

「平成 20 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）

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

- 中卒の 7 割、高卒の 5 割、大卒の 3 割程度が就職後 3 年以内に離職する早期離職の傾向に大きな変化はなく、また年長フリーター及びニート状態にある若年無業者は高止まりの状況。
- 「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、自分の能力や適性について考える機会の少ないまま就職し、ミスマッチが生じ離転職につながるケースが多い。
- こうしたことに対応するためには、若年者自身が早期にキャリア意識を持つ仕組みが必要。早期にキャリア意識を持つことができれば進路選択が容易になり、学校から職業への（school-to-work）円滑な「つながり」が可能。

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

- 初等教育では、社会に出た際に求められるコミュニケーション能力や社会生活で求められる多様な役割や意義を理解する役割把握・認識能力といった基本的能力を育む教育が必要。
- 中等教育では、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ばさせていくことが課題。近年、職場体験の機会が広がっているが、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。
- 高等教育では、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ことが必要。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者がおり、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必要。

(2) 学校共通の役割

- 産業・職業情報の提供に留まらず、インターンシップ、OB・OG セミナー、様々な職業人の講話などを組合せた、職業・仕事を身近に肌で感じられる機会の提供が必要。また職業・仕事の意識啓発・明確化を図るためには、「企業組織」「企業における行動様式」を教える教育やキャリア・コンサルティング等が効果的。
- 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

業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、教育機関と働く現場の接点を拡大することが必要。

2 企業等が果たすべき役割

- 企業には、募集・採用時期に限らず、学校が行うキャリア教育に協力した職場見学、インターンシップの受入などによって、企業で働くイメージができるような体験機会や情報の提供が望まれる。
- 入社前の内定者の不安を解消するため、入社後の研修情報等の事前提供、配属の希望や将来展望等が考えられるような会社情報の提供、希望する配属先の聴取り等きめ細かい配慮が必要。
- 入社後においても、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、継続的受入れ体制を設計することが必要。

3 公的機関等が果たすべき役割

- キャリア・コンサルティングは、教育機関、企業や地域の如何にかかわらず、誰もが必要とする時に受けられることが望ましく、国、地方自治体、教育委員会等はその環境整備を行うべき。

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

- 直接的なキャリア形成支援の方法としては、自己理解・仕事理解・目標設定に向けたグループ支援に加え、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うえでの1対1のキャリア・コンサルティングの実施等が挙げられる。
- 間接的な支援の方法としては、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）が挙げられる。また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、評価への参画が期待される。

(2) 企業領域

- 直接的なキャリア形成支援の方法としては、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挙げられる。
- 間接的な支援の方法としては、上司が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、採用担当部署との連携、教育機関との連携（情報交換）が挙げられる。また人事労務・職業能力開発制度の導入・改善に係る提案等を行うことが期待される。

Ⅲ. 今後の課題

1 キャリア・コンサルタント自身の課題

- 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（教育機関領域、企業領域等）ごとに求められる専門性を高める努力が必要。また各種キャリア形成支援ツールに関する知識とその活用方法の習得が求められる。
- 単に「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

ル設計を含めた支援が重要。

- 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もキャリア・コンサルタントの重要な課題。

2 教育機関、企業等の課題

- 教育機関は、就職支援や1対1のキャリア・コンサルティングに留まらず、本人のやる気・意欲を喚起し、能力や適性に気づかせるキャリア教育機会を提供することが望まれる。
- 企業は、若者の特徴を踏まえた募集・採用・定着に至る一貫した仕組みの構築等の配慮が必要。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た運用が望まれる。

3 国、キャリア・コンサルタント支援団体等の課題

- 国やキャリア・コンサルタント支援団体には、キャリア・コンサルタントが各領域ごとの専門性を高められる環境整備が必要。

4 今後の展望

- 今後、文部科学省とも連携して、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、実践に移行することが期待。
- 「就職までの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。

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

- ニート状態にある若者の増加が社会問題となっており、平成20年度で約64万人と依然として高止まりの状況。
- ニート状態にある若者の加齢等により職業的自立はさらに厳しい状況。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喫緊の課題。
- 国と地方公共団体の連携事業である地域若者サポートステーションについて、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が望ましい。
- 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、専門分野が活かせる自立支援メニュー・手法を選択、集中して実施することが効果的かつ効率的。

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

- 若者自立支援が効果的に展開される前提として、支援機関には以下のような体系的な支援体制の整備・強化が期待。
 - ①見立て
 - ②見立てを踏まえた自立支援メニュー・手法の選択
 - ③人的資源の有効活用
 - ④定期的なフォローアップ
- また、支援機関へのアクセシビリティを高める取組みとして、以下のような手法の展開が考えられる。
 - ①サテライト拠点の整備
 - ②夜間・土日相談
 - ③メール相談
 - ④各支援機関同士の双方向型の出張相談
- 地方自治体等との連携の下、生活保護世帯の若者、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アウトリーチを行い、支援機関に誘導することが望まれる。
- 就労の支援に当たっては、働いた経験が少ない支援対象者に働く意欲を喚起し、就労に必要な能力と自信を獲得することが重要。就労可能性を高める取組として、以下のような手法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
 - ②コミュニケーション能力の育成等
 - ③定時制・通信制高校等との連携、学び直しの機会提供

Ⅲ. 若年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

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・スキルに加えて、ニート状態にある若者に特徴的な発達上の課題に関する包括的知識・支援スキル等が求められる。

2 体制を整備・強化する取組みにおける役割等

- スタッフ間で業務分担を行う場合、特に専門性が必要とされる場合はキャリア・コンサルタントや臨床心理士等が対応し、これ以外の場合是一般スタッフが担当、キャリア・コンサルタント等専門家がバックアップする体制もあり得る。
- 特に課題が複雑な場合には、キャリア・コンサルタント、臨床心理士等の専門家がチームを形成して対応することが考えられるもの。これら対応の好事例の蓄積を通じて、連携のルール化、役割分担の明確化を行うことが重要。
- ボランティア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することが重要。
- 職場定着支援などキャリア形成支援の観点の強いフォローアップに当たっては、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・コンサルタントが中心となって対応すべき。

4 就労可能性を高める取組における役割等

- 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つて行うことが望ましい。さらに職場体験の前後にはキャリア・コンサルティングを行うことが望ましい。
- キャリア・コンサルタントは、職務経歴書の書き方、面接技法等就職・キャリア形成に必要な知識・スキルを有し、講習、セミナーの企画・運営、支援に主体的な役割を担うことが望ましい。

IV. 今後の課題・展望

- 利用者が支援機関を適切に選択できるよう、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。
- 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が重要。
- 本報告書で取りあげた自立支援メニュー・手法を各支援機関がモデル的に実施し、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、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ことが望まれる。