

ジョブ・カードを活用した
キャリア・コンサルティングの効果

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
統括研究員 西村公子
主任研究員 榎野 潤

【 要旨 】

本研究では、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果について、採用面接等において「キャリア等を効果的に表現できるようになること」に焦点をあてて分析を行った。

調査の結果から、キャリア・コンサルタント、クライアントともに、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るキャリア表現力向上の効果がみられたとともに、複数回キャリア・コンサルティングを実施することによりその効果が高まることが分かった。またジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、クライアント、キャリア・コンサルタント相互の活発なコミュニケーションを行いながらキャリア・コンサルタント主導で進められているという特徴があった。さらに自由記入欄には、就職活動におけるジョブ・カードの位置づけを明らかにすることへの意見が多く記述されていた。

これらのことから、キャリア・コンサルティングのプロセスを詳細に分析してノウハウを抽出・提供しキャリア・コンサルティングの質的向上を図る必要があること及びジョブ・カードの職業能力証明の部分についてはさらに発展させて労働市場で横断的に流通させていく必要があることを指摘した。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

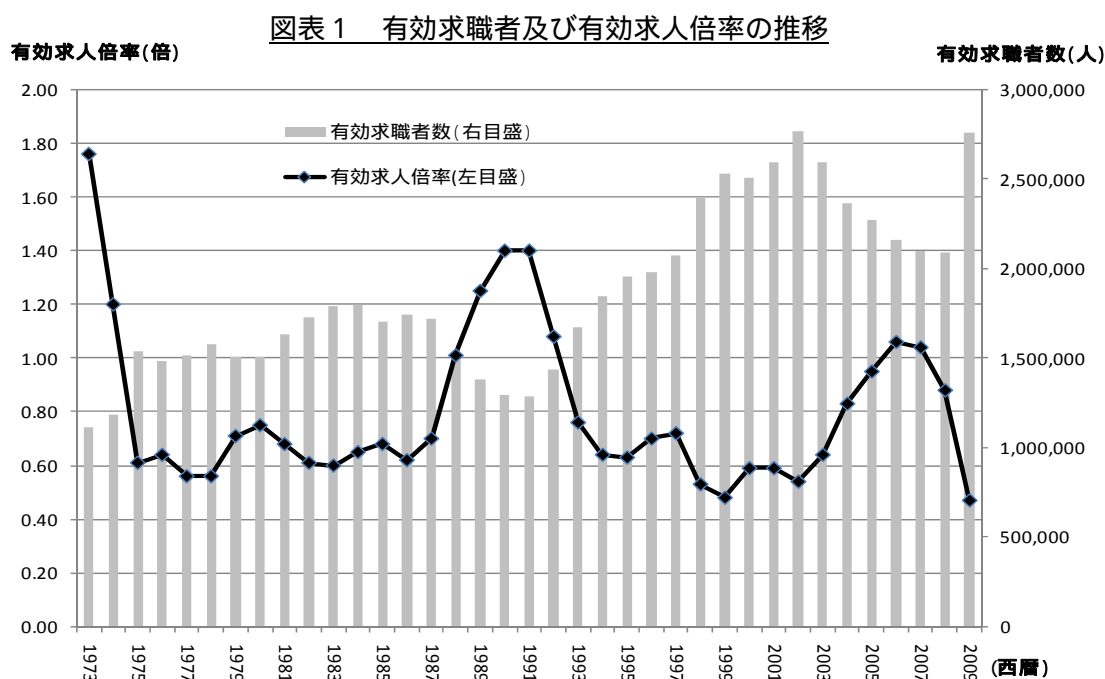
目次

1 問題	3
(1) 労働市場の動向と企業における応募者の能力把握方法	3
(2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングへの注目	5
2 調査方法	8
(1) キャリア表現力の指標（キャリア表現インデックス）	8
(2) 効果の測定方法	9
(3) 簡易版キャリア表現インデックスの活用	10
(4) 調査1（キャリア・コンサルタント調査）	11
(5) 調査2（クライアント調査）	12
3 結果	14
(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実施状況	14
(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効果	16
(3) キャリア・コンサルティングの回数と効果の関係	21
(4) 自由記述の整理	23
4 考察	26
(1) キャリア表現力の向上とジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング	26
(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特徴	28
(3) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが一層機能するために	29
(4) おわりに	31
参考文献	32
資料	33
資料1 ジョブ・カード様式（様式1～3）	33
資料2 キャリア・コンサルティング事例の分析	37
資料3 調査票1（キャリア・コンサルタント調査）	38
資料4 調査票2（クライアント調査）	43
資料5 自由記入欄の分類基準（キャリア・コンサルタント）	49
資料6 自由記入欄の分類基準（クライアント）	50

1 問題

(1) 労働市場の動向と企業における応募者の能力把握方法

近年における労働市場の動向については、2009年の求職者急増・有効求人倍率の急低下のみならず、有効求人倍率が景気変動に伴う変化をくり返す中で、有効求職者が1997年以来200万人を超える高水準で推移していることが注目される。有効求職者数は、有効求人倍率が1.0を上回った2006年(1.06倍)、2007年(1.04倍)においても200万人を超え、有効求人倍率が1.01倍であった1988年のそれ(152万人)をはるかに上回っている(図表1)。



資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」

また総務省「就業構造基本調査」をみると、1987～2007年の20年間で各年齢層において転職率¹が上昇している。1978年以降に就いた者であって2007年に雇用者として働いている者のうちこれまで転職を経験したことのある者の割合は42.3%（うち61.4%は複数回転職）に上り、多くの者が職業生涯において転職を経験する状況となっている。転職希望者は求職者として労働市場に現れることになる。

加えて、就職を希望しながら未就職のまま学校(高等学校以上)を卒業する者の数は、2010年3月卒業生においては2年前の2.4倍の7.5万人に達し、2009年にはフリーター数が178万人(対前年差8万人増)と増加に転ずるなど、若年者の問題も再び深刻化

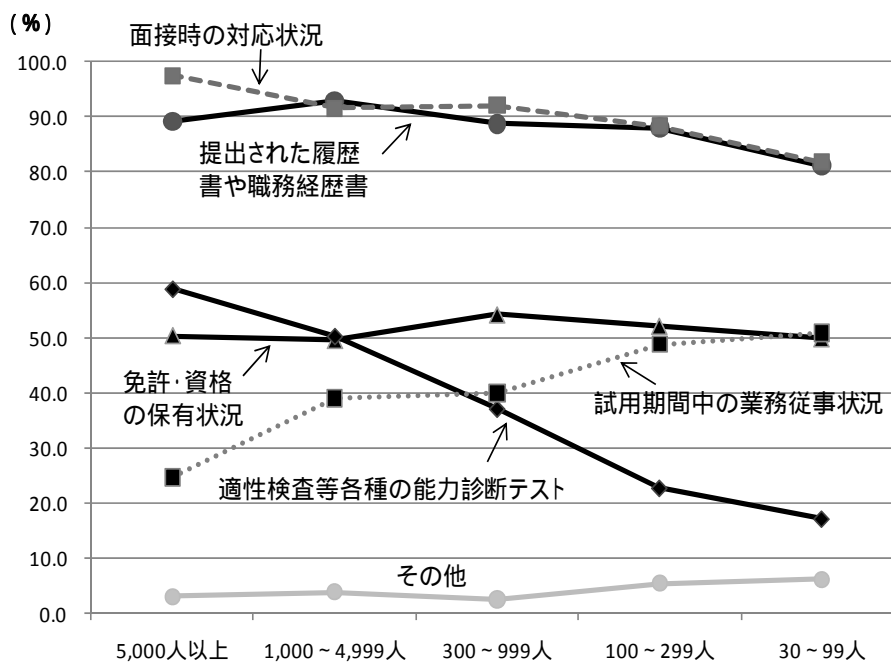
¹ 有業者に占める1年前の勤め先と現在の勤め先が異なる者の割合

している。

このように長期、短期の動向をみると、労働市場における供給側である求職者の大幅な減少要因はみあたらず、求職者に対する支援をいかに効果的に行い、就職につなげていくかが、従前以上に重大な課題となっている。

一方、需要側の企業が中途採用をする場合に、どのような方法で応募者の能力を把握しているか（把握しようとしているか）を厚生労働省「企業における採用管理等に関する実態調査」（2007）によりみると、即戦力として中途採用者枠での採用を増やす企業が応募者の能力把握をする方法は、いずれの企業規模においても、「面接時の対応状況」と「提出された履歴書や職務経歴書」が高い割合を占めた（図表2）。職業能力は、「キャリアを積んだ結果として蓄積される」（キャリア形成を支援する労働市場政策研究会（2002））ものであるが、求職者はそれを面接や提出書類により、企業に対して効果的に示す必要があることがわかる。もちろん、「経験した仕事内容や職種」は、企業面接で多くの求職者（74.8%）がアピールしている事項である（（独）労働政策研究・研修機構（2007a））。しかしながら、誰でもアピールするものであるが故に、その内容をいかに企業の求めるものに対応させて表現し伝えることができるかが、採否を分けるものになると考えられる。したがって企業面接時及び提出書類において、企業が求める能力等について効果的なアピールを行うことができるようになるための支援を行うことが、求職者に対する重要な支援ポイントになると考えられる。

図表2 応募者の能力把握方法（M.A.）



資料出所：厚生労働省「企業における採用管理等に関する実態調査」（2007）

(2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングへの注目

増加する求職者に対して、企業が求める能力を面接や応募書類で効果的にアピールし就職につなげていく支援として注目されるのが、求職者に対して 自己理解、 職業理解、 啓発的経験、 意思決定、 方策の実行、 適応の 6 分野に関してきめ細かな人的支援を行うキャリア・コンサルティング²である。キャリア・コンサルティングは、2000 年 12 月 7 日の中央職業能力開発審議会建議において初めてその必要性が指摘されて以来、5 万人計画（2002 年から 5 年間）でキャリア・コンサルタントの養成が進められ、技能検定制度が 2008 年から開始されるなどの発展を続けている。

キャリア・コンサルティングにおいては、相談者（以下「クライアント」という。）の職業能力を把握し整理するに当たり、キャリア・コンサルタントとクライアントが話し合いながら、職業経験をキャリアシート³に記述して棚卸を行う方法が主にとられる。キャリア・コンサルティングでは、このような過程を経て把握されたクライアントの職業能力及び適性・希望と、企業ニーズ等とを照合して、クライアントのキャリア形成の方向を確定していくことになる。

このような職業経験の棚卸等を行うキャリア・コンサルティングに活用する様式として、2008 年 4 月には、ジョブ・カードが示された。ジョブ・カードは、職務経歴、教育訓練歴、取得資格、就業に関する目標や希望、能力評価を一体的にまとめた様式（**図表 3**）の総称であり、2001 年当初（脚注 3 参照）に想定されたキャリアシートの要素が様式 1～3 に盛り込まれ、さらに様式 4 として評価シートが付加された⁴。

ジョブ・カードは、職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）⁵で使用されるほか、「作成する過程で自分の職業能力・意識を整理できるキャリア形成支援ツール」（厚生

² キャリア・コンサルティングは、労働者がその適性や職務経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて行われる相談（「第 7 次職業能力開発基本計画」（計画期間：平成 13 年度～17 年度））であり、求職者だけでなく、在職者を含めた労働者全体に対する支援であるが、本稿では、求職者に対するキャリア・コンサルティング支援を取り扱う。

³ キャリアシートについては、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（2001）において、従業員に対するキャリア・コンサルティング実践のためのツールとして標準的な様式が示された。

⁴ 様式 1～3 は、クライアントがキャリア・コンサルタントの援助を受けながら作成するシートである。それに対し様式 4 は、クライアントが職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）⁵の対象者であり、かつ企業での職業訓練を受けた場合、企業側がクライアントの仕事ぶりや能力等を評価するシートである。このように 2008 年に示されたジョブ・カードは、2001 年当初に想定されたキャリアシートと比較して、クライアントの視点のみならず、企業の視点を取り入れた。ジョブ・カード制度を利用している企業からみた同制度に関する評価等については、(独)労働政策研究・研修機構（2011）で調査、分析が行われ、職業能力評価シートとしてのジョブ・カードの有効性が確認された。

⁵ 職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）とは、正社員経験が少ない者を対象に、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を実施し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより、正社員としての就職へと導く制度である。

労働省のジョブ・カード制度ご案内の HP⁶⁾)として、希望する者であれば誰でも取得でき、キャリアの方向性が必ずしも明確になっていない者等に対して、キャリア・コンサルティングにおいて活用されることにより、キャリア形成支援効果の向上が期待されている⁷⁾。

同様に、ジョブ・カード構想委員会(2007)においても、ジョブ・カードは、「第一義的には自律的なキャリア形成支援のためのツール」であり、「ジョブ・カードの交付を受けるに当たって、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課題を明確にし、自らの職業選択やキャリアの方向づけをしていくことが可能となる」とされている。

図表3 ジョブ・カードの様式

様式	名称	内容
様式1	履歴シート	氏名・印、E-mailアドレス、生年月日、性別、現住所、連絡先、写真 職務経歴(年月、就業先・職務概要等) 学習歴・訓練歴(年月、教育・訓練機関名、学科(コース)名、内容等)
	履歴シート	氏名 資格・免許(取得年月、名称、実施機関名、内容等) 自己PR(趣味・得意分野・社会体験活動(ボランティア、サークル活動など)) 志望動機* 労働条件についての希望 通勤時間、配偶者の有無、配偶者の扶養義務の有無、扶養家族数(配偶者を除く)
様式2	職務経歴シート	氏名 職務経歴(年月、会社名・所属・職名(雇用形態)、職務の内容、職務の中で学んだこと、得られた知識・技能)
	キャリア・コンサルタント記入欄	
様式3	キャリアシート	氏名 就業に関する目標・希望(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述) 希望する職業・職務、希望理由
	キャリア・コンサルタント記入欄	キャリア形成上の課題、支援のポイント、キャリア意識の形成プロセス、その他の特記事項
様式4	評価シート	訓練参加者氏名、実習実施企業の評価責任者氏名・印及び代表者氏名・代表者印 企業実習・OJT期間内における職務内容
		職務遂行のための基本的な能力、技能・技術に関する能力(基本的事項、専門的事項)

- (注) 1 *応募先決定時に記載する。
2 様式3のキャリアシートは、ジョブ・カード様式制定前に中央職業能力開発審議会建議やキャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書(2001)で示されたキャリアシート概念とは異なる。ジョブ・カード様式1～3が、ジョブ・カード様式制定前のキャリアシート概念にほぼ対応する。
3 具体的な様式1～3については、資料1参照。

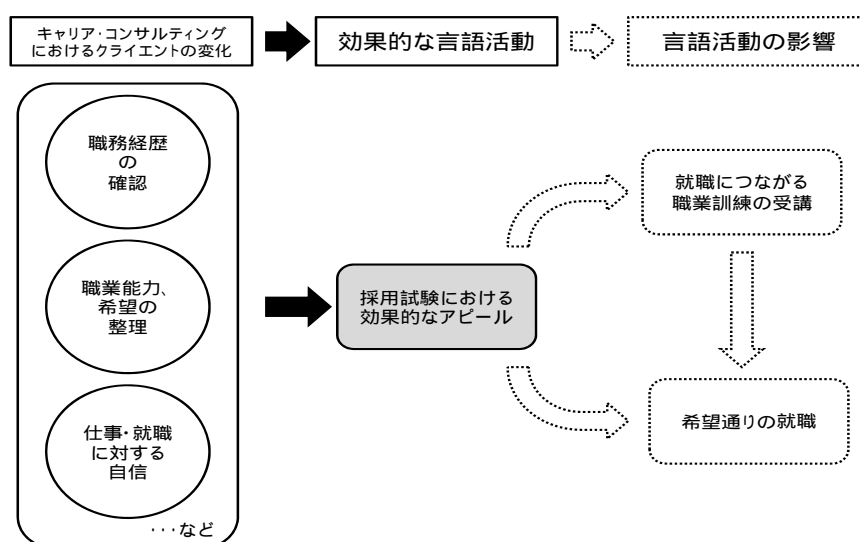
⁶⁾ http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

⁷⁾ 同じく厚生労働省のHPには、ジョブ・カードについて、「そのままでも履歴書や職務経歴書などの代わりとして御利用いただけますが、できれば、ハローワークや民間職業紹介機関などにおいて、登録されたキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティング(ご本人の適性等に応じた職業能力開発、職業選択についての相談サービス)を受けてみてください。きっとあなたのこれからの就職活動やキャリア形成に役立つはずです。」と紹介されている。

このようなジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果については、中央職業能力開発協会「キャリア・コンサルティング研究会報告書」（2010）における事例調査でのクライアントからの声に、定性的にはあるが見出すことができる。同報告の事例調査（8件）のうち、クライアントの感想が記載された6件（資料2）の内容は、「職務経歴を思い出すことによって自信を持って事業所に提出することができた」、「キャリアの棚卸をすることにより、能力や気持ちを整理することができた」、「将来の確信と希望が持てた」、「自分のアピールポイントを見つけることができた」というクライアント内部での変化に加えて、「（アピールポイントを見つけることができたことにより）面接もスムーズに進んだ」、「結果的には就職までつながった」と、その変化を言語として効果的に表出することにより、就職や就職に向けた職業訓練へと進むことができたという声が報告されている。

これらの指摘や報告をもとに、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果は、**図表4**のように整理することができると考えられる。すなわち、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、職務経歴を文書として明確化し確認することにより、職業能力を的確に把握しキャリアの方向づけが行われる。このことを通じて、クライアントにキャリア形成に対する自信が生まれる（クライアントの変化）。クライアントはそれらを踏まえて、企業等に対して自らのキャリアや職業能力等を面接や提出書類で効果的にアピールしていくことができるようになる（効果的な言語活動）。そのことが希望する就職や、就職に向けた職業訓練の受講という形となって現れる（言語活動の影響）。

図表4 ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果



しかしながら、このようなジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングがクライアントに与える直接的かつ外面的表出を伴う効果については、データを基にして求職者のキャリア形成に対する客観的な分析・把握を行った研究は今までなかったと言える。このため、本稿では、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果のうち、就職へと影響をもたらす採用試験等において「効果的にアピールできるようになること」という、言語活動に焦点をあて、その効果分析を実証的に行うことを目的とする。これは自己のキャリアや職業能力等を効果的にアピールすることが、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの外的かつ直接的な効果であるとともに、前項でみたように企業応募の際の面接、応募書類において必須となることによる。

2 調査方法

(1) キャリア表現力の指標（キャリア表現インデックス）

本研究では、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果として、キャリア表現力の向上に焦点をあてる。キャリア表現とは、「クライアントが、過去、現在の仕事上の経験を根拠として、将来の展望を説明する言語活動」と定義され、具体的には、就職活動における職務経歴書等の提出書類や面接試験において発揮される効果的な言語活動である（労働政策研究・研修機構資料シリーズ『キャリア表現インデックスの開発』（2011）として発表予定）。

同報告では、キャリア表現力を測定する尺度であるキャリア表現インデックスを開発し、次の手順で、その信頼性と妥当性を検討した。

市販されている離・転職者を対象とした面接試験のマニュアル本から、面接試験における効果的な言語活動の記述を836箇所抜出。

それらの記述をKJ法により、30項目に整理。

公共職業安定所において職業相談に従事する職員137名を対象として、それらの項目に示された言語活動が就職に効果的かどうかを聞く調査を実施。

その結果、求職者との相談経験のある公共職業安定所の職員から見て、30項目のいずれの言語活動も就職に効果的であることが明らかにされた。さらに、それらのデータをもとに項目分析をして6項目を外し、残りの24項目を因子分析にかけることにより、3因子を抽出することができた。第一因子は、クライアントが自分自身の長所や努力などをアピールすることを意味しており、「長所のアピール」と命名した。第二因子は、クライアントがこれまでの仕事の経験を説明できることを意味しており、「仕事経験の説明」と命名した。第三因子は、クライアントが、仕事内容や労働条件、待遇面での実現可能な提案や希望を説明できることを意味しており、「現実的な希望の説明」と命名した。これらの3因子構造を維持しながら、因子負荷が低く、かつ2つ以上の因子に負荷の高い項目を外し、質問項目を24項目から15項目へと精選した。

本研究では、このようにして開発されたキャリア表現インデックスを活用し、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの前後において、クライアントのキャリア表現力がどのように変化するかを調査することにより、キャリア・コンサルティングの効果を実証的に検討する。

(2) 効果の測定方法

効果の測定については、カナダのキャリア開発の研究者のグループである C R W G D R C (Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development) が開発した研修プログラムの評価ツールを参考にした。

C R W G D R方式の評価ツールは次の4つの特徴がある。

第一に、科学的根拠に基づいて研修プログラムの効果を把握することである。本研究では、キャリア表現インデックスを活用し、キャリア・コンサルティングの前後でキャリア表現力がどのように変化するかを測定することにより、効果を客観的に把握する。

第二に、評価者は研修プログラムの終了時に、知識や技能の程度を評価するとともに、研修プログラムが始まる前をふり返って知識や技能の程度を評価し、研修の前後に関する評価の違いから効果を把握することである。これは、知識や技能について、どの程度、修得できたのか、ということの評価するには、研修プログラムの終了時でなければわからないと考えるからである⁸。このため本研究では、ジョブ・カード交付に係るキャリア・コンサルティング後の時点で、キャリア・コンサルティングの前後でのクライアントのキャリア表現力を評価する。

第三に、意思決定のプロセスを経て、研修プログラムを評価することである。一般的に言って、研修プログラムの評価は感覚的に行われるべきではない。感覚的な評価とは、評価者が評価のプロセスを説明できないことである。たとえば、「リンゴはミカンよりおいしいと思う」という評価項目に対し、「あてはまらない」から「あてはまる」の5件法で評価をする場合、従来の聞き方では、評価者は感覚的にどれか一つを選択することが求められた。これに対し、C R W G D R C方式では、評価者が次のプロセスを踏んで一つを選択することが求められる。まず、「あてはまらない」もしくは「あてはまる」のいずれかを決め、ついで、あてはまらない場合は、「あてはまらない」もしくは「ややあてはまらない」の2件法で評価し、あてはまる場合は、「ややあてはまる」、「あてはまる」、「とてもあてはまる」の3件法で評価することが求められる。これに

⁸ たとえば、研修生がコミュニケーションスキルの修得を目的とした研修プログラムを受講し、研修の始まる前と終了時にそれぞれ、自分自身のコミュニケーションスキルを評価したとする。始まる前は、研修生は自分自身にコミュニケーションスキルがあると評価したが、研修プログラムを受講することにより、スキルが不足していることに気づいたとする。研修生は、実際には新しいスキルを学習できているにもかかわらず、始まる前に比べて終了時での自分自身のスキルに対する評価は下がることになり、研修プログラムは逆効果であったという結果になってしまう。

より感覚的な評価を避けることができるようになる。

第四に、否定的評価よりも肯定的評価の選択肢を増やすことである。第三で説明したように、CRWGDR方式では、否定的評価は2件法であり、肯定的評価は3件法となっているが、CDWGDR方式のマニュアルでは、経験的にこのような形式に落ち着いたと説明されている⁹。筆者が研修プログラムの効果の評価研究に携わった経験でも、評価者、特に研修生は研修プログラムに対し、肯定的に評価する傾向がある。肯定的評価の選択肢を増やすことにより、評価の感度を上げる効果が期待される。

これらのことから本研究では、意思決定のプロセスを経た評価を求め、評価の感度を上げるために、調査の回答形式として第三と第四で説明された方式を採用することにす（調査票については、資料3、4を参照）。

(3) 簡易版キャリア表現インデックスの活用

キャリア表現インデックスは15項目からなるが、キャリア・コンサルティングの前後2回のキャリア表現力を評価する負担を考え、本研究では、因子負荷が高かった図表5に示す6項目からなる簡易版尺度を使用した。また、キャリア表現力は、クライアントが自分のキャリアに関する考え方や意思決定を他者に説明できることにあることから、第三者の視点からも検討される必要があり、クライアントの自己評価のみならず、コンサルタントの評価も併せて調査することにした。

図表5 本研究で使用したキャリア表現インデックス項目

これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる（以下「過去の経験に基づく長所の説明」と言う）
自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる（以下「長所の活かし方の説明」と言う）
転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる（以下「仕事経験について筋道立てた説明」と言う）
ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる（以下「仕事経験を漏れなく説明」と言う）
実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる（以下「実現可能なやりたい仕事内容の説明」と言う）
労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる（以下「優先順位をつけた労働条件等の希望の説明」と言う）

⁹ マニュアルはホームページに掲載されている。

(<http://www.docstoc.com/docs/44439943/Sample-Evaluation-Plan-for-Work-Search-Intervention>)

(4) 調査1（キャリア・コンサルタント調査）

対象

離職者等を対象とした職業訓練及びキャリア形成支援実施機関である2センターのキャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習修了者）

内容

キャリア・コンサルタント本人の属性のほか、ジョブ・カードの作成から交付まで一貫して担当したクライアントのうち、ジョブ・カードの交付日が直近の1人を選択して次の事項について回答を求めた（調査票は、資料3）。

- ・クライアントの属性（性別、年齢等）
- ・ジョブ・カード作成支援期間、ジョブ・カード作成のためのキャリア・コンサルティングの回数
- ・ジョブ・カード作成のためのキャリア・コンサルティングにおける、クライアントのキャリア表現力の初回と交付時の状況
- ・キャリア・コンサルティングの状況

調査実施時期

2010年10月～11月

データ収集方法

10月上旬に2センターに調査票を送付し、調査票の配付を依頼した。調査の提出期限は10月下旬から11月上旬に設定した。調査票は、封入の上、各センターで回収され、11月上旬に一括して(独)労働政策研究・研修機構キャリアガイダンス部門あて返送された。配付数、回収数及び回収率は次のとおりである。

	配付数	回収数	回収率
計	61	56	91.8%
Aセンター	36	36	100.0%
Bセンター	25	20	80.0%

回答キャリア・コンサルタントの属性

回答キャリア・コンサルタントの属性をみると、女性（51.8%）、40代～50代（57.1%）、キャリア・コンサルタントとしての経験年数は5年未満（67.9%）の者が過半数を占めた。

性別		年齢		業務経験年数	
男性	22人 (39.3%)	30代	7人 (12.5%)	1年半未満	15人 (26.8%)
女性	29人 (51.8%)	40代	20人 (35.7%)	1年半以上5年未満	23人 (41.1%)
不明	5人 (8.9%)	50代	12人 (21.4%)	5年以上	17人 (30.4%)
		60代以上	16人 (28.6%)	不明	1人 (1.8%)
		不明	1人 (1.8%)		
計 56人 (100.0%)					

ジョブ・カードの作成支援から交付まで一貫して担当したクライアントの有無と当該クライアントの属性

ジョブ・カード作成の支援から交付まで一貫して担当したクライアントがいるかをキャリア・コンサルタントに尋ねたところ、「はい」と回答した者は 94.6% (53 人) であった。この「はい」と回答した 53 人のキャリア・コンサルタントを対象として、ジョブ・カードの交付日が直近のクライアントを一人思い出してもらい、そのクライアントの属性について尋ねた。

キャリア・コンサルタントが想起したクライアントの性別は男性が 58.5%、年齢別では 20 代から 30 代が 67.9%、職業訓練の受講状況では受講生もしくは受講予定者が 60.4%と、それぞれ過半数を占めた。

性別		年齢		施設内訓練コースとの関係	
男性	31人 (58.5%)	20代	15人 (28.3%)	受講生	16人 (30.2%)
女性	19人 (35.8%)	30代	21人 (39.6%)	受講予定者	16人 (30.2%)
不明	3人 (5.7%)	40代	9人 (17.0%)	その他	20人 (37.7%)
		50代	4人 (7.5%)	不明	1人 (1.9%)
		不明	4人 (7.5%)		
計 53人 (100.0%)					

(5) 調査 2 (クライアント調査)

対象

調査 1 の 2 センターにおいて、ジョブ・カード作成支援を受けた職業訓練受講者(緊急人材育成支援事業に係る職業訓練を含む)¹⁰

内容

クライアントの属性のほか、次の事項について回答を求めた(調査票は、資料 4)。

- ・ジョブ・カードの作成及び交付の有無
- ・ジョブ・カード作成期間、ジョブ・カード作成のためのキャリア・コンサルティングの

¹⁰ 調査 1 のキャリア・コンサルタントが想定したクライアントと必ずしも同一ではない。

回数

- ・ジョブ・カード作成前と現在におけるキャリア表現力の状況
- ・職業生活の自信

調査実施時期

2010年10月～11月

データ収集方法

10月上旬に2センターに調査票を送付し、調査票の配付を依頼した。調査の提出期限は10月下旬から11月上旬に設定した。調査票は、封入の上、各センターで回収され、11月上旬に一括して(独)労働政策研究・研修機構キャリアガイダンス部門あて返送された。配付数、回収数及び回収率は次のとおりである。

	配付数	回収数	回収率
計	251	160	63.7%
Aセンター	130	115	88.5%
Bセンター	121	45	37.2%

回答クライアントの属性と受講訓練コース

回答クライアントの属性をみると、男性(78.1%)が約4分の3を占め、年齢は30代(41.9%)中心であった。直前の就業形態は、正社員・正職員(63.1%)が最も多く、次いでパート・アルバイト・契約・嘱託・臨時(21.0%)、派遣社員(登録型)(7.6%)であった。

性別	年齢	直前の就業形態
男性 125人(78.1%)	20代以下 34人(21.3%)	正社員・正職員 99人(63.1%)
女性 29人(18.1%)	30代 67人(41.9%)	派遣社員(登録型) 12人(7.6%)
不明 6人(3.8%)	40代 35人(21.9%)	派遣社員(常用雇用型) 9人(5.7%)
	50代以上 21人(13.1%)	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時 33人(21.0%)
	不明 3人(1.9%)	自営・その他 4人(2.5%)
		不明 3人(1.9%)
計 160人(100.0%)		

回答クライアントが受講している訓練コースの内容をみると、居住系(ビルメンテナンス等)が39.4%と最も多く、電気・電子系が31.9%、機械系が21.3%であった。訓練コースの始まる入所月は7月が64.4%と過半数を占め、ついで6月が20.0%となった。

訓練期間は、6カ月が78.8%と高い割合を占めた。これらの結果から、ほとんどのクライアントが年度前半に開始された訓練を受講中の者であったことがわかる。

訓練コース系		入所月		訓練期間	
居住系	63人(39.4%)	7月	103人(64.4%)	6カ月	126人(78.8%)
電気・電子系	51人(31.9%)	6月	32人(20.0%)	7カ月	29人(18.1%)
機械系	34人(21.3%)	9月	22人(13.8%)	3カ月	2人(1.3%)
基金訓練	10人(6.3%)	不明	3人(1.9%)	不明	3人(1.9%)
不明	2人(1.3%)				
		計	160人(100.0%)		

3 結果

(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実施状況

ア キャリア・コンサルティングの回数

キャリア・コンサルタントのジョブ・カード作成支援期間（キャリア・コンサルタント調査）

ジョブ・カード作成の支援から交付まで一貫して担当したクライアントがいるキャリア・コンサルタント（53人）が想起したクライアントに対する、ジョブ・カードの作成を支援し始めてから交付までの間のキャリア・コンサルティングの実施回数については2回が30.2%と最も多く、ついで3回の22.6%、1回の20.8%であった。作成支援期間の平均日数は、31.5日（N=45、標準偏差=39.5）であった。

クライアントのジョブ・カードの作成期間（クライアント調査）

ジョブ・カードを作成し、交付されたかをクライアントに聞いたところ、交付されたクライアントが54.4%（87人）と最も多く、ついで作成中のクライアントが40.0%（64人）であった。交付された87人のクライアントを対象として、ジョブ・カードを作成し始めてから交付されるまでの間、キャリア・コンサルティングを何回受けたかを聞いたところ、1回が56.3%と最も多く、ついで2回が20.7%であった。作成期間の平均日数は、26.1日（N=69、標準偏差=39.5）であった。

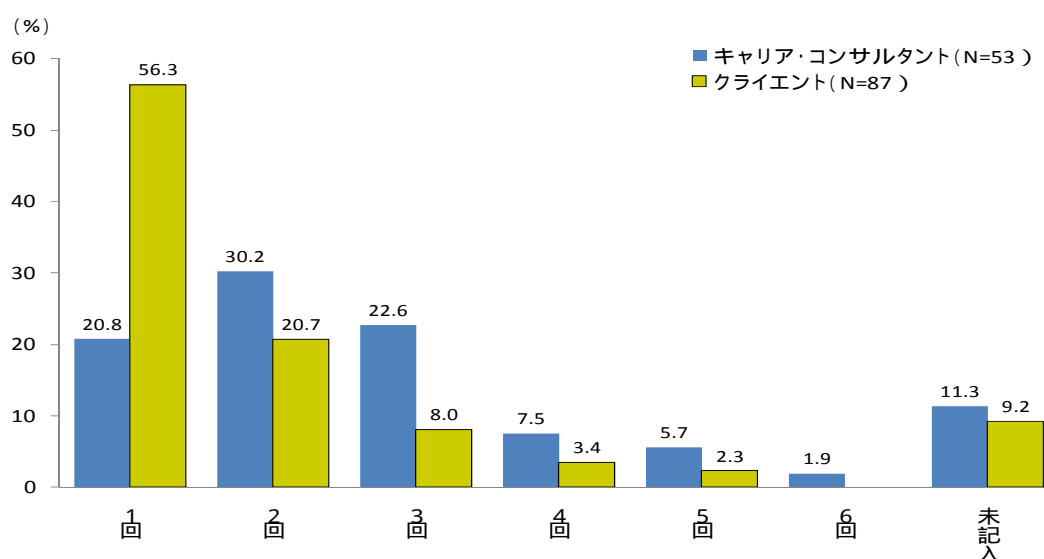
キャリア・コンサルティング回数の比較（図表6）

キャリア・コンサルタント調査とクライアント調査のキャリア・コンサルティング回数の分布を比較すると、キャリア・コンサルタントの方がクライアントよりもキャリア・コンサルティングの回数が多く、作成支援期間の平均値もキャリア・コンサルタントの方が5.4日多かった。

キャリア・コンサルタント調査でコンサルタントが想定するキャリア・コンサルティング

グと、クライアント調査の対象となったキャリア・コンサルティングとは、必ずしも一致しない。キャリア・コンサルタントの対象とするキャリア・コンサルティングは、「ジョブ・カードの作成の支援から交付まで一貫して担当」したものであるという限定がついていたことから、回数がより多く、作成支援期間がより長いキャリア・コンサルティングを思い出したことが考えられる。

図表6 キャリア・コンサルティングの回数の比較



イ キャリア・コンサルティングのプロセス(キャリア・コンサルタント調査)(図表7)

キャリア・コンサルタントを対象として、ア - で思い出したクライアントとのキャリア・コンサルティングについて、そのプロセスを表現する対となる言葉を提示し、どちらに近いかを5件法で評価することを求めた。

クライアントの相談に対する態度について、「積極的」と「消極的」のどちらに近いかを聞くと、「とても積極的」(13.2%)と「やや積極的」(45.3%)を合わせた「積極的」が58.5%と過半数を超え、「消極的」(20.8%)よりも非常に優勢となった。

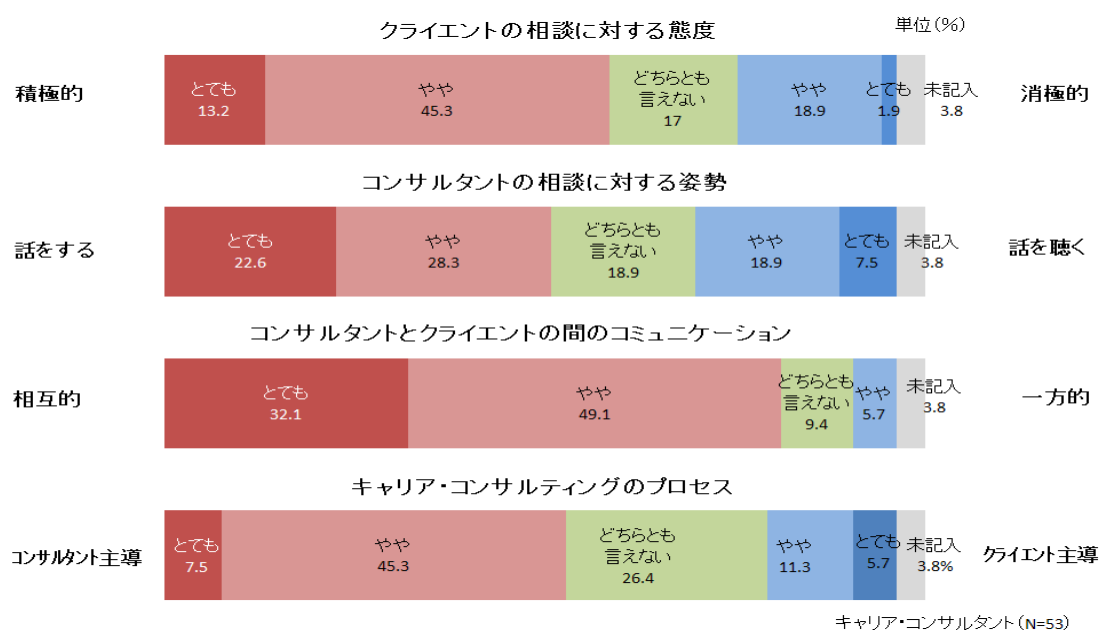
キャリア・コンサルタントの相談に対する態度について、「話をする」と「話を聴く」のどちらに近いかを聞くと、「とても話をする」(22.6%)と「やや話をする」(28.3%)を合わせた「話をする」とする割合が50.9%と半数を超え、「話を聴く」(26.4%)よりも優勢であった。

キャリア・コンサルタントとクライアントの間のコミュニケーションについて、「相互的」と「一方的」のどちらに近いかを聞くと、「とても相互的」(32.1%)と「やや相互的」(49.1%)を合わせた「相互的」とする割合が81.2%であり、「一方的」(5.7%)よりも圧倒的に多かった。

キャリア・コンサルティングのプロセスについて、「キャリア・コンサルタント主導」と

「クライアント主導」のどちらに近いかを聞くと、「とてもキャリア・コンサルタント主導」(7.5%)と「ややキャリア・コンサルタント主導」(45.3%)を合わせた「キャリア・コンサルタント主導」とする割合が52.8%と半数を超え、「クライアント主導」(17.0%)より優勢であった。

図表7 キャリア・コンサルティングのプロセス



これらの結果から、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングのプロセスは、クライアントが相談に積極的に参加し、キャリア・コンサルタントとの相互的な話し合いのもとに進められる傾向が強く、その一方で、キャリア・コンサルタントは、「話を聴く」よりも「話をする」姿勢で相談に臨み、キャリア・コンサルタント主導で、キャリア・コンサルティングを進める傾向があると言える。

(2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果

キャリア・コンサルティングの効果を把握するため、簡易版キャリア表現インデックス(図表5)により、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの前後におけるクライアントのキャリア表現力について、キャリア・コンサルタントならびにクライアントに評価を求めた。

なお、次項からの表記については、「あてはまらない」と「ややあてはまらない」を合算した割合を『あてはまらない』とし、「ややあてはまる」、「あてはまる」、「とてもあてはまる」を合算した割合を『あてはまる』とする。

ア キャリア・コンサルタントの評価(キャリア・コンサルタント調査)

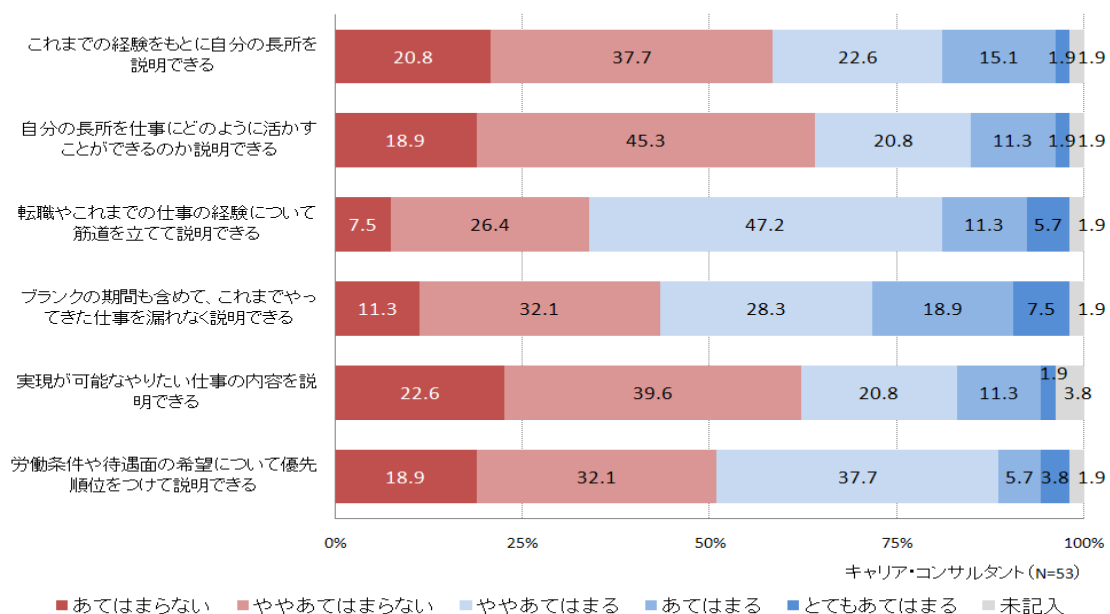
キャリア・コンサルティングの初回と交付時における(2) - ア - で思い出したクライアントのキャリア表現力について、キャリア・コンサルタントに評価することを求めた。

初回の評価（図表 8）

初回のキャリア表現力の評価を見ると、『あてはまる』と回答した割合は、「仕事経験について筋道立てた説明」が 64.2%と最も多く、ついで「仕事経験を漏れなく説明」が 54.7%であり、「優先順位をつけた労働条件等の希望の説明」が 47.2%、「過去の経験に基づく長所の説明」が 39.6%、「長所の活かし方の説明」と「実現可能なやりたい仕事内容の説明」がともに 34.0%と続く。

初回の時点で、クライアントが仕事の経歴について説明できるとキャリア・コンサルタントが評価していた割合は 6 割程度であった。それと比較して、長所のアピールや、実現可能なやりたい仕事内容や優先順位をつけて労働条件等の希望が説明できるとキャリア・コンサルタントが評価した割合は 4 割程度と低かった。

図表 8 初回のキャリア表現力の評価（キャリア・コンサルタント調査）



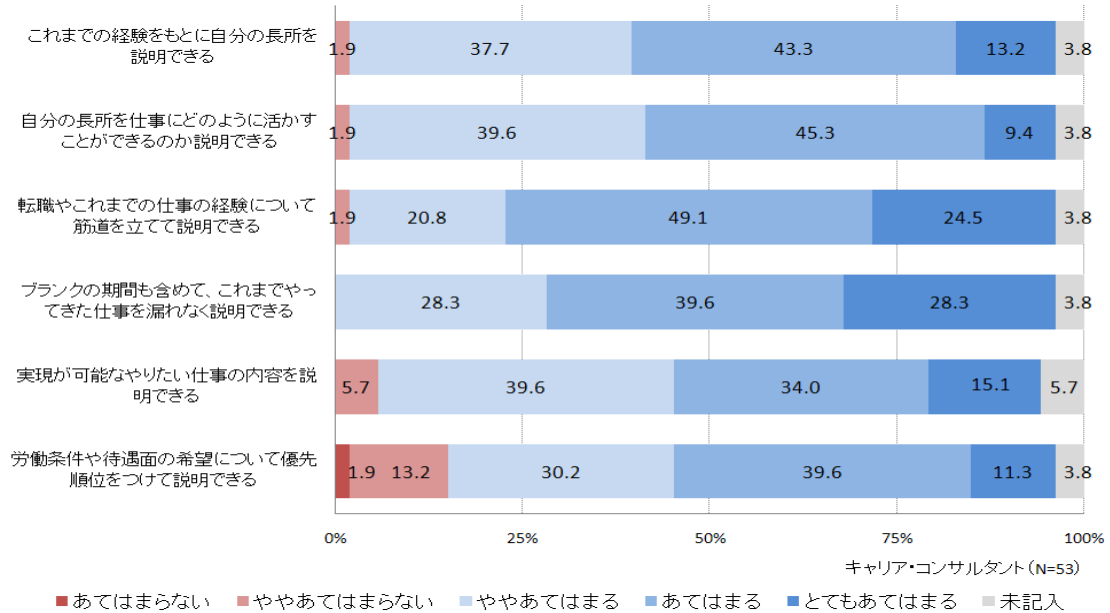
交付時の評価（図表 9）

交付時のキャリア表現力の評価を見ると、『あてはまる』と回答した割合は、「仕事経験を漏れなく説明」が 96.2%と最も多く、ついで「過去の経験に基づく長所の説明」、「長所の活かし方の説明」、「仕事経験について筋道立てた説明」がいずれも 94.2%であり、「実現可能なやりたい仕事内容の説明」が 88.7%、「優先順位を付けた労働条件等の希望の説明」が 81.1%と続く。

交付時では、仕事の経歴について説明できたり、長所のアピールができると評価された

クライアントが9割程度を占めた。それと比較して、実現可能なやりたい仕事内容や労働条件等の希望が説明できる評価されたクライアントは8割程度とやや低かった。

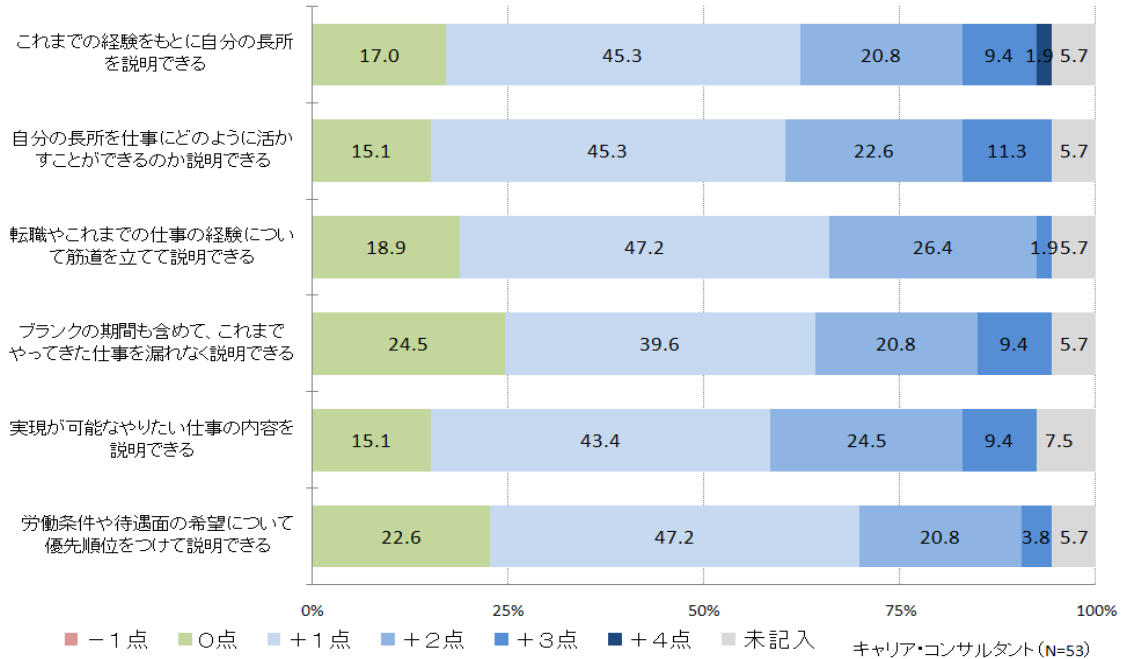
図表9 交付時のキャリア表現力の評価(キャリア・コンサルタント調査)



初回と交付時の変化(図表10)

初回よりも交付時の評価得点が1点以上、上がった割合は、「長所の活かし方の説明」が79.2%と最も多く、ついで「過去の経験に基づく長所の説明」が77.4%、「実現可能なや

図表10 初回と交付時におけるキャリア表現力の変化(キャリア・コンサルタント調査)



りたい仕事内容の説明」が 77.3%、「仕事経験について筋道立てた説明」が 75.5%、「優先順位を付けた労働条件等の希望の説明」が 71.8%と続く。初回よりも交付時の評価得点が下がった質問項目はなかった。

イ クライアントの評価（クライアント調査）

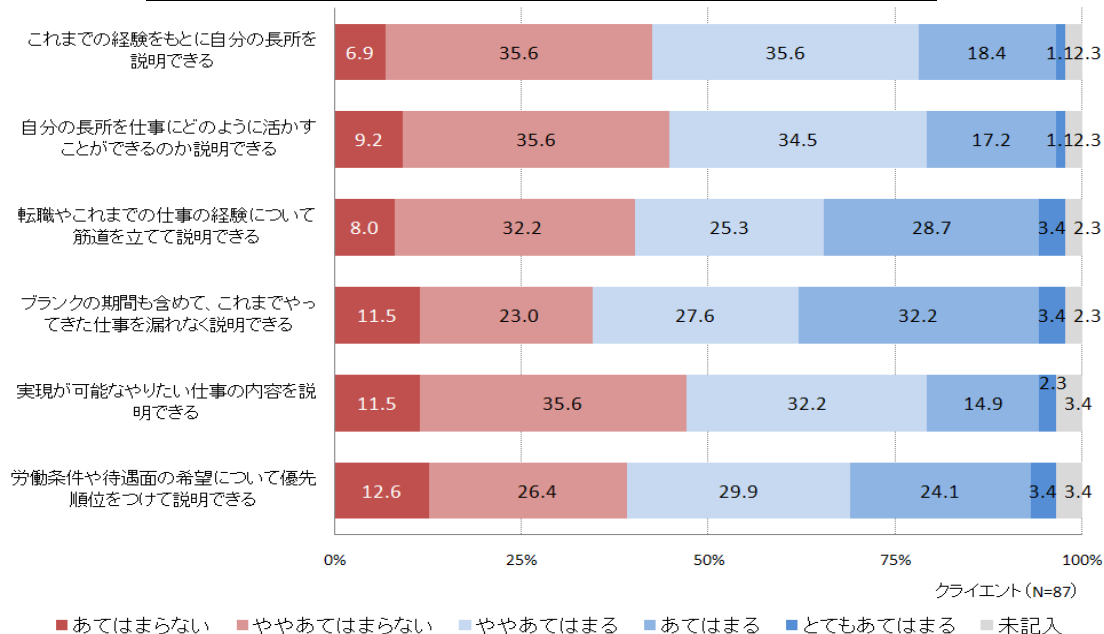
クライアントに、ジョブ・カードの作成前と現在（アンケートの回答時）における自身のキャリア表現力を評価することを求めた。

作成前の評価（図表 11）

ジョブ・カードを交付されたクライアントの作成前のキャリア表現力の評価を見ると、『あてはまる』と回答した割合は、「仕事経験を漏れなく説明」が 63.2%と最も多く、ついで「仕事経験について筋道立てた説明」と「優先順位をつけた労働条件等の希望の説明」がともに 57.4%であり、「過去の経験に基づく長所の説明」が 55.1%、「長所の活かし方の説明」が 52.8%、「実現可能なやりたい仕事内容の説明」が 49.4%となった。

作成前の時点で、仕事の経歴について説明できたり、優先順位をつけて労働条件等の希望の説明ができると評価しているクライアントは 6 割程度であり、長所のアピールができると評価しているクライアントは 5 割程度とやや低くなった。実現可能なやりたい仕事内容が説明できると評価しているクライアントは 5 割を切り、最も低かった。

図表 11 作成前のキャリア表現力の評価（クライアント調査）



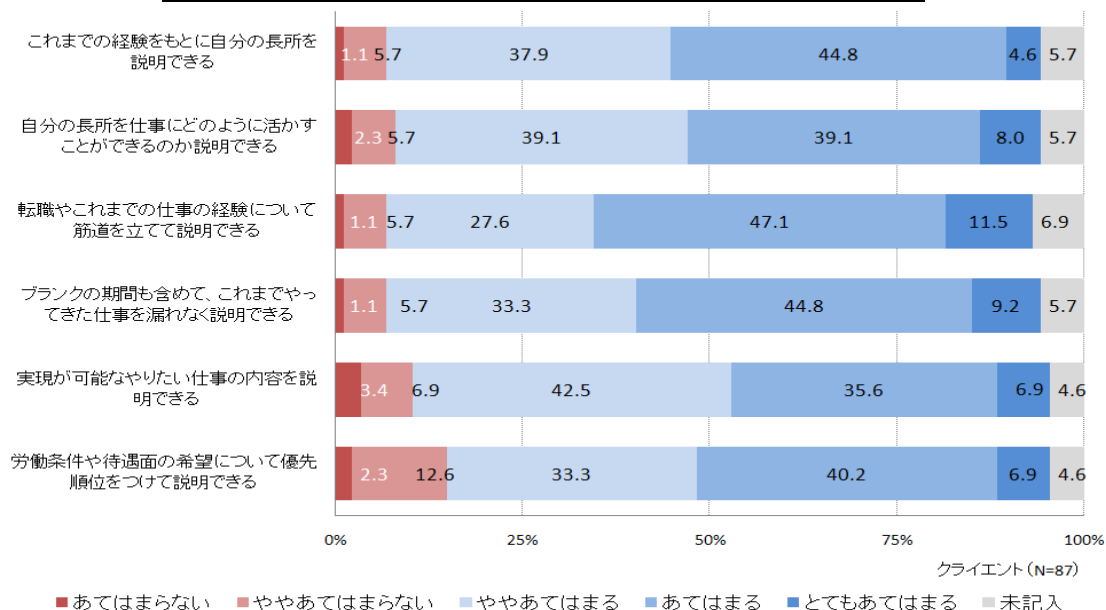
現在の評価（図表 12）

現在のキャリア表現力の評価を見ると、『あてはまる』と回答した割合は、「過去の経

験に基づく長所の説明」と「仕事経験を漏れなく説明」がともに 87.3%と最も多く、ついで「長所の活かし方の説明」と「仕事経験について筋道立てた説明」がともに 86.2%であり、「実現可能なやりたい仕事内容の説明」が 85.0%であり、「優先順位をつけた労働条件等の説明」が 80.4%と続く。

現在の時点で、仕事の経歴について説明できたり、長所のアピールができたり、実現可能なやりたい仕事内容が説明できると評価しているクライアントが9割近くに上り、それと比較して優先順位を付けた労働条件等の希望の説明が8割程度とやや低かった。

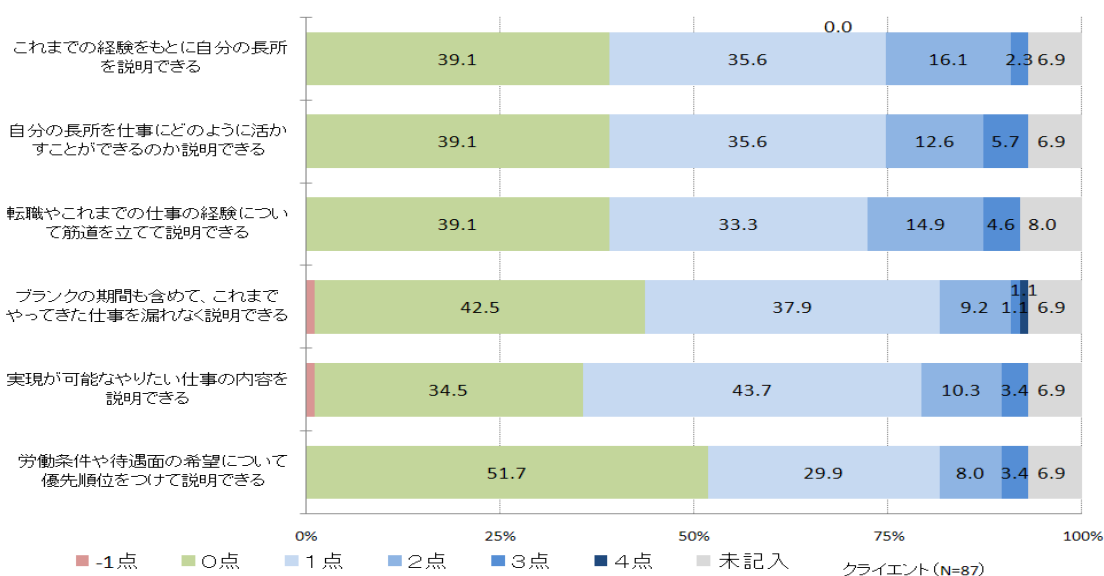
図表 12 現在のキャリア表現力の評価（クライアント調査）



作成前と現在の変化（図表 13）

作成前よりも現在の評価得点が1点以上、上がった割合は、「実現可能なやりたい仕事内容の説明」が 57.4%と最も多く、ついで「過去の経験に基づく長所の説明」が 54.0%であ

図表 13 作成前と現在におけるキャリア表現力の変化（クライアント調査）



り、「長所の活かし方の説明」が 53.9%、「仕事経験について筋道立てた説明」が 52.8%、「仕事経験が漏れなく説明」が 49.3%、「優先順位を付けた労働条件等の希望の説明」が 41.3%と続く。

仕事の経歴や長所のアピール、実現可能なやりたい仕事内容などで、作成前よりも説明できるようになったと評価しているクライアントが半数程度いたことになる。それと比較して、優先順位をつけて労働条件等の説明ができるようになったクライアントは 4 割程度とやや低くなる。

(3) キャリア・コンサルティングの回数と効果の関係

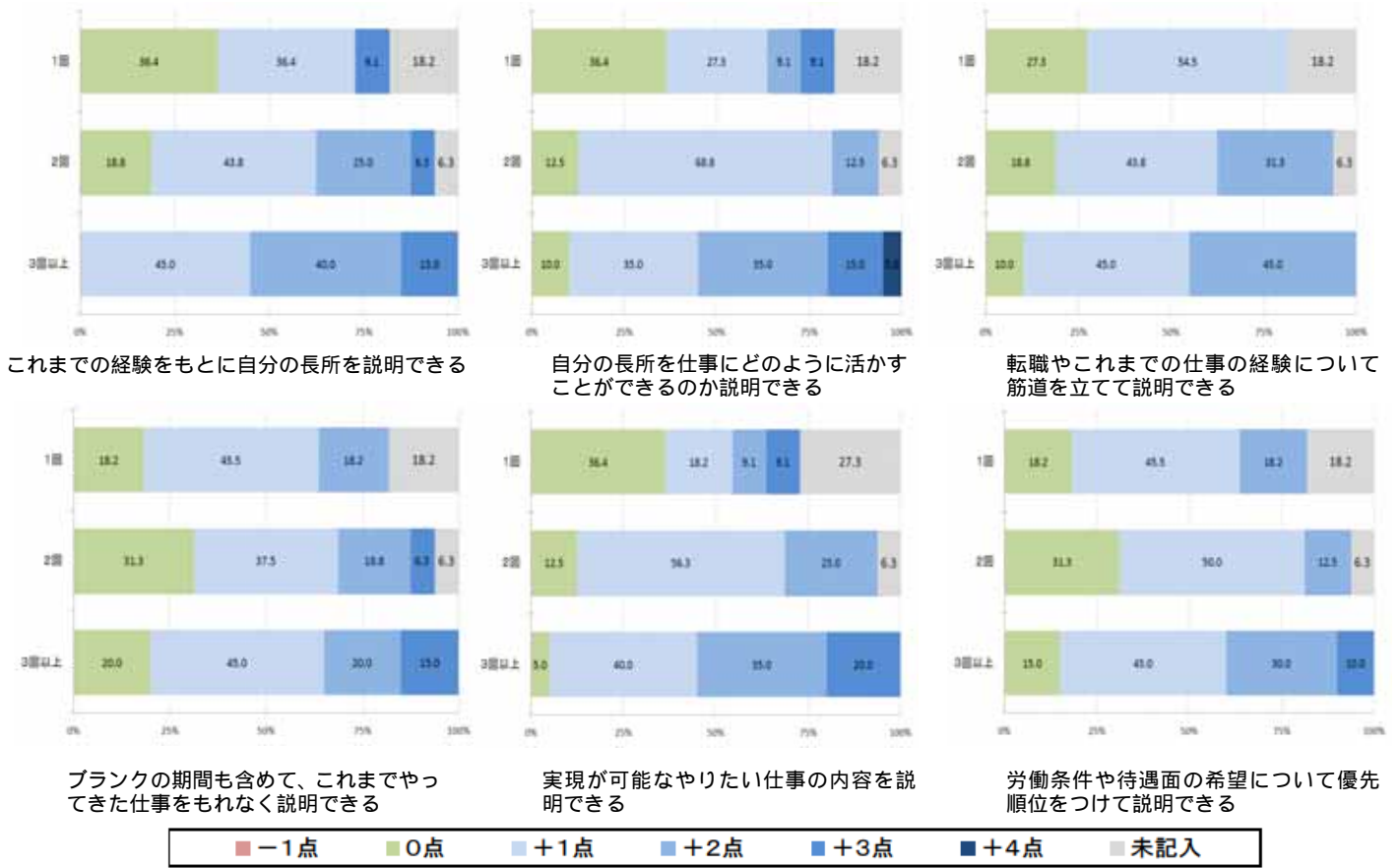
キャリア・コンサルティングの回数が増えると、クライアントはキャリア・コンサルタントの支援をより多く受けることができるようになり、キャリア表現力がさらに向上することが考えられる。(2) - ア - のジョブ・カード交付までのキャリア・コンサルティング回数の度数分布から、キャリア・コンサルタントならびにクライアントの人数ができる限り均等に割り当てられるように、「1回」(キャリア・コンサルタント 11 人、クライアント 49 人)、「2回」(キャリア・コンサルタント 16 人、クライアント 18 人)、「3回以上」(キャリア・コンサルタント 20 人、クライアント 12 人)と分け、キャリア・コンサルティングを受ける前と受けた後でのキャリア表現力の得点の変化を集計した。

ア キャリア・コンサルタントの評価(キャリア・コンサルタント調査)(**図表 14**)

キャリア・コンサルティングの回数ごとに、初回よりも交付時で評価得点が 1 点以上、上がった割合を見ると、「過去の経験に基づく長所の説明」(45.5% 81.3% 90.0%)、「長所の活かし方の説明」(45.5% 75.1% 100.0%)、「仕事経験について筋道立てた説明」(54.5% 75.1% 90.0%)、「仕事経験を漏れなく説明」(63.7% 62.6% 80.0%)、「実現可能なやりたい仕事内容の説明」(36.4% 81.3% 95.0%)、「優先順位をつけた労働条件等の希望の説明」(63.7% 62.5% 85.0%)となり、キャリア・コンサルティングの回数が増えると、その割合が増加する傾向が明らかになった¹¹。

¹¹ いずれの質問項目においても、1回のキャリア・コンサルティングでジョブ・カードを交付した場合の未記入の割合が 2 割程度から 3 割近くあった。調査 1 では、「初回」と「交付時」におけるクライアントのキャリア表現力を評価することをキャリア・コンサルタントに求めた。1回のキャリア・コンサルティングでジョブ・カードの交付が行われた場合、キャリア・コンサルタントが「初回」をどのようにイメージするかによって、答え方が変わってくる。「初回」の時点を当該キャリア・コンサルティングにおけるジョブ・カード交付前(キャリア・コンサルティングのはじめの頃)とイメージする場合、「初回」と「交付時」と分けて、クライアントのキャリア表現力を評価することが可能であり、「初回」と「交付時」を一致してイメージする場合、コンサルタントはクライアントのキャリア表現力の変化を認識することができない。2～3 割程度の未記入は後者の場合と考えられる。

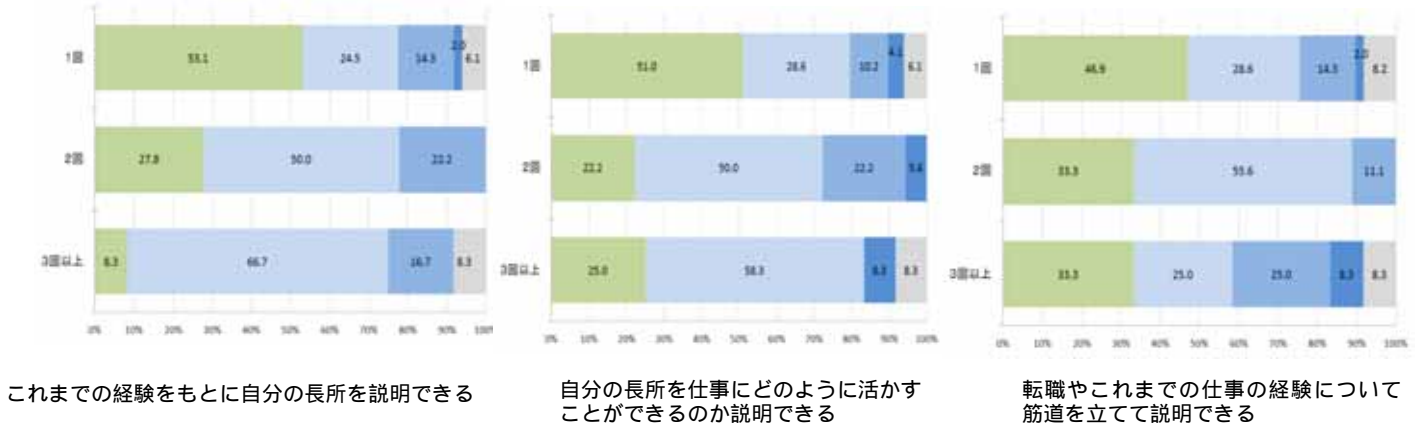
図表 14 キャリア・コンサルティングの回数と効果（キャリア・コンサルタント調査）

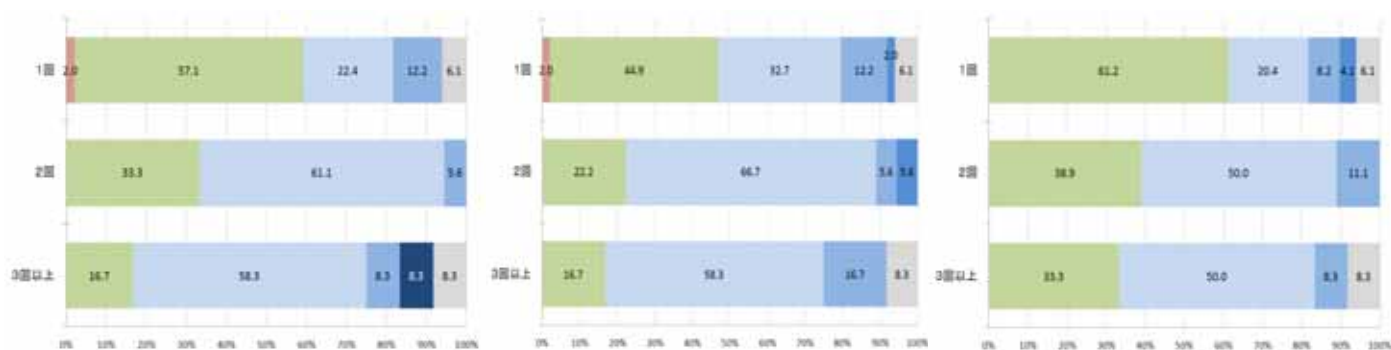


イ クライアントの評価（クライアント調査）(図表 15)

キャリア・コンサルティングの回数ごとに、作成前よりも現在で評価得点が1点以上、上がったクライアントの割合を見ると、「過去の経験に基づく長所の説明」(40.8% 72.2% 83.4%)、「仕事経験を漏れなく説明」(34.6% 66.7% 74.9%)、「優先順位をつけた労働条件等の希望の説明」(32.7% 61.1% 66.6%)の質問項目は、回数が増えるごとに、

図表 15 キャリア・コンサルティングの回数と効果（クライアント調査）

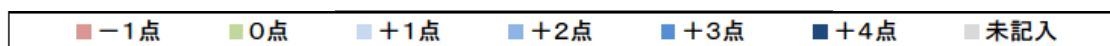




ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事をもれなく説明できる

実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる

労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる



その割合が増えた。

「長所の活かし方の説明」(42.9% 77.8% 66.6%)、「仕事経験について筋道立てた説明」(44.9% 66.7 58.3%)、「実現可能なやりたい仕事内容の説明」(46.9% 77.9% 75.0%)の質問項目は、2 回目以降、その割合が増えるが、3 回目以降は減る傾向にあり、回数との間に直線的な傾向は見出せなかったが、1 回実施に比した複数回実施の効果は、明確にあらわれた。

(4) 自由記述の整理 (キャリア・コンサルタント調査、クライアント調査)¹²

アンケートの自由記入欄に、ジョブ・カードの作成を通して、感じたことや思ったことについて、キャリア・コンサルタントならびにクライアントに記入することを求めた。その結果、キャリア・コンサルタントは 56 人中 44 人が記入し、回答率が 78.6%であった。クライアントは 160 人中 118 人が記入し、回答率が 73.8%であった。

ア キャリア・コンサルタントの自由記述

分類の方法

3人の専門家が、資料4の分類の基準に則って、キャリア・コンサルタント 44 人の自由記述の内容を分類した。分類の手順は、ジョブ・カードの作成の感想についての記述の有無を判断し、ある場合、多重回答の形式で、「効果・有用性等の感想」ならびに「問題点・提案等の感想」の記述の有無を判断する。

「効果・有用性等の感想」がある場合、多重回答形式で、「自己理解が深まる」、「就職活動に役に立つ」、「やる気・自信が出る」、「その他」の有無を判断する。

「問題点・提案等の感想」がある場合、多重回答の形式で、「作成が難しい」、「企業への

¹² 情報の整理に当たり、柴田恵里佳臨時研究協力員の協力を得た。

認知を広めてほしい」、「既存の職務経歴書等の違いがわからない」、「クライアントの理解を深める必要がある」、「その他」の有無を判断する。

分類の箇所は 528 個あり、そのうち 3 人が不一致であった箇所は 30 個であった。よって不一致率は 5.7%であった。不一致の箇所は、話し合いにより一致するように努力し、それでも一致しない場合は多数決により分類を決定した。

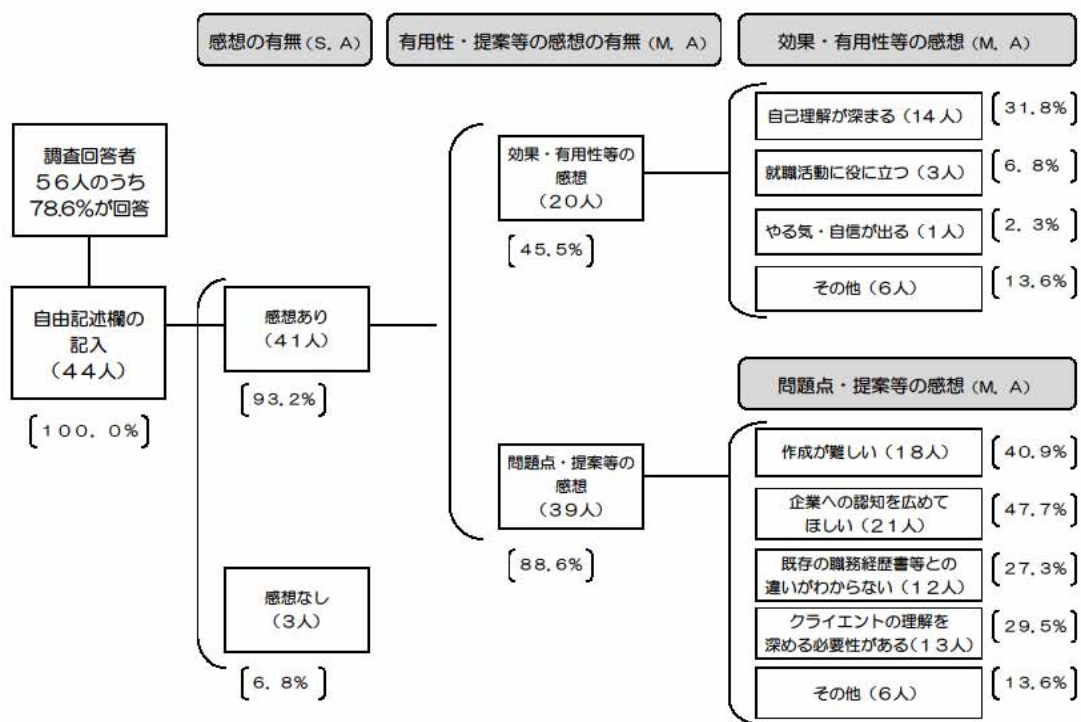
集計の結果（図表 16）

キャリア・コンサルタント 44 人の自由記述を 100.0%とすると、ジョブ・カードの作成の感想が書かれていたものは 93.2%であった。「問題点・提案等の感想」は 88.6%であり、「効果・有用性等の感想」の 45.5%よりも 2 倍近く多かった。

「問題点・提案等の感想」では、ジョブ・カードの「企業への認知を広めてほしい」が 47.7%と最も多く、ついでジョブ・カードの「作成が難しい」が 40.9%であり、ジョブ・カード作成についての「クライアントの理解を深める必要がある」が 29.5%、ジョブ・カードと「既存の職務経歴書等との違いがわからない」が 27.3%、漠然とした否定的な評価が中心である「その他」が 13.6%と続く。

「効果・有用性等の感想」では、ジョブ・カードの作成により「自己理解が深まる」が 31.8%と最も多く、ついで漠然とした肯定的評価が中心である「その他」が 13.6%、ジョブ・カードが「就職活動に役に立つ」が 6.8%、「やる気・自信が出る」が 2.3%と続いた。

図表 16 キャリア・コンサルタントの自由記述の分類



イ クライアントの自由記述

分類の方法

3人の専門家が、資料5の分類の基準に則って、クライアント118人の自由記述の内容を分類した。分類の手順は、ジョブ・カードの作成の感想についての記述の有無を判断し、ある場合、多重回答形式で、「効果・有用性等の感想」ならびに「問題点・提案等の感想」の記述の有無を判断する。

「効果・有用性等の感想」がある場合、多重回答形式で、「自己理解が深まる」、「就職活動に役に立つ」、「やる気・自信が出る」、「その他」の有無を判断する。

「問題点・提案等の感想」がある場合、多重回答形式で、「作成が難しい」、「企業への認知を広めてほしい」、「既存の職務経歴書等の違いがわからない」、「感情的な悪影響がある」、「その他」の有無を判断する。

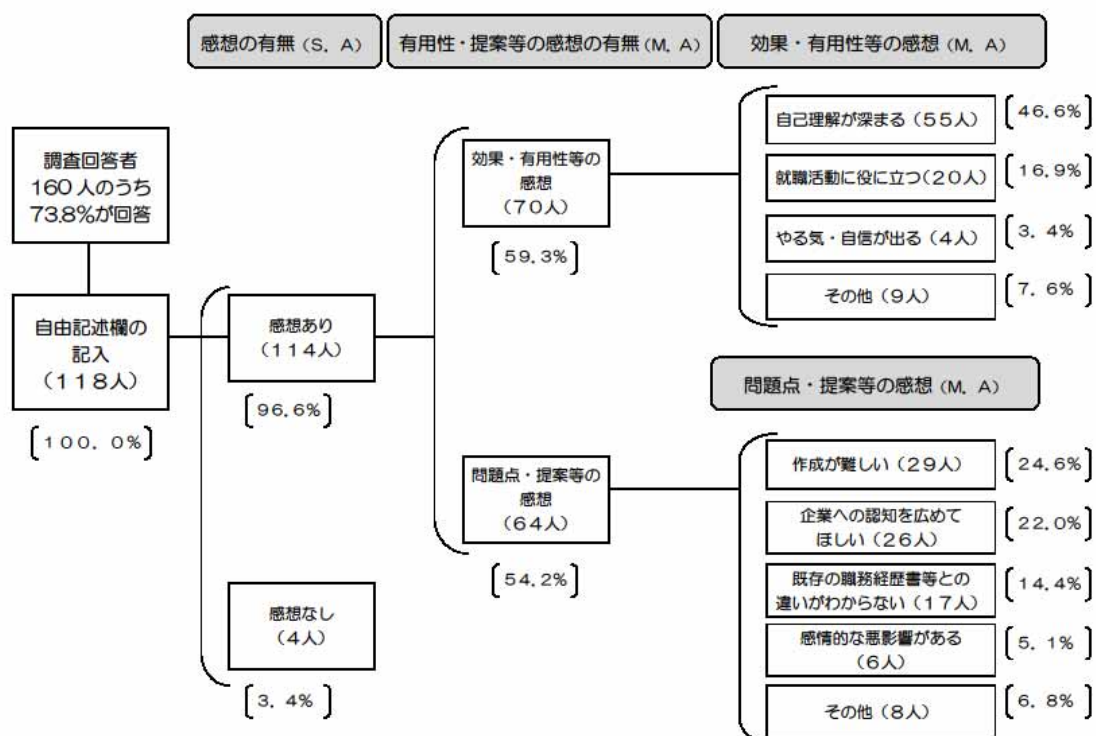
分類の箇所は1,428個あり、そのうち3人が不一致であった箇所は60個であった。よって不一致率は4.2%であった。不一致の箇所は、話し合いにより一致するように努力し、それでも一致しない場合は多数決により分類を決定した。

集計の結果（図表17）

クライアントの118人の自由記述を100.0%とすると、ジョブ・カードの作成の感想が書かれているものは96.6%であった。「効果・有用性等の感想」は59.3%であり、「問題点・提案等の感想」の54.2%よりも、やや多かった。

「効果・有用性等の感想」では、ジョブ・カードの作成により「自己理解が深まる」が46.6%と最も多く、ついで「就職活動に役に立つ」が16.9%、漠然とした肯定的評価が中

図表17 クライアントの自由記述の分類



心である「その他」が7.6%、「やる気・自信が出る」が3.4%と続く。

「問題点・提案等の感想」では、ジョブ・カードの「作成が難しい」が24.6%と最も多く、ついでジョブ・カードの「企業への認知を広めてほしい」が22.0%であり、ジョブ・カードと「既存の職務経歴書等との違いがわからない」が14.4%、漠然とした否定的な評価が中心である「その他」が6.8%、ジョブ・カード作成によって嫌なことを思い出すなどの「感情的な悪影響がある」が5.1%と続く。

ウ キャリア・コンサルタントとクライアントの比較

キャリア・コンサルタントとクライアントの自由記述を比較すると、ジョブ・カードの問題点の指摘や問題解決の提案など、現行のジョブ・カードの改善と関連した感想の割合は、キャリア・コンサルタントでは9割近くを占めるに対し、クライアントは5割程度に止まった。

改善と関連した感想を細かく見ると、キャリア・コンサルタントでは、ジョブ・カードの企業への普及を望む声が5割近くを占めて最も多く、ついで作成上の問題点の指摘が4割程度と続く。クライアントにおいても、これら上位2つは同じだが、割合はいずれも2割程度と低くなる。

このようにキャリア・コンサルタントとクライアントは、ともにジョブ・カードの改善点として、企業への普及と作成上の困難さを重視していることが指摘できる。

ジョブ・カードの効果や有用性など、現行のジョブ・カードを肯定的に評価する感想は、クライアントが6割程度とキャリア・コンサルタントの4割強と比較してやや高くなる。

肯定的に評価する感想を細かく見ると、クライアントは「自己理解が深まる」が5割近くを占めて圧倒的に多い。キャリア・コンサルタントも同じく「自己理解が深まる」が3割程度を占めて圧倒的に多い。それに対し、「就職活動に役に立つ」は、クライアントで2割程度、キャリア・コンサルタントでは1割を切っており、いずれも低い。

この「就職活動に役に立つ」という感想の割合の低さは、ジョブ・カードの改善点として多く指摘されていた、「企業への普及」や「既存の職務経歴書等との違いがわからない」ことと表裏関係にあるだろう。

4 考察

(1) キャリア表現力の向上とジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング

ジョブ・カードを交付されたクライアントのキャリア表現力の変化に対する評価をみると、キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード作成支援から交付まで一貫して担当したクライアントに関する評価）、クライアント（自己評価）とも、初回（クライアント調査ではジョブ・カード作成前）に比べて交付時（クライアント調査では交付後の現在）の方が向上したと評価した（**図表8～13**）。

本調査のクライアントは、クライアント調査では職業訓練受講者であり、キャリア・コンサルタント調査では職業訓練受講者もしくは受講予定者が約6割を占めていることに留意する必要があるが、キャリア・コンサルタント、クライアントがともに、キャリア表現力の向上に対して効果があるという共通した結果となったことは、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが、キャリア表現力の向上にプラスの影響を与えていることの証左になると考えられる。

自由記入欄に記述されたジョブ・カード作成に関する感想をみると、クライアントでは効果・有効性等について肯定的な感想が記述された割合が約6割に上り、またキャリア・コンサルタント、クライアントともに肯定的な感想の内容としては「自己理解が深まる」が圧倒的に高かった。これらのことから、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより自己理解が深まり、それがキャリア表現力の向上となって現れたと考えることができる（図表16～17）。

このようなキャリア表現力の向上とキャリア・コンサルティングの実施回数との関係については、キャリア・コンサルティングの複数回実施の効果が明確にみられることから、ジョブ・カード交付に当たってのキャリア・コンサルティングについては、1回より複数回実施することが望まれると言えるが、併せて、1回のキャリア・コンサルティングでキャリア表現力が向上したとする者（キャリア・コンサルタント、クライアント）も一定割合存在することから、少ない回数でもクライアントのキャリア表現力の向上に高い効果をもたらすようなキャリア・コンサルティング技法を検討・分析して開発する必要があると考えられる（図表14～15）。

さらに、クライアントでは、「優先順位をつけた労働条件等の説明」については、評価得点が増えなかった者の割合が5割を超え、他の項目に比べても高い割合を示した（図表13）。キャリア・コンサルタントにおいても、「優先順位をつけた労働条件等の説明」は、他の項目に比べてキャリア表現力向上の変化幅が相対的に低く、交付時において「あてはまる」とされた割合が一番低い項目である（図表18）とともに、キャリア・

図表18 キャリア表現力評価の変化

(単位:%)

キャリア表現力チェックリストの項目	キャリア・コンサルタント 「あてはまる」と回答した者の割合			クライアント 「あてはまる」と回答した者の割合		
	初回	交付時	交付時 - 初回	作成前	現在	現在 - 作成前
過去の経験に基づく長所の説明	39.6	94.2	54.6	55.1	87.3	32.2
長所の活かし方の説明	34.0	94.2	60.2	52.8	86.2	33.4
仕事経験について筋道立てた説明	64.2	94.2	30.0	57.4	86.2	28.8
仕事経験を漏れなく説明	54.7	96.2	41.5	63.2	87.3	24.1
実現可能なやりたい仕事内容の説明	34.0	88.7	54.7	49.4	85.0	35.6
優先順位をつけた労働条件等の希望の説明	47.2	81.1	33.9	57.4	80.4	23.0

コンサルティングの回数とキャリア表現力向上の効果が直線的ではない項目であった（**図表 14**）。労働条件の希望については、ジョブ・カードの履歴シート（様式 1）の最下欄に記入欄が設けられているものの、その理由等について考えることを促すような様式とはなっておらず（資料 1）、他の項目欄に比べても内容的にやや薄くなっている。ワークライフバランスも含めた働き方を考えるような欄を設ける等、労働条件の希望を検討するための様式上の工夫もなされてよいと思われる。

(2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの特徴

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キャリア・コンサルタントの印象は、クライアントは相談に対して積極的（「やや積極的」+「とても積極的」の計 58.5%）であり、キャリア・コンサルタントとクライアントのコミュニケーションは相互的（「やや相互的」+「とても相互的」の計 81.1%）であった。

このようなコミュニケーションをとりながらも、キャリア・コンサルタントは、クライアントの話を聴く（「とても話を聴く」+「やや話を聴く」の計 26.4%）というよりは、クライアントに対して話をしており（「やや話をする」+「とても話をする」の計 50.9%）、キャリア・コンサルタント主導（「とてもキャリア・コンサルタント主導」+「ややキャリア・コンサルタント主導」の計 52.8%）で進めていくプロセスであったと評価していた。

つまり、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、クライアント、キャリア・コンサルタント相互の活発なコミュニケーションを行いながらキャリア・コンサルタント主導で進められているということになる（**図表 7**）。このようなプロセスをたどった結果としての、クライアントのキャリア表現力の向上に対する効果については、キャリア・コンサルタント、クライアント双方が共通して認めていることは、今までみてきたとおりである。

ただし、キャリア・コンサルタント主導で進められるキャリア・コンサルティングにおいても、クライアントの内部で生じる様々な感情に対する配慮は必要となる。クライアントの自由記述の中には、「嫌なことも思い出してしまった」、「つらい経験を思い出した」、「自分に自信がなくなる」など感情的な悪影響に関する記述も一定割合（ジョブ・カードに関する感想中の 5.1%）存在することに留意が必要である（**図表 17**）。キャリア・コンサルタントは、クライアントのキャリア形成への意欲が継続するよう、クライアントの感情面についても支援していかなければならない。

このように、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、キャリア・コンサルタント主導でクライアントと相互的に活発なコミュニケーションを取りつつ進めながらも、クライアントの内部に生じる感情面に対しても配慮を行うという、きめの細かさが求められると言える。

(3) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが一層機能するために

本調査の大きな特徴として、自由記入欄への記入率の高さ（キャリア・コンサルタント調査 78.6%、クライアント調査 73.8%）がある（図表 16～17）。ジョブ・カード作成に関する問題点、提案等の内容は、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが、一層機能していくために多くの示唆を与えるものとなるが、特にキャリア・コンサルタント調査において多く記述されていた（自由記入欄記入者の 88.6%）。

ジョブ・カード作成に関する問題点、提案等の内容としては、クライアントからは、ジョブ・カードの「作成が難しい」（自由記入欄記入者の 24.6%）ことが一番多くあげられていた。キャリア・コンサルタントも同様な感想が多くあった（同 40.9%）。このようなジョブ・カードの作成について、キャリア・コンサルタントからは、「クライアントの理解を深める必要がある」（同 29.5%）という声も多い。これについては、本研究から明らかになった就職に向けたキャリア表現力向上に関する効果をジョブ・カード作成前から対象者に対して説明していくことにより、クライアントのジョブ・カード作成に対する理解を求め、インセンティブを高めていくことが必要となろう。加えて、キャリア・コンサルタントとクライアントの 1 対 1 の関係による支援だけでなく、グループに対するキャリア・コンサルティング等、クライアントが気軽に取り組めるものも含めた、多様な支援内容についても検討に値すると思われる。グループに対するキャリア・コンサルティングは、グループ構成員間の相互作用により、ジョブ・カードの意義等に関する理解の促進や作成の難しさに対する抵抗感の軽減への効果が期待される。

さらに、「既存の職務経歴書等との違いがわからない」については、キャリア・コンサルタント、クライアント双方から、少なからぬ意見が寄せられていた（キャリア・コンサルタント調査：自由記入欄記入者の 27.3%、クライアント調査：同 14.4%）。

職務経歴書については、企業が応募者の職業能力を把握する重要な方法の 1 つであることから、「求人側が求める人材（知識・経験・技術など）に合っていることを具体的にアピールできる」ことが強調される（厚生労働省職業安定局パンフレット（2009）「職務経歴書 あなたに合った仕事をみつけるために」）。同パンフレットでは、職務経歴書作成の最終段階においては、求人内容にあわせて「企業が何を求めているのか」を整理し、「読む人（企業担当者）の立場になって書く」、「面接を意識して書く」というように、応募企業を強く念頭に置いた書き方が提唱されている。このような考え方は、職務経歴書の作成ノウハウ本にも共通しており、職務経歴書については、労働市場で共通のものとして使用するという考え方ではなく、個別企業に対する能力アピールのための文書として捉えるのが通例である。

一方、ジョブ・カードは、全体として「本人の職業キャリアに係る全体の状況がより明確になる」（ジョブ・カード構想委員会（2007））ものである。このため、職務経歴を

記載するジョブ・カード様式2（職務経歴シート）も、必ずしも特定の企業への応募を念頭に記載することが想定された様式とはなっていない。これは、ジョブ・カードの成り立ちが、フリーター等の正社員経験の少ない者（職業能力形成機会に恵まれなかった者）の能力の向上を図り正社員への移行を促進するという政策目的の中で、こうした者達の職業意識やキャリア形成上の課題を明確にし、自らの職業選択やキャリアの方向付けを可能にすることを目指したことによるものと考えられる。また、特定企業を対象とした職務経歴書を作成するためには、まず自らの職務経歴とそれにより蓄積された能力（知識・技能等）の棚卸を行う必要があるのであり、ジョブ・カード様式2（職務経歴シート）でキャリア・コンサルタントの支援を受けながらクライアントが職務経歴、能力の棚卸を行い、様式3（キャリアシート）で課題や目標を整理することは、職務経歴書を作成するプロセスとして欠くことができないものである。加えて、ジョブ・カード（様式1～3）の記載を支援することが、クライアントのキャリア表現力の向上に効果をもたらすことは、本研究において明確になったところである。これらの記録は、キャリア形成の過程において、保存しておくことが必要となろう。

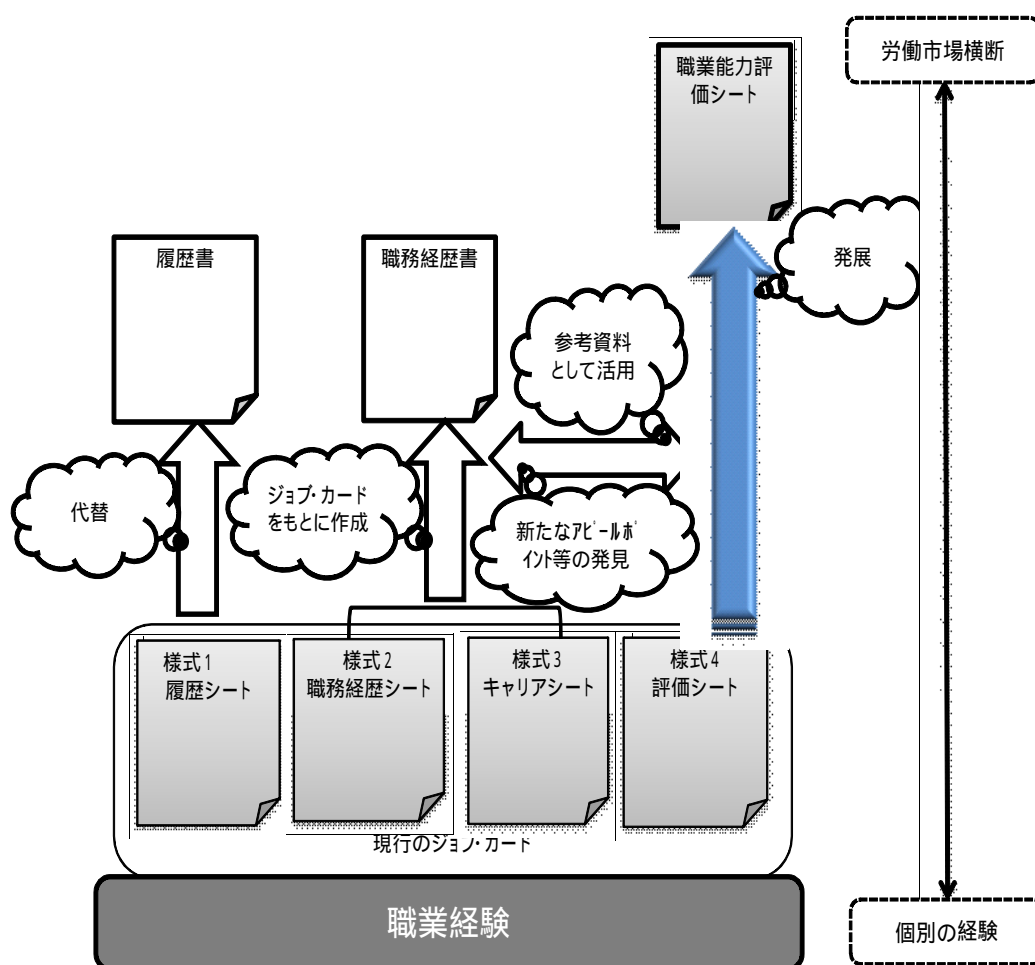
さらに、ジョブ・カード制度については、政府の新成長戦略（2010）において日本版NVQへの発展が謳われ、実践キャリア・アップ戦略推進チーム（2010）は、「実践的な職業能力を明確化し、教育・能力開発と結び付け、能力を客観的に評価する『キャリア段位』を導入」し、導入に当たっては、「ジョブ・カード制度など既存の職業能力評価、資格等、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用」と構想している。これは、ジョブ・カード様式4の企業実習評価を労働市場で流通する、より客観的で専門的な能力評価へと発展させるということになると考えられる。その際、様式2、3にまとめられた職務経歴等が参考となると考えられるとともに、専門的な能力評価という視点から様式2、3の職務経歴等を見直すことにより新たなアピールポイントの発見につなげていくようなキャリア・コンサルティング支援が行われる必要がある。このようにジョブ・カードの能力評価機能が高まれば、労働市場における効果的な需給マッチングにつながるとともに、企業の人材育成・確保と労働者の継続的なキャリア発達が促進され、労働市場でのジョブ・カード有効性の実感が強まる。このことが、キャリア・コンサルタントが一番多く記述し、クライアントの声としても大きかった、「企業への認知を広めてほしい」（順に自由記入欄記入者の47.7%、22.0%）の答えにもなる。

以上の考え方をまとめてジョブ・カードに期待される機能を整理したものが、**図表19**である。ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより、キャリアの棚卸等を通じて課題の発見・目標の整理を行い、キャリア表現力が向上し、効果的な職務経歴書の作成ができるようになる。併せてジョブ・カードは、就職活動に当たり企業への提出が本人の意思に委ねられており、ジョブ・カードが企業における採用面接に活用されることにより、企業にとっては人材を採用するための重要な情報源となり、クライエ

ントにとっては企業へのアピールポイントの再発見につながる。さらに、ジョブ・カードを労働市場で横断的に流通できるように発展させることにより、職業能力証明ができるようになる。

これらを通じて、新成長戦略で掲げられた「2020年までにジョブ・カード取得者300万人」の目標が達成されるよう、労働者に対するジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果と企業に対する採用面接の応募書類としての活用を積極的に周知していくことが必要と考えられる。

図表 19 ジョブ・カード機能の概念図



(4) おわりに

今回の調査からジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果を示すことができたとともに、キャリア・コンサルティングプロセスの特徴はある程度明らかになった。

本研究の対象となったクライアントの多くは職業訓練受講生もしくは受講予定者であ

るところに特徴があるが、今後は一般求職者や在職者を含めて、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの状況を質量両面から検討を深めていくことが求められる。

そのためには、まずジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング内容(キャリア・コンサルタントとクライアントとの具体的なやりとり)の分析を行う必要がある。そこから、クライアントの状況に応じた効果的なキャリア・コンサルタントの質問、助言等やクライアントの感情支援、さらに両者のバランスのとり方のノウハウを抽出・検討し、それを検証していくという手順を踏んでいかなければならない。当機構では、職業相談逐語記録解析システム(通称「キャリトーク」)を開発しているが、キャリトークを活用することにより、キャリア・コンサルタントとクライアントのやりとりの量的・質的側面から解析することが可能となる。今後は、様々なクライアントに対するジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング事例を収集し、キャリトークを活用して質量両面からの解析を行うことにより、その特徴と問題点、効果的なノウハウを分析して、キャリア・コンサルタントの間で共有できるよう、提供していきたいと考えている。

また本稿が、キャリア・コンサルティングとジョブ・カードが、長い職業生涯の中で誰にも訪れ得るキャリアの転機と生涯を通じたキャリア形成努力を支援する仕組みとして、より一層機能させていくための関係者の検討素材の1つとなることができれば、幸いである。

参考文献

Baudoin, R., Bezanson, M. L., Borgen, W., Goyer, L., Hiebert, B., Lalande, V., Magnusson, K., Michaud, G., Renald, C., & Turcotte, M. (2007). Demonstrating value: A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions. *Canadian Journal of Counselling, 41*, 146-157.

キャリア形成を支援する労働市場政策研究会 2002 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書」

キャリア・コンサルティング技法等に関する研究会 2000 「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」

中央職業能力開発協会 2010 「キャリア・コンサルティング研究会報告書」

ジョブ・カード構想委員会 2007 「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

中央職業能力開発審議会 2000 「今後の職業能力開発施策の在り方について(建議)

(独)労働政策研究・研修機構 2007a 「ハローワーク来所者の求職行動に関する調査」
JILPT 資料シリーズ No.39

(独)労働政策研究・研修機構 2007b 「職業相談におけるカウンセリング技法の研究」
労働政策研究報告書 No.91

(独)労働政策研究・研修機構 2011 「ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題～雇用型訓練実施企業に対する調査より～」 JILPT 資料シリーズ No.87

ジョブ・カード様式1 (履歴シート)

氏名	
----	--

資格・免許			
取得年月	名称	実施機関名	内容等

自己PR(趣味・得意分野・社会体験活動(ボランティア、サークル活動など))
--

志望動機(応募先決定時に記載)
--

労働条件等についての希望		通勤時間 約 ___ 時間 ___ 分	配偶者 有・無	配偶者の扶養義務 有・無	扶養家族数 (配偶者を除く) 人
---------------------	--	---------------------------	------------	-----------------	------------------------

ジョブ・カード様式2 (職務経歴シート)

氏名	
----	--

職務経歴		
年月～年月	職務の内容	職務の中で学んだこと、得られた知識・技能
会社名・所属・職名(雇用形態)		

キャリア・コンサルタント 記入欄 ()	

キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。

Ver.2.0

ジョブ・カード様式3 (キャリアシート)

氏名	
----	--

就業に関する目標・希望
(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

--	--

(希望する職業・職務)	(希望理由等)

キャリア・コンサルタント記入欄()

	(キャリア形成上の課題、支援のポイント)
	(キャリア意識の形成プロセス)
	(その他特記事項)

キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。
 キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。

資料2 キャリア・コンサルティング事例の分析

	事例1	事例2	事例3	事例4	事例5	事例6
性別	男性	女性	女性	女性	男性	男性
年齢層	30代前半	20代前半	20代後半	20代前半	30代前半	30代後半
訓練のタイプ	委託訓練	委託訓練	委託訓練	委託訓練	有期実習型訓練	施設内訓練
クライアントの状況	職業短期大学卒業後、1年3カ月正社員として勤務後、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。…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满から1年で退職。	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。…パソコン操作ができず、また、人間関係もうまくいかなかったので退社。	服飾関係の大学を卒業後、母校にて技術助手を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、…なかなか採用されない。	<短期大学>卒業後、製造業の営業事務として就職…したが、自分の適性・興味に合うと思われないため退職を希望し、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<…>…パソコンスキル科の受講を希望。	大学…を卒業し、システムエンジニア…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。	高卒後勤務していた地元の機械部品製造業の地元メーカーを退職。…会社側の期待もあって管理職の役割を任せられるようになったが、…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。
相談の回数(タイミング)	4回(訓練前)	3回(訓練前)、2回(訓練後)	1回(訓練前)	2回(訓練前)、6回(訓練中)	3(訓練前)、1回(訓練後)	4回(訓練中)
クライアントの感想	職務経歴を思い出すことで自信を持って自分をアピールできるようになった。 職務経歴や特技・趣味など、どのように記入した方がよいかを助言してもらったことにより、<ジョブ・カードを>安心して事業主に提出することができた。 キャリア・コンサルタントからの証明があるので、<ジョブ・カードを>自信を持って事業所へ提出することができる。	<採用>面接時にジョブ・カードについてよく書けていると評価。	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、自信を持てるようになった。 将来の確信と希望が持て、まず第一歩として、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。	<ジョブ・カードの作成は、>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、…重要であったと思う。	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<の>作成<の機会>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。

注1) この表は、中央職業能力開発協会『キャリア・コンサルティング研究会報告書』(2010)をもとに作成した。同報告書では、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを8事例紹介している。これらのうち、クライアントからの声が掲載されている6事例を取り上げた。

注2) と の項目の内容については該当する報告書から抜粋した。新たに言葉を補足する場合、その箇所を<>の記号で括った。冗長と思われる説明を削除する場合、その箇所を「…」で示した。

キャリア・コンサルタント

キャリア・コンサルティングにおける ジョブ・カード作成の支援に関するアンケート

(独)労働政策研究・研修機構では、キャリア・コンサルティングの質的向上に貢献するため、ジョブ・カード作成の支援に関する研究に取り組んでいます。アンケート票の提出によりご提供頂いた情報は、本研究のみに使用するとともに、個人名などプライバシーに関わることを外部に漏らすようなことは一切ございません。何卒、ご協力をお願いします。

*回答が済みましたら、アンケート票を封筒に入れて、シールで封をしてから、平成22年10月00日(〇)までに、各施設の担当者の方に提出してください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労働大学校 キャリアガイダンス部門 西村公子、榎野(かやの)潤
住所：〒351-0023 埼玉県朝霞市溝沼 1983 番地の2
電話：(048) 463-1581 (内線番号 513) FAX：(048) 463-1375 E-mail：jkaya@ril.go.jp

<回答上の注意>

1. 回答は質問に応じて、選択肢の番号もしくは記号に〇をつけるか、あるいは空欄にご記入ください。
2. アンケートのQ3では、クライアントについて評価して頂きます。評価の手順は次の通りです。
 - ①質問項目について、「あてはまらない」もしくは「あてはまる」のいずれかを決めます。
 - ②あてはまらない場合、「あてはまらない(0)」か「ややあてはまらない(1)」の2段階で評価します。
 - ③あてはまる場合、「ほぼあてはまる(2)」、「あてはまる(3)」、「とてもあてはまる(4)」の3段階で評価します。

<回答例>

リンゴはミカンよりおいしいと思う。

あてはまらない		あてはまる		
あてはまらない	あてはまらない	ほぼあてはまる	あてはまる	とてもあてはまる
0	1	2	3	4

Q 1. あなた自身（コンサルタント）について教えてください

ア)性別

1 男性 2 女性

イ)年齢

1 20代 2 30代 3 40代
 4 50代 5 60代以上

カ)今の時点で、キャリア・コンサルティング業務の経験は、通算して何年何ヶ月になりますか。現職以前の経験も含めて、お答えください。

年 月

Q 2. クライアントについて教えてください

ア)あなたが、ジョブ・カードの交付を行ったクライアントのなかで、ジョブ・カード作成の支援から交付まで一貫して担当した方はいますか。

1 はい
 2 いいえ → Q5. へ

イ)そのクライアントについて①～⑥の質問にお答えください。クライアントが複数いる場合、ジョブ・カードの交付日が直近の方を一人選択してお答えください。

①性別

1 男性 2 女性

②年齢

1 10代 2 20代 3 30代
 4 40代 5 50代 6 60代以上

③ジョブ・カードの交付時、施設内訓練コースの受講生でしたか（一つ〇）。

1 受講生 2 受講予定者 3 受講修了者 4 その他（ ）

④いつ頃から、ジョブ・カード作成の支援を始めましたか。

西暦 20 年 月 日頃

⑤いつ頃、ジョブ・カードの交付をしましたか。

西暦 20 年 月 日頃

⑥④から⑤の期間に、ジョブ・カード作成の支援のためのキャリア・コンサルティングを何回、実施しましたか。

交付時のキャリア・コンサルティングも含めてお答えください。

回

Q3. クライアントについての評価

Q2のクライアントについてお尋ねします。ジョブ・カード作成の支援のためのキャリア・コンサルティングにおいて、「初回」と「交付時」における、クライアントのことについて評価してください。A)~カ)の評価項目について、まず「あてはまらない」もしくは「あてはまる」のいずれかを決め、ついであてはまらない場合は0~1のなかから、あてはまる場合は2~4のなかから、番号に一つ〇をつけてください。

	初回					交付時				
	あてはまらない		あてはまる			あてはまらない		あてはまる		
	あてはまらない	あてはまらない	あてはまる	あてはまる	あてはまる	あてはまらない	あてはまらない	あてはまる	あてはまる	あてはまる
A)これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。.....	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
イ)自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる。	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
ロ)転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。...	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
ハ)ブランクの期間も含めて、 これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。.....	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
ニ)実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。.....	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
ホ)労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。...	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4

Q 4. キャリア・コンサルティングの印象

Q2のクライアントとのキャリア・コンサルティングについてお尋ねします。ジョブ・カードの交付時のキャリア・コンサルティングの印象について、当てはまる箇所（+）に、一つ〇をつけてください。

ア)クライアントの相談に対する態度	と あ	と あ	と あ こ あ あ あ	と あ	と あ	
	消極的	+	+	+	+	積極的
イ)コンサルタントの相談に対する姿勢	と あ	と あ	と あ こ あ あ あ	と あ	と あ	
	話を聴く	+	+	+	+	話をする
ウ)コンサルタントとクライアントの間の コミュニケーション	と あ	と あ	と あ こ あ あ あ	と あ	と あ	
	一方的	+	+	+	+	相互的
エ)キャリア・コンサルティングのプロセス	と あ	と あ	と あ こ あ あ あ	と あ	と あ	
	コンサルタント主導	+	+	+	+	クライアント主導

キャリア・コンサルティングにおける ジョブ・カードの作成に関するアンケート

(独)労働政策研究・研修機構では、キャリア・コンサルティングの質的向上に貢献するため、ジョブ・カードの作成に関する研究に取り組んでいます。アンケート票の提出によりご提供頂いた情報は、本研究のみに使用するとともに、個人名などプライバシーに関わることを外部に漏らすようなことは一切ございません。何卒、ご協力をお願いします。

*回答が済みましたら、アンケート票を封筒に入れて、シールで封をしてから、平成22年10月〇〇日(〇)までに、各施設の担当者の方に提出してください。

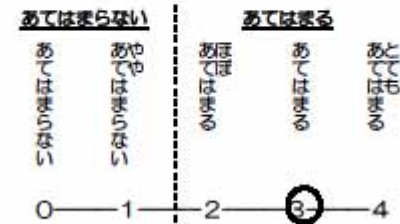
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労働大学校 キャリアガイダンス部門 西村公子、榎野(かやの)澗
住所：〒351-0023 埼玉県朝霞市溝沼 1983番地の2
電話：(048) 463-1581 (内線番号 513) FAX：(048) 463-1375 E-mail：jkaya@ril.go.jp

<回答上の注意>

1. 回答は質問に応じて、選択肢の番号もしくは記号に〇をつけるか、あるいは空欄にご記入ください。
2. アンケートのQ2では、あなた自身のことについて評価して頂きます。評価の手順は次の通りです。
 - ①質問項目について、「あてはまらない」もしくは「あてはまる」のいずれかを決めます。
 - ②あてはまらない場合、「あてはまらない(0)」か「ややあてはまらない(1)」の2段階で評価します。
 - ③あてはまる場合、「ほぼあてはまる(2)」、「あてはまる(3)」、「とてもあてはまる(4)」の3段階で評価します。

<回答例>

リンゴはミカンよりおいしいと思う。



Q1. あなた自身について教えてください

ア)性別

1 男性

2 女性

イ)年齢

1 10代

2 20代

3 30代

4 40代

5 50代

6 60代以上

ウ)今、受講している訓練コースについて、①～③の質問にお答えください。

①訓練科名

②入所月

月

③訓練期間

カ月

エ)学校卒業(中退)後、収入を伴う仕事に就いた経験はありますか。

1 はい

2 いいえ

(付問)直前の勤務先で、あなたはどのような働き方をしていましたか。(〇は1つ)

1 正社員・正職員

2 派遣社員(登録型)

3 派遣社員(常用雇成型)

4 パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時

5 経営者・役員

6 自営業主・自由業者・内職

7 家族従業員

8 その他(具体的に:

)

オ)あなたはジョブ・カードを作成し、交付されましたか。

1 交付された

2 作成中

3 作成していない

ジョブ・カードの交付とは、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの結果が記入され、コンサルタントの署名が入ったジョブ・カードを受け取ったことを言います。

Q2△

Q3△

(付問1)いつ頃から、ジョブ・カードを作成し始めましたか。西暦20 年 月 日頃

(付問2)いつ頃、ジョブ・カードが交付されましたか。西暦20 年 月 日頃

(付問3)(付問1)から(付問2)の期間に、ジョブ・カード作成のためのキャリア・コンサルティングを何回、受けましたか。交付時のキャリア・コンサルティングも含めて、お答えください。

回

→ Q2△

Q 2. あなた自身についての評価

ジョブ・カードの「作成前」と「現在」における、あなた自身のことについて評価してください。A～カの評価項目について、まず「あてはまらない」もしくは「あてはまる」のいずれかを決め、ついであてはまらない場合は0～1のなかから、あてはまる場合は2～4のなかから、番号に一つ〇をつけてください。「作成前」については、現在の時点から、ふり返ってお答えください。

	作成前					現在				
	あてはまらない		あてはまる			あてはまらない		あてはまる		
	あてはまらない	あてはまる	あてはまる	あてはまる	あてはまる	あてはまらない	あてはまる	あてはまる	あてはまる	あてはまる
A) これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
カ) 自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる。	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
ク) 転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。 . .	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
コ) ブランクの期間も含めて、 これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
カ) 実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
カ) 労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。 . .	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4

Q 3. 職業生活の自信

次の質問項目について、現在、どれくらい自信がありますか。当てはまる箇所（+）に、一つ〇をつけてください。

㊦ 希望する仕事を決めるのに、必要な情報・資料を自分で集めること。・・・

㊧ 自分に合う仕事を決めること。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

㊨ 希望する仕事に就くための目標や計画をはっきりと立てること。・・・

㊩ 希望する仕事に就くために、必要な知識や技能を修得すること。・・・

㊪ 就職した後、充実した職業生活を送ること。・・・・・・・・・・・・・・・・

	自信がない	自信がない やや	自信がない もう少し	自信がある やや	自信がある
㊦ 希望する仕事を決めるのに、必要な情報・資料を自分で集めること。・・・	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____
㊧ 自分に合う仕事を決めること。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____
㊨ 希望する仕事に就くための目標や計画をはっきりと立てること。・・・	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____
㊩ 希望する仕事に就くために、必要な知識や技能を修得すること。・・・	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____
㊪ 就職した後、充実した職業生活を送ること。・・・・・・・・・・・・・・・・	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____	+ _____

Q 4. ジョブ・カードの作成について

ジョブ・カードの作成を通して、あなたが感じたことや思ったことを書いてください。

Q 5. 最後に、このアンケートの回答日についてお答えください

西暦 2010 年 月 日

ご協力ありがとうございました。



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

資料5 自由記入欄の分類基準（キャリア・コンサルタント）

分類		代表的な表現	
ジョブ・カード作成に関する感想あり	効果 有用性等の肯定的感想	自己理解が深まる	例) 自分の強みやアピールできる事について理解してもらえる。自己理解につながる。
		就職活動に役に立つ	例) 職務経歴書の作成に有効。企業にアピールできるようになる。希望する仕事につけるようになる。仕事につながる職業訓練を受けることができるようになる。
		やる気・自信が出る	例) 自信が出たという方もいた。やる気が出たよう。
		その他 *漠然とした肯定的な評価が中心。	例) よい。便利。必要。若い人に役に立つ。使える。
	問題点、 提案等の感想	作成が難しい	例) 仕事の経験について書く欄が少ない。作成に時間がかかり過ぎる。知識・技能を書くことが難しそう。
		企業への認知を広めてほしい	例) 企業の認知度が低過ぎる。企業でもっと活用してほしい。履歴書の代わりに使えるようになればいい。
		既存の職務経歴書等との違いがわからない	例) 履歴書や職務経歴書との違いが分からない。提出書類として必要性がない。
		クライアントの理解を深める必要がある	例) 事前に説明が足りないことがあり、一から説明し直さなくてはならない。ジョブ・カードの重要性やメリットを事前に知っておいてほしい。
		その他 *漠然とした否定的な評価が中心。	例) 必要性がない。大変。不便。高齢者には役に立たない。使えない。

資料6 自由記入欄の分類析基準（クライアント）

		分類	代表的な表現
ジョブ・カード作成に関する感想あり	効果、有用性等の肯定的感想	自己理解が深まる	例) 自分の強みがわかった。自分の問題点に気づいた。就職するための課題が理解できた。
		就職活動に役に立つ	例) 職務経歴書の作成に役に立った。企業にアピールできるようになった。希望する仕事につけた。仕事につながる職業訓練を受けることができた。
		やる気・自信が出る	例) 自分に自信が持てるようになった。自分の成長を感じることができた。資格欄を埋めるとやる気が出た。
		その他 *漠然とした肯定的な評価が中心。	例) よい。便利。必要。よい経験になった。使える。
	問題点、提案等の感想	作成が難しい	例) 仕事の経験について書く欄が少ない。作成に時間がかかり過ぎる。得られた知識・技能なんて、そんなにたくさん書けない。
		企業への認知を広めてほしい	例) 企業への提出書類に使えるようにしてほしい。企業の方でももっと活用してほしい。履歴書の代わりになってほしい。
		既存の職務経歴書等との違いがわからない	例) 提出書類として活用できない。仕事の棚卸しはすでにしていたので必要なかった。
		感情的な悪影響がある	例) 嫌なことを思い出してしまった。つらい経験を思い出した。これまでの仕事の経験がどう生かせるのかわからず、困った。
		その他 *漠然とした否定的な評価が中心。	例) 必要性がない。大変。不便。使えない。