

ジョブ・カードを活用した 就職支援の取り組み

山口職業訓練支援センター 蔦田 昇

介する。

1. はじめに

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という）の職業訓練の魅力の1つに、きめ細かな就職支援による高い就職率があげられている。高い就職率を維持するための取り組みの1つに「ジョブ・カードを活用した就職支援」があり、職業訓練指導員自身が離職者訓練受講者（以下「受講者」という）に対してジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行うことで、訓練指導との相乗効果で就職に関するコミュニケーション機会の増加や相互信頼関係の構築等により、就職促進に多大な効果を発揮している。

元来、機構の職業訓練指導員には「離職者および学卒者へのきめ細かな就職支援力」が求められており、指導員の就職支援力の向上は育成課題である。

筆者は、佐世保職業能力開発促進センターにおいてこの取り組みを推進し、2008年6月～2010年10月までの間、リーマンショック後の急激な雇用悪化で地域の有効求人倍率が過去最悪を記録するなかで、就職率は増加するという成果を上げた。この取り組み成果を『職業訓練受講者に対するキャリア・コンサルティングの実践 ～ジョブ・カードキャリア・コンサルティングの組織的展開を通じた、求職者の就職率向上の取り組み～』と題したレポートにまとめ「キャリアコン大賞」（特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が主催）に応募し、一定の評価を得たので、今回は、その取り組みを紹

2. 問題意識と課題

（施設の最優先課題は、受講者の就職）

公共職業訓練施設に与えられている最優先課題は、目標就職率の達成である。受講者は、就職を目指して新たな知識、技能の習得に励んでいるが、地域の厳しい雇用・失業状況下では、本人の希望に沿うような求人が少ないのが現状である。しかし就職については、受講者個人の希望が優先され、労働市場の求人とのマッチングは大変困難な課題であり、ここにキャリア・コンサルティングが必要とされる場面が生じているのである。

就職率の目標を達成するためには、専門家の支援に加え、指導員が受講者1人ひとりに対して、さらに親身になってきめ細かい就職支援を行う体制を構築していく必要があった。

（担当指導員の相談支援スキルの差）

受講者に対するキャリア形成支援、就職支援は、これまで能力開発支援アドバイザーと就職相談員が組織的・計画的な支援を行いながら、精力的に個別の相談援助を行ってきた。

主に専門分野の職業訓練で学科や実技指導を行っている指導員も、当然受講者が早期再就職できるように、さまざまな就職活動支援を行っているが、その支援スタイルや支援スキルは指導員によってバラツキがあった。

したがって、6ヵ月間の訓練指導を通じて生まれ

る指導員と受講者の相互信頼関係を土台に、「ジョブ・カード」を使った指導員の相談支援力の強化は、全体として就職意欲の向上に繋がるとの期待があった。

（急激な雇用・失業情勢の悪化）

本取り組みを推進した平成20年度から平成22年度は、リーマンショック以降の急激な雇用・失業情勢の悪化を受け、佐世保公共職業安定所管内では、有効求人倍率が、平成19年度「0.64」、平成20年度「0.54」、平成21年度「0.38」と最悪の雇用情勢であり、従来どおりのやり方だけでは年度計画における就職率の目標値を達成することが難しい状況であった。そのため、これまでの組織的なキャリア形成支援、就職支援に加えて、受講者1人ひとりの就職意欲を高め、自ら積極的に就職活動ができるように、これまで以上にきめ細かな就職支援体制を構築することが必要となっていた。

（ジョブ・カードの普及、啓発の取り組み）

平成20年度より、ジョブ・カード制度が始まり、機構も当制度の普及啓発の一翼を担うこととなった。

ジョブ・カードは職務の棚卸しや今後の目標を明確にするための有用なツールであり、キャリア・コンサルティングを通じて「自己理解」「仕事理解」を深めるものである。まず、最初の取り組みとして、指導員・職員に対して計画的にジョブ・カードプレ講座を行い基礎的な知識、技能の付与を行った。さらにジョブ・カード講習を受講し、ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援・就職支援の実施体制を構築していった。

（個別支援の強化と、未就職者対策の強化）

在所中に就職の内定がもらえない者も多く、修了後も未就職者への就職支援フォローアップに努めた。そのために、指導員と受講生との信頼関係の構築を重点課題とし、修了後も気軽に相談に来られる体制を作るとともに、電話等での声掛けの頻度を大幅に高めた。指導員によるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、受講者との信頼関係を強化することに大いに役だった。

また、電話等をする際には、最新の求人情報等、

相手が喜びそうな情報を提供するような取り組みも行い、相手の立場に立って情報提供をしようとする機運が広がったことも、本取り組みの成果であると推察している。

3. 取り組みのねらい

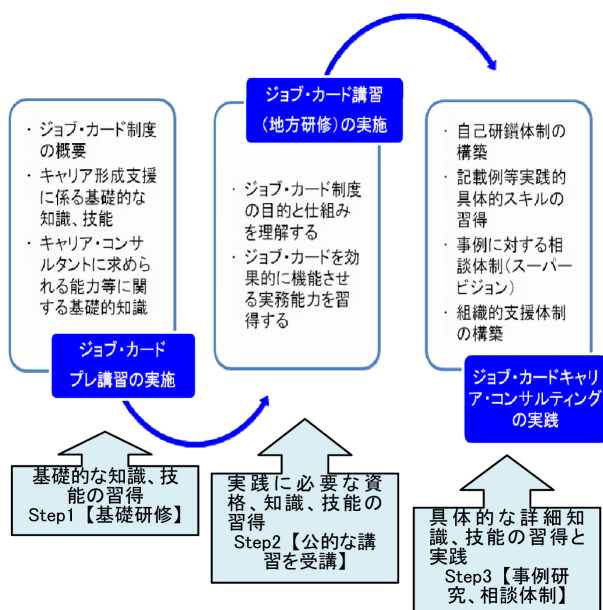
ジョブ・カードを活用した指導員によるキャリア・コンサルティングの取り組みは、次のような成果を意図して取り組んだ。

- (1) 入所して間もない時期に、指導員と受講者が個別に相談する機会を作ることにより、相互の信頼関係構築（ラポート）の機会とする。
- (2) 受講者は、入所してすぐにジョブ・カードを完成させるため、就職に対する自己理解が深まり、就職意欲の向上に繋がる。
- (3) ジョブ・カード様式2「職務経歴」から、「職務の中で学んだこと、得られた知識・技能」をまとめることにより、受講者は、自己の強み・弱みを意識しながら訓練を受講できる。
- (4) 様式3「キャリアシート」により、就業に関する目標や希望を、言語化して記述することにより、明確化ができる。

ジョブ・カードは、受講者が早期再就職をするために用いる、ツールの1つと位置づけ、支援活動の到達目標は「受講者の就職」とした。キャリア・コンサルティングを受けることによって職業意識やキャリア形成上の問題点を明確にし、自らのキャリア形成の方向付けが就職に繋がるよう心掛けた。

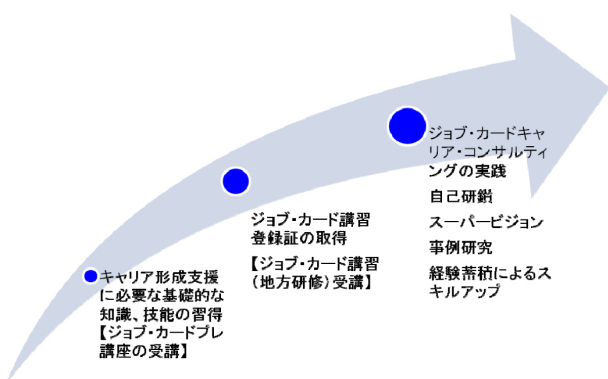
4. 活動のステップ

- (1) 「ジョブ・カードプレ講座」を計画し、計画的に研修を実施した。（1回1時間（放課後16:00～17:00）計7回を計画、実施）
- (2) 「ジョブ・カード講習」を受講し登録した。
- (3) 受講者に対するキャリア形成支援、就職支援のスケジュールの中に、「各科指導員によるジョブ・カードを活用した個別相談」を組み込み組織的な取り組みとした。



(4) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより、入所間もない時期から受講者1人ひとりの職務経歴や今後の目標を把握することができ、指導員は就職意欲の向上と就職活動の進捗管理の徹底を図ることができた。困難事例や未就職者対策は、就職対策委員会において詳細な個別状況報告を求め、解決策のアドバイスを事例ごとに提案し実行することとした。

(5) ジョブ・カードを活用した個別相談の成果として、平成21年度のハローワーク佐世保管内の有効求人倍率が0.38と、過去最悪の記録になり、困難事例も多く発生したにもかかわらず、就職率の目標を達成することができた。平成22年度に入っても順調に成果を上げることができた。



指導員のキャリア形成支援能力の育成と向上ステップ

5. 活動の具体的展開

(1) 指導員および職員を対象に行った「ジョブ・カードプレ講座」の内容は次のとおりで、テーマを絞り、全体で7回の研修を実施した。

プレ講座のテーマ	内 容
1 ジョブ・カード制度の概要と背景	(1) 成長力底上げ戦略 (2) ジョブ・カード制度の概要
2 能力開発施設におけるキャリア形成支援	(1) 訓練期間中のキャリア形成支援 (2) 訓練生の自己理解の促進と考え方
3 支援ツールの活用	(1) 各種ツールの概要と特徴 (2) 自己理解、仕事理解のための支援ツール (3) 支援ツールの活用
4 傾聴技法	(1) 「傾聴」の重要性について (2) 「ジョハリの窓」について (3) 傾聴の基本技法 (4) 傾聴のロールプレイ
5 キャリア形成相談支援事業における指導員の役割	(1) キャリア形成相談支援事業における指導員の役割 (2) 「キャリア」についてのイメージを持つことの重要性
6 キャリア・コンサルティングの具体的な支援方法	(1) 具体的な相談事例について (2) 訓練生に対する具体的なキャリア形成支援について
7 キャリア・コンサルタントとしての具体的な活動と倫理規定	(1) キャリア・コンサルタントのあるべき姿、今後のビジョンについて (2) キャリア・コンサルタント行動憲章について (3) キャリア・コンサルタントに求められる能力と専門性について (4) 今後の自己研鑽について





(2) ジョブ・カード講習を実施し、受講要件を満たす指導員・職員15人が、ジョブ・カード講習修了者として厚生労働省に登録した。

- ① ジョブ・カード制度の目的と仕組みを理解する。
- ② ジョブ・カードを効果的に機能させる実務力を習得する。
- ③ ジョブ・カードによるキャリア・コンサルティングで受講者の能力開発意識と就業意識を高める。
- ④ ジョブ・カードを媒介として関連制度活用を促進する。

(3) 受講者に対するジョブ・カードキャリア・コンサルティングのポイントを具体的に提示した。

一例として、様式3へ記述するコメントを具体的に例示したものを提供し、ジョブ・カード交付に対する指導員等の不安を軽減するよう努めた。(フォローアップとして障害となる事柄を、丁寧に解消していく取り組みを行った。)

(4) 取り組みの概要

《ジョブ・カードを活用した個別相談》

- ・個別相談計画（計画的に個別相談を実施）⇒ひとり1時間程度の相談時間を確保。
 - ・訓練中または放課後等を活用（安全上問題がある場合は部外講師活用も可）⇒相談環境の整備
 - ・様式3の実施記録へ記入
- ※「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関係」の報告によると、「様式3〔キャリアシート〕のコメント欄の書き方に関するスキル」が重要なポイント

具体的な記載例を提示することにより、記載するときの注意事項やポイントについて考えるヒントを与える。⇒様式3への記載に対する抵抗感を低減し記載要領を習得

※日時、※JC講習修了番号、※氏名 以上は必ず記入すること

⇒担当指導員全員のスタンプを作成（効率化）

・各科担当指導員は、入所1ヵ月以内に担当する受講者全員と個別相談を行い、ジョブ・カードを交付⇒支援メニューの中に組み入れた。(必須の取り組み、期限の設定)

・ジョブ・カードは能力開発支援アドバイザーに提出し、その後本人に返却（交付実績の集約）
⇒能力開発支援アドバイザーは、専門的な支援を行い、就職活動時期に2回目のジョブ・カードキャリア・コンサルティングを実施する。⇒実施状況の確認および専門家と連携した支援

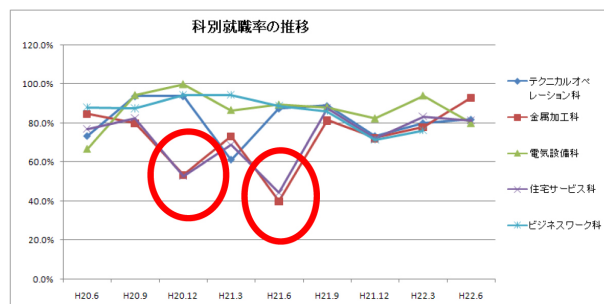
《個別相談時のポイント》

- ・受講者1人ひとりの職務経歴（様式2）、学習歴・訓練歴、免許・資格を把握する。特に職務経歴の中から「強み」「アピールポイント」を見つける。
- ・本人の就業に関する目標・希望（様式3）を把握する。
- ・地域の雇用状況、企業の情報、過去の就職事例等の情報を提供。
- ・就職活動に対するモチベーション（意欲）を高める。（目標の明確化による動機づけ）
- ・具体的な就職活動の仕方、キャリア支援室の活用の仕方、就職に必要な応募書類、面接スキル等を指導。（可能な限り。難しい場合は管理職に相談またはリファールする。）

(5) 困難事例に対する分析と対策

組織的な取り組みを進めながらも、急速な雇用失業状況の悪化を受け、就職活動支援においては困難事例が多発し、思うような成果が出ないこともたびたび発生した。

特に実績の悪かった平成20年12月修了の「金属加工科」「住宅サービス科」、平成21年6月修了の「金属加工科」「住宅サービス科」の原因分析を行った。



(毎月の就職対策委員会で未就職者の実態報告と検証を行った)

【要因分析①】《金属加工科H20.12修了生、53.3%》病気で未就職の者が多かった。(入院1名、通院5名)(親の介護1名)訓練中の欠席が多く意欲が低かった受講者は未就職。年齢の高い受講者が多かった。熱心に就職活動していたにもかかわらず、年齢が合わず不採用が続いた者もいた。(55歳以上が3名)

《住宅サービス科H20.12修了生、52.9%》年齢が高く(55歳以上が8名、内60歳以上が6名)、職種・労働条件を緩和して活動させたにもかかわらず、応募した企業すべてから不採用が7名。3ヵ月を過ぎてから就職が決まった者が1名いた。急激な雇用悪化のため、応募条件が厳しくなったことも影響した。

【要因分析②】《金属加工科H21.6修了生、40.0%》病気で未就職の人が多かった。(入院2名、通院4名)訓練中の欠席が多かった受講者は未就職だった。成績優秀者も面接で経験が問われ、3ヵ月以内には就職できなかった。(3ヵ月を過ぎて就職が決定)能力不足で20社面接を受けたがすべて不採用の者もいた。

《住宅サービス科H21.6修了生、44.4%》年齢が高く(55歳以上が9名、内60歳以上6名)、職種・労働条件を緩和して活動させたにもかかわらず、応募した企業すべてから不採用が5名。健康面での問題で活動できなかった者が3名。3ヵ月を過ぎてから就職が決まった者が2名いた。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、受講者の就職支援には有効な手段ではあるが、万能ではない。阻害要因は多様であり、受講者個々人の状況により次のような事例があげられる。

- ・受講者の健康上の問題
- ・受講者の年齢の問題
- ・地域の景況と雇用・失業状況、応募要件の厳しさの問題
- ・訓練中の受講態度(欠席の多寡)の悪さが影響した事例 etc.

「年齢問題」「応募した企業すべてから不採用」「訓練中の受講態度が悪い(欠席が多い)」等の課題には、対策を講じる余地があり、キャリア・コンサルティングによる個別支援で改善するように努めた。

「年齢問題」は、これまで「年齢が高いほど経験も人脈も多い」ことを強みとして、人脈の掘り起こしを図るよう指導していたが、成果にばらつきが見られた。個別支援で、より具体的に個別企業名をあげさせて、具体的な行動を取らせるよう進捗管理を

徹底することにより、年齢が高くても早期再就職に繋がるケースが多くなった。

「応募した企業すべてから不採用」を防止する策として、自己分析を深め、自己の強みやアピールポイントを、応募する企業に応じて自分の言葉で表現させ、面接トレーニングを必須とするようにした。

また、企業が求める人材要件を明確に把握し、自己のキャリアや能力との釣り合いを考えさせ、自分の能力にあった企業へ応募するように支援を強化し、ミスマッチの解消に努めた。

「訓練中の受講態度が悪い(欠席が多い)」受講者の意識改革には、職業訓練を集合教育で実施する意味を説明し、周りの人と良い人間関係を構築するために必要な企業人としての常識を、訓練期間中に習得することであると理解させ、就職講話や接遇講座等で社会人としてのマナーや常識について指導した。

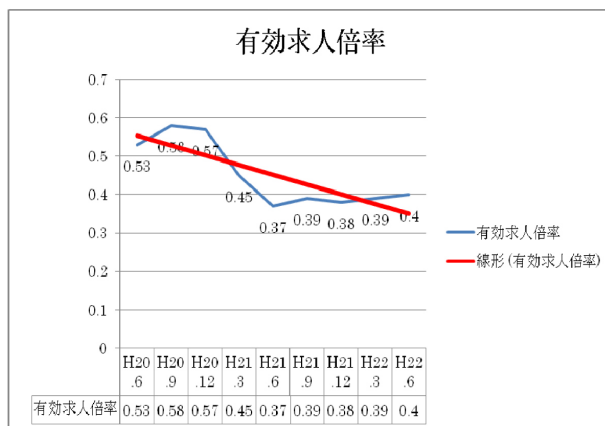
改善の兆しが見えない受講者に対しては個別対応とし、訓練課長と担任指導員が個別に呼び出し、本人にやる気と訓練継続の意思確認をし、行動変容を求める指導を実施した。

20社すべてから不採用になったケース等、不採用が続くと当事者としては非常にショックで就職意欲が萎え、自暴自棄になってしまいそうな事例も多くあった。気持ちの切り替えには、指導員からの温かい励ましの言葉が何より必要で、個人への関心と声掛けの頻度が大幅に増えたことが、成果に繋がる要因の1つとなった。

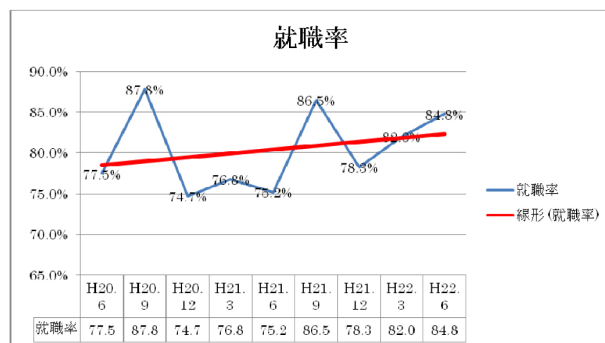
6. 結果および副次効果

- (1) 有効求人倍率が激減しているにもかかわらず、就職率が向上した。

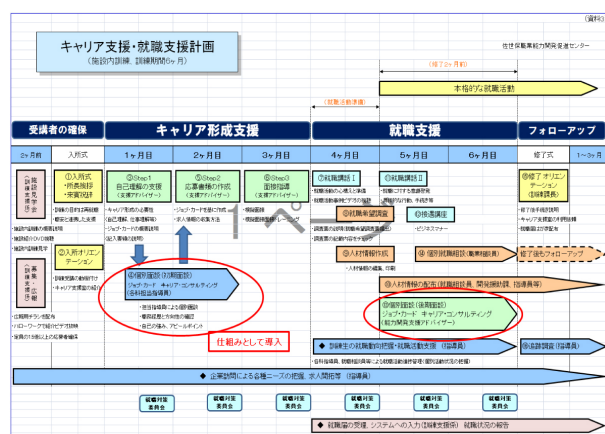
ハローワーク佐世保管内の有効求人倍率は、平成20年度平均で0.54であったが、平成21年度は、過去最悪となる0.38であった。このような厳しい雇用・失業情勢のなかで、就職率は、平成20年度平均79.2%から平成21年度平均80.5%と上昇し、平成22年度実績も87.5%と順調に成果が出ている。



(※ハローワーク佐世保管内の有効求人倍率は急速に下降、平成19年度「0.64」、平成20年度「0.54」、平成21年度「0.38」)



- (2) キャリア形成支援・就職支援の仕組みの中に、指導員によるジョブ・カードキャリア・コンサルティングを導入することで、組織一丸となった取り組みとすることができた。



- (3) 今回の取り組みを通じ、以前と比較して指導員自身に明確な行動変容があった。

具体的な事例として

- ・「受講者個人への声掛けの回数が大幅に増え

た。」

- ・「受講者が面接等に行った後は、必ず状況を聞き取るようになった。」
 - ・「求人票を受講者個人に薦めることができるようになった。」
 - ・「入所後すぐから、受講者とのコミュニケーションが円滑に取れるようになった。」
- などの成果や声が報告されている。

7. 考察

平成22年3月に中央職業能力開発協会が発表した「キャリア・コンサルティング研究会」報告書 (<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2010/index.html> 参照)「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関係」によると、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにおいて特に重要な基本スキルとして次の5つがあげられている。

- 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
- ④様式3〔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情報の収集スキル

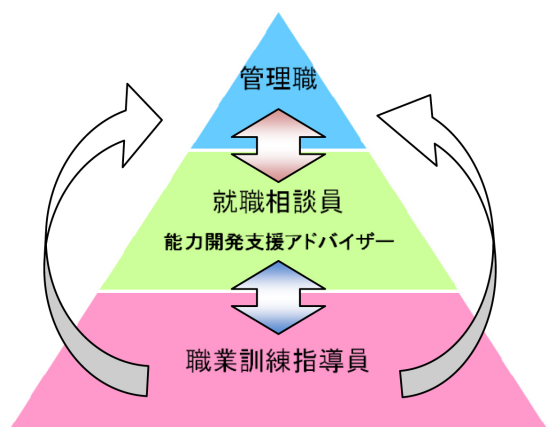
今回の取り組みを通じて感じたことは、職業訓練指導員は受講者に毎日接しており、専門分野に関して日頃から指導し、質問などを受けている者であり、職業訓練の指導を通じて人間関係や信頼関係が構築され、受講者が最も相談しやすい立場にいるということである。この指導員がキャリア形成相談や就職相談を受理的確な対応ができれば、公共職業訓練の目的である早期再就職においては、鬼に金棒である。厳しい雇用・失業状況のなかでも高い就職率をあげるために取ることでできる合理的な手段である。

もちろん、これまで培ってきた組織的な就職支援のノウハウには確固たるものがあり、施設には能力開発支援アドバイザー（キャリア・コンサルタント）および、就職相談員というキャリア支援、就職支援の役割を担う専門家がおり、従来から高い就職率の達成に貢献してきた。今回の取り組みは、指導員に

対するキャリア形成支援の計画的な研修の実施、ジョブ・カード講習の受講、さらに専門家との連携を含めた個別支援の具体的な実践と改善の取り組みであった。

その成果は、平成19年度以降、地域の急速な雇用失業情勢の悪化にもかかわらず、平成20年度、平成21年度の就職率は漸増し、それ以降も順調に就職率を高めていることである。取り組みのなかで発生するさまざまなケースを解決しながら、指導員の就職支援力は着実に向上していると確信している。

今回の取り組みを通じて、指導員は訓練受講者と最も近い立場から、「相談者の背中を少し押し、就職に対するモチベーションを向上させる」ということが、日頃のコミュニケーションを通じた支援のなかでできるようになったと思う。今後の方向性が定まらない者や、具体的な就職活動に行き詰った者などは、専門家である能力開発支援アドバイザー（キャリア・コンサルタント）や就職相談員が、より詳細な個別相談を行い、精神的な問題等の困難なケースについては、管理職が担当したり、専門家にリファーしたりすることができ、受講者の状況に応じた階層的な支援体制を構築することができた。



【管理職】

就職講話、接遇講話、行事等運営
就職対策委員会開催、未就職者対策指示
困難事例への対応、アドバイス・指導等



【支援アドバイザー、就職相談員】

求人票の取り寄せ・提供、求人開拓
人材情報作成・配布、進捗管理
自己理解、仕事理解、キャリア形成支援
応募書類作成支援、面接指導、個別面談等



【職業訓練指導員】

訓練指導、日常コミュニケーション
ジョブ・カードを活用した個別面談
就職支援、進捗管理、フォローアップ

※役割に応じた相互連携と支援体制の構築

取り組みを推進していくなかで、指導員が実践した個別面談において、当初は指導員からは、「1人に時間がかかりすぎてしまう。」「就職の話から発展して生活の悩みまで聴いてしまった。」「コメント欄にどのように書いていいかわからない。」等々さまざまな相談が寄せられたが、管理職という立場で常に指導員の身近にいるため、さまざまな相談事例に対して迅速に具体的なアドバイスをすることができ、スーパーバイザーの役割を果たすことになった。

《キャリア・コンサルティングを実施した指導員からの相談事例》

指導員からの相談事例	管理職としてのアドバイス例
・ひとりの相談に時間がかかりすぎる。	・「今日の面談は〇〇時までです」「今日は修了後の就職についてお聴きします」というように、面談の時間や目的を最初に提示しておくようアドバイス。
・就職の話から発展して生活の悩みまで聴いてしまった。	・就職以外の話に逸れたら、「今日は就職の話だけにしましょう」と言って話を戻す。また、生活の悩みには回答せず、「〇〇の相談であれば、専門の相談窓口を紹介します」とリファーするようアドバイス。
・コメント欄にどのように書いていいかわからない。	・記載例を参考にするようアドバイス。 ・「私だったら「〇〇」のように記載しますがいかがでしょうか。」と参考コメントを具体的に示す。
・欠席が多く何度注意しても改めない受講生がいる。	・「私が話を聴くので時間を設定してください。」と具体的な面談時間を設定し、受講継続意欲等について個別に話を聴く。
・何社も応募するが不採用が続く受講者に対してどのようなアドバイスすればよいか。	・「気持ちの切り替え」ができるよう、チャレンジしたことに対しては褒めるようアドバイス。 ・不採用の原因を探り、応募書類の添削や面接トレーニングをするようアドバイス。
・希望する求人がないという受講者に、どのように対応すればよいか。	・訓練で習得した職種の範囲から、過去の職業経験が生かせる職種まで、幅を広げるようアドバイス。 ・現在の雇用・失業状況を説明し、どこまで条件を妥協できるのか、その点について話合うようアドバイス。
・応募をためらい就職に不安を感じる受講者にどのように対応すればよいか。	・不安の要因を質問により聴き出し、本人が気づけるように話をさせることをアドバイス。 ・企業訪問に同行させて、実際の仕事の現場を見せる等により、仕事に対する不安を取り除くようアドバイス。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにおけるアドバイス事例

【指導員から受けた困難事例に対する対処方法のヒント、アドバイスの概要】

- 《なかなか記入できないケース》【空白、または1行程度しか記述できていないケース】
 - ・指導員がある程度のヒントを与えないと書けないケースがある。
 - ・質問を準備しておく。質問は相手が気づくためのヒント。(質問でキーワードを探る)
 - ・質問し、回答した内容をそのまま記述させる。
- 《自分の強みがわからないケース》【職務経歴のたな卸をしても自分の強みが出てこないケース】
 - ・これまでの具体的な経験、話の中から模索する。(傾聴し、相手に話をさせる。)
 - ・上司や顧客からほめられたことはないか。(仕事以外のことも聴く。)
 - ・言葉(キーワード)の提供、相手の話を要約する。
 - ・本人が気づいていない。(視点を変えてみる)・・・「自己開示」と「フィードバック」。
 - ・「いいところ探し」等のグループアプローチ手法で、他者からのフィードバックをもらう。
- 《キャリア形成上の課題、支援のポイントをどうとらえたらよいかかわからない》
 - ①本人の希望と雇用情勢・求人状況にミスマッチがある場合
 - ・「仕事理解が不十分である」ことが課題であるケースが多い。
 - ・「希望する職務、業種や企業についての情報提供」が支援のポイントとなる。
 - ・「プライドの高さ、頑固さ」が課題であれば、「自己理解の促進」が支援のポイントとなる。
 - ②本人の就職希望が明確な場合
 - ・「地域の求人ニーズの情報収集」が課題となるケースが多い。
 - ・「求人情報の収集方法」「業種の希望範囲を広げること」などが支援のポイントとなる。
 - ③訓練の受講により、興味が広がっている場合
 - ・「仕事理解」が課題となるケースが多い。(職業ハンドブックなどの活用を紹介)
 - ・「自分の強みをどのように生かすか。」を考えることが支援のポイントとなる。
 - ④付加したほうが良いと思われる能力がある場合
 - (例)接客経験があるなら、商品知識など、一般事務経験があるなら、経理事務・会計事務などを付加することをアドバイス。職業能力開発の方向性を示すことが支援のポイントとなる。
 - ⑤希望が絞りきれしていない場合
 - (例)事務職を希望・・・事務職でも中身や雇用形態等多様であることを知る事が課題。

- ・優先順位を考える（具体的な求人に対するマトリクスによる数値化法等客観的な手法で決める。）
- ・働く条件をより明確化していく。（譲れない条件を明確にする。）

⑥情報不足が明白な場合

（例）事務職に就職したい。（例）資格を取りたい。（漠然とした希望）

- ・「なぜ事務職なのか」、「自己分析をしたか（適性はあるのか）」、「事務職の種類は？」、「企業の総務、庶務課は何でも屋（規模・業種により業務は広範囲に）」、「事務職にも営業感覚は必要（企業の収益に貢献することは当然必要）」、「事務職で自分の強みをどのように生かすのか」、「その資格を仕事にどう生かしているのか」などの質問や情報提供により明確化していくことがポイント。

- ・「Career In★Sites」「職業ハンドブック」などの活用、企業訪問や働いている人から話を聴くなど紹介。

（例）家庭生活を優先したい。（妥協点を明確にする。）

- ・「職種より、勤務時間、通勤場所を優先」、「雇用形態、勤務形態を優先」、「希望業種を広げる」「どこまで妥協できるのかを明確にする。」など、働き方を明確にしていくことがポイント。

（ほかにもさまざまな相談があるが、当初ジョブ・カードキャリア・コンサルティングのポイントとして提示したものを整理）

8. その後の取り組み

その後、受講者に対して、ジョブ・カード制度の意義や具体的な記載方法を周知するために「ジョブ・カード作成の手引き」を作成し、活用した。

また、ジョブ・カード様式4-2〔評価シート〕の作成にもいち早く取り組み、習得度評価や訓練課題評価を、評価シートに反映させ交付する取り組み

を推進した。いずれも機構が全国展開する前に一歩先んじて実践することができ、また、実践の際に生じるさまざまな課題のおかげで事前に対応策を検討することもできた。

機構が実施する離職者訓練については、平成23年10月開講分から訓練期間中のジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを必須化。また、学卒者訓練についても、平成23年4月開講分から同様に必須化されている。さらに、平成24年度から離職者訓練（施設内訓練）においてジョブ・カード様式4-2〔評価シート〕を活用した能力評価も実施されている。

これらの取り組みは、ジョブ・カードを作成する意義を十分に理解し、受講生がよりよい職業生活に入れるよう相手の立場に立って支援するためのツールであることを理解し、指導員等が支援ノウハウを持って支援することが前提となるものである。

地道ではあるが、研修と実践を繰り返しながら、またさまざまな困難事例を乗り越えながら、ジョブ・カードを活用した就職支援力は高まっていくものだと思う。指導員のさらなる自己研鑽を期待し、本取り組みが少しでもお役に立てれば幸いに思う。

（注）当初のジョブ・カード様式では、キャリアシートは「様式5」であったが、現在は、簡略化により「様式3」になっているため、「様式3」で統一した。

（注）「キャリアコン大賞」（特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会主催）は、現在行われていない。当該レポートは1年間ホームページ上で公開されていた。