

第5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6月20日(金)
	13:00～
場所	厚生労働省仮設第4会議室

○坂爪座長 ただいまから「第5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。それでは、事務局より留意事項等の説明をお願いします。

○平川キャリア形成支援室長 報道関係者の方々の撮影はここまでとなりますので、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ります。本日は、田中構成員がオンラインでの参加となっております。オンラインで御参加の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があるかと存じます。あらかじめ御承知おきいただきますようよろしくお願いいたします。

○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)の「中間とりまとめ(案)について」、事務局より資料の説明をお願いします。

○平川キャリア形成支援室長 それでは、資料1と資料2に基づきまして御説明させていただきます。まず、資料1を御覧ください。前回の第4回研究会におきまして、中間とりまとめ(骨子案)をお示ししましたが、その際にいただいた主な御意見をまとめたものでございます。

それから資料2は、「中間とりまとめ(案)」ということで、前回いただいた御意見と、その後個別に追加でお伺いした御意見等も踏まえまして、「中間とりまとめ(案)」として作成したものでございます。資料1も使いながら、前回の骨子案からの修正点につきまして御説明させていただきます。

資料1を御覧ください。まず、「キャリアコンサルティングをとりまく状況について」です。いただいた御意見といたしまして、DXやAIという直近の課題の記載だけだと目先の課題に対応しているかのように見えるということで、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、雇用主と労働者の関係が大きく変化しているのだということをもう少し強めて言っているという御意見がございました。

それも踏まえまして、資料2ですが、「1. キャリアコンサルティングをとりまく状況」のところで、最初の○と2番目の○を追加しております。最初の○は、労働者側の変化ということで、労働者のキャリアの多様化の進展、それから2番目の○は、企業側の変化ということで、自律的人材の育成を進めることが求められているということ、それから3番目に、DXやAI技術の進展により、職務やスキル、職種の業務内容と必要とされるスキルに変化が生じているというような記載ぶりとしております。それから、4番目の○の最初から2行目で、「労働者と使用者の関係は大きく変化し始めている」ということで記載をさせていただいております。

また資料 1 に戻っていただき、今度は「開発型」のキャリアコンサルティングについてということでございます。こちら、「開発型」のキャリアコンサルティングの意味合いについて御指摘がございました。修正点ですけれども、資料 2 の 2 ページの一番上の 1 行目から御覧いただければと思いますが、「開発型」の支援につきましては「労働者が自ら目指す姿を設定し、その実現に向けた課題を明らかにした上で、課題の達成に向けて取り組み、最終的には労働者が自らキャリアを形成する力を身につけることを支援する開発型の支援が求められる」ということで記載をさせていただいております。

加えまして、資料 1 の次のポツを御覧いただきたいと思います。「開発型」の支援の中でのキャリアコンサルティング面談についての御意見をいただいております。開発型の支援におきましては、従業員が自分自身を高めることを日常的に考える、語りあえるような仕組みが必要ということですか、あと下のほうで、従業員の自己洞察を促して、キャリア形成についての認識を深めて明確化するための面談の重要性というような御指摘をいただいております。

これを踏まえて、資料 2 の 2 ページの上から 4 行目で、「キャリアコンサルタントには、労働者が経済社会情勢の変化を理解した上で自己洞察を促す面談を行い、労働者がキャリア形成に資する職場を自己決定するとともに、自分を継続的に高め続ける力を養うキャリアコンサルティングを行える能力が必要である」と追記させていただいております。

それから、資料 1 の「労働者への情報提供について」のところです。まず、労働者からのキャリアコンサルティングに対する希望がないのは、労働者がキャリア自律の必要性の認識、危機感を持ってないことが原因という御指摘。次の御指摘ですけれども、危機感が欠落している状況は部分的にかなり強くある一方で、逆に危機感が煽られすぎているところもあるということで、単純に危機感が足りないというのではなく、丁寧に言っていく必要がある。それから 3 ポツ目で、従業員が、「このまま定年までずっと同じように未来が続く」というふうに考えていると相談なんかしないということで、将来に対する正しい情報を提供することが相談の必要性に繋がるという御指摘。これを踏まえまして、資料 2 の 2 ページの一番上の○で、こういった支援を行う際には、労働者に、業界や職業の現状や将来の予測についての情報を提供することが求められるということで、追記をさせていただいております。

資料 1 の 2 ページの 1 つ目の○は「マッチング支援のあり方について」です。マッチング支援につきましては固定的なものではなくて、従業員が自分の理解を深め、組織からどういうことを求められているのかを考え直す一方で、企業も、従業員が企業に何を望んでいて、企業は何を行っていかねばならないのかという視点で変わっていくという、動的な意味でのマッチングが行われるべきというような御意見を頂いております。

これに対応するのが、資料 2 の「中間とりまとめ」の 2 ページの 2 つ目の○になりますけれども、「このマッチング支援においては、労働者の自己理解・仕事理解・環境理解が進むよう支援するとともに、企業や求人者に対しても、自社や業界、社会環境の理解が深

まるよう働きかけや提案等を行うことにより、条件の再調整を図っていくことが重要である」というような書き方で、追記をさせていただいております。

それから、いただいた御意見の２ページの次の○ですけれども、「キャリアコンサルタントと経営層の連携・協力について」ということで、まず上のポツで、安全衛生委員会と似たようなイメージで、「キャリア形成支援委員会」の設置を企業に義務づけてはどうか。経営者や人事部門の責任者、社内のキャリアコンサルタント等から形成される委員会が作られれば、チームでの支援ができるようになるといったような御意見がございました。

２ポツ目で、この委員会のほうには賛同する一方、企業経営の実態からすると、根本的にコンフリクトが起こるということで、労働者の主体性が損なわれないように経営がキャリア形成を支援するのは難しいというお話がありました。それから３ポツ目で、今の環境の中で「キャリア形成支援委員会」の仕組みだけ入れると、コンフリクトが起きたり、形骸化したりするおそれがあるといった御指摘も頂いております。

これを踏まえまして、報告書の３ページを御覧いただきたいと思います。上から２つ目の○で追記をしております。「このような連携・協力を行う際には、例えば、経営者、人事部門の責任者、社内のキャリアコンサルタント等で形成される委員会を設けるなど、定期的に話し合うことで、経営層と労働者との相互理解が深まり、労働者の主体性を尊重しながら、企業と社員の双方にメリットをもたらすキャリア形成支援が実現することが考えられる」というように追記をさせていただいております。

それから、いただいた御意見の２ページで、「キャリアチェック」についてということで、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「キャリアチェック」のような制度を努力義務化するといったのではないかというような御意見がございました。その下ですが、ストレスチェック制度は、集団分析をかけて、組織に起因するような問題を組織にフィードバックする流れを持っているということで、「キャリアチェック」を実施することとした場合は、ストレスチェックと一緒に実施することも考えられるというような御意見がございました。

次の３ページで、「キャリアチェック」は、実施もあり得ると思うが、毎年行うとなると重たいということで、軽さを持たせたような項目にすることが大事という御意見がございました。それから次のポツで、「キャリアチェック」については、労働者が持っているスキルを可視化して、それを価値として向上させていくような支援をキャリアコンサルタントが行っていくことが求められる。それにより、適在適所の人材配置、生産性の向上に繋がっていくといったような御意見がございました。

これを踏まえまして、とりまとめの３ページの一番下の○になります。労働者を取り巻く環境が激しく変化する中においては、労働者自身の将来のキャリア形成に対する意識や保有スキルの状況を定期的にチェックする仕組みが効果的である。労働者の意識の向上や、労働者自身を取り巻く環境に対する理解の促進が図られるとともに、保有スキルが可視化されることにより、企業による能力開発支援や適切な人材配置が円滑に行われるようにな

ることが期待できる。また、あわせて、チェックの結果明らかになった職場の課題を企業にフィードバックすることも可能となるといったような書きぶりとさせていただいております。

それから、いただいた御意見の次ですけれども、「活動領域別の講習について」です。まず、国家資格のキャリアコンサルタントとして必要となることについては養成講習で学んでもらい、そのあとの更新講習は活動領域ごとに体系立てていくといったことが必要ではないか。特定の領域で働く上ではこういう知識・スキルが必要であるといった、学習しやすい仕組みを作っていくとよいという御意見を頂いております。

次のポツ、2行目からですが、活動領域については、需給調整、企業、行政というのがあると思うが、別のレイヤーで考えると、「個人の支援」と「環境の働きかけ、組織的なメカニズムに対する働きかけ」というのもあるという御意見を頂いております。それから3つ目では、キャリアコンサルティングの目的と効果、メリットを、需給調整領域や学校領域などそれぞれの領域でも明確に示していく必要があるという御意見を頂いております。次のポツで、学校段階からスキル形成の種といったものを身につけて、それを基盤にスキル形成していく必要があるという御意見を頂いております。5番目のポツで、需給領域で必要な能力について、もう少し書けることがあるのではないかとというような御意見を頂いております。企業領域で経営者に働きかけるということがあるのであれば、マッチング事業においても求人企業に対してアプローチをできるスキームになるという御意見を頂いております。また、このとりまとめは、正社員に限定して文章が書かれているといったような御意見も頂いております。

これらの御指摘につきましては、活動領域別の能力についてということでございますけれども、今後、本研究会におきまして、年末に向けて更に御議論を深めていただきたいというように考えてございまして、報告書のほうでは、最後の5ページの下から2つ目になりますけれども、今後、最終とりまとめに向け、その他の活動領域や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必要がある、というように記載をさせていただいております。

御説明は以上になります。

○坂爪座長 御説明ありがとうございました。事務局の御説明に基づきまして、御質問や御意見がありましたら、皆様から御発言を頂きたいと思えます。どなたからでもかまいません、お願いいたします。下村さん、お願いします。

○下村構成員 では、私から発言させていただきます。本当に中間とりまとめとしてはもう十分で、しかも我々の意見も随所で取り入れていただいて大変有り難いかぎりだと思ってお伺いしておりました。なので、この中間とりまとめはもう既にいいものとして、それを前提にということになります。今回、冒頭では労働者のキャリアの多様化、それから、内部・外部労働市場において能力を発揮するのは「キャリア自律」だと定義がある一方で、章立てだけ見ると、企業内の労働者のキャリア自律の促進だけを言っているように一見、

見えてしまうので、その点を何とかしたほうがいいのかないかなと思いました。特に、欧州を中心にナショナルなキャリア施策が議論される際には、主に焦点は企業外の労働者に当たっておりまして、というのも、企業内というのは基本的にキャリア形成もキャリア支援も自由と言いますか、経営者の判断ですし、それを利用するのも従業員の判断ということで、キャリア形成にリソースをどのくらい割くかは、あくまで企業側の経営判断の一つと見なされていると思います。なので、我々も国の施策として考えるべきは、国が企業を支援するというよりは、むしろ企業外にいる、つまり企業のキャリア支援を受けられない人たちをどうすくい上げていくのかということにもう少し焦点を当てていいのかなと思います。ですので、これから更に深められればと思っています。

さらにもう二点言い添えると、まず、一点目は、企業内のことが中心になってしまうのは、やはり能開法が企業内のキャリア支援について規定していて、言及しているからだと思います。ただ、これについても若干申し上げたいことがあって、制定後 40 年たって、能開法そのものが古くなっているという認識が必要かだと思います。どういうことかと言いますと、1980 年代の中頃にホワイトカラーに対する職業訓練が立ち行かなくなり、ホワイトカラーの職業訓練を考える際にどうしたらいいかということで、当時、ホワイトカラーの人材開発については、やはり企業内のほうがノウハウはあるだろうから、だから企業内のノウハウを使おうということで、企業内に特化した記述が能開法には多くなっていると認識しております。なので、その時代と今と合っているのかどうかです。主にホワイトカラーは男性が占めていて、長期雇用で終身雇用も前提としてあったと。そういった時代の能開法にいつまで規定されて我々のキャリア施策を考えるべきなのかは、ちょっと考えた方が良いでしょう。

特に、中間とりまとめの冒頭に書いてあるように、キャリアも多様化し、働く人も非正規がたくさん増え、さらには外国人の方も増え、いろいろな働き方をしている人がいる中、企業内に特化した規定ばかりがあるように読める能開法に、いつまで我々のキャリア施策、若しくはもっと広げてキャリア施策を考える際に規定されるべきなのかというのは、ちょっと考えるべきかだと思います。本当を言えば、能開法を改正すべきだとは思いますが、そこまでは我々の管轄ではないと思いますので、あくまでキャリア施策で、本当はキャリアというのはこう考えるべきでこう変わるべきだということを、将来的な能開法の改正に先立って示すということは、野心的な試みとしてあっていいのではないかと思います。ひとまず以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。キャリアコン、それからその土台にある能開法のところまで含めて御意見を頂いたかと思います。ほかの方はいかがでしょうか。高橋さんお願いします。

○高橋構成員 まず、中間とりまとめに関しまして、どうもありがとうございます。本当に我々の言った意見を網羅的に取り込んでいただいて、素晴らしいものが出来上がりそうだという実感を持っております。私からは、細かいところですけども申し上げます。中

間とりまとめの 4 ページの、「3. キャリアコンサルタントの能力開発の促進」の最初の○で、ここで AI の活用が言及されております。ここは田中先生から出てきた話が反映されていると思います。私も時代の流れからいきますと、AI を活用していくのは当然の流れになっていくのだろうと思うのですが、ここに「AI を活用したキャリアコンサルティングを行える能力」と、簡単に書かれているのですが、ここはもう少し具体的に表現する必要があります。AI の誤用、あるいは AI が判断したり提供した情報が果たして確からしいのか、そういったところを見る目を持つのが、専門家として大事ではないかと思うわけです。なので、この文章は、「効果的かつ倫理的に AI をキャリアコンサルティングに活用できる能力」といったような、もう少し適正な活用をする意味合いを追加していただくほうが良いと思っております。私からはこの 1 点だけです。ありがとうございました。

○坂爪座長 ありがとうございます。今のところは、「AI を活用したキャリアコンサルティング」という所について、もう少し書きく다しておくと非常に重要ではないかという御指摘だったかと思います。いかがでしょうか。小山さんお願いします。

○小山構成員 まずは中間とりまとめの全体としましては、本当にこれまでの研究会で出てきた意見を見事にまとめていただいている、すばらしいまとめになっていると思っております。ですので、私もその上でのコメントです。下村先生がおっしゃったとおり、キャリアコンサルティングは企業内だけではなくて、いろいろな活動領域がありますので、そのバランスに配慮した書きぶりというのが最終的な報告書では大事になってくるのかなと思います。このテイストだけだと、キャリアコンサルティングは企業内、若しくは転職の際の支援だけみたいになってしまうので、もう少しいろいろ幅広く、いろいろなライフステージで、学生、若者も含めてありますので、そういうところへの配慮をした記載にしていくというのは、これからそこは充実していく必要があるのではないかと思います。

その一方で、これは下村先生の御意見と逆の意見になってしまうのですが、確かに能開法は企業側の責務というのをしっかり規定していると私は理解しています。ですので下村先生の御意見は、それが時代にそぐわなくなっているのではないかということだったと思うのですが、ただ一方で、現実的にいわゆるメンバーシップ型の対応、それから人的資源管理が行われているのが日本ですし、それから、使用者側に今、配転命令権というのが付与されていて、かなり強い権限を労働法として日本の場合は認めているということを考えると、やはり欧米の使用人と労働者の対等な雇用関係ということではなく、むしろ使用者側にかなり強い権限が付与されていて、であるからこそ企業は労働者、具体的に言うと自分たちが雇用している社員に対しての能力開発についても一定の責任を持っていて、昔で言えば若者を新卒で採用して、その後、会社が責任を持って、長い時間をかけて長期的に育てていくということを規定する、そういう法律でもあったのではないかと理解しています。

そう考えると、確かにいろいろな社会情勢の変化で、その状況から少し変わってきてい

るところはもちろんあると思うのですけれども、ただ、新卒一括採用というのは現実的にはまだ続いているわけですし、使用者側への配転命令権も継続的に付与されていることを考えると、やはり引き続き使用者が労働者に対するキャリア形成に対して一定の責任を持っているということは現実としてはあるのではないかと私は理解しています。

そうすると、欧米でのキャリアカウンセリング、キャリア支援ということとは違う文脈が日本の場合にはどうしても必要だと思っています。違うというか、それに加えた、欧米では、正に下村先生のお言葉にあった経営判断という形でいくと切り分けられている部分も、キャリアコンサルタントの活動領域としてしっかり捉えていく必要がある。つまり企業内の現在雇用されている人たちのキャリア形成というものも、プロの支援者であるキャリアコンサルタントがしっかり対応していくことが求められる社会背景にあるというように私は理解しています。そういう意味で言うと、今回の中間とりまとめの部分が、そうした企業内でこれからどのようなことが求められているのかというのが、今後も見据えてしっかり書かれているのは非常に重要な点ではないかと思っています。

すみません、話が長くなっているのですけれども、あと2点お伝えしたいと思っています。4 ページの「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○の所に、「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」となっていて、私もこの研究会で何回かこの活動領域ごとの能力体系を明確にしていくことが大事だと発言をさせていただいたので、そういうことを盛り込んでいただいたのかなと思っています。そう考えたときに、国家資格のキャリアコンサルタントの養成講習はジェネラルに、どんな活動領域でも対応できるような基礎技量を身に付けてもらい、試験においても、ジェネラルな活動領域を問わず必要になるような基礎的な能力をきちんと持っているか確認するような試験をやって、それに合格した人に国家資格を付与していくという、それはジェネラルな対応でいいと思うのですが、それ以降、更新講習をはじめ、場合によってはその上にある技能士の資格の辺りも含めて、その辺りを領域ごとに専門体系、専門能力というのを体系化していく必要があるのではないかと思っています。

その兆し書かれているのかなと私が理解したのが、戻りますが、3 ページの上から3つ目の○の所に、企業内のキャリアコンサルティングにおいては、「管理職が配置・配属・評価、さらには必要な能力開発・育成方針に関して労働者とコミュニケーションをとる際の助言」ですので、管理職に対してキャリアコンサルタントが助言をしていくということも含めた職場、組織への働きかけが必要になるということで、これはかなり高度な能力、高度なというか、企業内でどういった育成がされているのかということや、いわゆる人的資源管理論の知識などもないとできないようなことだと思いますので、こういったことは活動領域ごとに能力体系を整備していかないと、ここまでの支援は多分できないのではないかと。というのは、例えば、学校で学生に対してキャリア支援をしているキャリアコンサルタントにはここまでの能力は必要ないわけですので、そういう学校でのキャリアコンサルティングをやっている人たちは、ある意味でこういう能力を開発する必要はない

ということだと思います。そういう意味で、専門的に高度な支援をすることを考えれば考えるほど、活動領域ごとに特化していくような形での能力開発の能力の体系というのを作っていく必要があるのかなと思っています。

同じような話で2ページ目に戻っていただいて、上から2つ目の○の4行目に、条件の再調整を図っていくということ、これは就職あるいは転職の際に、労働条件の再調整を図っていく能力がここで求められているわけですが、これもかなり高度な能力で、逆に、例えば企業内でキャリアコンサルティングをしているキャリアコンサルタントに関しては、ここまでの能力は多分求められることはほとんどないと思いますので、そのようなことを考えたら、我々のこの中間とりまとめの中にも、活動領域ごとに能力体系を作っていくのに対応できないような、そういう高度な専門性というのが見えてきているのかなという気がしています。

長くなってすみません。3 ページの一番下の○の所で、ストレスチェックに合わせてチェックができたらいいのではないかみたいな、前回の御意見もあって、このことが盛り込まれていると思うのですけれども、その趣旨はすごく私も賛成ですし、是非そういう形で定期的に御自身のキャリア形成の状況を振り返っていただくという機会を作っていくのはすごく大事ななと思っています。その上でですけれども、これから言うコメントは私のこだわりだと思うのですが、「チェック」という表現がちょっと私としては気になっていて、チェックというのは何か閾値みたいなものがあって、これ以下だとよくない、これ以上だと大丈夫みたいな、そういう白黒はっきりするようなラインというものがあって、それを要するに超えているかどうかをチェックするみたいな意味合いがあるのではないかと考えていて、そこがどうしてもキャリアコンサルティングが大事にすべき一人一人の多様なキャリア形成という、個人ごとの多様性というものと、このチェックという言葉が私としては少し違和感があるなと思ったので、ここももちろん中間とりまとめでこの趣旨のことを出すのはすごく大事なと思うのですけれども、この辺りをどのような言い回しにしていくか、誤解のないような表現を考えていくことも場合によっては必要になるのかなと思います。最後は私のこだわりかもしれませんが、すみません、長くなりました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。中間とりまとめまで企業を中心に議論をしてきましたが、なかでも非常に熱心に取り組みかつ、リソースのある企業の事例をお聞きしてきた経緯があります。そういう意味では非常に強いモデルになっているから、それが本当に全部に適用できるのかというところの御指摘もあったかと思っています。ほかの皆様はいかがでしょう。では石井さんお願いします。

○石井構成員 ここまでとりまとめていただき、本当にありがとうございました。今までのお話で、下村先生がおっしゃっていた、企業だけで働く時代ではないという点は本当におっしゃるとおりだと私も思っています。この考え方が反映されているのが、中間とりまとめの「1. キャリアコンサルティングをとりまく状況」の4つ目の○と、そして「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○だと理解をしています。具体

的には、学び直しや副業・兼業、地域や業種を越えた越境的な経験、さらには転職、再就職、起業、育児・介護による一時的な離職や復職といった、多様な働き方やキャリアの選択肢が挙げられています。こうした多様な選択肢の中で、企業で働くということだけにとらわれず、領域を越えて支援できるキャリアコンサルタントの存在が今後ますます重要なのではないかと思います。

私自身も会社員として、フルタイム勤務と子育てを両立させながら、正社員で働き続けていくのは決して簡単なことではないと実感しています。そのようなときに、別企業へ転職する、という選択肢を取るにしても、ライフキャリアを通じて、本当に大事なものが得られなかったときには退職を選ぶ、あるいは一旦学びの時期に充てるという選択もあり得ると思います。そうすると、企業内でキャリアの相談していた方が、次は学校領域のキャリアコンサルタントに相談し、さらに次の就職に向けて、需給調整機関のキャリアコンサルタントに相談するといった、領域間の連携が必ず必要になってきます。したがって、多様な働き方をどのように領域を越えたキャリアコンサルタント同士が連携して支援をしていくかという視点は、非常に重要だと私は考えています。

ですから、中間とりまとめに、あえて入れていただくというよりは、今後の活動領域ごとのキャリアコンサルティング能力要件の中で、領域を超えても、重なっている部分があるということを示していくことが必要なのではないかと思います。そうすることで、1つの企業という枠組みではなく、社会全体として、人をいかしていく支援を、領域ごとの専門性をいかしながら、それぞれの領域のキャリアコンサルタントが連携して支えていくという状態を作っていけたらよいと私も思っています。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。この研究会では、領域ごとという話が出ていますが、人の視点から見ていくと領域横断という場面もあるので、領域ごとと領域横断という部分についてきちんと、領域横断があるということを分かった上で、この後、能力要件を考えていくということが必要だということだと理解しました。田中さんの手が挙がっていると思いますので、お願いいたします。

○田中構成員 とりまとめをありがとうございます。各人、結構勝手なことを言ったのをまとめるのはすごく大変だったと思います。まず、1つ目は、下村先生がおっしゃった、企業に寄っているということについてです。まず国がやる施策なので、働けていない人を忘れてはいけないというのが、これが一番大事なことです。働けていないというのと、この非正規で雇用が不安定な人、ここのことを忘れてはいけませんよと。一方で、今回、この「経済社会情勢の変化に対応した」というときに、大きな変化がこのDX、AIによる技術失業で、結構な人が失業せざるを得ないのではないかとという予測があると私は思っています。その危機感をすごく持っていて、この技術失業の失業期間がどの程度長くなるか、短くなるか、今いる企業がどのぐらい教育に努力をしてくれていたのか、きちんと前もって準備をする体制を整えてくれたかによって、これが大きく変わっていると思います。ですので、今回は、企業領域でこういうことをやっておかないと、今働いている人たちの多く

の比率がそこから先路頭に迷い、その後にきちんと支援ができないとこのまま生活保護に陥ってしまいますよと。そこを避けるためにという意味で、企業内と決めて議論したのではないかと思っておりますので、両方やっていただきたいなと思っております。

高橋さんがおっしゃった、AI の単に活用だけではなく、AI の長所・短所の短所、間違いを言うこともあり、倫理的に問題があることもやる、依存させることもあるというのを分かった上で、どうするかというのを書き込んだほうがよいのではないかという点に強く賛成です。その足りない所をいかに埋めていくか、そこを人間が埋めれるかどうかと、そこら辺が、きっと今後の AI と共存する時代にキャリアコンサルタントに必要な能力になってくるのだらうなと思っております。

高橋さんの話をもう少し付け加えて言うと、資料 1 の所で「解決型」「開発型」というのが書いてあって、「解決型」は、悩みが発生したものを解決する、「開発型」は、本人がやりたい姿を設定して、そこに向かって進んでいくというのが書いてある。ここのちょうど真ん中の所に、問題があるかどうか本人は気付いていないのだけど、社会の変化を考えると、今後問題が起こることを予想して企業が無理やり能力開発をさせようとしているというものがこぼれていると私は思っていたのです。ここの、こぼれた課題を、今回の、この中間とりまとめでは、問題というのは、今、問題を解決するだけではなく、問題を抱えた労働者に対する解決型というふうに書いてあるので、今後、未来において問題が起こる人というのは、解決型のほうに入れているという認識でいいのですよね。これは、高橋さんというよりも、厚労省ですか。一旦、その確認をしたいなと思います。

○坂爪座長 はい、分かりました。では、そうしましたら、資料 2 の「解決型」という所について、現時点で明確に問題になっている人だけではなくて、本当は問題があるかもしれないけれど、本人が認識できていない、若しくは、未来を考えたときに問題があるという人たちも解決型の中に含まれるということでもいいですかという御質問だったと思うのですが、そのような理解でよいでしょうか。

○田中構成員 はい、そうです。

○高橋構成員 ありがとうございます。高橋です。これを言い出したのは私ですので、私から説明したほうがいいのかと思います。田中先生がおっしゃった、今、問題があるかどうか分からないという場合については、私は「開発型」に入れています。それは、危機感みたいなお話がありましたが、こことも少し連動してしまして、つまり現状問題ないと言っている方が、本当に問題がないのかという観点で、現状だけではなく、将来を見据えて点検していくことも「開発型」に含みます。今後、どうあるべきなのかということを考えていくのをサポートしていくことも「開発型」と考えております。

一方、解決型は、実際に悩みを抱えている場合や、具体的に問題が何かは分からないけれどモヤモヤしているというのが解決型に入ると思います。開発型でも、同じモヤモヤであっても、未来をどうしていくかという視点のものや、今後の将来の環境変化やリスクといったことは、開発型で対応するという捉え方をしています。こういう説明で御理解いた

だけたでしょうか。

○田中構成員 ありがとうございます。多分、そう思っているのではないかと思ったのですが、一方で、そうすると開発型の説明のところ、個人が、個人がというのが強くて、もう少しその表現を工夫したほうがよいのではないかなと思います。資料2の2ページの上から4行目ぐらいで、「キャリアコンサルタントには、労働者が経済社会情勢の変化を理解した上で自己洞察を促す面接を行い、労働者がキャリア形成に資する職場を自己決定するとともに」とあるのですが、この職場を自己決定するというのは、職場は社内の人しか当てはまらないような感じもしますし、自己決定というのは、決められるのは会社側なので、個人が決められるわけではない。この辺の説明をもう少し緩くしておいたほうが、本来のやりたいことにつながっていくのではないかなと思います。明確に書き過ぎていて、書いているものが、今後、自分はこうなりたいのだという、社内のありたい自分に向けて進むのはという所に少し寄り過ぎていてのではないかなという感じがしています。なので、これはもう少し緩くしましょうという提案と、一旦、ここはいいですか、確認で。ほかの方が別の定義を持っているのであれば、また別の話をしていただきたいのですが。

○坂爪座長 先に御意見を全部聞いてから、ほかの方からも御意見を伺いたいと思います。

○田中構成員 では、もう1つ言いたいのが、同じ資料2の2ページの上から2つ目の○で、「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」、この心理的受容に対する支援を入れていただいたのはすごく有り難いのですが、職種変更だけではなく、地域変更するとか、いろんな所で大きなショックを受けていくので、「職種変更等の大きな変化」とか、職種変更に限定しないほうがいいのではないかなと思っております。

あと、小山先生が言われた、領域別の話は、正に2回目ぐらいに石井さんが話をされて、1～4のレベルという話とつながってくると思うのですが、正にレベル感があり、それぞれ国家資格の2級、1級で、ベースとして求めている力はなんだろうかと。先ほど石井さんも、領域だけではなく、ベースでも求めるものは共通項が多いという話でしたが、求めるものもだんだん高くなっていく。でも、その領域で限定して知っておけばいいこともある。ですので、そういう国家資格2級、1級で、土台としては何を知っておいてほしいか、何ができるようになっていなければいけないのかと、こういうものと、領域ごとでこれがやれたほうがよいというのを分けて、領域ごとについては、国家資格や技能士の枠とは違って、それぞれの資格を更新する上で領域ごとに望ましいもの、なので、医者でそれぞれの専門領域について専門医の資格を取るような、そういう組み立てにしたほうがいいのかないかなと思いながら聞いておりました。私からは以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。今、2ページの上の「開発型」という所のイメージをどう描くか、どう文章に落としていくかというところについては少し議論があってもよいのではないかなという御指摘がありましたので、まだ御意見を頂いていない委員の皆様もいらっしゃいますが、この点について何か御発言があればお願いしたいと思いますが、いかがですか。

○高橋構成員 高橋です。先ほど田中先生から御指摘のあった、資料2の2ページの上の「職場を自己決定する」というのは、確かにこれはなかなか難しい側面だと私も感じました。「キャリア形成に資する働き方を自己決定する」とかが良いかもしれません。働き方の自己決定も難しいと言われれば難しいのかもしれませんが。

○田中構成員 もともとこれは目指す姿ですよ。目指す姿だったら自己決定できるけれども、職場を自己決定するのは難しいという話をしているだけなのです。

○高橋構成員 そうですね。なので、キャリア形成を自ら決定していくということでもいいように思います。

○田中構成員 はい、そうですね。そのぐらいのほうが広くなるのではないかと思います。

○高橋構成員 私もそれは賛成です。「開発型」ではない話になるのですが、今までのお話を聞いていて、小山先生からもそうでしたし、石井さんからも出てきた、連携的な働きかけに関してです。小山先生からは、例えば、条件の再調整も高度であるとか、上司などに助言をしていくのも高度であるというお話がありました。確かに領域別で実践すると、そこはかなり高度な部分になっていくと思うのですが、とはいえ、先ほど石井さんがおっしゃった連携という部分の基礎的な考え方は、ベースとしてやはり持つ必要があると思います。その部分に関する最低限の知識については、養成講座なりを通じて学んでもらう必要があるのではないかと思います。

実践では、領域別でもかなり異なってきますし、高度なものが求められてくると思うのですが、共通のベースとしては、例えばコンサルティングやコラボレーションなど、前回か前々回で下村先生が欧米のキャリアの支援に関する能力の中で挙げられていました。日本では余り扱ってないスキルですが、そういう所がベースとしては必要ではないかと思うのです。だから、この部分をしっかりと能力要件の中に盛り込んでいくことが大事だと思っています。

この連携に関しては、なぜか能力要件の倫理の所に入っているのです。適正な活動をするという意味では倫理的な処置という意味で、連携やリファーマを行っていくという位置付けだったのかもしれませんが、やはり積極的に連携を図るためのスキルを理解するためには、連携に関する基礎的な知識は、養成講座でベースをきちんと学ぶ必要があるのではないかと思います。そこを強調したいと思いました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。開発型に加えて、連携の部分についての御意見を頂いたと思います。開発型について、ほかの委員の皆様で何か御発言があればと思います。いかがでしょうか。

では、私から田中さんにお聞きしていいですか。先ほどの開発型の2ページの1行目、「労働者が自ら目指す姿を(中略)「開発型」の支援を行うことが求められる」という文章自体には、特に違和感はないけれども、その中の記述がということですか。

○田中構成員 そうですね。「労働者自らが目指す姿を設定し」から始まるのは、もしか

したら労働者だけではなくて組織側にもあるので、見直したほうがいいかなと思いますけれども、キャリア自律という考え方からすれば、このままでも構わないのですが、単に委員会の中で「開発型」と「解決型」と言うときに、そういうくくりのところをどのように置くかのイメージさえ共有できていれば、ここから先の細かなところは、継続の委員会の中で決めていけばいいと思います。

○坂爪座長 分かりました。ありがとうございました。私は、どちらかと言うと開発型をゴールに置いてしまうと、ちょっとハードルが高いかなというのが、読んでいた印象としてあるので、御質問をさせていただいた次第です。一步間違うと、キャリア形成の責任は、働く皆さん、あなたにありますよねというニュアンスが過度に強まるリスクがあるような気がするので、その表現をどうするかというところです。ほかの皆様、開発型で何か御意見はありますか。

○佐藤構成員 佐藤です。とりまとめ、本当にありがとうございました。前半に随分勝手なことを申し上げたので、声が大き過ぎたかなと、ちょっと反省しております。今の開発型のお話の中で、企業内におけるスキルも含めたキャリアの開発の責任は労働者にあると、私どもは言い切っています。一方で、雇用主である会社は、それを支援するという表現にしています。それをまず共有しておきたかったと思います。

それに関連して、先ほど来、連携のお話や、どこまでそれぞれのキャリアコンサルティングの役割のバランスを取っていくかというお話がありました。それは本当にそのように思いました。そのために、これは後半のとりまとめに向けて、本当に必要ではないかと思っていたことで申し上げると、今の日本国の中において、キャリアコンサルティングという機能を担う領域というのは、まずは国という全体の労働環境を整える領域と、それと企業という所があるのではないのでしょうか。私は、これは高橋さんの意見に非常に賛成します。あるいは、下村先生がおっしゃっていたことを理解しつつも、欧米とは違う、どちらかというといふ集団的な労使関係かつ長期的雇用が前提で形成されてきた労働者の意識という状況をそのまま継続していくことは非常に難しいという実態が、経営的にはというか、むしろ経済的にあるのではないかと思うのです。そのように思っている中で言うと、労働者の主体性をどういうように引き出すかというのが、産業界のかなり喫緊の課題ではないかというところまで思い至っています。そういう意味では、企業の中で仕事そのものに対する自律的な取組、あるいは雇用の関係において主体的に動いていくことについての取組、これはキャリア、スキル、いずれも同じですが、そういう課題を抱えているところが、私は日本の企業の一つの特徴ではないかと思います。法のことは、私は専門ではないので申し上げられないのですが、国として企業のそういう活動を支えていくことは、私は必要ではないかと、企業内にいる身として思っております。

3 つ目の領域は、やはり需給の調整のところですね。ここは人材業界を筆頭に、企業の間の人材の流動性と言っているかどうかは分かりませんが、需給調整ということがありますので、これが 3 つ目のパーティーです。

4 つ目が、学校を中心とした新たに労働市場に入ってくる方々です。この方々においても、先ほどのような産業界の大きな変化の中で、主体的に自ら意思を持って職業を選択していくことの重要性については、私も必要だと思っておりました。

まとめると、国、企業、需給調整、学校という 4 つの領域において、それぞれのキャリアコンサルティングの役割は一体何か、その上でキャリアコンサルタントが必要な能力は何で、その上で連携のお話になるのではないかと思います。そういう内容について、後半に少し明確になってくるといいのではないかと思います。意見でございます。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。では日暮さん、お願いいたします。

○日暮構成員 私が必ず最後にみたいな感じになっているのですが、決して待っているわけではないので、そこだけはお伝えしておきます。まず、事前のミーティングのときにもお伝えしたように、全体のとりまとめは、今回、細かな文言も含めて反映させていただいて、全体のとりまとめとしては非常に納得感が高いと思っております。それがまず前提です。

その上で、先ほどの解決型と開発型につながるかもしれないと思うのですが、全体としては外部労働市場と内部労働市場の話も少し出ましたけれども、個人がキャリアを選択することと、その結果、ライフプランをどう描いていくかということはセットだと思っている中で、前にもお伝えしたかもしれませんが、外部労働市場と内部労働市場をよりシームレスに選んでいける世界観になっていくのが、目指すべき姿だと思っています。そのときには、キャリアコンサルタントに相談するという話とか、キャリア自律のような話をすると、今の世の中の個人の一般の受け止め方からすると、どうしても「キャリアが充実している人」若しくは「キャリア意識の高い人」「キャリアアップを目指す人」という語彙の表現で捉えられることが非常に多いと思っているのですが、しかし本来の主体的なキャリア形成というのは、「自律的」と言っているのは、別に上がっていくことだけではなくて、今ブレーキをすることだったり、場合によっては、これ以上昇進を望まずに、この働き方を選ぶということ自体も、キャリアの主体的な形成の意識だというように私は捉えています。そうすると、よりシームレスな労働移動が発生していくのが理想だと思っています。

需給調整機能の立場からすれば、例えば職業紹介で言えば、転職していただくことでフイーが入ってきますので、転職してもらったほうがいいはいいのです。しかし必ずしもそれが正解ではないというアドバイスもあるので、「企業内にとどまったほうがいいですよ」、若しくは「御体調面などがあるのだったら、一旦ブレーキを掛けたほうがいいんじゃないですか」と言うことができるのも、非常に大事な需給調整の機能だと捉えています。

そこで考えていくと、先ほどの解決型と開発型というのは、今悩んでいるものに対する解決ということで解決型、未来に向けての開発型という区分けのほうシンプルではないかと思っていたのが私の解釈です。ここは、この後、最終取りまとめに向けて皆さんとま

た意識を整えていけばいいかなと思っていますが、一旦、私自身の考え方です。

今の流れの中で出てきていた「領域別」と言っているもの、これは外部労働市場、需給調整機能の部分と、当然、国においてもハローワークというものが機能としてありますが、そこにいらっしゃる方と、例えば外部労働市場だけで見ても、ハローワークのキャリアコンサルタントに相談に来る方と、我々、例えばホワイトカラーの職業紹介の所に登録して面談に来る方というのは、必ずしも層が一致していないわけです。そういう部分がある中で言うと、そこの中でアドバイスをする話も少しずつ変わってくるのではないかということであれば、より専門性を持たせる部分があってもいいと思うのです。ただ、皆さんもおっしゃっているとおり、共通項は必ず存在すると思っています。私の頭の中では、「ジェネラル」と皆さんがおっしゃっている部分は、キャリアコンとしての OS の部分だと思っています。OS もすごくシンプルなものだと思っているレベルから、よりハイスペックで高度な CPU を扱えるような OS を乗せないと回らないという領域のコンサルタントもあるので、OS 自体もアップグレードしていくものだと思っています。「専門領域」と言っているのは、それに乗せるアプリケーションの部分だと思っています。このアプリケーションは、OS に合わせて取捨選択していけばいいというように、頭の中で構成を持っていたので、何となく皆さんが言っている共通の部分と、領域に分けて乗せる部分というのは、そういうことを指しているのだらうと。OS はやはり最初の養成講座できちんと入れるべきだと思います。アプリケーションの部分は、今度、更新講座等も含めて選択肢としてはより広げていくのですが、当然、更新のときにも OS のアップグレードは必要だと思うので、そこはやはり更新のところで、国家資格、1 級、2 級などで変えていくようなところは出てくるのだらうと、イメージとしては持っていたので、この辺を今後の議論でしていけばいいのではないかと考えています。

最後に、途中で田中さんから、「非正規」という言葉の話も出ましたが、次回以降、私は派遣の領域や請負の領域についても少し話をさせていただくことになっているのですが、非正規というものも中身がいろいろあると思っています。「非正規」という言葉自体、我々 JHR は余り使わないほうがいいと言っている立場なのですけれども、「派遣」というのは正確には派遣企業の社員なので、正しく言えば正規雇用だったりもするわけですね。それで支援のための法律も派遣法の中では義務化されていますので、必ず皆さん取り組んでいますし、請負というようにやっている事業においても、業務委託の方も当然いらっしゃいますけれども、その人たちに技能訓練のようなものをやることを結構取り組まれている中でいくと、本当に非正規の中でもこぼれてしまう人たちがどこなのかというのは、この後議論をしていくときに、フォーカスをきちんと分けて話していかないと、誰のことを話しているのだらう、誰を支援しようとしているのだらうというのがずれないようにしたほうがいいというのが、私の今日のこの後に向けての意見です。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。下村さん、お願いします。

○下村構成員 まず開発型と解決型ですが、私はそんなに対立的に分けて捉えていなくて、表裏一体のものだと思っているので、そこは余り議論すべきことでもないかと思っています。問題解決の1つの在り方が「開発」で、スキルや専門性をもっとアップしていくことだと思いますし、逆にキャリア開発をしようと思えば、何らかの目の前の問題解決をしなければいけないと思います。ですので、表裏一体だという捉え方でいいのかと思いました。

それから、何か言い返すようで恐縮なのですが、いつまで「欧米と違う」論というのをするのかということですね。小山さんが言ってくくださったように、現実的に目の前の対応をしなければいけないのも事実ですが、欧米と違うと言い続けて、賃金についても働き方についても、他の先進国に比べると日本だけがおかしいという状況がずっと続いてきてしまっていることを、重く受け止める必要があると思うのです。ほかのことでは、他の先進国と比べても日本はすごいなとかいいなと言われることが多い反面、働き方であったり賃金であったり、労働の問題だけは、ほかの先進国から見ても随分と劣っていると思われるのと認識すべきだと思うのです。それは、やはりメンバーシップ型の雇用を良しとして、それになじんで変化を拒んできたからだという認識は必要なのではないかと思います。

しかも、労働行政がそれをずっと放っておいたかと言われると、そうではなくて、むしろ労働行政においては、「欧米とは違う」論を払拭し、ジョブ型であったり、何かほかの先進国と同じような働き方に推進したかったにもかかわらず、我々が変われなかったと考えるべきであって、そこはもう少し重くも見るべきですし、議論も必要なのではないかと思います。

我々は、あくまでも日本で、欧米と違うのだから、日本独特のキャリア支援があっているというのは、直近で、若しくは短期的に見た場合にはすごく有効な考え方だと思いますが、中長期的にそれでいいのか。それでよくないからこそ、こういった研究会を開いているのではないかと認識しますので、そこは考えたいように思います。

もう1つ、領域別のイメージなのですが、我々は、どこか基盤となるキャリアコンというものがあり、それが領域別に分化していくかと思っているかと思うのです。私は、全然逆のイメージだと思っています。むしろ、例えば企業内でキャリア支援を始めた方は視点が企業内のキャリア支援に特化していますし、大学のキャリアセンターでキャリア支援している人は、キャリア支援と言われれば就活支援だと思っていますし、ハローワークで支援している人は、求人、求職をマッチングすることだと思っているわけです。しかし、一度、今いる所を離れてしまうと、いろいろなキャリア支援があるのだということをだんだん知っていくわけです。例えば、企業内でキャリア支援をやった方が、企業をお辞めになった後に、ハローワークの窓口で相談員としてやることも大いにありますし、キャリアセンターで働いていた方がまた別の所になるというように、だんだん視点、考え方が広がっていくのが普通です。どちらかというと、もともとすごく自分の領域に凝り固まっていた視点から、どんどんぐちゃぐちゃに混ざって行って、1つの大きなキャリア支援というも

のを理解していくというのが、私は通常のプロセスだと思っています。

ですから、キャリア支援というものが専門分化していったって、高度に分かれていくのではなく、結局は同じキャリア支援で、就活の支援も、ハローワークの求人・求職のマッチングも、企業内のキャリア形成も全部同じことなのだと思います。これが1つのキャリア支援の究極の姿であると思います。そういう見方でいうと、もちろん領域別に分けて考えるのがいいのですが、石井さんがおっしゃったような重複どころか、さらに言えば、むしろクロスするほうがよくて、今、大学のキャリア支援をやっている人には、どうか企業内のキャリア支援というものを学んでほしいです。企業内に関する理解がないと、大学生の支援だつてうまくいかないだろうと。それは、ハローワークでやっている方も同じです。逆に言うと、企業内でキャリア支援をやっている方は、是非、需給調整機関や学校領域のキャリア支援を勉強してほしいです。そうでないと、あくまで企業領域だけの視点でキャリア支援をしていくという危惧があります。

ですから、領域別と言ったときに、我々の、専門分化していくというイメージもいいのですが、いや、よくないのですが、百歩譲っていいとして、そうではなくて、本当はそういった領域ごとの視点というものが混ざって、キャリア支援という1つのものがあるのだという見方をしたほうがいいのではないかと思います。実際、私が見た限り、1級技能士の方は、どんどんそうになっていくものです。国家資格キャリアコンの人が、どんどん級が上がっていくにつれて、どの領域もできるようになっていくというのが普通のキャリアコンサルタントの発達パターンです。ですから、それを考えると、領域別と言ったときの我々のイメージを少し刷新したい感じはあります。そういう意見です。

○坂爪座長 ありがとうございます。今のところはすごく大事だと思っています。一方で、この領域でやっていくのならこういう能力が必要であるという区分けの議論は必要のような気がするのです。ただ、それを1人のキャリアコンが学んでいくときに、どういうイメージを持たせて学ばせていくかというのは、また別の視点で考えていけないといけないというような御意見であったという理解をしています。そのような感じでよろしいですか。

○下村構成員 自分は企業内のキャリアコンサルタントなのだから企業内のことだけ知ればいいというスタンスが、最高に問題なのです。そうではない、つまりほかの領域のことも知った上で、企業内のキャリアコンサルティングをやらなければいけないので、分化しつつ融合するとまとめればきれいですが、そういうイメージがいいのかと思います。

○坂爪座長 はい、分かりました。ありがとうございます。山口さん、佐藤さん、石井さんの順番でお願いします。

○佐藤構成員 佐藤です。下村先生の御指摘は、主に私の発言に対するものと受け取りました。申し訳ございません。正直申し上げますと、短期的です。そういう意味では、おっしゃるとおりで、中長期的に言えば、欧米と違うなどという、特に米国と違うとか欧州と違うというようなことを申し上げたかったわけではありません。

しかしながら、例えば、これは何でこんなことが起きているのだろうと思う現象の1つ

に、退職代行という商売がすごく発達している、この気持ち悪さ。なぜ言えないのだろう、この雇用関係は何だろうと、とても思うのです。ですから、契約としての雇用関係は別に変わりはないのですが、そこに臨む雇用側と非雇用側の意識は、私は今の日本はかなり特殊なことが起きているのではないかと思います。

それから加えて言うと、労働組合の組織率の低下です。これは何を意味しているのかということも、とても気になります。そういう意味で、短期的にとっても困ったことが起きているというのが実感としてあるものですから、そういうことを申し上げました。

2 つ目は、領域ごとに分け過ぎるのは、いかがなものかというのは、本当におっしゃるとおりだと思います。お互いに学ばないといけないですし、究極的には働く 1 人の個人を支えていくという営みであることには変わりはないので、そこについてはおっしゃるとおりだと思います。

一方で、坂爪先生が先ほどおっしゃられたように、1 人のキャリアコンサルタントが今のこの経験を更に高めていくという局面においては、私もたくさんのキャリアコンサルタントを抱える身ですので、とても思いますが、やはり、その役割とは何だろうということは、とても大事な道しるべになると思います。なぜならば、やはり自分のキャリアのコンサルティングが目の前の人の役に立つということはもちろんそうなのですが、言葉は悪いかもしれませんが、モグラたたきのような状態になっていて、一人一人のサポートだけでは十分にはいけないということについては議論を待たないことで、それは企業の中においても起こっておりますし、国でも需給調整機関でも学校でも私でも起こっていると思います。

しかしながら、その様相というのでしょうか、どこに何の力を入れればその環境の変化にキャリアコンサルタントが具体的に貢献できるかということについては、少し特殊性があるのではないかと考えているものですから、先ほどのようなことを申し上げた上で、共通的にですし、学び合わないといけないということについてはまったく賛成いたします。以上です。

○山口構成員 下村先生の領域の考え方はすごく新鮮で、正にそうだろうと思いました。全く違うことなのですが、要するに、今、キャリアコンサルタントに求められるものがこのように変わってくる、こういうことが求められてくるということは散々今まで議論してきたのですが、一方、私がすごく感じているのは、ギャップを感じているのです。キャリアコンサルタント間のレベルのギャップをものすごく感じているのです。

以前、ACCN の取組の中でインターンシップの仕事を紹介したと思うのですが、先日もある企業の年代別キャリアワークショップのインターンシップの説明会をやって、希望者には申請書を上げていただいて、その中で我々が審査して選考しているのです。その中で、何でこういうインターンシップに出ようと思っているのかとか、あなたのキャリアコンサルタントとしての課題は何ですかということも書いてもらうのですが、それを見ていると、何でこの人はキャリアコンサルタントになったのかなとか、キャリアコンサルタントとし

て何をやっていきたいのかということが分からない人がすごく多いのです。本当は、そういったことは、何のために対人支援のことを勉強しようと思ったのかとか、なったらどのようにしていこうかということは、養成講習の段階で、ただただ何かを教えるのではなく、そういったことをきちんと受講者が考えてから受けるのがいいと思っているのですが、全くそういうことがない状況が現実にあるのです。ですので、ここの能力要件が追記されてくる、皆様方がおっしゃっているのは正にそのとおりだと思いますが、一方で、そういった現実があるので、そことのギャップを埋めることを何らかの方法で今後しないと、ますます広がっていくような気がしています。水を差すような発言で、すみません。

○坂爪座長 ありがとうございます。実態としてというところですよ。求められるものは増えてくるけれども、そこに付いていかない有資格者が増えているということについて、非常に大きな課題としてあるかと思います。石井さん、お願いします。

○石井構成員 私は、改めて領域の考え方や視点の捉え方という点でお話をさせていただきます。キャリアコンサルタントとして向き合っていくときに、日本的な「離職を止める」という考え方は、私は強い違和感を覚えます。キャリアコンサルタントの視点から見ても、この「離職を止める」というのは、いわゆる企業側の視点だと思っています。ただ、言い方を少し変えてみて、「定着」という観点で考えていくと、1つの企業で働き続けることで企業特有の能力が向上し、信頼も獲得できるという点では、個人にとってもメリットがあります。また、定着によって「選ばれる企業」へと成長していくということは、個人の主体的な職場選択を促し、その選択が組織の力にもなっていくという、双方の視点が非常に大事だと考えています。そういった個人だけ、あるいは企業だけの視点ではなく、視点を広く持つということがキャリアコンサルタントに求められているのかと私は思います。もちろん、個人を支援し、その課題を解決することは、向き合っていく上で当然大切です。しかし、その先にある社会の姿を見据えながら、その人がどのように活躍し、社会がどう変わっていくのかを考える視点を持つと、キャリアコンサルタントとしての関わり方は、自ずと連携の重要性や、どうあるべきかというところへ広がっていくのではないかと思います。だからこそ、下村先生がおっしゃった越境の視点が重要だと感じています。もし、内向きだけで物事を捉えると、「今あるものをどう変えるか」という議論にとどまりがちですが、外に目を向けたときに、キャリア支援の中で、その人の強みやその組織の強みが見えてくることがあります。それらを活かして、今と未来をどうつないでいくかという視点を持つためにも、キャリアコンサルタントが自ら越境し、自分の領域を超えて学び続けることは、非常に大事だと私は思っています。

私は、これまで人事領域の中で仕事をしてきたので、考え方として、例えば需給調整機関というのは、人事でいえば採用の役割に近いと思っています。一方、キャリアコンサルタントは、どちらかというと教育の役割、つまり人の活躍を後押ししていく役割だと考えています。私は採用と教育の両方とも経験してきましたが、企業における採用の目標は、採用人数の目標達成です。では、教育の目標は何かというと、「人数」ではなく、その人

がいかに関わり、組織が成長し、社会が潤っていくかといった、より長期的な成果を目指します。このように、スタンスとマインドは同じだけれども、採用と教育では方法論が異なります。ですので、スキルとしては別で切り分けて提示しなければ、山口先生がおっしゃったような、自分の役割がまだ見えていない人にとっては、何を学ばいいのかわからないという状態になって、前に進めなくなってしまうと思います。したがって、スタンスやマインドは共通の方向を目指しながらも、方法論やスキルについては別領域として示すことが重要です。そうすることで、まだ役割を明確に描けない人でも、「まずはこれを身に付けて前に進んでいこう」と思える状態をつくっていくことが、一つ大事な支援のあり方ではないかと思いました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。先ほどの山口さんのお話の後に聞くと、作ったとて、彼らキャリアコン—一人一人が自分をどう高めていくかというドライブをしっかりと検討しておかないと、絵に描いた餅になり兼ねないところについて、どうしたらよいかという御提案を頂いたかと思っています。いかがでしょうか。小山さん、お願いします。

○小山構成員 下村先生からのメッセージを受けて、すごく深く考えていて、すごく重要な御指摘をしてくださったと思っています。それを踏まえて、頭の中に浮んだことを2つお伝えいたします。

1 点目は、下村先生がおっしゃった、1 級レベルはどの活動領域でも結局しっかりとした支援ができる人材になっていくというのは、本当にそのとおりだと思っています。それと同時に、山口先生がおっしゃったように、国家資格は持っているのだけれども、本当に勉強したのかとか、それで本当にプロとっていいのというレベルのキャリアコンサルタントの方が現実にはいらっしゃるということも、私も強く問題視をしています。

そう考えたときに、私の中で活動領域別ということをするすごく意識していたのが何にあったのかというと、どちらかというと多分山口先生がおっしゃってくださった問題意識に近いと思っています。つまり、特定の活動領域でまずはちゃんとした支援ができるようになってくださいということが、私の中で非常に問題意識があったのだと思いました。それと同時に、しかしそれは最終的なゴールではないのだということも、確かにそのとおりだということを、下村先生の御意見を伺って思いました。つまり、もしかしたら基礎レベル・初級レベル、中級レベル、上級レベルというように、3 段階あるのかもしれないと。初級レベル・基礎レベルというのは、いわゆる国キャリアレベルですね。キャリアコンサルタントと名乗るからには、大前提として知っていなければいけない、活動領域関係なく知っていなければいけない基礎的なところをマスターできているレベルが基礎レベルです。その次には、それぞれの活動領域、つまり少なくとも1つの活動領域ではそれなりに高度な支援ができるというのが、多分中級レベルとしてあると。その上の上級レベルは、最終的にはどの活動領域であっても高度な支援ができるというレベルが、多分上級レベルとしてあるのかと私の中で理解をしつつあります。そのような理解の整理の仕方をする、議論がまとまっていくのではないかと考えています。

そうしたときに、中級レベルの所が、いままでの議論や、いろいろな情報発信としても、能力体系が明記されていないので、そこを明確にしていこうと。ただ、繰り返しになりますが、そこは最終ゴールではなくて、最終ゴールはやはり領域横断的にどんな領域であっても対応できる人材を育てていくというのが、確かにキャリアコンサルタントの全体的な養成としては非常に重要な視点だと思いました。

2点目は、日本特殊論をどこまでいくのか。私も日本特殊論を先ほど述べましたので、非常に重く受け止めております。まずは、経済社会情勢の変化という、その名称から単純に短期的とつなげてしまっただけとはいけないのかもしれませんが、やはり短期的には目の前に日本特有の課題があるのは間違いないです。それを踏まえて、キャリアコンサルティングをどう適切な形にしていくのかという議論は、それはそれで必要だと思います。

それと同時に、中長期で考えれば、間違いなく労働人口は激減をしていき、世界の中での日本というものを今まで以上に強く意識しなければならない、そういう社会になっていくことは間違いないので、そうしたときに、このキャリアというもの、日本は、どうしても世界に比べれば特殊なキャリア形成が行われている現実がありますので、それを中長期的にどうしていくのだということは、これはかなり専門的な議論が必要だと思います。そのことについては、是非、継続的に、中長期的に、日本におけるキャリア形成というものを世界視点から見たときにどうしていくべきなのかという議論をする場合は、作っていただく必要がある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。日暮さん、お願いします。

○日暮構成員 先ほど、下村先生や石井さんがおっしゃっていたことを受けてなのですが、私自身のイメージは、先ほども外部労働市場、内部労働市場関係なく、シームレスに個人がという話をさせていただいたと思うのですが、例えば、我々の需給調整機能の現場をやっていて一番うれしい瞬間は何かというと、御紹介した人が入った後に、聞いていたとおりの良い場所でしたといった話と、採った企業のほうが、本当に良い人で活躍してくれているという両方の言葉がもらえたときに、初めて成功だと思っています。

あと、長年やっていると、自分が紹介した方が何年後かに、例えば中小企業などですと部長や役員になって、今度は発注者になって戻ってくるということが起こり得るのです。この瞬間、非常にうれしいと思ったときの、そのようなことができたときのマッチングとは何かというと、やはり入り口の話だけではなく、その人が定着して更に活躍するところまでイメージしたマッチングができたときだと思っています。キャリアコンサルタントも、本当はこれができたらいいのだろうと私は思っています。

ですので、外部であろうが内部であろうが、最終的には、個人が活躍してそこにいたいと思える状態と、企業がこの人に来てほしいと思える状態をつくれるかということをイメージできるかだと思うのです。ただ、そのときには、先ほど小山先生もおっしゃったとおり、多分ステップが必要で、そんなに簡単にはそのイメージのマッチングは、我々の若手がいきなりそれをできるかといったら、やはりできないと。長年やってきたベテランがそ

れにつながっていくということも多いシーンになりますので、やはり共通した目指す姿は一緒だというのは皆さんのお話に出てきたとおりです。ただ、その中のステップ論が違おうと。そのときには、先ほどの私のイメージでは、アプリケーションの組み合わせの仕方です。OS のアップグレードをしたら乗せられるアプリケーションは増えますので、それが増えたタイミングのときにクロス視点が増えていったら、若しくは更に上位の知識を入れていく、こういうような構成なのかと思って聞いていました。

○坂爪座長 ありがとうございます。田中さんの手が挙がっていますので、田中さん、お願いします。

○田中構成員 ありがとうございます。今の OS の話もそうですが、全部の領域を 1 人の人間が完璧にできるようになるというのは、理想論として目指しつつも現実的ではないなということがあって、それぞれの領域ごとに何がより高度な支援をするために必要かという整理が必要になってくる。1 級だと全部できるというのを理想として期待するのはいいのですが、現実にはそんな人は確率的にほとんどいなくて、むしろ、ネットワーク、お互い同士協力し合いながらその問題も解決できる。自分にそこが足りないのを自覚した上で、できる人をちゃんと分かっていて、解決するときにそういう人を巻き込むことができる、こういう力をしっかりと入れたほうがいいのではないかという感じがいたします。

先ほど言うのを忘れましたが、キャリアチェックの所で、小山先生が、チェックというのは、できていない所をチェックするみたいで、自分の中では嫌だという話があったのですが、チェックというのは、語源的に言いますと、手に入れる、チェスの中でチェックと言って、キングを取る、手に入れるとか、王様自体を意味するというのが語源だったりするので、自分のキャリアを手に入れるというのは、そんなに違和感はないのではないかな。

これは少し時間があるようなので、昔話をしますと、キャリアカウンセリング協会を立ち上げたときに、最初に、「キャリア健康診断」という商標をキャリアカウンセリング協会が取ったのです。今後、こういうことが必要になるだろうからと。商標の更新のときに、全然使わなかったから、そのまま放棄してしまったのですが、20 年早過ぎたかなという感じで、そういうキャリアチェックではなくて、キャリア健康診断のほうがよかったかもしれませんが、商標を誰が取っているか分からないですね。雑談も含めてでした。

○坂爪座長 ありがとうございます。高橋さん、お願いします。

○高橋構成員 先ほど下村さんがおっしゃった、我々キャリアコンサルタント自身がどうキャリアを作っていくのという段階の話と、それから、今後こういった我々の議論が、キャリアコンの育成の部分にも関わってくるところはあると思います。そのときに、やはり、領域別という話が出てくるのだらうと思います。そのときに、果たして領域別だけでうまく技能が整理できるのだらうかと疑問に思っています。というのは、私自身も、個人の就職支援みたいな所からスタートして、それから組織に入って、異なる領域を学んできたわけです。そのときに、組織で実践するときの大きな違いは、関係者がその組織の中にみないということ。そこに関わらざるを得ないということが生じます。需給調整機関

のような個人の就労支援だと、その人本人だけに関わっていく、ときどき求人先の所とも連絡は取るにしても、言ってみれば、点の支援、個人の支援で終始しがちなわけです。日暮さんの所は、個人だけではなく、組織、両方の仲立ちをしている側面があって、これはある種、線の支援ではないかと思います。ところが組織内では、個人の支援もそうですし、場合によっては、上司、部下の人間関係に関わることもあるし、職場とその個人という関係もあるし、場合によっては組織全体に対して何か進言をすることもある。組織内の活動というのはかなり幅があるのです。これを組織別とか、学校別という言い方にしたときに、組織別だけがすごくボリュームがある気がしました。

そうすると、組織別とか、領域別という考え方よりも、個人支援で終始する場合の話と、それから個人間、人間関係みたいなところまで入ってやっていく支援と、組織と個人の間みたいな、スキルのレベル感という意味ではなくて、支援の視点のレベル感でスキルを整理していったほうがうまくいくのではないかという気がしています。

先ほど田中さんがおっしゃったように、そのレベル感が上がっていくと、そこを1人で当然できませんので、連携とかチームでの支援が必要になる。個別の支援をやっている人たちにとっては、そこはあまり関係ないことになってくるのかもしれませんが、しかし、何か問題が起きたときに、例えば、就労支援においても、発達障害の方を相手にした瞬間に、普通の個別支援では成り立たなくなって、関連の専門家とつなげて、だんだん線の支援になっていくのだと思うのです。

領域別で考えても、点・線・面みたいなことは考えられるのかもしれませんが、なので、単純に領域で割るのではなくて、支援の在り方の次元を考えて整理していくほうが、育成の体系としては適切ではないかと思った次第です。

最後に1点、開発型の話がいろいろと出てしまったので、一言言います。下村さんが先ほど解決型と開発型は表裏一体とおっしゃったのは、正にそのとおりで、実は、これも厳密に考えていくと、線引きは少し難しくなってきます。悩みの相談は解決型ですが、将来、どうやっていったらいいか分からないという悩みについては、未来についての話なので開発型になります。特にキャリア自律に焦点を当てると、解決型だけでは対応が難しいという意味があります。開発型もあくまでも支援ですから、本人がこれは嫌ですよと言ったら、やはりそれはやめるしかないわけで、とりたてて自己責任論に寄っていくということではないと私は考えています。一言、追加いたしました。ありがとうございました。

○坂爪座長 ありがとうございます。多分、中間とりまとめというものを超えて、次回以降の議論を先取りしたかなという部分もあるのですが、領域とか連携とか、開発というところについての御意見を広くいただいたかと思います。中間とりまとめの所に関して、私から2点だけコメントさせてください。

1点目です。連携というものがキャリアコンサルタントに求められるようになってきたときに、やはり守るべき守秘義務というのは大きいのだと思うのです。連携という名で、それが弱まっていくという場面を見聞きすることもあるので、改めて守秘義務というもの

も考慮した上でというところを、3 ページの下から 2 つ目あたり、「個人面談から得られた情報をもとに分析したデータに基づく」という辺りが、連携の具体的な書き込みかと思うのですが、あくまで基本的には守秘義務を守った上でというところを加えていただけるといいかなというのが 1 点目です。

もう 1 点ですが、「4. キャリアコンサルティングの活用促進」の所で、5 ページの上から 3 行目、「広く一般に周知を図ることが必要である」という記載を今していただいております。いわゆるキャリアコンサルティングという名前が付かない方でのキャリアコンサルティングというのは、今、急激に広がっていると思っています。例えば、大学生の就活でいくと、多くの学生が、今メンターを付けてやっている。つまり、3 年生に 4 年生が付いて、この時期だと、インターンシップに出すエントリーシートなどの書き方とか、一体、どこに出したらいいかというような形で蔓延していることを見ますと、我々が議論している外で、すごくキャリアコンが行われている現状があるのだと思うのです。こういうことを踏まえると、広く周知を図ることと併せて、どういう形でのキャリアコンが、いわゆる個人のニーズに合致しているのかというような、キャリアコン自体の形態ということを含めて考えていくということが、広めていくときには恐らく必要なかなと思っておりまので、その辺りを少し書き加えていただけるといいかなと考えております。

皆様、多分、時間進行に気を配っていただいて、時間があるから何か発言しなければいけないというプレッシャーを掛けてしまったかなと若干気にしておりますが、田中さん、お願いします。

○田中構成員 今、坂爪先生が言われた個人情報についてですが、これは倫理綱領で言いますと、今もクライアントの了解がないと個人情報は開示できないことになっています。企業内は多少緩めになっていますが、しかし、本当にクライアントの了解がないと相談できないと言われると、一体、これはどうすればいいのというときに、にっちもさっちもいなくなったりするわけです。アメリカの倫理を見ると、全部教えていいのか、全部クライアントの了解を取らないと駄目なのか、その中間に、専門家同士の話のときには、個人が特定されないように加工した上で最低限の情報をという項目があるのですが、日本はそれがないのです。なので、今後、倫理もどういうふうにしていくのが本当に連携を促進する上で大事なのか。非常に複雑になってくると思いますので、クライアントを守るために大事なのかと。こういうところもやれないといけないのではないかと思います。

先ほどの、いろいろな領域の相談者、支援者というところで言うと、このリファラー型コンサルティングをするときに、ネットワークをどう作るのかだけではなくて、クライアントに対してどういう相談だったらどこがいいのか、こういうことを分かりやすくしないと、キャリアコンサルタントは何屋さんで、何はできるけど、何は苦手なのか、こういうことをもう少しはっきりさせる必要がある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。今みたいな話は、この後のところでどこまでできるか分からないので、非常に大事な御指摘を頂いたかと思います。石井さん、高橋さんの順

番でお願いします。

○石井構成員 話が戻りますが、AI の活用のお話が前半にあったかと思います。中間とりまとめの中の 4 ページ、AI を活用したキャリアコンサルティングについてです。キャリアコンサルタント全員が基本的には AI を活用できる状態というところが望ましいと思います。ただし、キャリアコンサルタントの本質という観点で言えば、AI やデジタルの活用そのものよりも、それらがどう人間の生活や人間関係に影響を及ぼすかを理解し、その上で専門性を活用して支援できることがポイントではないかと思っています。

また、AI やデジタルが職場でも活用されるようになると、オンラインの環境では、声のトーンや、微妙な間、空気感という要素は読み取りにくくなります。私たち日本人は、ハイコンテクスト文化の中で生きているので、「あの人は何を考えているのか分からない」「こんな発言をしてもいいのだろうか」とか、「あの表情は、否定しているのではないか」といった印象が、しばしば誤解を招き、結果的に働きづらさを生み出すことがあります。こうした環境変化に伴う人間関係の変化を捉えて、デジタルだからできないと捉えるのではなく、デジタルを活かして、いかにコミュニケーションの質を高める支援ができるかが重要です。私たちキャリアコンサルタントが持っているのは、いわゆる再現性のあるコミュニケーションです。一方で、企業内の多くの方や管理職レベルでは、それらは経験と勘で培ってきたものである場合が多いと感じています。そうすると、多様な人たちに対応しづらくなっていきます。しかし、キャリアコンサルタントの専門性や理論を活かし、構造的な理解を促すことによって、デジタル環境においても、再現性のある質の高いコミュニケーションをいかに実現するか、そこが支援の在り方になってくるのではないかと思います。ですので、AI の活用というテーマに、今、お話したような文脈や視点が含まれてくるのではないかとお伝えしたかったです。以上です。

○坂爪座長 では、高橋さんお願いします。

○高橋構成員 田中さんのおっしゃった守秘義務、連携に伴って守秘義務というところは非常に問題になってくるわけですが、欧米で言えば、守秘義務を負っている専門家同士の間での情報共有は OK とされているわけです。医師とか弁護士にクライアントの話をする、もちろん、必要最小限ということでしょうけれど、そういうことを今後の倫理綱領の中にも盛り込むといいのではないかと思います。

それから、臨床心理士のスクールカウンセラーの人も、学校にスクールカウンセラーが赴任して、生徒の話は一切担任の先生にも言えませんといった話がかつてあって、それでチームでの守秘義務という考え方になってきたわけです。そういったこともまだまだキャリアコンの世界では知られていないことが多いです。欧米の考え方や現場の発想も含めて、整理していく必要はあるのだろうと思います。

もう 1 つ、連携を図る上で、これがやはり専門家として必要なことですが、連携先に見立てを共有することも大事だと思います。つまり、キャリアコンサルタントとして、「このクライアントはどういう問題を抱えていて、したがって、こういう支援が必要なのだ」

という見立てに基づいて「キャリアコンにはできない部分を支援してほしい」ということで、ほかの専門家と連携を図ることになる。したがって、何のために、どういうふうに連携を図っていくのかの大前提として、キャリアコンサルタントは問題をきちんと見立てる力が不可欠だと思います。しっかりと説明し、そこから支援の方策を立てていくぐらいの力を持っていないと、ほかの専門家と対等に話ができないのではないかとこのところを危惧しております。ここもまだまだ難しい話と言えれば難しい話なのかもしれませんが、そんな部分も含めていく必要があると思います。

○坂爪座長 ありがとうございます。連携というものを考えていくと、いろいろと議論しなければいけないことが出てくるというところの御指摘が続いているかと思います。

○下村構成員 連携と守秘義務についてですが、高橋さんが今例を出してくださったように、スクールカウンセリングの先行例、チーム支援というのは進んでいますので、何か参考になるかなと思ってかなり調べたのですが、やはり途中で、これは駄目だなと思いました。何が駄目かと思ったかという、スクールカウンセリングというのは、立場は違えども、1人の生徒を救うという点では、関係が同じなわけです、担任だろうと、親だろうと、校長、教頭だろうと。これを企業内に単純に適用したときは、全然話が違うなというのは、何も生徒は雇われているわけではないので、ここに雇用関係がない、契約関係がないというのがとても異なる点です。もしかすると、これがきっかけで首になるかもしれないというときに、情報共有されたのでは、これは全くスクールカウンセリングと全然情報共有の意味が違うなと思ったわけです。

あと、チーム支援が盛んになっているもう1つのキャリア支援の領域というのは、障害者のキャリア支援です。そこも、障害者自身、親、ハローワークの職員、あとジョブサポーターみたいな人、雇用主、たくさん出てきますが、それががうまくいっているのは、あくまで雇用を前提にして、どう雇用してもらおうかという契約関係を前提にしているからで、参考になるとすれば、むしろそちらのほうだなとは思いました。ただ、そのときも、先ほどから契約契約と言っていますが、田中先生がおっしゃったように、手術の前に承諾書を取るのと同じように、キャリアコンサルティングの前に、どこまでなら秘密の開示をしていいかという同意書みたいなものは必ず必要で、そういったことを抜きにして、ななああでいくわけにはいかないと思います。

ともかく、日本のキャリアコンサルティングはそういうツールが整備されていなくて、そういう同意書みたいなものとか、仕組みというよりは、そういうツールが必要かと思います。話を勝手に広げて申し訳ないですが、先ほど小山さんが取り上げてくださったストレスチェック制度の話がありましたが、あれもストレスチェックの項目があるのとないのとは大きな違いで、実際に現物としてキャリアチェック項目のような、国が推奨する、若しくは、国で、何もないときにはこれを使ってくださいみたいなものがあるのとないのとは大きな違いなので、そういったものも整備する必要があると思います。キャリアコンサルタントは今何の武器も渡されずに、孤軍奮闘している状態なので、いろいろな面で

キャリアチェックツールだったり、守秘義務はどこまで開示していいかの承諾書だったり、いろいろな面でのサポートするべきツール、道具立てというのは必要になるのだと思うべきかと思いました。

○坂爪座長 山口さん、お願いします。

○山口構成員 田中さんも下村先生も、倫理のことをお話されたと思いますが、すごく大事なところだと思っています。キャリアコンサルタントの期待が高まれば高まるほど、逆に言えば、信頼失墜につながらないように、倫理の遵守はかなり必要だと思っているのです。ましてや、今、オンラインを使った面談をするようになってくると、バックに誰がいるかも分からないような状況なので、余計に倫理というのは必要だと思っています。

倫理の在り方も、例えば多重関係を考えたときに、今まで、私のレベルで考えたときに、多重関係というと、例えば性的関係を含んだ搾取的関係みたいなことをイメージするのですが、今、企業の管理者がキャリアコンサルタント資格を取っている方がかなり増えてきているのです。そうすると、管理者と社員という関係と、仕事上の上司、部下という関係と、あるいは1 on 1 ミーティングしているときの関係、もしかしたらその人が相談室にいたときには、カウンセラーとクライアントという関係になるのかもしれないのです。なので、改めてこの倫理というところについては、守秘義務も含めて、今、協議会で倫理綱領を出していますが、そのほかに、今、下村先生が言われたように、相談の初めのときのインフォームド Consent のある程度の統一化みたいなものを今検討されていると聞いていますし、ACCN の中でもそんな話をしているところですが、倫理のところについては、能力要件を書くときに、書き方も含めて、もう少し手厚くする必要があるのではないかと思います。

○坂爪座長 皆様、活発に御意見を頂きまして、次回以降に向けての論点が非常にクリアになってきたかと思っています。本研究会では、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に必要な能力等について、夏頃を目途に基本的方向性について中間とりまとめを行うことを目指して議論をしてまいりました。年末につきましては、これまで議論いただきました領域とは異なる領域についても、具体的議論を行い、議論を深めていきたいと考えております。なお、本日、中間とりまとめについていただきました意見については、事務局と相談した上で、いただいた議論を反映した案をメールで、再度、皆様に御覧いただくようにしたいと思います。その上で、最終的には、座長の私に一任していただきたいと思います。と思いますが、それでよろしいですか。

(異議なし)

○坂爪座長 ありがとうございます。この後の夏以降につきましては、今お話したように、教育領域等、ほかの領域についても少し知見を深めた上で、求められる能力等についての議論を深めていくという形で進めていきたいと思っています。

続きまして、議題(2)の「その他」として、今後の研究会の進め方について、事務局より御説明をお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 今、座長に御説明いただいたことと同じことになりますが、今後、本研究会におきましては、教育領域等、企業領域以外の領域につきましても御議論を進めていただきまして、具体的に議論を深めていただく予定としております。具体的な進め方については、また改めて座長とも御相談した上、進めさせていただきたいと思っております。以上です。

○坂爪座長 最後に、事務局からアナウンスがあるということですので、こちらもどうぞよろしくお願いいたします。

○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をすることとしております。また、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。以上です。

○坂爪座長 ただいまの御説明につきまして、何か御質問等ありますか。大丈夫ですか。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。