

求めていることがよくわかった。話を聴きながら、「その時、どうしましたか？」などと質問を投げかけて、「私のことをわかってくれる若い人がいる」ということを実感してもらうこと自体が大切だ。言い換えれば、お年寄りに必要なのは、向き合う人ではなく、傍らにいてくれる人であると感じた。

## 10. ボランティア体験者L

7月初めに、志望企業から内定を獲得し、就職活動を終了した。

### (1) 活動内容

自然災害の際に、避難所の小学校を泊まりがけで廻り、掃除や炊き出しの手伝い、子供の遊び相手、さらに被害状況の調査などを行った。

### (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）

こちらから善意を押し売りするのではなく、求められていることに応えていくことが必要で、何が求められているか等の情報は現地に行かないとわからないという、現場主義の大切さを学んだ。

## 11. ボランティア体験者M

就職活動を終えた大学4年生の女子。留学希望が強く、その縁でボランティア活動を知り、現在も継続している。

### (1) 活動内容

留学生を対象に、生活等のオリエンテーションを行っている。外国へ留学する日本人に対しては、オリエンテーション当日の運営やイベントの実行委員会、参加者募集のための広報活動、2週間に1度の定例ミーティングなど、週に3回は活動している。

### (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）

ボランティア活動を通じて、他者に多くの影響を与えられることは素晴らしいと思う。活動を行ううちに、集団の中での自分のポジションがわかってくる。集団をよくするために自分にどんなことができるのだろうと考えるようになった。

自分の仕事をやるだけでは十分でなく、チームで仕事をする、活動を進めていくことの大切さがわかった。

### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

エントリーシートだけでは十分な情報を伝えることは難しいので、ジョブパスポートを活用して、自分がやってきたことがわかるようになれば有効である。ただ、ボランティア活動だけを“無償”ということでは価値があるという捉え方はしないほうがよい。

自分で相談に行こうと考え、実際に動ける人は多くないと思う。ジョブパスポートを持っている人全員が、キャリア・コンサルタントなどのサポートを自動的に受け入れられる仕組みも必要だと思う。

## Ⅲ 企業へのヒアリング（4社）

### 1. A社

大手建設会社。人事部長はボランティア団体の指導者でもある。

#### (1) ボランティア活動を通じての成長

身体障害者のお世話をするボランティアでは、若い学生にとって、身障者の親から褒められることが何よりうれしく、能力伸張のきっかけとなる。

また、活動後には必ず参加者同士の反省会を実施している。本人がいいと思っていることでも障害者には悪いということが多々ある。障害者の対応は、思うようにいかないことが多く、臨機応変に対応することが重要となる。ここが、成長につながる部分であると考えられる。新しい人に関わってもらった場合、そのような指導をすることが定着につながる。

#### (2) 採用の条件

ボランティア活動でもサークル活動でも、学生が「やったことだけ」を書いている書類の印象はよくない。「何をやるうとして、何を学んだのか」がわかると、自分なりに活動を評価していることが伺える。

### (3) 採用におけるボランティア活動の位置付け

学生は、ボランティア活動について何をどのように書けばいいかで身構えてしまう。

特に、活動内容だけを書かれると、評価をすることは難しい。「〇〇をして〇〇を学んだ」と書ける人は採用されている。活動の中身については、書面だけでは判断することが難しい。

仕事をする上でボランティア活動の内容自体はあまり関係ないが、活動から得られた自主性などは評価できる。

### (4) ジョブパスポートに対する期待や要望

人材採用のとき企業にとって何が大切なのかをふまえていないとジョブパスポートの有用性は発揮できない、それをわかっていることが重要だと思う。

## 2. B社

大手印刷会社。

### (1) 採用の条件

「コミュニケーション能力とチャレンジ精神（バイタリティ）があるか」などが採用の条件になっている。

### (2) 採用におけるボランティア活動の位置付け

学生には、学生時代に頑張ったことや志の高いチャレンジについて尋ねている。そのため、ボランティア活動について語る学生も多い（他には、インターンシップ、アルバイト、サークル、ゼミなど）。面接側として確認していることは、活動の規模や期間、活動に対する志の高さや取り組み姿勢などである。

ボランティア活動を特別視はしていない。面接側としては、志を持って活動していたかどうかは、学生の話し方が違うためにすぐに判別できる。活動を通して何を得たか、どういう行動をとったかについて、具体的に説明できるかどうか大切である。しっかり活動した学生の説明に具体例がある。

### (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公的な位置づけになれば、採用時の何かの指標になるかもしれない。

高卒採用の場合は、面接時、他の活動と同様に、「ボランティア活動の経験を企業ではどう生かせるのか」という観点から説明できれば、評価のポイントは高くなると思う。また大卒採用の場合は、自己PRできるのが個人面接以降となるため、そのときに、企業が関心を抱くようにボランティア活動を説明できれば、評価されると思う。このことはボランティア活動に限らず、サークル活動やアルバイトなどにおいても同様である。

ジョブパスポートの推進には、学校側の協力が必要である。同一の基準ですべての学生が評価されているようなシステムであれば大いに使うことができる。

## 3. C社

食品製造会社。

### (1) 採用の条件

「何事も前向きに取り組むことができる人」であることが一番重要である。1次面接では、面接官が「一緒に働きたい」と思うかどうかも重要な条件となる。就職に対する考え方や企業研究をしている学生の印象は総じてよい。学生は様々な活動を行っているが、経験を通じて身に付けたものを持っている学生は、採用したいと考える。採用では面接を重視しており、入社後に活躍できそうな学生はある程度判断できる。

### (2) 採用におけるボランティア活動の位置付け

ボランティア活動をエントリーカードに記入する学生は多い。大学生活を通じて様々な経験することは、社会生活で役に立つものと判断している。ボランティア活動もそのひとつと位置づけ、本人の人格形成に役立っているのかどうかをみている。

### (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はじめ自分のやってきたことを自分の言葉で表現できた

ら十分だが、1次面接の段階では学生間のレベル差が大きく、自分の言葉で表現できない学生が多い。ジョブパスポートがその助けになればよい。

#### 4. D社

大手化学会社。

##### (1) 採用の条件

採用基準は2つ。まず、「自分で考えることができる人」である。今の若者はマニュアル依存で指示待ちが多くなっている。会社ではマニュアルや指示は少ない。

次に「自分で考えたことを実行・行動できる人」である。企業としては、評論家ではなく、自分で動くことができる人を採用したい。失敗することもあるだろうが、それを奇貨として反省し、自分の成長につなげればよい。

##### (2) 採用におけるボランティア活動の位置付け

インターンシップに取り組んでいるが、大学側からの申込みは断り、学生自らが手を挙げて、夏休みに就労体験しようとする積極性・自主性を優先している。インターンシップでは、学生が問題意識をもって職業観を高めようとする学生を大事にしたい。インターンシップを経験して新卒採用に応募してくる学生もいるが、特典があるわけではなく、他の学生と同じ対応をしている。

そうした意味では、ボランティア活動も、自分で主体的に行い、自己の成長を語れる若者は評価に値する。ただし、インターンシップと同じようにボランティア活動を重視しているわけではなく、他の活動と同等に扱っている。

##### (3) ジョブパスポートに対する期待や要望

ジョブパスポートに自分の活動暦を記録、蓄積して、「そのことで自分がどう変わったのか、その後の行動にどう活かしたのか」などの成長過程がわかると活用しやすいのではないか。ジョブパスポートが単なる活動暦だけの記述では意味がない。

(以上)

ジョブパスポート記述・活用の大まかな流れ

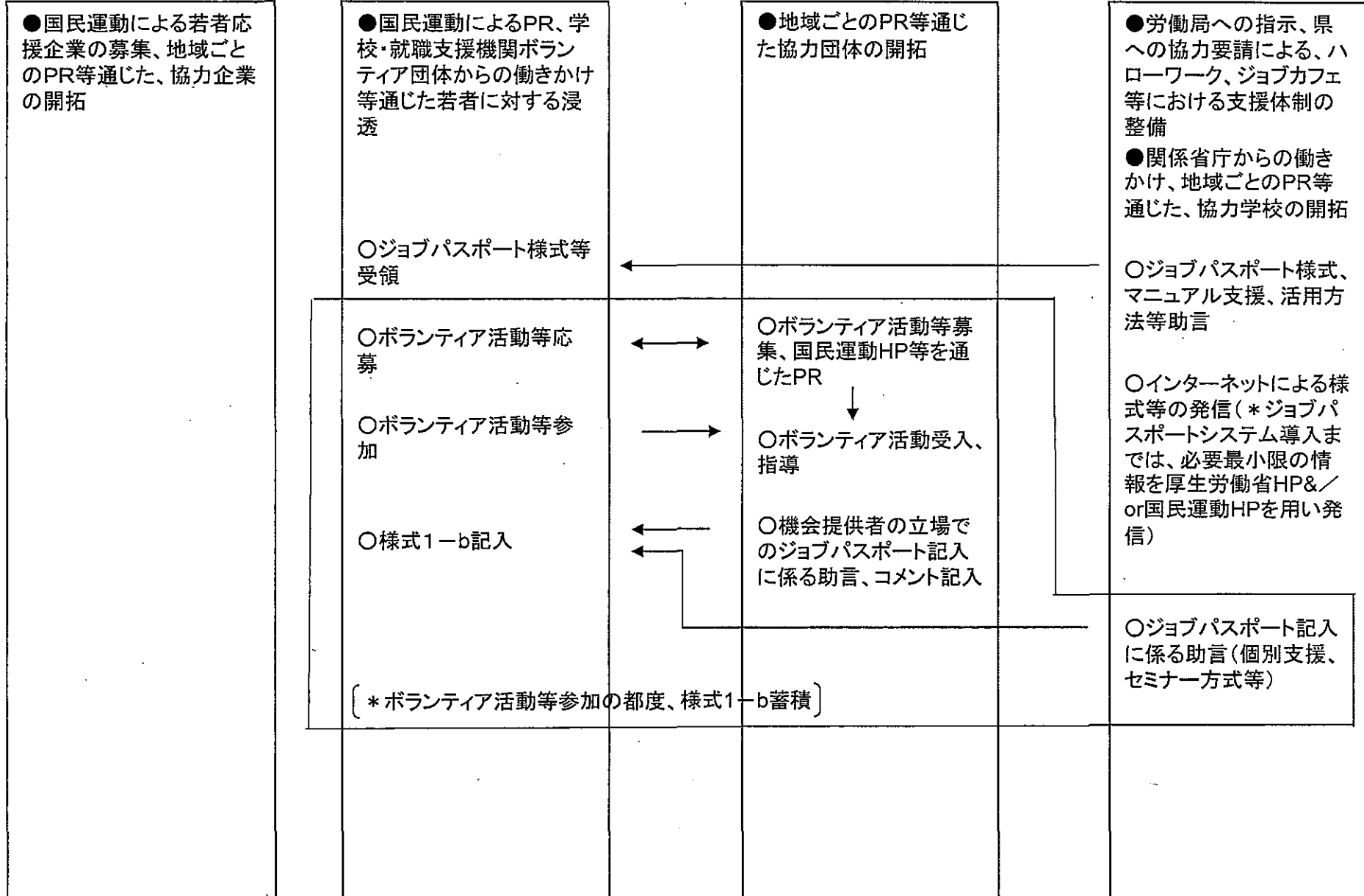
〔\*ジョブパスポート支援システム  
(仮称)導入前〕

企業

若者

ボランティア団体等 (企業・教育機関)

学校・就職支援機関



企業

若者

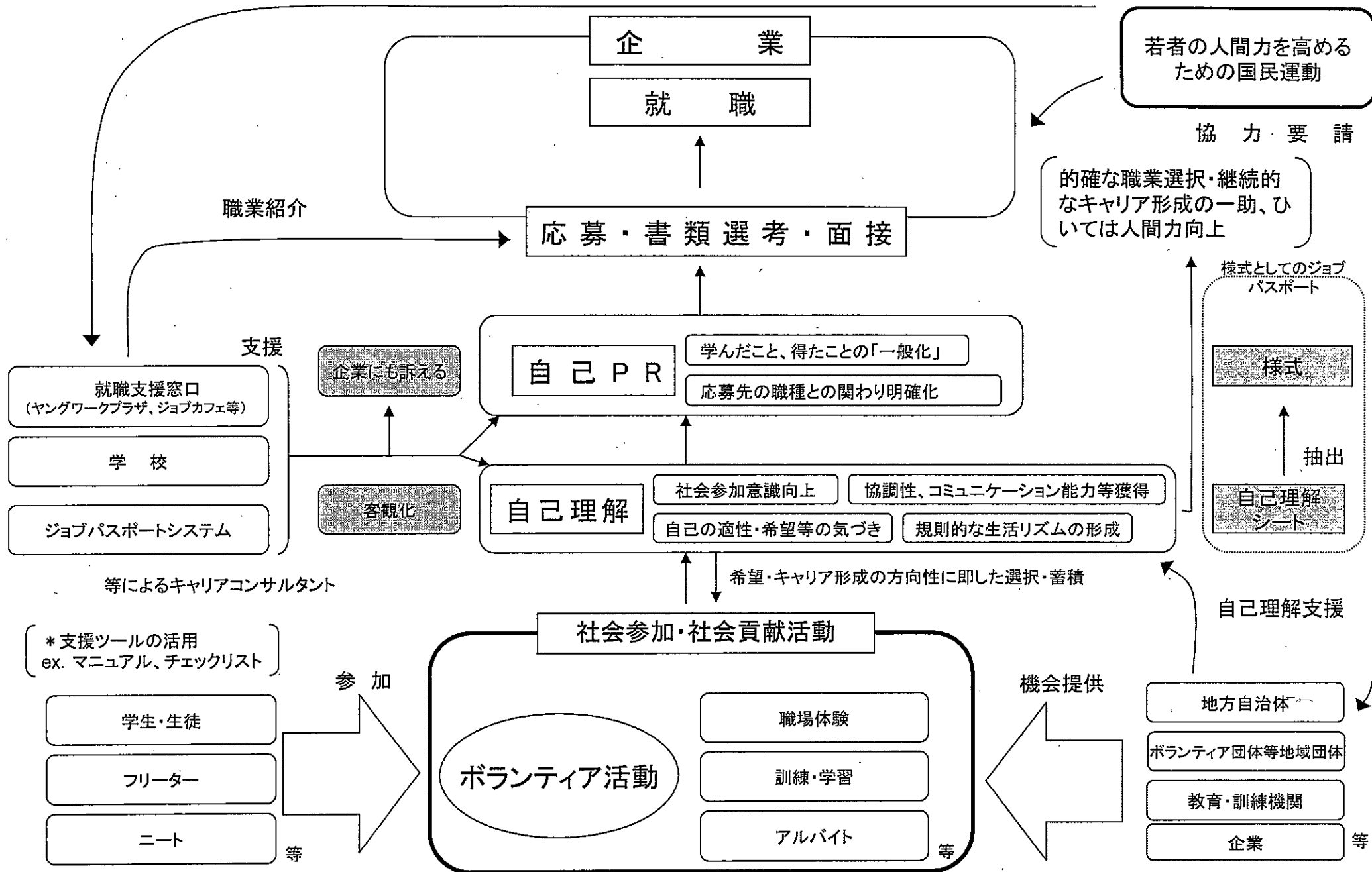
ボランティア団体等 (企業・教育機関)

学校・就職支援機関

	<p>○就職活動等に向けた自己理解ツールとしての活用(様式2-a、2-bの活用は任意)</p>		<p>○キャリアカウンセリング等の支援</p>
<p>○求人 ↓ ○採用選考 (適性・能力を評価する際に社会参加・社会貢献性のある活動についても反映) ↓ ○採否決定</p>	<p>○就職希望先に合わせ様式1-a記入、様式1-b中アピールしたいものを選択・コピーし、編綴 ↓ ○上記「ジョブパスポート」を応募する際の参考書類として、求人者に提出すること等により、社会参加への意欲や適性・能力を積極的にアピール  ○採否通知(否の場合、履歴書、ジョブパスポート返戻)</p>		<p>○職業紹介</p>

# ジョブパスポート事業のスキーム

別紙 5





ジョブパスポート[まとめ]

厚生労働省はボランティア活動等に取り組む就職を希望する若者を応援します。

(氏名)

年 月 日生

ボランティア活動歴		
年	月	活動先・活動内容、日数 等

職場体験歴* インターンシップなど		
年	月	体験先・体験内容、日数 等

学習・訓練歴* 教育機関、職業訓練機関などの各種講座受講など(予備校・塾などは含めず)		
年	月	学習・訓練内容、達したレベル(受講先含む)

様式1-a(2)

アルバイト等歴 *履歴書に記載しないもの		
年	月	勤務先・勤務内容、日数 等

その他の社会活動歴 *地域活動、サークル活動など		
年	月	活動先・活動内容、日数 等

ボランティア活動等と就職の志望との関わり		

様式1-b(1)

## ジョブパスポート〔経験ファイル〕

厚生労働省はボランティア活動等に取り組む就職を希望する若者を応援します。

(氏名)	年 月 日生
ボランティア活動等の内容	
期間	
場所	
内容	
活動団体	

<b>活動前の自分</b> ※ボランティア活動等のきっかけや動機、目的などを書きましょう。

<b>活動中の自分</b> ※活動中にやりがいを感じたことや誰かからほめられたこと、苦労したこととその解決方法などを書きましょう。

様式1-b(2)

## ジョブパスポート[経験ファイル]

<p>活動後の自分</p> <p>※ボランティア活動等で得たものや（例えば、働く上で）役立ったこと、活動前と活動後で自分が変わったと思えたこと、気がついたこと、今後の自分にどう活かしていくかなどを書きましょう。</p>

<p>思い出(自由記述欄)</p>

<p>活動団体からのコメント</p>	
記入者	
連絡先	

様式2-a

# ジョブパスポート・経験ヒストリー

主なボランティア活動等歴			
年齢 (学年)	年	月	*活動の内容等についても可能な限り具体的に記述

## 活動からみた「私の特徴」

<p>さまざまな活動から見た「私の興味」                  ※共通する興味や、それぞれの活動から浮かんできた興味をリストアップしてみましょう。</p>	
<p> </p>	
<p> </p>	
<p>時期</p>	<p>活動サマリー（ボランティア活動、職場体験（インターンシップ等）、学習・訓練歴、サークル活動、アルバイトなどについて、活動先、内容、頻度等について、説明しましょう。）</p>

<p>さまざまな活動からみた「私の強み」                  ※共通して発揮されている強み、状況により発揮される強みなどを分析してリストアップしましょう。</p>	
<p> </p>	
<p> </p>	
<p>時期</p>	<p>活動サマリー（ボランティア活動、職場体験（インターンシップ等）、学習・訓練歴、サークル活動、アルバイトなどについて、活動先、内容、頻度等について、説明しましょう。）</p>

<p>現在、気になっている仕事や志望する仕事                  ※上で記入した「私の興味」や「私の強み」を参考に、なぜこの仕事が気になるのか、志望するのかを簡単に書いてみましょう。</p>	
<p> </p>	
<p> </p>	
<p> </p>	

## 企業の皆様へ

厚生労働省では、若者がボランティア活動など社会活動に参加した実績や成果を記録することを通じて、若者の社会性や働く意欲を喚起し、その活動や実績を企業の採用選考にも反映してもらうことをねらいとして、ジョブパスポート事業を開始し、その普及に努めています。

御社の採用選考に当たっても、ジョブパスポート事業の趣旨を御理解いただき、若者の社会参加への意欲や適性・能力を前向きに引き出し、積極的に評価していただくようお願いいたします。

### <公正な採用選考について>

採用選考に当たっては、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかだけを基準として判断していただくよう、お願いします。

（ジョブパスポート事業に関するお問い合わせはお近くのハローワークまで。）