

実務経験とは？

人事関係の部署や、ハローワーク等に所属していなくても構いません。逆に言えば、人事やハローワーク等に所属していたことだけでは、実務経験ありとみなすこともできません。

実務経験とは、労働者の職業選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関し、相談者の希望に応じて実施される相談に、継続的・反復的に（おおむね月に1回以上）携わった経験を指します。

具体的には、ご自身の立場や所属は問いませんが、労働者の方のキャリアに関する自発的な相談を、ご自身が直接受ける場面があったか、なかったか、でご判断ください。

※自発的な相談、という観点から、人事考課面談や採用面談などは該当しません。

※相談業務、という観点から、一方的な情報提供（職場紹介のみ、セミナーの講師等）やヒアリングのみ、またコーチングなどは該当しません。



労働者とは？

現在就業している者のほか、仕事を探している求職者、学卒就業希望者等を含みます。例えば、進学を希望している学生や小学生など、直ちに求職活動を行わない方は含みません。

実務経験を記入する際のポイントは？

本試験の要件に沿った内容を過不足なく記入することがポイントです。**実務経験の多さ・豊富さは試験結果等には一切影響しないため、講師歴など、要件に該当しないものは記入の必要はありません。**
ご自身の実績をすべて記入するのではなく、以下に的を絞って記入してください。

- ✓ **相談の対象**：どんな方を対象に相談を受けていたか。
対象が「労働者」であったか確認できること。
- ✓ **相談の概要**：主にどんな内容の相談を受けていたか。
相談者のキャリアに関する、自発的な相談であったか、確認できる程度。
- ✓ **相談の頻度**：どの程度の頻度で相談を受けていたか。
概ね月1回程度の頻度で行われていたか確認できるように、月にN回程度、等。



記入例について

要件を満たす記入例

社員を対象に、本人の希望に応じて月に5名程度、職業生活設計に関する相談業務。

POINT!

「対象」・「概要」・「頻度」が過不足なく書かれている。

要件を満たさない記入例

半期ごとの定期面談 5年以上に加えて、新入社員のキャリアプランに関するセミナー講師、登壇50回以上。採用面接100人以上。

POINT!

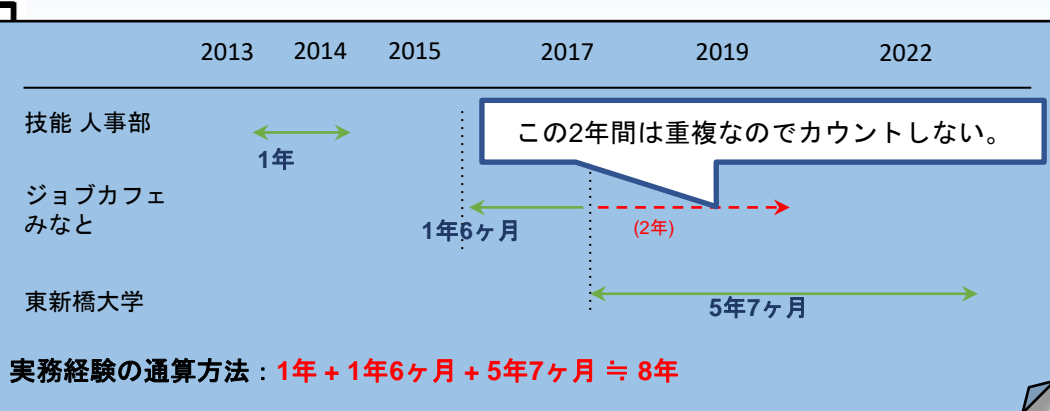
「定期面談」だけでは人事考課面談(=非該当)と区別がつかない。対象も不明。
「5年以上」だけでは頻度が読み取れない。
セミナー講師・採用面接も対象外なので不要。



通算年数の数え方

V. 実務経験 通算年数 **08**年 ← I. の受験資格を満たしていること。(下表に内訳を記載し、期間を合算。月数は切捨て。1マスに1桁の数字を記入。)

開始年(西暦)と月	期間	所属	相談実施場所	内容
2017年04月05日	07	Pキャリア	東新橋大学	キャリアセンターでのキャリア面談、就職相談(週2回、1回に3人程度)
2015年10月30日	06	パークスタッフ	ジョブカフェみなと	34歳以下の若年者を対象にした就職相談の実施(1日5人程度)
2013年04月01日	00	技能(株)人事部	同左	社員を対象に、本人からの希望による相談。(主にワークライフバランスを考慮した今後のキャリア形成支援。頻度:月延べ15人程度)



本稿記載の内容は、とくに断りがない場合を除き、あくまで「本試験における要件」としてお示ししています。