

新ジョブカード制度推進基本計画（案）

ージョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールに見直し、新ジョブカードとして普及を推進ー

目次

- 1 ジョブ・カードを取巻く状況
- 2 ジョブ・カードの主な課題等
 - (1) 現行のジョブ・カードの目的・構成
 - (2) ジョブ・カードの主な課題
- 3 新ジョブカードのコンセプト等
 - (1) コンセプト
 - (2) 情報の管理等
 - (3) 様式の構成等
- 4 新ジョブカードの主な活用方法等
 - (1) 新ジョブカード活用の概要
 - (2) 在職労働者を含めた職業生涯を通じた活用
 - (3) 求職者に特化した活用
 - (4) 教育訓練の場面に特化した活用
 - (5) 学生を対象とした活用
 - (6) 周知広報・普及促進
- 5 新ジョブカードの目標
 - (1) 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール
 - (2) 職業能力証明のツール
- 6 関係施策の推進
 - (1) キャリアコンサルティング
 - (2) 職業能力評価
 - (3) 教育訓練
- 7 推進体制
 - (1) 基本的な考え方

- (2) 制度推進会議の運営
 - (3) 地域のジョブカード運営本部の設置・運営及び地域推進計画の作成等
 - (4) 都道府県労働局
 - (5) 公共職業安定所
 - (6) ジョブカードセンター
 - (7) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県、委託訓練・求職者支援訓練実施機関
 - (8) その他の教育訓練機関
 - (9) 大学等
 - (10) 企業
 - (11) 地域若者サポートステーション等
 - (12) 職業紹介事業者
- 8 その他

1 ジョブ・カードを取巻く状況

近年、急速に技術革新、顧客ニーズの変化等が進展している。

このような中、労働者に求められる職業能力も変化するとともに、労働者が蓄積した技能等も陳腐化しやすくなっており、個々の労働者の置かれた状況に応じた職業能力開発が一層重要となっている。

また、経済のグローバル化による競争の激化や少子高齢化が進展し、就業者数の減少が進行する見込みの中、「人材力強化」の必要性も高まっている。

さらに、産業構造、職業構造の変化等も進んでおり、個人のキャリアアップや必要な分野へのキャリアチェンジ、円滑な就職の支援等も一層必要な状況にある。

また、若年層を中心にした非正規雇用労働者、高年齢者、女性等の多様な人材が、その希望等に応じて雇用機会を得ることも重要な課題となっている。

これらの個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、キャリアアップ、多様な人材の希望に応じた、必要な分野への円滑な就職等を実現するためには、個人主導のキャリア形成、職業人生を通じた職業能力開発とともに、職業能力の「ものさし」の整備による能力の適正な評

価、職業能力の「見える化」を図ることなどが重要である。

このような中、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成 25 年 12 月）において、ジョブ・カードを「キャリア・パスポート（仮称）」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとする「こと」などの見直しが求められたところである。

また、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）においても、ジョブ・カードについて「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ことができる「キャリア・パスポート（仮称）」として広く利用されるものとなるよう、今年度中に、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直す。」などとされたところである。

2 ジョブ・カードの主な課題等

(1) 現行のジョブ・カードの目的・構成

ジョブ・カードは、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、実践的な職業訓練の受講、就職活動等における応募書類としての活用により、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等を促進することを目的としてきており、履歴シート、職務経歴シート、キャリア形成上の課題等を記入するキャリアシート、職業能力評価基準等を踏まえた評価シート等から構成されている。

(2) ジョブ・カードの主な課題

ジョブ・カード制度は、平成 20 年に、主に「職業能力の形成機会に恵まれない人」に対する支援策として創設されたが、その後、新「全国推進基本計画」（平成 23 年）において、今後、ジョブ・カード制度を、キャリアコンサルティング等による職業能力証明のツールとして、職業能力形成の機会に恵まれない者に限らず、広く求職者・在職者・学生等を対象として普及を図ることとし、ジョブ・カード取得者数を平成 24 年度までの 5 年間で 100 万人、平成 32 年までに 300 万人に到達させることを目標とした。

ジョブ・カードは、これまで、職業訓練受講者を中心に、平成 25

年度末までには 100 万人を超える者に交付され、訓練効果の向上等に寄与しているが、平成 24 年度末まででは 87 万人と目標到達が遅れ、また、広く求職者・在職者・学生等に普及していない状況にある。

この背景には、

- ①ジョブ・カードは、求職・求人時において、職業能力評価情報と併せて、外部に出しにくいキャリア形成上の課題等の情報、JIS規格の履歴書とは異なる様式による情報などの各シートを、分離せず、まとめて提出することを求めていること
 - ②ジョブ・カードの様式は主に求職者、職業訓練受講者向けであり、必ずしも、在職労働者のキャリア形成などのための様式となっていないこと
 - ③ジョブ・カードの様式が複雑であり、また、記入・作成に時間を要すること
 - ④ジョブ・カードの交付を担う登録キャリア・コンサルタントの育成・確保が十分でないこと
 - ⑤職業訓練以外でのジョブ・カード活用のインセンティブが十分でないこと
 - ⑥ジョブ・カードの周知広報が十分でないこと
- などがあると考えられる。

3 新ジョブカードのコンセプト等

(1) コンセプト

以下のコンセプトにより、ジョブ・カードを見直し、新ジョブカードとして普及を図ることとする。

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、ジョブ・カードが、下記の「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであることを明確にし、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において、一層活用されるよう、活用方法、様式等を見直す。

① 生涯を通じたキャリア・プランニング

キャリアコンサルティング等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、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等の生涯のキャリア形成の場面において活用する「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール

② 職業能力証明

免許・資格、教育（学習）・訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価に関する職業能力証明の情報を蓄積し、場面・用途等に応じて情報を抽出・編集し、求職活動の際の応募書類、キャリアコンサルティングの際の資料等として活用する、職業能力を見える化した「職業能力証明」のツール

なお、「職業能力証明」のツールとしては、雇用型訓練等の職業能力形成プログラム以外の教育・訓練の成果の評価、職場での仕事振りの評価も追加するなど、より広範な職業能力証明の情報を対象とすること、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとしては、訓練受講などの特定の場面に限定せず生涯を通じて活用可能なものとする、蓄積するキャリア・プラン関係情報を原則、個人の内部情報として取扱うことなどにより、より効果的に活用する。

また、上記の 2 つの機能のツールは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」の機能を活用して、職業経験の棚卸し、職業生活設計等を行い、その結果、訓練の受講、「職業能力証明」の機能を活用し求職時の応募に用いるなど、両機能を密接に関連づけて効果的に活用する。

さらに、上記の 2 つの機能を備えたツールとして効果的に活用されるため、入職段階から職業生活を通じて、これらのいわばプラットフォームとして、キャリアコンサルティング、企業担当者による相談などの個人への相談支援の充実を図る。

(2) 情報の管理等

① 基本的な考え方

新ジョブカードでは、職業訓練受講者、求職者のみならず、在職

労働者を含む各層の個人が、入職段階から職業生活を通じて、職業経験の棚卸し、職業能力証明などの関係情報を、様式ごとに独立させて蓄積・保存し、自ら抽出・編集して活用する。

このため、当該情報を、原則、電子化し蓄積するとともに、労働者も容易に活用できる様式等とする。

② 作成者

ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタントが交付するとされていたが、見直し後は、キャリア・プラン関係情報、職業能力証明関係情報等を様式ごとに独立させて作成することから、本人、能力評価者等が、それぞれ関係情報を、個人の了解の下で記入する。

③ 電子化及び情報の管理方法

新ジョブカードは、労働者等の個人が所有し、どの情報を企業等に提出するかは、個人の意思にゆだねるものである。

これらから、新ジョブカードの電子化及び情報の管理は、国が、電子化のためのソフトウェアの開発・提供を行った上で、労働者等の個人自らが、個別に、自らのパソコン等に情報を、管理する方式とする。

なお、情報の管理においては、セキュリティの確保も十分に配慮する。

また、ソフトウェアを提供するサイトには、新ジョブカードの使用方法とともに、関係する教育訓練、職業能力評価、キャリアコンサルティング等に関する情報提供を行う機能を持たせる。

これらのソフトウェア及びサイトは、セキュリティの確保と併せて、使いやすく、分かりやすく、セキュリティが確保されたものであることが重要であり、広報等の専門家も関与した開発・構築が必要である。

(3) 様式の構成等

①様式1：キャリア・プランシート

新ジョブカードのサイトで示す質問を参考に、個人が、キャリア・プラン（職業生活設計）等を記入する。

また、助成金の申請書類として活用する場合等はキャリアコンサルティング実施者も記入する。

②様式2：職務経歴シート

キャリア・プランニングのための職業経験の棚卸しの際に、個人が記入するとともに、必要に応じて、個人が記入した職務内容を企業の担当者が確認・押印し「職業能力証明」のツールとして活用（応募書類等）する。

また、入力情報を編集し、JIS 規格の履歴書、一般に流通している職務経歴書を作成する。

③様式3 職業能力証明シート

様式3-1：職業能力証明（免許・資格）シート

キャリア・プランニングのため自己理解を深める等の際に、個人が記入するとともに、「職業能力証明」のツールとして活用（応募書類等）する。

また、入力情報を編集し、JIS 規格の履歴書を作成する。

様式3-2：職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート

キャリア・プランニングのため自己理解を深める等の際に、個人が記入するとともに、「職業能力証明」のツールとして活用（応募書類等）する。

また、入力情報を編集し、JIS 規格の履歴書を作成する。

様式3-3：職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート

教育訓練の成果の評価、職場での仕事振りの評価を、教育訓練機関・企業の評価担当者が記入し、「職業能力証明」のツールとして活用（応募書類等）する。

また、キャリア・プランニングのため自己理解を深める等の際に、個人が本シートにより自己チェックを行う。

④ その他

今後も、様々な教育訓練での活用及びこのための職業能力証明（訓練成果・実務成果）シートの作成とともに、「業界検定」をはじめとする様々な免許・資格での活用、電子化のためのソフト開発、更なる関係者への意見聴取等を踏まえた様式案の見直し、調整等を進めることとする。

なお、様式変更後においても、従前作成された様式4（評価シート）は新たな様式3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）として、従前作成された様式2（職務経歴シート）は新たな様式2（職務経歴シート）として、従前作成された様式3（キャリアシート）は新たな様式1（キャリア・プランシート）などに見なして活用する。

(別紙：新様式案)

4 新ジョブカードの主な活用方法等

新ジョブカードは、主に以下により活用等を行うこととする。

(1) 新ジョブカード活用の概要

新ジョブカードは、「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、新ジョブカードのサイトで示す質問等を参考に、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、新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新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新ジョブカードの「職業能力証明」の機能を活用して求職時の応募に活用するなど、労働者等の中長期のキャリア形成にそって、効果的に活用する。

(2) 在職労働者を含めた職業生涯を通じた活用

① ポートフォリオ型のキャリア・プランニングでの活用

キャリア・プランニングのためのツールとして、個人の履歴や、キャリアコンサルティング等の支援を通じた職業経験の棚卸し、キャリア・プラン（職業生活設計）等の情報を、新ジョブカードに蓄積するとともに、その後のキャリアコンサルティング等の際には、蓄積した過去の情報を抽出し活用する。(3 (1) の①のツール)

新ジョブカードでは、こうした「ポートフォリオ型のキャリアガイダンス*」の機能とともに、新ジョブカードのサイトにおいて、職業情報、スキルチェック、キャリア・プラン作成のための質問事項、教育訓練等の関係情報を提供し、在職労働者自らが、適宜、キャリアの振り返り、キャリア・プランの検討を行うツールとしても活用できるものとする。

* ポートフォリオ型のキャリアガイダンスとは、キャリアコンサルティング等

の支援履歴、教育訓練等のキャリアに関する一個人の多様な情報を、ひとまとめにして、キャリアコンサルティング等において、継続的・一元的に活用する手法。

- ② 在職労働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
雇用型訓練等の受講生のみならず、在職労働者の実務経験を通じ発揮される職業能力を、職業能力評価基準に則した「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」を活用して評価し、キャリア形成の促進、職業能力の見える化の促進を図る。

こうした「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」を活用した在職労働者の評価に当たっては、中小企業等を重点に、必要に応じて、具体的な実施方法に係る技術的指導・援助を行う。（3（1）の②のツール）

- ③ 「業界検定」等に係る活用

業界共通の職業能力の「ものさし」としての「業界検定」をはじめとする検定・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、「業界検定」等に関わる具体的な評価手法の1つとしても活用できるよう、新ジョブカードを職務経歴や職務を通じた働きぶりの評価を盛り込んだものにする。（3（1）の②のツール）

- ④ 専門実践教育訓練における活用

中長期的なキャリア形成支援を目的に拡充された教育訓練給付の対象となる専門実践教育訓練においては、現在、当該訓練の受講が今後の職務に活かせるものとなるよう、原則として、当該訓練の受講前に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受ける制度となっており、新ジョブカードにおいても、その効果的な活用を促進する。（3（1）の①のツール）

- ⑤ 離職予定者を対象とした活用

ミッドキャリアで離職することとなった在職労働者などの離職の際に、新ジョブカードを作成、活用し、円滑なキャリアチェンジを支援する。（3（1）の①及び②のツール）

このため、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、

離職予定の中高年齢労働者（45 歳以上 65 歳未満）に事業主が交付する職務経歴、技能、資格等に関する書面を、新ジョブカードの情報を活用して作成すること、45 歳未満などの上記規定に該当しない離職予定者に対しても積極的に同様の書面を作成・交付すること及び上記を円滑に実施するとともにキャリア・プランニングのツールとして活用するため、個人が業績、実務経験等の職務経歴関係情報を積極的に蓄積する。

また、派遣労働者、フリーター等の非正規雇用労働者の正社員化等の促進のため、これらの者の離職時の新ジョブカードの活用の促進を図る。

⑥ 中小企業等の職業生活設計に即した取組への相談・援助

在職労働者の職業生活設計（キャリア・プラン）に即した職業能力開発の促進のためには、事業主によるキャリアコンサルティングの機会の提供、職業訓練、実務経験等への配慮等が重要であり、中小企業等を中心に、必要に応じて、新ジョブカードの活用を含む、これらの具体的な取組に関する相談・援助を行う。

(3) 求職者に特化した活用

① 活用の基本的考え方

ジョブ・カードは、求職・求人時に、外部に出しにくいキャリア関係情報、JIS 規格の履歴書とは異なる様式の情報等をまとめて活用することを求めていること、企業は、採用の際に、必ずしも、職業能力を重視していないことなどから活用が低調であると考えられる。

また、キャリアコンサルティングを通じて記入されるキャリア・プラン関係情報は、原則、個人情報として活用する。

このため、求職活動等においては、新ジョブカードの電子化した情報から、個人自らが選択して必要な情報を抽出し、編集した一般に流通している履歴書及び職務経歴書に、必要な職業能力証明の関係情報（免許・資格、教育・訓練歴、職務経験、訓練成果及び職場での仕事振りの評価）を追加・添付し、求人企業等に応募書類として提出するなどにより活用する。（3（1）の②のツール）

また、採用選考及び就職活動時において、具体的な職業能力証明の関連情報が盛り込まれた新ジョブカード(様式2(職務経歴シート)、様式3-1(職業能力証明(免許・資格)シート)、様式3-2(職業能力証明(学習歴・訓練歴)シート)、(様式3-3 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート))を積極的に活用するよう、企業等に対して周知・説明し理解を求めるとともに、これらについて、社会的な理解の促進を図る。

さらに、就職活動時に、フリーター歴の長い者、高年齢者、出産、育児等で離職した女性等が、職業能力証明の関係情報を添付し応募することが有効な場合もあり、これらの者の活用の促進をする。

なお、4(2)②「在職労働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」、4(2)③「「業界検定」等に係る活用」等により職業能力証明の関係情報の作成、4(2)⑤「離職予定者を対象とした活用」による情報の求職時の活用を促進する。

② 公共職業安定所における求職者を対象とした活用

公共職業安定所において、まとまった時間をかけて、職業相談・紹介を行う際に、生涯のキャリア・プランニングのツールとして、積極的に、新ジョブカードを活用する。(3(1)の①のツール)

その際には、公共職業安定所の担当者に対する活用技法に係る研修、マニュアルの整備等を行う。

③ デジタルネットワーク上での活用

SNS(ソーシャル・ネットワーク・サービス)において、一定の情報をデジタルネット上に掲載し、多くの者と情報を共有するなどのサービスが提供され、また、求職・求人活動においても活用されている。

新ジョブカードのSNSでの活用においては、個人が、閲覧できる者の範囲等を考慮した上で、新ジョブカードの個々の情報の掲載の可否の判断を行うべきものである。

(4) 教育訓練の場面に特化した活用

教育訓練受講前のキャリアコンサルティングは、教育訓練受講者

のキャリア・プラン（職業生活設計）、ひいては、訓練受講の必要性をより明確にすること、また、教育訓練中、教育訓練後のキャリアコンサルティングは、教育訓練受講者の職業意識の向上、訓練効果の向上、円滑な就職を促進すること等の効果が期待できる。

また、職業能力評価基準に則した「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」を活用した雇用型訓練等の教育訓練の成果の評価は、業界共通の「ものさし」による職業能力の見える化等の観点から有益である。

このため、非正規雇用労働者等を対象にした雇用型訓練、求職者支援訓練、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）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、職業訓練の成果の評価を実施する。

また、上記のジョブ・カードを活用するとされている職業能力形成プログラム以外の教育訓練についても、新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施を促進する。（3（1）の①及び②のツール）

その際には、引き続き、中小企業が中心である雇用型訓練実施企業に対して、新ジョブカードを活用した訓練の評価、訓練計画、キャリアコンサルティング等に関する指導・援助を行う。

また、公共職業訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練への受講指示等にあたっては、訓練受講の必要性をより明確にするために、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が有効であり、キャリアコンサルティングの実施体制の充実・強化を図る。

さらに、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）、求職者支援訓練の受講者に対して、新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング及び訓練成果の評価を着実に行うことが必要であり、都道府県等におけるキャリアコンサルティングの実施体制の整備を図る。

(5) 学生を対象とした活用

新ジョブカードを、学生のキャリア・プランニングのツールとして、生涯活用するキャリア・プランニングのツール、キャリア教育等の観点から活用することが求められている。(3 (1) の①のツール)

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、新ジョブカードに記入して、学生がキャリア・プランニ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・プランニング、キャリア教育プログラムの実施、就職活動等の際に新ジョブカードが利用されるよう、周知・理解の促進を図る。

(6) 周知広報・普及促進

ジョブ・カードの利点等も含めた周知広報が十分でなく、また、職業能力形成プログラム以外の活用場面におけるインセンティブが十分でないことから、広報周知の強化とともに、能力開発関係の助成金において、新ジョブカードの活用のインセンティブ措置を設ける。

特に、新ジョブカードの役割、活用方法等を、専門家も関与した上で、わかり易く、広範に周知広報する。

また、新ジョブカードの普及においては、キャリアコンサルタント、職業紹介事業者、職業情報サイト運営会社、企業、教育訓練機関、免許・資格の実施・認定機関などの様々な関係者に対して、関係資料の整備、説明会、個別の対応等により、新ジョブカードの具体的な役割、活用の好事例、活用方法等を説明し理解を求める。

5 新ジョブカードの目標

新ジョブカード制度の推進においては下記を目標とする。

(1) 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

より多くの者が、生涯を通じて、新ジョブカードを活用して、キャリア・プランを作成し、当該キャリア・プランを踏まえて、教育訓練、実務経験等による職業能力開発を行うことが重要である。

これらを踏まえて、平成 22 年 6 月の閣議決定「新成長戦略」等で示さ

れた「2020 年までにジョブ・カード取得者数を 300 万人にすること」を引き続き目標とする。

(2) 職業能力証明のツール

多様な人材の希望に応じた、必要な分野への円滑な就職等を実現するためには、職業能力の「見える化」が必要であり、より多くの者が、就職活動時に、職業能力証明シート及び職務経歴シートを応募書類として活用すること、中でも、具体的な訓練及び実務経験の成果を評価した職業能力証明（訓練成果・実務成果）シートの活用が重要である。

これらを踏まえて、「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート等を有し就職活動を行う者のうち、当該シート等を応募書類として活用した者の割合を 2020 年までの間概ね増加させること」を目標とする。

6 関係施策の推進

(1) キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングとは、個人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援である。

キャリアコンサルティングを実施するキャリアコンサルタントは、キャリア形成に関する知見に基づき、必要に応じて、個々の労働者等の自己理解・仕事理解をはじめ、キャリア・プランの作成等を支援することが期待される。

＊ キャリアコンサルタントは、現在、標準レベルのキャリアコンサルタント（養成モデルカリキュラム（140 時間）を満たす養成講座の受講等を経てキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等）やキャリア・コンサルティング技能士のほか、ジョブ・カードの交付を行うことができる登録キャリア・コンサルタントがいるが、今後、法令により、標準レベル以上のキャリアコンサルタントの登録制、名称独占、守秘義務の規定を整備することとしている。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施する登録キャリア・コンサルタントの多くは、標準レベルのキャリアコンサルタントと同等以上のキャリアコンサルティングのスキル、知識等を有していない状況にあり、新ジョブカードへの移行後も、登録キャリア・コンサルタント相当の者に対する資質向上のためのフォローアップ講習、標準レベル以上のキャリアコンサルタント資格の取得の勧奨等に努めることとする。

また、登録キャリア・コンサルタントについては、簡易な講習の受講で資格を取得することが可能であることから、有資格者である標準キャリア・コンサルタントやキャリア・コンサルティング技能士との差別化を図るため、名称を「ジョブカード作成アドバイザー」に見直すこととする。

(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の「ものさし」、産業界で活用される実践的な能力評価の仕組みとして、対人サービス分野等を重点とした「業界検定」について技能検定制度の枠組み内で整備することとし、このため技能検定制度について所要の見直しを行うこととしている。

(3) 教育訓練

ア 労働者等に対する教育訓練

職業能力の形成機会に恵まれない求職者、非正規雇用労働者等への職業能力開発とともに、技術革新の進展等に対応した労働者等の職業能力開発の促進、産業構造、職業構造の変化等に対応した個人のキャリアアップへの支援等も必要な状況にある。

このため、新ジョブカードにおいては、引き続き、非正規雇用労働者等を対象にした雇用型訓練、求職者支援訓練、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）等の職業能力形成プログラムの促進を図るとともに、在職者への職業訓練も含めた労働者等のニーズに対応した教育訓練の促進を図ることとする。

＊ 雇用型訓練は、フリーター等の職業能力形成機会に恵まれない者、学卒未就職者及び在職非正規労働者を対象に、訓練受講前にジョブ・カードを交付し、有期実習型訓練及び実践型人材養成システムの実施を通じて、実践的な職業能力を付与することにより、正社員への移行を促進する訓練である。

＊ 求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない方を対象に、訓練を通じて基礎的な能力から実践的な能力までを付与する訓練である。

イ キャリア教育・職業教育

産業界、関係省が連携して、インターンシップの促進、産業の中核を担う専門人材の養成、高等教育における社会人基礎力の育成、産学

協働によるキャリア教育などのキャリア教育・職業教育を推進することとする。

7 推進体制

以下の推進体制により、新ジョブカードの普及・促進を図ることとする。

(1) 基本的な考え方

国が中心となった推進体制を構築し、新ジョブカード制度の着実な普及を図る。

国においては、関係省が緊密に連携し、下記の取組などを推進する。

ア 文部科学省

- ①新ジョブカードが、学生のキャリア・プランニング、キャリア教育プログラムの実施、就職活動等の際に利用されるよう、関係各省とも連携して、教育機関に対して、周知・理解の促進を図る。
- ②学生に対するキャリア教育・職業教育を、関係省とも連携して推進する。

イ 厚生労働省

- ①新ジョブカードが、求人・求職時、労働者等のキャリア形成支援等の場面で活用されるよう、関係機関に対して、関係省とも連携して周知・理解の促進を図る。
- ②新ジョブカードの電子化のためのソフトウェアの提供、情報提供等を行うサイトの設置・運営、制度推進会議の運営、ジョブカードセンターに関する業務委託を行う。
- ③キャリアコンサルティング、職業能力評価、教育訓練に関する関係施策を推進する。また、学生に対するキャリア教育・職業教育を、関係省とも連携して推進する。

ウ 経済産業省

- ①新ジョブカードが、求人・求職時、労働者等のキャリア形成支援等の場面で活用されるよう、関係機関に対して、関係省とも連携して周知・理解の促進を図る。
- ②学生に対するキャリア教育・職業教育を、関係省とも連携して推進する。

(2) 制度推進会議の運営

新ジョブカード制度の普及・促進を図るため、有識者、経済界、労

働界、教育・訓練等機関の代表者からなる「ジョブ・カード制度推進会議」を開催し、新ジョブカード制度の推進基本計画を作成するとともに、本計画のフォローアップを行い、必要に応じ本計画を見直す。

(3) 地域のジョブカード運営本部の設置・運営及び地域推進計画の作成等

各都道府県における新ジョブカード制度の普及促進のため、地域のジョブカード運営本部を、都道府県労働局に設置し、国が中心となった関係機関等のより密接な連携・協力体制を構築する。

同本部は、都道府県労働局の他、有識者、労使団体、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、地域ジョブカードセンター等で構成する。

同本部において、各地域の特性を踏まえた、新ジョブカード制度の推進方法、地域内での役割分担、連携体制等の検討を行い、新ジョブカード制度の「地域推進計画」を作成するとともに、当該計画に基づく進捗状況の把握、必要に応じた当該計画の見直しを行う。

特に、新ジョブカード制度の推進においては、企業、職業訓練機関、大学・高等専門学校・専修学校、職業紹介事業者、免許・資格の実施・認定機関などの様々な関係者に対して、新ジョブカードの役割、活用方法等を説明し理解を求め、活用・普及に向けた取組を促すことが重要であり、「地域推進計画」等に基づき、関係機関が連携し、着実に、これらを実施するとともに、好事例の把握・普及に努める。

(4) 都道府県労働局

ア 新ジョブカード制度の周知広報、説明等

新ジョブカードの活用、普及を促進するため、新ジョブカード制度の周知広報等を行う。特に、業界団体、事業主団体、教育訓練機関、職業紹介事業者などの関係者に対して、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、新ジョブカードの役割、活用方法等を説明し、活用・普及に向けた取組を促す。

その際には、能力開発関係の助成金における新ジョブカードの活用のインセンティブ措置、新ジョブカードを活用した雇用型訓練に係る助成金、ジョブカードセンターでの援助、サイト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の新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新たな活用方法等（４（２）②、③、⑤、⑥など）についても説明し、活用・普及に向けた取組を促す。

イ 地域のジョブカード運営本部の運営

各都道府県に設置する地域のジョブカード運営本部を運営する。

(5) 公共職業安定所

ア キャリア・プランニングのツールとしての活用促進

公共職業安定所において、求職者に対して、まとまった時間をかけて、職業相談・紹介を行う際には、生涯のキャリア・プランニングのツールとして、新ジョブカードを積極的に活用する。

また、公共職業訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練への受講指示等にあたって、訓練の必要性をより明確にするために、キャリアコンサルティングの実施体制の充実・強化を図り、新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングの実施を促進する。

イ 新ジョブカードを活用する雇用型訓練実施企業の開拓等

新ジョブカードを活用する雇用型訓練の実施企業に係る積極的な求人開拓等を行う。

ウ 職業能力証明のツールとしての活用促進

職業能力証明（訓練成果・実務成果）シートを有することを職業紹介等で把握した求職者に対して、当該シートの内容が求人企業に対するアピールポイントになる場合には、当該シート等の活用を促すとともに、必要に応じて、当該応募先企業に対して、選考書類としての活用を促す。

(6) ジョブカードセンター

ア 地域ジョブカードセンター

(イ) 地域の企業等への新ジョブカード制度の周知・広報

新ジョブカード制度の普及・促進に向け、地域の企業、業界団体等に対して、広く周知・広報を行う。

(ロ) 新ジョブカードを活用した雇用型訓練実施企業の開拓・支援

地域の企業に対して、新ジョブカードを活用した雇用型訓練の実施を促す。

また、当該訓練を実施する企業に対して、訓練実施計画の作成支援、訓練担当者・評価担当者への講習、訓練や評価の実施方法に係る助言・指導等を行う。

(ハ) 新ジョブカードを活用した在職労働者の実務経験の評価を実施する企業の開拓・支援

地域の企業に対して、新ジョブカードを活用した在職労働者の実務経験の評価の実施を促す。

また、当該評価を実施する企業に対して、評価基準や「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」の作成支援、評価担当者への講習、評価の実施方法に係る助言・指導等を行う。

(ニ) 新ジョブカードを活用した在職労働者へのキャリアコンサルティング等を実施する企業の開拓・支援

地域の企業に対して、在職労働者への新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング等、職業生活設計に即した取組の実施を促す。

また、当該キャリアコンサルティング等を実施する企業に対して、これらの具体的な実施方法に係る助言・指導等を行う。

(ホ) 新ジョブカードを応募書類等として活用する企業の開拓等

地域の企業に対して、新ジョブカードの応募書類としての活用を促す。

また、採用面接等においてジョブ・カードを積極的に活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」については、採用時での活用とともに、在職労働者に対する活用（実務経験の評価での活用（４（２）②及び７（６）ア（ロ）関係）又はキャリアコンサルティング等での活用（４（２）⑥及び７（６）ア（ニ）関係）又は雇用型訓練での活用又は離職予定者への新ジョブカードを活用した書面交付（４（２）⑤関係））を行っている企業とし、当該企業の開拓を行うとともに、当該企業を HP 等に掲載し周知する。

イ 中央ジョブカードセンター

(イ) 新ジョブカードの周知・広報

新ジョブカード制度の普及・促進に向けて、全国レベルの業界団体

等に対して、具体的な活用方法、事例の紹介などの広報・啓発を行う。

(ロ) 地域ジョブカードセンターに対する助言・指導

地域ジョブカードセンターの業務が円滑に実施されるよう、業務実施マニュアルの作成、地域ジョブカードセンターに対する助言・指導等を行う。

(7) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県、委託訓練・求職者支援訓練実施機関

公共職業訓練（在職者訓練を除く。）及び求職者支援訓練において、新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング及び訓練成果の評価を着実に実施する。

また、作成した新ジョブカードについて、訓練生に対して、その内容が求人企業に対するアピールポイントとなる場合、応募書類としての活用について説明し理解を求めるとともに、訓練生の応募先企業に対して、必要に応じて、公共職業安定所等と連携して、企業が指定する履歴書等に追加して応募書類の 1 つとして受け付けるよう説明し理解を求める。

(8) その他の教育訓練機関

職業能力形成プログラム以外の教育訓練について、当該成果の評価の「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」への記入を促進する。

(9) 大学等

新ジョブカードを、各大学、高等専門学校、専修学校等の状況を踏まえて、必要に応じて、学生のキャリア・プランニングのツールとして、キャリア教育プログラムの実施、学内のキャリア・センターでの就職指導等の際に活用する。

(10) 企業

新ジョブカードを、各企業の状況を踏まえて、必要に応じて、キャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして活用する。

(11) 地域若者サポートステーション等

地域若者サポートステーション、ジョブカフェの状況を踏まえて、

必要に応じて、新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング等を実施する。

(12) 職業紹介事業者

職業紹介事業者の状況を踏まえて、必要に応じて、履歴書等に加えて、電子媒体等の新ジョブカードを応募・採用時の書類として活用する。

8 その他

- (1) 新ジョブカードの様式を法令で定め、新ジョブカードの普及に努めることとする。
- (2) 新ジョブカードの集中的な周知広報を行い、平成 27 年 10 月 1 日より新様式に移行するとともに、順次、新ジョブカードに関する普及促進策等を実施することとする。

様式1-1 キャリア・プランシート(就業経験がある方用)

ふりがな		生年月日		性別	
氏名					
ふりがな				電話	
〒					
現住所					
ふりがな				電話	
〒					
連絡先					

自らのキャリア・プランに関する本人の記入欄

(目標とする職業・職務・働き方、向上・習得すべき能力等、必要な職業能力開発等について記入)

キャリアコンサルティング実施者の記入欄

キャリアコンサルティングの実施日時、キャリアコンサルティング実施者の所属、氏名等

[実施日時 :	所属 :	氏名 :	]
電話番号 :		登録番号 :	

[実施日時 :	所属 :	氏名 :	]
電話番号 :		登録番号 :	

[実施日時 :	所属 :	氏名 :	]
電話番号 :		登録番号 :	

※ 職務経歴シート、職業能力証明(免許・資格)シート、職業能力証明(学習歴・訓練歴)シート等に記入後、質問への回答を、記入日とともに記入してください。なお、必ずしも全ての質問に回答・記入する必要はありません。

※ キャリアアップ助成金等の教育訓練関係の助成金申請の書類として活用する場合にはキャリアコンサルティング実施者の記入欄に、当該教育訓練の必要性に係るコメントを記入してください。

※学校経験の整理等を行いたい方も対象です

ふりがな		生年月日		性別	
氏 名					
ふりがな		電話			
現住所	〒				
ふりがな		電話			
連絡先	〒				

学校の課程で関心を持って取り組んだこと・取り組んでいること			
学校名	科目名、テーマ、論文等	関心を持った理由、内容	学んだこと、得られたもの

～文部科学省、厚生労働省及び経済産業省は新「ジョブカード」の普及に取り組んでいます～

学校のキャリア教育で実施される科目・プログラム、インターンシップ(正課)への参加・取組状況				
学校名	年 月 ～ 年 月	科目・プログラム名	内容	学んだこと、得られたもの

※具体的なインターンシップの状況の評価した資料がある場合は添付してください。

学校の課程以外で学んだ学習歴		※在籍している学校以外の教育機関などで学んだものを記載		
年 月 ～ 年 月	教育機関名、コース名	内容・目的	学んだこと、得られたもの	

社会体験その他の活動(サークル、ボランティア活動、正課外のインターンシップ、留学、アルバイト、その他の活動)		
年 月 ～ 年 月	内容	学んだこと、果たした役割、貢献したこと

※ 中学校卒業以降の大学、専修学校等の活動歴を記入することができます。

*質問への回答を各欄に記入してください。

興味、関心事項等

得意なこと、苦手なこと

将来取り組みたい仕事

仕事を通じて達成したい目標

その他(本人の自由記入欄)

キャリアコンサルティング実施者の記入欄

キャリアコンサルティングの実施日時()

所属、氏名()

資格・登録番号、役職名等()

様式2 職務経歴シート

氏名	
----	--

職務経歴			
No.	期間(年月～年月) (何年何ヶ月)	職務の内容	職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能など
	会社名・所属 職名(雇用形態)		
1			
2			
3			
4			
5			
6			

○氏名〔 〕の「期間、会社名、所属、職名」の欄、「職務の内容」の欄について確認しました。

・会社名：

・所在地：

(同一者が全ての期間について確認できる場合)

役職・氏名(印)

(各期間ごとに確認する場合)

1について：役職・氏名(印)

2について：役職・氏名(印)

3について：役職・氏名(印)

4について：役職・氏名(印)

5について：役職・氏名(印)

6について：役職・氏名(印)

※ 原則、会社ごとに記入してください。

なお、会社の確認を行わない場合などは、1枚のシートに複数社の職務経歴を記入して差し支えありません。

※ 本シートは、キャリア・プランニング時の資料、求職時の応募書類等として活用します。

※ 「期間、会社名、所属、職名」の欄、「職務の内容」の欄、「職務の中で学んだこと、得られた知識・技能など」の欄は、本人が記入します。なお、本シートは応募書類として社外にて活用する場合がありますことに留意して記入してください。

※ 会社が、「期間、会社名、所属、職名」の欄、「職務の内容」の欄の内容を確認した場合、会社確認の欄に会社名、所在地と確認した担当者の方の役職、氏名を記入し、押印してください。
会社の確認は、主に、在職労働者が離職の際に、求職時の応募書類として活用するためのもので、可能な範囲で行ってください。なお、キャリア・プランニング時には必ずしも必要ありません。
記録がないなどにより、内容の確認ができない場合は、その理由等を、役職・氏名の記入欄に記入してください。
会社の状況に応じて、全ての期間を同一者が、又は各期間ごとに異なる者が確認してください。

※ 「職務の内容」の欄には、本人が従事した職務の内容とともに、極力、果たした役割、貢献したことなどを記入してください。

※ 所属又は職務の内容が変更されるごとに記入しますが、複数の所属の内容をまとめて記入してもかまいません。

※ 会社の確認が行われていない場合は、第1面のみを応募書類等として提出してください。

様式3-1 職業能力証明(免許・資格)シート

氏名	
----	--

	免許・資格の名称	免許・資格の実施・認定機関の名称	免許・資格の内容等
	取得時期		
1			
2			
3			
4			
5			

- ※ 「免許・資格の内容等」の欄には、必要に応じて、免許・資格付与の基準・目安等も記入(又は添付)してください。
- ※ 応募書類として活用するため、可能な範囲で免許・資格を証明する書類等(写本)を添付してください。(キャリア・プランニング時には必ずしも必要ありません。)
- ※ 原則として、本シートを生涯に渡って活用していく中で、免許・資格の取得の都度、証明する書類等(写本)の添付を行ってください。また、上記により添付した証明する書類等(写本)を、応募書類とする場合は、応募先の業務に必要な資格等の書類等(写本)を添付するなど、可能な範囲で必要に応じて書類等(写本)の添付を行ってください。

様式3-2 職業能力証明(学習歴・訓練歴)シート

氏名	
----	--

①期間	②教育・訓練機関名	③学科(コース)名	④内容等

- ※ 中学校卒業以降の学校、教育訓練機関での学習歴を記入してください。
- ※ 「内容等」の欄には、教育・訓練の内容とともに、特に、学んだこと・得られたことも記入します。
- ※ 応募書類として活用するため、可能な範囲で学習・訓練を修了したことを証明する書類等(写本)を添付してください。(キャリア・プランニング時には必ずしも必要ありません。)
- ※ 原則として、本シートを生涯に渡って活用していく中で、教育・訓練の修了の都度、証明する書類等(写本)の添付を行ってください。また、上記により添付した証明する書類等(写本)を、応募書類とする場合は、応募先の業務で必要な教育・訓練の修了を証明する書類(写本)を添付するなど、可能な範囲で必要に応じて書類等(写本)の添付を行ってください。

様式3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (企業実習・OJT用)

訓練の職務

訓練参加者氏名 (氏 名)

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。

平成 年 月 日

実習実施企業 所在地

評価責任者 氏名

印

名称

代表者氏名

印

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

期 間	区 分	職 務 内 容
平成〇〇年〇月〇日～ 平成〇〇年〇月〇日	企業実習 又は OJT	

II 職務遂行のための基本的能力 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		
働く意識と責任 (自らの職業意識・勤務観を持ち職務に取り組む能力)							(1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。 (2) 出勤時間、作業時間などの規定に準拠している。 (3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。 (4) 仕事に対する責任の自覚を持ち、取り組んでいる。 (5) お客様に納期・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。	B0000001 B0000001 B0000001 B0000001 B0000001
責任感 (社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力)							(1) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。 (2) 上司・先輩の立場や同僚・お客様などの特殊な事情は誠実に察している。 (3) 必要な手帳や手帳を管理することなく、決められた手順どおり仕事を進めている。 (4) 自分が犯したミスや失敗について、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。 (5) 決めたことを最後までやり遂げ、手配している仕事に全力で取り組んでいる。	B0000001 B0000001 B0000001 B0000001 B0000001
ビジネスマナー (円滑に職務を遂行するためにマナーのよい対応を行う能力)							(1) 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。 (2) 職場の上司や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。 (3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。 (4) お客様に対し、礼儀正しい対応 (目遣い、挨拶、言葉遣い) をしている。 (5) 接客時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。	B0000001 B0000001 B0000001 B0000001 B0000001
コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)							(1) 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ (報告・連絡・相談) をしている。 (2) 自分の意見や主張を簡潔明瞭に相手に説明している。 (3) 相手の心情に配慮し、適切な態度で言葉遣い、姿勢で依頼や指示をしている。 (4) 職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。 (5) 苦しい上司や同僚とも、仕事上必要なら、必要を察知して助けている。	B0000001 B0000001 B0000001 B0000001 B0000001
チームワーク (協調性を発揮して職務を遂行する能力)							(1) 余裕がある場合にも、周囲の忙しそうな人の仕事を手伝っている。 (2) チームプレーを行う際には、仲間と仕事を役割分担して協力して取り組んでいる。 (3) 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。 (4) 苦しい同僚、苦しい自分の立場であっても、協力して仕事を進めている。 (5) 職場の新人や上位者に対して業務指導や仕事のノウハウ提供をしている。	B0000001 B0000001 B0000001 B0000001 B0000001
チャレンジ意欲 (行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力)							(1) 仕事を効率的に進められるよう、作業の手次や改善に取り組んでいる。 (2) 必要時に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。 (3) よいと思ったことはどんどん上司や先輩に意見を述べている。 (4) 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている。 (5) 新しい仕事に挑戦するため、習得目標や自己啓発などに取り組んでいる。	B0000001 B0000001 B0000001 B0000001 B0000001
考える力 (向上心・探求心を持って課題を見出しながら職務を遂行する能力)							(1) 作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。 (2) 新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。 (3) 仕事について工夫や改善を行った内容を整理記録して、さらによいものになっている。 (4) 上下関係のない仕事に対して、原則をつきとめ、再チャレンジしている。 (5) 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。	B0000001 B0000001 B0000001 B0000001 B0000001

(総評・コメント)

III 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード		
	A	B	C	A	B	C				
【事務・サービス系職種】										
(事務・サービス)										
ビジネス知識の習得							(1) 政治経済動向や一般常識など、ビジネス会話の話題になりそうな基本事項の習得に取り組んでいる。	B001101		
							(2) 会社の事業領域や組織形態や組織構造について概要を理解している。	B001101		
							(3) 会社の経営理念や社長・社訓等の内容を理解し、可能な範囲で実践している。	B001101		
PCの基本操作							(1) ワードプロセッサを用いて基本的な文書を的確に作成している。	B001101		
							(2) 表計算ソフトを用いて基本的な作業やグラフ作成を的確に行っている。	B001101		
							(3) 電子メールの活用やインターネットを使った情報検索を支援なく行っている。	B001101		

様式3-3-1-2 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート
(在職労働者の実務経験の評価用)

職務

在職者氏名 (氏 名)

上記の者の評価期間における職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。

平成 年 月 日

評価実施企業 所在地

評価責任者 氏名

印

名称

代表者氏名

印

I 評価期間における職務内容

評価期間	職名・雇用形態	職務内容
平成〇〇年〇月〇日～ 平成〇〇年〇月〇日		

II 職務遂行のための能力 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

(「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

(評価基準の出所:)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		
							(1)	
							(2)	
							(3)	
							(4)	
							(5)	
							(1)	
							(2)	
							(3)	
							(4)	
							(5)	

(総評・コメント)

様式3-3-2-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート
(離職者訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)用)

訓練科名

科

訓練受講者氏名

上記の者の訓練期間における評価は、以下のとおりです。

平成 年 月 日

公共職業訓練実施施設

所在地

名称

施設長氏名

印

I 訓練期間・訓練目標

訓練期間	訓練時間	訓練目標(仕上がり像)
平成 年 月 日～ 平成 年 月 日	時間	仕上がり像1 仕上がり像2

II 知識、技能・技術に関する能力 (「知識、技能・技術に関する評価項目」ごとに、該当する欄に○を記入)

(1) 専門的事項

A:到達水準を十分に上回った B:到達水準に達した C:到達水準に達しなかった (評価は、訓練課題結果に基づき記入されたものです)

システム名	評価			知識、技能・技術に関する評価項目	評価に使用した課題
	A	B	C		
仕上がり像1					
仕上がり像2					

評価項目の出所:

(総評・コメント)

(特記事項)

(2) 訓練の受講を通じて取得した資格(任意)

取得日 平成 年 月 日

(3) 訓練期間中又は訓練終了後に取得した資格(任意) ※訓練と密接に関わる資格のみを記入

取得日 平成 年 月 日

様式3-3-2-2 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (離職者訓練(都道府県)用)

訓練科名

科

訓練受講者氏名

上記の者の訓練期間における職業能力についての評価は、以下のとおりです。

平成 年 月 日

公共職業訓練実施機関

所在地

名称

施設長氏名

印

I 訓練期間・訓練目標

訓練期間	訓練時間	訓練目標(仕上がり像)

II 知識・技能・技術に関する能力 (「知識・技能・技術に関する評価項目」ごとに、該当する欄に○を記入)

(1) 科目評価

A:到達水準を十分に上回った B:到達水準に達した C:到達水準に達しなかった (評価は、試験結果等に基づき記入されたものです)

科目名	評価			知識・技能・技術に関する評価項目	コード
	A	B	C		
学 科					
実 技					

評価項目の引用元(企業横断的な評価基準を活用した場合のみ):

(総評・コメント)

(特記事項)

(2) 訓練の受講を通じて取得した資格(任意)

取得日 平成 年 月 日

(3) 訓練期間中又は訓練終了後に取得した資格(任意)

※訓練と密接に関わる資格のみを記入

取得日 平成 年 月 日

様式3-3-2-3

職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート
(学卒者訓練用)

訓練科名

科

訓練期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日

訓練受講者氏名

上記の者の訓練期間における職業能力についての評価は、以下のとおりです。

平成 年 月 日

公共職業訓練実施機関 所在地

名称

施設長氏名

印

A:到達水準を十分に上回った B:到達水準に達した C:到達水準に達しなかった

系科	科目名	訓練時間数	成績
学			
科			

系科	科目名	訓練時間数	成績
実			
技			

その他(コメント等があれば、記入してください)

様式3-3-3 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (求職者支援訓練用)

訓練番号

訓練科名

訓練受講者氏名 (氏 名)

上記の者の訓練期間における当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。

平成 年 月 日

教育訓練実施機関

所在地

就職支援責任者 氏名

印

名称

訓練実施施設の責任者 氏名

印

I 訓練期間・訓練目標

訓練期間	訓練時間	訓練目標(仕上がり像)

II 知識、技能・技術に関する能力 (「知識、技能・技術に関する評価項目」ごとに、該当する欄に○を記入)

(1) 科目評価

A:到達水準を十分に上回った B:到達水準に達した C:到達水準に達しなかった (評価は、試験結果等に基づき記入されたものです)

科目名	評価			知識、技能・技術に関する評価項目	コード
	A	B	C		
学				(1)	
				(2)	
科				(1)	
				(2)	
実				(1)	
				(2)	
				(3)	
				(4)	
技				(1)	
				(2)	
				(3)	
				(4)	
				(1)	
				(2)	
				(3)	

評価項目の引用元(企業横断的な評価基準を活用した場合のみ):

(総評・コメント)

(特記事項)

(2) 訓練の受講を通じて取得した資格(任意)

取得日 平成 年 月 日

(3) 訓練期間中又は訓練終了後に取得した資格(任意)

※訓練と密接に関わる資格のみを記入

取得日 平成 年 月 日

様式3-3-4

職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート
(科目ごとに評価している教育訓練用)

教育訓練科名

科

教育訓練期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日

教育訓練受講者氏名

上記の者の教育訓練期間における職業能力についての評価は、以下のとおりです。

平成 年 月 日

教育訓練実施機関

所在地

名称

施設長氏名

印

I 成績の評価方法

成績の評価方法(「A:到達水準を十分に上回った B:到達水準に達した C:到達水準に達しなかった」など)を具体的に記入してください。

--

II 教育訓練期間の評価

系科	科目名	訓練時間数	成績
学			
科			

系科	科目名	訓練時間数	成績
実			
技			

その他(コメント等があれば、記入してください)

--

新ジョブカード制度推進基本計画案

(参考)

ージョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールに見直し、新ジョブカードとして普及を促進ー

現行

- ・ジョブ・カードは累計約123万人(平成20年度～)へ交付
(目標:2020年までにジョブ・カード取得者数300万人(「新成長戦略」平成22年6月閣議決定))
- ・大半は職業訓練の場面で活用

見直し案(新ジョブカード)

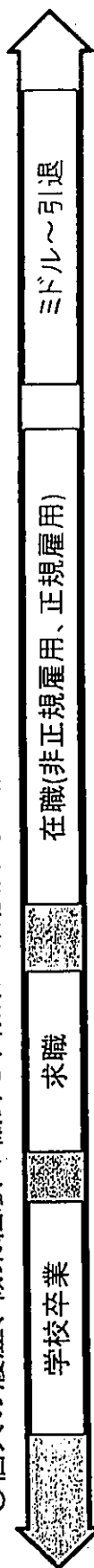


目的

- 個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用(現行は訓練・就職時での活用)

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し訓練の受講、キャリア選択等で活用



◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

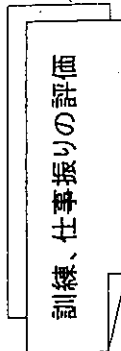
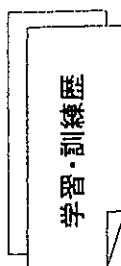
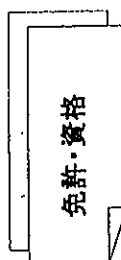
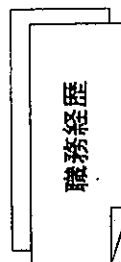
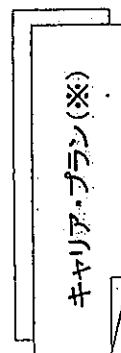
対象情報を拡大し、職業能力の見える化

- 免許・資格、学習・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

活用の形態・様式

- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に記入、原則、電子化(個人自らのパソコン等)に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート



原則、個人の内部情報
(現行は応募書類とすることを想定)

※ HPで示す質問等を参考に、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て記入

普及促進方策等について

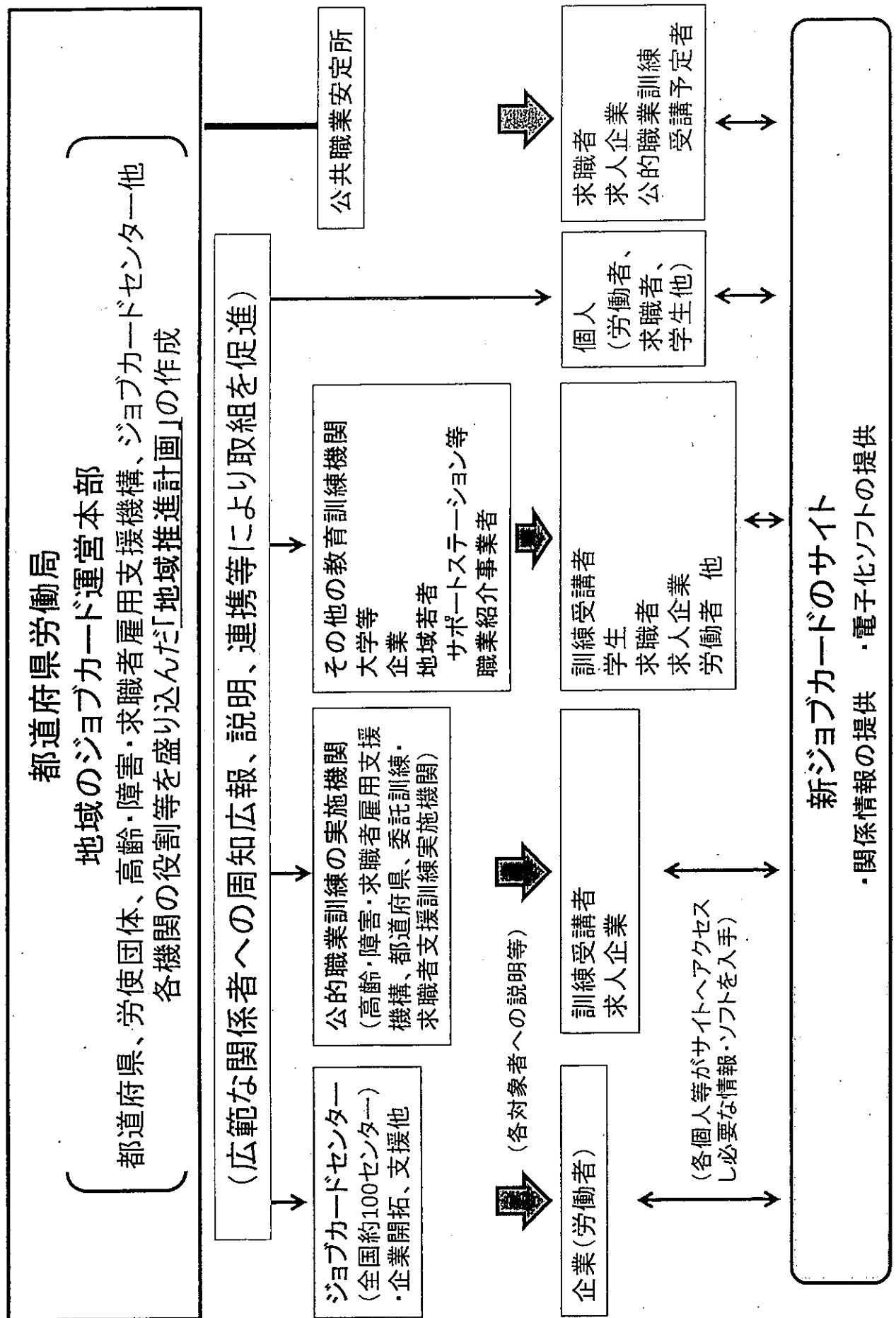
(目標等)

- ① 「生涯を通じてキャリア・プランニング」のツールとしての活用の促進・より多くの者がキャリア・プランの作成が重要
→ 目標：平成22年の「新成長戦略」等で示された「2020年までにジョブ・カード取得者数を300万人にすること」
- ② 多様な人材の円滑な就職等のため、「職業能力証明」のツールとしての活用の促進・訓練・実務経験の成果を記した職業能力証明(訓練成果・実務成果)シートの就職の場面での活用が重要
→ 目標：職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート等を有し就職活動を行う者のうち、当該シート等を応募書類として活用した者の割合を2020年までの間概ね増加させること

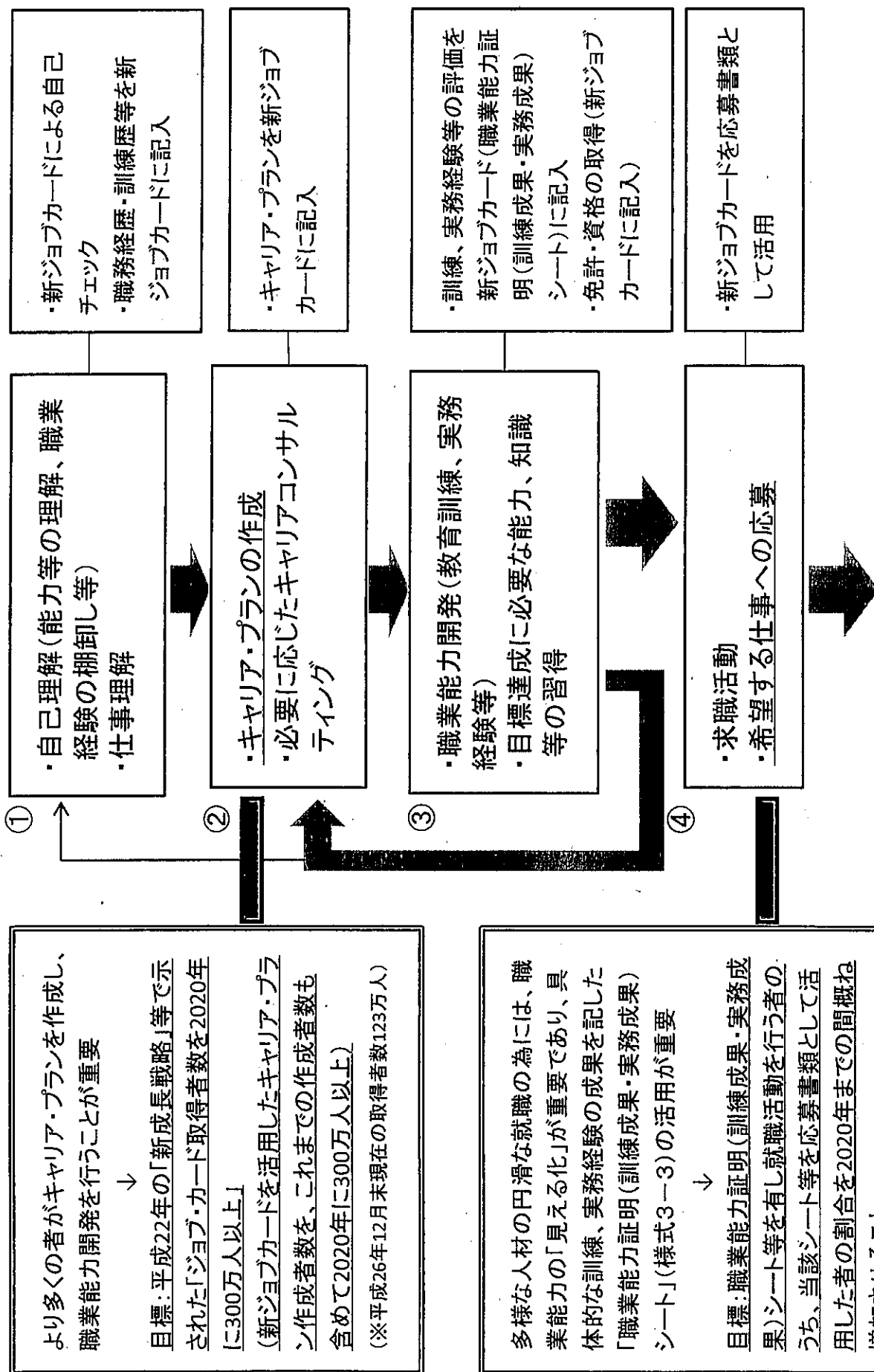
(推進体制)

- ① 国(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)
 - ・ 関係者に対する周知・理解の促進、電子化のためのソフトウェアの提供、サイトによる情報提供等
- ② 労働局
 - ・ 関係機関から構成される地域のジョブカード運営本部の設置・運営
 - ・ 業界団体、教育訓練機関等の関係者に対して役割、活用方法、助成金における活用のインセンティブ措置、法及び法に準じて離職予定者に対して交付する書面の新ジョブカード活用等の新たな活用方法を説明等
- ③ 公共職業安定所
 - ・ 時間をかけて、職業相談・紹介を行う求職者への新ジョブカードの活用
 - ・ 公共職業訓練等の受講指示等に際しての新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングの促進
 - ・ 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シートを有する求職者への応募書類としての活用・必要に応じた応募先企業の活用促進
- ④ ジョブカードセンター(委託事業：各都道府県及び主要都市等に合計約100センター)
 - ・ 周知・広報、雇用型訓練実施企業の開拓・支援、新ジョブカードを応募書類等として活用する企業の開拓等
 - ・ 新ジョブカードを活用した求職者の実務経験の評価、キャリアコンサルティング等を実施する企業の開拓・支援
- ⑤ 高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県、委託訓練・求職者支援訓練実施機関
 - ・ 新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング及び訓練成果の評価
 - ・ 応募書類としての新ジョブカード活用を訓練生及び応募先企業に対して説明
- ⑥ その他の教育訓練機関：教育訓練の成果の新ジョブカードへの記入の促進
- ⑦ 大学等：学生のキャリア・プランニングのツールとしての必要に応じた活用
- ⑧ 企業：必要に応じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとしての活用
- ⑨ 地域若者サポートステーション等：必要に応じた新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング
- ⑩ 職業紹介事業者：必要に応じた新ジョブカードの応募・採用時の書類としての活用

新ジョブカードの普及・促進について



新ジョブカード活用の主な流れ及び目標(案)



より多くの者がキャリア・プランを作成し、職業能力開発を行うことが重要



目標：平成22年の「新成長戦略」等で示された「ジョブ・カード取得者数を2020年に300万人以上」
(新ジョブカードを活用したキャリア・プラン作成者数を、これまでの作成者数も含めて2020年に300万人以上)
(※平成26年12月末現在の取得者数123万人)

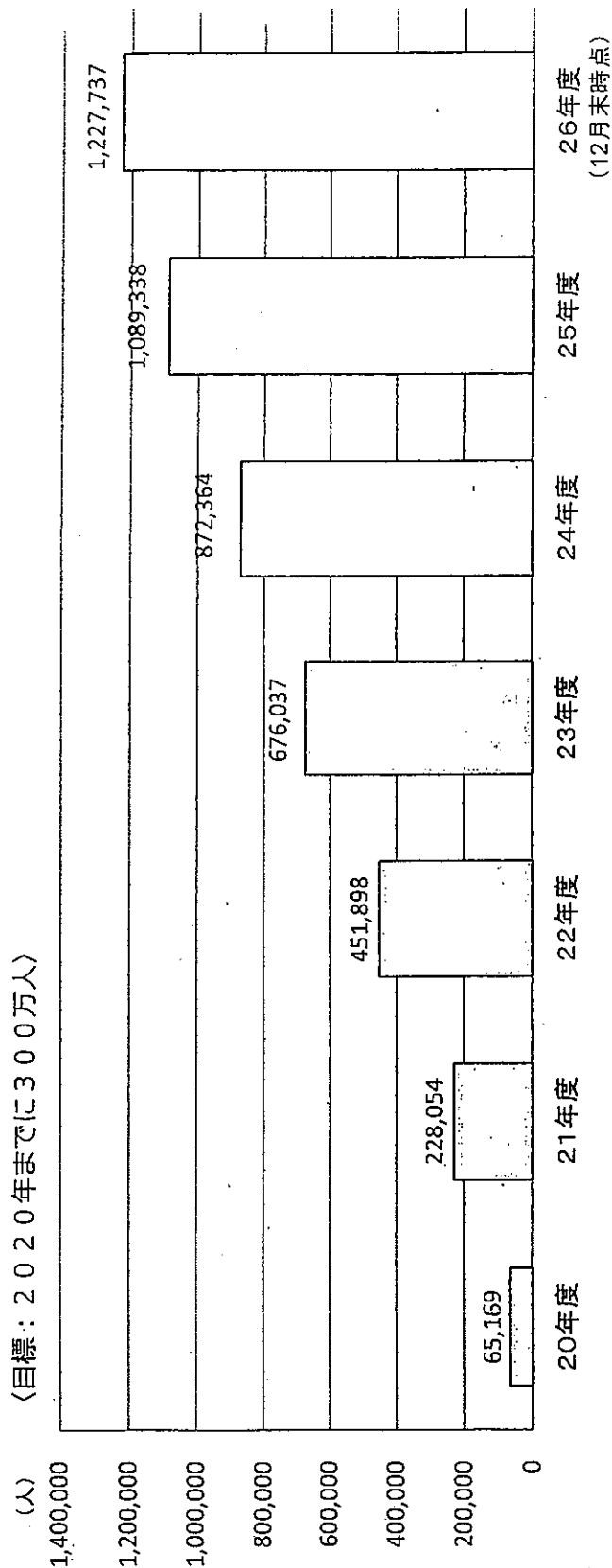
多様な人材の円滑な就職の為に、職業能力の「見える化」が重要であり、具体的な訓練、実務経験の成果を記した「職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート」(様式3-3)の活用が重要



目標：職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート等を有し就職活動を行う者のうち、当該シート等を応募書類として活用した者の割合を2020年までの間概ね増加させること

ジョブ・カード取得者数：1,227,737人（平成26年12月末時点）

〈目標：2020年までに300万人〉



	平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		累計	
	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率	ジョブ・カード 取得者数	比率
①訓練	63,732人	97.8%	127,490人	78.3%	198,398人	88.6%	214,916人	95.9%	185,574人	94.5%	203,932人	94.0%	128,232人	92.7%	1,122,274人	91.4%
②その他（一般求職者等）	1,437人	2.2%	35,395人	21.7%	25,446人	11.4%	9,223人	4.1%	10,753人	5.5%	13,042人	6.0%	10,167人	7.3%	105,463人	8.6%
合計(①+②)	65,169人		162,885人		223,844人		224,139人		196,327人		216,974人		138,399人		1,227,737人	

