

第2回キャリア・パスポート(仮称)構想研究会

参 考 資 料

目 次

1. 職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式について	1頁
2. 高年齢等の雇用の安定等に関する法律	2頁
3. 職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式	4頁
4. ジョブ・カード様式	11頁
5. ジョブ・カード交付・活用の根拠について	19頁
6. 職業能力開発促進法(抜粋)	20頁
7. 労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進 するために事業主が講ずる措置に関する指針	26頁
8. 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則	29頁
9. 在職者に対するジョブ・カードの普及促進のための実務者会議報告書概要	30頁
10. 最近の主な計画、報告書等	32頁

職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式について

職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式の活用方法

- 高齢者雇用安定法に基づき、事業主が高齢離職予定者に交付する「求職活動支援書」
- 高齢離職予定者が、求職活動に際して作成する履歴書又は職務経歴書

としての活用が可能。

従来様式との主な相違点

- 様式5(キャリアシート)に「事業主が行う再就職援助措置」を記載する欄を追加

- 職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格については、登録キャリア・コンサルタントのみならず、事業主による確認も可能

これらにより、求職活動支援書としての利用が可能に。



(参考): 求職活動支援書とは

事業主都合の解雇等により離職予定の高齢者等(45歳以上65歳未満)が希望するときに、本人に交付する書面。高齢者等の職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を記載するもの。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

(昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号)

(求職活動支援書の作成等)

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇等により離職することとなつている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

- 2 前項の規定により求職活動支援書を作成した事業主は、その雇用する者のうちから再就職援助担当者を選任し、その者に、当該求職活動支援書に基づいて、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所と協力して、当該求職活動支援書に係る高年齢者等の再就職の援助に関する業務を行わせるものとする。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則

(昭和四十六年九月八日労働省令第二十四号)

(求職活動支援書の作成等)

第六条の三 事業主は、法第十七条第一項の求職活動支援書（以下「求職活動支援書」という。）を作成する前に、離職することとなつている対象高年齢者等（以下「高年齢離職予定者」という。）に共通して講じようとする再就職援助措置の内容について、当該求職活動支援書に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴くものとする。

- 2 事業主は、高年齢離職予定者の決定後速やかに、求職活動支援書の交付についての本人の希望を聴いて、これを作成し、交付するものとする。
- 3 事業主は、求職活動支援書の作成に当たっては、あらかじめ、当該求職活動支援書に係る高年齢離職予定者の再就職及び在職中の求職活動に関する希望の内容を聴くものとする。
- 4 事業主は、第二項の規定による求職活動支援書の交付に代えて、第六項で定めるところにより高年齢離職予定者の承諾を得て、第八項各号に掲げる事項（以下この条において「支援書情報」という。）を電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて次に掲げるもの（以下この条において「電磁的方法」という。）により提供することができる。この場合において、事業主は、求職活動支援書を交付したものとみなす。
 - 一 電子情報処理組織（事業主の使用に係る電子計算機と、高年齢離職予定者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を使用す

る方法のうち、事業主の使用に係る電子計算機と高年齢離職予定者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて支援書情報を送信し、高年齢離職予定者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法

- 二 磁気ディスク、シー・ディー・ロムその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに支援書情報を記録したものを交付する方法

5 前項各号に掲げる方法は、高年齢離職予定者がファイルへの記録を出力することにより書面を作成することができるものでなければならない。

6 事業主は、第四項の規定により支援書情報を提供しようとするときは、あらかじめ、当該高年齢離職予定者に対し、その用いる次に掲げる電磁的方法の種類及び内容を示し、書面又は電磁的方法による承諾を得なければならない。

- 一 第四項各号に規定する方法のうち事業主が使用するもの

- 二 ファイルへの記録の方式

7 前項の規定による承諾を得た事業主は、当該高年齢離職予定者から書面又は電磁的方法により電磁的方法による提供を受けない旨の申出があつたときは、当該高年齢離職予定者に対し、支援書情報の提供を電磁的方法によつてしてはならない。ただし、当該高年齢離職予定者が再び前項の規定による承諾をした場合は、この限りでない。

8 法第十七条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 高年齢離職予定者の氏名、年齢及び性別

- 二 高年齢離職予定者が離職することとなる日（離職することとなる日が決定していない場合には離職することとなる時期）

- 三 高年齢離職予定者の職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項を含む。）

- 四 高年齢離職予定者が有する資格、免許及び受講した講習

- 五 高年齢離職予定者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項

- 六 前三号に掲げる事項のほか、高年齢離職予定者が職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項その他の再就職に資する事項

様式1

ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな すいしん いちろう	E-mail アドレス
氏名 推進 一郎 印	aaabbb @ mhlw.jp
	HP・ブログアドレス http://aaabbb.mhlw.ne.jp
昭和・平成 27 年 7 月 30 日生 (56 歳)	(男・女)
ふりがな	
〒 100 - 8916	
現住所 東京都千代田区霞が関 1 - 2 - 2	
(電話) 03 - 5253 - 1111	
ふりがな	
〒 -	
連絡先 同上	
(電話) - -	

写真添付

(上半身脱帽正面背景なし・最近3か月以内撮)

職務経歴

年 月	就業先・職務概要 等	特記事項
昭和50年4月～53年3月	株式会社霞ヶ関商事 経理 (正社員)	
昭和53年4月～平成20年9月	株式会社霞ヶ関システム 会計経理システムの営業 (正社員) ※平成12年4月～20年9月は本社営業部営業第一課長	事業縮小のため勸奨退職

学習歴・訓練歴

年 月	教育・訓練機関名・学科(コース)名 等
昭和46年3月	東京都立霞ヶ関高等学校普通科 卒業
昭和46年4月	霞ヶ関大学経済学部経済学科 入学
昭和50年3月	霞ヶ関大学経済学部経済学科 卒業

Ver.1.2

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

様式1(総括表2)

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推進 一郎 印	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
-------------	----------------------	----------------------	----------

資格・免許			社会体験活動歴(ボランティア、サークル活動など)	
取得年	名称	実施・認定機関名	時期	活動内容
昭和49年	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	平成10年～現在	近隣の小学校における土日教室の講師
昭和51年	日本商工会議所 簿記検定3級	日本商工会議所		
昭和52年	日本商工会議所 簿記検定2級	日本商工会議所		
平成9年	TOEIC 750点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会		

パソコン活用	(オペレーションシステム)	(ワープロ)	(表計算)	(その他)
	ウィンドウズ	ワード	エクセル	パワーポイント等

志望動機(応募先決定時に記載)	趣味・特技・得意分野など(自己アピール)
御社は、数多くの先駆的で優れた商品を開発・販売している会社であり、液々関システム在籍(本社営業部営業第一課長)時に取引をさせていただいた関係で、以前から関心をもっておりしました。 御社では、昨年度より△△分野に参入されておりますが、前職では同分野でも多くの新規開拓を手がけており、そのノウハウ・経験を活かし、御社の業績の拡大や顧客満足度の向上に必ず役立てることができると考えています。	平成10年から続けている近隣の小学校における土日教室では、趣味でもある囲碁・将棋を子ども達に教えており、分かりやすく物事を教える能力も培っています。

労働条件等についての希望	正社員希望。	通勤時間 約 1 時間 分	配偶者 有・無 有	配偶者の扶養義務 有・無 有	扶養家族数 (配偶者を除く) 1 人
--------------	--------	------------------	-----------------	----------------------	--------------------------

Ver.1.2

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

様式2

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
-------------	--------------------	----------------------	----------

職務経歴

年月 ～年月	会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	職歴の 証明
① 昭和50年4 月～53年3 月(3年間)	株式会社霞ヶ関商 事・経理部・係員 (正社員)	経理部の事務職として、決算書の作成に 携わるとともに、リース契約等の締結事 務を行いました。	左記を基にキャリア・コンサルティングを実施。 平成20年8月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相腹 花子	雇用保険 データ
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能、 実績・アピールポイント 決算書の作成等を通して、企業会計の仕組みを理解したことが、その後の営業や経営戦略を担う上で大変 有効でした。				
② 昭和53年4 月～平成20 年9月(30 年6ヶ月間)	株式会社霞ヶ関シ ステム・営業部・ 係員～課長(正社 員)	営業部の営業職として、幅広い業界に対 して会計経理システムの営業を行いました。	左記の職務経歴を証明します。 平成20年8月25日 事業所名 株式会社霞ヶ関システム 代表者 代表取締役社長 霞ヶ関 一郎 所在地 東京都霞ヶ関区○-○-○ 電話 03-○○○○-××××	会社印
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能、 実績・アピールポイント 長期間にわたって営業の仕事に携わる中で、様々な業種・規模の企業等に対し、そのニーズに応じたサービスを提供 してきました。また、営業のみならずマーケティングや部下のマネジメントの経験も積んでおり、個別の前談だけで はなく、営業戦略を立て、その目標を達成するためにチームを統率していくためのノウハウも培うことができまし た。				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能、 実績・アピールポイント				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能、 実績・アピールポイント				

※採否に当たって特に重視する職務経歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.2

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

様式2(個票)

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
------------	--------------------	----------------------	----------

職務経歴 ②

会社名・事業概要等	職位又は雇用形態 在籍期間	キャリアコンサルタント記入欄 ※本人又は企業による確認が必要	経歴の 証明
(会社名) 株式会社霞ヶ関システム (事業内容) 会計経理システムの販売 (資本金) 9億円 (従業員数) 250人 (事業所数) 東京、名古屋、大阪の3か所	(職位) 主任(昭和60年4月～平成2年3月) 課長代理(平成2年4月～平成12年3月) 課長(平成12年4月～平成20年9月) (在職期間) 昭和53年4月～平成20年9月	左記の職務経歴を証明します。 平成20年9月25日 事業所名 株式会社霞ヶ関システム 代表者 代表取締役社長 霞ヶ関 一郎 所在地 東京都港区〇〇-〇〇-〇〇 電話 〇〇-〇〇〇〇-XXXX	会社
職務	内容	実績とアピールポイント(本人記入欄)	
営業	・中小企業(ベンチャー企業等)を対象とする新規開拓、ビジネスサポート ・霞ヶ関地区大手企業(売上高10億円以上)を対象に新規開拓営業 ・霞ヶ関地区パートナーの営業サポート	・新規開拓営業では、社長賞を過去2回受賞しています。 ・業態、企業規模を問わず、顧客ニーズを踏まえた営業ができます。	
マーケティング	・展示会への出展による新製品の拡販 ・専門誌への記事広告の執筆、掲載のアレンジ ・アンケート調査による営業戦略の確立	アンケート調査等を通じ、顧客からのフィードバックを収集・分析し、現在の主力商品の開発に貢献しました。	
マネジメント	・部下15人のマネジメント ・パートナー企業の売上管理	部下のマネジメントでは、仕事の割り当て、裁量の与え方等、部下のやる気を引き出せるよう心がけ、チームとしての営業成績だけでなく、部下のキャリア形成にも意をくだきました。	

Ver.1.2a

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

様式3

ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
-------------	----------------------	----------------------	----------

学習歴・訓練歴

年月 ～年月(期間)	学校、実習企業、 教育訓練機関名	学部、学科、 コース名	専攻、 教育訓練の内容	キャリア・コンサルタント /企業による確認	確認 手法
昭和43年4月 ～46年3月	東京都立澁ヶ関高等 学校	普通科		左記学歴を右証書により確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相談 花子	卒業証書
昭和46年4月 ～50年3月	澁ヶ関大学	経済学部経済 学科	マクロ経済学	左記学歴を右証書により確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相談 花子	卒業証書

※採否に当たって特に重視する学習歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.2

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

様式4

ジョブ・カード〔免許・取得資格〕

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
-------------	----------------------	----------------------	----------

免許・取得資格

取得年月	資格名称	実施機関	内容等（本人記入）	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認
昭和49年6月	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会		免許証により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相談 花子
昭和51年6月	日本商工会議所簿記検定3級	日本商工会議所	経理関連書類の読み取りができ、取引先企業の経営状況を数字から理解できます。	合格証書により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相談 花子
昭和52年6月	日本商工会議所簿記検定2級	日本商工会議所	簿記検定3級の上位資格であり、財務諸表を読むことができ、企業の経営状況を把握することができます。	合格証書により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相談 花子
平成9年9月	TOEIC 750点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	海外の商社と英語による商談をすることができ、定型的な取引ならば、通訳なしにまとめることができます。	合格証書により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相談 花子

※採否に当たって特に重視する資格等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.2

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
------------	--------------------	----------------------	----------

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの業務遂行、求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

本社の営業部営業第一課長をつとめた株式会社霞ヶ関システムでは、長期間にわたって様々な業態・規模の企業等に対する会計経理システムの営業に携わり、社長賞2回の受賞を含め、多くの成果を上げてきました。また、営業のみならずマーケティングや部下のマネジメントの経験も積んでおり、個別の商談だけではなく、営業戦略を立て、その目標を達成するためにチームを統率していくためのノウハウ、各方面との調整能力も備えています。

さらに、技術革新の速度の速い業界に身を置いてきた関係で、商品知識の更新など、環境変化に即応できる対応力も身に付いています。

また、海外にも関連会社があった関係上、仕事でも英語を用いることもあり、英語力については自信があります (TOEIC750点を取得)。

(希望する職業・職務)	(希望理由等)
営業	商談のノウハウや新規顧客開拓の手法、チームとしての営業戦略の立て方など、これまで培った知識・経験を活かせる仕事に就きたいと考えているので、引き続き営業職を希望します。

事業主が行う再就職援助措置

(再就職準備セミナーの開催情報提供、受講経歴、受講に対する休暇付与、受講費用の負担等、事業主が行う再就職援助措置を記述)

- キャリアの棚卸し、職務経歴書の書き方及び面接の受け方を中心とした再就職準備講習会の開催 (平成20年7月14日～18日までの5日間)
- 求職活動に対する休暇付与 (20日間、休暇には有給休暇と同等の賃金を支給)
- 関連企業の求人情報や業界内の市場動向に関する情報の提供 (平成20年3月1日～9月30日)

(作成日) 平成20年9月26日
(事業所名) 株式会社霞ヶ関システム
(代表者) 代表取締役社長 霞ヶ関 一郎
(所在地) 東京都霞ヶ関区〇〇-〇-〇
(電話番号) 03-〇〇〇〇-XXXX
(雇用保険適用事業所番号) 〇〇〇〇-〇〇〇〇〇〇〇〇-〇
(再就職援助担当者) 人事部長 霞ヶ関 次郎
(記録予定日) 平成20年9月30日
(被保険者番号)

キャリア・コンサルティング実施記録

上記を基にキャリア・コンサルティングを実施。 平成20年9月27日 所属 〇〇公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習係7番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相談 花子	(キャリア形成上の課題、支援のポイント) 職務経験を踏まえた自分の強みについて理解がなされている。今後も、再就職先での職務の遂行を通して職業キャリアを積み重ねていけると考える。 (キャリア意識の形成プロセス) (その他特記事項)
--	--

※キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。

Ver.1.2

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

ジョブ・カード様式1〔履歴シート〕①

平成22年7月〇日現在

ふりがな	しごと たろう	E-mail アドレス
氏名	仕事 太郎 印	abcdef@mhlw.jp
昭和・平成	57 年 10 月 15 日生 (27 歳)	男・女
ふりがな	とうきょうとちよだくかずみがせき	応募先決定後に応募先への提出日を記入してください。
	〒 100 - 8916	
現住所	東京都千代田区霞が関 1 - 2 - 2	
	(電話) 〇〇 - ×××× - △△△△ (携帯電話) 〇〇〇 - ×××× - △△△△	
ふりがな	〒 -	・正社員経歴はすべて記入しましょう。 ・アルバイト等は希望職業に関係のあるものや半年以上継続したものを記入してください。 ・雇用形態は()で記入してください。
連絡先	同上	
	(電話) -	

写真添付

(縦40mm、横30mm、
上半身脱帽正面背景
なし・最近3か月以
内撮影)

年	月	就業先・職務概要等
平成14年8月～平成14年9月 (2ヶ月間)		株式会社大小食品 事務 (インターンシップ)
平成17年4月～平成18年12月 (1年9ヶ月間)		上下マート株式会社 霞ヶ関店 (アルバイト) 商品管理業務など
平成19年4月～平成21年11月 (2年8ヶ月間)		株式会社左右商事 営業第2部 営業スタッフ (正社員) 輸入食品の小売店に対するマーケティング
平成22年1月～平成22年6月 (6ヶ月)		株式会社国際倉庫 有期実習型訓練 (国際物流コース)

有期実習型訓練、実践型人材養成システムを受講された場合は職務経歴としても記入できます。

履歴書の要領で記入しましょう。

年	月	教育・訓練機関名
平成9	4	東京都立霞ヶ関高等学校 普通科 入学
平成12	3	東京都立霞ヶ関高等学校 普通科 卒業
平成13	4	千代田大学経済学部経済学科 入学 (マクロ経済学専攻)
平成16	9	途中退学
平成22	1	株式会社国際倉庫 有期実習型訓練 (国際物流コース) 受講
平成22	6	修了 (6ヶ月間) (物流関連の情報システム、法令等に関する改善等に関する演習、業務全般の事務実習 座学20時間、実習600分)
平成22	7	NPO能力開発アカデミー コミュニケーション基礎通信コース 受講中 (コミュニケーション能力、職業人意識)

・有期実習型訓練、実践型人材養成システム、日本版デュアルシステムなど、複数の機関において実施される場合、主催者名を記入してください。
 ・企業主催の場合、コース名があれば併せて記入してください。
 ・学習歴・訓練歴欄に記入しきれない場合は、ジョブ・カード様式1〔履歴シート〕続紙に追加記入してください。

・内容は()で記入してください。
 ・時間数や内容はできる限り記入してください。

※学習歴・訓練歴欄には、受講中の職業訓練も記入してください。

Ver.2.1

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

ジョブ・カード様式1〔履歴シート〕②

氏名	仕事 太郎
----	-------

取得年	名称	実施(認定)機関名	内容等
平成14年 3月	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	
平成14年10月	TOEIC 678点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	国際コミュニケーション英語能力を測る世界共通のテストです。英語能力の実力を知るために受験しました。
平成14年11月	日本商工会議所簿記検定3級	日本商工会議所	商業簿記に関する知識を有し、簡易な実務処理ができます。インターンシップにて興味を持ち取得しました。
平成17年 3月	ファイナンシャル・プランニング技能士3級	社団法人金融財政事情研究会	顧客の資産に応じた貯蓄・投資等のプランの立案・相談に必要な技能の程度に関する検定です。金融分野に興味があり取得しました。

・資格・免許欄に記入しきれない場合は、ジョブ・カード様式1〔履歴シート〕続紙に追加記入してください。

自己PR(趣味・得意分野・社会体験活動(ボランティア活動など))

中学時代から吹奏楽をやっています。高校3年生の時にはクラリネットを担当し、全国コンクールで3位に入賞しました。現在は、千代田区管弦楽団へ参加しており、多くの団員と共に、練習に励んでいます。こうした活動を通じてチームワークの大切さやメンバー同士の助け合いの重要性を身をもって体験しています。

ジョギングも趣味の一つであり、週3日、3km程度走っています。最近ではマラソン大会にも参加しています。

平成16年11～12月には新潟中越地震災害復興事業へ参加し、災害直後の支援物資運搬のボランティア活動に携わるという貴重な経験をしました。

志望動機(応募先決定時に記載)

貴社は、今後とも成長が見込まれる〇〇関連を扱う国内最大の物流企業であると同時に、多角的な事業展開を図っておられるものと承知しております。このため、多様な人材確保を目指し、中途採用にも積極的に取り組んでおられると伺っております。

私は、アルバイトではありましたが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、ユーザーの視点から物流のあり方を考えてきました。また、輸入商社にも勤務し、営業企画の実務を行う中で、物流コスト等についての問題点を把握して参りましたが、ユーザーの立場に立って作業の効率化、コストの低減等について提案できることが自分の強みだと考えており、こうした能力を活かして貴社で働きたいと思い、志望いたしました。

労働条件等についての希望	正社員希望。	通勤時間 約 時間 45 分	配偶者 有 (無)	配偶者の扶養義務 有・無	扶養家族数 (配偶者を除く) 0 人
--------------	--------	----------------------	--------------	-----------------	--------------------------

ジョブ・カード様式2〔職務経歴シート〕

氏 名

仕事 太郎

職務経歴

年月～年月 会社名(所属) 職名(雇用形態)	職務の内容	職務の中で学んだこと、得られた知識・技能 果たした役割、貢献したこと
平成14年 8月～平成14年 9月 (2ヶ月間) 株式会社大小食品 (インターンシップ)	業種：食品卸売業 営業部の事務職として、会議資料の作成の補助を行った。	食品の営業部の仕事内容や雰囲気について、業務の補助をする中で実感できた。
平成17年 4月～平成18年 12月 (1年9ヶ月間) 上下マート株式会社 霞ヶ関店 (アルバイト)	業種：食品小売業 店頭での接客業務のほか、入荷伝票による受領・検品等の定められた作業手順による仕分け作業をした。 また、残数管理のために帳票記載も行った。	接客マナー、POSシステムの仕組み、取扱方法、棚卸しの必要性和段取りなど在庫管理に関する基本的な知識を得ることができた。また、発注すべき商品の選定方法、そのタイミング、数量などについて店長の指導を受けた。
平成19年 4月～平成21年 11月 (2年8ヶ月) 株式会社左右商事 営業 第2部 営業スタッフ (正社員)	業種：輸入食品の卸売業 新規開拓中心のセールス活動のため提案書の作成やプレゼンテーションを実施した。 その他、受注後の納品管理、代金回収なども行った。	プレゼンテーション作成ソフトの活用、資料作成など営業に関する基本的なノウハウを習得できた。また、正社員ならではの責任の重さのほか仕事の達成感を感じることができた。 新規開拓中心のセールスを行い、大口契約を2件獲得した。
平成22年 1月～平成22年 6月 (6ヶ月) 株式会社国際倉庫 (有期実習型訓練)	業種：貿易、物流業 物流関連の情報システム、法令等に関する基礎知識を座学にて学び、在庫管理、業務改善等に関する演習、業務全般の事務実習を行った。	物流関連の専門的な知識を学び、実践的な訓練を受けることにより、現品管理基礎、棚卸しなどの専門能力について身につけることができた。

有期実習型訓練、実践型人材養成システムを受講された場合は職務経歴としても記入できます。

キャリア・コンサルタント 記入欄(※)

株式会社大小食品～株式会社左右商事の職務経歴をもとに、キャリア・コンサルティングを実施。
平成21年12月16日 所属 学校法人〇〇専門学校
ジョブ・カード講習修了番号又は登録番号 〇〇-△△-□□ 氏名 相談 花子
株式会社国際倉庫の職務経歴をもとに、キャリア・コンサルティングを実施。
平成22年7月〇日 所属 学校法人〇〇専門学校
ジョブ・カード講習修了番号又は登録番号 〇〇-△△-×× 氏名 相談 次郎

※キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。

☆本様式を就職活動に活用する場合、応募企業に合わせて、例えば、記載する職務経歴の順番を変えたり、ごく短期のものを除いて主要な経歴を記載したりする等の記載の変更が可能です。

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

Ver.2.2

ジョブ・カード様式3〔キャリアシート〕

キャリア・コンサルティング(2回目)後の記載例です(訓練受講後)。

氏 名 仕 事 太 郎

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

これまでの職業経験の中では、アルバイトではあったが上下マート株式会社において商品管理業務に従事し、自分は物流関係の職務に関心が強いことを認識した。これを受けて、有期実習型訓練(国際物流コース)を受講した。

これまでの正社員としての経験、アルバイト経験から接客などについて自信があったが、訓練実施企業からの能力評価において、株式会社国際倉庫の評価者からコミュニケーション能力などについて、厳しい評価をいただいた。特に、自分の意見、主張を筋道立てて相手に説明するなどの課題があることがわかった。

このため、現在、自主的にNPO能力開発アカデミーのコミュニケーション基礎通信コースを受講している。

他方で、現品管理基礎、棚卸しなどの専門能力については高い評価をいただいたが、こうした分野の能力向上のため、日本ロジスティクス協会の物流技術管理士の資格取得を目指して、各種参考文献により知識の習得に努めている。

さらに、将来は物流関係の専門性を有しつつ企業経営に参加できるような人材になりたい。このため、在学中に修得した簿記に関する知識を深めた上で、物流コストに関する知識、会社の予算・実績管理や差異分析、経理処理に係る簿記や関連法令、作業生産性や物流品質の指標設定等に係る知識を習得したい。

(希望する職業・職務)

(希望理由等)

物流分野における経営企画、または倉庫運営	小売店は物流業界の最大ユーザーであり、アルバイトではあったが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、こうしたユーザーの視点から物流のあり方を考えてきた。今般、有期実習型訓練(国際物流コース)に参加し、物流業界における様々な実務に関する知識・技能を身につけたが、ユーザーの立場に立って作業の効率化、コストの低減等について提案できることが自分の強みであると考えている。
----------------------	--

キャリア・コンサルタント記入欄(※)

(キャリア形成上の課題、支援のポイント)

非常に高い職業意識をもっているので、具体的な講座、資格等の情報提供を中心に支援していくことが重要。

(キャリア意識の形成プロセス)

有期実習型訓練(国際物流コース)への参加により自分の今後の課題をより一層強く認識した。今回のキャリア・コンサルティングにおいて、希望する職業が更に明確化された。

(その他特記事項)

有期実習型訓練(国際物流コース)を経て自主的に講座を受講するなど、自己啓発の意欲、就労意識は非常に高い。

平成22年7月〇日
14時30分～15時30分
所属 学校法人〇〇専門学校
電話03-△△△△-●●●●
ジョブ・カード講習修了番号
又は登録番号
〇〇-△△-××
氏名 相談 次郎

☆キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。

※キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。

Ver.2.1

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

様式4は訓練実施企業より渡されます

ジョブ・カード様式4〔評価シート〕

職業能力形成プログラムにおける
訓練の型とコース名を記載

訓練の職務 有期実習型訓練(国際物流コース)

訓練参加者氏名 仕事 太郎

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。今
形成の参考にしてください。

企業実習又はOJTの区分に応
じて、訓練生が担当(実習)した
業務内容を具体的に記載

平成22年 6月30日

実習実施企業 (株)国際倉庫 (評価責任者氏名 物流 二郎 印)
(代表者氏名 物流 一郎 代表)

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22年1月1日～ 平成22年6月30日	企業実習 (OJT)	輸送、保管、梱包等の物流現場のオペレーションに従事するとともに、上司の指導を受けながら、在庫管理、コスト管理などを含めた業務計画の策定作業に従事した。

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○を記載)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意欲と取組 (自らの職務意欲・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、約束時間などの定め前に到着している。 (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) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、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。
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に、最後までやり遂げている。 (2) 上司・先輩の上位者や同僚・お客様などの求め事は誠実に守っている。 (3) 必要な手帳や手回しをなくさず、決められた手帳どおり仕事を進めている。 (4) 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。 (5) 次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー (円滑に職務を遂行するためにマナーの良好な対応を行う能力)	○	○	○	○	○	○	(1) 職場において、職務にあつちやうしたしなを養っている。 (2) 職場の上位者や同僚などに対し、自然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(お礼儀、挨拶、言葉遣い)をしている。 (5) 電話、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
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) 自分の意見や考えを適切に表現でき、周囲と協働している。 (3) 相手の心情に配慮し、話をしている。

全職種・業務共通

〈 中 略 〉

評価を行わなかった項目
には斜線をつける。

(総評・コメント) 本人の仕事への意欲・意識は高い。他方、本人の意見が同僚等に上手く伝わらない場面があった。

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○を記載)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない

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		
企業倫理と関係者との協同	○	○	○	○	○	○	(1) 自任・業務に必要となる知識・技能を習得している。 (2) 業務に必要となる知識・技能を習得している。 (3) 企業倫理を遵守している。	1200061.1
安全衛生の取り組み	○	○	○	○	○	○	(1) 職場において、安全をあらかじめ防ぐことの重要性を理解し、企業に必要となる知識・技能を習得している。 (2) 職場に必要となる知識・技能を習得している。 (3) 業務に必要となる知識・技能を習得している。	
情報化への対応	○	○	○	○	○	○	(1) 顧客との情報交換や自社の業務に係る情報化対策(セキュリティ、不正アクセス防止等)に関する知識・技能を習得している。 (2) 業務に必要となる知識・技能を習得している。 (3) 業務に必要となる知識・技能を習得している。	

〈 中 略 〉

(総評・コメント) 職務遂行のための基本はできている。

(2) 専門的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載) (評価基準の出所:厚生労働省「職業能力評価基準」)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない

能力ユニット	能力項目	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		
業務計画・推進基礎(概ね20時間程度)	業務計画・推進業務の処理	○	○	○	○	○	(1) 倉庫サービスの企画・設計に当たって、物流、作業計画、作業体制などの各要素を考慮し、業務に必要となる知識・技能を習得している。 (2) 倉庫サービスの企画・設計に必要となる知識・技能を習得している。 (3) マネジメント方針、業務計画・推進部門の役割、業務項目、業務プロセスなどを理解し、業務に必要となる知識・技能を習得している。	汎用性のある職業能力評価基準に基づき各企業が作成	
現品管理基礎	現品管理基礎	○	○	○	○	○	(1) 現品管理の業務内容と役割を正しく理解し、業務に必要となる知識・技能を習得している。 (2) 業務に必要となる知識・技能を習得している。		

〈 中 略 〉

(総評・コメント) 物流関係の業務について造詣が深く、関係知識は十分。入社2、3年目のスキルを有する。

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

ジョブ・カード様式4-2〔評価シート〕（記載例）

訓練番号 4-23-13-02-10-0001

訓練科名 Webクリエイト科

訓練受講者氏名 仕事 太郎

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、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成 24年 3月 31日

教育訓練実施機関 (株)ABC機関

(就職支援責任者氏名・印)

職業 次郎 印

(訓練実施施設の責任者氏名・印)

訓練 三郎 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23年10月1日～ 平成24年3月31日	650時間	Webプログラミング等に関する知識および技能を習得し、Webサイトの構築や管理・運営ができる。

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○を記載）

(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載されたものです）

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) ハードウェア装置を知っている	G39#010782
	○			(2) ハードウェア、ソフトウェアそれぞれの動作を知っている	G39#010782
	○			(1) ネットワークのアーキテクチャとプロトコルを知っている	G39#010002
	○			(1) インターネットの概念やサービス、セキュリティについて知っている	G39#010602
利		○		(2) コンピュータ犯罪の種類や特徴を知っている	G39#010682
		○		(1) 営業活動における基本マナーを知っている	G39#010431
		○		(1) 安全作業や災害防止について知っている	自社作成
		○		(1) 書式通りに文書の作成ができる	G39#010041
実		○		(2) 簡単な帳票類の作成ができる	G39#010041
		○		(3) イラストデータを画像データに変換して入稿できる	G39#011192
		○		(4) プレゼンテーション実施に関わる補助ができる	G39#010431
		○		(1) 元デザインを忠実に反映したHTMLコーディングができる	G39#011202
		○		(2) Web印刷に準拠したサイト制作ができる	G39#011202
		○		(3) CSSによりページレイアウトを指定できる	G39#011202
	○			(1) Javaプログラムの基本書式の作成ができる	K130109
		○		(2) Javaプログラムを使用して独自コンテンツを制作できる	G39#011192
		○		(3) Javaプログラムを使用して●●ができる	引用元1参照
		○		(1) データベース定義ができる	G39#010912
		○		(2) アクセス権限定義ができる	G39#010912
		○		(3) 元となるデータを抽出して必要に応じてデータ変換を行い、データベース環境にデータをロードできる	G39#010912
		○		(4) プロトタイプの作成と利用ができる	G39#010912
		○		(1) Flashが使うことができる	G39#011252
		○		(2) 各種写真ソフトウェアを使いこなすことができる	G39#011192
	○			(3) 各種動画ソフトウェアを使いこなすことができる	G39#011192
	○			(4) 各種楽曲制作ソフトウェアを使いこなすことができる	G39#011192
技		○		(1) cgiやphp等と連携したコンテンツを制作できる	G39#011192
		○		(2) Webブラウザの種類・バージョンで適正に表示・動作することをチェックできる	G39#011202
	○			(3) アクセシビリティを考慮したコーディングができる	G39#011202

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)：【引用元1】全国Web●●協会による評価基準

(特記事項)

(2) 訓練の受講を通じて取得した資格(任意)

(例) パソコン検定2級 取得日 平成24年 3月26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

(例) 日商簿記2級 取得日 平成24年 1月15日

Ⅲ これまでの職務経験や訓練を踏まえた今後の就業の目標・希望

訓練受講者記入欄

(これまでの職務経験から学んだこと)

(訓練から学んだこと)

(今後の就業の目標・希望)

キャリア・コンサルタント記入欄 (仕事の経験・訓練から得た強み、訓練への取組姿勢、就業に向けた意欲等)

平成24年3月1日
15時30分～16時30分

ジョブ・カード講習修了番号
又は登録番号
〇〇-△△-××

氏名 相談 太郎

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

ジョブ・カード様式4-3〔評価シート〕（記載例）

訓練科名 機械系 ○○加工科

訓練期間 平成24年4月1日～平成25年3月31日

訓練受講者氏名 学卒 太郎

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、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成 25年 3月 31日

公共職業訓練実施機関 ○○県立△△専門校

（訓練実施施設の施設長 氏名・印）

訓練 花子 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	安全衛生	36	A
	機械工学概論	34	B
	電気工学概論	24	A
	NC工学概論	34	A
	生産工学概論	24	B
	材料力学	34	A
	材料	24	A
	製図	34	A
	機械工作法	68	A
	測定法	24	A
	切削加工法及び研削加工法	68	A
	金型工作法	68	B
	精密加工法	36	A
	機械保全法	24	A

系科	科目名	訓練時間数	成績
実	安全衛生作業法	24	A
	コンピュータ操作基本実習	80	A
	製図基本実習法	68	B
	測定及びけがき実習	48	A
	NC工作実習	92	A
	切削加工及び切削加工実習	90	A
	機械工作実習	68	A
	精密加工実習	68	A
	機械保全実習	36	A
	CAD/CAM/NC作業	84	B
	ものづくり作業	100	A
	金型工作作業	170	A

～内閣府、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省はジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

ジョブ・カード交付・活用の根拠について

●求職者支援訓練は「省令」、求職者支援訓練以外はすべて「通達」により指示

雇用型訓練

平成25年5月16日付け能発第0516第18号「ジョブ・カード制度」の一層の推進について」の改正について」等により、訓練開始前のジョブ・カードの交付、訓練終了時のジョブ・カードによる能力評価の実施を通知

公共職業訓練(離職者、学卒者)受講者

平成24年1月20日付け能発第0120第1号、能実発第0120第1号「離職者訓練、学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」等により、訓練期間中、訓練終了時のジョブ・カードの交付・活用を通知

求職者支援訓練受講者

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則」第13条13号において、訓練中、訓練終了前のジョブ・カードの記載を規定

求職者

・平成21年2月10日付職発第0210002号、能発第0210002号「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式の策定について」により高齢期の再就職支援への「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の活用を通知
 ・平成25年5月16日付け職首発第0516第4号、能実発第0516第3号「ハローワークにおけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの業務について」等により、適性・能力の明確化や求職活動を行うにあたっての不安を解消する必要性が特に高く、担当制・予約制によるまとまった相談時間を確保して相談している求職者に対しては、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施することを通知

学生用ジョブ・カード

平成24年6月19日付け24生生推第19号、能実発第0619第1号、能形発第0619第1号「学生用ジョブ・カードの開発及び活用について」等により、就職活動、インターンシップ等における学生用ジョブ・カードの活用を通知

職業能力開発促進法（抜粋）

（定義）

第二条 4 この法律において「職業生活設計」とは、労働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画することをいう。

（職業能力開発促進の基本理念）

第三条 労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。

第三条の二 労働者の自発的な職業能力の開発及び向上の促進は、前条の基本理念に従い、職業生活設計に即して、必要な職業訓練及び職業に関する教育訓練を受ける機会が確保され、並びに必要な実務の経験がなされ、並びにこれらにより習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うことによつて図られなければならない。

（関係者の責務）

第四条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。

第三章 職業能力開発の促進

第一節 事業主等の行う職業能力開発促進の措置

(多様な職業能力開発の機会の確保)

第八条 事業主は、その雇用する労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図ることができるように、その機会の確保について、次条から第十条の四までに定める措置を通じて、配慮するものとする。

第九条 事業主は、その雇用する労働者に対して職業訓練を行う場合には、その労働者の業務の遂行の過程内において又は当該業務の遂行の過程外において、自ら又は共同して行うほか、第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設その他職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の設置する施設により行われる職業訓練を受けさせることによつて行うことができる。

第十条 事業主は、前条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずること等により、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

- 一 他者の設置する施設により行われる職業に関する教育訓練を受けさせること。
- 二 自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受けさせること。

第十条の二 事業主は、必要に応じ、実習併用職業訓練を実施することにより、その雇用する労働者の実践的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

2 前項の実習併用職業訓練とは、事業主が、その雇用する労働者の業務の遂行の過程内において行う職業訓練と次のいずれかの職業訓練又は教育訓練とを効果的に組み合わせることにより実施するものであつて、これにより習得された技能及びこれに関する知識についての評価を行うものをいう。

- 一 第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設により行われる職業訓練
- 二 第二十四条第三項に規定する認定職業訓練
- 三 前二号に掲げるもののほか、当該事業主以外の者の設置する施設であつて職業能力の開発及び向上について適切と認められるものにより行われる教育訓練

3 厚生労働大臣は、前項に規定する実習併用職業訓練の適切かつ有効な実施を図るため事業主が講ずべき措置に関する指針を公表するものとする。

第十条の三 事業主は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

- 一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするため

に、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、相談の機会の確保その他の援助を行うこと。

二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

第十条の四 事業主は、第九条から前条までに定める措置によるほか、必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行うこと等によりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること。

二 始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずること。

2 前項第一号の有給教育訓練休暇とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）をいう。

3 第一項第一号の長期教育訓練休暇とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇であつて長期にわたるもの（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるもの及び前項に規定する有給教育訓練休暇として与えられるものを除く。）をいう。

4 第一項第一号の再就職準備休暇とは、再就職のための準備として職業能力の開発及び向上を図る労働者に対して与えられる休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるもの、第二項に規定する有給教育訓練休暇として与えられるもの及び前項に規定する長期教育訓練休暇として与えられるものを除く。）をいう。

第十条の五 厚生労働大臣は、前二条の規定により労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するものとする。

（計画的な職業能力開発の促進）

第十一条 事業主は、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、第九条から第十条の四までに定める措置に関する計画を作成するように努めなければならない。

2 事業主は、前項の計画を作成したときは、その計画の内容をその雇用する労働者に周知させるために必要な措置を講ずることによりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するように努めるとともに、次条の規定により選任し

た職業能力開発推進者を有効に活用することによりその計画の円滑な実施に努めなければならない。

(職業能力開発推進者)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者（以下「職業能力開発推進者」という。）を選任するように努めなければならない。

- 一 前条第一項の計画の作成及びその実施に関する業務
- 二 第九条から第十条の四までに定める措置に関し、その雇用する労働者に対して行う相談、指導等の業務
- 三 事業主に対して、国、都道府県又は中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会（以下この号において「国等」という。）により前条第一項の計画の作成及び実施に関する助言及び指導その他の援助等が行われる場合にあつては、国等との連絡に関する業務

(熟練技能等の習得の促進)

第十二条の二 事業主は、必要に応じ、労働者とその習得に相当の期間を要する熟練した技能及びこれに関する知識（以下この条において「熟練技能等」という。）に関する情報を体系的に管理し、提供することその他の必要な措置を講ずることにより、その雇用する労働者の熟練技能等の効果的かつ効率的な習得による職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により労働者の熟練技能等の習得を促進するために事業主が講ずる措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するものとする。

(認定職業訓練の実施)

第十三条 事業主、事業主の団体若しくはその連合団体、職業訓練法人若しくは中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会又は一般社団法人若しくは一般財団法人、法人である労働組合その他の営利を目的としない法人で、職業訓練を行い、若しくは行おうとするもの（以下「事業主等」と総称する。）は、第四節及び第七節に定めるところにより、当該事業主等の行う職業訓練が職業訓練の水準の維持向上のための基準に適合するものであることの認定を受けて、当該職業訓練を実施することができる。

(認定実習併用職業訓練の実施)

第十四条 事業主は、第五節に定めるところにより、当該事業主の行う実習併用職業訓練（第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練をいう。以下同じ。）の実施計画が青少年（厚生労働省令で定める者に限る。以下同じ。）の実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的であることの認定を受けて、当該実習併用職業訓練を実施することが

できる。

第二節 国及び都道府県による職業能力開発促進の措置

(多様な職業能力開発の機会の確保)

第十五条 国及び都道府県は、労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図ることができるように、その機会の確保について、第十三条に定めるもののほか、この節及び次節に定める措置を通じて、配慮するものとする。

(事業主その他の関係者に対する援助)

第十五条の二 国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にする等のために事業主の講ずる措置に関し、次の援助を行うように努めなければならない。

- 一 第十条の三第一号の相談に関する講習の実施
 - 二 第十一条の計画の作成及び実施に関する助言及び指導を行うこと。
 - 三 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。
 - 四 情報及び資料を提供すること。
 - 五 職業能力開発推進者に対する講習の実施及び職業能力開発推進者相互の啓発の機会の提供を行うこと。
 - 六 第二十七条第一項に規定する職業訓練指導員を派遣すること。
 - 七 委託を受けて職業訓練の一部を行うこと。
 - 八 前各号に掲げるもののほか、第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設を使用させる等の便益を提供すること。
- 2 国及び都道府県は、職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者に対し、前項第三号及び第四号に掲げる援助を行うように努めなければならない。
- 3 国は、事業主等及び労働者に対する第一項第二号から第四号までに掲げる援助を適切かつ効果的に行うため必要な施設の設置等特別の措置を講ずることができる。
- 4 第一項及び第二項の規定により国及び都道府県が事業主等及び労働者に対して援助を行う場合には、中央職業能力開発協会又は都道府県職業能力開発協会と密接な連携の下に行うものとする。

(事業主等に対する助成等)

第十五条の三 国は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定の振興を図り、及び労働者に対する第十条の四第二項に規定する有給教育訓練休暇の付与その他の労働者が自ら

職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための援助その他労働者が第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設等の行う職業訓練、職業能力検定等を受けることを容易にするための援助等の措置が事業主によつて講ぜられることを奨励するため、事業主等に対する助成その他必要な措置を講ずることができる。

(職業能力の開発に関する調査研究等)

第十五条の四 国は、中央職業能力開発協会の協力を得て、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発及び向上に関し、調査研究及び情報の収集整理を行い、事業主、労働者その他の関係者が当該調査研究の成果及びその情報を利用することができるように努めなければならない。

(職業に必要な技能に関する広報啓発等)

第十五条の五 国は、職業能力の開発及び向上が円滑に促進されるような環境を整備するため、職業に必要な技能について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動等を行うものとする。

労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針

職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第10条の4の規定に基づき、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針を次のように定め、平成13年10月1日から適用することとしたので、同条の規定に基づき告示する。

第一 趣旨

この指針は、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、職業能力開発促進法(以下「法」という。)第10条の3及び第10条の4の規定によりその雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二 法第10条の3第1号に関する事項(情報の提供、相談の機会の確保その他の援助)

事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、次のような情報の提供、相談の機会の確保その他の援助に努めること。

一 労働者に対して、次に掲げる情報その他の職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報を提供すること。
その際には、情報伝達のための各種の手段を活用すること等により、公平かつ効果的な提供を行うようにすること。

(一)職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報

(二)労働者の配置に係る基本的方針及びその運用状況に関する情報

(三)人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報

二 労働者に対して、次に掲げる相談の機会の確保その他の援助(以下「キャリア・コンサルティング」という。)を行うこと。

(一)労働者自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進すること。その際、労働者の希望等に応じ、キャリアシートの記入に係る指導その他の労働者自らの取組を容易にするための援助を行うこと。

(二)労働者自らの職業生活設計及びこれに基づく実務の経験、職業訓練の受講、職業能力検定の受検等を容易にするための相談の機会の確保を行うこと。

三 キャリア・コンサルティングを適切かつ効果的に行うため、次のような措置を講ずること。

(一) キャリア・コンサルティングを定期的に行うこと。

(二) 実習等を通じた職務の体験機会の確保等により職務に対する理解を促進すること。

(三) キャリア・コンサルティングを行うに当たって、職業能力検定の結果を適切に活用すること。また、労働者がキャリア・コンサルティングに必要な職業能力評価を受けることについて、必要な援助を行うこと。

(四) キャリア・コンサルティングを担当する者にその能力の向上に資するための講習等を受けさせること。

(五) キャリア・コンサルティングに関する専門的な知識及び技能を有する者並びにキャリア・コンサルティングの専門的サービスを提供する機関の効果的な活用を図ること。

(六) キャリア・コンサルティングの過程で知り得た労働者の個人情報適正に管理すること。

第三 法第10条の3第2号に関する事項(労働者の配置その他の雇用管理についての配慮)

事業主は、労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について、次のように配慮すること。

一 労働者の配置その他の雇用管理に関する取扱いを決定し、又は実施する場合には、当該労働者の職業生活設計に即した実務経験の機会の確保に配慮すること。

二 必要に応じて、社内公募制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置及び処遇上の配慮が可能となる制度の整備を図ること。

三 職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の有効活用を図るため、当該職業能力の十分な発揮が可能となるよう職務への配置等について配慮すること。

第四 法第10条の4第1項第1号に関する事項(休暇の付与)

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇(以下「休暇」という。)の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

一 労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画において対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知すること等により、休暇の活用を促進を図ること。

- 二 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定又はキャリア・コンサルティングを受けるための休暇、自己啓発を目的としたボランティア体験等のための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。
- 三 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう、配慮すること。
- 四 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

第五 法第10条の4第1項第2号に関する事項(教育訓練等を受ける時間の確保)

事業主は、始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を効果的に確保するために必要な措置を講ずるに当たって、次の事項に配慮すること。

- 一 労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間とが重複する場合等について、始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮、時間外労働の制限等の適切な措置を講ずること。
- 二 一の措置について、労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画に明記すること、その内容を労働者に周知すること等により、その活用を促進を図ること。

第六 その他

- 一 事業主は、職業能力開発推進者を適切に選任するとともに、事業内職業能力開発計画の実施に当たっての権限を委任する等により、職業能力開発推進者の積極的な活用を図ること。
- 二 事業主は、キャリア・コンサルティングを担当する者に対し、職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために当該事業主が講ずる措置について意見を述べる機会を与えるよう努めること。
- 三 事業主は、キャリア・コンサルティングの実施に関する技術的な助言、キャリア形成促進助成金その他の支援措置等の効果的な活用を図ること。
- 四 事業主は、第2の1に掲げる情報について、可能な限り、求職者に対しても提供するよう努めること。
- 五 事業主は、その雇用する労働者の職業能力の開発及び向上が、青年期、壮年期及び高齢期を通じて段階的かつ体系的に行われるよう努めること。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則

(平成二十三年七月二十五日厚生労働省令第九十三号)

最終改正：平成二五年五月二七日厚生労働省令第七二号

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成二十三年法律第四十七号）の施行に伴い、並びに同法第四条第一項第三号、第七号、第十一号第三号、第十六号第四項、第十八号第一項及び第二項、第十九号並びに附則第三条第二項の規定に基づき、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則を次のように定める。

第二条 法第四条第一項第三号の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる事項について、当該各号に定めるとおりとする。

十三 習得された技能及びこれに関する知識の評価 申請職業訓練の期間において一月に少なくとも一回、当該申請職業訓練を受講することにより習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うとともに、当該申請職業訓練の終了前においても、当該申請職業訓練を受講することにより習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うこと。この場合において、これらの評価（以下この号において「習得度評価」という。）の内容を、ジョブ・カード（職業能力開発局長が定める様式による特定求職者等の職歴その他の職業能力に係る事項、当該申請職業訓練が行われる施設に配置された担当キャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルティング（職業能力開発促進法第十条第三号第一号）の情報の提供、相談その他の援助をいう。以下この号及び次号において同じ。）を行う者であって厚生労働大臣が定めるものをいう。次号において同じ。）が行うキャリア・コンサルティングの内容を踏まえた当該特定求職者等の就業に関する目標その他職業能力の開発及び向上に関する事項及び習得度評価の内容を記載するための書面をいう。第十五号ロ（7）において同じ。）に記載しなければならない。

十四 キャリア・コンサルティングの実施 担当キャリア・コンサルタントを申請職業訓練を行う施設内に配置し、当該申請職業訓練を受講する特定求職者等に、当該担当キャリア・コンサルタントが行うキャリア・コンサルティングを当該申請職業訓練の期間内に三回以上受けさせること。

十五 就職の支援 申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援のため、次に掲げる措置を講ずること。

イ ロに掲げる申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援に関する措置に係る責任者を配置すること。

在職者に対するジョブ・カードの普及促進のための実務者会議報告書概要

(平成25年5月24日 公表)

基本的な考え方等

- 現在、ジョブ・カード取得者は約84万人(平成25年2月時点)となっているが、在職者への普及はほとんど進んでいない。
- ジョブ・カードは将来的に社会的なインフラとしての活用が期待されるものであり、今後在職者に対する更なる普及促進が必要。
- このため、在職者のジョブ・カードの活用が想定される場面を設定し、ジョブ・カードの活用の可能性や有効性等について整理をした上で、当該活用を促進するための取組の方向性等について検討を実施。

(1) 企業内でのジョブ・カードを活用した人材育成・管理の推進

【ジョブ・カードを活用することの有効性】

- ジョブ・カードを活用した人材育成・管理等は、一般的に在職者のキャリアに関する意識を向上させるだけでなく、より正確にその職業能力やこれまでのキャリアの特徴等を把握できる点において有効。

【活用促進のために求められる取組】

- ① 在職者に対して円滑に必要なキャリア・コンサルティングを実施するための体制整備が重要であり、企業等に対する登録キャリア・コンサルタントの派遣・配置のための取組の推進が必要。
- ② 企業のジョブ・カードを活用した人材育成・管理についてアドバイスを行う登録キャリア・コンサルタントを支援するための取組や、実際にその導入を行った企業における事例から得られたメリット等の周知が重要。

(2) 在職者の自発的な転職等を推進するためのジョブ・カードの活用 (雇い止め時等における在職者の再就職支援のためのジョブ・カードの活用を含む)

【ジョブ・カードを活用することの有効性】

- ① 在職者がジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを受けることにより、就職活動に臨むに当たり、自身の強み（アピールポイント）やキャリアに関する考え方の整理が可能に。
- ② 企業としても、キャリア・コンサルティングの結果が記載されたジョブ・カードを応募書類として活用した採用活動により、労働者の能力やスキル等を踏まえた選考が可能に。

【活用促進のために求められる取組】

- ① 社会全体におけるより積極的なジョブ・カードの活用のため、1) 在職者及び企業の双方に対するそのメリットのアピールや、2) 民間職業紹介事業者等によるジョブ・カードの活用促進が重要。
- ② 1) ハローワークを訪れる転職希望者に対する積極的なキャリア・コンサルティングの実施や、2) キャリア・コンサルティングに係る時間的なコスト等の懸念解消のため、対面形式でのキャリア・コンサルティングの実施が困難な在職者等に対するEメール等を活用したキャリア・コンサルティングを実施するための環境整備が必要。
- ③ 各企業が実施する職業能力評価に対する信用を高めるため、ジョブ・カードを活用し、能力の「見える化」を進める業界の取組等に対する支援に係る検討が重要。
- ④ 各企業において集中的なキャリア・コンサルティングの実施が必要となることも考えられ、各企業が登録キャリア・コンサルタントの派遣を受けられる仕組みの構築が重要。

○最近の主な計画、報告書等

・新「全国推進基本計画」(平成 23 年 6 月) :『ジョブ・カード制度は、OJT 等の実践的な職業訓練により、職業能力の向上を図り、安定的な雇用への移行を促すことをねらいとしている。その過程では、ジョブ・カードは自ら職業生活設計を行い、職業能力の開発を行うことができるような、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとしての役割が期待されている。また、職業能力を証明するツールとして活用することにより、能力を基本とした労働移動の円滑化を促すこともねらいとしている。』(参考資料 I)

・日本再興戦略(平成 25 年 6 月閣議決定) :『全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。』(参考資料 II)

・産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成 25 年 12 月) :『女性・高齢者等を含む多様な人材が、その希望等に応じた雇用機会を得るためには、職業能力等の明確化を図ることが必要条件である。その上で、自己研鑽、キャリアアップにつながることが期待される。このため、ジョブ・カードを、抜本的に見直し、その利用率を向上させることにより、広く労働者や学生等がそれを活用し、自ら職務・能力等の明確化を図ることを習慣化する。また、企業内外の体制整備により、労働者が身近でキャリア・コンサルティングを受け、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を持てるようにする』また、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や、企業及び働き手の双方にしっかりと浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す』とともに、『電子化してネット上の共有を図り、円滑な労働移動につながる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する』など(参考資料 III)

・平成25年度雇用政策研究会報告書(平成26年2月):『多様な働き方の推進や労働移動支援等が課題となる中で、教育訓練機会の整備による能力の向上と併せ、外部労働市場型の職業能力のもののさしの整備による能力の適正な評価、「見える化」の重要性が増している。』、また、『個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層推進することが重要である。』

『技術や労働市場の変化により労働者の技能の陳腐化が生じやすくなっている。また、企業自身も事業の長期的な展望が持てない中で、企業が提供するキャリアパスのみに依存することはリスクを伴うようになっている。また、企業共通の能力については、企業内での人材育成だけでは限界があることから、個人の主体的な能力開発が重要となってくる。』(参考資料Ⅳ)

・「労働市場政策における職業能力評価制度の在り方に関する研究会」報告書(平成26年3月):『教育訓練や職業能力評価の結果を蓄積・可視化し、市場で効果的に流通させるとともに、各施策間の連動性を確保する上で、ジョブ・カードが重要な役割を果たすことが期待される。同制度について、学校、企業、就職支援機関等幅広い関係機関の連携の下、職業生涯を通じた活用の基盤を形成した上で、職業能力関連情報の継続的な蓄積・盛り込むコンテンツの充実、職業能力評価を含む求職者情報の求人者等への発信、各種支援制度の要件等としての活用といった観点から、具体の方策について検討し取り組みを進めるべきである。』(参考資料Ⅴ)

新「全国推進基本計画」について

ジョブ・カード制度の見直し

新「全国推進基本計画」

職業能力証明の

ツールとして普及促進

企業・求職者ともに役立つ

インフラとして定着

○ 企業に対しては採用面接での活用を促進

○ 求職者に対しては、国(労働局)が中心となって、ハローワーク等の様々な機関でジョブ・カードを普及

職業能力証明のツールとして普及促進

「新成長戦略」で、ジョブ・カード取得者300万人という目標を掲げ、社会インフラとして定着させていく方針を踏まえ、次のような取組を充実。

①「ジョブ・カード普及サポーター企業」を開拓

求職者に役立つ仕組みとするため、企業の採用面接等においてジョブ・カードを積極的に活用を図る企業を開拓

② 求職者へのジョブ・カードの交付促進

職業訓練受講講者とともに、一般の求職者についても必要者に対しては、キャリア・コンサルティングの積極的な実施に努める。

③ 学生用のジョブ・カード様式の開発を行うなど、学生へのジョブ・カードの交付促進

学生用のジョブ・カード様式の開発、キャリア・カウンセラー等のジョブ・カード講習受講の促進

④ 実践キャリア・アップ戦略と連携した普及

⑤ キャリア・コンサルティング養成カリキュラムにジョブ・カード交付に関する知識・スキルに係る内容を盛り込む

OJT等による

実践的職業能力開発

OJTによる能力開発は重要

企業助成は整理統合

○ ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練を、求職者支援の観点から拡大

○ ジョブ・カード制度関連助成を、一般のキャリア形成促進助成金等に整理統合

OJT等による実践的な職業能力開発の推進

① ジョブ・カード活用対象訓練を拡大

従来の雇用型訓練・委託型訓練のほか、公共職業訓練・基金訓練まで拡大

② 大学・専門学校等における職業能力形成に資するプログラムの開発・提供を促進

地域社会や地元産業のニーズも踏まえたプログラムの開発・提供を促進、履修証明制度の改善・充実

国が中心となった推進体制の整備

① 地域ジョブ・カード運営本部を、地域ジョブ・カードセンターから都道府県労働局に移管

② ハローワークと地域ジョブ・カードセンター等関係機関が密接に連携した普及

新「全国推進基本計画」(平成23年4月21日 ジョブ・カード推進協議会)抜粋

これまでの経緯及び見直しの考え方

2 ジョブ・カード制度のねらいと見直しの基本的な考え方

(1) ジョブ・カード制度のねらい

我が国においては、労働力人口が減少する中で、持続的な経済成長を可能とするためには、職業能力の形成や必要な分野への労働移動により、労働力を有効に活用し、労働生産性の向上を図ることが重要である。また、労働市場においては、IT化の進展、工場の海外移転等から、これまでのような事務職や生産工程等に対する求人は減少しており、企業もより専門的な能力を有する人材を求めるようになっていく。

また、我が国においては、学校卒業後、就職した企業においてOJT等によりキャリア形成していくことが一般的であることから、就職氷河期に学校を卒業した者に見られるように、正社員にならなくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるをえない場合、職業能力形成機会に恵まれないという問題があり、非正規労働者が増加し、若年者の雇用情勢が厳しくなる中、問題はより大きくなっていく。

こうしたことを踏まえ、ジョブ・カード制度は、OJT等の実践的な職業訓練により、職業能力の向上を図り、安定的な雇用への移行を促すことをねらいとしている。その過程では、ジョブ・カードは自ら職業生活設計を行い、職業能力の開発を行うことができるような、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとしての役割が期待されている。また、職業能力を証明するツールとして活用することにより、能力を基本とした労働移動の円滑化を促すこともねらいとしている。(以下略)

(2) 見直しの基本的な考え方

「新成長戦略」において、ジョブ・カード制度を成長分野における人材を広く育成・確保する「実践キャリア・アップ戦略」へと発展させていくこととしたこと、事業仕分けにおいて求職者により役立つ仕組みに見直すべきと指摘されたこと等を踏まえ、次のような基本的な考え方により、普及を推進していくこととする。

即ち、これまでのジョブ・カード制度では、上記 I I で述べたように、①OJT等の実践的な職業訓練、②その受講者の評価を記載す

るジョブ・カードの交付、③参加者に対するキャリア・コンサルティングを「三位一体」のもので、「職業能力形成機会に恵まれない者を優先して対象」としてきた。

今後においては、①実践キャリア・アップ戦略への発展を念頭に社会インフラとして定着を目指す「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」、②「OJT等による実践的職業能力の開発」という、「従来のジョブ・カード制度の機能を二つに分け普及」を図ることとする。

具体的には、それぞれ、次のように普及を図ることとする。

① 「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」

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより、職業意識やキャリア形成上の課題を明確にし、自覚的な求職活動やキャリア形成を促すとともに、職業訓練歴等が客観的に記述されることや取得資格や職業能力評価等が記載されることから、円滑な就職につながる効果が期待される。社会インフラとしての定着を目指す、従来のように、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」を図っていくこととする。

② 「OJT等による実践的な職業能力の開発」

ジョブ・カードによる職業能力評価が行えるような実践的な訓練を、従来からジョブ・カードの活用対象となっていた雇用型訓練、日本版デュアルシステム(委託型訓練)に加え、公共職業訓練、基金訓練(現在、国会に提出されている、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案成立後は求職者支援制度の訓練。以下同じ。)にも拡大することとする。中長期的には、実践キャリア・アップ戦略において、対象業種を順次拡大していくことにより、成長分野において、広く実践的な職業能力の育成が図られることを目指す。

③ ジョブ・カード制度の周知・広報

ジョブ・カード制度の普及啓発の推進体制については、従来のジョブ・カードセンターを中心とした体制から、求職者に役立つ仕組みとするため、求職者に対する窓口であるハローワーク及び都道府県労働局を中心とした体制に見直しを行う。企業に対しては、ジョブ・カードセンターを中心として、雇用型訓練への参加やジョブ・カードの採用面接等での活用を働き掛けていくこととする。

また、国、都道府県、ジョブ・カードセンター、労使団体、教育訓練機関等が連携・協力し、求職者や企業を始めとする国民一般に対して、ジョブ・カード制度の趣旨・目的、就職に結びついた成果や具体的な事例等について、わかりやすく積極的に周知する。

「日本再興戦略-JAPAN is BACK」(平成25年6月14日閣議決定)

(日本産業再興プラン)

2. 雇用制度改革・人材力の強化

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに取り組むと同時に、20歳から64歳までの就業率を現在の75%から2020年までに80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理 ～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～ (平成25年12月26日)

I.「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

働き方の転換が全ての改革の出発点である。意欲と能力のある女性・高齢者やプロフェッショナルでグローバルに通用する人材を目指す若者等が存分に活躍できるよう、従前のメンバーシップ型に加え、職務等を限定したジョブ型の多様な雇用機会を生み出す。その上で、創造的で生産性の高い働き方ができ、かつ、公平・公正さも確保された、「柔軟で多様な働き方ができる社会」を構築する。その際、産業競争力会議と規制改革会議¹が連携して取り組む。

そのためのカギとなるのは、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切にするシステムへ」の変革である(注)。従来の働き方では曖昧にされるきらいのあった、職務の外延、必要とされる職業能力、自らのキャリアのありようについて、企業も個人も、飛躍的に意識を高めなければならない。個々の契約内容の明確化を図りつつ、正規・非正規の間の「カベ」にとられない、多様な雇用機会を創り出していく。

(注)：「職務・能力の明確化」は、企業外部の労働市場における効果的なマッチングや(再)就職のために必要な職業訓練ニーズの具体化も可能とする。個々人がキャリア形成への意欲を高めることも期待され、「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の実現のため不可欠である。

また、「職務・能力の明確化」により、

- ① 職務の特性に応じ、創造的で生産性の高い働き方ができるルール作りが容易になる
- ② 異なる雇用形態間の仕事の比較が容易となり、正規・非正規の間等の格差解消にもつながる
- ③ 職務・能力に応じた労働条件となるよう、労使の議論により適切な見直しを進めることが促される
- ④ 優秀な外国人材の定着・能力発揮を促すことが期待できる

⑤ 職務の外延が明確化することで、メンバーシップ型の働きの方についても、長時間労働の是正等、一定の限定性を持つものとなり、それが主体的なキャリアアップのための時間の確保につながることも期待できる
等、「柔軟で多様な働き方ができる社会」に向けた起爆剤の効果をもたらすことが期待される。

2. ジョブ・カード、キャリア・コンサルティングによる職務・能力の明確化

女性・高齢者等を含む多様な人材が、その希望等に応じた雇用機会を得るためには、職務・能力の明確化を図ることが必要条件である。その上で、自己研鑽、キャリアアップにつなげることが期待される。このため、ジョブ・カードを抜本的に見直し、その利用率を向上させることにより、広く労働者や学生等がそれを活用し、自ら職務・能力等の明確化を図ることを習慣化する。また、企業内外の体制整備により、労働者が身近でキャリア・コンサルティングを受け、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を持つるようになる。これらが確実に進展するインセンティブとなる仕掛けを組み込む。

○「ジョブ・カード」の抜本見直し（ジョブ・カードから「キャリア・パスポート（仮称）」へ）

・ジョブ・カードは自身のこれまでの職業経験などを振り返り、将来に向けた目標を考えるためのツールとして活用されてきた。一方、取得者のほとんどが職業訓練受講者となっているなどの課題もある。このため、これまでの活用状況等を精査し、例えば、「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や、企業及び働き手の双方にしっかり浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す。

・さらに、紙媒体で活用するのではなく、電子化してネット上での共有を図り、円滑な労働移動につなげる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する。平成26年より、電子化等に関するモデル事業を着実に実施しつつ、個人情報保護等の問題に留意しながら、具体策について早期に結論を得る。

○キャリア・コンサルティングの体制整備

・厚生労働省においてキャリア・コンサルティング技法の開発等を推進するとともに、自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年中央までに策定し、確実に養成を図る。

・併せて、企業にキャリア・コンサルタントの資格を有する職業能力開発推進者を設置することや、企業外の民間人材ビジネスとの契約によりその雇用する労働者にキャリア・コンサルティングの機会を提供することについて、例えば、目標年次を定めて、一定規模以上の企業への義務付け、雇用保険二事業の助成金支給の要件化を行うこととする等、キャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むよう、具体的な方策を検討し、ジョブ・カードに関する検討やキャリア・コンサルタントの養成計画の進捗状況を踏まえつつ、キャリア・コンサルタントの養成計画の策定後、労使の理解を得つつ、速やかに実行に移す。

雇用政策研究会報告書(概要)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要

雇用政策の 将来ビジョン

仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環

【背景】・人口減少（生産年齢人口は2030年までに15.5%減少（2012年との比較））・グローバル化による競争激化（貿易収支は赤字基調）等

実現に向けた二つの軸

社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 能力開発の強化、能力の「見える化」
- 民間、自治体、ハローワーク等が相互補完的にマッチング機能を最大化
- 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 多様な働き方、恒常的な長時間労働の是正など働き方の改革
- 若者には「成長できる仕事」を
- 女性の活躍は当たり前
- 高齢者も経済成長の担い手 等

＜今後の施策の方向性＞

「労働市場インフラ」の戦略的強化

①能力開発・能力評価制度の整備

- 企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
- 能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の「見える化」を推進 等

②マッチング機能の強化

- 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
- ハローワークごとの評価制度の導入やITの活用によるハローワークの改革・機能向上 等

③良質な雇用機会の創出

- 産業政策で良質な雇用機会を創出
- 製造業は日本の強みであり今後成長の1つの軸として育成
- サービス業、介護、建設など労働集約分野で業所管省庁、業界自身による魅力ある職場づくり 等

④企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- 企業内の労使コミュニケーションの活性化 等

外部労働市場の活性化

＜「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築＞

- 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
- 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

＜意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を＞

- 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供、○高齢者も成長の一翼を担う
- 「女性の活躍は当たり前」という社会へ、○男性の働き方にも多様性・柔軟性を、○障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して、○様々な事情・困難を克服し就職を目指す人たちを支援、○外国人材の活用

⑤「全員参加の社会」の実現

「労働市場インフラ」の戦略的強化～外部労働市場の整備～

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要

＜1.人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」の推進＞

【現状・課題】

- 長期的な人的資本を形成し、労働者の処遇の改善、企業の生産性向上、日本経済社会の発展、といった好循環を生み出すことが重要。
- 企業内の人材育成も推進しつつ、個人の主体的な能力開発やセーフティネットとしての公的職業訓練等、職業能力を開発するルートの多元化がこれからの課題。
- 外部労働市場の活性化のために、企業における職務の明確化、職業能力の「見える化」の推進が必要。

【今後の方向性】

○企業内の人材育成

- 職場の実践(OJT)の中で、労働者の技能形成を促すことが一層必要。
- 技術革新への対応、体系的な知識の習得などのためにoff-JTも戦略的に取り組むべき。大学等が学習機会を積極的に提供することが必要。
- 教育訓練が手薄な小規模の企業における訓練について行政がコスト、ノウハウ面の支援を強化する必要がある。

○個人主導の能力開発への支援

- 技術の変化により、習得した技能の無用化に備え、職業・産業共通の能力を、学生時代、就職後を通じて習得することが必要。
- より実践的・具体的な能力開発が行えるよう、
 - ・企業の求める職業能力、労働者が有する職業能力の明確化
 - ・キャリア・コンサルタントなど企業内外での相談体制の整備が必要。

○民間部門と公共部門の連携

- 対象者や目指すキャリアプラン等に応じた多様な訓練の受講機会が確保されるよう「公共部門と民間部門の訓練のベスト・ミックス」を目指す。
- 民間教育訓練機関の育成・振興のため、質の向上に向けた取組の評価が必要。
- ものづくり分野の人材は、全国ネットワークを生かしたポリテクセンター・カレッジにおける高度な訓練の実施が一層重要。

○職業能力の「見える化」

- 多様な働き方の推進等にあっては、労働需要が増加し、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題である業種を重点に、各業界固有かつ業界共通性の高い能力評価として業界検定等の「ものさし」を整備することが重要。
- 個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層促進することが重要。
- 今後、「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」の議論も踏まえ、職業能力評価体系の整備、教育訓練等関連制度との統合的運用等を行っていく必要がある。

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取り組みイメージ①

現状・課題

○ 少子高齢化や経済のグローバル化の中での「人材力強化」、産業や労働市場の構造変化等に伴う個人の円滑なキャリアアップや転職支援、非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の一層の高まり。

☆ 「日本再興戦略」等を踏まえ、非正規雇用労働者、キャリア形成上の課題を抱える層のキャリアラダー（はしご）として、業界検定等の能力評価の仕組みを整備するなど、職業能力の「見える化」の促進が喫緊の課題。

「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」

（平成25年9月～、座長 今野浩一郎 学習院大学教授）

○ 国内外の能力評価制度の労働市場における活用の実態・課題等を分析の上、能力評価制度のあり方に関し、報告書を取りまとめ（平成26年3月）。以下の施策の方向性を提言。

提言された今後の施策の方向性～業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の整備～

I 新たな業界検定の整備

○ ジョブ型労働市場で、非正規雇用労働者が集積、雇用吸収力が見込まれる等、キャリアアップ支援の必要性・効果の高い業種・職種（対人サービス分野等）が重点。

○ 現場で求められる能力を直接把握する業界（団体）が、採用・人事での活用を目指し、検定の開発・運用の主体となり、国が弾力性を備えた基準等により質保証を行うことで、実践性を備えた、新たな業界検定の仕組みを整備。

II 職業能力評価の仕組み全体の見直し・体系化

○ 技能検定制度についても、労働市場での活用を念頭に、課題・ニーズ等に応じた充実・見直し。

○ これら職業能力評価の仕組みが全体として安心、信頼性を持つて活用されるよう、国が共通の基準を整備、公的支援の対象にも位置づけることで普及促進。

III 職業能力評価と教育訓練、マッチング等の労働市場政策上の統合的運用

○ 職業能力評価と教育訓練プログラムを、共通の人材像に基づき一体的に開発・運用。

○ その成果をジョブ・カード等に反映しキャリア形成支援に活用。

○ ハローワークなど職業紹介機関にあって、職業能力評価をマッチングの鍵として、積極的に活用するなど、労働市場政策上の統合的な運用の仕組みを整備。

『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』を客観的に比較可能な「ものさし」を整備、マッチング機能を最大化

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取り組みイメージ②



