

ジョブパスポート事業推進に関する研究会報告書

平成 17 年 9 月 1 日

目 次

1	はじめに	1
2	研究会の概要	2
	(1) 参集者	
	(2) 開催要綱	
	(3) 開催経過	
	(4) 事例調査	
3	ジョブパスポート事業に係る基本的考え方	5
	(1) 労働体験等に従事することの若者にとっての意義	
	(2) ジョブパスポートの役割	
	(3) ジョブパスポート事業の対象とする若者の範囲	
	(4) ジョブパスポート事業の対象とする労働体験等の範囲	
	(5) ジョブパスポートに記入する項目	
	(6) ジョブパスポートの形態	
	(7) ジョブパスポートの記述者	
4	ジョブパスポート事業推進に当たっての各関係者（機関） の役割	8
	(1) ボランティア団体等労働体験等を提供する側の役割	
	(2) 採用選考を行う企業の役割	
	(3) 就職支援機関、学校等の役割	
	(4) 関係機関間相互の連携	
5	事業の具体的仕組み	10
	(1) ジョブパスポートの様式	
	(2) ジョブパスポートマニュアル	
	(3) ジョブパスポートの運用の留意点	

- 6 ジョブパスポート事業の普及に向けた課題 12
- (1) 「ジョブパスポート支援システム（仮称）」の開発、活用
 - (2) 若者に受け入れられる仕組み作り
 - (3) 今後の展望

〔別紙〕

- 別紙1 ジョブパスポート事業推進に関する研究会開催要綱
- 別紙2 ジョブパスポート事業推進に関する研究会委員名簿
- 別紙3 事例調査（ヒアリング調査）の詳細
- 別紙4 ジョブパスポート記述・活用の大まかな流れ
- 別紙5 ジョブパスポート事業のスキーム
- 別紙6 ジョブパスポート様式

1 はじめに

若年人口の減少が見込まれる中で、依然として若年失業率が高水準で推移するとともに、フリーターや若年無業者が増加傾向にある。

こうした問題の背景の一つとして、若者の働く意欲や、基礎能力の問題が挙げられ、これら若者の早い段階からの社会参加、ひいては就職に向けた意欲喚起、基礎能力習得等の取組みが重要な課題となっている。

このため、関係機関の連携の下、若者を対象とした、ボランティア活動その他の社会参加・社会貢献活動の機会の創出を働きかけ、これに関わる情報を積極的に発信し参画を促すとともに、これら活動の実績を記録することにより、学生生徒、フリーター、若年無業者などを含む若者の職業指導・就職支援を促進する有効な手段として、「ジョブパスポート」の構築が求められているところである（平成16年12月「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」（若者自立・挑戦戦略会議）など）。このため、厚生労働省が中心となって、ジョブパスポートを活用し、若者の社会参加意識、就職に向けた意欲喚起を図り、企業の募集採用に当たってボランティア活動などの無償の労働体験等の積極的な評価を促す「無償の労働体験等を通じての就職力強化事業（ジョブパスポート事業）」を、平成17年度より創設、推進することとしたところである。

こうした事業の推進に当たっては、ジョブパスポートの意義を明確化することはもとより、多岐に渡る関係者の理解・協力、同時並行的な取組みが不可欠であり、そのためには、社会的な仕組みづくり、国民運動的な機運醸成が求められるものである。

本「ジョブパスポート事業推進に関する研究会」は、このジョブパスポート事業が、多くの関係者の協力を得てより効果的に推進されるため、無償の労働体験等の機会提供、これに従事する若者、評価する企業等の事例、意識調査を行い、これらの成果も踏まえて、ジョブパスポートの意義を明確化するとともに、事業の対象とする範囲（対象者、労働体験等の範囲等）、その様式、具体的活用方法、関係者の役割等について検討、分析を行うことを目的として、本分野に係る有識者の参集を求め、また、オブザーバーとして文部科学省関係部局の参加を得、開催したものである。

2 研究会の概要

(1) 開催要綱

別紙1のとおり。

(2) 参集者

別紙2のとおり。

(3) 開催経過

第1回 平成17年4月21日

第2回 平成17年6月24日

第3回 平成17年7月21日

第4回 平成17年9月1日

(4) 事例調査(詳細別紙3参照)

ア 調査目的

ジョブパスポートの開発に係る検討に資するため、若者を対象とした無償の労働体験等の機会提供に取り組む団体の事例や、そこでの活動に現在参加している、あるいは活動を通じて自立した若者の事例などをヒアリング調査する。また、調査結果を踏まえ、社会参加や就労に向けた意欲喚起が図られるボランティア活動などの無償の労働体験の提供や、ジョブパスポートの普及を促進するための留意点・ノウハウ等について分析し取りまとめる。

イ 調査方法

厚生労働省の委託を受けた(財)社会経済生産性本部において、キャリアコンサルタントなど若者の職業教育に関する専門家により構成された「研究会」を設置し、具体的な調査項目の検討やヒアリング調査及び結果について分析を行う。

また、若者を対象とした無償の労働体験等の機会提供に取り組むボランティア団体や学校、そこでの活動に参加している(参加していた)若者、そのような若者を採用している企業等に対してヒアリング調査を実施し、ジョブパスポートを運用するに当たっての共通点、留意点を取りまとめる。

<主なヒアリング項目>

(ボランティア団体・学校)

- ① ボランティア活動を通じた参加者の成長の有無
- ② ボランティア活動を通じた参加者の成長に寄与する条件やポイント
- ③ ジョブパスポートに対する期待や要望
(ボランティア活動に参加した若者)
 - ① 活動内容
 - ② 活動を通じて得たもの(就職した者は就職において有用性があったもの)
 - ③ ジョブパスポートに対する期待や要望
(企業)
 - ① 採用の条件
 - ② 採用におけるボランティア活動の位置付け
 - ③ ジョブパスポートに対する期待や要望

ウ 調査結果の概要

(ア) 調査概要

- | | |
|-------------|------|
| ① ボランティア団体等 | 8 団体 |
| ② 若者 | 16 人 |
| ③ 企業 | 4 社 |

(イ) ボランティア団体・学校へのヒアリングからの知見

ボランティア活動を通じた参加者の成長に関するボランティア団体や学校の回答は、総じて肯定的なものであった。

具体的には、主体性・自発性の伸長、コミュニケーション能力の向上、リーダーシップの気づき、キャリア形成意識の高まり、社会参加意識の形成、目的意識の芽生え、学習意欲の醸成、適応能力・判断能力の向上などが挙げられた。

次に、ボランティア活動を通じた参加者の成長に寄与するポイントについては、ボランティア活動の参加者に対し活動の目標設定や活動実績の振り返り、評価、フィードバックを行うことなどが挙げられた。

(5) ボランティア活動の体験者へのヒアリングからの知見

ボランティア活動を通して体験者が得たもの、あるいは就職において有用性があったものについては、コミュニケーション・スキルの向上、集団の中での自分の立場や役割の理解、状況に応じた柔軟な適応能力の取得、リーダーシップの気づき、他人への興味・関心などである。

これらの多くは、ボランティア団体・学校にヒアリングした際の成長の内容と共通しているものもある。

(E) 企業へのヒアリングからの知見

ボランティア活動の体験と企業の採用選考への有用性との関係については、ボランティア活動の内容やその活動を通じて身につけたスキルが直接活かせる分野（例えば、福祉分野、教育分野等）においては、ボランティア活動の体験が有利に働くこともあるとの意見もあった。また、企業は採用条件として、コミュニケーション能力、チャレンジ精神、主体的思考力、行動力などを一様に挙げており、これは分野に限らず、ボランティア活動を通じて得られる若者の成長内容と相通ずるものである。さらに、多くの企業においては、ボランティア活動の体験だけを特別に取り扱うことはなく、むしろ、ボランティア活動を含めた様々な活動に対する姿勢や、活動を通じた自己の成長を自分の言葉で説明できる若者を評価するということであった。

なお、その活動の内容はボランティア活動に限らず、インターシップ、クラブ活動、サークル活動、アルバイト等も含まれるが、活動内容を単に羅列するだけでは評価しないとの意見があった。また、ボランティア活動の内容やその活動を通じて身につけたスキルが直接活かせる分野（例えば、福祉分野、教育分野等）においては、ボランティア活動の体験が有利に働くことはあるとの意見もあった。

(F) ジョブパスポートに対する期待や要望

ボランティア団体・学校については、単に活動の履歴の積み上げではなく、活動に対する姿勢、活動を通じて果たした貢献、学習の成果等が客観化できるようなものであって欲しいとの意見があった。また、活動を通じて、学びや将来へのきっかけなど何が得られたか

をアピールできるためのツールとなれば望ましいとの意見であった。

ジョブパスポートを活用する若者（ここではボランティア活動の体験者）については、ジョブパスポートに対して、自分の経験の棚卸しができるツール、活動したことや学んだことから自分をアピールできるもの、エントリーシートだけでは十分に伝えることができない自分の活動実績がわかるようなもの、といった役割を求めており、ジョブパスポートに対する期待は大きい。

実際に若者を採用する企業については、自分の活動を記録、蓄積し、その活動を通じた自分の変化、その後の活動にどう活かしたかなど、成長過程がわかるようになっていると活用しやすいとの意見があった。つまり、ボランティア活動を含めた様々な活動を通じて得たことや、採用されればどう活かせるのかを企業に理解できるように説明できる若者を評価するとの意見があることから、そのためのツールとしてジョブパスポートが活用されるという展開を期待している。

(カ) 結論

これら若者及び各関係者（機関）において、ジョブパスポートに対する期待は大きいものの、ジョブパスポートが効果的に運用されるためには、各関係者の役割をどう考えるかが重要であり、ボランティア活動をはじめとした活動機会の提供と振り返りの機会の提供、求人企業のジョブパスポートの積極的な活用、学校・就職支援機関やキャリアコンサルタントのアドバイスや指導等、多くの関係者の理解と協力が求められるところである。

3 ジョブパスポート事業に係る基本的考え方

(1) 労働体験等に従事することの若者にとっての意義

若者にとって、ボランティア活動をはじめとする労働体験等に積極的に参加することは、若者のキャリア形成上、社会参加、社会貢献意識の向上が図られるとともに、集団活動の中での協調性やコミュニケーション能力、規則的な生活リズムの習得、また、活動の内容によっては、就職、職業選択に向けた具体的動機付け、自信の付与、実務的能力の習得

等の効用を有する、有益な体験といえる。

特に、中高校生など、社会体験の乏しい者や、フリーター、若年無業者などで、働くことの自信を失いかけている者にとっては、これら効果はより大きなものとなることが期待される。

(2) ジョブパスポートの役割

このことを前提にジョブパスポートの役割を考えた場合、大きく、次の三点を挙げることができる。

① 社会システムとしての役割

ジョブパスポートが、ある種の社会的仕組みとして機能し、労働体験等参加のインセンティブとなり、就職やキャリア形成上、有用な基礎能力向上に資するということである。

② 自己理解ツールとしての役割

ジョブパスポートへの記述の過程を通じ、自らが学んだこと、得たことと、自らのキャリア形成や職業選択、就職活動の方向性との関わりを整理するなどを通じて、自己理解能力を向上させ、進路選択への動機付けを高めることが可能となることである。

③ 就職促進ツールとしての役割

従来の履歴書では、求人企業にアピールできる経験や情報要素に乏しかった、職歴のない（乏しい）若者が、企業に社会参加への意欲や適性・能力を積極的にアピールすることが可能となり、面接機会、ひいては就職機会の拡大が図られることが期待されるものである。

(3) ジョブパスポート事業の対象とする若者の範囲

ジョブパスポートの役割、効用等にかんがみるなら、中学生から、大学生までの学生生徒、フリーター等を含む一般求職者で、おおむね30歳までの者を、広く対象とすることが考えられる。

なお、求人企業に提示する活動の範囲（経過年数）についても、企業の一般的評価により、自ずと限定がなされるものと考えられる。

(4) ジョブパスポート事業の対象とする労働体験等の範囲

狭義の意味のボランティア活動にとどまらず、様々な社会活動への参加姿勢や活動を通じた自己の成長が評価されるという前述のヒアリング調査の結果も踏まえ、ジョブパスポート事業の効果を考えた場合、労働

体験等の形態、内容等について、厳密かつ固定的な要件は設けず、いわゆるボランティア活動（有償及び無償）、インターンシップなど職場体験活動に加え、各種学習・訓練体験、アルバイト、その他の社会活動（地域活動、サークル活動）等で、社会参加・社会貢献性を有する活動（その捉え方も一人ひとり異なるもの）を、広く対象とすることが適当と考えられる。

その場合、各労働体験等の若者自身にとっての効用や、企業にとっての評価には、当然一定のばらつきが生ずるが、今後の事業運用のプロセスを通じ、企業、社会により評価される労働体験等の事実上の基準を明らかにし、必要に応じ、段階的に見直しを行うことも検討する必要があると考えられる。

(5) ジョブパスポートに記入する項目

ジョブパスポートに記入する項目については、自己理解ツールとしての役割と、就職促進ツールとしての役割で、自ずと異なる部分が出てくるが、共通して必要となるのは、①氏名、生年月日等、個人を特定する情報、②活動記録（年月、活動場所、活動内容）等が挙げられる。

また、自己理解ツールの独自の項目としては、様々な切り口から見た活動による自己の変化が挙げられ、就職促進ツールの独自の項目としては、単なる労働体験等の履歴ではなく、労働体験等を通じ得たものと就職の志望との関わり合い、と言った点が挙げられる。

そのために、多様な経験を横断的に記録できるように留意する必要がある。

(6) ジョブパスポートの形態

国内の、若者の労働体験等に係る記録様式には、携帯性、保存性等を勘案し、いわゆる手帳型となっている例が少なくない（例：（財）さわやか福祉財団の『ふれあいボランティアパスポート』、東広島市の『ジュニアパスポート』など）。

しかしながら、ジョブパスポートについては、就職促進ツールとして活用される役割もあり、同一内容を複写し繰り返し使用することがあり得ることやIT活用への親和性にも配慮する必要があること（下記7（1）参照。）等にかんがみれば、A4版の個票スタイルとし、必要に応じ複写、綴じ込み等して、整理、保存、使用することが適切である。

(7) ジョブパスポートの記述者

労働体験等の成果（何を感じ、学んだか、そのことと就職活動の関わり等）については、本人でなければ記述できないものであり、記述を通じた自己理解の深化という観点からも、当然に本人が記述すべきものである。

労働体験等の内容については、本人が記述する方式、労働体験等を提供する側が記述する方式、それぞれ得失があるものであるが、特に、ジョブパスポートの普及に資する現実的かつ効果的な運用の確保、本人の自己理解の促進という観点からすると、労働体験等を提供する側が記述する方式に比べて、客観性が損なわれるおそれがあるとしても、本人が記述する方式を原則とすることが現実的である。

なお、本人がジョブパスポートに記述する場合には、社会経験に乏しいこと等にかんがみ、ハローワークやジョブカフェなど就職支援機関の職員やキャリアカウンセラーによる丁寧な個別的支援や助言が必要であり、学校で用いる場合には、関係の教員による指導が有効である。また、この場合、若者が疎外感を持たないためにも、個別指導に加え、若者相互の少人数グループでの指導、助言を用いることも効果的と考えられる。さらに、これら指導者の、キャリアコンサルティング能力の向上が重要な課題といえる。

また、労働体験等を提供する側の協力が得られる場合、活動に係る評価等について、若者の求めに応じコメントできるような仕組みとすることが必要である。その場合、採用選考に当たって、若者からジョブパスポートの提示を受けた企業が、必要に応じ、求職者の同意を得て、記述された事実関係の確認ができるよう、労働体験等を提供する側が、連絡先を記述することが適当である。

4 ジョブパスポート事業推進に当たっての各関係者（機関）の役割

(別紙4)

(1) ボランティア団体等労働体験等を提供する側の役割

ジョブパスポートは、若者に対し、労働体験等の機会が提供されることで、はじめて意味を持ち、機能するものである。しかしながら、例え

ば、我が国の若者のボランティア活動の実態として、20歳～24歳、25歳～29歳の若者のうち、1年間に何らかのボランティア活動を行った割合は、19.7%、18.3%と、増加傾向にあるものの極めて限定されている（総務省「平成13年社会活動基本調査」）。

また、職場体験活動についても、中学生を対象とした本格的な職場体験活動（キャリア・スタート・ウィーク事業）が本年度より本格的に展開されているところであるが、例えば高校生（公立）についてみた場合、3年間を通じ一度でも職場体験活動に従事した生徒が17.5%、体験の日数も7割強が3日以内にとどまる実態にあるなど、一層の普及、充実が期待される状況にある。

ボランティア団体、自治体、企業等、ボランティア活動や職場体験活動の機会を提供する側が、学生生徒を含む若者に、広くこれら機会を提供すること、プログラム内容について、ジョブパスポートの趣旨にかんがみ、教育・啓発効果の高いものとなるよう十分工夫するとともに、活動期間中や事後の振り返り等に係る助言機能を充実させること、またジョブパスポートそのものについてコメント記入を求められた場合、積極的に協力すること等が期待される。

(2) 採用選考を行う企業の役割

ジョブパスポートの就職促進ツールとしての役割を考えた場合、企業が、採用活動に当たってのジョブパスポートの意義を理解し、さらにその効用を評価した上で、ジョブパスポートを活用し就職活動を行う若者に対し、選考過程を通じ可能な限り前向きに社会参加への意欲や適性・能力を引き出し、評価する姿勢が求められる。

そうした姿勢を対外的に示す観点から、求人募集要項等に社会参加・社会貢献性のある活動についても評価に反映することを明記すること、さらに、ジョブパスポートを活用する若者を応援することを宣言するなど、「若者の人間力を高めるための国民運動」等とも連動し、若者の意欲を引き出す運動推進に協力すること等が期待される。

(3) 就職支援機関、学校等の役割

社会経験に乏しい若者が、専門家の助言なしでジョブパスポートを用い、ボランティア活動等の成果と、就職活動との具体的関わりについて考察することは、自己理解を深めること以上に困難を伴い、挫折を招き

がちである。このため、就職支援機関や学校等においては以下の役割が期待される。

① 就職支援機関の役割

ハローワーク、ジョブカフェといった就職支援機関においては、若者に対する職業相談等を通じ、ジョブパスポートの意義を伝え、活用を促すとともに、具体的な記入等活用に係るアドバイスをを行い、具体的なあっせんを含む、就職活動に係る援助につなげていくことが期待される。

② 学校の役割

学校（特に中高校）においては、ボランティア活動や職場体験活動も、学校教育の一環として行われることが多いことから、こうした取り組みの一環として事前・事後指導といった位置付けで、ジョブパスポートや、これに独自の工夫を加えたツールを活用しつつ、目的意識付けや、成果・反省点の明確化、進路選択指導に用いることなどが考えられ、その際の学校教員による指導・助言が期待される。

(4) 関係機関間相互の連携

ジョブパスポートに関係する機関が、上記の役割を十全に、また総合的に発揮するため、中央レベルで、関係省庁、団体が十分な意思疎通を図り、必要な仕組みを整備するとともに、地域ごとに、関係機関による定期的な協議の場を設けることを通じ、連携体制を確立し、実効ある普及、活用策を講ずる必要がある。

5. 事業の具体的な仕組み（別紙5）

(1) ジョブパスポートの様式（別紙6）

ジョブパスポートの様式は、上記3の考え方を踏まえ、以下の各様式から構成することとする。

① ジョブパスポート〔まとめ〕（様式1-a）

若者が求人企業に応募する際に活用することを主な目的としたものであり、応募する企業、職種等に応じて、それぞれ作成するもの。

② ジョブパスポート〔経験ファイル〕（様式1-b）

自己理解用として、また、様式1-aを作成する際の材料として、

若者がボランティア活動等を始めたきっかけ、活動中の体験、活動後の自らの変化等を思い出し、整理することによって、自己理解を促すものであり、ボランティア活動等ごとに記載し、必要に応じて、労働体験等を提供する側のコメントを記載するもの。

③ ボランティア活動等歴（様式2-a）

若者本人が、過去にどのような活動をしてきたかを総括的に整理するものであり、ボランティア活動等を時系列に整理するもの。

④ 活動からみた「私の特徴」（様式2-b）

若者本人が、さまざまな活動から、自分自身の興味や強み、気になっている仕事などを整理するもの。

なお、様式1-a、1-bについては、利用する若者が記載できる範囲で記載できるよう、適宜、加工できるものとする。

(2) ジョブパスポートマニュアル

ジョブパスポートのマニュアルは、利用者である対象者別（指導者か若者か）に、上記5に掲げた以下の各関係者（機関）別に作成する。

- ① 若者に労働体験等の機会を提供する団体や企業等向けに、若者が労働体験等の振り返りをする際の留意点等を記載したもの
- ② 採用選考を行う企業向けに、採用選考の際の活用の利点、留意点等を記載したもの
- ③ 学校向けに、学校で行われている職場体験をはじめとした様々な体験活動との関連づけを考慮し、各学校が活用しやすいように工夫することを踏まえた留意点等を記載したもの

(3) ジョブパスポートの運用の留意点

採用選考を行う企業においては、公正な採用選考を基本とし、応募者である若者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを判断する材料として、または、それを引き出し、評価するためのツールとして、ジョブパスポートが活用されるべきである。こうした中、現在、公正採用選考システムの確立を図る観点から、応募者の類型に応じて、適正な応募書類が定められており、採用選考にあたっては、これら適正な応募書類を使用することとされているため、ジョブパスポートについても、こうした公正な採用選考の趣旨に沿った運用がなされる必要がある。

このため、ジョブパスポートの趣旨が社会的に十分浸透するよう、ジョブパスポートの意味づけや、これを活用する若者の積極的評価を求めることについて、周知・啓発に努めることが必要である。

6 ジョブパスポート事業の普及に向けた課題

(1) 「ジョブパスポート支援システム（仮称）」の開発、活用

これまで整理した基本的方向性に沿って、ジョブパスポート事業の運用、普及を図る上で、特に活用主体である若者を対象に、ジョブパスポート様式やマニュアル等の基礎情報発信、記入・情報蓄積に係る技術的サポートやボランティア活動等の機会そのものについての情報発信等の機能が、ジョブパスポート事業のインフラとして重要な役割を果たすものと考えられる。

例えば、ジョブパスポートの各様式には、重複する項目も多く、これらについていかに効率的に整理するか、記述した内容について散逸することのないよう、いかに情報を整理、保存するか、といった観点での技術的サポートが考えられる。

こうした機能については、各関係者と相談する中で発揮されることが最も効果的であるが、効率性の観点からいえば、ITを活用することで果たされる部分も多く、小さい頃からパソコン、携帯電話などを用いた情報送受信に親しんできた、若者世代にとっては、なおさらのことである。

このため、上記の機能をカバーした、ジョブパスポート事業に係る情報発信、編集、蓄積等の具体的ツールとして、ジョブパスポート支援システム（仮称）が開発され、就職支援窓口や学校等における対人支援と相まって、効率的かつ効果的に活用されることが期待されるものである。

(2) 若者に受け入れられる仕組み作り

ジョブパスポートが若者に受け入れられていくためには、ジョブパスポートが、若者にとって、自分の大切なものとして感情移入できるものであることも必要である。また、ボランティア活動等の内容や成果等を記録することが、重荷とならず、むしろ、楽しみとなるよう、遊び心を加えていくことも必要である。