

キャリア教育における「ジョブ・カード」活用の可能性について

横山 裕

The possibility of using "JOB CARD" for Career Education

YOKOYAMA Yutaka

Abstract

This paper described the advantage of using a "job card" for career education. "The job card system" is a new system that began this year. The original purpose of "the job card system" is to support a person looking for a job. When a job seeker writes a "job card", the job seeker can understand his own work experience and employment possibilities while getting the advice of the career counselor. If a teacher utilizes a "job card" for career education in this way, the student can understand his career better. Therefore, I recommend that a teacher utilize the "job card" for career education. However, 2 problems may arise. First, the teacher may have insufficient training and second, "job cards" are not yet widely known in Japan. These problems have to be addressed for the successful use of "job card".

Key words : Career Education, "JOB CARD" , Career Counselor

キーワード：キャリア教育 ジョブ・カード キャリア・コンサルタント

2008.11.26受理

1. 「職業指導」から「キャリア教育」への変貌

東京帝国大学教授であった入沢宗寿が1915年（大正4年）に「vocational guidance」を「職業指導」と訳して学校教育の一要素として職業教育が考えられるようになってからまもなく一世紀が経とうとしている。その間、「職業指導」は、学校現場において、就職指導と進学指導を二本柱とした「進路指導」と呼ばれた時期を経て、今日では「キャリア教育」の名称で行われている。「職業指導」が当初高等小学校で行われていたのに比して、その後の上級学校への進学率の上昇に伴い、「進路指導」は中学校・高等学校へと拡大し、その流れのなかで現在の「キャリア教育」は大学でも行われるようになってきている。

このように学校における職業指導が名称を変化させながら、同時にその範囲を拡大させてきた大きな背景としては、学校卒業後、一部の例外を除き、多くの者が就職

し生きていくためになにかしらの収入を得なければならぬ、逆に言えば、その収入を担保するための手段として学校に行くという事情が明治以降ずっと続いてきたことが考えられる。生徒・学生、教師や保護者にとって入学時点では強く意識されていなくても、卒業が迫ってくると卒業後どうするのか、どうしたいのか、どうなってもらいたいのか、というのは大きな関心事であり続けてきた。これは学校卒業が生徒・学生と社会人の分岐点である状況が続く限り今後も変わらないであろう。

さらにこの明治以来継続してきた背景に加えて、最近の状況の変化としては、新規学卒者の所謂フリーター化の問題や就職後3年以内の離職率が新規高等学校卒業者のおよそ半数、新規大学卒業者のおよそ3割に達するという現象がクローズアップされたことも影響している。従来の「進路指導」ではこの新しい変化に対応できていないのではないかという懐疑と新しい変化に対応した新たな方策が必要なのではないかという空気のなかで「進

路指導」が「キャリア教育」へと変貌を遂げたのである。

現在の「キャリア教育」の公的定義としては、平成11年12月の中央教育審議会答申で示された「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、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」や²、直近では文部科学省に、初等中等教育における「キャリア教育」を推進していくための基本的な方向等について総合的に検討するため、平成14年11月に設置された「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」が平成16年1月に提出した報告書で示した「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」がある³。この二つの定義はその後の平成18年11月の「高等学校におけるキャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」の報告書においても引き継がれており⁴、現在のところ公的な定義として考えられるものである。

以上のように定義された「キャリア教育」が現在の小・中・高の学校現場で実際にどのように行われているのかについては、筆者は興味を存するところではあるが知り得るすべを持ちえないので他の研究者の調査研究を待ちたい。ただ、視点を教育現場ではなく「キャリア」及び「キャリア教育」の定義づけとほぼ同時に始まった我が国の政策に向けてみれば、例えば平成15年の「若者自立・挑戦プラン」から平成18年の「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」まで百億円単位の予算が計上され若者を対象とした各種のキャリアサポートが実施されていて着実に現在進行中である。その政策のなかで、「キャリア」や「キャリア教育」の言葉は政策の中心的概念の一つとしてしっかりと機能している。学業から職業へ移行する時期の若者に対して、移行期だけでなく移行前の準備、移行後の経過をも含めて「キャリア教育」がより大きな影響をもつような状況に確実になりつつあることは想像できる。

さらに「キャリア教育」がこのような政策のなかで語られる状況を考えた場合、前身の「進路指導」とは大きく違って学校現場や学校行政の範囲を大きく越えた場所で議論されうる対象となったという変化を指摘できる。事実、先に示した平成15年の「若者自立・挑戦プラン」、平成18年の「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」といった政策では、文部科学大臣だけでなく、前者は厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣の関係四閣僚が携わっており、後者はそれに内閣官房長官、農林水産大臣までも加わっている。

学業から職業へ移行するのは実在する生徒・学生である。それを第一線で指導するのは当然ながら教師であり、

その場所はこれもまた当然ながら学校・大学の教育現場である。この現実がある以上、「キャリア教育」がどんなに範囲を拡大しようともその本質は基本的には明治以来の職業指導、その後の進路指導と変わるところがない、また変わるべきではないと筆者は強く考える。ただ、「キャリア教育」が範囲を拡大させたことによって、従来の範疇外にその本質に資する新たな活用可能性をもつかもしれない存在があった場合には、その可能性について考えることはまた否定されるべきではないであろう。

そこで本稿では、その拡大された範疇にあって「キャリア教育」の効果的な推進における一つの可能性として、平成20年度より導入された「職業能力形成システム」いわゆる「ジョブ・カード制度」に着目し、その「キャリア教育」における具体的な活用について考察してみたい。

2. いわゆる「ジョブ・カード」とは

「キャリア教育」に資する一つの可能性として「ジョブ・カード」に着目した理由を述べる前に、まずいわゆる「ジョブ・カード」とは何かについて概要を述べる。導入に至る背景や成立までの経緯に関する詳細については、政府の「ジョブ・カード構想委員会」最終報告⁵をはじめ既に多くの論考があるので、ここでは本稿の趣旨の通り「キャリア教育」における活用の可能性を考察するのに必要と思われる範囲に限定して簡述する。

「ジョブ・カード」の名称は、制度自体がはじまったばかりであるためか、現時点では世間一般にはあまり普及していないようである。「ジョブ・カード」とは、「職業能力形成システム」通称「ジョブ・カード制度」と呼ばれる政策のなかで作られた言葉である。

「職業能力形成システム」とは、職業能力形成機会に恵まれない者を主な対象とし、有期実習型、実践型人材養成システム、日本版デュアルシステムに分別される「職業能力形成プログラム」と「実践型教育プログラム」との二つのプログラムを内包し、それにハローワークやジョブカフェ等の組織において行われるキャリア・コンサルティング⁶が組み合わさって成り立つシステムである⁷（文末図1）。

「ジョブ・カード」そのものはそのシステムの一連の流れの中で作成されるのファイルの名称である。ただ、この「ジョブ・カード」がこのシステムの成立に重要な役割を担っていることから、そのシステム・制度そのものを象徴する意味合いで「ジョブ・カード」と呼ばれることもある。

厚生労働省のHPにある「ジョブ・カード」のご案内によれば⁸、「ジョブ・カードとは、その作成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であり、幅広く求職活動などに活用していただけるものです。本カードにより、求職者と求人企業とのマッチングの促進を図ります」とあるように、求職者と求人企業とのマッチングの促進を目的とするものであり、求職者にとっては自己のキャリア形成支援ツールであることがわかる。その作成過程で期待される「職業能力・意識の整理」は求職者とキャリア・コンサルタントの間で行われ、この両者の間で行われる行為は、生涯教育の視点で見れば広い意味で「キャリア教育」と言ってもよい活動である。ただし本稿では「キャリア教育」は職業指導、進路指導の現在における姿として考えあくまで学校・大学で行われる活動としてとらえ考察を進める。

「ジョブ・カード」は具体的には様式1から様式6までのA4サイズのファイル郡から形成される⁹。その内訳は、「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¹⁰」である。各種プログラムで細かな相違はあるが、基本的には求職者はキャリア・コンサルティングを受けながら「職務経歴」「学習歴・訓練歴」「免許・取得資格」「キャリアシート」を作成し最終的には「総括表」を作成して求職活動に活用していくことになる。

さて、「ジョブ・カード」についての概要説明は以上であるが、以下、「キャリア教育」に資する一つの可能性として筆者が「ジョブ・カード」に着目した理由を述べてみたい。

基本的に「ジョブカード制度」は、求職者の求職活動をサポートすることが主要目的であり、制度の対象は「職業能力形成機会に恵まれない者」が想定されている。本稿で考える「キャリア教育」の対象である生徒・学生との関連で見れば、新卒者（新規高等学校卒業生及び新規大学卒業生）が文末図1の左側にあるようにフリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母親等と併記されるが、これはあくまで卒業した者でなおかつ就職しなかった新卒者であって、在学中の生徒・学生は「ジョブカード制度」の対象とはみなされていない。ジョブ・カード構想委員会では、構想の背景からすればごく当然であるが、「ジョブ・カード」を直接的に生徒・学生の「キャリア教育」のツールに使用するという用途までは想定されなかったようである。しかしながら、先ほど少し言及したが、実は求職者がキャリア・コンサルタントと共に「ジョブ・カード」を作成しながら「職業能力・意識を整理」していく過程は、現在の「キャリア教育」の定

義である平成11年中央教育審議会答申の「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、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」及び平成16年「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」報告書の「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる」ことと意味することは同じである。そうだとすれば、「ジョブ・カード制度」における求職者とキャリア・コンサルタントの関係は生徒・学生と教師の関係と構図は同じであり、求職者を生徒・学生に、キャリア・コンサルタントを教師に置き換えるだけで「ジョブ・カード」を作成する過程はそのまま「キャリア教育」と成り得るものである。つまり、求職者とキャリア・コンサルタントの間では「ジョブ・カード」は求職活動のためのツールであるが、生徒・学生と教師との間で学校・大学における「キャリア教育」において活用されれば「ジョブ・カード」は教育ツールとなりうる可能性を十分に備えていると考えられるのである。以上が一番の理由である。

いまひとつ、筆者が「ジョブ・カード」に着目した理由を述べてみたい。それは、「ジョブ・カード」が「キャリア教育」の到達点を明示している点、つまりゴールの視覚化を可能にする点である。

「キャリア教育」の重点が「職業観・勤労観」の育成にあり、その期待される成果は、生徒・学生が学業から職業へと順調に移行し移行後も継続して自己のキャリアを形成していける能力を身に付けることであるが、そこで議論されることは、そのためにはどのような能力が必要であるか、その必要とされる能力をどのようなプロセスで形成すればよいかの中心課題となる。例えば、平成14年11月に国立教育政策研究所生徒指導研究センターから出された「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」と題された調査研究報告書の第4章第2節「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み」では、縦軸に人間関係形成能力、情報活用能力、将来設計能力、意思決定能力の4領域が設定され、各領域の下にさらに二つの能力が設定されている¹¹。横軸では縦軸で示された領域・能力に対応する小学校（低学年、中学年、高学年）中学校、高等学校での目標や課題が記載されている。教育目標と教育プロセスを融合させた優れた学習プログラムである。このプログラムが後の「キャリア教育」を構築する上での原型となっているとも考えられる。ただ、そこに示された教育目標の到達点を考えた場合、小学校低学年では極めて具体的に示されているのに対して、学年が上がるにつれて抽象性が増している。例えば、人間関係形成能力の領域にあるコミュニケ

ーション能力に記載される課題であるが、小学校低学年では「あいさつや返事をする」「ありがとうやごめんなさいを言う」「自分の考えをみんなの前で話す」といった具合に極めて具体的であり、その到達点（その行為ができるようになったか否か）が容易に判断できる。それに対して、同じ領域・能力に記載される高等学校での課題は「自己の思いや意見を適切に伝え、他者の意志等を的確に理解する」「異年齢の人や異性等、多様な他者と、場に応じた適切はコミュニケーションを図る」「リーダー・フォロアシップを発揮して、相手の能力を引き出し、チームワークを高める」「新しい環境や人間環境を生かす」である。これらは明確な課題であり高校生のコミュニケーション能力として重要な教育目標であることには間違いないが、全体的に記述の普遍性や抽象性の度合いが強く、その達成度の判定は小学校低学年で示されたものようには容易でない。高校生での課題が「ありがとう」や「ごめんなさい」を言うというような単純な物差しで測れるものではないことは当然であろう。またもちろん判定の困難さは教師の力量や能力に帰される問題ではない。

教師が明確な課題や目標を確認しながらもその教育後の達成程度について明確に判断できない、確信を持ちづらい状況では（もちろん多くの教師がそれぞれの学識や経験を通じて生徒・学生の達成度は正確に判断できているという現実はあるのであるが）、教育を受ける側の生徒・学生も同様に自分自身の能力形成について自信や実感が持ちにくくなる状況が生じよう。これは教育後に成果が目に見える形で手元に残らないことのデメリットである。

「ジョブ・カード」を活用すれば教育後に結果として完成された「ジョブ・カード」が手元に残るのでこのデメリットは解消される。しかも最終的に完成を目指す様式1の「ジョブ・カード」総括表には求職活動に必要な不可欠な記入項目が明示されているため、それは「キャリア教育」の視点でとらえれば、そのまま教育目標であり達成課題として理解することができる。「ジョブ・カード」には生徒・学生及び教師にとって極めて分かりやすい到達点が表示されているのである。

以上、生徒・学生と教師の間で行われる「キャリア教育」に求職者とキャリア・コンサルタントとの間で求職活動のために作成されるべき「ジョブ・カード」が活用できるのではないかと筆者が着想した理由として、1. 「ジョブ・カード」の作成過程で目指されていること及び作成に携わる求職者とキャリア・コンサルタントとの関係性が「キャリア教育」が目指すべきものと教育の当事者である生徒・学生と教師という関係性からなりたっ

ているという構造が同じであること、2. 「ジョブ・カード」を活用することによって従来の「キャリア教育」でなされていた以上に具体的な教育目標や課題の明示及び教育後の成果の可視化が可能であること、の2点を明らかにした。

「ジョブ・カード」は求職者が求職活動で使うツールであるという先入観を払拭し、求職者とキャリア・コンサルタントの間で行われる活動の本質が「キャリア教育」であることを理解すれば、自ずと「ジョブ・カード」が優れた「キャリア教育」の教育ツールであることが見えてくるのである。次章では「ジョブ・カード」で明示される項目ごとにそれが生徒・学生の勤労観、職業観を育てる「キャリア教育」に実際にどう資するのか検討してみたい。

3. 「ジョブ・カード」の活用

「ジョブ・カード」は、6つの様式のファイル群から構成され、「評価シート」を除いた5つの様式を求職者とキャリア・コンサルタントで記入して最終的に様式1の総括表の作成で完成される。完成された総括表はそのまま求職活動の履歴書として使用可能である。そのためなのか、文末図2及び3が総括表であるが、一見すると表の上部に氏名や住所の記入欄、写真添付欄があり履歴書の様相を呈している。ただ、詳しく見ていくと市販の履歴書とは異なる部分があり、そこに「ジョブ・カード」がキャリア形成システムとして作成された意図と「キャリア教育」における活用の価値がある。様式1の総括表の記入項目一つ一つを生徒・学生と教師が協働で記入していくことが即ち「キャリア教育」の具体的な実践であり、その結果完成された「ジョブ・カード」が「キャリア教育」の成果となるのである。

総括表で住所・氏名を除いた最初の項目は「職務経歴」である。この項目が第一にあることを生徒・学生が考えることの意義は大きい。新卒者用の履歴書は多くは学歴欄から始まるが、「ジョブ・カード」を使うことによってキャリア形成の本質は「職務経歴」であることを強く意識できるようになるであろう。また「職務経歴」とは何かを正確に理解することによって、従来の終身雇用が崩壊しつつある昨今の雇用状況の変化や環境の変化と共に職務内容も日々変化する社会状況であること等への理解が深まることも期待できる。この「職務経歴」は様式2を完成させた後に記入するのであるが、様式2の段階で職務の内容をしっかりと理解しておくことやその職務を通じて何を学んだかを自分でしっかりと把握して

おくことの大切さに気づき、その上でその一つ一つが積み重なって「職務経歴」へと繋がり、それはリタイアするまで継続するということを「キャリア教育」の第一義として学ぶことは、生徒・学生のキャリア形成意識の基礎構築には効果的であろう。

学生・生徒にとっての実際の記入はアルバイト経験が考えられる。アルバイトの選択について、多くの生徒・学生は自己の興味関心が多少は影響しているだろうが、大半はとりあえず収入を得るということを主要目的として、つまりは内容よりも時給の多寡を主要な基準にしているのが現状であろう。そこでこの「ジョブ・カード」の「職務経歴」の理解を通じて、どのアルバイトをどのような意図をもって選択しそこから何を学んだかが将来求職時に最初に問われるという現実を学ぶことで生徒・学生のキャリア形成意識をおおいに刺激する効果が期待できよう。

総括表の「職務経歴」の次が「学習歴・訓練歴」である。記入欄の形式自体は一般の履歴書では最初に記入することになっている「学歴」の項目に似ている。ただ、次の2点において「ジョブ・カード」は大きく異なる。

1点目は、職務経歴の次に置かれていること、2点目は「学習」と「訓練」の経歴であってただ単に卒業した学校を記入する欄ではないということである。

「職務経歴」の次に置かれている理由は、「ジョブ・カード」が求職活動のツールであって、職業を中心に構成されているからである。何かを学んだ結果その延長上に職業が姿を現すのではなく、最初に職業がありそれに向けたキャリア形成の一環として「学習」や「訓練」があるという考え方である。適切な比喻がどうか分からないが、法学部で学んだから弁護士になるのではなく、弁護士になるために法学部で学ぶのである。もちろん人間が自分の興味関心を素直に思いそれを虚心坦懐に学ぶことは学習の本質であり、そういう学びのあり方は大いに尊重され推奨されるべきである。筆者もそれを理想だと考える立場に与するものである。しかしながら「キャリア教育」ではあくまでキャリア形成をコアにして教育プログラムは組み立てられ、その枠組みでは先に職業がありそのための「学習」「訓練」ということになる。言葉遊びの範疇に入るのかもしれないが、生徒・学生には「学び」と「学習」と区別して示し、キャリア形成を考えるには職業を前提とした「学習」があり、かつそれが必須であることを理解してもらうことになる。

2点目の「学歴」ではなく「学習歴・訓練歴」となっていることについて言えば、高度経済成長期において重視されたいわゆる「学歴」を排除する意図と、キャリア

形成において職業を前提としたスキル習得には「学習」と「訓練」が必要であることを明らかにする意図とが読み取れる。「学習歴・訓練歴」の記入に先立ち、まず「ジョブ・カード」様式3を完成させるプロセスがあり、様式3でも卒業した学校を記入するようになっていて、その点では従来の履歴書と変わりなくみえる。しかし、様式3では履歴書と異なりその学校で何を学んだかその内容まで記入する欄があり、かつ記入欄は「訓練」と同じものである。「訓練」であれば、初期に設定された目標の到達に向けて実践的な学習をするというイメージを生徒・学生も容易に持てようが、「学習」を「訓練」と区別なく扱うことによって「訓練」のイメージの容易さでもって「学習」も同様であることが分かりやすくなる。つまり、「学習」も初期の定めた目標へ到達するために何を学んだのが重要であり、それを自己のキャリア形成の中でしっかりと位置づけることの大切さが理解されよう。

総括表の1は「職務経歴」と「学習歴・訓練歴」であるが、総括表2には「資格・免許」「社会体験活動歴（ボランティア、サークル活動など）」「志望動機」「趣味・特技・得意分野など」「労働条件等についての希望」の項目について記入欄がある。「職務経歴」と「学習歴・訓練歴」が総括表1にあり、かつ記入欄も大きくとってあることから「ジョブ・カード」がこの二つを最も重視していてキャリア形成の主要項目に位置づけていることがわかる。総括表2の諸項目はいわばその次に重要とされる項目と考えてよいだろう。

総括表2の最初の項目は「資格・免許」である。これらが重要か否かについては賛否両論あろうが、実際には法律で業務独占が規定された職種や、あるいは業務独占と言わないまでも名称独占の資格が規定されてある職種があることは事実であり、従来「学歴」が果たしていた能力判断基準が「資格・免許」へと移行してきている現実がある。これらの現実を踏まえた場合、「キャリア教育」においても「資格・免許」について、実際に取得を目指す目指さないは本人のキャリア形成の中で判断するとして、生徒・学生時代から意識しておくこと、あるいは「資格・免許」と職業との関係を理解しておくことは今後益々重要となること間違いない。

この欄の記入の前提として様式4を完成することになっているが、そこには運転免許など一般的なものを除き、取得した「資格・免許」の内容を記入することになっている。これはその「資格・免許」によって自己のどの能力が証明されるのかきちんと説明できるようにするためである。このことをきちんと理解できてこそ「資格・免許」がキャリア形成に活かされてくることを理解できる

仕組みになっている。

次に「社会体験活動歴（ボランティア、サークル活動など）」の記入欄があるが、求職活動には直接的には関係がなさそうな項目である。市販の履歴書などでは、おそらくその他の項目で記入する内容である。この項目は「資格・免許」と対極にありそれ自体が職業に直結するものではない。それが「ジョブ・カード」に項目としてある理由は、人生におけるキャリアのとらえ方にワークライフバランスの考え方が浸透するにともない職業人としてだけでなく市民としての役割を自覚するために社会体験活動を行うことがキャリア形成上必須とみられるようになってきているからである。キャリア形成を考える上で職業の主要な目的の一つは生きるための収入を得ることであるが、一方で収入以外に何のために働くかを考える上で、無報酬で行うボランティアやサークル活動に参加してそこから学ぶことの意味は大きいものがある。このことをキャリア形成として認識した上で体験し記録することによって自己理解を深めておくことは「キャリア教育」に不可欠であろう。

「志望動機」は様式5の「キャリアシート」を記入した後で作成する部分である。「ジョブ・カード制度」本来の流れではおそらく様式5の作成時にキャリア・コンサルタントがもっとも求職者と協議するところである。総括表の「志望動機」へと繋げるために様式5の「キャリアシート」では、「就業に関する目標・希望」の欄に記入事項の説明として「職務経歴・教育訓練経歴、取得資格などからみた強み、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」とあり相当の記入スペースが確保されている。その下には「希望する職業・職務」及びその「希望理由等」の記入欄がある。これらの記述を求職者はキャリア・コンサルタントと十分に自身のキャリアを理解しキャリア形成のプロセスの中での位置を確認した上でを行い、総括表の「志望動機」の記述へと結実させていく。この過程は求職活動で実際にエントリーすることを前提とした場合、最も重要なキャリア・コンサルティング場面である。そういう意味合いが考慮されて様式5「キャリアシート」の最後には「キャリア・コンサルティング実施記録」欄があり、キャリア・コンサルタントの見解を記述するようになっている。生徒・学生に対しての「キャリア教育」では実際に求職活動を行うわけではないので、総括表のこの「志望動機」の部分は練習としても記入しづらいところではあるが、たとえ記入はしなくても「志望動機」を考えるとどうということか、またそのプロセスには助言をしてくれる存在（キャリア・コンサルタント役、キ

ャリア教育では教師がこの役割を担う）が必要であることなど知ることが出来る。

総括表の最後に「労働条件等についての希望」を記入する欄があるが、「キャリア教育」としては、この項目があることから実際に働くことになる環境についても考慮して自己の就業における環境条件について理解しておく必要があることを学べよう。

以上、「ジョブ・カード」の総括表の各項目について、それを「キャリア教育」に活用し生徒・学生に示すことの意義とそれによって期待される効果について論じてきた。繰り返すが、「ジョブ・カード」そのものは教育のためのツールとして考えられたものではない。しかし、キャリア形成で大きな要素を占める求職活動での有効性を最大限に追求して考案された「ジョブ・カード制度」には、現時点で考えられるキャリア形成における必須項目が過不足無く具現化されていることは確かである。そうであるならば、そのエッセンスは「キャリア教育」の最高の教材たりうるはずである。もちろん、「キャリア教育」の実践で「ジョブ・カード」が活用され、生徒・学生が各個人の「ジョブ・カード」（特に総括表）を完成させていけば、それは実際にかねがが求職活動をおこなうときに当然利用できる。これもメリットである。

4. 「評価シート」の活用

第2章で「ジョブ・カード」を活用することによって従来の「キャリア教育」でなされていた以上に具体的な教育目標や課題の明示及び教育後の成果の可視化が可能であること指摘し、その可能性を第3章で「ジョブ・カード」の様式1から5までの求職者とキャリア・コンサルタントが協働して作成する部分にある項目を「キャリア教育」の視点で検討することによって明らかにしてきた。先述したように「ジョブ・カード」を利用してキャリア形成について求職者とキャリア・コンサルタントが協働して行う実践は、それを生徒・学生と教師の間で実践的訓練として行えばそのまま優れた「キャリア教育」となりうる。なぜならその構造は同じであり、「ジョブ・カード」の項目一つ一つがキャリア形成にとって考え抜かれた必要不可欠なものであって「キャリア教育」の具体的な目標であり課題だからである。

実は「ジョブ・カード」にはもう一つ目標及び課題を記述するファイルがある。それは様式6の「評価シート」である。この様式6は様式1から様式5までのカードとは異なって、求職者とキャリア・コンサルタントが協働で完成させていくのではなく、「ジョブ・カード制度」の

「職業能力形成プログラム」を実施した企業側が実際の職場での訓練を通して訓練者である求職者の職業能力を評価する際に使用するものである。したがって、様式6では、様式1から5までのように求職者役を生徒・学生が、キャリア・コンサルタント役を教師が模して「ジョブ・カード」を作成することによりキャリア形成について理解を深め意識を高めるという教育方法は取りにくい。しかし、職業能力評価のために考案された評価シートであるため、様式6には評価すべき職業能力やその評価基準が項目別に整理され具体的に示されている¹²。第2章で国立教育政策研究所生徒指導研究センターの報告書中の「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み」で示された「キャリア教育」において習得すべき能力、小学生ではその能力について具体的に記されているが、高校生用の項目は普遍性・抽象性が強い傾向にあって教師がそれを基準には評価しにくいことを指摘した。それを補う材料として、この様式6「評価シート」を「キャリア教育」のなかで活用すれば、実際に企業が必要とする職業能力及び評価基準を明確に知ることができよう。特に就職活動が近くなった年齢の生徒・学生にとっては職場で求められる具体的な行動が鮮明にイメージでき、指導する教師もそれに基づいて明確に評価できるというメリットがある。

それでは、様式6に記される具体的記述内容についてふれ「キャリア教育」上での効果を考えてみたい。

様式6の最初では、まず参加プログラム期間中における職務内容を記述する欄がある¹³。キャリア形成のコアが職務経歴と学習歴・訓練歴から構成されるという認識に立つ以上、重要事項は会社名やいわゆる学歴ではなくあくまで職務中心に考えるという姿勢の現れである。次に、「職務遂行のための基本的能力」と「技能・技術に関する能力」についてそれぞれABC三段階での自己評価欄と企業側の評価欄と職務遂行のための基準が示されている。「技能・技術に関する能力」についてはさらに「事務・サービス業職種」「技能系職種」「技術系職種」及びプログラム実地企業が独自に定める「専門的事項」といった具合に詳しくカテゴライズされている。これらで記される能力については、生徒・学生の希望職種がある程度はつきりしてきた段階で示せば相当参考になるはずである。また「専門的事項」はその企業によって異なるがこれも生徒・学生にそれぞれの職種で専門性が異なるつまりは一般化できないことがあることを示すことにもなり、「キャリア教育」のなかで、生徒・学生に自分たちで空欄を埋める、即ち希望職種の専門性を自分たちで考えてみるという作業も可能である。また実際にプログラムを実施している企

業からその企業が独自に設定した「専門的事項」を示してもらいそれをもとに職務内容や職務遂行のための基準について考えるという授業のあり方も可能であろう。

まだ希望が定まる前の「キャリア教育」では普遍的な職務能力を示した「職務遂行のための基本的能力」の項目とその基準の方が活用頻度が高いであろう。そこには具体的には「働く意識と取り組み」「責任感」「ビジネスマナー」「コミュニケーション」「チームワーク」「チャレンジ意欲」「考える力」の7能力が示されていて、例えば、「働く意識と取り組み」では、その説明が「自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力」とその能力の定義があり、さらにその具体的基準として「法令や職場のルール、慣行などを遵守している」「出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している」など5項目が示されている。7能力全てにわたってこのように定義と基準が具体的であり、求職者本人あるいは訓練受け入れの企業側が客観的に評価できるようになっている。

これらの企業側が求める具体的な能力とそれが具体的にどのような基準に基づいて評価されるのかを「キャリア教育」において就職以前に前もって生徒・学生に示すことは、教育側が独自に想定した就職後に必要な能力を示す以上に、実際のものとして強く印象付けられるという利点がある。またこれらの7能力は「ビジネスマナー¹⁴」以外は、実は企業内の訓練現場に限らず、例えば学校生活や地域生活においても必須の能力であることを説明しそれへの気づきを促せば、様式6に示された基準をもとに日常においてこれらの能力に留意するという方向にも生徒・学生を導くことが可能である。

以上のように、様式6評価シートで示される項目は、たとえ求職者とキャリアコンサルタントとの協働で作成されるものではないにしても、企業側の評価基準が具体的に示されていることを生徒・学生に示すことで十分に「キャリア教育」の教材として利用価値があるものであることがわかる。

様式1の総括表からこの様式6の評価シートまでが一括の「ジョブ・カード」であり、様式2から様式5までのまとめとしての様式1総括表と企業側の評価基準を示した様式6評価シートとともに「キャリア教育」で活用した場合に十分な利用価値と教育効果が期待できることを述べてきた。ただ、それをそのまま活用するにはいくつか事前にクリアしておく課題があることも事実である。次章では現時点において「ジョブ・カード」を「キャリア教育」で活用した場合に予想される課題について述べてみたい。

5. 「キャリア教育」における「ジョブ・カード」活用の課題

「ジョブ・カード」を完成させるプロセスを活用して生徒・学生のキャリア形成への意識を高めていくことの有効性については前章に述べたとおりである。ただ、その有効性を引き出すためにはいくつかの前提条件が考えられ、「キャリア教育」でもそれを準備しておく必要がある。

最大の課題は、「ジョブ・カード制度」を成立させるためにはキャリア・コンサルティングが必須であり、「キャリア教育」で「ジョブ・カード」を活用する場合、誰がその役割を担当するのかということである。「ジョブ・カード制度」では、求職者とキャリア・コンサルタントが協働で求職者の自己能力理解を促進したりキャリア形成意識を高めていって総括表を完成させ、その結果、求職者の実際の就職へとつなげ、同時にそれ以降のキャリア形成にむけた持続的キャリア意識を養成する。この一連のプロセスが順調に行くのか否かは、当然求職者の意識や潜在能力に左右されると思われるが、それと同程度もしくはそれ以上にキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの成否が重要である。これについては、「ジョブ・カード構想委員会」の最終報告書でも言及があり、「ジョブ・カード」交付の要件にキャリア・コンサルティングを設定した理由説明がなされている¹⁵。

筆者が「ジョブ・カード」を「キャリア教育」で活用可能だと考えた理由は、「ジョブ・カード制度」と「キャリア教育」とは、その目標とするところは基本的に同じであり、その共通の目的にむけたプロセス展開における「ジョブ・カード」での求職者とキャリア・コンサルタントの関係性が、「キャリア教育」における生徒・学生と教師の関係と共通する点である。この点を踏まえれば、「ジョブ・カード制度」におけるキャリアコンサルタントの果たす役割は「キャリア教育」では当然、教師が行うべきである。もちろん、有資格者を外部講師として招聘して行うということも考えられるが、「ジョブ・カード」作成プロセスの継続性を考慮すれば、日常的に生徒・学生と接することの出来る教師がキャリア・コンサルタント役を行うのが理想的であると筆者は考える。そうした場合、当然、教師に「ジョブ・カード」作成に必要なキャリア・コンサルティングの能力やスキルが必要になってくるが、現状では教師は「ジョブ・カード」講習を受講する要件に含まれておらず、したがって教師が「ジョブ・カード」を「キャリア教育」に活用するためのキャリア・コンサルティング能力を習得する一般的な手段がない。「キャリア教育」における「ジョブ・カード」活用の

ためには、まず教師に「ジョブ・カード制度」におけるキャリア・コンサルティング能力を習得する機会を提供する必要がある。

次に考えられる課題が、「ジョブ・カード制度」それ自体の普及について不透明な点があることである。「ジョブ・カード」を「キャリア教育」に授業・講義で導入する理由の説明として、生徒・学生への最大の動機付けになるのは「ジョブ・カード」の総括表1及び2がこれからの求職活動におけるスタンダードであるということである。やや誇張して言えば、今後の日本における就職活動で必須となるファイルを先取りして学べるというメリットを生徒・学生が実感できてこそ「ジョブ・カード」への権威付けは行われよう。ところが、確かに本年度開始の新規事業であるが、現在のところ「ジョブ・カード制度」を導入した企業は一桁しかない¹⁶。このような状況で教師が「ジョブ・カード」を持ち出してその優れたキャリア形成システムについて力説したところで生徒・学生に対して即効性のある説得力は持ち得ないであろう。また使用する教師にしても、「ジョブ・カード」がいかにキャリア形成に有効なツールであっても将来立ち消えてしまうあるいは普及せずにはすぐ他の制度に取って代わられるような代物として映るのであれば積極的に「キャリア教育」に活用しようという意欲は湧かないであろう。そうならないためにもこれからいかに普及するかが「ジョブ・カード制度」そのものにおいてもそうであるが、「キャリア教育」での活用の可能性にも大きく影響する課題である。

おわりに

「ジョブ・カード制度」はキャリア形成に不慣れな人を対象にして厚生労働省をはじめとする公的機関が開発したキャリア形成支援ツールである。利用者がキャリア・コンサルタントとともにその作成を通じて自然と職業能力や意識を整理できるように構築されている点において優れていると筆者は考える。そして、その優れた部分は視点を移すだけでそのまま「キャリア教育」の優れた教育ツールとして使用し得ることは本論で述べたとおりである。まずは「ジョブ・カード」の存在が多くの教師たちに知られるようになり、その上で「キャリア教育」ツールとして生徒・学生のキャリア形成に充分活用されることを期待したい。その場合、教師もキャリア・コンサルティング技術¹⁷を新たに学ぶ必要がでてくるかもしれないが、教師自らがその学習する姿を生徒・学生に示すこと自体も、これからのキャリア形成のあり方に合致する優れた「キャリア教育」の一つとなる。また、本論

では触れなかったが「ジョブ・カード」の総括表にはE-mailアドレス以外にも求職者のHPやブログのアドレスの記入欄があったりして今後の求職活動のあり方を示唆する部分もある。キャリア形成意識を持ち実際に求職者となっていくこれからの生徒・学生にとって「ジョブ・カード」は、たとえ「キャリア教育」で活用されなくてもその存在だけでも知っておく価値は十分にあるものである。様々な意味で「ジョブ・カード」の迅速な普及・定着が望まれている。

今回の考察の可否については、今後実際に「キャリア教育」において「ジョブ・カード」を使用して、その結果を数値データとして収集し効果測定を行ってからはじめて確認できるものである。それについては稿を改めて論じることにする。

参考文献

吉田辰雄, 篠翰：進路指導・キャリア教育の理論と実践
日本文化科学社 東京 2007

ジョブ・カード制度(職業能力形成システム)の概要 先見
労務管理 Vol.46, No.1342 pp. 12~25 2008

島田裕司 ジョブ・カード制度が導入されますが、知っていましたか 月間経営労働 Vol.43, No.3(通号 495)
pp. 14~17 2008

職業能力形成システム(ジョブ・カード制度)について
職業能力開発ジャーナル Vol.50, No.3(通号 591)
pp. 1~5 2008

図



図1 「ジョブ・カード構想委員会最終報告書資料」より

Ver.1.0

図2 「厚生労働省のHP」より

Ver.1.0

図3 「厚生労働省のHP」より

注

- ¹ 平成18年度労働経済白書参照。
- ² 平成11年12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」第6章「学校教育と職業生活との接続」第一節「学校教育と職業生活の接続の改善のための具体的方策」
- ³ 同報告書では「キャリア」と「キャリア教育」について単独で一章を当てその意義と内容について会議としての見解を詳しく述べている。そこでは「キャリア」について、その解釈・意味付けが多様であることを認めたとえで、「キャリア」を「個人々が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と定義し、その定義に基づいて「キャリア教育」を「児童生徒一人一人のキャリア開発を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度を育てる教育」ととらえていることが示されている。
- ⁴ 平成18年11月「高等学校におけるキャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書—普通科教育におけるキャリア教育の推進—」第1章「普通科におけるキャリア教育の必要性」第2節「キャリア教育の必要性」
- ⁵ <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou2/job/saisyu/siryoku.html> 平成20年9月現在
- ⁶ このキャリア・コンサルティングを行うものがキャリア・コンサルタントと呼ばれる者であるが、現在のところ厚生労働省が財団法人社会経済生産性本部に委託して行っているジョブ・カード講習を修了し登録団体に登録された者をいう。
- ⁷ 実際には、企業や学校、さらには商工会議所など様々な組織がかかわり、複数のプログラムがそれぞれに独立して動き、かつそれに応じて賃金や助成金等が設定されていてそのシステムの全貌はかなり複雑である。
- ⁸ http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html 平成20年9月現在
- ⁹ ジョブ・カードの様式は厚生労働省のHPからダウンロードできる。
http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard01.html
- ¹⁰ 評価シートは「職業能力形成プログラム」における企業による評価で使用され、「実践型教育プログラム」では評価シートではなくプログラムを提供した大学・専門学校などにおいて「履修証明書」が交付される。この二つを「ジョブ・カード制度」では職業能力証明書（ジョブ・カード・コア）と呼んで、システムの根幹を支える一つとして位置づけられている。
- ¹¹ <http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/sinro.html> からダウンロードできる。
- ¹² それは教育的視点ではなく企業側の視点で作成されていることからすれば当然であり、評価項目が具体的かつ客観的に評価できるよう作成されている有様は人事考査のための評価シートを髣髴させられよう。
- ¹³ 様式6は紙幅の関係上、ここでは引用しない。注9で示した厚生労働省のHPからダウンロードして参照されたい。
- ¹⁴ 「ビジネスマナー」で示されることは、例えば「職場において、職務にふさわしい身だしなみをたもっている」「職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている」などであり、これも文言をすこし変更すれば日常生活に応用可能であろう。
- ¹⁵ 同報告書、Ⅲ、「ジョブ・カード制度」構築にあたり重視すべき点（課題）、3「キャリア・コンサルティングの重要性」15-16P
- ¹⁶ 現時点（平成20年8月）で筆者の知るところはキャノン株式会社及び松下電器産業株式会社の2社である。
- ¹⁷ 平成20年9月に国家検定制度にキャリア・コンサルティング技能検定が新たに追加された。第1回試験は平成20年12月に予定されている。試験は厚生労働省から指定試験機関に指定された特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会により行われる。