

学生用ジョブ・カードの活用のあり方について（論点ペーパー）

従来、ジョブ・カードは、ジョブ・カード講習を受講した登録キャリア・コンサルタントのキャリア・コンサルティングを通じて作成・交付することが原則であったが、学生用ジョブ・カードについてはどのように考えるか。

1 ジョブ・カードの交付機会として、どのような場面が考えられるか？

（例）

- ・ キャリア教育の一環としての授業・セミナー
- ・ キャリアセンター等におけるキャリア・コンサルティング

2 ジョブ・カードの作成方法として、どのようなことが考えられるか？

（例）

- ・ 授業、セミナーの中で、教員、講師等に指導を受けながら作成
- ・ キャリアセンターの職員等によるキャリア・コンサルティングを通じて作成（従来型）

3 ジョブ・カードの活用方法として、どのようなことが考えられるか？

（例）

- ・ キャリア教育の授業において使用するツール
- ・ 履歴書を用いて採用を行っている中小企業と学生とのマッチング
- ・ 就職面接時における潜在的な職業能力等の自己PR
- ・ 卒業後未就業となっている場合のハローワーク等の支援機関への引継ぎ

(参考事例)

職業能力開発総合大学校東京校の事例

- キャリア教育に関わる教科（正課）目として、専門課程1年次「キャリア形成論」、同2年次「職業社会論」、応用課程1年次「生涯職業能力開発体験論」を計画的に展開。
- このうち、「職業社会論」にジョブ・カードを位置づけ。具体的には、教科の座学により、ジョブ・カードに関わるガイダンス（在学中の活動のキャリア選択上の意味づけの考察、ジョブ・カードの意味づけ・書き方に係るガイダンス等を含む。）を実施。これを踏まえ、学生がジョブ・カードを作成。
- さらに、教科の枠内で「ジョブ・カード面談会」を設定。あらかじめ時間割を行って、1人30分程度の面談時間をセットし、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施。
- 1回の面談ではジョブ・カードの完成に至らない場合、時間外の学内にあ
る「キャリア・就職支援センター」の利用を促し、継続的・個別にキャリア・
コンサルティングを受けられる体制を確保し、ジョブ・カードを活用した就
職支援を実施。
- 学生からは、「自身の活動経験を踏まえ、キャリアの目標・目的を考える好
機」、「就職面接に向け、自己の経験を整理し、自分の言葉で語る準備として
有意義」等の評価。

※ 平成22年度厚生労働省委託「キャリア・コンサルティング研究会 大学等
キャリア教育部会」における事例調査により把握したもの。