

キャリア形成指針

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

平成三九・三厚生労働省告示第五六号

職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の四の規定に基づき、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、平成十三年十月一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。）第十条の二及び第十条の三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 法第十条の二第一号に関する事項（情報の提供、相談その他の援助）

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。

(五) 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を通じて管理すること。

第三 法第十条の二第二号に関する事項（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 法第十条の三第一号に関する事項（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、休暇の活用の促進を図ること。

二 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定

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