

厚生労働省委託

若年者向けキャリア・コンサルティング研究会

報告書

若年者向けキャリア・コンサルティング実施に
必要な能力要件の見直し等に係る調査研究

平成20年3月

中央職業能力開発協会

目 次

1	検討の経緯	1
2	若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件の見直し	
	(1) 見直しに当たっての考え方	2
	(2) 見直しのポイント	3
	(3) 見直し後の能力要件	6
3	若年者向けキャリア・コンサルタント養成のためのモデルカリキュラムの見直し	
	(1) 見直しに当たっての考え方	22
	(2) 見直し後のモデルカリキュラム	22
4	ニート支援及びアウトリーチを行う人材の養成に係る能力要件等の策定について	25
	(1) 基本的考え方	25
	(2) 支援の対象となる相手方(ニート状態にある若者)の区分	25
	(3) アウトリーチの形態	26
	(4) ニート支援及びアウトリーチを行う人材に係る能力要件等	26
5	ニート支援及びアウトリーチを行う人材の養成に係るモデルカリキュラムの策定	28
	(1) 基本的考え方	28
	(2) モデルカリキュラム	29
6	今後の課題	29
	(1) 若年者向けキャリア・コンサルタントの養成の推進	29
	(2) ニート支援・アウトリーチを行う手法の確立と支援を担う人材の養成	30
	(3) 若者の自立支援を行う環境の整備	31
	(4) 能力要件・モデルカリキュラムの見直し	32
	(参考)	
	若年者向けキャリア・コンサルティング研究会委員名簿	33
	若年者向けキャリア・コンサルティング研究会作業部会委員名簿	34
	検討経過	35

1 検討の経緯

職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐も含めた主体的なキャリア形成支援を担うキャリア・コンサルタントについては、平成14年からの官民の取組により着実に養成が進み、社会におけるキャリア・コンサルタントに対する認知やキャリア形成支援という考え方も確実に浸透してきている。今後は、企業や教育機関、地域等の様々な場面において、個人がさらに良質なキャリア・コンサルティングを受けられるような機会を増大させ、専門性の向上を図ることが求められている。

特にフリーターや早期離職者、就業経験のない学卒未就職者、学生等の若年者に対しては、早い時期から職業意識の啓発や適切な自己理解に基づく職業選択、さらに就職後の能力開発や職場定着を支援することなどにより若年者を職業的自立に導く専門家として、若年者向けキャリア・コンサルタントの養成を推進することが「若者自立・挑戦プラン」(若者自立・挑戦戦略会議平成15年6月10日)に盛り込まれ、若年者向けキャリア・コンサルタントの能力要件及び養成のためのモデルカリキュラムの策定を経て、養成が行われてきた。

他方で、最近の若年者を取り巻く雇用環境は、失業率等に若干の好転が見られるものの、他の年齢層と比較すれば相変わらず厳しい状況におかれている。

また、新卒採用が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員となれず、フリーターにとどまっている若者が年長フリーターとなり不安定就労を強いられていることや、就労形態の多様化に伴い企業内で十分な職業能力開発機会が得られないケースがあるなど長期的な格差の広がりも懸念されている。

さらにはニートの状態にある若者やいわゆる引きこもり状態の若者の増加が社会問題となっている。

こうした状況は、個人の就職困難や将来の能力不足、不安定就労を招く怖れがあるだけでなく我が国の中・長期的な競争力・生産性の低下につながり、経済基盤の脆弱化等の問題を惹起しかねないが逆に、キャリア・コンサルタントに期待される役割もその分広がりが求められるとも言える。

現行の若年者向けキャリア・コンサルティングの能力要件が策定されてから3年が経過したが、この間、実際に、地域若者サポートステーションや若者自立塾、ジョブカフェといった若年者支援機関・施設においてキャリア・コンサルタントが活躍してきている。こうした若年者支援機関・施設では、様々な原因による不登校や何らかの問題を抱えて就労に支障がある若者の支援を行う場合があるが、このためにはメンタルヘルスに関する一層の知識や

専門機関との連携強化を図らなければならない。

現行の能力要件では、若年者向けキャリア・コンサルティングの目的を「若年者を安定的就業に導くために、働く意義の理解を進めることにより就業意欲を喚起し、職業生活設計とそれを踏まえた職業選択を自己決定できるように支援すること」と定義しているが、この状況に対応した適切なキャリア・コンサルティングを行うためには新たな能力要件が求められている。

特に現行の能力要件の検討時には大きく取り上げなかったニート状態にある若者や引きこもりへの対応があり、さらには相談者のもとへキャリア・コンサルタントが出向くアウトリーチの手法も検討する必要が出てきた。

このため、中央職業能力開発協会は厚生労働省の委託を受けて、「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会」を設置し、若年者向けキャリア・コンサルティングの実施に必要な能力要件及び若年者向けキャリア・コンサルタント養成のためのモデルカリキュラム等の見直しを行うとともに、地域若者サポートステーションや若者自立塾といった若年者自立支援機関・施設において、ニート支援・アウトリーチを行う人材の能力要件及び養成のためのカリキュラムについて作業部会を設置し検討を行った。

2 若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件の見直し

(1) 見直しに当たっての考え方

能力要件の見直しに当たっては、特に次の点を考慮した。

- 平成16年4月に公表した能力要件は3年を経過しており、その間における若年者を取り巻く経済社会情勢の変化等を踏まえ、現状に即した内容とすること。
- 特に、ニート状態にある若者に対する社会的注目や支援の必要が高まっている状況を踏まえ、ニート支援において強調すべき能力要件も新たに加えた内容とすること。
- 標準レベルのキャリア・コンサルタントの能力体系が平成18年3月に見直されており、この見直しされた能力体系に即した内容に改めること。

(2) 見直しのポイント

見直しに当たっては、先ず次の視点を持って検討に当たった。

- 若年者を取り巻く経済社会情勢の変化等今日的課題としては、特に新卒者で見られる雇用情勢の改善、企業の採用慣行の変化、若年者の職業意識の変化、キャリア教育の高まり、年長フリーター問題、ニート問題等があげられ、これらの状況を反映すること。
- ニート支援におけるキャリア・コンサルタントの役割、活動の範囲、必要な能力を整理すること。

特に、地域若者サポートステーション・若者自立塾等の若者自立支援機関における相談や職業意識啓発支援に必要な能力や若者自立支援機関における他の関係機関との連携やネットワーク構築に必要な能力に着目し、標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要な能力との共通点・相違点は何か、キャリア・コンサルタントがアウトリーチ（訪問支援）にどこまで関われるかを整理すること。

以上を踏まえて検討を行い、能力要件の考え方や内容を次のように見直した。

ア カテゴリーの見直し

標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要な能力要件で見直されたカテゴリーに準拠した。

- I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解
- II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識
- III キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル
- IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的な実施に係る能力

イ 各カテゴリーの考え方・内容の見直し

すべてのカテゴリーとも、基本的には標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要な能力要件を具備していることを前提としており、更に若年者向けキャリア・コンサルティングに特有の能力要件を下線を付けて示している。

このため、見直しは若年者向けキャリア・コンサルティングに特有の能力要件部分のみを対象としている。

I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

このカテゴリーでは、「1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」「2 キャリア・コンサルティングの役割の理解」の修正を行った。

このうち「1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」では、“職業能力形成の重要性”をキーワードとして捉え、これを明記することとした。

「2 キャリア・コンサルティングの役割の理解」では、キャリア・コンサルティングの役割にあげられる“環境への働きかけ”をより具体的に示すこととした。

II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識

このカテゴリーでは、「1 キャリアに関連する各理論の理解」「5 職業能力開発に関する理解」「8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解」「11 転機に関する理解」「12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解」を修正した。

「1 キャリアに関連する各理論の理解」は、記述内容を整理し若年者向けに特記した部分を削除した。

「5 職業能力開発に関する理解」は、YES プログラム（若年者就職基礎能力支援事業）やジョブ・カード制度などキャリア形成に関する事業や支援する各種ツールが登場していることから、これを理解することを記すこととした。

「8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解」は、障がい者など社会的弱者に対して積極的に支援することが求められるため、関連法規や制度を理解することを記すこととした。

「11 転機に関する理解」では、3年前に能力要件をまとめた時と比較し、教育制度の変化が見られることからこれを理解する記述を加えることとした。

「12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解」は、アウトリーチの必要性が顕在化していることを踏まえて、訪問支援に関する理解の内容を加えることとした。

Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

このカテゴリーでは、「1 基本的スキル」「2 相談実施過程において必要なスキル」の修正を行った。

「1 基本的スキル」では、若年者に配慮した雰囲気を形成できるスキルや、多様な就労経験を考慮したキャリアシートの作成支援を行えるスキルを求めるとともに、相談者に対して最初の見立てを適切に行い、更にその後の支援過程での変化に併せて対応できるスキルを加えることとした。

「2 相談実施過程において必要なスキル」では、現在の労働市場全体や労働事情を相談者に理解させるスキルを加えるとともに、必要に応じてキャリア・コンサルタント自身が職場開拓を行うといった就労機会の創出が行えるスキルも能力要件とした。

Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的な実施に係る能力

このカテゴリーでは、「ネットワークの認識と実践」について修正を行った。

若年者に対しては、就労機会の場以外に、高校・大学等の教育機関や各種支援機関・施設との連携が求められるほか、発達障害や精神疾患が疑われる場合は専門機関や医師等専門家にリファーを行う必要があるため、これを強調することとした。

ウ 表現の見直し

能力要件の表現についても、標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要な能力要件の見直しに準じ、原則として、カテゴリーⅠ、Ⅱについては「理解していること」と表現し、カテゴリーⅢ、Ⅳは「できること」と表現することとした。

エ 留意事項の見直し

能力要件本文同様、留意事項についても見直しを行った。

主な内容としては、職業能力の基礎としてのソーシャルスキル、ビジネスマナー等を習得するよう気づかせることの重要性や相談者の過去の体験を踏まえた支援を行うことの必要性を明記した。

(3) 見直し後の能力要件

I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	
1 社会・経済的動向と キャリア形成支援の必 要性の認識	<p>技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきたことについて十分に理解していること。</p> <p><u>特に、若年者を取り巻く状況と若年者の特性及び職業意識の啓発と職業能力形成の重要性を踏まえた支援の必要性について理解していること(*1)</u></p>
2 キャリア・コンサル ティングの役割の理解	<p>キャリア・コンサルティングは、職業を中心としながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリアマネジメント（自立／自律）できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解していること。</p> <p><u>特に、若年者の理解者として、若年者が働くことの意義を理解し、キャリア形成に自らの問題として取り組み、主体的に意志決定できるように支援すること。さらに、時として能動的・積極的な関わり方も必要になることなど、その役割、意義について十分に理解していること。(*2)</u></p> <p>また、キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解していること。</p> <p><u>特に、環境への働きかけについては、一般的な教育・普及活動のみならず、学校等教育機関によるキャリア教育との連動や社会情勢を踏まえた実施の必要性について理解していること。</u></p>

<p>3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務</p> <p>(1) 活動範囲・限界の理解</p>	<p>キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解し、活動の範囲内においては誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践できること。</p> <p>また、活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解していること。</p>
<p>(2) 守秘義務の遵守</p>	<p>相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践できること。</p>
<p>(3) 倫理規定の厳守</p>	<p>キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の厳守等）について十分に理解し、実践できること。</p>
<p>II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識</p>	
<p>1 キャリアに関連する各理論の理解</p>	<p>キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解していること。</p>
<p>2 カウンセリングに関連する理論の理解</p>	<p>キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解していること。</p> <p>また、来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基</p>

	<p>礎知識)、特徴について理解していること。</p> <p>なお、グループを活用したキャリア・コンサルティング(グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ)の意義、有効性、進め方の留意点等について理解していること。</p>
3 自己理解に関する理解	<p>キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解していること。</p> <p>また、自己理解を深めるためのキャリアシート(自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式や職務経歴書等)や面接、観察、心理テスト等のアセスメントの種類、目的、特徴、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解していること。</p>
4 仕事に関する理解	<p>キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解していること。</p> <p>また、職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。</p>
5 職業能力開発に関する理解	<p>職業能力開発に関する知識及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。</p> <p><u>特に、就職、キャリア形成支援に関する制度やツールについて理解していること。(*3)</u></p>
6 雇用管理、労働条件に関する理解	<p>企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、主な業種における勤務形態、</p>

	<p>賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。</p> <p><u>特に、若年者に対する雇用管理の現状と諸問題について理解していること。(*4)</u></p>
7 労働市場等に関する理解	<p>社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。</p> <p><u>特に、若年者の就業意識の多様化や、若年者を取り巻く雇用環境の変化等について理解していること。</u></p>
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	<p>職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解していること。</p> <p><u>特に障がい者など社会的弱者に関連する法規や制度の概要について十分理解していること。(*5)</u></p> <p><u>さらに、教育に関連する法規や制度の概要について理解していること。</u></p>
9 メンタルヘルスに関する理解	<p>メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。</p> <p><u>特に、社会的に未成熟であるために、若年者がメンタルヘルス上の問題に陥りやすいことについて理解していること。(*6)</u></p> <p>また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者へ</p>

	<p>対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファー等、専門家の関与の重要性について十分に理解していること。</p>
<p>10 ライフステージ、発達課題に関する理解</p>	<p>各ライフステージにおける解決すべき課題や、青年期、中年期等の主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解していること。</p> <p><u>特に、働くことを通じた自己実現の意義や職業に対する認識の形成など、若年者特有の発達課題について理解していること。</u></p>
<p>11 転機に関する理解</p>	<p>初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解していること。</p> <p><u>特に、現在の教育制度の実態を踏まえた学校から社会への移行という大きな転機の受け止め方や対応の仕方について理解していること。(*7)</u></p>
<p>12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解</p>	<p>相談者の類型的・個人的特性（例えば、障がい者については障害の内容や程度）等によって、留意すべき点があることについて理解していること。</p> <p><u>特に、若年者の特性について理解していること。また、個別に抱える問題の本質やその背景を認識することの重要性について理解していること。(*8)</u></p> <p><u>なお、相談者によっては、必要に応じて相談者のもとへ訪問するなど積極的な働きかけが必要であることを理解していること。</u></p>
<p>Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル</p>	
<p>1 基本的スキル (1) カウンセリング・スキル</p>	<p>カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を</p>

	<p>維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。</p> <p><u>特に、若年者に対しては必要に応じて能動的・積極的なアプローチにより、相談を進めることができること。</u></p>
(2) グループアプローチ・スキル	<p>グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて基本的なグループ運営を行うことができること。</p> <p><u>特に、若年者に配慮した雰囲気形成しつつ、相談実施の様々な場面でグループを効果的に活用することができること。(*9)</u></p>
(3) キャリアシートの作成指導	<p>キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。</p> <p><u>特に、これまでの家庭・学校生活、多様な就労経験、地域活動を振り返り、興味、能力、価値観、現実条件などを整理し、自己理解を進めることができるようにキャリアシートの作成指導ができること。(*10)</u></p>
(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	<p>相談者が相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができること。</p> <p><u>特に、最初に行われる見立ての重要性を理解するとともに、支援過程での成長や変化の状況をしっかりと把握して相談を進めることができること。</u></p>

<p>(5)プログラムの企画・提案スキル</p>	<p>若年者の職業意識の啓発や自己理解・仕事理解などを効果的に進めるための各種プログラムを企画し、関係者に提案することができること。(*11)</p>
<p>2 相談実施過程において必要なスキル (1)相談場面の設定 (7)物理的環境の整備</p>	<p>相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができること。(*12)</p>
<p>(イ)心理的な親和関係(ラポール)の形成</p>	<p>相談を行うに当たり、受容的な態度(挨拶、笑顔、アイコンタクト等)で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができること。</p>
<p>(ウ)キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進</p>	<p>主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができること。</p> <p>特に、働くことの意義について、また、キャリア形成に自らの問題として取り組み、主体的に意志決定することの必要性について、若年者の理解を促すことができること。</p>
<p>(エ)相談の目標、範囲等の明確化</p>	<p>相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。</p>
<p>(2)「自己理解」支援 (7)自己理解への支援</p>	<p>職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、</p>

	<p>個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。</p> <p><u>特に、これまでの家庭・学校生活、多様な就労経験、地域活動を振り返り、興味、能力、価値観、現実条件など整理・分析し、若年者の自己理解を支援できること。また、グループを活用して、職業意識を啓発し、自己理解を支援することができること。</u></p>
(イ)アセスメント・スキル	<p>年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な評価検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行い、評価検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができること。</p> <p><u>特に、適切な若年者向けの各種検査を選択、実施し、若年者の発達段階に応じてその結果の適切な理解を促すことができること。(*13)</u></p>
(3)「仕事理解」支援	<p>相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができること。</p> <p>また、IT関係の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができること。</p> <p><u>特に、労働市場全体や就業形態、その時の労働事情など働く環境について本人に理解を促すことができること。</u></p> <p><u>さらに、若年者向けの各種職業情報ツールを活用して仕事理解を支援することができること。またグループを活用して、職業意識を啓発し、仕事理解を支援することができること。</u></p> <p><u>また、若年者が主体的に職業情報の収集活動に取り組むように働きかけることができること。</u></p>

(4)「啓発的経験」支援	<p>インターンシップ、トライアル雇用、現場見学等の事前に職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。</p> <p>また、相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができること。</p> <p><u>さらに、グループを活用して、啓発的経験を通して職業意識を啓発することができること。(*14)</u></p>
(5)「意思決定」支援 (ア)キャリア・プランの作成支援	<p>自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。</p> <p><u>特に、将来の生き方・働き方を展望することの重要性について理解を促した上で、キャリア・プランの作成を支援することができること。</u></p>
(イ)具体的な目標設定への支援	<p>相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができること。</p>
(ウ)能力開発に関する支援	<p>相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者が自身で能力開発プランを作成することについて支援することができること。</p>
(6)「方策の実行」支援 (ア)相談者に対する動機づけ	<p>相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。</p>

	<p>と。</p> <p><u>特に、若年者が自ら就業に向けた情報収集活動を行うように働きかけることができること。また、面接など就業に向けた活動の中で、自己の強みを表現できるよう支援することができること。</u></p>
(イ) 方策の実行のマネジメント	<p>相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。</p> <p><u>特に、若年者が自ら決定した方策を着実に進められるよう強く働きかけることができること。</u></p> <p><u>また、若年者の個人的特性に応じて就労機会を創出するための働きかけができること。(*15)</u></p>
(7) 「新たな仕事への適応」支援	<p>方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。</p> <p><u>特に、学校から社会への移行という大きな転機にある若年者の特性に鑑み、職場適応について適切な助言を行うことができること。(*16)</u></p>
(8) 相談過程の総括 (ア) 適正な時期における相談の終了	<p>キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができること。</p> <p><u>特に、相談過程で若年者が過度に依存的にならないように配慮し、自律性を促して相談を終了することができること。</u></p>
(イ) 相談過程の評価	<p>相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。</p>

	<p>また、キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。</p>
<p>IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力</p>	
<p>1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動</p>	<p>個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができること。</p> <p><u>特に、家庭、学校、企業、地域社会に対して、若年者のキャリア形成の重要性、必要性等について教育・普及することができること。</u></p> <p>また、それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができること。</p>
<p>2 環境への働きかけの認識と実践</p>	<p>個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境(地域、組織、家族等、個人を取り巻く環境)との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができること。</p>
<p>3 ネットワークの認識と実践</p> <p>(1) ネットワークの重要性の認識</p>	<p>個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識していること。</p> <p><u>特に、就労機会創出のためのネットワーク形成の重要性を認識していること。</u></p>
<p>(2) ネットワークの形成</p>	<p>ネットワークの重要性を認識したうえで、関係</p>

	<p>機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができること。</p> <p><u>特に若年者支援機関・施設との協力関係構築を行うことができる。</u></p>
(3) 専門機関への紹介(リファール)の実施	<p>個人や組織等の様々なニーズに応えるなかで、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、紹介あっせんすることができること。</p> <p><u>特に発達障害やその他の精神疾患の疑いに対して専門機関や専門家につなげる環境を整えることができること。</u></p>
(4) 異なる分野の専門家への照会(コンサルテーション)の実施	<p>個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができること。</p>
4 自己研鑽・スーパービジョン (1) 自己研鑽	<p>キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な機会を自ら求めて新たな情報を吸収し、自身の力量を向上させていくことができること。</p> <p>特に、キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識していること。</p>
(2) スーパービジョン	<p>スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的実践的助言・指導(スーパービジョン)を受けることの必要性を認識していること。</p> <p>また、スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができること。</p>

<p>5 キャリア形成支援者としての姿勢</p>	<p>キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができること。</p> <p>また、キャリア形成支援者として、自己理解を深め、キャリア・プランを明確にすることの必要性を自分自身のこととして理解できること。</p>
---------------------------------	--

(注) 留意事項

最近の若年者の特徴的な職業選択行動や意識を考えると、キャリア・コンサルタントが若年者向けキャリア・コンサルティングを実施するに当たっては、若年者の自発的な行動を待つだけでなく、一歩踏み込んだ積極的・能動的な（しかし押し付けでない）働きかけを行うことも必要である。

その他、次の点について留意する必要がある。

(*1) 職業意識の啓発及び職業能力の基礎としてのソーシャルスキル等の習得の重要性について

若年者は職業意識が希薄であり、働くことの意義についての理解も不十分といわれている。このため、若年者向けキャリア・コンサルティングを実施する場合、若年者に対する職業意識の啓発が重要であるが、職業意識の啓発は、自己理解、仕事理解、啓発的経験、意思決定の支援等様々な側面からの働きかけの中で進んでいくことに留意する必要がある。

また、若年者にはコミュニケーション能力等のソーシャルスキルや社会人常識、ビジネスマナーが欠如しているといわれる一方、企業は若年者の採用時にそれらの能力を重視しているため、キャリア・コンサルタントが若年者にソーシャルスキル習得の必要性に気づかせることは重要である。

(*2) 若年者の共感的理解と受容について

キャリア・コンサルタントは、若年者との間に年代差があり言葉遣いや服装等の外観にも若年者との隔たりが大きい場合がある。若年者向けキャリア・コンサルティングを実施するに当たっては、若年者をありのままに受け入れ理解すること、若年者と目線を合わせた相談の姿勢をとることができること等、若年者の信頼を得てキャリア・コンサルティングが行われるよう努めることが求められる。

(*3) 就職、キャリア形成支援に関する制度やツールについて

若年者の就職のための基礎能力を習得支援する YES プログラム（若年者就職基礎能力

支援事業) や就職困難者(フリーター、子育て修了後の女性、母子家庭の母親等) に対して、実践的な職業訓練を提供しその履修等を証明するジョブ・カード制度(職業能力形成システム) などを活用することも就職やキャリア形成、職業能力の開発において有効であることを理解する必要がある。

(*4) 企業の雇用管理の動向について

新規学卒者を4月に一斉に採用し企業内で育成していくという長年にわたり行われてきた長期雇用慣行に基づく企業行動は、近年大きく変化し、採用時期も4月に限定されず、雇用形態も非正規雇用が増加している。若年者向けキャリア・コンサルティングを実施するに当たっては、このような若年者を取り巻く企業の採用行動や人材育成動向、雇用契約形態の変化など需要サイドの雇用、人材育成に対する考え方が企業によって大きく異なっていることを十分理解し、この理解の基にキャリア・コンサルティングを行う必要があることに留意する必要がある。

(*5) 障がい者など社会的弱者に関連する法規や制度について

社会的弱者に関する法規や制度としては、主に障害者基本法、発達障害支援法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、生活保護法、母子及び寡婦福祉法などがある。

(*6) メンタルヘルスの問題について

若年者の多くはこの時期、自我同一性を獲得していく過程にあり、自分は何者かを求め人間関係に悩み、将来に対する不安に悩むモラトリアムの期間であり、若年者にとっては、アイデンティティーが確立していないこと等から生じる悩み多き苦しい時期である。しかも、若年者の家庭環境・背景はそれぞれ異なり、さらには、例えばいじめや様々な体験によるトラウマの有無など若年者の抱える問題は一人一人異なる固有のものである。また、事案によっては、キャリア・コンサルティングの範疇を超える問題もあることから、適切な専門機関への紹介(リファー)も必要である。

(*7) 学校から社会への大きな転機について

若年者が就業するということは、それまでの学校生活という保護や示唆を受け、目標を与えられての生活から抜け出し、一人前の社会人として自立し、自己責任の下に自らの人生を決定していかなければならない社会に飛び込むという、生活の基盤が大きく変化する転機を迎えることである。キャリア・コンサルタントは、若年者がこのような大きな転機に直面しているということを認識し、若年者がその大きな転機を受け止め、それに対応し、その後の社会生活を展開していく基盤を創造していく過程において適切に支援する必要があることに留意すべきである。

(*8) 雇用環境における若年者の状況及び個人的特性について

近年の若年者を取り巻く雇用環境は、他の年齢層と比較すると完全失業率は低下傾向にあるが依然として高水準で推移しているなど、希望どおりに就職することは容易ではない。

若年者向けキャリア・コンサルティングを実施する場合には、こうした状況のほか、貧困・家族関係などの問題を含む家庭環境や発達障害の有無と程度といった個人的特性を十分理解し、障がいを持っている方へは十分な配慮が必要である。

(*9) グループを活用することの有効性について

若年者の職業意識を啓発し、自己理解・仕事理解を進め、さらに、啓発的経験を通じて自己理解・仕事理解を深めるために、グループワークは有効な方法である。このため、キャリア・コンサルタントはグループ討議を通じてグループ内での相互意識啓発を促すなど、グループを有効に活用した支援ができることが必要である。

(*10) キャリアシートについて

キャリアシートはこれまでの職業経験などを振り返り自己理解を促すために非常に有効なツールであるが、職業経験のない又は少ない若年者の場合、職業や仕事の面から過去を振り返ることが困難である。このため、生活全般を通じて過去の経験の棚卸しをし、自分の興味や能力、価値観等について整理することとなるが、キャリア・コンサルタントは、若年者の自己理解が深まるよう、キャリアシートの作成に当たり適切な指導ができなければならない。同時に、若年者はキャリアシートを作成する際、“就職に有利な書き方”など、実利的な面にのみ注意を奪われる傾向もあるため、若年者に対してキャリアシートの本来の使用目的を理解させるよう留意する必要がある。

なお、能力形成の機会に恵まれない方々の能力開発、安定的な雇用への移行等を目的に、平成20年度から本格的に導入される「ジョブ・カード制度」について、職業能力形成プログラム受講者以外の者も対象に、若年者全般にとって有用な、キャリアシートの一類型としての積極的活用も大きく期待される。

(*11) プログラムの企画・提案について

キャリア・コンサルタントは、大学等におけるキャリア形成支援の重要性に鑑み、グループを活用したキャリア・コンサルティングの実施のほか、自己理解や仕事理解を支援するためのセミナーの開催、インターンシップ・プログラムの企画などを必要に応じて学校側に働きかけていく必要があることについて理解しなければならない。

また、学校側に働きかけるためには、キャリア・コンサルタントは組織内でそれらの活動を可能にする相互協力的なネットワークを築くことが重要であることを理解する必要がある。

(*12) 相談場面の環境整備について

若年者は、自らキャリア・コンサルティングを受けることを決心した場合であっても、相談室に入るには精神的な抵抗があることが多いものである。このため、相談場面の物理的環境の設定に当たっては、若年者に対して事務的・威圧的とならず、気楽に相談に訪れることのできるようなレイアウト、装飾等の環境作り、雰囲気作りに配慮する必要がある。

(*13) アセスメント・ツールについて

自己理解を進める上で各種のアセスメントは情報の一つとして有効であるが、ツールを利用する際、キャリア・コンサルタントは相談者に応じて適切な検査を選択し、実施できるよう配慮しなければならない。

また、最近ではインターネットを活用してテスト等を簡単に利用できる状況にあり、若年者は簡易な方法による検査結果から、短絡的に自分の方向を決定してしまう傾向も見受けられる。このため、キャリア・コンサルタントは若年者に対して、“アセスメント・ツールは自己理解のための一つの側面であり、その結果だけを信用することは危険であること”について認識させることが必要である。

(*14) 啓発的経験について

若年者にとって、事前に職業を体験してみることの重要性はいうまでもないが、啓発的経験の後、若年者が個々の体験を持ちより、数人のグループで体験についての情報・意見交換を行うなど、グループでの活動を通じて、さらに自己理解・仕事理解を深めることは、一層有意義であることについて理解する必要がある。

なお、グループでの情報・意見交換では、職業体験時における現場指導者等が参加することも有効である。

(*15) 方策の実行について

若年者が自ら決めた方策を実行するに当たり、キャリア・コンサルタントは、具体的な情報収集の方法、情報の内容等について助言するとともに、履歴書を書くとき、面接を受けるときに自己の強みを表現できるよう支援すること。さらに、それらの方策の進捗状況を把握し、適切な支援を行うことが必要である。この際、若年者に対しては、背中を一押しするような気持ちでより積極的に関わるよう留意する必要がある。(ただし、その時の若年者の状況を十分把握する) また、場合によっては、職場開拓も必要である。

(*16) フォローアップの重要性について

キャリア・コンサルタントは就職後の適応支援において、例えば就職先企業を訪問するなどによりフォローアップを行うことが重要であることについて理解する必要がある。

3 若年者向けキャリア・コンサルタント養成のためのモデルカリキュラムの見直し

(1) 見直しに当たっての考え方

見直しを行ったモデルカリキュラムは、見直し前と同様、標準レベルのキャリア・コンサルタントが若年者向けキャリア・コンサルティングを実施するために必要な能力を獲得することを前提としている。このため、追加訓練という表現で訓練時間を示した。

訓練時間は、能力要件が広く追加されたことに伴い、現行の30時間程度から60時間程度とした。このうち演習は25時間以上行うことを求めており実践力習得を強化する内容とした。

(2) 見直し後のモデルカリキュラム

若年者向けキャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム (訓練時間の目安)

分野	細目	若年者向け 目標追加訓練
I キャリア・コンサルティングの社会的意義に関する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	計4時間程度 講義
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	
	3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務 (1) 活動範囲・限界の理解 (2) 守秘義務の遵守 (3) 倫理規定の厳守	
II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	1 キャリアに関する各理論の理解	計16時間程度 講義
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	

	<p>3 自己理解に関する理解</p> <p>4 仕事に関する理解</p> <p>5 職業能力開発に関する理解</p> <p>6 雇用管理、労働条件に関する理解</p> <p>7 労働市場等に関する理解</p> <p>8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解</p> <p>9 メンタルヘルスに関する理解</p> <p>10 ライフステージ、発達課題に関する理解</p> <p>11 転機に関する理解</p> <p>12 相談者の類型的、個人的特性に関する理解</p>	<p>10 時間以上 演習</p> <p>3 時間以上</p>
<p>Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル</p>	<p>1 基本的スキル</p> <p>(1) カウンセリング・スキル</p> <p>(2) グループアプローチ・スキル</p> <p>(3) キャリアシートの作成指導</p> <p>(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル</p> <p>(5) プログラムの企画・提案スキル</p> <p>2 相談実施過程において必要なスキル</p> <p>(1) 相談場面の設定</p> <p>(2) 「自己理解」支援</p> <p>(3) 「仕事理解」支援</p> <p>(4) 「啓発的経験」支援</p> <p>(5) 「意思決定」支援</p> <p>(6) 「方策の実行」支援</p> <p>(7) 「新たな仕事への適応」支援</p> <p>(8) 相談過程の総括</p>	<p>計 32 時間程度</p> <p>講義</p> <p>8 時間以上</p> <p>演習</p> <p>20 時間以上</p>

IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	計 8 時間程度 講義 4 時間以上 演習 2 時間以上
	2 環境への働きかけの認識と実践	
	3 ネットワークの認識と実践 (1) ネットワークの重要性の認識 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介(リファー)の実施 (4) 異なる分野の専門家への紹介(コンサルティング)の実施	
	4 自己研鑽・スーパービジョン (1) 自己研鑽 (2) スーパービジョン	
	5 キャリア形成支援者としての姿勢	
その他		
	訓練時間合計 130 時間程度	訓練時間合計 60 時間程度

(注1) 「講義」については、講師が一方向的に説明する形態だけでなく、討議形式や演習的要素を導入することが望ましい。

(注2) 「演習」については、それを効果的に行うため、演習を実施する前にそのねらいや留意点を説明すること及び演習後には必ず演習を通じて気づいたこと、感じたことを少人数のグループで語り合うこと等が重要である。

4 ニート支援及びアウトリーチを行う人材の養成に係る能力要件等の策定

(1) 基本的考え方

いわゆるニート状態にある若年無業者の数は、ここ数年60万人を超え高止まりの傾向にある。こうした若者への支援機関として、NPO法人等の民間団体を活用した「若者自立塾」が平成17年に、「地域若者サポートステーション」が平成18年に、それぞれ厚生労働省の施策として創設・推進されており、ニート状態にある若者等に対し、働く自信と意欲の付与や職業意識の形成を図りつつ、就労等に結び付けることにより自立（＝いわゆる「キャリア形成」）を促すことを目的として運営されている。そのいずれも、将来の職業的自立まで見据えた一貫した支援が重要であり、こうした支援を担う人材としては、さまざまな経験や資格を有する者が存在するが、こうした中であっても、キャリア形成支援に関する専門性を持ったキャリア・コンサルタントが中核を担っていくことができるものである。

また、支援機関の相談窓口に来訪するのを待つだけでなく、支援機関側から積極的に出向いて行って支援を必要とする人に手を差し伸べるいわゆる「アウトリーチ（訪問支援）」については、平成19年5月の「「多様な機会のある社会」推進会議（再チャレンジ推進会議）」において取りまとめられた「地域における若者支援」の中で、手法の確立やこうした支援を担う人材の養成が必要とされているところである。

こうした背景を踏まえ、本研究会作業部会においては、若者自立塾や地域若者サポートステーションといった若者自立支援機関において、キャリア・コンサルタントがニート支援・アウトリーチにどのように関わることができるという視点を中心として検討を行い、先進的な取組を行っている団体からのヒアリングも実施し、ニート支援・アウトリーチに必要な能力要件の整理や、それを担う人材を養成するためのモデルカリキュラムの策定等を行ってきたところである。

(2) 支援の対象となる相手方（ニート状態にある若者）の区分

ニート状態にある若者の背景は実に多種多様であり、個々人の状態を適切に見極めることが重要であるが、概ね次のような視点から支援対象

者を捉え、区分しつつ支援を行うことが必要である。もとより、この区分の複数に該当する場合や、この区分以外の視点もあることに留意が必要である。

- ア 年齢・年代（10代、20代、30代等）
- イ 職業経験の有無
- ウ 学校段階での躰き経験の有無（いじめを受けた経験・不登校経験等）
- エ 引きこもり経験の有無（有る場合の期間等）
- オ 疾病・精神疾患の有無
- カ 非行経験の有無
- キ 家庭等の成育環境（保護者との関係性、経済状態・貧困、外国人（又はその2世等）、社会的排除等の問題やこれらの複合的問題）

（3）アウトリーチの形態

相談窓口に来訪するのを待つだけでなく、支援機関側から積極的に出向いて行って支援を必要とする人に手を差し伸べるいわゆる「アウトリーチ（訪問支援）」については、我が国では、政策的には用語や定義が定着しているとは言い難いが、本研究会作業部会での議論を踏まえ、以下の4つに類型化することとする。

- ア 若者自立支援機関に誘導するための家庭へのアプローチ（機関誘導型）
- イ 自立に向け直接的に関与し、支援を継続するための家庭へのアプローチ（関与継続型）
- ウ 支援対象者を発掘し、接触するための教育機関、保護矯正機関、保健福祉機関等の関係機関へのアプローチ（機関連携型）
- エ 支援対象者を発掘し、接触するための若者の集まる居場所へのアプローチ（直接接触型）

（4）ニート支援及びアウトリーチを行う人材に係る能力要件等

我が国において「ニート」という概念が社会的に広がったのはここ最近であり、また、もともとのイギリスにおける定義とは異なった概念でもあることから、ニート支援を担う人材に必要な能力については、これまで十分な検討は行われてこなかった。また、「アウトリーチ」につい

ても、先に述べたように、政策的には定義すら確立していない状況であったことから、それを担う人材についての検討は、ほとんど行われてこなかったというのが実情である。

今般、本研究会作業部会での議論及び先進的な取組を行っている団体からのヒアリングを踏まえ、ニート支援及びアウトリーチを行う人材に係る能力要件等について、以下のとおり整理することとする。

このうち、知識の面、態度・能力・スキルの面については、「キャリア・コンサルタント」の資格及び経験を有するという前提で、それに付加するものとして整理したものであるが、単に知識として知っていることよりは、それらをいかに咀嚼・応用して実践的に活用できるか、実践経験を積み重ねるかがより重要であることが指摘された。また、支援を担う人材の個人のスキル等に加え、支援機関の体制や支援機関を取り巻く環境が整備されていることが重要であることが指摘された。さらに、ニート支援・アウトリーチを行うプロセスについては、基本的には、キャリア・コンサルティングを行うプロセスと共通していると言えよう。

ア 支援人材に必要な知識

- カウンセリングの知識
- 生涯発達心理に関する知識（発達障害を含む。）
- 家族関係に関する知識
- 教育・労働・社会保障に関する知識
- 倫理・個人情報保護に関する知識
- 少年法、若者文化・現代の社会的状況に関する知識
- ネットワーク機関・支援策に関する知識

イ 支援人材に必要な態度・能力・スキル

- カウンセリングのスキル（傾聴・共感的理解・関係構築）
- 個々の状態を把握する判断力・洞察力
- 価値観を押しつけない、指示的にならない（なりすぎない）こと
- コミュニケーション能力、説得力
- 忍耐力・根気
- ユーモアによる場面転換力、気分転換力、演技力
- 危機管理能力
- グループに対するコーディネート・ファシリテーション能力
- 人への関心、前向きな姿勢と自己点検・研鑽

ウ 支援を行う上で必要な環境

- 複数の者による対応（トラブルの防止・回避、多様な見立て）
- アウトリーチ以後の受け皿（参加・居場所機能、就労体験先）
- 多様な機関とのネットワークと支援メニュー

エ 支援を行うプロセス

- 個々の状態についての見立て（家族・保護者、関係機関及び本人）
- 本人の現状に合わせた小さなステップを登る支援
- 規則正しい生活と仕事をするための基礎体力の確保
- コミュニケーションの苦手意識への対応
- 就労体験を通じた社会への手応えの付与
- 訓練終了後や就職後のアフターケア

5 ニート支援及びアウトリーチを行う人材の養成に係るモデルカリキュラムの策定

(1) 基本的考え方

人材の養成に当たっては、できるだけ多くの時間をかけることが望ましいことは言うまでもないが、他方、人材養成のための活動拠点となる支援機関と支援者（指導者）、養成の対象となる支援者（研修生）及び実際の支援を受ける本人・家族や関係機関が十分確保されると同時に、負担が軽減されるよう配慮することも重要である。

こうしたことから、この両面を考慮し、必要最小限の知識・留意事項を付与し、実践の機会を提供する内容として、1回3日間（1日8時間×3日＝24時間）、これを3回（計9日＝72時間）実施して1コースとするモデルカリキュラムを設定する。

なお、このモデルカリキュラムを受講する者については、標準レベルのキャリア・コンサルタント養成講座130時間に加え、前述の若年者向けキャリア・コンサルタント養成のための追加訓練を受けているなど一定の知識・スキルを持ち、また、若者自立支援機関に所属しているなど活動の場を有していることを前提条件としているものである。

(2) モデルカリキュラム

分野	細目	時間数
1-1 ニート支援・アウトリーチを行うために必要な知識	(1) アウトリーチの必要性・形態・倫理 (2) カウンセリングの知識 (3) 生涯発達心理・家族関係の知識 (4) 倫理・個人情報保護、社会状況等 ※ 事例検討を含む。	講義 0.5日(4H) 演習 0.5日(4H)
1-2 アウトリーチ実践①(家族・保護者及び関係機関・居場所へのアプローチ)	(1) 個別訪問による家族・保護者との接触 (2) 関係機関への訪問 (3) 若者の居場所への訪問 ※ それぞれ留意点に係る説明を含む。	実践 2日(16H)
2 アウトリーチ実践②(本人へのアプローチ)	(1) 個別訪問による若者本人との接触	実践 3日(24H)
3 アウトリーチ実践③(本人へのアプローチと振り返り)	(1) 個別訪問による若者本人との接触 ※ 必要に応じ足りない部分を補完。 (2) 支援事例に係る総括・振り返り	実践 2日(16H) 演習 1日(8H)

6 今後の課題

(1) 若年者向けキャリア・コンサルタントの養成の推進

前回、平成16年4月に「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書」が取りまとめられ、その中で、「若年者向けキャリア・コンサルタント養成のためのモデルカリキュラム」が策定されたが、これを活用した実際の養成については、(独)雇用・能力開発機構等一部の機関で行われるほか、厚生労働省による3日間程度の導入レベルセミナーが

行われるにとどまってきたところである。

一方で、平成16年度以降、若年者のためのワンストップサービスセンター（いわゆる「ジョブカフェ」）がほぼ全都道府県に設置され、若者自立塾や地域若者サポートステーションが創設・拡充されるなど、若者の就職・自立を支援するための機関が抜本的に拡充・強化されるとともに、キャリア・マトリックスといった支援ツールや、YESプログラム、年長フリーター自立能力開発システムといった若年者支援事業が整備されるなど、キャリア・コンサルタントが若年者への支援を行う機会が着実に増加してきている。また、平成20年度からは、年長フリーター等への支援ツールとして「ジョブ・カード制度」が本格的に実施されるが、この活用にあたっては、キャリア・コンサルタントがその中核を担うこととされており、活躍の場の一層の拡大が期待される。

このように、若年者向けキャリア・コンサルタントの活躍の場の拡大に比して、これまで実際の養成は必ずしも十分とは言えないことから、今般の能力要件やモデルカリキュラムの見直しを機に、あらためて養成の機運を高め、実際に養成が推進される環境を整えることが重要である。平成20年度には、従来の導入レベルに加えて、厚生労働省による10～10数日間程度の一般レベルセミナーも実施が予定されており、こうした取組の成果も踏まえながら、民間の養成機関による取組が進むことが期待される。

また、キャリア・コンサルタント試験が技能検定化されることとなった中、今後、企業や教育機関といった領域ごとの専門性・能力要件について検討が深められることが求められているが、今般の若年者向けキャリア・コンサルタントに必要な能力要件の見直しが、教育機関領域で活躍するキャリア・コンサルタントに必要な専門性・能力要件とすり合わせがなされ、整合的・補完的なものとなるよう整理されることが期待される。

さらに、若者の就労・職業的自立の観点のみならず、より幅広く教育・福祉・非行といった分野まで青少年問題全般をカバーするものとして、内閣府において「ユース・アドバイザー」制度の確立のための検討が進められているが、これとの整合性・補完性についても整理が必要である。

（2）ニート支援・アウトリーチを行う手法の確立と支援を担う人材の養成

先に述べたように、我が国において、これまではニート支援・アウトリーチを行う人材の能力要件についての十分な検討はなされておらず、

特にアウトリーチについては、ニート支援・就労支援としての観点ではなく、不登校・引きこもり支援や、生活保護世帯等に対するソーシャルワーカーの活動の一環として社会福祉の観点で行われてきたところである。アウトリーチに関して先進的な取組を行っている団体へのヒアリングに際しても、こうした側面が強く、いかに支援を開始できるかという「入口」において必要な能力の部分が中心となり、必ずしも就労・職業的自立に結び付けることができるかといういわば支援の「出口」において必要な能力が明確かつ十分に整理できたとは言えない。ヒアリング対象団体からは、キャリア・コンサルタントでは実践経験が不足しているとの厳しい意見が出されたほか、キャリア・コンサルタント自身の側から、アウトリーチは自分たちが担うべき業務とは性格が異なるとの声も聞かれるところである。

しかしながら、少なくとも、自立支援の観点から「人」に対する相談等を中心とした支援を行うという意味では共通しており、そのための「公約数」的な能力要件として整理できたものと言うことができるとともに、若者の将来の就労・職業的自立までを見据えながら、支援の「入口」から「出口」まで、「キャリア形成」の過程を一貫してサポートを行うことは、支援を必要とする若者にとっても重要なことであると言えよう。こうした観点から、「入口」の部分においても、「キャリア形成」支援に一定の専門性を有するキャリア・コンサルタントが果たすべき役割は大きいものと期待される。

特に、アウトリーチの実施に当たっては、体系的な手法すら確立していない実情であるが、平成20年度には「地域若者サポートステーション」の中で「アウトリーチモデルプログラム」が実施され、そのための人材の養成も進められることとなっている。今般取りまとめられた能力要件とモデルカリキュラムが、この「アウトリーチモデルプログラム」に試行的に活用され、実践が行われることによって、随時必要な修正等が行われ、支援の手法が確立し、支援を行う人材の養成が進むことが期待される。

(3) 若者の自立支援を行う環境の整備

ニート状態にある若者の背景は実に多種多様であり、個々の状態を適切に見極めた上で、その置かれた状況に応じ適切な機関で、適切な支援を受けられるような環境を整備することが重要である。

このため、若者支援を担う者個人がその専門性を維持・向上させるこ

とはもちろんであるが、若者支援機関においても、専門性の高い支援者を常に確保したり、専門性を維持・向上させるための研修を実施したり、また、リファー先となるような関係機関との連携・ネットワークを整備したりすることが重要である。特に、アウトリーチの実施により、これまで支援の対象とならなかった者を新たに掘り起こすことにもつながることから、こうした者が参加できるプログラムの確保・開発やリファー先の確保といった、より身近に活用できるネットワークを構築し、支援者同士の顔が見えるような密接な連携を図ることが、今後ますます重要になるであろう。

(4) 能力要件・モデルカリキュラムの見直し

経済・社会的環境は絶えず変化していくため、今般取りまとめた「若年者向けキャリア・コンサルタント」と「ニート支援・アウトリーチを行う人材」に必要な、「能力要件」と「養成のためのモデルカリキュラム」の双方についても、永続的なものとしてではなく、時代背景に即応したものとして随時見直しが必要なものであることを留意が必要である。

また、これらを実際に活用することにより、実践的なものとなるよう随時内容を修正、改善していくことが求められる。

(参考)

若年者向けキャリア・コンサルティング研究会委員名簿

○印 座長

○

氏名	所属等
浅野衣子	有限責任中間法人 日本キャリアサポート協会 代表理事
井本恵章	財団法人 関西カウンセリングセンター 理事長
小野紘昭	自由が丘産能短期大学 能率科 教授
小野田博之	特定非営利活動法人 日本キャリア・カウンセリング研究会 理事
片野智治	跡見学園女子大学 教授 日本教育カウンセリング学会 事務局長
川崎友嗣	日本キャリア教育学会 理事・事務局長 関西大学 社会学部 教授
工藤定次	特定非営利活動法人 青少年自立援助センター 理事長
黒澤悟	財団法人 社会経済生産性本部 社会労働部 キャリア開発センター長
小杉礼子	独立行政法人 日本労働研究・研修機構 人材育成部門 統括研究員
谷口仁史	特定非営利活動法人 NPO スチューデント・サポート・フェイス 代表理事
土肥眞琴	社団法人 大阪府経営合理化協会 人財開発部 マネージャー
平木典子	東京福祉大学・大学院 社会福祉学研究科 教授
宮本みち子	放送大学 教養学部 教授

(敬称略 50音順 役職等は委嘱時のもの)

若年者向けキャリア・コンサルティング研究会作業部会委員名簿

○印 座長

氏 名	所 属 等
浅 野 衣 子	有限責任中間法人 日本キャリアサポート協会 代表理事
工 藤 定 次	特定非営利活動法人 青少年自立援助センター 理事長
黒 澤 悟	財団法人 社会経済生産性本部 社会労働部 キャリア開発センター長
谷 口 仁 史	特定非営利活動法人 NPO スチューデント・サポート・フェイス 代表理事
○ 宮 本 みち子	放送大学 教養学部 教授

(敬称略 50音順 役職等は委嘱時のもの)

オブザーバー

内閣府

文部科学省

独立行政法人 雇用・能力開発機構

事務局

厚生労働省 職業能力開発局 キャリア形成支援室

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 支援企画課

若年者向けキャリア・コンサルティング研究会検討経過

日時	主な議題
第1回研究会 平成19年7月23日	<ul style="list-style-type: none"> ・本研究会設置の趣旨について ・若年者の就労環境を取り巻く現状について ・今後の進め方について
第2回研究会 平成19年9月11日	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回研究会の議論の要旨について ・能力要件の見直しについて
第1回作業部会 平成19年9月11日	<ul style="list-style-type: none"> ・作業部会の設置趣旨について ・アウトリーチの現状について ・ニート支援及びアウトリーチを担う人材に求められる能力要件について
第2回作業部会 平成19年10月26日	<ul style="list-style-type: none"> ・ニート支援及びアウトリーチを担う人材に求められる能力要件について
第3回研究会 平成19年10月26日	<ul style="list-style-type: none"> ・作業部会の進捗状況について ・若年者向けキャリア・コンサルティング能力要件素案について
第4回研究会 平成19年12月7日	<ul style="list-style-type: none"> ・若年者向けキャリア・コンサルティング能力要件素案について ・若年者向けキャリア・コンサルタント養成のためのモデルカリキュラムについて
第3回作業部会 平成19年12月7日	<ul style="list-style-type: none"> ・ニート支援及びアウトリーチを担う人材に求められる能力要件について
第4回作業部会 平成20年3月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・ニート支援及びアウトリーチを担う人材に求められる能力要件について ・ニート支援及びアウトリーチを担う人材の養成に係るモデルカリキュラムについて
第5回研究会 平成20年3月19日	<ul style="list-style-type: none"> ・研究会報告書の取りまとめについて