

第4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5月16日(金)
13:00～

場所 厚生労働省 共用第8会議室

○坂爪座長 皆様、お忙しい中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4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」を開催いたします。

事務局より、留意事項等の御案内をお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 事務局でございます。報道関係者の方々の撮影はここまですとなりますので、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、下村構成員、田中構成員がオンラインでの御参加となっております。また、小山構成員は14時頃までの参加となります。

オンラインで御参加の小山構成員、下村構成員、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くようお願いいたします。

また、音声の乱れや接続に問題等が生じましたら、事務局宛てにチャット、メール又は電話で御連絡いただきますようお願いいたします。

事務局のメンバーにつきましては、途中用務により退席させていただくこともあるかと存じます。あらかじめ御承知いただきますよう、よろしくお願いいたします。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。それでは早速議事に入りたいと思います。議題の「(1)中間取りまとめ骨子(案)について」、事務局より資料の説明をお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 御説明いたします。まず、資料1です。これまでの研究会で頂きました御意見をまとめたものです。前回、第3回の研究会で頂いた御意見について下線を引いておりますので、上から順番に御説明させていただきます。まず、「Ⅰ 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について」の1つ目、労働市場の情報等の把握・活用に関する項目についての中ですが、その項目の中の一番下、列の真ん中辺りになります。キャリアコンサルタントには、job tagなどのツールを使いこなす能力が必要、という御意見を頂いております。

続きまして、2ページ目です。真ん中辺りの「3. 企業との協働、環境への働きかけを行うこと」という項目の中の「(1)組織戦略の視点、人事施策への積極的な関わり」の項目、ページの一番下にポツが3つあります。企業内で活動するキャリアコンサルタントは、部下に対応する上司を支援する力を高めることが必要。それから、企業において労働者の配置・配属や評価に関するフィードバックを行う際、キャリアコンサルタントが評価者等を支援することも考えられる。それから、キャリアコンサルタントは、管理職が部下を活かす言葉がけを行えるようになるための支援や、労働者本人が自分の能力を自覚していくための支援など、リーガルリスクの回避の観点でも重要な役割を果たす、といった御意見を頂いています。

3ページです。真ん中の「(3)施策の提案」の上から2つ目のポツになります。企業内で活動するキャリアコンサルタントには、キャリア開発プログラムを作る能力が必要、と

いう御意見。それから、下の「(5)全員に求められるものではない能力について」の所で、上から3つ目の、チーム支援については、キャリアコンサルタントは、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という意識を持つ必要がある。

4 ページ目です。「Ⅱ 上記能力を得るために有効な施策について」の中の、「(2) 講習の見直し」の所です。下から2つ目の、キャリアコンサルティング周辺の能力や多文化・社会正義論的な能力など、環境への働きかけに関連する能力について制度的に拡充することが必要。その下です。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等の周辺能力を講習の中で養成する機会を作ることが必要、という御意見を頂いています。

続きまして、5 ページです。「(3) 領域・レベル別の区分・整理」の上から2つ目のポツです。キャリアコンサルタントがインパクトを出すには、職業経験・人生経験、ある程度の役職も必要となる。キャリアコンサルタントのキャリアパスについては、役割の発展にも意識を向けることが必要、という御意見を頂いています。その下に2つポツがあります。まず、キャリアコンサルタントのスキルアップについては、「どういうキャリアコンサルタントになりたいか」「そのためにはどういう具体的な能力が必要か」を領域別に見ていかないと具体化していかない。それから、あらゆるスキルの習得を必須にしてしまうと、習得すべきスキルが過大となってしまうため、必要なスキルセットを学ぶという方法を取る必要がある、という御意見です。

次は、「(4) 指導者による実践指導等」ということで、このページの一番下です。キャリアコンサルタントの成熟のためには、スーパービジョンが有効。次の6 ページです。一番上ですが、キャリアコンサルタントとしての成長の道筋に沿う形で更新講習を体系立てて、その中にインターンシップやスーパービジョンを入れていくことで、専門性を高めていくことができる。それから、企業におけるインターンシップは、キャリアコンサルタントが企業で活動するに当たって必要なことを学べる貴重な機会となるため、インターンシップを受け入れる会社を広げていく等が必要。それから、「テーブル活動」の効果についても挙げていただいております。

「(5) その他」です。上から2つ目で、更新講習について、知識講習と技能講習の境目がわからなくなっている。更新講習の審査基準を厳格に明文化して、更新講習指定申請等要領に書き込むことが必要。変化に対応した能力を習得するためには、何年かごとに更新講習そのものを更新していく手続きが必要。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という観点からも、過去の経験や学習を認証する制度である「APEL」が有効。

続きまして、「Ⅲ キャリアコンサルティングの活用促進について」です。次の7 ページ、真ん中より下の「(5) 様々な政策手段」です。2つ目のポツで、事業内職業能力開発計画、職業能力開発推進者を法律の定めどおり実施することが、キャリアコンサルティングを普及させる近道。キャリアコンサルティング、ジョブカード、セルフ・キャリアドックなどを新たに努力義務とする検討も必要。事業内職業能力開発計画、職業能力開発推進

者という言葉は、企業内のキャリア形成にこだわらないキャリア形成促進支援とは異なるイメージを持つため、イメージを変えていく必要がある。それから、職業能力開発推進者について、キャリア形成・リスキリング支援センターに届出窓口を設置して、推進者の人数を把握等するべき、という御意見を頂いています。

最後に8ページです。ストレスチェックのように、年1回、自身のキャリアについて振り返る機会を従業員に提供することを努力義務にするような仕組みが必要。キャリアコンサルタントは、学校段階からのキャリア形成や専門性の形成を可能とするキャリア教育の重要性について問題提起していくべき、という御意見を頂いています。資料1の説明は以上です。

続きまして、資料2です。これまでの研究会での御議論を踏まえ、事務局で「中間取りまとめ骨子(案)」として作成したものです。これも上から御説明させていただきます。まず、「1. キャリアコンサルティングをとりまく状況」です。一番上の○ですが、DXやAI技術の進展により、労働需要が大きく変化するとともに、様々な職種の業務内容と必要とされるスキルについても急激な変化が進んでいる。また、仕事に対する価値観や生活スタイルの多様化、職業人生の長期化に伴い、労働者のキャリアが多様化している。2つ目の○ですが、一方、企業においては、自律的人材の育成により、人材の最適配置やエンゲージメント向上による生産性向上を実現し、賃金・処遇の向上を図っていくことが求められている。次の○です。このように経済社会情勢が激しく変化する中で、労働者が生涯にわたり充実した職業人生を送るためには、労働者が「キャリア自律」に取り組むことが不可欠になっており、その取組を支援するキャリアコンサルタントに対する期待はますます高まっている。次の○です。その活動の場も、様々な領域に広がってきており、それぞれの活動領域に応じた専門性が求められるようになってきている。こちらがとりまく状況のまとめです。

「2. 今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」ということで、「(1)環境変化に応じて多様な情報を活用しキャリア自律を支援する能力」。最初の○ですが、経済社会情勢や労働者自身のニーズの変化が激しい現在においては、全ての労働者がキャリア自律に取り組む必要がある。このため、自らのキャリア形成について問題を抱えた労働者に対する「解決型」の支援だけでなく、全ての労働者に対して将来のキャリアについての積極的な提案を行い、能力開発や労働移動につなげていく「開発型」の支援を行うことが求められる。次の○です。こういった支援を行う際には、自分の将来のキャリアについて期待を持ってもらえるよう、具体的な選択肢を提示した上で、能力開発の方向性を示すとともに、新規就職や企業内・企業外における労働移動に向け、適切なマッチング支援を行うことが求められる。なお、この支援にあたっては、職種変更を求められる労働者の心理的受容に対する支援もあわせて行うことが重要である。次の○です。こういった支援を的確に行うためには、労働市場の状況や様々な職種の業務内容と必要とされるスキル、教育訓練、各種支援措置等について、最新の情報を把握した上で、その情報を活用した適切なキャリ

アコンサルティングを行える能力が必要である、という記載にしております。

次に、「(2)企業内の労働者のキャリア自律の促進や人材育成を支援する能力」ということで、企業内で活動するキャリアコンサルタントが果たすべき役割についてみると、まず、キャリアコンサルティングの機会の確保等、事業主の講ずる措置として職業能力開発促進法に定められていることや、社員のキャリア自律は企業経営にもプラスの効果があること、キャリア自律は必ずしも他社への転職を前提としたものでないことなどについて、企業の理解を促し、社員のキャリア自律を企業として支援するよう働きかけることが重要である、と記載しています。続きまして、セルフ・キャリアドックの導入・活用に向けた支援を行うことも求められる。

次の○ですが、企業内の在職者のキャリア自律に対する支援は、企業の人事施策と連動して行われることが求められる。このため、経営層に対して人事施策を提案し、その実施に協力することや、職員の能力開発・研修計画の企画と運営を行うなど、企業に対する働きかけを行うことも重要。なお、こういった働きかけは、企業と社員の双方にメリットをもたらすことをめざして行われることが重要である、と記載しています。次の○です。労働者個人への支援だけでは解決できない問題への対応のため、個別面談から得られたデータに基づく職場の課題の解決に向けた提案、それから、職場における人事労務管理に関する管理職への助言なども含め、職場や組織への働きかけが必要となることが多い。このため、経営層や職場の関係者に対して適切な働きかけを行える能力が求められる。また、これらの支援は、チームでの支援を行うことが一般的であることから、こういった連携支援を円滑に行える能力も必要である、ということで、キャリアコンサルティングに必要な能力をこうした形で整理しております。

「3. キャリアコンサルタントの能力開発の促進」です。経済社会情勢が激しく変化する中、キャリアコンサルティングに求められる能力は上記2. のとおり大きく変化しています。そのほか、例えばAIをツールとして活用できる能力など、様々な能力を身に付けることが期待されています。また、活動領域によっても必要とされる能力は大きく異なっている。次の○です。現在、キャリアコンサルタントの能力開発は、養成講習において基礎的な能力を身に付けた後、更新講習において、より高度な能力を身に付け、さらに、現場で実際にキャリアコンサルティングを行う中で実践的な能力を身に付ける仕組みになっていますけれども、活動領域ごとに求められる能力を体系的に身に付けられるような仕組みにはなっていない。

次の○です。このため、キャリアコンサルタントの能力開発を促進するためには、経済社会情勢の変化に応じてキャリアコンサルタントに求められる能力を養成するために必要な内容が講習に適切に盛り込まれているとともに、キャリアコンサルタントが成長していく道筋が明確にされ、個々のキャリアコンサルタントがその活動領域とレベルに応じて必要な講習を受けられるようになっていくことが必要である。また、講習だけでなく、現場で実際にキャリアコンサルティングを行う中での実践的な学びが行われることも重要であ

る、とまとめております。

「４．キャリアコンサルティングの活用促進」です。最初の○です。キャリアコンサルタントの数は右肩上がりに増加をしており、また、その活動の場も様々な分野に広がっています。一方で、キャリアコンサルタントとして登録している方の３割はキャリアコンサルティングに関連する活動を行っておらず、その理由は、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」といったところが多くなっている。また、企業がキャリアコンサルティングを実施しない理由としては、「労働者からの希望がない」というのが最も多くなっており、キャリアコンサルティングの重要性・有用性に対する理解が不足している状況がうかがえる、ということです。このような中で、キャリアコンサルティングの更なる活用を図るためには、キャリアコンサルティングの効果について、広く一般に周知を図ることが必要である。また、職業能力開発推進者の選任や職業能力開発計画の作成といった職業能力開発促進法の措置が現場で実践されるように促すことも、キャリアコンサルタントの活躍の機会の創出に寄与する、と記載しています。さらに、例えばＩＴなど専門性の高い業種に精通したキャリアコンサルタントの活躍を促進することも有効である、としています。

「５．今後の検討」です。本研究会においては、これまで、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力、特に企業内におけるキャリアコンサルティングに必要な能力を中心に議論を行ってきたところです。今後、最終とりまとめに向けて、その他の活動領域のキャリアコンサルティングに必要な能力について議論を進めるほか、本中間とりまとめにおいて示した事項について、その実現に向けて更なる検討を行う必要がある、というまとめにしております。御説明は以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。ただいまの事務局の御説明について、御質問や御意見がありましたら御発言をお願いしたいと思います。骨子(案)について１～５までがあるかと思いますが、特にブロックに分けず、どこについてでも構いませんので、御意見のある先生方、いらっしゃいましたら御発言をお願いいたします。小山先生、お願いいたします。

○小山構成員 今日は学内の会議がありまして、１４時過ぎに退席をさせていただきます。前回に引き続き、途中までの参加で本当に申し訳ございません。私から少し意見を述べさせていただきます。

骨子(案)に沿ってというか、それに触れながら述べたいと思うのですが、「３．キャリアコンサルタントの能力開発の促進」の３つ目の○の所で、「活動領域とレベルに応じて必要な講習を受けられるように」とあります。これは、これまでの研究会で私も発言をさせていただきましたが、やはり、その活動領域ごとによって、必要となる専門的な支援能力は少し異なってきますので、この辺り、活動領域ごとに設置をしていくのは大事だなと思っています。

一方で、国家資格としてのキャリアコンサルタントの養成講習や試験については、キャリアコンサルティングをする専門職であれば、最低限、共通に理解していなければいけない基礎的なものを押さえる意味で、国家資格のキャリアコンサルタントに関しては今までどおり、領域関係なく、ジェネラルに必要なようなことを養成課程で学んでもらい、能力が身に付いていることを確認する試験を行っていくのがいいと思うのですけれども、その後の更新講習は活動領域ごとに体系立てていくことが必要なのではないかなと。

あとは、やはり2級と1級。これはもう私の個人的な意見ですが、2級と1級についても、私は活動領域ごとに組み直していったほうが、よりそれぞれの領域で専門的に支援ができる人材を育てていくことになるのではないかなと思っています。ただ、更新講習を活動領域ごとに体系化することと、2級と1級を活動領域ごとに組み直すということを一気にやるのは難しいと思いますので、段階を追ってやるのであれば、まずは更新講習の所から取り組んでいくことが必要なかなと思います。それに関連して言うと、これまでの御説明にもありましたが、これまでの研究会では、企業領域のことが中心に行われ、議論されてきたので、是非、ほかの領域についても意見交換が必要かなと思っています。

ちょっと戻ります。2ページ目、「今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」の「(2)企業内の労働者のキャリア自律の促進や人材育成を支援する能力」で、企業領域の話をしたと思います。(2)の1つ目の○、キャリアコンサルティングは、「社員のキャリア自律は企業経営にもプラスの効果がある、キャリア自律は必ずしも他社への転職を前提としたものではない」という表現もそのとおりなのですが、もうちょっと踏み込んだ表現にしてもいいのかなと思っておりまして、下村先生が前回の研究会のときに御発表いただいた中で、調査結果に基づいて、こういう御説明を頂いたと理解しているのですが、一般にキャリア支援による転職は危惧されるのだけれども、むしろ調査結果からは逆だと。つまり、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、見限られて、転職されてしまうところがあったと思いますので、いわゆる個人のキャリア支援に取り込んでいく組織を作ることが、むしろ企業が残っていてほしいと思っている人材をとどめることにつながりますので、そういう意味でのかなり積極的な意味合いで企業経営にプラスになるということもデータから示されていますので、その辺りの強い表現をしてもいいのではないかなと思いました。同じ所、一番最後の4つ目の○の中の後半に書かれているのですが、「企業内の各部門や他の専門職と連携したチームでの支援を行うこと」が必要だとあり、これは非常に重要な記述だなと思いました。

先へ進みます。関連して、3ページ目の「4. キャリアコンサルティングの活用促進」の所で能力開発推進者のことが出てくるのですが、これは前回の研究会の議事録を拝見していて、佐藤構成員のほうから、企業現場では職業能力開発とキャリア開発はちょっと異なるニュアンスがあるという御発言があったと理解しています。確かに、私もおっしゃるとおりだなと思って、何というのですかね、キャリアコンサルタントとキャリアコンサルティングの認知度を高めていく意味では、これを機に職業能力推進者の用語を変えてみる

のも1つの策かなと思いました。職業能力開発ということではなく、むしろキャリア形成とかキャリア開発という言葉にする、そういう推進者が必要だとするのにも手かなと思いました。

それと関連するのですが、先ほどの、チームで対応していくということと絡めて言うと、もしかしたら、ちょっと突飛な案かもしれませんが、研究会なので1つのアイディアとして発言したいと思うのですが。労働安全衛生法に基づく衛生委員会に似たようなイメージで、企業内でキャリア形成支援委員会というような委員会を設置するのを義務付けたらどうか。そのキャリア形成支援委員会の構成員としては、経営者や人事部門の責任者、例えば人事部長や人事の担当役員などといった方、そして、社内のキャリアコンサルタントといった人たちから形成されるキャリア形成支援委員会というものが作られれば、そこでキャリアコンサルティングのプロであるキャリアコンサルタントと経営層、人事との連携、そして、実際に意見交換をして何に取り組んでいくのかを計画していく場が組織面で出来上がりますので、そうすると、正に、文字どおりチームでの支援もできるようになりますから、今後そういった取組も1つのアイディアとしてはあるのではないかと思います。いろいろ申し上げまして、すみません。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。骨子(案)について、2、3、4番と幅広く、いろいろと御意見を頂いたかと思います。今の所で、何かありましたらお願いします。

○平川キャリア形成支援室長 今、御意見を頂きましたので、対応について、取りまとめにどのように反映させていくかは、また御相談させていただきたいと思っております。

○坂爪座長 ありがとうございます。ほかの先生方も、いかがでしょうか。下村先生から手が挙がっていらっしゃいますので、お願いします。

○下村構成員 今、正に私が今日、是非、骨子に関連付けて申し上げたいと思ったことを小山さんが言ってくださったので、早速、私もそう思いますということで手を挙げさせていただいた次第です。それが何かと言うと、職業能力開発推進者であるとか、事業内職業能力開発計画といったものはありますが、企業内でチームとして何かをするという主体がありませんので、正に、小山さんが言ってくださった一言一句、全くそのとおり言おうと思っておりました。

安全委員会や安全衛生委員会のような能力開発委員会、若しくは人材開発委員会(仮称)みたいなものを検討し、それを企業内の能力開発の主体として、何らかの形で制度化するといったことが求められるかと思えます。そうすれば、ストレスチェック制度を安全衛生委員会で話し合っ、毎月いつやろうかといったことを話し合っているのと同様に、セルフ・キャリアドックを今年はいつやろうかという話などもそこでできますし、そこで、主たるメインの担当者として、職業能力開発推進者もキャリアコンから選任することが望ましいという決まりも今後生きてきますし、何らかの形で、その企業内で能力開発、若しくはキャリア開発を議論する主体、支援といったものを制度化する必要はあるだろうと思えました。ですので、それは骨子に書き込んでいいのではないかと思います。

今日、図らずして私が言おうとしたことを小山さんに先に言われてしまったという感覚が強く、その１点、骨子を読んで、是非申し上げたいなと思ったので、小山さんに続けて発言させていただいた次第です。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。下村さん、せっかくですから、それ以外に、もし御発言があればと思いますが、いかがでしょうか。

○下村構成員 では、また後で思い付いたら発言したいと思います。

○坂爪座長 では、また後でお願いします。

○下村構成員 はい。

○坂爪座長 続いて、ほかの先生方、いかがでしょうか。田中さん、お願いします。

○田中構成員 今、下村先生がおっしゃったので、下村先生の前回の御発言をちょっといいなと思ったのですが、第１回・第２回・第３回研究会で頂いた主な御意見」の中の 7/8 の所で、「キャリアコンサルティング、ジョブカード、セルフ・キャリアドックなどを新たに努力義務とする検討も必要」という項目があるのです。今、能力を上げることばかりを中心に議論している気がするのですが、キャリアコンの能力が上がったところで、国民一人一人にリーチできる確率が上がらないと実効性は上がらないという意味では、この中間取りまとめの所に、この手を努力義務とする検討も必要という辺りを是非入れていただきたいなと、これがまず、私が思ったことです。

これに併せて、セルフ・キャリアドックは節目ごとの実施なので、今のＡＩの変化に対するチェックを節目ごとでいいのかと言われると、やはり足りない気がするので、8/8 の一番上に入れている「ストレスチェックのように、年１回」、キャリアについて振り返る機会、キャリアチェックみたいな制度も、このセルフ・キャリアドックを努力義務化するときに一緒に入れてもらおうと、企業は余りお金を掛けなくてキャリアチェックぐらいだったらできるので、国民一人一人にリーチする確率を上げる施策をしやすいのではないかと。これが中間報告と前回とのつながりで特に思ったことです。これがまず１つ目です。

中間報告について、一番最初の「キャリアコンサルティングをとりまく状況」で、確かに、議論はＡＩによる仕事の変化、求める能力の変化によって、変化するだけではない、それによって失業も増えるだろうなと。ここを中心に議論をしていたような気がするのですが、では、準備しないといけない変化、変化というか結果、どういう危機に対して準備をしなければいけないかというと、ＡＩだけでいいのかと言われると、やはり 2040 年、エッセンシャルワーカーが 1,100 万人足りなくなるといった予測に対して、キャリアコンサルティングはどんな能力が必要なのか、国民生活が回らなくなる話なので、何か検討しなくていいのかなと。最近、南海トラフ地震のテレビ番組がすごく増えているのですが、国としては近い未来に地震は来るだろうと。そのときに半分ぐらいの国民は影響があるだろうというように言っていて、一方で、地方の自治体でいうと、激震地だと言われる地区でも、備蓄は余りできていないという調査結果も出ているのです。なので、地震が来るときに、こういうキャリアコンサルタントとしては、どういう能力が必要なのかと。

これは中心にやらなくてもいいと思うのですけれども、ほかの議論が終わった後に、もう一遍、足りないことはないかなと、ここは付け加えたほうがいいかなというぐらいのチェックはしておいたほうがいいのではないかなと思います。

それから、「4. キャリアコンサルティングの活用促進」の所で、相談する重要性・有用性の理解が不足しているという結論になっているのですけれども、いや、その前に従業員自体、今のまま、このまま定年までずっと同じように未来が続くと考えていると相談なんかしなくてもよくて、そうではなくて、国民の半分ぐらい、労働者の半分ぐらいは、野村総研のレポートで言うと、半分以上仕事を変わらざるを得ない。AIはいろいろな予測はありますけれども、デスクワーカーの約半分は失業せざるを得ない可能性が十分あるということです。いろいろな予測が出ていますので、そういう、自分は危ないのではないかなと思うと相談したいとなるのが当たり前の話で、情報提供が足りないのではないかなと。将来に対する正しい情報を提供することがニーズにつながって、相談の必要性につながっていくのではないかなとも思います。私としては、一旦ここまでをお話させていただきたいと思います。ありがとうございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。今、ストレスチェックみたいにできればというところの。

○田中構成員 キャリアチェックね。

○坂爪座長 これは、例えばストレスチェックは、私たちも労働者としてやっているのですごくイメージがつくのですけれども。例えば、キャリアだったら、こんなようなものができるのではないかなという、少しイメージがあったら共有できればと思いますけれど。

○田中構成員 そんなに難しいことを聞く必要はないと思うのですよ、「今後の自分の仕事の将来性について正しい情報を得ていると思いますか」で、この10の中でどのくらい。自分の仕事が、社内で今後どのくらい継続できると思うか、変化の状況について把握していますか、10のうちどのくらいかなど。それについて準備はしていますかと、10のうちどれくらいかなど、簡単な項目を並べて、自分は準備できているかどうか、できていないよねという実感を持ってもらう。ここの情報が足りないのであれば、ここを見ればいいよといった情報自体は、見れば分かるようなものも国のほうで準備しておけば、情報自体、あるいはそこで何をやればいいのか、施策にアクセスしやすくなるかなというのがあるのです。

○坂爪座長 なるほど、分かりました。これは、田中さんの基本的な路線として、やはり、今みたいな職業生活が続くわけないよねというところに対して、皆さん、私たちも備えるために、それができているのかといったようなところを1年ごとなどに見ていくことが非常に重要だということかなと理解をしました。

○田中構成員 そうです。

○坂爪座長 もう1つ、南海トラフの所も、すごく大事ななと思いながらお聞きしたのですが、いわゆる大きな災害が来たときに、その直後でキャリアコンサルタントがどうい

活動ができるのだろうと、ちょっとイメージが、私はまだ全然追いつかないので、もう少し教えていただけますか。

○田中構成員 ちょっと説明が足りないと思うのですがけれども、震災の備えをしましょうねと、今、備蓄をしましょうと実際にしているわけですね。いつか必ず来るであろう震災、では、そのときに、就労支援者はどんな力が必要なのかなと。東日本大震災のときも、ただの職業支援ではなくて、住む所の情報も取らないといけない。幅広く情報を取らないといけない。単に、仕事だけではなくて心理的なものも受け止めないといけない、何かいろいろな力がプラスして必要だろうと。しかも、一時に大量の人が来るわけですね。

○坂爪座長 そうですね。

○田中構成員 なので、簡単に情報で取れるものと、相談しないといけないものの区分をどうやって、分かりやすく、効率的に面接するかなどという支援も、ここでやらざるを得なくなってくると思うのですよ。本当はここでAIも使わないといけないのかなと思っていてるのですが。そういうのを想定して、やがて来るであろう震災のときに支援する支援者として、心構えであったり、必要な準備をやっておいたほうがいいのではないかなとは思っています。

○坂爪座長 分かりました。危機状態のときに必要となるスキルが何なのか、また危機状態の中で、サービスを提供できる仕組みを構築するといった辺りを幅広く検討しておくことが望ましいということですね。

○田中構成員 そうですね。今やっている延長線上でほとんどはカバーできているのですよ。でも、この地震みたいな大きなものが来たときに、では、今の延長線上で本当にカバーできるかという、やはり、この東日本大震災で経験してきた人たちが、あれをやっておいたほうが、これをやっておいたほうが良かったという意見がきっとあると思うので、そういうのも私たちが学んで、キャリアコンサルタントとして、いざというときの準備ぐらいはしておいたほうがいいのではないかなとは思っています。

○坂爪座長 分かりました。ありがとうございます。具体的なイメージができました。ありがとうございます。

○田中構成員 いわゆる、横との連携をどのように作るかなど、そういうのも、このネットワークをどう作るのか、仕組みはどうなのかなどですね。

○坂爪座長 分かりました。ありがとうございます。

○田中構成員 はい。

○坂爪座長 高橋さん、お願いします。

○高橋構成員 高橋です。今、田中先生がおっしゃった所に関連させてお話ししようかなと思います。キャリアチェックという所です。私もこれは常々そう思っていたところがありまして、そこには2つの意味があります。1つは、セルフ・キャリアドックとストレスチェックが同様な進め方をするところから、これらを同時に進めてもいいのではないかなと考えています。なぜ、そういうふうに考えたかと言いますと、セルフ・キャリアドックの中

で、面談から得られた組織に関わるような、組織に起因するような問題を集団分析をかけて抽出し、それを組織にフィードバックします。この流れはセルフ・キャリアドックも持っていますし、ストレスチェック制度でも持っている流れです。

ですので、そういう意味では先ほどの安全衛生委員会と類似したキャリア開発委員会とも関連するかと思いますが、チェックの後、組織にどうフィードバックしていくか、あるいは組織は何をしなければいけないのか。このような組織を変えていく側面も含めて、うまくストレスチェック制度と、同時並行してやるのか、連携してやるのか、併せてやっていく必要があるのではないかと。これがまず1つ目です。

もう1つは、キャリアチェックという言葉の所で、関連すると思いますが、この骨子(案)の大きな2、「今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」の1つ目の○の所に、「開発型」の支援ということを書いていたわけなのですが、正にその開発型支援でやろうとしているのが、このチェックに相当します。今回の骨子(案)には「労働者に対して将来のキャリアについての積極的な提案を行い、能力開発や労働移動につなげていく」という説明になっています。私が第1回目で発言した開発型というのは、正に労働者が自らのキャリア形成を進めていくために、何が今、課題になっているのかを確認して、その課題達成に向けて従業員が取り組んでいくことを積極的に進めていくことです。その意味では、先ほどの田中先生のキャリアチェックとニアリーイコールです。そしてこの変化していく社会の中でどうあるべきかという側面も含めて、従業員が何をしていくのかを考えてもらうということになるのだらうと思います。

そういったことで、開発型というのは単に積極的な提案というだけではなくて、課題のチェック、それから課題達成に向けての支援をしていく。これを開発型のところに、もう少し踏み込んで記載していただけるとよいと思います。

もう一言付け加えますと、従来、キャリアコンサルティングの中で自己理解、仕事理解というような言葉が入っているわけですが、私は最近のこの変化やリスクが考えられる社会においては、環境理解ということも非常に重要なポイントだと思います。そこは田中先生がおっしゃったような、この変動していく社会の中で今後、何がリスクなのか、その中で自分はどうすべきなのか、こういった視点はとても重要だと感じています。それを踏まえて、自分が今後どういうふうに働いていくのかを考えていく。そういうのがこのキャリアチェックや開発型の中で、積極的に取り上げて進めていくと良いのではないかなと思います。

それと、あと少し全体的なお話として、骨子(案)の1番、「キャリアコンサルティングをとりまく状況」で、ここでもいろいろなリスク、変化を取り上げているのですが、同時にメリットも取り上げていく必要があるかと思いますが、こういった文面はよく見るのですが、大手企業は割とこういうところに敏感に反応していると思います。ところが、中小企業になってくると、まだピンと来ないのではないかと思います。いろいろな変化があることは言葉では聞いているし、理解もしているのでしょうけれども、それがなぜキャリアにつな

がっていくのだろうか、なぜキャリアの自律が必要なのだろうか。誤解もあるのでしょうか。けれども、この辺をもう少し丁寧に、そして今まで下村先生が示されたデータなども含めて、メリットをもっと訴求していく必要があるのではないかと。ここがまずしっかりないと、その先に進めないような気がします。

それと連動してということなのですが、4の「キャリアコンサルティングの活用促進」の下3つ目の○です。ここに、「キャリアコンサルティングの効果について」というふうに2行目辺りに書いています。企業においては、これまでも大分議論してきましたので、従業員が活性化するとともに、それが組織のプラスになっていく、生産性向上になっていく。こういった図式はある程度理解できるかなと思います。では、学校領域ではどうなのだろうか、需給調整機関ではどうなのだろうか。キャリアコンサルティングをする目的と効果を、やはりこれらの領域でも明確に示していかないと、何か、ただやらされるみたいな感じになってしまうのではないかと懸念します。それぞれの領域が求められること、あるいは困っていることの解決、そういったところに寄与するような示し方が必要ではないかと思います。私は学校領域やその他の領域には明るくないものですから、この辺をもう少し今後、関係される方からお話を聞いて訴求していく必要があるかなと思いました。私からは以上です。

○坂爪座長 中間取りまとめの骨子の所でいくと1番の、とりまく状況の所でもっと書けることがあるのではないかとということが1つあったかと思います。あと、有用性、重要性について、これは先ほどの田中さんの話ともつながりますが、情報発信をもっとしていくということかと思いますが、いかがですか。

○高橋構成員 情報発信だと多分、これまでもやってきていることで、それを強化するというのは1つの方法だとは思いますが、教育や研修みたいな形で経営者に対して何か示せるといいのではないかなと思います。うまく経団連を使うなど、よく分かりませんが、経営者に対してそういった教育あるいは研修という形でやっていくというのが1つあるかなと思います。ちょっと今の思い付きなので、この程度しか出ませんが。

○坂爪座長 ありがとうございます。ほかの方、いかがでしょうか。山口さん、お願いいたします。

○山口構成員 2つ、3つお話をさせていただきます。まず、最初に骨子(案)の2の「今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」についてですが、今、高橋構成員からもありましたが第1回目の研究会で高橋構成員がおっしゃられた開発型の支援というものが、これがきっと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として、大変重要なキーワードだろうと思っています。

この開発型支援の捉え方というのは、多分、様々なのだと思いますが、私は花田先生が常々おっしゃっている、どんな状況であっても自分を見失わず、自分を継続的に高め続ける力、人間力、キャリアコンピテンシーの支援というのがピッタリ、私の中ではきます。先生は人間力として、前向きの踏み出し、関わり合い、EQ、オープンマインド、リスク

テイクとタフネス、セルフ・エフィカシーと自己肯定感、価値基準とインテグリティを挙げています。開発型の支援を実践しようとするならば、このような仕事に対応する総合的な力を養う、又は評価する仕組み、あるいは従業員が自分自身を高めることを日常的に考える、語り合えるような仕組みが必要と思っています。

また、キャリアコンサルティング面談においても、働く上での不安やキャリアの不安を聞いて解消することだけではなくて、それに加え、働く意欲やキャリア不安を把握して、組織上の問題の改善を含めた従業員の元気を促進する一歩踏み込んだカウンセリングや対話が必要だと思っています。

キャリコンにとって改善提案を含めた組織への働きかけの重要性というのは、一層高まってくると思うのですが、併せてカウンセリング力を高める必要性をキャリアコンサルティング協議会や ACCN での経験を通して、私は改めて感じています。そのため養成機関においては、資格取得のための試験の講学に焦点を当てすぎずに、セルフ・キャリアドックでいうところのキャリア理論等の専門的な知見に基づき、また、従業員の心理的な自己洞察を促して、キャリア形成についての認識を深めて、明確にするための面談の重要性を再認識して教育に取り組んでももらいたいなと思っています。

何を言いたいかといいますと、報告書がここでいずれ公表されたときに、ここでいうところの開発型の支援というものをさらっと読み飛ばされないように、各構成員の方々の意見を聞いて、少しここは手厚く報告書のほうに加えるのがいいのではないかと、今の発言をしたところです。

ただ、中小企業においてはキャリアやキャリア形成の用語を含めて、なかなか浸透していないと思いますが、「グッドキャリア企業アワード 2024」で対象となった従業員 27 人の関西鷹という会社があります。ここは全員参加の未来会議等で、経営者の思いを全員が共有して、一貫して実践している。また、従業員のサポートを通して、たとえ独立して羽ばたいて出ていく者がいたとしても、安心して送り出して将来を応援するとしています。キャリアという言葉は、わざわざ使っていないのですが、あえて使っていないと思うのですが、キャリア支援の真髓を実践している企業だなと思ったので、ちょっと今、御紹介させていただきました。

それから、もう 1 点は「キャリアコンサルタントの能力開発の促進」の所なのですが、これは総合して、研究会ではこれまで下村構成員、あるいは小山構成員から養成講習、更新講習のあり方について発言がありました。私も ACCN の運営を通して、養成講習の質の一層の向上が重要だと思っています。キャリアコンサルティング協議会では、現在、養成講習のあり方について理事会で議論が始まっていると聞いていますが、養請講習の質を担保する要因の 1 つは、講師の質と私は以前から思っており、そういうふうに申し上げているところです。今のキャリアコンサルタント養成講習認定申請等要領では、講師等に関してキャリアコンサルティング職種技能士又は関連分野の大学教授等であって、この当該科目の講義、演習内容、方法の具体の企画運営に係る指導的な立場を配置するということと、

それから講習全体の質の確保、向上を図る観点から、講師が担当する科目について一定の学術的な実績を有していることを明示することというのは書いてあるのですが、これで十分かどうかということを常々思っています。技能士や大学教授等であるということは、知識や経験が担保されるということは間違いないのだと思いますが、イコール質の高い講師と言い切れるかについては懸念があります。

私は抜かしていけない点としては、講師候補者をどのように選定しているのか。それから、どのようにその養成講習機関で養成、認定等を行っているのかということが大事だと思っています、質を担保するために。ある養成機関では、候補者の選定基準を明確にした上で、選定後、講師デビューまで1年から2年掛けて養成していると聞いていますが、これだけ多くの養成機関の実態が見えていません。ばらつきがあるのではないかと考えています。この要領の講師等に関して、この点を追加することを検討してはどうかというものが2つ目です。

最後ですが、職業能力開発推進者については、先ほど名称変更のこともありましたが、ここはちょっと前回、私から最後にお話させていただいたことですので、改めてやはり推進者については、推進者の意義や役割、能開法上の重要性とかキャリアコンサルタントとの関連性を、政策的に再度、打ち出すのがいいのではないかと考えています。以上3点、お話をさせていただきました。

○坂爪座長 ありがとうございます。開発型については、多分、いろいろな方が御発言をされているので、この辺りがキーワードになってくるのだと考えています。一方で、開発型ということについて、イメージされているものが構成員の中でもいろいろなタイプがあるかと思っています。その辺りの整理をした上で、中間の取りまとめに入ることが大事かと思いますが、多分、取りまとめがすぐの期間にきていると思うので、改めて開発型で御発言いただいた高橋さんと山口さん、もしあれば教えていただけますか。

○高橋構成員 開発型というところですが、本来、その開発と解決はどう違うのかというと、解決のほうというのは、何かトラブル、悩みごと、これが発生したものを、解決、解消するという意味合いが強く、一方、開発型というのは、どちらかというと自らあるべき姿を設定して、そこに向けて進んでいく。ですから、まず何を設定するのかということ、そして、そこに向けて何をすべきなのか、この辺をキャリアコンサルタントとともに考えていく。そして、課題が見えて、その課題を達成していく上でのサポートもしていく。これが1つ基本の考え方だと思っています。

またそれを通じて、最終的には労働者自身が自らキャリアを形成していく力を身に付けていく。個々の課題を達成していただくだけではなくて、自らキャリアを形成する力を身に付けていく。そういう意味では2種類の開発という側面があると思っています。こういった回答でよろしいでしょうか。

○坂爪座長 ありがとうございます。山口さんもいかがでしょうか。先ほどの大丈夫でしょうか。そうしましたら、石井さん、お願いします。

○石井構成員 私は大きく3点、お話をさせていただきたいなと思っています。1つ目は、中間取りまとめの骨子の「キャリアコンサルティングをとりまく状況」の○の2つ目です。ここで記載されている「賃金・処遇の向上を図っていくことが求められている」という点を、私自身はキャリア支援を通じて、個人の市場価値を高めていくということが重要であると解釈しました。つまり、社内でも社外においても活躍できる状態をいかに作っていくのか、ということです。その際に、やはりやるべきことは「可視化」だと考えています。例えば、キャリアチェックの観点で言えば、本人が能力開発に主体的に取り組みたいかどうか、また自分自身のキャリアビジョンをどの程度自覚しているかという点が1つあります。もう1つ大切なのはスキルです。どのようなスキルを持っているかを明確に可視化し、それを価値として向上させていくような支援が、キャリアコンサルタントには求められているのではないかと思います。

それを実践していくと、企業としても、個人がどんな強みを持っているのかであったり、どういった成長支援をするべきかというところが見えてくるようになります。その結果、組織として適切な支援ができるようになり、これまでディスカッションをさせていただいた、「適材適所の人材配置」や「生産性の向上」といったテーマにつながっていくのではないかと思います。ですので、この「賃金・処遇の向上」という点にまでつなげていくためには、キャリア支援を通じて、組織として個人のキャリア実現までを継続的に支援していくような仕組みが必要であると考えています。そのためには、キャリアチェックに加えてスキルチェック、企業で言うところのタレントマネジメントシステムのような仕組みの導入が重要になるのではないかと思います。そうすると、キャリアコンサルタントとして、どんな能力が求められるのかを改めて考えていく必要があります。例えば、企業によって異なるキャリアの考え方や職種ごとに異なるスキル・能力要件を、適切に設計し、可視化、チェックできる状態を作っていくための設計スキルなのか、若しくは、タレントマネジメントシステムを活用していくためのITリテラシーや、データリテラシーといった能力もキャリアコンサルタントに求められる要件の一つに入ってくるのではないかと思います。

あえて、ちょっと具体化をしたいのが、AIやデータの力が必要であるという点です。これまでの議論でも出てきていますけれども、これはキャリアコンサルタントだけの話ではなく、全てのビジネスパーソンにとって必要となる力です。そうした前提に立ったときに、キャリアコンサルタントに求められるITリテラシーやデータ活用の力について具体的に落とし込んでいく必要があるのではないかと思います。このままだと抽象的になりすぎてしまい、話が広がりすぎてしまう懸念があるためです。キャリア支援の実務において「どのようなITリテラシー・データ活用力が必要なのか」という視点で、ある程度論点を絞っていく必要があると思いました。すみません、長くなりましたが、これが1つ目です。

2つ目は、今までお話があった開発型の支援というところは、私も非常に大事なポイント

トだと思っています。1つ目にお話した内容と非常につながりがあるところで、従来は「今のままで大丈夫だ」と考えていた人に対しても、情報が可視化されることによって、初めて自分の状態に気づきが生まれるということがあると思います。つまり、ベンチマークと比べて、今、市場の中での自身のポジションが見えるようになることで、従業員の中に新たな視点や気づきが生まれてくると考えています。ですので、そうしたデータを活用しながら開発型の支援を行っていくことが重要だと思いました。ただし、開発型の支援と言っても、現状では、国家資格を取得された方の多くが、キャリアコンサルタントを「相談対応をする人」として認識されているのが実情だと思います。厚生労働省からの報告資料（第1回研究会 資料3. キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントを取り巻く現状について）にもあったように、人事と関係ない部署に所属をしているとキャリア支援のニーズがないとか、労働者からの相談ニーズがないというような声につながってしまっています。しかし、これは見方を変えてみると、現場にいるからこそ、特定の職種の特性を理解していたり、現場で必要な課題が見えているわけで、それこそが開発型の支援につながるということを、国家資格の育成の段階でもしっかり伝えていくということは必要なのではないかと思いました。国家資格を取得した方が、必ずしも人事部門に所属していなくても、それぞれの職場でキャリア支援を活かしていける人たちが増えていくということが、キャリア支援を一過性のものではなく、組織の中で、より幅広く根づかせていくポイントになるのではないかと思います。

3点目です。先ほど高橋先生、そして田中先生もおっしゃっていたところに準じて、私自身のアイデアも交えてお話をさせていただきます。それは、情報をどのように発信していくか、特に経営者に響く情報は何かという視点です。私が考えるに、キャリア支援が投資だと捉えたときに、それがどのように経営インパクトにつながっているか、若しくはその道筋が見えるように伝えていくことが重要なのではないかと思います。今までは、どちらかというところ、「キャリア面談を何件実施したか」、「社員の意識がどう変わったか」という短期的な成果にとどまっていたところから、これからは、開発型の支援を通じて、社員がどのようなスキルを獲得したのかといった「行動変容」にまで踏み込んで、1年程度のスパンで見えていくことが大切だと感じています。

さらにその後に、その獲得したスキルが実務で活用されているかどうか。例えば、DX等のスキルを習得した社員が、業務改善プロジェクトや業務効率化の取り組みに関わっているかを確認することが重要です。そして、改善案件数が増えているかどうか。その結果として、長期的には収支への貢献や生産性向上といった経営インパクトにつながっていく。そうした経営成果につながるストーリーを情報として提示することが、非常に重要であると感じました。第2回研究会の際に佐藤さんがお話してくださった、「エンゲージメントの向上が収支改善につながった」という事例は、まさにその好例であり、中小企業にとっても非常に響く話であると思います。こういった具体的な成果は、まだデータとして十分に広く共有されていないのが現状です。だからこそ、こうした具体的な成果を、社会的・

経済的インパクトとして“見える化”し、ストーリーとして伝えていくことは、キャリア支援の意義をより広く理解してもらうための、非常に大切なポイントだと思いました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。スキルは、キャリアを考えていく上では非常に大事な考え方であると同時に、スキルを確立するというのは結構難しいだろうなという気がします。需給調整場面ではスキルは、例えば求人情報という形で可視化されているので、できるかと思います。一方で、会社の中でスキルという観点からキャリアということを考える際には、人事制度の中でスキルを明示するといった制度があることが必要になってくるかと思います。そこまで言及はされてないですか。

○石井構成員 ありがとうございます。今の御質問でいうと、人事制度に組み込んでいればベストだと思います。ただ、現実的にそこまでできるかというのと、必ずしもそうではないとすると、中小企業のような環境においては、事業責任者がその役割を認知し、担っていくという形が現実的かもしれません。例えばエンジニアから事業責任者へとキャリアを積み上げてきた方であれば、エンジニアのスキルや特性について一定の理解がある方が多いと思います。だからこそ、現場と一体となって、スキルや強みを見える化していくような仕組みを構築・支援していくというのが私のイメージです。これは逆に人事部門だけでは実現が難しい部分だと思います。だからこそ、現場と連携した仕組みづくりを支援していくことが、キャリアコンサルタントに求められる役割の一つではないかと感じています。

○坂爪座長 ありがとうございます。だから、開発型ということをやっていくときには、そういった点も必要になってくるのかなと感じています。

では、佐藤さん、お願いできますでしょうか。

○佐藤構成員 ありがとうございます。佐藤でございます。中間取りまとめの骨子、ありがとうございます。私は企業の立場で参加させていただいているので、企業におけるキャリア開発ということについての現状、課題、必要なことというのを随分取り込んでいただいたというように思っていて、読んでいてとても力強く感じました。本当にありがとうございます。

2点ほど、それに関連してコメントさせていただくと、1点目は、1ページの3ポツ目、先ほど特に高橋構成員がおっしゃっていたところに重なるのですが、そのキャリア自律が中堅・中小の企業さんも含めて、経営のメリットになるということは、やはりもう少し丁寧に、何と言えいいのですかね、主張していったほうがいいのではないかと。もちろん下村先生のデータをはじめ、言わば、硬い言葉で言うとメカニズムと言うのですか、そういうものがどういうように働くのかということをしっかり研究して、仮説でいいかと思えますので、示していかないといけないというように思います。

2つ目は、これも少し正直に言うと驚いたのですが、その職業能力開発に関連して、安全衛生関係を1つのひな形としながらも、キャリア形成支援委員会のような、いわゆる経営としてのチームとなって、これは下村先生の言葉で言うと、チームとして主体としてと

ということだと思うのですけれども、キャリア開発に対する、企業の中におけるキャリア開発に関して、経営が主体的に関わっていくのだということをもう少し形にして、そういうような委員会を作ってはどうかということがお話にあったということは、正直に言いますと、そこまで考えてくださっている方々がいらっしゃるのだというように思って、これも非常に賛同もしますし、力強く感じました。

ただ、一言言わせていただくと、やはり企業経営の実態からすると、経営と、雇用主と言っているのですけれども、あるいは上司と働く人、労働者の、何と云えばいいですか、役割というか視点、役割ではないですね、視点は、実は相当違いますよね。実はと言うのも変なののですけれども、根本的にやはりコンフリクトが起きます。このコンフリクトが起きるところを、どのようにキャリアという領域で、労働者、経営双方が win-win になるような形で、先ほどのような委員会のようなものを形成していくかというのは、私の感覚で言うと簡単ではないです。

ともすると、何を心配しているかという、今も時々、自分たちでもやるのですけれども、社員のキャリアパスやキャリアマップみたいなものを作って、そこに社員を当てはめていくというようなことが起きがちなのですね、こういうことを始めていくと。それは委員の皆さんがおっしゃっている、開発型のところでも高橋さんがおっしゃっていたとおりなののですけれども、社員が主体的にキャリアを作っていくということを、むしろ阻害するというか、手取り足取りというか、何か昔ながらの親子関係みたいなことにならないような、そういう仕組みにしていけないといけないということがあるものですから、とても実は難しいというように思いながらお聞きしました。

難しいからやらないのではなくて、難しいけれどもやらなければいけない。労働者の主体性を起点とすること、労働者の主体性が損なわれないように、経営が労働者のキャリア形成を支援するというのは、一体何をすることなのかということですね。くどいようですが、ここがとても難しいと思いながらやっているものですから、そこを、今後というのですか、この後半のところで少し踏み込んで考えられれば良いというように思っておりました。以上でございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。従業員のキャリア自律を会社が支援するという、そこにあるねじれ現象みたいなものを、我々としてどう落とし込んでいくかというところが非常に大事だという御指摘だったかと思います。

○佐藤構成員 ありがとうございます。

○坂爪座長 では、日暮構成員。

○日暮構成員 ありがとうございます。日暮です。まずは、これまでの議論の取りまとめと骨子の取りまとめをありがとうございます。私も全体を拝見させていただいて、大きな方向性というところで違和感があったものではないというのが、まず前提の認識でございます。

まず資料に沿ってという意味でいうと、2枚目、骨子の2ページ目なののですけれども、

ここで言う、今日、ほかにも何度か出てきているのですけれども、いわゆるその「キャリア自律は必ずしも他社への」、(2)の1ポツ目ですね、「転職を前提としたものでないことなどについて、企業の理解を促し」という、ここの部分は、非常にやはり大事だというように思っています。

前回の下村先生のデータもそうですし、小山先生も今日おっしゃっていましたが、それ以外にも結構、最近、世の中でも幾つかそういった調査が出てきている中で、我々JHRでも、これまで表には出していないものなのですけれども、直近、主体的なキャリア形成をしていくということを個人が意識をして行動している人と、全く無意識、自覚していないという方、またそういう行動をしていないという方が、この需給調整の転職というシーンにおいて、その後の定着、活躍というところに効果があるか、変化があるのかみたいなのを少し調べ始めていて、実際に今、出てきたデータで言うと、やはり一定の効果があると。キャリアを自分なりにこうしたい、若しくは転職活動中でもいいので、アドバイザーなどと会話をしながら、自分の認識というものが、自分は実はこういうことをやりたかったのだということが分かって、その情報を持って、合う所に入ったときには、定着する期間も長くなりますし、その中での活躍の可能性も上がるというものが何となく見えてきていたりします。

あとは、リクルートさんが既にプレスリリースを出されていますけれども、そのキャリアの自律というものを自分で自覚している人、若しくはそういうようにキャリア自律をやっている人と、あと、それに対して支援のある環境にいる人、会社、この掛け算でやはり定着する、しないだったり、活躍する、しないみたいなものの変化は明確にあるということのデータを出されているリリースなどもあったりしますので、正にここは本当にちゃんと声を大にして言っていたほうがいいのではないかと。

中堅・中小の会社さんでも、ちゃんと取り組めば、定着だったり、逆に人材採用のほうにも効果を発揮するというケースは出ていますので、そういった事例の周知というものが、結果的にこの促進というところにつながっていく。このキャリアコンサルティング、若しくはキャリアコンサルタントの活用促進というところにもつながっていくものになるのではないかとこのように感じていたので、ここは非常に大事なポイントだと思っています。

ここの同じ(2)の4ポツ目の所で、これは少し、前回、私が発言させていただいたものになるのですけれども、それを少し汲んでいただいているのかと思っていますが、その職場の中での現場の上司であったり、職場の者への働きかけというところに関して、ここで言うと人事労務管理という言い方になっているのですけれども、安易に人事労務という言葉にしてしまうと、少し大事な要素がぼけてしまうかというように思っていて、先ほど石井さんもおっしゃいましたが、やはりその配置、配属、評価というものをきちんとコミュニケーションしていくことの支援だというように捉え直していただいたほうが、よりシャープになる。どこを支援するのかという意味で言うと、労務管理で働き方の支援するわけではないと思いますので、そういうものも含めた配置、配属、評価というところの

表現になっていただいたほうが、より具体的な支援ターゲットが出るのではないかと思います。

それ以外のところでは、今日、逆に一番最後なので、皆さんがおっしゃっていただいたものも踏まえて私なりに感じたところなのですけれども、少し複雑になってしまっていたので、うまく話せるかはあるのですけれども、皆様がおっしゃっていたセルフ・キャリアドックのストレスチェック的なものに関しては、これは先ほど田中さんもおっしゃっていましたけれども、やるのはありだと思いながら、余り重たくする、今のセルフ・キャリアドックのようなものを毎年やると、それはそれで少し重たいぞというのは皆さんも十分認識のとおりなので、どういう、軽さを持たせながら、とは言え、ちゃんと、何でしょう、自覚化させる。個人の方に自覚してもらうための項目になるかというところが非常に大事だと思いますが、これ自体がひとつ、今、主体的なキャリアを自分で考えるということが、なかなか日本の労働者に関しては浸透していかないという今の現状で言うと、こういったものをひとつきっかけにしていくというのはありかというように思った次第であります。

もう1つ、キャリア形成の支援委員会の話が出ていました。これは場としては佐藤さんが今、非常に難しいというようにおっしゃったところで、この話の中で、私も委員会を作る、作らないが今、イエス、ノーというのは、少し今、判断が付いていない部分があるのですけれども、難しいと感じている部分の1つが、キャリアコンサルタントの役割の話なのか、企業の人事機能の話を言っているのかが少し混ざってしまっているような気がしていて、キャリア形成委員会みたいなものが、キャリア形成支援委員会とは本来的にはそれは人事の機能の話を言っていると、今、感じているのを、キャリアコンサルタントが担うというようにしてしまうと、少しこれはまたもともとのスーパーマンの TOO MUCH 構想になりそうだというように思っています、この委員会の位置付けは、安衛法的なもので言えば命の安全の保障なので、あれは労使ともにベクトルと一緒に、勝手に放っておいてもなるものだというように思いますが、このキャリア支援というところに関してで言うと、必ずしも労使が同じベクトルにまだなっていないという、この日本の今の労働環境の中で言うと、仕組みだけライトに入れると、佐藤さんがおっしゃったようなコンフリクトだったり、若しくは形骸化、あつという間にするような場になってしまうのではないかと思いますので、入れ方と入れるタイミングみたいなものも含めて、もう一段、議論したほうがいいのではないかと思います。一旦それですかね。以上でございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。チームでの支援の所では、もう少し議論を深めたほうがいいのではないかと思います。御指摘だったかと思います。

日暮さん、これを読んでいて、需給調整について、書いている量が少なくないかと思いませんでしたか。

○日暮構成員 現時点で言うと、ずっと企業内のほうを、どちらかというと主で話していたので、現時点では余り少ないとは深くは思っていないです。

○坂爪座長 なるほど。私自身の問題意識で言うと、需給調整について、例えば今後のキャリアコンサルティングに必要な能力の所で、マッチングについての話は出ていますが、もう少しここは書けることがあるのではないかと感じています。例えば企業に対して人事制度や経営者に話し掛けましょうということがあれば、マッチング事業においても、求職者だけではなくて求人企業に対するアプローチなどもできるというスキームになるのだと思うのですよね。そういったことが一切書かれていないのはどうなのかというように思ったのですが、そんなには気にならなかったですか。

○日暮構成員 需給調整のシーンで言うと、いわゆる採用というシーンで接点を取っているケースであれば、いわゆる募集をするタイミングと、入った後の初期の段階がやはり接点なので、大手さんや中堅・中小相手に我々が、その入った方が、より活躍するように人事制度みたいなものだったりとか、受入れ方みたいなものにアドバイスをさせていただくということはあるものの、どちらかというと、やはり人を採るということにフォーカスが当たっているので、需給調整のそのシーンで言うと、入れようと思ったら入れられるものはまだあるとは思いますが、そこまで現時点で盛り込むというのでいくと、スキルのほうにもっと入ってきてくれるだけでもいいかというようには思っていますというところと、派遣のような調整機能のほうの話でいくと、今度、ある意味、企業内のキャリアコンに近いような要素になってきますので、そういう意味で言うと、ここと似てくるのかと思って捉えていました。

○坂爪座長 ありがとうございます。田中さんお願いします。

○田中構成員 この佐藤さんや石井さんの話を聞きながら、先ほど、このキャリアチェックという話をしましたけれども、やはりデータを取るとというのが、企業の中でも、自分の会社が変わっているのかだったり、ほかの会社に比べて自分の会社はどうか。こういうのが分かり、行動化につながりやすいのかと。以前のデータで、佐藤さんと石井さんが、社内でアンケートを取って、そこがこれだけ変わったと、エンゲージメントがこれだけ企業業績に寄与してなど、こういうのがあったと思うのですけれども、そういうものの何を聞くといいのかというのを、別の委員会でもいいと思うのですけれども、そういう整理をして、これを最低限聞いてもらいたいよと。

先ほど日暮さんのほうで、余り重くしないほうがいいという話があったと思うのですけれども、最低限ここだけ聞いて、データを上げてくださいねと。どこかにアップするのか、厚労省に出すなどをやってもらおうと、今どのぐらいこの業界ではこの情報が、自分のスキル向上をやっているとか、そういうのが目に見えるようになってくると見える化が行動につながっていくだろうと。ここを思いました。あと、この一番最初の「キャリアコンサルティングをとりまく状況」の所で、やはりいつまでというのを、レポートの中で書く必要はないと思うのですけれども、私たちは少し意識をしたほうがいいのではないかと考えていて、AIによる仕事の変化、あるいはAI失業というのは一体何年後ぐらいから来るのかということで、つい最近までは、もう少し先の未来と思っていたのですけれども、トラン

プがあれだけ関税を掛けて保護主義になってくると、日本は失業率がすごく上がりそうだと。そうなってくると、経営者は取りあえず生産性を向上させるためにＡＩ等を使うと言わざるを得ないので、意外と早いタイミングでＡＩ失業は日本でも起こってくるかもしれないと。

だから、もう少しスピードを上げるために何をしなければいけないのかも考えないといけない。「今後の検討」の所で、「今後、最終とりまとめに向けて必要な能力について議論を進めるほか、本中間取りまとめにおいて示した事項について、その実現に向けて更なる検討を行う必要がある。」というので、「必要な能力について」というように限定されているのですけれども、能力を上げるだけだとスピード感が上がらない。１０年、２０年単位の仕事だったら能力を上げるだけでいいと思うのですけれども、もう少しスピードを上げるためには、この能力や、求める施策について努力義務化を入れたほうがいいと思うのです。何かそういうのも含めて施策を入れていかないと、パワーとしては余り大きくなりません。ここはもう少し広げていただきたいというように思います。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。今後の検討の方向性ということなので、これは平川さんに戻していいですか。

○平川キャリア形成支援室長 ありがとうございます。正におっしゃるとおりで、能力というところで今まで中心に議論しておりましたが、本当に本日は貴重な御示唆をいろいろ頂きました。例えば、企業内でキャリア自律、労働者の方が自分からキャリア自律に取り組めるようなやり方について、制度的にいろいろ担保していくキャリアチェックですとか、あとは、この委員会ですとかといったような御示唆等もございましたし、キャリアカウンセリングの力を向上させていくといったことですか、スキルの可視化のお話ですとか、もろもろ頂いたところです。是非受け止めさせていただきまして、この段階でどこまで盛り込めるか。それから、今年度、これからまた検討していく中で、どれくらい進めていけるのかということも含めて、ちょっと整理をさせていただきたいと思いますので、また御相談させていただきたいと思っております。

○田中構成員 ありがとうございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。では下村さん、お願いします。

○下村構成員 最初に十分に言いたいことが言えなかったのもう一回言わせていただきます。すみません。私がちょっと一読したときに少し「うっ」と引っ掛かったのは、１ページ目の下から４行目、「単に労働者の危機感を煽るのではなく」という箇所なのです。私からすると、労働者の危機感がむしろ十分に煽られていない。だから、骨子(案)でも、最後のほうで、せつかく企業側でキャリアコンサルティングの仕組みを導入しようとしても、労働者からの希望がないというのが一番大きな課題なのだというのは出ていると思いますが、これは、能力開発基本調査にも出ていますが、JILPTで行った調査でも一貫して出ているものでして、むしろ、企業内でキャリア支援の仕組みを整えることも然ることながら、やはり、労働者の皆さんに対してキャリア自律の必要性が、まだ十分に危機意識を

持っていただいていないという認識が必要なのではないかと思います。ですので、ここはもう少し、「危機感を煽るのではなく」というよりは、「危機感を持ってもらうのと同時に」ぐらいのニュアンスでいいのかなと思っています。

それに併せて、冒頭、キャリアコンサルティングを取り巻く状況についても、DXやAIという直近の課題だけだと、何かすごく目先の課題に対応しているかのように見えますが、やはり、私が大学を卒業した頃の1990年代の前半にも、既にキャリア自律みたいなことは当然言われていましたが、そこから30年以上がたち、ようやく本格的なキャリア自律の時代を迎えているという認識を持つ必要があるのかと思っています。やっと個人主導のキャリア形成、当時は個人主導のキャリア形成と言ったと思いますが、個人主導のキャリア形成というものが現実味を帯びてきた。この30年間で、どちらかと言えば日本では、社会全体で雇用を重視して雇用を維持しようという傾向があったかと思いますが、ようやく雇用主と労働者の関係が激変して、転職も若い人の間で当然となり、一方で、企業側でも積極的なリストラのようなことを手掛けるようになり、文字通りこの30年間で、企業と従業員の関係は変わってきた。これまでも口では変わったと言われていましたけれども、ようやくこの2020年代を迎えて本当に大きく変わっている。つまり、雇用主と労働者の関係が激変しているのだといったことを、もう少し強めて言っているのかなとも思っています。

さらに加えて、骨子(案)では、専門性、学校時代から専門性を身に付けるべきなのだといいことが言われていますが、こちら、少しでも取り入れていいのではないかと思います。先ほど、需給調整機関のほうは記述がなくていいのかとお話をなされたと思うのですが、学校領域も同じで、学校段階から、専門性、若しくはスキル形成の課題といったものを若い段階から意識してもらって、一生それを持続していく必要はないと思うのですが、それをベースにちょっと方向転換をしたり、自分の専門性といったものを考えることを、我々労働サイドの間でも共有していい感覚なのかなと思いました。学校段階から自ら専門性のようなものを身に付けて、それを基盤にスキル形成していくのだという、海外においては当たり前の議論といったものを、日本でも常識としていく必要があるのではないかとはい思いました。

ですので、骨子(案)にも書き込んだらいいのではないかと。学校領域で触れる必要があるのであれば触れていいのではないかと考えたということです。実際に、キャリアコンサルタントの資格を持っている方のうち2割は学校領域で活躍していますので、この学校段階からキャリアコンサルタントとしての専門性、海外のキャリアガバナンスの文献などではスキル形成と言っていることのほうがメインだと思いますが、スキル形成の種といったものを学校段階から作っていく必要があり、それをキャリアコンサルタントが支援していくのだといったことは、書き込めるなら書き込んでいいのかなとは思いました。

「単に労働者の危機感を煽るのではなく」といった所が、いやいや、十分煽るべきなのだ、もう少し、と思いましたので、少し補足して申し上げさせていただいた次第です。以

上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。非常に、いずれも骨子の中に取り込んでいったほうがいいことかなと思いました。大きいのは、我々が今、どのようにこの労働環境というものを認識しているかというところをもう少し書き込むことができると、一番最初に田中さんがおっしゃった危機感みたいな話とか、今、下村さんがお話をくださった、個人と企業の関係性の変化みたいなところを踏まえた議論なのだということが読み手にも伝わるように思います。あと、やはり見える化とかスキルということが複数の委員の皆様から御意見として出てきていることを考えると、今、スキルという言葉はそれほど出てきていなかったような気がするのですが、キャリア形成をする中で非常に重要な要因であるスキルというものに関する言及、それから、危機感の所にもつながってくるかと思うのですが、最初のチェックリストもそうだと思うのですが、現状認識をする中で、あるべき危機感を持たせていくということが必要だという御発言が、繰り返しいろいろな方から出ているかと思います。その辺りを取り込んでいくことができるのかなと感じております。

さて、まだもう少し時間がありますので、ほかの皆様のお話を聞きながら、追加でこれがいう場合は。では高橋さん、お願いします。

○高橋構成員 高橋です。1つお話をするのに抜けていたところがあったと思いまして、1ページ目の「2. 今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」の2つ目のボツです。先ほども少し触れている部分かもしれません。ここの最後の行に、「適切なマッチング支援」という言葉があります。このマッチングという言葉が与える印象が、何か固定的なものに聞こえてしまう懸念がございます。つまり、個人の能力はこうで、職業はこうだから、だから1つの能力、1つの職務、職業みたいなのが決まってしまうという、そのような古典的なマッチングのイメージを持たれるのではないかと思います。

「適切なマッチング」という言葉の、「適切」という所にその含みがあるのだと思います。これは個人的には日暮さんがおっしゃっていた再調整という言葉が非常に印象に残っています。需給調整という現場でのお話ですが、それは社内、企業内でも私は同じだと思っています。従業員が自分の理解を深め、そして、組織はどういうことを求められているのか。こういうのをもう一度考え直すことによって、自分のキャリア選択であるとか、あるいはスキルをどのようにとか、専門性をどう身に付けていくのかというのが変わっていくようになると思います。一方で企業も、従業員は会社は何を望んでいて、そして、そこで何を企業は行っていかなければいけないのか。そういう視点で、企業も従業員に求めることを変えていくという、再調整が行われるべきなのではないかと思っています。ですので、動的な意味でのマッチングということが分かるような表現に変えていただくほうが、我々、今までお話ししてきたことの意味合いが伝わるのではないかと思います。

更にそこを深く考えていくと、キャリアコンサルティングにおいて、個人が自己理解して仕事理解して環境理解もしていくと同様に、やはり経営者も、自分の組織の理解を深め、従業員理解を深め、社会変化の理解を深めていくというプロセスがないと、両者における

再調整は起きないのではないかと思うのです。ここを誰がやるのかという、特に企業側は誰がやるのかというのは難しいところなのですが、恐らく人事とかヒューマンリソースマネジメントみたいなことをやっている所が、経営者にも働きかけながらやっていくのだと思います。そこにキャリアコンサルタントも加わっていくことも十分あると思います。組織と個人の両者のこういった活動をサイクルとして回していくところに win-win の関係が生まれてくるのではないかと思います。先ほど佐藤構成員のほうで懸念されていた委員会の件ですね。パターンリズムに陥っていくような企業が何かしてあげるのみたいな形のキャリアに陥らないようにするためにも、こういったプロセスが必要なのだと思います。具体的に今回の骨子(案)の中にどう含めるのかというところまでは考えが及んではないのですが、このマッチングという言葉についてこのようなことを考えました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。

○佐藤構成員 小山先生、もういらっしゃらなくなったのですが、冒頭におっしゃっていた、活動領域ごとに、キャリアコンサルタントの専門の領域にやはり異なるところがあるのではないかとすることは、強調していったほうがいいかと思いました。ちょっとこれは言い忘れたことなのですが。具体的にどのように設計していくかというのは、先生がおっしゃったところはすごく具体的なイメージがあるなと思って違和感なく聞いておりました。

一方でというか、活動領域というのをどう考えるかというのを、何となく今回、委員会の中で皆さんがお考えになっているのが、例えば労働市場、需給調整の所と企業、それから、いわゆる行政というのですか、そういうところとも思えるところがありつつも、どう言えばいいのでしょうか、個人の支援というところと環境への働きかけというか、いわゆる組織的なメカニズムに対する働きかけということもあるのではないかと。企業の中においては、それが環境への働きかけのひとつが上司という、これは書き込んでいただいているように理解していますが、その、私、例えば需給調整における環境への働きかけというのはどういうのがあるのかは余りピンとはきていないのですが、行政であれば、やはり法律を筆頭として、社会をどのように動かしていくかということに対する働きかけだと思いますので、そういうものが、各領域の中で、個人の支援と、それから環境への働きかけというようにレイヤーがあるように私には思えております。そういう整理の仕方も必要なのではないかなと思っています。そういうマトリックスみたいなところで、自分自身が、キャリアコンがどのように自分のスキルを上げていくかという目安になるのは、ひとつ可能性があるなと感じたということは付け加えさせていただきたいと思います。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。田中さん、お願いします。

○田中構成員 今の御意見をお伺いしながら、そのとおりだなと。以前に石井さんが、能力を1～4と説明されたと思うのですが、各資格難易度だというときには、エントリーレベルで1が最低必要だと。でも、大体領域ごとには4を目指さないといけないと。こういう仕組みは入っていたほうがいいのかだろうなと思います。例えば医者も、医者の国家資格を取った後に、専門医として研修を受けるというのがありますので、それぞれの専門的な

ものを、資格にするのか、研修を受けましたにするのか、その領域で働く上ではこういう知識・スキルが必要だよねと。こういうものの学習しやすい仕組みというのを作っていくといいのではないかと。特にキャリアコンサルタントは1つの領域だけで働いているのではなくて、学校と企業というような方が結構多いので、この領域限定のキャリアコンサルタントではなくて、これとこれはできますよと言えるような形が望ましいのではないかと、このように思います。

あとそれと、佐藤さんが先ほど、経営者としてはなかなか、うんと言えないものがあるというような話がありましたが、国としては、企業に何とか社員にスキルを付けてほしい、スキルを付けるような教育をしてほしい。できれば、社員を簡単に辞めさせるのではなくて、辞めさせる場合にも事前に他で使えるスキルを教育をしておいてほしいと。せめて社員に「自分の力が上がってないと次に行けないから学びが必要」ぐらいの意識を持つようにしてほしいという思いがある。そういうお願いをするのか、お願いをして効果が上がりにくいというのであれば、先ほど組織への働きかけ、解雇の要件、整理解雇の場合だと、手続の妥当性で、解雇の必要性、方法などについて十分に説明し、誠意を持って協議を行うとか、こういう要件の中に、ちゃんとスキル向上のための施策を行ってきたかとか、そういう文言を入れるだけでも、企業はちゃんとスキルを上げることやっておかないと、自分が解雇を立案しようと思っても自由にはできなくなるのだと思いやすくなるのではないかと。多少、企業側にお願いなのか、強制力を持つ何かなのかということを検討していくというのも、1つの方法なのかなと思います。

あと、山口さんのおっしゃっていた、スキルを上げる上で講師の質を上げるというのは確かにそのとおりで、そこについても、もう少し文言を入れてもいいのではないかと思います。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。いろいろな皆様の御発言を踏まえた御指摘を頂いたかと思います。いかがでしょうか、私のこの中間取りまとめを読んだときの、1つ気になったことは、「企業の労働者のキャリア自律の促進や人材育成を支援する能力」というところで、基本的には企業で働いている人については目配りがされているというように読める一方で、何となく正社員を前提として文章が書かれているのではないかと、という印象を持ちました。育成に関しては、非正規、正規での格差というのは非常に大きくて、キャリアコンサルティングを受ける程度ではその格差はより大きくなるということが明らかになっているときに、雇用形態にとらわれず、かかわらずというところが、少し明確に伝わるような表現を追加していただけるといいのではないかとというのが、まず表現についてです。

加えて、「活用促進」の所でいくと、例えば、非正規雇用は労働条件通知書を年に1回か、雇用契約更新の度にやりますので、そのときに、彼ら、彼女らが、キャリアコンサルティングを含めた能力開発機会について、一応、通知書の中の項目には入っているけれどもマストではなかったと記憶しています。これについての優先度を上げていくということも検討できればいいと考えております。

○佐藤構成員 もう１つだけいいですか。

○坂爪座長 はい。

○佐藤構成員 佐藤です。もう１つだけ。とても興味深い問題提起だなと思ったのが、下村先生がおっしゃった１ページ目の２．の２つ目の○、「単に労働者の危機感を煽るだけではなく」という表現の所です。同感です。危機感が、危機感という言葉は余り私、個人的には好きではないのですが、やはり危機感と言わざるを得ないようなところが、ある意味欠落をしている状況は、部分的にかなり強くあるような感じがしています。一方で、いわゆるＺ世代と言われているような層は、逆に危機感が煽られ過ぎていっているようなところもあると思っていますので、世代とか、働いている方の状況やキャリア、キャリアというか歴史なのですが、そういうものに応じて、ここは、いろいろな方がいらっしゃる中でどう表現するかということを考えてみたいと思います。

事実として恐らくあるのは、やはり変化とか流動ということなのではないかと思います。若い世代の方は、それをポジティブというか、むしろ積極的に受け入れていくところがあったり、そこに対して、むしろ不安に思っているというところがあるのではないかと思います。一方で、そうではないミドルからシニアの層というのは、逆で、流動性というところに本当に恐怖感を持っている、あるいは無力感を持っている。支援が足りない、どうすればいいのだみたいなところがあるし、ミドルの一部では、一旦、どこかでお話ししたような気がしていますが、いわゆる子育ての問題とか介護の問題とかで、とても苦しんでいる中で煽られているという状況もあると思います。結局、そういうことがいろいろある中で、単純に危機感が足りないというふうには、もちろん下村先生がそういう趣旨でおっしゃっていないのは十分理解しているのですが、そこを丁寧に、ここは言っていたほうがいいのではないかと思います。ちょっと気になったものですから、付け加えさせていただきました。

○坂爪座長 ありがとうございます。危機感という所の表現をめぐって、丁寧にということになるかと思いますが、検討するといいのではないかという御意見だったかと思います。それでは皆様、大体、今、頂いた御意見で中間、こちらは多分次回ですか、になるかと思いますので、言い残したことがあればと思いますが、何となくなさそうなので。そうしましたら。

○田中構成員 すみません、逆に厚労省のほうから、聞いておきたいことを言ってもらいたいのではないかと思います。レポートを書く上で。

○坂爪座長 ありがとうございます。いいと思います。はい。

○平川キャリア形成支援室長 本日は様々な御意見を頂きましたので、ちょっとお聞きしたいことは多分あるかとは思いますが、この場ですらすらと御説明できませんので、改めまして、またお伺いさせていただければと思っております。

○田中構成員 分かりました。すみません。

○坂爪座長 田中さん、ありがとうございます。もしまた何かあれば、個別でも聞いて

いただければと思います。

そうしましたら、時間が近づいてまいりましたので、本議題について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いうことです、よろしくお願いします。

○平川キャリア形成支援室長 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しております。次回の開催につきましては、別途、事務局から御連絡をさせていただきます。

○坂爪座長 ありがとうございます。ただいまの説明について、御質問がありますでしょうか。大丈夫でしょうか。よろしければ、それでは、本日の議事は以上といたします。本日は皆様、ありがとうございました。