

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

[厚生労働省告示第 296 号]

第一 趣旨

この指針は、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、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 10 条の 3 及び第 10 条の 4 の規定によりその雇用する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して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二 法第 10 条の 3 第 1 号に関する事項（情報の提供、相談の機会の確保その他の援助）

事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、次のような情報の提供、相談の機会の確保その他の援助に努めること。

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的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的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。

第四 法第 10 条の 4 第 1 項第 1 号に関する事項 (休暇の付与)

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇（以下「休暇」という。）の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

- 1 労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画において対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知すること等により、休暇の活用の促進を図ること。
- 2 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定又はキャリア・コンサルティングを受けるための休暇、自己啓発を目的としたボランティア体験等のための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。
- 3 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう、配慮すること。
- 4 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

第五 法第 10 条の 4 第 1 項第 2 号に関する事項 (教育訓練等を受ける時間の確保)

事業主は、始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を効果的に確保するために必要な措置を講ずるに当たって、次の事項に配慮すること。

- 1 労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間とが重複する場合等について、始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮、時間外労働の制限等の適切な措置を講ずること。
- 2 1 の措置について、労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画に明記すること、その内容を労働者に周知すること等により、その活用の促進を図ること。

第六 その他

- 1 事業主は、職業能力開発推進者を適切に選任するとともに、事業内職業能力開発計画の実施に当たっての権限を委任する等により、職業能力開発推進者の積極的な活用を図ること。
- 2 事業主は、キャリア・コンサルティングを担当する者に対し、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当該事業主が講ずる措置について意見を述べる機会を与えるよう努めること。
- 3 事業主は、キャリア・コンサルティングの実施に関する技術的な助言、キャリア形成促進助成金その他の支援措置等の効果的な活用を図ること。
- 4 事業主は、第二の 1 に掲げる情報について、可能な限り、求職者に対しても提供するよう努めること。
- 5 事業主は、その雇用する労働者の職業能力の開発及び向上が、青年期、壮年期及び高齢期を通じて段階的かつ体系的に行われるよう努めること。

「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」とは

この指針は企業内における労働者一人ひとりが主体的にキャリア形成に取り組むことができるよう、事業主が効果的に支援できるよう定められたものです。

本指針の本文とそのポイントは次のとおりです。



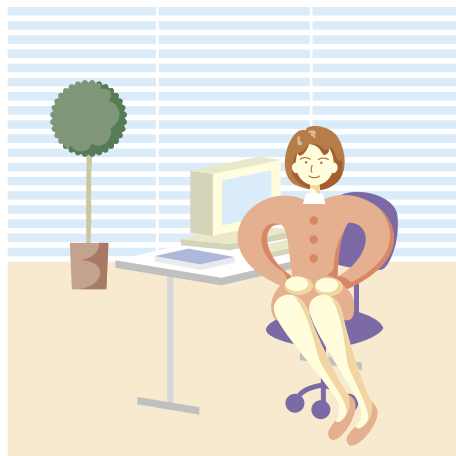
第一 趣旨

この指針は、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、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「法」という。）第10条の3及び第10条の4の規定によりその雇用する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して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。



まず、この指針の目的と根拠を示しています。

職業能力開発促進法では、事業主に対して雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するよう求めています。この指針はこのことを具体的に示すガイドラインであると述べています。



第二 法第10条の3第1号に関する事項（情報の提供、相談の機会の確保その他の援助）

事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、次のような情報の提供、相談の機会の確保その他の援助に努めること。

- 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的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的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



ここでは、事業主が労働者に対して職業能力開発に関する情報提供と相談などの必要な援助を行うよう求めています。

具体的には、自社内にはどのような職務があるのか、その職務遂行のためにはどんな職業能力が求められるのか、あるいはどんな職業能力を身につければその職務につけるのか、自社の経営・人事・人材育成方針はどのようなものか、といった内容です。

A社では、職能ランク基準表を作成し、ランクごとに、期待レベルの概要、課業の概要、知識要件（業務遂行に必要な一般知識、専門知識、関連知識）、能力要件（行動計画、処理能力、折衝力、指導力）、態度要件（達成意欲、協調性、向上意欲）を明示しています。また、職種別職能基準書が作成されていて、職種ごとの仕事の分担が詳しく定義されています。

B社では、人事管理制度をすべて規定として社員に公表しています。配置の問題は企業の人事管理制度そのものです。昇進昇格の仕組み、目標管理、人事評価システム、ジョブローテーション、職種転換、社員教育システム等々、これらはすべて配置に大きな影響を及ぼします。社員は自分の努力の結果がどのように評価され、賃金、賞与に影響し、将来のキャリアパスにつながっていくのかを、よく理解して日常の業務を遂行しています。

C社では、社員教育規程を作成して教育の目的や基本方針を定め、教育の方法、教育委員会の設置、教育担当部門の責任、ラインの管理職の責任等を明記し社員に提示しています。また、その上でどんな教育を行うか、教育訓練体系図を作成し、具体的な教育計画を社員に提示しています。教育訓練体系図は、一般的に階層別、職能別、課題別にどのような教育を実施するかを示したのですが、C社では職務等級別に詳細に教育内容を提示しています。また、公的資格の取得を奨励しており、職務等級別に各職種（部門）ごとに関係する公的資格、検定等を体系的に提示し、必須のもの、チャレンジして欲しいもの、それぞれに助成金や報償金を支給して、積極的な受検を促進しています。

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適正に管理すること。

D社では、30才、40才、50才、56才に達した全社員を対象に、長期的な視点でキャリア形成を行うための面談を実施しています。面談は、これからの10年にどんなキャリアを目指し、どんな能力を開発していくかを問うものです。面談の前に、属性（研修歴、資格、免許、健康状態等）、自己申告の内容（自分の行動特性・能力特性・職務適性、職場環境や職務配置への希望、キャリア形成に関する意見、能力開発計画等）、上司の意見（対象者の行動特性・能力特性・現職場への適応度、育成の目標等）が記載されたシートが人事部に提出される仕組みになっています。面談は人事部のキャリア・コンサルタントが担当し、本人の意思を尊重したキャリアプランが作成されることとなります。

E社では、社内キャリア・コンサルタントが常駐し、全社員が必要に応じて希望するキャリア・コンサルタントにキャリアプランニングや職場異動の相談ができる体制ができています。また、30歳、40歳、50歳の節目ごとにキャリア設計に関する研修が用意されており、これらの研修の中で、キャリア・コンサルタントは講師としてあるいは相談員として活動しています。



キャリア・コンサルティングとは、労働者一人ひとりが、自分の職業生活を豊かにするためには、どのような能力開発に取り組んだらよいかといった問題に対して、本人の希望に応じてキャリア・コンサルタントが行う相談支援のことです。

具体的には、相談を通じてこれまでの経験を振り返ったり、適性検査などを受けて自分の得意不得意を知り、これから何を学ばよいか、どんな実務を経験すればよいかを明らかにして、自分自身で目標を設定し、自分自身で主体的に取り組むことを支援するものです。

より効果的なキャリア・コンサルティングを実践するためには、自分自身にどんな適性があり、どのような職業能力を持っているのかを正しく把握することが不可欠ですので、これまでの職業経験を振り返るためのキャリア・シートの記入や各種職業能力検定などを活用した客観的な能力評価も必要です。

労働者一人ひとりが自己のキャリア形成に主体的に取り組む、いきいきと働くことは、経済情勢の急激な変化の中で、変化に対応できる活気のある企業の成長へとつながります。

さらに、キャリア・コンサルティングの実施に当たっては、専門家であるキャリア・コンサルタントの配置や、キャリア・コンサルティングを提供するサービス機関の活用を勧めています。

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。



ここでは、職業能力開発には実務の経験が重要であるので労働者の配置や雇用管理に配慮するよう述べています。

配慮とは、例えば社内公募制といった制度を設けて労働者の自発性を促すということです。

また、OFF-JTなど社外で学んだ能力が有効活用されるような職務への配置などの措置も行っていきたいとしています。

F社では、社内ネットワークを通じた「求人・求職情報検索システム」が構築されています。事務技術系社員では課長格以下、現職経験5年以上の総合職に限り、キャリアデザインシートに「異動希望」の記載があることを条件に、本人が求職情報を発信し、異動希望部署との直接交渉をすすめる仕組みができています。また、人材を必要とする部署では求人情報を発信し、応募を受け付けます。この場合も、応募者本人との直接交渉で異動が決められます。どちらの制度も本人の上司に対しては事後報告でよいことになっています。



第四 法第10条の4第1項第1号に関する事項(休暇の付与)

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇(以下「休暇」という。)の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

- 1 労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画*において対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知すること等により、休暇の活用の促進を図ること。
- 2 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定又はキャリア・コンサルティングを受けるための休暇、自己啓発を目的としたボランティア体験等のための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。
- 3 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう、配慮すること。
- 4 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

G社では、会社の承認を受けた能力開発が労働日や労働時間と重なる場合は、年次休暇とは別の休暇として、有給の取扱いをしています。

就業規則上は、慶弔休暇、災害休暇等の特別休暇と同様の取扱いで、年次有給休暇付与の基礎となる出勤日数については、出勤したものとみなしています。会社の承認を受けた能力開発とは、具体的には検定や認定資格のための受験(験)、社内・社外教育訓練の受講等です。



労働者の自発的な職業能力開発のためには、これを行うための休暇も必要となることから、事業主に教育訓練休暇制度などの社内制度を設けるといった配慮をしてほしいと言っています。

また、休暇制度を設けるに当たっては、労働協約や就業規則、事業内職業能力開発計画によって、どのような人が何をすれば該当するといったことを明確にし、これを労働者に周知することを求めているほか、直接の教育訓練だけでなく、試験を受ける、キャリア・コンサルティングを受ける、能力開発に関係したボランティアを行うといった間接的なことについても休暇を与えてほしいと述べています。

なお、会社が労働者のキャリアを決めるのではなく、労働者が自発性に基づいて行動することが大切であるので、様々な選択肢を用意するよう、また長期にわたる休暇の場合は、しっかりと効果が上げられるよう、キャリア・コンサルティングを実施したり、定期的に与える仕組みを設けるなど配慮してほしいと求めています。

H社では、45歳以上の課長格以上を対象としたキャリアプラン研修(1泊2日)の研修終了後原則6ヶ月以内に有給の休暇を取ることが出来ます。意識改革と自己研鑽が目的で、休暇後は報告書の提出を義務付けています。

I社では、社会人大学院留学のための休職制度を導入しています。

留学に必要な費用は全て従業員の自己負担で、留学中は奨学金を企業から貸与しており、復職後一定期間勤務すれば返済を免除しています。留学期間中は、レポートを2ヶ月に1回、また、復職後には報告書を提出することを義務付けています。

※ 事業内職業能力開発計画とは？…

企業の継続した発展のために、従業員の能力開発をどのように取り組んだらよいかについて、それぞれの企業理念、人材育成方針に沿って体系的にまとめた計画及び計画書類一式。

第五 法第10条の4第1項第2号に関する事項（教育訓練等を受ける時間の確保）

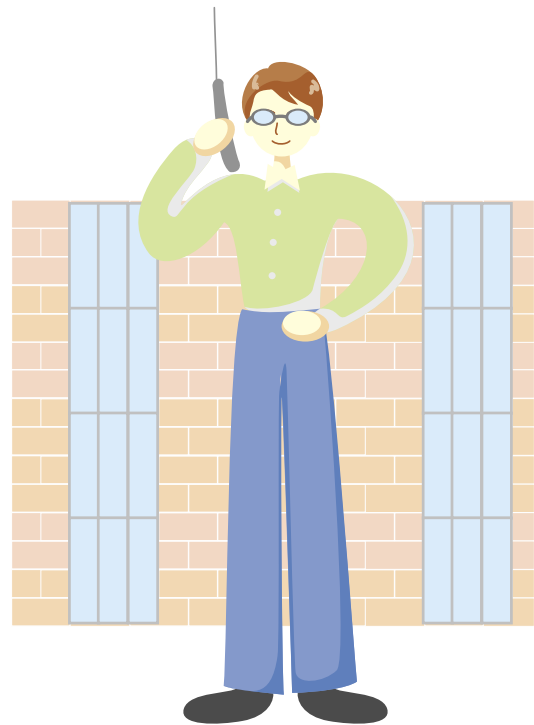
事業主は、始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を効果的に確保するために必要な措置を講ずるに当たって、次の事項に配慮すること。

- 1 労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間とが重複する場合等について、始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮、時間外労働の制限等の適切な措置を講ずること。
- 2 1の措置について、労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画に明記すること、その内容を労働者に周知すること等により、その活用の促進を図ること。



教育訓練などを受ける時間を確保するため、「労働時間」についても配慮してほしいと述べています。

例えば、夜に講義を受ける場合は残業を免除してほしいといったことです。ここでも労働協約や就業規則、事業内職業能力開発計画によって、この内容を明確にし、労働者に周知してほしいと述べています。



第六 その他

- 1 事業主は、職業能力開発推進者を適切に選任するとともに、事業内職業能力開発計画の実施に当たっての権限を委任する等により、職業能力開発推進者の積極的な活用を図ること。
- 2 事業主は、キャリア・コンサルティングを担当する者に対し、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当該事業主が講ずる措置について意見を述べる機会を与えるよう努めること。
- 3 事業主は、キャリア・コンサルティングの実施に関する技術的な助言、キャリア形成促進助成金その他の支援措置等の効果的な活用を図ること。
- 4 事業主は、第二の1に掲げる情報について、可能な限り、求職者に対しても提供するよう努めること。
- 5 事業主は、その雇用する労働者の職業能力の開発及び向上が、青年期、壮年期及び高齢期を通じて段階的かつ体系的に行われるよう努めること。



この指針に書かれていることを企業で実施するためには、人事、労務管理、能力開発に精通した推進役が必要になります。

職業能力開発促進法では、これを行う者を「職業能力開発推進者」と定めていますが、ここでは事業主がこの職業能力開発推進者を適切に選任するとともに、権限委譲をするなどして、効果的にその役割が発揮されるよう求めています。

また、この指針に基づく取り組みに当たっては、キャリア形成促進助成金などの支援措置を活用することを勧めています。

