

「平成 19 年度若年者向けキャリア・コンサルティング研究会」報告書（概要）
～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～

．調査・研究の目的、見直しのポイント

平成 16 年 4 月に公表したキャリア・コンサルタントの能力要件について、その後の若年者を取り巻く経済社会事情の変化等（企業の採用慣行の変化、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）を踏まえ、「若年者向けキャリア・コンサルティング」実施に必要な要件として、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性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（関係機関との連携やネットワーク構築に必要な能力、アウトリーチ（訪問支援））を新たに追加した内容とすること。

．見直し内容

能力要件の見直し

（１）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のカテゴリーに準拠した。

（２）各カテゴリーの考え方・内容の見直し

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に加え、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、下線を付けて示した。（若年者を取り巻く状況や若年者の特性理解、就職、キャリア形成支援に関する制度やツールの理解等を追加した。）（別紙 1）

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

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。（別紙 2）

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）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（別紙 3）

（２）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（別紙 4）

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

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和、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>特に、<u>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</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>特に、<u>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。</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>特に、<u>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>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</p>

	<p>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>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。</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、賃</p>

	<p>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。</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。</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。</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。</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。</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>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</u></p>

	<p><u>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>
<p>(2)グループアプローチ・スキル</p>	<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。</u></p>
<p>(3)キャリアシートの作成指導</p>	<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。</u></p>
<p>(4)相談過程全体のマネジメント・スキル</p>	<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><u>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。</u></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>(ア)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</p>

	<p>ことができること。</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><u>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。</u></p>
<p>(I)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 (ア)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、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>
<p>(イ)アセスメント・スキル</p>	<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</p>

	<p>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でき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。</u></p>
<p>(3)「仕事理解」支援</p>	<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>
<p>(4)「啓発的経験」支援</p>	<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。</u></p>
<p>(5)「意思決定」支援 (7)キャリア・プランの作</p>	<p>自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業</p>

成支援	<p>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 (7)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><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。</u></p>

<p>(7)「新たな仕事への適応」 支援</p>	<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。</u></p>
<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>	<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>
<p>(イ)相談過程の評価</p>	<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>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</p>

	<p>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>
<p>(3) 専門機関への紹介(リファー)の実施</p>	<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>
<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>	<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>

<p>4 自己研鑽・スーパービジョン</p> <p>(1)自己研鑽</p>	<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>
<p>(2)スーパービジョン</p>	<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必要性を自分自身のこととして理解できること。</p>

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
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	
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 10 時間以上 演習 3 時間以上
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	
	3 自己理解に関する理解	
	4 仕事に関する理解	
	5 職業能力開発に関する理解	
	6 雇用管理、労働条件に関する理解	
	7 労働市場等に関する理解	
	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	
	9 メンタルヘルスに関する理解	
	10 ライフステージ、発達課題に関する理解	
	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	
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	1 基本的スキル (1)カウンセリング・スキル (2)グループアプローチ・スキル (3)キャリアシートの作成指導 (4)相談過程全体のマネジメント・スキル (5)プログラムの企画・提案スキル	計 32 時間程度 講義 8 時間以上 演習 20 時間以上
	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 (2)「自己理解」支援 (3)「仕事理解」支援 (4)「啓発的経験」支援 (5)「意思決定」支援 (6)「方策の実行」支援 (7)「新たな仕事への適応」支援 (8)相談過程の総括	
キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的実施に係る能力	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(コンサルテーション)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。

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

1 基本的考え方

地域若者サポートステーションや若者自立塾は、若者に対し、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」）を促すための機関であり、その支援を行う人材としては、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。

このため、作業部会においては、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・アウトリーチにどこまで関わることができるか、ニート支援・アウトリーチにキャリア・コンサルタントがどのように関わるかという視点を中心として検討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

次のような視点から支援対象者を捉え、区分する。（重複する場合も有り得る。）

- (1) 年齢・年代（10代、20代、30代等）
- (2) 職業経験の有無
- (3) 学校段階での躓き経験の有無（いじめを受けた経験・不登校経験等）
- (4) 引きこもり経験の有無（有る場合の期間等）
- (5) 疾病・精神疾患の有無
- (6) 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

- (1) 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）
- (2) 自立に向け直接的に支援を継続するための家庭へのアプローチ（関与継続型）
- (3) 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）
- (4) 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

(1) 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。）

教育・労働・社会保障・現代の社会的状況に関する知識

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

(2) 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

~~~~~全般的に、知識よりも実践できる能力・スキルが重要~~~~~

### (3) 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

### (4) 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

## 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

### 【基本的考え方】

活動の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・家族や関係機関の確保・負担の面を考慮し、1回3日（1日8時間×3日＝24時間）×3回（計9日＝72時間）を1コースとする。

### 【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<br>(2) カウンセリングの知識<br>(3) 生涯発達心理・家族関係の知識<br>(4) 倫理・個人情報保護、社会状況等<br>事例検討を含む。 | 講義 0.5日(4H)<br>演習 0.5日(4H) |
| 1 - 2 アウトリーチ実践（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<br>(2) 関係機関への訪問<br>(3) 若者の居場所への訪問<br>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（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（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<br>必要に応じ足りない部分を補完。<br>(2) 支援事例に係る総括・振り返り                                    | 実践 2日(16H)<br>演習 1日(8H)    |

# キャリア・コンサルティングの普及促進及びキャリア・コンサルタントの養成・資質確保等に関するこれまでの取り組み

参考1

は厚生労働省による委託研究  
 は厚生労働省による委託事業  
 CC=キャリア・コンサルティング、CCt=キャリア・コンサルタント

基本制度づくり      資質向上      普及促進      民間の動き

13年度

職業能力開発促進法改正  
 キャリア支援指針の告示  
 第7次職業能力開発基本計画策定  
 - 労働市場の5つのインフラ

14年度

能力体系の策定  
 養成カリキュラム(120h)  
 及び試験基準の策定  
 試験指定開始  
 ・平成19年4月現在11試験  
 ・累積養成者  
 平成19年3月末現在約4万3千人  
 ・標準レベルCCt  
 平成19年3月末現在 約2万1千人

効果的普及のあり方検討  
 ・「指導レベル」と「導入レベル」  
 ・講座と試験の品質確保  
 ・各機関の連携の必要性

15年度

指導レベルCCt検討

職業能力開発推進者に対する導入レベル講習

資質確保検討(実務家中心)

キャリア・コンサルタント養成講座・  
 能力評価試験実施機関  
 連絡協議会設立

16年度

若年者向けCCtの  
 能力要件等の策定

熟練CCt検討

導入・展開事例検討  
 (企業、教育機関)

若年者支援者向け  
 導入レベルセミナー

17年度

能力体系等の見直し  
 ・能力体系  
 カウンセリング・マインドの重要性  
 職業キャリアに関する知識・理解の重要性  
 メンタルヘルスに係る一定の能力の必要性  
 ・養成カリキュラム(120h 130h)  
 ・試験基準の見直し  
 (平成19年4月指定試験から適用)

資質確保体制の検討  
 (スーパービジョンの試行実施)

導入・展開事例検討  
 (継続)  
 (企業、教育機関、地域)

キャリア・コンサルティング  
 協議会設立

18年度

実践力のあるCCtの明確化と  
 実践力の向上支援  
 職業能力開発促進法改正  
 キャリア支援指針の改正  
 第8次職業能力開発基本計画策定  
 - 職業キャリアの段階に応じた支援

資質確保体制の整備  
 (実践経験の少ないICC等に対する  
 実務研修制度の試行実施)

CCに関する実態調査  
 (アンケート)

19年度

若年者向けCCt能力要件  
 等の見直し  
 領域別のCCtの役割と  
 専門性の整理  
 (企業及び教育機関)  
 キャリア・コンサルタント制度のあり  
 方の検討  
 ・試験の統一化により分かりやすい仕組み  
 とし、認知度の向上を図ることの必要性

資質確保体制の整備  
 (18年度に同じ)

NPO法人化(19年8月)

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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>関西大学 社会学部 教授      |
| 工 藤 定 次 | 特定非営利活動法人<br>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<br>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<br>人材育成部門 統括研究員      |
| 谷 口 仁 史 | 特定非営利活動法人<br>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<br>人材開発部 マネージャー         |
| 平 木 典 子 | 東京福祉大学・大学院<br>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<br>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<br>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<br>キャリア開発センター長     |
| 谷 口 仁 史 | 特定非営利活動法人<br>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