

第6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7月25日(金) 10:00～
場所	厚生労働省共用第8会議室

○平川キャリア形成支援室長 では、お時間になりましたので、始めさせていただきます。ただいまから「第6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。本日、坂爪座長が学内の用務のために御欠席となっております。坂爪座長から下村構成員を座長代理に指名する旨、伺っていますので、本日は下村構成員に座長代理として議事進行をお願いしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○平川キャリア形成支援室長 ありがとうございます。それでは、本日は下村構成員に座長代理として、議事進行をお願いしたいと存じます。ここからの進行は下村座長代理をお願いいたします。

○下村座長代理 本日、座長代理を務めさせていただきます下村です。よろしくお願い申し上げます。

それでは、事務局内に人事異動がありましたので、事務局から御紹介等をよろしくお願い申し上げます。併せて、留意事項等の案内もよろしくお願い申し上げます。

○平川キャリア形成支援室長 事務局に人事異動がありましたので、御紹介させていただきます。大臣官房審議官の蒔苗です。

○蒔苗大臣官房審議官 蒔苗です。先月まで2年間、国交省に出向していきまして建設分野で、正にキャリアの話など、メインは人材確保でしたので外国人の技能実習法の改正等をしていました。よろしくお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 人材開発総務担当参事官の五百旗頭です。

○五百旗頭参事官(人材開発総務担当) 五百旗頭です。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 それから、人材開発政策担当参事官の澤口も着任していますが、本日は所用で急遽欠席ということになっています。企画官の小林です。

○小林企画官 小林と申します。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 人材開発統括官の宮本も着任していますが、本日、用務のため遅れての参加ということになります。

それでは、留意事項です。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御参加ということになっています。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、座長代理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くようお願いいたします。

それから、本日は外部有識者として、東京都市大学グループ大学教学局の住田暁弘様を臨時委員としてお招きしています。また、事務局のメンバーについては、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。あらかじめ御承知おきいただきますよう、お願いいたします。留意事項は以上です。

○下村座長代理 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。議題は、(1)教育領域におけるキャリアコンサルティングに関する状況について、及び(2)需給調整領域におけるキャリアコンサルティングに関する状況についてです。まず、意見交換を行うに当たりまして、住田臨時委員、日暮構成員により、お話をお伺いしたいと思います。その後、各委員の皆様に御質問や御意見など発言を頂ければと思います。

では、住田臨時委員からよろしくお願い申し上げます。

○住田臨時委員 住田です。本日はよろしくお願いいたします。セッティングしていただく間に簡単に私の自己紹介だけさせていただければと思います。年齢は今年 62 歳です。リクルートという会社に新卒で入社して、およそ 19 年間、勤務していました。その間の経験ではリクナビや人事などの部署でも業務をしていましたが、本日の研究会で一番関連しますのが GCDF キャリアカウンセラーを養成する事業のゼネラルマネージャー、責任者を務めていた経験と、再就職支援の事業のゼネラルマネージャーの経験になるかと思います。

その後、独立をしてキャリアに関するコンサルタントの事業を經營したり、教育関連の企業の役員などを経験した後に現在所属する大学に入職をして、現在は、自大学で多くのキャリアカウンセラーの方を統括したり、学外では日本私立大学協会の就職キャリア支援委員会の委員長を務めたり、就職問題懇談会の委員であったり、経団連と大学が就職の今後について議論する産学協議会の分科会の委員を務めさせていただいています。キャリアコンサルタントの職能団体である ACCN でもキャリアコンサルタントの資質向上に向けた意見などをお伝えする役割もさせていただいております。

今日は、資料をもとにしながら教育領域に関するキャリアコンサルタントについて簡単になるかと思いますが、御説明させていただければと思っています。

本学は、ここにもありますとおり、もともと武蔵工業大学という理工系の大学で東急グループに属する大学です。現在は文系の学部も設置し学生数はおよそ 8,500 名ほどの大学です。理工系ですと学生たちの 3 分の 1 ぐらいは大学院に進学をしている規模感です。

大学にキャリアコンサルタント、キャリア関連資格を保有する方でどんな人たちがいるのだろうかということを改めて記しました。3 ページ目の所です。キャリアセンターの中の専任の職員、あとは、非常勤の派遣と業務委託のキャリアコンサルタントのスタッフ、15 名ほどいるのですが、その方々に日々、たくさん面談を頂いています。昨年度でいきますと、大体、5、6,000 件ぐらい、1 対 1 の面談を行っているのが現状です。あとは人事課です。これは企業領域のほうと重なりますので、今日は余り詳しくお話しませんが、人事課にもキャリアコンサルタントの国家資格を保有している者がいます。あとは、もともとキャリアセンターや人事だったメンバーがほかの部署に異動することもあります。あとは、臨床心理士や公認心理師がいる学生相談室があります。これは主にメンタルに関する相談を受ける所ですがキャリアコンサルタントの資格も持っているような方もいらっしゃいます。あとは、キャリア関連の担当の教職員ということで実際の授業を担当する者が何名かいます。私も含めてですが、大学ではこのような部署でキャリアコンサルタントの資

格を持っている者が勤務しています。

本日の説明は、4 ページにありますこの 4 点について説明したいと思います。まず、学生向けの就職支援・インターンシップ業務です。最近インターンシップというものが非常に注目されています。あとは、低学年からのキャリア教育というのが重要になってきています。3 番目になりますが、カリキュラムで実際に授業科目の中にいろいろと連携していかなければいけないということがあり、そこに関しても教育領域の特徴となります。最後は、新しい取組になりますが、社会人向けリカレント・リスキリング教育に本学はかなり力を入れ始めています。その部分でのキャリアコンサルタントの役割等々について、お話を進めていければと思っています。

まず、1 番目です。学生向けの就職支援・インターンシップ業務の関連。求められる力などと、先に事務局の方と打ち合わせをしている中で、今後どんな能力が必要となってくるのかということを、この研究会の中でも御議論されていくというお話を伺っていましたので、先ほどの 4 つの点について少し、求められる力や、大学でどのようなことを今やりながら、どんなことを役割としてやっていただいているのかということを御紹介できればと思って、少し整理をして資料を作りました。

1 つ目が、学生と新卒就職やインターンシップに関連する面談を行う力です。先ほど申し上げましたが、年間で約 7,000 件、1 対 1 の面談をしています。まずこれは最も重要なところ。多くの 3 年生の学生が、就職を前にして、ちょうど今はインターンシップを受けようとしている時期ですが、そのような学生たちで 8 割、9 割方を占め、ほぼ面談枠は満席になっています。当然、これに対応しているスタッフは国家資格を保有しています。

続きまして、2 つ目の丸ですが、企業人事担当への対応や新卒求人やインターンシップ情報を収集する力です。これは、例えばリクナビさんやマイナビさんなど、求人が公開されている情報もありますが、大学独自でも、昔で言う求人票のようなものも受付をしています。全国で大学はおよそ 800 ぐらいありますが、ほとんどの大学が大きく 2 つのシステムのどちらかを利用しています。求人情報を学生たちに公開しながら使っているシステムに登録する情報はいろいろな企業の求める能力や選考のプロセスをヒアリングしたり、学科がそれぞれありますが、その専門性を持った学生たちにどのように案内するかなどについてディスカッションするような力が求められていると思います。

続きまして、企業などと連携してインターンシッププログラムを作る力についてです。これも幾つかあります。本学でも独自のインターンシップを作っていて、これを企業の担当の方と一緒に作っていくというのを進めています。御案内かもしれませんが、インターンシップ専門人材を養成する制度も整いつつありまして、私も日本学生支援機構の委員に入っているのですが、その活動の中でエントリーレベルの、インターンシップ専門人材を育成するプログラムを毎年行って、大学関係者の方々、若しくは企業の方々に受けにきていただいています。

4 つ目です。学生を対象に就職やインターンシップに関する講座を講師として行える力と書かせていただきました。本学では年間におよそ 100 の講座やイベントを行っています。これは、大学の担当者が講師として立つものもありますし、人事担当の方、また先ほど申し上げました就職に関連するビジネスをやっている方等にも、プログラムで講師として立っていただくこともあります。そこで重要なことは自分で登壇する時はもちろんですが、学外の方々に対してどんな内容でお話頂くのかの設計は本学のスタッフが作り、進めていくことができる力が必要であるという意味も含めてになります。

6 ページ目から、現在の就職スケジュールや環境などの内容は最低でも、相談担当者としては押さえておかななくてはいけない、ある意味知識として押さえておかななくてはならないということで、少し資料にも加えさせていただきました。これは先ほど申し上げたとおり、私も委員などとしてこの議論に加わらせていただいています。但し、広報解禁は 3 月 1 日、6 月 1 日から選考解禁、正式な内定は 10 月 1 日というように公式には出されています。ただ現実として、この夏のインターンシップに参加した学生たちに対して、早期選考のルートで大体 12 月から 1 月ぐらいに、水面下で企業が早めの選考を行い、その中で採用が決まっていっているというのも多々あります。また秋、冬のインターンシップというものがありまして、途中からこの早期選考ルートに乗っていくということもあります。実はインターンシップを受入れる枠には限度があり、人気のある企業ですとインターンシップに決まるほうが、就職選考で企業に決まるよりも難しいというところもあつたりします。まず夏休み前に学生も企業も就職選考活動と認識している 1 つの山が来る。本来のインターンシップがそれでいいのかという議論は多々ありますが、そのようなことが現行行われているということも、キャリアコンサルタントとしてはしっかりと分かった上で、表と裏という言い方が正しいかどうか分かりませんが、そこを把握していくことも必要だろうというところではあります。

次は、リクルートワークス研究所が出している大卒求人倍率の推移です。これは特に 8 ページの従業員規模別の所だけ補足させていただきますが、学生たちがどのような所を希望しながら、その期待値と、どう調整していくのかということがキャリアコンサルタントとして非常に重要になってくるところです。後ほど御案内させていただきますが、大手しか考えないという学生ですと、0.34 倍しか求人倍率がありませんので、なかなか決まらない、ずっと落ち続けるということが実際に起こっています。その中で、キャリアコンサルタントとしては、どのように関わっていけばいいのかということが能力としては必要になってくるということです。

あとは、就活の多様化のキーワードということで、最近、出ているものだけを少し羅列させていただきました。まずオンライン説明会、面接。多くの会社は、説明会や 1 次、2 次試験はオンラインで、最終面接は対面であることが多いのですが、これはコロナが明けた後でも、最終面接までオンラインのみで行うという企業も出始めてきています。そのようなことも起こっています。では、それに対して、どう対応するのか。

次は生成 AI です。これはもう、学生たちは当たり前に使っています。企業側も当たり前のように使われていると思います。その中で、どのようにキャリアコンサルタントとしてアプローチしていけばいいのか、アドバイスすればいいのかということが必要な能力です。

あと、ダイレクトリクルーティングです。これは非常に大きな問題が多々あります。我々大学関係者が見ることができない水面下で、学生たちに対してどんどんアプローチをされている。学生たちが自分が個人情報を提供したという認識がないまま、例えば「送客」という言い方をされるのですが、そのオファーを受ける、スカウトを受けるようなパーミッションを取っているという名目の下、1人1万円ぐらいで名簿の売買がされているというようなことが学生たちに起こっているということがあります。

次に、ジョブ型雇用です。日本は本当のジョブ型というより、日本型と書かせていただいています。初年次配属が約束されたような形で行われたりしています。あとはオワハラです。これは政府のほうからも非常に問題視されていますが、行われているというのは、実態として我々も把握しているところです。このような問題も、キャリアコンサルタントとして知っておくことも大切だと思います。

あと、インターンシップの類型整理、これはもう皆様、御案内のことだと思いますので、このような動きがあるということだけを入れさせていただきました。

次の 11 ページです。これは私が概念をお伝えするのに作った図ですが、これは就職力が高い、低いという横軸と、仕事に対するこだわりが強い、弱いといったところで、例えば右上のⅠ象限の所では、決定可能性は比較的中程度なのですが、決まったときの満足感が高い。あと右下のⅡ象限は、安全思考であるなどの見方です。やはり大きな問題になってくるのがⅢの所で、高望みなのですが、自分の力がなかなか認識できていないという学生が割といるということがあります。ある程度の時期になってきますと、やはり左下のⅣの、自分の力と仕事内容をうまく学生たちが納得をした上で、意思決定をしていく、活動していくということに、キャリアコンサルタントの役割というのが非常に大きくなっていく。そのときには、学生との信頼関係をうまく作り、その中で適切なアドバイスをすることができるかどうかというところは、1対1の面接のところでいくと非常に重要になってくる。そのために我々もいろいろなトレーニングを、実際に働いているキャリアカウンセラー、キャリアコンサルタントの方々とも行ったり、スーパーバイザーとスーパービジョンを行ったりしながら進めていっているというのが、この部分です。

2 番目です。これはちょっと直接の就職からは少し離れますが、低学年からのキャリア教育というところも非常に重要になってきていますので、3 つだけポイントとして置かせていただきました。まず、キャリア理論に基づいてということで、要は自分の昔の知識や経験で語るというだけではなくて、やはりキャリアコンサルタントとして必要になってくるのは、この後にも付けさせていただきましたが、いろいろな理論をベースにしながら、ある程度、学生たちに対してしっかりとベースになるものを伝えていくということが大事

だという話をしています。本学の中でも、低学年からキャリア教育の授業を行ったりしていますが、これは語弊があるかもしれませんが、キャリア教育自体に意味があるかという、そうではないということを若干思っていて、学生たちが新しいことを学んだり、学びへのモチベーションをいかに高めさせていくのかということが、キャリア教育の基本になるものだという話をしています。例えば、将来、どんなことをやっていきたいのかという目的が出てくれば、では何を身に付ければいいのか、どこにどういう情報があるのか。将来にやりたいことが分からないのならば、それをどのようにして知っていけばいいのかということを考えさせていくというのが、キャリア教育だろうという考えで、主にはカリキュラム等々を作っているところです。

そうしていきますと、もう1つは、実は就職が決まるためというよりも、将来、社会に出た後に、自分でセルフキャリアカウンセリングができるぐらいの理論的なものをしっかりとそこで伝えておいてあげるというのも大切なことと思っています。あとは、こういう相談やキャリアのことを知っていくということが社会に出てからも大切なんだ、意味があるんだということを、この学生時代に意識を持っておいてもらおうということも考えながら、低学年からのキャリア教育の設計をしているというのが基本と考えます。

あとは、2つ目の丸です。学生を採用する企業や就職サービスを提供する企業と一緒に、キャリア教育のプログラムを構築していく。そのためには丸投げではなくて、いろいろな企業の方々に対して、我々の大学はどういう教育をしたいなど、どういう学生にしてやってほしいのかということをしっかり伝えた上で、その授業の設計をしていくというのが大切だというふうに進めています。

3つ目です。キャリアポートフォリオやジョブ・カードなどのツールを使ったキャリア形成についての支援であるなど、それを伝えていくというところも、キャリアコンサルタントの役割として大切にしているところです。これは後で少し補足させていただければと思います。

次のページからは理論の所ですが、これは全部飛ばさせていただきます。キャリア・レインボーの話をしたり、キャリアデザインとはという話をしたり、あとはキャリア開発のフレーム、これは自分を知って、自分を知るには客観的な側面と主観的な側面があって、主観的に過去を振り返り、主観的にこれからを考える。これからを考えるには、内省しているだけでは分からないので社会を知らなくてはいけない。だから、企業の方々からの話しやインターンシップなど、いろいろなことを知っていく。それでどんな力が必要なのかということを考えるなどです。この考え方をベースにプログラムを作ったりしています。あとは、エドガーシャインやクランボルツなど、リーダーシップ論であったり、そのようなところを低学年の学生にも伝えているところです。

ちょっと飛びまして、21 ページです。これが先ほどのジョブ・カードのようなものとお話ししたキャリアポートフォリオです。これは独自に本学が、TCU FORCE という仕組みを作りました。TCU は、Tokyo City University、本学の名前です。FORCE というのは、

FOR Career Enrollment を参考に作った造語です。右側に、DIPLOMA SUPPLEMENT という表があります。これを全学生に発行しています。DIPLOMA SUPPLEMENT とは何かといいますと、もともと EU で始まったと聞いていますが、学生たちが国をまたいで、例えば EU などですと、フランスの大学を出た学生がドイツの大学に行く。では、そのときに学位の名称だけだと何を学んできたのか詳細は分からない。それを補うために DIPLOMA SUPPLEMENT というものを発行するというのが割と当たり前になっているということです。サプリメントとは補足する、補助という言葉ですので、学位を補助するものということで出しているものが、この DIPLOMA SUPPLEMENT です。私どもは全学生にこれを発行しています。この右側にレーダーチャートがありますが、1 年生、2 年生、3 年生、4 年生と、だんだんそれぞれの能力が大きくなっていくような設計になっていて、本人も教職員も能力を可視化できますし、企業の方々に対しても自分の能力を言葉として伝えるときに、補足するようなものです。このレーダーチャートは、本学のディプロマ・ポリシーというのがあり、ディプロマ・ポリシーというのは、卒業したときにどんな力を付けていけばいいのかということと言語化して示すものですが、それを「自立の力」、「問いの力」、「価値創造の力」、「協働の力」、「智と実践の力」と分けまして、それらをスコア化しています。この DIPLOMA SUPPLEMENT を運用するシステムを TCU FORCE。FORCE というシステムとしています。FORCE というのは物理でも F と記しますが力という意味です。実は私がスター・ウォーズが好きということもあったのですが、フォースという言葉で何かできないかなと、それで FOR Career Enrollment というような言葉の中で作ったシステム名称です。この FOR Career Enrollment の Enrollment と言いますのは、大学では Enrollment Management とよく言いますが、入学前から卒業後までしっかり学生の支援を行っていくという考えが大学の中で非常に重要になってきています。そういう役割を果たすのが、このキャリアのベースになっていくところであろうという思想の中で作っているのが、これです。自己理解と成長を促すシステムということです。

何がここで出てくるかと言いますと、次のページになりますが、システムの構築は、まずレーダーチャートによる定量情報の表示、あとは承認されたアピールポイントの定性情報の表示。よく企業に提出するエントリーシートなどは自分で自分のことを良く書くことができます。このシートは全てエビデンスに基づいていて、担当の教員若しくは職員が承認したものしか、印字されない仕組みです。例えば、TOEIC のスコアであったり、留学の経験や課外活動の代価としての成績とか、そのようなことも全部、大学が確認したものだけが印字されて、最後には学長の名前が付いたもので、シートが出されるという仕組みです。

あとは、キャリアガイダンスを 1 年生、2 年生の春と秋のオリエンテーションのときに全員参加で行っています。そのときに目標設定をしまして、半年間を振り返り、もう一度、再目標設定を行って PDCA を回すということを習慣化するようなものを、このシステムを使いながら行っています。あと、キャリアポートフォリオは、日々の記録としてスマート

フォンで入力することができるというような仕組みです。そういうものをベースにしながら、キャリアの低学年からのプログラムもやっているというところです。これをキャリアコンサルタントの方々にも協力していただきながら進めています。

3 番目です。カリキュラムを設計する担当者との連携です。大学ですので、教育ということ自体がキャリアであるというのも、ひとつ考えられるのかもしれませんが、その中でどのような力をカリキュラム、正課の授業という言い方を我々はしますが、そこがどんどんブラッシュアップしていかなければいけないと考えています。では、その授業設計をするときに、世の中では今、どういう力が求められていて、それを知るのは、キャリアのセンターの担当者が企業の方々と接している時間が一番長いですので、そこからフィードバックをしていくということを、今、やろうとしているところ、やっているところです。

あとは、2 番目になりますが、ではキャリア教育という授業、キャリアデザインやキャリア開発という授業を学科のカリキュラムの中に入れるというのは、なかなかハードルが高いので、そこを説得していく。場合によっては、先ほどありましたオリエンテーションの時間を確保するなど、必要な学内関係者に対して、ある意味で営業活動と言いますか、知識をある程度持った者がそれぞれの責任者に対してプレゼンテーションしていくというところです。

最後に、教学 IR、これは Institutional Research ということで、今、大学の教育現場で非常に重要になってきています。これを今、本学の中でも進めているところです。これは後ほど少し補足させていただければと思います。

次の 25 ページ、これは産業界が求める能力、これは産学協議会と、経団連で出したものの等です。あと、リクルートワークスの資料を参考にした職業能力や職業的態度というものをベースにしながら、こんな式を作りました。よく就職力を高めると言いますと、この青い部分の「就職活動力」と言われる面接対応力や筆記試験など、このようなところを意識される大学のご担当者も結構いらして、私はそれは後でいい、3 年生でいいと言っています。重要なのはベースになる「基礎力」や「職業的態度」というのを、いかにして低学年のうちから養成していくのかということが大切であると。そのためには、正課のカリキュラムであったり、課外活動等々に積極的に参加することや、大学として留学や海外インターンシップ、ビジネスプランコンテストなどの質の高いプログラムを提供することの重要性を学内の方に伝えるためにこの式を作りました。その後学生や保証人の方たちにも、いろいろな経験をどんどん積んでいく、それを貯めていくということを伝えるためにも使っています。

先ほどありました教学 IR です。大学は各部局によって、いろいろなデータをたくさん持っています。入学前の入試情報や成績情報など、研究室の情報、TOEIC のスコア、出席状況、課外活動の加入、役職、インターンシップや留学の経験、奨学金、キャリアや学生相談記録、学生の職務適性検査、卒業生調査など諸々たくさんあります。実は、これがばらばらで管理されています。それを適切に統合してやっていこうと。学生像を、このエビ

デンス・ベースドでしっかり把握をして、例えば海外のインターンシップに行った学生は、どのようにどこが伸びて、それがよかったのか、悪かったのか査定をしていく。あと、卒業後にアンケートを取っていきまして、たとえば幸せとか、満足をしてらっしゃる方々は、どういうポイントがよかったのか、どうだったのかということをフィードバックしていくような、そういう仕組み。あとは高校生に対して、例えばですが、本学でどのような人がどのような経験で伸びている、単なる偏差値で見るだけでなく本学を受けるときの参考にさせていただく。あとは入学したてのときには、何をしたいかわからないという学生が多々おります。そのときに例えばですが、仮にある有名な会社に入った先輩は、まず1年生の最初のときに何をやったのかということを、先輩からの情報をしっかりと見ることができたり、TOEICは何点ぐらい取っていたよ、クラブ活動に入っていたよなどということモデルとして示すことができるような仕組みというのを、今、この教学IRというものを通しながら整理し、教学マネジメントと大学の中では申しますが、この大学全体のマネジメントを回すために、今進めているところです。

最後です。今後、18歳が減っていくということもありますし、やはり社会人に教員が教えるのと18歳の学生に教えるのでは緊張感が全く違うとよく言われます。単位を人質にして、学生たちに言っていることを理解してもらうだけではなくて、社会人の方が自分でお金を払って、ある意味、非常に目の肥えた方々を対象にリカレント教育をやっています。当然ですが、かなりしっかり授業をやらないと、満足度が下がりクレームが出ます。逆に高い質で社会人向けに授業をやった教員は、当然ですが、18歳の学生たちに対しても高いレベルでの授業を行うことができているというのも、現実、感じているところはあります。今後、言われているのは知の総和という言い方をしていますが、人口が減っていく中で日本全体の知を社会人の方も含めて、いかに高めていくのかということが大事になってくるという話をしています。学内では今後一層社会人に向けたプログラムを進めていくところです。

あと本学では、卒業生の会である、校友会の中に卒業生のためのキャリア支援委員会を作ってもらい、私は卒業生ではないのですが、その委員に入りました。人生100年時代を記された書籍LIFE SHIFTに記されていることを基本にして、卒業生が活躍をするということは、大学の価値が高まっていくと考えています。卒業生の方々が、いろいろな世の中の情勢が変わっていく中でも、より輝き続けるためには学び直していただくことが大切であると伝えることと、そのプログラムを提供していくことをやっています。あとは、卒業生の中にキャリアコンサルタント資格を持っている方々が何名かいらっしゃいますので、その方々に、卒業生に対してキャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングを個別に、校友会がスポンサーになってやっていただくということも始めました。現役の学生には、我々キャリアセンターの担当者が行いますが、卒業生の方に対しては別の組織の方にキャリア相談を行っていただいている仕組みを始めています。

次の32ページは参考です。これはリカレント教育のDX人材育成コースということで、

渋谷で対面を中心にした社会人向けの講座を、今、行っています。お蔭様で締切りを待つことなく満員御礼となっています。本学の法人が渋谷にビルを所有しており、そのフロアを改修して新しい拠点を作りました。「PXU」と書きパクスと読みますが、造語です。これは Public や People と、University と Us が「X」クロッシングする場ということで、いろいろな研究や、いろいろな人が交流するということで、この中から新しい価値を創っていくことを目指して社会人の方が、我々がクロッシングしていくような場ということで、イノベーションを起こすことができるような地域にしていこうということで進めています。説明は以上となります。

雑駁な説明で恐縮ですが、キャリアコンサルタントの能力を意識しながら少し大学の教育領域のところで御説明をさせていただきました。何か御質問等々がありましたら頂戴できればと思います。ありがとうございました。

○下村座長代理 どうもありがとうございました。ここで質疑応答ではなく、続けてやるのですね。では、日暮構成員、よろしくお願い申し上げます。

○日暮構成員 今日、事務局から、第2回の資料も付けていただけていますが、前回までのお話の中の需給調整機能の中でも、そのタイミングでは一番ニーズが高く、御依頼いただいていた職業紹介を中心とした需給のマッチングのタイミングのものをお話させていただきました。今回、坂爪先生とお話をして、広く視野を俯瞰しながらキャリアコンサルタントの位置付け、活用を考えると、我々の人材サービスと言われている中の需給調整の中でも非正規、いわゆる派遣領域社員、派遣ですね、ここも一度、どのような取組をしていて、かつ、どういう力が活用されているのかということをお話いただきたいということで、今回の御依頼を頂いています。基本的には、我々の JHR の会員である日本人材派遣協会さんにも御協力していただき、今回の資料を作らせていただいています。基本的に考え方のフレーム自体は、前回の第2回のときに御説明させていただいて、求人者側と求職者側、ここで言うと派遣先と派遣元としての派遣スタッフ、この2つの視点をどうつないで、どういう力を求めているのかという考え方自体は、同じフレームで入れさせていただきますので、もしよろしければ、前回の第2回の資料も参考にしながら見ていただければと思います。

改めて、ここは前回も使わせていただきました JILPT さんの資料になりますが、民間の需給調整機能のコンサルタントの今の状況に関してです。この左側の図の需給調整機関については、前回は派遣の部分と職業紹介との両方が入っていますというお話をさせていただきましたので、ある意味この中の半分の派遣の所が今日のポイント、対象になっていると御認識していただければと思います。

この領域の派遣の所で活用されているキャリアコンサルタントの方は、主に派遣スタッフが就業先で働いているときのフォローとして、スタッフフォローという位置付けの方々がいるのですが、この人たちがキャリアコンサルタントとして活躍していたり、あとは、やや大手さん中心になりますが、キャリアコンサルティングする部署を専門で立ち上げて

活用されているという所もありますので、主にそういった方々が、この派遣領域ではキャリアコンサルタントとして活躍していると御認識いただければと思います。

まず、派遣業界のキャリアコンサルティングの特徴です。御認識のある範囲だとは思いますが、そもそも労働者派遣法の中で、派遣会社が希望する派遣社員に対しては、キャリアコンサルティングを実施することということが定められています。加えて、派遣社員のキャリア形成がされるようにきちんと教育訓練計画を立てて、入社時にOJTを含めてキャリア研修をしていくことが規定されていますので、前提として、これに取り組むという環境があることを御認識いただければと思います。

派遣は、ここが派遣協会の皆さんとも話をしている事業的な特徴だと思っているのですが、雇用安定措置を踏まえながら、契約の更新などの機会を通じて派遣社員に、今後どうしますかということ話すタイミングが必ず定期的に訪れるということです。契約が有期であれば、基本的には有期になりますが、その有期の範囲の中で契約更新をこのタイミングでするかしないのか、今後、どうしていきたいのかということ話すタイミングが必ずくるとことです。ここが一つ、キャリアコンサルティングに近い要素で、御本人とスタッフの皆さんとお話をする機会になっているというのが、ある意味、派遣社員として働く皆さんが次を考える、若しくは考えていかなければいけないというタイミングができていくというのが結構、特徴的なのではないかと捉えています。いわゆる、期間の制限、単位の制限というところで、異動だったり、派遣先が変わるというタイミングが、1つのキーとして存在しているというところが特徴的だと認識いただければと思います。

そうした環境の中で、派遣会社におけるキャリアコンサルティングに求められるスキルというものを整理してみました。こちらは、前回の紹介のときにも同じフレームを使わせていただいていたのですが、まず、派遣業においても、やはり需給をマッチングするというタイミングは存在しますので、求職者理解、求人者理解を深度を高めていくということ自体は、やはりマッチングの範囲の拡張や精度向上につながっていきますので、ここが重要であるという捉え方自体は、構造は一緒です。

少し違うのが、派遣社員のキャリア形成支援をするということが法的な義務でもありますので、就業の開始から就業中、そして次の就業への支援という、職業紹介でのマッチングのタイミングだけではなく、入社してから、次にキャリアを形成していくというところに、ある意味、派遣社員は派遣会社からすればスタッフさんは社員ですので、その社員のキャリア形成を支援していくという時間軸の中で、継続して個人の支援をすることというのが重要になってきます。

なので、そのため、ある意味、職業紹介のときには、真ん中の「B」というラインのスキルが非常に重視される、マッチングのタイミングでの中身のクオリティを高めていくことが重要とお伝えしたのですが、派遣の場合には、そこも大事ではあるのですが、やはりライフスタイルを含めて、派遣社員への理解を深める「A:個人の志向や特性」をきちんと深めていく、これが中長期の継続的な支援につながることになるので、ここが大事だとい

うことをお話しています。我々としては、そのように捉えたというところです。

当然、個人の志向が深まっていった、より具体的な、こういう働き方がしたいのだということや、今後こういうことに取り組んでいきたいということが詳しく分かれば分かるほど、反対側の、中期的にお付き合いをしていっている派遣先の企業の職場環境というところの具体についても、より情報の密度を高めていかなければいけないので、ここをキャッチしていくという、個と個のマッチングの度合いが、より高まっていっているというところですね。ここが非常に大事なポイントではないかと捉えています。

なので、「重視したいスキル」という所に関しては、派遣社員向けに対しては、個人のキャリア以外も含めたバックグラウンドを把握する力や、併せて、やはり個別のマッチングのレベルは高めなければいけませんので、業種・職種・職場環境の特性を踏まえてジョブを提案していくという、この提案力が大事なのだろうと捉えました。また、派遣先の企業向けには、当然、派遣会社の場合には、キャリアコンサルティングをする受入先の職場環境の情報の把握と、その整理というところにもフィードバック機能が働きますので、仕事内容だけでなく、職場環境も含めた企業情報を把握する力や、単に派遣として依頼するときにジョブがどういう形になっていくのかというのを整えていく、いわゆる派遣の範囲や仕事の取り巻く環境と役割みたいなものをきちんと定義していく力というのが大事だろうという整理をさせていただきました。

実際に、業界としては、そういった前提がある中で、派遣協さんとしては、業界団体として、ここの力を高めることにも取り組まれています。派遣社員の支援を行うための派遣会社側、派遣元となる派遣会社のスキル向上支援策、あとは、ダイレクトに、その会社の方だけではなく客観的な立場であるからこそその就業中のスタッフさんとか、就業中ではないスタッフさんでも職業に関心を持っている方に対して、受講可能なキャリア支援プログラムというものも独自で展開されて取り組んでいて、2つの観点、派遣会社自体のキャリアコンサルティング力、若しくは就業支援をしていくスタッフさんのフォロー力を高めていくという取組と、対個人で、個人の方を支援していくということにも、業界としては取り組んでいるという位置付けです。

実際に、協力いただいて、データも取らせていただいている派遣協さんでは、毎年、派遣社員さんへのパネル調査を継続しておられるのですが、その中身に関して、データを振り返っていただきました。実際に、キャリアコンサルティングをするとどのような効果があるのかというのを、見ていただいたところ、過去3年間で賃金の上昇があった派遣社員の割合は、現在在籍している派遣会社で継続して就業した場合ですが、キャリアコンサルティングを利用した派遣社員のほうが4ポイント前後高く、キャリアコンサルティングを利用した経験の有無で時給を比較しても相対的に高めに出るところがあります。やはり、契約タイミングや更新等を踏まえながら、御自身なりにキャリアを考えて主体的に次を選ぶということが組み込まれていくと一定の成果が出るのではないかとというのは、環境の中で賃金が全体的に上がっている流れですので、そういった影響もあるかもしれませ

んが、ただ、同じ環境下で働かれている今の3年間の中で出ている成果ですので、やはり、一定のリスクリングをしたり、キャリアを考えるということ自体が、働く方の皆さんにとってプラスになるというのは言えるのではないかと思います。

あとは、派遣のスタッフへのキャリア支援のところで、キャリアコンサルティングは利用したいと思っではいるものの、いざキャリアコンサルティングを受けていただくという比率は、まだまだ業界全体としてはこれからの取組かなと捉えています。この場でも何回かお話が出ていましたが、働くスタッフ、働く側の就業に対するキャリアを考えるという意識を高めていくというのは、引き続き、我々の業界でもそうですし、キャリアコンサルティングの浸透全体で見れば、やはり1つのキーになっていくのかと思います。先ほどの住田委員のお話にもありましたが、やはりキャリア意識をどう、若い頃からちゃんと付けていくのかみたいなことは非常に、こういったところにも影響としてつながってくるのだろうと伺っておりました。私からの説明は以上です。ありがとうございます。

○下村座長代理 どうもありがとうございました。それでは、これからディスカッションになります。ただいまの住田委員、日暮委員の説明の内容について御質問、御意見等がありましたら、順番等も御自由で結構ですので、御発言をお願いいたします。

○石井構成員 本当に貴重なお話を頂きましてありがとうございました。質問というよりは、今後のディスカッションにつなげていくために、これまでの企業領域と、どのような点が共通し、どのような点が違うのかという視点で、私はお伺いさせていただきました。今からお話する内容で、もし認識に誤りや不足がありましたら、是非、アドバイスやフィードバックを頂ければと思っております。

前回、日暮さんからのお話にもあったように、キャリアコンサルタントの能力要件を考えていくときには、共通点を「OS」、違いを「アプリケーション」として考えていく必要があるというお話を頂きました。その視点で少し整理をしてみた内容についてお話をさせていただきます。

まず、教育機関、学校と企業の違いというところでは、大きな違いは、「どこに焦点を当ててキャリア支援をするか」という点にあると感じました。すなわち、人生全体に重きを置く学校と、企業内においては、職業人生に焦点を置くという点は大きな違いだと感じました。当然、企業内でも、人生全体を支援をしていくことはありますが、限られた投資の中で成果を求められる状況では、どうしても職業人生にフォーカスせざるを得ない側面があるのだと理解しながらお伺いしていました。

共通点で言うと、キャリアコンサルタントの能力要件や関わりという観点では、多くの共通点があるのだということが、私にとっては非常に学びになりました。ちょっと多いのですが、5つ挙げたいと思います。1つ目は、「ロング支援」です。入学前から、そして就職後も5年、10年と長きにわたり情報を蓄積して、支援されている点に、まず驚きました。そのような長い時間をかけて支援を行うからこそ、人生全体を見据えた関わり方が必要なのだと感じました。企業に置き換えて考えてみると、新卒、内定者の入社前から、

勤め上げるのであれば 60 歳まで支援していくことになります。短期的な関わりではなく、長期的に継続する支援をしていくからこそ、個人の発展につながるのだと思います。2 つ目のキーワードは、「開発型」です。本人の「やりたい」と思うことだけではなく、「できること」、すなわち強みをいかしながら視野を広げ、成長を支援していく。そうした開発型の支援の在り方は、学校でも企業でも共通していると思いました。

3 つ目は、「マッチング」です。「やりたい」と「できる」をつないでいくマッチングが求められる点です。個人がキャリアの高望みしているところから、現実をしっかりと見据えながら、その人らしい人生を発展させていけるような状態を作っていくことが重要だと考えます。4 つ目は、「データの可視化」です。先ほど FORCE の話を頂きましたが、学校内においても、企業におけるタレントマネジメントシステムのような仕組みをしっかりと活用しながら、PDCA を回していくことが共通しています。これは支援者だけではなく、個人が自律的にキャリア形成し、成長・変化できるようにする PDCA の仕組みを提供するという意味でも、重要な共通点だと思いました。

最後の 5 つ目の共通点は「成果」です。最初、これは企業と学校で違うのではないかと正直、私は思っていました。でも、よくお話を伺ってみると、社会人に向けたプログラムを案内する力、すなわち、リカレント教育やリスキリングを支援する際に、社会人が学んだ後に、どのように社会でインパクトを発揮し、成果を出していくかという点が重要であることに気づきました。社会人は、その成果を期待してお金を払うのだと思います。そうすると、「何が学べます」という話だけではなく、「これを学ぶことで企業や仕事のどんな課題が解決できるのか」や、「社会にどのように貢献できるか」といったような、成果・インパクトを提示する力が、学校領域におけるキャリアコンサルタントにも求められているのではないかと感じました。

これまで共通点と違いについて、お話をさせていただきましたが、スキル面での違いで言うと、ティーチングとコーチングの関わりは大きく異なるのではないかと感じました。私自身、中高生のキャリア支援をさせていただいた経験がありますが、開発型支援といえども、企業の管理職、いわゆる 50 代、60 代に関わる場合と、10 代に関わる場合とでは、伝え方、関わり方は本当に違うのだと感じました。そのため、私自身、さらに学びを深めていかなければならないと痛感しています。具体的には、成長過程にある若年層には、ティーチングによるインプットを通じて、自ら前に進めるようにする関わり方が求められます。一方、特に、中間管理職が組織を変えていくための支援においては、これまでの経験を振り返りながら、それをどう活かしていくかを考えるプロセスが重要です。その場合、教えるというよりは、内省を促し、そして自分事として捉えるために、講師の語る物語に自分の経験を重ねながら気づきや学びをアウトプットしていけるような、コーチング的な関わりが求められていると感じています。スキルとしてはこのティーチングとコーチングの違いが非常に大きいのではないかなと思いました。少し長くなりましたが、教育領域についてはそんなふうに感じました。

日暮さんからお話いただいた非正規の分野については、改めてキャリアコンサルタントとして、どのようなスキルや能力が必要なのかを考えました。正社員か、非正規社員かによって、当然、関わり方は変わってくると思うのですが、キャリアコンサルタントとして目指すところは、非正規の領域しかできないとか、正規の領域しかできないという区分ではないと思うのです。なぜなら、お話いただいたように、非正規から正規へ移行していく継続的なプロセスにこそ支援の価値があるからです。その際に求められるのは、法律や、制度、経済と社会状況を知っているとかという知識レベルの理解だけではなく、それが実際に人の行動や働き方にどう影響しているかを理解する力が汎用性や多様性支援の力につながっていくのではないかと思います。

例えば、法律を知っているだけではなく、「これは正規、非正規に対してどのような制約となるのか」とか、「具体的な働き方がこうだから、こういう法律になっているのだな」といった背景や構造まで理解することが重要です。非正規の状況であれば、個人や組織、社会に対して、個人ができることや制約がなにかを構造的に理解する必要があります。そうした理解をもとにすれば、キャリアコンサルタントとして汎用性高く関わっていけるようになっていくのではないかなと感じました。以上が、お話をお伺いして、私自身が捉えた内容です。もし、何かお気づきの点等があれば、是非、お話いただければと思います。

○下村座長代理 どうもありがとうございます。住田さん、日暮さんのほうからいかがでしょうか。

○住田臨時委員 ありがとうございます。確かに、社会人、学生はかなり共通するところもあるなど、改めて今、整理していただきながら、私も今、感じておりました。ありがとうございます。ロングライフ、我々としても、卒業生はずっと卒業生で、もう 10 数万人の卒業生の校友会という組織がございまして、そこの方々とはずっとつながって、そこと日々、いろいろなコミュニケーションをとりながら進めていっているということもあります。確かに企業も、従業員の方を 60 歳まで雇用し続けるのかどうなのか、会社によっての考え方が違ってきているのかもなとはちょっと思いながらも、確かに、その長いキャリアをどのように開発されていくのかということ自体が、会社の価値を高めていくところでは大切だと考えられる企業さんもたくさんいらっしゃるし、そういう意味でいきますと、共通する所も多々あるのだなと改めて感じておりました。

あと、先ほどの社会人の課程のリスクリングとか、リカレントのところで、確かに今、我々が提供しているのは、比較的まだ、現役という言い方が正しいかどうか分かりませんが、よりスキルを上げたり、より自分の市場価値を高めるためにということで、我々は今、DX などのいろいろな講座を出しているのですが、一方で、どちらかといいますと、知的欲求を高めるためにということで、文化的な、もう少し教養的なところを学びに来られる方々も 1 つの層としていらっしゃいます。そこに、どれぐらいのお金を自分で投資されるのかは人によって大分違ってきてはいます。その部分も、一つ違う意味で、豊かさという言い方が正しいのかどうか分かりませんが、そこへの違う価値の提供というのも、キャ

リアコンサルタントとして生き方を示すときには意識してもいいのかなと、給料が高まるとかの辺りだけではないのかなと、今、伺いながら感じたところでした。ありがとうございます。

○日暮構成員 石井さん、ありがとうございます。日暮です。頂いていたところの行動理解力と、それを提案につなげていく力は、おっしゃるとおりだなと思います。やはり、先ほどお伝えをした中で、個人がどう働きたいかのところを、多様だったり、多面に受け止めていくということは結構大事だなと思っています。派遣という働き方、ある意味、有期の雇用従業員という働き方を選ぶということも、そこから正社員と言われている無期に切り変わっていくということを希望するキャリアの方も当然いけば、そうではなく、有期で働くことを選んでいらっしゃる方もいると。なので、ここをきちんと受け止めながら理解をしていく。そのためには、何が、おっしゃるとおり、有期・無期、若しくは派遣という働き方、限定の正社員みたいなものも今はありますが、どう働くことが何とつながっていてということは、きちんと選択肢として提案できていくということは、派遣という領域だけではないかもしれませんが、我々、雇用を仲介していくという立場からすると、非常に重要な知識であり、理解しておくべきところだなと思っています。これは、ある意味、教育でもそうですし、企業内でのキャリアコンサルタントにも、基礎的な知識としては必要なものではないかなと感じました。ありがとうございます。

○下村座長代理 どうもありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。小山さん、お願いします。

○小山構成員 東京経済大学の小山でございます。非常に貴重なお話をいただき、ありがとうございます。2番目に御発表いただいた日暮さんのスライドの5ページ目の所に非常に関心を持ちました。業界団体のキャリアコンサルティング力向上に向けた取組ということなのですが、私はお二人の話を聞きながら、キャリアコンサルタントの能力向上に、どうお二人の御発表からヒントを得ていくといいのかなということを考えながら聞いていました。こういった形で、業界団体で派遣社員の方たちを支援する方たちの育成をしているということは非常に重要だろうと思っています。そのときに、もし分かればいいのですが、キャリアコンサルタントの更新講習も、業界団体でこういった形で研修をされているのだろうと想像しているのですが、その辺りのニーズがどこにあるのかというのを教えていただきたいと思います。

つまり、1つは、もしかすると既存の更新講習だけだと、要するに派遣領域で支援をするときには十分ではないということがあるから、こういった取組があるという可能性があるのかなと思ったのですが。もう1つは、実際に派遣社員の方たちに対応している方たちが、国家資格としてのキャリアコンサルタントは持っていないので、キャリアコンサルタントの更新講習を受けることができないので、こういったセミナーがあるということになるのかなと思ったのですが。その辺りの状況を教えていただければと思います。

同じような質問を住田様にもさせていただければと思っています。教育領域で支援をし

ている、いわゆるキャリアセンターでキャリアコンサルタントの国家資格を持っていられしゃるような方たちが、もちろん資格継続のために更新講習を受講されると思うのですが、それ以外に、大学のキャリアセンターの職員に特化した、そういうセミナーが、実は更新講習とは別に存在しているのであれば、そういったようなことの状況も教えていただきたいと思いました。

○日暮構成員 ありがとうございます。今、小山先生がおっしゃったことをすべて把握できていない部分があるのですが、確認できる部分は、またお伝えできればと思います。

この中の講座の内容としては、更新講習につなげられる講座も含まれている講座になっていまして、すべてが更新講習と一緒にではないので切り分けていますが、更新講習の時間カウントができる、単位カウントができるものが含まれているというように聞いています。

それ以外に、おっしゃっていた2つ目のほうですが、キャリアコンサルタントの資格を持っていられしゃらないけれどもキャリア支援をしなければいけないという立場の方々もいらっしゃいますので、そういった方々向けの部分という要素も含んでの内容というように聞いています。

○住田臨時委員 ありがとうございます。大学のほうも幾つかございます。大体キャリアセンターにいる担当で、非正規でキャリアカウンセリングを専門にしている方々は全員、国家資格を持っていられしゃるというのが現状でございまして、それ以外の専任の職員は、半数は持っていないのが現実かというように思っております。

実は、専任の職員が学んでいく場として、今、私が所属している所では、大学職業指導研究会というのがあります。これは「大職研」と言いまして、首都圏で115の私立大学が組織を作り、所属の就職やキャリアセンターの担当者たちが第一分科会から第四分科会に分かれて、それぞれの分科会でテーマを持って、例えば企業との連携であったり、自分のキャリアカウンセリングであったり、学生支援をしていくための能力を高めるもの、ダイバーシティに関する研究、最後に理工系の学生に対する研究ですが、それぞれのテーマで分科会を年間4、5回ぐらいずつ活動します。場合によっては合宿を行ったり、企業の視察や交流のためにいろいろ全国に行ったりしながら、115大学の職員が連携しながらお互いに研鑽しているという組織です。この中にはキャリアコンサルタントの資格を持っている人もいれば、そうでない方々もいらっしゃるところです。

あと、新任者研修会というものを毎年1回やっております。これは入職したての方だけではなく、キャリアセンターに異動してくる職員がたくさんおりますが、そういう方々も対象にしていまして、年間110人ぐらいが毎年参加者で開催しています。このようにエントリーの部分で、キャリアについて伝えていくという活動を、首都圏の大学でやっているというのが1つです。

あと、私が委員長を務めさせていただいております日本私立大学協会という、全国416大学が加盟している組織があります。そこでは、1泊2日若しくは2泊3日で就職担当部課長を対象に研修会というものを毎年行っております。そこは、丸2日ぐらいを掛けてい

ろいろな知識をお伝えする講演とか、あとはグループワークのように分けた形で分科会活動という、大体 2、300 人ぐらいの方々が全国から、部課長に当たる方々が集まりまして、その研修会を行っています。それはキャリアコンサルタント、キャリアカウンセリングだけではないのですが、そこにつながるような、そのコンピテンシーにつながるようなという言い方が正しいかもしれませんが、そういうことをやっております。ちょっと更新講習とは違う形ですが、団体独自に行っているものは現状としてございます。

○小山構成員 ありがとうございます。詳しく教えていただいて勉強になりました。そこから、この研究会として検討すべきことなのかなと、個人的に思う点を 2 点お伝えさせていただくと、やはり活動領域ごとに能力の体系を作っていくということになると、やはり今教えていただいたように、それぞれの領域で中核を担っているような団体さんと連携をしながら体系を作っていくというのが非常に重要なのかなと思います。それぞれの団体さんとして行いたい研修もあると思いますので、もちろん、それはそれとしてやっていただくのですが、少なくともキャリアコンサルタントとして活動領域ごとにキャリアコンサルティングや能力体系を明確化していくということをしかりやるのであれば、業界団体さんのほうで更新講習を作っていただくということが結構大事になってくるのかなと。私の理解では、現状、更新講習のほとんどの実施機関というのが、いわゆるキャリアコンサルティングそのものを専門としている団体さん、あるいは研修を専門としている団体さんが多いと思いますので、こういったような業界の中核を担っている団体さんが更新講習をやっているという事例は恐らく非常に少ないのではないかと思いますので、そういったことが大事になってくるのではないかと。

そうすると、実際にそういう業務に携わっている大学領域の場合はキャリアセンターの職員、あるいは派遣領域の場合は派遣社員に対応しているような方々自身も、やはり国家資格を取ろうというような気持ちになって、その養成講習を受けて、国家資格を取り、更新講習につながっていくという、そういうキャリアコンサルタントとしてのキャリアパスを歩もうというモチベーションというか、その必然性というのも明確になってくると思いますので、そういった業界団体さんと連携した活動領域ごとの能力体系の明確化という観点が必要なのではないかなと思いました。以上です。

○下村座長代理 どうもありがとうございます。石井さん、小山さんから大変有意義なご意見を頂きました。では、田中先生、お願いします。

○田中構成員 住田さん、日暮さん、本当に貴重な御意見をありがとうございます。まず、住田さんのほうに質問させていただきたいのですが、この委員会で問題が起こってから支援するという問題解決型、解決型だけの支援だけではなくて今後は開発型の支援、問題が起こっていない人に対しても気付きの機会を提供してほしいとか、そういうものやっていくことが大事だという議論をしていたのですが、すごく高いレベルで住田さんの学校はやられているのだなと感銘を受けたのです。組織への働きかけは、住田さんなどを中心に動かしていったのではないかと思いますのですが、普通のキャリアコンサルタントって、

それができるのかと。一部のハイレベルのキャリアコンサルタントだからできるのか。こちら辺の御意見、経験も踏まえての御意見を頂きたいと思います。

もう1つ、やられている中で、学びへのモチベーションというのがあって、正にこれができる、変化に対応しやすくなるのではということを感じたのですが、それはキャリアコンサルタントがやれているのか、大学の授業として講師がやっているのか、住田さん個人の感想でいいのでお聞かせください。変化の時代、AIが仕事を変えていく、そういう時代にキャリアコンサルタントはどのような能力が高くないといけないのか、特に重点的なものは何かということをお伺いしたい。これを住田さんにお伺いしたいところですね。

日暮さんのほうにも先に聞きたいことだけ言っておきたいと思います。日暮さんにも、やはり同じで、組織への働きかけ。国にやれと言われているから活躍する機会があるということなのですが、単なるキャリアコンサルタントが、なかなか来ない人、いわゆる機会があることを知らない人と、あることは知っているけれどもなかなか来ない人たちに働きかけて、何かしら変えていくという組織の働きかけというのは現実的にあるのかなと。現場のキャリアコンサルタントにとっての組織への働きかけって何なのだろうと。それと、AIが仕事を取っていく、特に派遣社員などでは、「事務職がいいです」という派遣社員がすごく多いのですが、事務職って、いいのだけれどもAIにだんだん仕事を取られますよ。相当レベルを高くしていないと仕事がなくなっていくような時代に、キャリアコンサルタントに新しくどのような能力を求めるといいのかなと。これも個人的な御意見でいいのでお伺いしたいなと。まず、住田さんのほうから、2つお願いできますか。

○住田臨時委員 ありがとうございます。そうなのです。すべての大学が標準で同じようにできているかということ、そうではないというのは、確におっしゃるとおりかなと思っています。ですが、実はこれをどうやって進めることができているのかと言いますと、政府などの公的な補助金を意識して取りに行くところから始めたのです。いろいろな補助金がありまして、いろいろな省庁が出されているところがあるのですが、そこに対して我々がエントリーをするというシナリオを書いて、これは当然キャリアコンの個人の方がやるだけではなくて大学オールで考えなくてはいけないことになるのですが、そうしますと、1回エントリーをすると、言葉はすごく乱暴に言ってしまうと、大学としてはやらざるを得ない。学長の名前、理事長の名前で、これをやります、だから、これだけの補助を頂戴しますということを宣言するわけです。そうすると、学内の皆さんもそれに協力せざるを得なくなるというのでしょうか。大学にはいろいろな考えの方がいて、全てが一枚岩ではないのですが、やはり外に対しての約束は守らなければいけない。非常に真面目な皆さんが多くいらっしゃいますので、そこをうまく皆さんと意思を共有しながらやっていくというのがあります。本学もそうですし、それをやっていらっしゃる大学は、割とこういう新しいことに取り組みやすくなっていったのではないかなというように思います。

田中さんの御質問の中で、それは特別なのではないかと断言しておられます。でも、たくさんさんの大学が増えてきておりまして、文科省も、もう一律の補助金ではなくなっていくということが明らかになってきており、競争的な補助金というのが当たり前になってきております。そこに対して、どんどん皆さんが、何をやっているんだっけというのを意識しながら取り組んでいくというのが、これから進んでいくところなのかなと。すみません、少し個人的な感想も含んでいますが。それから 2 番目は、何というか、学びのモチベーションを高めるといふところの話でしたか。

○田中構成員 2 番目は、それがすごく大事だと思っているのですが、そういう変化、AI が仕事を変えていく時代に、キャリアコンサルタントはどのような能力を更に追加して高めなければいけないのか。住田さんは GCDF にも関わられていたので。

○住田臨時委員 そうですね。

○田中構成員 一般の人が、一般のキャリアコンサルタントがここまでと言っているもの以上に、今後、求めなければいけない能力って何が出てくるのでしょうか。これは個人の、住田さんの感覚でお話いただけたらと思います。

○住田臨時委員 なるほど。それで行くと、多分、AI がこれだけ使われるようになってきて、実は我々、月に 2 回位は AI の外部からの講師とか、AI を使った勉強会、AI に関する勉強会を学内でも行っています。それは教員、職員に向けて、場合によっては学生も含めてやっているのですが、その中では、これから生成 AI が発達していく中で、どのような世界観になっていくのだろうかということ自体を我々がイメージとして、そこを、絶対の正解は伝えられないかもしれませんが、自分が知っている知識であったりとか世界観と言うのでしょうか、それを今の学生たちに対して伝えていくことがキャリアコンサルタントとしてできていけば、情報提供として一緒に、何をこれから自分の中で開発していけばいいのだろうかということを考えるきっかけになっていくのかなというように個人的には思っております。そのようなお答えでもよろしいでしょうか。

○田中構成員 ありがとうございます。今で言うと、最初の意見で、国が補助金等を出す意味というのはすごく大きいというのはよく分かりました。

○住田臨時委員 いや、でも、本当にそうなのです。そうすると、お金だけではなくて、実は、補助金を取ると、結局、補助金が終わった後は自分たちのお金でやらなければいけないですね、ということで。だから、それに手を挙げないとか、手を挙げることに意味がないとかという人も中にはいらっしゃいます。

でも、そうではないというところを、どのようにうまく伝えるかと。先ほどの TCU FORCE システムを作ったのも最初は補助金なのです。あと最初に、キャリア相談員としてキャリアカウンセラーを大学で採用して体制を作ったのも、実は補助金で最初は 1 人の方に入ってください、そこから今は 10 数人に広がってきています。それは自分たちの大学のお金で、通常の経費でやっているけれども、その成果というのを、いかにして、最初のきっかけのところを、ほかの学内の皆さんにも理解してもらうことができるようになって

いくのかというところがポイントかなと思っているところです。

○田中構成員 ありがとうございます。2 つ目ので言うと、やはりキャリアコンサルタント自身が、未来はどうなるのか。そのイメージを持つ未来視の力ですかね、そういうものがないと、学生自身にも未来に対する意識が伝わらないと、そういうことですかね。

○住田臨時委員 そうだと思います。やはり、キャリアコンサルタント自身が、自分の考えでもいいので、しっかりと、ある意味情報を取ったり勉強をしながら、そこを一緒に考えていくことができるような素養というのでしょうか、そこがすごく大事なかなというように思っております。

○田中構成員 正に、それができた上で、学びへのモチベーションが高ければ。

○住田臨時委員 そうです、そうです。

○田中構成員 未来はちゃんと自分が作っていけるかなと、そういうことですね。

○住田臨時委員 はい。そう思っております。

○田中構成員 ありがとうございます。

○住田臨時委員 ありがとうございます。

○田中構成員 日暮さんのほうはどうでしょうか。

○日暮構成員 ありがとうございます。田中さん、いつも難しい質問を投げてくださいありがとうございます。まず、組織の中での、最終的には AI の中でのという話がありましたが、組織の中での働きかけを、仕組み上でできている領域が派遣というところの中でも、皆さんが全員キャリアコンサルタントを取っているわけでもないですし、取りたいにつなげていくというのは、先ほどの小山先生の話も含めて、大事なポイントになると思っています。資料の最後に載せているとおり、キャリアコンサルティングを受けたいと言っている人たちは、個人としてはいらっしゃるので、そこをどのようにつないでいくのかというところのほうが、今は短期的には大事なのかなと、組織の中での働きかけは捉えています。

2 つ目、御質問として頂いていた AI のというところに関しては、これは私の私見になりますが、短期的な部分と中長期の部分は少し分かれると思っています。キャリアコンサルティング自体が、人によっては今の生成 AI のレベルが上がっていけば、AI エージェントができ上がり、それが全て代替になるのではないかという話もあります。そのような発言や話も出てきているのは認識をしている中で、とは言え、相当なスピードで進んでいくとは思いつつも、それに働く側の人たちの価値観がアジャストしていくには、まだ時間が掛かるとしています。なので、キャリアコンサルタントとしては、AI が出すキャリアコンサルティングの結果自体も、自分で読み解けるぐらいのレベルを付けていかなければならなくなっていく時代は来るのではないかと考えています。そのためには、例えば今の生成 AI は、皆さんも使っていて分かると思いますが、うそと言ったら変ですが、間違った情報が混ざっているということに、ちゃんと気付いて指摘してあげられる知識というのが、短期的には多分キャリアコンサルタント側には必要なもので、それをできるだけの基礎、労働に関すること、キャリアに関することの基礎知識というのは持っていなければなら

いのではないかとと思っています。

中長期でいうと、今度は情緒的な側面を、どこまで AI がカバーできるかは分かりませんが、その基礎知識を持った上で、個人に対しての情緒的な側面の支援をどれだけできるかというところが、寄り添うであったり、本当の意味での根っこのキャリアコンサルティングとしては一番大事なところに、また戻って行って、そこの重要度が高まっていくというのが対個人側で、それを分かった上で企業に、どのような人事施策や教育研修施策に提案をしていく力というのが求められていくというように分かれるのではないかと、個人的にはと思っています。

○田中構成員 ありがとうございます。人事施策、教育研修施策で、やはりそのようなところに提案できないと、キャリアコンサルタントは段々価値がなくなってくるだろうなと。短期的な意味で言うと、AI はうそをつくので、うそを見抜けるだけの力がないと居場所がなくなるし、長期的に言うと、気持ちをしっかり受け止める力がないと、なかなか居場所がなくなってくるということですね。ありがとうございます。私はここまでで結構です。

○下村座長代理 どうもありがとうございます。山口さん、お願いします。

○山口構成員 住田さん、日暮さんありがとうございます。今日、お二人のお話をお聞きしていて、学校領域で求められるキャリアコンサルタントの能力や、あるいは需給調整の、今日は派遣領域ですが、そこの中での能力要件というのは少し明らかになってきたのではないかとと思っています。ただ、お聞きしたかったのは、それぞれの領域の中で、要は、いわゆる熟練と言われるようなキャリアコンサルタントと、そこまで至っていない非熟練のキャリアコンサルタントは当然いると思うのですが、それぞれの、例えば学校領域の熟練の特徴、非熟練の特徴、その非熟練から熟練のほうにステップアップするときのポイント、そこら辺のところを、これから整理していく上では大事だと思うのでお聞かせいただければと思います。

○住田臨時委員 では、まず私から。熟練と非熟練、確かにいらっしゃいます。我々は上手とか、そうではないなどの言い方をよくしますが、やはり一番違うのは、先ほど田中さんもおっしゃっていた、学生の気持ちというか、本当のところを、どううまく整理して、自分が言いたいことだけではなく、言わんとしていることをちゃんと捉えることができる、若しくはそれを出すことができるような最初の関係性や、関係構築ができるカウンセリングスキルになってくると思います。それがあってから本当の問題が何なのかということ、きちんと捉えることができるかどうかといったところが非常に大きな、熟練と、そうではない方との違いのポイントだと思っています。

その本来の問題が分かってくる、それをある意味、どこかのタイミングできちっと、正しい情報を提示し、その本人が気付くことができるような、いろいろなエビデンスをベースにしながら示したときに、では、「自分が違っていた、もっとこうすればいいな」という気付きや、次の行動に移すことができるかどうかということが、熟練とそうではない方

との大きな違い。ですから、本音を出すことができるためには、本当に自分で全てのことをある程度しゃべることができる信頼関係を短い時間の中できちっと出していただくことができるかどうかということや、本当の正しい情報、正確な知識、若しくは、いろいろな広く深い情報を持っているか、それを解決していくために提供できるか、それを受け入れてもらうように話を分かりやすくできるかということが差になってきているというのは、横で見ながら、スーパーバイズをしながら思っております。

では、それをどうしたらそうできるのかということですが、まずは自分がきちんとできているかどうかということ自体に気付くことができるかどうかということが第一歩と思っております。そのためには当然、通常のスーパービジョンやスーパーバイズなど、結果としてどうなったのかという、学生ですので複数回来た結果、どのような進路を取ったのかや、結果どうなったのかということは、割とほかの教員やほかのところから情報を得やすい環境にあると思っております。その中で、自分の中で意識をされるかどうか、それを持つことができるかどうか、あとは先ほどもありましたが、世の中全体の新しく正確な情報を、しっかりと把握しようとする継続的な学びをされるかどうかというところが、非常に大きくなってくる。あとは、大学ですので、先ほど申し上げましたカリキュラムや、大学独自の何をどう教えているのかということや、大学ではどのようなサービスがあるのか。ですから、うちのキャリアカウンセラーの方で非正規の方が10年以上、うちのキャリアの中で、業務委託という形にしておりますので、長く働いていただくことができるということです。派遣ですと、ある程度短くしかできなかつたりなど、いろいろな雇用条件等があるのですが、長い方では13年ぐらいですか、ベテランとしてやってくださっています。そうすると、異動してきた職員よりも、はるかに大学に関する知識を持っていたり、そのような方がリーダーになって、ほかの方々に対していろいろと、スーパービジョン的な役割を果たしていただけるようになり、さらに、その方のスーパービジョンを我々職員がきちっと、専門的な能力を持った形で行っていくという、そのような仕組みにできていくと、だんだんと、そのような方ができてくるのかなと自分の体験の中でも感じています。すみません、答えになっているかどうか分かりませんが、以上です。

○日暮構成員 ありがとうございます。今おっしゃっていただいた未熟練か熟練かというところに関しては、今回でいう派遣というところだけではなく、多分、需給調整機能のマッチングという機能を果たしているところでは共通しているのではないかと考えているのですが。やはり、熟練していない、まだそこに至っていない方は、先ほどの構造でいうと、CとBとお伝えしています、4ページの所ですが。いわゆる個人が持っている属性情報と、求人や求職枠の中でいうキャリアの表面的と言ったら変ですが、簡単なデータ上のマッチングができるもので筋道、ストーリーを作って、それを提案していくというところに留まる。これは今で言えば、AIで十分にマッチングはできるみたいな話にもなってしまいうに留まった提案にしかならないのでしょうか。ここに、Aの所にまで踏み込んで理解の深度を高めていくと、その人に含めた提案に変わっていくと。我々は、ビジネスで民間の場合

はやっていたりするのです。そうすると、どうしても短期のマッチングがうまくいくことを視野において動いてしまいがちなので、B に留まりがちで、マッチングが成立することが多いのですが、やはり熟練になっていたり、ハイレベルと言われている人たちは、この A の部分の大事さをよく分かっていると思っております。この A をどこまで、きちんとキャッチできて、それをジョブとつなげていけるか、会社とつなげていけるかということができるのが大事だと、ここが熟練と非熟練の差だと捉えています。

そうなったときには、短時間で熟練になる人もいますが、やはり積み上げてきたものの視野の広さというのは、熟練のキャリアコンサルタント、若しくは我々でいうキャリアアドバイザーなどにはあると思っております。いわゆる、先ほど出てきていたライフや働き方みたいなものまで入れた取組ができるかどうか。そこをつかむことのできる信頼関係の構築と、情報の引き出し方ができるかということがスキルの差になっているのではと思います。以上です。

○山口構成員 ありがとうございます。

○下村座長代理 ほかに。高橋さん、お願いします。

○高橋構成員 高橋でございます。住田先生、日暮先生、どうもありがとうございます。私は、企業領域と、特に教育の領域で、どのような違いがあるのかというところを気にしながら拝見いたしました。非正規のところもそうだと思うのですが、企業と大分違うと思うのは、キャリアについて考えなければならないきっかけというのは必ずあるというところだと思います。大学生でいえば就職というタイミングですし、先ほどの非正規のところ、派遣のところでは期限の切替わりのときに必ず確認をするという機会があります。

それに比べれば、企業というのは漫然と働こうと思えばできてしまうというところもあり、キャリアについて考える機会がなかなか得られないと。そのために、セルフ・キャリアドックみたいな形で、定期的に振り返っていく機会を意図的に作らなければいけないという違いがあると思いました。

もう 1 つ、企業と学校領域で違うと思うのは、企業では特定の企業に限定してその関係を検討できるのに対して、学校領域であれば、これからどのような企業に就職するのかという、かなり広い視野で見なければいけないという違いです。したがって、学校領域では、先ほど住田先生がおっしゃったように、様々な広く深い情報を持っているということが支援では必要になってくるのだろうなと感じました。

それで、もうすこし具体的なキャリアコンサルタントの能力について、お伺いしたいと思います。住田先生の 5 ページ目ですが、学生向けの就職支援インターンシップ関連業務という所の最初の○のところ。学生と新卒就職やインターンシップに関する面談を行う力、これは具体的には、どのような力が重要なのか。先ほどの熟練のところのお話にも通じることかもしれませんが、改めてそこをお聞きしたいということです。あと、11 ページも非常に興味がありまして、こだわりの強さと就職力の高さを 4 つの象限でまとめたいただいた所です。もし可能であれば、各象限において、どのような支援を行っているの

かについてもお聞かせいただければありがたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○住田臨時委員 御質問ありがとうございます。まず「学生と新卒就職やインターンシップに関する面談を行う力」ですが、実は先ほどの 11 ページにも若干重なるところがありますので、併せて少し説明と言いますか、回答させていただければと思います。まず 11 ページのⅠの象限は、本当に高いレベルの学生たちで、もともと力を持っています。27 ページに、私が「就職力を高めるための式」を作らせていただきましたが、その就職力と近いところです。

では、そもそもどのような力を持っているのか、併せて自分で査定をしていかなければいけないということにもなってきます。そういう高い学生たちを、この子はすごくいいとか、就職が決まりそうだとか、将来活躍できそうな力を持っているということを、まずキャリアコンサルタントとして査定する力がすごく大切だと思います。そのためには当然ですが、今の社会でどういう能力を持った方がどう活躍されているのか、どういう志向の方がどう活躍されているかというところを常に意識しながら持つておいて、そことの照らし合わせの中で、ではその学生の志向だったら就職もうまくいくかもねとか、マッチするかもねということの中で、自分が学生のときにやってきたことをまとめて、どう伝えていくのかということの支援をしていくことが、Ⅰの象限です。

Ⅱの象限は、あなたはもうちょっと背伸びしてもいいんじゃないのというところですよ。安定志向です。これも話が飛んでしまいましたが、学生の半分ぐらいが「年内入試」と呼ばれる、俗にいう推薦や総合型選抜等で決まってきたという傾向があります。我々が受験した頃は一般入試で試験を受けて大学に行くのが当たり前の時代があったのですが、そこまで行かずに自分の持っている内申点的なものであったり、ある程度、高校と大学とがつながっているところの中でも、「もう、ここでいいや」ということで、要は浪人しないというか、リスクを余り取らないというような傾向の若い人たちも割と増えてきています。

やはり就職でも同じように、早い時期に内々定をもらってしまえば、そこでいいやと。こちら側から見たときに、もっとチャレンジしてもいいんじゃないのという場合でも、「いや、もうそこでいいんです」というようになってしまふところを、その学生に、より合うような意識をどう持たせていくのか。我々からすると、その子が持っている若干ずれた認知を、いかにして気付いてもらって行動変容を起こさせていくことができるかというのが、右下の領域になるかと思っております。

左上のⅢの象限は、その逆で、大手しか行かないとか、私は事務職しか嫌なんですとか、絶対にグローバルに活躍したいんですけど転勤は嫌なんですというような話をする人たちが、たまにいます。そうしたときに、何がどうずれているのかと。ただ、「これは違うよ」と言っても、何か自分自身の考えがあって、そう考えていると思います。それを受け入れることができるように、それこそ行動変容に、どう認知をうまく整理していくのが、キャリアコンサルタントとしての能力になるというのが左上のⅢの象限です。

Ⅳの象限に関しては、ある程度どうでもいいよというようになっていると思うけれども、そうではなくてというところを、いかに右側の上のⅠの象限に上げていくかというところ です。少しでもモチベーションを高めていく、将来に対していろいろな自分自身の希望を 持たせていくことができるようなキャリアコンサルティングをやっていくというのが、先 ほどの5ページの1番目の学生と新卒就職やインターンシップに関する面談を行う力のと ころでやっています。そのような答えでよろしいでしょうか。

○高橋構成員 ありがとうございます。非常に勉強になりました。

○下村座長代理 ほかにいかがでしょうか。佐藤委員はよろしいですか。

○佐藤構成員 住田さんと日暮さん、本当にありがとうございました。今日のお話は私に とって不案内なことがすごく多く、とても勉強になりました。もちろん共通点もすごく多 いのですけれども、やはり皆様もおっしゃっているとおり、活動領域ごとに随分特性があ るなど、私としては思えました。例えば、大学にとっては就職ということの成否がすごく 大きいのだなど、今日改めて思いましたので、そこに重点を置いたキャリアコンサルティ ングになるのだなと思いました。

また、日暮さんのおっしゃった派遣の方々というのは、すごく多様ではないですか。例 えば、常用型雇用の方と登録型の方とで、全然キャリア観が違うと思うのですね。いわゆ る正社員として企業の中で長く働くことを普通にしている人とも、また違うところがあり ますので、コンサルティングという意味での本質的なところは、お二人の話を聞いていて も同じだとは思いますが、しかし、具体的に言うことは避けますが、私は企業の経験しかな いものですから、キャリアコンサルティングの人たちが持っていなければならない基本的 な知識や、業界としての常識感のようなものが大分違うのだなど、すごく思いました。そ ういう意味では、小山先生がおっしゃっていたような更新講習を中心として、それぞれの 業界団体や同質性の高い団体で、キャリアコンサルタントがどういうスキルを求められる かというのは、一度整理することにとっても意味があるのではないのでしょうか。当たり前の ことを言っていますけれども、そのように思いました。

お二人に質問があります。そういうことも考えながらですが、住田さんへの質問が2つ あります。企業側が学生を受け入れて初めての職に就くというときに、やはりミスマッチ が起きないということが、とても大事だと思っているのです。これはキャリアコンサルタ ントの仕事かどうか分からないという思いで聞いているのですが、最初の職がうまくスタ ートする場合とそうではない場合を、大学側からもフォローしていただけるということが おありになるのでしょうか。あるいは、そういうことは一般的に取り組まれていることな のかということについて、住田さんの御見解を含めてお聞きしたいと思っています。それ が1点目です。

2点目は、私が大学生のキャリアコンサルティングでとても大事だと思っていることの 1つは、当たり前のことを申しますが、初めて社会に出て本格的に職に就くとい うことの意味合いは一体どういうことなのかということ、よく教えていただきたいなど

すごく思うときがあるのです。もちろん体験的にだんだん習得していく方がほとんどだし、それが今、産業界にとってすごく大事なことでまでは申し上げないのですが、できるならば早くに、仕事とは何なのか、職業って何みたいなことを理解できるような土壌をつくっておくことが、我々にとってもすごく大事なことのよう気がしています。そういう取組で思い当たるところがおありになれば、是非お聞かせいただきたいということです。

日暮さんには、先ほど言った常用型雇用の方とそうでない方とで大分違うのではないかなと思っているので、そういうキャリアコンサルティング活動における使い分けなどをやっておられるのか。いつも私は派遣先として対応しているものですから、派遣元側からそういうところがどういように見えているのかをお聞かせいただきたいのです。私の部下ではないのですが、ちょうど昨日、派遣で来ていただいている事務職の方と私とで、1on1をやったのです。やはりキャリア観が全然違うわけですよ。なので、逆に難しいなと思ったところがあったものですから、卑近な例で恐縮ですが、何か教えていただければと思います。以上です。

○住田臨時委員 ありがとうございます。ミスマッチを起こさせないというところまではサポートし切れていないです。何かあれば、いつでも相談に帰っておいでという話はしております。我々は土曜日もオープンにしておりますので、過去にキャリアセンターを使って相談に来ていて就職した学生が、「ちょっと相談があるんですけど」という人はたまにいます。まだ辞めてはいないのですけれども、そういう中で相談に帰ってくるケースは、まれにあります。ただ、それを組織的に行っているかという点、実はそこまでのフォローはできていないというのが現状です。そこの辺りは、先ほど申し上げた校友会という卒業生の会がありますので、そこに役割を担っていただけるような仕組みにしていきたいと思っていますところはあります。なかなか難しいところではあると思っています。それが1つ目です。

あと、初めて職に就く学生たちに対して、より意識をとというのは、今、何を問題として思っているのかというのは、余りちゃんと働いていない学生がいるのかなとか、なかなかすぐに戦力になっていない、指示待ちの学生たちが多いのかなと、お話を伺いながら感じていたところです。そこでいきますと、キャリア教育の1つになりますが、実は、先輩方や実際に働いている方々や卒業生が、学生たちに対して、人事担当者は参加してはいけないというOBだけの懇談会をやっているのです。その方々から仕事の説明をブース形式で何回か回してやった後に、少しだけアルコールを入れながらのぶっちゃけ話で、OBの方々に、仕事の現場はどうですかみたいなことを学生たちが聞くことができるというのを、300人ぐらいの学生と卒業生とが、バツと一気に集うような場を毎年2回やっております。その中で学生たちが、本当に働くって、というところを聞く機会を設けております。それがどれぐらい効果があるのかというのは、まだ測っていないのですが、そういうものがあります。

あと、授業の中で PBL 授業という、Problem Based learning とか、Project Based learning と言いますが、それを全学生に必須科目として入れております。1 年、2 年、3 年で、SD-PBL(1)(2)(3)とあり、それをやっております。社会課題を与えて、1 年生と 2 年生のときには自分の学科の学生とだけで 6 人ぐらいのグループをつくって、自分たちで社会課題に対しての解決策を考えて、それをプレゼンテーションするという、ある意味トレーニングに近いことをやります。そして、3 年生の SD-PBL(3)という授業では、今度は学科をまたいでグルーピングします。例えば、3 年生になると、ある程度専門を学んできた学生たち、興味や関心を持って入っている学生だと思しますので、例えば建築学科の学生、機械工学科の学生、幼児教育をやっている学生、環境学を学んでいる学生などが同じグループで、企業からいろいろな課題をポンと与えられて、それに対して自分たちで考えて、プレゼンテーションをして、全学部でコンテストをやって、だんだん上がって行って、最終はプレゼンテーション大会みたいなもので表彰するという仕組みを入れております。

そうすると多分、「会社って」という言い方が正しいかどうかはあれですが、いろいろな専門を持っている方々がいらっしゃって、その方々がうまく情報を共有しながら、社会課題に対して問題を解決していくということに取り組んでいく、それをできると褒められるというような授業があります。これは正課の授業で、本当に全員が参加して、この単位を取らないと卒業できないというような仕組みをつくりました。もちろん全員がそういう意識を持てるかということ、そうではないと思うのですが、今、そのようなトレーニングを少しやっています。それを彼らに対して、よりうまく意識付けをさせていくようなところは、佐藤さんのお話を聞きながら、とても重要なのだなと改めて感じたところです。以上です。

○日暮構成員 ありがとうございます。先ほどいただいた質問の中で確認をすると、常用派遣の方と、そうではない派遣の方との差ですか。それとも、いわゆる無期雇用の通常の社員と、そうでない方との差ですか。多分、そこで言うと、派遣かどうかというところは、もしかしたらずれるかもしれないのですが、先ほどお伝えした通常の無期雇用の方の見方の物差しでのキャリアラダーやキャリアパスの考え方を意図的に選んでおられない方の出現率は、そういう意味では派遣のほうが多いのかもしれませんが。これは多分、業務委託を選ばれていたり、請負を選ばれたり、フリーランスを選ばれたりという方も含まれてくると思うのです。

この需給調整の中で言えば、キャリアコンサルタント全てに当てはまると思うのです。先ほどの山口さんのおっしゃった質問に少し近くて、熟練と非熟練の差に近いのですが、1 個の物差しで全ての判断とやり取りを完遂させようとするので大体外れるのですよね。そして、マッチングもずれていく。そのときに物差しの置き方を、そういう物差しもあるのだというように、こちら側がちゃんと客体になれるという、主体と客体、絶対と相対をきちんと行き来して切り分けて、自分もその視点に飲み込まれていることを客観できる人のほうが、熟練のキャリアアドバイザーになっていく、キャリアコンサルタントにな

っていくという認識をしています。先ほど言った働き方の多様性などをちゃんと受け入れる知識を持っていることと、相手側の主観がどこにあるのか、どういうものの見方をしているのかをきちんと客観視できているかということを、自分が客観的に問うような者が熟練者にもなってきますし、多様な価値観の皆さんと向き合うときに大事なのだろうなと認識している感じです。

○佐藤構成員 どうもありがとうございました。

住田さんにお答えいただいた2番目の件は、当社の新入社員がサボっているという意図ではなくて、すみません。冗談半分で言っています。やはり働くことや職に就くということは、一生の価値の交換なので、自分自身がどういうように価値を出していくのかということを、主体的に選んでいくということではないかと思うのです。最近はそういうことを企業の中でも話し始めているのです。こういうところは、学校から触れていく必要があるのではないかと思います。簡単に言うと主体性の問題なのです。あるいは個人の特性みたいなところですね。そこは今日も触れていらっしゃることは分かったのですが、どうしても就職という大きなハードルのところに焦点が合うというのも分かりつつ、そうした本質的なことに触れていただければと思って発言したということです。多少だけ付け加えさせていただきました。長くなりまして、すみません。

○下村座長代理 どうもありがとうございました。田中先生から手が挙がっていますね。お願いいたします。

○田中構成員 住田さんに最後に1つだけ伺いたいと思います。住田さんはキャリアコンの基礎能力のことも、企業のことも、学校のことも詳しいということで、今ここに住田さんに来ていただいている意味が、キャリアコンに共通のものではなくて、領域ごとに求める能力というものがあるのかというのがテーマだったりするのです。共通して求めるものでない、ここは学校領域だけ、キャリアコンを高めなければいけないというもので、何か思い付くものがあれば教えていただけますか。

○住田臨時委員 キャリコンと技能士というのが、もともとあるという議論をしていいのかどうか、この場にそぐうかどうかは分からないところがあるのですが。先ほど、「熟練」という言葉があったように、キャリアコンの中にもレベル感は、かなり差があるということでは認識しております。その中の上のほうの方々の、本当のキャリアコンサルタントとしての基礎的なこと、先ほど熟練のときにも少し申し上げたように、本当にクライアントをしっかり把握できて、それに対してどういうようにアプローチできるのかということができた上でという前提になってしまうと思うのです。

知識という意味でいくと、私は、先ほどの専門的なところはある程度はあるのではないかなとは思っております。得意なところと言うのでしょうか、何と言ったらいいのでしょうか。例えば、教育でのカリキュラムであったり、その教育であったりというのは多分、企業の皆さんは自分も学んでこられたと思うのですが、その裏側のところまでの構造や仕組みというのは多分、なかなか御理解されにくいのだろうと。

私も大学の中に入って、ずっと 20 年ぐらいやりながら思っているところがあります。そこをある程度、その世代の学生たちを開発していくときの何らかの知識であったり、要はコツという言い方が正しいかどうかは分からないのですが、その辺りが、ある程度あるのではないだろうかと思います。

企業の中でも、先ほどの非正規と正規というところと、その中でのマネジメント層と、そうでない一般的な方々も含めて、それによってまた少し変わってくると思っております。それを全部、どう細分化していくのかというのは、ごめんなさい。キャリアコンサルタントの熟練という本当のベースがあった上でいくと、ある程度は知識的なところであったり、環境の情報諸々といったところはあるといいのかなと。それがキャリアコンなのか、技能士の更に上の話になっていくのかというのは、私はちょっと。すみません。

○田中構成員 キャリコンで、そういう縦に、ビギナーからだんだん熟練に、あるいは指導レベルにつながっていく力だけではなく、領域ごとに求める力が必要ではないかというのを、ここで議論したのです。住田さんの意見だと、能力というよりは知識面、その知識をどう使うかというコツの部分違って、スキルという意味で言うと、本来の共通スキルが大きいのではないかとされているように感じたのですが、どうですか。

○住田臨時委員 感覚としては、それに近いと思います。問題解決をするところまでが熟練の能力、キャリアコンサルタントとしての能力と考えるならば、ただ気持ち良く聞くというだけのスキルでは、どうしようもないと思っていますので、その部分では専門的な諸々が、やはり必要になってくると思うのです。それで、その背景が理解できているかどうかということの一つ、ポイントになるのではないかという意味で。ずれていますか。

○田中構成員 ありがとうございます。すごく役に立ちました。実は、日暮さんにも同じようなことを聞いたかったですけれども、もう時間も余りないので、日暮さんは、また次回にさせていただいて、一旦、ボールを議長に戻したいと思います。

○下村座長代理 どうもありがとうございます。本当は私のほうからも何か意見や質問を言うべきなのかもしれませんが、時間の関係もありますので、気付いた点があれば、また今度、申し上げたいと思います。

では、宮本人材開発統括官が御到着されましたので、一言御挨拶を頂ければと思っております。よろしくお願い申し上げます。

○宮本人材開発統括官 遅れての参加で大変申し訳ございません。7 月 8 日付けで人材開発統括官を拝命いたしました宮本悦子でございます。本日は、皆様方お忙しい中、御参集いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から人材開発行政の推進に御協力いただきまして、感謝申し上げます。

政府においては、賃上げを持続的・構造的なものとするために、三位一体の労働市場改革を進めております。その実現のためにも、労働者の皆様方の職業選択、職業能力の開発・向上に関する相談に対応するキャリアコンサルタントを社会的なインフラとして有効に機能するようにしていくことが必要であると考え、本年 2 月に本研究会を設置し、これま

での御議論を踏まえ、先日、中間とりまとめを公表したところでございます。

今後は、中間とりまとめの内容に加えて、本日御発表いただいた需給調整領域、教育領域におけるキャリアコンサルティングに関する状況等も踏まえて、各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取りまとめるとともに、キャリアコンの活用促進についても更なる議論を重ねて、年内に本研究会の最終とりまとめを行いたいと考えております。今後とも御協力のほど、よろしくお願い申し上げます。本日は誠にありがとうございました。

○下村座長代理 どうもありがとうございました。最後に議事の３点目、「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。よろしくお願い申し上げます。

○平川キャリア形成支援室長 本日の議事録については、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。

○下村座長代理 ただいまのことについて、特に質問等はないですよ。よろしければ、本日の議事は以上とさせていただければと思います。本日はどうもありがとうございました。お疲れさまでした。