日本産業教育学会
第58回 関東地区部会

報告集

2019年 9月7日(土)

於:職業能力開発総合大学校（東京都小平市）

研究会プログラム

メインテーマ
職業能力開発の場におけるキャリアコンサルタントの在り方の検討
ー職業能力開発の計画・評価を担う人材としての
キャリアコンサルタント（職業訓練指導員）ー

新目真紀	求職者支援訓練利用者調査から見た 職業訓練指導員のキャリア支援に関する課題	1
三田勝彦	中小企業の職業能力開発推進者に求められる キャリアコンサルタントの活用能力	13
新井吾朗	職業能力体系を利用した職業能力開発の事例から	28
	研究会のまとめ	37

求職者支援訓練利用者調査から見た職業訓練指導員のキャリア支援に関する課題

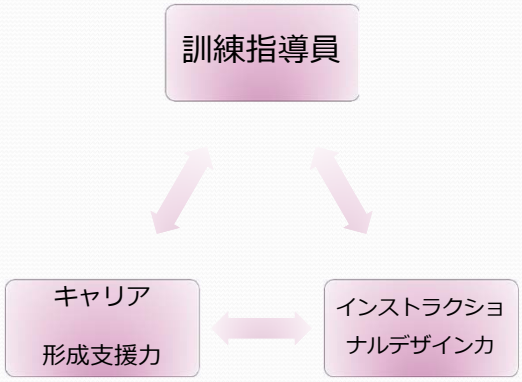
新目真紀（職業能力開発総合大学校　能力開発応用系）

本日の報告の流れ

1. 研究の立ち位置
2. 研究の背景
3. 研究の疑義
4. 研究方法（文献レビュー）
5. 考察と今後の課題
6. 参考データ

研究の立ち位置

- 指導員養成課程で身に付ける能力（コンピテンシー）を以下２能力の養成という観点で検討する。
  - 「キャリア形成力
  - 「インストラクショナルデザイン力」



研究の背景(1)

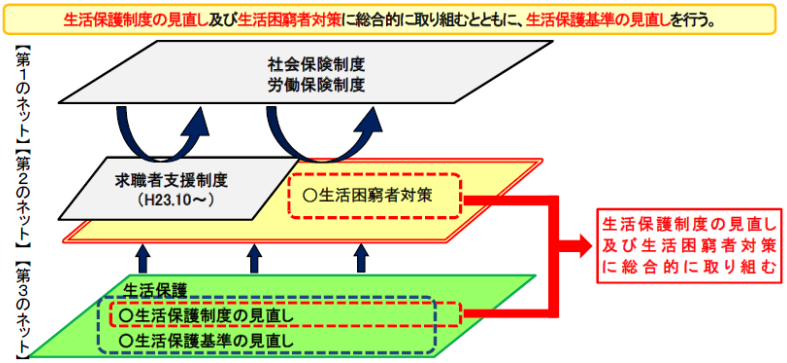
労働政策レポート No.12の報告

- 欧州のキャリアガイダンス論では職業訓練とキャリアコンサルティング（キャリア相談）をキャリアガイダンス施策として一括して捉える傾向があるが、日本ではその傾向が少ない。
- 職業訓練とキャリアコンサルティングは双方ともに、労働者個人の就労・学習・発達といったキャリア心理学が従来から焦点を当ててきた領域に関わる。

出典：労働政策レポート No.12（2019）P4

研究の背景(2)

- 求職者支援制度は、職業訓練、給付金支給、就職支援が三位一体となった支援である。



（参考）厚生労働省https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/kyuushokusha_gaiyou_1.pdf

研究の背景(2)

1．訓練カリキュラムのあり方について

現状と課題

- ○ 受講者数の減少幅は、求職者（雇用保険受給者以外）の減少幅より大きく、求職者ニーズへの対応が不十分となっているおそれ。
- ○ 雇用情勢が改善する中で、求職者は、訓練受講よりも早期就職を優先。
- ○ 基礎コースの訓練期間は3～4ヶ月が9割超を占めるが、「訓練期間が長い」ことを理由に受講をためらう者もいる。
- ○ 受講者の3分の1は、通算在職期間が10年以上。十分な社会人経験を有する者を中心に、社会人スキルを不要とする意見もある。
- ○ 一方で、受講者の約9割は社会人スキル科目の有用性を認め、求人者側からも、社会人基礎力の充実を求める意見が非常に多い。

（参考）厚生労働省（2015）．資料１　求職者支援制度の今後のあり方について　第93回労働政策審議会　職業能力開発分科会

研究の疑義

- 平成31年度4月4日の「新ジョブ・カード制度の推進について」の通達で、指導員免許取得者はジョブ・カード作成支援（キャリア支援）ができるようになった。
- 過去にジョブ・カード講習を受講したことのない職業訓練指導員に向けてどのような研修が必要かを考える必要がある。

研究の疑義

- 労働政策レポート No.12では、職業訓練とキャリアコンサルティングを連動させた場合、一定の相乗効果が期待できるという認識を示している。

↓

- 職業訓練指導員はキャリア支援に関して何ができるのか？
- キャリアコンサルタントは、職業訓練指導員とのどのように協働できるのか？

レビュー文献

- 小林仁（2018）『離職者訓練（委託訓練）における職業訓練効果の一考察–職業訓練講師の意識と訓練生への働きかけを中心にして』 経済科学論究
- 労働政策レポート No.12（2019）「職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」
- Hiebert, B., & Neault, R. (2014). Career counselor competencies and standards: Differences and similarities across countries.

小林仁(2018)の知見

平成30年度公共職業訓練の実施状況

離職者訓練

	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
離職者訓練	82,440人	―	20,026人	―	62,414人	―
うち施設内訓練	26,304人	84.6%	20,026人	85.4%	6,278人	77.9%
うち委託訓練	56,136人	72.7%	―	―	56,136人	72.7%

※ 受講者数は、平成30年4月～平成30年11月末。
※ 就職率は、施設内訓練は平成30年8月末まで、委託訓練は平成30年7月末までに訓練を修了した者の3ヶ月後の就職状況。
※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績も含む。

在職者訓練

	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
	受講者数	受講者数	受講者数
在職者訓練	95,654人	57,177人	38,477人

※ 受講者数は、平成30年4月～平成30年11月末。

小林仁(2018)の知見

- 職業訓練の効果は、職業訓練のプロセスで生じる受講者の変化の全体像をもって測るべきである（p.92）が実際は専門スキルの習得のみで評価されていると指摘している。

- 単に技能・知識の伝達による効果以外にも、様々な効果を含み込むものとして考える必要性を指摘し、職業訓練を実施する者と職業訓練を受ける者の相互作用に注目して詳しい分析を行っている。

先行研究から導かれる課題

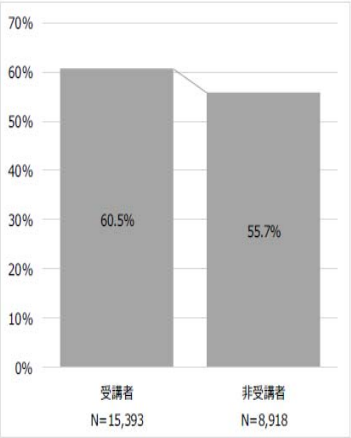
- 小林（2016）は、 離職者訓練及び就労支援に心理的支援プログラムを併せて行っている訓練施設と、行っていない訓練施設の比較を行った結果、長期的な視点でのキャリア形成（自律型キャリア形成）に差があると指摘している。

↓

職業訓練には、長期的な視点での就職支援＝「自立型キャリア形成」が必要。

労働政策レポート No.12の知見

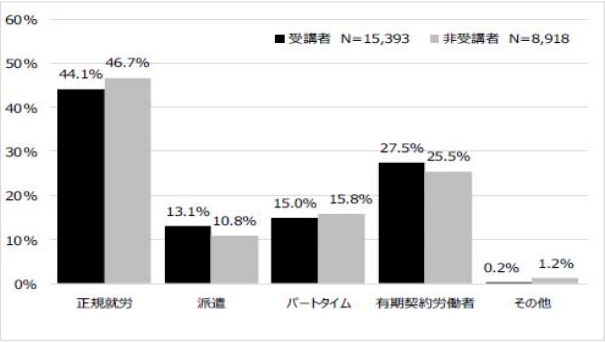
- 訓練受講者は非受講者に比べて就職する割合が高い（未就職が少ないが）。
- 訓練受講者は非受講者に比べて若干多く離職する。
- 就職後一定期間後まで離職せずに定着している割合は、訓練受講者と非受講者で同等。



労働政策レポート No.12　p19

労働政策レポート No.12の知見

- 訓練受講者は非受講者に比べて、派遣あるいは有期契約労働者として就職している割合が高い。



図表１０　訓練受講者・非受講者別の雇用保険被保険者資格取得時の雇用形態

労働政策レポート No.12　p24

Hiebert&Neault (2014)の知見

- キャリアサービスの質を向上するための取り組みは各国で実施されている。しかしながら大学や協会、国によって必要となる要因は異なる。

- 対象とするキャリサービスや受講者によって、各国のトレーニングプログラムが異なる。
  例：キャリア開発ファシリテーター、キャリアコーチ、キャリアカウンセラー、またはキャリアガイダンスプラクティショナー他

Hiebert, B., & Neault, R. (2014). Career counselor competencies and standards: Differences and similarities across countries. In G Arulmani, A Bakshi, F Leong & T Watts (Eds.), Handbook of career development: International Perspectives (pp. 689-707). New York: Springer.

Hiebert&Neault (2014)の知見

- コンピテンシー（知識・スキル・態度）フレームワークの開発手法の考え方
  - インクルーシブアプローチ（ソーシャルワーカー、心理学者、教師、カウンセラー、図書館員、育児労働者、家族療法士、および支援専門職含む）
    キャリアサービスを提供する人の主な職業的所属に関係なく、質の高いキャリアサービスを提供するために必要な能力に焦点を合わせるべきである。
  - キャリアガイダンスを除外するアプローチ
    フレームワークは、キャリアサービスの実践毎に固有であり、他の専門家グループのコンピテンシーセットの一部ではない。

有用なキャリアサービスを提供するためには、実践の範囲とサービスの性質も考慮する必要がある。

Hiebert, B., & Neault, R. (2014). Career counselor competencies and standards: Differences and similarities across countries. In G Arulmani, A Bakshi, F Leong & T Watts (Eds.), Handbook of career development: International Perspectives (pp. 689-707). New York: Springer.

Hiebert&Neault (2014)の知見

- コンピテンシーの基準を作成する議論と、どのようにコンピテンシーを育成するかの議論は異なる。

S＆G： Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners
IAEVG：Association for Educational and Vocational Guidance
CICA ： the Career Industry Council of Australia
CEDEFOP ：European Centre for the Development of Vocational Training

*コンピテンシー：パフォーマンスの前兆
*コンピテンス：パフォーマンスを向上させる要因を参照せずに、優れたパフォーマンスを提供する能力を指す。

Hiebert, B., & Neault, R. (2014). Career counselor competencies and standards: Differences and similarities across countries. In G Arulmani, A Bakshi, F Leong & T Watts (Eds.), Handbook of career development: International Perspectives (pp. 689-707). New York: Springer.

参考　基盤コンピテンシーン分析結果

Hibert＆Neault(2014)の論考を基に開発した基盤コンピテンシー質問回答の平均と分散結果。

	平均値	SD
1　キャリア開発支援者としての責務と役割を適切に果たしている	3.59	0.99
2　クライアントの学び・キャリア開発・個人的な課題解決を促進する支援ができる	3.70	0.92
3　文化の違いを受け入れて関係を構築できる，交流できる	3.59	0.95
4　理論と研究を統合して実際問題に応用することができる	3.11	1.01
5　ガイダンス・カウンセリングプログラムや介入方法を開発・実施・評価できる	2.92	1.08
6　能力の限界を意識して行動できる	3.88	0.89
7　適切な言語表現を用いて効果的なコミュニケーションができる	3.91	0.84
8　教育・訓練・雇用トレンド・労働市場・社会問題についての情報をいつも最新なものにアップデートすることができる	3.58	1.00
9　他の専門職者と効果的に協働できる	3.37	1.09
10　生涯キャリア発達の知識を身に付けている	3.31	0.98

N=1425

出典：新目真紀，水野崇，水野修次郎「キャリアサービス専門家のプログラム開発・介入コンピテンシーの支援方法に関する考察－コンピテンシー意識調査の2次分析結果を踏まえて－」,日本産業カウンセリング学会第24回

参考　基盤コンピテンシーン分析結果

Hibert＆Neault(2014)の論考を基に開発した基盤コンピテンシー質問回答の平均と分散結果。

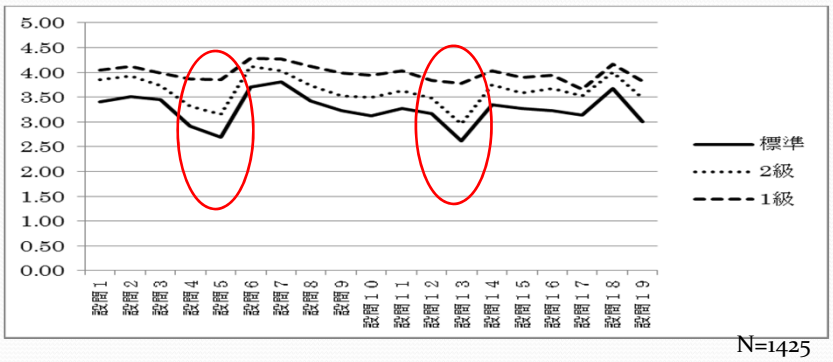
	平均値	SD
11　キャリア開発課題への対処や職業行動を起こす動機や原動力に関する知識を身に付けている	3.44	0.95
12　キャリア開発に関連する法や法の意味についての知識を身に付けている	3.32	0.96
13　生涯キャリア発達プログラム・介入方法に関連するプログラムを計画・作成・実施することができる	2.81	1.06
14　意思決定の方法・転機についての情報やモデルを提供できる	3.53	0.96
15　キャリアを決定する際に影響を受ける要因や偏見が何であるかを特定することができる	3.42	0.94
16　個人の目標設定・達成方策・目標・興味・意思決定について継続的にアセスメントができる	3.43	1.01
17　仕事・生活・個人の問題への支援に関連する公共サービスについての知識を身に付けていて，それらのサービスを利用できる	3.30	1.02
18　インターネットやオンラインを使ってキャリアに関連する情報資源を利用できる知識を身に付けている	3.81	0.94
19　特定のグループ（例えば，障がい者，若年未就労者，女性，高齢者など）が必要とするキャリア開発資源を利用する知識を身に付けている	3.22	1.11

N=1425

出典：新目真紀，水野崇，水野修次郎「キャリアサービス専門家のプログラム開発・介入コンピテンシーの支援方法に関する考察－コンピテンシー意識調査の2次分析結果を踏まえて－」,日本産業カウンセリング学会第24回

参考　基盤コンピテンシーン分析結果

- 標準レベル（767名53.8%）、2級レベル（502名35%）、1級レベル（79名6%）別の自己評価結果をまとめると所有資格の技能レベルが高い程、自己評価が高いことがわかる。



N=1425

出典：新目真紀，水野崇，水野修次郎「キャリアサービス専門家のプログラム開発・介入コンピテンシーの支援方法に関する考察－コンピテンシー意識調査の2次分析結果を踏まえて－」,日本産業カウンセリング学会第24回

結果の考察(1)

- キャリアコンサルタント向けの知識・技能講習では、キャリア発達を促す「プログラム開発・介入コンピテンシー」を十分習熟することが出来ていない可能性がある。
- 自己学習に依存した習熟には限界がある。キャリアサービス専門家としてインクルーシブアプローチを採るのか、除外アプローチをとるかは別として、コンピテンシーベースの育成方法を検討する必要がある。

結果の考察(2)

- 求職者の状況や特性に応じて適切な職業訓練があり、従来以上に、求職者の個人属性にあった職業訓練の提供を考える必要性が示されている。
- 現状においても職業訓練とキャリアコンサルティングの相乗効果を意識した取り組みはハローワークでなされているが、今後、よりいっそう推進させていくべきであることが示唆される。

職業訓練とキャリアコンサルティングの相乗効果を意識した取り組みを職業訓練でも推進すべきではないか。

その他の課題

- 就職先への定着についての支援までは出来ていない。

労働政策研究・研修機構（2015）で企業内キャリアコンサルタントにインタビューを行った調査結果では、中途採用者を迎え入れる企業側が提供するケアの少なさは比較的多く指摘されている。企業間の労働移動を促すにあたって中途採用者のハードランディングを和らげるべく適切な支援が必要となることが指摘されている。

出典：労働政策レポート No.12

企業の中途採用者に向けた支援は誰が担うべきか検討がなされていない。

日本産業教育学会　第５８回関東地区部会

中小企業の職業能力開発推進者に求められるキャリアコンサルタントの活用能力

～ジョブ・カード関連施策を活用したキャリア形成支援～

2019年9月

キャリアコンサルタント
三田勝彦

0

目　　次

はじめに
Ⅰ. 従業員へのキャリア形成支援と中小企業の実態　…P５

Ⅱ. 有限会社原田左官工業所様 有期実習型訓練導入事例　…P１０

Ⅲ.国が整備した基盤を活用した自社の人材育成策の展開　…P１３

1

プロフィール

□三田勝彦　１９５７年6月生(62歳)　栃木県足利市出身

Ⅰ.1980年4月～
民間企業　営業/マーケティング
IT企業の**富士通**で**前半20年**は**地域法人営業**を経験、**後半15年**は**本社マーケティング部門**でお客様総合センター、eマーケティグ、営業プロセス改革、パートナービジネス・・を担当

Ⅱ.2015年10月～
厚生労働省委託業務
東京商工会議所　東京都地域ジョブ・カードセンターで、**ジョブ・カー を活用した人材開発支援の助成金施策**(有期実習型訓練やセルフ・キャリアドック制度等）の普及・促進業務

Ⅲ.2019年4月～
キャリア形成支援（フリーランス）
人材派遣会社で就職支援セミナー・キャリアカウンセリングの運営を担当しながら、**副業(個人事業主)として中小企業の経営者へ人材開発支援ビジネス**(キャリアコンサルティング、人材育成プログラム・研修導入)を展開中

■**資格:**国家資格キャリアコンサルタント　/　組織キャリア開発士(民間資格)
日本キャリア開発協会認定　CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)

2

はじめに

「キャリアコンサルタント向け
ジョブ・カード勉強会資料」より（1/2)

ジョブ・カード関連施策を活用した
「キャリア形成支援施策」について
２０１９年４月　三田

【私がお伝えしたいこと】
□中小企業の経営者（職業能力開発推進責任者)とキャリアコンサルタントが国が整備した「ジョブ・カード関連施策」を理解して（助成金制度を絡めて）積極的にを活用すれば、企業の経営課題である
○従業員の成長（職業能力開発とキャリア向上)
○企業の生産性の向上　に貢献できる
□その結果
キャリアコンサルタントの「地位向上と自立」に繋がる

3

【なぜ　今ジョブ・カード施策か？】

（勉強会資料　(2/2)）

■中小企業における従業員の能力開発・キャリア形成支援には、ジョブ・カード関連施策(実践型訓練&ジョブ・カードを活用した職業能力評価や定期的なキャリアコンサルティング・・)が有効

【具体的ポイント】

1)OFF-JTとOJTを組み合わせた効果的訓練　【①モデルカリキュラム】
2)仕事(機能)と能力の見える化ツール　【②職業能力の体系】
3)求める人材像(知識・技能・成果につながる行動例)　【③職業能力評価基準】
■ジョブ・カード&キャリアコンサルティング■
4)訓練成果(振り返り)・実務能力の見える化　【④職業能力証明シート】
5)自己理解・仕事理解によるキャリア設計　【⑤キャリア・プランシート】
6）ジョブ・カード活用した定期的なカウンセリング　【⑥セルルフ・キャリアドック】

- 従業員の**自己理解の促進**
  →**個人の思い**＜WILL＞**や能力**＜CAN＞**と組織からの期待**＜ MUST＞**の統合**
- 対話を通した**継続的な学び(学び直し）の動機付け**とモチベーションアップ
- **職場内(上司と部下)のコミニュケーションの向上**(組織開発への広がり)

4

Ⅰ.従業員へのキャリア形成支援と中小企業の実態

5

Ⅰ.キャリア形成の目的と対応

～企業も働く従業員も、ともに成長できる関係へ～

□雇用環境の変化　ー年功序列・終身雇用制の崩壊(長期雇用の要請)ー

- **■職業生涯の長期化と労働観の多様化**：少子高齢化社会/働く価値感の変化
- **■産業構造及び事業活動の変化**：雇用の多様化/人員のミスマッチ
- **■急激な技術革新等の進展**：習得した能力が短期間で陳腐化

□今後求められるもの　：市場価値の高い**「自律型」人材の育成・確保**

➡ 従業員：**「雇用され得る能力」の開発**

「従業員自らが職業生活の目標を立て、その達成に必要な能力開発に責任を持ち、企業はそのために必要な援助を行う」

「改正職業能力開発促進法」（平成28年4月1日施行）

【自律型人材育成のポイント】

◇**正しい「自己理解」**（自分は何がしたいのか、できるのか、何を期待されているのか　…）を深める　→**キャリアコンサルタント**の支援

◇**「人生の設計図(キャリアプラン)」を描き、ライフステージ(節目）ごとに見直す**

→**ジョブ・カード**(キャリアプラン・職務経歴・職業能力証明シート)の活用

6

Ⅱ.自律的キャリア形成支援施策

◆「キャリアコンサルタント」の国家資格化

◇**キャリアコンサルタント**は、

労働者の**職業生活設計（ｷｬﾘｱﾌﾟﾗﾝ）や能力開発に関する助言・指導**を行う専門家

□**平成28年４月から国家資格化…名称独占・守秘義務　等の明示**

→信頼できる第三者(有資格者）による**安心して相談できる環境**の提供

◆従業員のキャリア検診＝「セルフ･キャリアドック制度」

◇**キャリア形成で重要となる「気づき」を支援するために、**

キャリアの節目にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供

□**目的**　：従業員の職場への定着や働く意義の再認識を促す

□**実施時期**：入社時や役職登用時、育児休業からの復職時などのキャリアの節目

□**期待効果**：**従業員の人材育成（職業能力向上）や若手従業員の定着**

人材育成上の課題や従業員のキャリアに対する意識の把握

従業員の自律・成長と生産性の向上

7

【セルフ・キャリアドックの実施イメージ】

**◇会社の方向性（経営ビジョン・人材開発方針等）と
個人の方向性(キャリアプラン)を摺合せ、「個人と企業の成長」に繋げる**

定期的なキャリアコンサルティングの実施
➡ キャリアプラン・能力開発 等の見直し

**キャリア
コンサルタント**

**自らのキャリアに対する
不安・悩み…
目標の不明確さ等の課題**

【若手】（入社時等）

□**職業人生の目標等の明確化**
□**リアリティショックへの
対応**(個人と組織の葛藤)
□今後の課題の抽出と解決策
の明確化

**【中堅】
（昇格・役職登用時等）**

□**中長期のキャリアパスの検討**
□キャリアアップに必要な
能力開発の方向付け
□**職場での悩み相談・解決**
（人間関係・モチベーション等）

**【中高年】
（一定年齢到達時等）**

□**これまでのキャリアの棚卸
と目標の再設定**
(キャリア・チェンジの検討)
□目標に照らした今後の課題
抽出と**解決策の明確化、
実行の動機付け**

【事業主等】制度導入等を通じた従業員へのキャリア形成支援

8

Ⅲ.中小企業の実態

～「中小企業の人材育成」現状とその必要性を考える　早川 和彦氏より～

□よいところ
- 仕事の幅が広い
- **やりたいことができやすい**
- **上意下達・意思疎通が迅速**
- 現場が近いから学びが多い
- **がつがつ仕事しない**
- プレッシャーが少な
- 残業も少ない

□よくないところ
- **社長に振り回される人が多い**
- **主体性を持って行動する人が少ない**
- 人材育成はOJTのみ
- **管理者教育を受けないまま管理職へ**
- 会議などを仕切れない管理職
- **ロールモデルがいない**
- コミュニケーションスキルが上達しない

□総じて感じるところ
- **採用が地域に密着であったり、創業から長く経っている企業はいい人材がいる**
- ２～３年で仕事を覚えたら、その後ずっと同じ仕事
- **人材育成は、忙しくて時間がないし、どうしたらいいのか分からない**
- 若者はよくいなくなる
- 職人の年配者が退職したら、その仕事も終わり
- **職人の引き抜きに怯える経営者**

9

Ⅱ.有限会社原田左官工業所様
有期実習型訓練導入事例

10

Ⅰ． 業界を取り巻く環境と原田左官工業所の対応

▷**高齢化（平均年齢60歳）、職人不足、仕事の減少・・・業界全体の危機**

(1) 従来からの職場の慣習

“現場が忙しく、育成できない”　　“現場の仕事は見て盗むもの”

(2)社長の覚悟・決断：現場の業務を止めて「教育」に時間を充てる(縛る)

従来「暇がある時に行う」→**「現場が忙しくても、決めた日は教育する」**

□育成担当者や日程を決めることで、**社内の皆が覚悟**を決めて行うことができる

□**訓練カリキュラム**を作成し、**日程を決める**ことで、一つの**職場として予定を組む**

【ジョブ・カードを活用した実践型訓練の導入】

(３)訓練の効果：”定期採用”が可能になり、“教え合う”という職場の雰囲気醸成

《訓練受講生》

□１年目である程度塗れるようになるので、**仕事の面白み**が分かる

《育成担当者／現場の先輩》

□話をする機会が増えるので、**コミュ ニケーションが良好**になった

□自分の**仕事を見直す**ことにより、**自分のレベル**が上がった

□ある程度塗ることができる**“気がきく見習い”**が**現場に来る**ので**ＯＪＴがスムーズ**に進む

11

Ⅱ.若者の定着率を高める成功ポイント

～「新たなプロの育て方」(原田 宗亮　著）より～クロスメディア・マーケティング刊

□「人材教育」を**重要な会社の業務**として位置付ける
□**「しっかる教える」**ことで**若者は定着する**
□**「見て覚える」から「教育」へ**。教え方を**標準化**する
□**何年で一人前に育てるか**、それまでに何を習得させるか、人材育成の期間、**スケジュールのゴール**を明確にする
□人材育成のプログラムは**年度計画に組み込む**
　　行き当たりばったりでやらない
□**「現場」以外**で**教育機会**や**研修期間**を設ける
□**何の目的**で**訓練をする**のか理解させる
□**訓練の「到着目標」**を明示する
□**相談**を受けたり、**会社の期待**を**伝える機会**を設ける

12

Ⅲ.国が整備した基盤を活用した自社の人材育成策の展開

～人材に関しての中小企業の悩みとその対応～
ージョブ・カード関連施策の活用ー

13

Ⅰ.人材に関しての中小企業の悩みとその対応

◇**採用：人が集まらない…**

☆**応募者にとっての疑問や不安**

・給与・休暇・残業時間　等に加えて「**入社後、きちんとした　教育を受けられる　のだろうか…？**」

◇**定着・成長：若年者の早期離職/ミドル・シニアの活性化**

☆**面接時に見えない本人の特性と業務の関係**(入社後のOJTによる成長を期待したが…)

・**従業員が退社を考える理由**

○**職場不適応**　：入社前のイメージと実際の仕事とのギャップ、**相談できる人**もいない

○**評価への不満**：何をすれば**評価される**のか?

○**将来への不安**：このままで**成長できる**のか?**仕事と家庭(子育・介護）両立**が可能か?

◇**企業：人材開発・定着支援が不十分**

☆従業員の**人材育成や職場定着の施策**を整備したいが、そのための人材・ノウハウが不足

☆個人の活性化のためには、**パーソナルな問題(心理・情緒的不安/自らの働き方等)へのケア**が重要との認識はあるが、その対応・準備が整っていない

国が整備したジョブ・カード関連施策の活用

14

Ⅱ.国が整備した基盤を活用した自社の人材育成策の展開

ージョブ・カード関連施策の効果的な活用ー

=キャリアコンサルティング関連

【Ⅰ.事業内職業能力開発計画】

・経営理念／経営方針　・求める人材像　・人材育成方針／目標　・雇用管理方針

職業能力開発推進責任者（キャリアコンサルタント）

Ⅱ.職業能力評価基準

（実業務）

【Ⅳ.教育訓練カリキュラム】（業務別・階層別・全社共通）

ＯＪＴ（実務）　ＯＦＦ－ＪＴ（知識・技能）

①＜実践型訓練＞

キャリア・ガイダンス（キャリア研修）

【Ⅵ.⑥キャリアコンサルティング】

（ジョブ・カード）

【Ⅴ.キャリア・プラン】（職業生活設計）

【Ⅲ.教育訓練体系】

職業能力評価制度（職業能力体系）　技能検定合格奨励制度　社内検定制度　【Ⅶ. セルフ・キャリアドッグ制度】　教育訓練休暇制度

（就業規則）

【国の整備した人材育成支援基盤】

②□職業能力の体系　③□職業能力評価基準　□ジョブ・カード

（⑤キャリア・プランシート／職務経歴シート／④職業能力証明シート）

□モデル評価シート　□モデルカリキュラム

＜キャリアアップ助成金・人材開発支援助成金＞

15

Ⅲ.自社人材育成計画構築のポイント

【　　】は具体的施策

～国が整備した人材育成基盤（モデル・雛型）の積極的活用～

【事業主】

1．経営ビジョンに基づく人材育成方針　【Ⅰ.事業内職業能力開発計画】
→事業の方向性と連動した求める人材像の明確化

2．求める職業能力と評価基準　【Ⅱ.職業能力評価基準】
→仕事の見える化／客観性・納得性のある評価指標の整備（職業能力体系）

3．能力開発を支援する教育訓練の全体像　【Ⅲ.教育訓練体系】
→社員の職業能力開発・向上を目指した研修体系(業務別・階層別)

4．現場実践を意識した訓練内容　【Ⅳ.訓練カリキュラム】
→テーマに対応した研修方法（OFF-JT＜知識・技能＞、OJT＜実務＞）

【社員】

5．職業生活の目標を立てる　【Ⅴ．キャリア・プラン】
→自己理解に基づいた将来のありたい姿・目標とその為の実現計画

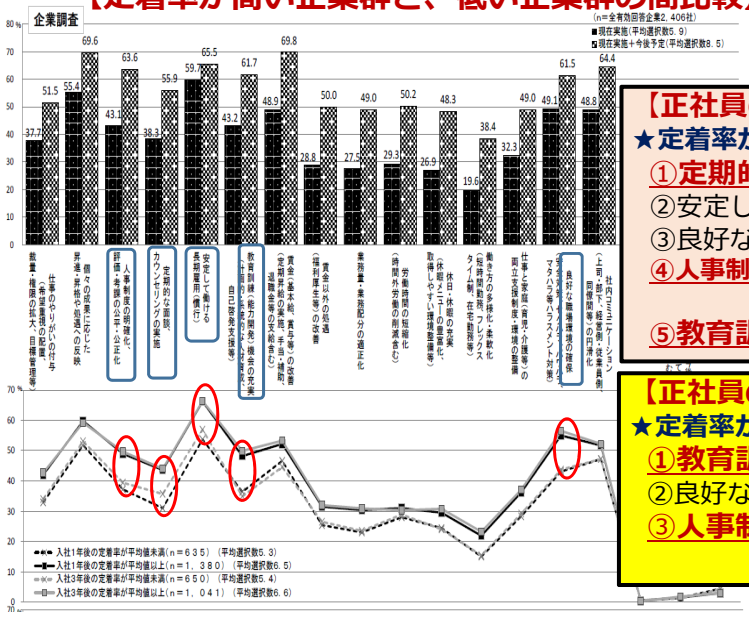
6．キャリアについての相談　【Ⅵ．キャリアコンサルティング】
→相談を通じた今後のキャリアの方向性の明確化

16

◇人材の確保・定着を図るために実施している雇用管理事項

【定着率が高い企業群と、低い企業群の間比較】

～「人材（人手）不足の現状等に関する調査（企業調査）及び働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果」より
平成２８年６月１５日
独立行政法人 労働政策研究・研修機構～



【正社員の入社 １年後】 ＊注（　）数字は○○%差の意

★定着率が高い企業群と、低い企業群の間比較★

①定期的な面談、カウンセリングの実施(12.6)
②安定して働ける長期雇用（慣行）(12.5)
③良好な職場環境の確保(11.9)
④人事制度の明確化、評価・考課の公平・公正化(11.8)
⑤教育訓練（能力開発）機会の充実(11.8)

【正社員の入社 ３年後】 ＊注（　）数字は○○%差の意

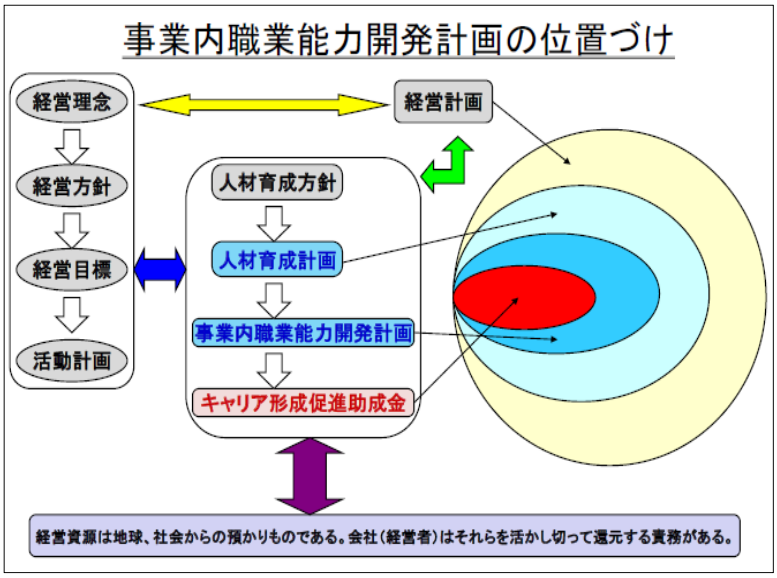
★定着率が高い企業群と、低い企業群の間比較★

①教育訓練（能力 開発）機会の充実(15.0)
②良好な職場環境の確保(12.8)
③人事制度の明確化、評価・考課の公平・公正化(10.3)

17

【①企業の経営ビジョンと人材育成計画】

~企業の経営理念・方針と連携した「職業能力開発計画(シナリオ）」の策定~



「事業内職業能力開発計画(例)」

【基本的な構成】

(1)経営理念・経営方針	【個票１】
(2)人材育成方針・目標	【　〃　】
(3)雇用管理方針など	【個票２】
(4)職務要件、職務評価基準	【個票３】
(5)キャリアマップ（個人別職務評価）	【　〃　】
(6)教育訓練体系図	【　〃　】
(7)教育訓練計画	
(8)教育訓練カリキュラム	

-「事業内職業能力開発計画」作成の手引き より-

18

【②実践型訓練の全体像】

事業主

【Ⅰ.全社方針】
◇育成する人材に求める
　キャリアパス、職業能力の整理・明確化
◇訓練内容・推進体制とスケジュール確立

【Ⅱ.研修シナリオ】

「①訓練カリキュラム」
「②訓練計画予定表」の作成

【Ⅲ.到達目標（基準）】

「③職業能力証明シート」の作成
ジョブ・カード様式3-3-1-1
（訓練成果･実務成果シート）

訓練生

「Ⅳ．キャリア・プランニング」

【ジョブ・カード】
- **キャリア・プランシート**
- **職務経歴シート**
- **職業能力証明シート**

「Ⅴ．キャリア コンサルティング」

【Ⅳ.訓練実施】

□訓練実施状況 報告書 （訓練日誌）

19

【③実践型訓練プログラムの概要】

・適格な指導者の下に**OJT(現場実務)とOff-JT(座学研修等)を組み合わせた訓練**
　　⇒　Off-JTは「学科（知識)」と「実技（技術・技能）」に分かれる
・**訓練成果は**職業能力評価基準等の**「汎用的な指標」を用いて評価する**

【②訓練計画予定表・スケジュール】

①訓練カリキュラム

OJT(実習)	・上司や先輩が**「現場」**で**実務**を指導
Off-JT(学科)	・講師が**「現場以外」**で**知識**を指導
Off-JT(実技)	・講師が**「現場以外」**で**技能**を指導

off-JT：知る（座学）**・やってみる**(演習)　　⇒**理解する**
OJT:やってみる(実務)⇒【内省&ﾌｨｰﾄﾞﾊﾞｯｸ】⇒**出来る**

③職業能力証明シート（訓練成果）【ジョブ・カード】

・・・を理解している
・・・が出来る

キャリアアップ

20

■訓練カリキュラム

□社員として必要な職業能力（知識・技能）習得の為のプログラム

「飲食店ホールスタッフ」の例

【OJT（実習）】

開店・閉店実務	開店準備、予約確認、在庫チェック、各所掃除、閉店業務
仕事・職務 接客サービス実務	メニューの説明、伝票記入、オーダー受け、オーダー
	料理提供、テーブルセッティング、ホール状況把握、レジ操作、見送り
	予約確認、電話対応、タクシーの手配
	クレーム対応

作業

【Off－JT（座学等）】

学科	職業能力基礎講座	ビジネスマナー、コミュニケーション、チームワーク、接遇（身だしなみ、態度）スピタリティ
	接客サービスの基礎	挨拶、声だし、お辞儀（出・退店時、接客中）
	業務の流れ	作業分担、メニュー、備品、消耗品の知識
実技	あいさつ	TPOに応じた会話
	機器操作	機器の操作方法
	レジ講習	POS入力、クレジット端末操作、ポイントカード取扱い

知識　技能

OJTとOff-JTが一体となっていることが重要
内容とその順序がわかるように記述

□OJTは
企業における[**職務**]**または【作業】を分析**し、その結果、訓練において**指導すべき[作業]の要素**、それに関連する**知識の項目**、**訓練受講者に課す仕事**を考慮して設定

□Off-JTは
企業での**OJTを補完する基本的な[知識]や[技能]**、企業にとって能力要素として必要ではあるものの、**OJTでは習得できない知識や技能**など**を学ぶための教科**を設定

21

Ⅳ.キャリア・プラン（職業生活設計）とジョブ・カード

■ **職業人として成長するための目標**とそれを実現のための**アクションプラン**を整理
■**キャリアコンサルタント等との相談**のもと**環境の変化や本人の節目**に合わせて**見直す**

【キャリア・プラン作成のステップ】

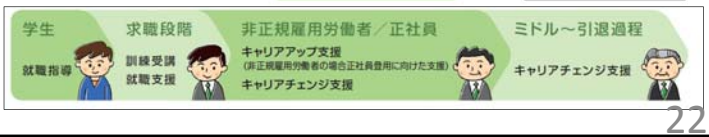
□**キャリアの棚卸**　【自己理解】
・**個人の経歴**(影響を受けたできごと、成功･失敗体験）/
興味･関心/仕事観･価値観　**<WILL/VALUE>**
・**職業能力・経験の棚卸**
能力・スキル/強み・弱み/性格・特性　**<CAN>**
□**自分の役割・責任の整理**【仕事理解】
・自分は何を周囲から期待されているのか　**<MUST>**

◇**将来のありたい姿・目標とアクションプラン**
・自分は将来（ex10年後)どうありたいか？
・目標達成のための課題の特定と行動計画の策定

転機（節目）に定期的に見直し

【ジョブ・カード】＝生涯を通じた
"キャリア・プランニング（職業生活設計）"
と"職業能力証明"ツール

【ジョブ・カードの活用】
・**職務経験の棚卸**　→（職務経歴シート）
・**職業能力の整理**　→（職業能力証明シート）
・**将来の目標・行動計画**→（キャリア・プランシート）



22

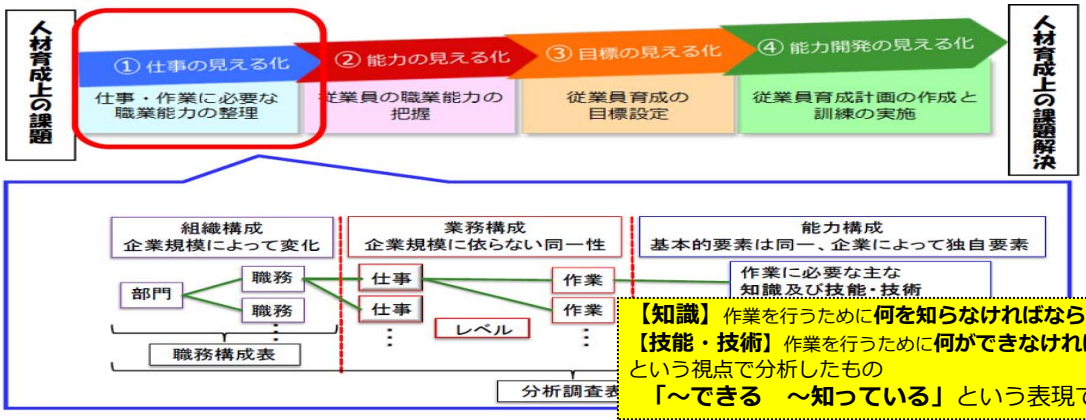
仕事・職業能力の見える化と汎用的な評価基準

23

「職業能力の体系」モデル

ー独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校　基盤整備センターー

職業能力体系とは**「仕事の見える化」→「能力の見える化」→「目標の見える化」→「能力開発の見える化」**



【知識】 作業を行うために**何を知らなければならないか?**
【技能・技術】 作業を行うために**何ができなければならないか**?
という視点で分析したもの
「～できる　～知っている」という表現であきらかに

【部門】
企業全体の業務機能をその種類、系統等によって大きく括った区分で、企業組織として一定の役割を持った【複数の「職務」の集まり】としています。おおむね企業組織の"部"や"課"に相当

【職務】
企業組織として果たすべき業務機能を同一の種類、系統等で括った区分で、【複数の「仕事」の集まり】となります。
おおむね企業組織の"係"に相当

【仕事】
企業の経営活動に資する一定の目的を持って遂行するもので、分業または分担が可能な"まとまり"で、各人に割り当てるために有意義に分割し得る最小の機能活動単位のこと

【作業】
【「仕事」を構成する要素】であり、これ以上分割できないものです。一人の労働者が行う一連の動作で、複数人で行った場合、効率の低下や安全性が損なわれるもの

23

【１．モデル評価シート】　厚生労働省　ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000127397.html

職種	モデル評価シート
経営戦略	経営戦略[senryaku.xlsx]
人事・人材開発・労務管理	人事[jinji.xlsx] 労務管理[roumu.xlsx]
企業法務・総務・広報	企業法務[houmu.xlsx] 広報[kouhou.xlsx]
経理・財務管理	経理[keiri.xlsx]
経営情報システム	経営情報システム[keiei.xlsx]
営業・マーケティング・広告	営業[EIGYO.xlsx] 広告[koukoku.xlsx]
生産管理	生産管理プランニング[seisanplan.
ロジスティクス	ロジスティクス管理[roji.xlsx]
国際事業	国際経営管理[kokusaikeiei.xlsx]

＜３４業種・職種　１２３業務＞
９９モデルカリキュラム＞

ウェブ・コンテンツ制作業	セールスエンジニア[saleseng.xlsx] エンジニア（クライアントサイド）[clientside.xlsx]	ウェブデザイン・コンテンツ制作[design.xlsx] サイト運営ウェブマスター[master.xlsx]
左官工事業	左官・施工技能[sakan.xlsx]	
アパレル分野	デザイン[appareldesign.xlsx] アパレル販売[apparelhambai.xlsx]	アパレル設計[apparelsekkei.xlsx]
金属プレス加工業	機械保全[Kikaihozen.xlsx] 品質管理[Hinshitsu.xlsx]	プレス加工[press.xlsx]
屋外広告業	企画・営業[kikakueigyo.xlsx]	デザイン・設計[designsekkei.xlsx]
百貨店業	衣料品販売[irvohinhambai.xlsx]	ギフト販売[gift.xlsx]

２４

2．職業能力評価基準

3．職業能力の体系

—独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機—

分類		NO	業種名	様式(ダウンロード)			
01	農業,林業	01	米作・米作以外の穀作農業	様式1 (137KB)	様式2 (47KB)	様式3 (77KB)	様式4 (692KB)
04	情報通信業	01	情報サービス業	様式1 (167KB)	様式2 (52KB)	様式3 (117KB)	様式4 (963KB)
05	運輸業,郵便業	01	一般貨切旅客自動車運送業	様式1 (138KB)	様式2 (46KB)	様式3 (71KB)	様式4 (917KB)
		02	一般貨物自動車運送業	様式1 (88KB)	様式2 (37KB)	様式3 (60KB)	様式4 (478KB)
06	卸売業,小売業	01	各種商品卸売業	様式1 (89KB)	様式2 (45KB)	様式3 (72KB)	様式4 (587KB)
				様式1 (41KB)	様式2 (46KB)	様式3 (84KB)	様式4 (747KB)

＜９７業種・汎用１１分野＞

・様式1(職業能力開発体系)
・様式2(職務別職業能力体系)
・様式3(職務別能力要素)
・様式4(作業に必要な知識、技術・技能)

26

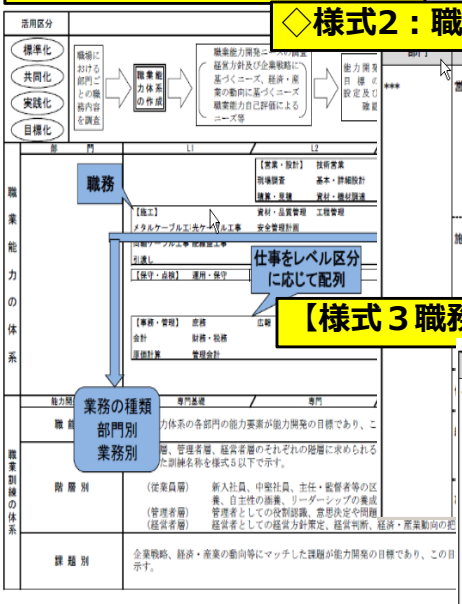
【職業能力の体系】—独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機—

http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/statistics/system_list/index

◇様式1：職業能力開発体系

◇様式2：職務別職業能力体系

◇様式4：作業に必要な知識、技術・技能



【様式３職務別能力能力要素の細目(職務と仕事と作業)】

職務	施工	レベル	L 1
仕事	メタルケーブル工事		
作業	作業に必要な主な知識、技能・技術（主な動作とそのポイント）		
1 配線施工	1 施工図・仕様書類を読むことができる 建築関連、電気通信関連の法規を知っている		

職務	L1	L2	L3	L4
営業・設計		技術営業	技術営業管理	
		商談	入札業務	
		見積書の確認	受注・納期管理	
		プレゼンテーション準備	クレーム・トラブル管理	
		営業の管理	債権回収	
		代金回収	顧客情報の管理	
		現場調査	契約業務	
		現場調査業務		
		基本・詳細設計		
		設備の選定		
		配線ルート・機器の位置決定		

仕事

作業

27

４． 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

＜３１訓練科＞

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機

http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/dual/dstool/model/index.html

情報・通信分野

- データベース技術科
- テクニカルサポート科
- 情報通信科
- プログラミング技術科

建築・住居分野

- エクステリア科
- 建築設備科
- 住宅営業科
- 居住環境科

サービス・事務分野

- オフィスビジネス科
- 営業科
- 医療事務科
- 介護サービス科
- ＩＴインストラクター科
- ホテルサービス科
- ビューティーアドバイザー科
- 衣料品販売科

【業種別参考データ】

http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/dual/dstool/gyoushubetsu.html

業種別参考データ一覧

次の業種別参考データ一覧から業種別のジョブ・カード様式3-3-1-1（職業能力証明シート）が活用できます。

日本標準産業分類（大分類）

- A 農業、林業
- D 建設業
- E 製造業
- G 情報通信業
- H 運輸業、郵便業
- I 卸売業、小売業
- L 学術研究、専門・技術サービス業
- M 宿泊業、飲食サービス業
- N 生活関連サービス業、娯楽業
- O 教育、学習支援業
- P 医療、福祉
- R サービス業（他に分類されないもの）

E 製造業

No.	整理番号	取組業種
19	E097-01	パン製造業（Excel）
20	E099-01	惣菜製造業（Excel）
21	E116-01	外衣・シャツ製造業（和式を除く）（Excel）
22	E131-01	木製家具製造業（Excel）

28

まとめ：職業能力開発推進者とキャリアコンサルタントの連携

中小企業の経営者（職業能力開発推進責任者)とキャリアコンサルタントが連携して**国が整備した「ジョブ・カード関連施策」を活用**すれば、企業の経営課題である**「従業員の成長と企業の生産性の向上」に貢献**できる

○従業員は
自ら職業生活の目標を立て、**その達成に必要な能力開発**に責任を持ち、
○企業は
そのため必要な**キャリアコンサルティングの機会の確保**等の**援助**を行う
○職業能力開発推進者は
事業内における**職業能力開発計画の作成と実施**、企業内での**従業員**に対する**職業能力の開発に関する相談と指導**を担当する

-「職業能力開発促進法」より-

Ⅰ.事業内職業能力開発計画
→事業の方向性と連動した求める人材像の明確化

Ⅱ.職業能力評価基準
→仕事の見える化・客観性・納得性ある評価指標

Ⅲ.教育訓練体系
→能力開発を支援する教育訓練の全体像

Ⅳ.教育訓練カリキュラム
→現場実践を意識した訓練
（OJT<実務>,OFF-JT<知識・技能>）

Ⅴ．キャリア・プラン（職業生活設計）
→将来のありたい姿・目標とその為の実現計画
キャリア・プランシート/職業能力証明シート

Ⅵ．キャリアコンサルティング
→今後のキャリア・能力開発の方向性の整理

29

職業能力開発の場における
キャリアコンサルタントの在り方の検討

－職業能力開発の計画・評価を担う人材としての
キャリアコンサルタント（職業訓練指導員）－

職業能力体系を利用した職業能力開発の事例

職業能力開発総合大学校
能力開発応用系　新井吾朗
http://araigoro.blog.jp/
araigoro@uitec.ac.jp

SYOKUGYO DAI
職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

1

人材開発支援助成金（雇用型訓練）の位置づけ

企業におけるOff－JT

人材開発支援助成金（Off－JT助成）

日本版デュアル訓練

日本版デュアル訓練（教育訓練機関主導型）

ジョブカード訓練

キャリア・アップ助成金（有期実習型訓練）

助成金・公的制度

人材開発支援助成金（雇用型訓練・
認定実習併用職業訓練）

企業におけるOJT

H27実績
助成件数1232件(全数中小企業)
認定実習助成額　27億円
キャリ形助成額　90億円
キャリ形予算額　265億円

2

2

人材開発支援助成金（雇用型訓練）の成立過程

H16　2004 雇用保険法 キャリア形成助成金	日本版デュアル訓練（企業主導型） 計画作成に対する定額助成
H18　2006 雇用保険法 キャリア形成助成金	日本版デュアル訓練（企業主導型） 訓練期間に応じた定額助成
H18　2006 職業能力開発促進法	認定実践型人材養成システムの制度化
H19　2007 雇用保険法 キャリア形成助成金	認定実践型人材養成システム OJT　1時間あたりに対する助成
～	大企業に対する助成 指導者・受講者に対する助成 助成額
H28　2017 雇用保険法 キャリア形成助成金	生産性に応じた助成額の調整

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

3

3

認定実践型人材養成システムに対する期待

- OJT・Off - JTを適切に組み合わせる (1)
- 「これまでに類例のない職業訓練」

  質を確保する指針、適当なものは支援、称揚のための表示制度 (2)

- 「就職,進学に次ぐ実践力を養う第三の選択肢として定着」

  座学中心の高等教育ばかりを志向するのではなく若年人材の実践的能力を開発
  産業の高度化・高付加価値化に対応する現場における実践的職業能力の強化
  自社内の新規採用者を一人前に育成するOffJT・OJTを組みあわせたオーダーメイド的な職業訓練の道 (3)

-

(1) 厚生労働省令第百二十二 (2005)
(2) 今後の職業能力開発施策の在り方について（建議） (2005)
(3) 日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会報告書 (2005)

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

4

4

人材開発支援助成金(雇用型訓練)の助成要件(訓練の質・効果に影響する要件)

雇用保険法

（1）　事業内職業能力開発計画の従業員への周知

（2）　事業内能開計画に基づく年間職業能力開発計画の作成

（3）　職業能力開発推進者の選任

（4）　認定実習併用職業訓練の実施

（5）　年計に基づき厚労大臣の定める方法で職業能力評価

能開法　認定実習併用職業訓練の基準

（6）　6月以上2年以下

（7）　職業能力評価が客観的かつ公正

（8）　850時間以上

（9）　実習の時間数は2割から8割

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

5

5

計画申請書類

訓練様式第1号（第1面）	人材開発支援助成金　事業主訓練実施計画届（特定訓練コース・一般訓練コース） ※本助成金の支給要件である事業内職業能力開発計画の作成方法や事例については、事業内職業能力開発計画のページをご覧ください。
訓練様式第3号	年間職業能力開発計画（訓練カリキュラムの添付が必要）
訓練様式第4号	訓練別の対象者一覧

3－2. 計画の作成　その2(9つの

「2. 構成と基本」で示した「基本的な構成」の8
の並び順で説明します。事業内計画もこの並び

シート0：表紙
シート1：経営理念・経営方針
シート2：人材育成方針・目標
シート3：雇用管理方針など
シート4：職務要件、職務評価基準
シート5：キャリアマップ（個人別職務評価）
シート6：教育訓練体系図
シート7：教育訓練計画
シート8：教育訓練カリキュラム

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

6

6

計画

実践型人材養成システムカリキュラム

教育訓練期間：[redacted]

訓練コース名	建築構造物製造管理実践科				座学等（OFF－JT）実施場所	担当講師
実践型人材養成	職務名又は教科名		職務又は教科の内容	時間		
	実習等OJT	安全衛生作業	安全活動（5S、KYT、ヒヤリハット）、QC活動、労働安全衛生、環境対策、産業物廃棄	他のOJTの中で実施		
		建築構造物製作図作成業務	設計図書（意匠図、構造図）の読取り、材料の発注、一次加工指示書の作成、CADによる製作図面作成、	480		
		建築構造物製作管理業務	製作工程表の作成と管理、材料納入時の管理、品質検査、外注管理、運送手配・管理			
		現場実習／全職務作業体験	全工程・職場のローテーション体験			
		OJT小計		480		
	座学	オリエンテーション	オリエンテーション	1	一般社団法人[redacted]	
		職業能力基礎講習	ビジネスマナー、企業内コミュニケーション、組織行動、職業倫理とコンプライアンス、接遇	18	[redacted]	
		労働安全衛生	5S、QC、労働災害防止、健康管理、安全装置や保護具の用途と安全作業、メンタルヘルス、リスクアセスメント	6	[redacted]	
		溶接の基礎知識	被覆アーク溶接・半自動アーク溶接・ステンレス鋼溶接の一般知識、溶接機の機構と操作、溶接施工、溶接部の試験と検査、溶接作業での災害防止	18	[redacted]	
			溶接ヒュームの吸入防止・じん肺対策、	24	[redacted]	

Copyri

7

7

計画

OJT予定表

実習職務	期　間	時間	備　考	
作業準備・安全衛生・5S	4月～9月	60	朝30分～1時間	
		60	夕方30分～1時間	
溶　接・ガス切断	4月～9月	60	日常業務の中で	
		60		
ﾌﾟﾗｽﾞﾏ切断・機械切断	4月～9月	70	4月～　35時間	1.5時間 x
			7月～　35時間	48日程度
製　缶	4月～9月	60	3時間程度/１日　x　２０日間	
原寸・段取り	4月～9月	60	3時間程度/１日　x　２０日間	

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

8

8

支給申請書類

訓練様式第5号（第1面）	人材開発支援助成金　事業主支給申請書(特定訓練コース・一般訓練コース）
訓練様式第6-1号	賃金助成・OJT実施助成の内訳(特定訓練コース・一般訓練コース)
訓練様式第7-1号	経費助成の内訳(特定訓練コース・一般訓練コース)
訓練様式第7-3号	専門実践教育訓練の経費負担額に関する申立書
訓練様式第7-4号	専門実践教育訓練の受講証明書・受講修了証明書
訓練様式第8-1号	OFF-JT実施状況報告書（特定訓練コース・一般訓練コース）
訓練様式第9-1号	OJT実施状況報告書（特定訓練コース・一般訓練コース）

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

9

9

ジョブ・カード（写）の提出が必要となります！
～教育訓練・職業能力評価制度、セルフ・キャリアドック制度～

平成３１年４月１日以降に教育訓練・職業能力評価制度助成、セルフ・キャリアドック制度助成の支給申請をされる際の添付資料に以下の書類が追加されます。

変更内容

従来の資料に加えて、追加で添付いただく書類　追加

- 教育訓練・職業能力評価制度助成
  職業能力評価に使用したジョブ・カード*の写し
- セルフ・キャリアドック制度助成
  キャリア・コンサルティングに基づき作成したジョブ・カード一式*の写し

＊具体的なジョブ・カード様式については、裏面参照。
※教育訓練・職業能力評価制度、セルフ・キャリアドック制度において助成を受ける場合には、適正なジョブ・カードを活用すること等が要件となります。

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

10

10

イギリスの徒弟訓練の事例　NOS　職業能力の基準

SEMMME3-005
Machining components using centre lathes

Overview

This unit identifies the competences you need to carry out turning operations on a centre lathe, in accordance with approved procedures. You will be required to check that the machine is ready for the operations to be performed, and that all the required components/materials and consumables are available. You will be expected to produce a range of components that combine a number of different features, such as parallel, stepped and tapered diameters, drilled, bored and reamed holes, internal and external threads, and special forms/profiles.

You will be required to operate the machine in line with safe working p
and approved procedures, and to continuously monitor the machining

職業能力の基準
国が認定した規格にそって、
業界が作成する
職種に必要な能力要素のカタログ

Performance criteria

You must be able to:

- P1 work safely at all times, complying with health and safety and other relevant regulations and guidelines
- P2 confirm that the machine is set up and ready for the machining activities to be carried out
- P3 manipulate the machine tool controls safely and correctly in line with operational procedures
- P4 produce components to the required quality and within the specified dimensional accuracy
- P5 carry out quality sampling checks at suitable intervals
- P6 deal promptly and effectively with problems within your control and report

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

11

11

イギリスの徒弟訓練の事例　資格の規準（NOSを元に作られる）

職業資格
職業能力の基準にそって、評価団体が作成する
能力要素毎の評価方法

Structure

To achieve the **Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (Machining)**, learners must achieve **15** credits from the mandatory units and a minimum of **111** credits from **1** of the optional groups available.

Unit accreditation number	City & Guilds unit number	Unit title	Credit value
Mandatory			
A/601/5013	Unit 201	Complying with statutory regulations and organisational safety requirements	5
Y/601/5102	Unit 202	Using and interpreting engineering data and documentation	5
K/601/5055	Unit 303	Working efficiently and effectively in engineering	5
Optional			
Group 1			
T/600/5385	Unit 304	Setting centre lathes for production	91

4 Assessment

Assessment of the qualification

Candidates must have a completed portfolio of evidence for each unit chosen.

Evidence requirements

Carrying Out Assessments
The NVQ units were specifically developed to cover a wide range of activities. The evidence produced for the units will, therefore, depend on the learners choice of "bulleted items" listed in the unit assessment criteria.

Where the assessment criteria gives a choice of bulleted items (for example 'any three from five'), assessors should note that learners do not need to provide evidence of the other items to complete the unit (in this example, two) items, particularly where these additional items may relate to other activities or methods that are not part of the learners normal workplace activity or area of expertise.

Minimum Performance Evidence Requirements
Performance evidence must be the main form of evidence gathered. In order to demonstrate consistent, competent performance for a unit, a minimum of 3 different examples of performance must be provided, and

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

12

12

イギリスの徒弟訓練の事例　徒弟訓練カリキュラム
資格の取得を目指すカリキュラム
時間は目安

職業訓練の基準
職種毎に職業資格を組み合わせて業界団体が作成する取得する資格の一覧

Engineering Manufacture

Advanced Apprenticeship in Engineering Manufacture (Craft and Technician)

This framework includes information on Personal Learning and Thinking Skills

Pathways for this framework at level 3 include:

Pathway 3: Mechanical Manufacturing Engineering

Competence qualifications available to this pathway:

C1 - Level 3 NVQ Extended Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (QCF)

Knowledge qualifications available to this pathway:

K1 - EAL Level 3 Diploma in Mechanical Engineering Technology (QCF)
K2 - EAL Level 3 Diploma in Engineering Technology (QCF)
K3 - EAL Level 3 Diploma in Mechanical Engineering Technology (Progressive) (QCF)
K4 - City & Guilds Level 3 Diploma in Engineering (QCF)
K5 - Pearson BTEC Level 3 Subsidiary Diploma in Engineering (QCF)
K6 - Pearson BTEC Level 3 Diploma in Engineering (QCF)

K30 - **Pearson BTEC Level 3 National Foundation Diploma in Engineering
K31 - **Pearson BTEC Level 3 National Diploma in Engineering
K32 - **Pearson BTEC Level 3 National Extended Diploma in Engineering

Combined qualifications available to this pathway:

N/A

This pathway also contains information on:

- Employee rights and responsibilities
- Functional skills

Copyright 2016 G.AI

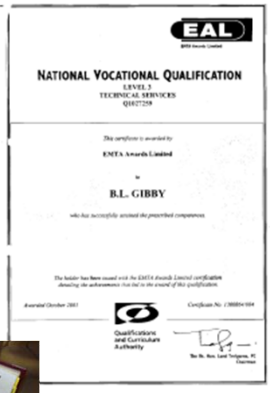
13

13

イギリス徒弟訓練との比較　能力評価の方法

能力要素毎に仕事をした記録を評価者に示す

イギリス：資格取得による
資格は、能力要素毎に仕事ができることを証明する証拠に基づく



能力要素毎に習得した証明を積み上げ、職種の資格を得る。
資格を得なければ、訓練は終わらない

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

14

14

イギリス徒弟訓練との比較　関係機関の関与・支援

イギリス 徒弟訓練	OFF-JT提供　教育訓練機関 申請、訓練計画の策定、進行支援（学習者支援・期間毎の学習程度の確認）、能力評価	
日本 人材開発 支援助成金 (雇用型訓練)	申請先	都道府県労働局 職業能力開発サービスセンター ジョブカードサポートセンター 公共職業能力開発施設 民間教育訓練機関 資格認定機関 キャリアカウンセラー 社会保険労務士
	申請書の作成支援	
	認定実習併用職業訓練　の計画	
	事業内職業能力開発計画	
	職業能力評価基準 職業能力体系の作成	
	OFFJTの提供	
	職業能力の評価 ジョブカードの作成	
	訓練実施状況の確認	

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

15

15

考察

- 日本のデュアル訓練
  能力形成より教育訓練の機会提供
  企業主導型　→　助成金交付の根拠
- 助成金交付の視点
  職業能力形成の結果より教育訓練の実施の証拠
- 日本の職業能力形成の質保証
  職業能力形成結果より過程の質(実施の証拠)
- 企業にはメリットあり（助成・ただし手続き面倒）
  受講者にもその企業にいる間のメリットあり
  転職する場合の能力の通用性に課題あり
- 今後のデュアル

　職種内・外での企業移動時に能力で評価される仕組みとする必要あり

・能力評価の精度を高める仕組み
　だれが、どのような基準で

Copyrigl

16

16

キャリアコンサルタントの役割と職業能力開発

キャリア支援の幅 キャリア支援の担当者	キャリアってなんだろう キャリアを形成すべき	キャリアの形成方法ってこうだよ	自身のキャリアの方向を考えてみよう	職種分野の中でキャリア方向を考えてみよう	職種分野の中で能力形成の方向を考えてみよう	職種分野の中で能力形成を計画しよう	職種分野の中での能力形成(仕事を教える)をする	職種分野の中で能力形成の進捗を確認しよう	職種分野の中で能力形成状態を評価しよう
義務教育学校教員	○	○							
学校　進路・職業指導担当者	○	○	○	△	△	△			
キャリアカウンセラー	○	○	○	○	△	△		△	△
職業訓練指導員				△	○	○	◎	○	○

SYOKUGYO DAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY

Copyright 2016 G.ARAI All Right Reserved

17

17

研究会のまとめ

本研究会では「職業能力開発の場におけるキャリアコンサルタントの在り方の検討」を共通テーマとして、3 名のパネラーそれぞれの立場からテーマに対する課題意識が示された後に、討議を行った。
3 名のパネラーの課題意識は以下のようなものであった。
新目氏は、キャリアコンサルタントの基盤コンピテンシーを想定したキャリアコンサルタントの能力調査結果を基に、キャリアサービス専門家に不足しているコンピタンシーとして「プログラム開発・介入コンピテンシー」を指摘した。
三田氏は、ジョブカード関連施策の中小企業等に対する支援経験を元に、企業内での能力開発、評価体制の構築へのキャリアコンサルタントの活用の有用性を指摘した。
新井氏は、雇用型訓練の計画申請、給付金の支給申請の実態から、企業の立場から能力構築だけでなく、個々の従業員の労働市場での価値を高める職業能力形成に注目した本質的な能力形成支援を提供するキャリア支援の専門性とその提供者の明確化の必要性を指摘した。

討議内容

職業能力開発促進法に規定される専門職である職業能力開発推進者、職業訓練指導員、キャリアコンサルタントそれぞれの業務範囲を明確化する必要性。
職業訓練指導員、キャリアコンサルタント資格の多層化や専門分化に基づく業務定義や資格・免許の再整理の必要性。
「プログラム開発・介入コンピテンシー」の明確化とその育成方法開発の必要性。
職業訓練方式の再定義(施設内訓練中心から OJT 中心、訓練過程の質保証から訓練の成果の保障)の必要性。
国が支援すべき職業能力開発を、個々の企業が必要とする職業能力開発から、個々の労働者の労働市場での価値を高める職業能力開発とする必要性。
個人主導の職業能力を、企業内での職業能力形成しか見通せない中での個人への責任転嫁にとどめるのではなく、労働市場での価値を高める職業能力開発を高める見通しを立てられる情報提供とともに構築する必要性。