

経済社会情勢の変化に対応した キャリアコンサルティングの実現に関する研究会

地域領域に関する説明資料

2025/9/26(金) 13:00～15:00



<https://npo.icds.jp/>

NPO法人ICDS 理事長 深谷 潤一

アジェンダ

1. 法人概要

2. 地域若者サポートステーション(以下、サポステ)における キャリアコンサルタントの活動

Written by なごや若者サポートステーション センター長 金武和弘
知多地域若者サポートステーション センター長 鵜飼数正

3. 生活困窮者支援(以下、困窮者支援)における キャリアコンサルタントの活動

Written by 名古屋市仕事・暮らし自立サポートセンター 名駅
就労準備支援員 石川貴晴

4. まとめ

1. NPO法人ICDS(Intelligence Career Design Supporters)概要
創立2005年5月 職員:約160名 R7年度活動予算:1,444,579千円

（
2 コ I 厚
0 ン C 促
↓ 1 サ D 進
更新講 6 ル S 助
習 国 タ キ 成
家 ン ヤ 金
資 ト リ ア
格 検 ア 指
化 定 ・ 定
） 形 成

名古屋市立中学＆高校＆特別支援学校(全132校)
キャリアサポート事業

なごや若者サポートステーション
(名古屋市北区)

ちた地域若者サポートステーション
(愛知県半田市)

名古屋市 仕事暮らしサポートセンター
(名駅・金山) 社協他1団体とのコンソーシアム

2. サポステにおけるキャリアコンサルタントの活動

2-1. 利用者の現状

- 就職⇒就労⇒退職⇒長期(1年超等の履歴化した)無業状態の人(挫折経験)
- 就労未経験や短期間・短時間の労働経験のみの人(空虚体験)
- 障害や精神疾患等に因らず働くことに不安を感じている人(対人トラウマ等)
- 発達障害や精神疾患の診断を受けているが、手帳取得や福祉施策の利用、継続的治療を希望しない人
- etc



様々な職務経歴や背景を持つ人からの相談

そもそもの勤労観の未発達や、職業観の未発達な人から、内心では「働かなくては…」と思いつつも立ち止まったままの人など発達段階が様々。

2-2. キャリア形成支援のポイント

サポステの利用者には能力が高くまじめな方も多いが、就職してすぐにそのポテンシャルは発揮できる訳ではない

- 要因

- 自己肯定感の低さ
 - 「しごと理解」不足
 - 社会人基礎力 & 就職基礎能力が乏しい
- } 就労活動への妨げ

利用者自身の能力的問題 < 過去の経験や環境要因が大きい

⇒ 支援のポイント

2-3. キャリアコンサルタントに求められる資質・スキル

【前提】信頼関係を構築するための傾聴や共感的理解等のカウンセリングの基本スキルは当然として…

①課題発見・解決能力（ソリューションの提供）

- 相談者が自己理解できていない課題を見立て、解決策を提案する
- 相談者に必要性を理解してもらい実行の支援を行える

②情報収集 & 提供能力

- エンプロイアビリティやコンピテンシーに関する情報（雇用側の要求等）
- 多様な職業に関する知識（jobtag活用等）

③アセスメント能力

- ①・②をエビデンスベースとした個々の相談者の課題の「見立て」る能力
- GATB、CI、VRT、OHBYカード等のツールを十分に理解し適切なフィードバックを行える能力

2-4. サポステの支援プログラム

支援プログラムは大きく3つ

①個別相談⇒関係構築とアセスメント

- 相談者本人だけでなく家族や他の相談機関・医療機関など必要に応じて全ての関係者を行う

②セミナー・グループワーク⇒経験学習システムの提供

- コミュニケーショントレーニング、就活準備、職業人講話

③職業体験⇒啓発的経験支援

- 1週間～2か月間、実際に仕事現場で体験を行う
- 企業見学
- ミニ合同説明会

2-5. 支援プログラム運営のためにキャリアコンサルタントに必要な能力・コンピテンシー

①プログラム構成・構築能力

- 社会人基礎力を「知っている・分かっている」⇒「身についた・高まった」レベルに発達するためのプログラム(授業案)の作成・実行能力

【利用者】

発達が必要な能力・コンピテンシー

【サポステ】

プログラム
作成・提供

【雇用側】

要求する能力・コンピテンシー

②参加者の状態に応じ、柔軟に運営する(状況判断力・適応力)実行力

③外部講師を依頼する際等のコミュニケーション能力、調整力、人脈開発力、交渉力

2-6. サポステ実践事例 ～若年無業者の社会復帰支援～



Aさんのケース：初期状態と課題

プロフィール

- ・ 26歳男性、大卒
- ・ 仕事経験なし
- ・ 半引きこもり状態
- ・ 昼夜逆転生活

対人関係の状況

- ・ 家族との会話もほぼなし
- ・ 学生時代も孤立気味
- ・ 強い対人緊張
- ・ (手の震え・目線の泳ぎ)

主な課題

- ・ 生活リズムの崩壊
- ・ 対人不安
- ・ 自己理解不足
- ・ 行動への踏み出しにくさ

来談経緯

市町村の広報誌でサポステを知り

「このまま家にいたらまずい」という焦りから自ら電話、来所。
直近まで社会との接点がほぼない状態。

Aさん支援プロセスと変化

① 初期(1ヶ月目)

隔週1回の来所からスタート。面談と軽作業プログラムに参加。不安な表情で誰とも話さない状態から、少しずつグループワークに参加。

② 中期

生活リズムが整い、対人への抵抗が軽減。**清掃補助の職場体験**に参加。実際の経験を通じ自己理解が深まる。「仕事上の会話はテーマが明確で話しやすい」という発見。

③ 後期

職場体験での「覚えがいい」という評価が自信につながる。応募活動をスタートし、小売業へ就職。

④ 就職後

半年で売り場チーフ補佐に。就職後1年経過し継続就労中。表情が明るくなり、前向きな発言が増加。「朝起きて職場に向かうのが当たり前になった」。



ポイントになった視点

段階的アプローチ

- ・ 本人のペースと歩幅に合わせた小さな成功体験の積み重ね
- ・ 同年代グループから始め、
徐々に異年齢層との交流へ
- ・ 考えすぎて動けない状態から
「試してみる」行動へ

職場体験の活用

- ・ 明確な目的意識の共有
- ・ 企業との事前打ち合わせでの
共通理解の構築
- ・ 体験を通した「気づき」と
自己理解の促進

偶発性学習理論・経験学習モデルの視点：

行動してみて、その結果から学ぶという姿勢が重要。
実際の体験から得られる気づきを重視する支援アプローチ

自己決定性

グループワークや体験の中で他者と触れ合い、感謝やフィードバックによるモチベーションの向上。
体験や応募、職種選定を自身の意思で行う支援。

2-7. サポステにおけるキャリア支援のまとめ

①信頼関係の構築

本人の状態や特性をアセスメントし、安心できる関係性を作る



②小さな一歩の設計

無理のない範囲で少しずつ行動範囲を広げていく



④意思決定・行動支援

啓発的経験から得た、気づきを明確化し、新たな行動目標設定と遂行の支援



③啓発的経験の提供

職場体験など実際の経験と丁寧な振り返りを通した気づきと自己変容の見守り



対象者に合わせた段階的なアプローチと、実体験を通した自己理解の促進。
この両面をキャリア視点で行うことで、サポステの若年支援に役立てています。

3. 困窮者支援におけるキャリアコンサルタントの活動

3-1. 福祉制度下での対象者の特徴

1. キャリア課題の表出の仕方は多様＆複雑
2. 達成したい、すべき目標も多様
3. 心理的動揺や複雑さ
4. 福祉目標とキャリア目標のジレンマ
5. 社会性、職業的な基礎力の低さ
6. (時として)家族との関わりの強さ

番外. コロナ禍での利用者とキャリアコンサルティング

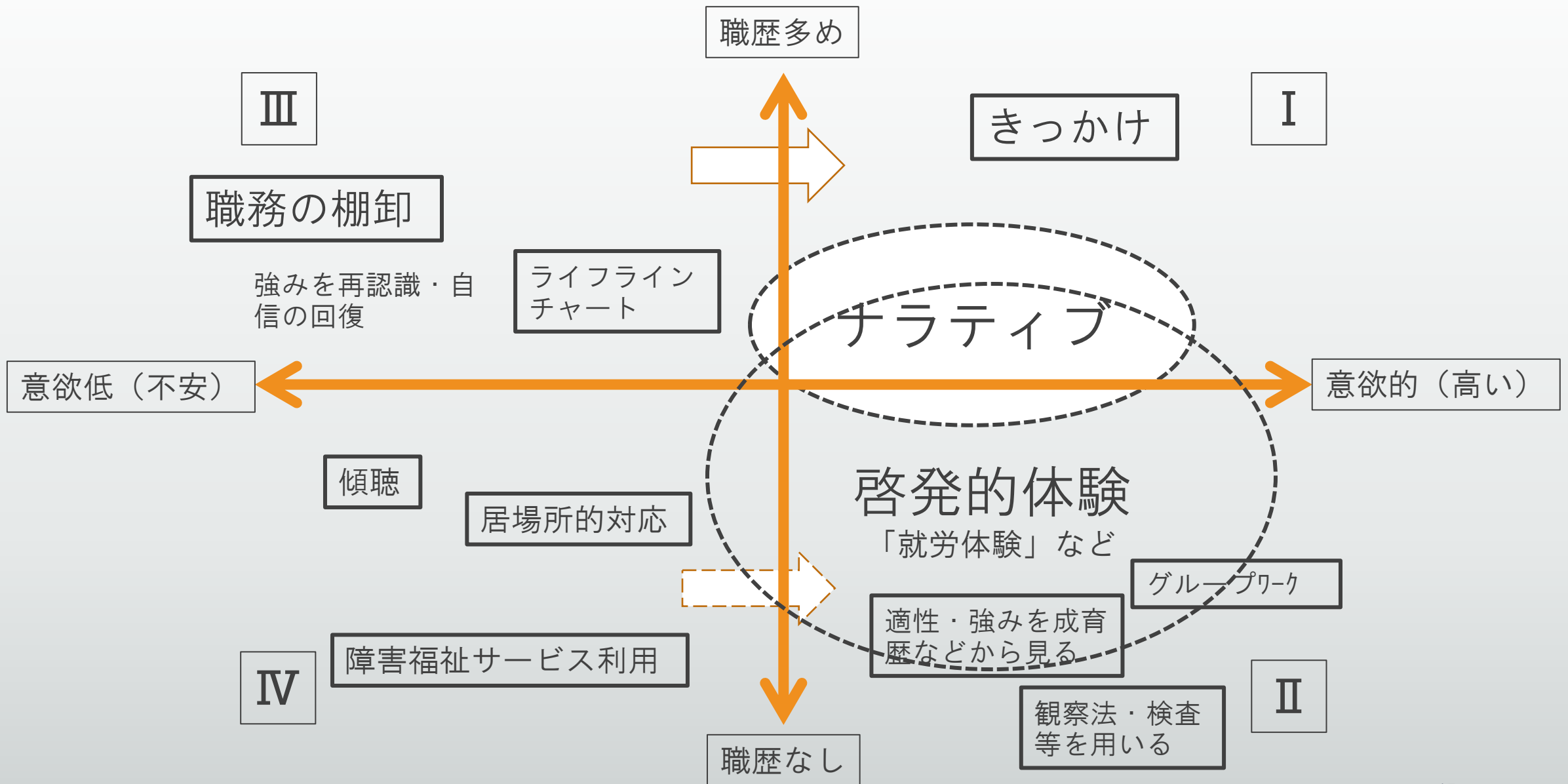
3-2. 困窮者支援現場のキャリアコンサルタントに求められる力と思われること その①

- 利用者の属性や達成目標の多様性に鑑みた幅広いトータル的なスキルを有し、かつ柔軟に方法論を構築していく力
- 利用者の心理面を理解しモチベーションを支援する力
- 経済社会情勢の変化を敏感にキャッチしさまざまな地域資源、他職種と連携を進めていく力

3-3. 事例

No.	年齢	ブランク期間	支援期間	支援内容	就労先
1	56	30年超	4カ月	面談中心	小売業
2	55	30年超	1 年6カ月	就労体験、認定就労訓練	介護職(訓練先)
3	48	7年	6カ月	就労体験、PC講習	製造業(体験先)
4	48	2年	3カ月	就労体験	小売業
5	41	20年超	3年3カ月	就労体験→就労→転職	小売業
6	37	17年	2年	就労体験、認定就労訓練	介護職(訓練先)
7	37	1年(休職)	1年	面談、ハローワーク等同行	建設業
8	36	16年	1年8カ月	就労体験、認定就労訓練	介護職(訓練先)
9	23	アルバイトが続かない	3年9カ月	PC講習、就労体験、認定就労訓練 他	進行中(障害者枠)
10	21	3年	8カ月→移行支援事業所2年通所	PC講習、就労体験	小売業(障害者枠)

3-4. 利用者の属性と対応のポジショニングマップ



3-5. 困窮者支援現場のキャリアコンサルタントに求められる力と思われること その②

- 福祉的視点とキャリア的視点を融合・調和させていく力
- 組織的属性を有さない利用者、キャリアコンサルティングが届きにくい々へのアプローチという役割
- 地域領域の対象者の環境としての家族へ働きかける力

4. まとめ

4-1. 現行の別表のカリキュラムに関する私見 赤:不足 黄色:過

科目	範囲	時間(単位:時間)		
		講義	演習	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解	2	0	2
	二 キャリアコンサルティングの役割の理解			
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	一 キャリアに関する理論	3	0	35
	二 カウンセリングに関する理論	3		
	三 職業能力の開発(リカレント教育を含む。)の知識	5		
	四 企業におけるキャリア形成支援の知識	5		
	五 労働市場の知識	2		
	六 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識	4		
	七 学校教育制度及びキャリア教育の知識	2		
	八 メンタルヘルスの知識	4		
	九 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識	4		
	十 人生の転機に関する知識	1		
	十一 個人の多様な特性の知識	2		

キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	一 基本的な技能 1 カウンセリングの技能 2 グループアプローチの技能 3 キャリアシート(法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書を含む。)の作成指導及び活用の技能 4 相談過程全体の進行の管理に関する技能	6	60	76
	二 相談過程において必要な技能 1 相談場面の設定 2 自己理解の支援 3 仕事の理解の支援 4 自己啓発の支援 5 意思決定の支援 6 方策の実行の支援 7 新たな仕事への適応の支援 8 相談過程の総括	10		
キャリアコンサルタントの倫理と行動	一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動	2	10	27
	二 環境への働きかけの認識及び実践	3		
	三 ネットワークの認識及び実践 1 ネットワークの重要性の認識及び形成 2 専門機関への紹介及び専門家への照会	4		
	四 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識	3		
	五 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢	5		
	その他	一 その他キャリアコンサルティングに関する科目		10
合計				150

4. まとめ

4-2. 今後のCC養成に求めたい能力・コンピテンシー

- ①養成講習受講前段階での、キャリアコンサルティングに対する畏れの啓発。
- ②キャリアコンサルタント養成にかかるラーニング・スタイルの変容（ペタゴジーからアンドラゴジーへ）
- ③個人や組織の課題発見能力と解決能力（作戦立案力）
- ④受容的・共感的態度を持ちつつ、主体性・行動力・クリエイティビティを持つ人財の育成

ご清聴ありがとうございました。