

キャリア魂塾
career-soul

第17回

国家資格キャリアコンサルタント
学科試験対策

超直前！

ヤマ当て講座



YouTubeの設定を変更して、
2倍速でご視聴下さいね。



リカレント教育・生涯学習

人生100年時代の社会人基礎力

- 「人生100年時代」や「第四次産業革命」の下で、2006年に発表した「社会人基礎力（= 3の能力/12の能力要素）」はむしろその重要性を増しており、有効。
- 一方で、「人生100年時代」ならではの切り口、視点が必要となってきた。

考え抜く力（シンキング）

課題発見力

考え抜く力、問題発見能力、システムとして物事を考える力、ソーシャルとビジネスを融合する力、見えないものが見える力

計画力

高い倫理観を持ち正しい選択をする力、詰める力、金融的投資能力、未来を予想する力

創造力

抽象思考力、価値判断力

チームで働く力（チームワーク）

発信力

傾聴力

柔軟性

状況把握力

規律性

ストレスコントロール力

Work As Life

(※)

協業力、ネットワーキング行動、多様な人たちとの繋がり、パートナー力、相手との壁を越えて多様性を活かす対話力、人間関係資本、関係構築能力、異文化集団に飛び込み（混沌、未知、異文化を受け入れ）信頼を勝ち得る（周囲を巻き込む）力

変化に前向きに対処する力、

感情を学ぶ、EQ（Emotional Intelligence Quotient）、情緒的資本

シチズンシップ、高い倫理観を持ち正しい選択をする力

前に踏み出す力（アクション）

主体性

変化に前向きに対処する力、範囲を限定せずに主体的に動く力

働きかけ力

(※) 協業力、ネットワーキング行動、多様な人たちとの繋がり、パートナー力、相手との壁を越えて多様性を活かす対話力、人間関係資本、関係構築能力、異文化集団に飛び込み（混沌、未知、異文化を受け入れ）信頼を勝ち得る（周囲を巻き込む）力

実行力

詰める力、やり切る力、組織に隷属せず高い志を持ちピンで立てる力、チャレンジする力

新たな3つの視点

何を学ぶか

学び続ける力、「OS」と「アプリ」、マインドセットとキャリアオーナーシップ

どのように学ぶか

リフレクションと体験・実践、多様な能力を組み合わせる

どう活躍するか

自己実現や社会貢献に向けて、企業内外で主体的にキャリアを切り

2021年5月10日現在

人づくり革命 基本構想：人生100年時代構想会議

- リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。
- リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかなければならない。
- 専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大。
- また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。
- 文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。
- 様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み（単位累10積加算制度）の活用を積極的に進める。
- 産学連携により、20程度の分野（AI、センサー、ロボット、IoTを活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等）において先行的にプログラムを開発し、逐次全国展開する。
- 業界団体、学会等と連携して実務型プログラムを大幅に拡充し、アーカイブを積極的にオンラインで提供するとともに、民間が運営しているリカレント教育の講座情報を提供するホームページをネットワーク化し、総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備する。

生涯学習に関する世論調査：内閣府

1. この1年間の学習の形式

この1年、どのような場所や形態で学習をしたことがあるか聞いたところ、「学習したことがある」とする者の割合が58.4%となっており、その内容として「インターネット」を挙げた者の割合が22.6%、「職場の教育、研修」を挙げた者の割合が21.5%

2. 学習をした理由

この1年に、「学習したことがある」とする者（999人）に、学習した理由を聞いたところ、「教養を深めるため」を挙げた者の割合が37.1%、「人生を豊かにするため」を挙げた者の割合が36.2%、「現在の、または当時就いていた仕事において必要性を感じたため」を挙げた者の割合が32.7%

3. 今後学習したい内容

これから学習するとすればどのようなことを学習したいか聞いたところ、「学習したい」とする者の割合が82.3%となっており、その内容として「趣味的なもの（音楽、美術、華道、舞踊、書道、レクリエーション活動など）」を挙げた者の割合が39.3%と最も高く、以下、「健康・スポーツ（健康法、医学、栄養、ジョギング、水泳など）」（34.0%）、「職業上必要な知識・技能（仕事に関係のある知識の習得や資格の取得など）」（31.1%）、

4. 大学などにおける学習歴

学校を出て一度社会人となった後に、大学、大学院、短大、専門学校などの学校において学習したことがあるか聞いたところ、「学習したことがある（現在学習している）、学習してみたい」とする者の割合が36.3%
→「学習したことはなく、今後も学習したいとは思わ（え）ない」と答えた者の割合が58.1%

「人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査の集計結果」 (独立行政法人労働政策研究・研修機構、2020年)

- ボランティアや社会貢献活動への参加経験がある割合は、企業調査で約6割、モニター調査では約4割。継続している人は約1割
- ボランティアや社会貢献活動の経験の割合を年齢階層別にみると、比較的若い階層において、小学校から大学までの学生時代に経験している割合が高くなっている。
- ボランティア経験と年収の関係をみると、「世帯年収」「本人年収」共に年収が高くなるほど割合が高くなる関係性がみられる。特に、社会人になってからのボランティアや社会貢献活動の参加は、比較的富裕層である傾向がみえる。
- ボランティアや社会貢献活動をした団体で、最も割合が高いのは、町内会や自治会などの「地縁的な団体」、次いでNPOや市民活動団体が高く、活動は単発的
- ボランティアや社会貢献活動を始めたきっかけは、家族、友人・知人、職場や仕事、地域のつながりといった関係から誘われる割合が高く、両調査とも半数を超えている
- 仕事の満足度が高い人ほど、今後のボランティア参加希望の割合が高い。特に、「賃金、収入」や「労働時間、休日、休暇」において満足とする人での参加希望割合が高い。金銭的、時間的な余裕が活動参加意識を高めるのに重要であることがわかる
- ボランティア経験がある人や将来ボランティア参加意向がある人ほど、仕事関連スキルが高い。
- 企業に求められる支援内容として、ボランティアや社会貢献活動を行うための時間確保に対する支援、すなわち、「ボランティア休暇などが与えられる」「副業・兼業禁止の規定が緩和される」。

大学等における「職業実践力育成プログラム」



文部科学省

「職業実践力育成プログラム」(BP)認定制度について(概要)

— Brush up Program for professional —



平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から**社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム**を「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定

【目的】

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

【認定要件】

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の**正規課程及び履修証明プログラム**
- **対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表**
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を、以下の2つ以上の教育方法による授業で実施
 - ①**実務家教員や実務家による授業** (専攻分野における概ね5年以上の実務経験有)
 - ②**双方向若しくは多方向に行われる討論** (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
 - ③**実地での体験活動** (インターンシップ、留学や現地調査等)
 - ④**企業等と連携した授業** (企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表(修了者の就職状況や修得した能力等)
- **教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築**
- **社会人が受講しやすい工夫の整備(週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、IT活用等)**

認定により、①**社会人の学び直す選択肢の可視化**、②**大学等におけるプログラムの魅力向上**、③**企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数(令和3年4月現在) **314**課程

年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針について

本年3月中に、転職・再就職者の受入れ促進のため、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を新たに策定し、経済界に要請する。

指針策定の背景

職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズが高まっている。このため、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められている。

転職・再就職拡大を進める主体



年齢にかかわらず活躍の可能性

- **一度でも中高年齢者の中途採用経験がある企業は、採用に積極的になる傾向がある。**
- 「**専門性**」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「**職務遂行能力**」(コンピューターのOSに相当するもの)が、企業横断的に活躍するために重要であり、**職務経験が豊富な労働者の転職後の活躍が期待される。**
- **転職後の活躍度合いは、転職による業種・職種の変化にかかわらずほぼ同様の傾向にある。**
- 中途採用された中高年齢者が活躍している**好事例を持つ企業の存在。**

転職指針の中核となる取組

① 機運の醸成

- <国の取組>**
- 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進
 - 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成

② 年齢にかかわらず適正な評価・採用

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

<企業の取組>

- 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- 従業者の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進
- 公平かつ柔軟な処遇
- 早期定着に向けた支援
- 平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

認証・シンボルマーク系

仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進 くるみん



くるみんマーク・プラチナくるみんマーク

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けたマーク。
次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、認定申請を行うことで厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けたことを証する「くるみんマーク」を付与される。

平成27年4月1日より、くるみん認定に加えて高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、プラチナくるみん認定が開始。

- ・「両立支援のひろば」で、認定企業を検索可能。

次世代育成支援対策推進法

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援する法律

一般事業主行動計画の策定・届出

企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知が義務がある（100人以下は努力義務）。

仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進：えるぼし

えるぼし・プラチナえるぼし認定とは

「えるぼし認定」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。

また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。



認定について

主な認定基準

採用されてから仕事をしていく上で、女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、以下5つの評価項目が定められていて、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要です。

1. 採用
2. 継続就業
3. 労働時間等の働き方
4. 管理職比率
5. 多様なキャリアコース

えるぼし認定の段階

「えるぼし認定」の段階は3段階あり、上記5つの評価項目のうち、えるぼしの基準を満たしている項目数に応じて取得できる段階が決まります。

1 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大

（令和4年4月1日施行）

2 女性活躍に関する情報公表の強化
常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- (1)職業生活に関する機会の提供に関する実績
- (2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の各区分から1項目以上公表

（令和2年6月1日施行）。

3 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設
女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）より水準の高い「プラチナえるぼし」認定創設

（令和2年6月1日施行）


仕事と家庭の両立支援や女性・若者の活躍推進 ユースエール&トモニン&きらら



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク
(愛称：トモニン)

Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク(右)を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。 
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)において実施している「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和3年3月1日現在(期間5年以内) 中小企業事業1.11%、国民生活事業1.86%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。

キャリア支援サイト

サイトチェック

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
職場情報総合サイト
しょくばらぼ

言語切替 [日本語](#) [English](#)

[登録企業ログイン](#) [企業利用者申請仮登録](#)

[当サイトについて](#) [利用方法](#) [職場情報検索](#) [CSV一括ダウンロード](#) [お問合せ](#) [リンク集](#)



Hello!Work Internet Service
ハローワーク インターネットサービス

求人者・求職者の皆様へ【5/4更新】

- ◆緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の対象区域のハローワークをご利用の場合、求人・求職申込み手続き等はできる限り、来所によらない手続きをお願いします。また、電話による職業相談やお仕事の紹介を希望する場合はご利用のハローワークにご連絡ください。
- 【注意】雇用保険の受給資格決定手続きは、ハローワークに来所が必要です。
- ◆地方自治体から、新型コロナウイルス感染症対策業務など各種の求人が出ています。詳しくは、お近くのハローワークにご相談ください。
- ◆新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のお仕事を希望される医療専門職種（看護師、准看護師、保健師、助産師、臨床工学技士、臨床検査技師、薬剤師）については、地域の医療関係機関から急募の求人が出されています。
- ◆詳しくは、「新着情報・お知らせ」の4月25日掲載内容をご覧ください。
- [求人者・求職者の皆様へ～新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けて～](#)

<p>仕事をお探しの方</p> <p>仕事をお探しの方へのサービスのご案内</p> <p>ログイン (求職者マイページ)</p> <p>求職者マイページをお持ちの方は、ログインして求人情報検索などのメニューをご利用ください。</p> <p>Q. 求人情報検索</p> <p><マイページをお持ちでない方> 全国のハローワークで受け付けた求人を検索できます。</p> <p>就職氷河期世代向け支援メニュー</p> <p>雇用環境が楽しい時代に就職活動を行い、今も不安定な仕事に就いている20歳～54歳の方向けのメニューです。</p> <p>正社員就職に必要な知識や能力を身に付けよう</p>	<p>事業主の方</p> <p>事業主の方へのサービスのご案内</p> <p>ログイン (求人者マイページ)</p> <p>求人者マイページをお持ちの方は、ログインして求人申込みなどのメニューをご利用ください。</p> <p>事業所登録・求人申込み (仮登録)</p> <p><マイページをお持ちでない方> こちらから求人者マイページを開発し (アカウント等を登録)、事業所登録・求人申込み (仮登録) を行ってください。</p> <p>求人者マイページ開設 リソース登録</p> <p>ハローワークで「求人者マイページ」開設のためのアカウントを登録した方は、こちらからパスワードを登録してください。</p>	<p>ハローワーク求人・求職情報提供サービスをご利用の方</p> <p>ハローワーク求人・求職情報提供サービスのご案内</p> <p>ハローワーク求人・求職情報提供サービスのご案内</p> <p>こちらから求人者マイページを開発し (アカウント等を登録)、事業所登録・求人申込み (仮登録) を行ってください。</p> <p>ハローワークなどの所在地情報</p> <p>求職者マイページ利用者マニュアル [PDF:24601KB]</p> <p>求人者マイページ利用者マニュアル [PDF:40890KB]</p>
---	---	--

2021©キャリア魂塾

Job Card
ジョブ・カード制度 総合サイト

[サイトマップ](#) [お問い合わせ](#) [よくあるご質問](#)

文字サイズ [小](#) [中](#) [大](#)

[ジョブ・カード作成支援WEBはこちら](#) [ジョブ・カード作成支援ソフトウェアはこちら](#)

ジョブ・カードとは	ジョブ・カードを活用する	自己理解、仕事理解	キャリアプランを作成する	職業能力開発	求職活動	キャリアコンサルティングを受ける	ジョブ・カード利用者の感想
-----------	--------------	-----------	--------------	--------	------	------------------	---------------

YouTubeで動画公開中!

ジョブ・カードで描こう
これからのキャリアプラン

マンガでわかる ジョブ・カード活用法はこちら

自己アピール
キャリア・プラン
ジョブ・カードとは

職業情報提供サイト (日本語O-NET)

職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるサイトです。

職業情報提供サイト (日本語O-NET)

使ってみよう!

[個人での利用](#) [企業での利用](#) [支援者としての利用](#) [便利な情報など](#)

職業を調べよう!

フリーワード検索 [検索](#)

[興味・価値観検査](#) [テーマ別](#) [イメージ検索 \(地図\)](#) [仕事の性質](#)

しょくばらぼ (出典・引用 しょくばらぼウェブサイト)



The screenshot shows the top section of the 'Shokubara' website. At the top left is the logo of the Ministry of Health, Labour and Welfare, with the text '厚生労働省' and 'Ministry of Health, Labour and Welfare'. Below this is '職場情報総合サイト' and the large blue text 'しょくばらぼ'. To the right of the logo is a language switcher with '言語切替' and buttons for '日本語' and 'English'. Further right are two dark blue buttons: '登録企業ログイン' and '企業利用者申請仮登録'. Below the logo and buttons is a horizontal navigation menu with the following items: '当サイトについて', '利用方法', '職場情報検索', 'CSV一括ダウンロード', 'お問合せ', and 'リンク集'. Below the navigation menu is a photograph of five diverse Japanese professionals: a chef, a woman with a folder, a man in a suit holding a tablet, a woman in a white shirt, and a man in a light blue work uniform and hard hat. At the bottom of the screenshot is a blue banner with white and yellow text.

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
職場情報総合サイト
しょくばらぼ

言語切替 日本語 English

登録企業ログイン 企業利用者申請仮登録

当サイトについて | 利用方法 | 職場情報検索 | CSV一括ダウンロード | お問合せ | リンク集

「しょくばらぼ」では、各企業の働き方や採用状況に関する
職場情報を検索・比較できます

しょくばらぼ (出典・引用 しょくばらぼウェブサイト)

しょくばらぼ(職場情報総合サイト)について

「しょくばらぼ」は、職場改善に積極的な企業の残業時間(時間外労働時間)や有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報を検索・比較できるWebサイトです。



- 職場情報とは…企業の残業時間(時間外労働時間)や有給休暇取得率、平均年齢などの、職場の様々な情報のことを指します。

職場情報の検索はこちらから

 職場情報検索

しょくばらぼ (出典・引用 しょくばらぼウェブサイト)

このサイトで出来ること



職場改善に積極的な企業を検索



関心・興味のある企業の職場情報を収集

	■:■	■:■	■:■
	●H	●H	●H
	≡	≡	≡

企業の情報を横断的に検索・比較

職業情報提供サイト（日本版O-NET） 出典・引用も同じ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）

職業情報提供サイトって何？

職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるサイトです



文字サイズ



マイリスト

当サイトについて

使ってみよう！

職業探しのツール

職業検索

支援ツール

よくあるお問い合わせ

使ってみよう！

個人での利用 >

企業での利用 >

支援者としての利用 >

便利な情報など >

職業を調べよう！

SEARCH

フリーワード検索

検索



興味・価値観検査



テーマ別



イメージ検索（地図）



仕事の性質



使ってみよう！

個人での利用



企業での利用



支援者としての利用



便利な情報など



興味・価値観検査



しごと能力プロフィール作成・
キャリア分析



人材採用支援・職務整理支援



人材活用シミュレーション

職業情報提供サイト（日本版O-NET）

- 職業情報提供サイト（日本版O-NET※）は、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebサイト。
- まだ就業経験のない方や再就職先を探している方が、どんな職業があるのかいろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識を持った方が働いているのか調べたりすることができます。
- 学生のキャリア形成を支援する方、求職者への職業相談・職業紹介を行う方、企業内の人材活用に取り組む方に活用していただける様々な機能も搭載されています。令和3年2月現在、493の職業が掲載。
- 2020年3月から無料公開、2021年2月にリニューアル。
- 「仕事の概要」、「入職経路」、「労働条件の特徴」、「仕事をするのに必要なスキルや知識等の数値データ」等を掲載。

※日本版O-NETは、米国労働省が1998年から公開している職業情報データベース、ならびに2000年から運営する職業情報サイトを基に命名している。

ジョブ・カード制度総合サイト 出典・引用も同じ

Job ← Card  [サイトマップ](#) [お問い合わせ](#) [よくあるご質問](#) 検索

ジョブ・カード制度 **総合サイト** 文字サイズ [ジョブ・カード作成支援WEBはこちら](#) [ジョブ・カード作成支援ソフトウェアはこちら](#)

ジョブ・カードとは	ジョブ・カードを活用する	自己理解、仕事理解	キャリア・プランを作成する	職業能力開発	求職活動	キャリアコンサルティングを受ける	ジョブ・カード利用者の感想
-----------	--------------	-----------	---------------	--------	------	------------------	---------------

ジョブ・カードで描こう
これからのキャリアプラン

 マンガでわかる ジョブ・カード活用法はこちら

\ YouTube で動画公開中! /



■ お知らせ

[もっと見る](#)

すべて	個人の方へ	企業・学校関係者の方へ	作成支援者の方へ
-----	-------	-------------	----------

ハローワークインターネットサービス (出典・引用も同じ)

求人者・求職者の皆様へ【5/4更新】

◆緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の対象区域のハローワークをご利用の場合、求人・求職申込み手続き等はできる限り、来所によらない手続きをお願いします。また、電話による職業相談やお仕事の紹介を希望する場合はご利用のハローワークにご連絡ください。

【注意】雇用保険の受給資格決定手続きは、ハローワークに来所が必要です。

◆地方自治体から、新型コロナウイルス感染症対策業務など各種の求人が出ています。詳しくは、お近くのハローワークにご相談ください。

◆新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のお仕事を希望される医療専門職種（看護師、准看護師、保健師、助産師、臨床工学技士、臨床検査技師、薬剤師）については、地域の医療関係機関から急募の求人が出されています。

◆詳しくは、「新着情報・お知らせ」の4月25日掲載内容をご覧ください。

■ [求人者・求職者の皆様へ～新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けて～](#)





仕事をお探しの方

■ [仕事をお探しの方へのサービスのご案内](#)

ログイン (求職者マイページ)
求職者マイページをお持ちの方は、ログインして求人情報検索などのメニューをご利用ください。

Q 求人情報検索
<マイページをお持ちでない方>
全国のハローワークで受け付けた求人を検索できます。

就職氷河期世代向け支援メニュー
雇用環境が厳しい時代に就職活動を行い、今も不安定な仕事に就いている概ね35歳～54歳の方向けのメニューです。

■ [正社員就職に必要な知識や能力を身に付ける研修](#) 




事業主の方

■ [事業主の方へのサービスのご案内](#)

ログイン (求人者マイページ)
求人者マイページをお持ちの方は、ログインして求人申込みなどのメニューをご利用ください。


事業所登録・求人申込み (仮登録)
<マイページをお持ちでない方>
こちらから求人者マイページを開設し (アカウント等を登録)、事業所登録・求人申込み (仮登録) を行ってください。

求人者マイページ開設 (パスワード登録)
ハローワークで「求人者マイページ」開設のためのアカウントを登録した方は、こちらからパスワードを登録してください。



ハローワーク求人・求職情報提供サービスをご利用の方

■ [ハローワーク求人・求職情報提供サービスのご案内](#)
こちらは職業紹介事業等を行う事業所・自治体等が利用できるサービスです。






■ [ハローワークなどの所在地情報](#)

■ [求職者マイページ利用者マニュアル](#)[PDF:24601KB]
■ [求人者マイページ利用者マニュアル](#)[PDF:40890KB]

ハローワークインターネットサービス (出典・引用も同じ)

就職氷河期世代向け支援メニュー

雇用環境が厳しい時代に就職活動を行い、今も不安定な仕事に就いている概ね35歳～54歳の方向けのメニューです。

- [正社員就職に必要な知識や能力を身に付ける研修](#) 
- [短期間で資格を習得できる訓練コース](#) 
- [ハローワークの専門相談窓口](#) 
- [その他の支援メニュー](#) 

Q ハロートレーニングコース情報検索

ハローワークがあっせんする職業訓練（ハロートレーニング）の検索ができます。

求職申込み（仮登録）

インターネット上で求職申込みの仮登録ができます。ハローワークを利用したことがある方は仮登録前にハローワークにお問い合わせください（仮登録を省略できるか確認します）。

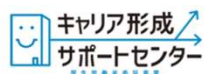
求職者マイページ開設（パスワード登録）

ハローワークで「求職者マイページ」開設のためのアカウントを登録した方は、こちらからパスワードを登録してください。

・ 予想問題 正しいものはいくつあるか。

1. 職業情報提供サイト（日本版O-NET）は、利用に当たっては事前にマイナンバーの登録が必要である。
2. ハローワークインターネットサービスの利用には、求職者マイページ開設が必要である。
3. 職場情報総合サイト（しょくばらぼ）は、職場で必要なスキル・知識についての情報を提供するサイトであり、公的職業訓練（ハロートレーニング）について申し込みから受講まで全てワンストップで可能である。
4. ジョブ・カード制度総合サイトでは、ジョブ・カードを活用している企業へのインターンシップ申し込み機能がある。

キャリア形成サポートセンター (出典・引用も同じ)



キャリアコンサルティングに
申し込む

無料セミナーに
申し込む

情報をもらいたい

f t y

- ホーム
- 個人(在職者)の方
- 企業・団体の方
- 学校関係者の方
- 拠点一覧

個人(在職者)の方へ

自分らしい働き方、
専門家に相談して答えを見つけませんか。

厚生労働省委託事業

相談無料

一人で悩んでも解決しない仕事の課題を専門のキャリアコンサルタントと一緒に考えます。



個人(在職者)の方へ

企業・団体の方へ

学校関係者の方へ

キャリア形成サポートセンター (出典・引用も同じ)

- 拠点：全国42か所（2021.6.24時点）
 - 対象：「個人(在職者)の方」 「企業・団体の方」 「学校関係者の方」
 - 内容：ジョブ・カードを活用した様々なキャリア形成支援
 - 費用：無料
- ➡個人(在職者)の自律的なキャリア形成や、企業の組織活性化、生産性向上などが狙い。

地域若者サポートステーション（出典・引用も同じ）

- 働くことに踏み出したい15歳～49歳までの現在、お仕事をされていない方や就学中でない方たちとじっくりと向き合い、本人やご家族の方々だけでは解決が難しい「働き出す力」を引き出し、「職場定着するまで」を全面的にバックアップする厚生労働省委託の支援機関。（全国に177ヶ所）キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などを実施し、就労に向けた支援が行われている。

人と関わるのが苦手なあなたに...	向いている仕事分からないあなたに...
コミュニケーション講座	ジョブトレ（就業体験）
社会人として必要なマナーを学びたいあなたに...	踏み出すまであと一歩のあなたに...
ビジネスマナー講座	就活セミナー（面接・履歴書指導等）
何から始めればいいのか分からないあなたに...	その他の支援も知りたいあなたに...
集中訓練プログラム	パソコン講座・WORK FIT・アウトリーチ支援

シルバー人材センター (出典・引用は全国シルバー人材センター事業協会)

公益社団法人
全国シルバー人材センター事業協会
NATIONAL SILVER HUMAN RESOURCES CENTER ASSOCIATION



サイト内検索

ENHANCED BY Google



SC事務局用ページ

シルバー人材センターに入会をご希望の方、説明をお聞きになりたい



「全シ協」とは

全国の**シルバー人材センターの健全な発展**、並びに**定年退職者等の能力の積極的な活用を促進**するための事業を行う全国唯一の団体です。

全シ協の紹介



シルバー人材センターとは

高齢者が働くことを通じて**生きがい**を得るとともに、**地域社会の活性化に貢献**する組織です。お近くの**センターをお探しの方は**こちらから。

シルバー人材センターの紹介



センターからのお知らせ

全国のシルバー人材センターからの情報等をお届けします。また、センターではさまざまな**独自事業**や**ボランティア活動**を行っています。

センターからの情報等

2021©キャリア魂塾



予想問題

シルバー人材センターに関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. 入会できるのは、原則65歳以上の健康で働く意欲のある人。
2. シルバー人材センターの趣旨に賛同することが必要である。
3. 仕事の内容によっては、労働者派遣事業として行われることがあるが、基本的には請負または委任である。
4. 会員が働くにあたっては、会費の納入が必要である。

入会を希望される方は

お住いの市（区）町村のシルバー人材センターへご入会いただくことができます。
シルバー人材センターへ入会いただくには、以下の条件が必要です。

- 原則60歳以上の健康で働く意欲のある方
- シルバー人材センターの趣旨に賛同していただいた方
- 入会説明を受け、入会申込書を提出した方（理事会の入会承認が必要です）
- 定められた会費を納入していただける方



会員がシルバー人材センターで働く場合は

会員は、「自主・自立、共働・共助」の理念のもとに、自分の体力・能力、希望に応じて働くことができます。

会員は、シルバー人材センターから、基本的に請負または委任の形式により仕事を引き受けます

会員は、公平な就業機会を得るため、通常、ローテーションにより就業します。

会員は、引き受けた仕事を完成または遂行し、その仕事の内容によって配分金を受け取ります。

発注先の社員と混在して就業する仕事や、発注者の指揮命令を必要とする仕事などの場合は、一般労働者派遣事業により実施することになります。

統計・資料・白書等

第11次職業能力開発基本計画も併せて2倍速でチェック！

令和2年障害者雇用状況の集計結果

令和3年1月15日公表

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
- 雇用障害者数は57万8,292.0人、対前年3.2%（1万7,683.5人）増加
- 実雇用率2.15%、対前年比0.04ポイント上昇
- 法定雇用率達成企業の割合は48.6%（前年比0.6ポイント上昇）
- 民間企業（45.5人以上規模の企業：法定雇用率2.2%）に雇用されている障害者の数は578,292.0人で、前年より17,683.5人増加（前年比3.2%増）し、17年連続で過去最高となった。
- 雇用者のうち、身体障害者は356,069.0人（対前年比0.5%増）、知的障害者は134,207.0人（同4.5%増）、精神障害者は88,016.0人（同12.7%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。
- 実雇用率は、9年連続で過去最高の2.15%（前年は2.11%）、法定雇用率達成企業の割合は48.6%（同48.0%）

令和元年度雇用均等基本調査：厚生労働省

- 女性管理職を有する企業割合：課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）を有する企業割合は51.9%（平成30年度56.3%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は59.4%（同63.2%）
- 規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる。
- 5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が70.0%、課長相当職の女性管理職を有する企業が90.3%
- 課長相当職以上の管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は11.9%と、前回調査（平成30年度11.8%）より0.1ポイント上昇、係長相当職以上の女性管理職割合は13.7%と、前回調査（同13.5%）

令和元年版働く女性の実情：厚生労働省

- 女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、53.3%（男性71.4%）と前年に比べ0.8ポイント上昇。
- 女性雇用者数は2,720万人となり、前年に比べ49万人増加した。一方、男性雇用者数は3,284万人となり、前年に比べ20万人増加。
- 雇用者総数に占める女性の割合は45.3%（前年差0.3ポイント上昇）。
- 女性雇用者について産業別にみると、もっとも多いのは、「医療、福祉」の625万人で、「卸売業、小売業」が519万人。
- 総務省「労働力調査」によると、令和元年の女性の労働力人口は3,058万人と前年に比べ44万人増加（前年比1.5%増）し、7年連続の増加となった。男性は3,828万人と、11万人増加（同0.3%増）
- 労働力人口総数は前年より56万人増加（同0.8%増）し6,886万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は44.4%（前年差0.3ポイント上昇）と過去最高を更新。
- M字型の底の値は前年に比べ1.9ポイント上昇した。10年前の平成21年と比較すると、全ての年齢階級で労働力率は上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「60～64歳」であった（15.3ポイント上昇）。「30～34歳」では10.3ポイント、「35～39歳」では11.2ポイント上昇しており、グラフ全体の形はM字型から台形に近づく。

令和2年高年齢者の雇用状況 集計結果

1.65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況

1. 高年齢者雇用確保措置の実施状況

65歳までの雇用確保措置のある企業は計164,033社、99.9% [0.1ポイント増加]

2. 65歳定年企業の状況

65歳定年企業は30,250社 [2,537社増加]、18.4% [1.2ポイント増加]

2.66歳以上働ける企業の状況

1. 66歳以上働ける制度のある企業の状況

→66歳以上働ける制度のある企業は54,802社 [5,164社増加]、割合は33.4% [2.6ポイント増]

2. 70歳以上働ける制度のある企業の状況

→70歳以上働ける制度のある企業は51,633社 [4,975社増加]、割合は31.5% [2.6ポイント増加]

3. 定年制廃止企業の状況

→定年制の廃止企業は4,468社 [171社増加]、割合は2.7% [変動なし]

平成30年若年者雇用実態調査の概況：厚生労働省

- 本調査は5年に一度。若年労働者：調査基準日現在で満15～34歳の労働者。
- 全労働者に占める若年労働者の割合は27.3%
- 内訳：若年正社員17.2%、正社員以外の若年労働者10.2%→若年者の約4割（42%）が非正社員。
- 若年正社員の採用選考をした事業所のうち、採用選考にあたり重視した点
「新規学卒者」、「中途採用者」とも「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」がそれぞれ77.9%、76.0%と最高
次いで「新規学卒者」、「中途採用者」とも「コミュニケーション能力」（71.1%、62.9%）「マナー・社会常識」（61.0%、60.1%）
→積極性や他者との関わり合いの中で円滑に業務を遂行することができる能力、スキルが重視されている。
- 若年労働者の育成方針
若年正社員については、「長期的な教育訓練等で人材を育成」する事業所割合が53.6%と最高
正社員以外の若年労働者については、「短期的に研修等で人材を育成」する事業所割合が33.8%と最高
→非正社員のキャリア形成の問題。
- 若年労働者の育成方法
- 若年正社員の育成を行っている事業所の割合は73.5%、正社員以外の若年労働者の育成を行っている事業所の割合は67.2%
- 若年正社員の育成方法：「OJT」64.8%、「OFF-JT」33.7%
- 正社員以外の若年労働者の育成方針：「OJT」57.0%、「OFF-JT」17.4%
- 正社員への転換：「制度がある」事業所53.4%、「制度がない」事業所39.6%

「令和元年版子供・若者白書」内閣府

- 職業能力・意欲の習得若者が将来、自立し、活躍するためには、就業し、経済的基盤を築くことが大切。
- 各学校段階を通じて、社会的・職業的自立に必要とされる能力・態度を育てるキャリア教育に取り組むとともに、学校以外でも職業能力開発の機会の充実を図ることが重要。
- キャリア教育・職業教育の推進（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）非正規雇用率の高さや雇用のミスマッチ、若年無業者の存在など「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないことが、課題として挙げられる。
- 職業意識・職業観が未熟なこと、進路意識・目的意識が希薄なまま進学する者の増加など、若者の「社会的・職業的自立」に向けた課題がみられる。
- 原因・背景には、産業構造や就業構造の変化など社会全体を通じた構造的問題が存在しており、社会が一体となった対応が必要である。
- 学校教育においては、キャリア教育・職業教育を充実していくことが重要である¹²。文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省は、学校、地域、産業界が一体となって社会全体でキャリア教育を推進する気運を高めるため、「キャリア教育推進連携シンポジウム」を実施している。

グッドキャリア企業アワード

従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業等を表彰、その理念や取組内容、具体の効果等を広く発信、普及することにより
キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的とした施策

「令和2年中における自殺の状況」

警視庁・厚生労働省

- 令和2年の自殺者数は21,081人となり、対前年比912人（約4.5%）増。
- 男女別にみると、男性は11年連続の減少、女性は2年ぶりの増加となっている。
- 男性の自殺者数は、女性の約2.0倍となっている。
- 令和2年は、10月が最も多く、2月が最も少ない。
- 令和2年は元年と比較して、50歳代及び60歳代以外の各年齢階級で増加した。
- 令和2年は元年と比較して、60歳代が最も大きく減少し、107人の減少となる一方、20歳代が最も大きく増加し、404人の増加となった。

『外国人雇用状況』 令和2年10月（厚生労働省）

- 外国人労働者数は1,724,328人で、前年比 65,524人（4.0%）増加し、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新したが、増加率は前年 13.6%から 9.6ポイントの大幅な減少。
- 外国人労働者を雇用する事業所数は 267,243か所で、前年比 24,635か所（10.2%）増加し、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新したが、増加率は前年 12.1%から 1.9ポイントの減少。
- 国籍別：ベトナムが中国を抜いて最も多くなり、443,998人（外国人労働者数全体の25.7%）。次いで中国 419,431人（同24.3%）、フィリピン184,750人（同10.7%）の順。一方、ブラジルやペルーなどは、前年比で減少。
- 在留資格別：「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数が 359,520人で、前年比 30,486人（9.3%）の増加。また、「技能実習」は 402,356人で、前年比 18,378人（4.8%）の増加となっている。一方、「資格外活動」（留学を含む）は 370,346人で、前年比 2,548人（0.7%）減少。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」厚生労働省

労働者：メリット：

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

企業：メリット

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

休業をした場合等※の給付額が
すべての勤務先の賃金額を基に決まります

現行制度

※ 他にも、お亡くなりになった場合や障害が残った場合の給付等も対象です。

事故が起きた勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等が決定

改正後

すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等が決定

すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）が
総合的に評価され労災認定されるようになります

現行制度

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を
個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を
個別に評価して労災認定できない場合は、
すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を
総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

メンタルヘルス・労働系

多動症／注意欠如・多動性障害（AD／HD）

- DSM-5（アメリカ精神医学会の診断と統計マニュアル）における注意欠如・多動症／注意欠如・多動性障害（AD／HD）の診断や行動の特徴
- 学業、仕事、または他の活動中に、しばしば綿密に注意することができない、または不注意な間違いをする（例：細部を見逃ごしたり、見逃してしまう、作業が不正確である）。
- 課題または遊びの活動中に、しばしば注意を持続することが困難である（例：講義、会話、または長時間の読書に集中し続けることが難しい）。
- 直接話しかけられたときに、しばしば聞いていないように見える（例：明らかな注意を逸らすものがない状況でさえ、心がかたか他所にあるように見える）。
- しばしば指示に従えず、学業、用事、職場での義務をやり遂げることができない（例：課題を始めるがすぐに集中できなくなる、また容易に脱線する）。
- 課題や活動を順序立てることがしばしば困難である（例：一連の課題を遂行することが難しい、資料や持ち物を整理しておくことが難しい、作業が乱雑でまとまりがない、時間の管理が苦手、締め切りを守れない）。
- 精神的努力の持続を要する課題（例：学業や宿題、青年期後期および成人では報告書の作成、書類に漏れなく記入すること、長い文書を見直すこと）に従事することをしばしば避ける、嫌う、またはいやいや行う。
- 課題や活動に必要なもの（例：学校教材、鉛筆、本、道具、財布、鍵、書類、眼鏡、携帯電話）をしばしばなくしてしまう。
- しばしば外的な刺激（青年期後期および成人では無関係な考えも含まれる）によってすぐ気が散ってしまう。
- しばしば日々の活動（例：用事を足すこと、お使いをすること、青年期後期および成人では、電話を折り返しかけること、お金の支払い、会合の約束を守ること）で忘れっぽい。
- 不注意または多動性—衝動性の症状のうちいくつかは12歳になる前から存在していた。

うつ病

・うつ病にかかる人の割合：日本の地域調査（2002年度）では6.5%の人が一生に一度うつ病にかかり、高齢者よりも若い人たちのほうがかかりやすい

・男女差：世界的に男性よりも女性のほうが1.5～2倍近くうつ病にかかりやすいが、症状や治り方については男女差が認められていない。

うつ病の代表的な症状

・悲しみや空虚感を患者自ら訴えたり、他の人からわかったりする状態がほとんど1日中、ほとんど毎日認められる。

・ほとんどすべての活動に対する興味や喜びが著しく減退した状態が、ほとんど1日中、ほとんど毎日続く。

・波がみられることが多く、朝方は最も気分が落ち込んで、午後から夕方にかけて症状が軽くなることもある(日内変動)

・うつ病のほとんどの人は睡眠障害がある。（睡眠障害のある人は82～100%）

・自分に価値がないという思いや極端に偏った罪責感。死についての反復思考、反復する自殺念慮、自殺企図、または明確な自殺の計画。

・思考力や集中力の減退、決断困難。

うつ病の治療

十分な休養、薬物療法、精神療法など

精神障害の労災認定基準に 「パワーハラスメント」を明示します

～ 業務による心理的負荷（ストレス）評価表を明確化・具体化しました～

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上災害として労災認定できるかを判断するために、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとなっています。

令和2年6月から改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたこと等を踏まえ、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントを明示しました。

■パワーハラスメントの定義■

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる以下の3つの要素を全て満たす言動とされます。

① 優越的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③ 就業環境が害されるもの

① 認定基準の対象となる精神障害かどうか

認定基準の対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版（ICD-10）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害（F0）およびアルコールや薬物による障害（F1）は除きます。

業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものは、うつ病（F3）や急性ストレス反応（F4）などです。

ICD-10 第V章「精神および行動の障害」分類

分類コード	疾病の種類
F0	症状性を含む器質性精神障害
F1	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F2	統合失調症、統合失調症型障害および妄想性障害
F3	気分[感情]障害
F4	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F5	生理的障害および身体的要
F6	成人のパーソナリティおよび
F7	精神遅滞[知的障害]
F8	心理的発達の障害
F9	小児期および青年期に通常障害、特定不能の精神障害



F3 気分[感情]障害
F30 躁病エピソード
F31 双極性感情障害<躁うつ病>
F32 うつ病エピソード
F33 反復性うつ病性障害
F34 持続性気分[感情]障害
F38 その他の気分[感情]障害
F39 詳細不明の気分[感情]障害
F4 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害
F40 恐怖症性不安障害
F41 その他の不安障害
F42 強迫性障害<強迫神経症>
F43 重度ストレスへの反応及び適応障害
F44 解離性[転換性]障害
F45 身体表現性障害
F48 その他の神経症性障害

次の疾病のうち、精神障害の労災認定を判断する「心理的負荷による精神障害の認定基準」において、認定対象になりにくいものはどれか。

1. うつ病
2. 急性ストレス反応430
3. パニック障害 410
4. アルコール依存症

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正社員・非正規社員の間不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規社員の間不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても
待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も

「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（4ページ参照）

（1）パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容 （不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容 （差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

心理・HRM・研究者系

大好評！超直前ヤマ当て講座

学習や能力

- 学習：経験により比較的永続的な行動変化がもたらされること。

コルブ (Kolb, D. A.)

経験学習モデル
具体的経験
内省的観察
抽象的概念化
能動的実験

4要素の循環的モデル。

カツ (Katz, R.)

管理者等に求められる管理能力
の3分類

テクニカルスキル
ヒューマンスキル
コンセプチュアルスキル

ユクル (Yukl, G. A.)

リーダーシップ行動の3分類

「仕事」
業務の円滑遂行に関連する行動
「関係」
メンバーとの人間関係を良好に
維持する行動
「変革」
環境変化に応じて仕事のあり方
を変える行動

コンピテンシー

ボヤツィス (Boyatzis, R. E.)、スペンサー (Spencer, L. M. & Spencer, S. M.)

コンピテンシー

→ 行動によって見極められる(知覚される)動機、自己効力感、思考、スキル、知識などを含む総合的な能力の概念であり、高業績につながると予測されるもの

コンピテンシー・モデル

→ 高業績者の行動分析や高業績につながると予測される行動をモデル化したものであり、それを基準に人事処遇や人材育成を行うもの

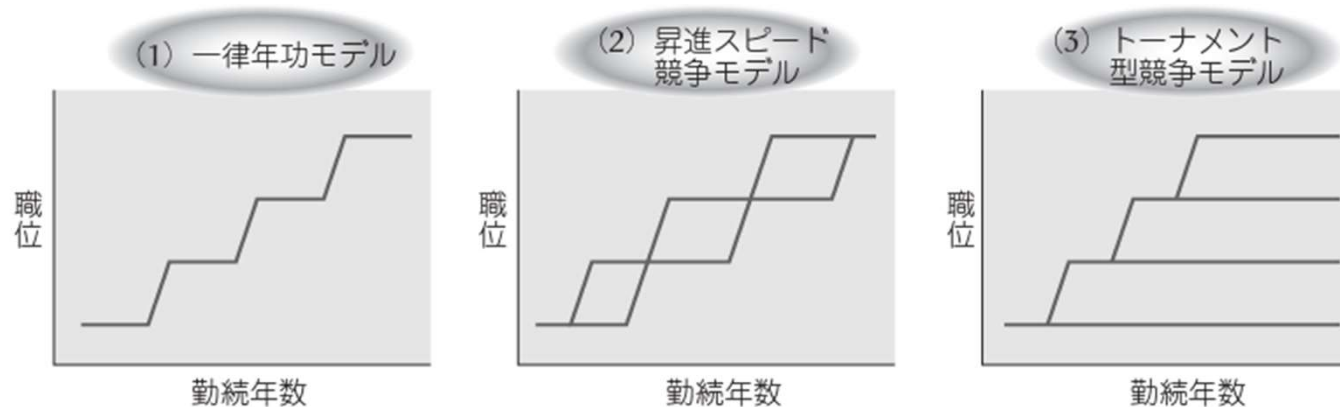
日本では、コンピテンシーが「特定の役割において高業績者が持つ行動特性⁵⁾」「高い業績をあげる人に見られる特徴的な行動⁶⁾」と一部で定義されるなど、「コンピテンシー＝行動」と理解されることがある。しかしコンピテンシーは本来、行動だけでなく、その行動を引き出した動因・動機、自己概念・自己イメージ、知識、スキル、思考パターンなど、人の特性やパーソナリティを包括した概念である(表

出典：看護管理に活かすコンピテンシー

東京大学医学部附属病院看護部、東京大学医科学研究所附属病院看護部 (著), 武村雪絵(東京大学医科学研究所附属病院 副病院長・看護部長) (編集)

昇進選抜の実態：組織内キャリアの3類型

出典・参考：有斐閣書籍編集第2部



キャリア企業の昇進選抜は、①一律年功、②昇進スピード競争、③トーナメント型競争、という3つの側面からなる「重層型キャリア」と規定（今田幸子・平田周一『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構）。

一律年功：入社後数年間は、同一年次の間で昇進・昇格に差はつかない。ただし、この期間も人事考課は行われているから、給与面では格差がつく場合もある。

昇進スピード競争：図2に従えば、全員が同時に昇格している入社後5年間でこれに当たる。しかし入社後一定期間が経つと、同一年次のトップで昇進する「第1選抜」が現れ、昇進する者と昇進しない者とが分化する状態をいう。ただし昇進が遅れた者も第1選抜から大きく引き離されずについていくという「踊り場」現象や、逆に次の選抜では第1選抜で昇進するという「敗者復活」もある。

トーナメント型競争：昇進スピード競争が終了すると、それ以降昇進選抜は毎回の競争の勝者のみが次の競争に参加できるというで行われるため、今度は昇進時期の早い遅いの分化でなく、昇進する者とそれ以上昇進せず同一役職・資格に滞留する者との分化が明確になる。

→このような「長期の競争」が、日本企業の昇進選抜の特徴

キャリア・パスポート：文部科学省

1. キャリア・パスポートの定義

児童生徒が、小学校から高等学校までのキャリア教育に関わる諸活動について、特別活動の学級活動及びホームルーム活動を中心として、各教科等と往還し、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり振り返ったりしながら、自身の変容や成長を自己評価できるよう工夫されたポートフォリオ。

2. キャリア・パスポートの目的と定義

①児童生徒に対する目的

小学校から高等学校を通じて、児童生徒にとっては、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり、振り返ったりして、自己評価を行うとともに、主体的に学びに向かう力を育み、自己実現につなぐもの。

②教師に対する目的

その記述をもとに対話的にかかわることによって、児童生徒の成長を促し、系統的な指導に資する。

ジョブ・カード（実践的能力証明シート）：厚生労働省

1.1 能力証明シートとは |

能力証明シートを作成することで、自身が持つ実践的職業能力を明らかにすることができます。

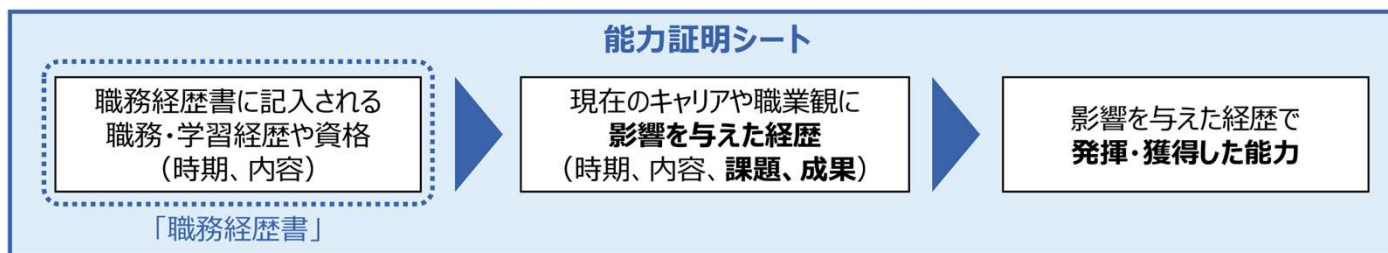
■ 実践的能力証明シートとは

- 実践的能力証明シート（能力証明シート）は、ジョブ・カード準拠様式の一つとして、自身がこれまでに身につけてきた資格だけではわからない専門知識や経験、スキルなどの実践的な職業能力を明らかにすることができるものです。
- 能力証明シートを作成して明らかになった能力は、本人の強みとして就職活動や社内の人事面接等でのアピールポイントになります。また、キャリアプランを考える上での軸になります。
- 能力証明シートは、ホワイトカラー分野、IT分野、医療介護分野の3分野について、「学生・社会人（エントリー向け）」と「社会人向け」に分かれています。

■ 実践的能力証明シートが必要とされる背景

- 学校や企業における就職やキャリア形成等に係る課題解決に向け、学生、求職者、従業員の「実践的な能力評価」と、その結果を反映した「各業界における、より効果的なマッチング」にも役立つツールが必要と考えられるため、ジョブ・カードの準拠様式として作成されました。

図表 能力証明シートと職務経歴書との違い



★ 自身の能力開発に関するこれまでの取組姿勢が分かる ★

- ✓ 能力証明シートを適切なタイミングで作成・更新することで、自らの経験・経歴とそこで発揮・獲得した能力が明らかになります。

2021年以降のキャリアプランを考える際の材料にできます。

ジョブ・カード（実践的能力証明シート）：厚生労働省

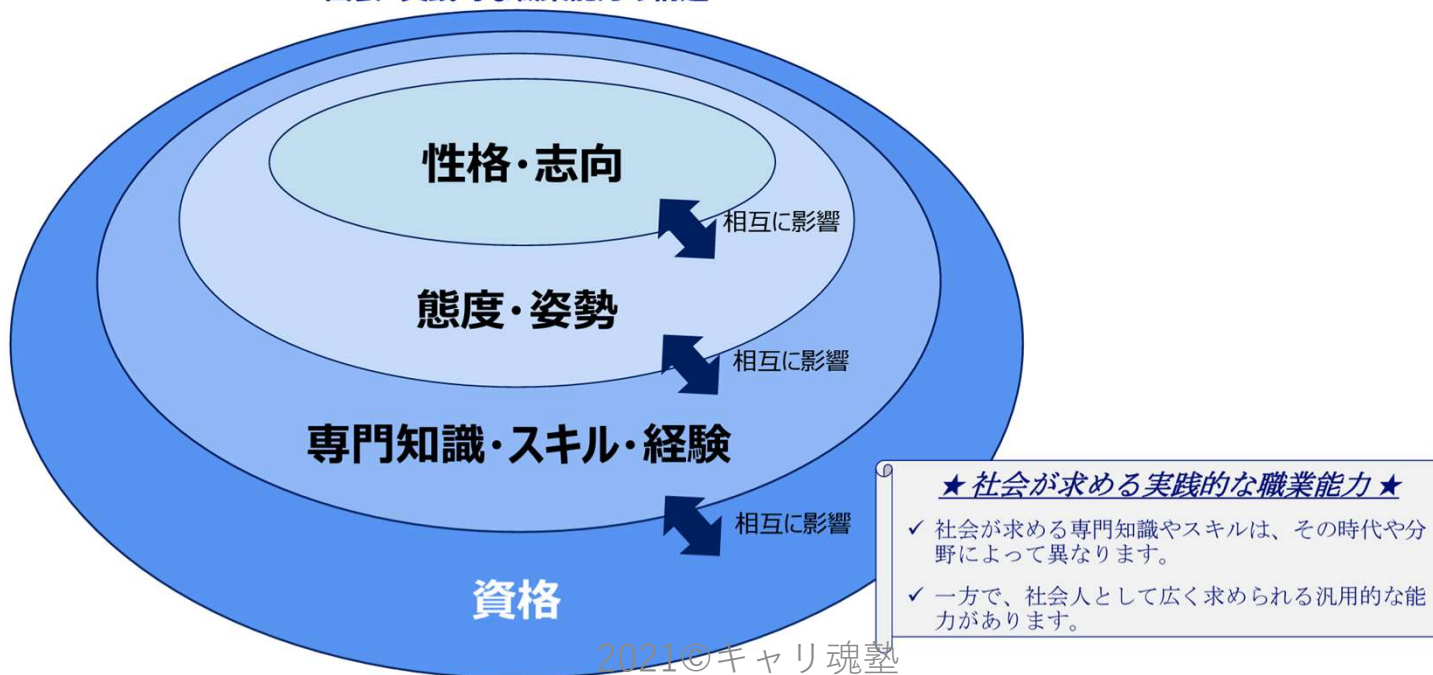
1.1 能力証明シートとは |

実践的な職業能力とは、資格だけでは表せない、経験、態度・姿勢等も含まれます。

■ 実践的な職業能力

- 資格を持たなくても専門知識・スキル・経験等を活かして行われている分野の職種や、資格が設置されていない分野の職種が数多くあります。また、資格を活かして仕事をする場合でも、経験や態度等が影響します。
- 能力証明シートの対象とする実践的な職業能力は、以下図表の全ての能力を対象とします。

図表 実践的な職業能力の構造



配転・出向

1. 配転

配置転換：同じ企業内において職務内容や勤務場所が変わること。異動とも。

- 配転の目的：第1位「従業員の処遇・適材適所」（70.1%）「組織を活性化させる」（62.5%）、
「事業活動の変化への対応」（56.0%）、「従業員の人材育成」（54.7%）労働政策研究・研修機構の調査報告

2. 出向と転籍

- 出向：勤務する企業が変わる。一般的には業務提携や人材交流などを目的に、親会社から子会社へといったグループ会社間で実施。資本関係のない会社間でも行われることもあるが、派遣法違反になる可能性も生じる。
- 在籍出向
身分は出向元。指揮命令権は出向先。将来的に出向元に戻ることが前提とされる。
- 転籍出向
出向元との雇用契約は終了。法律実務的な見方をすれば、転職したのとほとんど変わりはない。

学習・HRM系用語

- ICT：「Information and Communication Technology」の略で、通信技術を活用したコミュニケーションを意味する。
- アクティブ・ラーニング：学修者（「新しい学習指導要領の考え方」ではこの字を使用しています。）の積極的な授業への参加を促す授業や学習法の総称
- IoT：「Internet of Things」の略、日本語では「モノとインターネット」を意味。スマートウォッチ等が代表例。
- 反転学習：従来の授業形態を「反転」させる教育方法
- 従来学習⇒「インプット」：先生が新しい知識を教える&「アウトプット」：生徒は自宅で習った知識を定着。
- 反転⇒「インプット」：生徒がオンライン教材で事前に学習&「アウトプット」：集団授業としてクラス内で意見交換を行って理解を深める。
- OCW：オープンコースウェア（Opencourseware; OCW）とは、大学や大学院などの高等教育機関で正規に提供された講義とその関連情報を、インターネットを通じて無償で公開する活動。2003年9月、アメリカの理工系大学マサチューセッツ工科大学が世界初のOCWサイトを立ち上げ、その後世界中の大学にその活動が広がっている。

（引用：Wikipedia）

- キャリア・プラトー：組織で働く人に訪れる「停滞状態」を指す用語。プラトーは「高原」という意味。転じてある程度のキャリアの山を登ってきた社員が、それ以上のステップアップを期待できなくなる状態をいう。

（参考：BIZHINT）

ピーヴィー (Peavy, R. V.)

- ピーヴィーのソシオダイナミック・カウンセリング

ピーヴィーは、カウンセリングに必要なスキルとして「対話的な傾聴」を提唱している。
「対話的な傾聴」の中核的要素は、「心の平安」、「友好関係」、「変容的学習」の3点である。

- 予想問題

ピーヴィー (Peavy, R. V.) が提唱した「対話的な傾聴」の中核的要素として、誤っているものはどれか。

1. 心の平安
2. 友好関係
3. 変容的学習
4. リソース探し

認知行動療法

認知行動的アプローチ理論の内容

- 認知行動的アプローチでは、認知行動療法では、その人のストレス体験を、「環境からの刺激」とそれに対する「個人の反応」の相互作用として ... 頭に浮かぶ考えやイメージ)」、「感情」、「身体反応」、「行動」に分けて、それらの相互作用を循環的に理解します。

① ソクラテス式質問法を中心とした積極的なコミュニケーションを図る

➔ソクラテス式問答法：質問によって相手の理解や気づきを得る。クライアントに質問をすることで会話を進める。

• 面接の進め方

① テーマ（アジェンダ）の設定

② 導入：（ホームワークを課している場合は）ホームワークの振り返りを行ったりする

③ 本題：治療の核となる、認知・行動・感情を整理し悪循環から抜け出す具体的な対策を考える

④ まとめ：その日の治療を振り返り次回までのホームワークはクライアントとセラピストが共同で決める

• 自動志向とスキーマ

①自動思考：浅いレベルの、その場の状況や相手などに応じてふと浮かんでくる思考やことば

②スキーマ：より深いレベルの思考全般に影響を及ぼす価値・信念体系。自分に関する固定的で絶対的な内容であることが一般的であり、スキーマが活性化されると自動思考が生じる。