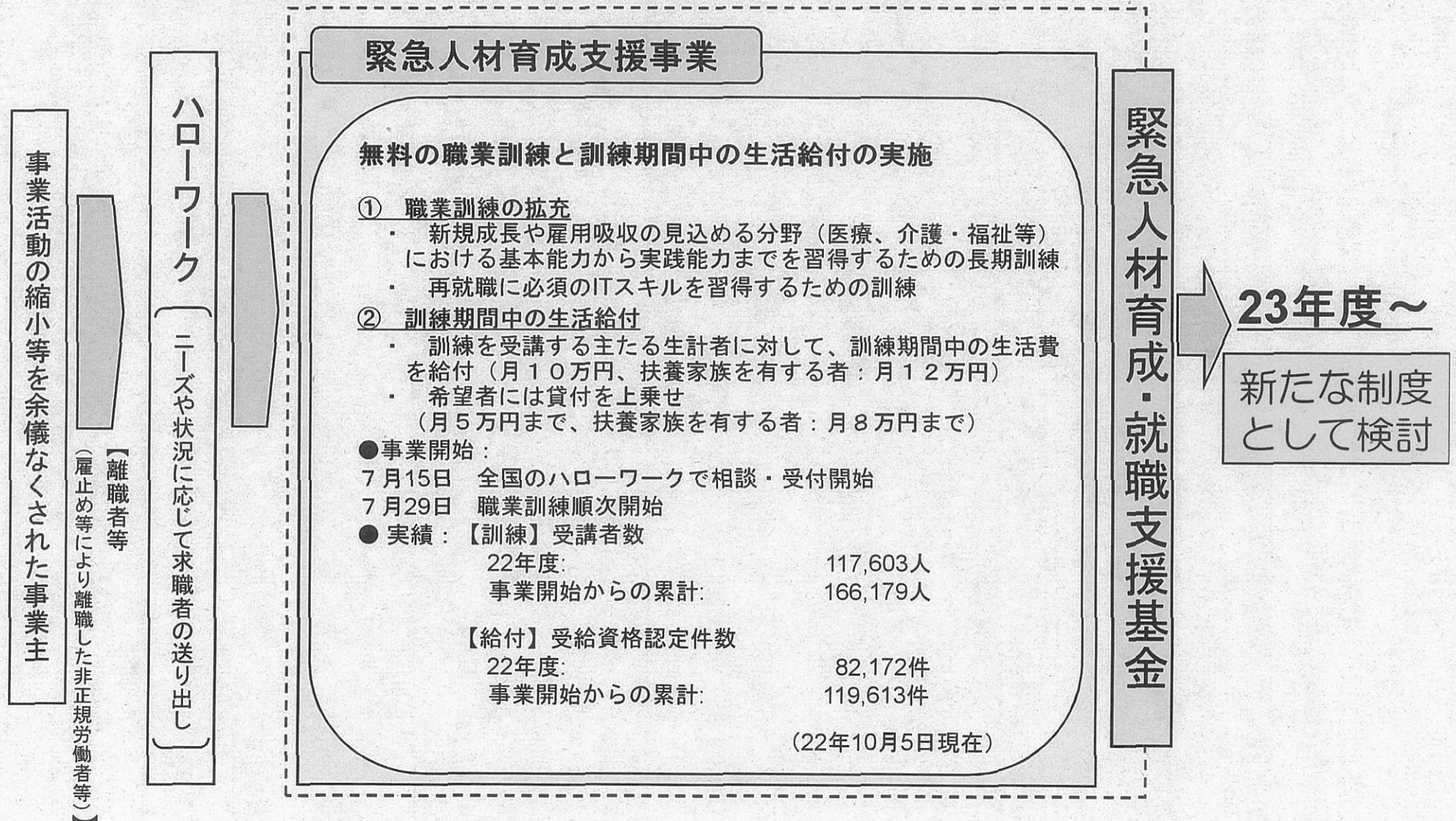
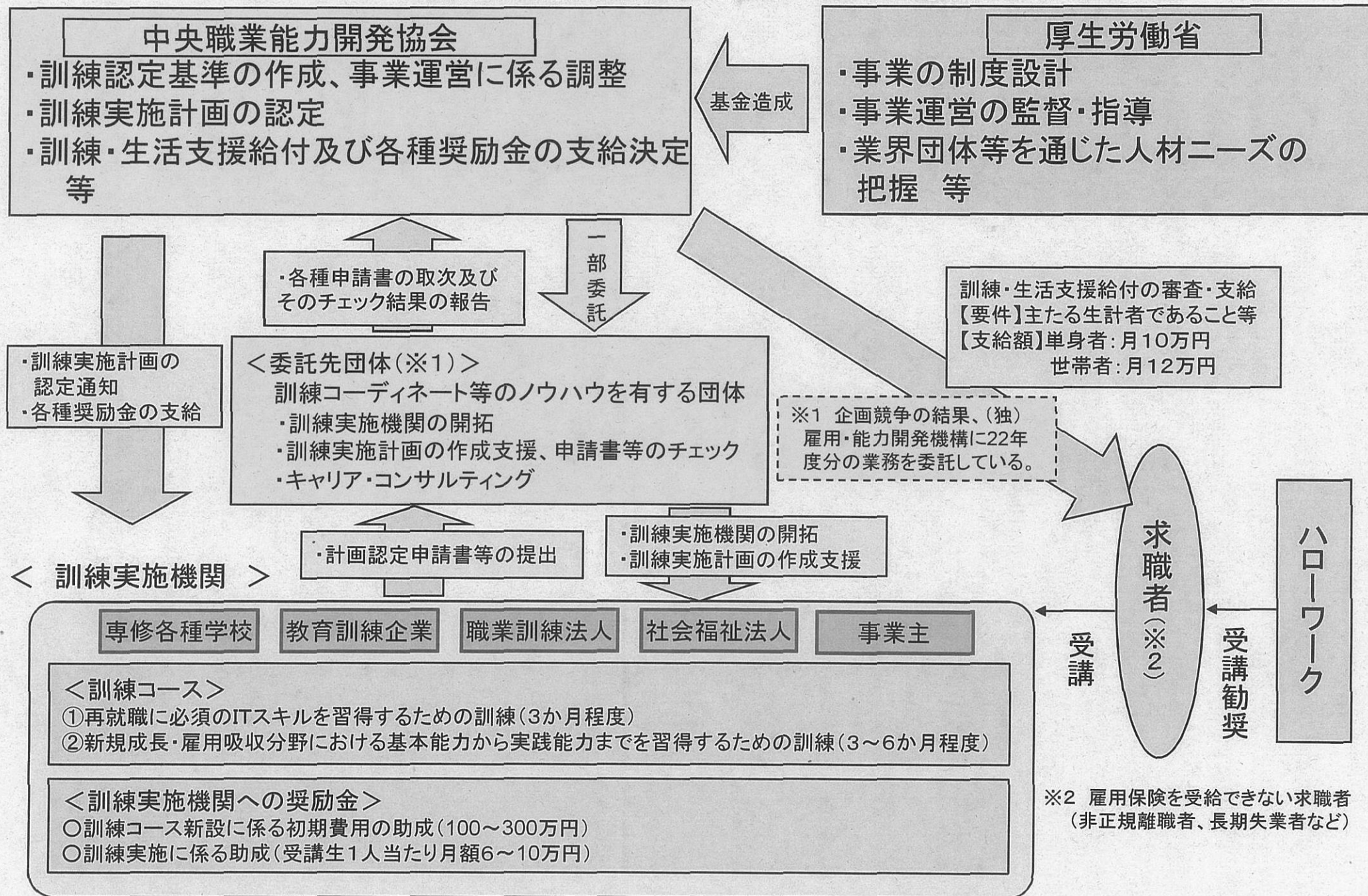


「緊急人材育成支援事業」について

- 雇用保険を受給できない者（非正規離職者、長期失業者など）等に対する新たなセーフティネットとして、基金を造成し、ハローワークが中心となって、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を行う「訓練・生活支援給付」を内容とした「緊急人材育成支援事業」を実施。



緊急人材育成支援事業の概要



基金訓練の実施イメージ

基礎的能力の習得のための訓練

基礎演習コース (3～6ヶ月程度)

- ・ 基礎力の養成
- ・ 主要な業界、職種に係る短期間の体験の場の提供等

職種横断的スキル向上のための訓練 (3ヶ月程度)

- ・ ITスキル
- ・ 会計・簿記 等

実践演習コース (3～6ヶ月程度)

- ・ 各業界、職種で求められる知識・技能の習得

【実践演習コースの主な実施分野と規模】

分野・職種	具体的な訓練コース
情報通信、情報処理、コンテンツ等	プログラム(JAVAなど)・ソフトウェア・コーディネーター・システム運用・構築プロモート 等
介護・福祉	介護職員基礎研修、ホームヘルパー2級 等
医療	医師事務作業補助者(医療秘書)等
農業	造園、農業経営 等
環境	リサイクル、第二種電気工事士 等
地域ニーズ	地場産業、ものづくり、観光、サービス等の地域ニーズに対応したもの(上記分野を含む)

基金訓練の種類

1 職業横断的スキル習得訓練コース(3か月程度)

文書作成、表計算・図表作成、プレゼンテーション制作等の職業横断的な情報技術等（ITスキル等）が不十分な者を対象とした訓練。

2 新規成長・雇用吸収分野等訓練コース

医療、介護・福祉、IT、電気設備、農林水産業等の新規成長分野又は雇用吸収の見込める分野、その他地域の人材ニーズがある分野で求められる基本能力習得のために、以下の構成により実施する訓練。

① 基礎演習コース(3～6か月程度)

若年者等に配慮し、(i)就職に必要な基礎力の養成と、(ii)主要な業界、業種に係る短期間の体験等の提供等を内容とし、実践的演習に向けたレディネス(職業準備性)の付与及び具体的な職業選択へ向けた動機付けを支援する。

② 実践演習コース(3～6か月程度)

新規成長分野、雇用吸収分野等における職種について、(i)座学形式、(ii)座学と企業実習等を組み合わせたデュアル形式、(iii)事業所における実習形式等により、より実践的な能力の習得を支援する。

訓練・生活支援給付のあらまし

趣旨

雇用保険を受給できなくても安心して職業訓練を受けられるように、主たる生計者等一定の要件を満たす受講者には、訓練期間中の生活費を支給(希望者には貸付を上乗せ)する。

概要

(1) 主な要件

- ① 公共職業安定所長のあっ旋により、職業訓練(基金訓練または公共職業訓練)を受講していること
- ② 次のいずれにも該当すること
 - ア 雇用保険や職業転換給付金を受給できない者
 - イ 原則として申請時点の前年の状況で世帯の主たる生計者であること
 - ウ 年収が200万円以下であり、かつ、世帯全体の年収が300万円以下であること。
 - エ 世帯全員で保有する金融資産が800万円以下であること。
 - オ 現在住んでいる土地・建物以外に、土地・建物を所有していない者

(2) 受講者に対する給付金・貸付

- ・ 訓練・生活支援給付
月額10万円(扶養家族を有する者は月額12万円)を支給
- ・ 訓練・生活支援資金融資
月額5万円を上限(扶養家族を有する者は月額8万円を上限)に希望者へ貸付

※ 支給・貸付を受けるには訓練の出席日数が8割以上必要

「求職者支援制度」の創設

施策の概要

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、職業訓練を受講する機会を確保するとともに、訓練期間中の生活安定に資するための給付金を支給する制度(求職者支援制度)を創設することにより、これらの求職者の就職を促進する。

現 状

- 労使及び各党の提案を踏まえ、新たな雇用のセーフティネットとして、「緊急人材育成・就職支援基金」(一般会計)を創設(平成21年度補正予算で措置)
- 雇用保険を受給できない方を対象として、無料の職業訓練と訓練期間中の生活給付を実施(給付は月10万円(扶養家族のある方は12万円))

「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(平成21年12月8日)

- トランポリン型の「第2のセーフティネット」の確立
 - ・ 非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討

「新成長戦略」(平成22年6月18日)

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6) 雇用・人材戦略

(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

「第二のセーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。

※成長戦略実行計画(工程表)では、求職者支援制度の創設は「2011年度に実施すべき事項」とされている

ハイレベル訓練(案)のカリキュラムイメージ(案)

	現行の4年制訓練	ハイレベル訓練(案)		
入校対象者	新規高卒者等	訓練指導員候補として採用された民間企業経験者等		
訓練期間	4年(約5800H)	2年(約2900H)	3ヶ月(約450H)	1ヶ月(約150H)
カリキュラム構成	専門学科(1230H) 専門実技(2780H) 企業インターンシップを含む(120H) 能力開発科目(780H) (実務実習を含む) 一般教養科目(990H)	工科系大学、ポリテクカレッジの卒業生 ※ 訓練受講生が修得済みの教科目については短縮・省略でき、訓練期間の短縮も可能とする。 専門学科(約400H) 専門実技(約1580H) 企業インターンシップを含む(120H) 先端技術実習(約140H) 能力開発科目(約780H) (実務実習を含む)	民間企業の生産現場等で技能者として従事していた者 ※訓練生に対する指導技法を身につけるために最も効率的なカリキュラムとして基本的な専門実技科目を設定。また、訓練計画の策定や就職支援技法等の能力開発科目を設定。 なお、民間企業において技能者として従事していた者であるため、2年コースと比べて訓練時間が短い。 専門学科・専門実技(約150H) 能力開発科目(約300H)	民間企業の生産現場等で技能者として従事していた者であって、技能習得の面で他の従業員に対するリーダーの役割を果たしていた者 ※民間企業で指導経験があるため、訓練計画の策定や就職支援技法等の職業訓練のコーディネート業務に係る能力開発科目のみを設定。 能力開発科目(約150H)
ハイレベル訓練の主な特長	○ 多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験に応じて訓練指導員として不足する能力を付与することにより、訓練指導員の質の確保を図る。また多様な訓練期間(2年間～1月間)やカリキュラムを設定し、訓練受講者がその有する知識・技能・経験等に応じて、必要な教科目を選択することができる柔軟な制度とすることにより、現行の総合大の4年制訓練よりも短期間で訓練指導員を供給する。 ○ 訓練内容としては、指導技法、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、カリキュラムの作成方法等を内容とする「能力開発科目」を重点的に行う。また、最先端の技術・技能を習得させるため、企業の第一線で活躍する技術者を外部講師とする講義等を通じて、最先端の技術・技能を習得させるための「先端技術実習」を新たに設置することとする。			

ISOにおける教育訓練サービスに関する国際規格発行の動向について

I ISOにおける国際規格発行の動き

- ISO（国際標準化機構）では、従来、鉱工業分野を中心に国際規格発行等の活動を行ってきたが、近時、サービス分野で、その活動の国際化等を背景に、国際規格の発行に向けた検討が順次進捗。
- こうした検討の一環で、「人材育成と非公式教育サービス分野」（「非公式教育分野の学習サービス及び学習サービス事業者」が適用対象）に係る国際規格発行に向けた検討が進捗。

◇規格の対象：職業分野の社会人教育・研修サービス、民間語学学校等、公教育を除く幅広い分野の、interactive型の教育訓練サービス

◇規格内容のポイント：ニーズ把握、カリキュラム編成、指導者の質確保、評価、情報開示等

II 検討体制

- 本件に係る個別規格審査を行うためのISOの専門委員会として、2006年11月に「TC（Technical Committee）232」が発足（提案国：ドイツ）。現在、我が国を含む29か国（うち投票権有するP国20）が参画。
- TC232に参画する我が国の国内審議団体は「人材育成と教育サービス協議会（JAMOTE）」。

◇審議委員会の構成：本分野の学識経験者、民間教育訓練事業者団体、企業、公的専門機関（雇用・能力開発機構等）等関係者が委員として参画。関係省庁（厚生労働省、経済産業省、文部科学省等）もオブザーバ参加。

III 検討・発行スケジュール、課題

- TC232会議の開催経過：2007年3月ベルリンを皮切りに、2008年4月フィデリア、同年11月パリ、2009年3月東京、2010年1月ロンドンでそれぞれ開催。各国の民間教育訓練市場の状況、教育訓練制度等も踏まえ、規格案の開発、審議。
- ◇ 我が国からは、ISOとの親和性を備えた唯一のガイドラインとして、雇用・能力開発機構が開発した「教育訓練サービスガイドライン」を報告。規格審議に反映する等の貢献。
- 2010年3月、FDIS（最終国際規格案）提示、投票国の賛成多数により、2010年9月、国際規格ISO29990：2010「非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項（仮訳）」発行。

◇ これに並行し、語学学習規格案（ISO29991）に関する審議も開始（TC232にこのためのWG設置）。

- 国際規格発行を踏まえ、国内関係者が連携し、国際規格の運用体制の整備【教育訓練事業者が活用できるツール開発、認証機関の確立等適合性評価システムの整備等】を進める必要。

◇ 厚生労働省の事業計画：労働市場の基盤整備という観点から、国際標準化の動向を踏まえ、機構が有する教育訓練の質保証に関する先進的ノウハウ等を活かし、教育訓練事業者が活用できるガイドライン・システム（指導員能力要件等）に係る研究開発、活用検証等に、22年度から本格的に取り組む計画。

ISO29990:2010の概要

2010/09/01 発行

規格の名称

非公式教育・訓練のための学習サービス - サービス事業者向け基本的要求事項

Learning services for non-formal education and training - Basic requirements for service providers

規格の目的

- ▶ 非公式教育・訓練分野の企画、開発、提供に関する共通認識を学習サービス事業者と顧客に提供すること
- ▶ 質の高い専門的な学習サービス実施のための包括的なモデルを提供すること

規格の対象範囲

非公式教育・訓練分野における学習サービス及び学習サービス事業者

＜規格の対象と想定される我が国の機関＞

- ・学習塾
- ・英語教室などのいわゆる語学教室
- ・民間職業訓練機関
- ・資格取得を目的とする民間教育事業者
- ・企業内研修を請負う事業者
- ・生涯学習を支援する各種講座・教室

等

規格の内容(基本的要求事項)のポイント

- ▶ 学習サービスの提供
 - ・学習ニーズの確定(利用者のニーズ等の把握)
 - ・学習サービスの設計(目的・適用範囲の明確化、適切なカリキュラムプランニング)
 - ・学習サービスの提供(案内、学習環境)
 - ・学習サービス提供に関する学習者からのモニタリング(用いられた方法、学習成果達成の効果)
 - ・事業者が行う評価(学習者の学習目標達成度、サービス自体の品質) 等
- ▶ 学習サービス事業者としてのマネジメント
 - ・経営管理責任体制の整備
 - ・事業計画の作成・記録
 - ・不具合に対する予防措置・是正措置の確立
 - ・財務管理・リスク管理
 - ・人事管理、内部監査 等

※ 一般社団法人人材育成と教育サービス協議会(JAMOTE)プレスリリース、人材育成と教育サービスの国際化シンポジウム(2010/9/10)資料等より、厚生労働省職業能力開発局が作成。

PDCAサイクルによる訓練カリキュラムの不断の見直し

PDCAサイクルによるカリキュラム・コースの見直しを実施。

離職者訓練については、毎年3割程度の訓練科の内容変更・廃止及び新設を実施

○ 訓練ニーズの把握、カリキュラム・コース設定

- ・アンケート調査、ヒアリング調査によるニーズ把握
- ・都道府県ごとに地域の労使の代表や地方自治体等から成る運営協議会において、地域の訓練ニーズを把握
- ・生涯職業能力開発体系(仕事の体系と訓練の体系)を用いたニーズの分析やコース設定

○ 効果的な訓練の実施

- ・カリキュラムのポイントを押さえた指導
- ・受講者の習得状況に応じた訓練を実施(補講等)

○ 効果の評価と問題点の把握

- ・受講者の訓練習得度の把握
- ・訓練受講者の就職先(あるいは、受講者を派遣した事業主)に対する訓練効果と問題点の把握

○ カリキュラム、コースの修正、指導員の再訓練

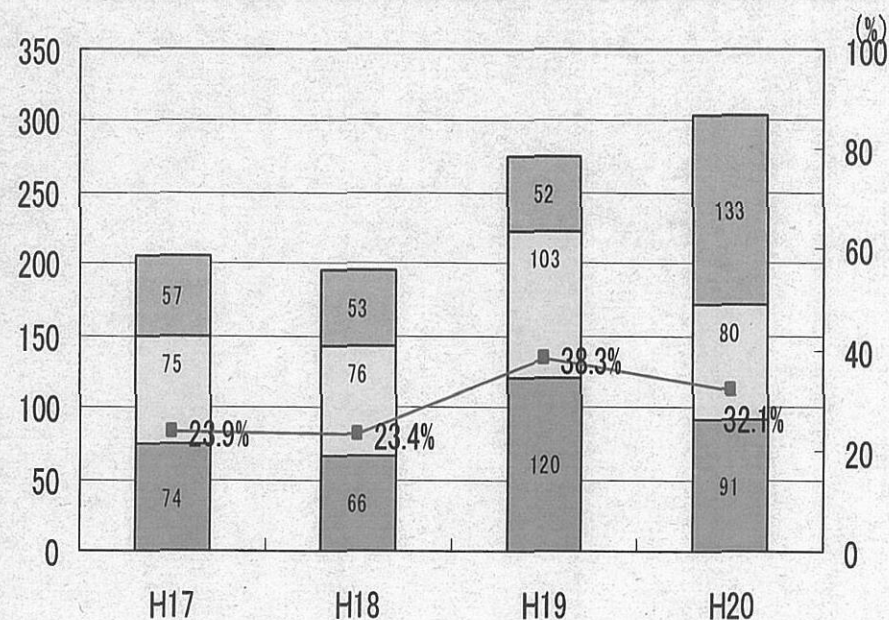
- ・問題点(足りない技術・技能部分等)を踏まえて、追加・変更すべきニーズの把握とカリキュラム・コースの修正
- ・新たなカリキュラムや最新の技術に対応できるよう指導員の再訓練を実施

(例) 離職者訓練

「通信設備・受変電設備中心の訓練科」を廃止し、「シーケンス制御中心の訓練科」を新設

- 全自動化が進む電気設備の工事に対応できる人材を養成する必要がある、シーケンス制御(機械に行わせる動作についてプログラムを組み順序正しく覚えさせる仕組みのこと。例えば、全自動洗濯機などがある。)を学ぶ訓練科を新設した。

■ 内容変更科数 □ 廃止訓練科数 ■ 新設訓練科数 ▲ 改廃率



キャリア・コンサルティング施策の推進

平成22年度予算額 654百万円

- キャリア・コンサルティングとは適性や経験等に合った職業選択や自己啓発を支援する相談のことで、キャリア・コンサルタントはそうした支援の専門家のこと。個人やグループに対する相談支援だけでなく、企業の職業能力開発制度や学校のキャリア教育プログラムの設計・運用・評価等までを含むもの。
- キャリア・コンサルティングを受けることにより、自分自身や仕事への理解を深め、目標を明確化して仕事や教育・訓練を継続することで、能動的にキャリアを積み上げていくことができるもの。
- 専門的な知識・経験に基づきキャリア・コンサルティングを行う「キャリア・コンサルタント」は、従来国家資格ではなく、複数の民間機関等が養成講座や能力評価試験を実施し、各機関名による資格を付与していたもので、平成14年度から21年度末までに約6万2千人が養成されたところ。さらに安心して相談に乗れるキャリア・コンサルタントの養成を進めるため、キャリア・コンサルティングを技能検定の一職種として追加し、平成20年度より技能検定2級試験を実施。
- また、ジョブ・カード制度の推進に当たり、ジョブ・カード交付の役割を担うもの（このため、ジョブ・カード講習を平成20年度より開始）。
- 以上の取組みに加え、キャリア・コンサルタント能力評価試験受験時のキャリア形成促進助成金による支給等を通じ、キャリア・コンサルタントの普及促進、量、質両面の拡充に努めているところ。

労働者の自発的な能力開発に対する相談援助・情報提供等の体制の整備

- ・ 雇用・能力開発機構都道府県センターの「キャリア形成支援コーナー」、ハローワークの「キャリア形成相談コーナー」等においてキャリア・コンサルティングを実施。

【実績】相談実施件数 約131万件（平成21年度）

キャリア支援企業等育成事業

553百万円

①職業能力開発推進者講習の実施

- ・ 企業の人事担当者等に対し、キャリア形成支援に必要な知識・技能を付与するため、導入レベルのキャリア・コンサルティング講習を実施。

【実績】講習実施回数 130回（平成21年度）

②企業内キャリア形成推進に関する相談・情報提供

- ・ 「職業能力開発サービスセンター」（全国47箇所）において、企業内の職業能力開発のプランづくりに対する助言、事例収集を通じた相談支援、情報提供等を実施。

【実績】相談支援・情報提供件数 約35万件
（平成21年度）



キャリア・コンサルティング普及促進事業 79百万円

ジョブ・カード講習の実施

37百万円

- ・ キャリア・コンサルタントに対し、ジョブ・カードの記載方法・効果的な活用方法に関する講習を実施。

【実績】講習：634回、登録者数：13,444人（平成19年度末～22年3月末）

キャリア・コンサルタントの資質の向上等

29百万円

- ・ キャリア・コンサルタントに対して助言・指導機会を提供。
- ・ シンポジウムを開催し、キャリア・コンサルティングに興味を持つ企業・個人の相談に対応。

キャリア・コンサルティングに関する調査研究

13百万円

- ・ キャリア・コンサルタントの能力基準や役割、あり方等に関する調査研究を行い、報告書を公表。

キャリア教育専門人材養成事業（新規）

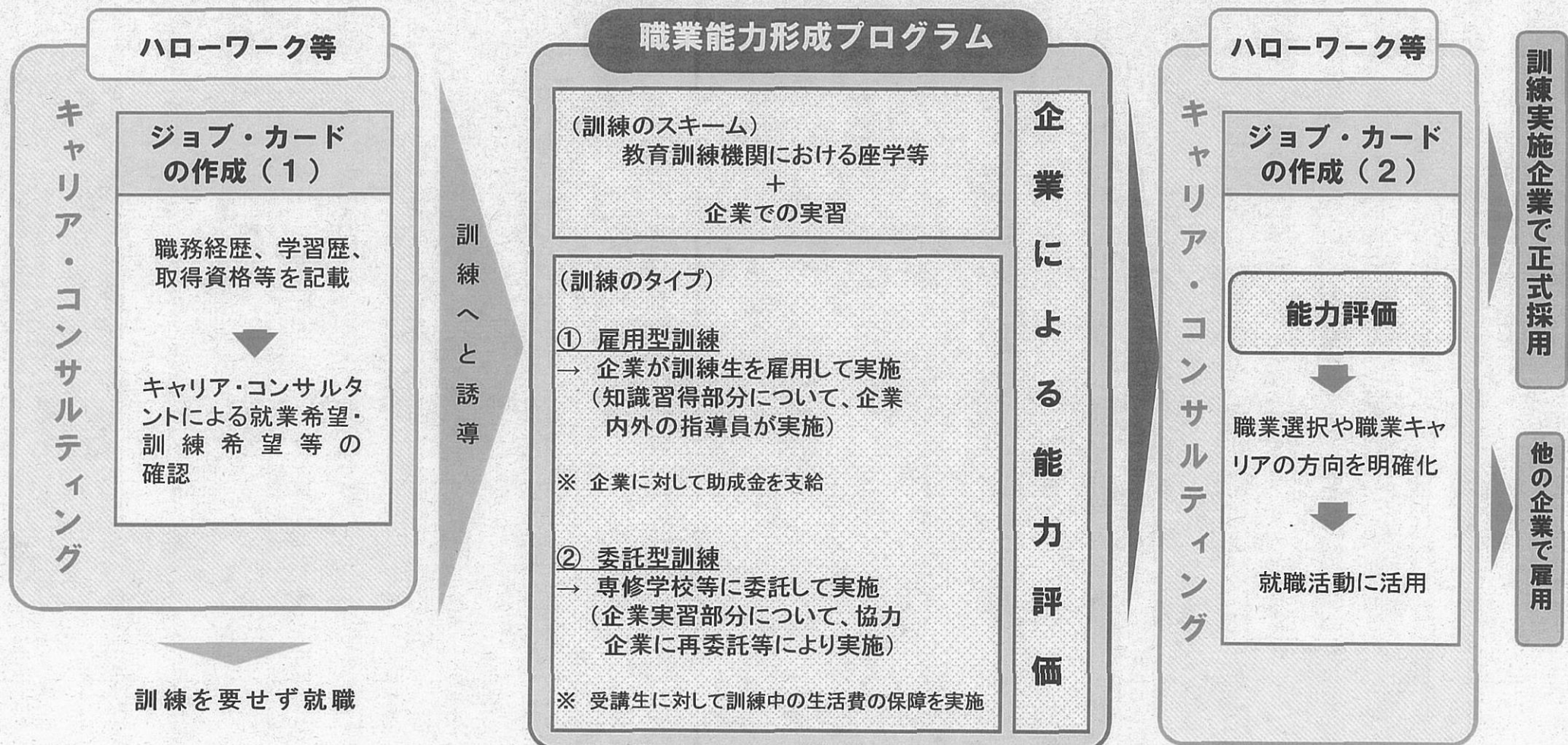
22百万円

- ・ キャリア教育やその支援に携わる者を対象に、キャリア教育プログラムの企画・運営などの専門性を備えた人材の養成のための講習を実施。

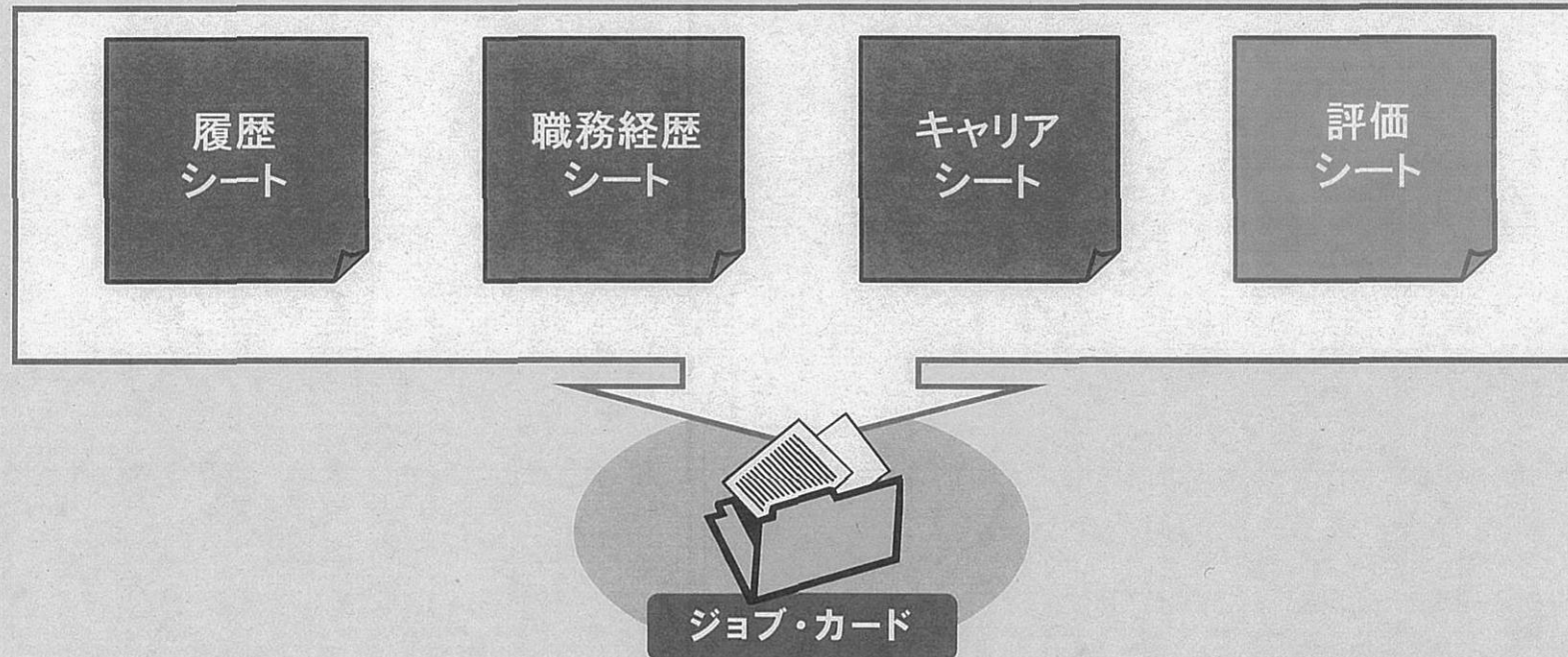
ジョブ・カード制度の概要

創設の背景：人口減少下における持続的な経済成長のためには、一人一人が能力を開発する機会をもち、その能力を発揮できる社会の実現が重要。他方、就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等については、能力を高めて正社員になりたくても、そのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在。こうした悪循環を打開し、これらの正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まなかった方）の能力を向上させ、正社員への移行を促進するために、ジョブ・カード制度を創設。

施策の概要：フリーター等の正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まなかった方）を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。



ジョブ・カードの内容と目標



☆ジョブ・カード様式は、より使いやすいものとするために簡略化し、平成22年7月15日から使用を開始している。

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作成。

ジョブ・カード取得者数
2020年までに300万人
(新成長戦略)

職業能力形成プログラムの修了者に対しては、「評価シート」が交付。

職業能力形成プログラム修了者数
2012年度までに40万人
(ジョブ・カード制度「全国推進基本計画」)

※ジョブ・カード取得者数については、ジョブ・カード制度「全国推進基本計画」の中で、2012年度までに100万人という目標も設定されている。

ジョブ・カード制度の職業訓練

	雇 用 型 訓 練		委 託 型 訓 練
	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
対 象 者	・フリーター等の正社員経験が少ない方(学校卒業後6ヶ月以内の方を除く) ・自社内のパート等の非正規労働者(正社員転換する場合に限る)	・新規学卒者を主とした15歳以上40歳未満の方 ・自社内のパート等の非正規労働者(正社員転換する場合に限る)	フリーター等の正社員経験の少ない方やおおむね40歳未満の方
総訓練期間	・3ヶ月超6ヶ月以内(特別な場合には1年) ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下(訓練修了後に正社員となることが決まっている場合は1割以上9割以下)	・6ヶ月以上2年以下 ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下	標準4ヶ月(委託訓練活用型:座学先行コースの場合)等
位 置 づ け	フリーター等の正社員経験の少ない方に実践的な訓練を行うことにより、正社員就職を目指す。	計画的な訓練を行うことにより、現場の中核人材を育成。	公共職業訓練の一類型。民間教育訓練機関等が主体となり、フリーター等実践的な職業能力を付与。

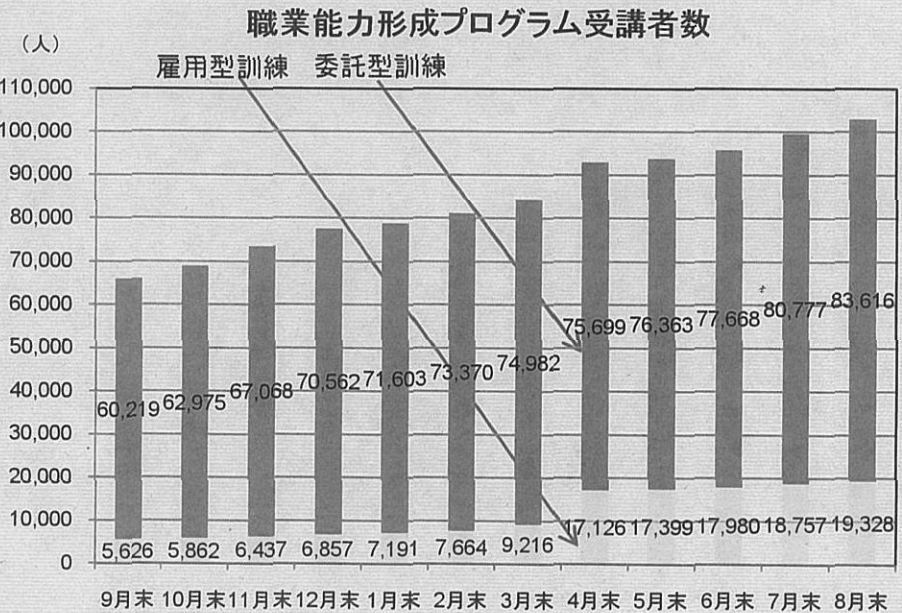
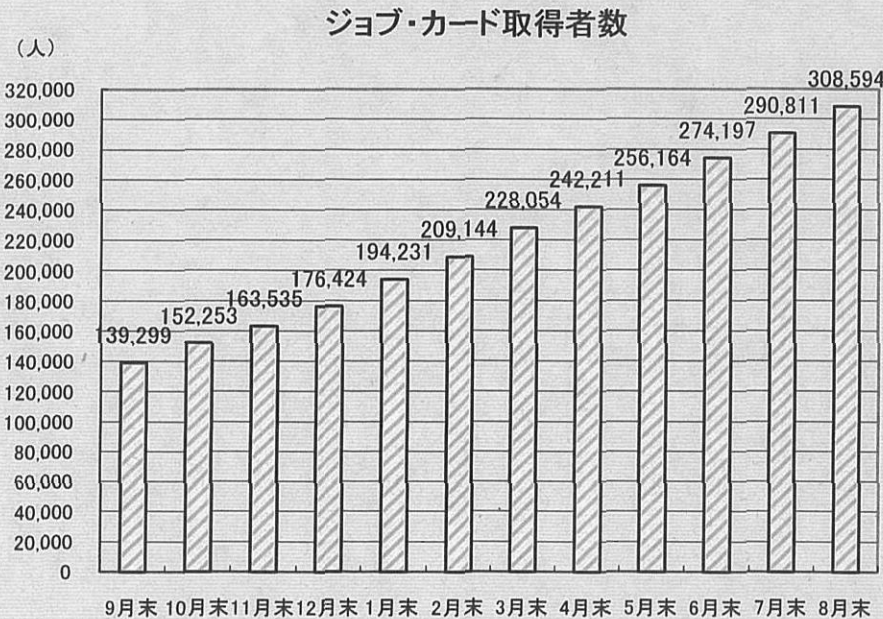
ジョブ・カード制度の推進状況

○ジョブ・カード取得者数:	約30万9千人
○職業能力形成プログラム受講者数:	約10万3千人
・雇用型訓練受講者数:	約2万人
・委託型訓練受講者数:	約8万4千人
○訓練修了後3か月後の就職率	
・雇用型訓練: 85.6%(*1)	・委託型訓練: 70.2%(*2)

(注)ジョブ・カード取得者数は平成22年8月末時点。雇用型訓練は平成22年9月末時点、委託型訓練は平成22年8月末時点。(制度が創設された平成20年4月からの累計)

※1:平成21年4月～平成22年3月末までに訓練を修了した者に係る値

※2:平成21年4月～平成22年3月末までに訓練を修了した者に係る値



記載例(2回目)

ジョブ・カード様式1〔履歴シート〕①

平成22年7月〇日現在

ふりがな	しごと たろう	E-mail アドレス
氏名	仕事 太郎 印	abcdef@mhlw.jp
昭和・平成	57 年 10 月 15 日生 (27 歳)	男・女
ふりがな	とうきょうとちよだくかすみがせき	
	〒 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 - ×××× - △△△△ (携帯電話) 〇〇〇 - ×××× - △△△△	
ふりがな	〒 -	
連絡先	同上	
(電話)	-	

写真添付

(縦40mm、横30mm、上半身脱帽正面背景なし・最近3か月以内撮影)

職務経歴

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)

・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。

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。

学習歴・訓練歴

年	月	教育・訓練機関名、
平成9	3	東京都立霞ヶ関中学校 卒業
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20時間、実習600時間)
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)

履歴書の要領で記入しましょう。

・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.2.0

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))

中学時代から吹奏楽をやっています。高校3年生の時にはクラリネットを担当し、全国コンクールで3位に入賞しました。

現在は、千代田区管弦楽団へ参加しており、多くの団員と共に、練習に励んでいます。こうした活動を通じてチームワークの大切さやメンバー同士の助け合いの重要性を身をもって体験しています。

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

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

志望動機(応募先決定時に記載)

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

私は、アルバイトではありましたが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、ユーザーの視点から物流のあり方を考えてきました。また、輸入商社にも勤務し、営業企画の実務を行う中で、物流コスト等についての問題点を把握して参りました。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。

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 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
平成14年8月～平成14年9月(2ヶ月間) 株式会社大小食品 (インターンシップ)	業種：食品卸売業 営業部の事務職として、会議資料の作成の補助を行った。	食品の営業部の仕事内容や雰囲気について、業務の補助をする中で実感できた。
平成17年4月～平成18年12月(1年9ヶ月間) 上下マート株式会社 霞ヶ関店 (アルバイト)	業種：食品小売業 店頭での接客業務のほか、入荷伝票による受領・検品等の定められた作業手順による仕分け作業をした。 また、残数管理のために帳票記載も行った。	接客マナー、POSシステムの仕組み、取扱方法、棚卸しの必要性和段取りなど在庫管理に関する基本的な知識を得ることができた。また、発注すべき商品の選定方法、そのタイミング、数量などについて店長の指導を受けた。
平成19年4月～平成21年11月(2年8ヶ月) 株式会社左右商事 営業 第2部 営業スタッフ (正社員)	業種：輸入食品の卸売業 新規開拓中心のセールス活動のため提案書の作成やプレゼンテーションを実施した。その中で、大口契約を2件獲得した。 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。
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 雇用・能力開発機構東京センター
ジョブ・カード講習修了番号 ○○-△△-□□ 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 雇用・能力開発機構東京センター
ジョブ・カード講習修了番号 ○○-△△-×× 氏名 相談 次郎

ジョブ・カード様式3〔キャリアシート〕

キャリア・コンサルティング(2回目)
後の記載例です(訓練受講後)。

氏 名 仕 事 太 郎

就業に関する目標・希望

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

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

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

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

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

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

(希望する職業・職務)

(希望理由等)

物流分野における経営
企画、または倉庫運営

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

キャリア・コンサルタント記入欄(※)

(キャリア形成上の課題、支援のポイント)

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

(キャリア意識の形成プロセス)

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

(その他特記事項)

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

平成22年7月〇日
14時30分～15時30分
所属 雇用・能力開発機構東京センター
電話03-△△△△-●●●●
ジョブ・カード講習修了番号
〇〇-△△-××
氏名 相談 次郎

★キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。
※キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。

Ver.2.0

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)

訓練生氏名 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
形成の参考にしてください。

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

平成22年 6月30日

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

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

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

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

A:常にできている B:大体できている C:評価しない

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意識と取組 (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、作業時間などの定時に到着している。 (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・お客様などと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よい対応を行う能力)		○			○		(1)職場において、職務にあ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(お待たせ、挨拶、言葉遣い)をしている。 (5)来客時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
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正確に伝え、相手を納得させることができる。 (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 (2) 業務に (3) 企業活動 を理解している。 オンラインで業務となりやすい法令の概要を把握している。	12C005L11
安全衛生の取り組み		○			○		(1) 職場にお (2) 職場 (3) 業務環境に起因した健康障害の防止対策を理解し、その対策に従う	
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	

〈 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 (2) 倉庫サービスの企画・設計の業務遂行に必要なスキルとその知識方法や手順を正確に、上司 (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	
現品管理基礎	現品管理基礎		○			○		(1) 現品管理の業務内容と役割を正しく理解し、業務を遂行している。 (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。

モデル評価シート等の策定について

1 モデル評価シートについて

ジョブ・カード制度（※）の普及促進を図るため、訓練に取り組む企業の方の参考となる「モデル評価シート」の作成を行っているところ。また、モデル評価シートの作成に併せて、訓練を実施する事業主の方が、事前に訓練実施計画を作成される際の参考として活用いただくための「モデルカリキュラム」及び評価シートに基づき、訓練成果を評価する際の参考にしていただくための「判定目安表（評価ガイドライン）」を作成している。

※ジョブ・カード制度は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学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）の機会を提供し、企業からの評価結果（評価シート）や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて、就職活動等に活用することにより正社員へと導く制度。

2 策定方法

職業能力評価基準と同様に、業界団体との連携のもと、綿密な企業調査を基にして、企業実務家や学識者の知見を活用し、職業能力評価基準のレベル1を基に、職種・職務を絞り込み、6か月の訓練で到達できるレベルの目途に、職務ごとに求められる基本的事項、技術・技能の程度を分析し、職務遂行のための基本的能力を含んだ「モデル評価シート」、「モデルカリキュラム」及び「判定目安表（評価ガイドライン）」を業種別・職種別に作成している（策定までの期間は1年間）。

なお、これに併せて、企業において中堅として活躍する人材に求める能力要件を、中途採用などの場面で活用できる形でまとめた「人材要件確認表」を作成している。

3 これまでの経緯

○平成20年6月

- ・人事・経理等の事務系職種のモデル評価シート等が完成・公表

○平成20年12月

- ・業種別としてロジスティクス分野のモデル評価シート等が完成・公表
現在までに15業種が完成。

○平成22年3月

- ・評価者に対する育成支援を平成21年度限りで廃止。

○平成22年度

- ・新規業種として4業種着手予定。
・「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」について発表（6月4日）

4 その他

完成した「モデル評価シート」等は、企業において実際に実施する訓練内容に応じて、項目を選択加工（カスタマイズ）できるよう、厚生労働省ホームページに掲載。

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15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をもとに作成したモデル評価シート				
自動車整備	機械加工	金属加工	生産技術	機械設計
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※	住宅環境	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

職業能力評価基準を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国際経営管理 ⑰貿易		
＜業種別＞15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					