

第3回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

日時 令和元年11月27日(水)

9:30～

場所 厚生労働省専用21会議室(17階)

○武石座長 定刻になりましたので、ただいまから第3回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会を開催いたします。本日の出席状況ですが、石崎委員、武田委員が御欠席です。藤村委員が少し遅れているようですが、始めさせていただきます。

議事に入る前ですが、この研究会はペーパーレス会議となっております。皆様の前に置かれているタブレット端末により資料を確認いただくこととなりますので、端末の説明について、事務局からお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 それでは、事務局から幾つか事務連絡をさせていただきます。まず傍聴の方々につきましては、カメラ撮りはここまでとさせていただきます。また、事務局のメンバーにつきましては途中、用務のため退席させていただくことがあるかと存じます。あらかじめ御了承いただきますよう、お願いいたします。

厚生労働省では審議会等のペーパーレス化の取組を推進しており、本研究会も原則ペーパーレスで実施させていただきます。お手元のタブレットの使用方法につきましては、操作説明書を配布しておりますが、御不明な点や説明者がどこの資料を使っているか分からない等の御照会がありましたら、受付の職員にお声掛けいただければと思います。基本的な動作について、簡単に御説明いたします。皆様のお手元のタブレットは、既に本研究会の資料が表示されるよう設定させていただいております。各資料のアイコンを指で押していただくと、当該資料が閲覧できます。本日は、使用予定の資料を入れ込んだ全体版資料で説明させていただきます。第1回、第2回研究会で使用した資料など、別の資料を閲覧する際には、各資料の一覧が映し出されているフォルダに戻っていただき、別の資料を押していただきます。複数の資料を同時に閲覧することはできない設定となっておりますので、御留意ください。簡単になりますが、説明は以上となります。

次に、資料の確認をいたします。ジョブ・カードについてのパンフレット、キャリアコンサルティングの事例という表題の資料、タブレット操作説明書、座席表、議事次第のほか、資料1~5、参考資料として教育訓練給付についての資料、第1回、第2回研究会で使用した資料をお手元のタブレットにダウンロードしております。なお、キャリアコンサルティングの事例という資料につきましては机上配布のみとさせていただきます、会の終了後は回収させていただきますので、あらかじめ御了承ください。資料の不備等がございましたら、事務局までお申し付けください。以上となります。

○武石座長 ありがとうございます。資料等は、大丈夫でしょうか。それでは、議事に入りたいと思います。第2回研究会に引き続き、まず公的職業訓練についての意見交換を行います。第1回・第2回研究会で出た主な御意見につきまして、また御議論いただきたい事項につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 それでは説明させていただきます。資料1を御覧ください。これまでの研究会において頂いた主な御意見をまとめております。下線部が第2回に出た御意見となっております、(2)公的職業訓練についてですが、在職者訓練については労働者相互の波及効果が期待できることや、教える側にとってのリカレント教育にも資するこ

と等の点から重要であるということ。また、職業訓練指導員が不足している自治体が多く、訓練実施のために必要な指導員を確保し、実施体制を整備することが必要ではないかといった御意見が出ております。また2点目に関連して、前回の研究会においてヒアリングを行いました埼玉県、静岡県 of 体制につきまして、谷口委員から御質問がありました。静岡県については、研究会後に事務局へ提示がありましたので御紹介させていただきます。令和元年度の数値で県庁職員13名のほか、県内の技術専門校等の常勤職員が69名、非常勤職員が52名の体制となっております。資料1にお戻りください。第2回に出た主な論点として(2)の3点目、第4次産業革命に対応した職業訓練についての取組の推進が重要であるといった御意見が出ております。

また、こちらの資料1には記載をしておきませんが、前回の研究会におきまして、武田委員より教育訓練給付について御質問がありましたので、その活用状況について資料をまとめました。資料の順番は前後いたしますが、タブレットの一番後ろのページまでお進みください。通し番号を振っていませんが、一番後ろのページから5ページ戻っていただき、一般教育訓練給付の概要という表題のスライドです。まず1ページ目です。厚生労働大臣の指定する教育訓練給付を受ける場合、訓練費用の一部を支給する教育訓練給付のうち、一般教育訓練給付につきましては、平成10年からこちらの制度が開始し、資料中段にありますように、指定講座数は令和元年10月現在で11,514講座であり、対象分野もそちらに記載があるように多岐にわたっております。2ページ目に、受給者の属性を掲載させていただきました。性別は男女ほぼ同じ割合となっており、受講開始時の年齢は30代から40代が比較的多く、受講開始時の就業状況は在職者が約85%、離職者が約15%の割合となっております。

3ページ目です。教育訓練給付の中でも、特に労働者の中長期的なキャリア形成に資する講座を対象とする専門実践教育訓練給付につきましては、平成26年から制度が開始し、令和元年10月現在の指定講座数は2,436講座となっております。4ページ目に、専門実践の受給者の属性を掲載させていただいております。専門実践は女性の割合が比較的大きく、受講開始時の年齢については30代が最も多くなっております。受講開始時の就業状況は在職者が約60%、離職者が約40%となっております。

5ページ目です。御紹介した2つのほかに、本年10月から新たに特定一般教育訓練給付制度を創設し、運用しているところです。こちらのページも、併せて御参考にしていただければと思います。

資料2にお戻りください。御議論いただきたい事項について、御説明いたします。本日の議論の参考、たたき台として、事務局で御議論いただきたい事項をまとめております。基本的には第1回の研究会に提出した内容の再掲となっておりますが、例えば(2)の労働者のキャリア形成支援について、2つ目の○のキャリアコンサルティングの普及や、3つ目の○のキャリアコンサルタントの質の維持・向上といった論点を追加させていただいております。こちら併せて参考としていただければと思います。事務局からの説明は以上

となります。

○武石座長 ありがとうございます。ただいま資料等の御説明がありましたが、御質問はありますでしょうか。よろしいですか。

それでは、ただいまの御説明を踏まえ、皆様からの御意見を頂戴していきたいと思えます。今日は、後半にキャリアコンサルティングに関するヒアリングの予定がありますので、10時過ぎぐらいまで、まずは公的職業訓練に関して、前回十分意見が出されていない点もあるかと思うので、御意見を頂戴したいと思います。どなたからでも結構ですが、いかがでしょうか。資料1で御意見をまとめていただいているので、これに追加するような内容でも結構ですし、これがおかしいのではないかというような御意見もあるかと思うので、御自由をお願いします。

○八木委員 公的のところ、中高年ということがあるのですが、ここにリカレントという言葉が出てきています。学び直しというイメージが強いと思いますが、中高年であっても学び直しではなく、もっと未来に向けた学習というようなことを促進・支援していくようなことも大事ではないかと。何か中高年というと、すぐリカレントで過去を振り返ってみたい話になるので。私はしっかり中高年に入っていますが、もっとやはり前向きな、未来に向けた、例えば我々人事の世界であればピープルアナリティクスとか脳科学とか、そのような未来に向けた勉強をするというようなイメージも、何か言葉としても出してほしいなというイメージはあります。

○武石座長 ここは「中高年が教える側にもなりうるため」と、かなり限定的な書き方になっているかもしれないので、いろいろな可能性があるということで再度整理していただいた方がいいのかなと思いました。ほかにいかがでしょうか。

○大久保座長代理 公的職業訓練の中で、特に旧来から続けてきている施設によるものづくり分野を中心とした訓練に関しては、既にかなり就職率が高く維持されていて、そこにおける新しい技術を取り込みながら講座をブラッシュアップしていくというメカニズムについても、かなり完成度が高くなっているのだらうと思います。ですから、進化させるポイントになってくるのは、むしろ委託訓練の方なのかなと思っています。委託訓練の領域は、当然ものづくりの領域ではない部分のウエイトが非常に高いですし、委託訓練は直接プレイヤーとして訓練を行うわけではなく、民間の教育機関等を通じて訓練を行うわけで、厚生労働省としてはそれをコーディネートする立場になるのですが、施設内訓練に比べると委託訓練の方が就職率は低いのですよね。これはずっと低い、一貫して低い。別にそちらが低いという理由は本来はないはずなので、長期的に見れば施設内訓練と同じような就職率を実現していくように目指していくべきではないかと思っていて、それがどのように政策の工夫によって実現できるのかということは、考えていく必要があるのではないかと思います。それが1点です。

もう1つは、本当に長期失業者とか、あるいは生活保護等の給付を受けているような、長く職場から離れているような方々に対して、どのようなステップで就業に結び付けてい

くのか。訓練というのはどのような内容のものにすればそれが実現できるのかについては、まだノウハウが整っていないと私は思っていて、過去にも長期失業者のための別枠のトレーニングとかも事業として取り組んだことがあると思いますが、まだ十分に成果が上がる道筋が見えていない状態だと思うので、その辺りについては今後、工夫が必要なのかなと思います。

○武石座長 ありがとうございます。委託訓練の状況等については、補足して御説明いただく内容や、今後情報提供を頂くなりということは可能でしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 御指摘のとおり、委託訓練については確かに就職率について施設に比べるとそれほど高くないという現状なのは事実です。大久保委員から御指摘があったとおり、委託訓練の中身自体については、当然民間のプロバイダーが提供することなので、委託する立場の厚生労働省としては、その中身について間接的に関与していくことになろうかと考えていますが、具体的に委託していく都道府県と受託をする教育訓練機関、その都道府県における労働局、JEED 等が構成する地域訓練協議会等の場を活用して、講座内容についての検証あるいはその効果についても高めていく取組が必要だと考えています。

これから後の研究会の議題になってきますが、民間の教育訓練機関の質の向上については、また厚生労働省で認証の仕組等も運用しているので、これをどのように活用していくか。そのようなことも踏まえながら、どのような形で民間の委託訓練を受託している教育訓練機関の質の向上、ひいては就職率の向上を図っていくかというのは、引き続きの課題とさせていただきたいと考えています。

○武石座長 ありがとうございます。

○吉川委員 大久保委員のお話があったので、実際にポリテクセンターを見学させていただき、そこで見ていたときに、彼らの就職率がいいというのは、単にスキルを教えているとか知識を教えているだけにとどまらずに、例えばいろいろな仕組みを作っていて、その中でどうすれば事故の事象に気が付くだろうかという話をしたり、わざわざ時間を設けて、彼はコミュニケーションスキルとかそのような形のビジネススキルを教えているという言い方をしていましたが、つまりスキルを持った人たちが社会にどう受け入れられているかという、いわゆる最近話題になっている非認知の要素とかいうものを、教え方の中にすごく埋め込んでいる。そのようなものが、やはりうまく結び付いているなど。

今の表現でこのところはどうかですが、ある程度そのようなところにフォーカスを当ててあげるようなことはできないかということ、やっていないわけではなくて、やっているのですが、そこが更に職につながるとか、そういうところにおいて実は重要なのだというところを、もう少しピックアップしてあげるような形にする。そうすると、現場で苦労されて開発されていた方というのもっと目の目を浴びるし、実際にそれが職につながっているというところにつながるいい要素だと思っているので、その工夫をお願いできればと思っています。

○武石座長 ポリテクセンターがやられているような好事例的なものを横展開できるような工夫がないかということですか。

○吉川委員 好事例というか、それが技能とか知識とかではなく、それ以外のところで受け入れられているというところなのですよ。だから、興味感心がなければ問題は発見できないけれど、普通に教えられていたら問題は見付からない。でも、わざと音の違いを出したりということによって、あ、こういうところに注目すれば見付かるんだというところを教えていたりとか、それなりに工夫があるのですよ。つまり、自分がせっかく持っている技能をどこで発揮するかというポイントを教えることがとても重要でというところを、彼らは分かってそのようなものを教材にしているとか。だから、やはり彼らの教えるための工夫が、実は本当に現場で役立つスキルそのものなんだという形、でも、それをスキルという形で切り出してしまうと、何というかポータブルなナレッジになってしまうので、そうではなく、やはり彼らが現場に入って使うために、コミュニケーションと彼らは言っているけど、どのように短い時間で伝えるかという話になってくるとか、それもテクニックではなく、最近非認知要素と言われている部分に入ってくるようなことを、実はかなり工夫されて入れ込んでいる。その工夫があって就職につながっているというのがすごくよく分かったので、そこをもう少しピックアップできないかという、そこなのです。

○武石座長 この研究会としては、そこをピックアップしたものをもっとほかの機関にも横展開していくべきだというような提言につなげるということですね。

○吉川委員 はい。

○武石座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○藤村委員 前回欠席をしてしまったので、十分理解できているか分からないまま発言してみたいと思います。職業訓練というものの分類を多分していると思いますが、まず対象者として、今、既に働いている人と仕事を探している人。今働いている人の中も、このままでいくとこの仕事は近い将来なくなるよ、だから何とかしないとねという立場にいる人と、今の仕事を続けていけるけど、もっと高度化していかなければいけないとか、そのような職業訓練の対象者の分類というのは1つあると思います。

もう1つは内容ですね。内容も幾つかに分類されると思いますが、既存の、既に確立されたものを習得するというものと、まだ不確かだが将来必要であるようなものを習得する。もう少し分かれるかもしれませんが、そのように分類していったときに、多分7~9つぐらいに分かれていくのかなと思います。その場合、公的な職業訓練というのがどこを担う必要があるのかというのが、やはりある一定の整理が必要ではないかと思っています。

例えば、企業内で行われる訓練の中で、今、目の前の仕事をやるために必要な知識、技能は企業がきちんと自分たちのお金でやるので、そこはある程度ほっといていい。でも、将来必要になるかもしれないというものについては、案外できていないという感じがします。それは、目の前の業務が非常に忙しくて時間的な余裕がない、あるいは人的な余裕がないということで、やらなければいけないことは分かっているが放置してあるというか、

大企業はいいとして、中小にいくとなかなかそこまで手が回っていない。そこを公的な職業訓練で何か支援しましょうとか。民間がほっといても進めている部分と、やはりそこは一定の何か補助のようなものがあつた方が進んでいく部分と、そこを、職業訓練というものを一度全体を整理し、その中でここをやるのだという議論があるといいかなと思います。以上です。

○武石座長 今のような整理というのはどうでしょうか、可能ですか。

○相本人材開発政策担当参事官 基本的には、今、藤村委員がおっしゃられたのは、どちらかと言うと在職者向けの訓練等ということだと思いますが、在職者向けの訓練については基本的に JEED 等の公的な訓練機関が訓練を実施するというもので、ある程度共通的あるいは基盤的、あるいは最近ですと IT などの新しい分野に対するものも中心にやっていく。一方で、個別の企業で必要となってくるもの、個々のスキルに関しては、それぞれの企業に対する人材開発支援助成金等により支援していく。このように、制度上の立て付けはなされているところです。その中身の仕分けがきちんとなされているのかについては、藤村委員のおっしゃるとおり、検証が必要という部分もあるかもしれませんが、制度的にはそのような形での整理がなされているのが現状です。

○関谷委員 失礼します。今、藤村先生におっしゃっていただいたようなことが、私もとても重要だと思っていて、前回の第2回研究会のときに、公共職業訓練の現在の体系というのを整理した図を報告しましたが、こちらをもう少し落とし込んで、今、おっしゃっていただいたような分類をもしよければ私の方でさせていただければと思うのですが、よろしいでしょうか。

○武石座長 前回の資料、関谷委員から体系を示していただいたものに、もう少し内容を加えたり。

○関谷委員 そうですね。こちらをもう少し対象者分類で、例えば離職者に対してはこのような制度の構成になっている、在職者についてはこのような制度がある、若年者に対してはこのような制度があるというようなことを再分類することは可能かなと思います。あとは、訓練の内容とか求められるスキルの部分は、どう整理するかはまだ考えられませんが、資料を再構成して、また皆さんと御議論させていただけたらと思います。

○武石座長 では、次回以降、どこかの時点で議論の資料として御提供いただけると大変有り難いと思います。ほかにいかがでしょうか。

○関谷委員 それから、先ほど大久保先生がおっしゃっていた委託訓練のプロセスのところですが、すみません、勉強不足で委託訓練自体がどのようなプロセスを経て行われているのかというのがよく分かっていないので、次回以降で結構ですので、何かお教えいただける資料があればと思います。具体的には、どのような構成、どのような項目で委託先を見付けているのか、どのような項目で委託先を決めているのか、前回頼んだが今後はこちらの教育機関にお願いしないとか、そのように毎回訓練機関の評価も行っていると思うので、その評価項目なども見せていただきたいと思います。以上です。

○武石座長 委託訓練の具体的な、結局実務のプロセスのようなところですが、その辺りは事務局にお願いできますか、どこかの時点で。

○相本人材開発政策担当参事官 また座長と御相談して、具体的取扱いについてご説明させていただければと思います。

○武石座長 これは自治体や都道府県によってやり方が異なるということはあるのでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 基本的な進め方については、国の要綱に従ってということになりますが、都道府県の具体的な委託の実務等も含めて説明させていただければと考えています。

○佐藤訓練企画室長補佐 詳細はまた説明しますが、概略としては都道府県から今現在、全国で委託訓練を行っています。やり方としては、介護とか医療事務とか情報系とか、分野を決めた上で都道府県から委託しており、主に単価としては訓練受講者 1 人 1 月 6 万円という形で委託費を訓練機関に流すので、企画内容の面をよく見るということによってやっております。さらに委託訓練の中には、就職実績に応じて支給するという仕組みも設けており、基本的には 1 人 1 ヶ月 5 万円、さらに結果としての就職実績に応じて、付加的に 1 万円、2 万円、あるいは就職実績が良くなければ支給しないといったように、委託費の流し方も工夫しながら、現在やっているところです。

ただ、大久保先生からお話があったとおり、まだまだ施設内訓練とは就職率の差があるので、更に取り組をやっていく必要があるのではないかと考えています。

○武石座長 では、また資料等を示していただきながら御議論をしていただければと思いますので、よろしく申し上げます。今の件に関してはよろしいでしょうか。ほかに何か。

○大久保座長代理 先ほど八木さんも少し触れられましたが、もう 1 つの大きな切り口は中高年だと思います。これまでの人材開発政策は、若年に関してはかなり充実した蓄積がありますが、中高年だとやはり弱い。中高年に関してもいろいろな切り口があると思います。

1 つは、中高年、要するに定年退職を迎える人たちに、企業内でどのような形のキャリア支援をしていくのかという切り口もあるし、公的職業訓練の中でどのようなメニュー、コースを用意することが、特に中高年、60 歳以降の就業率を高めることになるのかという議論もあります。あるいはその訓練内容も若年とは明らかに違ったストーリーが必要だと思うし、ジョブ・カードについても、若年がジョブ・カードを書くのと中高年が書くのと大分意味が違うので、そのところについてどのような書式や形態がいいのかということもあります。あるいはこれはこの後の議論かもしれませんが、キャリアコンサルティングについても、中高年者については、多分コンサルティング内容にそれなりに違いが出てきてしかるべきだろうと思います。あるいは、これまで随分充実、整備してきた教育訓練給付については、中高年向けには何か配慮するのかということもあるかもしれません。その辺りと高年齢者雇用安定法とのつながりの中で、どのようなパッケージで、どのような領

域で、スタートしていくのかに関しては、かなり戦略的な取組をしていかないといけない。これまで長い間、課題として挙がりながらなかなか進んできていないところもあるので、その辺りが重要なポイントになってくるのかなと思います。

○武石座長 公的職業訓練も含めて、様々なところで少し対象者を細分化して、特に年齢の点が重要ではないかという御意見も幾つか出ていると思うので、全体に関わる大変重要な視点かと思います。よろしく願いいたします。あともう少しだけこの議論ができますが、いかがでしょうか。

○藤村委員 中高年の話というのは数も多くなっているし、65歳まで働くのは当たり前、70というのが目標として出てきていて、そのような中で非常に気になるデータがあります。就業構造基本調査で、企業による教育訓練、あるいは自分自身の自己啓発をやったことがありますかというものを50代で集計すると、半分いかないんですね。50代になると、会社も訓練のためにお金を使わなくなるし、御本人も余りそこに熱心ではなくなる。しかし、50から70まで働くとする20年あるわけですね。20年間何もせずに、目の前の仕事だけをやっていればちゃんと金が稼ぎ続けられるかということ、非常に心もとないなと思います。ですから、特に50代の能力開発というのが、65や70までの雇用継続を考えたときにとても大事で、余りそこに意識がいていないというところが大きな課題かなと思っています。以上です。

○武石座長 中高年の課題がいろいろと出てきているので、整理をお願いしたいと思います。ほかにいかがでしょうか。

○谷口委員 第1回目この研究会に出た話題の1つとして、就職氷河期世代の人たちの職業訓練というのが確かあったと思います。それから、いわゆる求職者というのが1つのグループとして扱われがちだと思うのですが、実態はやはり就職がなかなか難しい人というのがそれなりの割合にいる。就職困難者というようなカテゴライズがヨーロッパ辺りではなされていて、そのための制度がきちんとあるということがあるわけですね。ところが、現行の能開法の仕組みでいくと、就職困難者に対して特別にどうするかということが、基本的には考えられていない。先ほど申し上げた就職氷河期世代というのがどのような性質を持ったグループなのかというのは、そこはきちんと分析しなければいけないと思いますが、1つは就職困難者というような観点である程度の部分は見ることはできる可能性もあります。

それから、最近の公的職業訓練も含めて、発達障害とか、あるいは精神障害といったような特性を持っている受講者に対する実施側の対策というか苦慮というのが、現場レベルでは大変問題になっています。そうした人たちも、やはり特別な支援というか、必要なことと思われるわけですね。何とか、いわゆる就職困難者という形で特別な支援ができる仕組みというのができないものかなと思います。

○武石座長 先ほど、大久保委員からも長期失業者等の課題提起があり、そこと関連する問題提起かなと思います。就職困難者の中にも、いろいろな困難の理由があると思うので、

その辺りも分類しながら議論ができればと思います。○八木委員 今の谷口先生のお話に付け加える話ですが、日本では若者の失業率がそれほど高くないのですが、これから定年延長なり、あるいは定年廃止みたいなことで高齢者をどんどん企業の中にとどめておくということをやった場合に、新しく入ってくる場所への制約条件になってきて、場合によっては、イタリアとかスペインであるような若者の失業問題というものが出てくる可能性があるということだと思います。さらには経団連をはじめとして就職のルールといいますか、合意というものをなくしていくという方向の中で、若者の失業というものが増えていかないかというのは十分ウォッチしていく必要があって、またそこの就職問題をどう扱っていくか、そこが潜在的に失業者になりはしないかという視点も、どこかで考えておく必要があるような気がします。

○武石座長 これまでと違ういろいろな新しい課題が出てきそうだとということでの問題も出てきたかなと思います。いかがでしょうか、公的職業訓練に関しては、大体。また、これで終わりではないので、いつでも気が付いたところで御意見を頂ければと思います。

では取りあえず最初の議題は以上にして、この後は次の議題、労働者のキャリア形成支援と職業能力の適正な評価の在り方についてという議題に移りたいと思います。本日はキャリアコンサルティング協議会藤田会長においでいただいています。まず事務局から資料3、キャリア形成支援策としてのキャリアコンサルティングについて、キャリコンの制度全般のお話を頂きます。その上で資料4、職業能力評価についての御説明を頂きます。続いて藤田会長から御報告を頂くという流れで進めたいと思います。

なお、質疑に関しては藤田会長からの御報告を終えたところで、事務局に対する質疑も含めて、まとめてそこで行いたいと思いますので、そのように御予定いただければと思います。それでは、まず山本キャリア形成支援室長から、資料の説明をよろしく願いいたします。

○山本キャリア形成支援室長 キャリア形成支援室長の山本です。資料3をお開きください。キャリア形成支援策としてのキャリアコンサルティングについてのプレゼンを手短かにまとめてみたいと思います。スライドの1番、キャリアコンサルティングについて概略をまとめたシートになります。キャリアコンサルティングについてということで、まず1つ目の○ですが、能開法の条文を引いています。労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこととする規定、これがキャリアコンサルティングです。下にパネルが4枚あります。本人の希望の明確化・能力棚卸し、長期的なキャリア・プランと当面の目標の設定、具体的な行動の実行、新たな職業又はキャリアアップというような、一般的な流れのイメージを図示したものです。

キャリアコンサルタントについて御説明します。制度が法定化され、平成28年4月より、名称独占の国家資格に位置付けられたところです。大臣が認定する養成講習を修了した者が試験に合格した場合に取得可能であるという立て付けです。質の保障という意味では、5年ごとの更新制により質を担保しております。登録者数は、4万6,641人です。社

会環境の変化、労働政策上の要請等への対応として知識・技能を能力要件にも反映させるため、科目・時間数の見直しの改正も行っております。

各領域におけるキャリアコンサルタントの役割としては、スライドの3のキャリアコンサルタントの活動状況を御覧いただければと思います。JILPTの調査です。まず左の円グラフですが、活動領域としては企業40.2%、需給調整機関が23.8%、学校・教育現場が20.2%です。右のグラフですが、就業形態について円グラフにしています。正社員雇用、正社員として就業している割合が38.9%、非正規雇用社員として28.8%、フリー・自営として10.9%となっています。

スライドの4です。キャリアコンサルティングの必要性(自己啓発の課題)ということで、労働者側の捉え方を、厚労省の能開基本調査で見た結果のグラフです。箱の所に書いていますが、労働者の多くが自己啓発(能力開発)に問題がある、全体としては正社員で79.9%、正社員以外で70.5%となっています。問題の内容ですが、グラフを見ていただきますと、アンダーラインを引っ張りましたが、ここはやや特徴的でしょうか。仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない。どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのか分からない。自分の目指すべきキャリアが分からない。こういったような回答がありました。

スライドの5ですが、キャリアコンサルティングの有用性ということで、これはなかなか直接的な結果は難しいのですが、専門家への相談経験の有無と、その後の満足感により見た結果で、JILPTによるものです。こちらの赤い棒グラフ、青い棒グラフは、相談経験の有無による違いで、それぞれ10ポイントほどの差があります。例えば右から2番目の職業生活全般という所で見ますと、専門家に相談経験のあった人は49.3%の満足感、対して相談経験なしは38.6%ということで、約10ポイントほどの差があり、これを有用性と捉えてみたところ です。

スライドの6です。キャリアコンサルティングを行う目的です。では企業側から見るとということで、グラフを御覧ください。事業主がキャリアコンサルティングを行う目的ということで、こちらにもいくつかアンダーラインを引いています。労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため。労働者の自己啓発を促すため。やや下の方で線は引いていませんが、メンタルヘルス上の理由による長期休業等の予防や職場復帰支援のため。こういったものも見受けられます。

スライドの7ですが、キャリアコンサルティングの導入状況(企業)について見てみますと、4割程度の企業が何らかのキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入しているということで、上の青いグラフが経年のものです。これは必ずしも有資格者としてのキャリアコンサルタントが行っているものばかりではないのですが、大体4割の事業所で導入されています。企業規模別で見ても見ますと、1番右の所、1,000人以上の所で6割越え、それ以下の所ですと3割、4割といったところでしょうか。

スライドの8以降ですが、キャリアコンサルティングの関連施策を幾つか御紹介いたします。まず、1番目の施策として、セルフ・キャリアドックです。これは、人間ドックの

ようにキャリア形成についての定期健診を節目節目で受けましょうというような意味合いのものです。図を見ていただきますと、従業員の主体的なキャリア形成の促進を狙いとして、社内/社外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修やキャリアコンサルティングを受けるということでありまして、年齢で区切るとか、経験年数、役職で区切るとか、そういう節目節目でキャリアコンサルティングを受けるといった図になっております。若手には若手、ミドル、あるいはシニアにはシニアのキャリアに関する課題があって、それに応じたキャリアコンサルティングを実施するといったイメージです。

スライドの 9 です。こちらは、大久保委員の方からもありましたがジョブ・カード制度です。平成 20 年の制度創設から 10 年少し、制度運営をしています。トップに書きましたが、現在、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進しており、お仕事探し中の方、在職者、学生と、広く普及の促進に取り組んでいます。資料を御覧いただきますと、目的を書いています、生涯を通じたキャリア・プランニングのツールですので、個人が職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、必要に合わせてキャリアコンサルティングを受けつつ、ジョブ・カードを作成するといった使い方です。場面も、学校の場面、お仕事探しの場面、在職中にある場合はキャリア形成、転職・キャリアチェンジ、ミドルあるいはシニアイメージ、訓練場面、引退に近づく過程、いろいろな局面で活用が考えられます。また、能力証明のツールですので、免許・資格、学習・訓練歴など訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積して応募書類などに活用していくということです。

若干補足をいたしますと、キャリアの棚卸しをしながら、キャリア・プランを考えるとこの流れを作るツールとっております。自己理解であったり、仕事理解であったりということ促す。そして、就職活動の場面などでも強みをアピールできる。併せて企業にとってもメリットがあると。従業員の成長に有効なツールという辺りを、もう少し強く訴えて、メリットを伝えていければなと思っております。

スライドの 10 です。ジョブ・カード制度、数としては現在のところ、累積で 228 万人を数えています。

スライドの 11、関連施策です。キャリアサポートセンター(仮称)ということで、聞き慣れない言葉かと思いますが、これは先ほど御紹介したセルフ・キャリアドックとジョブ・カードの施策の事業を合わせ持ったもので、現在予算要求中です。ジョブ・カードなどの活用を通じたキャリアコンサルティングの普及促進として、ジョブ・カード、セルフ・キャリアドック、あるいはキャリアコンサルティング、これら親和性の高い事業の特徴を相乗的にいかしたいという狙いです。全国でサービスを提供する拠点整備を考えておりまして、今年度既にジョブ・カードセンターを委託事業で 34 か所、セルフ・キャリアドックの拠点は全国で 5 か所、これも委託企業でやっています。これらのリソース、ノウハウをいかした形で、相談窓口や企業への働き掛けの拠点の整備というようなイメージで予算要求をしています。

背景の所を御覧いただきますと、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めると。そのためには、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを通じて、高齢期を視野においたキャリア・プランを設計するということが重要ということ、先ほどお話を聞きながら感じたところでもあります。事業概要という所を御覧いただきますと、下線を引いてありますが、労働者及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施ということで、働かれています方及び企業両方に、キャリアコンサルティングをかすがいとして支援をやっていくというような立て付けをイメージしています。働かれています方については、キャリアコンサルティングを中心としたキャリア支援のサービスの提供を考えており、企業に対しては、セルフ・キャリアドックの導入支援とともに、ジョブ・カードの活用、企業の開拓、あるいは制度普及の周知広報なども含め取り組んでいきたいと考えています。

スライドの下の中には政策的な狙いとして、労働者については自律的なキャリア形成・能力開発を支援することで、企業内外で活躍できる人材に、対企業については人材の活性化、中高年期のモチベーションアップにより、組織の活性化を図りたいと、このようなことを全体のストーリーとして考えています。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。続きまして、資料 4、職業能力評価について、釜石能力評価担当参事官から御説明をお願いいたします。

○釜石能力評価担当参事官 能力評価担当参事官の釜石と申します。資料 4、職業能力評価について御報告をいたします。資料 4 の 1 ページ目を御参照ください。能力評価担当参事官室では、大きく分けて職業能力の評価と技能振興の 2 つを担当しております。職業能力評価制度には、技能検定制度、社内検定認定制度、職業能力評価基準などがあり、職業能力の見える化を促進するための物差しとして、総合的な取組を進めているところです。技能の一層の向上を図る、あるいは国内の技能振興、技能尊重気運の醸成を図るため、各種技能競技大会の開催や、若年技能者人材育成支援等事業、あるいは各種の表彰制度にも取り組んでいるところです。

2 ページ目から 4 ページ目まで、能力開発基本調査の結果を掲載しています。2 ページ目は、職業能力評価の実施状況、活用方法等についてです。職業能力評価を実施している事業所の割合は、平成 24 年度以降、右肩下がり、低下傾向で推移していましたが、平成 30 年度調査では 3.5 ポイント上昇して、57.1%となりました。職業能力評価の活用方法で最も多かった回答は、人事考課の判断基準ということで、82.8%でした。

次に 3 ページ目ですが、技能検定の利点、問題点についてです。技能検定を知っていると回答した事業所 50.5%のうち、利点を感じると回答した事業所が 78.8%ある一方で、問題を感じると回答した事業所が 68%でした。その内訳ですけれども、利点としては労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つが 62.8%と最も高くなっており、問題点としては試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束期間が長い、あるいは技能検定の試験実施回数や試験地が限られている、技能検定の対象や試験内容が現場で必要な技能と合っ

いないなどの回答が、高い割合で出ているところです。

4 ページ目です。職業能力評価に係る取組の問題点としては、職業能力評価を行っている回答した事業所のうち、問題を感じると回答した事業所は 68.9%、中でも「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」というのが最も高く、73.6%となっております。

5 ページ目から、各職業能力評価制度について御説明いたします。まず技能検定制度ですが、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度ということで、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき、昭和 34 年から実施しております。職種ごとに各等級に区分して、レベルに応じた技能・知識の程度を、実技試験及び学科試験により客観的に評価しております。平成 30 年度は全国で 80.7 万人の受検申請がありまして、約 32.4 万人が合格しております。そのうち、平成 30 年度の受検申請者数が最も多い職種はファイナンシャル・プランニングの 45.2 万人で、次いで機械保全の 3.7 万人、機械加工の 2.4 万人となっております。実施方式としては、都道府県が実施する方式と、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式があります。

次に 6 ページ目ですが、技能検定の職種は、平成 17 年に閣議決定された行政改革の重要方針に基づき、既存の職種については民間の指定試験機関への移行を促進するとともに、経済社会情勢の変化に対応して、適宜、統廃合を行うということです。また、ここには書いておりませんが、職種の 신설は、国民負担の軽減、財政支出の削減等の観点から、民間の指定試験機関において行うことを原則とするとされております。

また、平成 19 年の規制改革推進のための第 2 次答申に基づきまして、検定職種の統廃合・新設、民間参入を着実に推進するため、例えば受検者数が年間 100 名以下の検定職種等については廃止する方向で検討を進めるということで、定量的な基準を設けております。

次に 7 ページ目ですが、指定試験機関方式で技能検定職種を新設して、指定試験機関として指定する場合、1 番にある 6 つの職種の 신설要件ですとか、2 番目の細かい指定要件を満たす必要があります。最終的には専門家による委員会での検討を経まして、職種追加の可否が決定されていくということになりますが、検討の構築の開始から職種の追加まで、平均 40~43 か月程度の時間が掛かっているという状況で、下の方にプロセスを書いております。

次の 8 ページ目は、技能検定の受検申請者数の推移、職種数の推移を示したグラフです。指定試験機関制度が導入されて以降、受検者の総数が増加傾向で推移しておりまして、赤の点線の都道府県方式よりも、水色の点線の指定試験機関方式の申請者数が多くなっているということが分かります。

9 ページを御覧ください。平成 18 年度からの技能検定職種数の推移です。18 年度に 137 ありましたが、令和元年度現在 130 職種ということで、うち 19 職種が指定試験機関により実施されております。近年では平成 29 年度と 30 年度に、指定試験機関方式で 4 職種が追加されております。

10 ページ目は技能検定の全職種を分野別に分類した一覧表です。

11 ページ目です。社内検定認定制度です。社内検定認定制度は、事業主又は事業主団体等がその雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、知識、技能の程度を自ら検定するという事業のうち、一定の水準に適合し、技能振興上、奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度です。平成 30 年 8 月現在で 49 企業、131 職種を認定しております。12 ページ目はその認定数の推移を示しております。赤線が認定職種数、青線が認定企業・団体数となっております。

続いて職業能力評価基準です。13 ページを御覧ください。職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な知識と「技術・技能」に加えて、成果につながる職務行動例を業種別、職種・職務別に、担当者から組織、部門の責任者まで 4 つのレベルに設定して、整理・体系化したものです。例示してありますのは事務系職種の「経営戦略職種」ですが、経営戦略に必要な能力を職種能力ユニット一覧というもので細分化しています。共通能力ユニットと選択能力ユニットに分けて、それぞれ 4 つにレベル分けをしています。職業能力評価基準はあくまで職種別に作成された基準ですので、各企業において必要な箇所のみを抜き出して、カスタマイズして、人事評価、採用選考時の基準などに活用できるものとなっております。どなたでも活用することができるというものですけれども、主に総務の人事担当者やキャリアコンサルタントが活用するということが想定されています。

職業能力評価基準のサブツールとして、職業能力評価シート、キャリアマップというのがございます。15 ページの職業能力評価シートとは、職業能力評価基準で、職種・職務、レベル別に設定している職務遂行のための基準等の内容を要約した上で、簡略化したものということで、人材育成に有効な示唆を得ることができるチェック方式の評価シートです。自己評価と上司の評価欄というのが、右の方に設けられておりまして、スキルチェックをすることが可能で、こちらも企業別にカスタマイズして活用することが可能ということです。

16 ページから 17 ページ目ですが、キャリアマップです。これは、職業能力評価基準で設定されているレベル 1~4 を基に、本人の今後のキャリアの道筋を示したものです。キャリアの道筋と各レベルの習熟の目安となる標準年数が一目で分かるようになっておりまして、労働者のキャリア形成支援のツールとして活用することができます。本人が進めるべきキャリアは、各企業によって必要とされる実務年数なども異なりますので、こちらも自社の資格制度等を基にアレンジして作成することにより、自社版のキャリアマップを作成することができます。

18 ページ目は、職業能力評価基準の一覧で、業種横断的な事務系職種 9 職種と、各業種のものを含めまして、56 業種について策定しています。

19 ページ目です。これまで委託事業として策定あるいはメンテナンスを進めてきました職業能力評価基準の整備事業ですけれども、平成 30 年 6 月に行われた行政事業レビュー公開プロセスの結果、認知度が低い、業界主体でメンテナンスを実施すべき等の意見が

ございまして、委託事業としては廃止になっております。併せて、社内検定認定導入支援に係る委託事業も同様に廃止となっております。

20 ページです。この職業能力評価基準を活用したホワイトカラー職種の職業能力の診断を支援するツールの開発に向けて、今、検討を進めております。これは、ホワイトカラー職種に求められる職業能力は、企業・業界により異なること、知識・技能に還元できないコンピテンシーの重要性が高いことから、ホワイトカラー職種に求められる能力情報等について分析を行って、キャリアコンサルティング等において活用できるツールの開発を目指すというものです。今年度はツール開発に向けた調査・研究事業を実施してございまして、ツール分析の基礎となる情報の検討ですとか、診断項目の検討、あるいは令和2年度に向けての方針、課題等の整理等を進めております。

21 ページ、この診断ツールが未来投資戦略にも記載されているということで、2022年度以降の稼働を目指して今後も検討を進めていく予定です。以上でございます。

○武石座長 続いてヒアリングに入りたいと思います。キャリアコンサルティング協議会の藤田会長においでいただいております。藤田会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 キャリアコンサルティング協議会の藤田でございます。よろしくお願ひいたします。キャリアコンサルティングが普及しているわけですが、各領域で、実際にはどういうコンサルティングがなされているかということについての事例を最初に御紹介します。まず最初に、企業領域の中での事例を3つ御紹介します。

1 つ目は、部下育成についての相談があつて、上司-部下面談をするときに、こういう面談をしてアドバイスをするといいという、キャリアコンサルタントとしての知見をいかしてアドバイスをしたということで、それで部下の成長・能力開発の主体的なモチベーションが生まれたという事例です。

2 つ目は、家庭の事情で困難な就労状況になっている方に対して、キャリアコンサルタントが本人確認の上、上司と人事に現状を説明して、協力を要請する。同時に、メンタル相談を担当している保健師が面談をする。このように、キャリアコンサルタントが中心になって、上司、人事、保健師等の連携によって、この人の将来のキャリアについて考えていくというアウトプットに至ったという事例です。

3 つ目は、やりがいを見いだせないという現職の方に対して、複数回の面談を継続しているわけですが、個人の経験の棚卸しをしながら、そもそもお勤めになっている企業がどういう戦略を考えていて、顧客は一体何を求めているのかということと一緒に考えていく。そういう意味で、個人のやりがいがそこで見付かり、1つの成果としては、この企業で求められる提案がなされて、本人も企業も大変喜ぶ結果、生産性が上がっていったという成果に結び付いたという事例です。

いろいろな事例があるわけですが、1番目は上司を通して部下の育成を、2番目はいろいろな関係者との連携を通して、3番目は個人のやりがいだけでなく企業を求める生

産性にも寄与するといった事例です。

2 つ目のページは需給調整機関の事例です。これは公的な機関ですが、離職をされた方の就職相談に対して、PC スキルの習得の訓練をやることと並行して、自己分析を御支援していく中で、キャリア選択の方向性を本人が見いだしていく。当初の希望ではなくて、より自分の強みをいかせる転職が実現できた。そのとき、ジョブ・カードについては、採用面接に自信をもって臨むための支援ツールとして有効活用されたという事例です。

次のページは学校領域での事例です。高等学校と大学のそれぞれの事例を 2 つ御紹介します。これは両方のケースとも、進路選択で行き詰まっているクライアントの事例です。高校生の方は、就職するにしても進学するにしても、現在の専門分野と違う分野は選んではいけないのではないかという思い込みがあって、行き詰まっている方です。大学生の場合は、自分が内定をもらった企業、内々定が出てしまっているのだけれども、本当にそれでいいのか、本人は企業の期日を絶対に守らなければいけないという思い込みがあるというものです。いずれも就職、進路選択をするに当たって、ある種の思い込みが激しくて行き詰まるというところで、そこを面談の対話を通して、イラショナルビリーフと言うのですが、それを外していくことで納得して自分の進路を選択できる。こういう前進ができるようになったという事例です。

5 ページ目は、その他の領域ということで福祉関係です。この 2 事例とも、少年院に入っている方、なかなか一般就労が難しいという方々です。これも面談を通して、自分の過去を認めて、自分を受け入れていくというプロセスができたことで、最終的には自己効力感のようなものが回復していったことで一般就労が実現できたという事例です。簡単ではありますが、実際にこういうことがいろいろな状況でなされているという御紹介でした。

続きまして、今の事例も含めて、キャリアコンサルティングの現状と課題というところで、これはタブレットで御覧いただければと思います。先ほどの山本室長の発表と一部重なるところもありますが、御確認いただきたいと思います。まず、キャリアコンサルティングの実施状況と実態ということで、主な活動の場です。これは、先ほどもありましたように、企業領域が、この 10 年間で大変大きく伸びているということです。最近の国家資格化を含めた企業内でのキャリアコンサルティングを支援する様々な取組、施策が後押しになっている、そういう制度的な環境整備の影響が大変大きいのではないかと考えます。それから、医療機関、福祉施設、自治体等の様々な領域にも活動が拡大しているというのが、この 10 年間です。そういう意味では、キャリアコンサルティング施策については、制度的な下支えが大変大きいということが言えると思います。

次のページにいきます。実施状況と実態ということです。まず、左と真ん中のグラフは、キャリアコンサルティングを行う仕組みがあるかを企業規模別に聞いている調査結果です。見ていただくと、規模が大きくなればなるほど、制度を導入されている割合が大きいです。それから、正規社員の方が多いという、大変大きなギャップがあるということになるわけです。おおむね大企業で 5 割から 6 割、中小企業で 2 割から 3 割です。

一番右側のグラフは、相談に対応しているのはキャリアコンサルタントなのかという質問です。これはこういう状態で、つまり、キャリアコンの仕組みを導入されている企業は多いけれども、キャリアコンが担当しているわけではないということで、こういうところに1つの問題があるのかもしれないと思います。

次のページにいきます。では、実際にキャリアコンサルティングにはどのような効果があるのかということで、これは相談を経験した方に対する調査結果です。問題が解決したかという質問に対しては66.5%、あなたのキャリアは変化したかということについては65%という結果ですので、キャリアコンサルティングを受けた経験者の7割弱が「問題は解決した」、6割強は自分のキャリアや職業生活は「変化した」とお答えになっています。

「変化した」とお答えになっている方の中の4割の方は、「将来のことがはっきりした」と回答されています。こういう結果になっています。

次のページを御覧ください。これは先ほどの山本室長の資料の中にもございましたが、キャリアコンサルタントという専門家に相談した方と、そうではない方に相談した方で、現在の仕事に対する満足感はどうなのか、相談経験の有無別に見て、正規就労率や年収や昇進といった結果についてはどういう差が出ているかをお聞きした結果です。いずれも、キャリアコンサルタントへの相談、そうではない方への相談から、平均して3.8年が経過しているというものです。御覧いただいたとおり、赤の所がキャリアコンサルタントへの相談経験があるとお答えになった方で、現在の仕事に対する満足感、職場の人間関係に対する満足感、職業生活全般に関する満足感、いずれも一番高いです。右の方の正規就労率、個人年収が400万円以上あるかどうか、部課長・係長になっている比率、こういう結果でも、いずれも専門家への相談をされた方の方が高いという結果が示されています。

次のページにいきます。キャリアコンサルティングの相談内容ということですが、これは、2010年から2017年にかけての増減をグラフにしているもので、キャリアコンサルタント自身に聞いている調査結果です。大きく増加しているのが職場の人間関係、現在の仕事・職務の内容、今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等、部下の育成・キャリア形成で、こういう順番で増えています。大きく減少しているのが、下から履歴書やエントリーシート の書き方・添削等、面接の受け方、職業適性・自己分析といったようなことになります。これは就業環境が大きく変化していることが影響しているのだとももちろん思いますが、ここ7年間の傾向で言えば、就職のためのノウハウをお教えするというのではなくて、実際に就業している職場の中でどういう人間関係を構築したり、仕事の中身そのもの、あるいは将来についてという相談内容が増えているという結果になっています。

次のページにいきます。今度は、キャリアコンサルティングを受けたことがない方に対する調査結果です。要するに、潜在的なニーズは何かということです。まず、専門のカウンセラーに相談したいかという質問に対しては、「相談したい」「どちらかと言えば相談したい」という方の合計が20%を切っております。下の方に年齢別の相談ニーズが出ていますが、これを御覧いただいたとおりで、若い方の方が相談したいという比率が高くて、

年齢が高くなっていくと相談したくないという結果になっています。

「相談したい」「どちらかと言えば相談したい」というのは 20%弱ということなのですが、キャリアコンサルティングというのは、悩みが顕在化したら相談するというのが一般的な認知ですので、企業の中で日常的に不適應を感じている方の割合というのが 2 割から 3 割ぐらいというように考えると、この「相談したい」という割合は、実感に合う水準だろうと思っています。一方で、今後の働き方の多様化とか、あるいは働く期間が長期化していくということになってくると、70%とか 80%の潜在層の相談ニーズが顕在化する可能性も結構高いとも考えていまして、ここに応えるキャリアコンサルタントの能力開発あるいは量的な対応は考える必要があるのではないかと考えます。

次のページにいきます。先ほどの「相談したい」あるいは「どちらかと言えば相談したい」という人の割合を、「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」と回答した方、「職場や働き方に関する相談をする窓口がない」と感じている方、「会社に「使い捨て」られそうな気がする」と回答された方の比率を見ると、当たり前と言えは当たり前ですが、こういう設問に回答された方の相談ニーズは高いわけです。それから、真ん中の下の方に表がありますが、これは、キャリアコンサルタントに相談をしたい、どちらかと言えば相談したい人が、どのようなことを感じているかということに対する回答です。この数字はプラスになる方が相談したいということに関係が深くて、マイナスの方が低いというようにデータを見ていただきたいと思います。そうすると、「会社に「使い捨て」られそうな気がする」とか、「職場や働き方に関する相談をする窓口がない」とか、「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」といったところが、より関係が高いわけです。下の方の余り関係がないというものを下の方から見ていただくと、「時間外労働時間が月に 45 時間を超えている」とか「頻繁に休日出勤がある」というようなことが出ています。

軽々に断定することはもちろんできませんが、休日出勤が現実にあるとか、残業があるとかといった長時間労働の事実そのものと言うよりは、この結果に関する限り、休みが取れない気がするとか、疲れがたまっているとか、家に帰るのが遅くなるというような、個人の受け止め方の方がより強い要因になっているように、このデータは見えます。なので、個人的な心理的な問題である可能性も高いのではないかと。一番冒頭に申し上げましたように、特に会社側から何らのサポートを受けられずに、むしろ「使い捨て」にされそうな気がするといった意識を伴ったときには、相談する窓口がなく追い詰められていると感じて、相談に対するニーズが高まると。これは当たり前ですが、そういうことになっているのではないかとこのように感じます。

次のページにいきます。これはキャリアコンサルタント自身に聞いている質問なのですが、最も対応が難しい相談とは何かということをお聞きすると、2010 年に一番高かった項目はメンタルヘルスに関する事、2 番目が発達障害に関する事です。2017 年はこれが逆転しまして、1 番目が発達障害に関する事、2 番目がメンタルヘルスに関する事、3 番目に職場の人間関係というのが上がってきております。この増減が下の方にありまして、

発達障害に関することが7年間の間で一番増えています。右の方の表組みでいくと、企業内、学校領域、公的就職支援機関、民間就職支援機関のどの領域についても、発達障害に関することの相談が一番難しいとお答えになっているキャリアコンサルタントが多いというのが、2017年の結果です。

そういう意味では、もちろんキャリアコンサルタントが発達障害に対する診断や治療に直接携わるといえることではないわけですが、現場では、発達障害とのグレーゾーンのクライアント、それから本人には発達障害の可能性の自覚や認識がないクライアントがたくさん来られるわけで、その相談に応じざるを得ない。その点に困難を抱えているということだろうと思います。ですから、ここは適切な制度的な、政策的な支援が必要な領域ではないかと考えております。ここまでが現状ということですよ。

次のページにいきます。続いて、質の向上について申し上げます。先ほど御案内がありましたように、キャリアコンサルタントの資格を取得してから5年間に、大臣指定の知識講習を8時間、技能講習を30時間、計38時間以上の受講修了を条件に資格更新ができるという仕組みになっていまして、この10月時点での更新講習に関する指定講習数は、知識講習が17機関で23講習、技能講習については62機関で341講習となっています。問題があるとすると、技能講習については、開催場所が大都市圏に偏っているということで、特に地方在住のキャリアコンサルタントは受講機会の確保が難しいという問題があります。ですから、例えば地域ごとの資格者団体が受講環境の取りまとめをして、講習実施団体が収支的に開催可能な状況を整えるというような取組が必要なのではないかと考えています。

もう1つは、技能講習の数は大変多いわけでありまして、領域も多岐にわたっています。ですから、内容的にどの講習を受講すべきか、多くの資格者には判断がなかなか付きにくいという問題があります。この資格講習のためには時間は確保しなければいけませんから、そのために受講しやすい地域、価格、時間等で講習を選択するという傾向があるように思われます。ですから、ここはスーパービジョンとか、あるいは実力判定といったように、資格者が自分の現状での課題をちゃんと認識して、有効な学習テーマ・内容等のアドバイスを得て、講習を選択していくという流れを仕組みとして整える必要があるのではないかと考えます。

次のページにいきます。質の向上について、大変有効で重要な施策だと思っているのはスーパービジョンという仕組みで、これを標準化し、優れた指導者を育成する仕組み作りをする必要があると考えています。これは大変重要な教育機会の1つではありますが、必ずしも普及・浸透はしていません。

私どもの問題意識としましては、現状で行われているスーパービジョンというのは、医療・臨床系カウンセリングのスーパービジョンをベースにしておりまして、指導者がそれぞれの流儀で実施しているというのが実態だと思っています。ですから、キャリアコンサルティングの領域におけるスーパービジョンの在り方(内容、形式、料金等)の標準化・定式化に加えて、これを資格更新のための直接的な要件にしていくことが望ましいのではないかと考えています。

いかと考えています。

それから、そもそもキャリアコンサルティングにおける指導者の要件(人物、能力等)が規定されておらず、また指導者育成のための仕組み、つまりスーパーバイザーの養成講習も標準化されていないというのが実態です。1級技能士は「指導者としての入口に立つ能力水準」と規定されておりますが、現時点で有資格者は399名しかおりません。そして、1級技能士が養成講習等の学習をきちんと履修していないということがあったり、継続的な指導に関する研鑽の場を必ずしも持っていないケースもあると想定されております。

ちなみに、キャリアコンサルティング協議会では、指導者育成講座を民間で実施している団体と学会とで連合体を組みまして、今年度の委託事業である「スーパーバイザーの要件の明確化、スーパービジョンおよびスーパーバイザー育成講習の標準化」に取り組んでいるところです。

次のページにいけます。質の向上の3点目です。これは「実践の場づくり」というのが非常に重要で、資格を取得したキャリアコンにとって最も重要なことは実践の機会を得ることです。企業所属者の場合でも、所属企業がセルフ・キャリアドックやキャリア面談制度を導入していない、あるいは特定団体に所属していない独立自営のキャリアコンというのは、実践の機会が乏しいまま、資格更新のために学習時間の確保を主目的として更新講習を受ける。これは非常によろしくない事態だと思っておりますので、この実践の機会をどう作るかというのが非常に大事なことだと思っております。

もう1つは、キャリアコンサルタント間の交流の場づくりです。登録者の活動状況に関する調査によると、キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについては、「特に情報交換と交流のネットワークはない」という方が3分の1を占めているわけで、今後の普及啓蒙、あるいはインターンシップの体制窓口、スーパービジョンの受講、交流ネットワーク等を進めるための拠点を地方ごとに整備していくということが、極めて重要だと考えています。

次のページは、キャリアコンサルタントの質の向上についてです。これは、キャリアコンサルタント自身が今後どういうキャリアコンサルタントが求められるかということに対して回答した結果です。上の方の表にあるとおりですが、特に企業領域における上位2項目を見ると、一番高いのが「組織開発や組織分化に取り組む」です。これは、恐らく個人の成長を組織生産性につなげていくことの反映ではないかと考えています。2番目が「個人のキャリア発達に深くかかわる」です。これは、働く期間の長期化とか、生涯学習、リカレント教育、学び直しへの関わりといった、要するにこの2つの上位項目とも、政策的な動向と合致する課題への対応の必要性を、キャリアコンサルタント自身も現場として感じているということの反映ではないかと考えております。

最後のページにいけます。今後の効果的な普及に向けてということで、ここでは企業領域を中心に、こういうことが必要なのではないかと課題と御提言です。一番大切なことは、企業の経営層の理解・啓蒙だと思っております。経営者、人事部門の責任者あるいは管理

者に対して、個人の主体的なキャリア形成支援の重要性、あるいはそこでの専門家としてのキャリアコンサルタントの役割・効用を正しく伝えていく必要があるわけです。やはり成功した経営者御自身は、キャリアコンの助けは必要とせず自力で現在の地位を築かれている方が多いと思いますので、なかなかこの重要性が理解しにくいというのが1つ実態としてあるのではないかと考えております。

各論ですが、例えばどういうことを啓蒙していただきたいかということになりますと、今、新卒一括採用の見直しだとか、無限定正社員からの複線化を進めるとか、あるいは新卒者の能力に応じて一律でない給与制度を導入するとか、要するに従来からの年齢で区切られたライフサイクル対応型、あるいは一律型の比較的固い人事制度から、個別相対処遇型の緩やかな人事制度へというのが大きな流れだと感じております。そのように人事管理の考え方を見直す企業は今後も増加していくと考えているのですが、こういう制度変更の前提というのは、従業員のキャリア自律を実現するというところで、これがなければ、この制度はうまく回らないということは明らかだと思います。そのために専門家、つまりキャリアコンサルタントの活用が有効であるということも、1つ論点としてあるのではないかと思います。

それから、企業の管理職は一義的には部下育成の責任を負っていらっしゃるわけですが、大変育成への関わりは難しくなっているのが実態ということだと思います。つまり時間がなくなってきましたから、手間がかかるネガティブなフィードバックができにくくなっているということが、すごく大きいのではないかと思います。そういう管理職の機能というのは、実はキャリアコンサルタントが補完できるのだということも、啓蒙ポイントの中にあるのではないかと思います。

それから、自律型の人材を生み出していくのには、いろいろな一つ一つの制度も重要ですが、要はどのような企業風土を作っていくかということの方がすごく重要だと思っております。そういう観点から、多くの企業が導入している活性度調査とか生産性調査、あるいはMBO、キャリアデザイン研修制度とか、様々な制度、仕組みとキャリアコンサルティングを連動させて、複合的な施策によって、キャリア自律を進めていくということが効果的だと。これはセルフ・キャリアドックの考え方そのものだと思いますが、そういうことだと思っています。もっと啓蒙しなければならぬと思います。

それから、私どもとしては、何とか経営者や人事部門責任者自身に、キャリアコンサルタント資格を取っていただきたい。これがどういかにせるかということを考えるには、非常に早いのではないかと思います。そのような対応が考えられると思っています。

2番目には、啓蒙ばかりでは駄目で、ちゃんとニーズに応えられるキャリアコンサルタントの能力を身に付けていただく必要があるわけです、クライアントの新たな相談ニーズに応えられる能力。これは能力が高いというのを、ある種の保有証明ができると、非常に使いやすい、つまり発注しやすいということがあってはならないかと思います。例えば領域別の専門性資格、医者の世界には何々学会認定専門医という仕組みがありますが、そうい

う専門別の教育訓練ができる機関それぞれが、認定専門キャリアコンサルタント資格を発行するというようなことも、1つアイデアとしてはあるのではないかと考えています。そういうことが広まっていけば、導入がより促進されるのではないかと。

以下、能力開発の各論です。キャリアコンサルティングを通しての企業診断あるいは経営層、人事部門への提言能力を向上させること。それから、個人の顕在化した問題解決ニーズ、既に相談をしたいという、そこでは先ほども申し上げましたように、特に「発達障害・精神障害」テーマへの対応力、これはどういう対応方針が必要なのかということを確認化して、他領域の専門家とどう連携していくのかということについての能力を向上させなければならないと思います。それから、潜在的なニーズにおいては、特に「働く期間の長期化と働き方の多様化」に対応する長期的なキャリア形成(ステージごとのキャリア設計)をしていくとか、職業能力開発(リカレント教育、学び直し機会の設計と機会確保)にどう支援ができるかという能力の獲得と向上が必要だと。その際に、ジョブ・カード、職業能力評価基準等を効果的に活用できるようにすることは、支援テーマとしても、キャリアコンの能力向上を図る上でも大変有効だと考えています。そして、このような新しいテーマに対する指導ができる指導者を早く育成すること。これをセットで考えていく必要があるということです。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。具体的な提言までしていただいて、大変参考になりました。今、3つの資料の御説明等を頂いたのですが、藤田会長が今日しかおいでにならないということもありますので、今の藤田会長の御説明に関しての御質問等があれば、最初にそのやり取りをさせていただいて、その上で資料3、資料4に関する厚労省からの説明に対する質疑応答に入りたいと思います。資料5の藤田会長の御説明等に関しての御質問、御意見があれば是非お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○大久保座長代理 2つ質問をしたいと思うのですが、1つはキャリアコンサルタントが名称独占の国家資格になったことの効果はどうだったのかなということ。何のためにキャリアコンサルタントを国家資格にしたのか。いろいろ理由はあると思うのですが、1つにはキャリアコンサルタントの能力・資質向上ということがあろうでしょうし、あるいは企業、教育機関、需給機関などから見た場合の、キャリアコンサルタントに対する信頼の向上、地位の向上ということもあるでしょうし、もう1つはキャリアコンサルティング資格を取った人たちの、キャリアコンサルタントとしての職業的な自立ということもあるでしょう。こういった観点において、国家資格化の効果はどうだったのか、現段階における効果はどうなのかなというのが質問の1つです。

2つ目の質問は、主に後半の御報告にもあったとおり、キャリアコンサルタントに対して寄せられる相談が、以前のように、職務経歴書を書くとか、エントリーシートを書くみたいな手続的なものではなくて、もう少し中身が複雑で難しいものになっていると思います。特に発達障害の問題、職場の人間関係、その他等々に関して、あるいはメンタルヘルスの問題について相談を受けるということであれば、これは本来のキャリアコンサルタン

トの領域を若干外れているとも言えるわけです。更に言うと、方向性から言えば、国家資格である精神保健福祉士や社会福祉士のような領域とか、あるいは国家資格化された認定心理師のような資格とか、民間ですが産業カウンセラーや産業ソーシャルワーカー、そういった資格と、複合化して、幾つかの資格を持つことによって、専門家として問題や課題に対応していくという策もあるような感じはしています。資格を発行している縦割状況から、もう少し横連携をした形での対応が必要になってくるような感じもしているのですが、その辺りについての現状はどういう形なのかというのが2つ目です。以上の2つを教えてください。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長　まず国家資格化された、名称独占資格になったことの効果ですが、今、大久保先生がおっしゃったとおりだと私も認識しています。まず一番目に見えて大きかったのは、キャリアコンサルタント資格を取得したいと思われる方が大変増えたこと、これが実態としてあると思います。ですから非常に急速に、この資格取得のための養成講習をお受けになる受講者の数が増えて、実際に現在4万数千名のところまで資格者が増えているという、これがあります。当然、キャリアコンサルタント資格者の専門家としての自立を促進していくという意味でも、誇りを持って学習をしなければならないという方の割合が増えて、更新講習の受講率も大変良好だとは思っています。先ほどの地域の問題を別にすれば良好だと思っています。

そういう後押し効果はもちろんすごく大きいのですが、一方ですごく格差が増えているということも、もちろん実態としてはあります。大変優秀で有効なキャリアコンサルティングを実施できる方と、資格を取って間もない方たちの格差が非常に広がってきているということも、これは実態としてあるのだろうと考えています。

それから、2つ目の御質問の相談内容が高度化しているということについては、正にそうだと思っています。先ほどのお話の中にもありましたように、そもそも発達障害そのものの専門家ではないけれども、実態としてはキャリア相談の背景には、発達障害、精神障害、メンタルヘルスの問題を抱えている方が来談されるということがあり、その比率は非常に高いということがあるので、そういうことに対する対応をやらなければいけない。これは、今のところ言えば、専門家との連携をどう進めていくのかということが一番大きいテーマだと思っていて、企業領域においてはもちろん人事部門との協働がちゃんとできるような力が必要だし、今の発達障害の領域については、企業の中で言えば相談室の産業医とか、保健師さんたちとの協働がどうできるかということが、非常に重要なテーマになっていると思います。

複数の資格をお取りになる方がいるかどうかということについて言うと、これは統計をちゃんと取って見ているわけではないので分からないのですが、私がやっている養成講習の団体の受講生の比率で言うと、徐々に公認心理士、昔で言うと臨床心理士の資格をお取りになっている方が御受講されるケース、それから社会保険労務士の方が御受講されるケース、ファイナンシャルプランナーの方が御受講されるケースというのが、増えてきてい

る実感はあります。それから、企業の人事部に所属されている方が受講されるケースが増えてきているということがありますので、ちゃんと数値で示すことはできませんが、そういう方々が増えてきていることは、まず実態としてはあるのではないかと思います。よろしいでしょうか。

○大久保座長代理 はい。

○武石座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○吉川委員 資料を見せていただいた中で、キャリアコンサルティング、人ですよ。です。この資料は、対面だけでやっていると見てよろしいですか。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 これも感覚値ですみません、9割ぐらいは対面だろうと思います。

○吉川委員 ありがとうございます。何でかと言うと、私は学校のいじめみたいなプロジェクトに関わっていて、その資料と数字が結構似ているのです。そうすると何かというと、対面はやりたくない、圧倒的に多いのです。しかも SNS などに頼ってしまう理由は、要は自分も匿名になれるから。同じようなことが、恐らくキャリアコンサルティングにもある側面だろうなと思って、特に人事部さんがキャリアコンサルティングをやると、自分がどうしたいか、例えば転職したいなんていう話は、人事部に言えないわけですよ。という別の側面も持つてしまうので、多分本当に会うというのは、もう限界値を超えた人だけというのが想定できる話なので、そうしたときに顔が見えないやり方というのは、今後開発されていこうという形なのか。コンサルティングが関わらないと、多分そういうシステムは出来ないと思いますが、あるのかなという話。それから、多分そうなってくると、それこそ AI がコンサルティングできてしまう世界になってしまうのですが、そうするとキャリアコンサルティングだからこそ、つまり人だからこそできる側面というのは、少し今後考えていかないと。コンサルティングというのは一番 AI を導入しやすいので、そこも少し踏まえて、どのように持つていこうとしているのかなというところも気になったので、その2点をお聞きしました。

あと3点目、これは資料の読み方で軽いものですが、キャリアコンサルティングは効果があるという話と、それを見たときに、要は専門家ということを知って、専門家という定義はキャリアコンサルティングオンリーで言っていますよね。そのときには、ほかの専門家は入れていないですよ。つまりある種の専門家、特にラベリング付けされたものについての数字ではないですよ。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 そうです。

○吉川委員 何が気になっているかと言うと、専門家と言ったときに、上がってしまう数字と似ているからです。だから、本当にキャリアコンサルティングという機能が発揮されて数字が上昇したのか、専門家というラベリングで上昇したのかが分からないというのがあったので、ここの所の数値の読み方がちょっと気になったので、この3点です。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 非対面型への取組というのは、実態として

は少しずつ増えてきていると思います。でも、多いのは Skype とか、遠隔地であることを理由にしてやるケースですが、増えてきていることは間違いない。電話相談をやるというケースは、実態としてはあると思うのですが、そんなに普及しているとは思わないです。中高生の電話相談というのは、私も存じ上げているつもりなのですが、ああいうことが頻繁に行われているというのは、余り私は聞かないです。

それから、AI にどう置き換えられて、人間ならではの関わりはどのようなのかということについては、はなかなかしにくいので、すみません。

○吉川委員 分かりました。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 それから、なかなか対面で相談するのは困難だと感じるということはある、実は先ほどお出しになられたように、転職相談を企業の中でやることは、なかなか難しい、それはそのとおりだと思います。

1 つの事例を紹介すると、私自身が関わっているある会社は、まず転職相談に関しては外部のキャリアコンサルタントにする。それ以外の相談については、内部にいらっしゃる人事部所属のキャリアコンサルタントにするという分け方をしています。ですから、企業内所属の社員キャリアコンサルタントの窓口と、外部のキャリアコンサルタントの窓口を、相談内容によって分けるという工夫をされている会社があって、それは効果が出ています。

それから、もう 1 つその会社の事例で言うと、実はキャリアコンサルタントの方は、相談室という所に所属されているのですが、これは人事部の所属なのですが、オフィスは人事部のセクションとは別にあります。ですから、相談室は別のオフィスにあって、別に相談室が設けられているということです。

3 つ目は、その会社のキャリアコンサルタントは、相談室で待っているわけではないのです。職場の方に出掛けて行って、立ち話をするみたいなこと、自ら働き掛けるということを通して、実はここにはいろいろな相談をしていいのだということが醸成されてくる、こういう工夫を企業の中でもやっていくことで、実は来談者の方が非常に増えているという実態があります。ただし、これができる前提は、その会社の企業経営者が、この制度をちゃんと活用することは意味があるのだということを、全社員の前で表明されているからなのです。そういう下支えがあって、そのような工夫をやるとう有効に機能するという例は、まだまだあるのではないかと考えております。

○武石座長 専門家のラベリングは。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 すみません。これは、私は分かりません。

○武石座長 そこをお分かりになる方、よろしいでしょうか。もし分かれば。それでは、ほかに御質問があればお願いします。

○八木委員 質問ではないのですが、私が人事の出身の人間なので、人事部の機能の不全みたいなものを感じるのですが、そもそも組織開発みたいな、本来人事で取り組まなければいけないことを、キャリアコンサルタントに相談をするというケース。あと、私が致命的に思っているのは、キャリア自立ということ自体は企業の中でもしっかりと位置付けら

れてきていると思いますし、キャリアコンサルを設ける会社もありますが、実際に人の異動ということになったときに、必ずしも本人の意向というものをしっかり反映した形で異動がなされない。あるいは、その典型的なものが単身赴任だと思います、まだまだ日本の会社の中には、ものすごく多くの単身赴任、内示一発で単身赴任というケースも非常にたくさんある。これは、キャリアの自立ということを使いながら、受皿としての人事というのが、それを形としてやりきれていないということです。せっかくキャリアコンサルタントでキャリア自立を、本人個人が意識するようになったり、アドバイスを聞いても、それを実際にいかしていくということにおいて、人事部門の意識改革というものが、かなり必要なのではないかと思っています。その代表的なことの1つですが、日本の会社で人事異動をやる時に、候補者を複数名持ってインタビューをするということすら、実態としては行われていない。そういう実態がある中で、キャリア自立ということだけを声高にやっていっても、恐らく企業の中では成功しないだろうと思うのです。

これはキャリアコンサルタントさんの問題ではないけれども、実際に問題が解決しなかったという人たちが3分の1ぐらいいらっしゃる中に、人事の機能不全的なものがあったが故にうまくいかなかったケース、コンサルティング自体はうまくいったかもしれないけれども、組織としてそれをしっかり受け止められなかったので、うまくいかなかったというケースがどれぐらいあるのか。もしお分かりでしたら、教えていただければと思います。
○武石座長 お分かりになる範囲でお願いします。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 それについては、こういうケースがこうであったという情報は持ち合わせておりません。今のお話で思うことがあります、企業領域で本当に活躍できるキャリアコンサルタントというのは、今のお話のように個人に対するキャリアコンサルティング、個人の満足、個人の自律成長ということを通して、それが複数名にわたった情報として集約されていることを、企業の人事施策や経営の方向に、どうやって提言していけるかという、その能力をセットで持つ、そのことで、今のような矛盾を少しずつでも解消していけるようなことになるのではないかと思います。そういう意味でキャリアコンサルティング担当のこれからの能力開発の1つの方向性は、きちんとした個人に対するキャリアコンサルティングの成果・結果、そこで得られた情報を踏まえて企業の施策にどのように提言ができるかということ、ここの能力開発が極めて重要なテーマではないかと思っております。

○武石座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○谷口委員 質問させていただきたいのですが、1点は資格取得の要件として、実務経験というのが明示されておりますよね。その実務経験の実務の中身というのが、どういうことなのかということについて、協議会の方でされた、登録されている方に対する調査みたいなものの結果がもしあったら、お教えいただきたいと思っています。

それから、やはり経験という意味では、年齢的なものも非常に重要な要素だと思います。そういう意味で、登録されている方の年齢分布みたいなものの調査結果があれば、お示し

いただければ有り難いと思います。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 今回の御質問の実務経験というのは、技能士資格を取得するために必要な実務経験という意味でしょうか。

○谷口委員 一般に資格取得のプロセスとして、認定講習みたいなものがありますよね。それ以外に、いわゆる実務経験ということが明示されていないでしょうか。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 国家資格を取得するためのキャリアコンサルティング試験を受検するための要件として、養成講習修了以外に、実務経験による受検も可能です。そこで言う実務経験というのはキャリアコンサルティングの実務という意味です。

それから、経験・年齢がどれぐらいの分布なのかということについては手元に資料がありませんので、改めて提示できればと思います。

○谷口委員 もしあればお願いしたいと思います。

○武石座長 もし事務局の方でそういうデータがあれば、次回以降、提示いただければと思います。よろしくお願いします。ほかにいかがでしょうか。

○藤村委員 私はこれまで幾つかの養成講座に関わってきた経験があるのですが、明らかにこの方は向いてないなという人も受講されるのです。養成講座としては、ある一定人数、受講者を確保したいが故に、そういう方でももちろん勉強はできると。御自身のためにおやりになるのだったらいいのだけど、この方が実際にコンサルティングを受けると、余り良くないなという、実態としてあると思います。5年ごとの更新というのがありますから、そこでだんだん淘汰されていっているのか。あるいは、やはりそういう人が一定数残ってしまうのかというのが1点です。

もう1つは人対人の話になりますから、やはり合う合わないというのが出てくると思います。その場合、企業の中で1人しかそういう人がいないとなると、ちょっと合わないから相談をやめておこうとか、その場合に別の人がいればという、その辺はどうなのでしょう。よろしくお願いします。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 キャリアコンサルティングと言うよりも、対人専門職と言った方がいいのでしょうか、それに明らかに向かない人がいらっしゃるというのは、それはそうだと思います。

養成講習を受講される方に、受講制限をかけるということは、実態としてはやっておりませんので、そういう方が最初に選別されるのは、もしかすると養成講習の中、そこで御自分が不向きだということを自覚されて、リタイアをされる。このケースは、そういう方はリタイアをされる可能性が逆に低いですから、人に対する向き合い方が明らかにおかしいということであれば、最初の国家試験の、主にして実技試験のところで選別される、そこが最初の関門ということになるのだらうと思います。その後は現時点では、そういう方々は市場の評価によって仕事が少なくなっていくというメカニズム以外には、特別排除するメカニズムはないと思います。

それから、相性の問題ですよね。これも当然あると思いますが、状況とか、その方が所属していらっしゃる環境によって、別の方が対応できる仕組みがあるかどうかは様々だと思います。キャリアコンサルタントの倫理規程、倫理綱領の中には、御自分が明らかに対応できないクライアントに対しては、やはり別の方に代わる必要があるのだということを、実は項目の中に入っておりますので、理念としてはそういうことです。

○武石座長 キャリコンをして、この人にこんなことを言われて嫌でしたという、相談者側からの苦情とか、そういうのはどこに行くものなのでしょうか。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 そのキャリアコンサルタントが、例えば私どもの団体のような所に所属をしていらっしゃる場合には、多くの場合、所属している団体の方に苦情として、あるいはクレームとして来るということはあり得ます。

○武石座長 なるほど。それが来たからといって、何か特別に指導的なものをするということとは。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 それは中身によります。もちろん、こういう方からこういうことを受けてというのがはっきりしている場合には、事実関係をちゃんと確かめるということ、私どもの団体はやっています。それが明らかに倫理に違反しているような場合には、団体所属の場合には相応の処分をすることにしておりますが、「こういうことがあったんですけど」という相談の、私の感覚では半分ぐらいは、「では、どういう方からですか」とお聞きすると、それはちょっと言えないという形の一般的なクレームとして来る、そういうケースが多いと思っています。

ですから、そういうことはちゃんと集計をして、あるいはまとめて、キャリアコンサルタント全体に周知をしていくということが必要ではないかと、私の立場では思っているところです。

○武石座長 ありがとうございます。時間も少ないのですが、藤田会長に対する御質問等はよろしいですか。では、今日は御説明と質問への御回答、大変ありがとうございました。

○キャリアコンサルティング協議会藤田会長 ありがとうございます。

○武石座長 資料 3、4 の事務局の御説明に対する質問等をお受けする時間がないので、次回以降、引き続き議論していただくということでもよろしいでしょうか。キャリコン制度全般ですと、厚労省さんの方にいろいろお聞きすることもあると思いますし、今の技能検定や職業能力評価も大変重要なテーマであり、政策的な課題も幾つかあると思いますので、次回以降、引き続き議論するというので、今日は全部議論をしきれなかったということで、整理をさせていただきたいと思います。

では、今日の議事はここまでさせていただきまして、次回の日程等について事務局から説明をお願いします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 次回の研究会の開催については、1月上旬で調整をさせていただきたいと考えております。できるだけ速やかに連絡させていただきますので、よろしくをお願いします。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。それでは、これをもちまして本日の研究会は閉会とさせていただきます。今日おいでいただいた藤田会長、御出席の委員の皆様、お忙しい中ありがとうございました。