

參考資料

ジョブ・カード制度について

制度の目的

ジョブ・カード制度は

- ① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
- ② 企業における実習と教育訓練機関等における座字とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供
- ③ 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整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用

を促進することにより、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た制度

キャリア・コンサルティングの実施

職務経歴などを記入したジョブ・カードの交付
約109万人(H26.3)

ジョブ・カード
履歴シート、職務
経歴シート、キャ
リアシートを活用

求職者

職務経歴・学歴・訓練歴等を整理

職業意識やキャリア形成上の課題の明確化

「これまでの経験をもとに自分の長所を説明できるようになった」
「実現可能なやりたい仕事の内容を説明できるようになった」

学生
(大学等)

学生用ジョブ・カードを活用

学習歴・インターンシップ・アルバイト歴等を整理

キャリア意識の醸成、職業意識の明確化

職業訓練の実施

OJT+Off-JTによる実践的職業訓練

- 雇用型訓練
企業が正社員経験に恵まれない者を雇用して訓練実施
 - ・ 有期実習型訓練
 - ・ 実践型人材養成システム
 - ・ 若者チャレンジ訓練（平成25年度末に訓練開始の受付を終了）

- 公共職業訓練（離職者訓練、学卒者訓練）
主に雇用保険受給者が対象
- 求職者支援訓練
雇用保険を受給できない者が対象

職業能力の評価

訓練修了者
ジョブ・カード
評価シート
を活用

（訓練実施企業、訓練実施機関）
訓練修了後に職業能力評価を行い、その結果をジョブ・カードに記入



「ジョブ・カード作成で自分の不足しているスキルが明らかになった」
「訓練を受けている会社に就職しなくても、訓練実績として他社の求職活動に活かせるので安心」

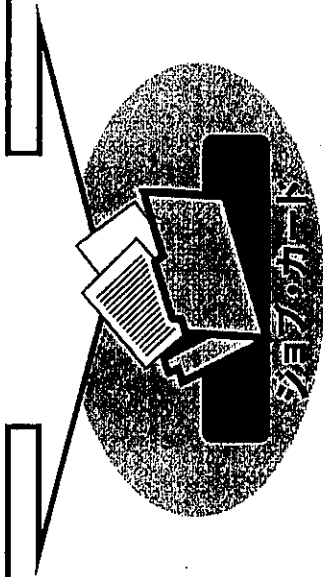
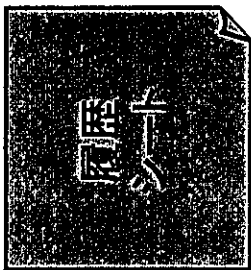
訓練実施企業で就職

他の企業で就職

訓練せずに就職

ジョブ・カードの内容

ファイル全体を「ジョブ・カード」と総称



ハローワーク等で登録キャリア・コンサルタント(注)によるキャリア・コンサルティングを受けることによって「履歴シート」「職務経歴シート」及び「キャリアシート」を作成・交付

(注)ジョブ・カード講習の受講により、ジョブ・カードを交付することが認められた者として、厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントのこと。

職業能力形成プログラム(注)の修了者に対しては、同プログラムにおいて企業実習実施企業等において訓練修了後に評価を行い「評価シート」を作成・交付

(注)「職業能力形成プログラム」とは、職業能力形成機会に恵まれなかった者を始めとする求職者等が、その能力を向上させ、キャリア・アップを図ることにより、安定的な雇用への移行を促進すること等を目的とした、企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練のこと。

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 abcdef@mhlw.jp
氏名 仕事 太郎 印	
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すみがせき 〒100-8916	応募先決定後に応募先への提出日を記入してください。
現住所 東京都千代田区霞が関1-2-2 (電話) 〇〇-xxxx-△△△△ (携帯電話) 〇〇〇-xxxx-△△△△	
ふりがな 〒-	
連絡先 同上 (電話) -	・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。

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～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分間)
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
----	-------

資格・免許			
取得年月	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	商店、中小企業における経理担当者として必要な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、サークル活動など))
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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ふ貴重な経験をしました。</p>

志望動機(応募先決定時に記載)
<p>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。</p> <p>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。さらに、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。</p>

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、棚卸しの必要性と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○○専門学校 ジョブ・カード講習修了番号又は登録番号 ○○-△△-□□ 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○○専門学校 ジョブ・カード講習修了番号又は登録番号 ○○-△△-×× 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。 Ver.2.2
 ☆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～

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(※)

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ため、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。

☆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.2.1

※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。

～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、以下のとおりですので、今後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 代表者)

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	
働く意識と取組 (自らの職業意識・勤務規程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、納期時間などの定刻前に到着している。 (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) お客様に納得・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、お客様などとの約束事は誠実に守っている。 (3) 必要な手続や手順を省くことなく、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) 職場の上位者や同僚などに対し、目撃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(お辞儀、挨拶、言葉遣い)をしている。 (5) 出勤時、出勤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) 同僚や同僚などとの間で業務上の課題や悩みを相談している。 (3) 相手の心情に配慮し、適切な言葉遣いを用いている。

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・意気は高い。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		
企業論理と関係者との協同	○	○	○	○	○	○	(1) 自社の業務内容や方針を十分に理解している。 (2) 業務に必要となる関係者(取引先、協力会社等)との関係性を把握している。 (3) 企業論理に基づき、関係者との協同を図っている。	12C0051.11
安全衛生の取り組み	○	○	○	○	○	○	(1) 職場における安全衛生の重要性を理解し、企業論理に基づき、関係者との協同を図っている。 (2) 職場における事故・災害の防止のために必要な行動を積極的に行っている。 (3) 業務環境に起因した健康障害の防止対策を理解し、その対策に協力している。	
情報化への対応	○	○	○	○	○	○	(1) 顧客との情報交換や自社の事業に係る情報化対策(セキュリティ、不正アクセス防止等)に関する知識やスキルを身に付けている。 (2) 業務に使用する情報端末機器の操作や機器の異常時の対処方法を理解し、正しく取り扱っている。	

評価を行わなかった項目には斜線をつける

技術系・技能系・事務系用の3つのユニット群から選択

< 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	能力細目	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) 自庫サービスの企画・設計に当たって、物量、作業計画、作業体制などの業務計画を策定している。 (2) 自庫サービスの企画・設計の業務計画に必要となる業務計画や手順を策定している。 (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、業務計画を策定している。	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	○	○	○	○	○	(1) 現品管理の業務内容と役割を正しく理解し、業務を遂行している。 (2) 業務に使用する情報端末機器の操作や機器の異常時の対処方法を理解し、正しく取り扱っている。		

< 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。

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 ㈱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(仕上がりの像)
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 コンピュータ概論			○	(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#010602
	○			(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
科 セキュリティ概論			○	(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
接客技術			○	(1) 安全作業や災害防止について知っている	自社作成
安全衛生			○		
実 IT基本実習			○	(1) 書式通りに文書の作成ができる	G39#010041
			○	(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
HTML実習			○	(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標準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
JAVAプログラミング実習			○	(1) Javaプログラムの基本書式の作成ができる	K130108
			○	(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
SQL実習			○	(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
素材制作実習			○	(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
Webプログラミング実習			○	(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 (仕事の経緯・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～

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、事業主が高年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年齢者等(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。高年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。

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 ㊟	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 - ###	
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	事業縮小のため勲奨退職

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

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 ㊦	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	♂ ・ ♀ 女	
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		
(オペレーションシステム) (ワープロ) (表計算) (その他)				
パソコン活用	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)	
<p>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、霞ヶ関システム在籍(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ました。</p> <p>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。</p>			<p>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。</p>	
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・無	配偶者の扶養義務 有・無
				扶養家族数 (配偶者を除く) 1 人

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	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
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・カード講習修了番号 又は登録番号 07-13-125 氏名 相談 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。

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：東京都霞ヶ関〇-〇-〇 電話：03-〇〇〇〇-xxxx	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、様々な業態・規模の企業等に対し、そのニーズに即し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、個別の商談だけでなく、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 /企業による確認	職歴の 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 東京都霞ヶ関区〇-〇-〇 電話 03-〇〇〇〇-XXXX	会社

職務	内容	実績、アピールポイント(本人記入欄)
営業	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

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	東京都立霞ヶ関高等 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：〇〇公共職業安定所 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	霞ヶ関大学	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：〇〇公共職業安定所 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：〇〇公共職業安定所 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：〇〇公共職業安定所 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：〇〇公共職業安定所 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、通訳なしにまど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：〇〇公共職業安定所 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 女
------------	--------------------	----------------------	----------

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・受講助成、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等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

(再就職援助担当者)人事課長 霞ヶ関 次郎

(解職予定日)平成20年9月30日

(常保険者番号)

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・カード講習修了番号 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 年 月 日現在

ふりがな しごと たろう	E-mail アドレス abcdef@mhlw.jp	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)
氏名 仕事 太郎 印		
昭和(平成) 2 年 8 月 12 日生 (21 歳)	男・女	
ふりがな とうきょうとちよだくかすみがせき 〒 100 - 8916	応募先決定後に応募先への提出日を記入してください。	
現住所 東京都千代田区霞が関 1 - 2 - 2 (電話) 〇〇 - xxxx - △△△△ (携帯電話) 〇〇〇 - xxxx - △△△△		
ふりがな 〒 -		
連絡先 (電話) - (携帯電話) -		

学習歴・訓練歴

履歴書の要領で記入しましょう。

年	月	教育・訓練機関名、学科(コース)名、内容等
平成18	4	東京都立霞ヶ関高等学校 普通科 入学
平成21	3	東京都立霞ヶ関高等学校 普通科 卒業
平成21	4	千代大学経済学部経済学科 入学 (マクロ経済学専攻)
平成22	4	A英語専門学校 国際ビジネスコース 入学
平成22	9	A英語専門学校 国際ビジネスコース 卒業

「学生用ジョブ・カード様式〔学校活動履歴シート〕①」の「学校の課程以外で学んだ学習歴」欄に記載した事項も記入してください。

職務経歴

年月	年月	就業先・職務概要等
		特になし

・社会人経験のある方のみ記入してください。
・職務経歴のない学生の場合は、上記の「学習歴・訓練歴」と項目の順序を入れ替えて作成することができます。

※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
----	-------

・免許、資格が証明している能力を記入しましょう。
 ただし、運転免許など一般的な免許、資格については、「内容等」欄の記入は不要です。
 ・取得した理由などについての記載もできます。
 ・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。

資格・免許			
取得年月	名称	実施・認定機関名	内容等
平成21年8月	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	
平成22年10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	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。

自己PR(趣味・得意分野・社会体験活動(ボランティア、サークル活動など))

学生用ジョブ・カード様式〔パーソナリティシート/キャリアシート〕を参考に応募前に記載しましょう。

志望動機(応募先決定時に記載)

応募先決定時に記入してください。

労働条件等についての希望	応募先決定時に記入してください。	通勤時間	配偶者	配偶者の扶養義務	扶養家族数(配偶者を除く)
		約 時間分	有・無	有・無	人

学生用ジョブ・カード様式〔学校活動歴シート〕①

氏名 仕事 太郎

・必要に応じて、学んだ時間や期間を記載することができます。
・編入した場合は編入前の学校で学んだ学習歴を記載することもできます。

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

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
3～4年生でのゼミ活動 (テーマ：開発経済学)	大学で経済学を学ぶようになってから、発展途上国の経済成長に関心を持つようになり、より深く追求してみたいと考えた。 また、ゼミに所属する先輩たちが、みんな活発な雰囲気だったので、自分の性格にマッチしていると思った。	担当教授がとても厳しく、文献の扱い方や幅広い視点から複眼的にテーマを捉えることの重要性を学ぶことができた。その結果、東アジアの貧困国に対して抱いていた印象が大きく変わった。 また、ゼミで扱うテーマを調べる過程で、大学の先輩や友人と、数時間に及ぶ議論を行う機会が何度もあり、その度に、かけがえのない仲間を持てたことに対する充実感を得られた。
卒業論文 (テーマ：中国の経済発展が東アジア経済へ与える影響に関する一考察)	先進国の経済成長が伸び悩む中、近年の中国のGDP成長率は9～10%で推移しており、その要因を探るとともに、東アジア経済全体に及ぼす影響を自分なりにまとめてみたいと考えた。	テーマについて調べれば調べるほど、問題の奥深さを知り、設定したテーマがやや大き過ぎることを痛感した。現在も、担当教授のアドバイスを受けつつ論文をまとめている途中だが、複雑な問題を解きほぐしてゆく過程に爽快感を感じている。

・インターンシップについては、差し支えなければ、企業名を記入することもできます。
・編入した場合は編入前の学校で学んだ学習歴を記載することもできます。

学校のキャリア教育で実施される科目・プログラム

年月～年月	科目・プログラム名	内容	
平成22年6月	OBOG交流セミナー	各分野で活躍中の大学OB、OGの方々から学生時代をどう過ごし、それが現在の仕事にどう関連するか等についての話を伺った。	短い学生時代をいかに目的意識を持って過ごすことが重要かについての認識が深まった。
平成22年10月	キャリアデザイン講座	グループワークを通じて、自分らしいキャリアデザインの描き方を考える。	自分の望む働き方が何か、どんな仕事に興味を引かれるか等について気付きがあった。

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
平成22年4月～平成22年9月	A英語専門学校 国際ビジネスコース	仕事に役立つ英語を体系的に学びTOEICの高得点を目指すもの	英文資料や書籍を読むスピードが上がった。

※記入欄が不足する場合又は余分な場合は、適宜欄の追加・削除や行の幅の調整を行ってください。

～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～

学生用ジョブ・カード様式〔学校活動歴シート〕②

氏名 仕事 太郎

業務や職種の内容等を具体的に記入しましょう。

アルバイト歴

年月～年月	内容	学んだこと、果たした役割、貢献したこと
平成21年10月～	食品小売業の店舗における接客業務	日頃接客時に明るく丁寧な対応を心がけることにより、お客様からの感謝の声をいただくことができ、コミュニケーションの大切さを学んだ。

社会体験活動(サークル、ボランティア活動、正課外のインターンシップ、留学等)、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
平成21年4月～	吹奏楽部においてトランペットのパートを担当している。	定期演奏会に向けて、部員が一丸となって練習に取り組む際にチームワークの大切さやチームで一つのことを成し遂げる達成感を学んだ。
平成23年8月～9月	インターンシップとして、食品卸売業で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。作成の補助を行った会議資料について、社員の方々から分かりやすくまとまっている旨のコメントをいただいた。

※ 記入欄が不足する場合又は余分な場合は、適宜欄の追加・削除や行の幅の調整を行ってください。

※ 高等学校入学以降の活動歴を記載することができます。

～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～

学生用ジョブ・カード様式〔パーソナリティ／キャリアシート〕

氏名	仕事 太郎
----	-------

パーソナリティ

日常、興味・関心

(日常の活動・行動で継続して行っていること、日頃大切にしている又は努力していること、興味・関心を持っていることなどを記入)

大学入学を契機に一人暮らしを始めたが、週末にジョギングを10キロ走ることで平日の勉強とメリハリのある生活を意識付けて続けている。定期的な運動を習慣化することで、最近では、健康・体力面のアップとともに、ポジティブな精神づくりに役立っていると実感している。

また、国内外を問わず、政治、経済等の世の中の動きに関心があり、新聞や経済誌に意識的によく目を通すように心がけている。開発経済学のゼミを選択していることもあり、最近では、BRICsの経済発展のゆくえに関心を抱いている。中でも中国は、難しい内政問題を抱えながら急激な経済成長を遂げており、今後の動向に注目している。

得意なこと、苦手なこと

(自分の長所・強み、苦手なこと、苦手なことを克服するために努力していることなどを記入)

短時間で他者と親しい関係を築くのが得意である。こうした性格を活かし、昨年の大学の吹奏楽部への新入生勧誘の際、15人の勧誘に成功し、部の活性化に貢献した。また、インターンシップ先の食品会社では、社員の方々と打ち解け、同社の最新の野菜栽培の実証実験を見学するという貴重な経験をする事ができた。

インターネットや文字の打ち込みはできるが、Excelの関数やPowerPointによるプレゼン資料の作成が苦手なため、克服するために専門書で勉強を行っており、社会人になるまでに、パソコンの基本的な能力を身につけたいと考えている。

キャリア・ビジョン

(将来取り組みたい仕事とその理由、仕事を通じて達成したい目標などを記入)

仕事を通じて成長を続けること、社会に貢献することを意識しながら、自分に与えられた仕事に全力で取り組んでいきたい。また、将来は、英語力をより一層向上させて海外勤務を経験するとともに、幅広い様々なスキルを磨き、スケールの大きい仕事を任せられるよう努力したい。そのためにも、まずは一つひとつの小さな仕事に粘り強く取り組み、自らの糧としていきたい。さらに、職場の上司や同僚、取引先の関係者等の仕事を通じて知り合った縁を大切に、相手の立場にも配慮しながら、業務目標を達成していくことを目指したい。

学生用ジョブ・カードでは、登録キャリア・コンサルタントだけでなく、
教員もコメントを記入することができます。

教員記入欄(※)

(教員から見た本人の強み、学習意欲、就業意欲、今後期待できること等)

ゼミの活動において、ゼミに所属する他の学生とも積極的にコミュニケーションを図っており、コミュニケーション能力は高いと感じる。

学習面においても、問題点について指摘した際は、前向きに取り組む姿勢も見られ、こつこつと努力をしていたことが評価できる。

就業先においても、同僚と積極的にコミュニケーションを図り、何事にも前向きに取り組むことで、大きな成果を上げることが期待できる。

相談を行った日時、所属学校名(学部・学科)、
氏名を記入してください。

平成24年〇月〇日
14時00分～15時00分
千代大学 経営学部教授 職業 花子

キャリア・コンサルタント記入欄(※)

(キャリア・コンサルタントから見た本人の強み、就職活動への取組姿勢、就業意欲等)

就職活動に向け本人の目標が明確になっており、目標に向けて英語力の向上やパソコンの能力を身につけようとするなど積極性も感じられるため、就業意欲は高い。

また、本人の強みについて自己理解も進んでおり、何事にも前向きに取り組む姿勢が見られることや努力を続ける強い意志を感じることができる。

キャリア・コンサルティングを行った日時、所属、
電話番号、ジョブ・カード講習修了番号又は登録番号、
氏名を記入してください。

平成24年〇月〇日
13時00分～14時00分
所属 千代大学 キャリア支援センター
電話03-△△△△-〇〇〇〇
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

※教員等またはキャリア・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。
※教員、キャリア・コンサルタントのいずれが記入するかは、ケースにより異なります。

～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～

新「全国推進基本計画」

I これまでの経緯及び見直しの考え方

1. これまでの経緯

(1) 成長力底上げ戦略 ～ジョブ・カード制度の構築を

平成19年2月の「成長力底上げ戦略構想チーム」決定による「成長力底上げ戦略（基本構想）」において「人材能力戦略」が柱の一つとして掲げられ、「職業能力を向上させよう」としても、能力形成機会に恵まれない人への支援として、①企業現場における実習（OJT）と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の提供、②その評価を記載するジョブ・カードの交付、③きめ細かなキャリア・コンサルティングを一体として推進する「職業能力形成システム」（通称「ジョブ・カード制度」）を構築することとした。

(2) 全国推進基本計画の策定 ～職業能力形成プログラムと実践型教育プログラムの推進

これを受け、ジョブ・カード構想委員会において制度の具文化に向けた検討が行われ、平成19年12月に最終報告がとりまとめられた。同報告においては、ジョブ・カード制度構築に当たり重視すべき点として、①企業現場における実習と座学の組み合わせ訓練、②汎用性のある職業能力評価基準の普及、③キャリア・コンサルティング、を挙げた。

平成20年6月に、ジョブ・カード推進協議会において、ジョブ・カード制度を広く普及させていくための具体的な方策について、「全国推進基本計画」を定めた。同計画により、

ジョブ・カード制度は、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等職業能力形成機会に恵まれない者を対象とする「職業能力形成プログラム」と、大学・専門学校等の教育研究等のノウハウを活かし、開発・提供され、受講者の職業能力の形成に資する「実践型教育プログラム」を中心とするものとしてスタートした。また、同計画において、平成24年度までに、ジョブ・プログラム（職業能力形成プログラム）及び実践型教育プログラム（修了者数を40万人、ジョブ・カード取得者数を100万人とする目標を掲げた。

(3) 新成長戦略

～ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人に

平成22年6月に閣議決定された「新成長戦略」において、潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、社会全体で職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の一つとして、ジョブ・カード制度を「実践キャリア・アップ戦略」へと発展させていくことが位置づけられた。

具体的には、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野における人材を広く育成・確保するため、英国のNVQを参考とし、ジョブ・カード制度など既存のツールを活用した「キャリア段位制度」を導入・普及することとされるとともに（日本版NVQ制度の創設）、ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人にするという目標を掲げ、ジョブ・カードという職業能力を証明するツールを社会インフラとして定着させていく方向を打ち出した。

(4) 行政刷新会議の事業仕分け

～求職者の就職に役立つ仕組みに

平成22年10月に実施された行政刷新会議の事業仕分けにおいて、労働保険特別会計についての仕分けの中で、「ジョブ・カード制度」普及促進事業及びキャリア形成促進助成金（ジョブ・カード制度関連）がジョブ・カードの関連事業として取り上げられた。

事業仕分けの評価結果では、OJT、企業の現場でトレーニングを積んで能力開発をするという政策目的自体は極めて重要であると認められた上で、これらの関連事業について廃止して、類似事業と整理統合を図り、求職者のためという本来の目的を実現できる新たな枠組みを設けるべきと指摘された。これを踏まえ、ジョブ・カード制度をより効率的、効果的な枠組みに発展させていくための検討を行うこととなった。

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ようになっている。

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る。

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。

「新成長戦略」において、「雇用・人材戦略」の一つとして、ジョブ・カード制度を活用し、成長分野において、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ戦略」を打ち出したが、これまでの「肩書」で評価される社会から、「キャリア」、「能力」で評価される社会の実現を目指すという点において、政策の方向としては一貫したものである。

(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1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」のものとして、「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し、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」を図っていただくこととする。

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。

II キャリア・コンサルティングによるジョブ・カードの交付促進等職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの普及

1 ジョブ・カード取得者数の目標

ジョブ・カード取得者数について、平成24年度までに100万人、平成32年までに300万人とすることを目標とする。

2 職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの意義及び課題

ジョブ・カードを活用し、登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習を修了したキャリア・コンサルタント等。以下同じ）によるキャリア・コンサルティングを受けることにより、職業意識やキャリア形成上の課題が明確になり、自ら職業選択やキャリアの方向付けができたという自律的なキャリア形成支援のためのツールとなる。

また、ジョブ・カードには以下のようなことが記載されることから、職業能力証明ツールとして、信頼性を持って労働市場で通用し、就職・採用活動に幅広く利用されることにより、求職者と求人企業とのマッチングにつながり、「就学から就労への移行」や「成長分野への移行」等の労働移動の円滑化が期待される。

① キャリア・コンサルティングの結果、職務経歴、学歴・訓練歴、職業訓練や職務の中で得た具体的な職業能力等についてより客観的に記述される。

② 取得資格や職業能力評価基準に基づく職業能力評価やキャリアアセスメントによる取得レベル等、汎用性のある基準に基づく職業能力評価も記載される。

実際に、採用活動においてジョブ・カードを活用した企業からは、一般の履歴書、職務経歴書では得られない求職者の能力や技能に関する情報を得ることができ、また、キャリア・コンサルタントによる記載内容が参考となった等、ジョブ・カードの有用性について一定の評価を得ている。

一方、ジョブ・カードの作成・交付には多くの時間、手間を要することから、そのメリットが求職者、企業を始め広く社会に認知される必要がある。企業の採用面接等におけるジョブ・カードの活用を促進するとともに、一般求職者や学生等に対するジョブ・カードの交付促進をいかに拡大するかが課題となる。

3 企業の採用面接等におけるジョブ・カードの活用促進 ～ジョブ・カード普及サポーター企業を開拓

ジョブ・カードは、上記Ⅱで述べたような、求職者と求人企業とのマッチングの効果が期待されることから、今後、ジョブ・カードが、現在採用面接で一般的に使用されている履歴書や職務経歴書と同様に活用されるようになることを目指す。とりわけ、大半の中小企業においては、現在も履歴書により、採用面接が行われており、その効果が期待される。

企業の採用面接等における活用を促進するため、ジョブ・カードセンターにおいて、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する「ジョブ・カード普及サポーター企業」として開拓する。

4 求職者に対するキャリア・コンサルティングの実施による ジョブ・カードの交付促進 ～ハローワークにおける体制整備、キャリア・コンサルティ ングの質の向上

ハローワークにおいては、雇成型訓練及び日本版デュアルシステム（委託型訓練）の受講希望者に対して優先的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行うとともに、一般求職者についても、必要な者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの積極的な実施に努める。

このため、ハローワークにおける人的体制を整備するとともに、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの質の向上に努める。

公共職業訓練や基金訓練については、訓練実施機関が自らキャリア・コンサルティングを実施できる体制を整備し、訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを計画的に実施する。

また、民間職業紹介機関においても、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが行われるよう、周知を行う。派遣会社においては、現在事前面接が禁止されていること等から派遣先への紹介自体にはジョブ・カードは活用されていない実態があるが、今後、派遣労働者の正社員化等労働移動の円滑化を推進する観点から、実践キャリア・アップ戦略の検討等と併せ、派遣会社におけるキャリア・コンサルティンズ等においてもその活用を進めることとする。

5 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及による ジョブ・カードの交付促進 ～学生用ジョブ・カード様式の開発、キャリア・カウンセラ ー等のジョブ・カード講習の受講促進

(1) 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及による ジョブ・カードの交付促進の意義

これまでジョブ・カードは、企業の採用面接等においてほとんど使用されていないこと、とりわけ、大学生の就職活動においては、就職活動向けのインタネットサイトでエントリーシートによる求人への応募が広く行われていること、学校における登録キャリア・コンサルタンの配置が進んでいないこと、現行のジョブ・カード様式が学生等の使用を想定していないこと等のため、学校においてジョブ・カードは浸透しておらず、十分に活用されているとは言えない。

しかしながら、就職活動向けのインタネットサイトにおけるエントリーシートによる求人への応募は、主として大企業により行われている。また、大半の中小企業は、履歴書を用いて採用を行っている。また、今日の大学新卒者の就職率が低迷している原因の一つが、採用意欲の高い中小企業と大企業志向が強い学生とのミスマッチにあり、新卒者の雇用対策とし

ては、中小企業とのマッチングが極めて重要である。

こうしたことから、今後、企業とのマッチング、とりわけ、中小企業やジョブ・カード普及サポーター企業とのマッチングでは、キャリア・コンサルティングによる職業意識の明確化やジョブ・カードに長所等の記載内容が客観的に記述されていることの効果が期待される。特に、社会インフラとして定着を図っていく上では、最初の就職で活用することは重要なタライミニングである。

また、大学等においては、平成23年度から社会的・職業的自立に関する指導等（キャリア・ガイダンス）が大学設置基準に位置付けられたこと等を踏まえ、教育課程の内外を通じて、社会的・職業的自立に向けたキャリア教育の充実が求められている。今後、キャリア教育の一環として提供される様々なプログラムへの学生等の参加や取組をキャリア形成の支援ツールであるジョブ・カードに幅広く記載していくことが期待される。

(2) 学生用のジョブ・カード様式の開発

学生等に対するジョブ・カードの普及を図る上では、上記II3で述べたように、企業に対する採用面接等における活用の働きかけと併せて、ジョブ・カードが学生等の就職活動等において真に有効なものとなるよう、関係省庁、企業関係者、学校関係者の協議により、学生用のジョブ・カード様式を開発することとする。開発に当たっては、学生等は就業経験がない者も多いこと、主として求人への応募時に使用されたキャリア独自の用紙であるエントリーシートと、生涯を通じてキャリア支援ツールとして、そのままに活用される汎用性のある様式であるジョブ・カードとの役割の違い等に配慮し、次のような場面での活用を念頭において、検討するべきである。

・ 在学中に学んだこと、インターンシップ、アルバイト歴やボランティア歴等の職業能力に関連する事項を幅広く記載すること等により、学生等が自らの学習活動等の過程や成果を振り返り、キャリア教育の一環として活用できる

こと、また、就業経験の少ない学生等にとっても、就職面接における潜在的な職業能力のPRに活用できること

・ 学生等が卒業後未就業となっている場合に、ハローワーク等を通じて就職活動を行う際に、それまでの職業能力に関連する事項をハローワーク等の機関に引き継ぐことができること

・ 実践キャリア・アツプ戦略で検討されているように、大学・専門学校等における実習歴、能力証明等にも活用できること

(3) 学生等に対するキャリア・コンサルティングの普及

特に本格的な進路決定に至る学校段階においては、キャリア教育や学生等の就職活動支援において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが円滑に行われるよう、大学等に既に配置されているキャリア・カウンセラー等のジョブ・カード講習の受講促進や、キャリア教育を担う人材養成等の取組を推進する。

6 実践キャリア・アツプ戦略と連携した普及

ジョブ・カードは、生涯を通じた職業能力向上を図っていくキャリア形成のためのツールであり、在職者のキャリア・アツプ等にも活用されるよう取り組んでいく必要がある。

実践キャリア・アツプ戦略においては、今後、順次、成長分野において対象業種が拡大されていくこととなるが、制度の普及に当たっては、その取得レベルのジョブ・カードへの記載やジョブ・カードの活用についても、併せて普及を図る。

7 キャリア・コンサルタントの養成・活用 ～養成カリキュラムにジョブ・カードに関する項目を盛り込む

ジョブ・カードは、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じ、交付する仕組みとなっており、専門知識を有するキャ

リア・コンサルタントが本人の職業能力の整理や希望の明確化の過程において重要な役割を担うこととなる。

ジョブ・カード制度の推進に当たっては、一定の資格、職務経験を有し、ジョブ・カード講習を修了した登録キャリア・コンサルタントの養成、質の確保・向上が重要であることからジョブ・カード講習の拡充実施、キャリア・コンサルティング基礎講習の実施等、ジョブ・カード講習プログラムの拡充を図り、誰でも容易にキャリア・コンサルティングを受けられることができる体制を整備する必要がある。

ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタントの質量面の確保を図るため、今後は、ジョブ・カード講習を修了した登録キャリア・コンサルタントに限らず、官民により養成が推進されているキャリア・コンサルタント有資格者もジョブ・カード交付を担えるよう、キャリア・コンサルタント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等の取組を進めることとする。

8 ジョブ・カード様式の見直し ～実践キャリア・アップ戦略の検討、企業の人事担当者等のニーズを踏まえて見直し

ジョブ・カード様式については、平成21年2月に、職業キャリアが長い方の再就職等の場での活用を想定した様式を追加したほか、平成22年7月には、より使いやすいものとするため様式を簡略化(6種類→4種類)するなど、これまで適宜見直しを図ってきたところである。

今後、学生用の様式を開発するとともに、実践キャリア・アップ戦略におけるジョブ・カードの活用の検討を踏まえ、必要に応じ見直しを行う。

また、ジョブ・カード普及サポーター企業をはじめとする企業の人事担当者、労働者、求職者、キャリア・コンサルタントなど利用者のニーズに合わせて、ジョブ・カード様式の見直しを行う。

なお、現行のジョブ・カード様式は、紙媒体を前提としていて、追記により生涯を通して使用していくことを念頭におい

ば、デジタル化についても、社会インフラとしてのジョブ・カードの活用方法の拡大と併せて、費用対効果等を含め検討すべき課題である。

Ⅲ OJT等による実践的職業能力開発の推進

1 ジョブ・プログラム修了者数の目標

OJT等による実践的職業能力開発のためのプログラムである、①職業能力形成プログラム(雇用型訓練、日本版デュアルシステム(委託型訓練)、公共職業訓練及び基金訓練)並びに②実践型教育プログラム(平成22年度で終了)及び同趣旨のプログラム(以下「ジョブ・プログラム」という。)の修了者数について、平成24年度までに40万人とすることを目標とする(公共職業訓練及び基金訓練については上記I2(2)を参照)。

なお、平成25年度以降のジョブ・プログラム修了者数の目標については、平成23年度に創設される予定の求職者支援制度における実践的職業能力開発等を踏まえ検討する。

2 実践的職業能力開発の意義及び課題

上記I2(1)で述べたように職業能力形成機会に恵まれなかった者を始めとした求職者等に対して、実践的な職業能力開発の支援は重要である。

これまで、雇用型訓練の受講者の約9割が正規雇用されており、また、企業、特に中小企業にとっては、期待する人材の確保や訓練カリキュラムの作成を通じた研修システムの構築等で効果を上げている。

一方、企業が雇用型訓練を実施しようと訓練を設定したにもかかわらず、十分な受講者が集まらず中止せざるを得ない事例も見られたことから、これまでも有期実習型訓練に係る求人簡易に検索・閲覧できるような工夫の改善を図ってきたこと

るであるが、改めて理由を分析し、その結果を踏まえて適切な対策を講じる必要がある。今後、ジョブ・カードを活用した職業訓練のうち雇用型訓練に参加する企業の開拓と、実践的な職業能力開発が必要な求職者の当該職業訓練への誘導に当たっては、ハローワークと地域ジョブ・カードセンターの連携を一層密にする必要がある。

また、中小企業にとつては、企業における訓練カリキュラムの作成や評価シートの作成は容易ではなく、技術的な支援が不可欠である。さらに、事業仕分けの結果も踏まえて真に必要な範囲で訓練に対する助成を行うことや、助成金等の申請手続きに関する事務負担を軽減することにも配慮が必要である。

3 OJT等による実践的職業訓練の促進

ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練の受講予定者に対しては、ジョブ・カードを活用したジョブ・キャリア・コンサルティングを実施し、OJT等による実践的な職業能力開発のための職業訓練への誘導を行う。

(1) 企業実習と座学を組み合わせた職業訓練

(i) 雇用型訓練

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。

雇用型訓練を効果的に推進するため、地域ジョブ・カード運営本部において、事業主や事業主団体に対し、当該訓練への関心や参加意向等について、適宜ヒアリング等により調査を行い、人材（正社員）確保が課題となっている業種・職種、非正規労働者を多数雇用している業種等、雇用型訓練を積極的に活用する具体的な分野（重点分野）を検討し、地域推進計画に盛り込む。

また、有期実習型訓練について、学卒後6か月以内の者を対象外とする制約を、平成23年4月以降に開始される訓練から撤廃し、新卒者も対象にするとともに、当該求人について、ハローワークにおいて「訓練により正社員を目指す求人」として、簡易に検索・閲覧できるよう改善を行ったところであり、今後とも、企業及び求職者双方にとつて活用しやすい訓練となるよう一層の改善に努める。

また、雇用型訓練を実施する企業の負担を軽減すること、は重要であることから、適切な助成措置を講じるほか、訓練を実施するための申請手続きの簡素化に取り組む。

(ii) 日本版デュアルシステム（委託型訓練）

企業実習を通じた実践的な職業能力の習得が必要な者等を対象に、訓練受講前にジョブ・カードを交付し、日本版デュアルシステム（委託型訓練）を実施することにより、正社員への移行を促進する。

(2) 実践的な職業訓練

(i) 公共職業訓練

主に雇用保険を受給している方を対象に、訓練開始前又は訓練期間中にジョブ・カードを活用したジョブ・キャリア・コンサルティングを実施することにより、再就職等に必要ない技能の習得を促進する。また、訓練修了後に評価シートを作成する。

(ii) 基金訓練

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とともに、訓練開始前又は訓練期間中にジョブ・カードを活用したジョブ・キャリア・コンサルティングを実施することにより、訓練受講者の就職意識の向上や就職活動への円滑な移行を促進する。

また、訓練修了後に評価シートを作成する。

4 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・提供の促進

～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・提供の促進、履修証明制度の改善・充実

大学・専門学校等における受講者の職業能力の形成に資するプログラムの開発・提供を促進するため、モデル事業として推進してきた「実践型教育プログラム」については、専門学校に対する事業は平成21年度で、大学・短大等に対する事業は平成22年度で終了した。

同プログラムの趣旨は引き続き重要であることから、今後は、これらのモデル事業の成果について、ホームページで情報提供する等により、各大学・専門学校等に対する周知・啓発を図る。

モデル事業の成果も踏まえ、大学・専門学校等において、例えばカリキュラムに座学における講習に加え、一定時間以上の実地訓練や実践的な講習を含む等、地域社会や地元産業のニーズも踏まえた職業能力形成に資するプログラムの開発や提供を促進する。

さらに、職業能力証明書となる履修証明書が出されるような短期プログラムの推進に向けて、履修証明制度の改善・充実を図る。また、上記Ⅱ5で述べたように、学生については、職業能力に関連する事項を幅広く記載することを検討することとされており、それを踏まえ、職業能力形成に資するプログラムにおいて能力証明等が行われることが期待される。

5 汎用性のある評価基準による職業能力評価の推進

(1) 職業能力評価基準の整備

職業能力形成プログラムのうち、雇用型訓練及び日本版デュアルシステム（委託型訓練）においては、OJTの機会を提供する企業において、訓練の仕上がりを示す評価シートを

作成することになる。こうした手続きに対する負担感には特に中小企業で大きいことから、評価シート作成に対する支援を行うい、評価シートの円滑な記入に資するため、モデル評価シートを作成し、必要に応じて活用できるようにしておくことが重要である。

平成23年3月時点で、業種横断的な事務系職種のほか、4業種の職業能力評価基準が策定され、それらに基づき、事務職系職種及び15業種のモデル評価シートが策定されている。引き続きモデル評価シートの基礎となる職業能力評価基準の整備を図り、モデル評価シートの拡充に努め、より多くの業種・職種で利用しやすいものとする。

(2) 実践キャリア・アップ戦略の推進

平成23年度までに評価基準及び育成プログラムを策定する第1次の導入分野については、「介護人材」、「省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）」、「6次産業化人材」とし、その他の成長分野に順次対象を拡大していく。

これにより、成長分野において、実践的な職業能力の開発・評価が行われ、幅広い人材の成長分野への移動を目指すこととする。

実践キャリア・アップ戦略の普及・浸透のため、①教育・研修機関における同制度と連携した育成プログラムの開発、②ハローワークや民間職業紹介機関等（労働市場サービス）における同制度の能力評価の積極活用、③企業におけるOJT等を通じた在職者によるレベル取得促進について、普及活動を総合的に行っていく必要がある。

IV ジョブ・カード制度の推進体制

1 基本的な考え ～関係省庁が一体となり、国が中心に推進

国が中心となった推進体制を構築し、企業と求職者双方への支援を実施し、ジョブ・カード制度を着実に推進していく。

国においては、関係省庁が緊密に連携し、次のような取組を推進する。

(内閣府)

ジョブ・カード推進協議会の事務局機能を担い、定期的に本計画のフォローアップ等を実施するとともに、各種広報の実施により、普及・啓発を行う。

(文部科学省)

学生等に対するキャリア・コンサルティングを活用したジョブ・カードの交付や大学・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・提供が促進されるよう、教育機関に働きかけを行うとともに、学生用のジョブ・カード様式の開発に協力する。

(厚生労働省)

企業におけるジョブ・カードの活用促進、幅広い層に対するキャリア・コンサルティングを活用したジョブ・カードの交付促進、OJT等による実践的職業能力開発を推進する。適宜ジョブ・カード様式の見直しを行うとともに、学生用のジョブ・カード様式の開発を行う。

(経済産業省)

関係府省と連携し、企業におけるジョブ・カードの活用促進に努めるとともに、学生用のジョブ・カード様式の開発に協力する。

2 ジョブ・カード推進協議会の運営

ジョブ・カード制度の一層の普及・拡大を図るため、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・カード推進協議会」を開催する。

同協議会においては、本計画のフォローアップを行うとともに、必要に応じ本計画を見直す。

3 地域ジョブ・カード運営本部の設置、運営 ～都道府県労働局へ移管、地域推進計画改訂

地域におけるジョブ・カード制度の普及促進の中核であり、ジョブ・カード制度の円滑な運用のために各都道府県に設置される地域ジョブ・カード運営本部について、地域ジョブ・カードセンターから都道府県労働局へ移管することにより、国が中心となった関係機関等により密接な連携・協力体制を構築する。同本部は、都道府県労働局の他、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、福祉関係部局等）、民間教育訓練機関（基金訓練・委託訓練実施機関等）、民間福祉団体等、独立行政法人雇用・能力開発機構、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、地域内での役割分担や連携体制の確立を行い、必要に応じて他の地域との連携も視野に入れつつ、本計画や各地域の特性を踏まえた推進方法の検討を踏まえ、「地域推進計画」を改訂し、必要に応じ同計画を見直す。特に、求職者を含めた幅広い層に対し、ジョブ・カード制度全般について、各地域の特性を踏まえ、分かりやすく広報・啓発を行う。

4 ハローワーク

～一般求職者についても、ジョブ・カードの交付及びキャリア・コンサルティングを積極的に実施

ハローワークでは、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推進し、実践的な職業能力開発が必要な求職者について、ジョブ・カードを活用した職業訓練への誘

導を行う。

また、求職者に対しては、きめ細かな情報提供を行い、ジョブ・カード制度の趣旨・内容の理解を促すよう努める。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、雇用型訓練及び日本版デュアルシステム（委託型訓練）の受講希望者に対して優先的に行うとともに、一般求職者についても、必要な者に対してはジョブ・カードの交付及びジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの積極的な実施に努める。

さらに、ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練を実施する企業への求人開拓及び当該企業の求人受理を行う。

また、業務の実施に当たっては、地域ジョブ・カードセンターと密接に連携・協力する。

5 ジョブ・カードセンター

(1) 地域ジョブ・カードセンター

イ 地域の企業等へのジョブ・カード制度の普及・促進
ジョブ・カード制度の普及・促進に向け、地域レベルの業界団体をはじめ広く周知・広報を図る。

ロ ジョブ・カード普及サポーター企業の開拓
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」を開拓する。

ハ 訓練・評価担当者講習の実施

訓練の質及び評価の客観性・公正性を担保するため、企業の訓練・評価担当者を対象に、実習における指導方法や評価の方法等に関する講習を行う。

ニ 雇用型訓練の活用促進

ハローワークと密接に連携してジョブ・カードを活用する職業訓練に参加する企業や教育訓練機関の開拓を行うとともに、職業能力開発に関する関係機関と連携しながら評価シートや訓練カリキュラムに関する支援を行う。

ホ 雇用型訓練の実施状況等の把握

雇用型訓練の実施状況や訓練受講者の訓練修了後の就労状況等の把握を行う。

ヘ 在職者に対するキャリア・コンサルティングの実施
訓練実施企業等における在職者に対するキャリア・コンサルティングを実施する。

(2) 中央ジョブ・カードセンター

イ ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・啓発
ジョブ・カード制度に関するホームページの運用や、全国レベルの業界団体への周知啓発を図る等により、同制度の普及・促進に向けた広報・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・カードセンターにおける業務が円滑に実施されるよう、各種マニュアル等の作成、各地域ジョブ・カードセンターに対する助言・指導等を行う。

6 独立行政法人雇用・能力開発機構

独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する公共職業能力開発施設において、訓練期間中に、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。

民間の教育訓練機関において雇用型訓練の座学が困難な場合にあっては座学の実施に協力する。

7 都道府県

都道府県は、日本版デュアルシステム（委託型訓練）を実施するとともに、各都道府県が設置する公共職業能力開発施設において、訓練期間中にジョブ・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。

また、都道府県からの委託による公共職業訓練を実施する民間教育訓練機関においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを促進する。

この他、ジョブカフェ等の機関において、登録キャリア・コ

ンサルタレントの配置を促進し、訓練受講希望者に対するジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する。

8 民間教育訓練機関(委託訓練実施機関、基金訓練実施機関)、

委託訓練及び基金訓練に参加する訓練生に対し、就職支援策の一環として、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できる体制を確保するため、登録キャリア・コンサルタレントの配置を推進する。

ジョブ・カード推進協議会 構成員

会長	樋口 美雄	慶應義塾大学教授
会長代理	今野 浩一郎	学習院大学教授
	相原 康伸	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
	秋葉 英一	全国専修学校各種学校総連合会理事・財務委員長
	浅沼 弘一	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記長
	上原 洋一	東京都中小企業団体中央会副会長
	大久保 幸夫	株式会社リクルート ワークス研究所所長
	小沢 一彦	横須賀商工会議所名誉会頭
	片岡 久	株式会社アイ・ラーニング代表取締役社長
	小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
	高橋 睦子	日本労働組合総連合会副事務局長
	宮城 勉	日本商工会議所常務理事

職発 0516 第 39 号
能発 0516 第 19 号
平成 25 年 5 月 16 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)
厚生労働省職業能力開発局長
(公 印 省 略)

構理事長、各都道府県知事及び関係団体（中央職業能力開発協会、社団法人全国民営職業紹介事業協会、全国専修学校各種学校総連合会、社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会、公益財団法人日本生産性本部）あてにそれぞれ通知したところであるので申し添える。

「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

ジョブ・カード制度は、①一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施、②企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供、③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整理された職務経歴等のほか訓練終了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用を促進することにより、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た制度である。

今般、平成 24 年度補正予算において①「若者チャレンジ訓練」が創設されたこと、②トライアル雇用に係る助成と有期実習型訓練に係る助成との併用が廃止されたこと及び③今般、安定所において積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施が求められていること等を踏まえ、平成 20 年 10 月 1 日付け職発第 1001005 号、能発第 1001021 号別添 1「ジョブ・カード制度」の一層の推進について」を別添 1 のとおり改正した。貴職におかれては、改正内容を十分理解の上、その実施に万全を期されたい。また、主な改正点は別添 2 のとおりであるので、適宜参照願いたい。

なお、トライアル雇用に係る助成と有期実習型訓練に係る助成の併用の廃止を行ったことに伴い、平成 23 年 12 月 14 日付け職派発 1214 第 1 号、能発 1214 第 1 号、能発 1214 第 1 号「トライアル雇用と有期実習型訓練の併用については廃止することとする。

本件については、別添 3 により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機

「ジョブ・カード制度」の一層の推進について

第 1 ジョブ・カード制度の概要

1 ジョブ・カード制度の目的

ジョブ・カード制度は、

- ① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタント（以下「登録キャリア・コンサルタント」という。定義については下記 2（4）を参照のこと。）によるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施

- ② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供

- ③ 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整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用

を促進することにより、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た制度である。

2 定義

- (1) 職業能力形成機会に恵まれなかった者

原則として、訓練を実施する分野において、過去 5 年以内におおむね 3 年以上継続して正規雇用されたことがない者のことをいう。

- (2) 職業能力形成プログラム

職業能力形成機会に恵まれなかった者を始めとする求職者等が、その能力を向上させ、キャリア・アップを図ることにより、安定的な雇用への移行を促進すること等を目的とした、企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練のことをいい、具体的には、有期実習型訓練、実践型人材養成システム及び若者チャレンジ訓練（以下「雇用型訓練」という。）並びに日本版デュアルシステム（以下「委託型訓練」という。）並びに公共職業訓練（委託型訓練を除く。）並びに求職者支援訓練のことをいう。

- ア 有期実習型訓練

有期実習型訓練とは、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3

号）第 138 条第 1 項第 1 号ハ（2）に規定される有期実習型訓練であるものうち本要領の別紙で規定する訓練基準（以下「訓練基準」という。その内容については、別紙 1 のとおり）等の要件を満たした事業主が、同訓練の開始前に都道府県労働局長によって有期実習型訓練の訓練基準に適合する旨の確認を受けた上で行う訓練であって、次のいずれかに該当するものをいうなお、以下の(ア)と(イ)の訓練対象者に対し、一の訓練カリキュラムにより訓練を実施することは差し支えない。

(ア) 基本型

新たに職業能力形成機会に恵まれなかった者（新規学校卒業者（学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 1 条に規定する学校、同法第 124 条に規定する専修学校及び同法第 134 条第 1 項に規定する各種学校並びに国、地方公共団体及び独立行政法人の設置する大学校（以下「学校等」という。）を卒業又は修了した後、訓練開始日において最後に学校を卒業した日から 3 カ月を経過していない者（以下「新規学卒者」という。）を含む。）を有期契約労働者等として雇用して行うものであって、当該訓練を受講した者について、当該訓練の実習を実施した企業（以下「実習実施企業」という。）（実習実施企業で継続して雇用されなかった場合は他の企業）において正規雇用されることを目指すものをいう（以下「基本型」という。）。

(イ) キャリア・アップ型

既に雇用している有期契約労働者等あって職業能力形成機会に恵まれなかった者（新規学卒者を含む。）に対して行うものであり、訓練修了後に正規雇用労働者に転換させる目的で実施するものをいう（以下「キャリア・アップ型」という。）

イ 実践型人材養成システム

職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 26 条の 3 に規定する厚生労働大臣の認定を受けた「実習併用職業訓練」（主な訓練基準は別紙 1 のとおり。）をいう。

ウ 若者チャレンジ訓練

別途定める「若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）業務実施要領」の支給対象とする職業訓練をいう。

エ 委託型訓練

公共職業訓練を活用し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「雇用支援機構」という。）又は都道府県において実施しているものであり、主に実践的な職業能力の習得を必要とする求職者を対象に、民間教育訓練機関等における座学と企業内における実習を

組み合わせて実施するもの（委託訓練活用型）と公共職業能力開発施設で行う施設内訓練と企業内における実習を組み合わせて実施するもの（短期課程活用型）であって、訓練修了後に能力評価を実施するものをいう。

オ 公共職業訓練（委託型訓練を除く。）

雇用支援機構において行われる離職者訓練（普通職業訓練（短期課程））及び学卒者訓練（新規学卒者等を主な対象として実施する普通職業訓練（普通課程、短期課程）、高度職業訓練（専門課程・応用課程、特定専門課程・特定応用課程）並びに都道府県において行われる離職者訓練（施設内訓練、委託訓練）及び学卒者訓練（新規学卒者等を主な対象として実施する普通職業訓練（普通課程、短期課程）、高度職業訓練（専門課程）をいう。なお、高度職業訓練の専門課程及び普通職業訓練の普通課程には、日本版デュアルシステム（専門課程・普通課程活用型）を含む。

カ 求職者支援訓練

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23年法律第47号）に基づく認定を受けて実施する訓練をいう。

(3) ジョブ・カード講習

ジョブ・カード制度の内容、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの手法等に関する知識・技能を習得させるため、厚生労働省又は厚生労働省より委託を受けた団体（以下「登録団体」という。）によって実施される講習のことをいう。

(4) 登録キャリア・コンサルタント

ジョブ・カード講習の受講により、ジョブ・カードを交付することが認められた者として、厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントのことをいう。

ただし、以下に掲げる者については、ジョブ・カード講習を受講しなくても、厚生労働省又は登録団体に登録することが可能であり、登録キャリア・コンサルタントとなることができるものとする。

① 平成23年7月1日以降に適用された「キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準」（以下「新基準」という。）に基づくキャリア・コンサルタント能力評価試験（以下「能力評価試験」という。）に合格した者

② 平成23年6月30日以前に適用されていた「キャリア・コンサル

タント能力評価試験の指定基準」（以下「旧基準」という。）に基づく能力評価試験に合格した者であって、能力評価試験を実施する団体（以下「試験実施団体」という。）若しくは試験実施団体が認めた団体が行う補講（一定の時間を、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルタントに関する知識・技能に係る内容に充てているものに限る。）を修了した者

③ 試験実施団体若しくは試験実施団体が認めた団体が行う新基準に基づくジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルタントに関する知識・技能を含めた140時間程度又は140時間以上のカリキュラムで構成される養成講座の修了者であって、旧基準に基づく能力評価試験に合格した者

ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタントに限り、交付することができる。ただし、登録キャリア・コンサルタントのうち、別紙2の(4)の要件に基づき、雇用されている機関等から推薦を受けてジョブ・カード講習を受講した者については、当該推薦を受けた機関等内においてのみジョブ・カード交付業務に従事できるものとする。

(5) 職業紹介機関等

公共職業安定所（以下「安定所」という。）；地方運輸局、職業安定法（昭和22年法律第141号）の規定により許可を受けて又は届出をして職業紹介事業を行う者（以下「職業紹介事業者」という。）；ジョブカフェ（職業紹介事業者であるものを除く。）その他の登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルタントを行う機関等をいう。

3 'ジョブ・カードの交付

(1) ジョブ・カードの交付を受けることの意義

ジョブ・カードは、求職者等の自律的なキャリア形成支援のためのツールとして求職活動等において活用されることをその目的とするところであり、特にキャリア形成の点で課題のあるフリーター等の非正規雇用労働者のキャリアアップを実現していく上で有効なツールである。求職者等は、ジョブ・カードの交付に当たり、キャリア・コンサルタントの交付を受けることにより職業意識やキャリア形成上の問題点を明確にし、自らの職業選択やキャリア形成の方向づけをしていくことが可能となる。

また、ジョブ・カードの交付を受けることで、これまでの職務経歴や自らの職業能力に対する評価が明確になり、職業能力の「見える化」が

図られることから、効率的なマッチングやより安定的な就職につながる
ことが期待できる。

(2) ジョブ・カードの構成等
ア ジョブ・カード

ジョブ・カードとは、「履歴シート」、「職務経歴シート」、「キ
ャリアシート」、「評価シート」を一体的にまとめたものをいう。そ
の様式及び記載例は、別紙3及び別紙4のとおりである（なお、職務
経歴、学習歴・訓練歴又は資格・免許をジョブ・カード様式1〔履歴
シート〕に記載しきれない場合には、別紙5の続紙を用いることとす
る。また、職務経歴をジョブ・カード様式2〔職務経歴シート〕に記
載しきれない場合には、同様式を複数枚使用することとする。）。

イ 職業キャリアが長い方向のジョブ・カード

企業等で長く働いた経験がある方のために、その多様な職務経歴を
記載できる「職業キャリアが長い方向のジョブ・カード様式」（別紙
6）を策定し、「職業キャリアが長い方向のジョブ・カード様式の
策定について」（平成 21 年 2 月 10 日職発第 0210002 号、能発第
0210002～0210004 号）により通知したところである。当該様式は、
高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第
17 条に基づき、事業主が交付する求職活動支援書としての活用も可能
である。

なお、「職業キャリアが長い方向のジョブ・カード様式」を使用
する場合において、ジョブ・カード様式4〔評価シート〕を活用する
場合は、当該様式をジョブ・カード様式6〔評価シート〕とする。

ウ 学生用ジョブ・カード

学生用ジョブ・カードとは、学生、生徒及び未就職卒業生等（以下
「学生等」という。）の就職活動を支援するためのツールであること
もに、キャリア教育においても活用可能なツールとして平成 23 年度に
開発したものであり、「履歴シート」、「学校活動履歴シート」及び「パ
ーソナリティ/キャリアシート」を一体的にまとめたものをいう（様
式は別紙7を参照。）。このうち、「履歴シート」は、ジョブ・カー
ド様式1〔履歴シート〕と同一であり、ジョブ・カードへの円滑な引
継が可能となっている。

(3) ジョブ・カード交付の流れ

ジョブ・カードを交付することができるのは、登録キャリア・コンサ
ルタントに限られており、ジョブ・カードの交付を希望する求職者は、
ジョブ・カードの様式を厚生労働省のホームページや安定所等で入手し、
必要事項を記入の上、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・
コンサルティングを受け、その後、登録キャリア・コンサルタントがジ
ョブ・カード様式3〔キャリアシート〕に記入することを経て、ジョブ・
カードの交付を受けることになる。

ジョブ・カード様式4〔評価シート〕は、雇用型訓練又は委託型訓練の
受講者による自己評価の記載の後、実習実施企業の評価を経て交付され
る。

また、ジョブ・カード様式4-2〔評価シート〕（様式及び記載例は別
紙8（求職者支援訓練）、別紙9（雇用支援機構が実施する離職者訓練）
及び別紙10（都道府県が実施する離職者訓練（施設内訓練））は、公共職
業訓練（離職者訓練）及び求職者支援訓練において、ジョブ・カード様式
4-3〔評価シート〕（成績証明書等を作成している場合は当該書類を4
-3〔評価シート〕とみなす（様式及び記載例は別紙11。））は公共職業
訓練（主に学卒者訓練）において、キャリア・コンサルティングや能力評
価を実施した後、訓練実施機関から交付される。

学生用ジョブ・カードについては、ジョブ・カードの場合と同様に、
登録キャリア・コンサルタントが学生用ジョブ・カードを活用したキャ
リア・コンサルティングを行い、「パーソナリティ/キャリアシート」の
キャリア・コンサルタント記入欄に必要事項を記入し、学生等に手交す
ることと交付となる。また、大学等の教員は、授業等において継続的に
学生と接しており、登録キャリア・コンサルタントとは異なる視点から
アドバイス等を行うことができると考えられることから、登録キャリ
ア・コンサルタントでなくとも、「パーソナリティ/キャリアシート」の
教員記入欄に、学生との相談結果等を含む必要事項を記入し、当該学生
に手交することと交付として扱うこととする。その他、学生用ジョブ・
カードの具体的な取扱いについては、別途定める通知によることとす
る。

なお、中学校、高等学校の卒業予定者は、企業の採用選考に当たり、
関係機関の協議により定められた統一応募書類のみを用いることとして
いるところであるが、キャリア支援ツールとしてジョブ・カードの作成
を行う場合は、本人の希望により、登録キャリア・コンサルタントによ
るキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードの交付を受ける

ことができる。

(4) 交付されたジョブ・カードの取扱い

ジョブ・カードの管理は交付を受けた本人が行い、求職活動に当たり、ジョブ・カード様式3〔キャリアシート〕やジョブ・カード様式4、4-1、2又は4-3〔評価シート〕の企業への提出についてはジョブ・カードを交付された本人の判断に基づいて行われるものである。

4 能力評価

雇用型訓練又は委託型訓練の修了時における評価については、実習実施企業内外で訓練成果が正当に評価されるよう、ジョブ・カード様式4〔評価シート〕に基づき、客観的かつ公正に実施することとする。

ジョブ・カード様式4〔評価シート〕の作成等は、具体的には以下の点を踏まえて行うものとする。

- ① 「I企業実習・OJT期間内における職務内容」
「職務内容」欄には、企業実習（OJT）の内容を具体的に記載する。
- ② 「II基本的能力」
様式4〔評価シート〕に示された評価項目をそのまま設定する。
- ③ 「III技能、技術に関する能力（1）基本的事項」
様式4〔評価シート〕に示された事務・サービス、技能又は技術の評価項目群から選択して設定する。
- ④ 「III技能、技術に関する能力（2）専門的事項」

既に一定程度の活用実態がある評価基準や、客観的かつ公平な手続きの下で定められた評価基準などの合理性や汎用性を有する評価基準を踏まえ、また上で、実習企業における実習内容に基づいて設定するものとする。なお、踏まえるべき評価基準の一例としては、モデル評価シートのほか、厚生労働省が中央職業能力開発協会に委託して作成している「職業能力評価基準」、雇用支援機構が作成した「日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール」、内閣府が作成した実践キャリア・アップ戦略キャリアアゲンツ制度に係る評価基準、技能検定等の試験基準、業界団体等が当該職種に関する分析を通じて作成した企業横断的な評価基準等が考えられる。

公共職業訓練及び求職者支援訓練の修了時における能力評価を含むジョブ・カードの具体的な取扱いについては、別途定める通知によることとする。

第2 職業能力形成プログラムの具体的な内容

1 職業能力形成プログラムの内容

(1) 雇用型訓練

ア 有期実習型訓練

(7) 訓練の受講対象者

登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けた結果、職業能力形成機会に恵まれなかった者（新規学卒者を含む。）であると認められ、安定的な雇用に就くためには、当該訓練を受講することが必要であると判断された者

(i) 主な流れ

① 有期実習型訓練の実施を予定する事業主は、当該訓練について訓練基準に適合する旨の確認を都道府県労働局長より受けた上で、基本型については、安定所、地方運輸局若しくは職業紹介事業者への求人申し込み又は直接募集により受講者を募集し、キャリア・アップ型については、自社に在籍する非正規労働者の中から有期実習型訓練の受講者を選定する。

② 登録キャリア・コンサルタントは、有期実習型訓練の受講希望者に対してジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、職業能力形成機会に恵まれなかった者であって、安定的な雇用に就くためには、同訓練を受講することが必要であると認められるかどうかの確認をし、ジョブ・カードを交付する。

なお、中学校及び高等学校の卒業予定者については、関係機関の協議により定められた統一応募書類のみを用いた応募や選考を行うこととされていることから、学校等の卒業・修了予定者が有期実習型訓練の受講を希望する場合はジョブ・カードの交付を必須としない。

有期実習型訓練に係る基本型の求人申込みを受理した安定所、地方運輸局又は職業紹介事業者は、受講希望者に交付されたジョブ・カードを参考にしつつ、職業紹介を行う。受講者について、当該訓練を実施する企業が直接募集をする場合は、ジョブ・カードの交付を受けた受講希望者が応募し、その希望者が当該企業に採用されれば訓練を受講することになる。また、キャリア・アップ型については、ジョブ・カードの交付を受けた受講希望者が在籍する企業から訓練受講者として選ばれることにより、訓練を受講することとなる。

③ 有期実習型訓練を実施した企業（以下「有期型実施企業」という。）は、有期実習型訓練を受講した者に対して、訓練修了後、ジョブ・カード様式4〔評価シート〕を交付する。

④ 有期実習型訓練は、修了後、有期型実施企業において引き続き正規雇用されることを目指すものであるが、有期型実施企業に引き続き雇用されなかった者については、職業紹介機関等にジョブ・カード様式4〔評価シート〕を含むジョブ・カードを持参して、再度キャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理しつつ就職活動を行う。また、訓練修了後、有期型実施企業に引き続き雇用されず、かつ、訓練を受講希望時に新規学卒予定者であったためにジョブ・カードを交付されていない者については、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理し、ジョブ・カードの交付を受けつつ就職活動を行う。こうした一連の流れを経ることにより、ジョブ・カード交付を受けた受講者は安定的な雇用に移行することが期待される。

イ 実践型人材養成システム

(7) 訓練を受講対象者

新規学卒者を中心とした15歳以上45歳未満の者

(4) 主な流れ

① 実践型人材養成システムの実施を予定する事業主は、その実施計画について厚生労働大臣の認定を受けた上で、安定期若しくは地方運輸局又は職業紹介事業者への求人申込み又は直接募集により、その受講者を募集する。

② 登録キャリア・コンサルタントは、実践型人材養成システムの受講希望者に対してジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、15歳以上45歳未満の者であるかどうかの確認をし、ジョブ・カードを交付する。なお、中学校及び高等学校の卒業予定者については、関係機関の協議により定められた統一応募書類のみを用いた応募や選考を行うこととされていることから、学校等の卒業予定者が実践型人材養成システムの受講を希望する場合はジョブ・カードの交付を必須としない。

また、実践型人材養成システムに係る求人申込みを受理した安定期所、地方運輸局又は職業紹介事業者は、受講希望者に交付されたジョブ・カードがあれば、それを参考にしつつ、職業紹介を行う。また、受講者について当該訓練を実施する企業が直接募集し

り場合は、求職者自らが応募する。当該求職者は、当該実践型実施企業に採用されれば同訓練を受講することになる。

③ 実践型人材養成システムを実施した企業以下「実践型実施企業」という。）は、実践型人材養成システムを受講した者に対して、訓練修了後、ジョブ・カード様式4〔評価シート〕を交付する。

④ 実践型人材養成システムは、現場の中核人材の育成を目的としているため、実践型人材養成システムを受講した者については、実践型実施企業において正規雇用されることが期待される。実践型実施企業において引き続き雇用されなかった者については、職業紹介機関等にジョブ・カード様式4〔評価シート〕を含むジョブ・カードを持参して、キャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理しつつ就職活動を行う。こうした一連の流れを経ることにより、ジョブ・カードの交付を受けた求職者は、安定的な雇用に移行することが期待される。

ウ 若者チャレンジ訓練

別途定める通知によることとする。

(2) 委託型訓練

ア 委託型訓練の受講対象者等

(7) 対象者

委託型訓練の受講対象者については、職業訓練ごとに下記に当てはまる者であつて、かつ、安定期所に求職申込みを行っている者のうち、キャリア・コンサルティングを受けた結果、当該訓練の対象となる求職者であると確認され、早期安定就労のためには当該訓練を受講することが必要であると公共職業安定所長（以下「安定期所長」という。）が判断した者とする。

（委託訓練活用型デュアルシステム）

実践的な職業能力の習得が必要な者

（短期課程活用型デュアルシステム）

主にフリーター等おおむね40歳未満の求職者

(4) 主な流れ

（委託訓練活用型デュアルシステム（庶学先行コース）及び短期課程活用型デュアルシステムの場合）

① 公共職業能力開発施設に委託型訓練の受講について相談が寄せられた場合には、ジョブ・カード制度の概要や委託型訓練の趣旨及び内容、受講のための手続き等を説明し、受講を希望する求職

者に対しては、ジョブ・カード制度に係るリーフレット等を手交し、安定所へ誘導する。

また、ジョブカフェでは、求職者に対する委託型訓練に関する相談、情報提供の円滑化を図るため、受講案内や受講申込書等の資料、訓練に係る問い合わせ先等に関する情報を提供する。また、適切な訓練コースの選択が可能となるよう、きめ細やかな相談実施に努めるものとする。なお、相談の結果、当該求職者が委託型訓練の受講対象者であると確認された場合には、安定所へ誘導する。

② 安定所に求職申込みをする求職者のうち、キャリア・コンサルティングを受けた結果、委託訓練活用型デュアルシステム（座学先行コース）及び短期課程活用型デュアルシステムの対象となる求職者であると確認され、早期安定就労のためには同訓練の受講が必要であると安定所長が判断した求職者に対して、安定所長が受講あっせんを行う。

また、当該訓練の受講申込前に実施されるキャリア・コンサルティングについては、登録キャリア・コンサルタントによりジョブ・カードを活用して行われることが望ましいが、当該申込の締切日までの期間が短いなどやむを得ない場合は、登録キャリア・コンサルタントに限らず、安定所の職員又は相談員が実施するものとする。

なお、委託型訓練の開始に当たっては、予めキャリア形成上の課題及び支援のポイントを明確にし、十分な訓練効果を得られるよう整理しておくことが望ましいため、訓練開始前にジョブ・カードを交付する。

③ 当該訓練の実習実施企業は、訓練受講者に対して、訓練修了後、ジョブ・カード様式4〔評価シート〕を交付する。

④ 当該訓練修了後、職業紹介機関等にジョブ・カードを持参して、キャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理しつつ就職活動を行う。こうした一連の流れを経ることにより、ジョブ・カードの交付を受けた求職者は、早期安定就労を実現することが期待される。

（委託訓練活用型デュアルシステム（企業実習先行コース）の場合）

① 安定所に求職申込みをする求職者のうち、キャリア・コンサルティングを受けた結果、委託訓練活用型デュアルシステム（企業実習先行コース）の対象となる求職者であると確認され、早期安

定就労のためには同システムの受講が必要であると安定所長が判断した求職者に対して、安定所長が受講あっせんを行う。

また、当該訓練の受講申込前に実施されるキャリア・コンサルティングについては、登録キャリア・コンサルタントによりジョブ・カードを活用して行われることが望ましいが、当該申込の締切日までの期間が短いなどやむを得ない場合は、登録キャリア・コンサルタントに限らず、安定所の職員又は相談員が実施するものとする。

なお、委託型訓練の開始に当たっては、予めキャリア形成上の課題及び支援のポイントを明確にし、十分な訓練効果を得られるよう整理しておくことが望ましいため、訓練開始前にジョブ・カードを交付する。

② 当該訓練の実習実施企業は、最初に行う実習修了後、訓練受講者に対して評価を行う。また、当該評価に基づき必要に応じて公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等による座学を受講させる。

③ 当該訓練修了後、実習実施企業において雇用された場合には、採用後1ヶ月後に再度ジョブ・カード様式4〔評価シート〕により評価を行う。また、実習実施企業において雇用されなかった者については、職業紹介機関等にジョブ・カードを持参して、キャリア・コンサルティングを受け、自らのキャリア形成に係る課題を整理しつつ就職活動を行う。こうした一連の流れを経ることにより、ジョブ・カードの交付を受けた求職者は、早期安定就労を実現することが期待される。

（3）公共職業訓練（上記（2）の委託型訓練の場合を除く。）

雇用支援機構及び都道府県は、別途定める通知に基づき、公共職業訓練の訓練期間中にジョブ・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とともに、訓練修了時に各訓練に応じた評価シートを用いて能力評価を実施する。

（4）求職者支援訓練

求職者支援訓練の認定を受けた訓練実施機関は、別途定める通知に基づき、訓練期間中にジョブ・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とともに、訓練修了時にジョブ・カード様式4-2〔評価シート〕を用いた能力評価を実施する。

第3 ジョブ・カードの制度の活用促進のための取組

1 職業能力評価基準等の作成・普及

厚生労働省は、ジョブ・カード制度が広くかつ適切に企業に活用されるようにするため、職業能力を評価する統一的な基準である職業能力評価基準、雇用型訓練又は委託型訓練を実施する企業がジョブ・カード様式4〔評価シート〕の作成や評価の実施に当たり参考とし得るモデル評価シート等の作成・普及を行う。

2 登録キャリア・コンサルタントの養成

ジョブ・カード制度の円滑な運用のためには、求職者の職歴、適性、就業希望等を把握した上で、当該求職者の職業能力を明確にし、職業能力形成プログラムの効果的な受講へと誘導するための経験、知識に加え、ジョブ・カード制度に関する知識を有し、ジョブ・カードの作成を支援することのできるキャリア・コンサルタントが必要である。そこで、当該知識等を持ったキャリア・コンサルタントを養成するため、厚生労働省又は登録団体が、別紙2に定める要件を満たす者に対して「ジョブ・カード講習」を実施し、当該講習の修了者等を登録キャリア・コンサルタントとして登録することとする。

なお、ジョブ・カード講習については、ジョブ・カード講習の講師を養成するために実施する講師養成研修と、登録キャリア・コンサルタントを養成するために実施する一般研修からなる。また、ジョブ・カード講習の参加費は無料とし、講習内容については、ジョブ・カード制度の概要・仕組み、ジョブ・カードの意義及び利用方法、ジョブ・カードの作成支援及び交付方法などとする。

登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを交付した件数の報告については、別途定める通知により報告する。

3 中央ジョブ・カードセンター及び地域ジョブ・カードセンター

厚生労働省はジョブ・カード制度の普及・促進を図り、同制度を効果あるものとするため、全国規模の事業主団体に委託し、全国に中央ジョブ・カードセンター、各都道府県に地域ジョブ・カードセンターを設置し、ジョブ・カード制度普及推進員を置く。

(1) 中央ジョブ・カードセンター

中央ジョブ・カードセンターは、以下の業務を行う。

ア ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・啓発

ジョブ・カード制度に関するホームページの運用や、全国レベルの業界団体等への周知啓発を図る等により、同制度の普及・促進に向けた広報・啓発を行う。

イ 地域ジョブ・カードセンターの業務の指導・調整

地域ジョブ・カードセンターにおける業務が円滑かつ効率的に実施されるよう、各種マニュアル及び周知・広報用資料等の作成、各地域ジョブ・カードセンターに対する助言・指導・進捗管理等を行う。

(2) 地域ジョブ・カードセンター

地域ジョブ・カードセンターは以下の業務を行う。

ア ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・啓発

ジョブ・カード制度の普及・促進に向け、地域レベルの業界団体をはじめ広く周知・広報を図るとともに、個別事業主を対象とする啓発セミナー、教育訓練機関のキャリアプログラム紹介等を併せて実施する「ジョブ・カード制度」参加予定事業主向け講習会等を開催する。

イ 訓練指導・評価担当者講習の実施

訓練の質及び評価の客観性・公正性を担保するため、企業の訓練指導・評価担当者を対象に、実習における指導方法や評価の方法等に関する講習を行う。

ウ 職業能力形成プログラムの活用促進

安定所と密接に連携して雇用型訓練を実施する企業の開拓や、教育訓練機関等の開拓を行うとともに、ジョブ・カード様式4〔評価シート〕や訓練カリキュラムに関する相談を行うとともに、雇用型訓練の受講対象者（安定所の求職者を除く。）に対して登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードの交付を行う。

また、実習実施企業を訪問し、訓練実施状況を把握し、必要な助言等により訓練内容の質の担保を図るとともに、雇用型訓練を受講した者の訓練修了後の就労状況等の把握を行う。

さらに、企業の採用面接等においてジョブ・カードの積極的な活用を図る企業（ジョブ・カード普及サポーター企業）の開拓を行う。

4 ジョブ・カード推進協議会を中心とした取組

国においては、内閣府に設置されるジョブ・カード推進協議会を中心に、関係省庁が緊密に連携するとともに、広く労使団体への働きかけを通じ、ジョブ・カードの普及に係る取組を推進する。また、ジョブ・カード推進協議会において策定された「新全国推進基本計画」（平成23年4月21日）のフォローアップを行い、必要に応じて同計画を見直す。

5 地域ジョブ・カード運営本部の設置等

地域におけるジョブ・カード制度の円滑な運用のために都道府県労働局に設置される「地域ジョブ・カード運営本部」（メンバー：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、福祉関係部局等）、民間教育訓練機関、民間福祉団体、雇用支援機構及び地域ジョブ・カードセンター等）を設置・運営し、同本部において、各地域の特性を踏まえた同制度の推進方法を検討するとともに、これらの検討結果を踏まえて地域推進計画を策定し、当該計画に基づく推進状況のフォローアップを行う。

6 都道府県労働局及び安定所

都道府県労働局は、別途定める通知に基づき地域ジョブ・カード運営本部を設置・運営し、同運営本部の庶務を担うほか、雇用型訓練の実施計画が訓練基準を満たすか否かの確認等を行う。

また、安定所は、上記3の(2)の地域ジョブ・カードセンターと密接に連携して、雇用型訓練に係る協力企業の開拓及び当該企業の求人の受理を行う。また、雇用型訓練の受講対象者に対して、登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードの交付、職業相談及び職業紹介を行うとともに、委託型訓練の受講対象者に対し、登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードの交付、職業相談及び受講あっせんを行う。

新卒応援ハローワークにおいては、企業に対する求人開拓や、大学等及び学生に対するジョブサポーターによる求人開拓や学校訪問、個別支援等において、学生用ジョブ・カードの積極的な周知に努めるほか、学生等に對する就職支援においては、学生用ジョブ・カードを必要に応じて活用する。なお、取組の詳細については、別途定める通知によることとする。

さらに、その就職支援にあたってジョブ・カードの活用を図ることが効果的なフリーター等の非正規雇用労働者が利用するわかものハローワークやキャリアアップハローワークにおいては、自身の適性・能力の明確化や求職活動にあたり、不安の解消等が必要な求職者を支援するため、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを積極的に実施する。

なお、上記の取組を行うにあたっては、ジョブ・カード様式1及び様式2は履歴書や職務経歴書に相当する応募書類として活用できることについて、積極的に求職者や企業に周知するとともに、ジョブ・カードの交付を受けた求職者が就職活動を行う際には、当該求職者の紹介先の企業に対して、ジョブ・カードを応募書類として活用することを働きかける。

7 雇用支援機構

雇用支援機構は、その設置する公共職業能力開発施設において、訓練期間中のジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び訓練終了時の能力評価を実施するとともに、職業能力開発、職業訓練に関するノウハウを活用し、民間の教育訓練機関において雇用型訓練の座学の実施が困難な場合にあってはその実施に協力するほか、事業主から教育訓練に係る相談を求められた場合は、その業務の範囲内において、相談援助を行う。また、委託型訓練（短期課程活用型）及び公共職業訓練を実施するとともに、求職者支援訓練で用いるジョブ・カード様式4-2〔評価シート〕の作成に関する必要な支援を行うほか、求職者支援訓練の訓練実施機関による評価の質の担保を図るため、訓練の認定に当たり適正な審査を行う。

8 都道府県

都道府県は、委託型訓練を実施するほか、公共職業訓練において訓練期間中のジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び訓練終了時の能力評価を実施する。また、ジョブカフェ等の機関において、職業能力形成プログラムの対象者の登録キャリア・コンサルタントへの誘導に努める。特に、ジョブカフェについては、登録キャリア・コンサルタントへの誘導はもとより、厚生労働省において別途作成している求職者向けジョブ・カード制度に係るリーフレット及びポスター並びにジョブ・カード様式の求職者の目につきやすい場所への掲示、合同面接会等の機会の活用等による同制度の周知・広報に協力するとともに、ジョブカフェに配置されているキャリア・コンサルタントに対するジョブ・カード講習の受講機会に協力し、ジョブカフェにおけるジョブ・カード制度の推進に努める。

9 地方運輸局

船員を雇用する事業主が実施する雇用型訓練について、求人への受理を行うとともに、対象者に対して、登録キャリア・コンサルタントへの誘導、職業相談及び職業紹介を行う。

附 則 (平成二十二年九月十七日)

(経過措置)

- 1 この実施要領の改正の際現に旧様式のジョブ・カードの交付を受けている者や旧様式のジョブ・カードを用いてキャリア・コンサルティングを継続して実施している者等については、平成23年3月末までの間は、引き続き旧様式のジョブ・カードを使用することができる。

附 則 (平成二十三年二月八日)

(施行期日)

- 1 この要領は、平成23年2月8日から施行する。ただし、新規卒者を対象とした有期実習型訓練は平成23年4月1日以降に開始する訓練から実施することができるものとする。

附 則 (平成二十三年四月一日)

(施行期日)

- 1 この要領は、平成23年4月1日から施行する。ただし、第3の2の規定は、「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」の公布の日から施行する。

附 則 (平成二十三年十月一日)

(施行期日)

- 1 この要領は、平成23年10月1日から施行する。

附 則 (平成二十三年十二月十五日)

(施行期日)

- 1 この要領は、平成23年12月15日から施行する。

附 則 (平成二十四年四月一日)

(施行期日)

- 1 この要領は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (平成二十五年五月十六日)

(施行期日)

- 1 この要領は、平成25年5月16日から施行する。

キャリア・コンサルタントについて

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経歴等に即した職業選択や能力開発を支援する相談(キャリア・コンサルティング)を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、「ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成25年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、約87,000人。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)

検定

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。全国で約5,500人(平成25年度末現在)。

標準レベルキャリア・コンサルタント

資格

- キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(※)を満たすもの)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。全国で約39,500人(平成25年度末現在)。

※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労務管理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

いわゆる有資格者

登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

- ジョブ・カード講習(※)(14時間以上※※)を修了した者等。

※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等

※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。

※※一部の有資格者等、キャリア・コンサルティングの基礎知識を有する者は、講座の一部の受講が免除される。

キャリア・コンサルタント養成数の推移

	平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末	平成25年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人	約8.7万人	

職業能力形成プログラム

	雇用型訓練		公共職業訓練			求職者支援訓練
	有期実習型訓練	実践型人材養成システム	若者チャレンジ訓練 ※平成25年度にて受付終了	離職者訓練	学卒者訓練	
対象者	新たに雇い入れた又は従来から雇用されている非正規雇用労働者	新たに雇い入れた又は従来から雇用されている15歳以上45歳未満の労働者	新たに雇い入れた又は従来から雇用されている35歳未満の非正規雇用労働者	ハローワークの求職者	ハローワークの求職者	雇用保険を受給可能な者
訓練期間	3ヶ月～6ヶ月	6ヶ月～2年	3ヶ月～1年 <small>年(日本版デュアルシステムについては、標準4ヶ月(委託訓練活用型・留学先行コースの場合))</small>	6ヶ月～1年	1年または2年	3ヶ月～6ヶ月
主な目的	企業に雇われて、実践的な訓練を行うことにより、正社員への転換を図る。	企業に雇われて、実践的な訓練を行うことにより、現場の中核人材の育成を図る。	民間教育訓練機関等を活用し、実践的な職業能力の育成を図る。	公共職業能力開発施設において、再就職に必要な知識及び技能の習得を図る。	公共職業能力開発施設において技能労働者の育成を図る。	民間の教育訓練機関を活用し、基礎的・実践的能力までの習得を図る。

雇用型訓練に係る助成金について

名称	若年者人材育成・定着支援(若者チャレンジ)奨励金 ＜H26.3.31終了＞	非正規雇用労働者育成支援奨励金 (日本再生人材育成支援事業) ＜H26.3.31終了＞	キャリアアップ助成金 (人材育成コース)	キャリア形成促進助成金 (認定実習併用職業訓練コース)
訓練の名称	若者チャレンジ訓練	有期実習型訓練	有期実習型訓練	実践型人材養成システム
助成額 (括弧内は大企業)	訓練奨励金 1人1月15万円 正社員雇用奨励金 1人100万円 ※1年経過毎に50万円	OFF-JT 賃金助成800円(500円)/1H 経費助成30万円(20万円)上限 OJT 実施助成700円(700円)/1H	OFF-JT 賃金助成800円(500円)/1H 経費助成 Off-JTの訓練時間数に応じた金額 100時間未満 10万円(7万円) 100時間以上200時間未満 20万円(15万円) 200時間以上 30万円(20万円) ※実費が上記を下回る場合は実費を限度 OJT 実施助成700円(700円)/1H	OFF-JT 賃金助成800円/1H 経費助成 1/2 OJT 実施助成600円/1H
助成限度(額)	年度60人月	年度500万円	年度500万円	年度1,000万円
業種及び企業規模	業種制限なし 大企業・中小企業	業種制限有 (健康、環境、農林漁業分野等) 大企業・中小企業	業種制限なし 大企業・中小企業	業種制限なし 原則、中小企業
受講者の年齢制限	35歳未満	なし	なし	15歳以上45歳未満

モデル評価シートとモデルカリキュラムについて

○雇用型訓練を実施したいと考えている企業のために、評価シートと訓練カリキュラムのモデルを作成。

・モデル評価シートは以下の50職務・分野及び25業種を作成。(※はモデルカリキュラムを作成)

日本版デュアルシステム用のもとに作成したモデル評価シート				
	機械加工	金属加工	生産技術	機械設計
自動車整備				
電気工事	電気通信施工	データベース技術	ITインストラクタ	テクニカルサポート※
情報通信※	プログラミング技術	Webクリエイト※	Javaプログラミング※	エクステリア
建築設備	住宅営業※	住宅理境	建築CAD	木工
オフィスビジネス※	営業※	医療事務※	販売	介護サービス※
港湾ロジスティクス	ホテルサービス※	医療品アドバイザー	ビューティアドバイザー※	印刷※
DTP※				31モデル

- ……機械分野
- ……電気・電子分野
- ……情報・通信分野
- ……建築・住居分野
- ……サービス分野

職業能力評価基準のもとに作成したモデル評価シート※

<事務系>19職務									
①経営戦略	②人事 ③人材開発 ④労務管理	⑤企業法務 ⑥総務 ⑦広報	⑧経理 ⑨財務管理	⑩経営情報 システム	⑪営業 ⑫マーケティング ⑬広告	⑭生産管理プラン ニング ⑮生産管理オペ レーション	⑯ロジスティクス 管理 ⑰ロジスティクス オペレーション	⑱国際経営管理 ⑲貿易	
<業種別>25業種									
ロジスティクス分野	造園工事業	自動車製造業	電気通信工事業	鉄筋工事業	スーパーマーケット業	パン製造業	ホテル業	イベント産業	電気機械器具 製造業
マテリアル・ハンドリング業	在宅介護業	プラスチック製品製造業	鍛造業	軽金属製品製造業	旅館業	フィットネス産業	産業廃棄物処理業	ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル)	左官工事業
アパレル分野	金属プレス加工業	屋外広告業	百貨店業	施設介護業					

評価シートの項目について

○訓練修了後には、実習実施企業から評価シート(様式4)が交付。

技術、技能に関する能力(基本的事項)については①②③の中から選択

基本的能力

1	働く意欲と取組
2	責任感
3	ビジネスマナー
4	コミュニケーション
5	チームワーク
6	チャレンジ意欲
7	考える力

①事務・サービス

- 1 ビジネス知識の習得
- 2 PCの基本操作
- 3 企業倫理とコンプライアンス
- 4 関係者との連携・関係構築
- 5 成果の追求
- 6 改善・効率化
- 7 顧客・取引先との折衝
- 8 顧客満足の推進

②技能

- 1 安全衛生及び諸ルールの遵守
- 2 改善活動による問題解決
- 3 関係者との連携による業務の遂行

③技術

- 1 技術者倫理の遵守
- 2 安全指針に沿った業務遂行
- 3 業務計画の作成と成果の追求
- 4 関係部門との連携による業務の遂行

(専門的事項)については汎用性のある評価基準に基づき企業が作成

評価シートへの構成と評価実施の流れ

○「評価シート」の構成

- 1 「企業実習・OJT期間内における職務内容」
……評価の対象となる職務内容を具体的に記載。
- 2 「職務遂行のための基本的能力」
……「働く意識と取組」など職業に就く(職務遂行)に当たって求められる共通的な能力について企業実習/OJTを通じての成果として記載。
- 3 「技能・技術に関する能力 基本的事項」
……企業実習/OJTにおいて修得する職務を遂行するために必要な能力のうち基本的な能力について、訓練成果を記載。
- 4 「技能・技術に関する能力 専門的事項」
……3以外の専門的な能力について、訓練成果を記載。

○「評価」実施の流れ

- 1 評価シートへの提示……訓練実施前に、評価の対象となる具体的な職務や評価項目を訓練生に提示し、訓練における到達目標などを確認・明確化。
- 2 中間評価……(自己評価)評価項目について達成状況を確認。
(企業評価)未到達として確認された項目について助言し、その後の訓練に反映。自己評価と異なる評価の項目についてはその理由を訓練生に説明。
- 3 修了評価……(自己評価)評価項目について達成状況を確認。
(企業評価)到達段階について確認し、未到達の項目があれば、訓練生の今後のキャリア形成の参考となるよう助言を行う。自己評価と異なる評価を行うものについては、丁寧に理由を説明。

※ 訓練・評価担当者は、受講者の日常の訓練指導状況について記録。

※ 訓練・評価担当者は、訓練生に対して行った訓練・評価等の内容を、訓練・評価責任者に報告。

※ 評価担当者の評価結果に異議ある場合には評価責任者が対応。

ジョブ・カード制度の主な動き、計画、報告書等について

ジョブ・カード制度の主な動きについて

Job Card

平成20年4月

ジョブ・カード制度創設

- 「成長力底上げ戦略」で示された方針を踏まえ、「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

平成22年6月

新成長戦略の策定

- 「雇用・人材戦略」の1つとして、ジョブ・カード制度を推進

⇒ 平成32年(2020年)までにジョブ・カード取得者数300万人の達成を目標として設定

平成22年10月

行政刷新会議による事業仕分け

- 職業訓練による職業能力向上の必要性は認められたものの、その普及促進の体制や助成制度等について別の枠組みを設けるべきとの指摘（関連事業は廃止判定）

〔見直し内容〕

- ①ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練の拡大
- ②企業への普及促進等を行う委託事業の縮小
- ③関連助成を一般のキャリア形成促進助成金に整理統合

平成23年4月

ジョブ・カード制度 新「全国推進基本計画」の策定

- ジョブ・カード制度の社会的なインフラとしての定着を目指し、職業能力形成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」

平成24年4月

学生用ジョブ・カードの導入

- 学生等の就職活動やキャリア教育に特化した学生用ジョブ・カードを開発（平成24年4月より大学等における活用を開始）

平成25年12月

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理

平成26年6月

日本再興戦略 改訂2014

- 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など

Job Card

○最近の主な関係報告書等

・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っている。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、生涯を通じて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っている。』(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』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、具体的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
職業訓練受講者とともに、一般の求職者についても必要な者に対しては、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

従来の雇成型訓練・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ようになっている。

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る。

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」のものとして、「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みと同時に、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」にとらわれない、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しことが期待される。

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。
- ・ 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。

外部労働市場の活性化 — 労働市場インフラの戦略的強化 —

- 『人材の最適配置・最大活用』するために、『外部労働市場の活性化』が不可欠。
- そのため、労働市場インフラ(マッチング機能・能力評価制度・能力開発制度)を戦略的に強化する。



労働市場インフラの戦略的強化

- ・ 外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化
- ・ 企業横断・業界共通の能力評価の『ものさし』を整備
- ・ 産業界のニーズに合った職業能力の開発を推進(職業訓練の充実)
- ・ こうした取組に加え、個人が主体的にキャリア形成を図ることができる環境を整備

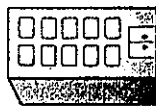
POINT

平成●年度までを集中検討期間として位置づけ、労働市場インフラの戦略的強化を図る。

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化

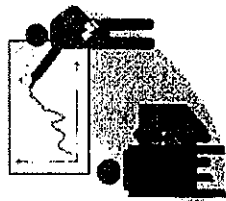
- 労働市場インフラの中核としてのハローワークの役割発揮
⇒ 求人情報 + 求職情報の提供
- ハローワークの機能強化
⇒ HWの評価・職員の専門性向上
- 民間ビジネスの適切な評価と活用
- 労働市場全体としてのマッチング成果の評価・向上

成熟企業



産業界のニーズに合った職業訓練のバリエーションの推進

- 産業界のニーズも踏まえた訓練拡充
- 訓練のバリエーションの推進
- 民間教育訓練機関の育成・振興



成長企業



個人主導のキャリア形成支援

- ジョブ・カードの抜本的見直し
・ コンセプトの抜本的見直し
(「キャリア・パスポート」へ)
- ・ 企業への協力要請・助成金要件化
- ・ 労働市場の流動化の更なる進展に合わせる、電子化等を推進
- キャリア・コンサルティングの体制整備
- ・ キャリア・コンサルタントの計画的養成
- ・ 企業等における体制整備の推進

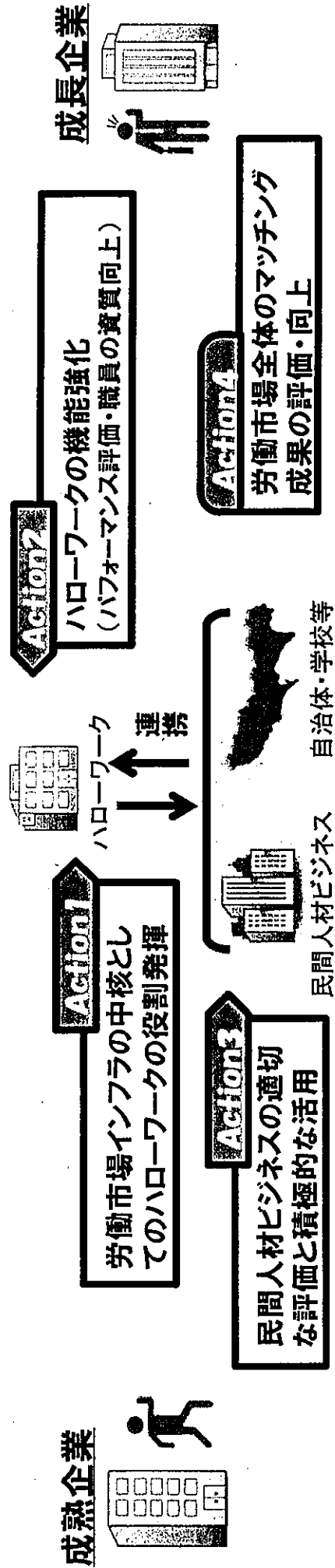
業界共通の「ものさし」としての能力評価制度の構築

- 業界検定の創設など、総合的な能力評価制度の構築
- 能力評価と訓練の一体的運用



外部労働市場全体のマッチング機能の最大化

ハローワークが『インフラ』的な機能を果たしつつ、国・地方・民間が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化し、オールジャパンとしての『外部労働市場全体のマッチング機能の最大化』を図る。



⊗ 1. 労働市場インフラの中核としてのハローワークの役割発揮

- ・ 求人情報の開放(26年9月～)に加え、求職情報も開放(27年度中)。ただし、個人情報取扱には十分留意。
- ・ ハローワークの求職者に対する民間人材ビジネスへの誘導(25年11月～)。現在、延べ4,000社が参加。

2. ハローワークの機能強化

- ・ ハローワークごとのパフォーマンスを評価・公表。また、職員の専門性・資質の向上を図る。(26年度中に検討し、27年度より実施)
- ・ ITの利活用の促進(システムを活用した業務フローの改善・将来的には、ハローワークに来所せずとも、職探しができる環境の整備・『ビッグデータ』の政策への活用)。(次期システム更改時期も踏まえつつ、可能なものから実施)

3. 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

- ・ 優良な民間人材ビジネスの認定(26年度下半期～)を含め、その育成・活用を図る。
- ・ 民間人材ビジネスの育成と更なる活用のため、厚労省に民間人材サービス推進室を設置(26年4月～)。

4. 労働市場全体のマッチング成果の評価・向上

- ・ 労働市場全体としてのマッチング成果の評価・向上のため、官民統合指標の導入等を検討。

業界共通の「ものさし」としての能力評価制度の構築

「マッチング機能の最大化」に向け、外部労働市場型(採用時等)の能力評価制度の刷新が不可欠



現行技能検定制度(S34～ものづくり中心)のアップデートに加え、
企業横断・業界共通の能力評価の「ものさし」として業界検定を新たに創設し、
職業能力の「見える化」を推進(職種のカバー率を大幅に拡大)

『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』が
客観的に比較可能に(マッチングツール、キャリアラダーとしての積極活用)



25年9月より学識者による研究会で検討開始
(年度内に報告書を取りまとめ予定)



1. 業界検定の創設など総合的な能力評価制度を構築(26年度より開始)

○ 特に、ジョブ型の働き方の普及・拡大が見込まれる業界(対人サービス分野等)において、非正規社員のキャリアアップにも資する、より実践的な業界検定を創設。

業界検定スタートアップ支援事業を創設(26年度、4業種より開始)

研究会報告を受けて ⇨

並行して、技能検定制度の充実を含む能力評価制度全体の見直しを検討
(年央に、法改正を含め、能開法全体の在り方について検討する場を設置)

2. 能力評価と教育訓練の一体的運用

○ 共通の人材像に基づく教育訓練のゴールと能力評価との有機的な関連を構築し、さらに、その成果をキャリア・パスポート(仮称)にも反映・活用。
(26年度より逐次実施)

産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進

- 職業能力評価制度の整備に合わせ、産業界が求める職業能力の開発を一層効率的に推進
- 民間・公共部門の適切な役割分担のもと、対象者や目指すキャリアプラン等に応じ、最も効果の高い訓練メニューを受講する機会を確保(職業訓練のベストミックスを推進)

1. 産業界のニーズを踏まえた多様な訓練機会の拡充

- 多様な訓練メニューを提供。

例) 企業実習と訓練機関の座学を組み合わせた
 非雇用型訓練(16年度～)
 ・長期訓練コース(25年度～)
 ・短期集中特別訓練事業(25年度～) 等
 → 経済社会のニーズに応じた訓練コースを設定していく

- 産官学の地域コンソーシアムによる訓練開発
 (26年度10か所でモデル実施、27年度より本格実施)

2. 職業訓練のベストミックスの推進

- 外部労働市場の更なる機能強化を視野に入れつつ、都道府県・労働局・高障求機構などが一体となって、各訓練機関の強みを生かした訓練のベストミックスを推進。

訓練機関(民間教育訓練機関・ポリテク等)による非雇用型訓練

- 基礎的・体系的な知識、企業横断的能力を身に付けやすい

民間部門の訓練

- 事務系、情報系、介護系等における広範な訓練機会を提供

3. 民間教育訓練機関の育成・振興

- ISO29990(※)に沿って、PDCAサイクルにより訓練サービス全体の質を高める取組を促進。
 ⇒ ISO29990に沿ったガイドラインを策定(23年12月) ⇒ 26年度より、ガイドライン研修を全国で実施

※非公式教育・訓練プログラムの開発・提供や事業者のマネジメントに関する国際規格。

《職業訓練の全体像のイメージ》

	民間部門	公共部門
在職者	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間事業者、経営者団体等の訓練 ○ 認定職業訓練 (良質な訓練を都道府県知事認定) ○ 雇用型訓練 (OJTとOff-JTを組み合わせた訓練等) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在職者訓練 (ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等)
離職者	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職者訓練(委託訓練) ○ 求職者支援訓練 ○ 短期集中特別訓練事業 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職者・学卒者訓練 (ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等) ○ 企業実習と訓練機関の座学を組み合わせた訓練

事業主による雇用型訓練

- 実践的能力、企業内特殊能力を身につけやすい

公共部門の訓練

- 訓練に多くの投資を要するものづくり分野、全国ネットワーク活用に強み

個人主導のキャリア形成の支援

職業能力評価制度の整備・職業訓練の充実に加え、以下の取組により、これらの政策資源を個人が最大限活用し、主体的にキャリア形成を図ることのできる環境を整備

1. ジョブ・カードの抜本的見直し

- 訓練受講者だけでなく、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとして、広く在職者や学生等も利用するよう、ジョブ・カードの抜本的な利便性向上方策を検討・実施しつつ、主に以下の取組を実施・推進。

コンセプトの抜本見直し

学生段階から職業生活を通じて「キャリア・パスポート」(仮称)として利用できるよう、仕様も含めたコンセプトの抜本的見直し(26年度中に実施)。

企業に対する協力要請・助成金におけるインセンティブの付与

- ・併せて、企業に対し、「キャリア・パスポート」の活用促進や職務の明確化について協力要請。
- ・能力開発関係の助成金について、「キャリア・パスポート」活用のインセンティブを付与する等の拡充を図る。

電子化・ネット上での共有化

- ・外部労働市場の整備・強化に合わせて、電子化やネット上での共有化を推進。
- ※26年度より、ジョブ・カードを活用した登録型派遣労働者等の向上等に係るモデル事業を実施し、27年度にデータベース化に着手予定。

キャリア・コンサルティングの実効性の向上 「キャリア・パスポート」の作成交付・普及促進

2. キャリア・コンサルティングの体制整備

- キャリア・コンサルタントを計画的に養成。
- 企業、ハローワーク等におけるキャリア・コンサルティングの体制整備を推進。

本年2月 **キャリア・コンサルタント養成計画**に係る専門検討会設置

↓ 夏 職業能力開発分科会で養成計画取りまとめ

⇒ 計画の進捗状況を踏まえ、キャリア・コンサルタントを設置するインセンティブの付与を含めた体制整備の方策について検討・結論

外部労働市場の活性化 【工程表】

平成28年度までの3年間を、『集中強化期間』と位置づけ、労働市場インフラの戦略的強化を実施。

25年度 26年度 27年度 28年度 29年度

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化

労働市場インフラの中核としてのハローワークの役割発揮

求人情報の開放

求職情報の開放

HWの求職者に対する民間人材ビジネスへの誘導

ハローワークの機能強化

HWのパフォーマンスを評価・公表／職員の専門性・資質向上

検討

実施

ITの利活用の促進（可能なものから順次実施）

民間ビジネスの適切な評価と活用

優良な民間人材ビジネスの認定

基準作成

実施

民間人材サービス推進室を設置、育成・活用策を強化

労働市場全体としてマッチング成果の評価・向上

官民統合指標の導入等を検討

能力評価制度の構築

業界検定の創設等、総合的な能力評価制度の構築

業界検定スタートアップ事業

能力評価研究会
開催取りまとめ

能力評価制度全体の見直しを含む
能関法全体のあり方検討

検討会開催

能力評価と訓練の一体的運用

順次実施し、成果をキャリア・パスポートに反映

職業訓練のベストミックス推進

産業界のニーズも踏まえた訓練拡充

経済社会のニーズに応じた多様な訓練コースの設定

産官学の地域コンソーシアムによる訓練開発

モデル実施

本格実施

訓練のベストミックス推進

都道府県・労働局・高専求職機構などが一体となって訓練のベストミックスを推進

民間教育訓練機関の育成・振興

ISO29990に沿ってPDCAサイクルにより訓練サービス全体の質を高める取組を促進

ガイドラインの研修を全国で実施

個人主導のキャリア形成支援

ジョブ・カードの抜本的見直し

コンセプトの
抜本見直し

企業に対する協力要請
助成金でインセンティブ付与

外部労働市場の整備・強化に合わせて、電子化やネット化での共有を推進

モデル実施

データベース化に着手

キャリア・コンサルティングの体制整備

キャリア・コンサルタントの計画的養成

専門検討会・
審議会開催・
養成計画策定

体制整備の方策を
検討・実施

「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が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。

○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ィクスセンター・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わせて、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。

「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、信頼性を持って活用されるよう、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は、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

職業能力の見える化による
キャリアアップ 具体的イメージ

求職者

能力開発

受検・合格

非正規雇用
労働者等

能力開発

受検・合格

キャリアアップ

正社員・職務型の
正社員

能力開発

職業能力検定

国の質保証関与

- ★弾力性を備えた基準設定
- ★PDCA
- ★公的称号付与 等

技能検定

○業界検定とレベル等可能な限り共有化の上、労働市場でも有効活用されるよう、対象職種・級のスクラップ&ビルド、試験内容・方法充実・見直し等実施。

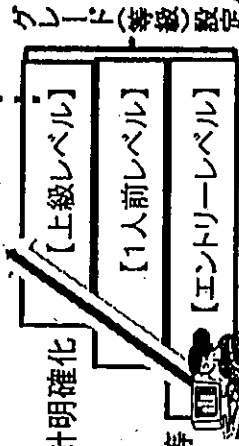
業界検定

- 「業種・職種固有の知識・スキル」に着目した実践的な検定:
- ★採用・人事での活用方針明確化
- ★階層性
- ★多様な評価手法
- ★教育訓練との一体性 等

業界団体

スキル見える化

スキルの向上



職業能力開発

離職者型

- 公共職業訓練(離職者訓練)
- 求職者支援訓練

在職者型

- 雇用型訓練
- 認定職業訓練

共通型

- 教育訓練給付
 - 中長期的なキャリア形成支援措置
- 産業界の人材ニーズに即した分野で設定・運用

職種等分野別の職業能力評価体系整備のイメージ

- 職務内容・職業能力が制度・技術・規格等に規定される度合い、普遍性大(変化の程度小)
- 生命・安全確保の観点での厳格な能力評価、人材育成への国の関与の必要性大

○医療・福祉専門職／運輸職／技術職等

○ものづくり技能職／知的専門職(医療・福祉以外)・技能要素の強いサービス等

○左記以外のサービス職(対人サービス等)、事務系専門職等

新たな検定整備の必要が認められる領域

○その他多様な分野

【既存の免許等職業資格】

○都道府県方式
○指定試験機関方式

【業界検定スタートアップ支援】

【検定等による能力評価がなされないなどの分野】

【既存の民間職業資格】

技能検定

業界検定(新規)