

「キャリア・コンサルティング研究会」

報 告 書

平成 22 年 3 月

中央職業能力開発協会

目 次

第1部 はじめに（研究会全体としての検討の経緯・課題等）	1
第2部 中学校・高等学校のキャリア教育推進に当たり、キャリア・コンサルタント等の専門人材が果たす役割、求められる能力要件等	3
I はじめに	3
1. キャリア教育をめぐる現状	3
2. 労働行政の立場でのキャリア教育の取組みの意義、特に中学校・高等学校におけるキャリア教育に焦点を当てる意義	3
(1) 労働行政の立場からキャリア教育の推進に取り組む意義	3
(2) 中学校・高等学校におけるキャリア教育に焦点を当てる意義	4
(3) キャリア・コンサルタントの教育機関領域（特に中学校・高等学校）での活動状況	5
3. 中央教育審議会におけるキャリア教育に関する審議、その他関係省庁におけるキャリア教育に係る取組みの現状、連携の必要性	6
(1) 中央教育審議会における審議状況	6
(2) 関係省庁におけるキャリア教育に係る取組みの現状、連携の必要性	7
4. 本研究の意義と研究会における検討課題のポイント	7
II キャリア教育事例調査等を通じ把握されたキャリア教育推進に関わる基盤のあり方	8
1. 中学校、高等学校のキャリア教育に関する取組み事例ヒアリング調査	8
2. キャリア教育の主体の観点からの、取組み事例の特徴	8
3. 学校種、（学）科等の観点からの取組み事例の特徴とキャリア教育推進上の課題	9
4. 中学校、高等学校等におけるキャリア教育推進に当たり整えるべき資源、環境として重要な事項	9
5. 各事例の概要	15
(1) 学校や教育委員会が主体となって取り組んでいる事例の特徴	15
イ. 神奈川県立田奈高等学校	15
ロ. 秋田県立能代高等学校	15
ハ. 秋田県大館市立第一中学校	15
ニ. 東京都大田区立御園中学校	15

木. 新潟県上越市教育委員会	16
ヘ. 京都市教育委員会	16
(2) 産業界や地域の外部機関が主導し学校と連携してキャリア教育に関わっている事例の特徴	16
イ. 横須賀商工会議所	16
ロ. 大阪商工会議所	17
ハ. おおだて発人間力創造コンソーシアム	17
(イ) 特定非営利活動法人ひととくらしとまち大館ネットワーク	17
(ロ) 独立行政法人雇用・能力開発機構東北職能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校	18
(3) キャリア・コンサルタントやその専門機関が学校の要望を受けてキャリア教育に関わっている事例の特徴	18
イ. キャリア・コンサルタント A 氏（専門人材）	18
ロ. キャリア・コンサルティングサービス団体	18
(4) 公共職業安定所が教育機関に対して行っている支援事例の特徴	18
イ. 高卒就職ジョブサポーターを活用した中学生・高校生に対する支援事例	18
(イ) 大阪東公共職業安定所（ハローワーク大阪東）	18
(ロ) 墨田公共職業安定所（ハローワーク墨田）	19
(5) キャリア教育のコーディネート、サポート等の活動をしている団体の特徴	19
イ. 特定非営利活動法人 NPO カタリバ	19
 III 中学校、高等学校等のキャリア教育推進に関わる人材像	20
1. キャリア教育推進を担う人材像	20
(1) キャリア教育推進に関わる人材とその連携についての課題	20
(2) キャリア教育推進に関わる人材像及びその構造分析に関わる試案	21
2. キャリア教育推進に関わる各人材が備えるべき具体的能力要件	23
3. キャリア教育推進に関わる人材を養成するためのプログラム	24
4. その他、キャリア教育推進に関わる人材を養成し、効果的な活用を図るための環境整備等に関わる重要な点、課題	25
 IV キャリア教育の成果把握の視点・指標について	26
1. キャリア教育の成果把握の目的、段階、着眼点	26
2. 具体的な成果把握の指標、手法	27
① 生徒の気づきや満足度の把握	28

② 生徒の職業意識等の変化の把握	28
③ 生徒の行動変容の把握	28
④ 生徒の能力・コンピテンシーの把握	29
⑤ 進路選択行動の把握	29
⑥ 労働市場における長期的な効果の測定	29
⑦ キャリア教育プログラムの評価の測定	30
3. キャリア教育の成果評価の活用の視点・場面	31
 V 今後の課題について	32
(1) キャリア教育に携わるキャリア・コンサルタントの能力評価体系の整備	32
(2) キャリア・コンサルタント等の活動を支援する情報発信、リソースセンター、 その他の環境整備	32
(3) 教員養成におけるキャリア教育、キャリア・コンサルティングの位置づけ	32
(4) 産業界が求める人材像の明確化、キャリア教育への反映	32
(5) キャリア教育の成果把握の実践の積重ね、レベルアップ	33
(6) 高等教育機関におけるキャリア・コンサルタントの養成、活動の促進	33
(7) キャリア教育の資源・成果のニート等への支援の反映	33
 第3部 ジョブ・カードを活用した効果的なキャリア・コンサルティングのあり方等	34
I 本研究会の目的—ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの現 状把握並びにさらなる充実に向けた課題及び対応策の検討	34
1. ジョブ・カード制度の概要	34
2. 本研究の目的	34
 II ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに共通してみられる特 徴と課題	36
1. ヒアリングの概要	36
2. ジョブ・カード作成支援のポイント	36
(1) ジョブ・カード作成の意義についての相談者の理解の必要性	36
(2) 自己理解への支援を通じた自信（自己効力感）の醸成	37
(3) 仕事理解への支援	37
(4) ジョブ・カード記入上の支援	37
3. ジョブ・カード作成支援及びフォローアップの課題	38

(1) 作成支援の課題	38
(2) ジョブ・カードの記入に当たっての課題（相談者が苦労している点）	39
(3) 訓練修了後の相談の課題	39
(4) 評価に当たっての課題	40
III ジョブ・カードを活用した効果的なキャリア・コンサルティングのあり方等	41
1. キャリア・コンサルティングの基本的スキル	41
(1) キャリア・コンサルタントとしての基本的姿勢	41
(2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに標準的に求められるスキル	41
2. 相談実施の各過程において必要となるより具体的なスキル	42
(1) 様式1〔総括表2〕の作成支援を通じた信頼関係の構築	42
(2) 様式2〔職務経歴〕について	42
(3) 様式5〔キャリアシート〕について	43
(4) 自己理解及び仕事理解への支援について	44
3. ネットワークの活用	44
4. 自己研鑽・スーパービジョンの必要性	45
IV ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング能力の向上及びジョブ・カードの普及促進に向けた今後の課題	46
1. ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング能力の向上	46
(1) ジョブ・カード講習カリキュラムの充実	46
(2) ジョブ・カード講習後の情報提供、学習機会の確保（ケース会議の活用等）	46
2. 社会的認知度の向上に向けて	46
(1) ジョブ・カードの有効性に関する理解の促進と周知広報	46
(2) キャリア形成支援ツールとしての社会的要請に応えた一層の普及へ	47
V ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの事例概要記述	48
1. 職業能力形成プログラムに関するジョブ・カード交付事例	48
(1) 雇用型訓練	48
イ. 墨田公共職業安定所	48
ロ. 中央ジョブ・カードセンター（産業界としての意見）	50
(2) 委託型訓練	52
イ. 独立行政法人雇用・能力開発機構茨城センター	52
ロ. 独立行政法人雇用・能力開発機構埼玉センター	55

ハ. 独立行政法人雇用・能力開発機構福島センター	57
2. 施設内訓練（公共職業訓練の一類型）に関するジョブ・カード交付事例	61
イ. 独立行政法人雇用・能力開発機構栃木センター	61
第4部 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成・活用のあり方等	65
I キャリア・コンサルティング普及促進に係る施策の方向性と課題	65
II 特定業種・職種の専門性を備えたキャリア・コンサルタントの養成・活用に係る当面の取組み	65
III 特定業種・職種の専門性を備えたキャリア・コンサルタントの養成・活用に関する課題	66
1. 特定業種・職種の専門性を備えたキャリア・コンサルタントの位置づけ	66
2. 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの活動の機会の確保・拡大	66
3. 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの活動が特に期待される業種・職種	67
(1) 活動が期待される業種・職種の基本的考え方	67
(2) 雇用施策との連携	67
(3) 今後の業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成	68
4. 業界団体等が主体となったキャリア形成支援に関する一体的な仕組み	68
【参考資料】	71

第1部 はじめに（研究会全体としての検討の背景・課題等）

個人の主体的なキャリア形成を支援する専門家であるキャリア・コンサルタントは、官民の取組みにより平成14年から着実に養成がなされてきており、平成20年度末で約5万3千人と、量的な面では所期の目標が概ね達成されたところである。また、キャリア・コンサルティングの普及促進については、平成20年度に、キャリア・コンサルタントがその中核的役割を果たすジョブ・カード制度が導入され普及が図られつつあるとともに、キャリア・コンサルタントの能力評価制度の中心的な位置づけをなすものとして、「キャリア・コンサルティング技能検定」が創設、平成21年度までに3回に亘り2級技能検定試験が実施される等、当面の大きな区切りを迎えているところである。

他方、社会・経済環境の変化や、労働市場政策上の課題との関わりでの、キャリア・コンサルタントの領域別の施策展開の新たな方向性として、教育機関領域においては、若者の雇用に関わる様々な現状・課題も踏まえ、キャリア教育・職業教育の充実が労働行政、文部科学行政共通の課題と位置づけられ、このためのプログラムの企画・運用等を担うことができる専門人材の育成・活用等に、両省共同で取り組むこと、また、需給調整機関においては、ジョブ・カード制度が創設され約2年が経過する中、その成果と課題を具体的な事例に基づき分析し、今後の事業展開の量・質両面の拡充に反映すること等が明確化され、これら課題への対応に当たり、キャリア・コンサルタントに求められる役割を念頭に置き、キャリア・コンサルティングの機能を一層高めることが求められているものである。

また、「緊急人材育成・就職支援基金」事業をはじめとする職業能力開発施策の推進に当たり、介護福祉分野、情報通信技術分野といった新規成長・雇用吸収分野における訓練機会を充実し、重点的に人材育成を図ることとしているが、これら分野はそのキャリアに固有の実態、多様性が認められること等から、訓練への誘導、就職、職場定着等をより効果あらしめるためには、これまで培ってきた業種・職種に共通のキャリア・コンサルティング能力に加え、特定の業種・職種に着目した強みを發揮できるキャリア・コンサルタントの役割が重要であると考えられる。

これら、キャリア・コンサルティングに関わる政策課題を踏まえ、中央職業能力開発協会では、平成21年度、厚生労働省から委託を受けて「キャリア・コンサルティング研究会」（座長：諏訪康雄法政大学大学院政策創造研究科教授、以下「研究会」という。）を設置し、既存の調査研究の成果を踏まえつつ、今後のキャリア・コンサルタントを活用した事業展開、その養成策等について調査、検討を行った。

なお、検討を進めるに当たって、特に活動領域別の緊急性の高い課題に関わる事例分析、キャリア・コンサルティングのあり方、キャリア・コンサルタントの能力要件等に関わる実践的な調査研究を行うため「キャリア教育部会」及び「ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング部会」（以下「ジョブ・カード部会」という。）を設置し、実際の現場において活躍する実務者に対するヒアリング等を行い、より実践的な検討を行った。

なお、具体的な調査・検討事項は、次のとおりである。

- (1) 職場体験等を含む中学校、高等学校等におけるキャリア教育先進事例の分析、キャリア教育の推進に当たりキャリア・コンサルタント等の専門人材が果たす役割、それら人材に求められる能力要件や、その養成のあり方等（「キャリア教育部会」（座長：小野紘

昭産業能率大学経営学部教授) にて調査、検討))

- (2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの事例分析、これを踏まえた登録キャリア・コンサルタントに求められる効果的なキャリア・コンサルティングのあり方等 (「ジョブ・カード部会」(座長: 桐村晋次法政大学大学院経営学研究科教授) にて調査・検討)
- (3) 業種・職種別の専門性を備えたキャリア・コンサルティング機能の労働市場政策上の意味づけ、育成・活用のあり方

本報告書は、以上の調査・検討等の成果を取りまとめたものである。

なお、本報告書は、キャリア教育の推進に関わる現場の中学校、高等学校の先生方をはじめとする各関係者・機関、また、ジョブ・カード制度の推進に関わる登録キャリア・コンサルタントをはじめとする各関係者・機関等の方々へのメッセージでもあり、広く参考としていただけることを願っている。

第2部 中学校・高等学校のキャリア教育推進に当たり、キャリア・コンサルタント等の専門人材が果たす役割、求められる能力要件等

I はじめに

1. キャリア教育をめぐる現状

近年の経済・社会環境や雇用情勢の変化、とりわけ、産業界・企業の若者に求める人材像の変化・多様性や、フリーター・ニートや学卒未就職者といった若者雇用をめぐる諸問題の顕在化等の下、キャリア教育（平成12年11月中央教育審議会答申では「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観、勤労観及び職業に関する知識・技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義。）に対し、社会的関心・期待が高まるとともに、国としての重要な政策課題に位置づけられ、制度、事業両面にわたる新たな展開を見ている。

まず、学校教育制度上の展開を見ると、教育基本法改正（平成18年）、学校教育法改正（平成19年）により、「職業についての知識・技能、勤労を重んずる態度の養成」と、教育の目標としてキャリア教育の位置づけが明確化され、さらに教育振興基本計画（平成20年）により、「勤労観・職業観や知識・技能を育む教育（キャリア教育・職業教育）」の小学校段階からの推進が図られているところである。新学習指導要領等の段階的整備も併せて進められている。

こうした制度の整備に加え、「若者自立・挑戦プラン」（平成15年）等の政府方針を踏まえ、各学校段階では、職場体験活動、インターンシップを中心に、キャリア・スタート・ウィーク、総合的な学習の時間等のスキームを活用した、多様なキャリア教育プログラムが展開されてきたところである。

こうした中、労働行政にあっても、ハローワーク（公共職業安定所）における新規学卒者職業紹介等業務の一環としての職業指導（職業講話、職業情報提供、職業適性検査の活用支援、就職ガイダンスの実施等）に加え、職場体験活動やインターンシップ等に対する支援（高卒就職ジョブソーターの活用等）、また、職業訓練資源を活用したキャリア教育への支援（職業能力開発施設を活用したキャリア教育プログラムの展開）等、キャリア教育に関わる積極的取組みを展開してきたところである。

2. 労働行政の立場でのキャリア教育の取組みの意義、特に中学校・高等学校におけるキャリア教育に焦点を当てる意義

（1）労働行政の立場からキャリア教育の推進に取り組む意義

キャリア教育は、働くことの意義を認識し、適性等に応じた職業選択、計画的な能力開発を行い、充実した職業生活を送るといった、労働行政が目指す基本的価値の基盤形成の取組みと言えるものだが、今日の現状を踏まえ、労働行政の立場で改めてキャリア教育の推進に取り組む意義について述べるなら、次の3点を付け加えることができる。

第一は、若年者雇用対策強化の観点から、いわば「川上対策」の充実が必要となっていることである。失業、フリーター・ニート状態の発生・長期化の未然防止を図る

上で、外部労働市場での問題顕在化への事後対応にとどまらず、学校在学段階から発達課題に応じた職業意識の醸成や、職業の世界に関する体感的理験、職業能力の前提となる基礎的能力習得、さらにはキャリア選択の目標設定とその達成に向けた意欲喚起が求められている。

第二は、労働行政が培ってきたキャリア教育に資し得る資源、特にキャリア・コンサルティング機能をより積極的に活用する環境が整い、意義が高まっていることである。具体的には、キャリア・コンサルタント5万人養成計画の達成、キャリア・コンサルティング技能検定制度の導入等、量質両面でその素地が整いつつあると言える。

第三は、中央教育審議会（以下「中教審」という。）キャリア教育・職業教育特別部会審議経過報告（平成21年7月。後述3(1)(6頁)を参照。）にも掲げられているとおり、文部科学行政、学校教育の立場でも、キャリア教育推進に取り組む上で、職業能力開発行政、とりわけキャリア・コンサルティング（カウンセリング）⁽¹⁾専門人材の活用への期待が増大していることである。

(2) 中学校・高等学校におけるキャリア教育に焦点を当てる意義

言うまでもなく、キャリア教育については、初等教育から高等教育にわたるまで、各学校段階ごとに固有の課題と必要性が存するものであるが、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の労働政策研究報告書「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達－キャリア教育との連携に向けて」（2008年（平成20年）10月）⁽²⁾では、特に中学校及び高等学校におけるキャリア教育に焦点を当てる意義について、次のとおり述べている。

- ・「学校の授業の一環として行う中学生の職場体験学習では、（中略）職場について十分に知識がない中学生にとっては、大人が働く職場の雰囲気が伝わればそれだけで刺激的であり、有益である」
- ・「学校段階のキャリア形成支援と新規高卒の進路選択およびその後の若年キャリア形成には密接な関連がある」
- ・「この時点（高卒）で進路選択に失敗することがフリーター・ニートといった将来の若年不安定就労に結びつきやすい」

(1) 「キャリア・コンサルティング」とは、キャリアに関する課題・問題を解決するために行われる相談・支援であり、「個人が、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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」と定義されている（第7次職業能力開発基本計画（平成13年5月）その他から引用）。

一方、「キャリア・カウンセリング」とは、「職業、キャリア、生涯にわたるライフキャリアの方向づけや選択、決定を個人または集団に働きかけることによって援助し、その発達を促進することを専門領域とするカウンセリングである」と定義されている（『産業カウンセリング辞典』金子書房（2008年）89頁から引用）。

このように、用語の表記は異なるものの、キャリアに関する問題について相談援助その他を行うものがキャリア・コンサルティング、キャリア・カウンセリングであるが、教育機関領域では主に「キャリア・カウンセリング」を用いるケースが多く見受けられるのが現状である。

(2) 詳細については、独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページを参照いただきたい（<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/0104.htm>）。

- ・ 「高卒後大学に進学する若者であっても高卒時点での進路意識形成が不十分であることが大学中退や大学卒業時の進路未決定に結びつく可能性も指摘されている」

キャリア発達段階上、中学校は「現実的探索と暫定的選択の時期」と位置づけられる。すなわち、肯定的な自己理解と自己有用感の獲得がなされ、かつ、興味・関心に基づく勤労観、職業観が形成される時期とされている。

これに対し、高等学校は「現実的探索・試行と社会的移行準備の時期」と位置づけられる。すなわち、自己理解が深化し自己受容が進み、選択基準としての勤労観が醸成され職業観が確立する時期とされている⁽³⁾。

また、中教審キャリア教育・職業教育特別部会において、各学校段階のキャリア教育の課題について審議する中で、高等学校を「社会人・職業人としての自立が迫られる時期」と位置づけ、「個々の生徒のキャリア形成に対する支援が特に必要」とされている。

これら中学校や高等学校での生徒の発達段階の違いや、学校の属性に応じた支援、指導を実効あるものとするため、特に学校を取り巻く外部資源をいかに活用するかが重要である。労働行政の立場でとらえても、中学校や高等学校は、学校から社会への移行の一連のプロセスにあって、進路選択等の基本的方向づけを行うことが期待される重要な時期であり、生涯にわたるキャリアに与える具体的影響等の観点から、キャリア教育そのものの効果がより大きいものと期待される。また、この段階からの計画的アプローチは、社会的・職業的自立の実現、さらには、(1)に示した若年者雇用対策上の観点からも意義あるものであることは言うまでもない。

(3) キャリア・コンサルタントの教育機関領域（特に中学校・高等学校）での活動状況

平成 18 年度「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」⁽⁴⁾によれば、標準レベルのキャリア・コンサルタントのうち、中学校または高等学校を主な活動の場としている者は 2.0%に過ぎず、大学・短期大学・高等専門学校・専修学校（13.8%）に比しても、キャリア・コンサルタントの活動は未だ十分浸透しているとは言い難い。

平成 19 年度「キャリア・コンサルティング研究会」において実施した、教育機関領域におけるキャリア・コンサルタント等のキャリア形成支援の取組みに関するヒアリング調査⁽⁵⁾により、短時間で多くの生徒と関係構築を図るとともに、生徒の発達段

(3) 詳細については、「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き 一児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるためにー」（平成 18 年 11 月文部科学省）28 頁を参照いただきたい（http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/06122006.htm）。

(4) 詳細については、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会ホームページ（<http://www.career-cc.org/library/survey.html>）及び平成 18 年度「キャリア・コンサルティング研究会報告書」（平成 19 年 3 月・中央職業能力開発協会）（<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2007/index.html>）を参照いただきたい。

(5) 詳細については、平成 19 年度「キャリア・コンサルティング研究会報告書」（平成 20 年 3 月・中央職業能力開発協会）（<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2008/pdf/19houkoku.pdf>）を参照いただきたい。

階を適切に理解することが求められていることから、生徒の意欲・関心を喚起して能力を高めるというキャリア教育の趣旨に則り、生徒の自主来談に応じたキャリア・カウンセリングを実施するとともに、メンタル面も含めた包括的カウンセリングや、グループエンカウンターを実施するといった、ある総合高校の取組みが把握された。

こうした、キャリア・コンサルタントが具体的に関与した取組み事例は極めて限定的であり、多くのキャリア・コンサルタントにとって、中学校、高等学校のキャリア教育は、量的にも質的にもいわばフロンティア、これから本格的活動が期待される領域と言えるものである。

3. 中央教育審議会におけるキャリア教育に関する審議、その他関係省庁におけるキャリア教育に係る取組みの現状、連携の必要性

(1) 中央教育審議会における審議状況

平成20年12月、文部科学大臣から中教審に「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の諮問が行われ、「社会・職業への円滑な移行のために学生・生徒に求められる基礎的・汎用的な能力について、初等中等教育、高等教育それぞれの段階に即して明らかにする」こと等について検討が求められたところである。

その後、本諮問を踏まえ「キャリア教育・職業教育特別部会」が設置され、各学校段階におけるキャリア教育の目標、取組みや環境整備重点、課題等について広く審議がなされ、平成21年7月には審議経過報告が取りまとめられ、その後も継続して審議が行われているところである⁽⁶⁾。

その中で、社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に共通して必要な能力等についても検討が行われている。具体的には、キャリア教育により育成を目指している能力が、すなわち社会・職業への円滑な移行のために求められる力であり、次のとおり「基礎的・汎用的能力」及び「専門的能力」から構成されるとしている。

◇基礎的・汎用的能力…その基盤として、「意欲・態度及び価値観」「基礎的・基本的な知識・技能」「論理的思考力・創造力」、行動として表れるものとして「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」を掲げている。

◇専門的能力…特定の職業を遂行するために必要な専門的知識や技能等として整理されるものとしている。

これらに着目し、義務教育から高等教育に至るまでのキャリア教育の体系的推進を求めるとしており、その体系の中で、中学校及び高等学校におけるキャリア教育の目標を次のとおり示している。

◇中学校におけるキャリア教育の目標：

- ・ 社会における自らの役割・生き方を考え、目標を立てて計画的に取り組む態度の育成

(6) 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会での審議経過については、文部科学省ホームページ (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo10/index.htm) を参照いただきたい。

- ・社会・経済の現状についての基本的理解
 - ・勤労・職業の社会的意義・役割の体験的な理解 等
- ◇高等学校におけるキャリア教育の目標：
- ・「学ぶこと」や「働くこと」への意欲や積極的な態度の育成
 - ・卒業後の進路を問わず、社会の中で自らのキャリア形成を計画し、実行できる力の育成 等

(2) 関係省庁におけるキャリア教育に係る取組みの現状、連携の必要性

厚生労働省、文部科学省、経済産業省等の関係省庁では、「若者自立・挑戦プラン」、「キャリア教育等推進プラン」(平成19年5月)⁽⁷⁾等を踏まえ、キャリア教育の推進に当たり緊密な連携を図ってきたところであるが、既述の中教審等の議論や問題意識を踏まえつつ、キャリア教育推進に向けた価値、目標を改めて共有化の上、それぞれの関連する事業資源を持ち寄り、高め、場面に応じカスタマイズ等を行い、さらに組み合わせることで、より大きな成果が期待されるところである。

こうした観点から、本研究会にあっても、文部科学・経済産業両省からオブザーバー参加を得、また、厚生労働省も両省のキャリア教育に関わる議論の場に積極的に参加をしているものである。

4. 本研究の意義と研究会における検討課題のポイント

以上の現状・問題意識を踏まえ、キャリア教育に関する社会的関心が高まり、中教審等における議論も佳境を迎えるに、さらに高等学校におけるいわゆるキャリア教育完全実施(平成25年度)への移行期に当たるこの時期、キャリア教育、キャリア・コンサルティングに係る有識者、実践者の参集の下、また、関係省庁の協力を得て、労働行政、とりわけキャリア・コンサルティングの視点を中心に、中学校・高等学校等におけるキャリア教育、これを支える人材像、その育成を含めた社会環境整備のあり方等について、広く議論を行うことは極めて意義深いものである。

本研究会での主な調査検討事項は以下のとおりであり、その成果を総括し、広く関係者、社会に発信するとともに、キャリア教育関連施策の推進に反映することを目的とするものである。

- ① 職場体験等を含む中学校・高等学校等キャリア教育先進事例の分析、これらを踏まえた共通的ノウハウ・課題の抽出
- ② 中学校・高等学校等のキャリア教育推進に当たりキャリア・コンサルタント等の専門人材が果たす役割
- ③ これら人材に求められる能力要件、活用方法、育成プログラム等のあり方
- ④ その他、中学校・高等学校等のキャリア教育の効果的推進に資する諸提言【特にキャリア教育の成果把握の視点・指標やその活用方法等】

(7) 「若者自立挑戦プラン」(平成15年6月、若者自立・挑戦戦略会議)の詳細については、内閣府ホームページ(<http://www5.cao.go.jp/keizai1/2004/0422wakamono.html>)を、「キャリア教育等推進プラン」(平成19年5月、キャリア教育等推進会議)についても、内閣府ホームページ(<http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/career/>)をそれぞれ参照いただきたい。

Ⅱ キャリア教育事例調査等を通じ把握されたキャリア教育推進に関わる基盤のあり方

1. 中学校、高等学校のキャリア教育に関わる取組み事例ヒアリング調査

本研究会では、中学校、高等学校におけるキャリア教育の取組みについて現状及び課題を分析し、労働行政がこれまで計画的に養成等を進めてきたキャリア・コンサルタントを中心とした専門人材が、学校教育との連携により、どのようにキャリア教育に関与し、若年者の学校から職業への円滑な移行に寄与することができるかについて検討を行うため、先進事例のヒアリングを行うこととした。

具体的には、中学校、高等学校等におけるキャリア教育の推進に関わる、様々な立場の関係者から、キャリア教育の現状、地域資源の活用状況、キャリア教育プログラムの特徴、今後の外部専門人材（機関）の活用に期待される役割等について、ヒアリングを実施したものである。

なお、今回の調査・検討に当たり、ヒアリング等にご協力いただいた各学校・機関の皆様には、ここに改めて深く感謝したい。

2. キャリア教育の主体の観点からの、取組み事例の特徴

今回把握した、中学校、高等学校のキャリア教育に関わる取組み事例については、取組みの主体等の観点から、次のとおり分類することができる。

- ① キャリア教育を学校の教育目標・課程に位置付けた上で、教育委員会や学校が主体となって実施しているもの
- ② 自治体（教育委員会を含む）、経済団体等が主導し、学校の参画を得て実施しているもの
- ③ 学校の主体的判断によりキャリア・コンサルタントや外部の専門機関のサービス等を利用して実施しているもの 等

これらの類型に応じ、次のとおりキャリア教育のコンセプト、実施の範囲、プログラムや用いる手法等についても、例えば以下のようないくつかの特徴が認められるものである。

（例）

- ①の類型について： 総合的な教育活動の一環としてキャリア教育を推進しているもの。具体的には、教科学習、様々な学校行事等の様々な局面に、「キャリア」、「生きる力」といった要素を体系的に注入し展開しているものが認められる。
- ②の類型について： 地域労働市場のニーズに合致した人材育成のベクトルを提示した上で、職場体験活動を主軸としたキャリア教育を推進しているものが認められる。
- ③の類型について： 若者の感性に合致した、ワークショップ型等による親近性、訴求力あるアプローチ手法や、特に専門的なカウンセリング等の支援が展開されているものが認められる。

以上の主体ごとのプログラム等の差異は、言うまでもなく優劣ではなく、それぞれ尊重されるべき個性、特徴である。また、これらのコンビネーションによる展開も十分あり得るものと考える。

3. 学校種、(学)科等の観点からの取組み事例の特徴とキャリア教育推進上の課題

また、今般の事例から、地域や学校の置かれた環境により、キャリア教育に求められる役割、重点、課題等も多様であることが確認されているが、次のとおり、その特徴のポイントを大まかに整理することができる。

一つには、学校種による特徴である。中学校では、将来に向けた意識付けをし、自分のことや職業のこと等について基本的な理解を形作ることに重点が置かれている。特に公立の場合、地域（中学校区）密着型となっている。他方、高等学校では、中学校段階よりも一層自己理解に重点を置き、より多様性が求められる。

二つには、高等学校段階における普通科、専門学科といった学科による特徴である。総じて専門学科では職業教育と一体的なキャリア教育推進の素地が整いやすいが、生徒の動機付けには困難が伴いがちといった課題もある。

さらに、高等学校の場合、進学校、就職者の割合が比較的高い学校、進路多様校といった進路の傾向に応じた特徴、地域に応じた特徴、例えば、大都市では進路選択肢が多様だが、地方では進路選択肢が限定されていること等が認められる。

これらの特徴を踏まえ、プログラムの具体的展開、メッセージの発信に当たり、表現・伝達方法等の工夫、カスタマイズが必要となる。

また、社会との関わりを重視した取組みについても留意が必要である。すなわち、産業界・企業の求める人材像、能力を常に念頭に置くことはもとより、成人期以降の不本意な長期不安定就労を予防するという視点や、こうした観点からの学校在学中から卒業後に至るまでの取組みの連続性、実社会との接点を絶えず意識したキャリア教育の展開が求められるものである。

4. 中学校、高等学校等におけるキャリア教育推進に当たり整えるべき資源、環境として重要な事項

キャリア教育は、対象となる児童・生徒、学生の発達課題に応じ展開されるべきものであるが、今般把握した事例を概観すると、キャリア教育という営みそのものにも、いわば発達過程、発達課題と言うべきものが存在しているものと考えられる。キャリア教育の発達過程については、大まかに、「立上げ期」、「定着期」及び「充実期」に区分できるが、今回のヒアリング対象となった先進事例の一部を除いては、全国的にはキャリア教育の「立上げ期」に相当するものが多数を占めている現状と言えるのではないか。

キャリア教育推進に関して整えるべき資源、環境にも、このそれぞれ段階に応じた重点的な課題が認められる。

今回のヒアリングから得られた知見に基づき、整えるべき資源、環境として特に重要な事項として、以下の点が挙げられる。

① キャリア教育推進の動機付け（契機、必然性）

キャリア教育推進の出発点は、言うまでもなく「何のためにキャリア教育に取り組むか」という動機なり、契機、必然性である。

キャリア教育を学校教育課程の一環として推進する上で、「学習指導要領等学校の教育課程」上の要請がまずあり、その枠組みの中で、学校が、生徒に不足している

職業観や社会的基礎力をどう育てるかに腐心している例が多い。

これ以外にも、地域の支え手を育成する等の観点からの取組みや、学校教育全体の活性化の基軸・突破口としてキャリア教育というコンセプトを用いているもの、通常の授業運営上の課題に着目し、授業を変える契機、解決策の一環としてキャリア教育に着手しているものなど、特色のある多様な事例が見られる。

(例)

- ・神奈川県立田奈高等学校： 「生徒支援」をキーワードに、課題を抱えた生徒への支援を早期から実施する中でキャリア教育を実践している。
- ・秋田県立能代高等学校： 進学校として進学実績の停滞を打開するための取組みの一環として「Will Project」を実施するに至った。
- ・京都市教育委員会： 学力、生き抜く力の醸成といった観点から、「生き方探究教育」として、職場体験を含む地域ぐるみでのキャリア教育の取組みを進めている。
- ・横須賀商工会議所： 地域産業が教育に関わることで、地域産業への愛着心が醸成され、地域社会で活躍できる場づくりを期待し、キャリア教育を支援している。
- ・大阪商工会議所： 将来的な産業人材力の低下への懸念から、「学ぶこと」と「働くこと」を関連づけるキャリア教育に対して、産業界としての協力、支援を行っている。

等

② キャリア教育の担い手、指導者の確保・育成

キャリア教育推進を担う人材、これを支援する人材は、それ自体が重要な資源であるとともに、キャリア教育のツール等の他の資源の開発・運用にも携わる、キャリア教育推進の基盤を担う鍵となる存在と言えるものであり、特にキャリア教育の立上げ期において、これら人材が果たす役割・機能は重要となっている。

今回の事例等を見ると、キャリア教育推進に関わる人材を、所属する組織という観点から、大きく次の2つに分類することができる。

一つには、学校教育現場をあずかる立場の人材である。中学校・高等学校の教職員、これに関わりを持つ小学校や、大学、専修学校等の他の学校種の教職員（小中一貫校におけるキャリア教育推進上の関わり、中学校・高等学校のキャリア教育にコミットする大学のキャリアセンターの関わりがあるもの）、教育委員会の担当職員等がこれに当たる。

もう一つは、学校教育現場以外でこれに関わる立場の人材である。経済団体（キャリア教育、特に職場体験やインターシップの場の提供等の協力）、キャリア・コンサルティング専門機関等（キャリア教育プログラムの提供、評価等の協力）、ハローワーク、職業能力開発施設等（職業情報、職業適性検査等の関連する資源の提供、就職指導との関わりでの支援）、または、NPO法人をはじめとするいわゆるコーディネート機関の人材がこれに当たる。

キャリア教育の現場を直接抱える中学校・高等学校の教職員が中心となりつつ、上記のこれに関わる外部機関・人材が、支援や指導といったそれぞれの役割を明確に意識し、また、適切な分担を図りながら一体的な推進が図られること、それぞれの人材が実践や研修を通じ、不断の能力向上が図られることが期待される。

(例)

- ・秋田県立大館市立第一中学校： 校長のリーダーシップを基軸に、「キャリア教育の基底」（基本）を目標として「もって生まれたものを深く探って強く引き出す」といった方向性を明確に打ち出し、地域、社会において求められる学校の教育力そのものの強化に取り組んでいる。
- ・大阪商工会議所： 大阪府教育委員会と連携し、キャリア・コンサルタントを高等学校へ派遣し、生徒に対するキャリア・カウンセリング、教職員に対する就職指導へのスーパーバイズ、校長指導のもと設置された学校活性化プロジェクトの参画、生徒指導や進路指導等の課題解決に向けた取組みへの助言等を実施している。 等

③ キャリア教育の活性化や普及促進に必要な基盤的なツール・環境整備

キャリア教育の活性化や普及促進に当たり有用なツール等として、前述の独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）研究報告に挙げられているキャリア発達のアプローチの基本的要素である、仕事理解を促進するための「情報」（例：職業ハンドブック OHBY）、自己理解を促進するツールとしての「テスト」（例：職業レディネステスト（VRT）、進路課題自信尺度）、選択や意思決定の前の重要な体験としての「体験」（例：職業調べ学習、職場体験学習、職場体験の報告会等のイベント）、また、中央職業能力開発協会等の「若年者向けキャリア・コンサルタント養成のためのモデルカリキュラム」⁽⁸⁾、キャリア・コンサルティングの知見を生かした中学生、高校生に相応しい教材や指導プログラムの開発等⁽⁹⁾が挙げられる。

また、今般把握した事例を通じ、関係者の取組みの機運を醸成し、関係者の気持ちに「火をつける」具体的仕掛け（シンボル、手法、ネーミング、行事等）、推進力となる人的・予算的措置、顕彰等の有用性が確認されている。特に教員の抱える課題の多様さ、多忙さに鑑みるならば、何らかの人的措置は優先順位が高いものと言える。

(例)

- ・秋田県大館市立第一中学校： 独立行政法人雇用・能力開発機構職業能力開発短期大学校及び独立行政法人労働政策研究・研修機構の適性検査等のツールを授業に積極的に導入し、生徒の自己理解・仕事理解の促進を図っている。
- ・新潟県上越市教育委員会： ライオンズクラブ、ロータリークラブの財政援助の下で、職場体験に協力するすべての事業所に「上越「ゆめ」チャレンジ：中学生職場体験実施中」の「のぼり旗」を林立させることで、地域の気運醸成を図っている。

(8) 詳細については、「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書「若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件の見直し等に係る調査研究」（平成20年3月・中央職業能力開発協会）及び「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書」（平成21年3月・中央職業能力開発協会）を参照いただきたい

（<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2008/pdf/19jyakunenhoukoku.pdf>）

（<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2009/pdf/20jyakunenhoukoku.pdf>）。

(9) 中学生、高校生を対象とした既存の各種キャリア形成支援ツールが多数ある。詳細については、参考No.18（120頁）を参照されたい。

- ・高卒就職ジョブサポーター： 職業講話に加え、職業レディネステスト、OHBYカード等を活用した生徒への自己理解・仕事理解支援を行っている。 等

④ 生徒が社会・仕事について啓発的な経験をする場の確保・創出

キャリア教育プログラムにあって、職場体験・インターンシップといった、生徒が社会についての啓発や、具体的な経験を得る場を設けることは、その中核をなすものである。

地元経済界・企業、専門学校等の協力の下、それぞれの地域において職場体験等の場の確保が必要になることは言うまでもないが、さらに、今般把握された事例の中では、地域を越えた職場体験の場の確保、常設のワークショップ等の展開や、学校、生徒とこれら具体的な場のマッチングの仕組み等の導入に取り組んでいるものも認められた。

今後、これまで関係機関が取り組み、培ってきた職場体験プログラム等のノウハウ、成果の普及等を通じ社会全体としての意識醸成、環境整備を図っていくことが望まれる。

(例)

- ・神奈川県立田奈高等学校： 地元の法人会等の協力を得た職場見学体験を実施している。
- ・秋田県立能代高等学校： 地域やOB人材の協力の下、「Will Project」において社会人講話やインターンシップを実施している。
- ・横須賀商工会議所： 産業界、市、教育委員会と三位一体の取組みとして、職場体験活動をはじめとする、商工会議所が主体的に関わるキャリア教育プログラム（年間85時間中19時間）を開発、実践している。 等

⑤ 効果的なキャリア教育プログラム実現に向けた改善や工夫

効果的なキャリア教育を推進し、これを定着させる上で、プログラムの企画・運用に当たっての学校外の専門機関・人的資源・企業と学校との連携・コラボレーション（協働）が不可欠である。

一部の高等学校に対するヒアリングでは、外部事業者等が学校教育課程から切り離されたレディメードのプログラムを受け持つことについて否定的な見解が示された。キャリア教育の導入のきっかけとしては外部からのアプローチが重要な意味づけを有するが、その上で、教育の主体の立場での学校としての内性化の試みが問われているものと言える。

また、学年の進行に伴う課題に応じた、重層的、スパイラルなプログラム編成、例えば、3年間の教育計画をキャリア教育という観点から再構築し、つなげる試みを、学校ごとの教育目標に即して工夫することが期待される。

(例)

- ・キャリア・コンサルタントA氏（専門人材）： 高等学校の教員に対し、キャリア・コンサルティング的な視点から、マナー研修、教材提案、キャリア教育プログラムの提案を行っている。
- ・キャリア・コンサルティングサービス団体： 中学校、高等学校への支援、教育委員会主催の研究会においてアドバイザリー的役割を果たしている。 等

⑥ 様々な共通的インフラをスタッフが有効に活用できるより進化したツール等の整備

キャリア教育のより効果的な推進に資する資源として、特に職業・産業・企業情報、適性検査、職場体験協力企業等資源のデータベース、キャリア教育履歴等蓄積ツール等が特に重要なものとして挙げられる。

また、職場体験等受入れ協力企業が活用できるマニュアル等も、協力の輪を広げ、質を高める上で有用である。

これら先進的なツール等について、全国共通の観点からの整備・普及が急がれるが、同時に地域・学校の特性・課題に応じたカスタマイズといった両面の対応が必要である。

(例)

- ・東京都大田区立御園中学校： 「職場体験ガイド」を作成し、職場体験受入れ事業所の開拓を行っている。
- ・新潟県上越市教育委員会： 職場体験協力企業のデータベースを構築し、学校間で行う職場体験先の調整を円滑にしている。
- ・大阪商工会議所： 「企業向け職場体験受入手引書」の作成・活用を図るとともに「キャリア教育ナビ」において全国のキャリア教育関連プログラムの発信を行っている。 等

⑦ 世代・学校種を超えた相互の啓発に資する交流の場の開発

キャリア教育の推進に当たり、職業人はじめ地域の様々な人々と生徒の接点、交流機会が創出されることがその基盤となるものもある。

今般把握したいくつかの事例に鑑みると、大学、高等学校、中学校、小学校といった学校種間の連携、卒業生や大学生ボランティア等の活用によるキャリア教育プログラムの展開といった、学校種を超えた取組み等による、教える側・教わる側としての「近接した世代間の交流」（世代の力を尊重し、これをいかに引き出し、つなぐか）がとりわけ効果的なアプローチと言える。すなわち、こうした取組みを通じて、教わる側への訴求力を高め、意識・行動の変容に結びつけるだけでなく、教える側にとっても、新たな課題に気づき成長する重要な契機となる。

また、高等学校中退者や学卒未就職者等、学校支援の外にある者に対するフォローアップも、キャリア教育に連続する課題であり、キャリア教育推進に当たり十分考慮し、可能な限り取組みの一環に位置づけるべきと考える。

(例)

- ・新潟県上越市教育委員会： チャレンジショップ「Rikka」において、校種間連携による職場体験学習を推進している。
- ・特定非営利活動法人 NPO カタリバ： 学生ボランティア等が担い手となった、自己開示性の高い独自のプレゼンツールをプログラムで用いることにより、生徒のモチベーションを上げる仕組みづくりを行っている。 等

⑧ スタッフの専門性向上の取組み

⑨ キャリア教育プログラムの効果の把握・振り返り

(これらについては、Ⅲ、Ⅳで詳しく述べることとする。)

⑩ 以上の機能を包摂、統合した、校内、地域全体それぞれの継続的なキャリア教育推進の基盤、システムの整備

キャリア教育推進に係る校内体制の一層の整備に当たり、校長を中心とした分掌（役割分担）の明確化に加え、教職員等の意識喚起・価値や目標の共有化、キャリア教育主任等の実務のコア人材の配置、そのための教育委員会や自治体のサポートが求められる。

また、専門機関、その他の既存のインフラ（キャリア・コンサルタントやその他の関係団体、ハローワーク、職業能力開発施設等）の積極的参加を得て、これらを含む地域のバックアップ体制、いわば支援コンソーシアムの整備が期待されるものである。

(例)

- ・東京都大田区立御園中学校： 「地域連携」をキーワードに、「学職連携ネット・おおた」、「大田区中学生の職場体験を支える会」及び「みその学校サポート」が、職場体験学習の支援を行っている。
- ・新潟県上越市教育委員会： キャリア教育の推進に当たり、外部の専門人材や専門機関が「上越市キャリア・スタート・ウィーク実行委員会」、「チャレンジショップ「Rikka」実行委員会」の運営に関わり、ボトムアップ的な取組みを推進している。
- ・おおだて発人間力創造コンソーシアム： 小中高校、専修学校、企業、商工会議所、新聞社等、広く地元関係者から構成される、キャリア教育推進のためのコンソーシアムを発足させている。 等

以上のキャリア教育の資源、環境の重点事項と、フェーズの対応関係について考察すると、一般にキャリア教育の「立上げ期」にあっては①～④、「定着期」にあっては⑤～⑦、「充実期」にあっては⑧～⑩が特に重要と考えられるが、これらは連続的なものとなっている。また、これら基盤整備のアプローチも、各学校、プロジェクトにより多様であり、あくまで一つの目安である。

5. 各事例の概要

今回実施した、中学校、高等学校等におけるキャリア教育の先進事例に関するヒアリングについて、その主体別に、それぞれの事例の概要を以下に示す⁽¹⁰⁾。

(1) 学校や教育委員会が主体となって取り組んでいる事例の特徴

イ. 神奈川県立田奈高等学校（神奈川県横浜市青葉区）

- 「生徒支援」をキーワードに課題を抱えた生徒たちへの支援を早期から実施する中で、平成5年からキャリア教育を実践している。
- 試行錯誤の過程を経て、カリキュラムの見直し、体験的な学び、職業に触れさせる仕組みを探究した。それらの取組みを通じて、総合的な学習の時間においてオリジナルテキストを使用した進路研究と生活研究の授業を実施している。
- 地元の法人会等の協力を得て、「職場見学体験」を夏休みに実施している。

ロ. 秋田県立能代高等学校（秋田県能代市）

- 進学校として進学実績の停滞を打開するための取組みを経て、生徒自身が自ら気づき学習するための仕組みづくりの必要性から「Will Project」を実施するに至った。
- 「Will Project」では、地域やOB人材との連携を図りながら社会人講話やインターンシップを中心に全学年を通じた取組みを実施し、生徒の目的意識や内面に変化を与えていている。

ハ. 秋田県大館市立第一中学校（秋田県大館市）

- 校長のリーダーシップを基軸にキャリア教育を推進している。校内にトップのメッセージが浸透し、実施体制が整備されている。
- キャリア教育の推進に当たって、外部機関の有する専門性、ツール等の資源を有効に活用している。
- 地域、社会において求められる学校の教育力そのものの強化が取組みの基底にあり、そのための推進力としてキャリア教育という概念、手法を用いている。

ニ. 東京都大田区立御園中学校（東京都大田区）

- 総合的な学習の時間を中心に、職場訪問や職場体験、上級学校体験、ボランティア体験を通じて、生徒の勤労観・職業観を醸成するプログラムを構築している。
- 「地域連携」をキーワードに、「学職連携ネット・おおた」、「大田区中学生の職場体験を支援する会」及び「みその学校サポート」が、職場体験学習の支援を行っている。
- 職場体験受入れ事業所の確保のため「中学生職場体験ガイドンス」を作成し、企業開拓に当たっている（全9業種作成している）。

(10) ここで示しているヒアリング等概要の詳細については、参考No.5からNo.17（78頁から119頁）を参照いただきたい。

- 外部の専門機関を活用して、事前・事後学習の充実も図っているところである。

ホ. 新潟県上越市教育委員会（新潟県上越市）

- キャリア教育推進に当たり、外部の専門人材や専門機関が「上越市キャリア・スタート・ウィーク実行委員会」、「チャレンジショップ「Rikka」実行委員会」の運営に関わっており、ボトムアップ的な取組みが行われている。
- キャリア教育研修の充実、キャリアカウンセラー活用事業の実施、キャリア教育テキストの活用促進、上越市「ゆめ」チャレンジ事業の実施を柱とした施策が展開されている。

ヘ. 京都市教育委員会（京都府京都市中京区）

- 「キャリア教育」という名称は用いずに、学力、生き抜く力の醸成といった観点から、「生き方探究教育」として職場体験を含む地域ぐるみでのキャリア教育の取組みを進めている。その一環として、中学校全校で職場体験「生き方探究チャレンジ体験事業」を実施している。
- 京都まなびの街 生き方探究館を平成 18 年度に開設し、ジュニアアチーブメント（世界最大の経済教育 NPO）の教育プログラムである「京都スチューデンツティティ学習（小学校 5 年生対象）」や「京都ファイナンスパーク学習（中学校 1、2 年生対象）」、さらには京都の企業等の経営理念等が学べる「京都モノづくりの殿堂」やモノづくりの体験の場としてのモノづくり工房等の取組みを進めている。
- 経済産業省の事業である早期工学人材育成事業を中学校・高等学校で実施。また、地域や経済界・産業界を学校とつなぐキャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業を京都高度技術研究所と連携しながら進めている。
- 市立高等学校では、インターンシップ等学校の特色に応じたキャリア教育を実施している。
- 特別支援学校では、白河総合支援学校等においてデュアルシステムを取り入れたキャリア教育を進めている。

(2) 産業界や地域の外部機関が主導し学校と連携してキャリア教育に関わっている事例の特徴

イ. 横須賀商工会議所（神奈川県横須賀市）

- 政府の取組みとしてのキャリア教育の推進が進む中、横須賀市教育委員会がキャリア教育推進協議会を発足させ、当初は、職場体験受入れ先企業の開拓について検討が行われた。そこに産業界として横須賀商工会議所が参画した。
- キャリア教育の取組みは、決して職場体験の充実だけではないため、横須賀商工会議所が中心となり、市、教育委員会との三位一体によるプロジェクトを立ち上げ、一貫した「中学 2 年生の総合的学習の時間 体系的カリキュラム」を構築した。カリキュラムは、コンセプトを明確にし、あくまでも学校が主体的

に実施する内容とした。

- 同カリキュラムは、地域産業が教育に関わることで、生徒の地域産業への愛着心が醸成され、地域社会で活躍できる場づくりを期待するものである。
- また、平成 21 年度から、正式に、三者（商工会議所、教育委員会、市）で「よこすかキャリア教育推進事務局」を商工会議所に設置し、キャリア教育推進に以前から活躍していた元中学校長をコーディネーターに迎え、キャリア教育の推進に当たっているところである。
- 本事業に不可欠な要素は、企業の理解であり、平成 21 年度から「よこすかキャリア教育応援団」を募り、現在 200 社以上が賛同し、強力な支援者となっている。

□. 大阪商工会議所（大阪府大阪市中央区）

- 産業界として将来的な産業人材力の低下への危機感と、一人一人の「生きる力」を育てることが重要であると言われるようになる中で、「学ぶこと」と「働くこと」を関連づけるキャリア教育に対して、産業界としての協力、支援を行うための拠点を作ることとなった。
- 大阪府内の企業の人事部長と若手社員を対象に「若手社員に求める人材像」についてアンケートしたところ「自ら課題設定をし、コミュニケーションを図り、最後までやり抜く社員」という結果が出た。
- それを踏まえ、大阪におけるキャリア教育の推進に向けた産業界からの提言を取りまとめ、「大阪キャリア教育支援拠点運営協議会」を設立し、実行機関として「大阪キャリア教育支援ステーション」を設置した。
- 同ステーションは、キャリア教育推進のための産業界と教育界を結ぶネットワーク拠点としての機関と位置づけられている。外部の専門家による助言も受けている。

ハ. おおだて発人間力創造コンソーシアム（秋田県大館市）

（イ）特定非営利活動法人ひととくらしとまち大館ネットワーク

- 経済産業省の「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」に応募し、市内の小学校・中学校 9 校にコーディネーターとして支援を行った。
- 平成 21 年度に発足した「おおだて発人間力創造コンソーシアム」の主体にもなり、後述の秋田職業能力開発短期大学校と共同でキャリア教育の研究活動を行っている。
- 同 NPO 法人は、学校と企業・商工会議所を仲介（コーディネート）する役割を担っている。

(口) 独立行政法人雇用・能力開発機構東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校

- 同短期大学校の学生の訓練受講動機が明確でない、訓練修了後の就職先の選び方が脆弱である傾向を改善し、目的意識をもって入学してもらいという考えに至り、入学案内に当たって、産業・職業紹介を通じた入学への動機づけを行うようになった。
- その中で、先進的な取組みを行っている大館市立第一中学校や特定非営利活動法人ひととくらしとまち大館ネットワーク（前述）と協力してキャリア教育を推進するために「おおだて発人間力創造コンソーシアム」を発足させた。
- また、同短大校では既に小学校、中学校、高等学校のキャリア教育支援活動を行っている。その中で、大館市立第一中学校で実施されているキャリア教育への支援を行っている（職業情報ツールであるキャリア・インサイトの研修会）。

(3) キャリア・コンサルタントやその専門機関が学校の要望を受けてキャリア教育に関わっている事例の特徴

イ. キャリア・コンサルタント A 氏（専門人材）

- 前職の各種教育事業運営会社がキャリア教育へ支援するという方針があり、その一環として、高等学校に対して支援を行った。
- 具体的には、マナー研修やコミュニケーションに関する講義、教材提案、地元密着型キャリア教育プログラムの構築等を行った。
- キャリア教育プログラムの構築については、担当教員と綿密な打合せを行いながら実施した。併せて、プログラムの成果を数値化できるような仕組みについても検討を行った。

ロ. キャリア・コンサルティングサービス団体（関西地方所在）

- 同団体と教育機関との関わりとしては、大学及び専門学校に対する支援が中心となっている。それに対して、中学校、高等学校からは単発でキャリア教育の依頼を受け支援を行っている。
- 具体的には、中学生に対しては「働くことと学ぶことを結びつけるワーク」を、高校生に対しては、挨拶の仕方やコミュニケーションの取り方に関する授業、面接対策を中心に対策している。
- また、同団体代表理事は、自治体（教育委員会）主催のキャリア教育に関する委員会においてアドバイザリー的役割を果たしている。

(4) 公共職業安定所が教育機関に対して行っている支援事例の特徴

イ. 高卒就職ジョブサポーターを活用した中学生・高校生に対する支援事例

(イ) 大阪東公共職業安定所（ハローワーク大阪東）

- 中学生、高校生に対する就職相談、求人開拓、職場定着支援のほか、職場体験（ジュニア・インターンシップ）、職業講話等のキャリア教育を実施している。
- 具体的な活動としては、高等学校・中学校進路担当者会議で職場体験（ジュニ

ア・インターンシップ) の支援に関わり、学校に対する説明を行うほか、毎年管内の全高等学校を訪問し、職場体験 (ジュニア・インターンシップ) についての周知を図っている。

- このようにハローワークでは、広く学校へのキャリア形成支援を周知しつつ、学校の取組みやニーズに対応した支援を実施することにより、学校からの評価も高く、着実に実績を挙げている。

(口) 墨田公共職業安定所 (ハローワーク墨田)

- 中学校については、2年次の職場体験 (ジュニア・インターンシップ) の事前学習の講話を中心に、1年次の職場見学会の事前・事後学習にも関わっている。ハローワークも職場見学の対象となっており、その際には、自己理解・職業理解に関する各種支援ツール (職業レディネステスト、キャリア・インサイト、キャリアマトリックス) の紹介をしている。
- 高等学校については、主に進路多様校に対して、卒業後の進路 (進路選択、就職への心構え) に関する講話を中心に行っている。また、3年生 (定時制高校は4年生) に対して、個別の出張相談を行っている。必要に応じて、カード式職業情報ツールである OHBY カード診断、職業レディネステストを実施している。

(5) キャリア教育のコーディネート、サポート等の活動をしている団体の特徴

イ. 特定非営利活動法人 NPO カタリバ (東京都中野区)

- 地域資源をフル活用したキャリア教育の取組みを全国の約 80 校を対象に行っている。約 4,000 名の大学生等の無償ボランティアが現場での担い手となり、キャリア教育を実施している。
- 動機づけ (モチベーション)、通常のコミュニケーションを大事にした支援を実施している。
- 同 NPO 法人が実施するプログラムは、事前に教員との打ち合わせを重ね、生徒への事前アンケートを参考にしながら、企画立案する。実績を通じて練り上げたツールとして、スケッチブックを用いた自己開示性の高いプレゼン手法を用いている。

III 中学校、高等学校等のキャリア教育推進に関する人材像

1. キャリア教育推進を担う人材像

(1) キャリア教育推進に関する人材とその連携についての課題

IIで見たように、キャリア教育先進事例には、多くの場合、キャリア教育の目標、基本コンセプトを掲げ、関係者を巻き込む中核人材（キーパーソン）と、これをサポートする人材、実務を担う人材が存在し、有機的な関係構築がなされている。

他方、こうした少数の事例を除いた多くの場合、現状では、それぞれの人材が、期待される役割に応じた経験の蓄積、知識・技能の習得に至っていないことに加え、

- ・ キャリア教育に係るノウハウが乏しい中学校・高等学校では、必ずしも地域社会に対し開かれていない場合もあり、自ら協力を求めないことがあること
- ・ 学校教育現場以外でこれに関する立場の機関・人材からの学校に対するアプローチが総じて不十分であること
- ・ 学校教育スキーム全体の中で、キャリア教育推進に携わる教職員に対するサポート体制が不十分であること
- ・ 学校教育現場以外の立場でキャリア教育に関する側のノウハウが不十分、メリットが不明確であったり、中学校・高等学校段階の発達課題についての理解も不足しがちであること
- ・ また、キャリア教育に関わりを持つとしても、就職・進路決定等の「焦眉の急」の観点が優先し、中長期のキャリアの視点は二義的になりがちであること

等の要因により、全体として「開かれた関係の下」、「関係する人材が有機的にかみ合う」というレベルの枠組みの構築には至っていない場合が多いものと言える。

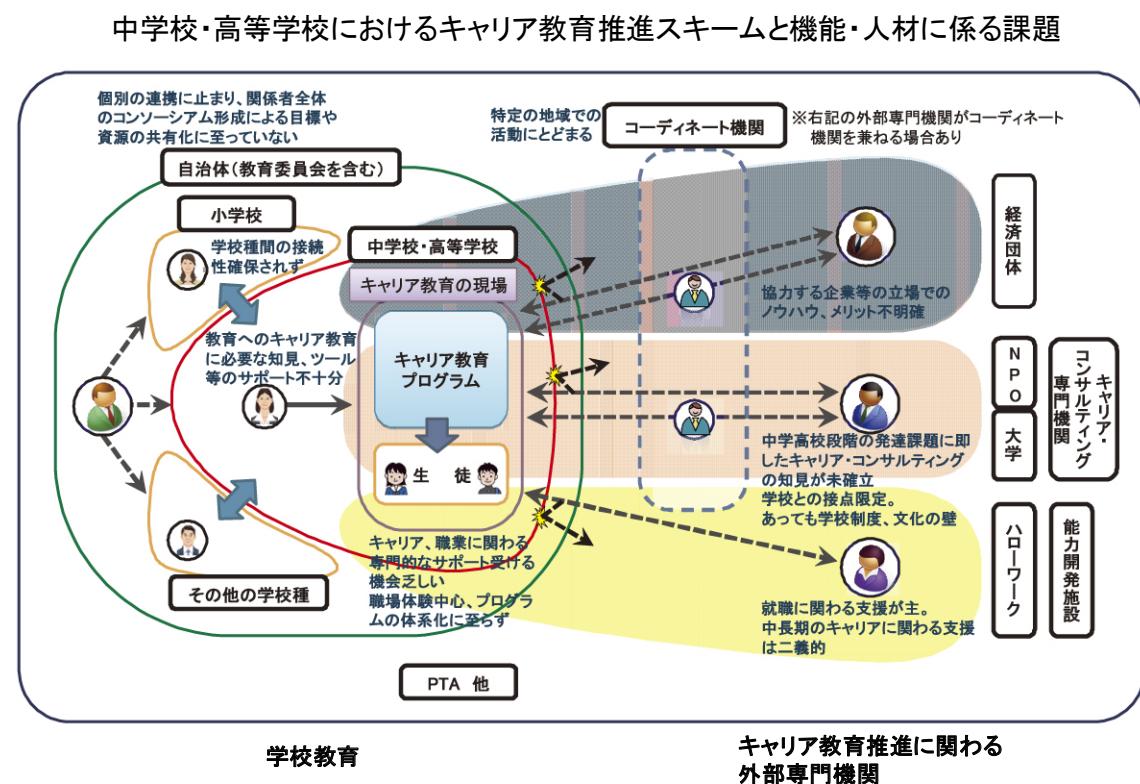
【以上、図1参照】

こうした現状を踏まえつつ、上記Iの「キャリア教育推進上求められる基盤整備」という観点から、その役割を果たし得る、人材像及びその構造に関わり、

- ・ 各人材に求められる役割、能力要件等
- ・ 相互関係
- ・ 能力要件に即した養成方法（養成プログラム等）

を可能な限り明確化、実践を進めることが期待されるものである。

【図 1】



(2) キャリア教育推進に係る人材像及びその構造分析に係る試案

キャリア教育推進に係る人材は、その役割・機能、立場も多様であるが、これらの全体像については、学校領域に所属するか否かの立ち位置に加え、これまでキャリア・コンサルティング研究会において、キャリア・コンサルタントの活動形態について分析してきたように、対組織・個人（生徒）という二つの軸に従い整理をすると考えられる。

こうしたスキームを前提とすると、具体的には、以下の 5 つの役割・機能とこれを担う人材像が想定される。

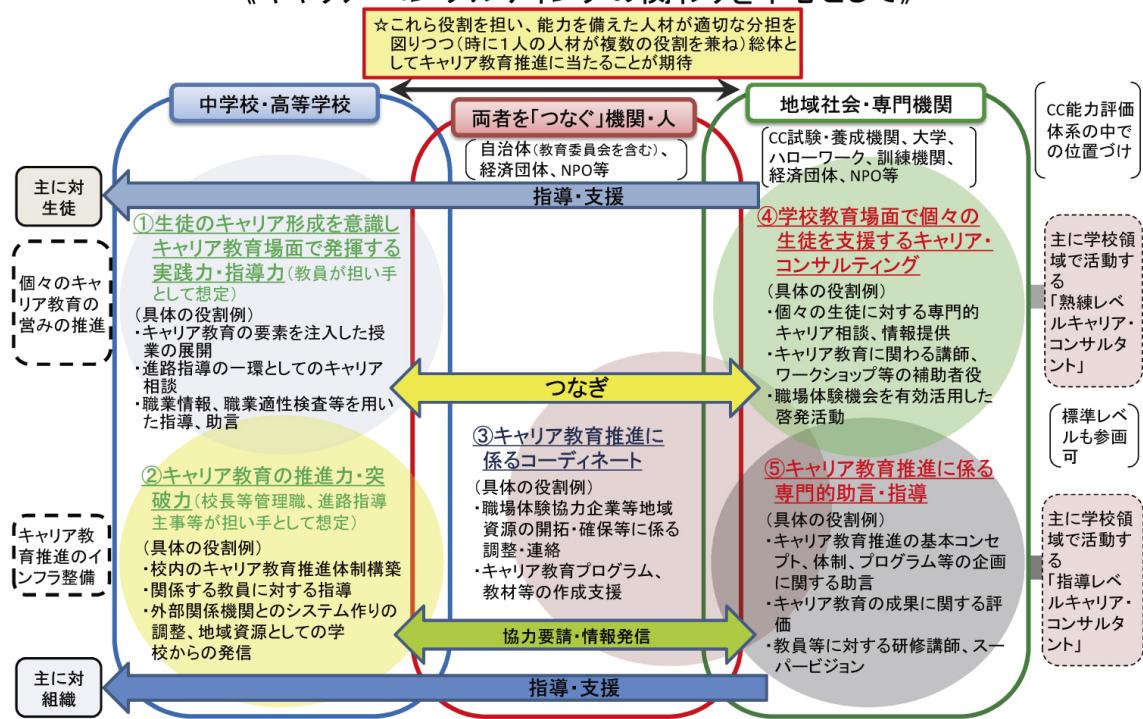
- ①「生徒のキャリア形成を意識したキャリア教育場面における実践的な指導」【主に学校内、対生徒】
- ②「キャリア教育の推進力・突破力を備えたリーダーシップの発揮」【主に学校内、対組織】
- ③「キャリア教育推進に係るコーディネート」【学校・外部をつなぐ、主に対組織】
- ④「学校教育場面で個々の生徒を支援するキャリア・コンサルティング」【主に学校外、対生徒】

※ キャリア・コンサルタント能力評価体系では、「熟練レベル」キャリア・コンサルタントに相当するものと考えられる（なお、「標準レベル」も参画可能）。
- ⑤「キャリア教育推進に係る専門的助言・指導」【主に学校外、対組織】

※ キャリア・コンサルタント能力評価体系では、「指導レベル」キャリア・コンサルタントに相当するものと考えられる。

【図 2】

中学校・高等学校のキャリア教育推進に関する人材の役割・機能のイメージ
《キャリア・コンサルティングの関わりを中心として》



今般の先進事例調査で把握された各「メインプレーヤー」及びその役割・機能も、基本的にこの類型のいずれかに位置づけ得るものであるが、それぞれの関係を見た場合、各機能が排他的な関係にあるわけではないことはいうまでもなく、専門性についても一定程度重なりをもつものと考える。同一の者が複数の役割を果たすこと、特に、学校の教職員が、学校外の人材の機能を兼ね備えるといったアプローチ(いわば内生化)も大いにあり得るものである。

現状では、多くの場合、学校の教員(主に①、②に対応)が、個々の生徒の属性、背景を最もよく承知し、あらゆる教育場面で継続的にフォローする立場から、主体的にキャリア教育を実践しているところであるが、こうした教員の活動に対して、キャリア・コンサルタントをはじめとする専門人材や機関(主に③～⑤に対応)が、必要な情報やノウハウの提供等のサポートをすることは意義深いことである。

このように、キャリア教育の実施に当たっては、学校内・外の様々な層、人材が、互いの立場・専門性を尊重しつつ、いわゆる「総がかり」になってキャリア形成の入り口に立っている生徒に能動的に関わっていくという姿勢こそが大切である。

【以上、それぞれの人材像が担う役割を含め上図2参照】

2. キャリア教育推進に関する各人材が備えるべき具体的能力要件

上記Ⅱで整理したキャリア教育推進の基盤として求められる事項、上記1(2)で整理したキャリア教育推進に関する人材構造等を踏まえ、各人材イメージごとに、求められる資質、知見、技能等で、通常の養成経路・活動の中では獲得が難しいと考えられる能力要件のポイントを考えた場合、以下のような点を挙げることができる。

《各人材イメージに共通して》

- ・ キャリア教育、生徒の生きる力を培う教育に関する熱意、見識、発信力
- ・ 関係（つながり）を構築する力
- ・ これらを包摂したリーダーシップ等、経営人材にも通ずるようなコンピテンシー
- ・ キャリア・コンサルティングに関する基本的な知見、技能、姿勢
- ・ キャリア教育に携わる前提となる、若年労働市場、若者を巡る社会環境等に関する基本的理解
- ・ キャリア教育理論に関する基本的理解
- ・ キャリア教育に関する上での、キャリア・コンサルタント、キャリアに関する専門人材としての基本的使命感、守秘義務等の倫理、自らの力量を限界を認識した上での適切な役割発揮に関する認識、向上心

《主に学校内の人材に関して》

- ・ 地域、ひいては職業世界、経済活動との開明的な交流の姿勢
- ・ 労働市場や産業界、組織運営等の実態に対する現実的理解
- ・ 情報、ノウハウ等を提供されるだけでなく、学校側からも社会に情報・価値を発信できる相互的な関係構築能力
- ・ 職業世界で求められる基礎的能力についての理解

《主に学校外の人材に関して》

- ・ 学校教育制度（教育課程・カリキュラム）・文化、青少年自立支援施策への知悉
- ・ 青少年の年代に応じた発達課題に係る基本理解

《主に対組織の支援の役割を担う人材に関して》

- ・ 学校、企業やその団体等、関係する機関の有する資源、行動原理に関する基本的理解、具体的なネットワーク
- ・ 他のキャリア教育推進に関する人材に対しサービスや日常的な指導・助言ができる、キャリア・コンサルタントとしての力量、指導能力
- ・ 職場体験活動等の事業スキームを構築し、これを説得性をもって運用する組織運営・調整能力
- ・ キャリア教育の成果を多面的に評価し、これをPDCAに反映する知識・技能

《主に対生徒の支援の役割を担う人材に関して》

- ・ ハイリスク層の見立て、これら者に対するメンタル面の支援、家族関係に着目した支援を含む、特に濃密なアプローチを行う知識・技能
- ・ ジョブ・カード等を活用し、支援のプロセスを蓄積・整理するとともに、生徒の気づき、後押しに結びつける知識・技能
- ・ 子ども・若者文化への理解、ユーモア、機転、表現方法等の創意
- ・ 学習目標、進路・科目選択等について具体的な助言ができる十分な知識・技能

3. キャリア教育推進に関わる人材を養成するためのプログラム

これらキャリア教育に関わる人材について、上記2に示す能力要素を的確に身につけ、活動するまでの養成経路としては、

- ① キャリア・コンサルタントとして共通的に求められる能力開発を図ってきた者が、学校教育分野でキャリア教育推進上求められる具体的な知見、専門的な技能を身につける
- ② 学校現場等で、キャリア教育の実践に当たってきた者が、キャリア・コンサルタントに共通的に求められる知見、技能を身につける

という、大きく2つの経路があり得るものと考える。

この2つの経路それにより、また、求められる到達水準等により、養成プログラムも自ずと異なるものとなるが、①の経路の途上にある者、具体的には、これまでキャリア・コンサルティング研究会の議論を通じ培ってきた養成プログラム、評価基準⁽¹¹⁾による、標準レベル（厚生労働省職業能力開発局長指定試験）⁽¹²⁾、熟練レベル（2級技能検定がその入り口に相当）の各レベルのキャリア・コンサルタントを対象に考えた場合、以下のような点を重点としたプログラムの編成が求められるものと考える。

- ・ 教育課程、カリキュラムを含めた学校教育制度総論
- ・ 青少年の自立支援、就職支援に関わる施策、制度総論
- ・ キャリア教育の目標、体系
- ・ 青少年の発達に係る主要な理論
- ・ 青少年の発達課題を踏まえたカウンセリング、ガイダンスの具体的展開上の留意点
- ・ 青少年を対象とした職業情報、テスト理論
- ・ 中学生・高校生を対象としたキャリア教育プログラム開発、運用の実践
- ・ キャリア教育の評価理論
- ・ 労働市場の実態、その把握に資する必要な情報源
- ・ 課題に応じた専門機関へのリファー、関係機関との連携の考え方 等

以上、極めて多岐にわたるプログラム内容について、あらゆる具体的な研修等の場面で、そのすべてを盛り込むことを求めるのは現実的ではない。研修の目的、対象者の属性、研修に充てうる時間等を勘案し、重点化を図る等、工夫を講じた上で、平成22年度に厚生労働省が新たに計画している「キャリア教育専門人材養成事業」等の、具体的な事業展開に反映することが期待される。

(11) 詳細については、「キャリア・コンサルティング研究会報告書 キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直しに係る調査研究」(平成18年3月・中央職業能力開発協会) (<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/pdf/taikei.pdf>) を参照いただきたい。

(12) 「標準レベル」キャリア・コンサルタントとは、厚生労働省がキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として指定する、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験（平成22年1月現在、計10試験）の合格者と、社団法人日本経済団体連合会の講座修了認定試験合格者、独立行政法人雇用・能力開発機構の講座修了者等の合格者の総称を指す。

平成21年3月末時点では26,200人の資格保有者がいる（特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会調べ・http://www.career-cc.org/download/career_consult08.pdf）。

4. その他、キャリア教育推進に関わる人材を養成し、効果的な活用を図るための環境整備等に関わる重要な点、課題

キャリア教育推進に関わる人材の養成・活用に当たっては、教職員を含め特定の人材に過度の負担が生じないような環境整備（適切な役割分担と連携等）が重要である。

また、教職員が社会、職業世界と接し、逆に地域の関係者が学校教育に接する機会の拡大、具体的には、教職員の企業研修、地域に開かれた学校行事の持ち方等も必要となってくる。

さらに、キャリア教育を推進する人材自身のキャリア展望を提示し、その専門性等に応じた処遇を行うことも課題となる。

社会全体としても、学校区など地域全体としてのキャリア教育の目標・価値の共有化、このことを踏まえたキャリア教育推進に関わる人材への敬意、サポートがなされる環境を整備することが望まれる。

さらには、キャリア教育の推進に関わる者が、継続して自らを高めるための学習環境の整備や、キャリア教育に資する資源の集約、これを関係者に効果的に提供する仕組みの整備が重要と言えよう。

IV キャリア教育の成果把握の視点・指標について

1. キャリア教育の成果把握の目的、段階、着眼点

現在、国のある施設について、可能な限り定量的観点から成果、評価を把握し、これを事業計画・展開に反映する仕組みである PDCA (Plan-Do-Check-Act) が求められている。

現在行われている中教審の議論においても、キャリア教育の評価について、「各学校の到達目標を定めるとともに、既に行われている学校評価等を活かして適切な評価を実施し、その結果を公表していくことが重要である」とされ、また、キャリア教育そのものについて、「その成果が見えにくいため、効果や到達目標と関連づけた評価を行うことができておらず、結果として表れる進学者や就職内定率を成果として用いている場合が多く、成果（アウトカム）を間接的に測るにとどまっているのが課題である」と述べられている。

このように、キャリア教育の成果把握、評価について、現段階において、必ずしも普遍的な概念や具体的な指標等の手法が確立されているものではなく、アウトカム（国民にもたらされる成果、ないし、これを測る指標）というよりも、「まずは関係者の参画の下、計画どおり、プログラムがしっかりと実施されたか」といったアウトプット（事業活動そのものや提供されたサービスの質、ないしこれを測る指標）の評価に止まっている例が多数と言えよう。

今般のヒアリング調査により、各先進事例では、それぞれのキャリア教育の目標・目的に応じ、アンケート調査等による成果の把握、評価に連なる取組みを実施している例が見られたほか、諸外国においても、キャリア教育の成果の把握、評価について様々な取組みがなされていること⁽¹³⁾を踏まえ、今後、各実施主体において、キャリア教育を実施する際に、その目的、実施形態や、局面等に応じ、成果の把握、評価の方法を個々の状況に応じ開発、運用がなされることが期待される。

その際、まず確認しておくべきは、キャリア教育に関わる成果の把握、ひいては評価は、生きがいにあふれた進路選択、ひいてはキャリアの実現といった、キャリア教育の目指すところと表裏一体の本質的な営みであり、同時にその具体化に当たっては、

- ①まずは個々の生徒に着眼した成果
- ②これを踏まえた、学級なり学校と言った集団・組織としての成果

(13) 例えば、アメリカオハイオ州キャリア発達プログラムでは、第8、10、12学年の生徒の2%に面接調査をし、以下の項目について、インタビュー形式で効果を測定している。

- ・「あなたの進路目標は何か」（目標は合法的か、収入が得られるか）
- ・「目標達成のために、高校ではどんなコースや授業をとろうと持っているか」
- ・「目標達成に向けて、高卒後、何を計画しているか」（目標に叶っているか）。

また、イギリスでは、キャリア教育の評価として、短期的評価（知識、スキル、態度変化、動機づけ）、中期的評価（進路目標、心理計画、進路選択）、長期的評価（個人）（入職可能性、転職可能性、エンプロイアビリティ）、長期的評価（経済）（GDP、生産性、スキルギャップの減少、所得水準）を挙げている。（Bysshe, S., Hughes, D. and Bowes, L. (2002), *The Economic Benefits of Career Guidance: A Review of Current Evidence*, Occasional Paper, Centre for Guidance Studies, University of Derby.）（Killeen, J., White, M. and Watts, A. G. (1992), *The Economic Value of Careers Guidance*, Policy Studies Institute, London.）

(地域単位で実施している場合はプロジェクトとしての成果)

③さらに、国の施策、制度としての成果

というステップを順次踏んで、はじめて現実の対応がなされ得るもの、ということである。

国として、最終的にはキャリア教育に関わる施策・制度について、その目標との関わりで成果把握、評価を行うことが求められる立場にあるが、現場におけるこうした段階を経ずして、一足飛びに施策・制度の成果を把握し、評価することは叶わないということである。

その上で、キャリア教育の成果把握、評価の基本的着眼点、留意すべき点として、以下の点が挙げられる。

第一に、キャリア教育の成果把握の目的、キャリア教育実施主体、キャリア教育の形態に応じ、適切な成果把握、評価指標・手法を採用すべきということである。この場合、

○成果把握の目的としては、「生徒の短期、中期的意識・行動変化を図るための評価」、「外部労働市場における長期的な効果を図るための評価」、「PDCAサイクルの基軸としてキャリア教育プログラムの評価」等

○実施主体としては、学校、教育委員会、商工会議所、ハローワーク、NPO等

○形態としては、インターンシップ、職場見学、職業講話、学科の中でのキャリア教育

等が、それぞれ挙げられる。

第二に、学校・生徒の属性、キャリア教育の進（深）度に応じた指標・手法を採用すべきということである。この場合、

○属性としては、「中学校・高等学校」、「普通科・専門学科」、「進学校・就職者の割合が比較的高い学校・進路多様校」等

○進度としては、「本人の気づき・満足度」、「知識・スキル・行動の獲得、変容」、「能力としての定着」

等が、それぞれ挙げられる。

第三に、評価の時間軸の設定に応じた指標・手法を採用すべきということである。この場合、

○時間軸としては、「直後の成果」、「学年単位の成果」、「プログラムの中長期的な成果」

等が挙げられる。

そして第四に、定量的評価と、総合的・定性的評価を適切に組み合わせるべきということである。

2. 具体的な成果把握の指標、手法

キャリア教育の成果把握、評価は、上記に掲げたような複数の段階、多様な観点を踏まえ行われるべきものであるが、こうした段階、観点に応じ、以下のような具体的な指標・手法について、各実施主体が、その置かれている状況等に応じ適切に選択、カスタ

マイズの上、総合的な活用が図られることが望まれるものである⁽¹⁴⁾。

〔生徒の意識、日常的行動の変化に着目し、短期的な把握を試みるもの〕

① 生徒の気づきや満足度の把握

キャリア教育プログラムに対する生徒の満足度、キャリア教育プログラム終了後の生徒の感情の変化、自分や社会・職業についての理解、キャリア教育プログラムの達成目標の理解度、進路選択に向けた動機付け等の観点からの主観的成果をアンケート調査等により定量的に把握するものや、キャリア教育プログラムの感想文の分析、インタビュー等により、生徒の気づきについて定性的に把握するものがある。

これら指標を活用する上での留意事項・制約について述べるならば、比較的容易に把握可能な一方で、キャリア教育の目指すものでの関わりで見た場合、「成果」としてはそもそも限定的、部分的なものであることが挙げられる。

② 生徒の職業意識等の変化の把握

進路や職業選択に当たっては、職業についての理解とともに、生徒個人の個性や特徴について十分な理解が重要となる。これについては、職業レディネステストのVRT分化度、進路成熟尺度、進路課題自信尺度等を活用し、生徒の自己肯定感、進路成熟尺度等の職業意識や自信、意欲等の変化について、定量的に測定するものがある。

これら指標を活用する上での制約・留意事項としては、意識変化についてはキャリア教育プログラムの効果によるものか、それ以外の要因の影響によるものかの峻別が困難であること、生徒の意識変化を一過性のもので終わらせないためには、意識変化の継続性についても測定が必要であること等を挙げられる。

なお、中学校、高等学校の各3か年等を見越した長期的、体系的なキャリア教育を行う上で、単年度の評価で終わるのではなく、次の学校段階に接続させる等の工夫も必要である。

③ 生徒の行動変容の把握

キャリア教育後の学校教育内の生徒の行動変容に着眼し、教師、保護者、職場体験受入れ事業主、キャリア・コンサルタント等関係者の立場から評価を行うものである。

行動変容を測る具体的項目については、「授業中に指名されたら返事して起立する」「生活が規則正しくなる」「遅刻の低下」等の基礎的レベルのものから、「授業中に自分から質問したり考えを述べる」「話し合いの場面で意見が対立したときでも自分の意見をはっきり述べることができる」「進路選択、卒業後の生活に対する目的意識が高まり、学習の質が高まった」「将来の目標を設定し、それに向け前向き・主体的に行動するようになった」等のより進んだレベルのものまで、様々な水準がある。

また、キャリア教育中の行動に着目した指標については、生徒のグループ討議、発

(14) 各指標の具体例については、参考 No.19 (124 頁) を参照いただきたい。

表の様子についての教師の観察記録等により定性的に評価を測定するものもある。

これらに関する制約・留意事項としては、学校教育内の行動変容については、それがキャリア教育プログラムの効果に起因するのか、それ以外の要因によるものなのかの峻別が困難であること、行動変容が一過性で終わらないためには、行動変容の継続性についても測定する必要があること等が挙げられる。

なお、本項目についても②と同様、中学校、高等学校の各3カ年等を見越し、体系的なキャリア教育を行い、単年度の評価で終わらせるのではなく、次の学年、学校段階につなげる等の工夫も必要である。

④ 生徒の能力・コンピテンシーの把握

②の生徒の職業意識等の変化や、③の行動変容が能力として定着しているかを把握する指標として、「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み例（4領域8能力）」（文部科学省策定）、「若年者就職基礎能力」（厚生労働省策定）、「社会人基礎力（12要素）」（経済産業省策定）等を活用し、生徒の能力やコンピテンシーを定量的に測定するものがある。

これに関する制約・留意事項としては、各能力を具体的な行動レベルまで落とし込んだ適切な測定項目を設定する必要があること等が挙げられる。

〔生徒の次の進路選択に着目し、中期的な把握を試みるもの〕

⑤ 進路選択行動の把握

中期的な成果について把握するものとして、「学卒無業率（の低下）」、「進学率（の向上）」、「就職率（の向上）」等といった各種進路選択、適格な就職先とのマッチングに係る評価を測定するものがある。

これに関する制約・留意事項としては、経済環境、家庭環境、地域性、学校環境等、キャリア教育の効果以外の要因の影響を強く受ける可能性が高いこと、また、効果が発出するまで時間を要すること等が挙げられる。

また、「遅刻、休業等の率（の低下）」、「中退率（の低下）」、「留年率（の低下）」等、学校教育内におけるネガティブ行動の減少等に注目して評価を測定するものもある。

これに関する制約・留意事項としては、いわゆる進路多様校以外では、指標を採用してもあまり差が生まれないことを挙げることができる。

〔生徒の外部労働市場に出てからの行動に着目し、長期的な把握を試みるもの〕

⑥ 労働市場における長期的な効果の測定

長期的な効果について把握するものとして、「就職後の定着率」、「就職後の自身のキャリア選択に関する満足度、そのこととキャリア教育の効果との関係に係る自己認識」等、外部労働市場における行動、自己認識に着目した指標を設定し、測定するものもある。

これに関する制約・留意事項としては、評価に長い年数を要する等評価測定が困難

であること、また、経済環境、労働環境、地域性等キャリア教育の効果以外の要因の影響を強く受けるものであることが挙げられる。

【プログラムや施策の効果の直接的な把握を試みるもの】

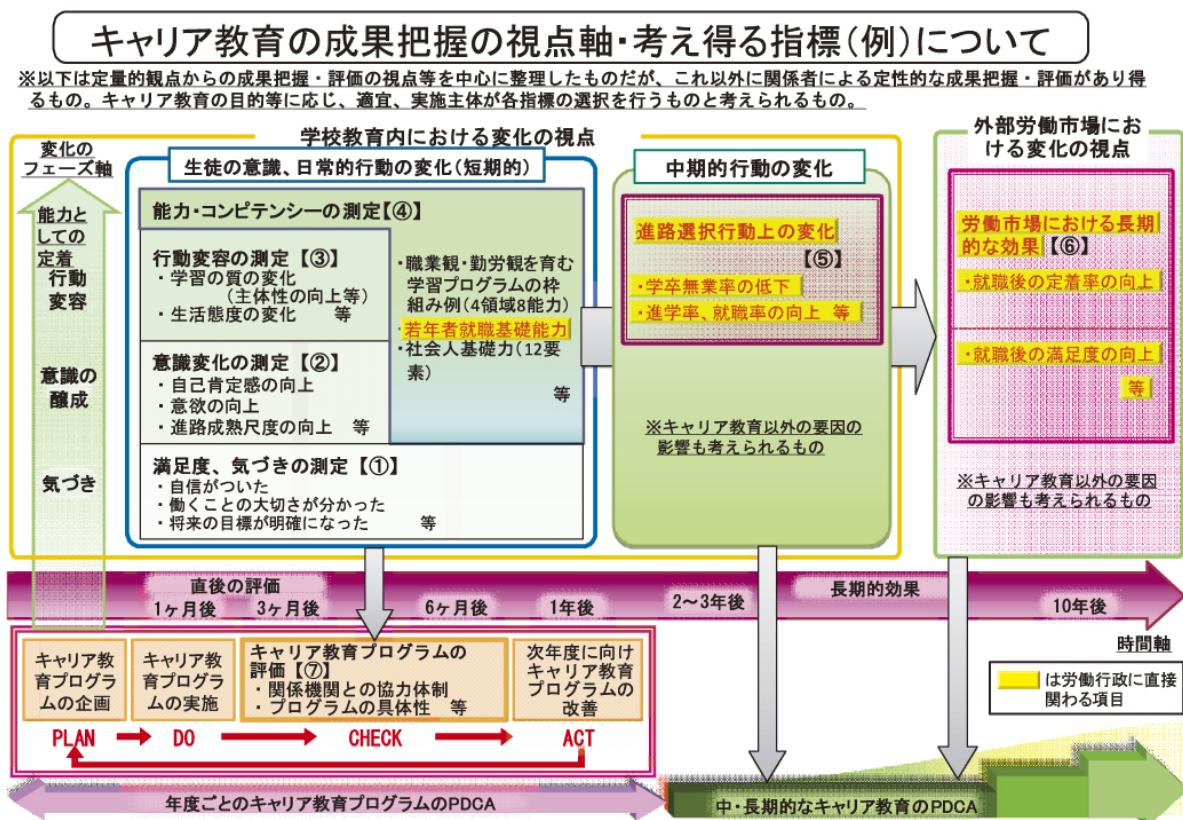
⑦ キャリア教育プログラムの評価の測定

キャリア教育プログラムの実施に関わる教師、保護者、職場体験受入れ事業主等の関係者の役割分担、協力体制、プログラムへの参加度、理解度等キャリア教育プログラムの直接的なアウトプット評価を行うとともに、上記①から⑥の指標を活用した、生徒に着目したアウトカム評価を組み合わせることで、キャリア教育プログラムの総合的な評価を行うことが期待される。

これに関わる制約・留意事項としては、キャリア教育の目的に応じた具体的で適切な評価項目を組み合わせ、活用する必要があることを挙げることができる。

以上のキャリア教育の成果把握、評価の視点や、具体的な指標例の全体構造について、具体的な活用の展開を念頭に整理したのが図3である。

【図3】



3. キャリア教育の成果評価の活用の視点・場面

以上のようなキャリア教育の成果把握・評価とその手法については、次のような場において活用、応用できるものと考えられる。

第一に、キャリア教育推進上の日常的な個々の生徒へのアプローチの手がかりとなる、生徒に関する資料を一括したポートフォリオとして取りまとめ、進路指導等の場において活用することが挙げられる。例えば、生徒の主観的なアンケート調査結果を、教師が生徒の日常的な行動変化と照らし合わせ、活用するといったことが可能である。

第二に、キャリア教育の意義、成果についての関係者、広くは社会全体への発信材料として活用することが挙げられる。キャリア教育施策の意義、必要性について説得性を付与し、幅広い人々を巻き込み、次年度以降の事業展開に結びつけることが可能である。

第三に、キャリア教育推進のPDCAサイクル構築の基軸としての活用が挙げられる。評価に基づき、キャリア教育を分析し、次年度以降のキャリア教育プログラムを改善する等、キャリア教育の営みを継続的に発展させていく上で重要なプロセスとなるほか、成果評価に基づき、キャリア教育推進機関においてキャリア教育プログラムの定期的なレビューを行うことを通じて、キャリア・コンサルタント等の外部専門人材、NPO等外部団体もこれに関与することが可能である。

V 今後の課題について

今回の研究会では、中学校、高等学校におけるキャリア教育先進事例に共通的なノウハウや課題を抽出することにより、中学校、高等学校のキャリア教育推進に当たりキャリア・コンサルタント等の専門人材が果たす役割、これら人材に求められる能力要件等について分析が深められ、その知見を踏まえた有意義な提言が示された。

キャリア教育分野におけるキャリア・コンサルティングの深化・普及を図る上で、今後に向けた重点的な課題として、以下の点についてさらに検討を深めた上で、順次必要な取組み、環境整備を進めることが求められる。

(1) キャリア教育に携わるキャリア・コンサルタントの能力評価体系の整備

まず、キャリア教育に携わるキャリア・コンサルタントの能力評価体系の整備が課題として挙げられる。標準キャリア・コンサルタント能力評価試験に係る能力基準やキャリア・コンサルティング技能検定の試験科目の範囲に、現状では「キャリア教育に関する理解」等の位置づけはなされていないが、教育機関におけるキャリア・コンサルタントの果たす役割が拡大していること等を踏まえ、これをキャリア・コンサルタントの能力評価の基準・指標として明確に位置づけること、また、一定の要件を満たす教員のキャリア・コンサルティング技能検定の受検等を促す方策、環境整備、さらには、キャリア・コンサルティング技能士会の活動にも同様に位置づけることによる本分野に関わるキャリア・コンサルタントの継続的な能力開発の環境整備を図るといった、総合的な取組みが期待される。

(2) キャリア・コンサルタント等の活動を支援する情報発信、リソースセンター、その他の環境整備

また、キャリア・コンサルタント等の専門人材の幅広い活動機会が確保されるよう、その情報を集約・発信することとともに、キャリア教育を一貫して支援するリソースセンター等の整備についても重要な検討課題である。上記のキャリア・コンサルティング技能士会によるデータベースの整備、本分野の専門人材に係る効果的な情報発信に加え、個人や小規模な団体の活動支援、または学校からの直接の要請に応えるキャリア・コンサルティングなど専門的な支援を実施することのできるリソースセンターの可能性、整備の条件等についてもさらに検討を深め、関係省庁の連携の下、具体的な展開が待たれる。

(3) 教員養成におけるキャリア教育、キャリア・コンサルティングの位置づけ

教員養成課程をはじめとする大学や教員向けの研修等において、キャリア教育の重要性の理解や、一人一人に対するきめ細かな指導・助言を行うカウンセリングの充実など、学校内の人材である教員のキャリア教育に関する資質の向上を図ることも重要な課題である。

(4) 産業界が求める人材像の明確化、キャリア教育への反映

また、言うまでもなく、キャリア教育は学校教育の中での閉じた活動ではない。普

遍的価値を備えた人づくり、という視点に加え、産業界、地域社会の求める人材像、というベクトルの下で展開される必要がある。「求められる人材像」は暗黙知に属しがちな領域であり、客觀化が困難で、企業や地域による差異性も大きく、さらに産業構造や経済環境の変化等により移ろいやすい側面もある。だからこそ、上記のコンソーシアム等の枠組みの中で、人材ニーズ等の形式知化と発信、運営に当たっての人材・場の提供、プログラム作りや成果評価等への関与といった具体的協力が一層求められるものであり、こうした観点からの気運の醸成と、モデル的取組みの創出、これらを通じたノウハウの抽出、共有化が期待される。

(5) キャリア教育の成果把握の実践の積重ね、レベルアップ

IVで整理したキャリア教育の成果把握について、これを本格的な評価に結びつけ、活用していくには、まだまだ事例の蓄積、理論面の探究ともに不十分と言わざるを得ない。本研究会報告での分析、中教審での議論を踏まえつつ、評価とプログラムの実践、レベルアップが循環的に図られることが求められる。

(6) 高等教育機関におけるキャリア・コンサルタントの養成、活動の促進

さらに、今回の研究会では、中学校、高等学校のキャリア教育に焦点を当てたが、そこでの成果を踏まえたさらなる展開として、大学等高等教育機関における産業界と連携したより実践的なキャリア教育の推進と、これを支えるキャリア・コンサルタントの養成・活動の促進についても、言うまでもなく次なる重要な課題と言える。この点についても、現在進められている各大学等における多数の取組み事例の検証と、知見の集約が強く期待される。

(7) キャリア教育の資源・成果のニート等の支援への反映

中学校、高等学校におけるキャリア教育プログラムの「横展開」の、もうひとつの期待されるアプローチとして、初等中等教育段階での発達課題の達成がなされないまま、労働市場にあって問題に直面している層——典型的には、高等学校中退後、不安定就労を繰り返したり、ニート化している層——に対するアプローチがある。こうした若者を対象とした支援は、同じキャリア・コンサルタントが主要な担い手となり、ジョブ・カフェ、地域若者サポートステーション等の専門窓口ですでに展開、順次進化が図られつつあるが、キャリア教育の取組みとプログラム・ノウハウやネットワークの共有化が図られること、学校側からの切れ目ない繋ぎの「パス（経路）」が整備されることで、キャリア教育が若年者雇用対策の観点からの効果、より大きな社会的意義を生むものと期待される。

このように、キャリア教育の深化、普及に向け解決すべき課題、期待される取組みのテーマは多岐に亘るが、常にその基盤をなすのは、職業との関わりを中心に「人を育て」、学校から社会への移行の橋渡しを行うという、キャリア教育の基本的視点を社会全体で共有化、また、個々の具体的活動に係る目標について関係者が共有化することである。本報告書がその重要な契機となることを祈念して、本章の結びとする。

第3部 ジョブ・カードを活用した効果的なキャリア・コンサルティングのあり方等

I 本研究会の目的—ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの現状把握 並びにさらなる充実に向けた課題及び対応策の検討

1. ジョブ・カード制度の概要

人口減少下における持続的な経済成長のためには、一人一人が能力を開発する機会をもち、能力を発揮できる社会の実現が重要である。他方、就職氷河期に非正規労働にとどまらざるを得なかつたフリーター等（子育て終了後の女性、母子家庭の母を含む。）については、能力を高めて正社員になりたくても、そのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在している。

こうした悪循環を打開し、フリーター等の正社員経験の少ない方（職業能力形成に恵まれない方）の能力を向上させ、正社員としての就職へと導くために、ジョブ・カード制度⁽¹⁾が平成20年4月に創設された。

ジョブ・カード制度は、これらの者を対象に、具体的には、きめ細かなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の機会を提供し、企業からの能力評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめることにより、正社員としての就職へと導く制度である。

職業訓練実施前に行われるキャリア・コンサルティングによって、正社員経験の少ない方が、自身の就業希望や訓練希望等を整理することができ、職業選択やキャリア形成の方向づけがなされることとされており、ジョブ・カード講習を修了した登録キャリア・コンサルタントは、ジョブ・カード制度運用の中核的な役割を果たしている。

ジョブ・カードは、具体的には、「総括表」、「職務経歴」、「学習歴・訓練歴」、「免許・取得資格」、「キャリアシート」、「評価シート」の6つの様式からなり、その交付は、様式5〔キャリアシート〕に、ジョブ・カード講習を修了した登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティング結果を記入することによって行われる。

なお、ジョブ・カードの様式6〔評価シート〕については、職業能力形成プログラム受講者による自己評価を経た後、当該プログラム修了時に実習を実施した企業からの評価を経て交付される。

さらに、ジョブ・カードは、汎用性のあるキャリア形成支援ツールとして、上記対象者のみならず、在職者や高齢者、さらには学生・生徒等にも幅広く活用が期待されているところである。

2. 本研究の目的

ジョブ・カード制度の創設から約2年が経過したところであるが、本研究会においては、下記2に示したとおり関係者からヒアリング調査を行い、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの現状を把握し、さらなる充実に向けた課題及び対応策

(1) ジョブ・カード制度の詳細については、厚生労働省ホームページ「ジョブ・カード制度のご案内」を参照いただきたい。（http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html）

について検討を進めた。

本研究会の具体的検討事項は、次のとおりである。

- ① ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの好事例の収集・分析
- ② ジョブ・カードを活用した効果的なキャリア・コンサルティングのあり方、登録キャリア・コンサルタントに求められる能力要件等
- ③ これらを踏まえたジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの今後の方向性等

なお、今回の調査・検討に当たり、ヒアリング等にご協力いただいた日本商工会議所（中央ジョブ・カードセンター）、東京労働局・墨田公共職業安定所、独立行政法人雇用・能力開発機構の皆様には、ここに改めて深く感謝したい。

Ⅱ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに共通してみられる特徴と課題

1. ヒアリングの概要

本研究に当たり、「職業能力形成プログラム」の受講に当たってのジョブ・カード交付事例、及び、その枠外ではあるが、従来から実施されてきている「施設内訓練」(公共職業訓練の一類型)でのジョブ・カード交付事例に関するヒアリングを通じ、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの特徴と課題について考察を行うこととした。

事例の詳細については「V ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの事例概要記述」を参照いただきたい(48頁以降)。ヒアリングの対象機関は次のとおりである。

○ 職業能力形成プログラムに関するジョブ・カード交付事例

イ. 雇用型訓練

- ① 墨田公共職業安定所
- ② 中央ジョブ・カードセンター

ロ. 委託型訓練

- ① 独立行政法人雇用・能力開発機構茨城センター
- ② 独立行政法人雇用・能力開発機構埼玉センター
- ③ 独立行政法人雇用・能力開発機構福島センター

○ 施設内訓練(公共職業訓練の一類型)に関するジョブ・カード交付事例

- ① 独立行政法人雇用・能力開発機構栃木センター

以上の事例考察を通じて共通してみられる特徴や課題を整理すると、以下のことを挙げることができる。

2. ジョブ・カード作成支援のポイント

(1) ジョブ・カード作成の意義についての相談者の理解の必要性

- ・ ジョブ・カード作成の意義について相談者が必ずしも十分に理解していないこともあるため、初回の面談時に、ジョブ・カード作成を通じて自分自身の経験を振り返り、将来の安定雇用に向けた希望や目標等を共に考えていくという趣旨・目的を相談者に伝え、理解してもらうことが大切であると考えられる。

(2) 自己理解への支援を通じた自信（自己効力感）⁽²⁾の醸成

- ・登録キャリア・コンサルタントの役割は、共感的に傾聴することで、相談者本人の力を引き出すことであるとの意見が、ヒアリング調査を通じ多く出された。
- ・ジョブ・カードを整理する過程で、相談者が自分の長所、特長に気づき、自信（自己効力感）（以下、「自信」と記す。）を持たせることを主眼としたキャリア・コンサルティングを行うこと（登録キャリア・コンサルタントが相談者の背中を少し押すイメージ）を通じて、相談者は自らキャリア選択に係る意思決定を行い、実行の局面に移行できることが少なくない。

(3) 仕事理解への支援

- ・相談者には、キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティアやサークル活動等の職業以外の個人の社会体験活動を含むものであるとの理解は、キャリア選択の視野を広げる意味からも大切である。
- ・また、訓練や労働市場等に関する適切な情報提供や、キャリア・インサイト、VPI職業興味検査等のツールの活用を通じて、相談者の仕事理解が深まるという効果も期待される。

(4) ジョブ・カード記入上の支援

- ・ジョブ・カードを応募書類として活用する場合、相談者の文章表現力を引き出せるような支援に努めているとの回答を得ている。本人の「自信」を引き出すことができるよう、また、自らの言葉で各様式をまとめることができるように、キャリア・コンサルティングを行っている。
- ・また、相談者の思い込みの部分について、多様な見方や考え方もあるということに気づくことで将来に向けた可能性が広がっていくことの理解を通じて、各人の意欲を引き出すことができるよう、ポイントを絞った支援を心がけるようにしている。
- ・さらには、ジョブ・カードに記載すべき内容を適切に言葉で表現できるよう、採用側の視点もしっかりと踏まえたジョブ・カードを作成するための支援を行っている。この試みが、採用担当者がジョブ・カードへの関心を深める一助となることを期待している。

(2) 「自己効力感」とは、ある行動が自分にうまくできるかどうかという予期を示す概念であり、心理学全般で広く知られている概念である。自己効力感が高ければ高いほど、粘り強く努力し、多少の困難に直面した際にも耐えることができる。また自分の能力をうまく活用し、よりいっそ上の努力を重ねることができるとされている。学術的な定義を離れて、より日常語的な感覚で述べれば、ある物事に対する「自信」という語と置き換えて理解することができる。（独立行政法人労働政策研究・研修機構『学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達－キャリア教育との連携に向けて』労働政策研究報告書 No.104（2008年）7頁から引用）
(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/0104.htm>)

- いきなりジョブ・カードを作成することが難しい相談者に対しては、既存の補助ツールをジョブ・カードの下書きとして利用してもらうこと⁽³⁾により、ジョブ・カード記入時の戸惑いを軽減する効果が認められる事例もあった。ただし、これは一律に行うよりは、むしろ、登録キャリア・コンサルタントの技量や判断に応じ個別に行うことが適当と思われる。

3. ジョブ・カード作成支援及びフォローアップの課題

(1) 作成支援の課題

○ 相談者に見られる傾向

- 前述のとおり、登録キャリア・コンサルタントは、相談者の「自信」を引き出すための支援を行っているものの、相談者の中には、自分自身のこと（特に、核心的なこと、将来の目標）を多く話したがらない、また、過去を知られたくない等の思いを持つ方もいる。こうした問題を抱えていることは、キャリア・コンサルティングを円滑に進める上での課題となっている。
- また、実際の能力と抱いている理想との間にギャップが生じていることにより、自分の適職を探し出すことができない、仕事理解が促進されない、やりたいことが分からず、何もできる自信がないという相談事例も多く見受けられる。

○ 相談時間等の不足

- こうしたことから、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングでは、ジョブ・カードの作成支援に加え、言語化されていないところを聞き出すまでに多くの時間を費やすケースもあり、個々の相談時間に差が生じやすい。
- 他方、面接直前や訓練の募集締め切り日直前の、いわゆる「駆け込み相談」等が多く、訓練受講の申込に間に合わせる必要から、作成のための十分な時間を確保することが難しい場合がある。
- また、現状として、次から次へと相談者が来る等、相談窓口によっては、登録キャリア・コンサルタントの人員が限られていること等もあり、1回当たりのキャリア・コンサルティングの時間が確保できないことがある。その場合には、相談の回数を増やしたり、状況に応じて何度も宿題を出したり等の工夫をしながら支援を行っている。ジョブ・カード取得者数を増加させるという社会的な要請がある中で、人員体制の整備と同時に、キャリア・コンサルティングのスキル・トレーニングも必要と考えられる。

(3) 例えば、今回のヒアリングを通じて、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターでの交付事例において、既存のキャリア形成支援ツールであるキャリアシート^(*)やヤングキャリアシートを補助ツールとして活用している事例もあった。シートの詳細については、それぞれ同機構のホームページを参照いただきたい（キャリアシート：<http://www.ehdo.go.jp/career/sheet.html>、ヤングキャリアシート：http://www.ehdo.go.jp/career/sheet_young.html）。

※ここでいう「キャリアシート」とは、ジョブ・カードの様式5〔キャリアシート〕とは別個のものである。

○ 共有できる事例の不足

- ・登録キャリア・コンサルタントにとって、多様な課題を抱えた相談者に対して、どのような事例を参考にすればより適切な作成支援が可能となるのかという点が重要であると思われる。独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターの中には、事例に応じてどのような訓練へつないでいくことが望ましいかについて、定期的に事例検討会（勉強会）を行っているところもあった。こうした検討会では、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）を巡回している能力開発支援アドバイザーが、現場での課題について自由討議をし、そのことを通じて相互理解を深めている。

（2）ジョブ・カードの記入に当たっての課題（相談者が苦労している点）

ヒアリングを通じて、ジョブ・カードの記入に当たって、相談者は次のような点について苦労している傾向が見られた。

- ・**様式1〔総括表2〕の記入について**

「社会体験活動歴（ボランティア、サークル活動など）」及び「趣味・特技・得意分野など（自己アピール）」欄について、相談者の人間性、特徴をアピールすることができていない。

- ・**様式2〔職務経歴〕の記入について**

「職務の中で学んだこと、得られた知識・技能」欄について、例えば、相談者が自らの思い込みによって自分を過小評価していることにより、職務経歴の中で得られた知識・技能を十分に理解していない。

- ・**様式5〔キャリアシート〕の記入について**

「就業に関する目標・希望」欄について、相談者が漠然とした考え方しかもっていない。

（3）訓練修了後の相談の課題

- ・登録キャリア・コンサルタントは、訓練修了後や就職決定後のキャリアの展開も含めたフォローアップも大切であると認識しており、訓練修了後には、様式6〔評価シート〕を持参して、キャリア・コンサルティングを再度受けることを相談者に勧めているが、企業への採用が決定してしまうと相談を受けに来ないというケースが多い実態がある。
- ・様式6〔評価シート〕を相談者と登録キャリア・コンサルタントが共有する客観的な資料とし、自己理解をさらに深め、今後の目標を明確にすることを通じて、就職活動、もしくは訓練を受講した分野の仕事への定着を促進させていくという趣旨からも、訓練修了後においても相談者にとって相談機会の確保が望まれるところである。
- ・さらには、訓練修了後の相談者が、いつでも登録キャリア・コンサルタントに話ができる、声をかけることができるという雰囲気を作り出していくことも、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに対するニーズを高めていく上で望ましいものと考えられる。

(4) 評価に当たっての課題

- ・ ジョブ・カード様式6〔評価シート〕に関しては、企業の担当者のアドバイス（総評・コメント欄）が非常に大切だと考える。
- ・ 訓練を受ける相談者に気づいてもらうための評価を行うためにも、今後は、評価者のスキルアップも必要となってくる。
- ・ また、評価基準は、訓練受講者にとっては非常に気にかかるところであると推察される。明確な評価基準が分からぬまま評価されるのでは、相談者の適性・能力に応じたキャリア形成を図ることができなくなる懸念もある。

Ⅲ ジョブ・カードを活用した効果的なキャリア・コンサルティングのあり方等

今回のヒアリング結果を踏まえて、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングのあり方、能力要件等のポイントについて整理すると、以下のことを挙げることができる。

1. キャリア・コンサルティングの基本的スキル

(1) キャリア・コンサルタントとしての基本的姿勢

キャリア・コンサルタントは、傾聴スキルをベースに、質問も含めた（同時に心理的問題がその背景にある可能性があることも意識しながら）応答を重ねていく中で、相談者が自分の強みや弱みについて認識し、仕事に対する「自信」を深めていくような支援をしていくことが重要である。

キャリア・コンサルティングに当たっては、傾聴とともに、相談者と伴走していくという姿勢が求められる。また、適切な情報（訓練内容、訓練職種、訓練修了後の労働市場に関する情報等）提供に努め、キャリア形成の6つのステップ⁽⁴⁾のうち、特に、相談者の自己理解、仕事理解を促進し、相談者自らが意思決定、方策の実行ができるよう背中を押すというスキルが最も大切と思われる。

次に、重要なことは、世の中の現状に関する情報を十分収集し、それをキャリア・コンサルタント同士で勉強し共有していく姿勢ではないだろうか。また、メンタル面や発達課題等、心理的な問題に関する知識をしっかりと有していないと、支援がねらいと異なる方向へ進んでしまうおそれもある。

相談記録を作成することで、登録キャリア・コンサルタントは自分自身の支援のあり方を振り返ることが可能となる。しかし、現状では、相談者とは訓練前後のキャリア・コンサルティングという限定的な関わりにとどまっている。

訓練を終えた後に相談者が就職にまで至ることができたのかどうかという経過までも追跡することができれば、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの質的向上にもつながることが期待される。

(2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに標準的に求められるスキル

今回のヒアリングを通じて、1人当たりの相談時間を短縮して効率的に作成支援をしている事例が見受けられたが、この方法は必ずしも望ましくはないと考える。50分、60分の面談の最後のところで、ようやく相談者の本音（主訴）が出てくるということもあるので、じっくりと聴くことの大切さを改めて認識する必要がある。

しかしながら、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングでは単に「徹底して聴く」ということに加え、相談者に対して適切な情報提供を行う等、少し背中を押すスキルが大切である。さらには、ジョブ・カード作成の意味を理解することを

(4) キャリア形成の6つのステップの概要については巻末の参考資料No.28（147頁）を、また、詳細については、「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究」報告書を参照いただきたい（平成13年5月17日厚生労働省・<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-000010517-3.html>）。

なお、キャリア形成の6つのステップについては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを通じて最終的に「就職すること」へつなげるという視点で考えた場合、①自己理解及び②仕事理解への支援に重きを置いた支援を行うこととなる。

通じて相談者も気づいていない能力や意欲を引き出すスキルも求められる。

すなわち、

- ①傾聴スキル
- ②情報提供のスキル
- ③相談者の背中を少し押すスキル（自己理解、仕事理解の促進を通じて「自信」が醸成された相談者が、自らキャリア選択に係る意思決定、方策の実行ができるよう支援するスキル）
- ④様式 5 [キャリアシート] のコメント欄の書き方に関するスキル
- ⑤情報の収集能力

を、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに当たり、特に重要なスキルとして挙げることができる。

登録キャリア・コンサルタントがキャリア形成支援ツールとしてジョブ・カードを用いるに当たっては、相談者に気づきを持たせるという目的がある。その意識を持って支援に当たることで、相談者との間に信頼関係が構築されていくのではないだろうか。その一方で、相談者が自発的に考え出す、動き出すことができるようになる前に、登録キャリア・コンサルタントが誘導し過ぎて、相談者の自発性や主体的な判断を妨げることがないよう留意する必要がある。

2. 相談実施の各過程において必要となるより具体的なスキル

相談者に対してどのようにして気づきを与えるかという視点、訓練修了後の採用企業の人才ニーズとのマッチングという視点が、登録キャリア・コンサルタントの支援では大切であると考えられる。このような視点から、登録キャリア・コンサルタントは知識・スキルを一層充実・向上していくことが必要である。

(1) 様式 1 [総括表 2] の作成支援を通じた信頼関係の構築

様式 1 [総括表 2] を深く掘り下げていくことを通じて、相談者との関係構築を図ることができるようになる。さらに、正規の職に就く機会の少なかった相談者に対しては、狭義の職歴にとどまらない幅広いキャリアという視点で、人間性（人柄）や能力をアピールできるよう支援を行うことにより、本人の「自信」を引き出すことが可能となる。

(2) 様式 2 [職務経歴] について

様式 2 [職務経歴] は、相談者のキャリアや職務の経歴について、何に対して、どのような行動をして、どのような実績を挙げたかという視点での丁寧な整理を通じた支援に活用することが可能であり、相談者の自己理解を促進するために非常に有益なものである。このような支援を通じて、相談者が、能力・技能や価値観等、今まで気

づいていなかった「強み」を徐々に把握し、自己理解を深め「自信」を高めていくことが期待される。

また、多様なものの見方や考え方につき、将来に向けた可能性が広がり、また、相談者の思い込みの部分が変わっていく。こうして、自己に対して肯定的になることを通じて意欲が引き出されるよう、ポイントを絞った支援を行うことが有効な場合もある。

他方、正社員経験が少なかったり、転職を繰り返している相談者には、これまで教育訓練を受けた機会が少ない、勤務先で誇りや自信を持って業務に従事した経験が少ないと見られる。また、いつ辞めさせられるか分からず不安を抱きながら仕事をしてきた傾向も見られる。こうした相談者に対して、今まで何をしてきたのかを唐突に聞き出すことからジョブ・カードの作成支援に入ってしまうといった、形式的な支援に陥るケースも考えられるので、経歴等の引き出し方には留意が必要である。

(3) 様式5【キャリアシート】について

○ 相談者の作成支援に関する工夫（ヒントの与え方）

本来、訓練修了時の様式5【キャリアシート】は、再就職に向けて企業に自らの強みをアピールする趣旨の書類であり、アピールする強みと、自分の誠実さ、これからやっていこうという前向きな姿勢等のキーワードをちりばめるよう支援している等の取組みが、ヒアリングにおいて見られた。

しかしながら、相談者の中には、明確な目的・希望を持たないため、様式5の「就業に関する目標・希望」欄について記入が進まないケースが見受けられる。こうしたケースにおいては、質問形式のシートを示して具体例を項目ごとに示し、その記入を通じて、相談者の目標・希望が明確になるような作成支援の工夫が必要となってくることもある。

一つの例として、訓練修了者に対する質問項目に、

- ① 「訓練を受けて、あなたの課題はどう変化しましたか」
- ② 「訓練を受けたこと、いただいた評価から、あなたが新たに気付いた強みは何ですか」
- ③ 「さらに新たな課題は何か見つかりましたか」
- ④ 「今後、その課題に対して、あなたはどうしていこうと思っていますか」
- ⑤ 「そのための具体的な計画を立てるとしたら、どんなことを行いますか」
- ⑥ 「将来の思いを聞かせてください」

といった事項を挙げて相談者に記入してもらった上で、「それを基にして様式5の『就業に関する目標・希望』欄を記入してください」とアドバイスすると、訓練修了者はあまり苦労せずに記入できるようになる。

相談者は、どのような視点で書いたらよいのかというヒントを与えられることで、作成が容易になる面もある。

○ 「キャリア・コンサルティング実施記録」へ記載するコメントの充実

ジョブ・カード講習では、対面での相談が終了したら、登録キャリア・コンサルタントはその場でコメントを記入して相談者へ交付するようにとの指導が行われている。しかしながら、登録キャリア・コンサルタントが記入したジョブ・カードが実際に企業の目に触れるかと思うと、コメントを即座に書くことをためらう現状があるとの意見があった。よって、登録キャリア・コンサルタントには、的確なコメントを書くための文章作成能力を身に付ける訓練も必要と思われる。

このように、現状は、登録キャリア・コンサルタントにとってコメントを書くためのヒントが不足しており、記入に苦労することがある。そのため、様式5〔キャリアシート〕における企業へのコメントに関し、「このようなものを書けば採用側の理解が進む」というヒント集（マニュアルではなく事例集）が整備されることが望ましい。

また、ジョブ・カード交付時における相談者の評価について、どのようにとらえるべきか留意が必要である。すなわち、様式5〔キャリアシート〕の「キャリア・コンサルティング実施記録」における登録キャリア・コンサルタントのコメント欄「キャリア・コンサルティング実施記録」で、採用側が知りたい相談者の情報をどのように伝えればよいのかという、訴えかけの部分が重要である。

つまり、数値によって評価できない部分をどのように表現するかという「書き方」も、登録キャリア・コンサルタントにとって重要なスキルである。

なお、民間の人材紹介会社では、一般に求人側の企業のニーズを、ヒアリングや保有している関連情報から引き出して、そのニーズに最も適合する人材を探している。この「引き出す」スキルについては、民間の人材紹介会社が得意とする部分である。ジョブ・カードを交付する登録キャリア・コンサルタントにとっても参考にしたいスキルである。

（4）自己理解及び仕事理解への支援について

「ジョブ・カードをうまくまとめることができない」という相談者の自己理解を深めるために、相談者の状況に応じて、キャリア・インサイトやVPI 職業興味検査等のツールが有用な場合がある。ヒアリング事例では、別の機関でツールを活用した支援に習熟した職員がおり、そちらへ橋渡しをしたというケースも見受けられた。

もちろん、各種検査ツールの活用に当たっては、それらについての理論と実施方法、結果の解釈の仕方等に習熟していることが必要であることはいうまでもない。

3. ネットワークの活用

登録キャリア・コンサルタントの姿勢として、積極的な情報収集が大切である。そのためにも、行政その他の専門機関や専門家と日頃から情報交換を行い、協力関係を構築していくことが必要となってくる。それらの活動を通じて、相談者に提供できる情報の質と量を充実させていくことで、よりよいキャリア・コンサルティングが可能となる。そのため、多種多様な情報を一つひとつ増やしていくことが重要である。

登録キャリア・コンサルタントに限らず、相談者に対する支援によっては、その人の人生を大きく左右することがある。そのためにも、情報を収集する際には、謙虚な姿勢をもって、特定の分野に偏りが生じることがないよう留意する必要がある。

また、登録キャリア・コンサルタント自ら、情報を発信していくことを通じて、キャリア・コンサルタントのネットワークが広がり、提供できる情報が増え、より適切な支援へつながることが期待される。

4. 自己研鑽・スーパービジョンの必要性

現在、ハローワークや独立行政法人雇用・能力開発機構では、より適切な相談支援を行うために、職員等による事例を通じた学習の機会や、より適切な訓練へつなぐための情報交換の場が適宜設けられているところである。

より具体的には、各ハローワークでは、職業相談・紹介業務における専門性向上のための担当者勉強会が開催されており、また、特にここ2、3年の取組みとして、キャリア・コンサルティング技法に関するDVDをハローワーク職員の研修教材として活用している。

また、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターでは、概ね月1回のケース会議において情報交換を行い、課題の共有化を図っている。

以上のとおり、現場段階では、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング能力の向上に関する取組みが既に進んでいるところであるが、今後、登録キャリア・コンサルタントに対する継続的な指導・支援の仕組みを整備することにより、登録キャリア・コンサルタントのスキルの向上が図られることが望まれる。

なお、現場のキャリア・コンサルタントに対する指導・助言等に関しては、「スーパービジョン」⁽⁵⁾が有効といわれている。「スーパービジョン」については、とらえ方や見方が多種多様であり、一律には定義できないが、少なくとも「現場での登録キャリア・コンサルタントへの助言機能」と、「登録キャリア・コンサルタントの支援の歪みを正す機能」について、今後一層重要になっていくものと考えられる。

(5) スーパービジョンについては、「キャリア・コンサルティング研究会」報告書「キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究」において、「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる機能として定義し（詳しくは当該報告書（中央職業能力開発協会・平成18年3月・<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/pdf/taisei.pdf>）を参照されたい。）、その後、平成20年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書では、「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求める指導能力の重点について改めて整理を行っているところである。詳細については当該報告書を参照されたい（中央職業能力開発協会・平成21年3月・<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2009/pdf/20houkoku.pdf>）。

IV ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング能力の向上及びジョブ・カードの普及促進に向けた今後の課題

1. ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング能力の向上

(1) ジョブ・カード講習カリキュラムの充実

キャリア・コンサルティング技能士、標準レベルキャリア・コンサルタント等を対象として実施されているジョブ・カード講習では、ジョブ・カード制度の概要に関する講義、ジョブ・カードのうち様式2〔職務経歴〕及び様式5〔キャリアシート〕に関するケース検討、及び傾聴スキルに関する演習等がカリキュラムの中心となっている。

現状のジョブ・カード講習は原則1日で開催されており、カリキュラムの拡充に向けた時間的な制約はあるものの、ジョブ・カード講習の修了のみでは現場でのキャリア・コンサルティングを行うための実践的能力を十分身につけることが難しいため、今後は、事例等を活用したピア・コンサルティング（受講者同士によるキャリア・コンサルティング）研修等が実施されることが期待される。

(2) ジョブ・カード講習後の情報提供、学習機会の確保（ケース会議の活用等）

登録キャリア・コンサルタントから、ジョブ・カード講習修了後の自己研鑽や情報交換の場が限定的になっているという声があった。

そのことに対しては、ジョブ・カード制度やそれに係る各種助成金制度の改正等、支援に必要な更新情報が絶えず入手可能となっている環境が望まれる。そのため、登録キャリア・コンサルタントは常に自ら業務に必要な最新情報を入手するよう努めるとともに、制度等の情報にアクセスが容易となる環境の整備が望まれる。

さらには、登録キャリア・コンサルタントの一層の能力向上を図っていくためには、自身のキャリア・コンサルティングを振り返ることができる「相談記録」の作成が必要と思われる。「相談記録」については個人情報の取扱いに十分留意しつつ、事例研究を通じた自己研鑽の機会が確保されていくことが求められる。

なお、個々の登録キャリア・コンサルタントは、限られた相談時間の中で、それぞれの創意工夫でキャリア・コンサルティングを行っているところであるが、その内容が独善的なものにならないためにも、知識やノウハウの提供を受ける、助言等を得る機会を確保することが重要である。

以上の観点からも、登録キャリア・コンサルタントの支援スキルの一層の向上を図るためにも、フォローアップのための支援体制の整備が望まれるところである。

2. 社会的認知度の向上に向けて

(1) ジョブ・カードの有効性に関する理解の促進と周知広報

今回のヒアリングを通じて、キャリア・コンサルティングのツールの1つとしてのジョブ・カードに対し非常に好意的な評価を得ている一方で、ジョブ・カードの活用が平成20年度から始まったばかりであることもあり、相談者や求人企業双方にジョブ・カード活用の意義等が十分に浸透していないということも併せて指摘された。

今後、ジョブ・カードを用いて求職活動を行った相談者を採用した企業の事例について情報発信していくことによって、ジョブ・カードの有効性に対する理解が進むことが期待される。

また、ジョブ・カード制度関係各機関においては、求職者及び企業等、究極的には広く国民一般にジョブ・カードの理解が促進されるよう、より一層の周知広報が望まれる。

(2) キャリア形成支援ツールとしての社会的要請に応えた一層の普及へ

現在、ジョブ・カードの取得者は約 19.4 万人（平成 22 年 1 月末）を超え、徐々にジョブ・カードの存在が認知されているが、一般企業の求人募集における履歴書や職務経歴書に置き換わる応募書類として浸透するまでには必ずしも至っていない。

ジョブ・カード様式が定められたことにより、キャリア形成支援ツールとして全国的な理解・普及が進むことはもとより、今後、ジョブ・カードが履歴書や職務経歴書等に相当する応募書類として採用されるよう、企業側の理解が一層促進されることが期待される。

こうした観点から、ジョブ・カードが一層効果的に利便性をもって運用されるよう、将来的に様式、活用方法等のあり方についても検討が深められることが望まれる。

平成 20 年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書においても、ジョブ・カード制度は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、訓練前後にキャリア・コンサルティングを行うものであるが、本制度の周知啓発・普及促進は、同時にキャリア・コンサルティングの普及促進にも貢献するものであるとの指摘があったところである。

また、平成 20 年度から輩出されているキャリア・コンサルティング技能士を含めて、キャリア・コンサルタントの多くが、このジョブ・カード交付を担うことができるよう、制度の周知とともに、ジョブ・カード講習の実施につき工夫することが必要である旨の指摘も、同報告書においてあったところである。

今回、ヒアリングを行ったジョブ・カードを交付している登録キャリア・コンサルタントも、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが、相談者の職業選択やキャリア形成の方向付けについて有効であるという認識を有している。今後は、正社員経験の少ない方のみならず、在職者や高齢者、さらには学生・生徒等、より多くの人に、職業生涯を通じたキャリア形成支援ツールとしてジョブ・カードの活用が望まれるとともに、早い段階からキャリア・コンサルティングを受けることができる機会を増やすことが求められる。

さらには、キャリア形成支援ツールであるジョブ・カードが、キャリア・コンサルタント間の共通言語として機能することで、キャリア・コンサルタントの能力・機能全体の底上げにつながることを期待し、本章を結ぶ。

V ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの事例概要記述

本調査研究では、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの特徴と課題について考察を行うことを目的として、Ⅱでも述べたとおり「職業能力形成プログラム」の受講に当たってのジョブ・カード交付事例、及び、その枠外ではあるが従来から実施されてきている「施設内訓練」（公共職業訓練の一類型）でのジョブ・カード交付事例に関するヒアリングを次のとおり実施した。

1. 職業能力形成プログラムに関するジョブ・カード交付事例

(1) 雇用型訓練

職業能力形成プログラムのうち「雇用型訓練」に関しては、墨田公共職業安定所（ハローワーク墨田）からジョブ・カード交付事例その他の課題について、また、日本商工会議所（中央ジョブ・カードセンター）からジョブ・カードにおけるキャリア・コンサルティングに対する企業側の意見について、それぞれ次のとおりヒアリングを実施した。

イ. 墨田公共職業安定所

墨田公共職業安定所からは、雇用型訓練のうち、有期実習型訓練の受講を希望する相談者に対するジョブ・カード交付事例について、また、同所におけるジョブ・カード交付状況及びジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの課題その他について、ヒアリングを行った。概要は次のとおりである。

（ヒアリング実施時期：平成 21 年 10 月下旬）

【有期実習型訓練一事例】

- 都内のメーカー（フィギュア、キャラクター等の原型の制作を行う事業所）からの有期実習型訓練への誘導事例。巡回している独立行政法人雇用・能力開発機構の能力開発支援アドバイザーがジョブ・カードの作成支援を行ったもの。
- 訓練期間は 5 カ月間。募集職種はモデラー（造形師）。

【相談経緯】

- 相談者：男性、30 歳代前半。高卒後、アルバイト、契約社員、派遣社員等を経て正社員となったが、3 カ月で退職。現在に至っている。訓練前の平成 21 年 10 月に 3 回相談を受けている。

・ 第 1 回

ジョブ・カード制度及びジョブ・カード作成要領について説明。厚生労働省ホームページからのダウンロードによる作成を勧めた（所要約 15 分）。

・ 第 2 回

様式 1～5 について記入内容を確認。特に、様式 2 [職務経歴] 及び様式 5 [キャリアシート] について話し合う。次回、完成形を持参してもらうこととした。

特に、①過去5年間の勤務状況、
②志望理由：ものづくりへの熱い思いの確認、
③様式2、職務の中で学んだこと、得られた知識・技能の記入について再度説明を行った（所要約1時間）。

・ 第3回

様式1～5全般について確認。前回指摘した箇所については全て修正されており、完成とした。サインをして本人へ返却（所要約30分）。

- ・ ヒアリング時点で、企業において最終選考中であり、選考対象の17人の中にいるとのこと。最終的に2人に絞り込まれる。
- ・ 初回の相談では、ジョブ・カードへの記入内容は簡単なものであったが、2回目で文章に変化が見られた。文章を書くことを通じて自分を見つめ直す契機となったようで、相談者本人の考え方が始まっていたものと思われる。

○ 墨田公共職業安定所におけるジョブ・カード交付状況

- ・ ジョブ・カード交付を伴う訓練相談については、上記の事例のほか、委託型訓練の日本版デュアルシステムまたは企業実習先行型訓練システムへ誘導する事例があった。雇用型訓練（有期実習型訓練）については、1人該当する相談があったが、ここまで実績が出なかった要因として、訓練認定企業が管内にあまり存在しなかったこと、また、訓練認定企業の求人があったとしても労働条件の魅力に乏しかったこと等を挙げができる。
- ・ 平成20年度のジョブ・カード交付件数は、平均17件／月。交付については、独立行政法人雇用・能力開発機構東京センターから巡回する能力開発支援アドバイザーが原則対応しているが、そのうち2件／月は同所職員が交付を行っている。
- ・ また、平成21年度（ヒアリング時点）のジョブ・カード交付件数は、平均33件／月。うち3件／月程度は、同所職員が交付を担っている。
- ・ それとは別個に、ジョブ・カードに関心がある求職者に対して交付を行うこともある。

○ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの課題その他について

- ・ 同所への来所者数は1日当たり1,200人～1,500人にのぼっており、相談窓口は非常に混雑している現状にある。所内に登録キャリア・コンサルタントを配置しているが、現状は緊急人材育成支援事業（基金訓練）への対応が中心であり、ジョブ・カード作成支援への対応は限定的となっている。
- ・ 専門的な予約相談は1人1回当たり50分を基本としているが、一般向け相談が多くなっていることから、そこまで丁寧な支援に十分な人を充当することが難しい状況にある。
- ・ 専門相談員の中には、効率的に相談支援を行うために、1回30分で支援を行

う工夫をしている者もいる。そうした場合、様式5〔キャリアシート〕は、棚卸しを行うためのツールとして活用している。

- ・就職活動に当たっては履歴書と職務経歴書を提出するが、職務経歴書の様式は定められていない。したがって、ジョブ・カードが職務経歴書の統一様式となるべく企業側に認識してもらえるとよいのではないか。
- ・その一方で、求職者側でもジョブ・カードを知っている人は未だ少ない現状にある。
- ・ハローワークから見た場合、相談件数が増加しているため、どこまでジョブ・カードを活用した丁寧な支援ができるのか難しい状況にある。現状、訓練へ誘導するためのツールとして、ジョブ・カードを限定的に活用している。
- ・ヒアリングを行った対象部署では、相談者1人にかける相談時間が長いケースが多い。訓練期間中の生活保障を行う訓練・生活支援給付金等、他の支援業務も抱えている現状にあり、今後ジョブ・カードを活用した十分な相談支援を行っていくためには組織を変更しないと難しい。

□ 中央ジョブ・カードセンター⁽⁶⁾（産業界としての意見）

中央ジョブ・カードセンターは、地域ジョブ・カードセンターの業務を支援する観点から、ジョブ・カード制度の普及・促進に向けた広報・啓発、地域ジョブ・カードセンターの業務の指導・調整、という業務を行っている。同センターに対するヒアリングを通じて、有期実習型訓練の実績について、また、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに対する企業側の意見等を次のとおり得ることができた。

（ヒアリング実施時期：平成21年9月上旬）

○ 有期実習型訓練の実績について（現状）

平成21年9月1日現在で、訓練認定企業数及び協力企業数は次のとおりとなっている。

- ・今年度の訓練認定企業…日本商工会議所としては、現在、訓練認定企業を増やすことに主眼を置いているところである。独立行政法人雇用・能力開発機構から訓練認定企業として認定を受けた企業数は1,046社。今年度の目標は1,000社であったので既に到達している。累計で1,694社となっている（昨年度は648社）。
- ・今年度の協力企業（正規雇用に協力する企業）…2,926社。うち8割が新規企業となっており、1,046社が独立行政法人雇用・能力開発機構から訓練認定企業として認定を受けている（前述のとおり）。昨年度の協力企業数は3,507社であった（うち8割が中小企業）。

また、修了生の状況は次のとおりとなっている。

(6) 中央ジョブ・カードセンターにおけるジョブ・カード事業の取組みについては、ホームページ(<http://www.jc-center.jp/>)を参照いただきたい。

- ・ 累積 1,694 社のうち約 300 社にて訓練が実施されている。そこで訓練修了生が 463 名おり、そのうち正社員として採用された者は 364 名となっている（ほとんどが中小企業で採用）。したがって、マッチング率が約 8 割と高い比率を示していることになる。

以上のことから、有効求人倍率が低迷している現状においても、中小企業は依然として採用意欲を有することが明らかになっているものと考える。

なお、訓練修了生の就職先は、業種別に見ると、介護・医療関係、小売業関係が増えている。

○ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに対する企業側の意見及び中央ジョブ・カードセンターとしての分析

同センターへのヒアリングから、協力企業においては次のようなメリットを認識しているとの指摘を受けた。

- ・ 「採用リスクが回避されていること」。このことは、履歴書の中に、専門家である登録キャリア・コンサルタントの客観的評価が記入されており、企業にとって適性をはかりやすい傾向にあるものと推察される。
- ・ 「雇用のミスマッチが低減してきていること」。このことは、登録キャリア・コンサルタントの「前捌き」（訓練実施前のキャリア・コンサルティング）が有効であることを示すものと考えられる（訓練後のキャリア・コンサルティングの実施率は低いものと思われる。実際、訓練前の段階でのキャリア・コンサルティングがメインとなっているようである。）。
- ・ 企業の中には、「ジョブ・カード制度によって『背中を押された』」という意見も出ている。その理由としては、訓練及び採用に当たって助成金措置があること、キャリア・コンサルティングが組み込まれていることがメリットと考えられる。
- ・ 同センターの立場でもジョブ・カード制度は中小企業支援という観点から有益であるので、今後とも継続して欲しいとの見解である。

○ ジョブ・カード制度に対する企業の要望その他

キャリア・コンサルティングに関しては、企業から次のような要望を受けていふことである。

- ・ 登録キャリア・コンサルタントには、キャリア・コンサルティングの段階で「企業とは何か」、「企業で働くとはどういうことか」を相談者に対して教えて欲しい。
- ・ 有期実習型訓練に関して、訓練求人への誘導をより適切に行って欲しい。
- ・ 登録キャリア・コンサルタントには、ジョブ・カード制度に関する最新の情報を常に把握しておいて欲しい。登録キャリア・コンサルタントが最新の情報を得やすくなる環境作りも必要である。
- ・ 現状では、登録キャリア・コンサルタントと企業の間には接点がないため、企業側からも登録キャリア・コンサルタントへアクセスできる手段がほし

い。そのことにより、求人企業への講習など、より有効な対策を取ることが可能と考える。

(2) 委託型訓練

職業能力形成プログラムのうち「委託型訓練」に関しては、独立行政法人雇用・能力開発機構の協力を得て、茨城、埼玉及び福島の3都道府県センターに配置されている登録キャリア・コンサルタント等に対して、「ジョブ・カード交付事例」、「ジョブ・カード作成支援に当たっての課題」、「ジョブ・カード作成支援に当たって工夫している点」、「今後ジョブ・カードに期待すること」等について、それぞれ次のとおりヒアリングを実施した。

イ. 独立行政法人雇用・能力開発機構茨城センター

能力開発支援アドバイザーを務めている2人の登録キャリア・コンサルタントA氏及びB氏から、それぞれ次のとおり事例を収集した。

(ヒアリング実施時期：平成21年9月下旬)

【委託訓練一事例1】登録キャリア・コンサルタントA氏が担当した相談事例

【相談者の状況】

- 男性32歳。職業短期大学卒業後1年3ヶ月正社員として勤続後、退職。それ以降は約10カ所の事業所を転々とした。2度ほど職業訓練を受講したが正社員としての採用に結びつかなかった。その後、正社員として品質保証の仕事に従事したが、仕事内容と人間関係の不満から1年で退職。

【相談援助内容】

- そうした中で、社会保険関係の仕事に興味を抱くようになり、訓練相談のためハローワークのキャリア・コンサルティング・コーナーへ来訪するようになった（委託訓練「社会保険労務基礎科」の情報提供も既に受けていた）。
- 年齢的に正社員として長く働けるよう、また、興味関心の高い好きな職種に就きたいと思っている（今まで現場系の仕事に従事していたが、事務職へ転換していきたいという意向）。

【相談回数、相談時期】

- 訓練前に4回相談をしている。

【相談者に関するジョブ・カード作成支援に当たって創意工夫した点】

- 様式1〔総括表〕…社会体験活動歴については事例を紹介することで自己のボランティア活動を認識してもらうように記載ぶりを工夫した。また、趣味・特技は特にないということだったが、人柄が伝わるような表現を提案した。
- 様式2〔職務経歴〕…時系列に意欲を持って仕事に従事したもの抜粋して、仕事への工夫・意欲・身に付いたスキル等をまとめて記載することにした。
- 様式5〔キャリアシート〕…希望職種（社会保険関係）では、経験や資格の

取得が必須であることが分かり、職業訓練に取り組む必要性について確認できるようにした。

【相談者からの声】

- ・ 職務経験や特技・趣味など、どのように記入した方が良いかを助言してもらつことにより、安心して事業主に提出することができた。また、転職が多くたが、職務経験を思い出すことで自信を持って自分をアピールすることができるようになった。
- ・ キャリア・コンサルタントからの証明があるので、自信を持って事業所へ提出することができる。

【委託訓練一事例 2】登録キャリア・コンサルタント B 氏が担当した相談事例

【相談者の状況】

- ・ 女性 21 歳。バスガイドを 2 年務めた後、旅行カウンター業務を 3 カ月経験。そこではパソコン操作ができず、また、人間関係もうまくいかなかつたので退社。バスガイドの職に再び就きたいと探したものを見つからなかつた。求職活動の中で、事務職にも興味が湧いてきた。

【相談援助内容】

- ・ 訓練を修了したら、なるべく早く就職したいと考えている。

【相談回数、相談時期】

- ・ 訓練前に 3 回、訓練後に 2 回相談をしている。事務職に必須のパソコンスキルを習得したいという気持ちがあり、OA システム科を受講。

【相談者のジョブ・カード作成支援に当たつて創意工夫した点】

- ・ 様式 1 [総括表 2] …最もその人らしさを表現できる、「趣味・特技・得意分野等」の欄について、初回時にラポールの形成を図りながら、面接者がジョブ・カードを読んだ時に具体的なイメージを描くことができるよう固有名詞を用いて表現するようアドバイスを行つてゐる。志望動機に関しては、未経験でも事務職に就きたいという気持ちを表現した。
- ・ 様式 2 [職務経験] …特に 3 カ月しか携わつていなかつた旅行カウンター業務に関して挫折感を持っていたものの、そのことに関して自己肯定できるよう支援を行つてゐる。それを踏まえて、「職務の中で学んだこと、得られた知識・技能」についても、自分の言葉で文章にまとめられるよう支援を行つた。

【相談者からの声】

- ・ 採用面接に先立ち書類選考があつたので、送付状に断りを入れてジョブ・カードの写しを添付。面接時にジョブ・カードについてよく書けていると評価された。

また、上記の個別の相談事例以外での、A 氏及び B 氏が今までのジョブ・カ

ド作成支援を通じて感じている課題や、作成支援に当たって工夫している点について、次のような意見を聞くことができた。

○ ジョブ・カード作成支援に当たって苦労している点、課題と感じている点、また工夫している点

- ・相談者に対する丁寧な支援を行うよう努めている。
- ・様式1（総括表2）の「趣味・特技・得意分野など（自己アピール欄）」を重視している。この部分を深く掘り下げていくことにより、相談者とのラポールが構築できるようになる。共感的に傾聴することで、相談者本人の力を引き出すことが担当者の役割であると考えている。その上で、キャリア・コンサルタントは相談者の背中を少し押すだけでよいというイメージを持っていて。
- ・ジョブ・カード作成支援に当たっては、「入り口」段階での対応が大事だと考えている。例えば、心理的な問題を抱えた相談者（例：発達障害、うつ等）が来訪した場合でも、直ちにリファー（他の専門家への橋渡し）をするのではなく、丁寧に応答した上で「見立て」を行うことが大切であると考えている。
- ・今後、ジョブ・カードが浸透するにしたがって、今までよりも支援に当たって「難しい」課題を抱えた相談者が来訪することが予想される。そうした事態に柔軟に対応できるよう、能力・スキルを向上していく必要があるものと考えている。
- ・傾聴を通じた相談者とのラポールの形成（関係構築）に努めている。また、訓練受講の申込みに間に合うよう、効率的かつ効果的な支援の工夫に努めている。
- ・相談者の状況によっては「VPI職業興味検査」⁽⁷⁾の実施を勧めることもある。その場合は、ハローワークに同ツールの支援に習熟した者がいるので、その者への橋渡しをするようにしている。
- ・就職時の面接等に本人が自信を持って自分の言葉で語ることができるようになることの一助と思い、ジョブ・カードは相談者本人の言葉で必ず全て（様式1～5まで）仕上げてもらうことを目標としている。
- ・採用側の視点でジョブ・カード作成の支援を行っている。採用側が求職側の相談者に対して関心・興味を持つ糸口（本人のアピールポイント）をちりばめる工夫をしている。
- ・書類選考に当たっては、送付状に、履歴書に加えてジョブ・カードの写しを同封するように助言している。
- ・自己研鑽の一環として、当センターでは月に1回勉強会（情報交換）を行っている。
- ・キャリア・コンサルタントの資格取得後3、4年の月日が流れているため、

(7) 独立行政法人労働政策研究・研修機構では、各種検査ツールとして「キャリア・インサイト」や「VPI職業興味検査」を研究・開発している。詳細については、同機構のホームページ「関連ツールのご紹介」を参照いただきたい（<http://cmx.vrsys.net/>）。

その時に身に付けた知識・スキルだけでは、非常に難しいものがある。常に知識・スキルを向上させ、相談者に対する適切な相談ができるような姿勢が大切であると認識している。

○ 今後、ジョブ・カードに期待すること

- ・求職者に対する支援において、キャリア・コンサルティングをより円滑に行うためのツールとして、ジョブ・カードは有益であると考えている。
- ・ただし、様式については、今後、若干見直しをしてもらえると有り難い。
(例)

様式 2 [職務経歴] … 「職務の中で学んだこと、得られた知識・技能」欄をもう少し広くして書きやすくしてほしい。

様式 5 [キャリアシート] … 記入欄が広く漠然と感じるようであること。

- ・ジョブ・カード講習については、ジョブ・カード作成支援に関する受講者同士によるキャリア・コンサルティング研修といった工夫をしてもらえると有り難い。

□ 独立行政法人雇用・能力開発機構埼玉センター

能力開発総合アドバイザーを務めている登録キャリア・コンサルタント C 氏から、次のとおり事例を収集した。

(ヒアリング実施時期：平成 21 年 10 月中旬)

【委託訓練一事例 3】登録キャリア・コンサルタント C 氏が担当した相談事例

【相談者の状況】

- ・女性 26 歳。
- ・服飾関係の大学を卒業後、母校にて技術助士を 4 年間務めてきたが、これ以上ステップアップが望めないため退職。
- ・その後、就職活動に取り組むが、事務職を始めパソコン操作ができる人材を求める企業ばかりで、なかなか採用されない。
- ・パソコンは、学生時代に学ぶ機会はあったが、十分に習得せず終わってしまった。パソコンでの業務経験がないため、不安を感じている。

【相談援助内容】

- ・実務で即対応できる情報技術や知識を習得しようとするまじめな姿勢と、特にコミュニケーション能力が高いこと等を活かし、就職活動をしたいと意気込んでいた。
- ・職業生活をどのようにしていきたいかの相談を進め、併せてジョブ・カードを作成することによって、自己のスキルや経験から自分の強みを再確認できるだけでなく、課題に対する今後の行動が見えてきた。
- ・その結果、IT 企業で職場実習を行い、自分のスキルを確かめ、コミュニケーション能力を活かした仕事に就きたいという方向性が明確になった。

【相談回数、相談時期】

- ・訓練前に1回来訪している。

【相談者のジョブ・カード作成支援に当たって創意工夫した点】

- ・履歴書の記入方法について、自己を見つめることにより、今、自分自身に何が重要であるか等、順を追って振り返りを行ってもらい、うまく記入できるように支援している。

【相談者の声】

- ・自分のキャリアの棚卸しをすることにより、能力や気持ちを整理することができ、自信が持てるようになった。
- ・将来の確信と希望が持て、先ず第一歩として、職業訓練を受講することができ、最終的に希望通りの就職ができた。

また、上記の相談事例以外での、C氏が今までのジョブ・カード作成支援を通じて感じている課題や、作成支援に当たって工夫している点について、次のような意見を聞くことができた。

○ ジョブ・カード作成支援に当たって苦労している点、課題と感じている点

- ・相談者は、自分自身のこと（特に、核心的なこと、最終的なこと）を話したがらない。過去を知られたくない等の問題があるため、キャリア形成相談がうまくできないことがある。また、自分の能力と理想のギャップのため、自分の適職、仕事理解、やりたいことが分からないう相談者も多く見受けられる。
- ・ジョブ・カードの作成では、シートが全て記入できている者もいれば、空欄が目立つ者もいるなど個人差がある。このため、言葉にならないところを聞き出すという支援も行うことから、ジョブ・カードの完成までに多くの時間を要することがある（相談者の状況により相談時間に差が生じてくる。）。
- ・相談者が訓練修了後、就職してしまうと相談へ来訪するケースが極端に減ってしまうので、その後のフォローをどのように効果的・効率的に行っていくかである。

○ ジョブ・カード作成支援に当たって工夫している点（例：自己理解や仕事理解への支援を中心とした工夫等）

- ・ジョブ・カードを作成できない相談者には、まず自分の過去の整理をもらうため、オリジナルのサブシート（職員が作成）に記入してもらっている。
- ・キャリア・コンサルティングは、1対1が理想だが、時にはディスカッション形式（グループワーク形式）で行うと、自己理解がより促進されるなどの効果があるので、積極的に活用している。
- ・相談者が、目標を持つために、自己の長期的な観点から、今やるべきことを見つけるためのツールとして、ジョブ・カードはとても役に立つことを説明している。

- ・相談者一人ひとりが計画立てて生きていけるようにキャリア・コンサルティングを行うことを心がけている。
- ・ハローワーク等を巡回している能力開発支援アドバイザーのケース会議を月1回開催し、キャリア・コンサルティングのスキルアップを図っている。

○ 今後、ジョブ・カードに期待すること

- ・履歴書・職務経歴書の代わりに、面接選考の時に活用してもらえるよう、求人票の携行品欄にジョブ・カードも記載してもらえるとよいのではないか。
- ・ジョブ・カードそのものを従業員の能力開発や教育訓練を段階的・体系的に行う時に従業員の能力を知るためのツールとして使うことができる、価値のある書類だと企業に理解してもらうことが必要である。

ハ. 独立行政法人雇用・能力開発機構福島センター

ハローワークを巡回している能力開発支援アドバイザーが行った2つの事例をもとにヒアリングを実施した。

また、同センターからは、能力開発総合アドバイザーのD氏から、今までのジョブ・カード作成支援を通じて感じた課題や、作成支援に当たり工夫している点についても意見を聞くことができた（参考事例 有期実習型訓練）。

（ヒアリング実施時期：平成21年10月下旬）

【委託訓練一事例4】

【相談者の状況】

- ・女性23歳。
- ・商業高校卒業後、短期大学の英語科に入学し、在学中は短期留学や多種の資格を取得。
- ・卒業後、製造業の営業事務として就職（正社員）したが、自分の適性・興味に合うと思われる営業職への転職を希望し、同社を退社。転職に向けたキャリアアップのため、委託型訓練（若年デュアル）パソコンスキル科の受講を希望。

【相談援助内容】

- ・再就職にあたり何かプラスになる資格や技術を身につけたいと、ハローワークの相談窓口に来所。

【相談回数、相談時期】

- ・訓練前に2回、訓練中にも6回相談に来所している。

【相談者のジョブ・カード作成支援に当たって創意工夫した点】

- ・営業を目指すに当たり、不足しているスキルや、すでに取得している資格の活かし方など、ジョブ・カードに整理し、文字にすることで、自分を客観視できるように支援した。
- ・様式1〔総括表〕（社会経験活動歴）の記載では、学生時代のことやボラン

ティア活動を通じて自分についてじっくり振り返る時間を持ってもらうために宿題の形を取り入れた。

- ・ 様式 4【免許・取得資格】では、「何ができる資格なのか」を詳細に文字に表すことで、取得までに頑張り続けたことも含めて「強み」として捉えてもらえるようになった。

【相談者の声】

- ・ はじめは面倒だと思っていたが、結果的には就職までつながり、相談の回数は多くなったがその事が重要であったと思う。

【委託訓練一事例 5】

【相談者の状況】

- ・ 女性 25 歳。
- ・ 高校卒業後、会社都合により退職。
- ・ 学生時代に取得した資格を活かせる事務職での就職を希望したが、必須とされるパソコン操作に自信がなく、委託訓練型（若年デュアル）4 カ月間のビジネスパソコン実務科を受講した。

【相談援助内容】

- ・ ジョブ・カードを作成するに当たって、過去のことを思い出しながら職歴、資格などの整理作業を行った。棚卸しをすることで、たくさんの資格取得に頑張ってきたことなど自分の強みを改めて発見し、自信を取り戻すことにつながった。

【相談回数、相談時期】

- ・ 訓練前に 2 回来訪している。

【相談者のジョブ・カード作成支援に当たって創意工夫した点】

（前掲の事例に同じ）

【参考事例一 有期実習型訓練】

【相談者の状況】

- ・ 男性 33 歳。
- ・ 大学（コンピュータ学科）を卒業し、システムエンジニア（SE）として 3 年 6 カ月勤務後、自己都合で退職。
- ・ その後、海外および日本においてアルバイトを 4 カ所ほど経験したが、家族の関係で日本に帰国。帰国後は思うように就職活動が進まない状況が続いた。

【相談援助内容】

- ・ 不安定な就労から脱却し、安定した再就職を望むようになってきた。公共機関主催の合同企業面接会に併設された相談コーナーで「有期実習型訓練」の事を知り相談に訪れた。
- ・ SE から 4 年も離れており、加速度的に変化する IT 業界への再トライに不

安がある。

【相談回数、相談時期】

- ・ 訓練前に3回面談（3回目は有期実習型訓練への採用報告）、修了後に1回面談。

【相談者のジョブ・カード作成支援に当たって創意工夫した点】

- ・ 応募締切直前で、時間のない相談（駆け込み型）であったが、本人が目指す職務への課題と、訓練カリキュラム内容にミスマッチがないかを確認した上で応募書類の作成支援に移行した。そして、本人了解のもと妥協せずに時間の許す限りジョブ・カードの精度を上げることに努めた。（参考：初回相談時間－2時間、2回目－1時間）
- ・ 「アルバイトの繰り返し」が採用担当者に与えてしまう「良くないイメージ」を払拭するため、特に様式2〔職務経歴〕の作成に時間をかけた。具体的には、アルバイトの作業を丁寧に洗い出し、応募企業にアピールできるキーワードを絞り、それを文章化することを支援。
- ・ 様式1〔総括表〕の「趣味・特技・得意分野など」の欄も様式2〔職務経歴〕と同様に「人間性をアピールするための有効なスペース」であり、海外での貴重な生活経験や、短期間のアルバイトでも得たことは多く、それらの事は次の仕事への土台として繋がっていることを理解してもらえるよう支援。

【相談者の声】

- ・ 働く意欲や自信が湧いてきた。
- ・ 初めて棚卸しを行ったが、自分のアピールポイントを見つけることができ、面接もスムーズに進んだ。

○ ジョブ・カード作成支援に当たって苦労している点、課題と感じている点

- ・ 面接直前や締め切り直前の「駆け込み型相談」が多く、相談場所（機関）によっては時間が取れず、十分な相談ができないことが多い。特に有期実習型訓練の場合は、応募時にすべての様式の提出が必要とされるので作成に時間を要する。
優先順位を考えたり（様式2〔職務経歴〕と様式5〔キャリアシート〕を先に確認する等）、相談回数を増やしたり、宿題を出して対応しているが、中身の濃い相談をしたい反面、時間不足に葛藤が生じる。
- ・ 「訓練前」の相談がほとんどで、「訓練後」の相談までつながらないことが課題である。再来を伝えていても、訓練受講用の必要書類という認識の方が多く、来てもらえない。そのため説明会等ではジョブ・カード作成のメリットを伝えるよう工夫している。就職が実現しても早期離職では意味がないので、定着化と将来に向けた目標設定支援のためにも、訓練受講後の相談は重要である。
- ・ ジョブ・カードが求人企業の応募書類として定着していないことが、普及しない原因の一つではないかと思われる。また、「資格の確認」等については

あれば越したことはないが、実家から合格証を送料負担で取り寄せた例もある。企業は本当に証明まで求めているのか疑問に感じることがある。不明なままだと、無駄な作業を強いられた感を招いてしまう懸念がある。

- ・巡回相談で遠方のハローワークに出かけた際、何の連絡もなく来訪しない等、社会人としてのマナーに欠ける相談者がみられる。ジョブ・カード作成の相談なので余計なことと思われるかもしれないが、本人のためにあえて気付かせるよう支援している。
- ・外国人の相談件数も増えてきており、言語が通じなくて苦労することがある。

○ ジョブ・カード作成支援に当たって工夫している点（例：自己理解や仕事理解への支援を中心とした工夫等）

- ・「うまくまとめられない」という相談者の自己理解を深めるための支援として、ジョブ・カードに限らず相談者のレベルに合わせて補助ツールも組み入れながらキャリア形成相談を行っている（従来のキャリアシート、ヤングキャリアシート、アセスメントツール等）。
- また、様式5〔キャリアシート〕の「就業に関する目標・希望」欄への記載は難しいと言われるが、書けないのではなく、書く内容が分からぬからだと思われる。自分の言葉でまとめることを基本としているが、相談者によつては、漠然とした説明でなく、項目を具体的に提示してやるとまとめやすくなることもある。
- ・相談者の要望に的確に応えるため、円滑な事前予約が確認できるように努めている。
- ・信頼関係を築くための工夫としては、本人が自信ありと思われる部分（文字数・表現が多い部分等）から切り出し対話を進めている。また、定型的な相談にならないように、相談者の主訴を踏まえ、相談者に合わせた相談を展開するよう心掛けている。
- ・キャリア形成相談においては、自己理解と仕事理解が大切である。特に様式2〔職務経歴〕において、経験してきた職務の洗い出しを一緒に丁寧に行うようにしている。この支援が、本人の自信回復と同時に面接のトレーニングに役立っている。
- ・就職支援時における様式2と様式5は、相談者のアピール部分を膨らませたり、修正も頻繁になるので、ジョブ・カードはダウンロードしたものを使用するよう勧めている。また、企業への提出については本人に委ねているが、説明会等ではその有効性を説明し、応募書類として活用してもらえるよう推奨している（例：従来の応募書類と一緒に持参する方法もあることを紹介）。

○ 様式についての意見

- ・様式の中でしっかり文章化しなければならない箇所（様式2の「職務の中で学んだこと」や様式5のキャリア・コンサルタントの実施記録）の欄が狭いように思われる。

- ・様式 3 及び様式 4 は、相談者本人が記載するボリュームに合わせて調整できるよう様式に柔軟性を持たせる工夫があるとよいと思う（資格や学習歴が十分にある場合は問題ないが、何も書くことがないというフリーター等にとつては、この空白が応募企業にマイナスイメージを与えてしまわなかると心配という意味）。

○ 今後、ジョブ・カードに期待すること

- ・国は、ジョブ・カードの当事者のみならず、広く国民・企業・一般求職者への認知度を高めてほしい（メディアの活用等）。
- ・すべての求人企業がジョブ・カードを応募書類として活用し、本人の資質や職業能力を正確に把握し、採用してくれるようになれば、求職者の意欲も高まるし、ジョブ・カード作成のモチベーションが高まると思う。
- ・厚生労働省のホームページから様式や記載例をダウンロードする場合、パソコンに詳しくない方でも見やすいページになるよう工夫してほしい。

2. 施設内訓練（公共職業訓練の一類型）に関するジョブ・カード交付事例

従来から実施されている「施設内訓練」（公共職業訓練）の受講に当たっては、ジョブ・カードの交付は必須となっていないが推奨はされているところであり、その観点から、独立行政法人雇用・能力開発機構栃木センターに対して、次のとおりヒアリングを実施した。

イ. 独立行政法人雇用・能力開発機構栃木センター

同センターでは、能力開発支援アドバイザーを務めている登録キャリア・コンサルタント E 氏から、次のとおり事例を収集した。

（平成 21 年 10 月中旬）

【施設内訓練一事例】登録キャリア・コンサルタント E 氏が担当した相談事例

【相談者の状況】

- ・ 38 歳男性。
- ・ 昨年、高卒後勤続していた地元の機械部品製造業の地元のメーカーを退職（従業員 30 名規模）。同社では、工場の機械オペレーターを務めていた。勤続年数も長くなって先輩という立場になりつつあり、会社側の期待もあって管理職的役割を任されるようになったが、相談者本人は、そもそも与えられた作業は真面目にこつこつとこなすことができるものの、リーダー的役割を果たすことは苦手であることから重荷に感じ、退職するに至った。

【相談援助内容】

- ・ ハローワークで相談したところ、職種の範囲を広げられる可能性があることから、施設内訓練「ビル設備サービス科」（公共職業訓練）を前年 5 月から 10 月までの半年間受講することになった。

訓練は順調に進んできたものの、訓練修了後、設備関係の会社へ就職することができるのかどうかという不安が大きくなり、同センター内に開設されている「キャリア形成支援コーナー」を訪れることがとなった。

【相談回数、相談時期】

- ・ 訓練の終わり頃である平成20年9月～10月までの2ヶ月間、計3回相談に訪れている。その後、「採用面接へ臨むに当たって自信をつけるために」追加で1回、模擬面接を受けている（したがって、当該相談者は訓練中に計4回相談をしたことになる）。

- ・ 相談者自身の意思で「キャリア形成支援コーナー」への予約を行っていることからも明らかなように、相談者の取り組む姿勢が前向きであることから、ジョブ・カードの作成支援は比較的行いやすかった。

また、相談者自身が、訓練中にも就職活動ができるようにということから、既に履歴書や職務経歴書をある程度作成していたので、支援を行いやすかった。その中で、文章の表現力や前向きさ、自分を強調するという部分が相談の中で弱いことが分かったので、自分をアピールする書類を作成しようというところからスタートした。

【相談者のジョブ・カード作成支援に当たって創意工夫した点】

- ・ この事例は、職務経歴の棚卸しを中心に掘り下げていくことで、自己理解が進んだという事例。本人の思い込みの部分について、多様な見方や考え方があるので可能性は広がっていくことを理解してもらい、相談者本人の意欲を引き出せるようポイントを絞っての支援を行った。
- ・ 2回目の相談時に、職業適性診断システムであるキャリア・インサイトによる適性検査を行い、自分の適性を知ってもらった。
- ・ 様式2【職務経歴】を通じて相談者本人の自己理解を深めた。自己に対してマイナスの評価（「…ができない。」「…が苦手だと感じている。」等）を感じている現状に対して、周囲の人から見た評価を整理することを通じて、本人の認識（思い込み）を変えていくような支援を行った。
- ・ これらのことを通じて、相談者本人の自信の回復につながり、前向きに捉えることが可能となったものと思われる。

【相談者からの声】

- ・ ジョブ・カード作成を活用して、これまで身に付けた能力についての棚卸しを行う中で、不安であった就職活動について、自信を持って前向きにできるようになった。
- ・ 応募書類の内容が薄かったが、アドバイザーに相談することで自己アピールなどの内容が充実し、最終的に希望する職種に就職ができた。

また、上記の相談事例以外での、E氏が今までのジョブ・カード作成支援を通じて感じている課題や、作成支援に当たって工夫している点について、次のような意見を聞くことができた。

- ジョブ・カード作成支援に当たって苦労している点、課題を感じている点
 - ・センター内に「キャリア形成支援コーナー」を開設した当初と同様、ジョブ・カードのツールが発足した平成20年度は、同コーナーでのキャリア形成相談が実施できることが訓練生に周知・理解されるまでに苦労があった。チラシなどを作成し、PRに努めたところ、現在は訓練の空き時間などを活用して相談に来るケースが多くなっている。
 - ・求職活動時において、ジョブ・カードを応募書類として添付する場合は、特に、相談者側の文章表現力を引き出していくような支援を行っている。
 - ・様式5〔キャリアシート〕の「就業に関する目標・希望」欄について漠然とした考え方しか持っていない相談者が多い。
 - ・本人の「自信」を引き出すための支援に努めるようにしている。
 - ・センターでは、月1回、最終月曜日に「ケース会議」として能力開発支援アドバイザー同士の情報交換等を行い、キャリア・コンサルティングの質の向上・維持に努めている。
- ジョブ・カード作成支援に当たって工夫している点（例：自己理解や仕事理解への支援を中心とした工夫等）
 - ・今までの職務経歴とは異なる業種への就職を希望する場合、前職と希望する職種との関連づけをするような書類の作成支援に心がけている。
 - ・今後、このジョブ・カード自体を応募書類にするということであれば、様式2〔職務経歴〕の「職務の中で学んだこと、得られた知識・技能」を重視し、相談者本人の記入内容を十分に把握し、相談の中で、同様式がより充実した内容となるような支援に努めている。
 - ・様式5〔キャリアシート〕についても、相談者の目標・希望が明確になるような作成支援に努めている。
 - ・その他、通常の履歴書には含まれていない、または記入欄が小さい、様式1〔総括表2〕の「社会体験活動歴」「趣味・特技・得意分野」欄について、相談者本人の人間性のアピールができる重要な部分であると考えているため、丁寧に掘り起こすことをしている。このため、当該部分を引き出して文章化できるように心がけている。
 - ・ジョブ・カードへ記入する際の表現の仕方を工夫するように助言している。相談者の記載内容（文章力）が必ずしも十分でないことがあり、言い換えることにより表現の重み付けができるように支援をしている。これにより、採用担当者が着目することに期待を寄せている。
- 今後、ジョブ・カードに期待すること
 - ・ジョブ・カードは、事業主・求職者の共通のツールとして全国的に理解が進んでいくことを望む。
 - ・ジョブ・カードが応募書類として幅広く使われるよう、企業側の理解が進んでいくことを望む。

- ・現状は、履歴書、職務経歴書を訓練生が各自作成しており、さらにジョブ・カードの作成まで必要となると、作成者本人の負担が増している。
- ・様式 2～4 まで、欄ごとにキャリア・コンサルタントの確認・署名欄があるものの、相談者によっては、当該様式を何度も書き直すことがあり、そのために、何度も会社の確認印やキャリア・コンサルタントの確認・署名を記入し直すことは繁雑に感じることがある。このため、こうした確認・署名欄を様式 5 [キャリアシート] などに集約することが可能とならないだろうか。様式 5 自体はキャリアシートとして積み重ねての提出が可能と思われるの で、こうしてもらえると有り難い。

第4部 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成・活用のあり方等

I キャリア・コンサルティング普及促進に係る施策の方向性と課題

キャリア・コンサルティングを取り巻く現状については、第2部、第3部で分析・整理がなされているところであるが、キャリア・コンサルティングの普及促進を図る上で、産業・労働市場構造の変化、労働市場政策上の課題が多様化する中、多様な組織と多様な個人のキャリア形成局面に対応した、よりきめ細かい施策展開が求められている。

今後のキャリア・コンサルティング環境整備の方向性・課題としては、専門人材たるキャリア・コンサルタントが、個々にはその能力と専門性の及ぶ範囲を認識した上で、期待される役割を発揮しつつ、日々研鑽を積むとともに、政策的にはキャリア・コンサルタントの「厚み」と「広がり」を目指す施策展開が期待されている。

キャリア・コンサルタントの「厚み」と「広がり」に関わる特に重要な課題として、具体的には、以下の点が挙げられる。

- (1) キャリア・コンサルティング能力レベルの向上の観点から、標準レベルのキャリア・コンサルタントを指導できるキャリア・コンサルタントの評価・養成システムが求められている。平成20年度に創設された2級キャリア・コンサルティング技能検定は熟練レベルに相当するものであり、現在、指導レベルの入り口に相当する1級技能検定の立上げ・運用が待たれている。
- (2) 各活動領域（企業、需給調整機関、学校等）で共通する能力を有するキャリア・コンサルタントの養成・評価体系が整いつつある中で、学校におけるキャリア教育等の各領域に関する新たな政策展開等に沿って、特定の活動領域で強みを発揮できるキャリア・コンサルタントの養成・活用のニーズが顕在化、これに対応する必要がある。
- (3) さらに、新たな切り口として、(2)の活動領域を問わず、特定業種・職種に着目した強みを発揮できるキャリア・コンサルタントの存在と活動が期待されるようになっている。例えば、IIに示す緊急人材育成支援事業（基金訓練）を実施する上で、特定業種・職種に着目したキャリア・コンサルティングを適切かつ効果的に行うことのできる人材が期待されており、この観点からも、新たな人材の養成・活用システムを検討する必要が生まれている。

II 特定業種・職種の専門性を備えたキャリア・コンサルタントの養成・活用に係る当面の取組み

平成20年秋のリーマンショック以降の景気後退と厳しい雇用情勢に対応した緊急人材育成事業の一環として、平成21年7月に開始された基金訓練において、雇用保険受給者以外の求職者を対象に、医療分野、介護・福祉分野、情報通信技術分野といった新規成長・雇用吸収分野として期待される業種・職種の訓練機会を充実し、ジョブ・カード制度の活用と相まって、重点的な人材育成と就職支援を行っている。これらの分野は、そのキャリアに固有の実態、多様性が認められることなどから、訓練への誘導、就職、職場定着等を円滑に進めるためには、これまでの業種・職種に共通のキャリア・コンサルティング能力

に加え、特定業種・職種に着目した強みを発揮できるキャリア・コンサルタントの役割が重要と考えられる。

平成21年度は、基金訓練の一環として、介護福祉分野と情報通信技術分野における専門性を備えたキャリア・コンサルタント養成の試行的な取組みを始めたところである。具体的には、これらの分野におけるキャリア・コンサルティングに必要となる専門知識とノウハウの習得に必要なカリキュラム及びキャリア形成支援ツール（キャリアマップ、ジョブ・カード、能力評価基準等）の開発（導入）を行っており、これら成果を活用し、基金訓練を実施している民間教育訓練機関等のスタッフを対象に、「（特定業種・職種分野）専門キャリア・コンサルティング講習」の実施に着手したところである。

III 特定業種・職種の専門性を備えたキャリア・コンサルタントの養成・活用に関する課題

1. 特定業種・職種の専門性を備えたキャリア・コンサルタントの位置づけ

特定業種・職種の専門性を備えたキャリア・コンサルタントとは、当該業種・職種のキャリアに関する特徴を正確、客観的に理解した上で、キャリア・コンサルティングを適切に行うことのできるキャリア・コンサルタントである。キャリア・コンサルタントに共通して求められる知識・技能に加えて、特定業種・職種に着目したキャリア・コンサルティングのための知識と技能を有するキャリア・コンサルタントと位置づけることができる。

特定業種・職種の専門性を備えたキャリア・コンサルタントは、当該業種・職種の実務経験を積むことと、自己研鑽を通じて、キャリア・コンサルティング能力を習得することができるが、キャリア・コンサルティングの実務経験の機会は限られており、また、実務経験を有する者であっても当該業種・職種のキャリアにみられる多様性に精通することには限界があり、知識に偏りが生じる可能性もある。そこで、知識の客観性を確保する必要から、知識、技能を体系化した養成講習を設けるなどして、キャリア・コンサルティング能力を習得できる機会を提供することが望まれる。その場合、養成講習の実施主体、カリキュラム、キャリア形成支援ツール、講師人材等を確保する方策が必要となる。

2. 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの活動の機会の確保・拡大

業種・職種専門キャリア・コンサルタントは、各領域（企業、需給調整機関、学校等）において、特定業種・職種に着目したキャリア・コンサルティングが求められる場面で、強みを発揮できる。主に進路相談、就職相談の場面が想定されるが、具体的には次のような役割が考えられる。

【需給調整機関領域】

- ・ 新規学卒者職業紹介等業務の一環としての職業指導（職業講話、職業情報提供、職業適性検査の活用、就職ガイダンス等）
- ・ 職場体験活動、インターンシップの斡旋

- ・ 未就職者を対象とした、新規成長・雇用吸收分野等のキャリア相談、積極的な斡旋

【学校等教育訓練機関領域】

- ・ キャリア形成支援ツールを活用した、新規成長・雇用吸收分野等の訓練受講前から受講期間中の一貫したキャリア意識向上、学習の重点化、修了後の就職に向けた方向付け等の観点からのキャリア・コンサルティング、ジョブ・カード交付
- ・ 教育訓練効果を踏まえた教育訓練プログラムの見直し、関係機関との調整等

【企業領域】

- ・ キャリア形成支援ツールを活用した、特定業種・職種における在職者のキャリア意識向上、学習の重点化、定着に向けた方向付け等の観点からのキャリア・コンサルティング
- ・ 特定業種・職種における教育訓練効果を踏まえた自社の雇用管理・教育訓練体系の見直し、関係機関との調整等

以上の各領域を通じて、活動の機会を確保するために、利用者側に業種・職種専門キャリア・コンサルタントの所在情報を提供する等の環境整備が必要と思われる。

例えば、キャリア・コンサルティング技能士の場合は、技能士会のデータベースに、本人の了解のもとで、特定業種・職種の強みを含むプロフィールを掲載し、公開する等の方法が考えられる。

3. 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの活動が特に期待される業種・職種

(1) 活動が期待される業種・職種の基本的考え方

基本的には次のような業種・職種について、業種・職種専門キャリア・コンサルタントの活動が期待される。

- (イ) 現在又は将来的に雇用機会創出や雇用吸收が期待される業種・職種
- (ロ) キャリアパスが複雑又は不透明であることにより、キャリア形成に関して、特に専門的知識とノウハウが必要とされる業種・職種
- (ハ) 上記のほか、関連する雇用施策と連携の必要性がある場合、その連携に相応しい業種・職種

特に、雇用施策との連携が期待される新規成長・雇用吸收分野の業種・職種については、(イ) (ロ) (ハ) が同時に満たされる場合が多い。中でも基金訓練については、ジョブ・カードの活用と併せて、業種・職種専門キャリア・コンサルタントの活動が期待される。

(2) 雇用施策との連携

上述の基金訓練の受講にあたり、訓練の前後を通じて個別に実施されるキャリア・コンサルティングは、事業を効果的に実施する上で、とりわけ重要な役割を担っている。

また、平成 21 年 10 月 23 日に発表された「緊急雇用対策」において、「未来の成

長分野として期待される「介護」、「農林」等の分野やNPO、社会的企業が参加した「地域社会雇用」の創造に取り組む。これらの分野での新たな就業や雇用情勢が悪化した他の産業分野からの転職・転業を支援するため、職業訓練、とくに「働きながら職業能力を高めること」を重視した「積極的労働政策」を本格的に展開するとともに、「産業政策」や「文教政策」と連動した取組みを推進する。」とされており、キャリア・コンサルティングが有効に機能することが期待されている。

(3) 今後の業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成

上記のとおり、雇用施策の効果を高めるために、業種・職種に着目したキャリア・コンサルティングが有効に機能することが必要であり、その担い手である業種・職種専門キャリア・コンサルタント養成のニーズがあると考えられる。

その際の具体的な業種・職種として、基金訓練のほか、緊急雇用対策において新規成長や雇用吸収が見込めるとしている下記の分野を優先することが考えられる。

「緊急雇用対策（緊急雇用創造プログラム）における三つの雇用創造分野」

(イ) 介護雇用創造

(ロ) グリーン雇用創造（農林、環境、エネルギー、観光分野）

(ハ) 地域社会雇用創造

これらの分野から、具体的な業種・職種のニーズを把握し、優先度の高い業種・職種を選定し、業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成に取り組むことが期待される。

4. 業界団体等が主体となったキャリア形成支援に関する一体的な仕組み

業種・職種専門キャリア・コンサルタント養成にあたっては、人材ニーズを有する業界団体や当該分野の専修学校等が、主体的に養成講習等の取組みを実施できることが望ましい。その際、次の諸条件を考慮する必要がある。

- (1) 新規成長と雇用吸収が見込まれる業種・職種は、一般的に、伝統的な業種・職種とは異なり歴史が浅いことから、キャリアパスそのものが形成途上にある場合が多いと考えられる。
- (2) 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成にあたっては、養成講習の設計、カリキュラムの開発、業種・職種の特殊性を反映したキャリア形成支援ツール及び講師養成を一体的に図る必要がある。これら専門知識やノウハウを有する人材が必要となる。
- (3) 養成講習の取組みにあたっては、平成21年度に試行的に実施している講習、カリキュラム、キャリア形成支援ツール（上記Ⅱを参照）を改良・カスタマイズし、活用できる可能性がある。

業界団体等が、自主的に業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成に取り組む場合には、そのニーズとインセンティブが重要であり、例えば、人手不足解消、キャリアパスの明確化、待遇改善等のニーズが想定される。

平成21年度に、介護福祉分野と情報技術分野における専門キャリア・コンサルティング講習の試行的実施に着手がなされ、今後、当該講習の成果が実際のキャリア・コンサルティング場面で発揮されようとしている段階にある。当該講習による効果を見極めることともに、効果を高めるためカリキュラムに改善を加え、基金訓練が最終的に目指している就職と定着を実現できることが期待されている。

さらに、業種・職種専門キャリア・コンサルタントへの高まるニーズを踏まえ、一方で、業界団体等がキャリア形成支援ツールの開発、キャリアパス明確化等の社会的意義を認識し、他方で、既に様々な業種・職種に関わり活動している個々のキャリア・コンサルタントが、自らの役割を認識して、研鑽を積み重ねることにより、関係団体、キャリア・コンサルタント等の関係者による課題意識と目的を共有した協力関係のネットワークを構築することができる。このように、業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成・活用の環境整備が図られた上で、行政機関、業界団体、そして個々のキャリア・コンサルタントそれぞれの専門性と役割の一層の発揮が期待されるものである。