学生用ジョブ・カードを利用したキャリア・コンサルティング方法の探求

岩手県工業技術センター　電子情報技術部　赤堀　拓也*

1．はじめに

近年，経済・社会環境や雇用情勢の変化，企業の若者に求める人材像の変化，フリーター，ニート，学卒未就職者の増加等により若者の雇用をめぐるさまざまな問題が顕在化している。このような問題に対応するため，厚生労働省では平成23年度「キャリア・コンサルティング研究会――大学等キャリア教育部会」において，大学等におけるキャリア教育の在り方等の検討が行われるとともに，第９次職業能力開発計画が掲げられ，職業訓練機関等においては，平成24年度からキャリア・コンサルティングを実施しながら学生用ジョブ・カードによる指導が取り入れられることとなった。

一方，社会変化と同様に学生の気質も変化している。急速な少子高齢化により，大学等の入学学生確保の競争が激しくなり，多くの大学等が学生の定員を確保するため，さまざまな気質を持つ学生を入学させることになった。その結果，例えば学力差が大きい学生や明確な入学理由を持たない学生等，「多様な学生」に対応することが必要となってきている（以後，このような学生を「多様な学生」と呼ぶこととする）。

本研究では，平成24年度から導入された学生用ジョブ・カードを利用したキャリア・コンサルティングを軸に効果的に「キャリア教育」と「職業教育」を実施するために，インターンシップや就職ガイダンス等学校独自の取り組みや地域ジョブカフェ等の若者の就職をサポートする外部機関との連携方法を考察し提案するものである。提案においては岩手県立産業技術短期大学校，メカトロニクス技術科の平成24年度入学生への実施例を紹介し，学生用ジョブ・カードを利用したキャリア・コンサルティング方法を提案し，その効果と今後のより良い方法を探求する。

2．問題の把握

「多様な学生」に，集団で実施するガイダンス等をすべての学生に適合した内容にすることが，難しいことは容易に想像できる。しかしながら，一方で効率的な観点から，集団で実施したほうが優れている，もしくは集団でなければ実施できないワーク等がある。そこでガイダンス等の集団で実施する場面と個別でキャリア・コンサルティング等を実施して進路・就職指導する場面が必要であることは理解できるが，集団での実施に適合できない学生への対応が求められることになる。

このような適合できない「多様な学生」の原因の１つとして，キャリア発達過程において，十分に発達していないこと（もしくは就職活動の準備ができていないこと）が考えられる。そのような学生に，就職や今後の進路のことを話しても，理解してもらえる可能性は非常に低い（「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態」[4]（2013）においては若年者の就職困難者について調査が行われている。この資料においては，就職活動の課題の特徴を

＊前　岩手県立産業技術短期大学校　メカトロニクス技術科

「出遅れ」と「行き詰まり」というキーワードで分類している。また，就職困難者によくみられる特徴等もまとめられている)。

そこで，適合できない学生については個別にキャリア・コンサルティング等を実施させることになるが，場合によっては，学校外の機関にリファーする必要がある（リファーとは相談機関を訪れたクライエントに対し，その機関では十分な対応ができない場合，他の適切な専門家にクライエントを紹介すること)。さらにインターンシップ等の学校等で学生用ジョブ・カード導入以前から，学校が独自に行っていたガイダンス等の取り組みも合わせると，今後，さまざまな取り組みを一体どのように連携させ，一貫した「キャリア教育」「職業教育」を進めていくことが「多様な学生」にとって有効なのであるかということが問題となる。

以上のことをまとめると，「多様な学生」を取り巻く取り組みの様子は図１に示すとおりになる。すなわち，これらのさまざまな取り組みを，学生用ジョブ･カードを用いた個別キャリア･コンサルティングを軸に，学生のキャリア発達に合わせつつ，就職指導を実施していくことになる。具体的には，集団で実施するガイダンス等の学校独自の取り組み等と個別キャリア・コンサルティングを連携し，継ぎ目なく進めていくことが必要であると思われる。

以後，岩手県立産業技術短期大学校での独自の取り組みと，平成24年度のメカトロニクス技術科で実施した学生用ジョブ・カードを利用したキャリア・コンサルティング方法を紹介していく。

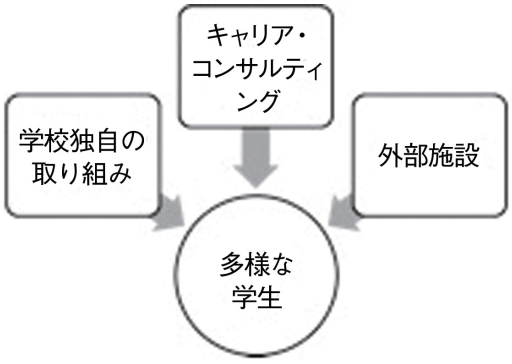

図１　「多様な学生」の取り巻き

３．独自の取り組み・ガイダンス等

岩手県立産業技術短期大学校（以下，本校と記述する。）は，職業能力開発促進法に基づく労働省認可の職業能力開発短期大学校として平成９年に開校した。矢巾校においては専門課程５学科，20名の少人数クラス編成の行き届いた指導を行っている。

その５学科に共通で実施している学校独自の取り組み・ガイダンス等は表１のような日程で各科１年生に実施される（表中の日付については，平成24年度のメカトロニクス技術科の学生に実施されたものである。特に工場見学やインターンシップについては学科により，実施日の違いがある)。また，「プロセス」の項目は，キャリア・ガイダンスを進めて行くプロセスを示し，実施内容がどのプロセスに関連するのかを記した（キャリア・ガイダンスのプロセスは６つあり，それぞれ,「自己理解」「仕事理解」「啓発的経験」「意思決定」「方策の実行」「仕事への適応」となっている)。

さらに，外部講師による「職業社会論」という授業（後期に実施）においてビジネスマナーや接遇等が実施されている。

表１　学校独自の取り組み・ガイダンス等の日程

日　付	内　容	プロセス
６月６日㈬	工場見学	仕事理解
７月９日㈪～	インターンシップ（５日間）	啓発的経験
10月10日㈬	就職ガイダンス	
11月14日㈬	就職講話（第１回目）	仕事理解
12月３日㈪	YG検査	自己理解
12月５日㈬	校長講話	
１月16日㈬	就職講話（第２回目）	仕事理解
１月19日㈯	岩手就職ガイダンス	仕事理解

※２月以降から，学生個別に企業見学等を実施し，意思決定する。

4. 実施時期と方法の検討

このような学校独自の取り組み・ガイダンス等に連携させるため，学生用ジョブ・カードを利用したキャリア・コンサルティング実施時期と方法の検討を行った。

一般に職業選択においては，学生は前述した６つのプロセスを経て，意思決定するが，特に基礎になるのが，「自己理解」と「仕事理解」のプロセスである。この２つのプロセスを経ていないと十分なキャリア発達過程を経ているとはいえず，意志決定することが困難になることが多い（図２に意思決定へのプロセスのイメージ図を示す）。いわゆる，学生が職業について方向性を決められない状態にある。

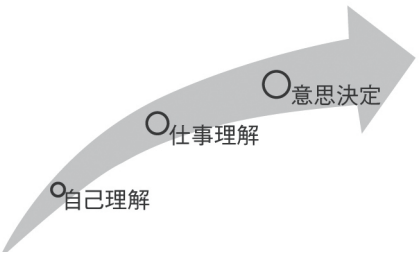

図２　意思決定へのプロセス（イメージ図）

そこで就職活動が本格化する時期までには，進路・就職の方向性を決めることができるように，早期にガイダンス等を実施することの有効性は「早期キャリア・ガイダンスのすすめ」[5]でも報告したとおりである。特に早期に学生個人の状態（どのプロセスにいるのか等）を把握するのは有効である。

また，筆者は「学生用ジョブ・カードの実施」[6]において，現在の学生用ジョブ・カードの内容に確定する前から実施方法についての検討を行っており，キャリア・コンサルティングは３回位を段階的に実施する必要があると考えていた。そのため，最初の学生用ジョブ・カードを利用したキャリア・コンサルティング（以後，単にコンサルティングと記述する。）の実施は，できるだけ早期に実施し，学生の現在の状態をつかむことを目的とした。また２回目，３回目の目的は表２に示すとおりである。

特に３回目のコンサルティングの実施は，翌年になって１月以降になっているが，この時期では実際に入社したい企業が未確定な状態の学生が多い（学生用ジョブ・カードのすべての項目を記述できるわけではない）。そのため，学生用のジョブ・カードの完成度は，入社したい企業が決まった場合に，エントリーシートや履歴書の作成時に十分な資料になる程度を目指した。

コンサルティングの実施において最も注意が必要となることは，学生の就職に対する準備（レディネス）は大丈夫であるかということである。すなわち，１回目，２回目のコンサルティング実施において，学生が図２に示すプロセスのどの段階まで進んでいるかを配慮することが重要である。

表２　各回の主目的と連携

回数	時期	主目的	連携
１回目	７月下旬	学生用ジョブ・カード作成指導 学生の状態把握 履歴シート①②の作成	インターンシップ 工場見学
２回目	10月下旬	学生の自己理解の確認 学校活動歴ｼｰﾄ①②の作成 パーソナリティ／キャリアシートの作成	就職ガイダンス ＹＧ性格検査
３回目	１月下旬	（資料としての）学生用ジョブ・カードの完成を目指す	岩手就職ガイダンス（企業面接会）

※「岩手就職ガイダンス」は外部機関（公益財団法人 いわてふるさと定住財団）の催しで，内容は就職活動を始める学生のための企業説明会である。

もしプロセスが意思決定の段階にないと判断したならば，その学生の状態に合わせた別のコンサルティングの実施が必要となる。また，各回のコンサルティングを実施する際には，学生の就職に対するモチベーションが下がらないよう配慮した。具体的には各回のコンサルティング実施導入時の指導案を作成し，就職活動に前向きに取り組めるような環境

作りを行った。

表３に指導案内容（要点整理）を示す。

表３　指導案の内容（要点整理）

回数	内容
１回目	学生用ジョブ・カードを作成する意味の説明 「今までの経歴（学歴）は変わることはないので，一度整理しておきましょう」 「資格についても，いつ，どんな名称の資格を取得したのかを整理しましょう」 「ジョブ･カードはハローワークでも利用され，採用においてもジョブ･カードを用いる『ジョブ・カード普及サポーター企業』も増えてきています」等
２回目	自己理解の確認 「就職ガイダンスが終わりましたので，いよいよ就職活動が始まります」 （これから就職活動が始まることの示唆） 「本格的な就職活動をする前に，自分の自己PR，利点，欠点，趣味等まとめておきましょう」 「自己PRを一体どのように記述したらよいか困っている人は，12月に実施する性格診断テストやWEBで実施できる適性診断テストを参考で実施してみましょう」等
３回目	学生用ジョブ・カードの完成 「年も明け，会社見学やエントリーシートによる応募が本格化していきます」 「会社見学や，エントリーシートを作成する際，まとまった資料があると便利です。この機会に学生用ジョブ・カードを完成させましょう」等

5.　アセスメントツールの利用

コンサルティングを進めるうちに，アセスメントツールを利用したほうがよい学生が，数名現れてくる。

以前はVPI職業興味検査（現在は(一社)雇用問題研究会では販売されていないので，使用したい場合は職業レディネス・テストを利用することになる）を，各学生の検査する目的だけでなく，クラス全体の特性として把握するために実施していた時期もある[5)]が，学生用ジョブ・カードを用いた個別のコンサルティングを実施する現在においては，（個別にコンサルティングを実施するので）その有効性はそれほど高くなくなった。

しかしながら，それでも実施する意味を持つ学生は存在する。例えば，先に挙げた２つの初期のプロセスに達していない学生に実施すれば有効かもしれない。すなわち，自己理解を促す「きっかけ」としてのアセスメントツールの利用である。

アセスメントツールであれば統計的な判断により，ある程度，客観的なデーターを学生に提供することができる。そのため，一部の学生は職業指導員の話よりも場合によっては，その結果を信頼することがある。このことは，良い方向へも悪い方向へも傾く可能性を秘めているので，実施には学生が前向きに取り組めるようにする配慮は必要であるが，一定の効果はある。

また，RCC就職レディネス・チェック[7)]やキャリア・シミュレーション[8)]等の新しく開発されたアセスメントツールがある。このようなアセスメントツールを含め，実施判断はコンサルティングにより行い，必要とされる学生に実施するのが望ましい。ちなみにRCC就職レディネス・チェックは，学生の就職に対する「準備度の点検」や「就職に対する思い込み修正」に有効であり，キャリア・シミュレーションについては啓発的経験ができないとき等（インターンシップが実施できない場合等）に有効である。また，「キャリア・シミュレーションによる啓発的経験」[9)]（2012）では，就職活動を終えた学生（２年生）と就職活動前の学生（１年生）に実施した内容を報告書として取りまとめた。

6. さまざまな連携

表２に示したように，コンサルティングの実施時期を設定し，学校の独自の取り組み・ガイダンス等と連携しながら実施してきたが，この他にも連携して実施してきたことがある。例を挙げると学科（授業）とインターンシップの連携である。

インターンシップにおいては，どの企業にインターンシップに行ってみたいか学生の希望調査は行うが，多くは企業への通勤手段の制約により，特定の企業に限定されてしまうことが多い。その場合，学生にとっては「本当はＡ社に職業体験したかったのに」，実際は「実はあまり興味のないＢ社での実

施」となることがある。インターンシップでは，ビジネスマナーをはじめ多くのことを体験できるので，希望の企業で実施できなくても有効であるが，興味があった企業の実習内容等は学生にとっては気になることである。そのため，インターンシップ後に実施報告プレゼンテーションを行い，どのような会社であったか等を学生間で情報共有させることにした。このプレゼンテーションは「情報工学実習」という実習の授業の中で「パワーポイントの習得」とともに実習に取り入れた。

学生に発表させた内容は「企業紹介」「事業概要」「求人票の調査」「研修内容」「意見･感想」等である。実施後は学生の感想として「他の企業のことがわかってよかった」等といった感想があった。

もう１つの例は外部機関「地域ジョブカフェ」との連携である。企業によっては採用試験時，グループディスカッションを課す場合がある。しかしながら本校においては，この試験に対応するガイダンス等を予定していなかったため，「ジョブカフェいわて」に講習をお願いし，グループディスカッションが試験として実施される学生について指導していただいた（平成25年３月と４月に実施）。

この場合はリファーに当たるが，自信がない領域を指導するよりは，適切な対処方法だったと感じている。機関間においては，互いに強みを生かせるような関係で学生等のサポートを実施していくことで効果を相乗的に上げることができると思われる。実際，受講した学生においては，「選考試験でどうしらたよいか，不安だったのでよかった」等といった感想が多く聞かれた。

7．平成25年度の就職状況

平成24年度入学のメカトロニクス技術科の学生に対し，学生用ジョブ・カードを利用したキャリア・コンサルティングを軸に学校の独自の取り組みと連携して実施してきた。その指導を受けた学生の平成25年度の月別就職率（内定率）の推移は図３のとおりである（内定率は進学希望者を含んだもので，それぞれの年度の学生数は，平成23年22名，平成24年23名，平成25年23名である）。

図からわかるように，平成25年度（４～７月まで）の推移の様子は平成23年度，24年度と比較すると，明らかにグラフの増加率が大きく（勾配が急），短期間に就職内定を獲得している様子がわかる。この内定率の傾向は早期から段階的に学生用ジョブ・カードを利用したキャリア・コンサルティングを実施してきたことが一因と考えている。例年の学生の就職活動に対する取り組み時期と比べてみると，若干ではあるが，時期が早かったように感じた。すなわち，早期から学校の取り組み・ガイダンス等とコンサルティングにより，就職意識を醸成してきた結果，就職活動を円滑に進めることができた学生が多かったのではと考えている。

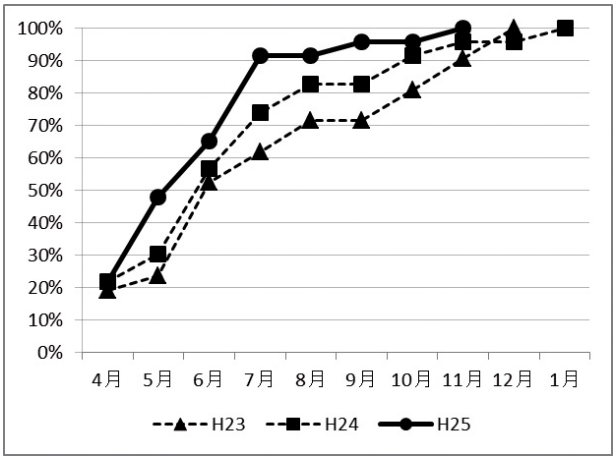

図３　就職率（内定率）の推移

8．今後の方策の検討

経団連は大学生の採用ルールを改定し，就職活動の開始時期を繰り下げる方針を示した。会社説明会の開始時期を大学３年生の12月から３月に，選考開始の時期は４年生の４月から８月に繰り下げ，採用ルールも紳士協定としての「倫理憲章」から「指針」とし，適用対象を倫理憲章に署名した企業だけではなく，経団連加盟社に拡大する。この採用ルールは，平成28年４月に入社する大学生から適用される。

さらに産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成25年12月26日発表）においては，ジョブ・カードの抜本的見直しが提言された（以下『　』の文が引用）。

『ジョブ・カードは自身のこれまでの職業経験などを振り返り，将来に向けた目標を考えるためのツールとして活用されてきた。一方，取得者のほとんどが職業訓練受講者となっているなどの課題もある。このため，これまでの活用状況等を精査し，例えば，「キャリア・パスポート（仮称）」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとすることや，企業及び働き手の双方にしっかり浸透する仕掛けとして，雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等，労使の理解を得つつ，抜本的に見直す。』と提言されている。このように社会情勢は急速に変化してきている。

一方，学生の気質については，中央教育審議会の答申「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」[1)]により，中学校や高等学校でキャリア教育が充実していく方向にあり，今後は歳相応にキャリア発達した学生が，育成されていく可能性はある。しかしながら，今後，数年間は社会（雇用）情勢と学生の気質の変化に注意して対応していく必要があると思われる。また，現在キャリア・コンサルタントの質が問題となっており，平成24年度「キャリア・コンサルティング研究会」の報告書[10)]（特に職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティング部会の報告書）においては，さまざまな課題が把握された。表４に把握された課題（抜粋）を示す。

課題の大きな原因となっていることは，キャリア・コンサルタントに必要な能力・スキルが不足していることにあると思われる。このことは平成24年度の登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習修了者）の４割が職業訓練機関等所属の者のであることや，登録キャリア・コンサルタント約３万５千人（平成23年度末）のうち約８割がキャリア・コンサルタントの資格を有していない状況にあることからも垣間見ることができる（統計データは報告書より引用）。

表４　把握された課題（抜粋）

把握された課題
キャリア・コンサルティング実施のための十分な時間，適切な相談場所，必要な数のキャリア・コンサルタントが確保されていない。
ジョブ・カードを作成することにばかり意識が集中しがちである。
キャリア・コンサルタント資格がない者がジョブ・カード講習を受講するだけでは，キャリア・コンサルティング及びジョブ・カード交付を適切に実施できるようにはならない。
「ジョブ・カード講習受講後のフォローアップ体制が整備されていない。
訓練分野に精通している訓練指導員がキャリア・コンサルティングを行うことにはメリットも多いが，指導する姿勢をとりがちで，共感しながら話を聞くのは得意でないことが多い。
作成したジョブ・カードが求人の応募書類として使用できない。 等

また報告書では，

『職業訓練機関等においては，訓練指導員がジョブ・カード交付の担い手となり，受講生に対して個別相談を行っていることが多いが，訓練指導員は訓練分野に精通しており，訓練分野の業界についても詳しく，その職種での就職状況も踏まえた相談を受講生に対して行うことができると考えられるため，訓練指導員がキャリア・コンサルティングを実施することには一定のメリットがある。しかしながら訓練指導員であっても，キャリア・コンサルティングのスキルがない場合にはキャリア・コンサルティングが効果的に実施できないことから，キャリア・コンサルティングのスキルを身につけさせる必要がある。さらに，訓練指導員がキャリア・コンサルティングのスキルを習得し，相手を共感的に理解するカウンセリングの姿勢を身につけることによって，受講生主体の指導の実施につながり，訓練そのものにもよい影響を与える可能性がある。』としており，第９次職業能力開発基本計画においても，訓練指導員等

の育成・質の確保において，
『良質な職業訓練の実施や訓練受講者の就職の実現のためには，その担い手となる人材の育成・質の確保が重要であり，専門分野についての技能や知識，キャリア・コンサルティング等の就職支援技法，訓練カリキュラムの設定方法等を習得した訓練指導員の育成や，キャリア・コンサルティングについて専門的な知識・経験を有するキャリア・コンサルタントの育成が必要である。』としている。

今後，職業訓練機関等においては職業指導員が各自の訓練分野での業界の動向に注意を払いつつ，「多様な学生」に対応しながら，キャリア・コンサルティング（アセスメントツール等の運用のための知識も含む）のスキルを向上させていく必要があると思われる。

さらに最近では，キャリア・コンサルタントの能力の問題について産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理において，
『厚生労働省においてキャリア・コンサルティング技法の開発等を推進するとともに，自らの職業能力の棚卸しに基づき，キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として，まず，キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し，確実に養成を図る。』とキャリア・コンサルティング体制整備が提言されている（平成26年６月現在　第３回キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会が実施された）。

すなわち，今後の方策としては，激変する社会情勢と学生の気質に対応するため，集団で実施するガイダンス等は実施する学校の状況に合わせた取り組みを検討し，個別には職業訓練指導員等がキャリア・コンサルティングのスキルを向上させながら，継ぎ目なく学生のキャリア発達に合わせたコンサルティングを実施していく必要があると思われる。

9. おわりに

私も当初は，「職業訓練指導員は指導やコーチングが得意であるから，傾聴が必要なカウンセリングを必要とするキャリア・コンサルタントとしては向かないのではないか」と考えていた。しかし，ここ数年間，さまざまなアセスメントツールやカウンセリング等を学ぶうちに，指導においても役だてることは多いということを体験することができた。

特に，２級キャリア・コンサルティング技能士の資格取得に挑戦し，２回不合格で平成24年にやっと合格することができた。この受検をとおして，なぜ不合格なのか，自分に足りないことは何なのかを自問自答する機会となった。不合格の原因は，今まで職業訓練指導員として指導することが多かったので，どうしても無意識に指示的な言葉遣いになってしまい，なかなか傾聴ができなかったことが一因であると痛感している。自分で気が付かないことに気が付く「気づき」を体験できたのは，資格を取得したことよりも価値がある体験であった。

学生においては，就職活動が進まないのは何かしら原因を抱えており，原因を「気づき」によって，うまく解決できることを，今までの就職指導において多く体験できた。今後も激変する社会情勢に対応しながら，自らのスキルを高めていくよう頑張りたいと思っている。そして間接的ではあるが，岩手県の若者たちが，岩手県の企業に就職し，若い力となることで復興に寄与することを願いたい。

10. 謝辞

この研究報告書を作成するに当たり，「キャリア・シミュレーション」や「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労働大学校　深町 珠由先生の資料を参考にさせていただききました。特にキャリア・シミュレーションについては「キャリアシミュレーションプログラムの開発」のレポート，「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態」の報告書をお送りいただき，とても参考になりました。ありがとうございました。

また，本校 産業デザイン科 多田 誠先生には２級キャリア・コンサルティング技能検定に向けて，傾聴の指導をしていただきました。ありがとうござい

ました。そしてメカトロニクス技術科の職員をはじめ，学生たちには参考となる意見や感想などいただけたことに感謝の意を表します。

この報告書は平成25年度職業能力開発論文コンクールにおいて投稿した論文を，最近の社会情勢に合わせ一部修正してまとめたものです。

＜参考文献＞

1）中央教育審議会答申「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」
http：//www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm

2）厚生労働省「大学等におけるキャリア教育推進に当たってのジョブ・カード活用・普及促進等に関する実務者会議　報告書」
http：//www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000028c8u.html

3）キャリア･コンサルタンティング協議会「大学等におけるキャリア教育実践講習　テキスト・資料」2012年，「大学等におけるキャリア教育実践講習　テキスト」2013年

4）深町，村田「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態」（独）労働政策研究・研修機構
http：//www.jil.go.jp/institute/chosa/2013/13-123.htm

5）赤堀拓也「早期キャリア・ガイダンスのすすめ」岩手県立産業技術短期大学校，紀要11号，2011年
http：//www.iwate-it.ac.jp/topix/journal_files/vol11/vol11_pp29-34.pdf

6）赤堀拓也「学生用ジョブ・カードの実施」岩手県立産業技術短期大学校，紀要12号，2012年
http：//www.iwate-it.ac.jp/topix/journal_files/vol12/vol12_pp38-40.pdf

7）一般社団法人 雇用問題研究会「RCC就職レディネス･チェック」
http：//www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/298.html

8）「キャリア･シミュレーション」（独）労働政策研究･研修機構，
http：//www.jil.go.jp/institute/seika/csp/

9）赤堀拓也「キャリア・シミュレーションによる啓発的経験」岩手県立産業技術短期大学校，紀要12号，2012年
http：//www.iwate-it.ac.jp/topix/journal_files/vol12/vol12_pp35-37.pdf

10）平成24年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書の取りまとめ（厚生労働省）「職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティング部会」
http：//www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002xvl1.html

※　URLについては，平成25年７月当時のものです。