

### (3) 今後の展望

ジョブパスポート事業は、本年度ようやくその緒につくものであるが、前例のない取組みであり、また、多岐にわたる関係者の参加の下、運用されるものであることから、今後の運用の過程で、利用状況やニーズ、課題等も正確に評価、分析した上で、不断の改善、見直しを図られるべきものであり、特に「立ち上げ」時期に当たる、本年度、来年度は、その重要性が高いものであり、早期にモデル的な活用事例が開発されることが期待される。

本研究会が、こうしたジョブパスポート事業に係る評価、フォローの機能の一翼を担うことが考えられるものであり、今後とも、関係各界の格別の協力を求めるものである。

(以上)

## ジョブパスポート事業推進に関する研究会開催要綱

### 1 趣旨・目的

平成17年度から、フリーター、ニートをはじめとする若年者の就職支援強化策の一環として、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」等を踏まえ、ボランティア活動など無償の労働体験機会に関する情報の収集・提供を行うとともに、活動の実績等を記録する「ジョブパスポート」を開発し、これらの実績が企業の採用選考に反映されるよう普及を図る「ジョブパスポート事業」の推進に新たに取り組むこととしている。

このため、本事業を多くの関係者の協力を得、より効果的に推進するため、今般、学識経験者の参集を求め、ジョブパスポート事業の実施に係る具体的課題及びその要因を把握・分析するための事例等の調査を実施するとともに、この調査結果等を踏まえ、ジョブパスポートの開発、普及に向けた環境整備を図るための方策等の検討を行うこととする。

### 2 主要検討事項

研究会においては、ジョブパスポートの開発の前提となる現状把握及び問題点の分析、ジョブパスポートの開発、普及の在り方等の検討を行うものとする。

### 3 研究会の構成

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局長が、各界の専門家の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会は、必要に応じ、参集者以外の者の意見を聴くことができる。

### 4 参集者

別紙2のとおり

### 5 その他

研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室において行う。

ジョブパスポート事業推進に関する研究会 委員名簿

(五十音順、敬称略)

有馬 正史	さわやか福祉財団 社会参加システム推進事業コーディネーター
大垣 裕子	(株) 日立製作所 人事戦略室採用グループ部長代理
北浦 正行	(財) 社会経済生産性本部 社会労働部長
伯田 康生	(株) 日立製作所 人事戦略室採用グループ部長代理
福田 世喜	秋田県教育庁 高校教育課副主幹
渡辺 三枝子【座長】	筑波大学大学院人間総合科学研究科 教授

\* 大垣委員については第1回及び第2回、伯田委員については第3回及び第4回研究会に参加。

(専門委員)

斎藤 幸江	就職・採用アナリスト
下村 英雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構 職務・キャリア分析部門研究員

(事務局)

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

(オブザーバー)

文部科学省初等中等教育局児童生徒課  
生涯学習政策局社会教育課

## 事例調査（ヒアリング調査）の詳細

## I ボランティア団体・学校等へのヒアリング（8団体）

## 1. 団体A

18歳から30歳の若者（既卒者）を対象とした長期にわたるボランティアプログラムを展開。若者は、団体Aから協力関係にある他のボランティア実施団体に派遣されてボランティア活動に就く。貢献することや学びの精神の習得を求め、高齢者・障害者支援や環境自然保護分野での活動が多い。

## (1) 活動を通じた参加者の成長に寄与するポイント

成長に寄与するポイントとして、参加者に対しては目的意識、柔軟性、積極性、成長志向など将来に向けた意識をもつこと、ボランティア団体については、参加者が活動しやすい環境を整え、参加者の主体性、自発性を尊重すること、などがあげられる。

## (2) 企業の人事採用選考に対する活動体験の有用性と課題

福祉分野、教育分野など特定の分野で、採用時に有利となる傾向がある。活動を通じて習得を求める、主体性、積極性、目的意識などは企業人になっても有用と思う。

## (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

ボランティア活動では、参加する若者自身の就労に関連するであろう、対人関係能力や活動への取り組み姿勢などにおいて成長が期待される。しかし、ボランティア活動を行いさえすれば、こうした若者の成長が図られるものではない。

ボランティア活動を通じた若者自身の成長を促すためには、活動の奨励と動機付けに加え、具体的な学習目標や、その目標を達成するための他者との関わり方、活動に対する取り組み姿勢の自覚、さらには活動を通じて成し得た貢献や学習の

成果について、言語化する方法などの教示が必要である。ジョブパスポートを通じて、これらの条件づくりが進むことを期待したい。単に活動の履歴を積み上げ、どれだけの時間や日数を行ったかの記録を残すためだけのツールでは、ジョブパスポートが目指す若者のキャリア形成につながらないと思われる。

## 2. 団体B

小中高校生や大学生を対象に、アントレプレナーシップの醸成を目的とした起業体験プログラムを企画・実施する。若い時期からの就業意識形成に寄与している。

### (1) 活動を通じた参加者の成長の有無

与えられた条件で仮説を構築する力とそれを検証する力、さらにはコミュニケーション能力やリーダーシップについての気づきが得られる。また、キャリア形成に対する意識が喚起される。

### (2) 成長に寄与する活動の条件やポイント

体験プログラムの受講後に、心理学的に裏づけされたチェックリストを使用し学習効果を診断している。個々の学習効果について、フィードバックレポートを作成し自己点検を図っている。

### (3) 企業の人事採用選考に対する活動体験の有用性と課題

コミュニケーション能力やリーダーシップについて、体験などの事例を挙げながら説明できるようになる。

### (4) ジョブパスポートに対する期待や要望

ジョブパスポートが有効に活用される前提条件として、ボランティア団体などが、参加者に対するミッションをはっきり提示することがあげられよう。参加者個々人が自らのミッションを理解していれば、活動の中で気づきは得られるはずである。

### 3. 団体C

国際ワークキャンプの主催、世界の国際ワークキャンプに日本人を派遣、週末ワークキャンプの開催、中長期ボランティアの主催・派遣等が、主な活動である。

#### (1) 活動を通じた参加者の成長に寄与するポイント

単なる体験目的のボランティア活動であれば参加者の成長は期待できない。社会的に意義のある活動（地域にとって成果のある活動）であることと、活動の振り返りを促す自己評価が重要である。活動の振り返りや評価では、他人との相対化が難しいので、参加者相互の評価やフィードバックが必要である。

#### (2) 企業の人事採用選考に対する活動体験の有用性と課題

活動を通じて養われる、「前向きな姿勢」、「仕事への意欲の向上」、「具体的能力としての語学力（英語、マイナー言語）」が評価されると思う。

#### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

若者に対する多様な視点での評価が必要とすれば、ジョブパスポートが学歴とは異なる評価軸の作成に寄与して欲しい。また、ジョブパスポートの導入が、ボランティア活動に取り組むことへの安心感ややりがいの創出、さらにはボランティア活動の拡充につながるとよい。

ボランティア活動の量と質をどう評価するのか。活動を企画・運営しているところにしかわからないのではないか。また、活動への関わり方に対する段階的評価（単なる参加者→リーダー→企画者→責任者）などもあるとよい。

### 4. 団体D

「自分で考えて自己責任で行動できる」自立した市民が生まれ、その自由で主体的な社会活動の推進を通して、市民社会の構築を目指している。

#### (1) 活動を通じた参加者の成長に寄与するポイント

ボランティア活動しているうちに自らの責任を自覚できるようなプログラムが重要である。加えて成長には、他者からの感謝や自己肯定感が得られることも重要な要素だ。

## (2) ジョブパスポートに対する期待や要望

様々なボランティア活動にはすべて価値があると思えることが重要で、ジョブパスポートに書き込めるボランティア活動は「何でもあり」というイメージがよい。何でも書き込んでよいと認定してあげると、それが自己肯定感につながる。

労働は苦役ではなく快樂だということをボランティアの場では、見せてあげられるのではないか。キャリア志向の学生は企業などから評価されやすいので、ジョブパスポートが、あまり評価されることがないような学生にとって加点されるツールになるとよい。

## 5. 学校E

高校生が主体となって、特養老人ホームで使用される車椅子の清掃・点検整備や、壊れたおもちゃの修理、高齢者対象のインターネット体験教室などの活動を実施している。

### (1) 活動を通じた参加者の成長の有無

普通の高校生活では経験できない、高齢者をはじめとした大人との交流など貴重な体験を通じて、社会参加意識の形成に寄与している。ボランティア活動が社会人育成として重要な役割を担っている。

### (2) 企業の人事採用選考に対する活動体験の有用性と課題

車いすのメンテナンスやおもちゃの修理などの経験から、機械などのメンテナンス関係の企業に就職する生徒や多くはないが福祉分野などに就職する生徒はいる。採用面接でボランティア活動が話題になり、生徒が評価され就職に結びついたことがあると思われる。

### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

ボランティア活動を通じて得られた「学び」や「将来を考えるきっかけ」等をジョブパスポートに書き込み、採用面接などでアピールする。企業がそれを積極的に評価して、最終的に就職に結びつくことができれば望ましいことである。

## 6. 学校F

学生の豊かな人間性や社会性を養うことを目的に、老人保健施設や知的障害者厚生施設、特別養護老人ホームなどで、入所者に対するメイクやネイルケアを施す等のボランティア活動を展開している。

### (1) 活動を通じた参加者の成長の有無

ボランティア活動が、学習してきたことの実践の場となっている。活動を通じて目的意識が芽生え、学習意欲が湧いてくるという良い循環が生まれているため、参加者の成長は著しい。

初回参加後、反省会を実施すると本人にとっても他人の反応がわかるため勉強になる。ボランティア活動を重ねていくうちに、対象者に喜んでもらいたいという気持ちが生まれる。合わせて、適応能力や判断能力が付き、機転がきくようになる。

メイクやネイルケア、マッサージのスキルも向上する。

### (2) 企業の人事採用選考に対する活動体験の有用性と課題

実際に、人に対して身に付けた技術を施術する経験は非常に重要である。活動を通じて、コミュニケーション能力や相手を知ろうとする気持ちを身に付けるので、就職に結びつくのではないかと。

### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

若者の気持ちを動かすためには、就労に向けた選択肢が多くある中で、とりあえず興味を持ってもらうことが重要だ。加えて、気持ちを動かす何かが必要となる。ジョブパスポートを企業が受け入れてくれるなら、かなり実効性の高いものになるのではないかと。

## 7. 学校G

就職部から進路・就職センターへ 2005 年 4 月組織改変し、大学 3 年生の秋からの就職活動だけではなく、大学 1、2 年生の進路指導も視野に入れて活動をしている。スタッフは、キャリア・コンサルタントなどはいないが、就職相談のベテランで構成されている。



### (1) 就職活動におけるボランティア活動の評価

エントリーシートの「学業以外にやったこと」欄にボランティア活動を記入する人が増えている。ただし、ボランティア活動に限らず、アルバイトやサークル活動でも就職活動においては「それぞれの経験から何を学んだか」が重要であり、個々人で自己評価するよう指導している。学業以外の活動として、ボランティア活動だけを推奨することは特にしていない。

### (2) ジョブパスポートに対する期待や要望

前項の自己評価に加え、エントリーシート等には、相手に読んでもらい関心をもってもらえる文章を書くように指導している。ジョブパスポートには、このような支援を期待したい。

## 8. 学校H

学校の教育目標を具体化するための実践課題として6つの重点課題があり、そのうちの1つとして、ボランティア学習の推進をあげている。

### (1) 活動内容

アイマスク体験、車いす体験と車いすマップの作成、老人体験などを行うとともに、一部の生徒は特別養護老人ホームや保育園の手伝いなどを行っている。

### (2) 活動の効果

ボランティア活動を通じて生徒が感じたことを集約すると、おおむね次のようになる。「自らチャレンジする、相手の心を感じる、相手の優しさがわかる、人の強さがわかる、個性を発見する、自分を知る、自分を成長させてくれる、新しい自分を発見する、自分に自信が持てる」など。

### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

ボランティア活動を通して、対人関係能力・コミュニケーション能力、問題解決能力の発達が見られ、生徒たちに積極性が出てくるようになる。こうした能力の発達、成長の度合いが、ジョブパスポートを通じて評価できるようになればよい。

## Ⅱ ボランティア活動の体験者へのヒアリング（13人）

### 1. ボランティア体験者 A

大学卒業後、出版関連の制作会社に就職。約3年勤めた後退職し、長期ボランティアに参加。終了後、活動で得た経験を活かし、福祉分野のNPOに就職した。

#### (1) 活動内容

知的障害児が30人ほどいる施設での食事、洗濯、余暇など生活全般のサポートが活動の中心であった。地域で暮らす障害児の下校後の遊び場としても開放、放課後サービスとして療育スタッフが学校に迎えに行き、学習指導・遊びをサポートした。

#### (2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があったもの）

現在、地域に住むハンディをもった人たちの余暇活動を支援する福祉分野のNPOで働いているが、ボランティア活動の経験は大きな効果をもたらしてくれている。

大学を出てすぐに今のNPOに就職したとしても、こんな気持ちではなかったと思う。

ボランティア体験をすることで人に対する見方が変わり、素直に活動に入れる。実際に現場を体験して、達成したこと、できたことの喜びが何倍にもなって返ってきている。

#### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

就職活動をしていた時に、履歴書にイベントに参加した活動やNPOの活動などを記入したが、そこには「何々をやった」と活動内容しか書かなかった。ことごとく面接で落とされて、「その活動から何を得たか、会社に活かせるのか、何を感じ行動に移したか」といったことを書き込む必要性を感じた。企業が評価することを盛り込む必要があると感じた。ジョブパスポートも企業が評価してくれるものになれば、有益なものになるのではないかと。

## 2. ボランティア体験者B

大学時代、ボランティア活動に参加。部活とともに打ち込む。卒業後、コンピュータ関連会社に就職。現在もボランティア活動をしている。

### (1) 活動内容

知的障害の子ども（小学校高学年から高校生）を世話することが活動内容で、週末に1日面倒をみたり、年末にスキーキャンプに行ったりする。責任をもって自分の考えで活動を仕切ることが必要。大学1年の冬から現在まで頻繁に活動に参加している。

### (2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があつたもの）

障害者、保護者、スタッフなどいろいろな人たちとの出会いから、考える視野や世界が広がった。子どもたちの行動に対して我慢強く対応することの大切さも知った。活動は自分でマネジメントしていかなければならない状況が多く、自分で計画を組み立てられるようになり、自分の役割を自分で見つける適応力がついた。1日終わった後の反省会では、スタッフの前で正確に情報を伝えることができるようになるとともに、自分自身の活動の振り返りの機会を得られた。活動を通じて、直面する様々な状況に応じて、「視点を変える、考え方を変える」ことができるようになった。

### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

ジョブパスポートが、自分がやってきたことの棚卸しができる分析ツールになればよい。「活動してきたこと、学んだこと」から「活動実績を踏まえ会社ではこのことがやれます」と、面接などにおいて、自分をアピールできる材料になってほしい。

## 3. ボランティア体験者C

大学を卒業後、長期ボランティアに参加。ボランティア活動中に就職活動を行い、印刷関連企業に就職した。

### (1) 活動内容

障害者が働く作業所や喫茶店などでの障害者の作業の手伝いや生活支援、配達

を中心に活動を行う。

## (2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があったもの）

就職において有用性があったと感じたのは、ボランティア活動の実績を見て企業の採用担当者が「根性がある」と評価してくれたことである。そのときの採用担当者がボランティア参加者に抱くイメージは、「心のやさしい」「奉仕精神が強い」人物であったようだ。

現在、就職して厳しい日々を毎日送っているが、長期ボランティアの経験がなければ、もっと仕事に対してネガティブな心理状況になっていたと思われるので、ボランティア活動は貴重な有益な経験であった。

## (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

就職するにあたって父親がかなり親身になって、長期ボランティアで何が得られたのかを一緒になって考えてくれたり、エントリーシートに対するチェックも支援してくれた。難しいと思うが、ジョブパスポートが父親の代わりにやってくれるならありがたい。

ジョブパスポートが普及して、ボランティア活動自体を企業がより評価してくれる社会になればよいと思う。

## 4. ボランティア体験者D

保育科の短大を卒業後、児童養護施設の長期ボランティアを経験した。できればボランティア活動先に就職したかったが募集がなかったため、現在は保育園に就職し保育士として仕事をしている。

### (1) 活動内容

母子生活支援施設の幼児から高校生までの子どもたちの生活援助を中心に、通いの子どもたちの支援や文化活動、遊びを演出することが活動内容であった。

### (2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があったもの）

現在の仕事は、他人の子どもを預かるというサービス業であり、ボランティア活動での体験は、子どもの生活を支えるボランティアな仕事だったため、仕事に

対するスタンスが異なっている。ただし、ボランティア活動を通じていろいろな人と出会えたことで視野が広がり、就職してから人間関係で深く考え込まなくなったのは、ボランティア活動の経験のおかげだと感じている。

## 5. ボランティア体験者E

1社の内定を手にはしているが、納得できずに就職活動の継続を検討中である（7月末現在）。

### (1) 活動内容

所属ゼミの関係で、NPO団体の園芸の手伝いに行った。

### (2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があったもの）

しっかり活動しておけば、「今しかできないことをやった」という自信が語れるようになったと思う。

## 6. ボランティア体験者F・G・H

3名ともに美容福祉学科3年生、2名は内定を得て就職活動を終えており、1名は現在就職活動中。全員が学校主催のボランティア活動に積極的に参加しており、うち1名は皆勤賞である。

### (1) 活動内容

老人施設や障害者施設でネイルケアやメイクをする美容福祉（メイクやネイルケア）のボランティア活動を行う。

### (2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があったもの）

休まずにボランティア活動に行かなければならず、責任感が身についた。何回も続けられうまくできるようになることがわかった。就職してもすぐには辞めないうと思う。

コミュニケーションのとり方がわかってくるようになった。相手を褒めることが重要であり、相手を観察する姿勢や相手の話を聞く姿勢も身についた。また高齢者や障害者に対する関心や興味が湧くようになった。

## 7. ボランティア体験者 I

就職活動を終えた大学4年生。大学3年生の11月頃から就職活動を始め、4月中旬ごろから内定が出始める。現在の就職先からSEとしての内定が出たため、就職活動を終了した。

### (1) 活動内容

地域の小学校1年生から6年生までを旅行に連れて行くボランティア活動を行う。他に、乳幼児と遊ぶボランティアやオープンキャンパス時のボランティアなども経験している。

### (2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があったもの）

決まったことをきちんと実施することが重要だということがわかった。活動を通じて相手の立場に立って考えることができるようになったことも成果として大きい。

就職活動では、サークル活動の副部長をやっていたことを中心にアピールしたため、ボランティア活動を積極的には取り上げなかった。

### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

学校の就職課では就労に関する的確なアドバイスが期待できないと思う。キャリア・コンサルタントに相談し自己理解を促されてから、自己PRや志望動機が明確になったので、ジョブパスポートもその視点が盛り込まれるとよいかもしれない。

## 8. ボランティア体験者 J

就職活動中の大学4年生の男子。内定をもらった企業があるが、第1志望ではないため就職活動を継続している。

### (1) 活動内容

ボランティア活動は、高校のときに障害者センターでの世話をを行い、中学2年から現在までは、古紙、古着、ビンなどの回収を行っている。

障害者センターでは、年3回実施するイベントの準備、たとえばもちつきのた

めのフロアのセッティングなどや半年間の手話の講習会を実施した。

古紙などの回収は、年に3回、町内に呼びかけて回収し、廃品業者に売って得たお金を、地域で開催する運動会の景品などの購入に当てている。

(2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があったもの）

ボランティア活動は、対価などの見返りが無い、いわば自己満足でしかないと思っていたが、障害者の人に感謝されたり、地域の人たちとのネットワーク形成に役立っていることを身にしみて感じるようになってからは、ボランティア活動を社会への貢献活動として意義あるものと認識できるようになった。

(3) ジョブパスポートに対する期待や要望

エントリーシートが書き方が難しいので、ジョブパスポートで具体的かつ客観的に記入できるようになれば、若者にとっては役に立つと思う。ボランティア活動をはじめとして、海外留学など、採用面接のときに何かテーマにできるものがあると強いと思う。

## 9. ボランティア体験者K

6月終わりに、納得できる応募先から内定を獲得し、入社意思を固めて、就職活動を終了した。

(1) 活動内容

地震で自宅が被災し、義援金を通じて、家屋を修復できたことが活動に参加したきっかけである。何か援助をしてもらおうと、恩返しをしたくなって、自分の家よりももっとひどい状況にある地域の支援活動に参加した。1ヶ月強の間、家の解体も含めあらゆる活動を行ったが、最も多くの時間を割いたのが、老人と終日一緒にいる家事支援である。調理や清掃も行ったが、一番大切な活動は、話し相手であった。

(2) 活動を通じて得たもの（就職した方は就職において有用性があったもの）

話し相手をしている時に重要と感じたのは、とにかく聴いてあげることであった。お年寄りには、別に自分の意見を求めているわけではなく、話の内容に同意を