

第3回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

日時 令和7年4月17日(木)

14:00～

場所 厚生労働省仮設第3会議室

○坂爪座長 皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。時間になりましたので、ただいまから「第3回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」を開催します。

議事に先立ちまして、参考資料の開催要綱別紙の委員名簿のとおり、石井構成員の所属に変更がございます。また、事務局に人事異動がありましたので、御紹介いたします。平川キャリア形成支援室長です。

○平川キャリア形成支援室長 お願いいたします。

○坂爪座長 よろしくお願いいたします。

それでは、事務局より留意事項等の案内をお願いします。

○平川キャリア形成支援室長 4月1日付けで、キャリア形成支援室長を拝命いたしました平川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。報道関係の方々の撮影は、ここまですべてとなっておりますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。

本日は、対面とオンラインのハイブリッド形式での開催となっております。本日は、小山構成員、田中構成員がオンラインでの参加となっております。また、小山構成員は15時までの参加という御予定です。オンラインで御参加の小山構成員、田中構成員におかれましては、御発言を希望する際にはTeamsの「手を挙げる」機能により意思表示を行っていただき、座長から指名された後に御発言いただきますようお願いをいたします。また、音声の乱れや接続に問題が生じましたら、事務局宛てにチャット、メール又は電話で御連絡を頂きますようお願いいたします。

なお、人材開発統括官の堀井、若年者・キャリア形成支援担当参事官の今野は、用務のため遅れての参加です。また、ほかの事務局のメンバーにつきましても、途中用務により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、御承知いただきますようお願いをいたします。事務局からは以上でございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。小山さん、退室される前に御意見をお聞きすべきか、最初に時間を設けたいと思いますので、そのときに御発言のほどよろしくお願ひいたします。

○小山構成員 承知しました。今日は、事情があつて15時までの参加とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

○坂爪座長 それでは、早速議事に入りたいと思います。議題(1)「キャリアコンサルティングに必要な能力を得るための制度等について」、議題(2)「キャリアコンサルティングの活用活性化のための施策について」、事務局より御説明をお願ひいたします。

○平川キャリア形成支援室長 まず、資料1を御覧ください。こちらは、これまでの研究会で頂いた御意見を取りまとめたものです。前回の研究会でお配りしたものに、第2回の研究会で頂いた御意見を追記したもので、追記した部分は下線を引いております。順番で御説明いたします。まず、Iの変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力の中の1つ目、労働市場の状況や各職種の働き方、スキルに関する情報を把握し、活用できる能力についてです。まず、4つ目のポツが付いた部分です。需給調整機関におきましては、業種・職種・スキルの知識・情報により、求人者理解と求職者理解を深めていくことが、マッチングの質のために重要という御意見を頂いております。5ポツ目で、業種・職種・スキルの知識・情報を深めていくことは、企業内キャリアコンサルタントにとっても効果的という御意見を頂いております。

2ページの上から3つ目のポツです。2つ目の所で、クライアントに対する支援に関する能力の項目の中で、個人が外部市場と内部市場を行き来しながら、自分のキャリアを選択していけるようになるための支援を、企業の中でも行うことが必要という御意見を頂いております。

3つ目の企業との協働、環境への働きかけの項目です。まず(1)組織戦略の視点、人事施策との関わりの中で、3ポツ目、キャリア支援を戦略的支援の一部とし、人事戦略や経営

層とも連携していくことが必要。4 ポツ目、キャリアコンサルタントが、環境への働きかけについて理解し、取り組んでいくための専門性、スキルを身に付けることが重要。5 ポツ目、キャリアコンサルタントは、公平な立場で企業と社員の双方を支援する存在であるということが必要という御意見を頂いております。(2)の戦略、ビジョンの共有の所です。2 ポツ目が、経営層のビジョンを共有して、選択肢を提示することが必要。3 ポツ目、企業の事業戦略と相談者に期待されているスキル、行動を理解することが必要という御意見を頂いております。

次のページです。(3)の施策の提案の1 ポツ目に括弧書きで追加しているところが、キャリア自律を通じたエンゲージメントが企業競争力を高めていくという御意見。2 ポツ目、3 ポツ目ですが、一部のキャリアコンサルタントに求められる能力として、人事施策の提案力、統計処理能力等が必要という御意見。(5)です。全員に求められるものではない能力についてという所で、下の2つ、4つ目、5つ目のポツです。キャリアコンサルタントのスキルについて領域別、レベル別で分けて整理してはどうかという御意見を頂いています。

次のページです。上記能力を得るために有効な施策についてです。(1)労働市場情報に関する知識の項目です。3 ポツ目、職種やスキルの情報は、企業内では取得が難しいので、講習でその機会が提供できると良いという御意見。4 ポツ目で、職種やスキルのデータを実務にいかすには、講習でロールプレイ等の実践的な学習を行うことが必要という御意見を頂いております。(3)の領域・レベル別の区分・整理という所の3つ目のポツです。領域・成長段階別のスキル水準を明確にし、成長課題に応じた研修・学習機会を提供すべき。4 ポツ目、国家資格キャリアコンサルタントを各領域共通の知識・技能を持つ資格とした上で、領域に特化した部分はその上乘せとして位置づけてはどうかという御意見。5 ポツ目、企業領域の議論だけではなく、バランスを取って議論することが必要という御意見。6 ポツ目、領域ごとの能力要件を定義することとした場合には、職能団体等と協力して策定するのが良いのではという御意見を頂いております。

次の5ページは、一番上の(4)指導者による実践指導です。養成講座だけではなく、スーパーバイザーの伴走支援が、技能習得に効果的であるという御意見を頂いております。Ⅲのキャリアコンサルティングの活用促進についてです。(2)キャリアコンサルタントのスキルやキャリアコンサルティングの効果の認知の項目です。2ポツ目、キャリアコンサルタントのスキル水準を可視化することで、専門性が伝わり、企業で活用されるようになるという御意見。3ポツ目で、キャリアコンサルティングの効果が標準化できれば、キャリアコンサルティングの価値が向上し、企業での活用促進につながるという御意見がありました。

最後の6ページは、様々な政策手段です。2ポツ目のキャリア支援の促進に当たっては、法制化、ガイドライン、補助金等の様々な手段がある中で、国が何をすべきかという観点からも考えるべきという御意見がありました。資料1の説明は以上です。

続いて、資料2を御覧ください。こちらは御議論いただきたい事項で、第1回の研究会で一度お配りして、御説明を申し上げたものです。本日の議題ですが、キャリアコンサルティングに必要な能力を得るための制度、キャリアコンサルティングの活用活性化のための施策で、資料2のペーパーですと2ページ目になり、2、3、4の項目辺りも御議論を頂きたいと思っております。ただ、1ページの1のキャリアコンサルティングに必要な能力の所につきましても、関連があれば含めて御議論を頂きたいと考えております。事務局からの説明は以上です。

○坂爪座長 御説明、ありがとうございました。ただいまの御説明について、御質問や御意見等がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。それでは、この時点では特に御質問等はないようでしたので、続く議題に入らせていただきます。

議題(1)「キャリアコンサルティングに必要な能力を得るための制度等について」及び議題(2)「キャリアコンサルティングの活用活性化のための施策について」の意見交換を行うに当たって、下村構成員と山口構成員よりお話を伺いたいと思います。その後、各委員の

皆様に御質問や御意見などの御発言を頂ければと思います。それでは下村構成員、よろしくお願ひいたします。

○下村構成員 労働政策研究・研修機構の下村でございます。よろしくお願ひ申し上げます。私からは「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向けて」ということで、要綱どおり3つのポイントに絞って御報告申し上げたいと思ひ、様々な資料等をお持ちしております。キャリア形成支援室にはいつも御要請を頂いて、キャリアコンサルティング関連の研究を進めております。そうした御要請を頂いた研究を中心に、主にそうした研究所で既に発表されている報告書等を御紹介する形で御報告申し上げたいと思ひます。

まず「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に必要な能力」です。研究会開催要綱によって、既に3点、こういった能力が必要ではないかといったことが示されております。①労働市場情報等のデータを支援に効果的に活用する能力、②変化の激しい時代において、労働者個人がキャリア的に自立することを支援する能力、③リスクリソグを含めた労働者のキャリア形成の在り方を企業に提案する能力です。いずれについても私の捉え直しと言ひますか、受け止め方では、①については内部と外部の労働市場情報のシームレスな活用です。企業領域のキャリアコンサルティングと言ひますと、どうしても内部に目が向きがちですけれども、労働市場情報等を有効活用することによって、内部と外部のいずれも双方向に行き来するようなキャリア支援の充実を、ここでは言っているという受け止めをしています。

②も同様で、企業内キャリア形成にこだわらない真に自律的なキャリア意識の醸成です。日本型雇用においては労働者自身も、どうしても企業の内におけるキャリアを優先的に考えるわけですが、それも含めて真に自律的なキャリア意識をどう醸成していくのかということ、②においては言われているのだろうと受け止めております。

さらに③は、急速に変化する従業員のキャリア・ニーズをどう企業内で吸収するかです。リスクリングといったことが社会的に言われておりますので、多くの労働者はそうしたことにも興味・関心を持っていると思います。こうした興味・関心、リスクリング若しくは能力開発、能力アップといったニーズを、企業内でどう受け止めて吸収していくかというビジネス上の課題が指摘されているものと受け止めています。そして、これら3点について、キャリアコンサルタントは何らかの有効な手助け、若しくはサポートを提供できるのではないかとといったことが、この研究会の開催の趣旨かと考えております。いずれも日本のキャリア環境の大きな変化に対応するために、キャリアコンサルタントに対応が求められる能力として、極めて重要なものだという認識をしております。

一方で先にキャリア形成支援室のほうから、こうした議論に資するために、世界各国のキャリア関連施策について調べてください、それに当たってはどのような能力が必要とされているかを、先進各国を網羅する形で調べてくださいという御要請を頂いておりましたので、そちらの報告書に基づいて、若干お話申し上げることができればと思っております。その際に、海外の類似のキャリア形成支援関連の資格の能力要件について調べたわけですが、今日はその中でもトップ3と言いますか、主立った大きな3つを例に取って御報告申し上げたいと思います。

CACREP、NCDA、IAEVGとあります。一番上のCACREPというのは、例えばアメリカの大学院で、「キャリアカウンセリング若しくはキャリア開発のカリキュラムを作りたいです」と言ったときに、守らなければならない基準となっております。事実上、アメリカの大学院や大学において、キャリアディベロップメント(キャリア開発)、キャリアカウンセリングなどのコースを設ける際には、これらを含めなければいけないとする能力要件となっております。したがってアメリカの最もアカデミックなキャリア開発の捉え方が、こちらの項目に示されているということになるかと思えます。一つ一つ御説明する時間がないので、詳細については、また後ほど御覧いただければと思います。

NCDA というのは、日本の JCDA とも関連が深いアメリカのキャリア支援者の最大の団体で、そちらの能力要件がここに挙がっているリストです。さらに左側がアメリカだとすれば、右側がヨーロッパ系の能力要件となっております。これら 3 つを網羅すると、欧州とアメリカの主なキャリア開発支援者の能力要件を、一応網羅したことになるかと思っております。

これら主立った 3 つの能力要件から言えることとして、どのような示唆が得られるかといったことを申し上げたいと思います。1 つは、どの能力要件においても情報資源・情報テクノロジーに関する能力には、大きな興味・関心が払われていることが御覧いただけるかと思えます。キャリア支援と情報支援というのは、日本においても job tag などの関連性が指摘されるように、密接不可分のものと欧米においても考えられており、情報リソースや情報システムが適切に活用できることが、キャリア支援者には求められているということが言えるかと思えます。

さらに本日強調したいポイントでもありますが、単にキャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングのみならず、その周辺的能力にも多大な関心が払われていることが御覧いただけるかと思えます。いわゆるキャリアカウンセリングの周辺にあって、キャリア支援そのものを成り立たせるために必須の事項が盛り込まれていることが、御覧いただけるかと思えます。

報告書においては、次のように書かせていただきました。日本ではキャリアコンサルタントに必要とされる、いわゆる 1 対 1 のカウンセリングか、そうでなければ一足飛びに企業の人事労務管理全般の知識が必要だと考えられやすいわけですが、その中間にあって、必要な能力というのは様々あります。そうした中間の能力が必要ではないかと考えております。どういうことかと申しますと、キャリアコンサルティングを組織内、社内においてどう企画、組織化、管理、評価していくのか、キャリア開発プログラムといったものをどう作り、どう運営していくのか。さらに、一番下にあるキャリアガイダンスプログラム、

キャリア支援プログラム等マーケティング、受け止める側のクライアントのニーズに合わせ、どうプロモーションしていくのかといったキャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングそのものをどう成り立たせていくかということに、多大な関心が払われているといったことは、強調して申し上げたいと思います。

さらに多文化・社会正義論的な能力も重視されています。海外、特に欧州においては、こういったマルチカルチャルなソーシャルジャスティスな問題意識が強く、キャリア支援者が何らかの形で、これに資する活動をしなければならないというように捉えられていることが多いと思います。アメリカでも同様で、したがって NCDCA のキャリア支援者のコンピテンシーが、そもそもマルチカルチャルとタイトルに付いているのが、先ほどの資料で御覧いただけたかと思います。多文化というのは、日本の文脈では多様性、ダイバシティと言い換えられるかと思います。従業員若しくは労働者に多様な様々な属性をお持ちの方が増えておりますので、こうした方々に対する丁寧な対応も、今後必要な能力として考えていかと思っています。

また、アメリカにおいては倫理的・法的な問題に対する能力も重視されています。上とも関連しますが、日本の文脈で言えば様々なハラスメントの問題、いろいろな属性を持つ従業員、労働者がいますので、倫理的にどう配慮していくのか、法律的な問題にならないように、どう対処していくのかといったことが、キャリア支援者の能力の重要なものとして指摘されている場合があります。今日、特に1つ申し上げたいのは、アメリカの企業領域のカウンセリング導入の契機として、よくリーガルリスクの回避といったことが指摘されるということです。どういうことかと言いますと、問題を抱えた社員に適切なサポートを提供せずに解雇した場合、訴訟リスクがあるからカウンセリングを導入しようといった言われ方がなされることがあります。これが日本で現時点でどのぐらい当てはまるかは分かりませんが、いずれ日本においても必要になる議論ではないかと思ひ、今日、資料としてお持ちした次第です。

例えば、日本においてもキャリア支援ニーズは、メンタルヘルスと密接な関係があります。右のグラフも御要請を頂いて調べたものです。重い抑鬱症状のある方というのは、普通のメンタルのカウンセリングのみならず、職業やキャリアに関する問題点もかなり抱えております。したがって、キャリアコンサルタントのような専門のカウンセラーへの相談希望も強いです。日本においてもメンタルヘルスとキャリア支援には、極めて密接な関連がありますので、アメリカで議論されていることがやがて日本にも通じる可能性が高いのではないかと考えております。以上が能力についてです。

こうした能力を得るための有効な制度についても、若干の御報告を申し上げたいと思います。この研究会に当たって指摘されていた冒頭の3つの能力要件を、現行のキャリアコンサルタントの登録制度の各所に取り入れるということは、もちろん有効だと思います。能力要件にも取り入れるということは、養成講習でも取り上げることになりますが、更にこれを各種の国家資格、技能士の試験等で取り上げるといった形になるかと思えます。そして更新講習でも取り上げる。さらには中長期キャリア形成を支援するための研修など、各種の研修でも取り上げる。このような形で随所で取り上げることによって、キャリアコンサルタントの普及を図っていくということが有効であるということに議論の余地のないところかと思えます。

ただし、各種試験や更新講習等については、やはり制度設立約10年を経て、様々な課題があるようにも見受けられますので、若干、御指摘を申し上げたいと思います。例えば、キャリアコンサルタント関連の各種試験、特に実技試験においては、従来から一定水準以上の深いカウンセリングスキルを求められる傾向があり、ここは何らかの改善が必要ではないかという問題意識を持っております。何を言っているかと言いますと、キャリアコンサルタントは深い心理的なカウンセリングとは違うと言いながら、実技試験では割とそういった深いカウンセリングの技能が求められる傾向があります。試験でそれが問われると、どんなに能力要件を工夫したところで、そちらばかりが重視され、余り有効に機能し

なくなってしまう。ですので、何らかの改善が必要であると指摘させていただきました。

さらに更新講習の作業部会では、私は座長も拝命しておりますが、そちらでは知識講習と技能講習の境目が、よく分からなくなっているという大きな問題があります。知識講習が取り扱う内容は決められており、その時間数も8時間と定められているため、最新の知識・動向、例えば、外国人の支援やLGBTQの支援等が、知識講習ではなかなか取り上げにくくなっております。そのため、そうした知識をカウンセリング的な技能習得を目的とした講習の仕立てにして、技能講習で取り扱うといったことが現行では行われております。つまり、知識講習的な内容をカウンセリングの技能講習にしたような中間的な講習がたくさん現れており、この点について作業部会では問題意識を持っています。例えば、作業部会では、知識講習は必須講習、技能講習は選択講習といった新たな仕分けが必要ではないかといった議論もなされております。

更新講習については、多々課題がありますので、今申し上げたことに加えて、さらに併せてここで申し上げることができればと思っております。まず、更新講習の作業部会でも約10年を経て、要領に書かれていない様々な事柄が、判例のように積み重なっております。こうしたことを改めて要領に書き込む必要があるのではないかと考えております。例えば、現在の要領においては、更新講習の講師についてはやや曖昧な記述となっておりますが、現在、作業部会においては、事実上、技能士以上の資格を持たないと講師としては不十分ではないかという議論がなされております。こうした判例のように暗黙に積み重なっている様々な議論がありますので、厳格に明文化して示す必要があるのではないかと考えております。

さらにもう1点、現在の更新講習では過去に認められたものが、そのままの形で生きており、更新講習自体が何ら更新されていないという事態になっております。過去に認定された講習をもう一度現在の目で見直さなくていいのか、見直すべきではないか、何年かに

1回、更新講習そのものを更新していくという手続が必要ではないかといった問題意識なども持っております。更新講習については、多々課題があるかと考えておりますので、今申し上げた次第です。

ここからは別の話題となりますが、キャリアコンサルタントに対する調査も協議会などの御協力を得て実施しております。その際、キャリアコンサルタントの属性については、高齢化が急速な勢いで進んでいるというのが、大きな課題として指摘されているところで、20年前の2006年においては、30～40代の方もたくさんいましたが、そこが急激に減少して、現在では50～60代がボリュームゾーンになっております。これに伴ってよく指摘される問題点は、各種ITツールの使用やITスキルなどが、だんだん問題になってくるのではないかということです。つまり高齢化に伴って、どうしても最新のITスキルに付いていけないという面が出てくる可能性はありますので、その点が課題になるのではないかと指摘されております。

特に先ほどの各国の能力要件においても、情報ツールや情報支援との関連も指摘させていただいたとおり、ITスキルといったものは、キャリアコンサルタントにとっても重要になってきますから、そこは重要な課題であると認識しております。その際、海外のキャリア支援の議論においては、APELといった議論がなされています。これも関係があるかどうか、やや自信がなかった面はありますが、念のために申し上げたいと思ってお持ちしております。何かと申しますと、例えばキャリアコンサルタントにITスキルを身に付けさせたといった場合には、何らかの研修を行ったり、更新講習で取り上げたりするなどして、知識を付与しようという形で考えることが多いかと思えます。しかし、APELは過去の経験や学習を認証していこうという制度で、特にヨーロッパのキャリア支援者の人材養成において議論がなされているものです。

どうということかと申しますと、特定の専門性を有する人材を改めて養成するのではなく、既に能力を持っている人の経験や学習スキルを、厳格にアセスメントして認証する取

組ということで、デンマークの事例がよく知られております。デンマークでは、例えばキャリアコンサルタントのようなキャリア支援者の様々なスキル、能力、学習、経験などを査定し、この人はこの分野に強いキャリアコンサルタントである、キャリア支援者であるといったことを認定していきます。これによって ICT に専門性を有したキャリアコンサルタントなどを公的に認証することができることとなります。

例えば、日本においても現在、情報通信業に既に在籍しているキャリアコンサルタントというのは、調査の結果、10%いらっしゃる事が分かっております。現在、8万人のキャリアコンサルタントがいると想定しますと、既に情報通信業で働くキャリアコンサルタントは約8,000人いると推定されるわけです。この全員が IT スキルに強いキャリアコンサルタントとは言えないとしても、何らかの形で簡単な研修等を行うことによって、情報通信業に強いキャリアコンサルタントを、一気に何千人レベルで養成することができるわけです。ですので、そうした発想は取り入れられるのではないかと思います、今日、資料としてお持ちした次第です。

さらに、キャリアコンサルティング活用活性化のために有効な施策として、こちらも御要請を頂いて、企業のキャリア形成支援施策の導入といったことで調査をさせていただいております。全国各地の企業にキャリア形成支援施策についてお尋ねした調査となっております。今日取り上げたい最大の知見は、各施策の導入状況は能開法に努力義務として記述があるかどうかに従っており、努力義務として記述がある事業内職業能力開発計画は導入率が一番高く、次いで職業能力開発推進者が高く、キャリアコンサルティング、ジョブ・カード、セルフ・キャリアドックの順に導入状況の数値が低くなっています。つまり、努力義務として記述がある場合には、企業としてもそれに取り組むきっかけにもなりますので取り組んでいます。

定義が明確化されているキャリアコンサルティングは、次いで取り組まれています。ちゃんとした形で明記されていないジョブ・カード、セルフ・キャリアドックは、それだけ導入が進んでいないというのが、数字で現れているのが御覧いただけるかと思います。

そして今日、強調して申し上げたい何点目かのポイントは、事業内職業能力開発計画を作成し、職業能力開発推進者を選任している企業においては、当然ながらと申し上げるべきか、キャリアコンサルタントも実施している、活用していることが多いということです。キャリアコンサルティングを普及促進させるに当たっては、既に法律に書き込まれている事業内職業能力開発計画と職業能力開発推進者を、法律の定めどおり厳格に適用して企業の皆様をお願いするというのが、1つのルートの近道になるかと思い、グラフをお持ちしております。

セルフ・キャリアドックについても同様です。事業内職業能力開発計画や職業能力開発推進者の十分条件とまでは言えないかもしれませんが、やはりこうしたことに関心のある企業では、約半数が計画を立てて推進者を選任しているという結果があります。こうした結果は、これまで以上に重視することがあってもいいかと思っております。特に事業内職業能力開発計画の作成と職業能力開発推進者の選任は、能開法に書き込まれておりますので、キャリアコンサルティング導入の基盤となるのではないのでしょうか。また、こうしたことを適切に企業の皆様をお願いすると、本当は導入したいと思っていた企業、導入を検討しつつも躊躇していた企業にとっても、重要なきっかけになります。国として、政府として企業にキャリア支援施策を求める際の重要な環境整備の手段になるかと考え、こちらに資料をお持ちしたということです。

最後に補足です。キャリアコンサルティングの効果についても、キャリア形成支援室から御要請を頂いて、これまで何度も検討を行っております。例えば、キャリア相談の効果厳密に推計する傾向スコアマッチング法によって、キャリアコンサルティング以外の条件を全て統計的になだらかにして、等しくして、キャリアコンサルティングの有無だけを

取り出せる統計操作を行った結果が、こちらの表です。いずれにしても「専門家に相談経験あり」の方のほうが、満足感が高いという結果になっているのが御覧いただけるかと思えます。こうした結果は2016年度のものですけれども、2023年度の調査でも同様です。やはり「専門家に相談経験あり」の方のほうが、満足感が高いという結果になっております。

さらに、労働経済白書でも取り上げられたワーク・エンゲージメント尺度においても、「相談経験あり」のほうが熱意、活力、いずれの尺度についても値が高くなっております。なぜこうした結果になるのかを考察してみますと、やはり意識面から波及して、様々な面で職業経験の有無に違いが生じるからと言えるかと思えます。また実際、そういった結果も、本日、資料にはお持ちしておりませんが見られております。

例えば、キャリアコンサルティングを受けることによって意識面が変化すると、やはり「学び・学び直し」にも関心があるので、それを行おうということになりますし、実際に学び・学び直しを行うと何らかの形で、もちろんキャリア形成にいい効果がある。したがって、自分の職業能力が他社でも通用すると思うようにもなりますし、場合によっては転職なども行うといったことになっていきます。意識面から波及して、様々な良い効果が雪だるま式に見られていくために、キャリアコンサルティングに有効なのだろうというように考察しております。

ただ、転職についてはキャリアコンサルティングにおいて、いつも常に問題になる課題があります。つまり、キャリアコンサルティング、キャリア形成支援を行うことによって、転職を促してしまうのではないか、従業員が外に目を向けることになるのではないかという危惧が寄せられることがあります。しかし、これも調査の結果、むしろ話としては逆です。キャリア支援などの手厚い支援がないと逆に従業員に見限られ、企業内では自分のキャリアに対する要望は受け止めてもらえないんだと思って、外に転出するという結果がこちらでは示されています。企業内で相談できると、転職経験は0回が多いのに対し

て、みすみす企業外で相談させてしまうと、従業員はやはり外に目を向きがちになります。ですので、キャリア支援がなく、社内で自分の将来が見つけられない場合、転出されるという結果になります。こちらも 2016 年の調査で明らかになっていますが、2023 年の調査でも同様の結果になっておりますので、比較的手堅い結果というように認識しております。

まとめについては今回、御報告したものの要点をまとめておりますので、後ほど御覧いただければと思います。私のほうで用意してきた報告は以上です。

○坂爪座長 下村さん、ありがとうございます。それでは、続きまして、山口構成員、よろしく願いいたします。

(スライド開始)

○山口構成員 一般財団法人 ACCN の山口と申します。よろしく願いいたします。今、下村先生から学識の観点での御説明がございましたが、私は現場の観点でキャリアコンサルティングの推進に取り組む職能団体、ACCN の取組について御紹介させていただきたいと思っております。次のスライド 2 をお願いいたします。

今日、御説明させていただくのは、最初に簡単に団体の御紹介、2 つ目にキャリアコンサルタントの実情について少し御説明いたします。3 番目、4 番目、これは ACCN の主な事業ですので後ほどお話させていただきます。最後に、終わりにということで経済社会情勢の変化に呼応した活動に向けてということで、ACCN の考え方をお話したいと思っております。スライド 4 をお願いいたします。

ACCN の設立経緯ですが、ACCN の設立経緯は 2016 年のキャリアコンサルタント登録制度の創設、これが 1 つのきっかけであります。この登録制度ができてキャリアコンサルティングの経験が全くない人も、試験を受けて受ければ国家資格保有者になってしまう。創設以前の民間資格で一体であった養成と試験が分離され、養成講習修了者には所属先がない人も出てきています。国もこの登録制度を作った後、キャリアコンサルタントの団体設立

の要望がございました。そんなような背景がありまして、キャリアコンサルティング協議会では、既に存在していた技能士会を発展的に解散して新たに設立する職能団体に統合することにしました。そして、キャリアコンサルティング協議会に ACCN 設立準備室を設置したところです。そこでいろいろ準備を行い、2018 年に協議会が設立者となって 10 月に ACCN を設立いたしました。なぜ協議会が設立者となったかと言いますと、一般財団法人は設立に基本財産の拠出というのが必要になってきますので、そこを協議会のほうで負担することにして設立したところです。

団体の目的は、定款で主に 3 つのことを言っています。「当法人は、キャリアコンサルタントの品位と資質を高め、実践の場を拡大することによってキャリアコンサルタントの社会的価値をより確かなものとし、人々が学びあう社会の実現に寄与することを目的とする」と定義しています。「みんなの「生きる」をキャリアでつなぐ。ACCN」、これをキーコンセプトとして採択したところです。次のスライド 5 をお願いいたします。

一般財団法人では最低限、評議員 3 名、理事 3 名、監事 1 名の選任が必要です。ですから、ACCN では御覧の方々に役員をお願いしているところです。評議員会というのは毎年 1 回開催されます。統括する機関です。理事会は毎月開催していきまして、協議会が行う主な事業は担当理事制を取っています。なお、この役員に対しては一切無報酬です。ボランティアです。次のスライド 6 をお願いします。

ACCN では活動の理念として、会員の「働く」ためのプラットフォームとして活動すること、会員の自律的活動を促進・支援すること、これを理念として掲げています。そして、ACCN の事業区分を以下の 5 つの事業に大別しています。1 つは、会員が安心してキャリアコンサルティング活動に取り組める環境を整備するためのサポート事業、2 つ目が、会員の「仕事」として提供するキャリアコンサルティングサービスの品質の保証と向上のための品質保証事業、3 つ目が、会員がキャリアコンサルタントとして「働く」市場の開発と提供のための市場づくり事業、4 つ目が、活動母体や活動意義を社会に認識してもらうた

めの働きかけ、それを行うための社会への働きかけ発信事業、最後に、基盤となる会員向けサービス、この5つの事業区分で事業を展開しています。

後ほど主な事業について御説明しますが、1つだけ、サポート事業の所の一番下にキャリアコンサルタント損害賠償保険の加入というのがあります。キャリアコンサルティングは対人支援ですので訴訟も考えられます。1人で保険に入るとはかなり負担が大きいので、ACCNでは強制的に入らせていただく団体保険として対応しています。ここは補足のようなものです。次のスライド8をお願いいたします。

ACCNの事業を紹介する前に、キャリアコンサルタントの実情を少し御紹介させていただきます。ここに問1、問2、問3とあってグラフがありますが、ブルーはアンケート調査全体です。オレンジ色は活動歴1年未満のキャリアコンサルタントです。問1で「資格を取得された目的・理由は何ですか」と聞いていますが、「国家資格なので、将来、役に立ちそうだから」が10%、「セカンドキャリアや副業に使えるそうだから」が36%です。これが全体より1年未満の人が多いという傾向です。問2で活動状況について聞いていますが、一番右側の「活動していない」が53%あります。問3でキャリアコンサルタントの資格が役立っているかどうか聞いていますが、一番右で、「あまり役立っていない」が1年未満の人で26%あります。その役立っていない理由は、1. 仕事がない、2. 経験が無いので仕事につけない、3. 所属企業にキャリアコンサルティングを活かす組織がない、4. 別の資格での仕事を中心だから、5. どうやって役立てていいかわからないということです。これを総括すると、右下の所に書きましたが、資格取得1年未満の者はキャリアコンサルタント資格が今の資格に直結しておらず、実務経験、機会の作り方、スキルの活かし方等で壁を感じているのではないかと我々は思っています。次のスライド9をお願いいたします。

先ほどのアンケートですが、これは、ACCNがこれまでの実践機会の運営等から感じていることで、①は、後で御説明します ACCN インターンシップというのをやっていますが、それへの参加動機を見ますと、約9割の方が「現場がない」「自分が何ができるかはっきり

したい」という記載です。これを課題として捉えています。また、「どんなキャリアコンサルタントになりたいか」を考えるワークを実施したところ、参加者の約8割以上が「書けない」「わからない」と回答しています。このような状況では社会に対してキャリアコンサルタントの価値を伝えられないという危惧を我々は持っています。

また、既に企業内キャリアコンサルタントとして研修企画などの活動をしている会員が、インターンシップに参加したときの感想で、「思っていたよりも深い理解が必要で、自分の能力の足りなさを知った」というアンケートが返ってきています。実際に活動している人も定期的に自身のキャリアコンサルタントとしての能力を可視化して、支援のために必要な能力を総合的に取り込んでいく機会が必要であろうと我々は思っています。

では、支援のために必要な能力を我々はどのようなふうに考えているか。下の枠の所で、例えば左側の面談全体については、①面談スキル、②自分の能力を研鑽する意識を持つこと、③社会情勢や企業のトレンドを把握すること、こういったことが必要かと思います。企業領域全般については6つぐらい挙げていますが、特に企業を理解する能力とか、先ほど下村先生のお話にもありましたが、社員、担当者、経営者の橋渡し役になる視点、クライアント個人の意見から社内の課題を推測する能力、企業的な感覚がありつつ、自分のバイアスに取り込まれない能力、こういったものが必要ではないかと我々は考えています。次のスライド10をお願いいたします。

整理しますと、ACCNが考えるキャリアコンサルタントが自律的に実践活動ができるようになるために最低限必要と思われる要素として、まず、どんなキャリアコンサルタントになりたいかも含めた1. キャリアコンサルタントとしての活動イメージ、2. キャリアコンサルタントとしてのスキル、3. 企画力、提案力、実行力といったビジネス遂行スキル、4. 情報収集やチーム対応に生きるネットワーク、5. 現場に出ていくためのきっかけ(実務経験作り)、6. 社会から信用されるためのブランド(個人だけでなく団体や資格としても)、こういったものが、キャリアコンサルタントが自律的に実践活動できるために必要な要素として

整理しています。下は、それに対応して ACCN が実施している支援策ですので、これは今から少し具体的に御紹介したいと思います。スライド 12 をお願いします。

まず最初にお話するのは、自律的実践活動への支援で左側にサポート／市場つくりと書いてありますが、これは、先ほど ACCN の事業区分で言ったサポート事業と市場つくり事業のことで今から 4 つ紹介させていただきたいと思っています。1 つ目は支部活動です。

ACCN には 9 つの支部があり、その「支部活動」の目的は、地域の特性を活かし会員相互の連携を深め、キャリアコンサルタントの品位と資質を高め実践の場の拡大に寄与する、これを目的としています。各支部には図にあるような担当者を配置しています。この担当者は、いずれも会員から選出されるボランティアによる活動です。各支部活動は、人材の固定化を防ぎ多くの会員の方に参加意識を持っていただくために、支部運営は 2 年任期で交代しています。なぜかと言いますと、支部の役員として活動していただくことを通してチームマネジメントスキルが磨かれることを我々は想定していて、実際に役員の方々からもそういう声を頂いています。支部ではオンラインや対面でイベントが多く開催されています。下の枠の中に書いてありますが、大きく分けると、スキル向上のための研修会であったり、実務に役立つ学びや情報収集のための勉強会であったり、ネットワーク構築や新規会員の活動促進のための交流会、こういったものが主に行われています。1 つ、今、支部活動で注目されているものがありますので、次のスライド 13 をお願いいたします。

御紹介したいのは、「倉敷市立中学校キャリア教育推進事業活動」プロジェクトです。この事業は今年で 5 年目を迎えるのですが、もともと支部メンバーから、倉敷市と連携してこのような事業を行いたいと ACCN 本部に相談があったことが発端です。この事業は何かと言いますと、概要に書いてありますとおり、倉敷市では、若者の職業観の育成や将来の地元就職の促進、地域の活性化を目的にキャリア教育推進事業として主に中学生を対象に現場体験学習、これはチャレンジワークと言っていますが、その前後の「基礎講座」の実施、それから、生徒が地元企業や様々な職業を知り体験できる「企業学び楽舎(がくしゃ)

講座」、この2つを倉敷市は行っていますが、この前者のほうを ACCN と社労士会がタッグを組んで担当しています。初年度は中学校 4 校でこれがスタートしたのですが、令和 6 年度には 9 校に増えて、令和 7 年度(今年度)は倉敷市だけでなく 7 市 3 町に拡大することになっています。実は文部科学省のほうに情報提供したところ文部科学省が関心を持たれて、ACCN 本部の事務局と倉敷市の担当者と文部科学省がオンラインで、どのようなことをやっているかの説明を、昨日、やったところです。次のスライド 14 をお願いします。

2 つ目に御紹介するのはテーブル活動です。テーブルとは何だということですが、「テーブル」は、キャリアに関する社会のテーマに向き合い働きかけるための ACCN 会員による自主的かつ非営利なグループ活動です。真ん中辺にありますが、目的は、対人支援やキャリア形成支援における現場の課題や環境に対して、キャリアコンサルタントのグループとして働きかけ、その取組を通じて課題の解決や学び合いを行うことです。また、学んだことを ACCN 会員や社会と共有するために、ACCN のサイトや「キャリアマンス」、これは後で説明しますが、そのような所で発信や報告・提言を行っています。このテーブル活動は自主的な活動ですのでテーマは自由です。また、3 人集まれば活動することができます。では、今、どんなテーブルが動いているかという、次のスライド 15 をお願いいたします。

細かい字で申し訳ございませんが、今、テーブル活動としてキャリアコンサルティング関連、メンタルヘルス、企業領域、外国人、高齢者、若者、障がい者など多様なテーマで、現在、25 のテーブルが活動中です。次のスライド 16 をお願いいたします。

これは活動成果例です。このような形で報告等を行っていますが、左下を御覧いただきたいと思います。テーブル活動では、テーマの領域に強かったり、関心があるキャリアコンサルタントが集まって、こういうテーブルを立ち上げることが多いのですが、ここに経験の浅いキャリアコンサルタントが参加することによって、ロールモデルとの出会いや事例の学習、企画力や提案力の錬磨、ネットワークの構築といったものに機能していると

我々は見えています。テーブル活動者の中には、この活動を通して自分たちで法人を立ち上げたり、あるいは行政事業の委員を務めたり、ビジネスに結びついているケース、それ以外の経験につながっているケースもあります。次のスライド 17 をお願いいたします。

これは、2～3年前から始めた実践型訓練インターンシップ事業です。2つ目のパラグラフに書いていますが、「実践型訓練」とは会員のキャリアコンサルタント、これは実践経験の多寡を問いません。キャリアコンサルタントにキャリアコンサルティングの活動を通して必要な技量を習熟させる実践的な教育活動と定義しています。ACCN では、この教育活動から得られた知見を蓄積し、会員間で共有することによって、会員の実践力向上とキャリアコンサルティングの社会への普及推進に貢献するとしています。実は資料にはないのですが、ACCN 設立以前からキャリアコンサルティング協議会に、企業等から従業員面談やキャリアワークショップの依頼があり、実際に実施していました。この依頼先が少しずつ増えてくる中で、ACCN が何でこのような事業を行っているのか、拡大していくとこういうことを生業としている組織と競合してしまう、職能団体としてこのままでいいのかという疑問が生じまして議論を重ねました。その結果、我々は会員の実践経験を通じた訓練の場として位置付けてインターンシップを重視してやっつけよう。言い換えれば、インターンシップを認めない依頼は受けないということで動いています。

ここに絵が描いてありますが、このようにモデル化をしています。ただ、この実践型訓練事業は簡単にすぐできるわけではなく、企業等から依頼があった場合、私が委員長を務めている実践型訓練開発委員会を開き、そこで実施の有無を含めて検討します。検討した結果、やろうとなった所に対しては、依頼先の企業等のニーズや課題といったものを把握して共有します。その後に、そのニーズに対して答えられるベテランのキャリアコンサルタントを選任するとともに、インターンシップとして参加したいというキャリアコンサルタントを募集します。トレーニングの前に参加申請を出してもらおうのですが、その中で実は選考を行います。その選考された候補者に対しては事前の学習・トレーニングを行った

上でインターンシップに出させていただきます。終わった後は振り返り・報告会の実施をやっていきます。単にインターンシップみたいな所にポンと参加するだけでなく、必ずこの一連の流れを通して学ぶことにしています。なぜこのようなことにしているかと言うと、要は経験が経験だけで終わらずに、参加者の中に落とし込むことをするために必ずこのような一連の流れを踏むことにしています。次のスライド 18 をお願いいたします。

ACCN でこの事業を開始して 2~3 年ですが、今までやってきた実績が以下のような所です。企業名は出していません。応募人数は 1,021 人ございまして、参加人数はインターンシップとか報告会もこれは入っていますが、566 人です。インターンシップの形態は、個別面談の実施や同席だけでなく、キャリア関連イベントのサブファシリテータであったり、社内キャリア研修への参加や見学など、相手企業等の依頼の内容によって依頼先と協議しながら、インターンシップをどこにするかを決めています。表の 2 つ目に大手アパレル企業の個別面談の実施とあります。そこについて詳しく御紹介します。次のスライド 19 をお願いします。

大手アパレル企業の個別面談の依頼の例ですが、この企業では、面談をベテランのキャリアコンサルタントだけでなく、インターンシップ者も認めてくれています。非常に珍しいケースだと思いますが認めていただいています。茶色の枠は企業のスケジュールです。企業のニーズに適切に答えるために我々が行っている対応が下のブルーの所です。この例で言いますと、4 月に説明会を行って参加者の申込みを受けて選考を行い、5 月に参加者を決定します。6 月に勉強会①、勉強会②があります。これは事前トレーニングですが、勉強会①は何かというと、面談に行く企業について参加が決定した会員は、自分でその企業がどういう企業なのかを宿題で調べて行きます。そして、ベテランキャリアコンサルタントの指導の下でワークを行います。勉強会②は、面談することとはどういうことなのかを学んだ上でロールプレイを行います。7 月に特別勉強会を行います。これはベテランキャリアコンサルタントの下での 40 分間のロールプレイです。資格取得者は、養成講習でも

試験でも大体 10 分とか 15 分ぐらいの面談しかやったことがないのです。実際の現場では 40 分、50 分の面談になりますので、ここでは特別勉強会として 40 分のロールプレイをベテランのキャリアコンサルタントの指導の下で行います。その後、8 月に面談に行ってください、1 人の人が相手企業の数人の方々に面談をしていただきます。面談が終わったら、9 月にスーパービジョンを有料で受けていただいています。10 月に勉強会③というのが上にありますが、これは何をやるかと言うと御自身が行った面談を概念化します。これを通して企業への報告、提案にこういうことがつながることをここで学びます。最後、11 月に全体振り返りをします。次のスライド 20 をお願いいたします。

これはインターンシップ参加者の感想です。これは後でお読みいただきたいと思えます。私はこのアンケートや全体振り返り・報告会に参加していますが、そういったものを通して私が感じているのは、インターンシップに参加することで企業現場で起きていることを実感しているということが 1 つ、それから、インターンシップを通してキャリアコンサルタントとしての在り方、自分の課題が明らかになってきている。そして、面談を通して終わりではなく、面談から見えてきた傾向等を企業に報告・提案するといった一連の流れを、ベテランのキャリアコンサルタントから学べている。要は参加者の成長をすごく感じています。参加者だけでなく企業担当者も、我々が送っているベテランキャリアコンサルタントとの対話を通じて、今まで気付かなかった学びがあったという声も実際に出ています。ACCN にとってもインターンシップ参加者にとっても依頼企業にあっても、win-win の関係で今の事業を進めていると思っています。次のスライド 21 をお願いいたします。

サポート／市場づくりの最後で、仕事・ボランティア情報です。この「仕事・ボランティア情報」の目的ですが、会員キャリアコンサルタントの「働く」のためのプラットフォームとして機会を広げる、これが第一です。実際にどうしているかと言うと、求人先から寄せられた情報を会員ページで定期的に公開し、希望する会員に対してメールで情報配信

を行っています。この情報を希望する会員は全会員の約7割です。下にグラフが2つありますが、左側は「仕事・ボランティア情報」の必要度で、「とても必要」と答えている人が43%います。右側は「学習情報」の必要度で、「とても必要」と答えている人は32%です。学習情報についても必要だと考えている人は多いですが、仕事・ボランティア情報のほうをより欲しがっているといったところです。

ここまで、ACCNの事業区分のサポート事業、市場づくり事業を紹介してきましたが、次に、品質保障事業／社会への働きかけ事業の2つについて簡単に御紹介します。次の23ページを御覧ください。

ACCNでは、「ACCN\_Way」というのを制定しました。これはキャリアコンサルタントとしてより良く活動していくために、ACCNキャリアコンサルタントとしての矜持、在り方を示すこと、それから、ACCNキャリアコンサルタントについて、世の中の人々により良く知ってもらおうということ、これを目的としています。これは昨年制定したものです。下の枠ですが、キャリアコンサルタントとして絶えず立ち返り、考え続けたい拠りどころとして、キャリアコンサルタント倫理綱領とセットで活用を想定しています。「ACCN\_Way」は、倫理委員会で検討した素案に対して、昨年、支部メンバーとの意見交換会や会員からのパブリックコメントを経て2024年12月に制定したものです。今後、会員への浸透と理解促進のために、ワークショップ等を行っていく予定にしています。次のスライド24をお願いします。

これは、社会への働きかけの「キャリアマンス」です。「キャリアマンス」は、全てのキャリア支援職が所属団体・領域の垣根を越え、「自律的なキャリア」形成が当たり前となる社会の実現を目指して活動しています。毎年11月を「キャリアマンス(キャリア月間)」とし、賛同いただける団体や個人の方に、全国でキャリアを考えるさまざまなイベントや取組を集中的に開催、情報発信していただくよう働きかけています。本部ではポータ

ルサイトを開設して、これらの情報発信をしたり記念イベントを行っています。右下に昨年度の記念イベント等の状況を書いています。最後、スライド 26 をお願いいたします。

終わりにですが、2018 年に設立した ACCN(オールキャリアコンサルタントネットワーク)は、実践現場の方からの声や会員の方のニーズに、その都度向き合い、施策を考えながら現在に至っています。職能団体としてはまだまだ道半ばと思っています。経済社会情勢の変化に呼応して、「ACCN に込められた思い」の実現に向けて更なる活動の深化に取り組んでいきたいと我々は思っています。

「ACCN に込められた思い」とは何かということですが、これは ACCN の語呂合せのように見えてしまいましたが、全ての人々が自らキャリアを考え生きる社会を作る—All people、生涯にわたるキャリア発達を支援する—Career development support、キャリアコンサルタント自身がキャリア成熟・成長する—Career maturity, change agent、全てのキャリアコンサルタントがつながり、社会ともつながるネットワークを作る—Networking、これが我々の思いでございます。以上です。

(スライド終了)

○坂爪座長 ありがとうございます。それでは、事務局からの御説明及びただいまの下村構成員、山口構成員御説明の内容について、御質問や御意見がありましたら御発言をお願いいたします。小山さん、お願いします。

○小山構成員 この後、授業があるので、最初に発言させていただいて、言いつ放しでそのまま失礼することになりますが、申し訳ございません。下村先生、山口先生、とても情報量が多くて大変勉強になりました。ありがとうございました。せっかく話題提供を頂いたので、そこと絡めながら、コメントを述べさせていただければと思います。

まず、下村先生から御提示されました海外能力要件からの示唆で示されていたものは、どれもとても重要だと思います。その中でも、特にキャリアカウンセリング周辺の能力であったり、多文化・社会正義論的な能力は、環境への働きかけにも関連してくる部分だと

思いますので、やはり環境への働きかけへの拡充を制度的にどう図っていくかという観点でも重要なのではないかと思います。

それから、更新講習のてこ入れについては、私も更新講習の作業部会に参加させていただいて、下村先生と全く同じ問題意識を強く持っております。プレゼンテーションの中にもありましたが、知識講習を必須講習にしていく、技能講習を選択講習にしていくなどのような整理は、考えていく必要があるだろうと思います。それから、過去に認定された講習について、どう見直しを図っていくかも非常に重要な課題であると、私は思っています。

それから、政策としては努力義務という縛りを積極的に活用していくことは必要だということ、改めて今日理解いたしました。例えば、事業内職業能力開発計画、それから職業能力開発推進者というものを更により多くの企業が実施していくことに向けた政策的な働きかけが重要だと思いますし、それからキャリアコンサルティング、ジョブ・カード、セルフ・キャリアドックも新たに努力義務化していくことを検討していくことも大事だと思います。

それから、山口先生のプレゼンテーションの中で特に印象に残ったのが、10ページなのですが、CCとしての活動イメージ、どんなCCになりたいとか、CCとしてのスキルが重要だと考えていらっしゃる。ここからは私の私見なのですが、CCとしての活動のイメージと言ったときに、これまでのこの研究会での議論を踏まえると、領域別に考えていかないとなかなか具体的な活動イメージや、どういうキャリアコンサルタントになりたいか、そして具体的にどういう能力が必要なのかということは、領域別に見ていかないとなかなか具体化していかないのではないかと思います。そういう意味で、ACCN\_Way というものが後半にあったと思うのですが、もちろん今の ACCN\_Way はとても重要だと思うのですが、例えば領域ごとに Way のようなものを作っていったら、ACCN\_Way がキャリアコンサルタントと倫理綱領とセットでということですので、倫理綱領のほうは全般的にキャリアコンサル

タントといえはきちんとこれを大事にしていきましょうということで、基盤として倫理綱領があった上で、それぞれの領域ごとにこういうことが大事になってくるのだというものを例えば Way として作っていくというようなことで、より先進的な取組として ACCN の活動がそういった形で充実していくというのも、ひとつアイデアとしてはあり得るのかと思いました。

そういう中で、守秘義務を遵守した形で、領域別のケーススタディーをやるとか、領域別にこういうスキルが必要だということを ACCN のほうから提示をしていって、それは非常に重要だということも感触として手応えが出てくれば、それを制度に反映していく形で、ACCN がいろいろな形で先進的にいろいろな取組をしていく。それで確立してきたものを、政策として制度化していくような二人三脚ができると効果的ではないかと思いました。私からは以上です。大変勉強になりました。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

○坂爪座長 小山さん、トップバッター、そしてお時間のない中、ありがとうございます。それでは、ほかの皆様からも御意見いただきたいと思います。どなたからでも構いませんが、いかがでしょうか。石井さん、よろしくお願いいたします。

○石井構成員 下村先生、山口先生、ありがとうございます。まず下村先生の発表についてですが、私は企業内の実践家としての視点でお話をお伺いしながら、「企業内でどのように浸透させていくのか」という観点で資料を拝見させていただきました。

まず、資料 8 ページ、「リーガルリスクの回避」についてですが、企業の中でキャリアコンサルティングを浸透させていく際に、リスクマネジメントの観点でもキャリアコンサルタントが非常に重要な役割を果たすと、私自身も思っています。しかし、キャリアコンサルタントがその役割を担えるということが、まだまだ企業の中で認知されていないのではないかと、私は考えています。現状では、リスクマネジメントの領域は、公認心理師や産業医の先生に頼るケースが多いように感じます。とはいえ、キャリアコンサルタントがどのように支援していくかという点についてですが、実際に現場のメンバーと直接向き合

っている管理職に対して「多様性」や「コミュニケーション」の観点から支援を行うことで、リスクマネジメントの一端を担うことができるのではないかと思います。

具体的な事例として、日々管理職として現場メンバーと向き合っていると、企業が「キャリアは自分で考えていきましょう」と伝えていることで、若手社員がやりたいことを積極的に提言してくる場面が増えています。しかし、「やりたいこと」と「できること」のミスマッチが生じるケースも少なくありません。たとえば、「企画をやりたい」と希望した若手社員に実際に任せてみたら、期待したパフォーマンスを発揮できなかった。その際、パフォーマンス向上のためのフィードバックをしていくと、「パワハラだ」というようなことが言われてしまったり、「オペレーション業務のほうが得意なのでは？」というような伝え方をしてしまうと、本人は自覚がないので、なかなか理解してもらえずに、結果としてメンタルヘルスの問題に発展してしまうこともあります。

このような事例に対して、キャリアコンサルタントとして学んできた理論を、いかに実践に落とし込み、多様性をどのように活かしていくかが重要だと感じました。管理職が多様性を活かすための適切な言葉掛けを行うことや、社員自身が自分の能力を正しく自覚していくような支援をしていけるかというところに、キャリアコンサルタントの活動の領域や提供価値があり、それが結果的に企業におけるリスクマネジメントとして有効に機能していくのではないかと、聞いていて感じました。したがって、より具体的な事例を用いながら、キャリアコンサルティングがリスクマネジメントとして企業に提供できる価値を伝えていくことができると、キャリアコンサルティングの導入促進にもつながるのではないのでしょうか。

それから、山口先生のお話の中で触れられたキャリアコンサルタント自身が成熟・成長するということが重要だという点に、非常に共感をいたしました。同時に、そのための環境がこれほど整えられていることにも驚きを感じました。しかし一方で、この環境自体を活用し切れていないがために、「実践する場がない」というような声が挙がっている現状

もあります。その背景には、キャリアコンサルタント自身がキャリア自律を果たし、「何のために資格を取得し、どのようにキャリアを築いていきたいのか」というところをしっかりと整理し、自分の中に落とし込んで活動していくことが必要だと思いました。

スーパービジョンというと、実践後の振返りがメインであるという印象が強いかもしれませんが、国家資格キャリアコンサルタントを取得した時点で、キャリアコンサルタント自身が「どうありたいのか」、「何をしていきたいのか」ということを見つめ直し、その方向性をより明確にする支援もスーパーバイザーの重要な役割であり、このような認知が、国家資格キャリアコンサルタントの間に広がれば、「仕事を与えられる」という受け身の立場ではなく、キャリアコンサルタント自ら積極的に制度を活用していける状態の後押しになっていくのではないかと、感じました。

私自身もスーパービジョンを受けさせていただいた際に、自分自身の思いが明確になればなるほど、より前向きに変革に立ち向かっていけるということを実感しました。また、組織の中で「誰と、どうありたいのか」が明確になることが自分の行動のエネルギーになるということを実感したので、そのように思いながらお話をお伺いいたしました。貴重なお話、本当にありがとうございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。ほかの皆様、いかがでしょうか。高橋さん、お願いします。

○高橋構成員 高橋です。今日、お二人の構成員のお話を聞きまして、非常にヒントを得られる部分もありましたし、キャリアコンサルティングで大事だと共感する部分が非常に多かったように思います。

まず、下村さんのお話で、海外の能力要件ですが、資料の7ページでいくと②のキャリアアカウンセリング周辺能力という所に、私は非常に注目しました。ここでの、用語で言うところのコンサルテーション、コーディネーション、キャパシティ・ビルディングという言葉は、これまでも議論に出てきた組織の介入であるとか、環境への介入に必要なスキルだと

思います。これをしっかり打ち出しているところが、やはり日本との違いであると感じました。これは、現在のキャリアコンサルティングの能力要件でいくと、何と「キャリアコンサルタントの倫理と行動」に位置づけられているのです。ここを倫理ではなく明確なスキルとして明示していく必要があるのではないかと思います。こういう場合は、きちんと環境に配慮しましょうとか、環境に働きかけましょうというお題目でとどめるのではなく、スキルとして明示して、きちんと技術を学べるように養成講座、あるいは更新講習の中で学習機会をつくっていくことが大事ではないかと思います。

それから、情報テクノロジーに関する能力に関しても、非常に大事かと感じました。今、job tag というものがあり、かなり高機能なサイトが準備されました。以前に比べると、今まで出てきたものを総まとめにしたような、非常に便利なツールかと思います。せっかくのこのツールをしっかり使えるようにしていくこともひとつのスキルではないかと思います。実は、私もまだ十分使い切れていない、それだけ多機能だと感じております。だからこそ、ここをどう使いこなしていくかは、ひとつ重要なポイントだと感じます。

それから、この海外のもので見ていきますと、「プログラム開発」というスキルも明示されているわけです。これも、能力要件ではどこに相当するかというと、グループワークのような所に相当するのかもしれませんが、やや不明確だと思います。このプログラムを作っていくというのは、正に研修を作っていく力でもありますし、場合によっては組織にとってどのような仕組みを作っていくべきかという企画力まで及んでいくスキルではないかと思います。

特に企業内であれば、そのスキルは非常に重要になってくると思いますが、では、それをどこで学んでいくのかという話になったときに、山口さんのお話が非常に参考になりました。インターンシップの中身で習得していくことは、組織で活動するキャリアコンサルタントに必要な能力を満たしているのではないかと感じました。それを、トータルに学べる場ではないかと思いました。これは、インターンシップ生にとってというだけではなく、運営するス

スタッフの方、企業とのやり取りをされている方々も含めて学習の場になるという意味です。このインターンシップについては、以前から私は必要性を感じておりました。多くの対人支援の資格は、実習の期間があつて、それから資格取得という流れがあるわけですが、残念ながら国家資格キャリアコンサルタントは実習の期間がありません。ですから、これを養成の段階で入れるのか、あるいは資格を取った後の更新講習の中で入れるのか、そこは少し議論があるかとは思いますが、どこかの段階でインターンシップを経験することは必要だと思います。ですので、例えばこういったインターンシップについても更新ポイントとしても認めていくという方法も、ひとつ施策としてあろうかと思えます。

それから、山口さんに確認させていただきたいのですが、このインターンシップを実施する上で、費用は掛かるわけですよね。

○山口構成員 はい。

○高橋構成員 それは、企業様のほうで。

○山口構成員 そうです。

○高橋構成員 そうしますと、民間でインターンシップをやるとなると、それなりに費用が掛かるので、こういった活動に対して国が助成金を出していくといった施策もひとつあるのではないかと思います。

それから、先ほどの石井さんのお話で感じたことがあったのですが、先ほどの沢山あるACCNの活動にも乗っていくことができないキャリアコンサルタントの方も、それなりにいらっしゃるのではないかと思います。なぜ、そのようなことが生じるのかは分かりませんが、先ほど自分のキャリアコンサルタントの成長の道筋を示すというお話からすると、更新講習を成長の道筋に沿うような形で体系立てていく必要があると思います。現在は自由に選択できるという形になっています。その体系の1つとして、先ほどのインターンシップもあるかもしれませんし、加えてスーパービジョンというものもあるかもしれません。このように、ただ単に講座を漫然と受講していただくだけではなく、どのように講座を受けて

いくとキャリアコンサルタントとして成熟していくのかという道筋が見える形の更新講習の体系づくりをされるといいのではないかと思います。そして、そこに乗っていけるように、ありたい姿に自らを動機づけしていくと活動の少ないキャリアコンサルタントも、より専門性を高めていくことが可能なのではないかと思います。

もう1つ言いますと、下村さんがおっしゃった APEL の考えです。育成していくのではなく、既にある経験を活用していくという考え方は、すでに企業の中でもタレントマネジメントのような考え方があって、すでに習得した能力をしっかりと記録し明示していけるようにしていく。例えば、インターンシップに参加したい方として、どのような人材が適しているかを見るときに、そういった情報があると非常に便利なのではないかと思います。同時に、各キャリアコンサルタントが自分の得意領域をアピールする上でも重要かと思いません。

今はキャリアコンサーチというデータベースがあるわけですが、例えばそういった所にもっと体系立てた形で、これまでの自分の経験を登録できるような形があってもいいのではないか。それを、企業もこれからのキャリア施策をする上で、十分に活用できるようなものにする、キャリアコンサルタントがより企業に採用され、活用される道筋がつくれるのではないかと思います。私からは以上です。

○坂爪座長　ほかの皆様、いかがでしょうか。日暮さん、お願いします。

○日暮構成員　下村先生、山口先生、ありがとうございました。

お話を伺っていて、下村先生のスキルの要件の示唆については網羅性も高く、非常に興味深い項目が多いなと思いつつも、逆に、これまでの議論で出てきていたスキルセットとの整合性をちゃんと見たほうが良いと思いました。

併せて、これは今、高橋さんとか石井さんとかもおっしゃっていたものに近いのですが、ありたい姿とか目指す方向性からバックキャストしたスキルセットを学びに行くというようにしていかないと、全部を最初に必須にしてしまうと、また Too Much な状態が生ま

れて、初期段階の人たちが何を学んだかがいかせないままの結果になってしまう気がする  
ので、選び方が非常に大事だなと考えました。

加えて、先ほどの山口さんの話にあった、活躍の場が得られていない1年未満の層が、  
より活性化していくというのは、ありがたい姿をちゃんと持って、目的意識を持って活動  
するパターンか、あるのだけれども動けないパターンかに分解される気がしています。

活躍の場があるのだけれども、いかし方ができていないという人なのであれば、スキル  
セットを身に付けて、場の機会を与えてあげればいいのだけれども、目的意識を持ってい  
ないという人に関しては、それを先に作ってあげるというのは、初期段階では石井さんが  
おっしゃるように必要なのではないかと感じました。

先ほどのスキルセットは一気には無理だと言ったときに、前の議論にも出ていて、今、  
高橋さんもおっしゃっていましたが、レベルで分けていって、どのレベルステップの所  
で、その学びを入れていくのかというようなものと、段階別というステップの踏み方、こ  
この組み方が1つ味噌になりそうだということです。

それと、場合によっては、先ほどお話に出ていたような、例えばコンサルテーションと  
コーディネーションとか、コミュニティ・キャパシティ・ビルディングのような話という  
のは、そのキャリアコン自体が専門性を減茶苦茶高めるというよりは、判断がついて、専門  
家にパスアップできるぐらいのレベルまででとどめてもいいのではないかと思います。そ  
うすると、前の議論にも出ていた専門家の方々の力を借りるチームアップというところ  
もつながっていくので、キャリアコンが一人抱え込むというか、専門性のスーパーマンにな  
っていくことは想定しない組み方をしたほうが良いと思っていました。

もう一点が、下村先生の補足で入れていただいた資料で、「キャリアコンサルタントの  
支援があったほうが社内にとどまるよ」というような話があったと思います。我々も非常  
に大事だと思っていて、外部のマーケットから見ているときでも、「転職しないほうがい

い」というアドバイスをすることも当然あるのです。こういった見え方というのは、企業内コンサルタントも同じような視点、視野だったりもすると思います。

そのときに、お話を聞いていて大事だと思うのが、本日の話にも出ていましたし、前回までも佐藤さんと石井さんからの話にも出ていましたが、社内の上司のような方々の位置付けが大事だなと思っていて、そこをうまく支援できるというのが、キャリア支援がなく、社内に自分の将来を見付けられない場合は出てしまうという、この下村先生がおっしゃったギャップを埋める一つの鍵になります。

特に、そのシーン自体は、恐らくは前回も出ていましたが、配置、配属だったり、評価のフィードバックのようなものとか、何でこの仕事をお任せしたいのかということとか、何で今回はこういう位置付けなのかというようなことが、先ほど石井さんがおっしゃっていた、オペレーションと企画で、どちらが上でどちらが下ではないはずなのですが、これを上司が直接言うといまいちになってしまいますが、キャリアコンが支援してあげることでチームアップできて、よい活動につながるみたいなことがあると思うので、この辺も、そういう選択肢とかアドバイスの仕方があるということ、ちゃんと講座の中にロールプレイを盛り込んでいくということができるといいのではないかと思います。

最後は、ACCMさんがやっているいろいろな所の取組が、もう少しうまく活用される状態になっていけばいいなと思いつつも、活用したくないと言ったら変ですけども、「それではないのだよな」というように思っている人たちが、もう少し何を考えているのかを逆に山口さんに教えていただけるといいかなと思いました。参加しない人の属性とは何なのだろうとか、参加した人の属性とはどのようなものだろうかということが見えると、もう少し「誰に」が見えやすくなるかなと感じた次第です。以上です。

○坂爪座長 山口さん、今の点について何かありますか。

○山口構成員 参加しない人の属性については、調べていないので分かりません。調べることはできるかもしれません。

○日暮構成員 1度も手を挙げていない人というのは、どのような人なのだろうとか、登録しているのにとこのような人たちがいる気がするのです。

○山口構成員 今はまだ把握しておりません。

○坂爪座長 キャリコン有資格者の中で、ACCNさんに登録している方というのは、そもそもどういう方なのかということがもう一段階あるような気がするのですが、そこについてはいかがでしょうか。

○山口構成員 本日は持ってきていないのですが、有資格者が8万人いる中で会員が6,000人ぐらいなのですが、その属性については毎年アンケートを取っていますから、そこは分かります。

○坂爪座長 また何かのときに、どういう目的でとか、有資格者全体構成と比べてどういう特徴があるのかというのは、またどこかで教えていただければと思います。

○山口構成員 はい。

○坂爪座長 田中さん、お願いできますでしょうか。

○田中構成員 下村先生、山口さん、とても貴重な資料をありがとうございました。

下村先生の資料をお伺いして、世界でやっていることと、日本の能力要件はそんなに項目がずれているわけではないけれども、強烈に足りないという感じがするのです。

先生がおっしゃっているような情報も足りないし、1対1は結構言われるのだけれども、周辺について。ここは以前に高橋さんが言われたような、開発型と言われる、問題があつて来るのではなくて、問題になる前に気付いて能力を高めるとか、そういうところは余り重要視されていないのではないかな。

何でこのようなことが気になるのかを自分の中で深く考えると、「変化に対してキャリアコンサルタントにどのような力が」ではなくて、途中があつて、「変化があるから、どのような危機があるのか」、だから、「キャリコンにこんな力を」という、途中の「危機」の所が、うまく共有できていないのではないかという気がしています。

1つが、DX への進化によって、デスクワーカーが仕事を奪われる。データによって随分違いますが、3割から5割ぐらいが奪われる可能性があるのではないか。デスクワーカーは日本に1,600万人ぐらいいて、兼務も入れると2,500万人ぐらいいます。

そうすると、その人たちが今後のトランプの影響で不景気になって大量リストラが起るときに、みんなマーケットに放出されたとします。そうすると、1割であったとしても、今の失業者が150万人から180万人ぐらいですから、この倍から数倍の人が失業者になってしまう。

しかも、スキルが足りなくて失業した場合は長期化するというのが目に見えているので、スキルがないまま失業者になるのは何とか避けたい、そんな人をできるだけ減らしたい。これが国としてやらなければいけない危機管理ではないか。

それはどうすればいいかと言うと、ぼーっとして何も準備しないで失業ではなくて、「このままではまずい」ということに気付いて、「自分のスキルを高める」「足りない所を高める」ということを1人でも多くやってもらいたい。これをどうやったらやれるか、そのためにキャリアコンの仕組みをどうやって使っていくのかという議論なのかなという感じがしています。

それなので、キャリアコンの力もあるのですが、どのような仕組みが必要か、気付きの機会をどうやって作るのか。今は、セルフ・キャリアドックなどが気付きの機会の起点になっているのですが、セルフ・キャリアドックは5年から10年に一遍ぐらいしか受けなかったりするのです。コストも高いです。それなので、どこの企業でも簡単にやれるような気付きの機会はできないか？例えば「ストレスチェック」などを企業でやっているように、「キャリアチェック」のような形で、どの企業でも、みんな「キャリアチェック」を年一回するように、下村先生から「努力義務でも使われる」という話がありましたので、努力義務とする。そこで問題があると思った人は、キャリアコンサルタントにできれば相談す

るような仕組みを作ったほうがいい。こういうようなものをやると、気付きの機会から行動に移りやすくなるのではないかと。

そこでキャリアコンサルタントが未熟だと行動化につながらないので、だからこそ、先ほどの周辺の能力であったり、周りを動かす能力が強く必要なのではないかと。これが感じたことの1つです。

もう1つ、山口さんのお話を伺いながら、キャリアコンというスキルを付けても、経験がないと就業するというのはこれだけ難しいのだということを、改めて思いました。今、リススキルと言っていますが、リススキルだけでは足りなくて、経験の場をいかに増やすかということもやっていかないと、再就労にはつながっていかないのではないかと思います。

単に勉強だけではなくて、どうやって使う場を作っていくのか、あるいはインターンを受け入れる会社を広げていくのか。こういうことも行政としては考えていかなければいけないのではないかと考えています。

石井さんが話をされましたが、企業として強くする。これによって、世界の中でその企業が勝ち抜いていく。これも大事なのですが、どうしてもそこにうまく乗れなくて、結果として退出せざるをえない人がいる。むしろ、こちらのほうが国としては弱者に対して何をするのかということ意識していないといけないのではないかと思います。

日暮さんのほうも、上司支援という話があったのですが、キャリアコンがどうこうやるというのではなくて、「気付きの支援をする」「その人がちゃんと準備行動する」というのは、キャリアコンがやらなくても上司がやればいい。上司に対してキャリアコンがどう働きかけをするのか。そういう上司支援の力をもっと高めるというのをキャリアコンの必要な力のメッセージの中で入れていくと、よりこの危機を乗り越えやすくなるのではないかと思います。私からは以上です。

○坂爪座長　ほかはいかがでしょうか。

○佐藤構成員 下村先生、山口さん、本当にありがとうございました。内容がリッチで、まだ消化できていないところもありますが、皆さんと共有したいと思ったことを、4点ほどお話をさせていただきます。なるべく短く申します。

下村先生の御発表は本当に勉強になりました。ありがとうございました。幾つかすごく深く考えなければいけないところがあると思いました。

1つは、高橋さんもおっしゃっていた APEL は、とても面白いと思ひまして、もう少し詳しく調べたいと私自身も思ひました。これまで積み上げてきた能力をベースにして生きていくというのは変わらないと思ひますので、それをきちんと言語化したり、認定というのがどのような仕組みなのかというのは、少し分からないところがありましたけれども、そういうことの1つの型なのではないかと思ひました。一方で、ジョブ・カードがある日本の中で、どのようにそこと差別化や統合していくのかというところにも関心があったというのが、1点目です。

2点目も下村先生のお話なのですが、高齢化の課題ということについて、私にはこのような風景が見えるということで、何が正しいかではなくて、感じたことを申し上げます。

キャリアコンサルタントという資格だけではなかなか価値が出せないということは、取ってすぐ、それで何か価値が出せるかという、難しいところがあるのかなというのは思ひました次第です。

では、何が必要なかと思ひているわけですが、経験のお話が田中さんからございましたが、ある程度の職業経験を持っていることによって、職業の体験を通して身に付いていくことのプロセスが、自分の体の中にどのように入ってきて、それをどのように発輝していくと成果が上がっていくのかということについての基本的な理解のようなところが、とても必要なのだろうと。それが一人一人の個人的な体験なので、その個人的な体験に対する洞察、つまり、バリエーションをある程度分かっていないといけないのかなと感じたのが、1つです。

もう1つは、これも高橋さんがおっしゃっていましたが、環境への働きかけということが価値になってくる面があるのではないかと。つまり、キャリアコンサルタントとして資格を取っただけけれども、個々に対する支援ということだけだと、もう1つ組織や社会に対するインパクトというところでは弱いところがあって、例えば先ほど田中さんからありましたが、上司に対してどう働きかけるのか、組織に対してどう働きかけるのか、社会や体制や仕組みに対してどう働きかけるのかということによって、インパクトを出すということになると、ある程度職業経験や人生の経験、もしかすると、ある程度の一定のポジションとか、そういうものも必要なのではないかと思った次第です。

そうすると、そのキャリアコンサルタントというものの、キャリアパスと言っているのかどうか分からないのですが、1つの発展形というものの、これは今まで能力の開発という意味で、この場ではよく議論されていたのですが、その前提となる役割の発展のようところに意識を向けて、何か形を作ることで、比較的若い世代の人たちもそこに参入して、価値を上げていくためには少し時間がかかるのだなという形のものにしていってはどうなのだろうかということ、下村先生の高齢化の課題を見て思いました。これが2つ目です。

3つ目が、山口さんのお話を聞いて、すごく ACCN が努力されていることが分かり、私がいかに勉強不足かということが分かって、いかんいかんと思っているところです。

これは言い方が難しいのですが、何人かの方もおっしゃっていたのですが、キャリアコンサルタントが能力を上げることによって、つまり、活躍の場が広がるという構図だけでは難しいのかもしれないと思いました。つまり、ある能力を持っている人が、その能力を上げることで社会の中における役割が自然に出てくるというのは、私は難しいところがあるのではないかと思うときがあります。

つまり、逆に何を言っているかということ、例えば社会の中でニーズがあって、そのニーズが求めているものを能力として、自分でも周りでも開発すると。この順番で考えていく必要も、大分あるのではないかと思います。

では、そのニーズとは何だろうということは、深い話は長くなるのでやめておきますが、一言で言うと、これも田中さんがおっしゃっていたことなのですが、変化が激しくなっているということだと思うのです。1人の人間が、長く同じ職種、職務で継続していくことで、人生が終わるというケースというのは、これからは多分ほとんどなくて、その変化というものに対して、どのように働き手が前向きに臨んでいけるのか。あるいはその変化がゆえにギャップが出てしまうということに対して、経営者や社会が、どのようにそこを埋めていこうとするのか。ここには確実なニーズがあって、そのニーズは諸外国とはちよっと違うと思います。そこを焦点にして、どういう能力が必要なのかという考え方もしなければいけないのかなと思いました。

最後に1つです。下村先生の資料なのですが、ずっと私はもやもやしているのですが、「職業能力開発計画」、あるいは「職業能力開発推進者」という言葉で想起されるものと、我々がここで議論しているキャリアというのは、企業で働く者としては少しずれていると思います。

職業能力開発というと、その企業の中で、ある仕事に必要な能力を開発するというように理解されます。今でも、ほとんどの人が恐らくこの言葉を見ると、そう理解すると思います。

しかし、我々がこのキャリアコンサルタントという仕組みの中で込めていることというのは、冒頭にあったように、企業内のキャリア形成にこだわらないキャリア形成の促進という面があると思うのです。特に、今の日本の社会の若い人たちは、本当にそう思っていると思います。ですから、入社した時点でいろいろな所に登録をするというのは普通にあ

るし、今、企業の中でも「そのようなことは、けしからん」とか「とんでもない」という人は、ほとんどいないと思うのです。

ということは、職業能力開発ということが、本人のものであるということは言うまでもないことなのですが、それが想起させるようなイメージを、私は変えていったほうがいいのではないかと思いました。これは企業でこの言葉を使っているので、こう思うのかもしれないのですが、キャリアは職業能力開発とは違うような気がします。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。今までの皆様の御意見等を踏まえまして下村さん、山口さん、ここを補足したいとかがあればお聞きしたいと思いますが、いかがでしょうか。いかがですか。何かございましたら。

○下村構成員 いずれを取りましても、ほかの構成員の皆様にコメントを頂いた点は勉強になりますし、また、私の報告で至らなかった点を補足してくださるような形で、大変ありがたかったと思っています。

本当に話し始めると全部について話をしたい感じもありますが、特にということ言えば、石井さんが一番最初に話してくださっていましたがリスクマネジメントという観点ですけれども、キャリアコンサルティングの議論をする際に何か我々はポジティブなことに対応しよう、より良いことをやっというニュアンスで話すことが多いと思います。私は、それも大事なことである一方、何かもう少し切迫感や、やらなければならないという緊急性みたいなものも共有したいなと思っています。だからこそ、やらないと大変なことになるということをどこかで強調したい感じがあります。なぜそのようなことを言うかといいますと、2000年代、今から20年前に企業内でメンタルヘルスの施策とキャリア形成支援施策、どちらが優先順位が高いですかと言ったら、みんなキャリア形成支援施策だ。メンタルヘルスの対策なんか、うちはとてもとても無理だと、まだまだそんな段階ではないという回答が多かった。これは、ストレスチェック制度の整備が進むことによって全く逆転していますよね。今はストレスチェック制度のほうが割合が高くて、キャリア

形成支援施策のほうがまだまだという所が多いと思います。このようにある切迫感を共有した上で制度面での整備を行っていくというのは、ある施策を推進する上で雰囲気をはり変えるほど極めて重要であると思っております。ですので、キャリア支援も、メンタルヘルス対策と同様、若しくは、それぐらいの重みを持つようなリスクマネジメント、切迫感を共有すべきものなのだとしたこと、言いたい感じはあります。

もう1つ切迫感というと、これは田中先生が指摘して下さったと思うのですが、専門性といったことを我々はあまりに軽視していると思っております。田中先生がおっしゃって下さったように、ほとんどのホワイトカラーが、特段の専門性を有しないまま労働市場に放り出されるという事態が想定されるわけです。その際、海外で今まさに議論されているのは、我々日本人から見ると、少し古くさく思えるようなキャリア教育の議論なのです。それに労働行政側というか、社会人の教育を扱うような部署は、相当にコミットメントすべきだと考えられている。なので、山口さんのほうでキャリア教育の取組なども御紹介くださいましたけれども、キャリアコンサルティングに関心を持っている我々は、もう少し学校段階のキャリア形成、つまり専門性の形成は、学校段階からやっておかないと、社会に出てから専門性をうんぬんしても難しいかと思っております。学校を卒業する段階で何らかの専門性の種というか芽がないと、そこを伸ばせないの、それに関与すべきだと思うのです。昔はキャリア形成支援室でキャリア教育のテーマをやっていただきましたが、最近余りやらなくなっています。ですが、再び復活して関心を持っているのではないかと、田中先生の話聞いて思いました。

チーム支援についても日暮さんがおっしゃっていただきましたが、確かにキャリアコンサルタントが何でもやるというイメージではなくて、キャリアコンサルタントがいろいろな支援をする専門家の1つの部品として関わっていく際のイメージを持つ必要があると思いました。高橋さんや小山さんが環境への働きかけを強調してくださいましたが、それも同じで、いろいろな専門家と一緒に関わっていく、一緒にやっていくといったこと

を、キャリアコンサルタントが強く意識を持つ必要があると思っていて、チーム支援みたいな言葉が日暮さんのほうから出ましたけれど、それは我々のこの研究会でもキーワードにしていいかなと感じた次第です。

すみません。急いで言いたいことだけ言ってしまって、すみません。

○坂爪座長 急にふって申し訳ありません。ありがとうございます。山口さん、いかがでしょうか。

○山口構成員 皆様方の御意見は、大変勉強になりました。我々の団体は、本部が指導するというよりか、キャリアコンサルタントが自分自身で考えて学び合っていく、高め合っていくことを目指していますので、ここでの議論を会員の中で共有して、その会員みんなが今後どうしていくかを考える機会を作っていきたいと思っています。

○坂爪座長 ありがとうございます。ほか皆様、言い残したことがもしあれば。

○山口構成員 すみません、1点。推進者について先ほど下村先生からお話がありましたけれど、私もかなりこだわりがあるのですけれども、1つ、推進者について思っていることをよろしいでしょうか。

○坂爪座長 はい。

○山口構成員 第1回目の研究会で下村委員、小山委員から、当研究会では何か新しいことをするというよりも、理念等が含まれている職業能力開発促進法を、絵に描いた餅にしないことが必要だとおっしゃっておりました。私もそう思っております。

2018年に省令改正等によって、職業能力開発推進者を、キャリアコンサルタント等の職業能力開発推進者の業務を担当するために必要な能力を有する者から選任するとなりましたけれども、残念なことに、これが機能していると私自身は余り思っておりません。これは最終的に推進者に対して国はどのように考えるかによると思うのですけれども、私、JAVADA 在任中に職業能力開発推進者講習等に深く関わってきたものとしてこだわりがあるので、少しだけお話ししますと、職業能力開発推進者が法に定められたのは、言うまでも

なく昭和 60 年に遡ります。昭和 33 年公布、施行の職業訓練法は数回改正を経て、昭和 60 年に法律名が職業能力開発促進法に定められたと認識しています。新法の第 1 節に、職業能力開発推進者の選任に関する規定が設けられて、2 節では、これに対応して、国や都道府県は、職業能力開発推進者講習の実施というのが出てきました。それから、職業能力開発サービスセンターの設置などの特別な措置を講じることができるものとするという規定が盛り込まれました。古い話ですけれども、これによって国が中央職業能力開発協会、JAVADA に職業能力開発サービスセンター業務を委託して、1985 年から企業における教育訓練の技法、事業内職業能力開発計画の作成に関する助言、指導等の業務を開始したところ です。その後、2001 年 10 月に職業能力開発推進者選任届の様式が新たに定められて、厚生労働省の委託によって各都道府県職業能力開発協会で届出を受け付けることになりました。私の記憶では、いつの時点であったかは不明ですけれども、7 万 5,000 人ぐらいたと記憶しております。また、同年 10 月 1 日に都道府県知事や雇用能力開発機構の理事長、中央協会の会長宛てに、労働者のキャリア形成支援の推進についてという局長通達が出されました。その通知というのは、都道府県職業能力開発協会において実施してきた職業能力開発サービスセンター業務、それから、推進者講習等に労働者のキャリア形成支援の観点 を盛り込むことで、企業内キャリア形成推進事業として再編することが主な内容でした。

その企業内キャリア形成推進事業の実施要領があり、その中のキャリア形成支援を担う人材の育成という項目がありました。そこでは推進者に対して職業能力開発推進者講習を実施しますよということで、推進者講習のテーマがキャリアコンサルティングの基礎的技法、これは何かというと、自己理解の支援を主とした導入レベルのキャリアコンサルティングと当時は言っていたのですけれども、そういったことを講習テーマの中に入れていました。私も講師でやったことがあります。では、導入レベルとは何かというと、これはキャリアコンサルティング研究会、JAVADA で受けていたのですけれども、そこの中のキャリアコンサルティングの効果的普及の在り方に関する研究会というのを、平成 14 年だったか

な、行ったときの報告書の中で、導入レベルのキャリアコンサルティングということが出てきて、キャリアコンサルティングの基本的な講習をやってまいりました。当時は、キャリアコンサルタント制度が創設間もない時期ですので、認知も十分ではありませんでした。したがって、企業や推進者に戸惑いもあったと思うのですが、キャリアコンサルティングの推進としては、それなりに機能していたと私は思っています。ただ、職業能力開発センター業務というのは2017年、平成29年度をもって終了となりました。推進者名簿は、都道府県の労働局に移管されたと聞いているのですけれど、その名簿が更新されているとは私は認識しておりません。

職業能力開発推進者というのを絵に描いた餅にしないためにも、企業等におけるキャリアコンサルティングの推進のためにも、再度推進者に光を当てて、例えばキャリア形成・リスキリング支援センターに、新たに推進者の届出窓口を設置して人数等を把握する、推進者にキャリアコンサルタントの資格取得を推奨する、推進者講習ではセルフ・キャリアドックの導入についての講習を行うとか、そういった施策も考えられるので、要するに、前の施策の復活も考えられるのではないかと考えております。ただ、前回の2回の研究会の発表のときに石井さんに、研究会が終わった後に、企業の中では、推進者というものをどういう位置付けで捉えていますかと個人的に聞いたところ、人事部があるので、推進者については必要性を企業は感じていないのではないかという話がありました。ですが、大企業は別としても、人材開発支援助成金の活用を含めて、中小企業でのキャリア形成支援として推進者にもう一回焦点を当てて、国が踏み込んだ施策をとる。せっかくまだ推進者が残っているので、もったいないのではないか。そこにもう一回光を当ててもいいのではないかと思います。

○坂爪座長 ありがとうございます。職業能力開発推進者について、いろいろな立場から御意見が出ており、1つの論点になるかと思っております。皆様の御意見、活発にいただきまし

てありがとうございました。まだまだ意見、尽きないかと思いますが、時間の関係上、本議題はここまでとさせていただきます。

最後に、その他として事務局からアナウンスがあるとのことですので、よろしくお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 ありがとうございました。本日の議事録につきましては、構成員の皆様に御確認いただいた後、資料とともにホームページで公開することとさせていただきます。次回の開催につきましては、別途事務局から連絡させていただきます。以上です。

○坂爪座長 ただいまの御説明について御質問等ございますでしょうか。大丈夫ですか。よろしければ、本日の議事は以上といたします。本日は、どうもありがとうございました。御発表いただきました方々、ありがとうございました。