



能発第 0401017 号  
平成 20 年 4 月 1 日

全国専修学校各種学校総連合会会長 殿

厚生労働省職業能力開発局長

### 「ジョブ・カード制度」の実施について

人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするため、一人一人が能力を開発する機会を持ち、能力を発揮できる社会に向けた本格的な取組が必要であるが、いわゆる就職氷河期と呼ばれた時期に学校を卒業し、就職活動を行った若年者の中には、正社員になれず、非正規労働者にとどまらざるを得なかった結果、職業能力形成機会に恵まれない状況にある者が多数存在しています。また、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等についても、離職期間が長いこと等により、正社員になれず、非正規労働者にとどまらざるを得ない状況にある者が存在しています。

こうした職業能力形成機会に恵まれない者について、その能力を向上させ、安定的な雇用への移行を促進することを目的として、「ジョブ・カード制度」を平成 20 年度より下記のとおり実施することとしましたので、同実施要領に御留意の上、同システムの円滑かつ効果的な運用・推進とともに内容の周知に御協力をお願いします。

また、本件については、別添 1 により独立行政法人雇用・能力開発機構理事長あて、別添 2 により各都道府県労働局長あて、別添 3 により各都道府県知事あて、別添 4 により中央職業能力開発協会会長及び各都道府県職業能力開発協会会長あて、別添 5 により社団法人全国民営職業紹介事業協会会長あて、別添 6 により関係団体（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、財団法人社会経済生産性本部）あて、それぞれ通知したところであるので申し添えます。

## 記

### 第1 ジョブ・カード制度の概要

#### 1 背景・趣旨

現在の人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには、労働生産性の向上が重要であり、そのためには、一人一人が能力を開発する機会を持ち、能力を発揮できる社会に向けた本格的な取組を実施することが必要である。

このような状況の中、いわゆる就職氷河期と呼ばれた時期に学校を卒業し、就職活動を行った若年者の中には、正社員になりたくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるを得なかった結果、職業能力形成の機会にも恵まれないという悪循環に陥っている者が多数存在しており、さらに、子育て終了後の女性や母子家庭の母親等についても、同様に、離職期間が長いこと等により、正社員になりたくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるを得ない状況にある者が存在するところである。

このため、平成19年2月15日の「成長力底上げ戦略構想チーム（主査：内閣官房長官）」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、能力形成の機会に恵まれない人」への支援として、「職業能力形成システム」（ジョブ・カード制度）を平成20年度に構築することとされ、さらに、「経済財政改革の基本方針2007（平成19年6月19日閣議決定）」においても、政府の最優先課題として位置づけられた。

これらを受け、内閣府に設置された「ジョブ・カード構想委員会」（委員長：森下洋一松下電器産業株式会社相談役）において具体化に向けた検討が行われ、平成19年12月に「最終報告」（別紙1）が取りまとめられたところである。

我が国におけるジョブ・カード制度の普及は、

- ① 公共職業訓練の他に企業が主体となって実施する職業訓練機会が拡大すること、それを通じて企業の求める能力要件が明らかになること、
- ② 訓練修了後の評価を通じて職業能力評価基準が普及すること、
- ③ ジョブ・カードという統一様式の策定により、キャリア・コンサルティングの水準の向上、求職者等の意欲の向上、職業能力等の整理が促進されること

等が期待され、中長期的には能力本位の労働市場構築に資するものである。

厚生労働省としては、安定的な雇用を目指す求職者等を支援することを目的にジョブ・カード制度を平成20年度に構築するが、以上のような観点からも同制度の積極的かつ継続的な普及・推進に努めることとする。

## 2 ジョブ・カード制度の全体像

厚生労働省において構築・推進するジョブ・カード制度とは、

- ① フリーターや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が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5（3）を参照のこと。）によるキャリア・コンサルティングを通じ、
- 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実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受け、
- ③ 訓練修了後の職業能力評価のほか職務経歴等の情報を「ジョブ・カード」として取りまとめ、就職活動などに活用することにより求職者と求人企業とのマッチングを促進し、安定的な雇用への移行を促進する制度をいう。

なお、ジョブ・カード制度には、上記の他に文部科学省において構築・推進するものとして、大学・短期大学・高等専門学校・専修学校において職場で活かせる実践的な教育プログラムを受けて履修証明書を得て、職務経歴等の情報とともに「ジョブ・カード」として取りまとめ、就職活動などの職業キャリア形成に活用する「実践型教育プログラム」がある。

## 3 ジョブ・カードとは

ジョブ・カードとは、求職者の自律的なキャリア形成支援のためのツールとして就職活動等に活用することを目的とするものであり、「総括表」、「職務経歴」、「学習歴・訓練歴」、「免許・取得資格」、「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2及び別紙3のとおりである。

ジョブ・カードの交付を希望する求職者は、ジョブ・カードの様式を中央ジョブ・カードセンターのホームページ（中央ジョブ・カードセンターのサイトの準備ができるまでは厚生労働省のホームページ）や公共職業安定所（以下「安定所」という。）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、登録キャリア・コンサルタントがジョブ・カードの様式5（「キャリアシート」）に記入することで、その交付を受ける。

また、ジョブ・カードの様式6（評価シート）については、職業能力形

成プログラム参加者による自己評価を経た後、職業能力形成プログラム修了時に当該プログラムの実習を実施した企業（以下「実習実施企業」という。）の評価を経て交付される。

求職者は、ジョブ・カードの交付に当たり、キャリア・コンサルティングを受けることによって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。こうしたジョブ・カードの性格上、そ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・カードの「キャリアシート」や「評価シート」を企業に提出するかについても本人の意思にゆだねられる。

なお、中学校、高等学校の新規学卒者は、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を用いることとしているところであるが、大学等の新規学卒者が応募を行う場合のほか、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。

#### 4 能力評価

職業能力形成プログラムの修了者に対する評価は、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・カードの様式6（「評価シート」）に基づき、客観的かつ公正に評価を実施しなければならない。

「評価シート」の作成等は、具体的には以下により行う。

- ① 「Ⅰ企業実習・ⅡJT期間内における職務内容」  
「職務内容」欄には、以下に設定する評価項目に対応する実習（ⅡJT）の内容を具体的に記載する。
- ② 「Ⅲ基本的能力」  
様式6に示された評価項目をそのまま設定する。
- ③ 「Ⅳ技能、技術に関する能力（1）基本的事項」  
様式6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 「Ⅳ技能、技術に関する能力（2）専門的事項」  
ホームページ等で公表されている汎用性のある評価基準に基づき、企業における実習訓練の内容を踏まえ設定する。この場合、汎用性のある評価基準として活用できるものは、新たに作成される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」、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）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」、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。

## 5 定義

### (1) 職業能力形成プログラム

職業能力形成プログラムとは、これまで職業能力形成機会に恵まれなかった者が、その能力を向上させ、キャリア・アップを図ることを可能とすることにより、安定的な雇用への移行を促進することを目指し、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、有期実習型訓練及び実践型人材養成システム（以下「雇成型訓練」という。）並びに日本版デュアルシステム及び企業実習先行型訓練システム（以下「委託型訓練」という。）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）附則第 17 条の 7 第 2 項第 1 号ロに規定する訓練基準、能力評価等の要件を満たした事業主が、新たにフリーターや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かった者（原則として過去 5 年以内においておおむね 3 年以上継続して常用雇用されたことがある者以外の者をいう。以下同じ。）を雇用して行うものであり、同訓練の開始前に能開機構都道府県センター所長によってキャリア形成促進助成金の受給資格認定を受けたものをいう（主な訓練基準は別紙 4 のとおり。）。また、同訓練に参加した者については、実習実施企業又は他の企業において期間の定めのない形で雇用されることを目指す。

#### イ 実践型人材養成システム

実践型人材養成システムとは、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「認定実習併用職業訓練」であって、現場の中核人材を育成することを目的として、青少年（主に新規学卒者）を新たに雇用して行うものであり、雇用保険法施行規則附則第 17 条の 7 第 2 項第 1 号イに規定する「能力評価」を行うものをいう（主な訓練基準は別紙 4 のとおり。）。

#### ウ 日本版デュアルシステム

日本版デュアルシステムとは、平成 16 年度より公共職業訓練を活用し、厚生労働省より能開機構及び都道府県を通じて民間教育訓練機関等に委託して実施しているものであり、フリーター等おおむね 35 歳未

満の者や職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象に、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実施し、訓練修了後に能力評価を実施するものをいう。

#### エ 企業実習先行型訓練システム

企業実習先行型訓練システムとは、平成 19 年度より公共職業訓練を活用し、厚生労働省より能開機構を通じて事業主等に委託して実施しているものであり、年長フリーター等、おおむね 25 歳以上 35 歳未満の者を対象として、事業主が個人の能力を把握・評価した上で、より効果的・効率的な職業訓練を実施できるよう、企業実習終了後に必要に応じて民間教育訓練機関等での座学である「フォローアップ訓練」を行うものをいう。

#### (2) ジョブ・カード講習

ジョブ・カード制度の内容、ジョブ・カードを使用したキャリア・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。

#### (3) 登録キャリア・コンサルタント

ジョブ・カード講習を受講し、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。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。

#### (4) 職業紹介機関等

安定所、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・コンサルティングを行う機関等をいう。

## 第 2 厚生労働省におけるジョブ・カード制度の構築・推進

厚生労働省においては、ジョブ・カード制度の構築・推進のため、下記の取組を実施する。

### 1 職業能力形成プログラムの構築・推進

厚生労働省においては、雇用型訓練を実施する事業主に対して、能開機構を通じてキャリア形成促進助成金を支給することにより支援するとともに、委託型訓練を能開機構及び都道府県を通じて民間教育訓練機関等に委

託することで、実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を推進する。

(1) 雇成型訓練

ア 有期実習型訓練

(ア) 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であって、安定的な雇用に就くためには、当該訓練に参加することが必要であると認められた者。

ただし、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 82 条の 2 に規定する専修学校及び同法第 83 条に規定する各種学校（ただし、専修学校及び各種学校については、高等学校、大学等を卒業後、引き続き就学した場合に限る。）を卒業した後 2 年を経過していない者を除く。

(イ) 主な流れ

- ① 有期実習型訓練実施企業（以下「有期型実施企業」という。）は、キャリア形成促進助成金の受給資格認定を能開機構都道府県センター所長より受け、安定所又は職業紹介事業者への求人の申込み又は直接募集により、有期実習型訓練への参加者を募集する。
- ② 登録キャリア・コンサルタントは、有期実習型訓練への参加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、同訓練に参加することが必要であると認められるかどうかの判断をし、ジョブ・カードを交付する。  
有期実習型訓練に係る求人申込みを受理した安定所又は職業紹介事業者は、参加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。また、有期型実施企業による直接募集の場合は、ジョブ・カードの交付を受けた参加希望者自らが応募する。当該希望者は、当該有期型実施企業に採用されれば同訓練に参加することになる。
- ③ 有期型実施企業は、有期実習型訓練に参加した者に対して、訓練修了後、評価シートを交付する。
- ④ 有期実習型訓練修了後、有期実習型実施企業において引き続き雇用されることも考えられるが、有期型実施企業に引き続き雇用されなかった参加者については、職業紹介機関等に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。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参加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

### (ア) 対象者

新規学卒者を中心とした 15 歳以上 35 歳未満の青少年

### (イ) 主な流れ

- ① 実践型人材養成システム実施企業（以下「実践型実施企業」という。）は、実習併用職業訓練の認定を厚生労働大臣より受け、安定所又は職業紹介事業者への求人の申込み又は直接募集により、実践型人材養成システムへの応募者を募集する。
- ② 実践型人材養成システムについては、新規学卒者を主な対象と想定しているが、中学校、高等学校の新規学卒者は、関係機関の協議により定められた統一応募書類を用いた応募を行うこととしていることから、実践型人材養成システムに係る求人への応募に当たりジョブ・カードの交付は必要ない。ただし、大学等の新規学卒者や新規学卒者以外の者が応募を行う場合のほか、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、本人の希望に応じ、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実施し、ジョブ・カードを交付する。

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所又は職業紹介事業者は、参加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、直接募集の場合は、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に参加することになる。
- ③ 実践型実施企業は、実践型人材養成システムに参加した者に対して、訓練修了後、評価シートを交付する。
- ④ 実践型人材養成システムは、現場の中核人材育成を目的としているため、実践型人材養成システムに参加した者については、実践型実施企業において期間の定めのない形で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参加者については、職業紹介機関等に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 キャリア形成促進助成金

雇用型訓練を実施する事業主を支援するため、キャリア形成促進助成金として、実習時間に応じた助成、座学期間に支払った賃金、座学に要した経費及びキャリア・コンサルティングに要した経費の一部助成並びに能力評価に対する助成を行う。

## (2) 委託型訓練

### ア 日本版デュアルシステム

#### (ア) 対象者

職業訓練ごとに下記①又は②に当てはまる求職者のうち、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、当該訓練の対象となる求職者であると確認され、かつ、キャリア・コンサルティングの結果を参考にして、早期安定就労のためには日本版デュアルシステムを受講することが必要であると公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）が判断した者。

#### ① 若年コース

フリーター等、おおむね 35 歳未満の求職者

#### ② 知識実践習得コース

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かった求職者

#### (イ) 主な流れ

① 安定所に求職申込みをする求職者のうち、登録キャリア・コンサルタントのキャリア・コンサルティングを受けた結果、日本版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、安定所長が日本版デュアルシステムへの受講あっせんを行う。

② 登録キャリア・コンサルタントは、ジョブ・カードの作成が完了しない場合、訓練参加者に対して、訓練開始までに再度キャリア・コンサルティングを行い、当該訓練を通じて克服すべき課題等を整理させた上で、ジョブ・カードを交付する。

③ 同システムの実習実施企業は、訓練参加者に対して、訓練修了後、評価シートを交付する。

④ 同システム修了後、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。

#### イ 企業実習先行型訓練システム

##### (ア) 対象者

年長フリーター等、おおむね25歳以上35歳未満の求職者のうち、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、当該訓練の対象となる求職者であると確認され、かつ、キャリア・コンサルティングの結果を参考にして、早期安定就労のためには企業実習先行型訓練システムを受講することが必要であると安定所長が判断した者。

##### (イ) 主な流れ

- ① 安定所に求職申込みをする求職者のうち、登録キャリア・コンサルタントのキャリア・コンサルティングを受けた結果、企業実習先行型訓練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。
- ② 登録キャリア・コンサルタントは、ジョブ・カードの作成が完了しない場合、訓練参加者に対して、訓練開始までに再度キャリア・コンサルティングを行い、当該訓練を通じて克服すべき課題等を整理させた上で、ジョブ・カードを交付する。
- ③ 同システムの実習実施企業は、訓練参加者に対して、最初に行った実習終了後、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。
- ④ 同システム修了後、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。

#### ウ 技能者育成資金の貸付

委託型訓練を受講する者のうち、融資を希望する者で貸付要件を満たす者に対して、訓練期間中、能開機構より技能者育成資金の貸付を行うこととする。

## 2 職業能力評価基準等の作成・普及

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、職業能力形成プログラムに参加する企業が評価シート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。

## 3 登録キャリア・コンサルタントの養成

ジョブ・カード制度においては、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参加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ができるキャリア・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5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、指導的役割を果たす者を養成するために実施する中央講習と、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地方講習からなる。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・カード制度の趣旨、ジョブ・カードの意義・利用方法、能力評価の方法、ジョブ・カードの作成方法などとする。

さらに、登録キャリア・コンサルタントは、登録団体の求めに応じ、ジョブ・カードを交付した件数（登録キャリア・コンサルタントがジョブ・カードの様式5のキャリア・コンサルティング実施記録に署名した回数）を登録団体に報告することとする。

## 4 ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度の普及・促進を図り、同制度を実効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。

## 5 その他

職業能力形成システムへの誘導を図るため、別途開設予定であるキャリア・コンサルティング付き携帯サイト等により、ジョブ・カード制度の案

内に加え、教育訓練情報、求人情報等の関連する情報の提供やキャリア・コンサルタントによるメール相談等の支援を行う。

### 第3 ジョブ・カード制度の推進体制

#### 1 能開機構

能開機構は、その有する職業能力開発、職業訓練に関するノウハウを活用し、地域ジョブ・カードセンター又は企業等の要請に応じて、雇成型訓練に係る訓練実施計画の作成支援や訓練指導を行うほか、民間の教育訓練機関において雇成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。また、委託型訓練を実施するとともに、融資を希望する者で貸付要件を満たす同訓練対象者に対し、技能者育成資金の貸付を行う。さらに、登録キャリア・コンサルタントを安定所、ジョブカフェ等に巡回させ、ジョブ・カードの交付を行うほか、キャリア形成促進助成金に係る業務を行う。

#### 2 安定所

下記5の(2)の地域ジョブ・カードセンターと密接に連携して雇成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とともに、雇成型訓練の対象者に対して、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。また、委託型訓練の対象者に対し、登録キャリア・コンサルタントへの誘導を行うとともに、職業相談及び受講あっせんを行う。

#### 3 都道府県

都道府県は、委託型訓練のうち日本版デュアルシステム（若年コース）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予定であ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、能開機構による登録キャリア・コンサルタントのジョブカフェへの巡回に係る調整や、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・カード講習受講の勧奨に協力し、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。

#### 4 中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会

中央職業能力開発協会は、職業能力評価のノウハウを持った団体として、モデル評価シート等の作成・普及に取り組むとともに、その基礎となる職業能力評価基準の整備を行う。

都道府県職業能力開発協会は、実習実施企業における「評価者」に対する育成支援を行う。

#### 5 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

##### (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。

##### (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 地域ジョブ・カードセンター運営本部の設置及び地域推進計画の策定

地域におけるジョブ・カード制度の円滑な運用のために設置される「地域ジョブ・カード運営本部」（メンバー：労使団体、都道府県労働局、地方公共団体（職業能力開発関係部局、教育委員会、福祉関係部局等を想定）、地域教育訓練機関関係者、民間福祉団体等）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、地域推進計画を策定する。

##### 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、教育訓練機関のカリキュラム紹介等を併せて実施する職業能力形成システム普及促進フェア等を開催する。

##### ウ 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。

#### エ 職場見学・体験講習の実施

これまで職業能力形成機会に恵まれなかったこと等により職業意識が培われる機会が少なかった者が意識を持って職業能力形成プログラムに参加することができるようにするための職場見学・体験講習を実施する。

#### オ 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に参加する企業の開拓や、教育訓練機関等の開拓を行うとともに、評価シートや訓練カリキュラムに関する相談を行い、より専門的な助言・指導が必要と考えられる場合には、関係機関への取次ぎを行う。

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、雇用型訓練に参加した求職者の訓練修了後の就労状況の把握を行う。

### 第4 今後の対応

ジョブ・カード制度を広く普及するための具体的方策については、国、産業界、労働界、教育界等からなるジョブ・カード推進協議会を内閣府に設置の上、同協議会において全国推進基本計画を定めることとしているが、同基本計画を受けた取扱いについては、別途通知する。

# 「ジョブ・カード構想委員会」 最終報告

平成 19 年 12 月 12 日

ジョブ・カード構想委員会

# 「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

## (目次)

### I 「職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）」創設の意義

- 1 背景
- 2 「ジョブ・カード制度」創設により目指すもの

### II 「ジョブ・カード制度」の仕組み

- 1 「ジョブ・カード制度」の全体像
- 2 「ジョブ・カード」とは
- 3 「職業能力形成プログラム」とは
  - (1) 「有期実習型訓練」について
  - (2) 「実践型人材養成システム」について
  - (3) 「日本版デュアルシステム」について
  - (4) 「職業能力形成プログラム」受講中の経済的負担の軽減について
- 4 実践型教育プログラムとは

### III 「ジョブ・カード制度」構築に当たり重視すべき点（課題）

- 1 企業現場における実習と座学の組合せ訓練の重要性
- 2 汎用性のある職業能力評価基準の普及の重要性
- 3 キャリア・コンサルティングの重要性
- 4 産業界、教育界、労働界及び公共部門の役割

#### IV 推進体制（今後の対応）

- 1 ジョブ・カードセンター
  - (1) 中央ジョブ・カードセンター
  - (2) 地域ジョブ・カードセンター
- 2 民間部門
  - (1) 事業主団体（ジョブ・カードセンターの受託団体を除く。）
  - (2) 企業
  - (3) 民間職業紹介機関
- 3 公共部門
  - (1) 国
  - (2) 独立行政法人雇用・能力開発機構
  - (3) 地方公共団体
- 4 キャリア・コンサルタント

#### IV 当面の取組方向と今後の展望

- 1 当面の取組方向
  - (1) 普及・促進の方策
  - (2) 先行プロジェクト
- 2 今後の展望

## 「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

### I 「職業能力形成システム」（ジョブ・カード制度）創設の意義

#### 1 背景

我が国においては、平成16年をピークに総人口が減少に転じた。このような人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには労働生産性の向上が重要であり、そのための基盤づくりが喫緊の課題となっている。このため、何より一人一人が能力を開発する機会をもち、能力を発揮できる社会に向けた本格的な取組を実施することが必要である。

特に、我が国においては、学校卒業後、就職した企業においてキャリアを形成していくことが主流であることから、新規学卒時に正社員になれないとその後正社員の職を得ることが難しい傾向がある。また、我が国における職業能力開発は企業内訓練を中心に行われている。

こうした中、平成3年にいわゆる「バブル景気」が崩壊した後の就職氷河期と呼ばれた時期に学校を卒業し、就職活動を行った若者たちの中には、正社員になりたくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるを得なかった結果、職業能力形成の機会にも恵まれないという悪循環に陥っている者たちが多数存在している。

さらに、子育て終了後の女性や母子家庭の母親等についても、同様に、離職期間が長いこと等により、正社員になりたくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるを得ない状況にある者たちが存在するところである。

このため、平成19年2月15日の「成長力底上げ戦略構想チーム（主査：内閣官房長官）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、能力形成の機会に恵まれない人」への支援として、「職業能力形成システム」（通称「ジョブ・カード制度」）。

以下「ジョブ・カード制度」という。)の構築を図ることとされた。さらに、同戦略については、「経済財政改革の基本方針2007(平成19年6月19日閣議決定)」においても、政府の最優先課題として位置づけられた。

当委員会においては、これらを受け、平成19年7月24日に中間取りまとめを行ったところである。

## **2 「ジョブ・カード制度」創設により目指すもの**

「ジョブ・カード制度」は、企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練等を受け、修了証等を得て、これらを就職活動など職業キャリア形成に活用する制度<sup>1</sup>である。同制度については、社会全体で通用するものを指向している。

「ジョブ・カード制度」の中核となる「ジョブ・プログラム」には、「職業能力形成プログラム」及び「実践型教育プログラム」がある。

「職業能力形成プログラム」は、企業現場における実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練であり、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等、これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった方々について、その能力を向上させ、キャリア・アップを図ることを可能とすることにより、安定的な雇用への移行を促進することを目指すものである。

「実践型教育プログラム」は、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ような教育プログラムである。

この「実践型教育プログラム」は、大学をはじめとする高等教育機

---

<sup>1</sup> イギリスのNVQ制度は、職業訓練とその評価・公証がワンパッケージとなった制度で、1986年に創設。試験方式ではなく、職業訓練のプロセス・成果により評価。約800タイトル(職種)に及び、それぞれレベル1から5までの5レベルを設定。2003年現在において、エンジニアリング、ヘルスケア、建設、製造現場等を中心に年間延べ45万人が利用。労働力人口の約14%が資格を取得。

関に期待される「社会貢献<sup>2</sup>」という役割を果たすものであり、同時に職業能力形成プログラムと併せて我が国全体の人材能力の「底上げ」につなげることを目指すものである。

## Ⅱ 「ジョブ・カード制度」の仕組み

### 1 「ジョブ・カード制度」の全体像（資料p.3 参照）

「ジョブ・カード制度」においては、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が、

① ハローワーク等のキャリア・コンサルティングを通じて、企業現場等での実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受け、

あるいは、

② 大学・短大・高専・専門学校で、職場で活かせる実践的な教育プログラム（実践型教育プログラム）を受けて、

それぞれ「評価シート」又は「履修証明書」（これらを「職業能力証明書」という。）を得ることができる。

「ジョブ・カード」は、この「職業能力証明書」のほか、自分の職歴や教育訓練歴、取得資格などの情報を一体的にまとめたものの総称である。「ジョブ・プログラム」（＝職業能力形成システム、実践型教育プログラム）に参加せずとも、求職者のうち交付を希望する者については、キャリア・コンサルティングを受けることにより、その交付を受けることができる。

なお、「職業能力証明書」の対象となるジョブ・プログラムの修了者は、当初3年間で総計20万人程度、5年間で40万人程度を目標とし、ジョブ・カードの取得者は、当初3年間で総計50万人程度、5年間で100万人程度を目標とすることが適当である。

<sup>2</sup> 昨年12月の教育基本法（平成18年法律第120号）の改正及び本年6月の学校教育法（昭和22年法律第26号）の改正において、大学・高等専門学校は、その教育研究の成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するという「社会貢献」の役割が法律上位置づけられた。

## 2 「ジョブ・カード」とは

「ジョブ・カード<sup>3</sup>」は、ジョブ・プログラムの修了証のほか、職務経歴や学歴・訓練歴、取得資格などの情報をまとめたものであり、求職活動に当たり幅広く活用されることが期待される。

具体的には、「ジョブ・カード」の交付を受けようとする者が、中央ジョブ・カードセンターのホームページ（平成 20 年度当初は、厚生労働省のホームページを想定。）から「ジョブ・カード」の様式をダウンロードし、必要事項を記入の上、「ジョブ・カード講習<sup>4</sup>」を修了したキャリア・コンサルタント<sup>5</sup>のコンサルティングを受けることによって交付されることとなる。キャリア・コンサルタントは、求職者自ら作成することを支援しつつ「ジョブ・カード」の交付を希望する者の修了証等の提出書類等を基に職務経歴等について確認を行う。当該希望者の就業に関する目標・希望等を踏まえてキャリア・コンサルティングを行い、その実施記録を「ジョブ・カード」に記載するという流れを想定している。

このように、求職者は「ジョブ・カード」の交付を受けるに当たって、キャリア・コンサルティングを受けることによって職業意識やキャリア形成上の課題を明確にし、自らの職業選択やキャリアの方向づけをしていくことが可能となる。したがって、第一義的には「ジョブ・カード」は自律的なキャリア形成支援のためのツールである。

また、「ジョブ・カード」は、職務経歴、学歴・訓練歴、取得資格

---

<sup>3</sup> 「ジョブ・カード」の様式については、資料p. 21～30 を参照のこと。

<sup>4</sup> 「ジョブ・カード講習」とは、

キャリア・コンサルタント等に対し、「職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）」の内容、「ジョブ・カード」を使用したキャリア・コンサルティング手法等に関する知識・技能を習得させるもの。当該講習を修了した者の情報の管理については、当該講習の主催者が行うこととすることを想定。

<sup>5</sup> 「キャリア・コンサルタント」とは、

個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて相談等の支援を行う者。制度的な位置づけとしては、キャリア・コンサルタントを養成する機関の試験制度がキャリア形成促進助成金のうちの職業能力評価推進給付金の対象として指定されている。

等を含み、さらにジョブ・プログラムを修了した者には「職業能力証明書」も一体として含まれることとなることから、本人の職業キャリアに係る全体の状況がより明確になる。こうして、「ジョブ・カード」が就職・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が促進されることとなるものである。

なお、「ジョブ・カード」は、第一義的には自律的なキャリア支援のツールであることから、その管理は、交付を受けた本人が行う。

したがって、求職活動に当たり、「ジョブ・カード」の評価シートやキャリアシートを企業に提出するかについても本人の意思に委ねることが適当である。

### **3 「職業能力形成プログラム」とは**

「職業能力形成プログラム」に参加を希望する者の主な流れとしては、まずは同プログラムへ参加を希望し、かつ、参加することが有効と判断された者に対して、ハローワークやジョブカフェ、民間職業紹介機関等（以下「職業紹介機関等」という。）において、キャリア・コンサルティングを行う。その結果も踏まえて、同プログラムへ参加を誘導する。同プログラムを修了した際には、企業現場における実習の評価を記載した「評価シート」（「職業能力証明書」）に基づく評価書の交付を受ける。当該訓練実施企業において正式採用にならなかった場合には、職業紹介機関等に「ジョブ・カード」を持って再びキャリア・コンサルティングを受け、就職活動を行う、というようなものが想定される。

なお、地域若者サポートステーション、母子家庭等就業・自立支援センター、福祉事務所、学校等これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった者が就職の相談に来る機会の多い各機関において、同プログラムの周知を図っていくこと、さらに、携帯サイトを含む様々な媒体を通じ情報発信、提供を図ることが考えられる。

「職業能力形成プログラム」には、

- ① 「有期実習型訓練」：これまで職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象として、これらの者を雇用して企業現場における実習（企業における雇用関係の下での実習を以下「OJT」という。）と教育訓練機関における座学（雇用関係の下での座学を以下「Off-JT」という。）を組み合わせた訓練を実施する
- ② 「実践型人材養成システム」：主に新規学卒者を対象として現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成するために、OJTとOff-JTとを組み合わせた訓練を実施する
- ③ 「日本版デュアルシステム」：独立行政法人雇用・能力開発機構又は都道府県から民間教育訓練機関に対する委託訓練として、当該民間教育訓練機関が行う座学と企業が行う実習とを組み合わせたもの

の3種類の訓練がある。

いずれの訓練であっても、企業にとっては、自らの現場において実習を行うことにより、企業が求める人材能力の育成が可能となる。また、同プログラムの参加者にとっては、実践的な職業訓練を受けることが可能となることから、同プログラム修了後の就職が容易になることが期待される場所である。特に、「有期実習型訓練」及び「実践型人材養成システム」については、企業が訓練カリキュラムをコーディネートするものであることから、主体的に自社のニーズに即した人材を育成することを可能とするものである。

それぞれの具体的内容は以下のとおりである。（資料 p.16 参照）

#### **(1) 「有期実習型訓練」について**

「有期実習型訓練」は、職業能力形成機会に恵まれなかった者のうち、キャリア・コンサルティングを受けた結果、安定的な雇用に就くためには同訓練に参加することが必要であると認められた者を対象者として想定している。なお、「職業能力形成機会に恵まれなかった者」としては、例えば「過去5年以内において概ね3年以

上継続して常用雇用されたことがある者以外の者（学校卒業後2年を経過していない者を除く。）」とすることが考えられる。

「有期実習型訓練」における総訓練期間は3ヶ月超6ヶ月（特別な場合は1年）以下、OJT時間割合は2割以上8割以下となることが必要であり、Off-JTについてはOJT実施事業主以外の者に依頼して実施することが求められる。

また、OJT実施期間中の評価については、安定的な雇用に結びつく訓練成果を記載するため、汎用性のある評価基準に基づく評価シートを用いて実施することが必要となる。

「有期実習型訓練」を実施する企業に対しては、地域ジョブ・カードセンター（p.19(2)、資料 p.10 等参照。）において、評価シートや訓練カリキュラムの策定の相談、座学を実施する教育訓練機関のコーディネート、訓練・評価担当者講習の実施、訓練中に起きた問題に関する相談等の支援を行うこととしているが、必要に応じ、独立行政法人雇用・能力開発機構等の専門機関に取り次ぐことが想定される。

また、訓練中に必要となる訓練経費等については、訓練実施企業に過度な負担とならないよう、その費用の一部について助成を受けることができるようにすることとすべきである。

## (2) 「実践型人材養成システム」について

「実践型人材養成システム」は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第26条の3に基づく厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練であり、35歳未満の若年者を対象とした訓練である。同システムの主たる対象者としては、新規学校卒業者を想定しており、同システムにおいては、前述のとおり、現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成することを目的としている。

「実践型人材養成システム」の総訓練期間は6ヶ月以上2年以下、OJT時間割合は2割以上8割以下となることが必要であり、Off-JTについては、OJT実施事業主以外の設置する施設において

実施することが求められる。また、OJT実施期間中の評価については、客観的かつ公正なものとして、また、安定的な雇用に結びつく訓練成果を記載するため、今後は、汎用性のある評価基準に基づく評価シートを用いて実施することが必要となる。

「実践型人材養成システム」においても、「有期実習型訓練」と同様に、地域ジョブ・カードセンターにおいて、評価シートや訓練カリキュラムの策定の相談、座学を実施する教育訓練機関のコーディネーター、訓練・評価担当者講習の実施、訓練中に起きた問題に関する相談等の支援を行うことが適当である。また、訓練中に必要となる訓練経費等については、現在もその一部について助成措置が講じられているところであるが、さらにその拡充を図っていくことを検討すべきである。

### (3) 「日本版デュアルシステム」について

「日本版デュアルシステム」とは、フリーター、ニート等の増加を背景に、企業における実習と教育訓練機関における座学を並行的に実施することにより、若者を職業人に育てることを目的として、平成16年度に設けられた仕組みであり、概ね35歳未満の求職者を対象に、公共職業能力開発施設において行う専門課程活用型及び短期課程活用型、民間教育訓練機関等に委託して行う委託訓練活用型がある。

「ジョブ・カード」の活用により、委託訓練活用型の受講者を中心に、就業促進効果が期待できることから、キャリア・コンサルティングの結果、同訓練が必要であると判断された者については、「ジョブ・カード制度」における「職業能力形成プログラム」に参加するものとして取り扱うことが適当である。

同訓練は、訓練期間を標準4月としており、企業実習部分は1月以上で総訓練期間の2分の1を超えない範囲としているところである。

今後は、企業実習中の評価については、安定的な雇用に結びつく

訓練成果を記載するため、汎用性のある評価基準に基づく評価シートを用いて実施することが必要となる。

また、「ジョブ・カード制度」に「日本版デュアルシステム」を位置づける場合に、子育て終了後の女性や母子家庭の母親等、若年者以外の職業能力形成機会に恵まれなかった者についてもその対象に含むものとするのが適当である。なお、「職業能力形成機会に恵まれなかった者」の考え方については、「有期実習型訓練」と同様の考え方とすべきである。

#### (4) 「職業能力形成プログラム」受講中の経済的負担の軽減について

「職業能力形成プログラム」への参加を希望する者の中には、経済的理由により訓練への参加を断念する場合もあり得ることから、受講中に資金が必要な人が融資等の支援を受けられるよう仕組みを整備すべきである。

## 4 「実践型教育プログラム」とは

「実践型教育プログラム」は、大学・短期大学・高等専門学校・専門学校等の高等教育機関が、その教育研究のノウハウを活用して開発・提供するプログラムであり、かつ、受講者の職業能力の形成に資するような内容のプログラムである。昨年12月の教育基本法の改正及び本年6月の学校教育法の改正において、大学・高等専門学校は、果たすべき役割として、その教育研究の成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するという「社会貢献」が法律上位置づけられた。

同プログラムは、大学をはじめとする高等教育機関に今後求められる「社会貢献」という役割に資するものであるとともに、我が国の人材能力の底上げにつながる取組である。

同プログラムの主な流れとしては、各大学・専門学校等におけるプログラム開設状況に関する情報にアクセスした受講希望者が、それぞれの興味関心・適性に基づいて、プログラムへ参加することと

なる。また、職業紹介機関等において、同プログラムに関する情報提供を受けることにより、プログラムに参加することも想定する。

さらに、同プログラムの修了者に対しては、大学・専門学校等から履修証明がなされる。この履修証明は、「職業能力形成プログラム」における「評価シート」と同様に、「職業能力証明書」として活用することが可能である。

なお、実践型教育プログラムへの対象者の誘導方法としては、受講希望者各人の適性・興味関心に基づき、その自発性に基づいたものであることを原則としながら、キャリア・コンサルティングの中で、本人の適性・興味関心に応じて同プログラムに関する情報を提供することも考えられる。このとき、プログラムを開発する各大学・専門学校等においては、積極的にプログラムに関する情報提供を行うよう努めることとする。

## (1) プログラムの受講者について

「実践型教育プログラム」の受講者としては、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等、主に「職業能力の形成の機会に恵まれなかった者」を想定しているが、キャリア・アップを考えている社会人や新卒者も含まれる。

## (2) プログラムの内容について

「実践型教育プログラム」は、大学・専門学校等において開発・提供されるプログラムであるが、内容的には以下に掲げる要件を満たすものとする。

- ① 大学・専門学校等における教育研究等のノウハウを活用して編成される、受講者の職業能力形成に資するものであること。
- ② 座学における講習に加え、一定時間以上インターンシップや実地訓練などを体系的にカリキュラム内に取り込んでいるものであること。
- ③ 座学部分の教育内容も実践的なものであること。

- ④ 比較的短期間で修了できるものであること。
- ⑤ 修了者に対しては、原則として学校教育法に規定する「履修証明<sup>6</sup>書」を交付すること。

### (3) プログラムの開発・提供に当たっての留意点について

プログラムの開発・提供に当たっては、各大学・専門学校等においては、以下の点に留意する必要がある。

- ① 地域社会や地元の企業等と連携し、就業につながるような人材ニーズに合致したプログラムになるように工夫すること。
- ② 受講者にとって経済面で過度の負担とならないよう配慮すること。
- ③ プログラムを開講している大学・専門学校等は、インターネット・ポスター・チラシなど、さまざまな方法でプログラムの実施について積極的な周知・広報に努めること。
- ④ プログラムを開講している大学・専門学校等は、職業紹介機関等に対してプログラムに関する情報提供を積極的に行うとともに、キャリア・コンサルティングの中でキャリア・コンサルタントが各プログラムを選択肢として情報提供できるよう、これらの機関との十分な連携・協力を努めること。

## Ⅲ 「ジョブ・カード制度」構築に当たり重視すべき点（課題）

### 1 企業現場における実習と座学の組合せ訓練の重要性

企業が求める能力の高度化、即戦力志向に対応し、経済成長を支え

---

<sup>6</sup> 「履修証明」とは、  
学士・修士等の学位とは異なるが、一定の課程の修了を証明するものとして、大学等が発行する証明書（アメリカでいう certificate 等に相当する）。  
学校教育法の一部改正（平成19年6月27日公布、公布後6ヶ月以内に施行）により、大学等が文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の学生以外の者を対象とした特別の課程を編成し、これを修了した者に対し、履修証明書を交付できるといった趣旨が規定された（改正後の第105条）。

る人材を養成するためには、座学による教育訓練、O f f - J Tとしての施設内での実技に加え、O J Tとしての企業の現場における実習を大幅に取り入れることが重要になる。

「職業能力形成プログラム」においては、このような仕組みを取り入れることにより、

- ① 受講者にとっては、訓練成果が活かせる職務が企業現場における実習という形で具体的に認識できることからモチベーションが向上し、企業が求める人材ニーズに即応した実践的な能力が身に付くため、雇用可能性が高まる。
- ② 企業にとっては、良質な人材の育成・確保が可能となる上、教育訓練を外部機関で実施することにより、訓練の負担を軽減しつつ体系的な知識・技能を習得させることが可能となるとともに、教育訓練機会の提供を通じて社会的責任を果たすことになる。

この点について、「実践型教育プログラム」は、大学・専門学校等の高等教育機関において開発・提供されるものであることから、特に大学においては座学の占めるウエイトが高くなる傾向にあると考えられる。しかし、職業能力の形成に資するプログラムであるためには、一定時間以上の実技訓練や現場実習などを効果的に組み合わせたものである必要があるため、これらを「実践型教育プログラム」に十分取り込んでいくことが期待される。

## **2 汎用性のある職業能力評価基準の普及の重要性**

我が国においては、一部を除き、職種別の企業横断的な労働市場は形成されていない。しかしながら、今後は、社会基盤としての職業能力評価制度の構築等を通じ、質の高い外部労働市場の形成を図り、離転職に伴い労働者に大きな損失が生じないようにするとともに、企業が求める職業能力と労働者の持つ職業能力とのミスマッチを抑制し、雇用に関する労使双方のリスクを軽減させる必要がある。

「ジョブ・カード制度」においては、汎用性の高い職業能力評価基

準に基づいて評価を実施することを普及させるため、「職業能力形成プログラム」の修了者に対しては企業が「職業能力証明書」として「評価シート」に基づく評価書を交付する仕組みを構築することとしている。

同制度の円滑な運用に当たっては、国と業界団体等が共同し、職業能力を評価する統一的な基準として策定を進めてきた「職業能力評価基準」を、今後とも、企業・業界団体のニーズを踏まえて一層の整備・充実を図っていくことが重要である。

また、各大学・専門学校等が行う「実践型教育プログラム」の修了者の職業能力を担保するため、「職業能力証明書」として交付する証明書等の仕組みについて検討することが必要である。

### **3 キャリア・コンサルティングの重要性**

職業生活の長期化や急激な技術革新等によって働く者に必要な職務・職業能力が変化していること等により、外部労働市場が発達しつつある。このため、キャリア・コンサルティングの重要性は一層高まっている。

特に、これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった者は、職業選択や職業に係るキャリアや能力の開発などについて課題・問題を抱えていることも多いと考えられる。こうしたことから、自らの職業経験の棚卸し等を通じた自己理解の促進や労働市場や企業に関する情報提供等を通じた仕事理解の促進を行い、自らが各々の適性や職業経験等に応じた職業生活設計を行うための支援を行うこと、すなわちキャリア・コンサルティングを実施することが極めて重要となる。

このため、「ジョブ・カード制度」においては、キャリア・コンサルティングを「ジョブ・カード」の交付の要件としているところである。

これにより、職業能力形成の機会に恵まれなかった者が、各々の職業生活設計に即した職業選択や職業能力開発を効果的に行うことができるようになり、求職者と求人企業とのマッチングの促進のみならず、

企業への定着及び生産性の向上が期待される。

#### **4 産業界、教育界、労働界及び公共部門の役割**

「職業能力形成プログラム」を構築するに当たっては、①企業現場における実習や教育訓練機関における座学等多様な教育訓練を提供する法人や団体の一層の育成、②企業・業界団体等の人材ニーズを踏まえた職業能力評価制度づくり、③官民の職業紹介機関等におけるキャリア・コンサルタントの養成や資質の一層の向上等、労働市場のインフラの整備に取り組んでいくことが必要となる。

このため、同プログラムの構築には、産業界、教育界及び労働界がそれぞれ積極的に参画し、官民が密接に連携していくことが重要である。中でも企業現場における人材ニーズを把握している産業界がその主体的な役割を果たしていくことが求められる。

また、「実践型教育プログラム」を開発・提供するに当たっては、①大学・専門学校等における教育ノウハウの十分な活用、②プログラム開発の際の産業界との連携・協力、③プログラム提供に係る十分な情報提供などの取組が重要である。

したがって、同プログラムの構築においては、教育界の積極的な取組を中心としながら、産業界と密接に連携・協力を進めることが重要であるとともに、労働界に対してもこの取組をPRしていくことが必要である。

それぞれの具体的な役割は、以下のとおりである。

##### **(1) 産業界の役割**

どのような分野で人材が不足しているか、育成すべきかなどを最も良く把握しているのは産業界である。また、経済成長を支える人材を養成するに当たっては、産業構造の変化や技術革新の変化を踏まえて、そのカリキュラム作成や職業能力評価基準等に産業界の人材ニーズを反映することが必要不可欠である。そのため、「職業能

力形成プログラム」の円滑な運用に当たっては、企業内における実習の場の提供や汎用性のある職業能力評価基準の作成等について、公共部門が側面から支援しつつも、産業界が主体的な役割を担っていくことが求められる。

また、企業の社会的責任（CSR）の観点から、地域社会への貢献や若者の職業キャリア形成支援等の面で持続可能な社会の在り方を求めていくという「公」の視点を持つことも期待される。

さらに、「実践型教育プログラム」の開発においては、産業界が求める人材ニーズを明確かつ積極的に教育界に示すとともに、大学・専門学校等への講師派遣や資金面での支援、共同研究などの連携協力を行っていくことが求められる。

## (2) 教育界の役割

大学をはじめとする我が国の高等教育機関は、教育研究等をその本分としながら、各地域における「知の拠点」として教育研究の成果を積極的に社会に提供し、その発展に寄与する「社会貢献」という役割も求められている。この役割の一環として、各大学・専門学校等においては、「実践型教育プログラム」の開発・提供に積極的に取り組んでいくことが期待される。

その際、人材ニーズや職業能力に関する豊富な知見を有する産業界と密接に連携・協力していくことが重要である。

また、専修学校等の教育訓練機関においては、「職業能力形成プログラム」の推進に当たり、教育訓練機関における座学の実施主体として、企業のニーズに即したコースを開発し、提供することが求められるところである。

さらに、政策の効果を波及させる観点から、これらの取組について産業界・労働界に対して積極的に情報提供をしていくことも不可欠である。

## (3) 労働界の役割

「職業能力形成プログラム」の円滑な運用に当たっては、上述の通り、産業界が主体的な役割を果たすことが重要であるが、一方で、訓練受講者を受け入れるのは現場であり、彼らを指導、評価する者も労働者である。また、同プログラム創設の趣旨を具現する上では、安定雇用に就くことを希望しつつもパート、アルバイト等の就業形態で働く者に対して、安定雇用へいかに結びつけていくかが課題となる。

このため、労働界においては、同プログラムの普及を促進し、「職業能力形成プログラム」が働く者にとって真に魅力あるものとなるよう、個々の非正規労働者の就業意識を把握し、必要に応じて同プログラムへの参加を促すほか、訓練受講者を受け入れ易い職場環境づくりなど、同プログラムの円滑な運用に積極的に関わっていくことが求められている。

#### (4) 公共部門の役割

「ジョブ・カード制度」が円滑に実施されるよう、公共部門は、

- ① 職業能力形成機会を積極的に提供する企業を支援することに加え、
- ② 民間教育訓練機関、産業界を始めとした関係者のニーズ調整等が円滑に進むための場の提供、
- ③ 民間教育訓練機関を補完する観点からの教育訓練機会の提供、
- ④ 求職者に対する民間教育訓練機関を通じた訓練機会の提供、
- ⑤ 働く者の職業生活設計の支援を行うキャリア・コンサルタントの養成・配置や資質の評価基準の整備、一層の向上等に取り組むことが必要となる。

## **IV 推進体制（今後の対応）**

### **1 ジョブ・カードセンター**

「ジョブ・カード制度」の普及・促進を図り、同制度を実効あるも

のとするため、全国に中央ジョブ・カードセンターを1か所、各都道府県に地域ジョブ・カードセンターを1か所以上設置することが適当である。「ジョブ・カード制度」を円滑に運用するに当たっては、産業界が主体的な役割を果たすことが求められることから、ジョブ・カードセンターの実施主体としては、全国規模の事業主団体が担うべきである。

## **(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、以下の業務を担う。

### **イ 「ジョブ・カード制度」の普及に向けた広報・啓発**

「ジョブ・カード制度」に関するホームページの作成や、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。

### **ロ 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。

### **ハ 「職業能力形成プログラム登録システム（仮称）」の管理・運用**

「職業能力形成プログラム」（「日本版デュアルシステム」を除く。）の円滑な運用のため、同プログラムへの参加を希望する企業及び求職者や訓練実施中の状況等を把握するデータベースの登録・運営等の業務を行う。加えて、訓練への幅広い参加を促すため、公開を希望する訓練参加希望企業及び訓練参加希望者について、インターネットを通じて公開するためのシステムの管理・運用を行う。

## **(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、以下の業務を担う。

### **イ 「地域ジョブ・カード運営本部」の運営及び同本部における地域推進計画の策定**

地域における「ジョブ・カード制度」の円滑な運用のために設置される「地域ジョブ・カード運営本部」（メンバー：労使団体、都道府県労働局、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）、地方教育訓練機関関係者、民間福祉団体等）を運営し、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、地域推進計画を策定する。

#### ロ 「ジョブ・カード制度」の広報・啓発

地域レベルの業界団体等への周知啓発、職業能力形成システム普及促進フェアの開催等により、「ジョブ・カード制度」の普及・促進に向けた広報・啓発を行う。

#### ハ 訓練・評価担当者講習の実施

訓練の実施・指導、訓練結果の評価の客観性及び公正性を担保するため、「有期実習型訓練」及び「実践型人材養成システム」に参加する企業の訓練・評価担当者に対し、評価シートの活用による評価の方法等に関する講習を行う。

#### ニ 「職業能力形成プログラム」の活用促進

「有期実習型訓練」及び「実践型人材養成システム」が円滑に運用されるよう、これらの訓練に参加する企業に対し以下の支援業務等を行う。

- ・ 協力企業・教育訓練機関の開拓・登録・コーディネート
- ・ 評価シートや訓練カリキュラムの策定の相談、関係機関への取次等の支援
- ・ 訓練実施状況の把握・指導等

#### ホ 職場見学・体験講習の実施

これまで職業能力形成機会に恵まれなかったこと等により職業意識が培われる機会が少なかった者が意識を持って「職業能力形成プログラム」に参加することができるようにするため、ジョブカフェ、高等学校等と連携し、職場見学・体験講習を実施する。

#### ヘ 「職業能力形成プログラム」終了後の就労状況の把握

「職業能力形成プログラム」を効果的に運用していくため、「有期実習型訓練」及び「実践型人材養成システム」に参加した求職者の訓練修了後の就労状況の把握を行う。

## **2 民間部門**

### **(1) 事業主団体（ジョブ・カードセンターの受託団体を除く。）**

#### **イ 評価シート**

「職業能力形成プログラム」を企業が実施するに当たって必須となる「評価シート」（「職業能力証明書」）については、訓練成果として安定的な雇用への移行に結びつくこととなるように作成することが求められる。このため、汎用性のある評価基準を踏まえた「モデル評価シート（仮称）」を、職業能力評価のノウハウを持った全国規模の事業主団体等を中心に、企業の人材ニーズを反映させて順次職種を拡大しつつ、策定していくことが求められる。

#### **ロ 訓練カリキュラム**

訓練カリキュラムの作成を容易にするため、実際にどのような訓練を行うことが効果的なのかのモデルを示すためのモデルカリキュラムを併せて策定することが求められる。

#### **ハ ジョブ・カード・センターへの協力**

職業能力形成プログラムへの参加を希望する求職者に対し、十分な訓練の場を提供するため、傘下企業の参加を促す等によりジョブ・カードセンターの傘下企業開拓業務等への積極的な協力が求められる。

### **(2) 企業**

「職業能力形成プログラム」の円滑な運用に当たっては、企業現場における実習の受入れ先となる企業の果たす役割は非常に大きいものとなる。実習を受け入れる企業においては、実習の内容が訓練受講者の職業能力の向上につながるものとなるよう、訓練担当者

に対し適切な教育を行う等により最大限の努力が求められる。併せて、当該実習の評価結果の客観性・公正性を担保し、当該評価結果が将来当該訓練受講者の就職活動に資するものとなるよう、評価担当者に対しても適切な教育を行うことが求められる。

なお、評価を行う目的は、あくまでも訓練受講者の職業能力の向上を図ることが第一目的であることから、評価を行う際には、自己評価を行わせるとともに、訓練受講者が当該評価結果について納得するよう面接を行ったり、実習期間の途中において中間評価を行う等により、訓練受講者に気づきの機会を付与することが望ましい。

### **(3) 民間職業紹介機関**

民間職業紹介機関においては、「ジョブ・カード制度」への積極的な参加が望まれる。

このため、「実践型人材養成システム」又は「有期実習型訓練」への参加を希望する求人企業があれば、地域ジョブ・カードセンターと連携を図りつつ、必要に応じ、「実践型人材養成システム」又は「有期実習型訓練」における訓練希望企業及び訓練希望求職者のマッチングを行っていく。

また、所属のキャリア・コンサルタントが容易に「ジョブ・カード講習」を受講できるようにする。

こうした取組により、民間職業紹介機関自らが、キャリア・コンサルティングの実施に当たり、積極的に「ジョブ・カード」を活用することができるような環境を整備していくことが期待される。

## **3 公共部門**

### **(1) 国**

国においては、「ジョブ・カード制度」の普及・促進のための産業界及び企業を取組を積極的に支援することが求められる。

#### **イ 内閣府**

国、産業界、労働界、教育界等からなる「ジョブ・カード推進協議会」を内閣府に設置し、ジョブ・カードセンターが「ジョブ・カード制度」を普及・促進する際の基本指針となる「全国推進基本計画」を、関係省庁と連携しつつ、策定するべきである。

#### ロ 厚生労働省

これまで職業能力形成機会に恵まれなかった求職者に対し積極的に「ジョブ・カード制度」の周知・誘導を図るため、若者にとって親近性が高く、いつでもどこからでもアクセス可能等の利点を有する携帯サイトも有効に活用し、「ジョブ・カード制度」を始めとする職業能力開発情報に関わる幅広い情報提供等の体制整備を図ること等が求められる。

また、都道府県労働局及びハローワークにおいては、地域ジョブ・カードセンターとの密接な連携を図り、「職業能力形成プログラム」への参加を希望する求人企業及び求職者のマッチングの促進を図るとともに、同プログラムへ参加する企業の開拓や参加を希望する求職者の誘導を積極的に図ることが求められる。

さらに、これまで職業能力形成機会に恵まれなかった求職者が就職の相談に来る機会の多い地域若者サポートステーション等においても「ジョブ・カード」交付のためのキャリア・コンサルティングを実施するとともに、「職業能力形成プログラム」の周知・誘導を図ること等が求められる。

#### ハ 文部科学省

関係機関に対して「ジョブ・カード」に関する情報提供を行うとともに、各大学・専門学校等における「実践型教育プログラム」の開発・提供に関する取組が促進されるよう、支援策を講ずることが求められる。

### (2) 独立行政法人雇用・能力開発機構

「ジョブ・カード制度」の普及・促進は、産業界及び企業が積極的に取り組むこととしており、国はもとより、訓練に関するノウハウ

ウを有する団体が積極的に支援を行い、官民一体で地域に密着した事業展開を図っていくことが必要である。

このため、職業能力開発、職業訓練に係るノウハウの蓄積等を有する「独立行政法人雇用・能力開発機構」は、訓練カリキュラムの作成や訓練指導のほか、O f f - J Tの実施主体として「職業能力形成プログラム」に参加する企業に対する積極的な支援を行うとともに、「ジョブ・カード」交付のためのキャリア・コンサルタントの養成等を行うことが求められる。

### (3) 地方公共団体

地方公共団体においては、協力企業開拓の働きかけや各地方公共団体に設置されている公共職業能力開発施設において「職業能力形成プログラム」における座学（O f f - J T）の受入れを推進するとともに、これまで職業能力形成機会に恵まれなかった求職者が就職の相談に来る機会の多いジョブカフェ、母子家庭等就業・自立支援センター、福祉事務所等において、「職業能力形成プログラム」の周知を図ることが求められる。なお、キャリア・コンサルタントが配置されているジョブカフェ等においては、「ジョブ・カード」を用いてキャリア・コンサルティングを行い、同カードの交付を行うことも求められる。

さらに、地域ジョブ・カードセンターに設置される地域ジョブ・カード運営本部に参加し、当該地域における「ジョブ・カード制度」の普及・促進に向け、積極的な役割を果たすことが求められる。

## 4 キャリア・コンサルタント

「ジョブ・カード制度」は、これまで職業能力形成機会に恵まれなかった求職者を安定雇用に結びつけることを主たる目的としているが、これらの者については、職業選択や職業に係るキャリアや能力の開発に問題を抱えていることが多い。このため、同制度を構築するに当たっては、キャリア・コンサルティングを受けることを「ジョブ・

カード」の交付の要件とするなど、キャリア・コンサルタントが制度運営上大きな役割を担うこととしたところであり、高い専門性や倫理性が求められる。

したがって、このための体制整備を図る中で、「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おうとする個々のキャリア・コンサルタントは、「ジョブ・カード講習」に積極的に参加するほか、専門性の向上に自ら取り組んでいくことが重要である。

このほか、キャリア・コンサルティングの際に情報提供の選択肢として活用できるよう、教育関係機関から情報提供を受けて、「実践型教育プログラム」に関する知見を身に付けていくことも重要である。

## V 当面の取組方向と今後の展望

### 1 当面の取組方向

#### (1) 普及・促進の方策

「ジョブ・カード制度」は、履歴書や職務経歴書等を用いて行われきた企業の採用活動に対して新たな手法を持ち込むものとなる。

こうした中で、まずは、「ジョブ・カード制度」の社会的認知度を上げるため、周知に重点を置き、採用活動において「ジョブ・カード」を活用することについて企業の理解を得ることが必要となることから、ジョブ・カードセンターを始めとした関係機関は、連携して「ジョブ・カード制度」の広報に努めることが求められる。

また、「ジョブ・カード」の交付に当たっては、キャリア・コンサルティングが必須の要件となることから、キャリア・コンサルタントの専門性の向上を促進しつつ、「ジョブ・カード講習」を全国で展開することも求められる。

さらに、「職業能力形成プログラム」に参加する前提となる評

価シート（「職業能力証明書」）の作成のため、汎用性のある職業能力評価基準の整備を進めつつ、「モデル評価シート（仮称）」の策定及びモデルカリキュラムの策定も早急に進めていくことが求められる。

## (2) 先行プロジェクト

「ジョブ・カード制度」の普及・促進を図るため、平成 19 年度中に先行プロジェクトを実施し、その状況を広く広報することが適当である。

具体的には、「実践型人材養成システム」を中小企業に普及・促進するためのモデル事業としてモデルカリキュラム及びモデル評価基準を策定しているところであり、また、「日本版デュアルシステム」は、より一層の普及・促進を図るため好事例の収集・把握に努め、その結果を取りまとめて広く広報していくことが適当である。

さらに、社団法人日本経済団体連合会においては、先行プロジェクトへの参加について、傘下の企業に、引き続き積極的に呼びかけることが期待される。

## 2 今後の展望

産業や職業の構造変化、技術革新の進展、働き方の多様化等の中で、働く者の職業キャリアの持続的かつ円滑な展開を実現するためには、一人一人が自らの職業生活設計に即して教育訓練の受講や実務経験等を重ね、効果的に職業能力を発揮できる環境を整備することが重要な課題となっており、本格的な労働市場づくりに当たっては、官民協力の下で労働市場のインフラ整備を進めていく必要がある。

このためには、企業や業界団体等の人材ニーズを踏まえることが重要であることから、産業界の果たす役割は甚大であり、中でも、労働者の 7 割を雇用する中小企業が積極的に関わる仕組みを構築す

ることが非常に重要な課題となる。

また、このような流れを促進するため、政府としては、多様な職業訓練・教育訓練インフラ、企業や業界団体等の人材ニーズを踏まえた職業能力評価インフラを整備していくことが課題となっている。

「ジョブ・カード制度」は、このような課題に応えるために構築するものであることから、今後、官民協力の下、労働市場のニーズや関連する制度改正等を踏まえて必要な見直しを行いつつ、同制度を広く普及させていくことが重要となる。

そのための具体的方策については、今後、国、産業界、労働界、教育界等からなる「ジョブ・カード推進協議会」を内閣府に設置の上、同協議会において「全国推進基本計画」を定めることとし、官民一体となって、必要に応じ見直しを行いつつ、計画を着実に推進していくことが求められる。

様式1  
**ジョブ・カード**〔総括表〕

別紙2

ふりがな		E-mail アドレス	
氏名	⑩	@	
		HP・ブログアドレス	
昭和・平成	年	月	日生 ( 歳)   男・女
ふりがな			
〒 -			
現住所			
(電話) - -			
ふりがな			
〒 -			
連絡先			
(電話) - -			



写真添付

(上半身脱帽正面  
 背景なし・最近3  
 か月以内撮影)

**職務経歴**

年月	就業先・職務概要 等	特記事項

**学習歴・訓練歴**

年月	教育・訓練機関名、学科(コース)名 等

様式(総括表2)

ふりがな 氏名	(印)	昭和・平成	年	月	日生	男・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	実施機関名	時期	活動内容

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)

労働条件等についての希望		通勤時間 約 時間分	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) 人
--------------	--	---------------	------------	-----------------	------------------------

様式2

# ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	--	-------	---	---	----	-----

## 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	職歴 の証明
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能				
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能				

※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。

様式3

ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男・女
------------	--	-------	---	---	----	-----

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・コンサルタント記入欄	確認 手法

※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。



様式5

## ジョブ・カード〔キャリアシート〕

ふりがな 氏名		昭和・平成	年	月	日生	男 ・ 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)

(希望する職業・職務)	(希望理由等)

### キャリア・コンサルティング実施記録

	(キャリア形成上の課題、支援のポイント)
	(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.1.0

様式6

ジョブ・カード〔評価シート〕

訓練の職務

訓練参加者氏名 (氏 名)

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成 年 月 日

実習実施企業

(評価責任者氏名・印)

(代表者氏名・代表者印)

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

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

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「評価を行わなかった」場合は/ (斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意識と取組 (自らの職業意識・勤労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方で取り組んでいる。
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、日常的な挨拶をきちんとしている。 (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) 接遇時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)							(1) 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ (報告・連絡・相談) をしている。 (2) 自分の意見や主張を筋道立てて相手に説明している。 (3) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。 (4) 職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。 (5) 苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている。
チームワーク (協調性を発揮して職務を遂行する能力)							(1) 余裕がある場合には、周囲の忙しい人の仕事を手伝っている。 (2) チームプレーを行う際には、仲間と仕事や役割を分担して協同で取り組んでいる。 (3) 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。 (4) 苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。 (5) 職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウ提供をしている。
チャレンジ意欲 (行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力)							(1) 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。 (2) 必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。 (3) よいと思ったことはどんどん上位者に意見を述べている。 (4) 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている。 (5) 新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。
考える力 (向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力)							(1) 作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。 (2) 新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。 (3) 仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものになっている。 (4) 上手くない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。 (5) 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。

(総評・コメント)



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

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

## ジョブ・カード使用に当たっての確認事項（求職者用）

- ジョブ・カードは、自分で作成する過程で自分の能力や、希望を整理し、明らかにしていくものです。キャリア・コンサルタントはその作業が円滑にできるよう助言をします。まずは、一人で、様式に沿って過去を振り返り、将来どうしたらいいのかなど考えながら、書いてみましょう。
- ジョブ・カードを企業等に提出するに当たっては、登録されたキャリア・コンサルタントの相談をあらかじめ受け、署名をもらって下さい。（登録されたキャリア・コンサルタントの所在についてはハローワーク、（独）雇用・能力開発機構都道府県センターにお問い合わせください。）
- キャリア・コンサルタントは、法令で定められている場合を除き、あなたの同意がなければ、あなたの個人情報をはじめ相談内容を第三者に提供することはありません。まずは、ありのままを記載してください。
- 決して虚偽の記載はしないでください。自分の能力等整理ができないだけでなく、それを就職活動に使いそのことが発覚すれば責任を問われるのはあなたです。
- ジョブ・カードへのあなたの署名、押印はこの確認事項に同意したものとみなされます。
- 有期実習型訓練を受講する場合には、様式5のキャリア・コンサルティング実施記録の欄に、その訓練受講に関する記載があるジョブ・カードのコピーを企業に提出して下さい。
- 様式6は職業能力形成システムの実習先企業から交付されます。
- 職務経歴の証明はその職場でしかできません。退職前後にできる限り会社から証明してもらいましょう。雇用保険に加入したことがあればその間の在籍状況だけは確認できますので関係行政機関にご相談ください。なお、雇用保険については、ハローワークで配布する「雇用保険被保険者資格取得届出確認照会票」に必要事項（氏名、生年月日、事業所の名称）を記入し、本人及び住所を確認できる書類（写真付きに限る）を提出いただくことで請求可能です。
- 免許・資格、学歴・訓練歴の確認のための書類は原本をお持ちください。
- キャリア・コンサルティングを受ける際には、過去のキャリア・コンサルティングで使った様式5をすべて提出してください。
- ジョブ・プログラム（有期実習型人材養成システム、実践型人材養成システム、日本版デュアルシステム、実践型教育プログラム）を受講した後には必ずキャリア・コンサルティングを受けてください。
- 様式2～6は職業生涯を通じて使用するものです。就職できたからといって廃棄せずに大切に保存してください。就職活動に使う際には様式2～6のコピーを添付して提出してください。
- 就職活動において様式5，6を提出するかどうかはあなたの判断で行ってください。これらを提出する際には通常最新のものを添付します。
- ジョブ・カードの記入例など関連情報は  
（[http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html)）をご覧ください。

様式1

ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな こうそう たろう	E-mail アドレス abcdef @ mhlw. jp
氏名 構想 太郎 ㊞	HP・ブログアドレス http://abcdef.mhlw.ne.jp/
(昭和)平成 57年 10月 18日生 (25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	
現住所 東京都千代田区霞が関1-2-2 (電話) 03 - 5253 - 1111	「使用にあたっての確認事項」を まず読んでから自著。 自著でない場合は押印が必要。
ふりがな 〒 -	
連絡先 同上 (電話) 〇△□-〇×〇△-××××	正社員経歴はすべて記入。 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。 雇用形態は( )で記入。

写真添付  
  
(上半身脱帽正面背景なし・最近3か月以内撮影)

職務経歴		
年月	就業先・職務概要等	特記事項
平成14年4月～14年7月	株式会社大小食品 事務 (インターンシップ)	
平成16年4月～17年12月	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	インターンシップの経験があれば明示
平成18年 月～19年12月	(株)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	事業縮小のため解雇
在籍期間を記入	職務はできる限り網羅的に	必要があれば退職理由等記入
実践型人材養成システムは職歴にも記入		

学習歴・訓練歴		
年月	教育・訓練機関名、学科(コース)名等	
平成12年3月	東京都立霞ヶ関高等学校 普通科 (卒業)	
平成13年4月	千代大学経済学部経済学科 入学	一定の成績があれば中退でも記載可
平成15年3月	途中退学	
平成20年4月	(株)国際倉庫 有期実習型職業能力形成プログラム 国際物流コース 受講	
平成20年9月 (6ヶ月間)	修了	
平成20年10月 (1ヶ月間)	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)	実践型人材養成システム、有期実習型、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。企業主催の場合、コース名があれば記入
1ヶ月に満たない短期の訓練も記入可		

様式1(総括表2)

ふりがな 氏名	こうぞう たろう 構想 太郎 印	昭和 平成 57 年 10 月	スポーツ でも可	日生	男・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	実施機関名	時期	活動内容
平成14年	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	平成14年～現在	千代田区管弦楽団
平成14年	TOEIC 678点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	平成16年11、12月	新潟中越地震災害復興事業
平成15年	日本商工会議所 簿記検定3級	日本商工会議所		
平成16年	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		

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、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。貴社ホームページによれば、このため、多様な人材の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のこと。</p> <p>私自身は、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、短期間ではありましたが輸入商社に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、政府の職業能力形成プログラムに参加し、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言できることが自分の強みであり、こうした能力は御社でもっとも活かせるものと考え、志望いたしました。</p>	<p>中学時代より吹奏楽に積極的に取り組んできており、高等学校3年次には全国コンクールで3位に入賞。</p> <p>趣味のバイクを活用して震災直後の支援物資運搬のボランティアに参加。</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
----------------------	--------	---------------------	------------	---------------------	-------------------------

様式2

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成	57 年	10 月	15 日生	男 女
------------	-------------------	-------	------	------	-------	--------

職務経歴					必須ではない
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	職歴 の証明	
平成14年4 月～14年7 月(3ヶ月 間)	株式会社大小食品 (インターンシ ップ)	営業部の事務職として、会議資料の作 成の補助を行った。	左記を基にキャリアコンサルティングを実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	会社印	
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能		食品の営業 た。	大変さについて、間接的ではあるが少しは感じられ	本人が事業主 に請求	
平成16年4 月～17年1 2月(1年 9ヶ月間)	上下マート株式会 社 震ヶ関店 (アルバイト)	入荷伝票により受領・検品 定められた作業手順により仕分け作業 残数管理のために帳票記載	左記及び上記を基にキャリアコンサルティング を実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談	会社印	
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能		POSシステムの仕組み、取扱方法、接客マナー、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。このほか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。	本人が事業主 に請求		
平成18年4 月～19年1 2月(1年 9ヶ月間)	(株)左右商事 営業第2部 営業スタッフ (正社員)	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。(大口契約は2件の獲得) 受注後の納品管理、代金回収など	左記及び上記を基にキャリアコンサルティング を実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 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		プレゼンテーション作成ソフトの操作、資料作成など営業に関する基本的なノウ タ、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事ができた。ま	事業主の都合により請求が出来ない場合 は、ハローワーク窓口にて請求		
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正社員経歴は全て記入。アルバイト歴等は半年以上 継続したもので希望する職業に関係のあるものを記載。</li> <li>・ 一社で複数の職種を経験した場合には職種ごとに分 けて記載することも可。</li> <li>・ 登録型派遣労働であれば派遣先ごとに記入</li> </ul>			
職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能					

※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。

様式3

ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和平成	57年	10月	15日生	男 女
------------	-------------------	------	-----	-----	------	--------

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・コンサルタント記入欄	確認 手法
平成9年4月 ～12年3月 (3年間)	東京都立霞ヶ関高 等学校	普通科		左記学歴・訓練歴を右により確認。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	卒業証書
平成13年4月 ～15年3月 (2年間)	千代大学	経済学部 経済学科	マクロ経済学	左記学歴・訓練歴を右により確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上 氏名 相談 花子	成績証明書
平成20年 4月～9月(6ヶ 月間)	(株)国際倉庫 (社)日本ロジス クス協会	職業能力 形成プログラ ム(国際物流 コース)	有期実習型 物流関連の情報シス テム、法令等に関す る基礎知識、在庫管 理、業務改善等に関 する演習、業務全般 の事務実習 座学200時間 実習600時間	左記学歴・訓練歴を右により確認。 平成20年10月5日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-456 氏名 相談 次郎	様式6 及び 訓練 計画書
平成20年 10月～(1ヶ月 間)	NPO能力開発アカ デミー	コミュニケー ション能力基 礎通信	YESプログラム認定 講座 コミュニケーション 能力、職業人意識	時間数や内容は できる限り詳しく	
					受講中のものも 記載可
					数日間の講習等 でも記入可能

※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。

様式4

ジョブ・カード〔免許・取得資格〕

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成	57 年	10 月	15 日生	男 女
------------	-------------------	-------	------	------	-------	--------

免許・取得資格

取得年月	資格名称	実施機関	内容等	キャリア・コンサルタント記入欄
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		免許証により左を確認。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号07-13-125  氏名 相談 花子
平成14年 10月	TOEIC	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 678点	公式認定証により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上  氏名 相談 花子
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	財務担当者に必須の基本知識が身につ き、商店、中小企業の経理事務に役立 つ。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 できる。	合格証書により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上  氏名 相談 花子
平成16年 3月	3級ファイナン シャル・プラン ニング技能士	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 を検定。	合格証書により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上  氏名 相談 花子
				免許、資格が証明している能力を記述。 ただし、一般的な免許、資格については、 「内容等」欄の記載は不要。

※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。

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

キャリア・コンサルティング(1回目)の記載例

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成	57 年	10 月	15 日生	男 女
------------	-------------------	-------	------	------	-------	--------

キャリア・コンサルティングの中で追記、修正していくことは可

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)

大学在学中にインターンシップを3ヶ月間ではあるが、食品会社の事務を経験し、働くことの大変さを感じた。

これまでの職業経験の中では、アルバイトとして小売店で接客業務、正社員として企業に対する営業に従事していたことから、こうした対人業務については自信がある。

また、アルバイトであるが店長を補助する立場で商品管理業務に従事しており、一通りの基礎知識は身につけている。その際には、大学時代に取得した簿記の資格が役に立った。

経済的な理由で大学を中退したため、時給を重視して就職活動を行っていたが、責任ある仕事を任されてからは、自分の興味ある分野を中心に就職活動を行っていた。その後前職の会社に正社員として採用された。

(希望する職業・職務)	(希望理由等)
物流分野における商品管理 マーケティング 貿易実務	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。 短期間ではあったが輸入商社に勤務し営業企画の実務を行ってきた。また、語学力を活かしたい。

キャリア・コンサルティング実施記録

平成20年3月10日 14時30分～15時30分 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 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)
	職務経歴等から自分の強みについては一定程度理解しているが、課題等については特に意識されていなかったため、正社員として再就職できない理由などについて客観的に考える材料を提供するなどの支援を行った。
	(キャリア意識の形成プロセス)
	(その他特記事項)
	正規職員としての勤務経験が短く、能力形成機会に乏しかった者として認められる。 ご本人の職業能力形成プログラム(国際物流コース)参加に対する強い希望を確認した。これまでの職務経験から受講に特段の支障はない。 今後の課題、目標を意識するきっかけとなることを期待。

※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。

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

キャリア・コンサルティング(2回目)  
の記載例

ふりがな 氏名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成	57年	10月	15日生	男 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)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、職業能力形成プログラム(有期実習型)の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、職業能力形成プログラムの能力評価において、(株)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意外に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、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現在受講している。

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く評価いただいたが、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、在学中に取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	小売業は物流業界の最大のユーザーであり、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、ユーザーの視点から物流のあり方を考えてきた。また、短期間ではあったが輸入商社に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きた。 今般、職業能力形成プログラムに参加し、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言できることが自分の強みであり、左記の職種・職務がもっとも活かせるものと考えている。

キャリア・コンサルティング実施記録

平成20年10月5日 14時30分~15時30分 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-456 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。  (キャリア意識形成プロセス) 本年3月のキャリア・コンサルティングにおける助言により、今後の課題について問題意識を持つとともに、職業能力形成プログラムを受講することとなった。 同プログラム参加により自分の今後の課題を一層強く認識した。 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) プログラム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。 講座受講期間中(スクリーニング有)は、勤務時間について配慮願いたい。
--	---

様式6

様式6は訓練実施企業より渡されます

ジョブ・カード〔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 国際物流コース(職業能力形成プログラム 有期実習型)

訓練生氏名 構想 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、4ア形成の参考にしてください。

平成20年 9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)

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

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20年4月1日～平成20年9月1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・勤労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、最後までやり遂げている。
		○			○		(2) 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などの約束事は誠実に守っている。
		○			○		(3) 必要な手続や手間を省くことなく、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、日常的な挨拶をきちんと行っている。
	○				○		(3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。
	○				○		(4) お客様に対し、礼儀正しい対応 (お辞儀、挨拶、言葉遣い) をしている。
	○				○		(5) 来場時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
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筋道立てて相手に説明している。
	○				○		(3) 相手の心情に配慮し、適切な対応をしている。

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) 自社・業務に求められる倫理や規範を理解している。 (2) 業務に必要となる法令や規則を把握している。 (3) 企業活動に貢献する姿勢を有している。	12C005L11
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、企業活動に積極的に参加している。 (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、その対策に従っている。	
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) を理解し、適切に対応している。	

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) 倉庫サービスの企画・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立案している。	
			○			○		(2) 倉庫サービスの企画・設計の業務遂行に必要なデータとその処理方法や手順を理解し、上司や同僚と連携して業務遂行している。	
			○			○		(3) マネジメント方針、業務計画・推進部門の役割、業務項目、業務フローなどを把握している。	
現品管理基礎	現品管理基礎		○			○		(1) 現品管理の実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、正しく取り扱うことができる。	

汎用性のある職業能力評価基準に基づき各企業が作成

〈 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。

## 雇用型訓練の主な訓練基準

	有期実習型訓練	実践型人材養成システム
趣旨	○フリーター等職業能力形成機会に恵まれなかった者に実践的な職業訓練を行うことにより、実習実施企業又は他の企業における期間の定めのない形で雇用されることを目指す	○青少年（特に新規学卒者）に計画的な訓練を行うことにより、現場の核心人材を育成
対象者	○登録キャリア・コンサルタントによりキャリア・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（原則として過去5年以内においておおむね3年以上継続して常用雇用されたことがある者以外の者をいう。）であって、安定的な雇用に就くためには、当該訓練に参加することが必要であると認められた者。ただし、新規学卒後2年を経過していない者を除く。	○新規学卒者を中心とした15歳以上35歳未満の青少年
訓練内容	○実習と座学が効果的に組み合わせられたものであり、かつ、実習と座学が相互に密接な関連を有するもの	○同左
訓練期間	○3ヶ月超え6ヶ月（資格取得のため等特別な場合は1年）以下	○6月以上2年以下
総訓練時間数	○6月当たりの時間数に換算し、425時間以上	○1年当たりの時間数に換算し、850時間以上
実習の割合	○2割以上8割以下	○同左
座学	○実習実施事業主以外の設置する施設に依頼して行われる教育訓練（講師の派遣も含む） ○職業能力開発促進法第24条3項に規定する認定職業訓練を行う施設において行う職業訓練 ○訓練を行う上で必要と認められるオリエンテーション又は能力評価（上限は合わせて10時間） ○実習実施事業主が実施するもので、外部の教育訓練機関がカリキュラム策定を支援し、専ら教育訓練に従事する専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者又はこれらと同等以上の能力を有する者により実施される職業訓練	○職業能力開発促進法第15条の6第3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 ○職業能力開発促進法第24条3項に規定する認定職業訓練 ○上記に掲げるもののほか、実習実施事業主以外の設置する施設により行われる教育訓練
能力評価	○汎用性のある評価基準に基づきジョブ・カードの様式6を使用し て実施	○同左

## ジョブ・カード講習の受講資格

次の①、②又は③のいずれかを満たす者とする。

- ① 次の表 1 の試験に合格している者
- ② 次の表 2 の講座を修了している者
- ③ 官民の需給調整機関等の長が推薦する者であって以下のいずれかの要件を満たす者
  - イ 職業相談に係る資格を有する者
  - ロ 職業紹介・職業相談に係る経験を概ね3年以上有する者
  - ハ キャリア・コンサルティング業務に専ら従事する者であって、現に職業相談業務に1年以上携わる者

表 1

試験名	試験実施機関名
財団法人社会経済生産性本部認定 キャリア・コンサルタント資格試験	財団法人 社会経済生産性本部
キャリア・コンサルタント試験	社団法人 日本産業カウンセラー協会
DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験	日本ドレーク・ビーム・モリン 株式会社
CDA 資格認定試験	特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会
日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会 認定キャリア・カウンセラー資格試験	特定非営利活動法人 日本キャリア・マネー ジメント・カウンセラー協会
財団法人関西カウンセリングセンター キャリア・コンサルタント認定試験	財団法人 関西カウンセリングセンター
GCDF-Japan 試験	特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会
株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー (キャリア・コンサルタント) 能力評価試験	株式会社 テクノファ
ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人 ICDS
NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験	特定非営利活動法人 エヌピーオー生涯学習
HR総研認定キャリア・コンサルタント能力評価試験	株式会社フルキャストHR総研
キャリア・カウンセラー資格認定試験	人材開発協会

表 2

試験名	試験実施機関名
独立行政法人 雇用・能力開発機構	キャリア・コンサルタント養成講座
社団法人日本経済団体連合会	日本経団連キャリア・アドバイザー養成講座