

—企業の継続的发展と働く人々の充実した職業生活を目指して—

# 職業能力開発 サービスセンター ご案内



# はじめに

企業の継続的発展に欠かせないのが人材です。人の能力はその人を取り巻く組織環境や育て方によって、十分に発揮できるか、その能力が活かされず埋もれてしまうか大きな違いが生まれてきます。

企業という組織の中において、いかに一人ひとりの強みや能力を引き出しながら、組織目標の実現を図るか、また仕事を通していかに個人の生き甲斐、働き甲斐を見いだすことができるのかということは、企業の継続的発展や個人の成長に欠かせない大きな課題です。

従業員一人ひとりが組織の目標に調和しながら生き生きと自律的に働き、新たな創造や提案などを行い、企業組織が活性化し、更なる業績を上げていくことができれば企業にとっても従業員にとっても理想の姿だと思いませんか？

このような企業と従業員の間を創ることは決して難しいことではありません。一人ひとりの従業員の個性、能力、適性や志向等をきちんと把握、尊重し、個人の望む働き方と企業として望む働き方を双方で十分にすり合わせ、個人の成長が企業の成長となるような仕組みや組織風土をつくり上げれば、理想的な職場ができます。

ちょっと面倒で手間がかかるように思えますが、結果的には職場もより活性化し企業の業績も上がっていくかもしれません。

そのような企業が多く育つお手伝いをさせていただくため、人材育成、職業能力開発に関する専門相談窓口として昭和60年に設立された私ども職業能力開発サービスセンターには、四半世紀に及ぶ相談・支援実績やノウハウがあり、様々な支援ツールも用意して専門スタッフが対応いたします。社員のキャリア支援の頼りとなるパートナーとしてお近くのサービスセンターにいつでもお気軽にご相談ください。

# 目次

はじめに	1
職業能力開発サービスセンターのご紹介	3
<b>I 職業能力開発推進者の選任</b>	<b>5</b>
●職業能力開発推進者の選任 ▶5	
●職業能力開発推進者講習の開催 ▶5	
<b>II 各種支援ツールを活用した人材育成、キャリア形成、 職業能力評価等の相談支援</b>	<b>6</b>
<b>1 人材育成、職業能力開発計画の策定等への相談支援</b>	<b>6</b>
●事業内職業能力開発計画の作成支援 ▶6	
●様々な教育訓練ニーズに対する研修の企画、実施支援 ▶6	
<b>2 従業員自らのキャリア開発計画の策定、実行支援</b>	<b>7</b>
●キャリア開発シート「CADS&CADI」の活用 ▶7	
●キャリア・コンサルティングの導入・活用 ▶8	
<b>3 「職業能力評価基準」を活用した人事評価制度等の 構築の相談支援</b>	<b>9</b>
●職業能力評価基準の活用 ▶9	
●職業能力検定を活用した能力評価、人材育成 ▶10	
・ビジネス・キャリア検定	
・技能検定	
<b>4 助成金に関するご相談、申請手続き等の支援</b>	<b>11</b>
●キャリア形成促進助成金 ▶11	
<b>従業員1人ひとりの個性、能力を発揮させるキャリア開発と 職業能力開発サービスセンターの支援</b> 12	
<b>III 「いつでも、どこでも」人材育成、 キャリア形成に関する情報を提供</b>	<b>13</b>
●キャリア形成推進マガジン ▶13	
●能力開発情報システム（ADDS） ▶13	
<b>都道府県職業能力開発協会及び 職業能力開発サービスセンター一覧</b>	<b>14</b>

# 職業能力開発 サービスセンターのご紹介

私たちには「助成金」も「融資制度」もありませんが、  
私たちには四半世紀にわたる支援実績とノウハウがあります！

例えば以下のようなことについて相談・助言を行っています。

- ◎職業能力開発促進法に基づく事業内職業能力開発計画の作成方法
- ◎人材育成に関する助成金の申請方法
- ◎従業員のキャリア形成支援の取組方法
- ◎従業員研修の実施方法、カリキュラム
- ◎講師、教材の紹介
- ◎職業能力評価基準を活用した人事評価制度等の構築
- ◎キャリア・コンサルティングの導入・活用法
- ◎職業能力開発推進者の選任・届出

私たちには専門スタッフ（無料相談）がいます！

## キャリア開発アドバイザー（主にサービスセンターで対応）

長年企業における人事労務関係の実務経験者や職業能力開発に関して豊富な経験や知識を有する者をキャリア開発アドバイザーとして配置し、サービスセンターでの相談の受付、情報提供、講習の企画などサービスセンター業務全般を担当しています。

## 人材育成コンサルタント（主に企業等を訪問）

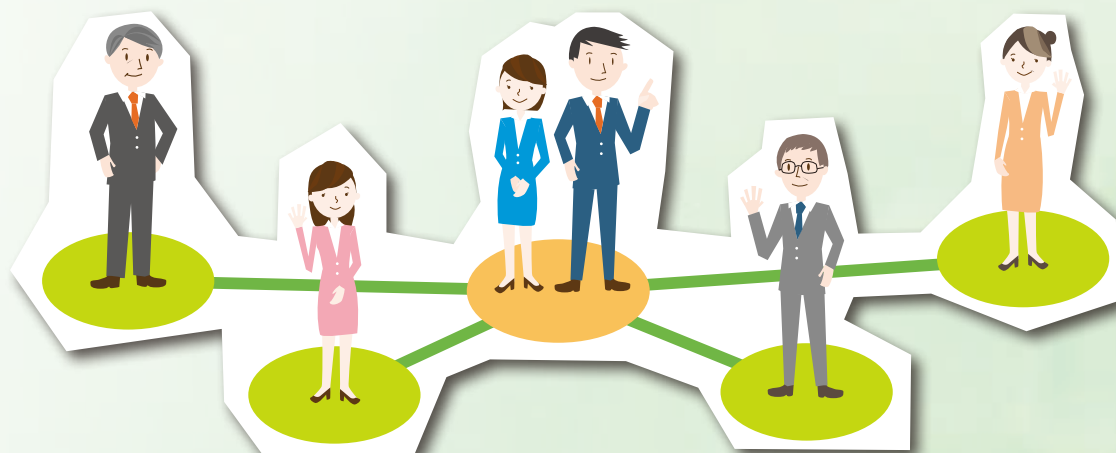
中小企業診断士、社会保険労務士、経営コンサルタントなど職業能力開発に関する豊富な指導経験を有する専門家を人材育成コンサルタントとして登録し、企業を訪問して人材育成、キャリア形成支援や人事制度の見直しなどのご相談に対して助言・指導を行います。

私たちにはキャリア形成を支援する多彩なツールがあります！

客観的な職業能力を評価するための「職業能力評価基準」や公的資格試験の「ビジネス・キャリア検定」、「技能検定」、個人の能力・適性・価値観などの気づきに資する一連のワークシート「CADS&CADI」など多年のノウハウを結集した、能力評価、キャリア形成を支援する多彩なツールがあります。

私たちには幅広いネットワークがあります！

職業能力開発サービスセンターは全国47都道府県に設置され、相互のネットワークをいかし、これまでの相談支援実績を共有しながら様々なご相談に対応しています。また、全国約9万人の職業能力開発推進者や雇用能力開発機構、ハローワーク、商工会議所等の経済団体など関係機関と密接なネットワークを形成し、役立つ情報提供や人材育成の推進を目指します。



# サービスセンターを中核とした企業の継続的发展と 従業員の成長との調和に向けた支援

法律に定められた  
職業能力開発推  
進者選任のご相  
談、選任届の受付

多彩なツールを活  
用した人材育成、  
キャリア形成、能  
力評価等の相談  
支援

全国・各地のネッ  
トワークをいかし  
た人材育成、キャ  
リア形成に関する  
各種情報の提供

## 職業能力開発 サービスセンター

具体的には…

- 従業員の人材育成、キャリア形成を担う者の育成支援
- 体系的、計画的な職業能力開発計画の作成支援
- キャリア・コンサルティング手法の導入、活用支援
- 客観的な職業能力評価制度等の構築支援 など

企業の  
継続的发展

調  
和

従業員の  
成長

# I

## 職業能力開発推進者の選任

### 職業能力開発推進者の選任（キャリア形成促進助成金の受給にも必要）

職業能力開発促進法では、企業内における従業員の職業能力の開発やキャリア形成支援を推進する職場のキーマンとして、人事・教育訓練部署の部・課長などを職業能力開発推進者として選任することが努力義務として定められています。

職業能力開発推進者には、①事業内における職業能力開発計画の作成と実施、②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、指導、③国、都道府県、中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会との連絡等の役割が期待されます。

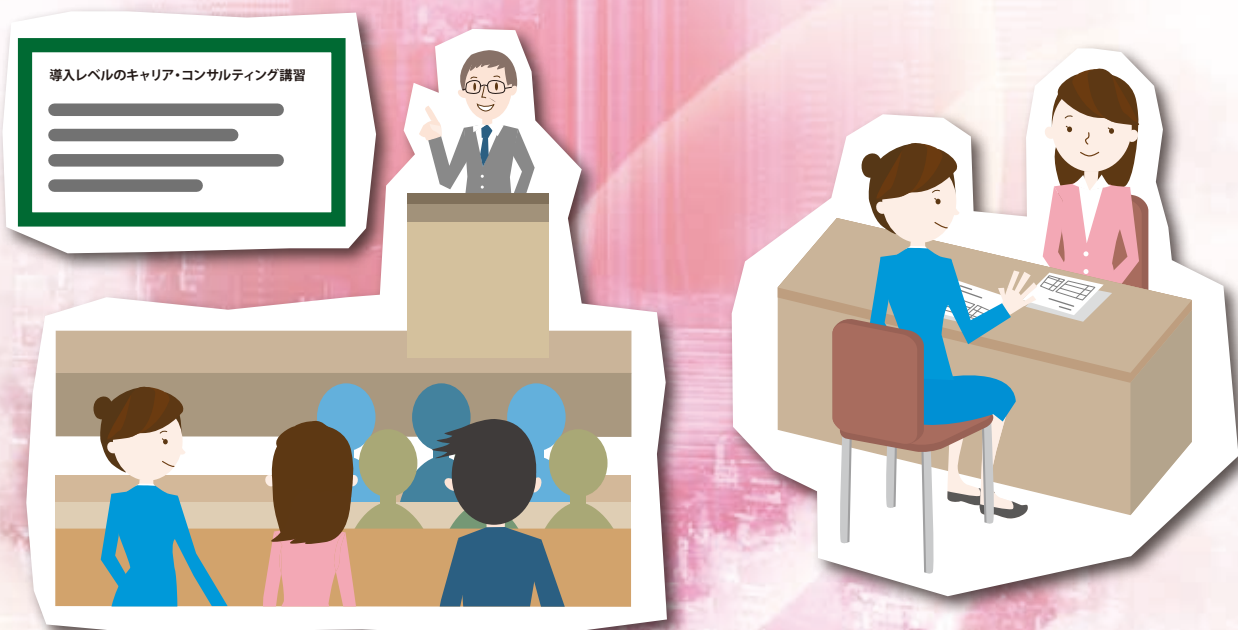
職業能力開発推進者の選任は、所定の様式にご記入いただき職業能力開発サービスセンターにご提出いただければ、推進者として登録されます。

職業能力開発推進者は、現在全国で約9万2千人（平成21年7月末現在）が選任されています。

### 職業能力開発推進者講習の開催

選任された職業能力開発推進者の方々を対象に、職業能力開発推進者として役割を十分果たしていただけるよう無料で講習を実施しています。

具体的には、日常的に部下と接する管理者がキャリア・コンサルティングの知識・スキルの一部をいかながら、部下のキャリア形成を支援していくことを目的として、実践的な演習を中心とした「導入レベルのキャリア・コンサルティング講習」を主に開催しています。



# II

## 各種支援ツールを活用した人材育成、キャリア形成、職業能力評価等の相談支援

### 1 人材育成、職業能力開発計画の策定等への相談支援

#### 事業内職業能力開発計画の作成支援

職業能力開発促進法においては、企業で働く従業員の職業能力が計画的に開発・向上されるよう事業主の努力義務として事業内職業能力開発計画を作成し、従業員に周知することを定めています。

事業内職業能力開発計画は、企業の経営方針や理念に基づき、当該企業において求められる人材像や能力要件を明確化し、人材の育成方針を定めこれらを踏まえた雇用管理方針の下に、従業員に対する職業能力開発の体系図と計画を策定するものです。事業内職業能力開発計画の作成は、キャリア形成促進助成金の支給要件となっています。

場当たりの教育訓練の実施では効果は期待できません。自社の求める人材像、必要な能力要件、現在の従業員の能力などを踏まえて、計画的に職業能力開発を実施することにより、効果は得られます。

職業能力開発サービスセンターでは、人材育成コンサルタントが企業を訪問し、事業内職業能力開発計画の作成のお手伝いをしていますのでご相談ください。

The image displays three documents related to career development planning. On the left is a cover page for a '別冊 平成〇〇年度 教育訓練計画' (Separate Volume: Heisei 00 Annual Education and Training Plan) for '〇〇株式会社' (00 Co., Ltd.), containing an '事業内職業能力開発計画' (In-house Career Development Plan). The middle document is a '参考様式' (Reference Format) for a '事業内職業能力開発計画(個票)' (In-house Career Development Plan (Individual Form)), detailing the required content for the plan, such as the company's basic policy and the necessary conditions for receiving the Career Development Promotion Grant. On the right is a '教育訓練体系図の例' (Example of Education and Training System Diagram), which is a table mapping various training activities to specific career stages and goals.

職能別研修	業務・定業・技能	技能講習	安全講習講習	自主研修	
新人研修	新人社員OJ研修 ビジネスマナー研修	2級土木施工管理講習 危険物取扱者(甲・乙・丙)講習 甲・乙種労働講習 大規模施設点検講習 昇り運動靴点検講習	山岳救助 土木の基礎工 習得(建築工)		
中堅社員研修	2級建設業経理士講習 1級建設業経理士講習	測量士講習 2級測量士講習 2級測量士管理講習 2級管工業務士管理講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習
管理職研修	管理職研修 経営者研修	1級土木施工管理講習 1級土木施工管理講習 1級建設業経理士講習 1級建設業経理士講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習
専任技術者研修	専任技術者研修 専任技術者研修	1級土木施工管理講習 1級土木施工管理講習 1級建設業経理士講習 1級建設業経理士講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習	測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習 測量士講習

#### 様々な教育訓練ニーズに対する研修の企画、実施支援

さらに職業能力開発サービスセンターでは、管理者層の育成強化、組織活性化、モチベーションの向上、営業担当者のスキルアップなど企業での様々なニーズにお応えし、研修の企画、講師の紹介などご相談に応じていますのでお気軽にご相談ください。

## 2 従業員自らのキャリア開発計画の策定、実行支援

### キャリア開発シート「CADS&CADI」の活用

個人が自らのキャリア開発を考えるには、まずは自分自身について知ること、つまり自己理解（気づき）が必要です。「CADS&CADI」は企業の従業員が職業生活の各節目において、自分自身が経験してきた職業・職務、教育訓練などを振り返り、どのような能力を身に付け、自分はどのような傾向、志向があるのかといった自己理解を行い、その上で今後も充実した職業人生を送るために、自分の「できること」「やりたいこと」「やるべきこと」を考え、企業で通用する実践的職業能力を身に付けていくことを促すツールです。「CADS&CADI」には上司面談用のシートも用意されており、従業員の自律的なキャリア開発のサポーターである上司とその部下で今後のキャリア開発について共に考えていきます。



### キャリア形成支援ツール「CADS&CADI」

自己理解（気づき）を深め、今後のキャリア開発プランの作成を支援

#### ●キャリア開発シート

CADS(Career Assessment and Development Sheets)

#### CADSの構成

##### ワークシート1

職務経歴とベストジョブ・ワーストジョブ

##### ワークシート4

キャリア・プラン（近い将来（5年程度先）のキャリア・プラン）

##### ワークシート2

発揮能力の自己分析（強み・弱み）

##### ワークシート5

ライフ・プラン（どのような人生を送りたいのか）

##### スキル・マップ

基本スキル（コンピテンシー評価）  
実務スキル

##### ワークシート3

やりたい仕事の能力要件分析

##### ワークシート6

キャリア相談シート（キャリアに関して会社等に望むもの）

ワークシート  
まとめ表



#### 面談

（上司、人事担当者、  
キャリア・コンサルタント）

#### ●環境変化自己診断ツール

CADI(Challenge And Discovery Inventory)

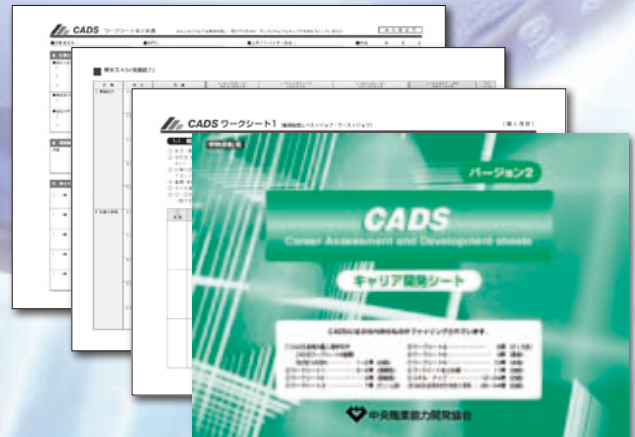
#### CADIの尺度

##### I キャリア形成力

- 1 環境変化への関心
- 2 変化対応への自信
- 3 未来への関心
- 4 キャリア形成への志向
- 5 ライフ・キャリアプラン

##### II 個人的傾向

- 1 自己効力感
- 2 オープンネス
- 3 安定への志向





## キャリア・コンサルティングの導入・活用

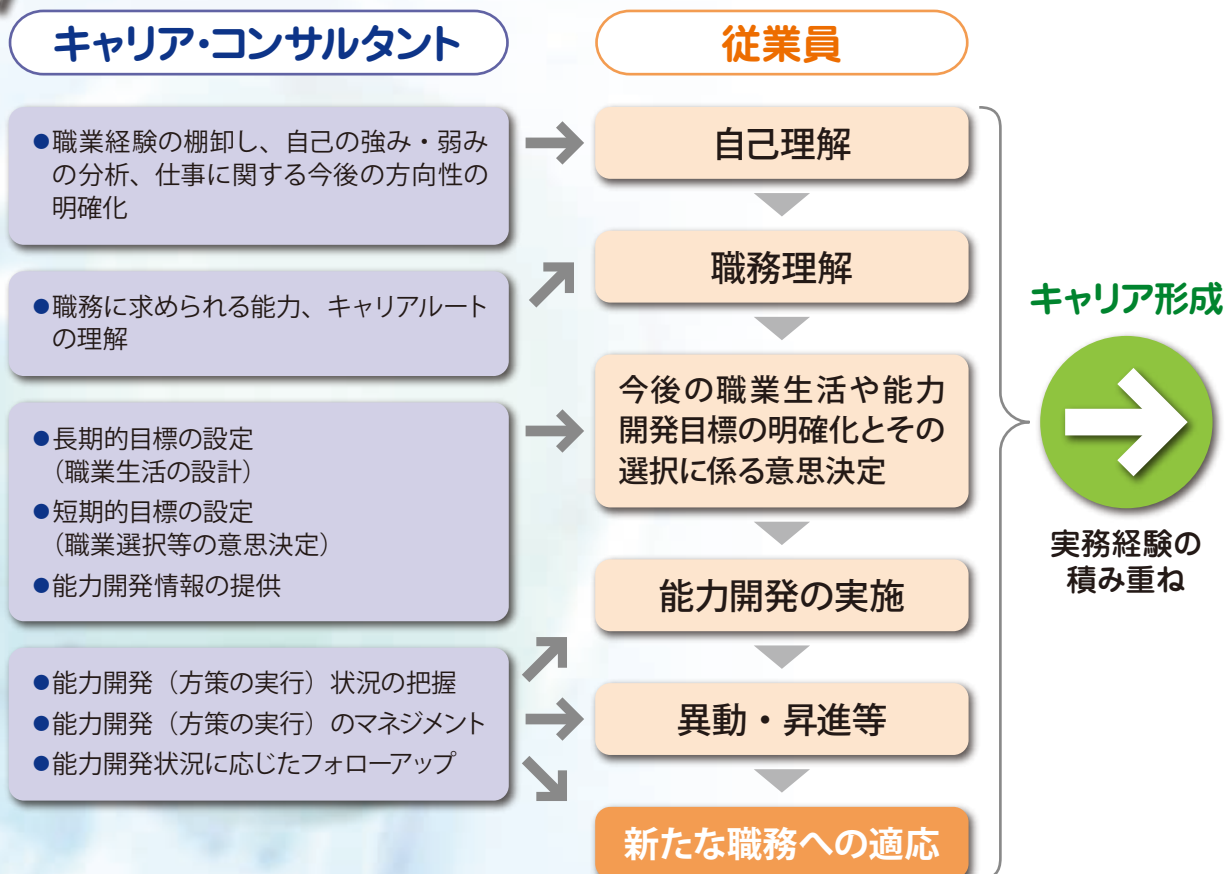
キャリア・コンサルティングについては、国では「労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう労働者の希望に応じて実施される相談」と定義し、企業内でのキャリア・コンサルティングの普及を進めています。

現在、国や民間の養成、試験機関で約5万3千人（平成21年3月末現在）のキャリア・コンサルタントが養成され、また平成20年度から国家検定である技能検定に「キャリア・コンサルティング」職種が加わり実施されています。

個人が考えている自分のキャリアの方向性と自分の担当している仕事の方向性が合致しているときには、深いレベルで本来的な仕事に対する意欲が喚起され、この方向性の理解に資するキャリア・コンサルティング等の支援は働くことのモチベーションを与える人材育成施策として位置付けることができます。（平成19年7月厚生労働省「生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書」より）

キャリアの方向性と仕事の方向性をすり合わせるための有効なツールであるCADS&CADI等を活用したキャリア・コンサルティングの導入を是非ともご検討ください。

### キャリア・コンサルティングの流れとキャリア形成



# 3

## 「職業能力評価基準」を活用した人事評価制度等の構築の相談支援

### 職業能力評価基準の活用

中央職業能力開発協会では、厚生労働省の委託を受け、働く人々の職業能力がより客観的かつ公正に評価できる社会基盤の整備として「職業能力評価基準」の策定を進めています。

「職業能力評価基準」は企業において期待される責任・役割の範囲と職務の難易度によるレベルに応じて、①期待される職務上の成果につながる行動と、②そのために必要な技能・技術及び知識を記述したもので、各職務の課業単位で求められる職業能力を能力ユニットとして整理しています。職業能力評価基準は、業種ごとに公表されており、現在42業種（平成21年8月末現在）が策定されています。サービスセンターでは「職業能力評価基準」を活用した職能要件書の作成や能力評価制度の構築等への助言を行っています。

レベル1 スタッフ	レベル2 シニアスタッフ	レベル3 スペシャリスト マネジャー	レベル4 シニアスペシャリスト シニアマネジャー
--------------	-----------------	--------------------------	--------------------------------

ユニット番号 00S012122

選択能力ユニット

職能要件書

職務・資格制度、人事評価、職務分析・職務評価等の各種人事制度の設計及び運用を行う能力

能力項目	職務遂行のための基準
①人事制度に関する企画と立案	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事制度に関する専門的知識を有し、上位方針を踏まえて職務コース体系、等級制度、専門職制度等の立案を行っている。</li> <li>モラル・サーベイ等を企画・実行し、その結果を的確に分析している。</li> <li>人事評価をめぐり最新動向を把握し、人事評価制度や各種のアセスメント、評価者訓練等に関する運営計画を立案している。</li> <li>選考・昇格制度の目的を理解し、人事制度全体と整合した昇進・昇格制度の立案を行っている。</li> <li>人事制度に関する社員向け説明資料を的確に作成している。</li> <li>人事制度の企画・立案に際し、優先順位を的確に判断している。</li> <li>人事評価や昇進・昇格等を制度の趣旨に沿って正しく運用し、現場に対して効果的な助言・指導を行っている。</li> <li>制度未定の職務などに対応できない場合には、上司と相談のうえ合理的な解決案を見出している。</li> <li>人事制度運用に関する疑問や質問に対し、労働法令や社内規定を踏まえて適切な判断を行っている。</li> <li>制度運用に際して前例のない問題が発生した場合には、解決策を自ら立案し、上司に相談のうえ実行している。</li> <li>部下や後輩からの人事制度に関する質問に対し、的確な回答や助言を行っている。</li> </ul>
②人事制度の運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな仕組みや試みを実施した際にはその後のフォローを欠かさず行っている。</li> <li>期初の方針や目標に照らして人事制度の改定や運用業務の達成状況を自己評価し、次期に向けた改善点を抽出している。</li> <li>人事制度や従業員意識に関する問題点や今後改善すべき点を整理し、社内関係者や関係部門等に対して積極的に提議している。</li> </ul>
③人事制度運用の検証と評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>期初の方針や目標に照らして人事制度の改定や運用業務の達成状況を自己評価し、次期に向けた改善点を抽出している。</li> <li>人事制度や従業員意識に関する問題点や今後改善すべき点を整理し、社内関係者や関係部門等に対して積極的に提議している。</li> </ul>

●必要な知識

1. 人と組織の理解
  - チームワークとリーダーシップ
  - 組織開発・組織設計
2. 職能・資格制度
  - 人材（雇用）ポートフォリオ
  - 職能・資格制度の概念
  - 職能・資格制度の設計
  - コース別雇用管理制度
  - 管理職・専門職制度
  - 昇進・昇格・専任変更・職群転換
3. 人事評価
  - 人事評価制度の意義、目的、種類等
  - 制度設計に当たっての留意点
  - 制度運用に当たっての留意点
4. 職務分析・職務評価
  - 職務分析
  - 職務評価

●職務再設計

- 職務開発
- モチベーションとモラル向上・企業文化改革
- モチベーション向上
- モラル管理
- モラル・サーベイ
- 企業文化改革
- 最近の人事・雇用管理の動向
- 人事・賃金制度、雇用管理など人事管理全般の動向
- 経歴動向、ベア・定数など賃金情勢の動向
- 労働法令など関係法令の内容及び改正動向
- 会社の経営戦略・人事戦略
- 会社の経営戦略
- 自社における最近の人事賃金制度の改定経緯
- 労使関係の現状

©厚生労働省

レベル1 スタッフ	レベル2 シニアスタッフ	レベル3 スペシャリスト マネジャー	レベル4 シニアスペシャリスト シニアマネジャー
--------------	-----------------	--------------------------	--------------------------------

ユニット番号 00S134122

選択能力ユニット

職能要件書

営業に必要な実務の知識及び技術を具体的に身に付け、これらを活用しながら営業活動を推進する能力

能力項目	職務遂行のための基準
①担当業務に関する企画・立案	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業実務に必要な営業・販売の基本コンセプトやスキルを理解している。</li> <li>営業・販売に関する担当業務について、社内外の関係者との報告・連絡・相談をともに現状の課題発見や優先事項を検討し、実行計画を策定している。</li> <li>新規開拓など、担当業務に関する関係部門との役割連携、プロジェクトの実施手順や事務の手続、社内決裁ルート等を正しく理解し、主体的に情報発信・提供を行っている。</li> <li>担当業務の実施方法や業務分担や工程表に曖昧な点がある場合には、ボトルネックの発見とその改善・解消を行うことで業務効率化を推進している。</li> </ul>
②営業の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>定常業務は可能な限りシステム・IT化することで省力化し、顧客の視点に立つて非定常業務の量と質を高めるよう工夫している。</li> <li>販売状況の傾向と課題に基づき、販売拠点や担当員を効果的にサポートし、現場での問題解決や拡張に向けて実効性のある提案を行っている。</li> <li>営業活動そのものを通じて顧客との関係を深めながら、顧客や市場に関する有効な情報を入手しながら、新たなビジネスチャンスの開拓を考案している。</li> <li>販売後のアフターサービスやフォローアップによって課題を解決するとともに、顧客からみたブランドイメージを高めるような主体的な行動を行っている。</li> <li>ルートセールスでは、継続的な信頼関係の構築による顧客資産づくりを計画的に実施している。</li> <li>新規開拓では、マーケティング的な観点から販売スタイルを吟味し、販促ツール等を活用して効果的な訪問を行っている。</li> <li>新規取引先には信用調査を実施するとともに、既存先においても顧客の実態を継続的に確認するなど与信管理を徹底している。</li> <li>顧客の側面などが発生したときは、他部門と連携して債権の回収に努めている。</li> </ul>
③担当業務の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業・販売実務の目的と役割をわきまに、実際の顧客や現場担当者との接触の中で新しい情報を入手しながら現在の体制や手法の妥当性を検証している。</li> <li>社内外の業界キーパーソンとの交流の機会を大切に、必要な人脈を深耕するとともに、重要な人脈・ネットワークについては発展・強化を行っている。</li> <li>担当業務に関する調査・報告書等を回収し、関係者からのフィードバックを得ながら、今後の参考として立てている。</li> <li>代金回収など、担当業務に関する問題点や改善点をまとめて速やかに上司に相談したうえで、業務プロセスの見直し、不要業務の廃止等の効率化を定期的実施している。</li> </ul>

●必要な知識

1. 営業知識
  - 営業が関わる主な売買契約の知識
  - 営業の財務知識
2. 営業技術
  - 新規顧客開拓の方法
  - 既存顧客深耕の方法
  - 提案型営業の方法
3. 与信管理
  - 顧客実態の把握
  - 信用調査
  - 与信限度の設定と管理
4. 債権保全と回収
  - 債権保全
  - 債権回収方法

©厚生労働省



## 職業能力検定を活用した能力評価、人材育成

公的資格試験は、職業能力評価基準を活用した人事諸制度と連動させることにより、職業能力評価の客観性、公平性などを高めることができます。また企業固有の知識・スキルだけでなく、汎用性のある専門知識やスキルを習得することにより、個人のキャリア形成にとって大きな自信になります。

職業能力開発サービスセンターでは、ホワイトカラー層の各職務分野を網羅したビジネス・キャリア検定試験や技能者の国家検定である技能検定試験の導入・活用につきまして様々なご相談に応じています。



### ビジネス・キャリア検定

ビジネス・キャリア検定は、ビジネス・パーソンの職務を広く網羅した公的資格試験です。人事・人材開発・労務管理、企業法務・総務、経理・財務管理、経営戦略、経営情報システム、営業・マーケティング、ロジスティクス、生産管理の8分野で試験が実施されます。試験は1級、2級及び3級に体系化され、実務に即した専門知識・能力を客観的に評価します。試験に向けた標準テキストも市販されています。



### 技能検定

技能検定は、働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度です。技能検定は技能に対する社会一般の評価を高め、働く人々の技能と地位の向上を図ることを目的として実技試験と学科試験が実施されるもので、機械加工、電子機器組立て、機械保全、建築大工、和裁など幅広い職種が定められています。



## 4 助成金に関するご相談、申請手続き等の支援

企業で行う教育訓練、外部セミナーへの受講派遣、自己啓発援助、検定試験の受検援助などについては一定の要件を満たせば教育訓練に要した経費や賃金などの一部が助成される各種助成制度があります。職業能力開発サービスセンターでは、職業能力開発に関する助成金の内容や手続きなどについてご相談を受け付けています。

### キャリア形成促進助成金

キャリア形成促進助成金は、従業員のキャリア形成を促進するために職業訓練等の能力開発を段階的かつ体系的に実施する事業主に対して訓練に要した経費や賃金の一部が助成される制度です。

助成金には「訓練等支援給付金」と「職業能力評価推進給付金」があります。

「訓練等支援給付金」の対象となる訓練等には、(1) 一般の従業員に対する専門的な訓練、(2) 短時間労働者や契約社員に高度な技能・知識を習得させるため、又は通常の労働者へ転換させるための訓練のほか、ジョブ・カード制度の職業能力形成プログラムがあり、さらに(3) 従業員の自発的な能力開発を支援するための経費負担や休暇の付与も助成対象となります。

「職業能力評価推進給付金」は、厚生労働省が指定する職業能力評価試験を従業員に受験させる場合、事業主が負担した受験料や賃金の一部が助成されるものです。

なお、対象となる訓練や支給要件の詳細は職業能力開発サービスセンターにお問い合わせください。



従業員1人ひとりの個性、能力を発揮させる  
キャリア開発と職業能力開発サービスセンターの支援

SEE

評価する

- 上司との面談
- 客観的な人事評価
- 評価結果の本人へのフィードバック
- 能力検定の受験

- 職業能力評価基準の活用支援 →P9
- ビジネス・キャリア検定、技能検定等の活用支援 →P10

DO

実行する

- 適材適所への配置
- 教育訓練機会の提供
- 上司による計画的なOJT
- 実務の経験
- 自己啓発への援助

- 教育訓練、カリキュラムの企画、講師の斡旋 →P6
- 教材の紹介（DVD等）
- 教育訓練機関情報等の提供 →P13
- 助成金申請の支援 →P11

PLAN

計画する

- 事業内職業能力開発計画の作成、周知
- 年間職業能力開発計画の作成
- 従業員自らのキャリア開発プランの策定支援（キャリア開発目標の明確化）

- 事業内職業能力開発計画の作成支援 →P6
- CADS&CAD I、キャリア・コンサルティングの導入・活用支援 →P7, P8



# III

## 「いつでも、どこでも」人材育成、キャリア形成に関する情報を提供

### キャリア形成推進マガジン

キャリア形成、人材育成、職業能力開発等の様々な情報を「キャリア形成推進マガジン」として毎月E-mailで配信（無料）しています。

現在約3万3千人（平成21年8月末現在）の方々が配信の登録をされており、能力開発に関するメールマガジンとしては我が国では最大の読者数となっています。

どなたでもWEBサイトから簡単にお申し込みができますので是非ご登録ください。



アドレス <http://www.agora.javada.or.jp/magazine/>

### 能力開発情報システム (ADDS)

中央職業能力開発協会及び職業能力開発サービスセンターでは、人材育成事例、人材（講師）情報、セミナー・スクール情報等を収集しています。

これらの情報は「能力開発情報システム (ADDS)」としてデータベース化されています。この情報は一部非公開のものを除き、インターネットに接続できる環境であればいつでも閲覧できます。またADDSは職業能力開発専門のポータルサイトとして職業能力開発に関する関係機関や関係情報のリンクも充実しています。



アドレス <http://www.adds.javada.or.jp>

# 都道府県職業能力開発協会及び職業能力開発サービスセンター一覽

名 称	電話番号	所 在 地
北海道職業能力開発協会 北海道職業能力開発 サービスセンター	011-825-2385 <b>011-825-2388</b>	003-0005 札幌市白石区東札幌5条1丁目1-2 北海道立職業能力開発支援センター内
青森県職業能力開発協会 青森職業能力開発 サービスセンター	017-738-5561 <b>017-738-6464</b>	030-0122 青森市大字野尻字今田43-1 県立青森高等技術専門校内
岩手県職業能力開発協会 岩手職業能力開発 サービスセンター	019-654-5427 <b>019-654-5427</b>	020-0022 盛岡市大通3-2-8 岩手県金属工業会館5階
宮城県職業能力開発協会 宮城職業能力開発 サービスセンター	022-271-9260 <b>022-271-9223</b>	981-0916 仙台市青葉区青葉町16-1
秋田県職業能力開発協会 秋田職業能力開発 サービスセンター	018-862-3510 <b>018-823-0370</b>	010-1601 秋田市向浜1-2-1 秋田県立秋田技術専門校職業訓練センター内
山形県職業能力開発協会 山形職業能力開発 サービスセンター	023-644-8562 <b>023-644-4250</b>	990-2473 山形市松栄2-2-1 山形県立山形職業能力開発専門校内
福島県職業能力開発協会 福島職業能力開発 サービスセンター	024-525-8681 <b>024-525-8680</b>	960-8043 福島市中町8-2 福島県自治会館5F
茨城県職業能力開発協会 茨城職業能力開発 サービスセンター	029-221-8647 <b>029-221-0639</b>	310-0005 水戸市水府町864-4 茨城県職業人育成センター内
栃木県職業能力開発協会 栃木職業能力開発 サービスセンター	028-643-7002 <b>028-643-0023</b>	320-0043 宇都宮市桜2-2-28 栃木県桜別館
群馬県職業能力開発協会 群馬職業能力開発 サービスセンター	0270-23-7761 <b>0270-23-7761</b>	372-0801 伊勢崎市宮子町1211-1
埼玉県職業能力開発協会 埼玉職業能力開発 サービスセンター	048-829-2801 <b>048-827-0075</b>	330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-5 埼玉県浦和合同庁舎内5F
千葉県職業能力開発協会 千葉職業能力開発 サービスセンター	043-296-1150 <b>043-296-1120</b>	261-0026 千葉市美浜区幕張西4-1-10
東京都職業能力開発協会 東京職業能力開発 サービスセンター	03-5211-2350 <b>03-5211-2355</b>	102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター7階
神奈川県職業能力開発協会 神奈川職業能力開発 サービスセンター	045-633-5420 <b>045-633-5423</b>	231-0026 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ6階
新潟県職業能力開発協会 新潟職業能力開発 サービスセンター	025-283-2155 <b>025-283-2144</b>	950-0965 新潟市中央区新光町15-2 新潟県公社総合ビル4階
富山県職業能力開発協会 富山職業能力開発 サービスセンター	076-432-9883 <b>076-433-2578</b>	930-0094 富山市安住町7-18 安住町第一生命ビル2F
石川県職業能力開発協会 石川職業能力開発 サービスセンター	076-262-9020 <b>076-262-9027</b>	920-0862 金沢市芳斉1-15-15 石川県職業能力開発プラザ3F
福井県職業能力開発協会 福井職業能力開発 サービスセンター	0776-27-6360 <b>0776-24-8839</b>	910-0005 福井市大手2-9-10 福井県電気ビル1階
山梨県職業能力開発協会 山梨職業能力開発 サービスセンター	055-243-4916 <b>055-243-4918</b>	400-0055 甲府市大津町2130-2 山梨県中小企業人材開発センター内
長野県職業能力開発協会 長野職業能力開発 サービスセンター	026-234-9050 <b>026-234-9080</b>	380-0836 長野市大字南長野南郷町688-2 長野県婦人会館3階
岐阜県職業能力開発協会 岐阜職業能力開発 サービスセンター	058-233-4777 <b>058-294-0550</b>	502-0841 岐阜市学園町2-33 岐阜県人材開発センター内
静岡県職業能力開発協会 静岡職業能力開発 サービスセンター	054-345-9377 <b>054-347-4703</b>	424-0881 静岡市清水区楠160
愛知県職業能力開発協会 愛知職業能力開発 サービスセンター	052-524-2031 <b>052-524-2035</b>	451-0035 名古屋市中区浅間2-3-14 愛知県職業訓練会館内
三重県職業能力開発協会 三重職業能力開発 サービスセンター	059-228-2732 <b>059-228-2732</b>	514-0004 津市栄町1-954 三重県栄町庁舎4階
滋賀県職業能力開発協会 滋賀職業能力開発 サービスセンター	077-533-0850 <b>077-537-6868</b>	520-0865 大津市南郷5-2-14

名 称	電話番号	所 在 地
京都府職業能力開発協会 京都職業能力開発 サービスセンター	075-431-6644 <b>075-431-7411</b>	602-8444 京都市上京区今出川通智恵光院西入 京都府職業能力開発支援センター2階
大阪府職業能力開発協会 大阪職業能力開発 サービスセンター	06-6946-2621 <b>06-6946-2625</b>	540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館8階
兵庫県職業能力開発協会 兵庫職業能力開発 サービスセンター	078-371-2091 <b>078-371-2094</b>	650-0011 神戸市中央区下山手通6-3-30 兵庫勤労福祉センター1階
奈良県職業能力開発協会 奈良職業能力開発 サービスセンター	0742-24-4127 <b>0742-24-4127</b>	630-8213 奈良市登大路町38-1 奈良県中小企業会館2階
和歌山県職業能力開発協会 和歌山職業能力開発 サービスセンター	073-425-4555 <b>073-425-5455</b>	640-8272 和歌山市砂山南3-3-38 和歌山技能センター内
鳥取県職業能力開発協会 鳥取職業能力開発 サービスセンター	0857-22-3494 <b>0857-21-1626</b>	680-0845 鳥取市富安2-159 久本ビル5階
島根県職業能力開発協会 島根職業能力開発 サービスセンター	0852-23-1755 <b>0852-26-9331</b>	690-0048 松江市西嫁島1-4-5 SPビル2F
岡山県職業能力開発協会 岡山職業能力開発 サービスセンター	086-225-1546 <b>086-223-3441</b>	700-0824 岡山市内山下2-3-10 アマノビル3階
広島県職業能力開発協会 広島職業能力開発 サービスセンター	082-245-4020 <b>082-245-4294</b>	730-0052 広島市中区千田町3-7-47 広島県情報プラザ5階
山口県職業能力開発協会 山口職業能力開発 サービスセンター	083-922-8646 <b>083-932-2335</b>	753-0074 山口市中央四丁目3-6
徳島県職業能力開発協会 徳島職業能力開発 サービスセンター	088-662-5364 <b>088-662-0303</b>	770-8006 徳島市新浜町1-1-7
香川県職業能力開発協会 香川職業能力開発 サービスセンター	087-882-2854 <b>087-882-6993</b>	761-8031 高松市郷東町587-1 香川地域職業訓練センター内
愛媛県職業能力開発協会 愛媛職業能力開発 サービスセンター	089-941-5885 <b>089-932-6002</b>	790-0003 松山市三番町4-10-1 愛媛県三番町ビル2階
高知県職業能力開発協会 高知職業能力開発 サービスセンター	088-846-2300 <b>088-846-2305</b>	781-5101 高知市布師田3992-4 高知地域職業訓練センター内
福岡県職業能力開発協会 福岡職業能力開発 サービスセンター	092-671-1238 <b>092-671-5918</b>	813-0044 福岡市東区千早5-2-24 福岡成人訓練センター内
佐賀県職業能力開発協会 佐賀職業能力開発 サービスセンター	0952-24-6408 <b>0952-24-6408</b>	840-0814 佐賀市成章町1-15
長崎県職業能力開発協会 長崎職業能力開発 サービスセンター	095-882-1616 <b>095-882-3763</b>	851-2107 西彼杵郡時津町久留里郷1439-31 長崎地域職業訓練センター内
熊本県職業能力開発協会 熊本職業能力開発 サービスセンター	096-384-1711 <b>096-385-4878</b>	862-0950 熊本市水前寺6-5-19 住宅供給公社ビル201号
大分県職業能力開発協会 大分職業能力開発 サービスセンター	097-542-3651 <b>097-542-0163</b>	870-1141 大分市大字下宗方字古川1035-1 大分地域職業訓練センター内
宮崎県職業能力開発協会 宮崎職業能力開発 サービスセンター	0985-58-1570 <b>0985-58-1570</b>	889-2155 宮崎市学園木花台西2-4-3
鹿児島県職業能力開発協会 鹿児島職業能力開発 サービスセンター	099-226-3240 <b>099-226-3240</b>	892-0836 鹿児島市錦江町11-40 鹿児島県鹿児島地域振興局第3庁舎3F
沖縄県職業能力開発協会 沖縄職業能力開発 サービスセンター	098-862-4278 <b>098-866-4964</b>	900-0036 那覇市西3-14-1 那覇地域職業訓練センター内
<b>名 称</b>	<b>電話番号</b>	<b>所 在 地</b>
中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 支援企画課	03-5800-3494	112-8503 東京都文京区小石川1-4-1 住友不動産後楽園ビル

