

若年者向けキャリア・コンサルティング研究会

報告書

平成21年3月

中央職業能力開発協会

目 次

第1部 若年者の定着・継続的能力開発を図るための学校から職業に至る一貫したキャリア形成支援のあり方と、これを踏まえたキャリア・コンサルタントが果たすべき役割等に係る調査研究	
I. 若年者及び若年者向けキャリア・コンサルティングの現状・検討課題	3
1 若年者と若年者のキャリア意識の現状	3
2 若年者向けキャリア・コンサルティングの現状	4
3 若年者向けキャリア・コンサルティングのあるべき姿と求められる資源	5
4 若年者向けキャリア・コンサルティング研究会の検討課題	5
II. 若年者の定着支援・継続的職業能力開発のためのキャリア形成支援のあり方	5
1 キャリア形成支援にあつて教育機関が果たすべき役割	5
(1) 学校段階ごとの役割	5
(2) 学校共通の役割	6
2 企業等が果たすべき役割	8
(1) 広報・募集・採用活動における配慮	8
(2) 内定後(入社前)の配慮	9
(3) 入社後の支援体制の整備	9
(4) 職業能力開発制度と人事評価制度、キャリア・コンサルティングの有機的な連携	10
(5) 職業能力開発制度の設計とキャリア・コンサルタントの導入	10
(6) 事業主団体の役割	11
3 公的機関等が果たすべき役割	11
(1) 国、地方自治体、教育委員会等の役割	11
(2) キャリア・コンサルタント支援団体等の役割	11
(3) 地域の役割	12
4 キャリア・コンサルタントが果たすべき役割	12
(1) 教育機関領域	12
(2) 企業領域	13
III. 今後の課題	14
1 キャリア・コンサルタント自身の課題	14
(1) キャリア・コンサルタントの領域別専門性の向上	14
(2) 各種キャリア形成支援ツールの習得・普及促進	14
(3) 個人の将来を見据えたキャリア・コンサルティング	15
(4) 社会の将来を見据えたキャリア・コンサルティング	15
2 教育機関、企業等の課題	15
(1) 教育機関の課題	15
(2) 企業の課題	16
3 国、キャリア・コンサルタント支援団体等の課題	16
(1) 専門性を高めるための環境整備	16
(2) キャリア形成支援ツール等具体的な情報を提供する環境整備	17

(3) 業界固有の課題への取組み	17
4 今後の展望	17
第2部 若者自立支援機関において活用が期待される自立支援メニュー・手法と、これに関わりキャリア・コンサルタントが果たすべき役割等に係る調査研究	
I. 若年者及び若年者向けキャリア・コンサルティング等の現状・検討課題	21
1 若年者、特にニート状態にある若者の置かれた状況	21
2 部会における検討課題	21
3 若者自立支援機関の現状・課題・期待	22
II. 具体的な自立支援メニュー・手法ごとに期待される機能と留意点	23
1 体制を整備・強化する取組み	23
(1) 見立て	23
(2) 見立てを踏まえた自立支援メニュー・手法の選択	24
(3) 人的資源の有効活用	24
(4) 定期的なフォローアップ	24
2 アクセシビリティを高める取組み	24
(1) サテライト拠点の整備	25
(2) 夜間・土日相談	25
(3) メール相談	25
(4) 各支援機関同士の双方向型の出張相談、イベントにおける出張相談	25
3 能動的な働きかけを行う取組み	26
(1) 生活保護受給世帯、中退者等への訪問支援	26
4 就労可能性を高める取組み	26
(1) 職場体験受入れ企業の開拓、就労に向けた訓練の実施	26
(2) コミュニケーション能力の育成等	27
(3) 定時制・通信制高校等との連携、学び直しの機会提供	27
III. 若者自立支援機関のキャリア・コンサルタントが果たすべき役割・他のスタッフとの役割分担	28
1 知識・スキル等全般	28
2 体制を整備・強化する取組みにおける役割等	28
(1) 見立て	28
(2) ボランティア等の活用	29
(3) 継続的なフォローアップ	29
3 相談における役割等	29
4 就労可能性を高める取組みにおける役割等	30
(1) 職場体験受入れ企業の開拓等	30
(2) コミュニケーション能力の育成等	30
IV. 今後の展望・課題	30
1 国及び地方自治体など「支援機関を支援する機関」が果たすべき役割	30
2 今後の課題・展望	31

参考資料

1	若年者向けキャリア・コンサルティング研究会委員名簿.....	35
2	若年者向けキャリア・コンサルティング研究会若年者自立支援部会委員名簿	36
3	若年者就職基礎能力支援事業「YES－プログラム」について.....	37
4	ジョブ・カード制度について.....	41
5	各支援機関におけるキャリア・コンサルタントの活動／各支援機関でキャリア・ コンサルタントに必要とされる能力等.....	42
6	若者自立支援施設等への主なヒアリング結果の概要.....	43

第1部

若年者の定着・継続的能力開発を図るための学校から
職業に至る一貫したキャリア形成支援のあり方と、こ
れを踏まえたキャリア・コンサルタントが果たすべき
役割等に係る調査研究

I. 若年者及び若年者向けキャリア・コンサルティングの現状・検討課題

1 若年者と若年者のキャリア意識の現状

若年者の雇用を取り巻く状況は、近年、景気の回復とともに改善が見られてきたが、昨年来の世界的な金融危機等の影響を受けて、経済活動・生産活動が急速に減速し、完全失業率（季節調整値）は、平成20年10月の3.8%から平成21年1月の4.1%へ急上昇を見せるなど、雇用情勢も厳しさを増している。このため、新卒採用の抑制の動きが見られるほか、若年失業率の悪化が懸念されるなど、一層厳しい状況となることが懸念されている。

一方、中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割程度が就職後3年以内に離職する、いわゆる「七・五・三現象」と呼ばれる早期離職の傾向に大きな変化はなく、また、フリーター数は減少しているものの年長フリーター（25～34歳）は高止まり（平成20年で170万人、うち年長フリーター87万人）となっているほか、近年社会問題化しているいわゆるニート状態にある若者無業者は平成20年で約64万人となっており、平成14年以降高止まりの状況にある。

こうした厳しい状況と相まって、若年者の就労に関する意識の希薄さ^{1,2}は、個人の人生設計に留まらず我が国経済社会にとっても多大な影響を与えるものである。

この背景には、「自分の能力や適性に合った職業に就きたい」という意識を持ち、そのために「職業・仕事について知りたい」「自分の能力や適性を知りたい」と思う若者が増えているのに対し、多くの場合、若者自身はそのために誰に相談する訳でもなく、また保護者や地域、学校教育機関でもそれに対応する人材や技法・ツールを十分準備できていないことから、若者は自分の能力や適性について考える機会が少ないまま就職し、ミスマッチが生じ離転職につながっているケースが多いといった側面があると考えられる。また社会全体でみると、一部の業種・企業では採用ニーズがあるにも関わらず応募者がいない・採用できないという、別の意味での雇用のミスマッチも起きている。

こうしたことに対応するためには、若年者自身がより早期にキャリア意識を持つことが重要であり、キャリア意識を持たせる仕組みが必要である。早期にキャリア意識を持つことができれば、例えば目指す適職に必要な知識・技能を学ぶための進路選択が容易になり、学校から職業への（school-to-work）円滑な「つなぎ」が可能となる。

そのためには本格的な進路決定に先立ち、進路決定・就職に向けた基盤（職業観・勤労観）が形成される初等中等教育段階でのキャリア教育が特に重要であり、文部

¹ 内閣府「世界青年意識調査」（2003）によると「学校へ行くことが職業的スキルを身につける意義がある」と思う者の割合が他国と比べて低いレベル（22.2%）であったほか、OECDの学習到達度調査（2006）においても「学習と仕事を関連づけて考える者の割合」が低いレベルに留まっている。

² 「科学を勉強することは、自分自身にとって役立つ」「科学を勉強することは、将来やりたい仕事に就くために役立つ」「科学を勉強することは、自分のキャリアビジョンを向上させるために役立つ」「科学を勉強することは、職を得るために役立つ」「科学を勉強することは、将来学びたいことを学ぶのに必要」の5項目に対して「とてもそう思う」「そう思う」と答えた者の割合は40%～50%程度と、他国と比べて低いレベルであった。

科学省においても、改正教育基本法（平成 18 年）や教育振興基本計画（平成 20 年）において教育の重点としてキャリア教育・職業教育を掲げ、また厚生労働省においても、学校等と連携しキャリア探索プログラム、ジュニア・インターンシップ等の取組みを行っているところである。

ミスマッチへのもう 1 つの対応方法としては、企業³・社会の側からの若年者への適切な情報提供が挙げられる。若年者が自分の能力や適性に気づいても、その会社では（またその職業では）どういう内容の仕事を行うのか、どういう資格や能力が必要とされているのか、若年者に的確に伝わっていなければ、それ自体がミスマッチの原因となり得るからである。

「七・五・三現象」は、景気循環や産業構造変化が進行する中でも大きな変化を見せることなく中長期的に認められる傾向であり、若年者へのキャリア形成支援を強化することのみによって劇的に解消することは期待し難いものである。他方、適職検索の中で避けられたかもしれない、回り道的な離転職や、準備不足に起因し軽はずみにしてしまう離転職を、前向きで本人の成長、ステップ・アップにつながる離転職へと転換することができれば、本人のキャリア形成上はもとより、我が国全体にとって好ましい変化をもたらすものと言える。

2 若年者向けキャリア・コンサルティングの現状

キャリア・コンサルティングとは、「個人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他支援」をいい、これを行う専門職がキャリア・コンサルタントであるが、キャリア・コンサルタントは、平成 14 年から 5 年間で 5 万人養成計画の下、平成 20 年 3 月末現在で約 4 万 7 千人と、量的にはほぼ目標を達成した。平成 20 年度からは質の標準化と認知度向上等の観点から、キャリア・コンサルティング技能検定 2 級試験が開始され、さらに、平成 20 年度から本格的に実施されたジョブ・カード制度においては、この交付に当たってキャリア・コンサルタントによるコンサルティングが実施されるなど、キャリア・コンサルティングは着実に社会に定着しつつあるところである。

他方、教育機関領域におけるキャリア・コンサルタントの活動分野を見ると、大学・専門学校等に偏り、その活動内容は従来の就職相談と大きく変わらないとの指摘も一部で挙げられている。例えば NPO 法人キャリア・コンサルティング協議会の調査（平成 18 年）では、教育機関で働くキャリア・コンサルタントは約 16% であり、そのうち中学・高校では約 2% に過ぎないとする結果が示されている。

このように、若年者のキャリア意識形成の機会や基盤がまだまだ不足している中、初等中等学校教育段階でのキャリア教育は充実しつつあるものの、実際に職業選択まで結びつく（又は意識させる）ようなキャリア・コンサルティングは必ずしも実施されていない状況にある。

³ 本報告書では、一般的に「企業」と表現するが、株式会社だけではなく医療法人社団、社会福祉法人、NPO 法人等の多様な組織形態が考えられる。

3 若年者向けキャリア・コンサルティングのあるべき姿と求められる資源

キャリアに関する教育・学習は文字通り生涯学習型であるべきものであり、初等・中等・高等の各学校教育段階にとどまらず、社会人生活まで一生涯を通じた往還型であることが期待される。従って、効果的なキャリア教育を展開する上で、学校内の教育資源だけで事足りるものでなく、地域における学校外の教育・体験・情報等の資源も重要な要素であり、これらの有機的な関連づけが重要である。

こうした点を考えると、若年者の発達課題等に応じ、各学校段階、学校と企業、学校と学校外のキャリア形成支援をコーディネートする役割がとりわけ重要であり、こうした資源として、教育委員会やハローワークはもとより、企業、地域、そしてそれぞれの領域で活動するキャリア・コンサルタント等の専門家がキーパーソンとして期待される。

4 若年者向けキャリア・コンサルティング研究会の検討課題

これまでキャリア・コンサルティング研究会でも、教育機関、企業それぞれの領域におけるキャリア・コンサルティングの事例・課題等を扱ってきたが、若年者の発達課題を踏まえ、school-to-workの観点からこれら領域横断的・継続的に展開する視点が不足していたところである。

こうした点を踏まえ、本研究会では若年者の定着支援・継続的職業能力開発等の観点から、教育機関から企業への「つなぎ」、教育機関及び企業におけるキャリア・コンサルティング機能の必要性、さらにはキャリア・コンサルタントの役割、留意点等を把握し、今後の若年者の定着支援・継続的職業能力開発に向けたキャリア・コンサルティング機能、キャリア・コンサルタントのあり方について検討を行うものである。

II. 若年者の定着支援・継続的職業能力開発のためのキャリア形成支援のあり方

1 キャリア形成支援にあつて教育機関が果たすべき役割

(1) 学校段階ごとの役割

ア 初等教育（小学校）段階での役割

初等教育機関では、児童に対して具体的な職業選択を行うことまでは要求されないが、社会に出た際、職業人として当然に求められる基本的な生活態度がこの時期に形成されるため、対人関係を円滑にし共同して目的に取り組むためのコミュニケーション能力や、社会生活の中で求められる多様な役割や意義を理解する役割把握・認識能力等を育む教育が必要である。

また、この段階で本人の能力や適性を伝えることは、将来の職業生活設計に合わせた進路選択が可能となるため、キャリア教育を担う者には、児童本人の「工作が得意」「人と接するのが好き」等の、将来の職業能力・適性につながるような基本特性を把握し、わかりやすく伝達するための知識・能力が求められる。

企業見学などの社会科見学、地域学習の機会においても、職業観・勤労観の形成や意識啓発に結びつけることが重要である。

イ 中等教育（中学・高校）段階

中等教育段階では、初等教育段階で養われた基本的な生活態度及び個人の能力や適性を、着実に伸長させていくことが課題となる。

特に身体的成長とともに自我が目覚めるこの時期においては、発達課題をこなす過程で自己の能力や適性に変化が見られることもあるため、キャリア教育を担う者は再度客観的にこれを見直すとともに、必要に応じ将来のキャリアの再設計を行うことを生徒（支援対象者）に促すようにすることが求められる。

近年、これら中等教育機関では職場体験の機会が拡がっている⁴が、単に職場体験を行うだけでなく、職場体験を踏まえて自らの職業的興味・適性を知る「体験の意味づけ」を行うことが重要であり、こうした観点からのプログラム化、個々の働きかけの際にキャリア・コンサルティングの知識・スキルが活用され得るものである。

不登校・中退となる生徒、希望する就業形態での就職ができない生徒の多い学校もあり、こうした学校においては、生徒の就業・進路決定意識を促すためにも、生徒に対する生活面を含めた総合的な支援と併せて、特に将来の職業生活設計を意識したキャリア教育を提供することが求められる。

また、進学を決めた生徒の中にも、将来の目標が明確に定まっていない生徒がおり、将来の離職防止・定着支援の観点からは、進学校と言えどもキャリア教育に積極的に取り組むことが求められる。

ウ 高等教育（大学等）段階

高等教育機関の中にも、中退する学生、希望する就業形態での就職ができない学生の多い大学等も存在する。

中等教育同様、職業意識が低い学生に対しては、早い段階から意識的に自身のキャリア意識形成を支援する必要がある。

なお、就職を決めた学生の中にも、働く目的や働く意義が明確になっていない学生がおり、将来の離職防止・定着支援の観点から、就職支援に留まらないキャリア教育に積極的に取り組むことが求められる。

（2）学校共通の役割

ア コミュニケーション能力の育成

就労に当たっては、ビジネスマナーを身につけることや職業関連資格の取得といったビジネススキルも重要だが、そもそもその根底となる「挨拶を正しくできる」「責任感を持って対応する」「報告・連絡・相談を正しく行う」などの基礎能力が必須である。

そのためには対人関係における円滑なコミュニケーションが欠かせない。こ

⁴ 国立教育政策研究所生徒指導研究センター「平成19年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査」によると、公立中学校における職場体験の実施状況は10,089校中9,667校と95.8%の実施率となっている。

れを具体的能力という観点で述べるなら、自分の意見を主張しながら他人の意見も聴きバランスを取って双方の意思の疎通を図る意思疎通能力、意見の相違があった場合に双方の主張の調整を図りながら調和を保てる協調性、状況に合ったプレゼンテーションを行うことができる自己表現能力などが重要である。

そのためには初等教育から各学校段階でそれぞれの発達段階に合わせて、行動レベルで具体的な目標を設定しながらコミュニケーション能力を学習する機会を与える必要がある。

イ 職業・仕事意識の啓発・明確化

若年者が、職業や経済社会の仕組みを十分に知らないまま就職するケースが多い状況にあり、このことが若年者の早期離職の一因となっているが、これに対応するためには、単なる産業・職業情報の提供だけでなく、インターンシップの実施やOB・OGセミナー、様々な仕事を実際に行っている職業人の講話などを組み合わせて、職業・仕事を身近に肌で感じられる機会の提供が求められる。また、職業・仕事意識の啓発・明確化を図るためには「企業組織」「企業における行動様式」を教える教育や、本人の「仕事に対する価値観・適性」を明確化するキャリア・コンサルティング等が効果的である。学校教育においても、初等教育から各学校段階ごとに、これらの機能を担う外部の人材を積極的に活用することが期待される。また児童・生徒・学生が啓発的体験に参加できるように、積極的に「学校の外の世界を経験する」企業見学やインターンシップ等のプログラムを検討していくことも重要である。

さらに、本人が受けてきた教育訓練の内容やクラブ活動・ボランティア活動、多様な就労経験等の体験を、ジョブ・カードの様式に記し棚卸してみることも有効であると考えられる。また、「将来なんてどうにかなる」「あれこれ考えても仕方がない、その時に考えればよい」という、キャリア選択を自分の切実な課題と捉えることができない「受身」の姿勢が就職未決定に強い影響を及ぼすという指摘もあることから、やる気や仕事意欲を喚起する教育（受身でない主体性、行動力を持った児童・生徒・学生の育成）も必要と考えられる。

ウ 学校と企業等との接点の拡大

一部の学校を除き、学校教育が職業・企業と結びついていない現状から、学校関係者が職場の実践を担う者と意見交換をしたり、企業見学を行うなど教育機関と労働現場の接点を拡大することが効果的である。特に生徒・学生に進路指導を担当する教職員は、職業や仕事を児童・生徒・学生に正しく理解させていく上でも、自ら企業や社会の生の姿を知る必要性が高い。

受入側たる企業等においても、児童・生徒・学生はもとより、積極的に教職員等の受入、交流を進めるべきである。

エ ハイリスク層を含めた早期・悉皆的アプローチ

キャリア教育を効果的に行うためには、就職直前時期だけでなく、学校在学中の早い段階からガイダンス、キャリア教育プログラムを体系的に実施するこ

とが重要である。このため全ての学生・生徒に対応するため教育プログラムの必修化・単位化等の方法も考えられる。

また進路指導室、就職相談室等に来ない生徒・学生の中には、誰にも相談しないまま本格的な就職活動に至らず、あるいは就職活動を行っても正社員職に至らず、フリーターやニートになる者もあり、これら生徒・学生にも能動的にアプローチできる体制の整備が必要である。不登校、中途退学者はその後の進路確保がとりわけ困難となることから、中退のリスクのある若者に対しては、早い段階からより丁寧な支援が望まれる。これら対応のためには、中等教育・高等教育それぞれにおいて、入学の早い段階から悉皆的にアプローチする体制が必要である。

オ 離職の可能性を考慮した指導

特に就職希望者を抱える教育機関にあっては、正社員を希望しながらも具体的な就職活動に踏み切れない生徒・学生に対しては、「非正社員から正社員への労働移動は困難」「正社員と非正社員の生涯賃金格差は大きい」「早期離職は不利」等の就職活動誘導（離職防止・定着支援）教育と併せ、早期離職の可能性に配慮した「離職時にはどういう準備が必要なのか」等の、現実的観点からの教育も検討すべきである。

カ キャリア教育プログラム等の企画・運用・評価に当たり、キャリア教育を支援するキャリア・コンサルタント等の導入

一部の大学、専門学校等ではキャリア・コンサルタント等の専門家を導入しキャリア教育を推進しているが、特に初等中等教育においてはキャリア教育が教員のみ任されている場合が多い。

今後、キャリア教育の効果的な展開に当たっては、プログラムの企画・運営からその評価、更には上記のようなアプローチの実践を実施することとなると、担任・進路指導担当教員がこれらの全てを担うことは負担が大きすぎ、経験・専門性等の観点からも制約がある。この支援者として、企業・社会を知り、自己理解・仕事理解を促進する専門家であるキャリア・コンサルタント等のサポートが効果的と考えられる。

学校の教職員に全ての責任を押しつけるのではなく、教育の専門家たる教員とキャリア・コンサルタント等の専門家や企業、地域とのコラボレーションが効果を発揮する可能性がある。

（※注：他方、上記の役割を全てキャリア・コンサルタント等の外部人材が担うこともまた現実的ではなく、内部教職員との役割分担や内部教職員がキャリア・コンサルタント資格を取得することにより活動の幅を広げる、またキャリア・コンサルタント以外の専門家との連携といったことでより効果が増すことが期待される。）

2 企業等が果たすべき役割

（1）広報・募集・採用活動における配慮

先に述べたように、若年者が職業や経済社会の仕組みを十分に知らないまま就

職するケースは多いが、特に仕事に関する知識やスキルについての意識が希薄な若年者は、「思っていた仕事と違う」といったプリミティブな理由から早期離職してしまうことが多く見られる。

企業としても、人材を失うことと、新たな人材を再度確保することは、二重のコストの損失であり、経営計画にも影響を及ぼしかねない。いくら即戦力が求められているとしても、人材は時間をかけなければ育たないという部分もあり、継続的な職業能力開発の取組みが重要である。

このため、募集・採用時期だけでなく、学校教育の期間を通じ学校が行うキャリア教育に協力し、企業見学、インターンシップの受入れなどによって、企業で働くことを具体的にイメージできるような体験機会や情報の提供を積極的に行うことが望まれる。

また、募集・採用の際には、職業や経済社会の仕組みを十分に知らない若年者の特徴を踏まえ、ミスマッチ防止の観点から、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリアパス等についての情報を分かりやすく明示することが基本となる。

さらに、自らの適性や能力、また職業・社会を十分知らないこと、卒業時の雇用情勢等何らかの理由により就職することができなかった者も一定数存在しており、長期フリーターなど職業能力開発機会に恵まれなかったこと等により、雇入れの当初から正社員として採用することが困難な若年者に対しては、有期実習型訓練等を積極的に活用する等の配慮をした採用が望まれる。

(2) 内定後（入社前）の配慮

若年者の入社前の不安としては、一般に、仕事に関する不安と人間関係に関する不安がある。これらの不安を解消し、学校生活から職業への移行を円滑に進めるためには、入社後に必要となる提出資料や研修情報等の事前提供、配属の希望や将来展望等を自ら考えられるような会社情報の提供、希望する配属先への配慮等、最近の若年者のキャリア意識の傾向（適職信仰、受身、やりたいこと志向等）を踏まえたきめ細かい配慮が必要である。

(3) 入社後の支援体制の整備

定着支援・継続的能力開発支援の観点から、入社後には、ビジネスマナーなどの一般的な新入社員研修だけでなく、コミュニケーション能力の不足、人間関係への不安、仕事への理解不足、離職への心理的敷居の低さ等若年労働者の現状を前提にした継続的な受入れ体制を設計することが必要である。また、正社員、特に若年労働者の業務負担の増加等に鑑み、メンタルヘルス面の支援も重要となっており、こうした観点からの体制の整備も求められる。

若年労働者の受入れ体制を設計するに当たり、コミュニケーション能力や職業

人意識の育成に関しては、YES-プログラム⁵を参考にすることも有効な方策である。

また近年希薄化しつつある上司や先輩によるアドバイス・支援機能について、キャリア・コンサルティング制度の導入、メンター制・ブラザー制の導入等で補うことも考慮に値する。企業内大学、企業内専門家認定制度等を導入している企業もある。

さらに、最近の若年者の「やりたいこと志向」「やりがいを望む」特徴から、社内公募制、社内FA制度、企業内ハローワーク等により「やりたい仕事に異動できる」仕組みを検討することも1つの方法であるが、そもそも職業経験の少ない若年者は「やりたい仕事」を十分に咀嚼できていない可能性があり、仕事理解を支援すること、相談・アドバイス機能を強化することも、同時に必要である。

(4) 職業能力開発制度と人事評価制度、キャリア・コンサルティングの有機的な連携

若年労働者の職場定着支援としては、若年労働者が自らの適性或能力を把握・理解し、キャリア・プランを策定することを支援し、キャリア・プランに基づくキャリア形成のため必要な職業能力の開発を行える機会を提供するとともに、その開発した能力が適正に評価され、本人にフィードバックされる仕組みを構築することが重要である。このためにも、職業能力開発制度と人事評価制度、キャリア・コンサルティングが有機的に連動しあって運用されることが望まれる。

制度策定・運用と合わせ、その制度がうまく回っているか否かを常に評価・測定し、制度を時代に合わせて漸次改善していくことが有用である。

(5) 職業能力開発制度の設計とキャリア・コンサルタントの導入

職業能力開発の推進に当たっては、その前提として、従業員に対するキャリア・コンサルティングの実施が必要である。系統的で効果的な職業能力開発のためには、本人に対する相談・アドバイスと、これによる方向付け・動機付けが欠かせない。大企業の一部では、専門家であるキャリア・コンサルタントを活用してこれを行っているが、後述のように中小企業ではほとんど導入されていない。

1対1のキャリア・コンサルティングを行うためにキャリア・コンサルタントを常駐するだけの余力のない中小企業においては、例えば外部のキャリア・コンサルタントも活用しながら、集团的セミナーの実施や、職業能力開発制度、人事評価制度の企画・運営・評価面においてもキャリア・コンサルタントを活用することが有効であり、効率的である。

(※注：上記の役割を全てキャリア・コンサルタントが担うこともまた現実的ではなく、内部職員との役割分担や内部職員がキャリア・コンサルタント資格を取得することにより活動の幅を広げる、またキャリア・コンサルタント以外の専門家との連携といったことでより効果が増すことが期待される。)

⁵ Youth Employability Support Program (若年者就職基礎能力支援事業) の略で、企業が若年者の就職に関して特に重視している「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」といった就職基礎能力の修得を支援する、厚生労働省が創設した事業。

(6) 事業主団体の役割

キャリア・コンサルティングの導入状況について、平成 19 年度に厚生労働省が調査した「能力開発基本調査」で見ると、大企業においては比較的導入されている（従業員規模 5,000 人以上では 32.6%）が、全体（従業員規模 30 人以上）では 7.9%と必ずしも導入が進んでいないのが現状である。

特に中小企業では、人材育成に十分な時間や経費がかけられないケースが多く、人材育成のための手法の 1 つであるキャリア・コンサルティングの普及も進んでいないと考えられる。このため、事業主団体が、業種等の特性を踏まえ、企業におけるキャリア・コンサルティングの効果・留意点、キャリア・コンサルティングの導入事例を収集するとともに、キャリア・コンサルティングの導入を希望する企業への情報提供、助言などの支援を行うことが期待される。

3 公的機関等が果たすべき役割

(1) 国、地方自治体、教育委員会等の役割

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より若年者の職業的自立に導くことが求められており、このための専門家としてキャリア・コンサルタントの養成が行なわれてきたところである。

若年者に対するキャリア・コンサルティングは、一部の教育機関や需給調整機関等において実施されているが、キャリア・コンサルティングは、教育機関や企業等の領域にかかわらず、また地域等にかかわらず誰もが必要とする時に受けられることが望ましい。そのため、国や地方自治体、教育委員会等はキャリア・コンサルティングを受けられる環境整備を行うとともに、キャリア・コンサルティングの効果、導入の留意点などの事例情報を収集し、普及促進を支援すべき立場にある。

また若年者の意識づけのためには、効果的な技法・ツールの普及も重要であり、例えばジョブ・カード等効果的なツールの普及啓発にも引き続き努めるべきである。併せて、労働行政だけではなく、教育行政とも連携しながら、生徒・学生にとって効果的・効率的なキャリア教育支援について検討を進めていく必要がある。

(2) キャリア・コンサルタント支援団体等の役割

キャリア・コンサルタントは、常に自身の専門能力を高めるため、自己研鑽が求められるプロフェッショナル（専門職）であり、経験・能力や目標に応じ、適時適切に自己研鑽が行える場の提供が必要である。

このため、キャリア・コンサルタントを養成する機関及びキャリア・コンサルタントの支援等を行う団体においては、若年者の特性に配慮した効果的なコンサルティングを行うための知識・スキルを身に付ける講習・セミナーの開催や情報交換の場を、大都市のみならず各地域において提供することが望ましい。また、支援団体等が開催するキャリア・コンサルタント資格取得者の集まりにおいては、キャリア・コンサルタントが相互研鑽や好事例の提供・情報共有を進めることが期待される。

(3) 地域の役割

教育委員会や学校が主導するキャリア教育への支援については、企業やハローワーク等だけでなく、地域若者サポートステーション、若者自立塾、学校卒業生や保護者のネットワーク、町内会、商店街、公共機関などの幅広い地域資源が活用できることが望ましい。その際、地域のNPO等の資源の活用も有効である。

4 キャリア・コンサルタントが果たすべき役割

(1) 教育機関領域

教育機関領域においてキャリア・コンサルタントが果たすべき役割は、各学校段階により自ずと異なる。小・中学校、普通高校等においては、基礎学力やコミュニケーション能力、職業人（になるための）意識を形成し、職業につながる能力や適性を把握し伝えることが必要となる。

それら能力や適性等を踏まえた「将来の職業展望」を踏まえてこそ上級学校への進路が決定するものであり、それを受けて専門高校、大学等では具体的な就職活動に至る支援を行うというような分担ができることが望ましい。

特に中学校においては近年、キャリア・スタート・ウィーク⁶による職場体験が広く普及しており、こうした機会を活用した効果的なキャリア意識形成のためには、職場体験前後の職業意識啓発のためのキャリア・コンサルティングの実施等、キャリア・コンサルタント等の専門家の支援が効果的と考えられる。

キャリア・コンサルタントが生徒・学生を直接的に支援する方法としては、自己理解・仕事理解・目標設定等に向けた様々なグループ支援のほか、学生・生徒のキャリア面での発達課題、企業の求める人材像・企業における人材教育等を理解した上で行う1対1のキャリア・コンサルティングの実施がある。

なお、平成20年度から本格的に導入されたジョブ・カード制度⁷では、若年者の就職活動等に活用されジョブ・カードをキャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを実施（キャリア形成上の課題、支援のポイントについてコメント）した上で交付することとされているため、ジョブ・カード交付のためにも、キャリア・コンサルタント資格の取得、ジョブ・カード講習の受講と、このための環境整備が望まれる。

次に、キャリア・コンサルタントが関係者との連携・体制構築等により生徒・学生を間接的に支援する方法としては、教職員の連携体制の構築のほか、保護者向けの勉強会等保護者へのアプローチ、企業との連携（情報交換）を行うこと等が挙げられる。

⁶ 勤労観、職業観を育てるために、中学校において連続5日間以上の職場体験を行う、文部科学省が推進する学習活動。

⁷ 正社員経験が少ない方々が正社員となることを目指して、ハローワーク、ジョブカフェ等での、職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格等を記載した「ジョブ・カード」によるキャリア・コンサルティングを通じ、企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受講し、訓練修了後の評価結果である評価シートの交付を受け、「ジョブ・カード」に取りまとめ、常用雇用を目指した就職活動やキャリア形成に活用する制度。

キャリア形成支援等のための自律的な仕組みとしては、キャリア形成支援に係るプログラム等の企画・提案・コーディネート、実行、評価があり、キャリア・コンサルタントはその実施・支援者として期待される。

上記の支援活動を行う場合、キャリア・コンサルタントが学校教育機関内部にいるか外部にいるか、また個別の学校教育機関でその役割は異なるが、これらに責任を有するキャリア・コンサルタントは、その役割を全うするため、1対1のキャリア・コンサルティングスキルだけでなく、それぞれの支援手法に関する知識・スキルに精通する必要がある。

これらキャリア教育の支援を行うキャリア・コンサルタントには、school-to-workの接点の存在として、児童・生徒・学生（そして教員）に企業・社会事情を伝える役割、また企業に若年者事情を伝える役割が期待される。

（2）企業領域

企業領域においては、若年労働者の定着支援・継続的職業能力開発を目指すためにも、職業能力開発機能、人事評価機能と合わせ、キャリア・コンサルティング機能の充実が求められている。

キャリア・コンサルタントが従業員を直接的に支援する方法としては、キャリア形成支援のための1対1のキャリア・コンサルティングや、新入社員研修等の集団ガイダンス等が考えられる。特に1対1のキャリア・コンサルティングにおいては、来談者と組織全体の目標や戦略を把握して、個人と組織の共存や成長の相乗効果を図ることに寄与することが期待される。

また、厚生労働省では平成20年度、企業・労働者個人双方を対象に、企業のキャリア形成支援機能と労働者のキャリア意識、さらには両者のギャップ等を確認することにより、キャリア・コンサルティングの導入や労働者の自己啓発を目指す企業の課題を把握し、その活性化を目指す新たなキャリア形成支援ツールの開発を目的として「キャリア健診研究会」を新たに開催しているところである。特に中小企業においては、従業員に対する「キャリア形成支援」に意識が回っていないケースも多かったところであり、こうしたツールの開発・普及により、企業におけるキャリア・コンサルティング導入、各従業員の自己啓発による企業の活性化の契機とするとともに、コンサルティングに当たっての分析・評価ツールとして活用することが期待されており、キャリア・コンサルティングの実施に当たっては「キャリア健診」を有効に活用することが望まれる。

次にキャリア・コンサルタントが関係者との連携・体制構築等により従業員を間接的に支援する方法としては、上司が日常のマネジメントの中で部下に対して行う相談に対する支援のほか、快適な職場環境の形成（キャリア健診等を活用した職場環境の状況把握・分析、職場への働きかけ）、採用担当部署との連携、教育機関との連携（情報交換）等がある。

さらに、キャリア・コンサルタントが企業の担当者と連携して行うキャリア形成支援等のための自律的な仕組みとしては、キャリア・コンサルティングの必要性に関する経営者等への働きかけのほか、人事労務・職業能力開発制度の導入・改善の提案等を行うことが期待される。

上記支援活動を行う場合、キャリア・コンサルタントが企業内部にいるか外部にいるか、また個別の企業によりその役割は異なるが、これら手法を行う責任を有するキャリア・コンサルタントは、その役割を全うするため、1対1のキャリア・コンサルティングスキルだけでなく、それぞれの支援手法に関する知識・スキルに精通する必要があることは、教育機関領域と同様である。

これら企業領域の支援を行うキャリア・コンサルタントには、school-to-workの接点の存在として、生徒・学生（そして教員）の事情を理解し、若年労働者の定着・継続的能力開発を支援する努力と工夫が期待される。

Ⅲ. 今後の課題

1 キャリア・コンサルタント自身の課題

(1) キャリア・コンサルタントの領域別専門性の向上

キャリア・コンサルタント養成講習や認定試験は、基本的に企業領域、教育機関領域、需給調整機関領域などの各領域に共通した知識・スキル等を前提として行われているものである。従って、教育機関領域で必要な青少年の発達課題に関する知識やキャリア教育プログラムの作成スキル、企業領域で必要なキャリア形成に関する知識や人事・職業能力開発制度の設計スキル等は、キャリア・コンサルタント自らの自己啓発に委ねられている面が大きい。

このためキャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルタントとして一般的に求められる共通知識・スキルだけでなく、領域ごとに求められる専門性をさらに高める努力が必要である。また、国、キャリア・コンサルタント支援団体等は、領域ごとの専門性を高めるための仕組みの整備（例えば領域別の勉強会・意見交換会の設定）、講習・セミナー等の開催に積極的に取り組むことが期待される。

(2) 各種キャリア形成支援ツールの習得・普及促進

若年者に対する自己理解・仕事理解への支援、職業興味検査等のアセスメント、職業能力開発の実行支援等の各局面において、キャリア・コンサルタントは、各種キャリア形成支援ツールに関する知識とその活用法の習得が求められている。

既に公表・活用されている主なキャリア形成支援ツールを見ても、キャリア・マトリックス、VPI職業興味検査、職業レディネス・テスト、OHBYカード、キャリア・インサイトのほか、民間が開発したツールも含め多岐にわたるが、キャリア・コンサルタントの中には、必ずしもこれらキャリア形成支援ツールに精通していない者も存在している。

キャリア・コンサルタントは、自らの領域で活用できるキャリア形成支援ツールの習得に努めるとともに、これを積極的に活用することが必要であり、特に教育機関において活用できる職業興味検査やジョブ・カード、企業領域に活用できるキャリア健診等は有効なツールであり、自らが支援している対象者、目的に応じてこれら支援ツールを習得することが望まれる。

(3) 個人の将来を見据えたキャリア・コンサルティング

若年者に対するキャリア・コンサルティングにあつては、単に「その時点の就職を斡旋する」のではなく、将来のキャリア形成スケジュール設計を含めた「キャリア形成支援」が重要であり、このため職業能力開発制度の活用についての知識・スキルも持っていることが望ましい。また、将来を設計するためには、進路選択の基本的方向付けがなされる前の、初等中等教育段階からのキャリア教育が重要であり、キャリア教育への支援（教育機能）もキャリア・コンサルタントの重要な課題である。

さらに、個人のキャリア形成の全段階を支援するという観点から、どこへ「つなぐ」と本人の希望するキャリア形成に至る可能性が高まるかという、大局観を持ったキャリア・コンサルティングを行うことが必要である。

各教育段階のキャリア・コンサルタント、そして企業領域のキャリア・コンサルタントは、若年者の特徴・発達課題について共通認識を持つとともに、school-to-work の観点から、若年者の定着・継続的能力開発の支援のために意見交換、情報の共有化に努めるべきである。

(4) 社会の将来を見据えたキャリア・コンサルティング

我が国では、大学への進学率が5割に近づき、さらに産業構造もサービス産業化が進む中で、若者の理系離れ、ものづくり現場への入職の少なさが指摘されている。このような中、労働市場では産業により職種により雇用のミスマッチも生じており、労働市場全体の人材配置がアンバランスになっている。若年者に対して行うキャリア・コンサルティングにおいては、キャリア・コンサルタントには各業界の求人倍率等の把握だけでなく、各業界で必要とされる能力・資格や将来展望の把握など労働市場全体の人材配置に対する視点、即ち需給調整的な機能も求められる。

大学等高等教育機関における就職活動時期の早期化や就職活動方法が問題視されているが、国、教育機関、企業だけでなく、教育機関・企業領域のキャリア・コンサルタントも連携して、労働市場としての「あるべき姿」を検討し、その実現に寄与する姿勢が求められる。

2 教育機関、企業等の課題

(1) 教育機関の課題

若年者の学校生活から職業への円滑な移行に当たっては、初等教育、中等教育、高等教育の各段階において、児童・生徒・学生のそれぞれの発達課題に即して、職業・仕事意識やキャリア意識を形成していくことが求められている。

特に最近の若者のキャリア意識の特徴として、適職信仰、受身、やりたいこと志向が挙げられており、教育機関は、単なる就職支援や1対1のキャリア・コンサルティングだけに留まらず、本人の適性や生活環境等について最もよく把握し得る立場で、本人のやる気・意欲を喚起し、能力や適性に気づかせるようなキャリア教育プログラムを提供することが望まれる。その際には労働市場、企業の視点も導入した上で、プログラムを実施し、その効果について評価することが重要

である。

さらにキャリア教育の実施に当たっては、キャリア教育担当者・支援者としてのキャリア・コンサルタントの導入・積極的活用や、企業人など外部人材の活用、キャリア形成支援ツールとして有効なジョブ・カード様式の活用にも積極的に取り組むことが期待される。

(2) 企業の課題

若年労働者の早期離職は、若年者個人にとって再就職の困難性、将来的な職業能力形成に向けた基盤の不足、不安定就労を招く恐れがあるだけではなく、企業にとっても要員計画、人材の確保・育成への再対応、コストの損失などその影響は大きい。(独)労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(平成19年)によれば、若年労働者の離職理由について、「仕事上のストレスが大きい」「労働時間が長い」「職場の人間関係が辛い」「肉体的・精神的に健康を損ねた」が上位にあげられており、一方人材育成に熱心な職場やメンター制度などを導入し若年者が相談しやすい職場では離職率が低くなっていることなどが指摘されている。

企業を取り巻く経営環境の変化とともに、成果主義の導入など企業における労務管理も大きく変化し、また若者の就業意識も多様化し、このような状況の中、若者の早期離職が依然として高い比率で推移しているが、若年労働者の早期離職防止、職場定着を図るためには、最近の若年者の特徴(コミュニケーション能力の不足、人間関係への不安、仕事への理解不足、離職への敷居の低さ等)を踏まえ、募集・採用・定着に至る一貫した配慮が必要である。さらに、職業能力開発制度と人事評価制度、キャリア・コンサルティングを一体化して運用していくことが望まれる。

こうした課題を踏まえ、企業においてキャリア形成支援、定着を支援する専門家としてキャリア・コンサルタントの導入とその積極的活用とともに、新たなキャリア形成支援ツールとして有効と考えられるジョブ・カード制度やキャリア健診が積極的に活用されることが期待される。

3 国、キャリア・コンサルタント支援団体等の課題

(1) 専門性を高めるための環境整備

教育機関でのキャリア教育の推進や企業での若年労働者のキャリア形成、職場定着支援においてキャリア・コンサルタントが的確に役割を遂行できるためには、各領域に求められる専門知識・スキルを向上させ、より専門性を高めていく必要がある。このため、国やキャリア・コンサルタント支援団体には、キャリア・コンサルタントが専門性を高められるよう環境整備を行うことが求められる。

また、より多くの教育機関や企業でキャリア・コンサルティングが導入、活用されていくためには、様々な領域の先進的なキャリア・コンサルティング事例を収集することや、これを広く周知することも必要である。

(2) キャリア形成支援ツール等具体的な情報を提供する環境整備

現在、国や関係機関では、若年者や労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、キャリア・マトリックス、職業能力評価基準、YESプログラム、ジョブ・カード制度、キャリア健診等の各種キャリア形成支援ツールや制度を開発・構築し、その普及促進に努めているところである。これらのツール等については、若年者や労働者のキャリア形成支援ツールとして有効なものであり、キャリア・コンサルティングの場面においてもこれらのツール等を積極的に活用していくことが望まれる。

このため、キャリア・コンサルティングを有効に行うための教育訓練情報、キャリア形成支援ツール等を入手しやすくすることや、関連情報を提供する環境を整える必要がある。

(3) 業界固有の課題への取組み

現在わが国では景気の悪化に伴い、若年労働者や非正規労働者が職業能力を十分に形成できないまま離職を余儀なくされている問題が顕在化している。その一方で医療、介護、IT等の産業では成長分野にもかかわらず人材確保に困難を来し離職率が高い状況にある。また、近年の若者のものづくり離れ等により、ものづくり産業では入職者が少ない状況にある。

こうした成長産業でありながら離職率が高い産業、入職者が少なく恒常的に労働力不足に悩む産業におけるキャリア形成支援等については、国やキャリア・コンサルタント支援団体等としても学校教育機関や関係事業主団体と連携しながら課題に取り組んでいく必要がある。

4 今後の展望

今回の研究会においては、若年労働者の「能力と適性に合致した適職選択」「意欲と将来展望を持った継続的職業能力開発」のために、若者の発達課題を踏まえた学校から職業への(school-to-work)円滑な「つなぎ」に関わる課題について議論し、国・教育機関・企業が果たすべき役割、その中でキャリア・コンサルタントが果たすべき役割等について、整理・分析した。

今後、これら整理を踏まえ、また文部科学省とも連携して、実際の教育現場(特に初等中等教育段階)のキャリア教育においてキャリア・コンサルタントが実際に果たしている役割等の現状を調査・分析しつつ、教育現場における教職員とキャリア・コンサルタントの役割、分担等について具体的に検討を深め、実践に移行する必要がある。

初等中等教育から高等教育、さらには企業への就職に向けたschool-to-workの観点から、「就職まで一貫したキャリア教育」のためにキャリア・コンサルタントが果たすべき役割を、文部科学省や関係機関と研究成果の共有や情報・意見交換等を通じた連携・協力を進め、キャリア教育におけるキャリア・コンサルタントの役割の明確化・具体化を進めるべきである。併せて、可能な限りその効果を測定することが望ましく、効果を最大化する工夫の検討が望まれる。

またこれに併せて、教育機関・企業領域において、ジョブ・カードをはじめとし

たキャリア形成支援ツールがどう活用されているか、どう活用されることが効果的なのかについても、検討を進めていく必要がある。これらツールについても、文部科学省や関係機関とも連携・協力の上、効果的・効率的な活用方法を周知・啓発していく必要がある。これについても効果の測定と、効果の最大化のための工夫が今後求められることになる。

若年労働者が「能力と適性に合致した適職選択」「意欲と将来展望を持った継続的職業能力開発」を行う社会的基盤として、職業能力開発の機会があり、職業能力評価基準があり、キャリア形成に関する相談機会の整備があり、さらにこれら全体に関わる情報インフラが必要である。全ての関係機関が連携して、これら総合的取組に当たり、若年労働者の適職選択・継続的能力開発を支援する機運の醸成を図ることが重要である。大学等高等教育機関における就職活動時期の早期化や就職活動方法等に係る問題についても、キャリア・コンサルタントを含めた全ての関係機関が問題意識を共有すべきである。

Ⅱ4 (1) (2) 等に述べたジョブ・カード、キャリア健診といった新たな取組みも、こうした観点からの先駆的な意味づけを持つものであり、キャリア形成支援、ひいては労働市場インフラの各要素を有機的に結びつけ展開するという発想が強く求められる。企業、教育機関、需給調整機関等の各領域の現場にあって、これらコーディネート設計を担うのが、キャリア・コンサルタントであると言える。

全ての労働者が「能力と適性に合致した適職選択」「意欲と将来展望を持った継続的職業能力開発」できるようになるかは、キャリア形成支援システムのインフラを如何に確立するかにかかっている。こうした観点からの学校教育機関、企業、その他関係機関とキャリア・コンサルタントとの、情報・価値共有化と連携が、今こそ求められていることを再度強調して、本報告書の結びとする。

第2部

若者自立支援機関において活用が期待される自立支援
メニュー・手法と、これに関わりキャリア・コンサル
タントが果たすべき役割等に係る調査研究

I. 若年者及び若年者向けキャリア・コンサルティング等の現状・検討課題

1 若年者、特にニート状態にある若者の置かれた状況

若年者の雇用を取り巻く状況は、景気の回復とともに改善が見られてきたが、昨年来の世界的な金融危機の影響を受けて、経済活動・生産活動が急速に減速し、完全失業率（季節調整値）は、平成 20 年 10 月の 3.8%から平成 21 年 1 月の 4.1%へ急上昇を見せるなど、雇用情勢も厳しさを増している。このため、新規学卒採用の抑制の動きがみられるほか、若年失業率の悪化が懸念されるなど、一層厳しい状況になることが懸念されている。

また近年、いわゆるニート状態にある若者無業者の増加が社会問題となっているが、これら若者は平成 20 年で約 64 万人と、依然として高止まりの状況にある（総務省「労働力調査」）。

厚生労働省「ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究」（平成 19 年）によれば、これらニートの状態にある若年者は 8 割近くが何らかの職業体験を持っているが、対面コミュニケーションの苦手意識が目立つ、「将来への希望」「対人関係」「仕事への期待」に消極的意識がある等の特徴が示されたところである。

こうしたニート状態にある若者等を対象に、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、自立を促すことを目的として、平成 17 年度からの若者自立塾事業、平成 18 年度からの地域若者サポートステーション事業をそれぞれ展開するとともに、いわばニート状態発生の未然防止の観点から、学校等と連携しキャリア探索プログラム、ジュニア・インターンシップといった学校教育段階からのキャリア教育を順次展開しているが、ニート状態にある若者の加齢等によりこれら者の職業的自立はさらに厳しい状況に立たされており、一方で親世代を含む雇用・経済環境の悪化等もあり、これら若者の職業的自立はより喫緊の課題となっている。

このような状況を踏まえ、ニート状態にある若者等を対象に、自己理解・職業理解を促すとともに、キャリア形成に係る主体的な取組みを支援し、職業的自立に導くために効果的な自立支援メニューの提示を行うとともに、有効なキャリア・コンサルティング手法の普及・促進を図ることが労働行政におけるとりわけ重要な課題と言える。

2 部会における検討課題

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他支援」をいい、キャリア・コンサルタントはキャリア・コンサルティングを行う専門職をいう。

キャリア・コンサルタントについては、平成 14 年から 5 年間の 5 万人養成計画の下、具体的取組を進め、平成 20 年 3 月末には約 4 万 7 千人と、量的にはほぼ目標を達成した。平成 20 年度からは質の標準化と認知度向上等の観点から、キャリア・コンサルタントの能力を公証するためキャリア・コンサルティング技能検定 2

級試験を開始したところである。さらに、平成 20 年度から本格的に実施されたジョブ・カード制度においては、ジョブ・カードの交付に当たってキャリア・コンサルタントによるコンサルティングが実施されるなど、キャリア・コンサルティングの役割は拡がり、着実に社会に定着しつつあるところである。

こうした中、平成 18 年度から事業が開始された地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）においては、キャリア・コンサルタントを中心として、ニート状態にある若者等に対する相談支援を実施するとともに、地域の関係機関とのネットワークの下、独自の自立支援メニューを展開しているところである。また同様にその他の若者自立支援機関も、各地域において地域のニーズに即した特徴ある自立支援メニューを展開している。

こうした現状を踏まえ、サポステをはじめとする各地域の若者自立支援機関の事例把握等を通じ、ニート状態になった若者等に対するキャリア・コンサルティングの効果、手続き、留意点等を分析し、今後の若者自立支援に向けたキャリア・コンサルティングのあり方について検討を深める必要がある。

このため本部会では、若者自立支援機関が活用可能な、自立困難な若者に適合する自立支援メニュー・手法の事例収集・分析を行うとともに、これら若者自立支援機関においてキャリア・コンサルタントが果たすべき役割・期待される能力等を明らかにすることを目的として研究を行うこととしたものである。

なお、若者自立支援機関の中には「主として職業的自立支援」「主として居場所提供」「主として学び直し支援」等の機能上の特徴、また「15 歳から 30 代まで」「成人中心」「中高生中心」など対象者も異なる場合がある。本報告書は「15 歳から 30 代までの無業状態にある若者等を広く対象に、主として職業的自立を支援する機関」を念頭に置きつつ、それ以外の支援機関が職業的自立支援のために行えること・行うべきことも含め、主としてキャリア・コンサルティングが果たすことの期待される役割という観点から整理することとした。

3 若者自立支援機関の現状・課題・期待

2 で述べたとおり、若者自立支援機関は支援機関ごとに多様な背景、得意分野をもって活動し、これに応じたスタッフを配置・育成している。

こうした背景等を踏まえるなら、各支援機関はその専門分野、ネットワーク等を活かして実践・活動を行い・深め、特に専門分野について重点的に周知広報を行っていくことが効果的かつ効率的である。広く社会一般に対する周知広報も重要であるが、各支援機関がそれぞれの支援機関の専門分野を知ることによってネットワークが格段に拡がることから、各支援機関相互の理解促進も併せて重要となるものである。

国の委託事業であるサポステに関しても、これと同様に、「職業的自立の支援」の観点から、ナショナル・ミニマム（国の事業として委託する基盤的部分）としてのインテーク、総合相談、リファラーという共通的な機能の充実を図りつつ、各支援機関の背景や専門分野、ネットワークを活かした特徴的な業務運営を行っていくことが望ましい。また、地方自治体に対してはサポステ事業に関する地方交付税交付金措置が講じられているところであり、地方自治体がこれらを活用してサポステに予算措置する地域独自の業務は、各支援機関の専門分野、ネットワークを活かせる

ものであればあるほど、事業の効果が期待されるものである。

こうした支援機関による専門分野の「分担」を踏まえ、国及び地方自治体など「支援機関を支援する機関」は、利用者が各支援機関を適切に選択できるよう、各支援機関の特徴的かつ効果的な業務運営に着目した周知広報を支援すべきである。

なお、各支援機関の特徴的な業務運営をさらに活性化させる方法として、次項Ⅱで説明するような自立支援メニュー・手法の拡大・充実を図ることが考えられるが、全ての支援機関が全ての自立支援メニュー・手法を実施するというよりも、各支援機関が自らの専門分野を活かせるような自立支援メニュー・手法に選択、集中化して実施することが効果的かつ効率的である。

併せて、自立支援メニュー・手法を実施するに当たっては、支援対象者1人1人に対する「見立て」がその前提として重要であり、しっかりとした見立てができるスタッフを育てるとともに、スタッフ間でケースを共有することが求められる。

特にサポステについては、スタッフがこうした意味での「見立て」ができるよう、国及び中央サポートセンターが情報提供、講習・セミナー開催等の支援を行うことも有効である。

また、「ニート状態発生の未然防止」を図るためには、サポステをはじめとする各支援機関のキャリア・コンサルタント等が、教育委員会、定時制・通信制を含む高校、関係団体等と連携して、情報発信、講演・講義・セミナー等の支援を行うことも重要である。こうした日常的な連携は、生徒（または生徒であった者）が不登校、ニート状態になった場合に各支援機関への直接的なつながりをもたらすなど、有効に機能することが期待される。

このため、国及び地方自治体などには、支援機関同士や関係団体との情報共有の場をつくる等の役割も期待されるところである。

Ⅱ. 具体的な自立支援メニュー・手法ごとに期待される機能と留意点

1 体制を整備・強化する取組み

若者自立支援機関が自立支援メニュー・手法を効果的に実施するに当たっては、まず、各機関の支援体制を整備・強化することが重要である。特に以下の点に留意して、支援体制の整備・強化が図られることが期待される。

(1) 見立て

支援対象者の対処方針を決める上でも、まずもって「見立て」が重要である。「見立て」を行う上で、支援機関のスタッフには発達障害や精神疾患等を含めた幅広い知識があることが望ましいが、まずは自らの能力の限界を知り、適切に専門家にリファーできるだけの最低限の知識、判断能力を備えることが必須といえる。初回接触段階での「見立て」もあるが、支援対象者との長期間の接触を通じ初めて「見立て」が確定する場合もあり、支援対象者に対する継続的・組織的な働きかけ・フォローアップが重要である。

また「見立て」を行うに当たっては、各支援機関において、どのスタッフがどの段階で関わるのか、複数のスタッフが関与する場合にはどうやって情報を共有

するか等の役割の整理が必要であり、同時に各スタッフが自らの役割を認識していることが重要である。

(2) 見立てを踏まえた自立支援メニュー・手法の選択

支援対象者の対処方針は、上記(1)による見立てを踏まえ、各人に適した自立支援メニュー・手法を選択、コーディネートすることで定まることとなる(場合によっては、他機関へのリファーということもあり得る)。

また支援機関においては「就業能力は十分にあるが自信を喪失している者に対して、自信をつけさせるために職場体験を行う」等のさまざまな対処方法のノウハウを、OJTを通じ伝達したり、マニュアル化したりする中で、スタッフ間で共有できるような工夫を行うことが望ましい。

なお、支援対象者に対する自立支援メニュー・手法等の選択に当たっては、関係するスタッフが情報を共有することが重要であるが、ケース検討会議などを通じた情報共有のためのリーダー・調整役となる者の役割を明確化することで、より効果的なメニュー・手法の選択が可能となると考えられる。

(3) 人的資源の有効活用

支援機関では、その運営母体が小規模組織で経済的基盤が弱い場合も多いが、そうした状況の中でも一定の専門スタッフを確保することが必要不可欠である。経済的基盤が弱い支援機関での必要人員の確保に当たっては、常勤スタッフに加えて非常勤スタッフ、ボランティア等の活用のほか、事業ごとに市民団体やNPO法人等との連携・協力を要請する場合もあり得る。

このように、常勤スタッフ以外の非常勤スタッフやボランティアを活用する場合においては、ボランティア等の安全性の確保や支援対象者に係る個人情報の保護など十分な注意が必要である。また、常勤スタッフ、非常勤スタッフ等の業務分担や責任の明確化、指導・支援体制、機関内外の専門家との連携等を明確にする必要がある。

(4) 定期的なフォローアップ

進学・就労した支援対象者の定着実現や継続的能力開発の支援に当たっては、定期的なフォローアップ(就労・非就労等の状態、直面している課題等を確認するとともに、必要に応じ、本人はもとより受入事業所、保護者等に助言を行うこと)が重要である。支援機関の人的資源や特徴を踏まえ、就職等の進路決定者に対しても具体的なフォローアップの頻度等の基準をマニュアル化することも重要である。

2 アクセシビリティを高める取組み

支援対象者の相談を施設内で待ち行うだけでなく「出向く」機能を追加することで、「支援機関まで行く」という物理的・心理的な敷居を低くするとともに、より幅広い地域・対象者に対応することが可能になる。

これら支援機関へのアクセシビリティを高める取組として、具体的には例えば以

下のような展開が考えられるものであり、それぞれ実施に当たっての留意事項と併せて示す。

(1) サテライト拠点の整備

遠隔地の利用者の来所・利用の便宜確保という観点から、「サテライト窓口」の整備を行うものである。

「サテライト窓口」を開設する場合には、定期的・継続的に（少なくとも毎月第〇〇曜日、可能なら毎週決まった曜日に）開設することが、利用の便宜上望ましい。また、周知広報・来所者誘導等の観点からも、地方自治体等との連携が欠かせないものである。

(2) 夜間・土日相談

平日日中の活動、特に知人と遭遇することを忌避しがち、規則的な起床が苦手といった支援対象者の特徴から、「午前中の来所が少ない」支援機関も多い。また仕事を持つ保護者等は、夜間・土日でないとは相談に行けないという場合もある。このような支援対象者や保護者等の利用の利便性を配慮し、夜間や土・日曜日に支援機関の相談窓口を開設するものである。

夜間・土日相談の開設に当たっては、開所時間・曜日等は支援対象者や保護者等のニーズ、地域の特性、立地条件等により判断することが望ましい。また夜間相談にかかわらず、スタッフの安全管理や突発的な出来事を想定して、常に複数のスタッフで対応することが望まれる。

(3) メール相談

場所・時間を選ばない「メール相談」は来所のためのきっかけ作りとなるものである。「メール相談」は24時間受付可能であり、支援対象者が支援機関に最初にアプローチするに当たって、直接訪問・電話に比べて敷居が低い等のメリットがある。

その一方で、途中で連絡が途絶えやすい、支援対象者の相談に対して「即応」は困難、申し出の真偽等の確認が困難、相手の表情や感情が読み取れず対応が難しいなど、通常の対面相談以上の配慮が求められる制約条件がある。

また、登録する個人情報の範囲、情報セキュリティ面での安全・安心・利用しやすい相談システムの構築や相談方式、初回の返信は早く返す等返信期限の設定などを含めた、事前の詳細なルール設定が必要であり、ひきこもりの状態にあるなど支援対象者の特性やさまざまな相談に的確に対応するためには、精神医学、心理学、教育学、社会学等の専門家との連携も重要である。

(4) 各支援機関同士の双方向型の出張相談、イベントにおける出張相談

連携している機関に出向いて行う出張相談や、連携している機関から相談員等が来て行う出張相談を実施し、地域におけるワンストップ型サービスを提供するものである。

支援機関としては単独開催よりも低コストで広報・相談することができるほか、支援対象者としては複数の支援機関のサービス情報を受けやすくなり、自分が希

望するサービスを選択しやすくなる等のメリットがある。

実施に当たっては、地域における各機関同士の理解・連携、ルール、情報の共有が前提となるものである。

3 能動的な働きかけを行う取組み

相談窓口への来訪を待つだけでなく、関係機関と連携して積極的に出向い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）を行うものである。

(1) 生活保護受給世帯、中退者等への訪問支援

自治体、教育機関等の関係機関との連携の下、生活保護受給世帯、高校中退者等を含む支援を必要とする潜在的な若者を発掘し、これら若者に対して支援機関の方から能動的な働きかけ（アウトリーチ）を行い、支援機関に誘導する（又はその場での解決を目指す）ものである。特に生活保護受給世帯への支援においては、ケースワーカーの理解が重要であることから、支援機関と自治体の協力体制の確立が不可欠である。また、中退者等の支援においては、学校・教育委員会等教育機関との連携、とりわけ支援対象者に関する情報共有化が欠かせない。

訪問支援を行う人材には、若者自立支援担当者として求められる一般的な知識・スキルに加え、本分野固有の専門性（場面転換力、危機管理能力等）と実地訓練が求められるものである。なお、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は、平成20年3月の「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書」に取りまとめたところであり、業務の参考とすべきである。

4 就労可能性を高める取組み

就労の支援に当たっては、働いた経験が少ない（または仕事で躓いた）支援対象者に対して、働く意欲を喚起し、就労に必要な能力と自信を獲得することが特に重要である。就労可能性を高める取組として、以下の自立支援メニューの展開が考えられる。

(1) 職場体験受入れ企業の開拓、就労に向けた訓練の実施

働いたことのない若者や働く意欲が芽生え始めた若者に対して、現場に「身を置き」「働く」体験をすることによって、気づきや更なる意欲の向上（職業人との交流を通じた「仕事」への意識向上等）を促すことを目的に、協力事業所等における、短期間の職場体験（ジョブトレーニング）を行うため、地域のネットワークを活用した職場体験受入れ企業を開拓し、マッチングの上、体験機会を提供するものである。

職場体験受入れ企業の開拓に当たっては地域のネットワーク、とりわけ地元経済団体、協力事業所等との信頼関係の確立が不可欠である。また体験の効果を上げるとともに、事業所の協力を得る上でも、職場体験の前後に「働くこと」「社会人の常識」等について意識して学ぶ機会を設けることが重要であり、職場体験前後に行うキャリア・コンサルティングの際に、そうした意識付け・情報提供を行うことも効果的である。

(2) コミュニケーション能力の育成等

就労に当たっては、ビジネスマナーや資格等のビジネススキルも重要だが、それ以前の挨拶、コミュニケーション等の基礎的な能力に欠ける（又は自信を持っていない）支援対象者も多く、こうした分野のトレーニングが重要である。トレーニングの内容としては、YESプログラム（若年者就職基礎能力支援事業）の「コミュニケーション能力」「職業人意識」などが参考になる。

支援機関がコミュニケーション能力の育成のための講習等を実施する場合は、支援機関自身が効果的な教育のための適切な知識・スキルを持っていることが重要であり、支援機関間でコミュニケーション能力育成についての好事例の共有化ができればさらに望ましい。また支援機関に十分な実施能力がない場合には、「YESプログラム認定講座」を実施する団体との連携等も効果的である。

(3) 定時制・通信制高校等との連携、学び直しの機会提供

支援対象者が就労するには、社会人としての最低限の基礎学力が共通し求められる。各支援機関の中にも「高校中退者は復学が原則」「若者は復学を勧める」との方針を持つ機関があり、特に高卒資格取得（又は学び直し）は、自信を植え付ける上でも、また多くの一般中途採用求人が高卒以上学歴を求める中で、就労支援の観点からも重要である。

一方で、20代後半、30代になると、一般に高校等への復学（学び直し）への抵抗感が強まることから、20代後半以降の層の「学び直し」「資格取得」に関するモデル的取組を積極的に取り上げる必要がある。その際、YESプログラムの「基礎学力」（基礎レベル）が具体的な修得すべき内容・目標として一つの参考となるものと考えられる。

また、「ニート状態発生の未然防止」の観点から、若者自立支援機関がこれら定時制・通信制高校等と連携して、キャリア形成の意味づけ、退学のリスク等に着眼した情報発信、職場見学・体験、セミナー、職業講話等を行うことも重要である。

以上、支援機関の特徴的な業務運営をさらに活性化させる方法として、今後実施が期待される代表的な自立支援メニュー・手法を記したが、これら自立支援メニュー・手法を、各支援機関が自らの背景・得意分野に合わせて取捨選択して実行することが、より効果的かつ効率的であると考えられる。

また、サポステにおけるこれら事業メニュー・手法のノウハウ・効果・課題については、支援機関を支援する機関（中央サポートセンター）が好事例として取りまとの上、各支援機関に対し積極的に情報提供を行うことが望ましい。

Ⅲ. 若者自立支援機関のキャリア・コンサルタントが果たすべき役割・他のスタッフとの役割分担

職業的自立を支援するサポステにおいては、事業要件上、キャリア・コンサルタントの配置を前提としているが、その他の若者自立支援機関においても、組織としてキャリア・コンサルティング機能（支援対象者の職業適性・能力を把握し、これに即して仕事意欲を喚起する機能）を備えることが重要である。

サポステをはじめとする若者自立支援機関のキャリア・コンサルタントにあつては、以下のような能力が求められるものであり、他のスタッフとの役割分担を明確にし、キャリア・コンサルタントとしての機能が十分に発揮されることが期待される。

1 知識・スキル等全般

キャリア・コンサルタントに求められる一般的な知識・スキル（具体的には自己理解・仕事に関する理解、キャリア・コンサルティング・スキル等）に加え、ニート状態にある若者に特徴的な発達上の課題等に関する包括的知識・支援スキル等が求められる。そうした知識等が十分でない組織やキャリア・コンサルタントにあつては、自己研鑽が必要であり、支援団体等による研修機会を最大限活用する必要がある。

またニート状態にある若者等は、職業的自立に向けた自身の課題を必ずしも明確に認識していない場合が多いことから、キャリア・コンサルタントには会話・相談に誘導する、訓練メニューその他の具体的支援プログラムを提示・誘導するなど、傾聴だけに止まらないより積極的アプローチが求められる。

さらに、支援対象となる若者は、職業についての適性等についても理解が十分でないことが多いことから、ジョブ・カードや職業興味検査等の各種支援ツールに関する知識・スキルを有することが望ましい。

支援機関スタッフ相互、業務運営全般、また個別ケースに関わる意見・情報の共有化は必須であり、キャリア・コンサルタントは自らの経験・能力に応じて他のスタッフへのアドバイスを行えることが望ましい。なお、キャリア・コンサルタントが配置されていない機関においては、当面、外部のキャリア・コンサルタントとの連携等による対応が考えられるものである。

キャリア・コンサルタントが、事業全体の運営管理、スタッフやボランティア等の指導等まで行う場合には、支援プログラムの企画・運営、グループワーク、組織管理に関する知識・スキルについても具えることが望ましい。

2 体制を整備・強化する取組みにおける役割等

(1) 見立て

Ⅱの1(1)にも示したとおり、支援対象者の対処方針を決める上で「見立て」は重要である。スタッフ間で業務分担を行う支援機関において、特に専門性が必要とされる支援対象者にはその課題にキャリア・コンサルタントや臨床心理士が対応し、これ以外の対象者には当面一般スタッフ等が対応する、キャリア・コン

サルタント等専門家がすぐにバックアップする体制とする、といった役割分担も現実的にはあり得るものである。

さらに、特に課題が複雑で、長期の支援が想定される対象者については、キャリア・コンサルタント、臨床心理士その他の専門家（関係機関の専門スタッフを含む場合もあり得るもの）がチームとなって対応する場合もあり得る。これら対応の好事例の蓄積を通じ、連携のルール化、役割分担の明確化を行うことが重要である。

また、キャリア・コンサルタントが、ニート状態にある若者等の「見立て」を行う前提として発達心理学、臨床心理学等の専門的知識が求められるため、そうした知識・経験が十分でない者については、現時点での限界を認識しつつ、自己研鑽に努めることが必要である。

（２）ボランティア等の活用

ボランティア等を活用する支援機関の場合、困難な対象者や重要なタイミングではキャリア・コンサルタント等の専門家が対応し、これ以外の場合にはボランティア等が主に対応する等の分担が考えられる。（例えば、職場体験前後のキャリア・コンサルティングはキャリア・コンサルタントが行い、職場体験への同行、現場での一般的な支援はボランティア等が主に対応する等。）このように、ボランティア等を活用するに当たっては、内部・外部を含めたキャリア・コンサルタント等の専門家が適切にフォローアップを行うことが重要である。

（３）継続的なフォローアップ

職場定着を目的としたものなどキャリア形成の観点の強い支援対象者へのフォローアップに当たっては、特にキャリア・コンサルタントが積極的に関与することが望ましく、可能であれば継続的なキャリア・コンサルティング実施体制を敷くことが望ましい。

３ 相談における役割等

就業・キャリア形成に関する相談は、キャリア・コンサルタントが特に中心となって対応すべき役割である。その他のスタッフが就業・キャリア形成に関する相談を行う場合には、十分な知識・スキルを有するキャリア・コンサルタントがスタッフに対する指導・支援機能を担うことが望ましい。その場合、キャリア・コンサルタントは、自らの能力を認識した上で、スタッフに適切なアドバイスその他の指導・支援できるよう、指導力を含めて自ら研鑽していくことが必要である。

支援対象者が、正社員としての就労を望む場合は、正社員経験、職業能力形成の機会が少ない若年者が正社員を目指す時等に用いる「ジョブ・カード」をキャリア・コンサルタントが交付することが期待されており、このためジョブ・カード講習を受講し、ジョブ・カード及び能力形成プログラム等これに関わる制度についての正確な知識を備えなければならない。

4 就労可能性を高める取組みにおける役割等

(1) 職場体験受入れ企業の開拓等

職場体験受入れ企業の開拓は、キャリア・コンサルタントが主体となって、労働市場に関する知識等の専門性を活かして、又は他のスタッフと連携して行うことが望ましい。さらに職場体験前後にはキャリア・コンサルティングを実施することが望ましい。

また職場体験受入れ企業の開拓、同行等は一般スタッフが担当し、当該スタッフの支援・指導は十分な知識・スキルを有するキャリア・コンサルタントが行う等の役割分担も有効であると考えられる。

(2) コミュニケーション能力の育成等

キャリア・コンサルタントは職務経歴書の書き方、面接技法等の就職・キャリア形成に必要な知識・スキルを備えるべきものであり、そうした専門性を活かして、講習・セミナーの企画・運営・支援に関し主体的に役割を担うことが望ましい。

以上、若者自立支援機関におけるキャリア・コンサルタントに求められる能力と他のスタッフとの役割分担について述べたが、各支援機関において、キャリア・コンサルタントに与えられた役割に応じて、他のスタッフとの役割分担を明確にすることが望ましい。その際、キャリア・コンサルタントはキャリアの専門家として、十分な知識・スキルを有し、キャリアに関することは他のスタッフにアドバイスを与えるような立場になることが期待される。

IV. 今後の課題・展望

1 国及び地方自治体など「支援機関を支援する機関」が果たすべき役割

国及び地方自治体など「支援機関を支援する機関」の役割として、サポステ事業を例にとると、国はサポステに対してナショナル・ミニマム（国の事業として委託する基盤的部分）としてのインテーク、総合相談、リファーといった共通的な機能を付与し、地方自治体は地域のニーズに応じて、国が委託する基盤的部分に上乘せする形で教育・福祉といった機能も活用して、これら若者自立支援機関の活動が効果的・効率的となるよう支援することが期待されている。

併せて、国はモデル事業等を活用して好事例を収集し、その成果を関係各機関に提供する立場にある。

「支援機関を支援する機関」は、利用者が支援機関を適切に選択できるようにするために、サポステをはじめ各支援機関の特徴を把握の上、業務運営の周知広報に努めるべきである。

また、各支援機関・スタッフがしっかり見立てができるよう研修機会の提供等の支援を行うことが必要である。そうした研修を実施するに当たっては、求められる能力が網羅されたカリキュラムを用意することが求められる。可能であれば、「支

援機関を支援する機関」内に、支援機関が相談可能な専門家を配置することも考えられる。

さらに「ニート状態発生の未然防止」の方法についても、文部科学省、教育委員会、学校等の協力を得て、学校において若者自立支援機関のスタッフがキャリア教育を実施する等の手法について、積極的に検討することが期待される。

2 今後の課題・展望

若者自立塾は平成 17 年度から、サポステは平成 18 年度から事業が開始され、一定の定着を見たところである。平成 20 年度にはアウトリーチ（訪問支援）等のモデル事業を実施し、21 年度には「いつでもどこでもサポート事業」のモデル事業を実施するなど、常に新たな展開を行っているところである。

これら事業を含めた若者自立支援機関は、これまで幾度かの試行錯誤と改善を繰り返しながらニート状態にある若者等に対する自立支援事業を展開し、好事例の収集、情報の共有も一步一步進んできたところである。

現在、青少年の健全な育成に向けた社会的課題、現場の変化等を踏まえ、ニート、ひきこもり等自立に困難を有する青少年を支援するための地域におけるネットワークの整備を目指し、青少年総合対策推進法案に係る検討準備が進められている。

サポステは、こうした新たなスキームの下でも「職業的自立支援」という観点から重要な役割を担うことが期待されるが、現状では主に「非社会性」に起因する課題を抱える若者を支援対象としているのに対し、新たなスキームでは「反社会性」に起因する課題を抱える若者にも支援スコープを広めようとしており、サポステをはじめとする若者自立支援機関にとって、新たな課題と言える。

今後、こうした新たな課題も踏まえ、本報告書で取り上げた自立支援メニュー・手法を、各支援機関がそれぞれの背景、専門分野を活かしてモデル的に実施し、その成果を評価・分析することで、ノウハウが蓄積されることが望まれる。また国と支援機関はこうした結果の評価・分析と周知広報により、全ての自立支援機関にノウハウが提供されるように努めるべきである。

ニート状態にある若者の人数が高止まりする中、これら者に対する自立支援は喫緊の課題である。各自立支援機関の努力に併せ、国、自治体、支援機関など関連機関が情報・意見交換を密にしながら、現場の実態に沿ったステップ・バイ・ステップの支援を継続していくことが望まれる。

参 考 资 料

【参考1】

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
秋葉 英一	学校法人秋葉学園 千葉情報経理専門学校理事長
上田 敬	株式会社日立製作所労政人事部主管
○ 小野 紘昭	自由が丘産能短期大学教授
黒澤 悟	財団法人社会経済生産性本部 キャリア開発センター長
田中 恒行	社団法人日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長
花井 圭子	日本労働組合総連合会雇用法制対策局長
堀 有喜衣	独立行政法人労働政策研究・研修機構 人材育成部門副主任研究員
三村 隆男	早稲田大学大学院教職研究科教授
宮本 みち子	放送大学教養学部教授

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成20年8月)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)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 支援企画課

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

【参考2】

若年者向けキャリア・コンサルティング研究会若年者自立支援部会委員名簿

○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
内野 亘	財団法人社会経済生産性本部 社会労働部 労政・雇用課長
境 博義	足立区産業経済部就労支援課 就労支援係長
関口 昌幸	横浜市 こども青少年局 青少年育成課 担当係長
○ 宮本 みち子	放送大学教養学部教授
田澤 実	法政大学キャリアデザイン学部助教

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成20年8月)のもの)

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 支援企画課

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

【参考3】

若年者就職基礎能力支援事業「YES－プログラム」について

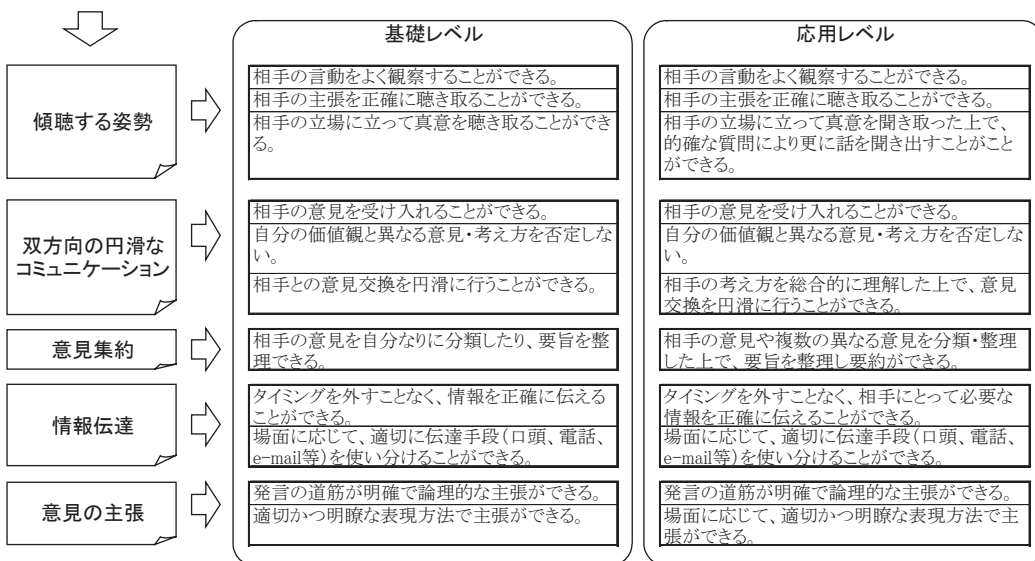
事業のあらまし

- (1) 実際に企業が求めている「就職基礎能力」を身に付ける際の目標とできるよう、その具体的な内容を公表している。
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-4.html>)
- (2) 計画的に学習ができるよう、同プログラムの「認定講座・試験」を認定し、情報提供している。
(<http://www.bc.javada.or.jp/yes/find/index.html>)
- (3) 認定講座の修了又は認定試験の合格並びに資格取得した若年者からの申請に応じて、厚生労働大臣名の証明書（能力習得証明書）を発行する。
(<http://bc.javada.or.jp/yes/certify/index.html>)

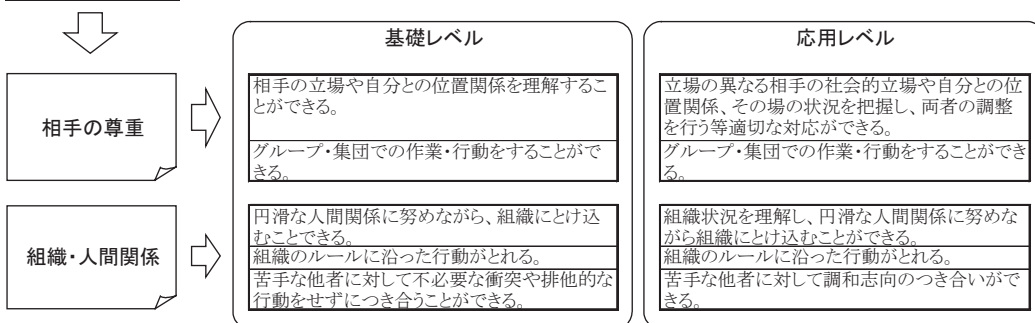
● 若年者就職基礎能力の修得の目安

コミュニケーション能力

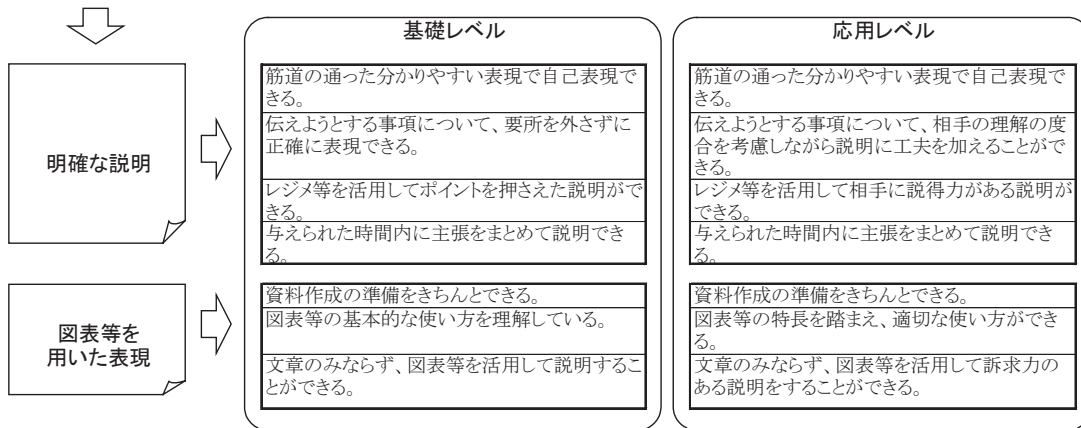
意思疎通 【自己主張と他人の意見を聴くことのバランスをとりながら、効果的に意思の疎通ができる。】



協調性 【双方の主張の調整を図り、調和を保つことができる。】

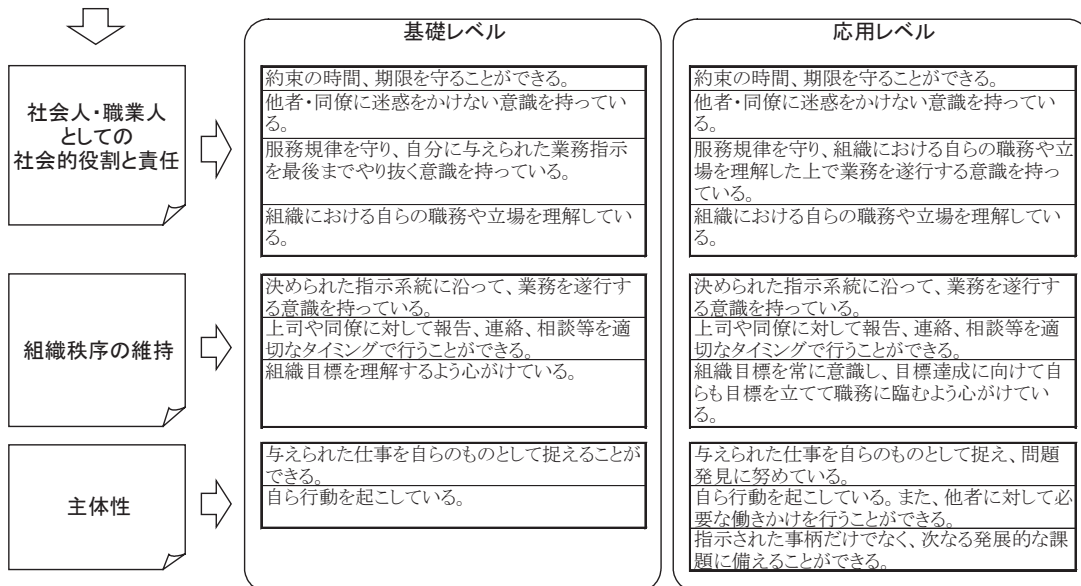


自己表現能力 【状況に合ったプレゼンテーションを行うことができる。】

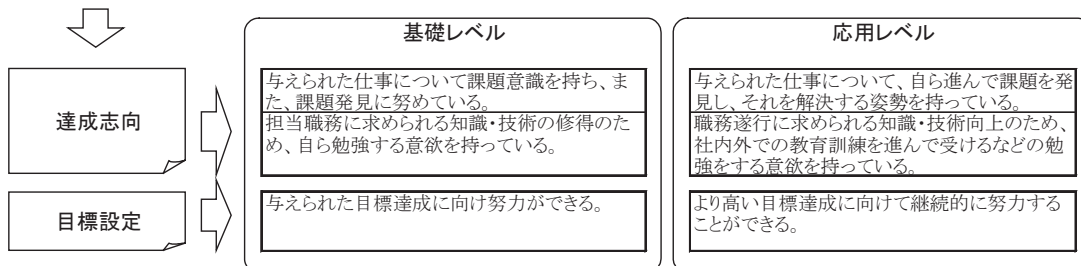


職業人意識

責任感 【社会の一員としての自覚を持ち、物事に主体的に取り組むことができる。】

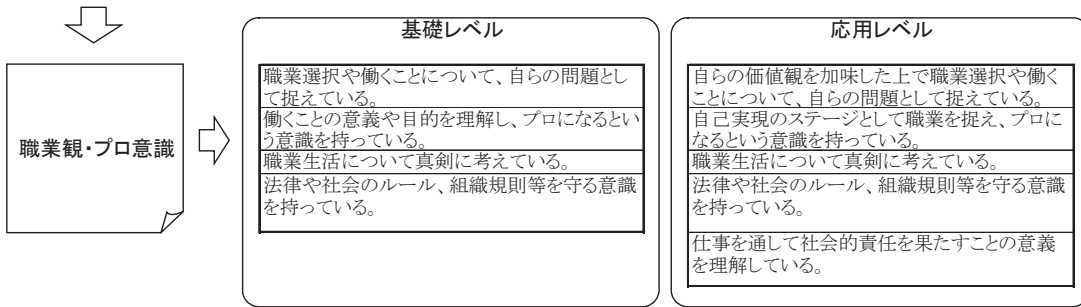


向上心 探求心 (課題発見力) 【働くことへの関心や意欲を持ちながら、進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる。】



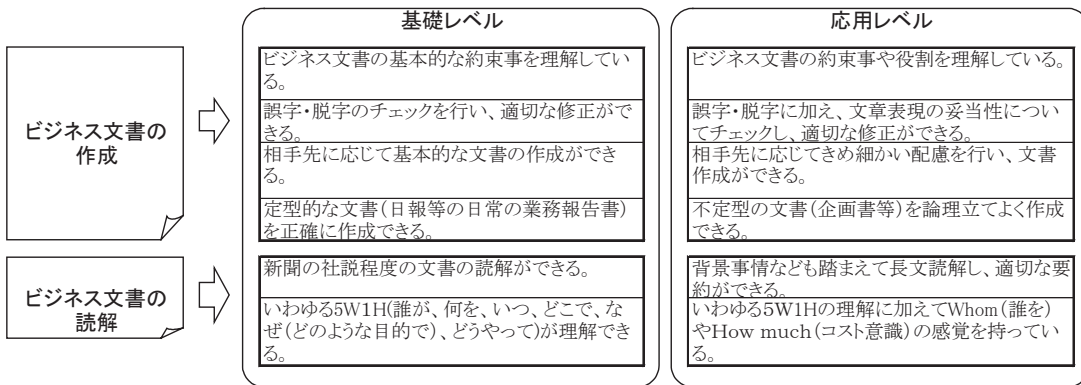
**職業意識
勤労観**

【職業や勤労に対する幅広い見方・考え方をもち、意欲や態度等で示すことができる。】

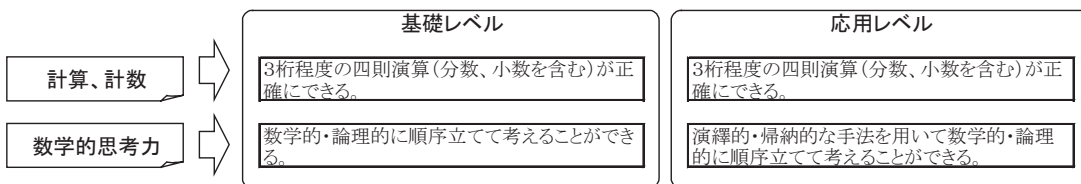


基礎学力

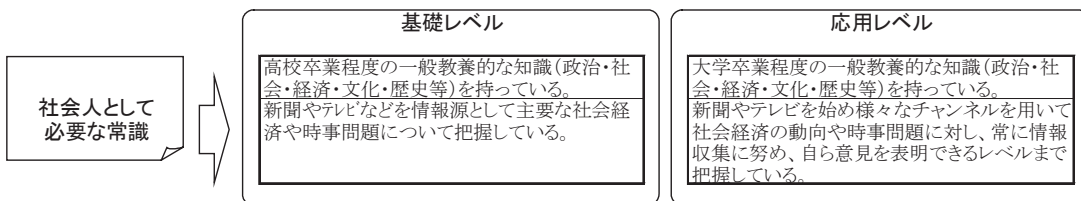
基礎学力（読み書き）【職務を遂行するに当たり必要な文書知識を持っている。】



基礎学力（計算・計数・数学的思考力）【職務を遂行するに当たり必要な数学的な思考方法や知識を持っている。】



基礎学力（社会人常識）【社会人として必要な常識を持っている。】



ビジネスマナー 【**集団社会に必要な気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応ができる。**】

	基礎レベル	応用レベル
あいさつと話し方	勤務中のあいさつ、お詫び・お礼の言い方、おじぎの仕方を知っている。 敬語の種類、使い方、自他の敬語表現を知っている。 話し方・聞き方のコツをつかみ、相手から好感のもたれる対応法を知っている。	勤務中の適切なあいさつ、お詫び・お礼の言い方、おじぎができる。 敬語の種類、自他の敬語表現を使い分けことができる。 話し方・聞き方のコツをつかみ、相手から好感のもたれる対応ができる。
電話のマナー	電話の受け方を知っている。 電話の取り次ぎ方を知っている。 電話の取り次ぎができないときの対応を知っている。 伝言メモの書き方を知っている。 電話のかけ方のポイントを知っている。 電話をかけるときの慣用句を知っている。 携帯電話のマナーを知っている。	適切な電話の受け方ができる。 適切な電話の取り次ぎができる。 電話の取り次ぎができないときの適切な対応ができる。 適切な伝言メモを書くことができる。 適切に電話をかけることができる。 電話をかけるときの適切な慣用的な言い回しができる。 適切な携帯電話のマナーをわかまえている。
訪問の方法	アポイントのとり方を知っている。 訪問時のマナーを知っている。 名刺の受け方・渡し方を知っている。 自己紹介の仕方を知っている。	アポイントを的確にとることができる。 訪問のマナーをわかまえている。 名刺の受け方・渡し方が適切にできる。 自己紹介の仕方が適切にできる。
来客の対応	来客対応のマナーを知っている。 来客の取り次ぎ方を知っている。 来客を取り次げないときの対応を知っている。	適切な来客対応のマナーをわかまえている。 適切な来客の取り次ぎができる。 来客を取り次げないときの適切な対応ができる。
話し方の基本、言葉遣い、話の聞き方、指示の受け方	指示内容の要点を整理できる。 指示内容について相手に正確に伝えることができる。	指示内容の要点を整理できる。 指示内容について相手に正確に伝えることができる。

資格取得

(情報技術関係) 【**職業人として必要なコンピュータの基本機能の操作や情報処理・活用ができる。**】

	基礎レベル	応用レベル
コンピュータ操作	表計算ソフトの基本機能を使いこなせる。 ワープロソフトの基本機能を使いこなせる。 インターネットの概要を理解し必要な情報検索を行うことができる。	表計算ソフトの基本機能に加え、関数・グラフ等の一部の応用機能を使いこなせる。 ワープロソフトの一部の応用機能まで含めて使いこなせる。 インターネットの利点を理解し、必要な情報検索を行う等業務に活用できる。
情報処理・活用	決められた手法に従って情報処理操作ができる。 データの流れを理解し、処理の概要を把握できる。 データの特徴を捉え、簡単な表・グラフが作成できる。	業務フローを理解し、改善を加えながら情報処理操作ができる。 処理フロー全般を理解できる。 データの特徴を捉え、ニーズに応じた表やグラフを作成できる。

(経理・財務関係) 【**職業人として必要な経理・会計、財務に関する知識を持ち活用ができる。**】

	基礎レベル	応用レベル
経理・財務の基本	簿記の基本を理解している。 財務諸表の概要を理解している。	簿記の基本を理解している。 財務諸表の目的、役割、内容について理解している。

(語学力関係) 【**職業人として必要な英語に関する知識を持ち活用ができる。**】

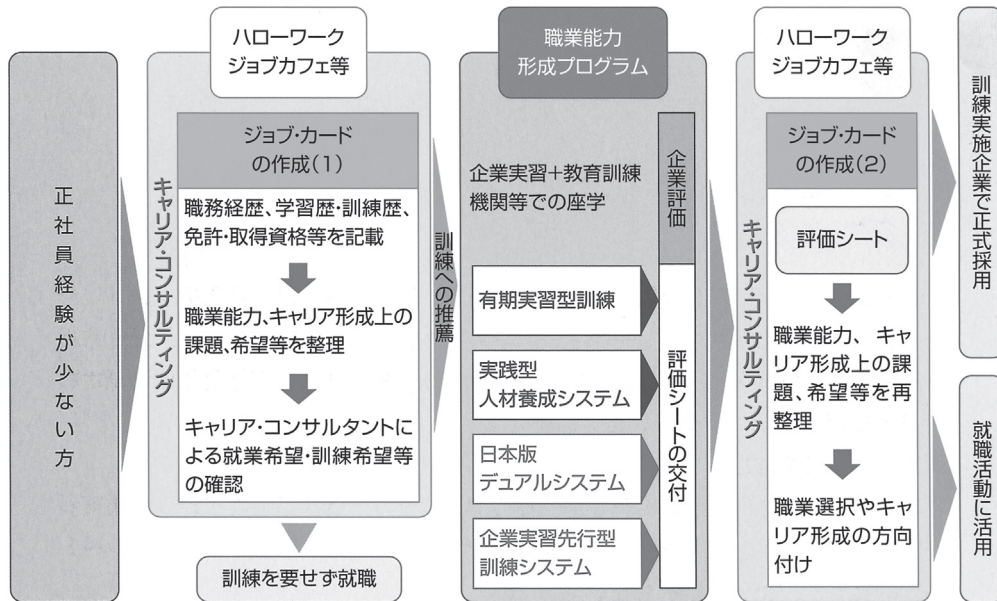
	基礎レベル	応用レベル
英語力	高校卒業程度の一般的な文法、語彙、リスニング、読解等の英語力を持っている。	大学卒業程度の一般的な文法、語彙、リスニング、読解等の英語力を持っている。

【参考4】

ジョブ・カード制度について

ジョブ・カード制度は、職業能力形成機会に恵まれない方（フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親、未就職卒業者など）を対象に、キャリア・コンサルティング、実践的な職業訓練、訓練に対する評価やこれまでの職務経歴等の取りまとめを通じ、自己の適性や能力を把握し、安定雇用への移行を支援する制度。

〈基本型〉



参加者からは「様式を埋めるのが面倒」「キャリア・コンサルティングを受けるのが面倒」との意見がある一方で、

- ・ 足りない知識や技能、その他強みや弱みを認識するために役立った
- ・ カードを作る際に、自己分析を行うことができた
- ・ 働くことへの意欲を固めることができた
- ・ 学習での経験や他の実習生との交流は自身にとって刺激となった
- ・ 社会に出て仕事を通じ他人と交わっていくことを難しく考えすぎる必要はないと前向きな気持ちになれた
- ・ どの方向に進路すべきか迷っている人には、希望を与えてくれる制度などの感想が寄せられ、

(1) 自己の適性や能力の理解

(2) 意欲の喚起

(3) 実体験による自信感の獲得

に効果があったとの報告がある。

【参考5】

**各支援機関におけるキャリア・コンサルタントの活動
／各支援機関でキャリア・コンサルタントに必要とされる能力等
(ヒアリング調査結果より)**

A若者サポートステーション

(活動)

- ・ キャリア相談
- ・ プログラムの事前研修、ワークショップでも活動
- ・ ハローワークへの同行

(必要とされる能力等)

- ・ 思春期・青少年の課題をきっちり押さえていること。
- ・ キャリア・コンサルタントの枠を越えて周辺環境を整えられること。

B若者サポートステーション

(活動)

- ・ 就労支援相談

(必要とされる能力等)

- ・ 見立てがしっかりできること。
- ・ ブースに座って待つだけでなく、積極的に話しかけること。
- ・ 自分の勤労観を押しつけず、若者を取り巻く状況を理解すること。

C若者サポートステーション

(活動)

- ・ 相談全般

(必要とされる能力等)

- ・ 経済・社会動向に敏感であること
- ・ キャリア教育の知識

D若者サポートステーション

(活動)

- ・ 専門的相談（見立てを含む）

(必要とされる能力等)

- ・ 若年者と接する力、信頼を得る力
- ・ 他のスタッフと連携できること

【参考6】

若者自立支援施設等への主なヒアリング結果の概要

1 見立て

(A若者サポートステーション)

- インテーク面接は行っておらず、受付の際、簡単な受付票に記入してもらっている。特定のスタッフで見立てを行うのではなく、見立ては全員で行っている。朝礼、終礼、キャリア・コンサルタントからの引き継ぎの際、気になった人について議論している。見立ては日常的なエピソードの積み上げと思う。違和感を報告しながら見立てを行っていると言える。
- カウンセリングルームだけでの見立ては危険である。外での行動など全体像をみないと見立てはできない。
- 発達障害者でも仕事ができないわけではない。見立てによるラベリングはやめている。
- 6ヶ月経っても行動ができていない人には個別面談を行い、今後の進路について相談を行っている。
- 職業適性検査のGATBは、発達障害を見立てる上で有効なツールといえる。本人や保護者に説明する際の説得材料として役立つ。
- 見立てにおいては生育歴も重要な情報である。
- 見立てによってセミナーやグループなどのレベルを低くすることはない。むしろセミナーやグループワークに参加させ、行動などを見るなど、見立てるうえで重要な要素である。
- 見立ても重要であるが、見立てた後、信頼関係を構築しながらどのように押し出していくかということが重要である。
- ケースカンファレンスについては、年4回程度行っている。

(B若者サポートステーション)

- 当サポステに来る若者は精神面で課題を抱えている者もいる。以前、まだ精神的に不安定な若者が、グループワークに参加したときに、本人の具合が悪くなったり、集団活動になかなかなじめなかったことがあった。そのため、就労に向けた支援をスタートさせて大丈夫なコンディションかどうか、特に初回面接（インテーク）に時間をかけることにしている。違和感の残る来所者に対しては、インテーク後も別のスタッフが面談をするなど、ダブルチェックで見立てを行っている。
初回面接（インテーク）は、経験豊富で中心的な常勤スタッフ（キャリア・コンサルタント有資格者、発達障害分野経験者、心理分野経験者）が行っている。心身の健康上のことで気にかかることがあれば、臨床心理士が担当するところの相談を受けることを促し、臨床心理士等からのアドバイスによって、適切な関係機関につながるよう支援をしている。
- 大まかに見立てられるのは2回目のスタッフ相談を終えてからであるが、継続して慎重に見立てを行っている。少し違和感があった場合は、臨床心理士等の

面談も受けるよう促している。

- 保護者からの相談でも、スタッフが保護者に来ていただいていたの相談でも、シートに本人の生活状況や成育歴などを記入してもらい、見立ての情報として活用している。
- 利用者の話し相手としてボランティア（公募で採用）を活用し、日報を書いているが、その中に有益な情報も多い。面談だけではなく、「場面」による行動も見ていかなければ、就労につながる「強み」を把握できないからである。
- 最近では、特に気になるケースについては来談者の了承のもと、複数のスタッフが同席して面談することで見立てを行う場合がある。複数のスタッフでみることにより、様々な可能性に気づくことができるようにしている。
- ケース会議は、月1回のペースで開催している。長期化しているケースやどこにリファーするのが適切かを検討する必要があるケースが検討対象となっている。

2 市民ボランティアの活用

(自立支援NPO法人)

- ニートを対象としたセミナー（1泊2日）を実施し、保護者、企業への説明を行った後、若者を直接企業に就労体験させ自立支援を行っている。活動資金については、県の理解を得て補助していただいている。
- 就労体験ではボランティアであるサポーターが寄り添うように伴走する形で、6ヶ月間支援を行っている。ただし6ヶ月で支援が終わるわけではなくエンドレスでフォローしている。
- サポーターは、臨床心理士、ひきこもり親の会、障害者自立支援施設職員、市役所職員、ヤングジョブステーション相談員、精神障害者生活施設職員、キャリア・コンサルタント、主婦、コンビニ経営者、サポート校経営者、PCスクール経営者、住職、学習障害児親の会、社会保険労務士、職業訓練指導員、上場企業人事担当OB、建設会社採用担当者、産業カウンセラー、少年院教官OBなど様々な人々が活動を行っている。
- サポーターは誰でもよく、友人を誘いながら参加いただいている。サポーターにはサポーターとしての心得を示し、活動を行っている。1人の若者を1人のサポーターが担当することを原則としているが、実際にはサポーター同士が協力し1人の若者に複数のサポーターが対応している。
- サポーターは現在40名が登録している。年間40～50人の若者を支援している。
- サポーターは企業と若者の仲介者として、企業、若者のサポートを行っている。若者への接触はひんぱんに行っている。支援は限りなく、ボランティアだからこそできるものだと思う。
- 就職が目的でなく、就労体験を通して自立できるように若者を育てている。働けば必ず良くなるという信念で活動を行っている。
- 支援活動には親の理解、協力も必要である。無償の就労体験をいつまで続けて

いるのか、早く就職させてほしいと焦る親もいる。支援活動の足を引っ張る場合もある。

- 直接就労体験に導くのが大きな特徴である。就労に必要な特別な訓練は行っていない。働くうえで必要な能力は就労させなければ身につかない。その他のプログラムは時間の無駄と考えている。
- 一般的なセミナーの支援プログラムを組むよりどんな仕事でもまず働くことがなによりニートには効果がある。
- 現在受け入れ可能企業は50社程度。県中小企業団体中央会が間に入って紹介いただいている。
- 大きな企業では細かな指導や対応ができない。オーナーの顔が見える企業を選んでいる。若者を育ててくれるのは、雇用主の力である。若者をしっかり育てられる雇用主が多くいる。

3 夜間・土日相談

(C若者サポートステーション)

- サポステを併設している青少年活動センターは午前10時から午後9時まで開所し、2交代制で行っている。サポステも青少年活動センターの枠組みで時間を設定した。
- 以前ヤングジョブスポットを青少年活動センター内に設けていたが、その経験から午前中の利用者はほとんどなく、サポステも開所時間を午後から夜までを設定した。
- 夜間の体制はサポステ1名と青少年活動センターの総合相談受付の1名の2名体制で行っている。青少年活動センターの1名もサポステの受付を兼務できるようにしている。
- 土日については通常の体制でセンターの休館日の水曜日ともう1日ローテーションで休みをとっている。
- 保護者相談も木・金の15時から19時まで行っている。相談者の都合により時間も臨機応変に相談を受け付けている。
- 保護者の初回の窓口相談は土日が多い。土日の面談は7～8件ある。
- 留意点について、強いていえば夜間については必ず男性のスタッフの1名がローテーションに入るようにしている。相談窓口は閉鎖的な場所であり、相談者にはパニック障害や攻撃性の強い人もおり、その場合男性スタッフが対応するようにしている。

4 メール相談

(地方自治体)

- ひきこもりの状態にある方やその家族などからの相談に対して、ひきこもりから抜け出すためのアドバイスや本人の接し方、必要な支援機関の紹介等を行っている。
- メール相談については、事業開始以来、ひきこもり本人からの相談が常に全体の相談件数の5割を越えており、ひきこもりに係る相談の大半が家族で占めら

れている他の相談機関にはない大きな特徴となっている。

- 本人に直接アプローチできるというメール相談のメリットを最大限に活かしつつ、多様な手段による支援を試行することにより、ひきこもりに至る要因や自立に向けた支援についての調査研究を行っている。
- メール相談を担当する者については相談機関において2年以上の相談経験がある方、もしくは精神医学、心理学、福祉学、看護学等を履修した大学卒業生又は大学院生、大学4年生から書類と面接により相談員を選考（第一次審査）している。
- 第一次審査で選考された相談員に対してはロールプレイを含めて38時間の研修を実施し、研修の状況を踏まえて、相談員が適性かどうか判断の上、最終的な相談員を決定する。
- 実施体制としては管理責任者、事務アシスタント1名、主任相談員1名、副主任相談員1名、相談員27名 計30名（H20.4.1現在）であるが、相談については常時6～9名のシフト制を組んで対応している。内訳としては事務局1名、リーダー1名、電話相談2名、メール相談3～5名である。
- 相談としては具体的な解決法の相談（脱ひきこもりの方法、相談先の照会等）漠然とした相談（非特異的な救いの求め、つぶやき系）、その他の相談と3種類に区分しているが、本人からは漠然とした相談が多く、保護者等からの相談は具体的な解決策の相談が多い。
- メール相談に対しては、相談員が書いた返信文を複数のスタッフで目を通し相談者にメールを返している。
- 原則として、メール相談への回答は、10日程度で返信するようにしているが、特に、初回のメール相談には、できるだけ早く返信するようにしている。なお、メールはニックネームで登録し、メールのやりとりを行っている。メール相談は担当者制でなく、メールの過去の記録を見ながら回答している
- メールの相談は全国から寄せられている。また海外からの相談もある。
- メール相談体制の構築に当たって留意点としては、安全・安心・利用しやすい相談システムが構築（セキュリティ、SSL認証の完備）されていること、総括責任者をトップとした相談体制が確保されていること、経験豊富で質の高い相談員を確保していること、ひきこもり等の相談者の特性を十分理解し、相談に対応するノウハウが蓄積されていること、精神医学、心理学、学校教育、社会学等の関連の専門家との連携が容易な環境にあることなどが挙げられる。
- またメール相談のデメリットとしては電話相談に比べリアルタイムの対応ができないため、緊急の対応ができないこと、匿名相談という性質上、相談者の情報が少なく、正確なアセスメントが難しいこと、ネット依存・中毒やメールでの仮想社会感覚を生み出すことになりかねないことなどが挙げられる。

5 出張相談

(H若者サポートステーション)

- サポステは県内の山中にあり、大いに出張してお助けができればと思い、出張相談会を行っている。

- 出張相談会は併設している自立塾の相談会も含めて3県25箇所で行っている。
- 相談会は市の共催、後援で開催している。相談会の周知については、市の広報紙を活用している。
- 市と連携する場合、ニートは商工労政課、不登校は教育委員会、ひきこもりは精神保健福祉課など窓口が複雑のため苦勞しているが、これを乗り越え共催、後援を取り付けている。出張相談会に対する対応は市により温度差もある。
- 最初の相談の多くは保護者である。その後本人と面談、相談を行っている。相談は3回を目安に行い、その後方針を決めている。ただ母親の相談は無限である。
- 相談はキャリア・コンサルタント2名と一緒にしている。
- ひきこもりの場合は本人がでてこないなので、家庭を訪問して一度見立てを行わせてほしいと保護者に話している。
- 相談に対して相談者に恐怖感やいやな思いをさせないこと、相談に来る保護者はそれなりの努力や勇気をもってきているはずであるから安心してもらうというのが唯一の留意点である。

6 生活保護世帯への訪問支援

(A 若者サポートステーション)

- 地域若者サポートステーションということで地域に特化した活動を考えた場合、当地域は全国的にも生活保護世帯が多く、深刻な地域である。当サポステを運営しているNPO法人には元々アウトリーチのノウハウがあり、当自治体のニーズとマッチして、当サポステから働きかけ生活保護世帯を訪問することとなった。
- 生活保護世帯への訪問は、福祉事務所のケースワーカーから連絡を受け訪問している。初回はケースワーカーと一緒に保護世帯を訪問し、以降2回訪問している。
- 当自治体の委託契約では1保護世帯につき3回を訪問数とし、それまでにサポートステーションに来所させることとしている。なお、訪問は2人で行うようにしている。
- 訪問実績は、初年度の平成18年度は53世帯、平成19年度は26世帯である。
- ケースワーカーには生活保護世帯への訪問支援事業があまり知られていないのが実情である。訪問できればかなり高い割合でサポートステーションへの誘導が行えている。
- 生活保護世帯の若者への支援に当たっては、経済的に支援されている世帯なので常にお金の心配をしてあげなければいけない。また保護者が教育能力や扶養能力がないので、一般の子供の支援より、多くの想像力を働かせなければいけない。
- 自治体から示された目標は就労率11%であったが、18年度の実績は68.4%で高く評価された。

- 生活保護世帯への訪問は生活保護費の廃止まで結びつかないと意味がない。生活保護世帯の再生産という負の連鎖をどう断ち切るかというのが大きなテーマである。
- 訪問体制はできているがケースワーカーから依頼があがってこない。今後はケースワーカーや関係機関に事業の浸透を図っていかなければならないと考えている。
- 生活保護世帯への訪問支援については、生活保護制度の仕組みと生活保護世帯の実態を正しく知る必要がある。保護世帯の文化というか、ある種世襲制みたいなのところがあって親子3代生活保護世帯だったり、生活保護を受けているかわいそうな世帯と思われているが必ずしも貧困ではなく、普通の生活をしている。普通のイメージで訪問すると戸惑うと思う。

7 高校中退者等への訪問支援

(D若者サポートステーション)

- 県では学び直しと自立支援事業としてネットワークを構築している。学校での中退者や休学者の情報を保護者の承諾を得たうえで、高等学校から教育委員会に情報を提供し、サポステに情報が流れる仕組みとなっている。その後サポステから各家庭に連絡を取り、家庭訪問が開始される。
- 但し情報としては、本人、保護者名、住所、連絡先のみであり、その他の細かい情報は送られてこない。本人の状況については、訪問してから細かな情報を保護者から得ている。追い詰め過ぎないように、時間をかけて本人の想いに寄り添いながら、支援している。保護者の忍耐も必要である。
- 教育委員会の意向は基本的には復学であり、進捗状況（復学に向けての本人の想い）について問い合わせがくる。企業が少ない当県は有効求人倍率が低く、他県で就職するとしてもせめて高校ぐらいは卒業してほしいという意向である。しかし距離的な問題と少ない学校数で転校・編入もなかなか難しく「復学＝元の学校」の状況に本人達はなかなか前向きになれずにいる。
- 退学すると情報を追えなくなること、所属がなくなることで社会とのつながりが薄くなってしまふことを危惧し、先生（学校）とのつながりがあるうちに、このようなネットワークの存在を知ってもらい、継続した支援ができるよう先生方の働きかけで情報が登録されている。
- 当サポステは今年度7月に開所したが、これまで訪問したのは5件である。当県は不登校児童生徒数、若年無業者数、高校中途退学者の数が全国で2番目に多い県である割には情報が少なく、家庭訪問を希望する家庭も少ない。
- サポステに依頼されてくる若者は、ひきこもりなどの重いケースが多い。

8 職場体験受け入れ企業の開拓

(A若者サポートステーション)

- 企業側からの求人アプローチが割とある。また地域の工業連絡会等のネットワークを活用している。
- 若年者が行きたい職種と人材をほしがる企業の職種が一致するわけではない

ので例えば製造業の魅力を伝えるようなセミナーを開催するなど、一手間加えている。

(F 若者自立塾)

- 近隣の企業やこの障害者が通っている福祉施設に依頼している。
- 福祉施設での職場体験は職場体験というよりボランティアとして行ってもらっている。
- 地元の商工会、法人会などに出かけ企業の代表者や担当者をお願いしている。
- 障害者を雇用している企業は理解が深い。印刷所、販売会社、福祉施設などを中心に塾生を理解してもらえようなどお願いしている。

(E 若者サポートステーション)

- 基本的に企業から登録申込をしていただいている。ホームページ等から随時募集を行っている。
- 基本的に応募される企業は全て受け付けている。ただし、企業登録しても若者がいききたいと思えなければあまり意味はないと考える。このため職場体験は、若者が実際にいききたい企業を先に聞いてアポイントをとっている。

(G 若者自立塾)

- はじめは市に相談し第3セクター会社を紹介していただいた。その後は理事長の個人的付き合いから発展させた。
- 現在は、塾長が青年会議所に参加しておりネットワークを作っている。
- 当県では中学生の職場体験を行っており、受け入れ企業の理解も得られやすい。
- 就労体験先としては、地の利を活かし観光ホテル（フロント、客室係、清掃、配膳、調理補助や売店販売手伝い）や観光ビール園で行えるほか、牧場、田畑の耕作、漁の手伝い、工場や福祉施設など幅広く対応が可能となっている。
- 就労体験に当たっては先方企業担当者へ十分な事前説明を行っている。特に投薬中や精神的に不安定な塾生が勤務中に動けなくなる可能性があることなどを申し上げている。また、塾生の過失で器物破損をしてしまうことも有り得るため損害保険に加入している。
- 職場見学が初めての人には先輩の塾生と2人1組で行かせ緊張をやわらげている。また企業側からの説明は一度で理解しきれないこともあるため2、3回は訪問するようにしている。
- 職場体験中も受け入れ企業担当者と連絡を密にとるようにしている。

9 定時制高校等との連携

(E 若者サポートステーション)

- 勤労青少年ホームの運営において、地域社会との連携を模索していたときに定時制高校の関係が始まった。（現在2校）
- 毎週3回、生徒の進路相談、キャリア相談を中心に高校の相談室を借りて相談支援を行っている。

- 例えば声優になりたいといった実現性の低いものに対して職業情報に気をつけてアドバイスしている。ただし、学校と違い卒業する3月以降も関われる利点があるため、夢であっても本人が納得するまで付き合っている。
- 相談支援に対して学校の予算負担はないので喜ばれている。また、生徒からは先生に言えないとも言えるなど高い評価を得ている。
- 卒業する3月を超えて支援できるのは強みである。実際にその後就職につながるケースも多い。ただしこれ以上対象高校を増やすのはマンパワー的に難しい。

(A若者サポートステーション)

- 学校の要請によりキャリア教育やニート・フリーター予防をテーマとした講義を行っている。

10 その他

(1) キャリア・コンサルタントと他の相談専門家（臨床心理士など）とその他の一般スタッフとの間で事例の情報共有について

(A若者サポートステーション)

- 毎日、カウンセリング開始前に方向性等の指示があれば行うし、終了後には全て引き継ぎを行っている。とても大事なことだと思う。

(C若者サポートステーション)

- 全てではないが、必要に応じてケース会議を行っている。なお、キャリア・コンサルタントの相談記録は臨床心理士がいつも見られるようになっている。

(E若者サポートステーション)

- プログラムによるが定期的（2ヶ月に1回など）に行っている。

(2) 一般スタッフやボランティアスタッフがケースについてキャリア・コンサルタントや臨床心理士に相談できる体制について

(A若者サポートステーション)

- 相談できる体制になっている。特に臨床心理士とは毎月1回1時間の面談を行い、カンファレンスや運営のあり方について話し合っている。

(C若者サポートステーション)

- 日常的にミーティングを行っている。

(E若者サポートステーション)

- 頻繁に行っている。