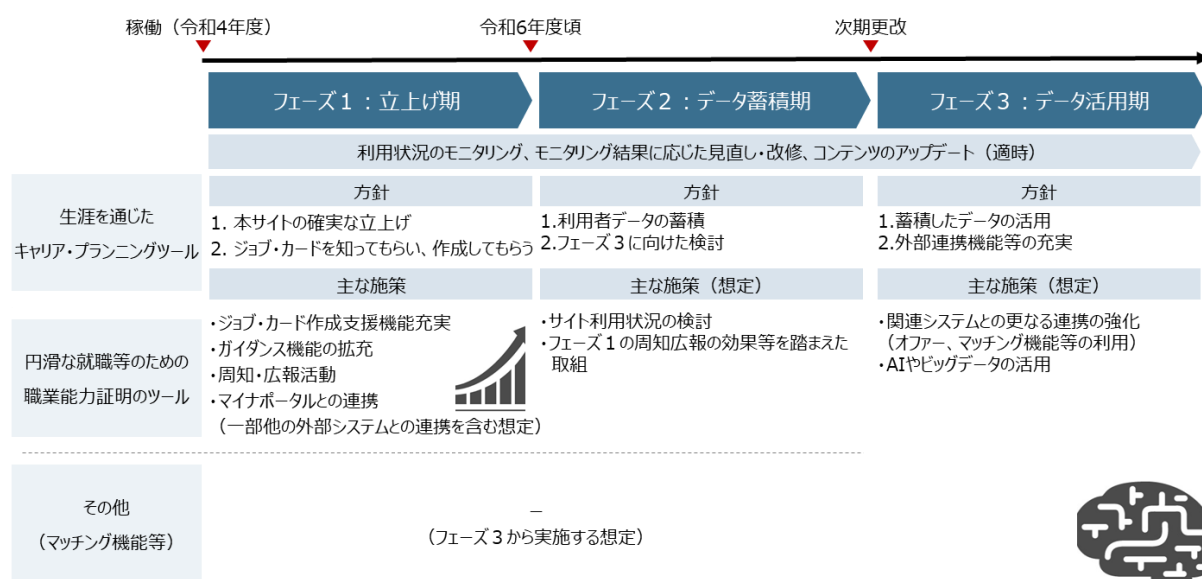


図 1-2 本事業のロードマップ（現時点の想定）

## 1.6. 目標

本節では、本事業における（特にフェーズ1の）目標について、これまでのジョブ・カードにおける目標を踏まえながら設定を行う。多様な関係者が存在する本事業において、各関係者の認識を揃えるために目標設定は重要であると考えられる。なお、将来的に、本事業の目標はその時の事業の状況等を踏まえながら見直しを行うことが重要である。

### ① これまでのジョブ・カードの目標

ジョブ・カードに関する目標としては、ジョブ・カード制度創立当初からジョブ・カード利用者やジョブ・カードの作成支援者に関する多様な目標が設定されてきた（一例として、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」（平成27年度策定）<sup>1</sup>の目標がある）。しかし、ジョブ・カードが持つ多彩

<sup>1</sup> 「新ジョブ・カード制度推進基本計画における目標」においては、「ジョブ・カード取得者数」、「職業能力の向上に貢献している割合」、「職業能力証明を活用する割合」を目標としていた。

新ジョブ・カード制度推進基本計画（平成27年 ジョブ・カード制度推進会議）

（[https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/dl/kihonkeikaku.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/dl/kihonkeikaku.pdf)）



な効果や成果の中でも、これまでは、新成長戦略（平成 22 年 6 月閣議決定）で決定されたジョブ・カード「取得者数<sup>2</sup>300 万人」の数値目標のみが注目されることが多かった。そのため、今後の目標設定に当たっては、ジョブ・カード作成者数の目標だけでなく、ジョブ・カードが果たす役割・効果等を的確に把握できるよう、多角的な視点から目標の項目及び水準を検討する必要がある。

## ② 目標の設定方針

ジョブ・カードには、表 1-3 に示すように多様な関係者が存在するが、本事業（特にフェーズ 1）では、「ジョブ・カードをより広く知ってもらい利用者を拡大する」ことに主眼を置いていることから、ジョブ・カード利用者（求職者・在職者・学生）を対象とした目標を設定する。

また、本事業の目標を設定するに当たっては、一般的に用いられる「K G I（重要目標達成指標）」、「C S F（重要成功要因）」、「K P I（重要業績評価指数）」に基づいた整理を実施した。

表 1-3 ジョブ・カードの主な関係者について（本事業の目標の対象者に着色）

実施体制		概要
利用者	求職者	・ キャリアの棚卸やキャリア・プランの作成等にジョブ・カードを活用する。
	在職者	
	学生（大学生、専修学校の学生）	・ 就職活動やキャリア・プランの作成にジョブ・カードを活用する。
支援者	企業	・ 社内のキャリア支援制度や評価制度等にジョブ・カードを活用する。
	学校	・ 学生のキャリア・プランの作成や就職活動の支援を行う際にジョブ・カードを活用する。
	作成支援者	・ キャリアコンサルタント（以下「キャリコン」という。）、ジョブ・カード作成支援アドバイザーやハローワーク・訓練機関等においてジョブ・カードの作成を支援する。

## ③ 本事業の目標

本事業の目標を整理した結果を表 1-4 に示す。また、各 K G I や K P I に用いられている用語の説明については表 1-5 のとおり。

K G I の「ジョブ・カード作成者数」については、本事業は、国民に向けたサービス提供を目的としており、労働者個人のキャリア意識の向上やキャリアアップ、多様な人材の円滑な就職・転職等の促進といった効果が期待されている中で、特にフェーズ 1 では、ジョブ・カードがどの程度浸透・活用されているかといった効果を測定することが重要であるため、K G I として設定した。従

<sup>2</sup> ジョブ・カード制度創設から平成 27 年 10 月の制度見直しまでは、ジョブ・カードは登録キャリアコンサルタントが対象者に対して「交付」するものであったため、「取得者数」という言葉を用いていた。制度見直し後は、ジョブ・カードは個人が作成し、作成支援アドバイザーは作成支援を行うものと整理したため、「作成者数」として整理している。

来の利用者を本サイトのガイダンス機能の充実等によって取り込み、効果的な周知・広報等の施策を行い、新規利用者を増やすことによって、平成29年度から令和元年度の平均に対して、1.5倍の38.3万人とすることを目標として掲げた。

また、KGIの「満足度上昇」についても、国民に向けたサービス提供の満足度を測定することが有用であると考えられることから、KGIとして設定している。令和元年度調査におけるジョブ・カードの満足度が約75%<sup>3</sup>と推定されることから、本サイトでの作成支援機能やガイダンスの充実により、満足度を80%に向上させることを目標とした。

なお、本項で示す目標値は令和5年度の数値を設定している。本サイトは令和4年度中に稼働を開始することから、年間を通した指標の計測を行うことができ、また、フェーズ1の本システムの立ち上げが完了する令和5年度を目標の設定年度にすることが適当であると考えられる。

表 1-4 本事業の目標（令和5年度：KGI・CSF・KPI）

KGI	目標値	CSF	KPI	目標値
ジョブ・カード作成者数	38.3 万人	本サイトについて、他サイトとの比較・検討を経て、実際にサイトに訪問する顧客を増やす。	ユニークユーザー数	初年度（令和4年度）測定値を基に目標を設定
		本サイトにアクセスし、利便性の高さや有益なコンテンツ等の影響で、実際にジョブ・カードを作成する人を増やす。	本サイトでの作成者数	19.2 万人
			本サイトによる作成者の割合	50%
満足度上昇	80%	本サイトでジョブ・カードを作成することでキャリアへの満足度が高まる。	利用者満足度	80%

表 1-5 各KGIやKPIの用語説明

単語	説明	備考
ジョブ・カード作成者数	本サイトでのジョブ・カード作成者数に加えて、支援機関等で把握している紙でのジョブ・カード作成者の合計	一部、厚生労働省では作成実績を把握していない作成者がいるため、その作成成分については含まない。
ユニークユーザー数	本サイトにアクセスした人の数	一人の人が複数ページにアクセスした場合でもカウントを増やさない。
本サイトでの作成者数	本サイト上でジョブ・カードを作成した人の数	ジョブ・カードは必須項目がないため、入力した項目数にかかわらず、シ

<sup>3</sup> 令和元年度のアンケート調査において、「ジョブ・カードを作ってよかったこと」について質問をした際に、約75%から「目標・計画が明確になった」等の前向きな回答があったため、令和元年度時点での満足度を約75%と推定している。

単語	説明	備考
本サイトによる作成者の割合	ジョブ・カード作成者数の中で、本サイト上で作成した人の割合	システムに保存した時点で作成又は更新とみなす想定。

#### ④ 将来的な目標設定

前項に示したとおり、当面のジョブ・カードの目標としては、ジョブ・カード作成者数と満足度上昇をKGIとして設定しているが、将来的な目標設定としては、より多面的な目標の設定が有用になると考えられる。

将来的には、既存作成者の更新に係る指標等（再訪問率、本サイト登録者数、本サイトでの更新者数等）を目標として設定することが有用であると考えられる。このように、事業が展開するにつれて目標とすべき指標が変化することが考えられることから、稼働当初からモニタリング計画・活動を入念に行い、実態把握と本サイトのあるべき姿の検討を引き続き行い、適時で見直しを行うことが重要である。

### 1.7. 想定される支援対象層

#### ① 政策的ターゲットの考え方

ジョブ・カード制度は、制度創設当初、職業能力の形成機会に恵まれない人を念頭に、主に職業訓練場面における利用を柱に運用され、その後、雇用情勢や政策の力点の置き方の変化に応じて、今日では、求職者・在職者・学生等を対象に、広く普及するものとして展開されている。

人生100年時代にあっては職業生活の長期化、働き方改革やDXの進展等にあっては仕事の質的な変化、それらに加えて、コロナ禍による労使双方が抱くキャリア観の変化、行動面の揺れ・ゆらぎが見られる社会背景の中でのジョブ・カードのデジタル化の取組である。限りのあるスケジュール、予算等の中で設計開発等の効率性を高める必要があり、より早期からデジタル化の効果を得るためにも、政策的ターゲットとして、支援対象層をある程度セグメント化し、各々の特性に応じて支援内容の重点や、“届く広報”のメリハリを付ける必要がある。また、その時どきの雇用情勢や政策の力点により、働きかけの優先順位を柔軟に設ける姿勢も必要となる。これらの取組によりジョブ・カードの活用につながる好循環をめぐらせる考えであり、それを裏打ちするための政策的ターゲット設定を企図するものである。

#### ② 政策的ターゲットの設定

本事業の政策的ターゲットの設定に当たり、利用者層、年齢層、企業規模に着目しセグメント化を試みた（表1-6）。その上で、それぞれの特性等を洗い出し、支援や周知広報の具体的な取組に展開しやすいよう整理した（表1-7）。

制度全体として、今後の実効ある取組とするためには、まずは職業人生の起点に立つ学生への働きかけが肝要であること、また、企業労使にあっては職業生活全般にわたる様々なキャリア形成場面での活用が進むことを通じて、社会通用性と信認性の向上が図られることが重要である。

なお、その時どきの雇用情勢や政策の力点により、働きかけの優先順位を柔軟に設ける姿勢が必

要であり、継続して本サイトの利用状況等をモニタリングし、その結果に応じて政策的ターゲットの点検・見直しを行うこととする。

表 1-6 政策的ターゲットの設定について

着眼点	選定理由	考察結果
利用者層 ・学生 ・在職者 ・求職者	本事業の対象となる各層の中で、今後の成長性や市場規模に差があると考えられることから、利用者層別の考察を行った。	学生や在職者を支援対象層として想定
年齢層※ ・若年層 ・中間層 ・中高年層	各年齢層において、キャリア意識の高まりや波及しやすさ（SNSの利用等）に差があると考えられることから、年齢層別の考察を行った。	若年層及び中間層から中高年層を支援対象層として想定
企業規模 ・大企業 ・中小企業	企業規模において、市場の大きさや競合（社内の制度の状況）に差があると考えられることから、企業規模別の考察を行った。	中小企業を支援対象層として想定

※ 「若年層（～34歳程度）」、「中間層（35～49歳程度）」、「中高年層（50～65歳程度）」

表 1-7 想定される支援対象層の特性等及び訴求内容について

対象層	対象層の特性等	訴求内容（想定）
学生 ※	ほとんどの者が就職活動を行い、その際に自分の興味・関心などを整理する必要があることから、このタイミングでジョブ・カードを利用することで、その後の社会人生活でも継続して利用してもらえる可能性がある。	就職活動の際のキャリアの棚卸や職業能力の証明に繋がるだけでなく、今後の人生における継続したキャリアの蓄積にも有用であることを訴求する。
在職者	市場規模が非常に大きいことに加え、これまでは求職者（職業訓練受講者等）と異なり、ジョブ・カード利用に関する明確なオペレーションが存在していなかったことから、利用者数の増加余地が大きいことが想定される。	キャリアの転機（転職の志向、昇格・昇進等）の際や、その転機を見据えて平時から継続してキャリアの棚卸をすることで、自身の今後のキャリア活動を整理する際に有用であることを訴求する。
若年層	他の年齢層に比べ比較的充実したキャリア教育を受けており、キャリア意識が高いことから、ジョブ・カードに対する受容度が高いことが想定され、また、SNSの利用が活発であることから、共有による周知広報効果も期待できる。	キャリア意識が高まっている若年層に対して、中長期的にキャリアの棚卸ができる際に有用であることを訴求する。また、一部の若年層に対しては、診断結果等をSNSで共有することで各々のキャリアの発信ができることを訴求する。
中間層 中高年層	年齢層に関係なく、セカンドキャリアを意識している層において、利用者の増加余地が大きいことが想定される。	セカンドキャリアを見据える中で、キャリアの転機に向けた棚卸を実施することが有用であることを訴求する。
中小企業	大企業よりも市場規模が大きいことに加え、大企業に比べ、人事制度や人材育成の仕組みが社内に整っていないことが想定されるため、ジョブ・カードの取組が	企業の人事担当者に対して、社内のキャリア制度の未整備による人材の定着等の課題において、ジョブ・カードの導入が有用であることを

対象層	対象層の特性等	訴求内容（想定）
	社内のキャリア形成支援活動として受け入れられる余地が大きいことが想定される。	訴求する。

※ 現時点では、大学生や専修学校の学生を中心に活用が進んでいるが、今後、高校生への活用方法を検討し、将来的には活用を拡大することも考えられる。

## 2. デジタル化に向けた取組

本章では、1章の事業概要を受けて、本事業の「デジタル化に向けた取組」の概要を整理するとともに、具体的な取組の方針として、「利用者向け機能・サービス」、「連携先システム」、「利用者普及に向けた周知・広報」に関して記載する。

### 2.1. 本章の全体像

#### ① 「デジタル化に向けた取組」サマリ

本章では、ジョブ・カードのデジタル化に向けた具体的な取組として、本節でシステム概要図と利用ケース（いずれも想定）を整理した上で、次節以降で「利用者向け機能・サービス」、「連携先システム」、「利用者普及に向けた周知・広報」についての記載を行う。なお、各節とも、現時点での令和4年度の稼働時における想定と、その後の将来的な方針について記載を行う（表2-1）。

表 2-1 本章（デジタル化に向けた取組）の記載内容

節	内容
2-2 利用者向け機能・サービス	現状の課題を基に、本サイトの主な機能やサービスを整理。また、将来的な機能・サービスの方向性についても言及する。
2-3 連携先システム	本サイトと連携することで相乗効果を生むと考えられるシステム・サイトについて整理。また、将来的な連携方針についても整理する。
2-4 利用者普及に向けた周知・広報	本サイトを通じたジョブ・カード作成者の増加に向けた周知・広報の活動を整理。また、稼働当初の実施は難しいものの、将来的に実施することが有用と考えられる、周知・広報についても整理する。

#### ② ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）のシステム概要図

これまでの調査研究結果等を基に、現時点で想定しているシステム概要図を図2-2に表す。

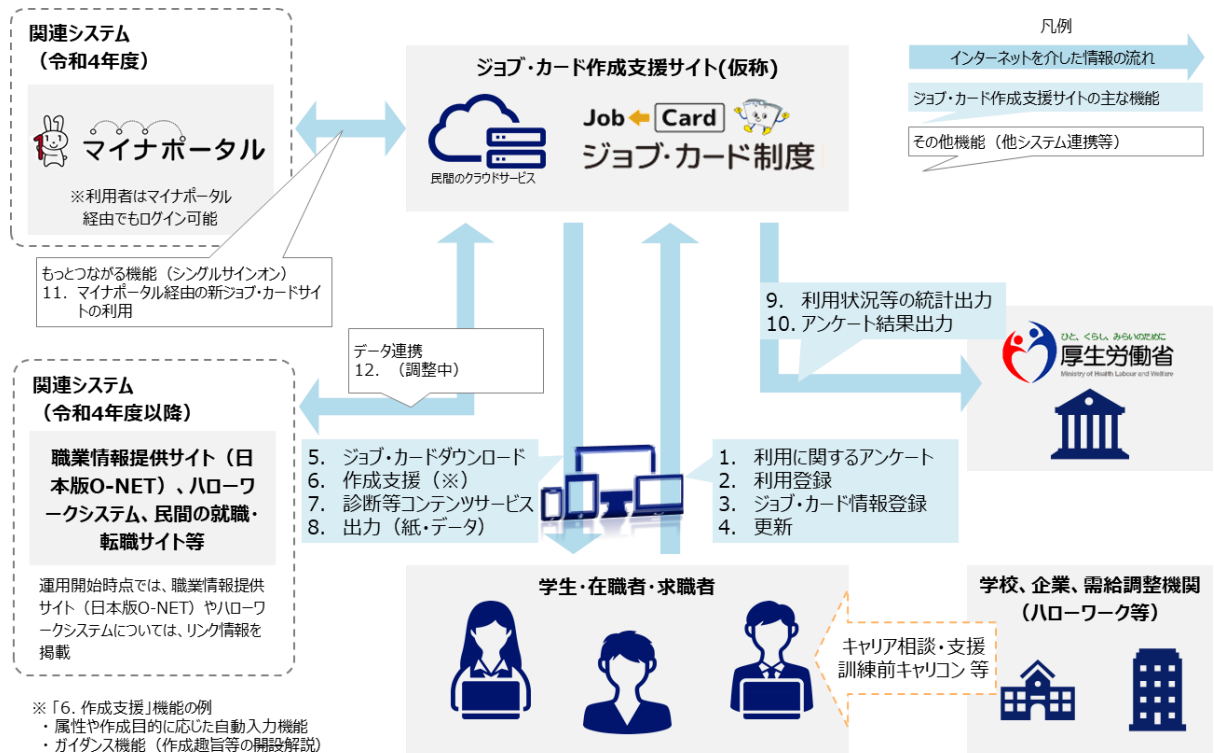


図 2-2 ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）のシステム概要図

### ③ 本サイトの利用ケースの整理

「デジタル化に向けた取組」を整理するに当たって、現時点で想定される本サイトの利用ケースを整理し、本サイトの方針を取りまとめた。本サイトの利用者は大別すると、「利用者（求職者・在職者・学生）」と「利用者（支援者）」に分けられると想定され、利用者別の想定利用ケースや本サイトでの対応方針を表 2-3 及び表 2-4 で整理した。

表 2-3 利用者（求職者・在職者・学生）の利用ケースの整理

分類	利用ケース	例	本サイトの方針
作成	すぐにジョブ・カードを作成したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練等で必要となり、すぐにジョブ・カードを作成したい。</li> <li>体験的にジョブ・カードを作成してみたい。</li> </ul>	ジョブ・カード作成画面に容易に遷移できるようにする。
	支援を受けてジョブ・カードを作成したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブ・カードの作成に興味を持ちサイトを訪問したが、具体的な作成方法が分からないため、支援を受けながらジョブ・カードを作成したい。</li> </ul>	ジョブ・カード作成前や作成中に、作成を支援する機能・サービスを充実させる。
更新	ジョブ・カードを更新したい	<ul style="list-style-type: none"> <li>本サイトでジョブ・カードを作成したことがあり、キャリアの継続的な棚卸のためにジョブ・カードを更新したい。</li> <li>転職や社内でのキャリアチェンジを考え、その準備のためにジョブ・カードを更新したい。</li> </ul>	更新箇所や更新のメリットが分かるような説明を充実させる。

分類	利用ケース	例	本サイトの方針
情報収集	まずはジョブ・カードのことを知りたい	・関連サイト（相互リンクをしているサイト等）や検索により訪問して、漠然とキャリアやジョブ・カードへの興味はあるものの、詳細が分からないため、まずは、ジョブ・カードのことを知りたい。	ジョブ・カードへの興味・関心が拡大するような機能・サービスを提供する。

表 2-4 利用者（支援者）の利用ケースの整理

分類	利用ケース	例	本サイトの方針
情報収集	情報収集したい（※作成支援者）	・本サイトやジョブ・カードを利用者に紹介するために必要な情報を収集したい。	本サイトの有用性や使い方が分かるような説明を充実させる。
	情報収集したい（企業・学校）	・企業や学校にジョブ・カードを導入することを検討しており、本サイトやジョブ・カードの情報を収集したい。	本サイトやジョブ・カードの有用性や使い方、導入方法が分かるような説明を充実させる。

※ キャリコン、ジョブ・カード作成支援アドバイザーやハローワーク・訓練機関等においてジョブ・カードの作成を支援する方の総称

## 2.2. 利用者向け機能・サービス

### ① 本節の全体像

本節では、現状の問題点の整理を行った上で、令和4年度の稼働時に備える本サイトの機能・サービスについて整理を行う。その上で、将来的に実装を予定している機能・サービスを記載する。

### ② 現状の問題点の整理

ジョブ・カードにおける主な現状の課題としては、大きく「キャリアの情報の蓄積が個人管理」、「ジョブ・カード作成までのハードルが高い」、「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい」、「利用情報が取得できず、サービスの向上に繋がづらい」ことが挙げられる。

各課題について、詳細と本サイトでの対応方針を表 2-5 に整理した（「主な対応方針」列に記載している番号は、次項の機能・サービスと紐づいている。）。

表 2-5 現状の問題点とその対応方針

主な問題点	問題点の内容	主な対応方針
キャリアの情報の蓄積が個人管理	・現状ではキャリアの情報を蓄積するためには、個人管理が必要で、作成した情報の利用や更新も手軽に行うことができない。	(①、③) 利用者登録やジョブ・カード登録機能、マイページ機能を整備することで、利用者がWEBサイト上でのキャリアの蓄積を可能とする。
ジョブ・カード作成までのハードルが高い	・ジョブ・カード制度総合サイトの構造が複雑であり、作成方法についての記載も少ないため、一部の利用者にとって、ジョブ・カードを自力で作成することが難	(②、④、⑦、⑧) ユーザビリティを向上させ、目的のページに遷移しやすくなり、作成支援機能やガイ

主な問題点	問題点の内容	主な対応方針
	しい。	ダンス機能により作成の難易度を下げる。
ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい	・現状では、ジョブ・カード作成後の活用方法の記載が少なく、また、応募書類として活用する際には、別途職務経歴書を作成する等の事務負担が発生している。	(④、⑤) ガイダンス機能の充実により、ジョブ・カード作成・活用のメリットを可視化する。また、ジョブ・カードの応募書類への変換を可能とする。
利用情報が取得できず、サービスの向上に繋げにくい	・現状では、限られた手段でしか利用状況を統計的に集約できないため、ジョブ・カード制度総合サイトやジョブ・カードの活動改善の材料として活用することが難しい。	(①、⑥) 利用者登録を実施し、各種統計情報を取得できるようにすることで、本サイトを中心としたP D C Aサイクルの改善に繋げる。

### ③ 利用者向け機能・サービス等の概要

フェーズ1で提供する主な利用者向け機能・サービス等については、表2-6のとおりである。

表 2-6 主な機能・サービス等の概要

No.	主な機能・サービス等	概要
1	利用者登録機能 ジョブ・カード登録機能	・本サイトで利用者情報やジョブ・カードの情報を保持し、多様な端末（PC、タブレット、スマホ）から、過去データの振り返り、ジョブ・カードの閲覧及び更新がいつでも可能になる。 ・ID/PW方式のログインに加えて、マイナポータルを経由したログインが可能になる。
2	属性選択機能	・利用者が属性や目的を選択することで、その属性や目的に見合ったメニュー画面に遷移できるようにし、利用者が到達したいページにたどり着きやすくする。
3	マイページ機能	・マイページ機能から、利用者個人に向けた有用な情報に容易にアクセスできるようになり、過去の更新履歴や次に作成する様式が分かるようになるほか、作成したジョブ・カードの確認や一時保存中（作成途中）のジョブ・カードの作成を再開することなどができる。
4	作成支援機能 ガイダンス機能	・ガイダンス機能や作成を支援する機能の充実により、ジョブ・カードを一人で作成する難易度を下げて、普及につなげる。
5	ダウンロード機能 アップロード機能	・履歴書や職務経歴書の形式に自動変換してからの出力を可能とし、利用者の負荷軽減につなげる。
6	統計・管理機能 （ログ、アンケート）	・ログ情報やアンケート情報を適時収集することで、本サイトの利用状況等のモニタリングを行い、システム稼働後も継続的に改善に向けた取組を行う。
7	チャットボット機能	・利用者からの質問に対して、FAQに記載のある内容を応答することで、利便性の向上を図る。また、利用登録前のサイト訪問者に対して利用登録を促進するための活用も想定している。



No.	主な機能・サービス等	概要
8	ユーザビリティ	・画面構成や画面遷移を中心としたユーザビリティに、利用者目線に立ったコンセプトを立てることにより、利用者が目的のページにたどり着きやすくする。
9	セキュリティ	・本サイトでは個人情報を取り扱うため、稼働当初及び今後の本事業の進展（連携機能の強化や改修）の際もセキュリティ水準を担保し、利用者が安心して本サイトを使えるようにする。
10	情報・データ	・将来的な官民システム・サイトとの連携やジョブ・カード様式の追加・変更等に留意したデータマネジメントの方針を立てることにより、内部・外部環境の変化に柔軟に対応しながら、安定したサービス提供を行えるようにする。

#### ④ 各機能・サービス等の詳細

③で示した各機能等について、本項では、(ア)現状の課題、(イ)フェーズ1における機能・サービス、(ウ)将来的な機能・サービスの方針について整理を行う（9.セキュリティ及び10.情報・データを除く）。なお、1.5節の「ロードマップ」のとおり、機能・サービスの継続的なモニタリング及び改善については、フェーズ1以降、全ての機能・サービスで実施する方針とするため、個別の記載は行わないものとし、(ウ)将来的な機能・サービスの方針については、将来的な機能・サービスの方向性が定まっている機能・サービス（フェーズ2以降での検討事項がある機能・サービス）についてのみ記載を行うものとする。

#### 1. 利用者登録機能／ジョブ・カード登録機能

##### (ア)現状の課題

作成したジョブ・カードが紙又はExcel管理であり、作成した情報の閲覧や更新が手軽に行えず、自身のこれまでのキャリアに関するデータも個人管理をしにくい。また、デジタル化に当たっては、利用者拡大に向けて適切なログイン手段の検討が必要であると考えられる。

##### (イ)フェーズ1における機能・サービス

本サイトで利用者情報やジョブ・カードの情報を保持し、多様な端末（PC、タブレット、スマホ）から、過去データの振り返り、ジョブ・カードの閲覧及び更新がいつでも可能になる。また、ID/PW方式のログインに加えて、マイナポータルを経由したログインが可能になる。利用者登録がなくともジョブ・カードを作成可能とするが、作成する過程で登録を促すメッセージやボタンの設置を検討する。また、本サイトの全ての機能を使用するためには利用者登録が必要な旨を説明する想定。

##### (ウ)将来的な機能・サービスの方針

ID/PW方式のログイン、マイナポータルを経由したログインに加えて、より多様なログイン手段を充実させることで利用者拡大や利便性向上に寄与することが期待される。なお、その際には、セキュリティ水準の確保についての十分な配慮が必要である。

## 2. 属性選択機能

### (ア)現状の課題

WEBサイトに掲載されている情報が多く、WEBサイトの構造が煩雑であるため、利用者が目的のページにたどり着くことが難しい。

### (イ)フェーズ1における機能・サービス

利用者が目的の画面に遷移しやすくなるように、TOP画面やタブメニュー等で「利用者種別」、「本サイトの利用目的」、「本サイトの利用ケース」の各選択肢（表 2-7 のとおり）を選択し、それぞれの種別や目的に応じたメニュー画面に遷移できるようにする。

表 2-7 属性選択機能

分類	選択肢
利用者種別	下記の三つの選択肢を用意する想定 求職者／在職者／学生
本サイトの利用目的(※)	下記の三つの選択肢を用意する想定 キャリアの棚卸をしたい・キャリアを振り返りたい・キャリアを考えたい／ 仕事を探す準備をしたい／訓練（教育訓練）をうける準備をしたい
本サイトの利用ケース(※)	下記の四つの選択肢を用意する想定 すぐにジョブ・カードを作成したい／支援を受けてジョブ・カードを作成したい／ ジョブ・カードを更新したい／まずはジョブ・カードのことを知りたい

※ 主に、求職者・在職者・学生向けの選択肢として想定

## 3. マイページ機能

### (ア)現状の課題

利用者登録を前提としていないため、過去の更新履歴や個人向けに必要な情報（次に作成することが推奨される様式等）が提供されない。

### (イ)フェーズ1における機能・サービス

マイページとして一般的に具備している機能（利用者登録内容の変更・削除等）に加えて、利用者にとって使い勝手の良い魅力的なマイページを作成し、利用者登録や再訪問を促進するために、「情報提供」及び「利用履歴の表示」を行う予定である。それぞれの内容は表 2-8 のとおり。

表 2-8 マイページ機能

分類	機能・サービス
情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者個人向けの通知 利用者個人に向けた情報を通知する 例：下書き保存のまま一定期間している場合の通知</li> <li>・お知らせの一覧確認 様式の追加・変更や制度変更等に関する情報の掲載 TOPページを経由しないでマイページにアクセスする利用者向けの機能</li> </ul>

分類	機能・サービス
利用履歴の表示	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブ・カードの作成状況の確認 ジョブ・カード及びキャリア・プラン作成補助シートの各様式の作成状況を表示する。</li> <li>・ 自己診断結果の表示（自己診断結果は1世代保持する想定） 自己診断結果やライフラインチャートを表示する。 （未作成の人には例を表示する）</li> <li>・ 更新履歴の表示 各様式を更新した際の日時等の履歴を表示する。</li> </ul>

#### 4. 作成支援機能／ガイダンス機能

##### (ア)現状の課題

一部の利用者にとって、ジョブ・カード作成のハードルが高くなっており、自力での作成が難しい。また、ジョブ・カードを作成することの理解度が低いと考えられる。

##### (イ)フェーズ1における機能・サービス

本サイトを利用してジョブ・カードを作成するために表 2-9、2-10 に示すとおり、ジョブ・カードの作成画面において作成を支援する機能・サービスのほかに、ジョブ・カード作成を支援するための各種サービスを本サイトで提供する予定である。なお、表 2-9 に示すような支援機能は自動的に表示されず、利用者が当該項目をクリック／タップ等することで表示されることとしており、利用者の自発的なジョブ・カードの作成を妨げることをしないようにする方針である。また、各種ガイダンスの詳細は表 2-11 及び表 2-12 のとおりであり、利用者（求職者・在職者・学生向け）向けのガイダンスと利用者（支援者）向けのガイダンスを提供する予定である。

表 2-9 ジョブ・カードの作成画面での支援機能

分類	機能・サービス
記入例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の属性（利用者種別・職種・年齢等）を踏まえた各項目の記入例を表示する。また、職歴の少ない方等、より利用者の実態に合わせた記入例を作成することを想定。 ※現時点では上記の属性別の観点から約 30 パターンの記入例を作成する想定。</li> </ul>
ヘルプ用語説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各項目の用語や記載内容を、ジョブ・カード作成画面から確認できる。</li> </ul>
例文の自動作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 選択肢形式等の設問を用意し、その設問の回答によって例文が自動で作成される。</li> </ul>

表 2-10 ジョブ・カード作成を支援する各種サービス

分類	機能・サービス
ガイダンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブ・カードの作成方法や、活用方法などに関するガイダンスを提供する。ガイダンスには、①利用者（求職者・在職者・学生向け）のものと②利用者（支援者向け）のものを用意する想定である。</li> </ul>

分類	機能・サービス
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なお、これらのガイダンスを用意する際は、ジョブ・カードの作成が初めて者（初心者）が見ても十分に分かるような内容とし、また、必要に応じて初心者用のガイダンスも別途作成する（作成するガイダンスの詳細は表 2-11 及び表 2-12 のとおり）。</li> <li>・またガイダンスの作成を行う際は、動画を用いる等することで、内容が伝わりやすくするような工夫を行う想定である。</li> </ul>
自己診断	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアの検討に係る自己診断を実施できる。</li> </ul>
関連情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の属性に応じた職種や労働市場、経済についての情報やコラムの提供は、本サイトにおける情報更新の負担も考慮し、他サイトとの連携・誘導といった方策も含めて検討する。なお、情報の更新頻度や検索性・視認性が担保されるように常に利用者にとって魅力的な関連情報を提供する。</li> <li>・また、更新のお知らせはメルマガ等での配信も検討が必要。</li> </ul>
同期機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生時代に作成していたジョブ・カードがある利用者で「在職者」となった場合に、適宜過去の記載を転記できる機能・サービス。</li> </ul>

表 2-11 各ガイダンスの詳細（利用者（求職者・在職者・学生向け））

分類	機能・サービス
制度趣旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブ・カードの制度趣旨や沿革等の情報を発信し、ジョブ・カードへの理解を深める。</li> <li>・学生向けと社会人向けの2パターンを作成する想定。</li> </ul>
作成方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各様式の作成目的や作成方法の情報を発信し、ジョブ・カード作成のハードルを下げる。また、記入例等各機能の使い方を動画で紹介する内容も含める。</li> <li>・「すぐに作成する」パターンと「支援を受けて作成する」パターンを作成する想定。</li> </ul>
活用方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブ・カードを作成した後の活用方法を発信し、ジョブ・カード作成のインセンティブを向上させる。</li> <li>・9パターン作成する想定(利用者種別*利用目的)。</li> </ul>

表 2-12 各ガイダンスの詳細（利用者（支援者向け））

対象者	機能・サービス
作成支援者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本サイトの活用方法や有用性をガイダンスし、支援対象者への本サイトの活用を促進させる。</li> <li>・また、支援方法に関する動画（オンライン会議ツールを使ったジョブ・カードによる指導等）についても掲載を行う等、よりわかりやすく具体的なガイダンスを用意する想定。</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業にジョブ・カードを導入する際の本サイトの使い方等のガイダンスを行い、企業での本サイトを用いたジョブ・カード普及を促進させる。</li> </ul>
学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校にジョブ・カードを導入する際の本サイトの使い方等のガイダンスを行い、学校での本サイトを用いたジョブ・カード普及を促進させる。</li> </ul>

(ウ) 将来的な機能・サービスの方針

将来的には、例文の自動作成機能等を中心に、各支援機能やガイダンス機能の改修等により、

より利用者の利便性が高まるような見直しを図ることも想定をしている。

## 5. ダウンロード、アップロード機能

### (ア)現状の課題

就職・転職活動を行う際に、ジョブ・カードの作成と応募書類で別に書類を作成する必要があり、利用者の事務負担となっている。

### (イ)フェーズ1における機能・サービス

本サイトからダウンロードを行う際は、任意のジョブ・カード様式 (Excel、PDF) 及び作成済みのジョブ・カード (Excel、CSV、PDF) をダウンロード可能とする想定である。作成済みのジョブ・カードを出力する際は、出力項目を選択の上、応募書類 (履歴書や職務経歴書) の形式に自動変換してからの出力することも可能とすることで、利用者の負荷軽減につなげる。

また、Excel やPDFで作成済みのジョブ・カードもアップロードでき、Excel でアップロードした場合は編集等が可能にすることで利用者の負荷軽減につなげる想定である。なお、稼働当初における機能としては、キャリアコンや企業の記載が必要な部分及び様式 3-3 のアップロードに関しては、PDFのみの実施とする想定である (「⑤フェーズ1で実装予定の機能・サービスについて」の節を参照)。

### (ウ)将来的な機能・サービスの方針

将来的には、ダウンロードした帳票の出力に関して、連携先の受取先民間企業の提出仕様に合わせる等、出力機能の拡張性について検討する必要がある。

## 6. 統計・管理機能

### (ア)現状の課題

作成支援WEBや作成支援ソフトを導入する際の簡易的なアンケートのみで情報収集を行っているため、利用者の詳細な情報等を収集できず、WEBサイトの機能・サービス等の改善に繋げることが難しくなっている。

### (イ)フェーズ1における機能・サービス

本機能・サービスでは、本事業の目標数値の測定や課題を抽出するためのモニタリングとして、ログやアンケート情報を基に各種項目を取得する想定である (表 2-13 のとおり)。本事業やフェーズ1の目標に関して、ジョブ・カード浸透に向けたコンバージョンを意識した分析・改善を行う想定である。

表 2-13 本サイトにおける統計・管理内容

収集理由	取得内容 (ログ)	取得内容(アンケート)
目標数値 (本事業のKGI・KPIや各種評価の目標数値) を測定する。	ジョブ・カード作成者数、アクセス数等各種目標に関連する数値	満足度等の各種目標に関連する数値

収集理由	取得内容（ログ）	取得内容(アンケート)
統計情報を基に本サイトの課題を抽出し、本サイトの改修や周知・広報活動の改善につなげる（※1）。	ページビュー数、平均セッション時間、直帰率、離脱率、利用頻度、チャットボット利用率、アクセス元チャンネルの情報、連携先システムの活用状況（流入・流出等）、下書き率等（※2）	満足度、利用目的、活用状況、下書きのまま放置していた理由、離脱理由等

※1 例：離脱率（サイトを訪問したユーザーが、どのページで離脱したのかを示す割合）が高いページにおける機能・サービスの内容の見直しを図る等。

※2 下書きを作成してから本登録を行うまでを1カウントとして、下書きまでで終わっている方の分析等に用いる想定。

#### (ウ) 将来的な機能・サービスの方針

目標や政策ターゲットの重点の変更に伴い、測定する数値については見直しを行う可能性がある。また、ログやアンケートで有効な値が取得できていない場合等に、取得方法の見直しを行う必要がある。また、例えば、「離脱率」の観点でも、ジョブ・カード作成に至るまでのどの段階で離脱しているか（自己診断画面等）の種類の分析を行うことで、本サイトが利用者にもたらす効果を再検討することが有用であると考えられる。加えて、将来的なAIやビッグデータの活用を見据えて、特にフェーズ2からは、蓄積させるデータの内容を精査する必要がある。

## 7. チャットボット機能

### (ア) 現状の課題

利用者にとって必要な情報がWEBサイトのどこにあるかが分からないため、利便性が低い。

### (イ) フェーズ1における機能・サービス

チャットボットにより、利用者からの質問に対して、FAQに記載のある内容を応答することで、利便性の向上を図ることを想定している。あわせて、デジタル化のメリットを生かす観点から、利用登録前のサイト訪問者に対して、利用登録を促進するための活用も想定している。ただし、提供する機能については、運用開始時点の機能と運用開始後にどこまで機能を充実させるかの検討が必要である。なお、利用者からの質問の傾向を分析して、チャットボットの返答に活用する場合等は、それに必要な項目をモニタリングし、蓄積する必要がある。また、この機能を向上させるほかに、FAQの記載を充実させることも利用者の利便性向上に資すると考えられる。

## 8. ユーザビリティについて（画面構成について）

### (ア) 現状の課題

画面の構成が全体的に分かりにくく、特にモバイル端末（スマホやタブレット端末）からの

視認性が低いため、利用者が目的のページにたどり着きにくい。

#### (イ) フェーズ1における機能・サービス

上記の問題点を踏まえ、「シンプルさ」や「わかりやすさ」を重要視するようなユーザビリティを心掛ける想定である（PCからだけでなく、スマホやタブレット端末からの視認性も確保する。）。また、トップページの画面等において、利用者が親和性を感じられ、記載するモチベーションがわき、自己診断やジョブ・カードの作成を行いたくなるような画面構成とする。加えて、これまでのジョブ・カード制度総合サイトと比較して利便性が向上している点や本サイトの目的やジョブ・カードの内容がファーストビューで分かるようにすることが重要である。なお、設計・開発の過程において、本サイトの項目名や説明文について利用者目線に沿った文言となっているかの継続的な精査が必要である。

### 9. セキュリティについて

本サイトは、利用者の個人情報を取り扱うことから、入念なセキュリティ対策が必要となる。そのため、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」に準拠した情報セキュリティ対策を講ずるほか、セキュリティや認証に加えて、外部連携については連携先のサービス等関係各所との調整を行い、慎重に判断を行う必要がある。

なお、今後、令和5年度（特にフェーズ2以降）では、本事業の進展のために追加機能を実装していくことが想定されるが、その際も関係各所との調整を行い、セキュリティ水準が担保されていることを確認する必要がある。

### 10. 情報・データについて

ジョブ・カード制度は、1.7節の「想定される支援対象層」で述べたとおり、制度創設以降、雇用情勢や政策の力点の置き方の変化に応じて見直しが行われ、それに伴い様式についても改正されてきたことから、本サイトの構築に当たっては、将来的な様式見直しの可能性も視野に入れておくことが必要である。

加えて、本サイトでは2.3節の「連携先システム」で後述のとおり、官民のシステム・サイトとの連携も予定していることから、連携しやすいサイト設計とすることが必要である。

これらの要求に対応するためには、データマネジメントの方針を立て、拡張性及び相互運用性に留意したサイトを構築していく必要がある。データマネジメント方針の策定時には、サイトのライフサイクルごとに以下の事項に留意が必要である。

#### 要件定義・設計段階

連携を予定しているサイトとデータ項目を合わせておく、民間サイトが利活用しやすいようにデータ定義を明確に定めて公表し、定義したデータ以外の登録を許さないような入力チェックの定義・実装する、様式の追加・変更時の影響を減らすためのデータベース設計を行う、データ項目は可能な限り細分化して（姓／名の分離等）連携が実施しやすいようにする等。

#### 運用段階

連携データの利活用状況のモニタリング及び随時の見直し。

## ⑤ フェーズ1で実装予定の機能・サービスについて

本項では、令和4年度時点での機能・サービスの提供は難しいものの、ジョブ・カードの本来の機能として令和5年度以降できるだけ早期に実現することが望ましい機能・サービスについて整理した。

### 1. キャリコンや企業等による各種様式への記入に関する対応

#### (ア) 稼働当初の機能・サービス

一部の様式では、ジョブ・カードにキャリコンや企業が記載する欄がある。ただし、令和4年度の稼働当初時点では、本機能・サービスは実装せず、紙の様式に記載してPDFのアップロードを行うなどの運用で対応する。

#### (イ) 主な課題・今後の方向性

個人情報に記載されたジョブ・カードをキャリコンや企業の方が閲覧・入力する際の認証を用意する必要があり、キャリコンや企業の方が入力するまで、利用者の更新を制御する仕組みを検討する必要がある。また、本サービス利用者が入力した画面において、どの部分がキャリコンや企業の方から閲覧可能なのか、その範囲や設定の検討が必要となると考えられる。加えて、キャリコンや企業が閲覧できるようになった場合、当該ページのURLを送付することで、相手方が閲覧可能なようにすることも有用であるため、検討を行う必要性があると考えられる。

### 2. 様式3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）の取扱い

#### (ア) 稼働当初の機能・サービス

一部の様式では、様式3-3では、企業等の第三者が記載する欄がある。ただし、令和4年度の稼働当初時点では、様式3-3はPDFのアップロードのみ可能とする。

#### (イ) 主な課題・今後の方向性

個人情報に記載されたジョブ・カードを企業等の第三者が閲覧・入力する認証する機能を用意する必要がある。また、訓練の種類や内容によってシート枚数や記載内容が変化することに対する、データの持ち方を検討する必要がある。

## 2.3. 連携先システム

### ① 稼働当初における連携先システムについて

本サイトは関連する他サイトとの連携を行うことで、キャリア支援の社会インフラ整備を行うことが期待される。また、他サイトとの連携を行うことで利用者普及やジョブ・カードの活用場面の増加が望まれることから、関係各所との調整を行い、セキュリティの担保を行いながら、各システムと連携を行うことが有用であると考えられる。

稼働初期段階から令和5年度の間にかけては、表2-14に示す各システムとの連携を行うことを予定している。職業情報提供サイト（日本版O-NET）（以下、「日本版O-NET」という。）や



ハローワークシステムとは、双方向の情報連携を行い、マイナポータルや民間企業とは一方向的な情報連携を実施する想定である。

表 2-14 連携先システムについて

連携の種類	連携先システム	連携概要
双方向的な 情報連携	日本版O-NET	<ul style="list-style-type: none"> <li>本サイトから日本版O-NETの職業情報を参照できるようにしてジョブ・カードの作成支援をする。</li> <li>本サイトに遷移可能なリンクを設置し、本サイトのアクセス数やジョブ・カード作成数増加に繋げる。</li> </ul>
	ハローワークシステム	<ul style="list-style-type: none"> <li>本サイトとハローワークシステムで共通的に保持するデータ項目をインポート・エクスポートできるようにすることで利用者の利便性向上に繋げる。</li> </ul>
一方向的な 情報連携	マイナポータル	<ul style="list-style-type: none"> <li>認証基盤を用いたセキュリティの向上を図る。</li> <li>シングルサインオンによるログインによる利便性向上に加え、マイナポータル経由でのログインにより本サイトの認知度向上に繋げる。</li> </ul>
	民間企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>本サイトの登録情報を民間企業のサイトに転用できるようにし、利便性の向上に繋げる。</li> </ul>

## ② 将来的な連携における方針について

前項に示したように、将来的にも本システムとの連携先システムを増やしていくことが期待される。そのため、各連携先システムとの利用状況のモニタリング結果を踏まえながら、適宜上記4システムとの連携機能を拡充することを検討する。特に、日本版O-NETとの連携に当たっては、当該サイトにおける「マイリスト<sup>4</sup>」の活用の検討等、キャリア支援のインフラとして連携を強固にしていく施策を検討する必要があると考えられる。また、それ以外のシステムについても、官民サイトで本サイトと連携を行うことに有用性があると考えられるシステムとの連携（例：「本サイト上で作成したジョブ・カードを企業の人事担当者などが閲覧し、オファーを出すマッチング機能」）を検討する必要があると考えられる。なお、特に連携先システムとは相互にリンクを設置することが連携機能の利用にもつながり有用であると考えられる。ハローワークシステムや民間サイトとの連携を円滑に行うためにデータマネジメントが必要であり、以下の対応を検討する必要がある。

### 要件定義、設計段階

ハローワークシステムや民間の情報サイトとデータ項目を合わせる、民間サイトが利活用しやすいようにデータ定義を明確に定めて公表する、データ項目は可能な限り細分化して（姓／名の分離等）連携が実施しやすいようにする、データが問題なく入るような入力チェックを定義・実装する。

### 運用段階

インポート、エクスポートでやりとりされた件数の把握など利活用状況のモニタリングを行う。

<sup>4</sup> 日本版O-NETにおける、調べた職業、自分や現状の人材の「しごと能力」プロフィール、キャリア分析・人材活用シミュレーションの結果、作成した職務要件シート等を保存できる機能。

## 2.4. 利用者普及に向けた周知・広報

### ① 周知・広報の方針

本事業（特にフェーズ1）では、「ジョブ・カードをより広く知ってもらい、利用者を拡大する」ことを方針としており、KGIのジョブ・カード作成者数向上のためにも周知・広報を的確に実施することが必要であると考えている。周知・広報を行う際に、これまでの調査結果を踏まえて、現行の周知・広報における主な課題と、それら課題に対応する本事業の周知・広報の方針を表2-15に整理した。また、周知・広報を行う際は、利用者の普及に向けて、広く全般的に行う周知・広報に加えて、想定される支援対象者層を中心として、個別に重点的な周知・広報を行うことも有用であると考えられるため、重点的な周知・広報についても整理を行う。

表 2-15 周知・広報の方針

対象	問題点・課題	周知・広報の方針
利用者（求職者・在職者・学生）	<ul style="list-style-type: none"><li>・認知度が低い</li><li>・作成のハードルが高い</li><li>・メリットが伝わっていない</li></ul>	(潜在的な)利用者に対して周知・広報を行い、ジョブ・カードを知って理解してもらい、作成者数を増加させ、継続的に更新してもらう。
利用者（企業・学校）	<ul style="list-style-type: none"><li>・企業や学校にジョブ・カードを導入するメリットが伝わっていない</li></ul>	企業や学校でジョブ・カードを活用することのメリットを訴求することで、ジョブ・カードを導入する企業や学校の数を増やす。
利用者（作成支援者）	<ul style="list-style-type: none"><li>・ジョブ・カードの作成や活用にあたって、本サイトを積極的に活用してもらう必要がある</li></ul>	本サイトの利便性（有用な掲載情報や使い方の周知）の周知・広報を行い、ジョブ・カードや本サイトの活用促進に向けてジョブ・カード作成者に働きかけてもらう。

### ② 周知・広報計画の概要

広く全般的に行う、周知・広報計画としては、利用者（求職者・在職者・学生）向けのもの（表2-16）と利用者（支援者向け）（表2-17及び2-18）のものを実施する想定である。前者に関しては、周知・広報を3つのSTEPに分け「アクセス促進」、「作成促進」、「更新促進」とし、後者は、「アクセス促進」、「理解促進」と2つのSTEPに分けて周知・広報を行うことを検討している。

また、周知・広報の実施にあたっては、本事業の「想定される支援対象者層」の「在職者」に直接アプローチを行う方法が難しいことから、作成支援者を中心にアプローチを行い、その作成支援者経由で個人の利用者を増加させることも有用であると考えられ、また、企業内キャリアコンの活用などにより、企業全体を説得させるような戦略も有用であると考えられる。なお、令和4年度の稼働時点から本サイトの活用促進を進めるためには、その前の令和3年度の段階から、作成支援者や将来的な連携が想定される民間企業を中心に、段階的に情報を提供することが重要である。

さらに、SNSやメルマガ等の媒体については、対象や内容に応じた媒体の選択が重要であると考えられるため、適した媒体の検討が必要である。

なお、検討にあたっては、都道府県労働局（ハローワーク）及びキャリア形成サポートセンター

<sup>5)</sup>におけるジョブ・カード制度の周知広報との役割分担並びに民間企業とのサービス連携についても併せて考えることにより効果的な取組となることが期待される。

表 2-16 周知・広報計画（利用者（求職者・在職者・学生））向け

STEP	対象者	周知・広報の例
1:アクセス促進	本サイトにアクセスしたことがない人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SNS等各種媒体での広告 社内でのキャリア醸成や就職・転職を意識している層に対して、SNSでの発信やリスティング広告を実施する。</li> <li>・ リーフレット・ポスター ハローワーク等関係機関にジョブ・カードの作成方法や活用方法をまとめたパンフレットやポスターを配布し、閲覧機会を増やす。 その際は、自己診断機能等、人気の高い機能・サービスを前面に押し出す。</li> <li>・ 著名人を利用した広告 キャリアデザインに関する考え方を持っている著名人にジョブ・カードを作成してもらいPRすることで、認知度や興味の向上に繋げる。</li> </ul>
2:作成促進	本サイトにアクセスした人で、ジョブ・カードの作成を検討している人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種機能・サービスの充実 下記機能等を充実させ、ジョブ・カード作成負荷の軽減とジョブ・カード作成のインセンティブとなる情報提供を行う。 機能・サービス例（2-2 節参照） 「属性選択機能」、「作成支援機能」、「ガイダンス機能」等 例 1) 作成を促進するために各属性に応じた動画でのガイダンスを作成する。 例 2) 学生や就業経験があまりない方が継続的にキャリアを考えていくことができるように、ジョブ・カードの幅広い作例事例の紹介をガイダンスとして提供する。</li> </ul>
3:更新促進	本サイトでジョブ・カードを作成済みの人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種機能・サービスの充実 （STEP 2の機能に加えて） 「情報発信機能（メール媒体を想定）」や「マイページ」での更新促進機能を提供する（一定期間の更新がない対象者等を想定）。 なお、情報発信機能を用いるか、マイページでの更新促進機能とするかは、発信したい情報によって峻別する想定。</li> <li>・ 更新促進機能の設定 例) 毎年 11 月の「人材開発促進月間」にあわせて、情報更新のキャンペーンを実施する等。</li> </ul>

<sup>5)</sup> ジョブ・カード制度の周知及びその活用について、企業等に対する支援を行う機関として、全国でサービスを展開する（厚生労働省から民間事業者に委託）。

表 2-17 周知・広報計画（支援者（作成支援者）向け）

STEP	対象者	周知・広報の例
1:アクセス促進	本サイトにアクセスしたことがない人	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーフレット・ポスター 各種機関にジョブ・カードの作成方法や活用方法をまとめたリーフレットやポスターを配布する。</li> <li>タイアップ キャリア支援を行う機関とタイアップを行い、本サイト周知・広報を行ってもらう。 例) キャリアコンサルティング協議会のメルマガに掲載する。</li> </ul>
2:理解促進	本サイトにアクセスした人で、ジョブ・カードや本サイトの情報収集を行いたい人	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種機能サービス ガイダンスの充実等を通して、本サイトの利便性（有用な掲載情報や使い方の周知）の訴求を行う。 例) 求職者・在職者・学生向けの案内をしやすいするために、活用事例を用いたガイダンスを作成する。</li> </ul>

表 2-18 周知・広報計画（支援者（企業・学校）向け）

STEP	対象者	周知・広報の例
1:アクセス促進	本サイトにアクセスしたことがない人	<ul style="list-style-type: none"> <li>SNS・広告 社内・学内でのキャリア制度の導入を検討している担当者に向けてSNSでの発信やリスティング広告等を行う。 例) 「人事制度」、「キャリア開発」等担当者が検索すると想定されるキーワードに合わせたリスティング広告を打つ。</li> </ul>
2:理解促進	本サイトにアクセスした人で、ジョブ・カードや本サイトの情報収集を行いたい人	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種機能サービス ガイダンスの充実等により、本サイトを通じて企業や学校にジョブ・カードを普及させることの有用性の訴求を行う。 例) 上長や責任者への説明がしやすくなるように、ジョブ・カードを導入した事例を用いたガイダンスを作成する。 例) 企業のマネジメント（人材マップ、人材評価、社内人的リソースの見える化等）に有用であることを訴求することを検討する。</li> </ul>

### ③ 重点的な周知・広報

上記①、②に挙げた周知・広報とは別に、想定される支援対象者層を中心とした重点的な周知・広報の内容も計画をする想定である（表 2-19 のとおり）。

表 2-19 重点的な周知・広報

対象者	周知・広報概要	広報内容例
若年層	周囲との共有を行う SNS の波及効果を活用した周知・広報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層の利用率が高い SNS で自己診断結果やジョブ・カードの作成結果等を共有できるようにし、本サイトへの興味・関心を向上させる（若年層向けのガイダンスに本内容を含める）。</li> <li>・若年層に影響力のある人材を登用し、ジョブ・カードの認知を高めていく。</li> </ul>
中高年層	セカンドキャリアに特化したガイダンスの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セカンドキャリアを見据える中で、キャリアの蓄積の観点からジョブ・カードの作成や活用が有用であることを訴求するガイダンスを作成する。</li> </ul>
中小企業	中小企業の担当者に特化したコンテンツの作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本サイトでジョブ・カードの作成方法のガイダンス等閲覧することで、人事担当者が説明を行わなくても、社内のキャリア制度の整理に繋がることを訴求するコンテンツを作成する。</li> </ul>

#### ④ その他周知・広報案

上記①から③までに挙げた周知・広報とは別に、これまでに検討を実施した周知・広報案の施策案を表 2-20 に記載し、令和 3 年度に具体的な周知・広報の計画を立てる際に活用することを想定している。

表 2-20 その他周知・広報案

周知・広報概要	広報内容例
支援者が利用者に対してジョブ・カードを導入するための一体化した支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア形成サポートセンターにおける支援業務について、本サイトの活用を組み込む等の方策を検討する。</li> </ul>
新たな広報用キャラクターの導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ジョブ・カード制度総合サイト」の「ジョブ・カードくん」は紙ベースを前提としたキャラクターであるため、本サイトの構築を契機に、よりデジタル化の取組になじむ広報用キャラクターの検討を行う。</li> </ul>
サイトの愛称を募集	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本サイトの愛称をつけることや募集をすることで、特に若年層を中心とした SNS 等による認知の広がりや寄与する可能性がある。</li> </ul>

### 3. 今後の課題等

令和 4 年度に稼働を予定している本サイト構築に向けた本事業の取組やそれ以降の将来的な方針について、ジョブ・カード制度の現状と課題としてロードマップ、目標、想定される支援対象層を明らかにした上で、具体的なデジタル化に向けた取組として、利用者向け機能・サービス、連携先システム、利用者普及に向けた周知・広報について具体的に検討してきた。

そこから浮かび上がった本事業の今後の課題として、「機能・サービス」、「連携先システム」、「周知・広報」別に改めて整理したものが表 3-1 になる。

本文書が今後の取組内容の検討や関係者間の認識を揃えるための指針となるためには、1.5 節で明らかにしたロードマップの各フェーズの取組を念頭に、本サイトの設計開発の段階だけではなく、運用開始後も引き続きこれらの課題に取り組んでいくことが必要である。

表 3-1 今後の課題

分類	課題概要
機能・サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種機能・サービスの項に記載したとおり、利用状況や各種指標のモニタリング結果を踏まえて、今後も引き続き各種機能・サービスの見直しを図る必要がある（随時）。</li> <li>例文の自動化機能やチャットボット機能を中心に、利用者アンケートや利用状況を踏まえて、機能・サービスそのものの改修を図ることを検討する必要がある（令和5年度以降）。</li> <li>新たな様式として作成したばかりである「実践的能力証明シート<sup>6</sup>」について、今後の利活用状況をみながら、様式改正や業種・分野の拡充の必要性を検討する必要がある（フェーズ2以降）。</li> <li>将来的にデータの蓄積に応じて、AIやビッグデータ等を利活用した機能・サービスの展開に向けた検討を行う必要があると考えられる（フェーズ2以降）。</li> </ul>
連携先システム	<ul style="list-style-type: none"> <li>連携機能の利用状況を踏まえながら、既存の連携先システムとの連携機能強化を行うことを検討する必要がある。なお、その際は連携先システムとの調整やセキュリティへの考慮が必要である（フェーズ2以降）。</li> <li>民間サイトを中心とした他サイト・システムとの連携の充実を図っていき、キャリア支援の社会インフラとしての役割を向上させていく必要がある。そのために、関係先システムとの連携を円滑に行うためのデータマネジメントを実施する必要がある（随時）。</li> </ul>
周知・広報	<ul style="list-style-type: none"> <li>チャンネルごとの利用状況や離脱率などの各種モニタリング結果を踏まえて、随時周知・広報内容の見直しを行う必要がある（随時）。</li> </ul>

最後に、キャリア形成支援施策の観点から見た場合、キャリアコンサルタントの国家資格化（2016年～）、セルフ・キャリアドックの普及推進、キャリア形成サポートセンターの事業展開（2020年～）など、キャリアコンサルティング関連施策が積極的に推進される中で、ジョブ・カードの更なる活用の素地は整備・拡大されている。また、キャリアコンサルティング過程でジョブ・カードを活用することによるキャリア相談の支援効果アップは、各方面から報告されるどころであり、更なる活用促進が強く望まれるところである。

このたびの本サイトの構築を柱とするジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータル連携に向けた取組は、アクセスのしやすさといった利便性向上や、作成のハードルを下げ利用継続性を高めるといった工夫に加え、他の外部サイトとの連携や、行政からのプッシュ型のメッセージなど、これまでにない支援サービスを盛り込む構想にある。

<sup>6</sup> ジョブ・カード準拠様式の一つとして、自身がこれまでに身につけてきた資格だけではわからない専門知識や経験、スキルなどの実践的な職業能力を明らかにすることを目的として、平成30年度に作成。シートはホワイトカラー分野、IT分野、医療介護分野の3分野について、「学生・社会人（エントリ）向け」と「社会人向け」に分かれている。

本事業を通じて、ジョブ・カードの持つ政策的意義やその果たす機能は、再評価され得るものとなり、実際に支援内容の一層の充実と活用促進につながるものとする。

## ジョブ・カードのデジタル化に向けた検討委員会開催要綱

### 1. 趣旨

「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年6月4日 デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルを通じたマイナンバーカードとの連携が掲げられているところであり、令和4年度からジョブ・カード作成支援のための新サイト（ジョブ・カード作成支援サイト（仮称））の運用を予定している。

本検討委員会では、新サイトの構築に向け、取りまとめを進めているデジタル化の方針（「WEB サイト基本方針書」）について、学識経験者、キャリアコンサルタント、企業の人事担当者及び学校の就職支援担当者、システムの専門家等から意見・助言を得ることを目的とする。

### 2. 検討事項

令和元年度及び本年度に実施したジョブ・カード利用者（利用者となり得る者を含む）、作成支援を行う者、有識者等を対象としたアンケート及びヒアリング調査で得られた課題・ニーズを基に取りまとめたデジタル化の方針について検討を行う。

具体的には、ジョブ・カード制度全体の事業目標、重点対象利用者、デジタル化に向けた具体的な取組（新サイトに搭載する機能・サービス、利用者拡大に向けた広報・啓発活動、外部システムとの連携等）について検討を行う。

### 3. 検討委員会の構成

学識経験者、キャリアコンサルタント、企業の人事担当者及び学校の就職支援担当者、システムの専門家等で構成する。また、都道府県労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職員をオブザーバーとして配置する。

### 4. スケジュール

令和2年12月までの間で3回開催する。なお、実施方法は、対面を基本とするが状況に応じてWEBによる開催も検討する。

### 5. 検討委員会の運営

検討委員会の庶務は、厚生労働省人材開発統括官付参事官付キャリア形成支援室及び委託事業者であるアビームコンサルティング株式会社が行う。



## ジョブ・カードのデジタル化に向けた検討委員会 委員名簿

(委員) ※ ○は座長

新目 真紀 職業能力開発総合大学校 准教授

大村 万夢里 株式会社パソナ パブリック本部 パブリック Dotank 事業部 副事業部長

栗田 卓也 株式会社マイナビ 社長室 HR リサーチ部 部長

諏訪部 美史 アデコ株式会社 キャリア開発本部 キャリア開発企画部 企画課 課長

高山 昌司 滋慶学園グループ 戦略本部 キャリアセンター 本部長

○田澤 実 法政大学キャリアデザイン学部 教授

田代 芳宏 UI/UX に関する有識者

林 泰樹 政府 CIO 補佐官

原 正紀 株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役

(オブザーバー)

池田 秀作 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 求職者支援訓練部 次長

廣瀬 英美 厚生労働省 大阪労働局 職業安定部 訓練課 課長

アビームコンサルティング株式会社 (調査研究及び調達支援等業務受託者)

(厚生労働省)

山本 浩司 若年者・キャリア形成支援担当参事官付キャリア形成支援室長

(五十音順、敬称略)