② 訪問支援（アウトリーチ）による支援

ニート状態に陥りやすく抜け出しにくいという高等学校中途退学者等の実態を踏まえ、中途退学者や、そのリスクの高い高校生等を対象に、地域若者サポートステーションが中心となって、高等学校等との連携の下、在学段階からのきめ細かなキャリア・コンサルティングや、高等学校の協力を得て自宅等への訪問支援（アウトリーチ）、相談機関への円滑な誘導等といった能動的な支援を行うことにより、ニート状態に陥ることを可能な限り未然に防ぐとともに、ニート状態からの早期の自立・進路決定を促すことがとりわけ重要であり、こうした役割を担う専門支援人材の研修機会の確保等を含めた、体制の整備を図る必要がある。

③ 学習や生活面を含むきめ細かな支援

高等学校中途退学者等のうち、将来の安定的、継続的な就業実現を目指し、高校卒業とこれに相当する学力取得を当面の目標に設定する者について、高校再入学、高等学校卒業程度認定試験合格に向けた学習支援・進路相談といった学び直しに向けた支援が重要な課題である。また、公的職業訓練に移行後も、職業能力向上の前提となる基本的な生活習慣の改善・効果の定着、コミュニケーション能力の向上を図る必要がある者については、生活指導・訓練といった継続的支援を行うなど、これらのニート等の若者を確実に職業的自立支援に結びつける観点から、地域若者サポートステーションの支援プログラムの充実を図る必要がある。

キャリア形成の前提となる生活基盤については、特に若者にあっては、進学や就職等に伴い居住地を移動する場合も多く、重要な課題と言える。しかしながら、近年の経済環境の悪化等の下で、住居を喪失し、居住・宿泊施設以外の場所での暮らしを余儀なくされるなど、大きな阻害要因を抱える若者も存在することから、地方公共団体等とも連携の上、住居を含む福祉・生活面の課題を抱える若者を対象とした、ワンストップによるきめ細かな支援体制の整備が求められる。

⑸ キャリア・コンサルティング等の体制整備

若者がその職業生涯を通じ、キャリア形成を図る上で、在学中の職業準備段階、職業生活への移行段階、離転職時等の各段階の必要なときに、発達課題等を踏まえたキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備していくことが、その基盤として重要である。

① キャリア・コンサルタントの計画的養成

キャリア形成支援を担う専門人材であるキャリア・コンサルタントについて、技能検定制度、キャリア・コンサルティング試験指定制度等による能力評価体系、養成機会の整備等を通じ、人材の確保・質の向上を図っていくことが求められる。

また、学校におけるキャリア教育、学校卒業時の就職支援、フリーター等の若年非正規労働者の職業能力の開発・向上、ニート等の自立に困難を抱える若者の職業的自立の支援等、若者が直面する多様な課題に対応できるよう、学校教育や若者の自立支援に関する基本的知識、青少年の発達課題に関する理解とこれを踏まえた支援スキルの習得など、これらの若者支援の役割を担う観点から、キャリア・コンサルタントの専門性を向上させる必要がある。

② ジョブ・カード等キャリア形成支援の共通ツールの活用促進

個人のキャリア形成を効果的に支援するに当たっては、職業選択や就職活動、能力開発の取組への意識付け、将来に向けた目標の明確化、中長期的なキャリアプランの作成等に有効なツールを普及させ、広く活用を促進することが重要である。

このため、学習・訓練歴を記載する履歴シート、職務経歴シート、就業に関する目標等に係るキャリアシートや企業からの評価結果である評価シートからなり、キャリア・コンサルティングを通じて交付されるジョブ・カードについて、公的職業訓練に関わる場面での活用にとどまらず、在職者や在学段階の学生・生徒なども対象に含めたキャリア形成支援、キャリア・コンサルティングに関わる共通のツールとして有効活用を図るとともに、ここで生まれた好事例の普及を進めることが期待される。また、自己理解、職業意識の啓発を促す上で、職業適性や興味に関する各種検査等の効果的なツールを広く提供することも重要である。

⑹ 労働条件等の職場環境の整備充実に関する支援

若者は、労働基準、労働契約、安全衛生等に関する知識が不十分な場合が多いことから、労働者としての権利・義務、主な制度や困ったときの相談機関等についての理解を深めるための労働教育や、情報提供等の支援を行うことが重要である。特に、就職前の在学段階や就職後の早い段階で、こうした知識を習得できる機会を設けることが期待される。併せて、関係施策や相談窓口の情報を分かりやすく利用しやすい形で提供する必要がある。

また、若者一人ひとりが意欲をもって働き、学びたいときに学び、必要な知識・能力を身につけることにより、職業人として成長し、職業生活を充実・向上していくことができるよう、自己啓発のための時間の確保への配慮や、長時間労働の抑制、年次休暇の取得促進等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる環境を整備することが重要である。

さらに、メンタルヘルス不調の発生の防止、不調者への適切な対応、職場復帰支援等、職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図り、若者が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備していくことが重要である。こうした取組は、若者の早期離職の防止、職場定着の促進を図る観点からも意義あるものである。

3 勤労青少年の交流、多様な活動の促進

⑴ 社会活動への参加の促進等

勤労青少年にとって、ボランティア活動、地域の伝統行事を始めとした社会活動に参加することは、生活の充実を図るとともに、社会や地域の一員であるという自覚を促し、社会性の涵養を図るという青年期の発達課題の達成にも資するものである。

こうした観点から、勤労青少年ホーム等における各種講座の活用等を通じて、勤労青少年に対しても幅広く社会活動の意義を訴え、参加を呼びかけていくことが必要である。

こうした取組の基盤となる、社会活動に係る指導者等の育成や、社会活動への参加を通じ社会貢献の意識を高め、地域の社会活動支援団体での就業等を目指す者への支援等も重要な課題である。

その際、地域の行政機関、教育機関、自治会、ＮＰＯ、事業主団体等が、地域における社会活動に関する情報をお互いに幅広く収集、共有化し、これらを勤労青少年に積極的に発信するなど、勤労青少年の社会活動参加を促す環境整備を行うことが期待される。

⑵ 様々な世代相互の交流の促進等

同世代や異世代間、または地域の人々との交流を図り、相互啓発を図ることは、成長過程にある勤労青少年の人間形成を促進する上で有効である。

こうした観点から、勤労青少年ホーム等が若者の「居場所」「交流」の役割を果たし、また、レクリエーション活動、クラブ活動等の活動参加、交流の機会を創出し、さらに、勤労青少年自身がこうした活動の企画・運営に能動的に参加し、相互の交流を図ることが期待される。

また、企業において主に従業員福祉の観点から取り組まれてきた社員旅行・懇談、スポーツ大会、文化活動等の諸行事・集団的活動について、近年、社会的にも、勤労青少年からも改めて関心が高まっているが、こうした取組も、世代相互の交流、コミュニケーションといった視点で捉え直すことが可能であり、各企業が社会的要請や若者のニーズに応え、創意に富んだ取組を行うことが期待される。