

第11回
国家キャリアコンサルタント
学科試験出題論点予想

キャリア魂塾

平成29年度「能力開発基本調査」で「人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した企業について、誤っているものはいくつあるか。

1. 人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は75.4%と**前回より増えた**。
2. 問題点として多い回答は、「**指導する人材が不足している**」(54.2%)、「**人材育成を行う時間がない**」(49.5%)、「**人材を育成しても辞めてしまう**」(47.8%)。
3. 正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は75.4%で**前回より増えた**。
4. 正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は38.6%と**前回よりも増えた**。

平成29年度「能力開発基本調査」で「能力開発の実績・見込み」についてのポイント。

正社員

1. 正社員に対する過去3年間（平成26年度～平成28年度）のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増加した」とする企業は25.8%、「増減なし」とする企業が24.0%である。
2. 自己啓発支援に企業が支出した費用の実績については、「増加した」とする企業は12.0%、「増減なし」とする企業は13.9%である。
3. 「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間は「増加予定」とする企業割合が高くなり、OFF-JTでは36.8%、自己啓発支援では28.4%である。

正社員以外

1. 正社員以外に対する「過去3年間」のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増加した」とする企業は8.6%、「実績なし」とする企業が69.1%。
2. 自己啓発支援に支出した費用の実績については、「増加した」とする企業は3.8%、「実績なし」とする企業が81.0%である。
3. 「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに「増加予定」とする企業割合が高くなるが、正社員と比べると低い水準にとどまっている。OFF-JTでは19.9%、自己啓発支援では15.9%

健康づくりのための睡眠指針

- 高齢になると若年期よりも睡眠時間が短くなるとされており、具体的には20歳代に比べて、65歳では必要な睡眠時間が**約1時間**少なくなると考えられている。
- 就床時刻はあくまで目安であり、その日の眠気に応じて「**眠くなってから寝床に就く**」ことが**スムーズな入眠への近道**とされる。
- 就寝時の足のむずむず感や熱感**はレストレスレッグス症候群**、睡眠中の手足のびくつきは**周期性四肢運動障害**の可能性があるとされる。
- 睡眠中の歯ぎしりがある人は顎関節の異常や**頭痛**を持つことが多いことが示されている。
- うつ病の多くでは、寝つきが悪く、早朝に目が覚めたり、熟睡感がないなどの特徴的な不眠を示す。

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」によるテレワークの分類のうち、誤りはどれか。

1. 在宅勤務
2. サテライトオフィス勤務
3. モバイル勤務
4. ノマドワーク

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」によるテレワークの分類のうち、誤りはどれか。

- 在宅勤務：労働者の自宅で業務を行う。通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を有効に活用できる。
- サテライトオフィス勤務：労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用する。自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィスでの勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方である。
- モバイル勤務：ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行う。労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、働く場所を柔軟に運用することで、業務の効率化を図ることが可能な働き方である。
- ノマドワークは、ノートパソコン、スマートフォン、タブレット端末などを使い、Wi-Fi環境のある喫茶店など、通常のオフィス以外のさまざまな場所で仕事をすることを指す表現であり、モバイル勤務とほぼ同義だが、ガイドラインに記載されているテレワークの分類ではない。

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

5 プライバシーの保護

労働者の健康情報等は個人情報の中でも特に機微な情報であり、労働者の健康情報等は厳格に保護されなければなりません。とりわけメンタルヘルスに関する健康情報等は慎重な取扱いが必要です。

情報の収集と労働者の同意等

取り扱う労働者の健康情報等の内容は必要最小限とします。労働者の健康情報等を収集する場合には、あらかじめ本人の同意を得て、本人を通して行うことが望まれます。これらを第三者へ提供する場合も、原則、本人の同意が必要です。

情報の集約・整理

労働者の健康情報等を取り扱う者とその者の権限を明確にします。情報は特定の部署で一元的に管理し、業務上必要と判断される限りで集約・整理した情報を必要とする者に伝えられる体制が望まれます。

プライバシーの保護

情報の漏洩等の防止

労働者の健康情報等の漏洩等の防止措置を厳重に講ずる必要があります。また、健康情報等を取り扱う者に対して、健康情報等の保護措置のため必要な教育及び研修を行います。

情報の取り扱いルールの策定

健康情報等の取扱いについて、衛生委員会等の審議を踏まえて一定のルールを策定し、関係者に周知することが必要です。

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、**必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限りません。**このため、**主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応を判断し、意見を述べる**ことが重要です。

なお、あらかじめ主治医に対して職場で必要とされる業務遂行能力に関する情報を提供し、労働者の状態が就業可能であるという回復レベルに達していることを主治医の意見として提出してもらうようにすると良いでしょう。

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

<第4ステップ> 最終的な職場復帰の決定

第3ステップを踏まえて、事業者による最終的な職場復帰の決定を行います。

- ア 労働者の状態の最終確認
疾患の再燃・再発の有無等について最終的な確認を行います。
- イ 就業上の配慮等に関する意見書の作成
産業医等は「職場復帰に関する意見書」等を作成します。(P23,様式例3)
- ウ 事業者による最終的な職場復帰の決定
事業者は最終的な職場復帰の決定を行い、就業上の配慮の内容についても併せて労働者に対して通知します。
- エ その他
職場復帰についての事業場の対応や就業上の配慮の内容等が労働者を通じて主治医に的確に伝わるようにします。(P23,様式例4)



労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針

- 1** 労働者に対して、次に掲げる情報その他の職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報を提供すること。その際には、情報伝達のための各種の手段を活用すること等により、公平かつ効果的な提供を行うようにすること。
 - (1) 職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報
 - (2) 労働者の配置に係る基本の方針及びその運用状況に関する情報
 - (3) 人材育成に係る基本の方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報

- 2** 労働者に対して、次に掲げる相談の機会の確保その他の援助(以下「キャリア・コンサルティング」という。)を行うこと。
 - (1) 労働者自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進すること。その際、労働者の希望等に応じ、キャリアシートの記入に係る指導その他の労働者自らの取組を容易にするための援助を行うこと。
 - (2) 労働者自らの職業生活設計及びこれに基づく実務の経験、職業訓練の受講、職業能力検定の受検等を容易にするための相談の機会の確保を行うこと。

- 3** キャリア・コンサルティングを適切かつ効果的に行うため、次のような措置を講ずること。
 - (1) キャリア・コンサルティングを定期的に行うこと。
 - (2) 実習等を通じた職務の体験機会の確保等により職務に対する理解を促進すること。
 - (3) キャリア・コンサルティングを行うに当たって、職業能力検定の結果を適切に活用すること。また、労働者がキャリア・コンサルティングに必要な職業能力評価を受けることについて、必要な援助を行うこと。
 - (4) キャリア・コンサルティングを担当する者にその能力の向上に資するための講習等を受けさせること。
 - (5) キャリア・コンサルティングに関する専門的な知識及び技能を有する者並びにキャリア・コンサルティングの専門的サービスを提供する機関の効果的な活用を図ること。
 - (6) キャリア・コンサルティングの過程で知り得た労働者の個人情報等を適正に管理すること。

第三 法第10条の3第2号に関する事項 (労働者の配置その他の雇用管理についての配慮)

事業主は、労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について、次のように配慮すること。

- 1 労働者の配置その他の雇用管理に関する取扱いを決定し、又は実施する場合には、当該労働者の職業生活設計に即した実務経験の機会の確保に配慮すること。
- 2 必要に応じて、社内公募制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置及び処遇上の配慮が可能となる制度の整備を図ること。
- 3 職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の有効活用を図るため、当該職業能力の十分な発揮が可能となるよう職務への配置等について配慮すること。

平成29年度労働経済の分析

- 労働時間が短いほど労働生産性が高いという関係がみられるため、労働時間を短縮することが重要。
- 長時間労働の削減に向けた取組は多く行われているが、実際の効果は限定的である。
- 長時間労働を削減した企業の取組として実態把握などが行われているが、効果的だと考えられる「短時間で質の高い仕事をするものの評価」や「仕事を代替できる体制の整備」などの取組は十分に行われておらず、これらの取組も併せて行うことが有効。
- 共働き世帯と専業主婦世帯で、夫の家事時間はほとんど変わらない。
- 長時間労働者を中心に、男性は家事・育児参画のために残業が少なくなることを要望する割合が高い。
- 働きながら育児をする方に協力したいと考えている者は多く、職場等において周りに協力を求めることが効果的。
- 導入が進んでいるテレワークは、仕事の生産性の向上やストレスの軽減、家族とのコミュニケーションの確保など、企業と労働者双方にメリットがある。
- シェアリングエコノミーの国内市場は拡大することが予測されている。
- 雇用によらない働き方の満足度について、自分のやりたい仕事自由选择できると回答した方が多くなっている一方、不満足理由について、収入面や将来の展望がもてないことをあげる方が多く、今後実態を把握した上で対応について検討することが必要。

ジョブ・カード：ジョブ・カード作成支援WEB

- ジョブ・カード作成支援WEBは、「ジョブ・カード制度 総合サイト」上でジョブ・カードを作成することができる機能です。アプリをスマートフォンやパソコンといった各種端末にインストールすることなく、手軽にジョブ・カードの「作成」「編集」「ダウンロードによる保存」ができます。
- ExcelなどのMicrosoft Officeが導入されていないパソコンでもジョブ・カード作成支援WEBを使って手軽に作成・編集することができます。
- また、ジョブ・カード作成支援WEBだけの独自機能として、入力した内容をエントリーシート作成支援用シートとして出力することでき、ジョブ・カードを作成することがそのままエントリーシートの作成につながるため、忙しい就職活動に効率的に取り組むことができます。

ジョブ・カード情報 管理支援ソフトウェア

- ジョブ・カード情報 管理支援ソフトウェアを使って、従業員の職業能力（資格）や面談記録などを効率的に管理しませんか！
- ジョブ・カード情報 管理支援ソフトウェアを使って、従業員が作成したジョブ・カードの情報（職務経歴、所持資格や能力証明など）を一元的に管理し、必要な情報を素早く検索することができます！
- ジョブ・カード情報に加えて、従業員との面談記録なども簡単に登録・編集することができます。
- 登録した面談記録はExcel様式に出力することができ、様式の加工・編集も簡単にできます。

ジョブ・カード制度総合サイト

LINE@

はじめました！

ジョブ・カードの作り方のアドバイス
ジョブ・カードの活用に向けた情報
をお届けします。



ぜひ、LINEから「友だち追加」してください!!

方法1 QRコード

「友だち追加」
→「QRコード」から読み取り



方法2 検索

「友だち追加」
→「検索」からIDで検索

@jobcard

ジョブ・カードの活用については、お近くの都道府県労働局にお問い合わせください。



「ジョブ・カード制度総合サイト」 <https://jobcard.mhlw.go.jp>

ジョブ・カード制度総合サイト

検索



あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発統括

労働者派遣法：平成27年9月30日の改正から、3年が経過し、

- 1. 特定派遣から一般派遣への切り替えが終了**
- 2. 派遣期間制限の考え方が重要になる**

職業能力評価基準

人材育成 ／能力開発

- ・企業内での人材育成制度の整備や従業員の能力開発に活用することができます。
- ・労働者の方は、自分の能力を把握したり、キャリア形成の目標を立てることができます。

人事評価

- ・企業内での人事制度の見直しや人事評価制度の整備に当たって、評価・処遇決定の基準に活用することができます。

職業能力評価基準

キャリアマップ
職業能力評価シート

採用

- ・社内の人材ニーズの把握、人材戦略の計画・実施に活用できます。
- ・ジョブ・カード制度を利用して採用を行う場合に職業能力評価基準やモデル評価シートを活用できます。

検定試験

- ・業界検定を構築したり、検定のためのテキスト作成や講習に活用できます。

キャリアマップ・職業能力評価シート

職業能力評価基準を核とした人材育成システム

厚生労働省では、我が国の「職業能力評価制度」の中心をなす公的な職業能力の基準として「職業能力評価基準」を整備しています。この職業能力評価基準を核とした人材育成システムとして、職業能力評価基準と連動するツールとして、「キャリアマップ」と「職業能力評価シート」を整備しました。そしてそれらを活用した人材育成の仕組みづくりについて紹介した「導入・活用マニュアル」を作成しましたのでぜひご活用ください。この人材育成システムの特徴は、各業種の汎用的な知識やスキルを網羅した上で、自社の業務内容に応じた実践的な人材育成を行えることにあります。

キャリアマップ

キャリアマップとは、職業能力評価基準で設定されているレベル1～4をもとに、該当業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したものです。

キャリアマップでは、[1] キャリアの道筋と [2] 各レベルの習熟の目安となる標準年数が一目で分かるようになっています。キャリアマップは、従業員に対してキャリア形成の道筋を示すことによって、将来のキャリアに関する目標意識を高め、その実現に向けた具体的な行動を促すとともに、上司と部下との間のキャリア形成についてのコミュニケーションを活性化することで、効率的・効果的な技術・技能の習得を実現すること、つまり企業における「人材育成」への活用を主たる目的としています。

職業能力評価シート

職業能力評価シートは、人材育成に有効な示唆を得ることができるチェック形式の評価シートです。

「自分の（または部下の）能力レベルはどの程度なのか」「次のレベルに行くには何が不足しているのか」を具体的に把握することができ、定期的にチェックすることで習熟度を把握することができます。職業能力評価シートは、各レベルに求められる基準の全体像を把握し、習熟度をチェックすることができる「評価シート（本体）」と「評価シート（本体）」の具体的な知識や能力を記載した「サブツール」の2つのシートにて構成されています。

「評価シート（本体）」は簡便にチェックできるよう基準の概要のみ記載しています。具体的に求められる知識や能力基準については、「サブツール」を参考としてください。

出典及び参考資料

1. 平成29年度能力開発基本調査
2. 健康づくりのための睡眠指針
3. 「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」
4. 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
5. 労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針
6. 平成29年度労働経済の分析
7. ジョブ・カード制度総合サイト
8. 職業能力評価基準ポータルサイト

キャリア魂塾
<https://career19.link>

国家資格キャリアコンサルタント試験合格&資格活用塾

キャリア魂塾®

