

## 労働政策フォーラム

# 若者と向き合うキャリアガイダンス ——若年の就職困難者支援の現場から

若年者の就職は、経済社会環境等の変化による影響を受けやすく、就職が決まりにくい一定層の存在が、就職支援機関・学校において確認されている。2016年1月25日に開催した労働政策フォーラム「若者と向き合うキャリアガイダンス」では、就職困難な状況にある若年者を支援する専門家が現場の実態を報告。職業適性を把握するツール等を活用しながら、対象層の早期就職や定着につながる有効な支援のあり方を議論した。登壇者の講演・報告概要を紹介する。

## 基調報告 若年就職困難者と個人特性に基づく キャリア支援の可能性

深町珠由 JILPT 副主任研究員

### 1 若年者を取り巻く環境

若年者を取り巻く雇用環境について、完全失業率（労働力調査）から見ていきます。それによると、若年層の失業率は、ほかの年代の平均よりも高い傾向が長年続いている状況にあります。どの年齢層も90年代後半、また、リーマン・ショック後の2008年以降で急激に上がっており、経済状況や景気の影響を受けやすいのが失業率の特徴です。

大卒者の進路状況を見ると、90年代後半以降、就職氷河期によって大卒後も無業・失業となる人が拡大し、進路の多様化が進んでいます。また、新規大卒者の全就職者41万人（2015年）のうち、非正規雇用への就職を決めた人が約2万人おり、一時的な仕事に就いている人が約1万人となっています。

年代別の非正規雇用の状況と、不本意に非正規雇用に入った人がどれ位いるかを見ると、20代半ばから50代前半ぐらいまでの年代で、男性は40%以上ないしは50%弱が、「不本意だ」と答えています。不本意という回答は、

女性よりも男性で多くなっています。

若年者の、仕事に就いた場合の具体的な悩みを尋ねた調査結果（厚生労働省）を見ると、どの年代も、やはり「人間関係の問題」というのが一番大きな悩みとなっており、「仕事の質の問題」、「量の問題」と続きます。20代では、「仕事への適性」に悩む人もかなりおり、こうした若年者がいるからこそ、キャリア支援、キャリアガイダンスが重要な意味を帯びてくるわけです。

若い人はなぜ就職でつまづきやすいのか。キャリア発達の面から考えてみたいと思います。スーパーという職業心理学者の理論によると、人間が「成長」し、仕事に就こうと「探索」し、仕事に就いて立場を「確立」し、「維持」していくという流れのなかで、最も重要な時期が「探索」から「確立」までの成人前期であり、この部分がちょうど若年者という時期に当たります。

つまり、この成人前期は、人生の中で一番難しい意思決定が凝縮されていて、非常に忙しい時期でもあります。そのため、安定した職業生活が確立するまでに困難が生じやすい。この時期



は、移行期（トランジション）と言われていますが、この時期のガイダンスが非常に重要な課題であることは昔から認識されているところです。

しかし、若年者はみな就職に困っているのではないかと思ってしまうかもしれませんが、必ずしもそうでもないというデータもあります。

2010年にリクルートが就職活動中の大学生に実施した調査によると、現在の就職活動に対する心境で、「楽しい」という回答も4分の1ぐらいありました。理由を見ると、いろいろな人に会えるとか、大人とやりとりすることが勉強になるなどと回答している人もいます。よって、就職困難性の程度は個人の感じ方、捉え方によって異なることを、まず認識しておく必要があります。

若年就職困難者の実態は捉えどころがなく、調査することはとても難しい。当機構では、ヒアリング調査で一つひ



とつ実態を明らかにしていくとのアプローチで研究を始めました。

まずは、若年者向けの就職支援機関に対するヒアリング調査を2012年に行い、大学の就職課・キャリアセンターに対する調査も2014年に実施しました。どういう人が就職困難になりやすいのかというところから調べていきました（調査結果はJILPTのHPで参照可）。

## 2 若年就職困難者とは何か？ 実態は？原因は？

こうしたヒアリング調査で、若年就職困難者が一体どういう人たちのかを調べていき、定義を研究の中で設けました。まず、就職困難であることを必ずしも本人が自覚しているわけではないということがポイントです。また、何らかの原因で就職活動がうまくいかないとか、意欲を失っている人も該当します。それから、定着ができず、数カ月、数日で辞めてしまうような人がいます。このような人たちについて、支援担当者が「もしかしたら就職決定まで時間がかかるのではないか、あるいは支援するのが少し難しそうではないか」と察知した人を「若年就職困難者」とわれわれは定義したわけです。

なぜこのように定義したのかという

と、やはり支援者の見立てによる就職困難性が一つのポイントになります。本人は困っていると思っていなくても、客観的な状況から見ると何らかの手を差し伸べたほうがよいという状態にあるという人も結構いるからです。

支援者が、どのような形で就職困難性を察知するのかについてですが、いろいろな形があります。大まかに、A：本人の客観的な状況・外的環境から察知、B：本人自身の問題から察知、C：本人と支援者との相談の場で発覚、D：セミナー等の集団行動から発覚、に分けることができます。

Aは、本人の置かれた状況から困難性がわかる場合です。Bは、本人自身の問題から察知する場合で、社会的なマナーを知らないという場合も含まれますし、心理面で落ち込んでいるとか、自己肯定感が低いという状態から察知する場合です。Cは、本人と支援者とのやりとりの中で、コミュニケーションがうまく成り立たないことで察知する場合です。Dは、受講の態度の問題や、作業スピードがとても遅いなどの状況から察知されることがあります。

実際に、支援の現場ではどのように対処しているのでしょうか。基本的な態度と心構えで最も大切なのは、やはり傾聴です。しっかり話を聞くこと。

また、先入観・経験則の排除、つまり、相手の状況を察知する感性を高めつつも、決して決めつけをしないことが重要です。

現場では対応も工夫されています。困難者には、自尊心が傷ついている人も多いので、その回復を目指して、小さなことでも褒めるといった対応をしています。自己決定の支援も挙げられます。本人が進みたい道について、支援者が一つひとつ全部先回りして決めるのではなく、本人が決めたい道に対して支援者が支援していくことが重要です。

就職困難の原因ですが、私も、当初は本人に関わる原因が大きく作用しているのではないかと思ってこの研究を始めたのですが、結論として、必ずしもそれだけではないと言うことができます。周辺環境、例えば家庭、学校、職場などによって、困難性が高められてしまうケースがあります。

特に若年者は就職経験が浅いため、家庭、特に親からの影響を強く受けがちです。それがプラスに作用すればうまく回っていきますが、逆に本人の気持ちを押し下げるようなことになってしまった場合には困難性が生じます。

それと同時に、支援者側からの影響というもの、実はあるのではないかと

思います。支援者がいるから悪いという話ではなく、支援者との関わり、つまり相性の問題は大きいのです。また、支援者が所属している組織など、外部環境からも影響を受けることがあります。ですから、支援者同士でなるべく緻密なネットワークを構築して、複数の適切な支援者や機関が困難者を支援できるような柔軟な体制をつくることも重要です。

### 3 個人特性に基づくキャリア支援の可能性—— アセスメントの活用

今日の報告テーマである「個人特性」への働きかけという点について着目していきたいと思います。

目の前に来られた求職者に対して、まずどう支援していくか。ポイントは、個人特性を測定するアセスメントを上手に活用することです。GATB(厚生労働省編一般職業適性検査<sup>(注)</sup>)、VRT(職業レディネス・テスト)以外にも様々なアセスメントがありますが、それらを使って、目の前にいる求職者のいろいろな特性をきちんと把握した上で、それに対してどううまくアドバイスをしながらか支援していくか、最後に考えていきたいと思います。

ここで一つ事例を取り上げます。あ

る20代後半の女性なのですが、子供が好きで、教育学部系の大学を卒業したということもあり、小学校低学年の子供を扱う施設に就職しました。ところが、実際の仕事は、子供向けに切ったり貼ったりの工作をすることが多い。本人は一生懸命やっているのに、てきぱきとできないことから、同僚からいじめられてしまいました。ショックを受け、結局、仕事を休みがちになってしまって、相談に来たそうです。

表面的に見ると、人間関係の悪化という原因が考えられますが、どうもそれだけではなさそうです。この女性が、GATBという能力面を測定するアセスメントを実際に行いますと、指先の器用さなど、運動系の部分にあまり得意ではないという結果が出ました。それに比べて、一般的な知能や学力を反映する、数理・言語能力は高いという特徴がわかりました。この女性の場合、作業が苦手だという意識を抱く経験がこれまで全くなかったのです。なぜかという、これまでに経験してきた入学試験や就職試験では手先の器用さを見るような試験はありません。しかし、このアセスメントのおかげで、ようやく自分の不得意分野に気づく機会が与えられたのです。

このように、アセスメントは、特徴

を客観的に示すことから本人の納得を得られやすい長所があります。同じ内容を言葉だけで伝えようとすると反発を買うこともあり、なかなか本人の理解を得ることは難しいものなのです。

### 4 アセスメント活用の留意点

アセスメントを活用する際には、まず、本人が受けたいと希望している場合に受けてもらうことが重要です。タイミングを見極めることも重要です。

限界を知っておく、つまり、アセスメントで何がわかるのかをきちんと理解した上で正しく使っていただきたいと思います。アセスメントは非常に鋭い「物差し」でもありますので、間違っ使用と本人が傷ついたり、あるいは、重く受け止める可能性がある点を、ぜひ知っていただきたいと思います。

〔注〕

**GATB(General Aptitude Test Battery)**

**厚生労働省編一般職業適性検査**

15種の下位検査(紙筆検査11種、器具検査4種)から9種の適性能(知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ)を測定し、適性職業群を示す。提供は社団法人雇用問題研究会。

### カード式ガイダンスツール

## VRTカード



カード式ガイダンスツール「VRTカード」は、心理検査「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を1枚ずつのカードに印刷した、親しみやすく・扱いやすいキャリアガイダンスツールです。

54枚のカードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向や自信の程度が簡単にわかります。

●ご注文は下記お問い合わせ先またはホームページから  
[http://www.jil.go.jp/publication/hrsys/vrtc\\_card.html](http://www.jil.go.jp/publication/hrsys/vrtc_card.html)

**販売価格** 下記本体価格に消費税が加わります

カード	800円 + 税
カードセット(カード + 記録用紙)	900円 + 税
利用の手引	500円 + 税
結果・記録シートセット(20枚入)	100円 + 税
結果・整理シートセット(20枚入)	200円 + 税

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp



## 現場報告 1 ハローワークにおける若年者支援

土屋秀樹 ハローワーク平塚 就職促進指導官

以前に勤務していたハローワーク横浜での若者支援に特化した機関としては、まず、「就職支援相談コーナー」があります。ここでは若者の支援を行うニート・フリーター相談コーナーだけでなく、雇用保険受給者の早期再就職を支援するコーナーや、がんの治療中の方の就職支援窓口も用意されています。

相談者がどのようにニート・フリーター相談コーナーまで誘導されるかという点、ハローワークの通常の職業相談窓口(職業紹介などを行う)でスタッフと話をした結果、「少し時間をかけた支援が必要ではないか」と判断された人や、本人の迷いが著しい人、支援が必要だと判断された人を私どもが案内して、相談を行うのが一般的です。

相談コーナーでは、各種ツールも活用しています。興味のある人にはキャリア・インサイト(職業適性診断システム)を使ってもらったり、セミナー形式でGATBを行うこともあります。

関連機関から相談コーナーに誘導されるケースも多いです。ハローワーク横浜の場合、湘南・横浜若者サポートステーションなどとの連携を密にしているため、そちらから案内される相談者も多くなっています。

本人からの申し出では、ホームページを見て来所する人が多いのですが、なかには保護者の方が相談しに来るケースも少なくありません。

就職困難な若者の傾向について、私なりに次のように整理してみました。まず、意欲は高いけれども、具体的な目標が定まらない。意欲が高いこと自体は決して悪いことではないのですが、

柔軟性に欠け、なかなか聞く耳を持ってくれない場合があります。

また、こだわりが多く、職種が絞られ過ぎてしまう。このタイプでは、人との関わりが得意ではない人が多いです。

3番目は、偏った特性があることについて受容していない。慣れや少しトレーニングが必要な部分があったとしても、本人が改善を必要ないと思っているケースです。最後に、就職に対する意識が希薄なことが挙げられます。

こうした人との職業相談では、話をするだけでは進まないケースもあります。そこで、様々なツールを使いながら、支援を行います。

GATBでは、能力面を測定し、能力面から適職を探っていきますが、私自身は、デリケートな検査であることを認識した上で、慎重に振り返りを行うという点を特に注意していました。

キャリア・インサイトは、パソコンを使って検査を行うものですが、比較的個人のペースで進めることができますし、結果も即時出力されるので、利用頻度はとても高かったです。OHBYカード(カード式職業情報ツール)は、話が進まなかったり、相談者がなかなか口を開けない場合に活用していました。相談を促進するためのツールとして使っていました。

相談事例を二つ紹介したいと思います。最初は18歳の女性のケースです。この人の場合は母親が来所し、娘について「未就職のまま高校を卒業してしまったので、どうしたらいいのか」と相談に見えました。

本人は努力家で、よく勉強もしているのですが、面接が苦手で、面接とい



う言葉を聞いただけで顔が真っ青になってしまうほど、面接に対する不安がとても強い方でした。

相談コーナーでは、基本的に面接の練習は一度もやりませんでした。面接のネガティブイメージをいかに軽減するかを考え、まずは人前で話すことへの不安についてじっくり話し合いました。職業選択については、できるだけストレスが少なく、長期的に働ける仕事は何か、話し合いながら進めていきました。本人が努力家だったこともあり、無事に職業を決定することができました。

もう一つは37歳男性で、年長フリーターのケースと言ってもいいかもしれません。この方は、親が高齢になってきたということで、いよいよきちんと働かなければいけない状況になり、相談に見えました。困ったのは、全く口をきいてくれないのです。粘り強く支援していくしかないなと思ったところで、活用したのがツールです。

OHBYカードを使って話をしてみたところ、少し、本人も意外だったようなのですが、免許は持っていなかったのに運転に関心がありそうだという結果を見出すことができました。相談は1回中断を挟んだのですが、再度、相談に来たときに、「免許は必要だけれどもやりたい」と言い、最終的には何とか就職することができました。どうしても目標が決まらない相談者だったので、できた目標をこちらでも尊重して、うまく支援することができたケースでした。

## 現場報告2 若年就労支援機関における取り組み

山本佳奈 アネシス学院株式会社 若年就労支援部統括責任者

私は、2009年にNPO法人育て上げネット（本部：東京・立川市）に入職し、就労支援に関わらせて頂くようになりました。ちょうふ若者サポートステーションの所長などの経験を経て2014年から育て上げネットでは非常勤職となり、アネシス学院若年就労支援部で統括責任者をしております。このアネシス学院は母が経営しており、創業当時は個別の学習塾を営んでおりました。個別学習の塾に通う子たちのなかには不登校の子などもおり、そうした子たちのために何かできないかということで、代表がフリースクールを始め、その後、通信制・単位制高校のサポート校を始めました。ほぼ同時期に、公共の職業訓練委託校として職業訓練を行うようになりました。

現在は、福島県から就労体験等事業（福島県南地区担当）、平たく言うとジョブトレーニング事業を受託しており、2013年度からは、厚生労働省の地域若者サポートステーション事業を受託し、ふくしま県南地域若者サポートステーションを運営しています。

また2015年度からは福島県の子ども未来局からユースプレイス自立支援事業を受託し、就労の前段階にある方の活動の場所として運営をしています。若者の就労を支援するこれら三つの事業を進めているところですが、アネシス学院ではキャリアカウンセラー、臨床心理士、支援コーディネーターなどが支援に関わっています。

相談に訪れる若者が抱える課題の特徴をいくつかの側面からご紹介したいと思います。

まず知識やスキルにおける課題とし

て、就職活動の仕方や段取りがわからなかったり、一度仕事に就いたが離職してしまい、ブランク期間があるため悩んでいるといった特徴が窺えます。自己理解の面では、自分の得意・不得意が整理されていない、経験や能力に合わせた仕事内容や労働条件のマッチングの仕方がわからない等です。

社会性・コミュニケーションの点では、人と接することに自信が持てない、過去に仕事の経験はあっても人間関係などのトラブルを経験し、再び働くことを躊躇してしまっている等がおおよその傾向として見られます。

次に、就労支援のプロセスをご紹介します。来所頂いた方には、まずインタビューを行い、これまでのことやお困りごと、今後のご要望などを伺い、アセスメントを行いながら必要な支援プログラムを組み立てます。

支援計画については、クライアントから頂いた情報を整理し、課題を分析したうえで作成します。ご本人の課題を解決するために必要な支援が不足している場合は、他機関とも連携する場合があります（一つの機関では全ての支援メニューを担保することはできないため）。

また、個人の特性に応じた支援をしていくため、アセスメントツールを活用することがあります。

ここで、アセスメントツールを利用した支援事例を一つ紹介します。20代男性で、大学在学中に内定が出ず、地元へ戻り就職活動を開始したがうまくいかず来所しました。アルバイトの経験は多少あるものの、自分の得意・不得意がよくわからず、応募条件の整



理の段階で迷っていました。

GATBで自分の適性を見ることを提案したところ、客観的に自分の職業適性を考えるきっかけをつくることができました。GATBは自身の職業適性を見るだけでなく、過去の経験などと結び付けて結果を振り返ることができます。例えば、アルバイトでこういうところでよく怒られていたというようなエピソードと、適性脳プロフィールの結果を照らし合わせてご本人と一緒に振り返ったりするのです。

アセスメントツールを使用するうえで大切にしていることは、どういう目的でどんなツールを使用するのかということや、最終的な実施の判断は本人に決めて頂くということです。

次に、支援現場で大切にしていることは、就労支援のマップを広く持ち、自分たちの就労支援機関で補えない支援は他機関と適宜連携するということです。私どもでは、キャリアカウンセラー、ジョブトレーニング担当者、臨床心理士など、あらゆる視点からケース検討を行って、支援計画を立てます。支援計画がスムーズにいくときもあれば、そうでない場合もあります。そういった場合は私たちも焦らずご本人と一緒にどういったことが必要なのかということを考え、試行錯誤しながらご本人の意思決定を支えるよう伴走的な支援を行えるよう心掛けています。

## 現場報告3 亜細亜大学の取り組み

成田 剛 亜細亜大学キャリアセンター部長

就職困難者を最小限に抑えるため、本学では二つ重点課題があります。一つが学生のキャリアセンターの利用率の向上、そしてもう一つが、低学年からの支援体制の構築です。

一つ目の課題解決をするために、私どもがまずアクションを起こしたのは、キャンパス中央へのキャリアセンターの移転計画です。数値目標を設定し、目標達成までの業務計画を経営層に働きかけ、何とか実現に至りました。

次に、学生が利用しやすい環境を提供するために、特に配慮したのが面談環境の場です。センター内には、①気軽にコミュニケーションが図れるオープンなスペース、②不安をその場で解決できる半個室のブース、③悩みを一对一でじっくりと向き合う個室ブース——と三つの環境を設けました。さらに、デジタルサイネージを利用し、集団で面談ができるスペースや、オーディオビジュアル機能が充実したセミナールームも完備しました。

また、就職支援はもちろんのこと、キャリア形成支援、資格取得支援、公務員対策も含め、窓口を一元化し、入学当初から卒業まで、あるいは卒業後まで、一貫した支援を可能にした、ワンストップサービスを実現しています。

その成果として、相談件数が2014年の4,020件から2015年は7,236件と対前年比で1.8倍増となりました。

2点目の重点課題、低学年からの意識づけについてですが、本学では、各学部の教育課程をキャリア教育と位置づけています。また、学生の課外活動全般を含め、フィールドワークと総称し、キャリア形成の場にするというこ

とを考えています。

また、全学共通科目に、キャリア関連科目を配置することで、意識を行動に変える仕組みを構築しています。その支えとなるのがキャリア形成支援、就職支援、卒業生の就業支援に至るまでの一貫したサポート体制であり、ここをキャリアセンターが担っています。

キャリアに対する意識づけ、行動喚起を図るために、やはり最も重要なツールとして考えているのが、GATBをはじめとするアセスメントです。

アセスメント活用のポイントとしては2点あります。一つは、「事後」支援ではなく、「事前」の支援において最大限活用すること。そして、自信を失わせないようにフィードバックの質を高めるといことです。

アセスメントツールの活用を推進することで、学生、カウンセリング側、双方が共通の理解を生み、さらには、学生の潜在能力を共有することで、ラポール形成の機会となることも大きな特徴です。

また、企業の規模を重視するのではなく、オンリーワン企業とのアライアンスを大切にしたいと考えています。それは、学生個々が有するオンリーワンと企業のオンリーワンを結びつけることで、マッチング機会を増やしていく。このスキームがカウンセリング現場で可能になれば、ますますアセスメントが就職困難者を防ぐ有益なツールになると思っています。

とはいえ、受検者数はまだまだ決して自慢できる数字ではありません。GATB受検者数は2012年度が92人、13年度が108人、14年度が134人です。今後は、



キャリア形成に理解のある教員やキャリア委員と連携して、1学部100人程度、受検することを数値目標として推進していきたいと思っています。

GATBの具体的な活用方法を紹介します。ポイントは、(1) 相談ツールとして、コミュニケーションを図るステップとする、(2) 各プログラムへの参加を促進するきっかけをつくる (3) 探索を通じて職業の幅を理解する——の3点です。

また、GATBの検査結果を使った適性職業群一覧表をもとに、職業マップを有効活用するために、ハローワークの職業解説の参考利用や厚生労働省提供のツールを活用したワークショップも実施しています。

受検者の声を一部紹介すると、「来年からの就職活動のための参考になりました」という学生がいました。これは就職活動の行動喚起につながった一例です。

また、「キャリアセンターに相談に行きたい」という学生もいました。これは主体的行動の促進が図られた例です。「仕事がマッチングしていることがわかりました」という声もありました。これは自己の強みを理解した職業選択が理解できた例です。

今日は、時間の都合で、三例しか紹介できませんでしたが、こうした学生の声から、本学が目指す方向に、着実に向かいつつあると実感しているところです。



## 講師プロフィール

## 土屋 秀樹（つちや・ひでき） 平塚公共職業安定所就職促進指導官

1994年神奈川県労働部職業安定課（現厚生労働省神奈川県労働局）に入職。神奈川県内の各ハローワークに勤務し、総務部総務課では職員採用等の人事事務を4年間担当、2011年から2年間神奈川県に出向し国と地方自治体の連携した雇用対策に取り組む。ハローワーク横浜において、担当制・予約制による個別職業相談業務などの就職支援に通算約7年従事、主な支援対象者はニート・フリーターなどの若年層のほか長期療養者等。2015年4月より現職。2級キャリア・コンサルティング技能士。

## 山本 佳奈（やまもと・かな） アネシス学院株式会社若者就労支援部統括責任者

福島大学大学院教育学研究科学校臨床心理学専攻臨床心理領域卒業。臨床心理士。大学院卒業後、一般企業に勤務。2009年NPO法人育て上げネット入職。たちかわ若者サポートステーション、ちようふ若者サポートステーションにて所長を務め、若年無業者のキャリア形成支援に携わる。2014年、同法人の非常勤職員となる。アネシス学院株式会社にて若者就労支援部の管理業務に従事する傍ら、臨床活動を行っている。

## 成田 剛（なりた・つよし） 亜細亜大学キャリアセンター部長

1988年学校法人亜細亜学園入職。就職支援部門では、大学初の就職マガジンを創刊、就職支援に関わる全プログラムを企画・運営。その後、大学戦略室、教学部門を経て現職。個性値を高める4年一貫のキャリア教育の実現を目指し、各種支援セミナーの開発、グループワーク講師、適性検査を利用した相談業務に従事。主な社会的活動として、産業・組織心理学会（人事部門）研究会コメントータ、中学生を対象にしたキャリアガイダンス講師を務める。大学職業指導研究会幹事、CDAキャリア・デベロップメント・アドバイザー。

## 深町 珠由（ふかまち・たまゆ） JILPT副主任研究員

2004年より現在までJILPTにて、キャリア支援、職業適性、職業情報に関わる研究を担当。主な研究成果は、「キャリアシミュレーションプログラム」（2011）、「若年就職困難者の適性検査ケース分析に関する予備的検討—GATB適性能プロフィールによる検討—」（2014）、「大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法—就職課・キャリアセンターに対する調査結果—」（共著/2014）、「PIAAC（国際成人力調査）から読み解く近年の職業能力評価の動向」（『日本労働研究雑誌』2014年9月号）、「大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—」（2015）等。

## ◆ 労働政策研究・研修機構（JILPT）の職業情報・就職支援ツールをご紹介します ◆

## カード式職業情報ツール

## OHBYカード

カード式職業情報ツール「OHBYカード」は、カードを使ったキャリアガイダンスツールです。430職種の職業情報を、写真・イラスト・チャート・動画などで紹介する「職業ハンドブックOHBY」の内容を48枚の必要最小限のカードにまとめました。このカードを使って作業を行う中で、自分の興味や関心を知り、同時に、知っておくべき必要最小限の職業情報も得ることができます。



## 販売価格

カード	700円（本体価格・税別）
活用の手引き	300円（本体価格・税別）
カード+活用の手引き	1,000円（本体価格・税別）

## FAX・E-mailまたは当機構HPよりご注文を承ります

ご注文内容、お名前、送付先ご住所、連絡先（電話・FAX・E-mailのいずれか）をFAXまたはE-mailにてお送りください。  
当機構HPへは「OHBYカード」で検索、または下記アドレスへ  
<http://www.jil.go.jp/publication/hrsys/ohbycard.html>

## お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 研究調整部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp