

職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2009年4月10日発行

2009 春季号

特集

ジョブ・カード制度

巻頭言 「ジョブ・カード制度」の普及を期待する

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員 小杉礼子

厚生労働省 ジョブ・カード制度とは

厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室

雇用型訓練 企業での実践的な訓練で常用雇用を目指す

神奈川県地域ジョブ・カードセンター
介護老人保健施設 小金井あんず苑

委託型訓練 専修学校等での座学と企業での実習訓練で実践的な職業能力を身につける

早稲田電子IT教育センター
デュアルシステム受講生に聞く

連載 しごとインタビュー ベンションオーナー 大谷康一さん
「仕事」をサポート キャリアアップハローワーク

企業研修の現場から 平山 豊

キャリアセンター通信 亜細亜大学/法政大学

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

スクールカウンセラー風便り 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 島津和代



特集●ジョブ・カード制度

「ジョブ・カード制度」は、キャリア・コンサルティングを受けながら、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を行い、その評価結果や職務経歴等をジョブ・カードにまとめることにより、正社員として就職を目指す人をサポートします。

ジョブ・カードは希望すればだれでもホームページからダウンロードして取得できますが、ハローワークやジョブカフェなどを通じて交付を受け、就職活動やキャリアアップなどに、より効果的に活用することができます。

今号では、この制度がどのようなものなのか、求職者・求人企業の双方にとってどのように役立つのか、などについて紹介します。

CONTENTS

特集
ジョブ・カード制度

巻頭言 「ジョブ・カード制度」の普及を期待する	3
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員 小杉礼子	
厚生労働省 ジョブ・カード制度とは	6
厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室	
雇用型訓練 有期実習型訓練：企業での実践的な訓練で常用雇用を目指す	10
普及推進の取り組み●神奈川県地域ジョブ・カードセンター 訓練実施を機に、自社の人材育成体系の確立を	
有期実習型訓練を実施している事業所●介護老人保健施設 小金井あんず苑 介護の現場で実習しながら資格取得と正規職員としての採用を目指す	
委託型訓練 日本版デュアルシステム：専修学校等での座学と企業での実習訓練で実践的な職業能力を身につける	13
委託訓練を実施している教育訓練施設●早稲田電子IT教育センター 現場の即戦力として活躍できるスキルを デュアルシステム受講生に聞く	

連載

しごとインタビュー	16
ベンションオーナー 大谷康一さん	
「仕事」をサポート	20
キャリアアップハローワーク	
企業研修の現場から③	21
3つの“さく力” 組織開発コンサルティング 能力開発インストラクター 平山 豊	
キャリアセンター通信	22
亜細亜大学／法政大学	
キャリア指導の現場から③	24
派遣労働者等の雇い止め問題 東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕	
スクールカウンセラー風便り 第5回	25
画面か人か、それが問題 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦	
キャリアカウンセリングの現場から 16-1	26
自分を認める 日本体育大学非常勤講師 湘北短期大学キャリアサポート部非常勤職員 島津和代	

連載記事「しごとインタビュー」と「キャリアカウンセリングの現場から」は、当研究会発行の『職業安定広報』誌の休刊に伴い、同誌に連載されていた企画を本誌に移行して継続掲載することとしたものです。

表紙写真：©WAHA ALL RIGHTS RESERVED

職業研究 2009 春季号 2009年4月10日発行

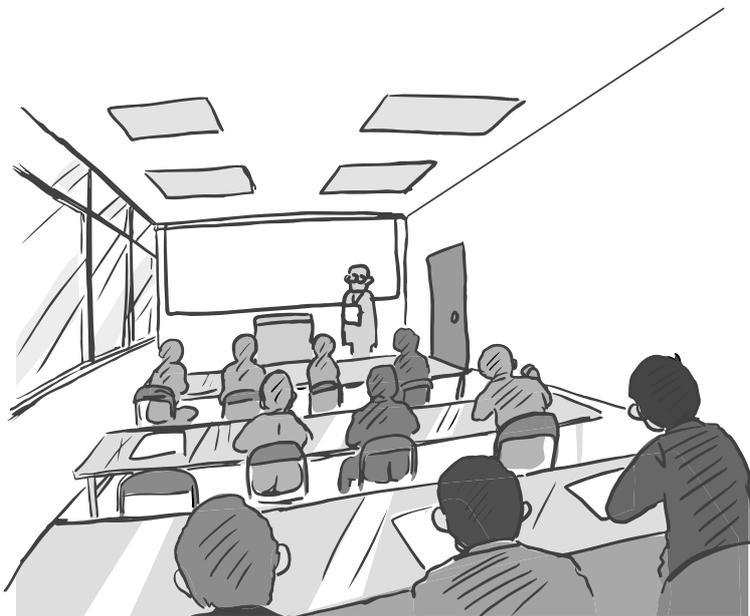
●編集・発行

社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 TEL 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187



「ジョブ・カード制度」の普及を期待する



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
統括研究員 小杉礼子

「ジョブ・カード制度」とは

「ジョブ・カード制度」の中核は企業実習を大幅に取り入れた職業訓練である。これに事前のキャリア・カウンセリング、訓練後の評価や職務経歴等を記載する「ジョブ・カード」が組み合わされている。職業訓練を受けずに「ジョブ・カード」だけを取得することも可能である。

この制度のねらいは、これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった人々に実践的な形で機会を提供し、訓練先の企業やそのほかの企業での安定的な雇用につなげようというものである。例えばアルバイトの経験が少なく、正社員に応募してもなかなか採用されない人などが対象として想定されている。私はこの制度の構想委員会が2007年5月に立ち上げられた時から、その一メンバーとして関わってきた。そうした役割が振られたのは、フリーターなどの若年者の雇用や職業キャリアをめぐる調査研究をしてきたからだろう。

「ジョブ・カード制度」が生まれた背景には、「年長フリーター」と呼ばれる、学卒以来ほとんどアルバイトやパート労働者としての経験しか積んでこなかった若者たちの存在がある。その多くは、学卒時期がたまたま不況期にあたって各社が採用を取りやめたり削減したりする中で、卒業までに就職先を決められなかったり、途中で就職活動をあきらめてしまった若者である。あるいは、何とか就職先を見つけたものの仕事が合わなかったり、長時間労働などの厳しい職場だったりして早期に最初の職場を離れた若者たちである。次の仕事は、正社員ではなかなか見つからなかったり、正社員として働く自信がもてなくなったりして、彼らは、採用されやすいアルバイトやパートタイマーとして働いてきた。

20歳代後半にもなれば、彼らの多くが安定を求め、年齢的な限界を感じ、正社員との格差を実感して、正社員になろうとする（労働政策研究・研修機構2006）。そこで壁としてたち現れるのが、正社員経験がないか貧弱で

あること、企業側から評価されるような職業能力が十分でない、あるいはその能力をきちんと示せないことである。その壁を越える手立てとして「ジョブ・カード制度」は設計された。こうした壁に直面しているのは、若者たちばかりではない。子育て期を終えて再就職しようとする女性もそうだし、さらに、母子家庭の母であれば切実である。家庭を維持するに足る収入と安定を伴う雇用機会がなんとしても必要である。そうした職業能力を開発する機会に恵まれなかった人がこの制度の主な対象である。

一方、「ジョブ・カード」のほうは職業能力を証明するツールとして幅広く使ってもらうことを考えて設計された。「ジョブ・カード制度」による訓練の成果をきちんと表示するものもあるが、これに限らず、これまでの職業経歴や教育訓練経歴を記載し、キャリア・コンサルタントがその内容を確認して、コンサルティングの結果を記入する。学生の就職活動に使えるツールとなることも期待されている。

新規学卒採用慣行と「年長フリーター」

さて、なぜこのような新たな制度が必要なほど「年長フリーター」にとつての壁は高いのか。それは、我が国では「新規学卒採用」を採用の基本と考える企業が多く、また、中途採用は増えているものの、それは一定の職業経験のある人に狙いを定めたキャリア採用が中心であるからである。アルバイト経験はなかなかこの場合のキャリアとは評価されにくい。

新規学卒者を4月はじめに一斉に採用する「新規学卒採用」という雇用慣行は、日本の若者たちの職業キャリアに良くも悪くも大きな影響を与えてきた。一般の労働市場からは隔絶された新規学卒予定者のみを対象とする労働市場が成立し、ここでは職業経験ではなく可能性が評価され、かつ、一般市場に比べて安定的で労働条件が良い雇用機会が提供されている。多くの場合、既卒者は排除されるので、若者にとつては人生の中で一度だけの、最も可能性に満ちたチャンスだといえる。

こうした労働市場が成立しているの
で、他の国に比べて日本の若者たち
は学校卒業と同時に失業することが少
ない。職場での訓練が当然のように組
み込まれていて、職業能力の獲得も進
みやすい。安定が期待できて将来設計
がしやすく、家族形成も不安なくでき
る。一方、同期（あるいは前後の）入
社者は仲間であると同時にライバルで
あり、競争原理が働き、仕事への意欲
が高まる仕組みにもなっている。

しかし、この入り口でつますいたり、
不況時でその入り口が小さくて入りそ
こなったり、あるいは出産・育児など
の必要からいったん離職すれば、次に
は同じような育成を組み込んだような
雇用の機会はほとんどない。

その外側において職業キャリアを築こ
うとする人たちに対して、機会を広げ
ることを狙ったのが「ジョブ・カード
制度」である。

企業にとっての「ジョブ・カード制度」

現在、各地の商工会議所が母体とな
って全国に134の地域ジョブ・カー

ドセンターが設置されている。このセ
ンターが、地元企業への個別訪問や説
明会を実施し、職業訓練に協力する企
業を開拓している。すでに協力企業団
体は2117社に達し、うち261
社（団体）の訓練実施計画が認定され
ており、97社が訓練を実施している
（2009年2月17日現在）。

日本商工会議所の調べによれば、協
力企業がこの訓練に参加を決めた理由
は、「人材育成を計画的に実施し、即
戦力に近い人材を育てたい」「子育て
終了後の女性に再就職前の教育をした
い」「中途採用者の戦力やモチベーシ
ョンの向上を図りたい」「優秀で仕事
に熱心なアルバイトがいるので、ジョ
ブ・カード制度を活用して正社員にし
たい」「入社前に業務を理解してもら
い、雇用のミスマッチのリスクを解消
したい」「非正規雇用者（パートやアル
バイト等）の訓練に対して支給される
助成金によって、訓練経費の負担を軽
減したい」などであった。

企業の人材ニーズにあった人材育成
ができるというのも、このOJT重視

の訓練である「ジョブ・カード制度」
の特徴である。先ごろ企業に対する
国の助成は大幅に引き上げられたとい
う。この制度の今後の拡大を期待した
い。

Profile

こすぎ・れいこ●専門は教育社会学、進
路指導論。厚生労働省「高卒者の職業生
活の移行に関する調査研究会」委員、厚
生労働省「実践型人材養成システムの運
用に関する検討会議」座長、内閣府「ジョ
ブ・カード構想委員会」委員などを歴任。
＜主な著書等＞「変わる若者労働市場」
『日本の論点』（文芸春秋 2002年）、『フ
リーターという生き方』（勁草書房 2003
年）、『フリーターとニート』（編著、劉草書
房 2005年）、『キャリア教育と就業支援』
（共編著、劉草書房 2006年）、『大学生の
就職とキャリア』（勁草書房 2007年）



中で、安定した雇用に就くためには、実践的な職業訓練を受けることが必要と判断された場合、選考を経て、ジョブ・カード制度の職業訓練へ誘導されます。

4 ジョブ・カード制度の職業訓練

ジョブ・カード制度における職業訓練（職業能力形成プログラム）には、企業が訓練生を雇用して実施する雇用型訓練と、民間教育訓練機関等に委託し、公共職業訓練として実施する委託型訓練があります。

(1) 雇用型訓練

雇用型訓練には、さらに次の二つの訓練があります。

① 有期実習型訓練

フリーター等の正社員経験が少ない方に対して、3カ月超から6カ月の期間で行う実践的な訓練です。企業としては、新たにフリーター等を雇い入れて行う場合だけではなく、既に自社内にいるパートやアルバイトの方を正社員化する場合にも活用することができます。新たに雇い入れた訓練生を訓練修了後に正規雇用した場合には、奨励金（若年者等正規雇用化特別奨励金）の支給も受けられます。

② 実践型人材養成システム

主として新規卒卒者に対して、6

カ月から2年の期間で行う現場の中核人材を育成するための訓練です。従来は、15歳から35歳未満までの方が対象となっていました。平成21年4月より、年齢要件が緩和され、15歳から40歳未満の方までが訓練を受けられるようになりました。

どちらの訓練においても、訓練を実施する企業は、キャリア形成促進助成金による助成が受けられます。平成21年2月より、この助成措置が大幅に拡充され、企業実習に係る賃金と座学等に係る経費や賃金の4分の3（大企業の場合は3分の2）が助成されています。その他にも、キャリア・コンサルティングや能力評価に係る経費等にも助成措置があります。

(2) 委託型訓練

もう一つの訓練形態である委託型訓練は、日本版デュアルシステムと呼ばれるもので、フリーターや子育て終了後の女性等に対して、標準で4カ月間、民間教育訓練機関等に委託して行う訓練です（平成21年4月から、座学を公共職業能力開発施設で行う訓練の一部についても対象となります）。この訓練は公共職業訓練であり、雇用保険の基本手当を受給できる方は訓練期間中に受給期間が満了する場合には、その延長給付を受けることができますが、基本手当を受給できない方であっても、訓練期間中の生活保障給付

ジョブ・カード制度の職業訓練

	雇用型訓練		委託型訓練
	有期実習型訓練	実践型人材養成システム	日本版デュアルシステム
対象者	正社員経験が少ない方 (学校卒業後6カ月以内の方を除く)	新規卒卒者を主とした15歳以上40歳未満の方	フリーター等すぐには企業に雇用されにくい方
総訓練期間	・3カ月超6カ月以内 (特別な場合には1年) ・Off-JTは総訓練時間の1割以上9割以下	・6カ月以上2年以下 ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下	標準4カ月
位置づけ	フリーター等の職業能力形成機会に恵まれない方に実践的な訓練を行うことにより、訓練実施企業又は他の企業における常用雇用を目指す。	若年者等(特に新規卒卒者)に計画的な訓練を行うことにより、現場の中核人材を育成。	公共職業訓練の一類型。教育訓練機関が主体となり、フリーター等に実践的な職業能力を付与。

制度によつて、月10万円（扶養家族を有する方の場合は12万円）の貸付を受けることができます。さらに、訓練を適切に修了し、その後就職した場合や求職活動を行っている場合には、その一部又は全部の返還が免除される措置もあり、安心して訓練を受けることができる仕組みも整っています。

これらの委託型訓練は、企業にとつては、自らの企業現場において実習を

行うことにより、企業が求める人材の育成が可能となり、また、訓練受講者にとつては、実践的な職業訓練を受けることが可能となることから、訓練修了後の就職への高い効果が期待されます。さらに、企業実習で熱心に学ぶ姿が目にとまり、そのまま実習先の企業に就職したケースも多くあります。

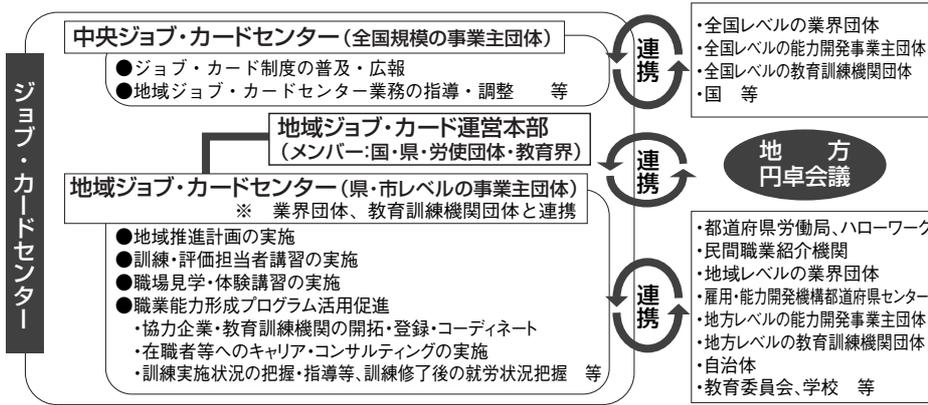
5 訓練修了後の評価

ジョブ・カード制度における実践的な職業訓練では、訓練修了後に、実習を行った企業から評価シートが交付されます。この評価シートは、ジョブ・カードの様式6として入るシートとなります。業種・職種ごとに国が開発した職業能力評価基準等に基づき、個々の実習実施企業が作成するもので、受講者が訓練で修得した知識・技能を客観的に示すことができるものとなっています。様々な職種・分野において、モデルとなるカリキュラム等も開発されており、今後もその数を増やしていく予定です。

6 ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度を活用し、一人でも多くの方に安定した雇用へと移行していただくためには、制度が幅広く認知され、訓練の受け皿となる参加協力企業を増やしていく必要があります。

ジョブ・カード制度の普及・促進体制



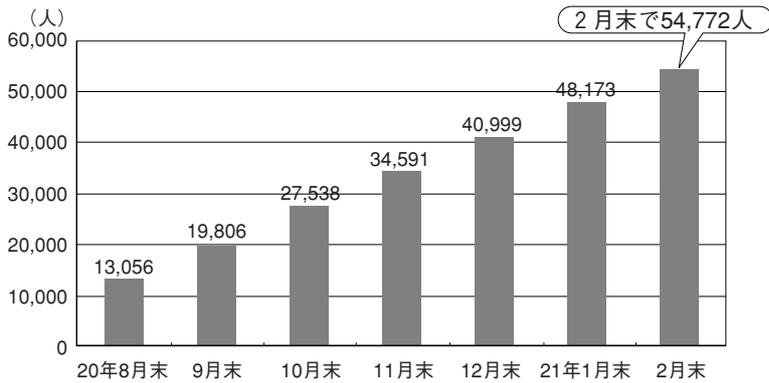
す。そのため、雇用型訓練においては、日本商工会議所に中央ジョブ・カードセンターを、全国各地の主な商工会議所に地域ジョブ・カードセンター（サポートセンター）を設置し、ハローワークや独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターとも連携しながら積極的な制度の普及・促進を図っています。雇用型訓練への参加を表明した

地域ジョブ・カードセンター（サポートセンター）一覧

都道府県名	地域ジョブ・カードセンター	地域ジョブ・カードサポートセンター									
		箇所数									
北海道	札幌商工会議所	3	函館	旭川	釧路						
青森	八戸商工会議所	1	青森								
岩手	盛岡商工会議所	2	宮古	北上							
宮城	仙台商工会議所										
秋田	秋田商工会議所	2	大館	横手							
山形	山形商工会議所	4	鶴岡	米沢	長井	天童					
福島	福島商工会議所	1	会津若松								
新潟	新潟県商工会議所連合会	2	長岡	上越							
富山	富山商工会議所	1	高岡								
石川	金沢商工会議所										
長野	松本商工会議所	1	長野								
茨城	水戸商工会議所	1	結城								
栃木	宇都宮商工会議所	1	足利								
群馬	前橋商工会議所	4	館林	伊勢崎	太田	藤岡					
埼玉	埼玉県商工会議所連合会	2	本庄	春日部							
千葉	千葉商工会議所	3	船橋	松戸	柏						
東京	東京商工会議所	3	八王子	立川	町田						
神奈川	横須賀商工会議所	7	横浜	川崎	平塚	藤沢	厚木	相模原	海老名		
山梨	甲府商工会議所										
静岡	静岡商工会議所	2	浜松	沼津							
岐阜	岐阜商工会議所	2	大垣	羽島							
愛知	名古屋商工会議所	3	岡崎	半田	春日井						
三重	四日市商工会議所	2	津	上野							
福井	敦賀商工会議所	3	武生	大野	小浜						
滋賀	滋賀県商工会議所連合会	1	長浜								
京都	京都商工会議所	1	福知山								
大阪	大阪商工会議所	3	茨木	豊中	北大阪						
兵庫	神戸商工会議所										
奈良	奈良商工会議所										
和歌山	和歌山商工会議所	1	紀州有田								
鳥取	鳥取商工会議所										
島根	松江商工会議所	1	出雲								
岡山	岡山商工会議所	2	倉敷	津山							
広島	広島商工会議所	4	呉	福山	庄原	大竹					
山口	山口県商工会議所連合会	4	宇部	山口	徳山	岩国					
徳島	徳島商工会議所	4	鳴門	小松島	吉野川	阿南					
香川	高松商工会議所	1	多度津								
愛媛	松山商工会議所	1	新居浜								
高知	高知商工会議所	3	安芸	須崎	土佐清水						
福岡	福岡商工会議所	4	久留米	北九州	飯塚	直方					
佐賀	佐賀商工会議所	1	鹿島								
長崎	長崎商工会議所	1	佐世保								
熊本	熊本商工会議所										
大分	大分県商工会議所連合会										
宮崎	宮崎商工会議所										
鹿児島	鹿児島商工会議所	3	川内	鹿屋	霧島						
沖縄	那覇商工会議所	2	沖縄	宮古島							
合計		47	87								

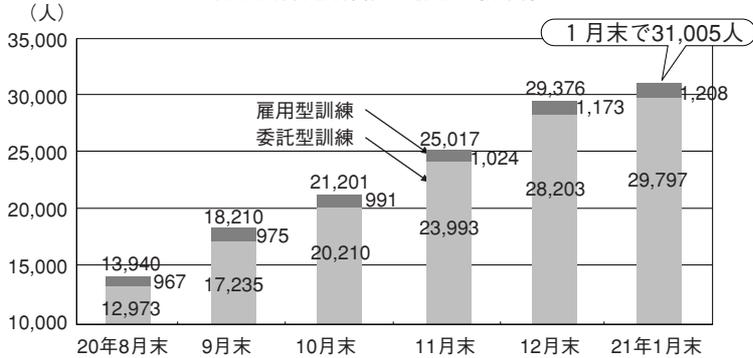
(平成21年3月末現在)

ジョブ・カード取得者数の推移（累計）



企業数は、現在、2600社を超え、その数は今も増え続けています。また、各種リーフレット、ポスター、インターネット等を用いて、企業のみならず求職者への周知も図っています。こうした制度の普及・促進については、各都道府県の地域・ジョブ・カードセンターが事務局をつとめ、労使団体や労働局、都道府県（職業能力開発関係部局、教育委員会、福祉関係部局等）、教育訓練機関関係者等の参画を得て設置されている「地域ジョブ・カード運

職業訓練開始者数の推移（累計）



(注) 雇用型訓練は、有期実習型訓練と実践型人材養成システムの受講者数の合計

営本部」等の場を通じ、関係機関の密接な連携の上で進められています。
7 現在までの実績
こうしたジョブ・カード制度の普及・促進に努めた結果、平成21年2月末現在（速報値）でジョブ・カード取得者数は約5万5千人、1月末現在で職業訓練開始者数は約3万1千人となっております。企業と求職者の双方に、制度活用のメリットをご理解いただきながら、今後も引き続き、積極的な普及・

促進を図っていきたくと考えています。
8 ジョブ・カード様式の様々な活用方法

今までご紹介したとおり、ジョブ・カードは、本制度による職業訓練を受ける方に作成をお願いしていますが、それ以外の方にも、そのニーズに応じて様々な場面で有効に活用できます。例えば、一定の職務経歴を有する方が離転職する際に活用できるよう、職務ごとに詳細な業務内容や、実績・アピールポイントを記載できる「職業キャリアアが長い方向けのジョブ・カード様式」を新たに策定しました（平成21年2月）。なお、このジョブ・カード様式は、「求職活動支援書」(*)としての利用も可能となっております。

また、大学や短期大学、専修学校・各種学校等において、就職相談の場で活用することも可能です。就職部や就職相談コーナーに、ジョブ・カードを交付することができるキャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルタント）であって、ジョブ・カード講習を受けた者。登録キャリア・コンサルタントと呼称）を配置し、学生に対してジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリア・コンサルティングを行い、就職活動のサポートをすることもできます。そのほかにも、中学校や高校段階で

のキャリア教育の中で、ジョブ・カード様式を教材にした授業を組み立てることも活用方法の一つです。今後は、ジョブ・カード様式が、求職者や在職者、在学者に、キャリア形成や就職に資するツールとして、幅広く活用されるよう、周知・啓発を図っていくこととしています。

※求職活動支援書
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）に基づき、事業主都合の解雇等により離職予定の高年齢者等（45歳以上65歳未満）が希望するときに、本人に交付する書面。高年齢者等の職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を記載するものです。詳細はこちらのHDIを参照ください。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/antei/kyoku/kourei2/index.html>)

9 おわりに

ジョブ・カード制度は、正社員になりたくてもなることができない、そういった方をサポートする制度です。制度の普及・促進が進めば進むほど、多くの方が、正社員になるためのチャンスをつかむことができます。

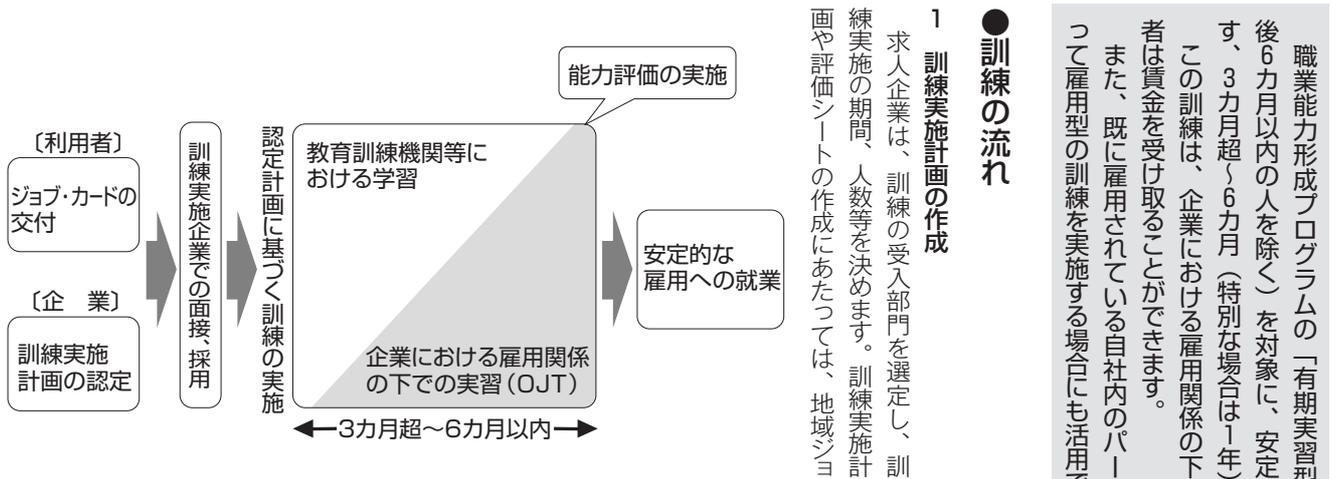
制度が創設されて以来、実際に制度を活用された企業や求職者等の意見を聞きながら、より活用しやすい制度にするため、利用者本位の改善・拡充に努めてきました。

これらの制度改正を踏まえながら、引き続き、積極的な制度の普及・促進を図り、ジョブ・カード制度が社会に定着するよう、努めていきたくと考えています。

ジョブ・カード制度における職業訓練（職業能力形成プログラム）には、①雇用型訓練と②委託型訓練がありますが、ここではそれぞれのうち有期実習型訓練（雇用型）と日本版デュアルシステム（委託型：委託訓練活用型）を取り上げ、訓練の概要、実際に訓練や普及推進に携わる方々の活動をご紹介します。

雇用型訓練 有期実習型訓練

企業での実践的な訓練で常用雇用を目指す



●訓練の流れ

1 訓練実施計画の作成

求人企業は、訓練の受入部門を選定し、訓練実施の期間、人数等を決めます。訓練実施計画や評価シートの作成にあたっては、地域シ

2 受給資格認定の申請

求人企業は、訓練実施計画、評価シートとともに、キャリア形成促進助成金受給資格申請書を、(独)雇用・能力開発機構都道府県センターに提出します。人材育成に関する専門家のアドバイスが受けられます。

3 訓練受講希望者の募集

審査の上、認定の通知が来たら、ハローワーク等に求人票を提出します。

4 ジョブ・カードの作成

(キャリア・コンサルティング)

求職者（訓練受講希望者）は、ハローワークやジョブカフェで、登録キャリア・コンサルタントに相談、アドバイスを受けてジョブ・カードを作成します。

5 応募者の選考

ハローワーク等から紹介を受けた求職者（訓練受講希望者）との面接、選考を行います。

採用（訓練実施）する場合は、有期雇用契約（または期間を定めない雇用契約も可）を結びます。

6 訓練の実施

訓練計画に基づいた訓練を実施します。訓練期間中は、企業は訓練受講者に賃金を支給しま

す。

同時に企業は、キャリア形成促進助成金支給申請に必要な書類（訓練の実施状況、出席状況を証明する書類等）の準備も行います。

7 職業能力の評価

企業は、評価を評価シートに記入します。

8 キャリア・コンサルティング

訓練受講者は、再び登録キャリア・コンサルタントに相談、アドバイスを受けて企業による能力評価が記入されたジョブ・カードの内容を確認、所見等を記入してもらいます。職業選択や職業キャリアの方向を明確化できます。

9 訓練受講者の正社員としての採用

(または不採用)の決定

10 キャリア形成促進助成金の支給申請

企業は、キャリア形成促進助成金支給申請書を作成、雇用・能力開発機構都道府県センターに提出します。(12ページ参照)

11 キャリア形成促進助成金の受給

審査後、企業に助成金が支給されます。

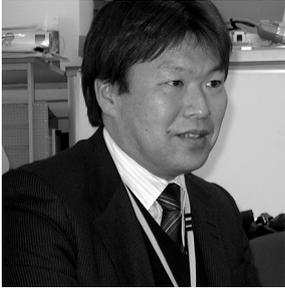
●実習先企業では

企業では、自社での実習（OJT）と教育訓練機関などでの座学等（Off-JT）を組み合わせた職業訓練を実施します。企業にとっては次のようなメリットがあります。

- ・自社の人材ニーズに合致した人材の育成・確保が可能
- ・専門家のアドバイスを受けた訓練計画の策定や訓練の実施が可能
- ・助成制度（キャリア形成促進助成金）の活用による訓練経費等の負担軽減が可能
- ・人材育成・能力開発に積極的な企業であることのPRが可能等

雇用型訓練 普及推進の取り組み●地域ジョブ・カードセンター

訓練実施を機に、自社の人材育成体系の確立を



神奈川県地域ジョブ・カードセンター
横須賀商工会議所
情報企画課主任 今井廣明氏



ジョブ・カード制度普及推進員 関根 甫氏

地域ジョブ・カードセンターでは、ジョブ・カード制度の職業訓練「職業能力形成プログラム」の「有期実習型訓練」への参加企業の開拓とコーディネートの相談・アドバイスの業務がメインです。当センターでは、地域ジョブ・カードセンターとして神奈川県全域について業務を行うとともに、地域ジョブ・カードサポートセンターとして横須賀市、三浦市、鎌倉市、逗子市、葉山町を管轄しています。

ジョブ・カード制度の普及推進のためには、まず参加してくださる協力企業が不可欠ですから、「いかに企業に登録してもらい、訓練を実施してもらうか」に日々知恵を絞っています。

これまで、各地で「ジョブ・カード制度普及促進フェア」を開催し、制度の説明や個別相談を行うとともに、商工会議所会報をはじめ、タウン誌、新聞、ラジオ等の媒体を使った広報活動などを行ってきました。また、パンフレット等を会員企業に送る際アンケートを同封し、興味を示してくれた企業に実際に訪問して制度を詳しく説明し、参加をお勧めしています。

「地域ジョブ・カードセンターでは、これまで、各地で「ジョブ・カード制度普及促進フェア」を開催し、制度の説明や個別相談を行うとともに、商工会議所会報をはじめ、タウン誌、新聞、ラジオ等の媒体を使った広報活動などを行ってきました。また、パンフレット等を会員企業に送る際アンケートを同封し、興味を示してくれた企業に実際に訪問して制度を詳しく説明し、参加をお勧めしています。」

3月31日現在までの実績としては、協力企業数が約150社、訓練計画認定済みが8社、職業訓練を実施した、またはしているのが2社です。

企業の皆さん、将来の中核的人材を育てながら助成金も受給できます。ジョブ・カード制度の活用を機に御社も人材育成体系を確立してみませんか。

「地域ジョブ・カードセンターでは、これまで、各地で「ジョブ・カード制度普及促進フェア」を開催し、制度の説明や個別相談を行うとともに、商工会議所会報をはじめ、タウン誌、新聞、ラジオ等の媒体を使った広報活動などを行ってきました。また、パンフレット等を会員企業に送る際アンケートを同封し、興味を示してくれた企業に実際に訪問して制度を詳しく説明し、参加をお勧めしています。」

「地域ジョブ・カードセンターでは、これまで、各地で「ジョブ・カード制度普及促進フェア」を開催し、制度の説明や個別相談を行うとともに、商工会議所会報をはじめ、タウン誌、新聞、ラジオ等の媒体を使った広報活動などを行ってきました。また、パンフレット等を会員企業に送る際アンケートを同封し、興味を示してくれた企業に実際に訪問して制度を詳しく説明し、参加をお勧めしています。」

地域ジョブ・カードセンター

地域ジョブ・カードセンターでは、ジョブ・カード制度についての普及・啓発を行っています。メインとなるのは「職業能力形成プログラム」が円滑かつ効果的に実施されるための次のような業務です。

- 協力企業・教育訓練機関の開拓・登録
参加希望企業および教育訓練機関を開拓するとともに、両者をコーディネートし、訓練コースの設定を支援します。また、これらに関する情報を登録、公開します。
- 訓練コースのコーディネート
「有期実習型訓練」または「実践型人材養成システム」に参加を希望する企業、教育訓練機関に対して、モデル評価シートおよびモデルカリキュラムに関する説明会の実施や個別相談を行い、相談内容に応じ雇用・能力開発機構等の専門機関への取り次ぎを行います。
- 求職者に対する周知
民間職業紹介機関、福祉事務所等に対して、職場見学・体験講習など、ジョブ・カード制度、訓練コース等について、求職者への周知を図ります。
- 「職業能力形成プログラム」に係る助成制度の各種申請等の取り次ぎ
「有期実習型訓練」および「実践型人材養成システム」に係る訓練実施計画の認定申請、ならびに訓練実施企業に支給されるキャリア形成助成金に係る申請書類について、認定および支給事務等を実施している雇用・能力開発機構への取り次ぎを行います。
- 「職業能力形成プログラム」の実施状況の把握および訓練実施企業への助言
訓練実施企業における訓練実施状況、参加者の就労状況等を把握するとともに、訓練や評価の実施等に関する相談・指導に応じます。



神奈川県地域ジョブ・カードセンター（横須賀商工会議所）

雇用型訓練 有期実習型訓練を実施している事業所

介護の現場で実習しながら資格取得と正規職員としての採用を目指す

介護老人保健施設 小金井あんず苑
事務長
相原淑郎氏



介護老人保健施設「小金井あんず苑」は、短期入所療養介護、通所リハビリテーション等のサービスに加え、居宅介護支援、訪問看護・訪問介護などのほか、グループホーム、地域包括支援センターなどの事業を行っています。

介護業界は人材確保に苦労している面があつて、求人を出しても経験者が応募してくることがなかなかありません。資格がない人でもわれわれ施設のほうで育成していければ……という狙いで、もともと「実践型人材養成システム」を利用していました。

私もが会員である全国老人保健施設協会がジョブ・カード制度の活用を進めていて、「有期実習型訓練」についても会員施設向けに説明会を開き、その時にこの訓練のことを知りました。

雇用・能力開発機構や商工会議所の方と話をしていく中で、対象範囲や訓練期間等の関係でこちらのほうが利用しやすいかなと思ひ、「有期実習型訓練」の「キャリア・アップ型」の実施を始めました。

2月から2人（20歳代と40歳代）の方が実習中です。ともにアルバイト等の経験が主で資格を持っていない方々で、実習しながらホームヘルパー2級資格を取得してもらうことを目指しています。介護職については未経験ですが、2人とも興味もともとあつたみたいですね。

当施設でも通常の新規採用の場合の研修制度はありますが、今回は資格のない人ですのでそのレベルまでいっていない。一から教える大変さがあつて、正直、現場の職員はある程度の負担があります。この実習型訓練がうまくいって採用となり、彼らが定着してくればその苦労も報われるわけですけれども。今のところ現場では順調にいっているように聞いています。

また、訓練日報や達成度についても把握していかなくてはなりませんし、私1人で書類作成・手続きをしていますから、事務的な作業量としてはやはり結構大変です。でも公的な助成金（キャリア形成促進助成金）をいただくわけです。書類・手続きの厳密さはやむを得ないところだとは思っています。

ヘルパー2級取得はスタートラインに過ぎません。人のお世話をするとするのは生半可なことではできない、介護する気持ちがないと務まりません。この施設にもいろいろな方がいらつしゃつて、介護の仕事は大変ですが、やりがいはあると思うのです。この制度によつて、現場で実習しながら訓練し、介護の職場でぜひ正規職員として定着してほしいです。

実は私も「ジョブ・カード講習」を受け、ジョブ・カード制度に関してキャリア・コンサルティングを行うことができるようになりました。受講にはいくつか条件があるわけ

ですが、全国老人保健施設協会でも「できるだけみんな取ろうよ」という話になつたりして、この制度に対する期待は業界でも大きいことを感じます。



小金井あんず苑

キャリア形成促進助成金

（活用には要件がありますので、雇用・能力開発機構都道府県センターにお問い合わせください。）

■ 訓練コースの主な要件

- ① 企業内のOJTと教育訓練機関などで行われるOff-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練
- ② 訓練実施期間が3カ月超6カ月以下（資格を取得するためなど特別な場合は1年以内）
- ③ 総訓練時間が6カ月あたりの時間数に換算して425時間以上
- ④ 総訓練時間に占めるOff-JTの割合が2割以上8割以下（訓練修了後に正社員として採用する場合は、1割以上9割以下）
- ⑤ 訓練修了後に評価シート（ジョブ・カード様式6号）により職業能力の評価を実施

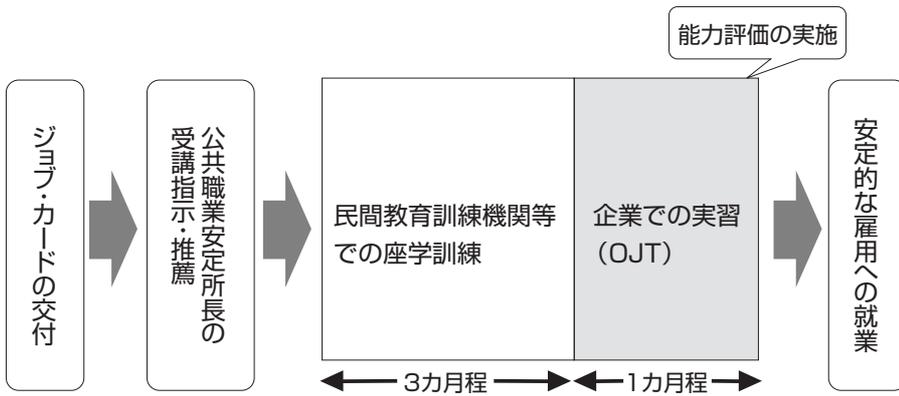
■ 主な助成内容

- ① Off-JTによる訓練に要した経費（教育訓練機関に支払う受講料など）・資金の4分の3（大企業は3分の2）に相当する額（上限あり）
- ② OJTによる訓練の実施時間に応じ、受講者1人につき1時間600円（1人あたり20万4千円が限度）、OJTに係る資金の4分の3（大企業は3分の2）に相当する額
- ③ 訓練修了後、評価シートによって評価を行った場合、受講者1人あたり4,880円
- ④ その他、キャリア・コンサルティングの実施に要した経費の一部

協力：東京都地域ジョブ・カードセンター 花房明氏・大日野勉氏

委託型訓練 日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）

専修学校等での座学と企業での実習訓練で実践的な職業能力を身につける



職業能力形成プログラムの「委託型訓練」である「日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）」は、国等から委託を受けた専修学校などの民間教育訓練機関または企業が主体となって行う公共職業訓練です。

原則として正社員経験が少ない人を対象に、安定的な雇用に就くために必要な技能、技術及び知識の習得を目指す、標準で4カ月（最長6カ月）の訓練システムです。教育訓練機関における座学と、企業における実習訓練を組み合わせるカリキュラムを通じて、実践に強い職業人を育てることを目的としています。

教科書代等は自己負担ですが、受講料は無料です。また、一定の要件を満たす方は、経済的負担を軽減するため、技能者育成資金の融資を受けることができます。

●対象者及び訓練内容

【若年コース】

公共職業安定所に求職申込みをする概ね40歳未満の求職者の方が対象。

教育訓練施設等の教室等で行う学科と実技で構成された座学型訓練に加え、座学の訓練内容に関連した、企業等で実際に仕事をしながら仕事に必要な能力を身につける実習型訓練（職場実習）を受講することにより、より実践的な知識・技能の習得を目指します。

訓練導入講習（社会人マナー・職場体験など職業意識啓発のための講習）が24時間設定されています。

【知識実践習得コース】

公共職業安定所に求職申込みをする職業能力形成の少ない求職者の方が対象。

訓練内容は、座学型訓練と実習型訓練（職場実習）です。

*雇用・能力開発機構東京センター 平成20、21年度コース例（一部）

【若年コース】	【知識実践習得コース】
IT関連コース ITオフィス科 Webサイトプログラミング科	IT関連コース 表計算・データベース・VBAマスター科 オフィス事務スタッフ養成科 Webスク립ティング科 Webサイトデザイン科
事務関連コース 医療事務実務マスター科	
サービス関連コース 旅行ビジネス科	
居住関連コース 建築CAD製図科	
福祉関連コース 即戦力福祉スタッフ養成科	

●申込み

①受講申込書でハローワークに申し込み、②希望コースの訓練実施施設に選考予約します。（ハローワークで求職登録している必要があります。併せてジョブ・カードの作成をします。）

●選考

申込書による書類選考及び筆記試験・面接選考により行います。

選考により受講が決まると受講説明会に参加し、受講開始となります。

*訓練開始日において雇用保険受給資格があり、かつ公共職業安定所長の受講指示を受けて受講される方は、受講期間中、雇用保険の失業給付（基本手当、受講・通所手当）が支給されます。
*申込み・選考は東京都のケースです。

協力：独立行政法人雇用・能力開発機構東京センター調査役 石川和弘氏
業務第三課委託訓練第三係長 森 玲子氏

委託型訓練 委託訓練を実施している教育訓練施設

現場の即戦力として活躍できるスキルを

早稲田電子IT教育センター
公共訓練事業部部長
中島康裕氏



当センターでは、Webクリエータとして現場で活躍するために必要なスキルを学べるコースを開設しており、雇用・能力開発機構から委託された公共職業訓練である日本版デュアルシステムを行っています。

Webスク립ティング科とWebサイトデザイン科の2科で現在2月からの受講生が学んでいます。どちらもホームページを作成できるようになるための4カ月のコースです。3カ月の座学と1カ月の企業実習を組み合わせており、座学の3カ月は修了作品として架空のサイトを各自一つ作ってもらったことになっています。講座の内容としては即戦力育成を目指しカリキュラムを組んでおり、進度はかなり速いと思います（内容についてはカリキュラム例・コース概要を参照）。もっと長ければいいとの受講生の声がありますね。常に各30名の定員はいっぱいになります。受講生の男女比は女性2：男性1くらいです。25～35歳くらいの年齢層の方が多く、Webに関しては未経験者が7～8割といったところですね。

1カ月の実習訓練を行う企業としては、当センターでは過去に約40社の受入企業がありますが、1コースの30名を12～13社に割り振っています。修了生が就職している企業や当センターの講師・アシスタントの紹介、他企業からの紹介を受けた企業などが主です。Web制作会社やデザイン会社をはじめ、その他Webに関連する部門を持つ企業は非常に幅広くありますので、メーカーや商社といった普通の会社にも受け入れていただいています。実習先企業の方からは、「実習する

とその人がどういう人かわかるのでよい」と好評で、修了生がそこに就職するという例もかなり出てきています。

企業での実習訓練（OJT）の内容は、Webの企画や制作の補助的な作業など、Webを作り上げていく過程の何らかの部分に携わるものです。職場実習というものをおそらく初めて経験する人が多いですし、実際の仕事の現場で学ばなければいけません。実際の仕事のためには、声が多いですね。ほかには、「持っていたイメージより実際は大変だった」、「もっと勉強しようという気持ちがあります」。

雇用・能力開発機構やハローワークの方々と連携しながらこういった委託訓練を実施しているわけですが、受講生の皆さんには、当

カリキュラム例

コース概要

〔平成20年度2月生受講生募集のご案内〕より抜粋

訓練科名	Webサイトデザイン科	訓練期間	平成21年2月2日～ 平成21年5月28日 (4か月)	定員	30名
対象・受講要件	Windowsの基本操作(Excel, Word)およびファイルの構造(保存、ダウンロード等)を理解し、Webサイト制作に興味のある方				
訓練概要及び目標	Web制作のための、主要最新ソフトを用いて、ツールの操作やデザインのテクニックを習得する。また、最終的には架空のクライアントから仕事の依頼を受けたことを想定し、オリジナルのWebページを構築、制作する。				
主な訓練科目	座学型訓練	学科	Web概論、色彩論、デザイン論、著作権法規、安全衛生		
		実技	HTML、Dreamweaver、Fireworks、Flash、サイト制作		
	実習型訓練	実習先企業においてWebサイトの構築及び制作等の実地訓練			
仕上がり像	ホームページの構造を理解し、Web上のグラフィックデザインおよびFlashを用いた動きのある、Webページ制作ができる。				
訓練修了後の関連職種	Webデザイナー、Webディレクター、HTMLコーダー				
訓練科名	Webスク립ティング科	訓練期間	平成21年2月2日～ 平成21年5月28日 (4か月)	定員	30名
対象・受講要件	Windowsの基本操作(Excel, Word)およびファイルの構造(保存、ダウンロード等)を理解し、Webサイト制作に興味のある方				
訓練概要及び目標	Web制作のための、主要最新ソフトを用いて、ツールの操作とPHP言語によるプログラミングの基礎を習得する。また、最終的には架空のクライアントから仕事の依頼を受けたことを想定し、オリジナルのWebページを構築、制作する。				
主な訓練科目	座学型訓練	学科	Web概論、色彩論、デザイン論、著作権法規、安全衛生		
		実技	HTML、CSS、Dreamweaver、Fireworks、PHP、Flash、サイト制作		
	実習型訓練	実習先企業においてWebサイトの構築及び制作等の実地訓練			
仕上がり像	ホームページの構造を理解し、Web上のグラフィックデザインを用いたWebページおよびデータ入力フォームなどのWebアプリケーションを含んだページの制作ができる。				
訓練修了後の関連職種	Webプログラマー、Webディレクター、HTMLコーダー、PHPプログラマー				



センター講義風景

センターでの座学と企業での実習訓練を通じて、企業の求めるスキルを身につけ、Webクリエータとして社会で活躍していただきたいと思います。

委託型訓練 デュアルシステム受講生に聞く

早稲田電子IT教育センターの受講生2人に聞きました。

コンサルティングで面接や自己PRの苦手意識を克服

● Web サイトデザイナー科 Aさん(30歳代・女性)

最初は写真製版の会社に就職してデジタル画像処理、色調整などを担当していましたが、2年半後に結婚を機に退職しました。派遣社員として事務を経験した後、Webデザイナー等の製作会社に転職しました。その後スキルアップを目指して、Webシステム開発のプログラマーとして就職し、正社員として働きました。

これまでは独学で勉強したり、短期でプログラミングのスクールに通ったりしましたが、実際に仕事で携わっているうちに、Webをより本格的に学びたいと思うようになりました。

前職を退職したときにスクールに通おうと考えていたところ、去年職業訓練校に通っていた友人に勧められたのが、この制度を利用する大きな動機となりました。

Webに関する仕事を全般的にやりたいと考えていて、Webデザイナーだけではなく、プログラミングやシステムについての知識を得たいので、幅広く勉強しています。このコースが始まってから1カ月くらい経ちました。独学とは違って、より実践的な技術が身につけていると感じています。3カ月間の座学訓練後に1カ月の実習訓練を受けることになっています。

ジョブ・カードを作るにあたって初めてキャリア・コンサルティングを受けました。当センターへ担当のコンサルタントの方が来ていろいろ

アドバイスしてくれています。

私は面接が苦手で、履歴書に自己PRや志望理由を書くのにも時間がかかっていました。コンサルティングで文章のまとめ方を具体的に教えてもらえました。企業で面接を受けた後に自分で反省することはあっても、企業側から指摘してもらった機会はありませんが、履歴書や職務経

キャリアのアピールポイントを掘り下げる事ができた

● Web スクリプトデザイナー科 Bさん(30歳代・男性)

映像系の学校を卒業後、フリーランスで主にCMと映画の撮影の仕事をしていました。2年ほど前から、女性向け健康関連DVDを雑誌やWeb向けに企画する仕事を始め、その時に初めてWebやeコマース等の分野に触れました。その後、システムやWebを作っている会社に正社員として入社し、法人営業をしていましたが、もともと映像制作・編集の仕事をしてきたこともあって、制作サイドの仕事のほうが向いているのでは、と考えていたところ、このような職業訓練システムがあることを修了生から聞き、退職してハローワークへ行き、このコースを受講することになりました。

営業職のときには、年齢も30歳代に入っていたこともあり、これから制作サイドに転職するのは難しいと考えていました。しかし、年上の先輩が、Webの実務経験もなく、こ

履歴書についてもどのように評価されているのかはよくわかりませんでした。コンサルティングでは面接の受け方について指導もありですし、第三者的な立場からの意見が聞けるのがよいですね。

就職活動をしていく上で、自分の方向性や目標にあらためて向き合うよい機会になりました。

Webデザイナーとしての実務経験が全くないという点では、就職できるのか不安を感じますが、前向きな姿勢で臨みたいと思っています。

最初にキャリア・コンサルティングを受けたのはハローワークでした。ジョブ・カードは様式をすべてWebからダウンロードして、記入したものを持って行き、ハローワークでコンサルタントと何度か相談して作り直しました。このコースは自ら「受講したい」と希望を出しました。受講中にもコンサルタントにこのセンターに来ていただき、話し合っただけで再度詰めていきました。以前、就職活動をしたときは、履歴書と職務経歴書はネットに出ている例などを参考に書いていました。ジョブ・カードも最初は似たような感覚で書いていたところ、コンサルタントから、より細かい部分を掘り下げてアピールポイント

として書くようにアドバイスを受けました。フリーランスで動していた時期は、撮影の仕事以外にも、イベント用に映像を編集して流したりしていましたが、以前の職務経歴書にはこのような活動については書いていませんでした。コンサルタントからは、そういった部分についても編集に使用したソフト名等、事細かに記入していったほうがよいと言われ、「こういうことも書いてよいのか」と感じましたね。カードのフォーマットも詳細に記入できる形になっていたので、書きやすいと思いました。

企業に入社してキャリアを築いてきたわけではなくても、フリーターとしていろいろな職務をしてきた人にとっては、アピールできる材料が増えることになると思います。また、コンサルタントがより深く掘り下げるように尋ねてくるので、それまで簡単に書いて済ませていたことについていろいろと思い出すことが多いですし、キャリアになるの自信がない部分についても違う側面から見られるので、気づかされることも多く、人と話すことで自分を振り返ることができるとは有益ですね。このコースは3カ月という短期間なので、1日の学習量がとても多く、復習をしないとついていけないほどです。ここで教えてもらった技術をしっかりと身につけて、スクールにいる間に作品を作り、就職活動のさらなるアピールポイントにしたいと思います。

一期一会の精神で、 心のこもったサービスを提供

大谷康一さんは、かつてサラリーマンとして仕事に追われる日々を送っていました。そうした生活に疑問を感じて会社を辞め、ペンションのオーナーとして第二の人生をスタートさせました。様々なお客様との出会いに喜びを感じつつ、常に質の高いサービスの提供を心がけています。

INTERVIEW

会社人間から ペンションのオーナーへ

大谷さんは15年あまり勤めた会社を辞めて、ペンションのオーナーとなりました。それはどのような思いからだったのでしょうか。

大谷 私サラリーマン時代、仕事に明け暮れる毎日を送っていました。まさに会社人間だったわけですね。しかし40歳が近くなると、こうした生活を続けていくのは定年退職した後、自分には何も残らないのではという思いが募ってきました。サラリーマンとして定年退職まで過ごすほかに、自分の趣味



● ペンションオーナー ———— 大谷康一さん

PROFILE

おおたに・こういち ●昭和24年、大阪府生まれ。関西の大学を卒業後、繊維会社に就職。新人研修後、東京支店に転勤となり15年あまり勤務。39歳を前にして会社を辞め、平成4年山梨県清里でペンションエストレリータをオープン。細やかな心遣いと一期一会をモットーとしたサービスを提供。

を生かすような人生もあるのではないだろうかと考えて会社を辞めました。39歳になる直前のときです。40歳を過ぎたら第二の人生を選ぶことには躊躇してしまつかもしれないと思い、決断しました。

ペンションのオーナー以外にも、様々な選択肢があったと思うのですが…。

大谷 ペンション経営を始めたのは、自然が好きだったからでしょうね。自然に恵まれた環境の中で子どもを育てたいという思いもありました。それに加え、ペンション経営なら、ある程度自分の時間を持てるのではないかと考えました。なにしろサラリーマン時代

は365日、会社の仕事のことはかり考えていましたから…。ただ妻はペンションの経営には必ずしも積極的ではありませんでした。子どもの教育や医療のことを考えると当然のことかもしれません。私はそんな妻を半ば強引に説得しました。

無我夢中で過ごした 最初の10年間

どこでペンションを経営するか、方々を見て回られたそうですね。

大谷 ペンション村は全国各地にあり、夫婦でかなり多くの場所を訪ねました。しかし子どもの教育や医療のこ



エストレリータの外観。客室にはすべて天窓が設けられ、素晴らしい星空を満喫できる。

とを考えると、なかなかこれといった土地を見つけることができませんでした。妻はそのたびにしょんぼりしていましたね。

——いろいろ検討した結果、清里で建物を購入しペンション経営に乗り出されたわけですね。

大谷 一番の決め手となったのは、清里は東京をはじめ首都圏にも近く集客力に優れていると考えたことです。また、子どもの教育や医療にも大きな支障がないということも清里に決めた大きな理由です。ペンションはスペイン語で「小さな星」を意味する「エストレリータ」と名づけました。会社を辞めてから

3年あまりを経て、ようやくのスタートでした。

——実際にペンションのオーナーとなられて、最初の思いとの間にギャップはありませんでしたか。

大谷 先ほども申し上げたようにペンションのオーナーの魅力の一つは、自分の時間が持てることだと考えていました。しかし、オープンしてから10年あまりは無我夢中で過ごしました。必死の日々が続き、自分の時間を持つなどという余裕はありませんでした。それでも私が自分自身で決断して始めたことなので、後ろを振り返らず前だけを見つめようと思っていました。そうした中で子どもの教育を考え、妻の意見を取り入れつつ今に至っています。

ペンションをオープンしたのは平成4年です。バブル景気が崩壊し経済が後退局面に入った時期と重なりますが、おかげさまで比較的短い間に多くのお客様にいらっしやうていただけれるようになりました。

——経営が厳しい時期もあったと思うのですが…。

大谷 たとえ経営が厳しくとも質を落としたりサービスをお客様に提供することはできないと考えて



ベッドメイキングする大谷さん。どんな仕事もおろそかにせず、お客様に満足してもらえるように最善を尽くす。

います。例えばより安い食材を使い、宿泊価格を引き下げてお客様にアピールするというのは、私が目指すペンションではありません。経営の現状から見ても多少値が張っても、質の良い食材を仕入れて、それを使った料理をお客様にご提供したいのです。

**無農薬野菜を使った料理や
体験教室の開催などでアピール**

——お客様に喜んでいただくためにどんな工夫をしていますか。

大谷 一つは食材へのこだわりです。料理に使う野菜は、地元での無農薬栽培をしておられる農家と提携して仕入れていきます。また、自分たちの楽し



利用してくれたお客様に清里の風景や星空の写真を絵葉書にしたクリスマスカードを送っている。カードの表には写真の説明を添え、清里の魅力をさりげなくアピールしている。(上：松村誠氏撮影/下：大友哲氏撮影)



「1年中クリスマスのペンション」をアピールするエストレリータの暖炉の前には、いつもクリスマスツリーが置かれている。

みを兼ねて、私たち自身も野菜づくりをしています。これは地産地消の実践とも言えるでしょうか。コーヒーやワインなども自分たちで探し回り、味を確認したうえで、少し価格が高くて「これなら」という物を仕入れていきます。そのようにして仕入れた食材やワインですので、お客様にお出しするときは一品ごとにご説明するようにしています。

お客様にご満足いただけるかどうかを確かめて施設にご無理をお願いして実現したものです。ご予約いただいたお客様には、これらの施設を含め、周囲の施設や体験教室、観光スポットなどを一覧にして、いらっしゃる前にお送りしています。

——エストレリータでも様々な体験教室を開いていらっしゃいますね。

大谷 例えば妻がパンのリース作りの教室を開いています。ほかにも飲み終わったワインのコルク栓でトナカイや昆虫などを作る体験教室、あるいは読み終えた新聞紙を使ってバラのブローチを作ったり、ストラップを作ったりする

など様々なクラフト教室も開いています。コルク栓や古新聞を使った教室は使用済みの物を無駄にしないという意味で、エコクラフトの試みでもあります。これらの教室は、テレビがなくともご家族で楽しめることを考えて開きました。

——エストレリータとはスペイン語で「小さな星」という意味だそうです。その名前の通り、星空観察を楽しみにいらっしゃるお客様も多いと伺いました。

大谷 清里は星がとてもきれいに見えるところです。エストレリータはすべての客室に天窓があり、お客様は

素晴らしい星空をぐらんになれます。天体望遠鏡やホームプラネタリウムも用意しています。中にはここで初めて天の川を見たという方もいらつっしゃいます。病気で失明寸前になった方が、残された視力で最後の星をご覧になるためにお泊りくださったこともあります。

——「1年中クリスマスのペンション」とアピールしていらっしゃいますね。

大谷 クリスマスはみんなが暖かい気持ちになり、愛や平和、誕生や希望を語り、やさしさを感じる時です。そのクリスマスの雰囲気特定の時期だ



妻の洋子さんと。洋子さんはハーブコーディネーターの資格を持ち、料理を担当している。親身なもてなしに夫妻のファンも多い。

意味を再確認しています。当初はペンション経営に消極的だった妻も、そうしたお客様との出会いを通してこの仕事の意味を見出し、今では料理をはじめ様々なおもてなしに女性ならではの心配りをしてきています。

ペンションはどれだけ血の通った親身のサービスができるかが大切です。私たちはお客様お一人おひとりとの出会いを一期一会と考え、心を込めておもてなしをすることを心がけています。

—— エストレリータがオープンしてから18年ほどになりますね。これまでどんなことでご苦労されましたか。

大谷 私たちはずっと都会で生活していたこともあって、最初の数年間は土地になれるということがなかなかできませんでした。それまで雪かきもしたことなければ、水道管が凍って水が止まるという経験がありません。また土地には独特の風習があり、当初は馴染むことができませんでした。それでも頭を切り替え、自分たちから土地の人たちの中に入り、できるだけ親しむようにしました。少し時間はかかりましたが、今ではここでの生活を楽しむことができるようになりました。

—— 最近では厳しい雇用環境もあって、セカンドライフを考えるサラリーマンも増えているようです。先輩としてアドバイスをいただけますか。

大谷 私が会社を辞める少し前にマネージャー研修がありました。ここでトップになったら会社を辞める最終決断をしようと思ひ、研修に参加しました。もし、トップになつていなければたら会社を辞めなかつたかもしれない。辞める当日は0時まで会社にいましたね。「立つ鳥跡を濁さず」…それが第二の人生に踏み出す私なりのけじめのつけ方でした。

会社にいる間は職責を全うし、自分の足跡をちゃんと残してから、次のステップに進むことが大切ではないかと思つたのです。会社の仕事が厳しいからとかいやになつたからという理由で、逃避するようには第二の人生に移るのを感じしません。まずは第一の人生として向き合つてほしいのです。そうでないと、次の人生に移つても自信を持つことができないのではないのでしょうか。

様々な方と出会い、ペンションの仕事の意味を再確認

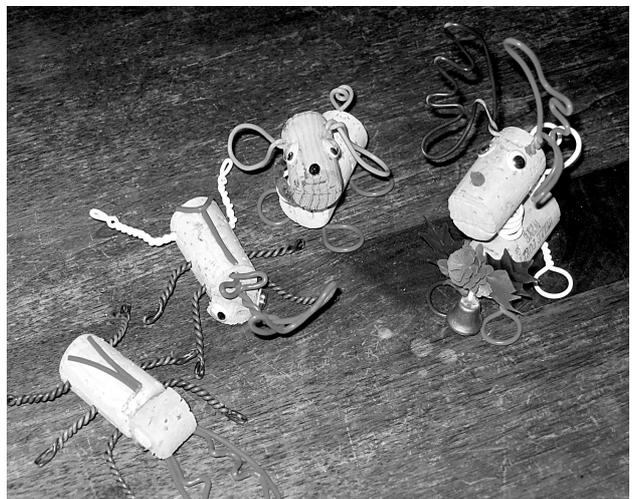
—— お仕事のやりがいや面白さはどんなところにありますか。

大谷 サラリーマン時代は社内や同じ業界以外の人々と出会う機会はほとんどありませんでした。今では全国各地の様々な年齢層の方、いろいろな職業の方がお客様としていらつしやり、上下の関係なく会話を交わすことができます。親戚や友人のようにお付き合いさせていただいている方もいらつしや

り、結婚式やお葬式にも参加させていただいたこともあります。様々な人々と出会うことができる…これがこの仕事の最大の魅力ですね。

中には様々な重荷を背負つて見える方もいらつしやいます。先ほどお話しした視力を失つてしまつた方や重い病氣にかかり、最後の旅行の宿泊にエストレリータを選んでくださった方もいらつしやる。ほとんどの場合、私たちは後からいただいたお手紙でそうした事情を知るのですが…。せめてその重荷の幾分かをここに置いていってくださればと思わずにはいられません。あるいは何かを楽しみにしてお見えになつたお客様は、それを倍にしてお帰りのただければと願っています。

私たちがはつと都会で生活していたこともあって、最初の数年間は土地になれるということがなかなかできませんでした。それまで雪かきもしたことなければ、水道管が凍つて水が止まるという経験もありません。また土地には独特の風習があり、当初は馴染むことができませんでした。それでも頭を切り替え、自分たちから土地の人たちの中に入り、できるだけ親しむようにしました。少し時間はかかりましたが、今ではここでの生活を楽しむことができるようになりました。



飲み終わった後のワインのコルク栓を使ったクラフト教室では、子どもたちに参加してもらいトナカイや昆虫を作る。

キャリアアップハローワーク (非正規労働者就労支援センター)

安定した職業に就くことを希望する非正規労働者の再就職を支援するため、東京、愛知、大阪の3カ所に「キャリアアップハローワーク(非正規労働者就労支援センター)」が開設されました。

昨年末の急激な景気悪化に伴う企業の雇用調整により、非正規労働者の失業が増大しました。非正規労働者への就職支援をできるだけ早く強化するために、各所とも昨年12月に開設されたものです。

キャリアアップハローワークは、安定した就職を実現するための様々な支援をワンストップで提供します。

職業相談・職業紹介は予約担当者制によるマンツーマン支援を中心に、求職者のニーズ・能力等に応じて個別に求人開拓を行います。また、労働者派遣契約の中途解除や雇止め等により社員寮等の退去を余儀なくされた方へ、住宅確保のための相談支援も行っています。

また、平成21年3月23日から福岡、3月30日から北海道においても、「キャリアアップハローワークふくおか」(TEL 092-726-5700)、「キャリアアップハローワーク北海道」(TEL 011-233-2901)が開設されています。

【主な支援内容】

- ・ 予約担当者制を中心とした職業相談・職業紹介
- ・ ジョブ・カード作成のためのキャリア・コンサルティング、ジョブ・カードの作成指導
- ・ 求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓の実施
- ・ 公共職業訓練の受講希望者に対する受講支援
- ・ 履歴書・職務経歴書の作成や面接の受け方のサポート
- ・ 各種セミナーの定期的な開催
- ・ 職場見学・職場体験の実施
- ・ 就職後の職場定着支援
- ・ 住宅確保相談等の生活支援
- ・ 求人情報をはじめとした各種情報の提供

東京キャリアアップ ハローワーク	キャリアアップ ハローワークあいち	大阪キャリアアップ ハローワーク
新宿区西新宿1-7-1 松岡セントラルビル9階 TEL 03-5909-8609	名古屋市中区栄4-1-1 中日ビル11階 TEL 052-252-8619	大阪市北区梅田1-8-17 大阪第一生命ビルディング6階 TEL 06-6343-6733
利用可能時間 平日 午前10時～午後7時 土曜 午前10時～午後5時 (日曜、祝日、年末年始は休み)	利用可能時間 平日 午前10時30分～午後7時 土曜 午前10時～午後5時 (日曜、祝日、年末年始は休み)	利用可能時間 平日 午前10時～午後7時 土曜 午前10時～午後6時 (日曜、祝日、年末年始は休み)
 <p>東京キャリアアップハローワーク</p>	 <p>キャリアアップハローワークあいち</p>	 <p>大阪キャリアアップハローワーク 平成20年12月の開設当時はハローワークプラザ難波 (大阪市中央区難波2-2-3 御堂筋グランドビル4F) に併設。(写真は開設当時のもの)</p>

いずれのキャリアアップハローワークも、平日は午後7時まで、土曜日にも利用できます。提供する支援内容については各キャリアアップハローワークにご確認ください。

3つの“きく力”

組織開発コンサルティング
能力開発インストラクター

平山 豊

研修会場の片隅に置いてあるバッグの中から「プー・プー・プー」と携帯電話らしい振動音が聞こえてくる。相手は、家族か、会社か、それともお客様からか。気になる音である。

このように携帯電話や携帯メールが普及し、いつでもどこでもコミュニケーションが図れる時代である。さぞかし職場のコミュニケーションも良くなっているかと推察されるが、ところが現実の職場では、コミュニケーションの問題がますます深刻化している。

企業研修で行うゲームがある。チーム5〜6名のメンバーが、互いに顔を合わさず、言葉も交わさず、メモでのみ情報のやり取りをして、目的を達成するまでの時間の速さを競うゲームである。直接、言葉を交わして、顔を見てやり取りすれば、せいぜい2〜3分で終わるゲームであるが、制約条件を設けると、何と30分以上の時間がかかるのである。これはフェイス・ツリー・フェイスの対話の重要性を認識してもらったためのゲームであるが、対話をすれば、職場でのコミュニケーションの問題は万事解決するといった簡単な話ではないよ。である。

聞く力

対話は、互いに伝え手、聞き手となることによって成立するものであるが、最近、企業の管理者から、話の聞き方に問題がある若手社員が増えていくことを指摘する声が多くなっている。

例えば、「話を聞いているのか、聞いていないのか分からない」、「質問を投げかけても返事をしない」、「分からなくても質問しない」、「同じ間違いを何度も繰り返し返す」等である。かつて私も、先輩から「人の話はよく聞け!」と叱られたことがある。その時、なぜ聞いているのに叱られるのだろうかと思ったものである。しかし、後々考えると、聞く時の態度や姿勢に問題があったように思われる。

聞き上手な人は、身を乗り出し、相手の目をしっかりと見て、「そうですね」、「なるほど」、「確かに」と相槌を打ちながら、要所要所、確認のための質問を投げかけている。話す相手も快く答えてくれている。実に巧みである。是非、見習いたいものである。

聞き方の問題は、若手社員だけではない。部下が報告や相談に来た時、上司自身が、相手の顔を見ず、忙しそうに書類に目を通しながら聞いていたり、「フン、フン」と曖昧な返事をしていくことがあるとすれば、自らが問題ある若手社員を作っていたことになりはしないだろうか。普段、自分自身、どのような聞き方をしているのか振り返る必要があるよ。である。

聴く力

若手社員に聞く力が必要なら、管理社員には、ますます聴く力が求められるようになるだろう。聴く力とは、相手の心の声を聴く力である。前々回

に、新入社員研修では、とても元気で積極的に参加していた人が、辞めてしまった話をしたが、上司がその人の悩みを知ったのは、辞表を持ってきた時だ。そうである。「なぜ、もっと早く相談しなかったんだ!」と怒りが口から出かかったが、部下の態度や行動の変化のシグナルに気づいていなかった自分を恥じて、謝ったそうである。聴くためには、まず、日頃から部下のちょっとした態度や行動を観察することである。そして、部下の心の声を聴くことである。言葉の裏に隠された心の声を聴き取る能力が求められる。一見、元気で順調に仕事をしているように見える部下にも気を配っていただきたい。悩みを持ちながら、不安の中で仕事をしている人がいるかもしれないからである。

伝え上手だけでなく、聴き上手な管理者を目指してほしい。である。

訊く力

価値観が多様化している現代、消費者のニーズを掴むのが難しい時代である。しかし、企業においては、消費者の心の中にあるモノやサービスに対する潜在欲求、しかも消費者すら気づいていない欲求を明確に表現する力が求められている。それを「訊く力」と呼ぶなら、そこには、聞く力と聴く力に加え、プロとしての技能と顧客から信頼される人間力が求められると思うが、いかがだろうか。



キャリア形成支援への取り組み

— 新入生キャリアガイダンスについて —



亜細亜大学キャリアセンター
部長 岩崎孝二

平成17年度から、これまでの就職支援からキャリア支援へ全学的に移行し、4年一貫のキャリア支援を目的に「低学年用キャリアデザインガイド（以下CDGIという）」の制作、「アセスメントを活用したガイダンス」などを導入し、平成17年度から全学的に新入生キャリアガイダンスを実施している。ここでは、新入生キャリアガイダンスの実施内容・場面とガイダンスで活用している「キャリアデザインガイドI」のコンテンツの一部を紹介する。

1 新入生キャリアガイダンスの実施について

新入生キャリアガイダンスの実施については、ゼミの授業計画（半期13回）をたてる際、各学部で「キャリアガイダンス」の時間を設けるよう、キャリア委員会を通して働きかけており、各学部と日程の調整をして実施される。内容は、なりたいたい自分に対して、なるためのデザインを描かせ、豊かな学生生活を送って、就職年次には自らの力で職業選択をできるように支援している。

2 キャリア支援

Ⅲ 三つのガイドライン

新入生キャリアガイダンスで使う「CDGI」は三つのガイドラインに則って制作した「読み物」と「ワーク」から構成するガイドブックである。大学の低学年向けキャリア教育には、「自己認識」、「職業探索」、「キャリアデザイン」の三つの柱がある。学生が自ら

このような作業を進められるよう支援することを目的としている。一つめの「自己認識」は、文字通り自分についての認識を深めることである。二つめの「職業探索」は、いろいろな仕事を知らせるプロセスを意味し、職業探索できるCDソフト「OHBY」並びに「キャリア・インサイト」などを提供している。最後の「キャリアデザイン」は大学生活を充実させるヒントを得てもらうことから始まり、将来の生き方を考える力や仕事の選び方を、徐々に身につける構成となっている。

3 キャリアデザインガイドIの構成

（コンテンツの一部掲載）

- I 大学生生活のグランドデザインを描こう
- ◆ 誌上特別セミナー：大学生活のグランドデザインって何だろう？
- ◆ 就職決定者座談会：1年生に伝えたいこと
- II 自分史をフィードバックしよう
- ◆ 誌上特別セミナー：ありのままの自分、その「価値」って何だろう？
- ◆ 自分史フィードバック：幼少時から高校までを振り返って、その先を計画する。

III 職業学入門

- ◆ 誌上特別セミナー：仕事って、働くって何だろう？
- ◆ 図解・仕事パノラマ：総合スーパーの巻 ・ 仕事を見に行く：大田市場の巻

【低学年向けワークの例】

- ◆ 大学生活やりたいことチェック・

チャート：五つのカテゴリーからチェック

- ◆ バリヤー・ゲーム：自分の価値観を把握するのに役立つゲーム
- ◆ ライフスタイルの明確化：望む生活スタイルをチェック
- ◆ インプレッション・ゲーム：他人からみた自分像を知るために役立つ
- ◆ ジョブ・インタビュアー：両親や知人に聞いてみよう
- ◆ 職業マッチングチェック・チャート（監修：日本衛生心理学会理事 長 臨床心理士 高塚雄介）
- ◆ 社会人基礎力目標シート：基礎力の能力要素を学生生活で高めるためのシート

4 新入生・低学年キャリア

ガイダンスの場面

- ① 基礎演習・オリエンテーションゼミ：CDGIを使用して授業を行う。
- ② アセスメントを活用したガイダンス：自己認識と職業探索の補助資料としている。
- ◆ VPI 職業興味検査
- ◆ VRT 職業レディネス・テスト
- ◆ 職業適性自己理解テスト
- ◆ GATB 厚生労働省編「一般職業適性検査」
- ③ 新入生個人面談週間：新入生キャリアガイダンス後に実施
- ④ 低学年キャリア講演会：産業界やキャリア専門家に依頼し、「キャリア講演会」を実施

キャリアセンターで学生に伝えていること

● 法政大学



法政大学キャリアセンター長
藤村博之

法政大学キャリアセンターは、2005年4月の発足から4年を迎えた。この4年間は、試行錯誤の連続であった。

キャリア教育という言葉がよく使われる。使う人によって意味が異なるが、筆者は、「学生の職業観を育て、人生の中で仕事をどう位置づけるかについて、それぞれの学生が自分の頭で考えられるようになること」だと思っている。仕事は人生の一部であって、すべてではない。しかし、重要な意味を持った部分である。それゆえ、キャリアセンターにとって、就職支援は重要な活動領域だ。しかし、それだけでは旧来の就職部と同じになってしまう。そこで、本センターでは、大学教育の正式カリキュラムにキャリアデザイン科目を設置するよう教学サイドに働きかけるとともに、1年生から4年生までを対象とした研修プログラムを作成して、提供してきた。

キャリアデザイン科目とは、大学入学直後の1年生に対して、大学で学ぶことの意味、人生のあり方、働くことの意義などについて考える講義である。教員による講義だけでなく、先輩を招いて仕事について話をしてもらったり、グループディスカッションによって学生相互の考え方を共有したりして、さまざまな角度から人生と仕事を考えるように工夫されている。

研修プログラムは多彩である。自己理解を促す講座や適性を知るための講座、卒業生を招いての職種研究、インターンシップ、社会人とのグループディ

スカッションなど、毎日のように何らかの企画を打ってきた。これらの企画を通して、学生に何を伝えなければならぬか、キャリアセンターとしてどのような役割を果たさなければならぬかがおぼろげながら見えてきた。

1 世の中に元々おもしろい仕事はないことをわからせる

最近の若者は、生まれたときから多くの玩具やゲームに囲まれ、何か手にとって試してみても、おもしろくなければ捨てて次を探するという遊び方をしている。これが仕事選びにも影響を及ぼしている。彼らの大半は、世の中のどこかに「おもしろい仕事」があつて、それに巡り会おうとしている。就職活動において100社以上の会社にエントリーし、会社訪問を繰り返しているのは、その表れである。

通常、おもしろいものはお金を払って買ってくる。しかし、仕事は、お金をもらってするものである。おもしろいはずがない。顧客は理不尽なことを要求してくるし、上司もしばしば矛盾したことを平気で指示する。それに耐えて、ある課題を達成するから、給料がもらえるのである。世の中の現実を知らせることが第一歩である。

2 仕事をおもしろくするのは自分自身であることをわからせる

仕事をしていると、つらいことの連続である。95%はつらいことだと言ってもいいくらいだ。でも、5%くらい、「働いていて良かった」と思える瞬間がある。お客様から感謝され

たり、上司・同僚から努力を認めてもらったりすると、それまでの苦労は一気に吹き飛ばす。このような瞬間に巡り会うには、ある程度長く勤める必要がある。仕事のしくみがわかり、職場の人間関係を構築するには一定の時間がかかる。つらい仕事をおもしろくしていくのは、上司でも先輩でもなく、自分自身である。

3 常に新しいことに挑戦していかないと能力は向上しない

私たちの職業生涯は45年続く。その間、ずっと第一線で活躍し続けるには、常に能力を磨いておかなければならない。能力を陳腐化させないためには、新しいことに挑戦し続けることが重要である。大学を出てから、本当の勉強が始まる。その基礎を作るのが大学での4年間である。

以上の3点を講義や研修プログラムで強調するようにしている。自分の頭で考え、自らの足で立つて行動する人材になるよう支援することがキャリアセンターの使命である。



キャリア指導の現場から ③

派遣労働者等の雇い止め問題

東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー

千葉吉裕

昨年暮れ、日比谷公園の派遣村が大きく取り上げられ、派遣社員の解雇に注目が集まりました。しかし、このことは決して新しい問題ではありません。東京の山谷・横浜の寿町・大阪の釜ヶ崎の日雇い労働者や全国各地のホームレス、その人たちに人間としての最低限の生活を維持する福祉の問題、

その人たちの不安定で不法な就労の問題など、なござりにされてきた延長線上にあることと確信しています。非正規雇用が大きく取り上げられ、グローバル資本主義を押し進めたことを原因として、構造改革批判が盛んに行われていますが、真の原因は構造改革なのでしょう。私は、焦点がずれているように感じています。その理由の一つは、構造改革以前から、このような問題が起こると予想されていたこと、もう一つは、原因探しのなすりつけ合いのような議論に終始している点です。教育現場にいる立場として、この問題を教育問題として受け止めなければならぬと強く感じています。

九州沖縄サミットが行われた2000年。その4月に、G8の教育担当大臣が東京に集まり、話し合いが行われました。そして、発信された宣言文では、今日起こっている危機的状況を予測し、教育の転換を訴えています。そこに、次のように書かれていました。

「高い技能レベルを身につけ維持で

きる者は社会的にも経済的にも大成功を収めることができるが、そうでない者は安定した職業及び、その職業によって得るべき社会的・文化的生活活動に必要な収入を得る見通しも立たない状態で、かつてない疎外の危険に直面している」

まさに、今、議論している問題ではないでしょうか。そして、この問題の原因は、伝統的な工業社会から知識社会が顕在化したことによる社会全体の変化です。変化に対処できないことで問題が生じているのであって、昔を堅持せず変えてしまったから問題が起ったわけではありません。

この宣言文を読んだ時、私はたいへんな大きな衝撃を受けました。目の前にいる生徒たちに、社会で通用する力をも身につけさせなければならぬ、そして、教育の転換を図らなければ多くの子どもたちが不幸になると強く思いました。今日の非正規雇用の問題と、昔からの日雇い労働者の問題で大きく異なる点は、いわゆる難関大学卒や大学院卒といった高学歴の若者たちが含まれている点です。現在、厳しい境遇に立たされている方々は不真面目なわけでも、努力しなかったわけでもありません。むしろその反対に、従順に、世間で「良い」と言われたことをやってきましたに過ぎません。

有名大学に何人合格したと都道府県

をあげて広報したり、学校の教育評価の指標にしたりする現状が少なからず見受けられる中で、進学させることだけを目指して、社会の形成者を育成するという教育の根幹の目標を見失っているように思っています。

平成21年3月9日、高等学校の改訂された学習指導要領が告示され、総則の中に、初めて「キャリア教育の推進」が明記されました。社会状況を考えれば、どの学校もキャリア教育の充実を図る必要があることは言うまでもありません。しかし、心配されることは、これまでの学習指導要領でも、普通科においての職業に関する教科・科目の履修の機会や就業体験の機会の確保を配慮するように明記されながらも、進学希望者が多いことを理由に、十分に行われてこなかったという経緯があります。今期の改訂も、これまでの二の舞にならないか大いに心配されます。

この心配を一掃するためには、多くの国民の理解が欠かせません。難関校に何人受かったかという指標で学校を評価することに同調する人々がたくさんいる限り、教育は変わりません。社会変化を見据え、望ましいキャリア教育を充実させるために、教育に対する理解を深めていただき、キャリア教育のサポーターに多くの人になっていただければと願っています。

画面か人か、それが問題

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

スクールカウンセラー（以下SC）の重要な仕事の1つに講演活動がある。発達心理からみた生徒児童の理解を促進し、先生と子どもたちが織りなす教育という尊い営みが、円滑に展開されるよう側面から支援しかつ啓蒙するのが主な目的だ。

主な講演対象は、①生徒、②教師、③保護者及びPTAや青少年育成会、成人学級等の関連団体の3つになる。今までのSC活動の中でそのテーマを振り返ってみると、その時々によって依頼されるテーマの変遷があり、バラエティに富んでいることに驚く。

まず生徒対象でみると、「いじめを生まない心・いじめに負けない心」、「友達づくりプログラム」、「より良く生きるために」、「障害者の対応の仕方について」、「好きな仕事を見つけるために」、「今進路と将来に向けて」、「ストレス対処法」等が主なテーマである。

対教師では、「カウンセリングマインドを生かした生徒の見方・接し方」、「学校カウンセリング研修」、「人間関係プログラム〈教師編〉」、「いじめの背景とその対応」、「子供を正しく理解するために・ADHD児童の指導を中心に」、「学習障害LDの理解とその対応」、「特別支援教育のあり方について」、「生きる力をつけるための心の健康について」、「変わってきた生徒・保護者の理解とその対応」、「中学教師とストレス」等。

そして、保護者や関係団体でみると、「いじめを乗り越える子供の育成について」、「反抗期の子供の接し方」、「望まれる親子関係のありかた」、「アサーティブ・トレーニング入門」、「子供の心の健康について」、「わが子をニートにさせないために」等となっている。

“いじめ自殺”の事件が報道されると、いじめに関するテーマが増える。また、殺人事件の容疑者の少年が、アスペルガー症候群か？等と疑われると、広汎性発達障害やADHD（注意欠陥・多動性障害）やLDといった発達障害に関する講演依頼が多くなる等、テーマは事件や世相を反映した傾向を示す。

そして、ここにきてにわかには増えてきているのが、「子どもたちをニートにさせないために」といった、働くことに関するテーマである。これは私の専門が臨床心理や発達

心理とともにキャリア心理であることが周知されてきたという事情もあるが、学校生活から職業生活への移行が今ほど難しい時代はないという意識が、学校現場や家庭にも広がってきたからだろう。さらに、昨今の雇用状況の悪化や労働者がモノ扱いされる労働現場の歪みの深化等、働くことが重大な社会問題化している時代背景の影響も大きいと考えられる。

62万人を数えるニート。彼らはなぜニートに留まっているのか？ ハローワーク渋谷の出先機関“ヤングワークプラザしぶや”で、ニートやフリーターのためのグループカウンセリングを行っているが、彼らの社会参加意欲は高い。UFJ総合研究所（当時）の調査でも、“働いていないことをどう感じるか”の問いに75%の者が「焦っている」と答え、“なぜ就職活動をしないのか”には「人づきあい等会社生活をうまくやっていく自信がないから」が一番多く、「自分の能力や適性に合った職業がわからない」等の職業適性の問題が2、3番目にくる。彼らは働きたくないのではなく、働けないのだ。いや、働く準備ができていないというのが適切だろう。そのため、当グループでは、対人不安や不信を解消し、人や集団への信頼感や安心感を培いつつ、人間関係スキルの獲得を、第1の目的においている。

しかし、幼少期からテレビやゲームばかりと向き合い人的交流が乏しかったり、いじめ等による傷つき体験をひきずっていたりすると、事はやっかいである。人や集団と良い関係を味わう原体験が、ギャング世代の小学校や母子分離に伴う同性同年代の親密な交際が課題の中学校（思春期）で持てなかった若者は、青年期の職業移行で非常に苦労する。

成績良好な子は育っていなくても、大学時代までは何とかやれる。だが、逃げられない対人関係の職場に入ると一挙に問題は表面化し、不適応に陥ったり破綻さえ生じてくる。

“人間”と書くように、人は人との間での様々な体験があって初めて健全に育つ。小中時代の社会化促進の時代こそ、画面より人と向き合って過ごしてほしいと切に願っている。

自分を認める

日本体育大学 非常勤講師
湘北短期大学 キャリアサポート部非常勤職員

島津和代



vol.16-1

平成16年からハローワークの若年者
ジョブサポーターとして小・中・高
校生のキャリア教育に関わり、昨年よ
り大学生・短大生のキャリア教育に携
るようになりました島津和代と申しま
す。各教育現場では、様々な子供や若
者たちが、私たちキャリア・カウンセ
ラーに必要なことは何なのかを提示し
てくれるような気がします。

ここでは一つ、若者らしい悩みを抱
えた女子学生のお話をしたいと思いま
す。

キャリア・カウンセリングを通して
未消化な自分の思いを他者に語りなが
ら、そのことを価値ある経験として位
置付けていったプロセスをお伝えしま
す。

A子さんは、すらりとした長身でハ
キハキと明るい受け答えをする、爽や
かな印象の学生です。彼女の真面目さ
は、学内の就職ガイダンスの受講態度
や振返りのワークで丁寧に感想を綴る
様子からもうかがえました。就職活動
が始まった頃、浮かぬ顔で来室したA
子さんは、「いつも自己分析がうまく
できません」と話し出しました。A子
さんが持参した履歴書は、輝かしい記
録と、努力がにじみ出るような心のこ
もった表現で、活躍してきた部活動の
様子が描かれており、アドバイスなど

必要ないくらいのものでした。

A子さんは、「ゼミの先生も『この
ことをしっかりとアピールしなさい』
と語ってくれるのですが、どうしても
うまく語れないのです」と俯いてしま
いました。そこで私は、話せる範囲で
部活動のお話を教えてほしいと尋ねて
みました。

バスケットボールが大好きで小学校
・中学校と活躍し、特待生として高校
に入学し、夢を持ち部活動を始めたも
のの、名門校特有の重圧と、特待生以
外の部員との狭間で早くから悩んでき
たというのです。チームの中核として
顧問や監督に期待され、それに応える
よう部長として活躍するA子さんは、
「ついには疲れ果ててしまった。高校
3年生の最後までやり通したにもかか
らず、達成感が全く感じられなかつ
た」と言います。それでも、「自分が
今まで打ち込み情熱を注いだものは、
バスケットボールに他ならない」のだ
と。

「凄かったね。よく頑張り通した
ね。大変だったでしょうに。この3年
間バスケットボールを楽しむことはで
きたの？」と私が尋ねると、ポロンポ
ロンと大粒の涙を流しながら、

「ずっと苦しくて、ずっと辛かった」
チームのみんなが仲良くなるように

いつも部員にも顧問にも気を配り、
びくびくしていた。自分を応援してく
れている家族にも弱音を吐くことがで
きず、いつも一人だけで抱えていた。
途中でやめたいと思ったが、「自分に
できることがまだ残っているのではな
いか」という思いと、やはりバスケッ
トボールが大好きだからという思いが
それに勝り、何とか頑張り続けたのだ
と言います。

「大変な思いをしたけれど素晴らしい
経験を積んだのね。本当にお疲れ様
でした」の言葉に「こんなのでも、人
に言っていない経験なのですか？」と言
う彼女に、

- ①人との関わり方スキル
- ②気遣いのスキル

を思いつくままに書き出してもらいま
した。

見事に、30ほどの項目があつという
間に完成。

けなげな自分をキチンと認めてあげ
る作業を終えたA子さんは、

「今思つて顧問も他の部員も当時は
気付かなかつたけれど同じ方向に向か
っていたんですね」

結局、私は、履歴書を「文字も添削
することなく、「自信を持って語りたい
」と笑顔で入室するA子さんの目映
い背中を見送りました。