

第7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9月26日(金)

13:00~

場所 厚生労働省共用第9会議室

○坂爪座長 皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。定刻より少し早いですが、皆様御参集ですので、ただいまから「第7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 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きますようお願いいたします。また、音声の乱れや接続の問題等が生じましたら、事務局宛にチャット、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。

本日は外部有識者として、NPO法人ICDS理事長の深谷潤一様を臨時委員としてお招きをしております。オンラインにて御説明を頂きます。また資料の一部について、NPO法人ICDS所属、名古屋市仕事・暮らし自立サポートセンター就労準備支援員の石川貴晴様に御説明を頂きます。事務局のメンバーについて、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お願いいたします。以上です。

○坂爪座長 それでは、早速議事に入ります。議題(1)「地域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。深谷臨時委員、石川様、どうぞよろしくお願いいいたします。

○深谷臨時委員 よろしくお願いいいたします。資料1を共有させていただいた上で、御説明差し上げます。ただいま御紹介いただきましたNPO法人ICDSの理事長をしております深谷と申します。メンバーの皆様におかれましては、旧知の方もいらっしゃいますが初めての方もいらっしゃいますので、よろしくお願いいいたします。

本日の私どもの説明のアジェンダですが、まず大体こんなことをやっている法人ですという紹介、その後で2、3番がメインテーマになるかと思います。一般的にニート状態の若者と言われる就労に困難を抱える若者たちの就労支援の地域若者サポートステーションでの活動の例。それから、先ほど御紹介いただきました石川からは3番、いわゆる生活保護に至らないようにするための支援ということで、生活困窮者の方の支援、現場におけるキャリアコンサルタントの実態についてお話を聞いてみたいと思っております。ちなみに、2、3番の資料については、サポートステーションが名古屋と知多にありますので、そちらのセンター長が作成をしていることと、3番のほうは石川が作成しております。

早速、内容に入ります。私どものNPOですが、今年で創立20年を迎えます。現状は、職員が大体160名ぐらい働いておりますが、このうちの10名ほどがいわゆる非常勤で短時間労働者です。逆に、残りの150名は常勤のフルタイムで働いていて、その150名全てがキャリアコンサルタントとして就労していただいている法人です。バックボーンとしては、かれこれ21年前に養成講習をやって資格を取得していただいたキャリアコンサルタ

ントの皆様が、今から 20 年前ですと職業として成立するのは非常に厳しい時代でしたので、そういった方々が資格を取られて実際に活動して、飯が食える場を作っていきたいということで、この NPO を立ち上げたということがあります。それが、ようやく今になって、150 名の方が、そんなに高いお給料は出ませんが、何とか暮らしていく分にはやっていけるぐらいの所得を得ながら、実践活動をしていただけているという団体です。

イラストの中にありますように、現状やっているのは、このような事業です。ここに至るまでに、御存じの委員がほとんどだと思いますが、2005 年に厚生労働省の若者自立塾という、先ほどのニート状態の若者を 3 か月間の合宿で就労に至るように応援するという合宿型の施設があり、その 2005 年のときの自立塾を事業終了までやらせていただきました。そちらの塾の初代塾長は私で、直接、ニート状態の方を就労に至るようなサポートをする。そのプロセスで、キャリアコンサルティングがどのように有効であるかを実践するために、この若者自立塾をやらせていただいたといったスタートです。

その後、サポートステーションを順番にやらせていただいて、御縁があって、いわゆる社協さんからコンソーシアムの御依頼を頂き、この仕事・暮らしサポートセンターが生活困窮者の方の支援をする現場です。今は 130 名以上が、名古屋市立の学校において常勤でキャリアコンサルタントとして、職名としてはキャリアナビゲーターと言っておりますが、そういうポジションで働いている事業が、数としては一番多い団体です。

今日は、このサポステの話をさせていただくことになります。利用者の現状ですが、17、18 年やっておりますと、対象となる方の年齢もだんだん引き上がってき、いわゆる長期化している無業の方々などが増えてきているというのが現場の肌感覚です。中には、ある程度の学校、例えば大学をきちんと卒業している方もいます。ちなみに名古屋でいきますと、名古屋大学がこの地域では一番有名な大学かと思うのですが、そういった大学を卒業されていても、一旦就労して、いわゆる職場で不適応を起こして、その後ニート状態に陥っているといった方で、しばらくお家で何もしない状態でいるのですが、だんだん焦りを感じてサポステを利用しにくる。一旦社会に出たことがあっても、そこから、社会から一旦遠ざかって、しばらく時間がたってからまた、というようなパターンが、非常に目につくかと思います。

それから、これは昔から言われていることですが、何らかの発達の問題であるとか、その他の精神疾患というものを有しているのだけれども、なかなか手帳取得を前向きには考えられない、受け取ることができないという方。これは本人というよりも、御家族側が、手帳を取ることに対して非常にネガティブに捉えたりしているような状況もあります。

以上をまとめますと、様々な経験を持つ方、背景を持つ方が相談に来ます。ただし、積極的にいらっしゃる方ばかりではないので、親御さんに説得されて無理矢理来てやったみたいな感じで相談にお越しになる若者もいらっしゃいます。そういう方が、一番下に書いてある、働く必要性や働くことに対するプラスの見識、ポジティブな捉え方がなかなか

できていない、だけど働かなければいけないと薄々は焦っているというか、罪悪感みたいなものを持っているような若者が非常に多いと思います。

サポステの支援のポイントですが、先ほど申しましたように非常に優秀な大学を無事卒業されている方も多々いらっしゃいます。総じて真面目な方です。これは非常に共通性が高いと思います。ですが、それが職場に行ってすぐに受け入れられるわけではないというのは、ファクターとして自分に対する自信のなさであったり、ここに「しごと理解」と書きましたが、働くときのコンピテンシーのようなところに対しての経験不足であったり理解不足、そもそも社会に出るということに対しての基礎的な意識や能力が欠けている場合があり、それが就労を安定していくことに対しての妨げとなっているケースが散見されます。能力の問題というより、今までの生育歴や経験値が影響してくることが多いかと思います。

というわけで、キャリアコンサルタントに求められるのは、当たり前ですが、世間でよく言う傾聴ベースというか、感情的アプローチで関係構築していくのは必要ではあるわけですが、それだけでは前に進んでいきませんので、私は①のことを作戦会議と呼んでおりますが、これからどうしていくかという戦略を一緒にになって考えられる力。そのためには、様々な情報などを提供する力。今日は非常に重要な会ですが、先ほどの150名のキャリアコンサルタントを雇用している側から申し上げますと、②や①が非常に弱い方が多いです。うちで働いていただいて1年、2年、3年たってみると、ようやく身に付いてくるというのが実態なので、現状は養成講習によって養成された能力というよりは、その人の持っているもともとの社会人としての能力に依拠しているというか、依存していることが多いかと思います。

更には、当たり前ですが、いろいろなツールを使って相談者の実態を評価する、査定をするアセスメント能力なども不可欠です。この点も、養成講習をどこで受けましたかというようなお話をしていくと、VRTやOHBYカードを知りませんとか、名前は見たことがありますというぐらいの方が非常に多いです。そういう意味では、実践能力となると、研修という入職前の所で、こういったことをやらないといけないのが実態です。

サポステの支援のプログラムですが、当然入り口は個別の面談です。先ほどのように、相談に来るとかここを利用するということに対して抵抗を持っている方もいらっしゃいますので、その抵抗をまず取って関係構築をしていくと。さらに、個別の面談が落ち着いてきたところで、やはり他者との関わりが生まれてこないことには社会に出る準備になりませんので、そういう意味での活動などに参加をしていただく。当然、これは知識学習というよりは、やってみて振り返ってみて身に付けていくという学習のサイクルを回していくことです。更には、職場体験といったもので企業さんに受け入れていただけて、この点は名古屋のサポートステーションは市役所から予算を頂けておりまますので、受け入れていただく企業さんに対して謝礼を支払うことができております。一方で、知多のほうは残念ながらそういうものはありませんので、ボランティア的に受け入れてもいい

というところぐらいしかできていない実態があります。

サポステの位置付けです。いろいろなプログラムを提供していかないといけませんので、キャリアコンサルタントに求められるものが個別の面談だけではなく、そもそもそのプログラムを作っていくということ。この能力を高めようとするのであれば、こういうことに取り組んでもらうといいという仮説を立てて、あとは状況に応じてそれを運営していくというような、個人を見定めていくようなアセスメント能力や外部の人にお願いすることもありますので、そういう調整力、交渉力なども必要になってきます。

次の2-6についても、あくまで一例です。この20代後半の大卒の男性の方が、サポステを利用しにきました。こちらに書いてありますように、「このままだとまずい」という焦りですね。この若者が偉かったのは、自分できちんと焦ってこういうサポステがあるということで連絡をしてきてくれたことです。こういった方の成長は非常に早いです。逆に、親から無理矢理というパターンになると、このケースのようにスムーズにいくかとなると、もう少し段階があります。それから、生活リズムの乱れなどを持っている人、いわゆる昼夜逆転なども非常に多いです。

ということで、このAさんに対しては1月目が個別面談から始まって、グループワークなどに参加をしていただく。しばらく対人関係を構築していないので、知らない人と一緒に空間にいるということに対しての不安を持っているわけです。最初は、いわゆる自分が否定されるのではないかとか、攻撃されるのではないかというものが分かること、精神的な安心感がだんだん醸成されていく、同時に暮らしのほうもリズムが整って、そのフェーズでこのような仕事体験を行きます。ここでのポイントは、職場の人がきちんと褒めてくれる、やってみたことに対して自分で理解を深めていく、きちんと振り返りをするといったプロセスがあって、生活習慣も変わってきて、ようやくうまく就労を続けることができてきたというような成功事例です。

一般的な大卒で、そのまま就職をして社会に定着している方に比べると、もう少し個別の細かい弱点的なものや、気づきの不十分さといったところにフォーカスを当てて働きかけるというようなアセスメントをしながらやっていく能力が、非常に重要なのかと思います。

段階的なアプローチや、社会と結び付くための職場体験、あとは理論的なものはブランドハッブン的なものや経験学習、あとは自己決定を促すことを求めていくことが、キャリアコンサルタントに要求されるものかと思います。

サポステでの支援は、信頼をつくって、作戦を立てて、少しお試しをして、本格的に前にいくために、ここははっきり言ってしまうと背中を押さないといけませんので、決定したことに対してアドバイスをして前に進んでいただくというようなことが、キャリコンに求められている。そういう職場だと考えていただければ幸いです。からの説明は一旦区切りをつけさせていただき、3番については石川から説明させていただきます。

○石川様 では、発表させていただきます。私は仕事・暮らし自立サポートセンターとい

う所で就労準備支援員をしております石川です。よろしくお願ひいたします。

私どものセンターは、国の生活困窮者自立支援制度下での相談支援機関です。制度の概要は割愛しますけれども、対象者を広く捉えて支援する点が特徴的だと思っておりまして、言わばキャリアの貧困も対象なのではないかと思います。そこでの限定的な経験になりますが、お話をしたいと思います。

まずは資料 3-2 です。ここで地域領域というか、私どもで求められる 3 つの力というものを提示しました。大きく言えば、多様性への対応力、心理的な支援、他資源・他職種との連携といったことだと思います。どの領域でも当てはまる、当たり前と言えば当たり前のことなのですけれども、私としては、やはりこうなるかと思っています。

次に、資料 3-3 です。私どものセンターでの就労準備支援担当者の属性を、10 個ほど列挙しました。何らか就労上のブランクが発生すると、収入が絶たれ困窮する。あるいは困窮が見込まれるといった方々。ただ、一口にブランクといっても、期間や年齢、原因など実に様々で、そのような属性をざっくり記載しています。

先ほどのサポステのように年齢の区切りはありませんし、母子家庭とか障害などといった属性の区分もなく、非常に多様です。したがって、目標の設定、用いる方法論、関わり方など、実に多様になるかなと思っています。

次の資料に、このような方々にキャリアコンサルティングのどのツールやメニューを用いるのか。そのような視点で整理を試みました。縦軸には職歴の多さ、少なさを置きました。横軸には意欲の強弱の軸を置いてみました。当然ながら象限 I が力強くて、この属性の人たちは何らかのきっかけを引き出すことができれば自動的に進みます。自分はまだ言葉が出るのだと、体が動いたぞ、やれる、というように元気になる。

続いて、象限 II の方は、この方々は、ある程度覚悟は持っている。やってみたいとか、やらなければという気持ちですので、就労体験等の提案也非常に入りやすいです。ただ、強みという点では、職歴があるわけではないので、日頃の姿や、あるいは検査法、先ほども紹介がありましたけれども、こうしたツールをよく使って、本人たちに自覚してもらうというようなアプローチが有効かなと思っています。

資料の 1 つ前の所、3-3 の No.6 の方ですが、学校を出て仕事に就かれなかったのですけれども、とても素敵な気遣いがセンター内でできるということが分かりまして、介護職にチャレンジできないかと検討して、その仕事で自立したケースがあります。

象限 III の所は、曲がりなりにも職業生活があったので、そこでいろいろあって、辞めてしまって、職業生活に意欲を喪失した。 such ような方が多いので、何らか職業上のエピソードはある。その辺りを非常に注意しながら振り返りつつ、その捉え方を変えるというか、そういった対応をします。

例えば仕事が遅いということで結構職場から強く言われて辞めてしまった。だけれども遅いということは、しっかりじっくり考えて取り組める、疑問点や矛盾点にとても気付きやすいのではないか。そういういた慌ただしく取り組まずに、細かなチェックが必要な仕事

は何だろうといったような捉え直し方をして、意欲の向上を図ったりします。

ある IT プログラマーの方のケースですが、業界は大変目まぐるしく変化が激しいものですから、最先端の業界で職場に疲れ果ててしまった。そして離職し、ブランクができた。もう、IT の世界にはついていけないというようにネガティブになったわけですけれども、しかし、ある土木の会社で業務フローを IT 化するといったタイミングに巡り合って、うまくスキルをいかして就労に至ったというケースがあります。

象限IVの所は、かなりの確率でやはり障害が認められる。まずは傾聴して、御本人たちの居場所的な場を作つて、適切なタイミングで障害福祉サービスへの興味を引き出すといった取組になることが多いです。

2 つ目の心理面の理解という点では、これまで触れたようなことなのですけれども、若干補足をしますと、「えい、やっ」と支援機関の門をたたいたのだけれども、やっていくうちに不安感が募る、行動がすぐむ。これはよくあることで、具体的な就活の段階にくると、そうなりがちです。あるいは、そもそも困窮の原因というものは対人関係がほとんどで、人間なんて、やはり信頼するに値しないというように思つてゐるので、真意を伏せたり、支援員を試すような言動を取る。そういうことが多いので、そうした対応が私たちに求められるかなと思います。

他職種・他資源との連携について私は極力現場に足を運んで、よく触れることが大事だと思っています。困窮や引きこもりなり、地域領域の方々は、職種や仕事の内容以上に、社風というか、その職場の風土といったものが重要な要素ですので、端的に言うと、丁寧で親切な会社、少なくとも厳しくてもいいけれども、人に尊厳を持った接し方をする会社、そういうところが大事なのかと思います。直接伺つて、私どもも感じ取るということを心掛けています。

次に、②ということで、これは求められる力というよりも、1 つの問題提起かなと思っていますので、この点に少し触れたいと思います。

まず1点目は、福祉的視点とキャリア的な視点の折り合いを付けるというか、融合というか、そういう力というようなことを申し上げたいと思います。現在、福祉は、給付から契約へ、現物からサービスというような流れで、上から施すものではなく、利用する側が権利選択したり、主体的に利用するという、言わばキャリアコンサルティングの理念と親和性がある方向だと私は理解しています。ただ、現実はそう簡単ではなく、特に当方は困窮を扱うという性格上、緊急に措置する。早急に収入を得させなければいけないなどといった現実的な要請もあります。もちろん本人の了承を得ないことは絶対にないのですけれども、果たしてキャリアコンサルティング的に適切なプロセスや方法論を講じた意思決定なのか、疑問符が付くケースも時々あります。国の文章にも、拙速に就職をゴールとした支援を支援員主導で行つてしまつてはいないかと戒めの文章が出ているほどです。ここは大変ジレンマで、常にジレンマで、キャリア的な視点を持った支援員ほど、やはりジレンマを感じているのではないかと思っています。しかし、逆に言えば、そうしたジレンマや

葛藤が福祉の新しい方向を促進するような実践力になるのではないか、そのような言い方ができると思います。

2つ目に、キャリアコンサルティングが届きにくい方々へのアプローチというのが、地域領域の役割ではないかと思います。その点で、新型コロナ禍での経験を少し御披露したいと思います。当時、困窮者支援の窓口は住居確保給付金でてんてこ舞いででした。私もお手伝いの毎日だったのですけれども、就労担当者がこれではいけないと思いましたし、利用者にキャリアコンサルティングを実施することを行いました。さほど多くはなかったのですけれども、その実感は、これは法人にも報告しましたが、これまで、曲がりなりにも福祉の世話にならずに頑張ってきた。けれども、ゆとりがあるわけではない。こういう方々をコロナは直撃しました。ですので、前向きに生きているので、キャリアコンサルティングに対するレスポンスは非常に高かったのです。もっと早くキャリアコンサルティングに巡り合っていればよかったです。

ある母子家庭の母親のケースです。席に着くなり、あと半年だったのにと悔しがられました。これはどういう意味かというと、あと半年すれば、お子さんの学校が一区切りついで正社員になる。僅かながらかもしれないけれども、ゆとりのある生活が、すぐ目前に来ていた、そういう話でした。

そこで、正社員を勧められたのは、どの点が評価されたのかという強みを一緒に整理しました。そして、その強みがいかせる職業はほかにどうだろうかということをいろいろ協議しました。すると、「そのように考えたことはなかった」と言われました。一方で、ITスキルはほとんど経験がなく、現代はどのような職種に就いてもITスキルは必要なので、もしシフト減で時間が少しできるのであれば、ITスキルを身に付けるような方法に時間を費やしてはどうだろうという話し合いをしました。終わった後には、少し気持ちが晴れましたと言って、お帰りになりました。このような形での非正規の方あるいはフリーランスの方もそうなのですけれども、そういった方々へのキャリアコンサルティングを届ける役割も、これも地域領域があるのではないかと思っています。

最後に、家族への働き掛けということですが、サポステは保護者勉強会などで定期的にやっています。また、キャリアコンサルティングの環境への働き掛けということで、これは企業、学校など非常にオフィシャルな機会が多いのですけれども、地域領域の環境というと、やはり母子家族になるんですね。これはプライベートな領域なので、とても難しいところがあるのでけれども、しかも、御家族と本人、当事者は反目しつつあるけれども、一方で頼り合っているみたいな、そのような非常に複雑な様相がありますので、丁寧に御家族の御意見や、御本人の支援についての理解を訴えるという力も必要かなと思っています。幸い私の場合、自分の年齢もあって、うまくいくケースも少々発生したことはあるのですけれども、そういった点を御報告して終わりたいと思います。以上です。ありがとうございました。

○深谷臨時委員 それでは最後に、4番でまとめとさせていただいておりまして、少し私

見を述べさせていただきたいと思います。この研究会におかれましては、非常に大きな影響を与える場で、こういった発言の機会を頂けるということで、今後キャリアコンサルタントの養成についての非常に重要な御議論をされる研究会かと思います。本来は、先ほどのサポステと困窮者支援の実態の報告だけでと思っていたのですが、キャリアコンサルタントをたくさん雇用させていただいている立場等から、また、20年来このキャリアコンサルタントを養成しながら、実践しながらやってきた身として、より社会で評価されるキャリアコンサルタントの輩出ということに資するものであれば、見解として私見を述べさせていただければ幸いかなと思って資料を作らせていただきました。

今、御覧いただいている4-1の資料につきましては、もともと別表として、現在の養成講習で定められている最低限の時間数です。これに対して、赤い所は不足をしているのではないか、逆に黄色の所はちょっと多過ぎるのではないかという、あくまで私見でございます。その辺りにつきましても、必要な能力要件をまとめるイコールこの養成講習のカリキュラムを変えられるということが想定されますので、少し御検討いただければ有り難いと願っております。

そういう訳で、本来のまとめとして、キャリアコンサルタントに求めたいものですが、そもそも、このキャリアコンサルティングは、最近の倫理綱領にも出ていますが、他人の人生に首を突っ込むわけです。その割にそれに対する畏れと言うか、リスクを認識しているということが少なく、何となく「困っていて落ち込んでいる人に寄り添える私って素敵」みたいな、そういう憧れみたいなものが強い方が多いような気がしますので、正直言って、そんな甘くないですよということをきっちり養成の段階で心にとめるような、そういう養成講習であってほしいなと。

それから、学びのスタイルも、当然、試験とか検定というのは、どうしてもこの問題は覚えてないと解けませんという知識レベルが要求されるのは仕方ないことだと思います。ただ、もう少し勉強のスタイルは、暗記をして過去問を何回も解きましょうとか、そういった学びのスタイルから、もっといろいろなことを自分で主体的に学んでいく、大人の学びのスタイル、言い換えると、キャリアコンサルタントの養成を通じて、その方自身の学びのスタイル、これを昭和や平成のものから新しい時代に合ったものにアップデートしていただく。これはリスクリミングとか、リカレント教育という言葉をキャリコンさんは知っていますが、それを相変わらず受け身で受けるものがリスクリミングであると捉えられがちなので、そうではなくて、主体的に自分で学ぶべきものを、身に付けるべきものを身に付けていくという姿勢を大事にしていっていただけるようの方が増えるといいかなと思っております。

最後の③と④は、これはサポステの説明の所でお伝えをしましたが、それぞれの個人の持っている適性や能力、あるいはパーソナリティといったものをちゃんと見立てて、それに対してどうするのかという作戦を立てる。作戦だけではなくて、それを改善するためのプログラムを作るといった課題解決能力、これが一番ほしいと思います。さらに、④は先

ほどお話をした受容的・共感的態度。これも 150 名のキャリコンさんが働いていますと、「何で、あなたたちキャリコンを持っているのに相手の立場に共感できないの、話が分からぬの」というような人ととの問題があちこちでちょこちょこと見られますので、15 分とか 20 分の試験の間だけの受容的・共感的態度ではなく、本質的にそこを、養成講習を通じて身に付けてほしいなど、そんなことを願っています。

ちょっと勝手なことを申し上げましたし、お前のしゃべる領分ではないとお叱りを受けそうではございますけれども、ふだん、常々感じていることをこの場で述べさせていただきました。御清聴ありがとうございました。

○坂爪座長 深谷様、石川様から日頃の活動について詳細に御説明いただいた上で、日頃、感じられている課題について、問題提起という形で御説明いただいたかと思います。それでは、今の御説明を受けまして、皆様から御質問や御意見がございましたら御発言を頂きたいと思います。では、山口さん、お願いいいたします。

○山口構成員 深谷さん、大変、御無沙汰をしております。山口です。深谷さんからは、以前からこのお話を伺いしていたので、分かっていたつもりではありますが、今回、改めてサポステの事業等を通して、利用者の特徴、支援のポイント、キャリアコンサルタントに求める資質・スキル、その他いろいろ体系的にお話いただいて、今我々がこの委員会で研究しようとしていることに、非常に大きな示唆を与えてくださったと思っております。ありがとうございます。

私も 20 年前に、所属していた NPO のヤングジョブセンターで、約 1 年間にわたって地域において毎週土曜日に若者の相談をしておりました。地域で感じたのは、先ほどお話もありましたけれども、すごく多様性というものを感じております。私の経験など深谷さんの経験に比べたら本当に微々たるものなのですが、そういったことを踏まえた上で、3 つほどお聞かせいただければと思っております。

1 つは、地域におけるキャリア支援の意義と課題といいますか、先ほどの話にありましたが、例えばアウトリーチのような困難さと捉えていただいてもいいと思うのですが、意義とそういった困難さです。2 つ目が、支援に当たるキャリアコンサルタントの選定、深谷さんの所は採用なのかもしれません、採用や事前の教育、それから、利用者に対して支援をしている途中でのキャリコンへの相談支援をどうなさっているのかというのが 2 つ目です。3 つ目が、地域におけるほかの機関との連携。関係機関、関係者との連携というのが地域ではすごく大事だと思うのですけれども、その現状と、その在り方。その 3 点についてお聞かせいただければと思います。よろしくお願いいいたします。

○深谷臨時委員 御質問を 3 点頂きました、ありがとうございます。まず、地域における若年者の支援という点の意義ですけれども、現状まだまだ、学校を卒業又は中退した方に対して、組織と組織の切れ目というのですか、例えば、高校中退したら、もうそこから誰もサポステがあるよということを、学校ではつないでくれない実態が今までほとんどだったと思います。今、幸いにして、うちの場合は、高校とかもキャリコンが配置できました

ので、名古屋市立の学校にいる方に対しては、中退する可能性がある、中退しそうだという段階で、そういう情報提供がてきておりますが、そういった支援の情報が届かない所に対して、やはり情報提供をしていく。あるいは組織同士が連携を取っていくということを社会全体で促していくために、キャリアコンサルタント一人一人が情報を持って環境に働き掛けるというところが、自分のいる組織に対してとか企業に対してとかではなく、つなぐという意識、そういうものを社会に広めていくというのが一つの意義かなと思います。

課題も、今申し上げたようなつながりの薄さといったところに課題があるような気がしております。もう1つ課題としては、親御さんが、若者と言いますか、ニート状態の方々に対して、いわゆるモラトリアムをいたずらに長期化させてしまっているケースというのが課題かなと思います。若年者を支援されている方は百も承知かと思いますが、やはり早く動いてくれればくれるほど、社会に出ていってうまくやっていける確率も、それから難易度も下がってくるわけなのです。いかに水面下に潜っている期間を短くするかといったようなところをしっかりと、そういう人を問題としてあぶり出すということではなくて、早く動き出すことがメリットであるという、一般的にこういうケースというか、こうすることにならないためには、早く動くことが成功の秘訣ですよと。そういうことを周知徹底して、もっともっと社会に広めていくということが課題のような気がします。

大学の3年生の就職のための授業を担当していて、ちょうど、今日の午前中に授業をやっていたのですけれども、そこで言っていたのは、就職活動は最近企業さんも前倒しでどんどんやっているので、早めに君たちもこの後期で準備しておかないと、後になつたら遅れちゃうよという話をしたわけですが、それと同じで、引きこもりやニート状態というのが長期化したら、いずれ困難になるということに対しての意識付け、そういうことが課題ではないかなと思います。

2つ目に頂いた御質問です。これは先ほど大体お話させていただいたわけですが、キャリアコンサルタントと言っても、例えば採用するときに、私どもでは、自分で考えて情報収集して行動できるかどうかというのを一つの採用の基準にしております。例えば、筆記試験を採用試験でやりますけれども、それも、インターネットを使って検索をして解答していただくのはOKですよとしております。要は、いろいろなことを知っているということはあまり価値がなくて、これはどういうことだと疑問を持ったときに、調べて適切な情報を持ってこられるということが今の時代に求められている力かなと思います。ですので、そういう情報収集能力、それから仮説を立てて作戦を考えられるか。これは多分、キャリアコンサルティングだけではなくて、どんな仕事をするときも結局それは共通しているコンピテンシーだと思うのです。大体そういうことを求めて採用をしております。ですので、逆に面接なども、最初はこちらからの質問ではなくて、応募者から先に質問していただいて、どのレベルの質問をされるかなというのを評価しています。

あと、採用してからの教育ですけれども、これは、まだ学校の授業が始まって日が浅いので、今、ほとんどそちらに取り掛かりで、サポステは17年来やらせていただいており

ますので、サポステのセンターさんがいろいろな研修等もやっていただけますので、うちの独自ということになりますと、学校常勤者に対しては年に2回、集団の研修。あとは、個別のものについては毎月1回、いわゆるスーパーバイズということで132校の学校全部の現場に回りまして、対応に困った事象とか、あるいは迷っている事象とかに対しては、一緒になって考えてアドバイスをさせてもらうといったようなことを、途中途中でやっております。

それから、入口の部分の採用時の研修は、当然、法人内のルールや一般的な倫理的なものというのは当たり前にやりますけれども、率直に申し上げると、養成講習を受けているはずだけれども、先に申し上げたように、OHBYカード、名前は聞いたことがありますぐらいいの人人がたくさんいらっしゃいますので、実務で使うツールなど、そういったものも研修の段階でやっていただいたりしています。

具体的に言うと、うちのNPOでは、更新講習でOHBYカードを使った講習を運営するなどをやっていますけれども、そういう更新講習 자체を職員の採用後の入職時の研修に入れるとか、端的に申し上げると、試験に受かるための養成講習をやっていらっしゃる団体さんだと、名称程度しか御紹介していないツールなど、そういうものが私どもの直営である養成講習でしたら、実際に全部実物に触れていただくので、他さんとうちのギャップになっているカリキュラムの所は研修でやっています。大体そんな感じが教育でございます。

あと、連携は、これも昔からよく言いますが、顔が見える関係ですね。結局、メールのやり取りだけでやっていたところが、大体、何がしかのトラブルを生むというのは、そこでのコミュニケーション不足とか、相手を知らないことから生まれてきていますので、先ほどの企業さんで職場体験を受け入れてもらうにせよ、何にせよ、やはり1回は生で会って、コンセンサスが取れた後の打合せレベルはこういうオンラインのものやメールでも済むと思うのですが、そこの対面というか生のもの、これを入口部分でおろそかにすると大抵トラブルの元かなということで、連携については心掛けております。回答になっておりますでしょうか。

○山口構成員 深谷さんありがとうございました。頂いた資料の裏側にあるところ、そこが見えた気がします。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。ほかの皆様、いかがでしょうか。では、下村さん、お願ひいたします。

○下村構成員 深谷理事長、どうもありがとうございました。今の御発表で、本当に大変勉強になったことばかりで、キャリアコンサルティングの実践面、現場における奮闘、様々な試みといったものをつぶさに教えていただけたと感じております。特に、様々な領域がキャリアコンサルティングにありますけれども、今日、深谷理事長、更には石川さんのほうでお話された地域領域というのは、やはり、このキャリアカウンセリングやキャリアコンサルティングにおける最も中核的、中心的、古典的、若しくはオーソドックスと言っ

てもいいようなキャリアカウンセリングが展開されているなど感じました。お話を伺いしていて、本当にオーソドックスなキャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングであると聞いておりました。特に個別相談のみならず、セミナー、グループワーク、若しくは啓発的な経験、更には軽作業のような生活リズムを整えるようなアプローチなどもされていたところが印象的で、本当に何かすばらしい取組を改めてまた思い出させていただいた気がしております。

これは、やはり、後半の生活困窮者に対するキャリア支援も同じですけれども、基本的にニーズがあるキャリアコンサルティング、強い求めがあるキャリアコンサルティングといったところが大きくて、それに深谷理事長のほうで対応すべく奮闘される中で、様々な有効なアプローチ、20年間の中でいろいろなものを試されたのだと思いますけれども、それで生き残ってきたアプローチということで、鍛え上げられた取組が残っているのだなとお伺いをしておりました。もう1つは、ニーズがあるキャリアコンサルティングということもさることながら、最終目標の就職、若しくはそれに近づける方法ということで、方向感も明確で、そこが伝統的なキャリアカウンセリングのような感じがするといったところなのかなとも思いました。

少し私のほうで、更に深掘りをしてお話を伺いしたい点があるとすれば、深谷理事長から大きなポイントとしてお話をされたプログラム構成・構築能力といったものは、私のほうでも大変大事だなと思っております。特に、生成AIなどが相談の代わりになるのではないかといった議論がなされる中、キャリアコンサルタントが自分たちの中核的な能力だと思っているこの相談の能力さえ、生成AIが代替するかもしれない。そうした場合には、「まずは生成AIに相談に行ってください」とクライエントに伝えることさえあり得ると思います。今でも例えばハローワークで求職者の方に「まずは情報検索してみてください」みたいなアプローチをしているかと思います。ですので、今後はどのような形でキャリア支援を提供するかというプログラム全体の構成が特に必要になってくるだろうと思っておりました。今回、深谷理事長のほうでそれをお話をされたので、この点を改めて少し深掘りしてお伺いしたいと思います。

あと、石川さんの方では、福祉的視点とキャリア的視点を融合・調和というお話をとても印象的でした。もともとキャリアコンサルティングの元祖であるキャリアカウンセリング・キャリアガイダンスは、最初に120年前に始まったときには、この福祉的視点とキャリア的視点ということを融合しているのが当たり前で、福祉的視点からキャリアガイダンス・キャリアカウンセリングを提供していったわけなので、石川さんの方では、新しい視点としてお話をくださったかと思いますけれども、むしろ先祖返りしていると言いますか、本質的なキャリアカウンセリング・キャリアガイダンスに戻っているという言い方もできるかと思います。ですので、ここをもう少し、石川さんの言葉で深掘りしてお話を伺いしたいと思いました。

深谷理事長にはプログラム構成・構築能力、石川さんには福祉的視点とキャリア的視点

の融合について、もう一言、二言、お話を伺いできればと思います。よろしくお願ひいたします。

○深谷臨時委員 石川さん、先にお願いできますか。

○石川様 福祉的視点ということで、あまり結論めいたことは私もじっくり分からぬのですけれども、分かりやすい例でいくと、障害者雇用の分野で、合理的配慮が事業所には求められるということになっているのだけれども、実際はそれを利用者の人のわがままを許すことになるという、事業者さん側は、それはわがままだと、支援員の方はそれは障害の特性なのだからということで許容するという対立というのは、お伺いしているとよく耳にすることなのです。

何かこの辺りの調整というのも同じように思っていて、やはり、その人にとってのキャリアという意味合いにおいてこの現象はどうなのだということを、しっかり双方が話し合う土俵というか、土壤があったりとかして調整が図られていくものなのだろうなということを思うわけです。

だから、私はちょっと概念的なことはよく分からぬのですけれども、本当に、ともすると、先ほども国の文書で、支援員主導で、「あなたこうだよね、こちらへ就職しなさいよ」というだけの論法で、結果として就労にいたらしめたとしても、長続きはしないし、本人の腹に落ちてないものは、やはりおかしいなと思うということは感じる場面がときどきある。自分はものすごく注意しているつもりでも、自分もやっているかもしれない、ほかの支援員もやっているかもしれないというようなことを日々感じているという意味合いの問題提起というわけではないですが、視点でお話したというところです。以上です。

○深谷臨時委員 では、私のほうから。プログラム構築能力ということでいきますと、先ほどのサポステなどは、ある程度1回作っておけば、それを繰り返し使っていけばいいということでございますので、やれるかなと思うのですが。ほかの団体さんがそのまま取り入れてしまっていたいともいいのかなと思う話として、例えば、今、画面共有していますのは、うちの通信課題というものです。これは、例えば、教案ということで、事業をいわゆるレクチャーするとしたら、どんな流れでやりますかというものを分単位で内容を書いていただいているものです。題材としては少し古いですけれども、セルフ・キャリアドックの話ですとか、ジョブ・カード作成とかです。そもそも受講される方のほとんどが、こういうものを作ったこともない、人前でレクチャーしたこともないという方が、養成講習を受けに来る方のほとんどだと思います。少なくとも養成の段階でそういったプロセスを一度は体験をしてもらう。多分、レクチャーとかそういうものというのは、数をこなさないことにはうまくなるわけもないで、やったことがないから私できませんという反応をされる受講者さんも当然いらっしゃいますけれども、そのところの意識を、やったことがないからこそ、今、こここの養成でやるのよという気持ちを作っていく。そのようなことと合わせて、この養成の中でプログラミングの最低限の体験をしてもらうということかなと思います。

実際、うちで活躍されている方は、そういうものを、ゼロから自分で教材・教案を生み出せる方というのは、実際何をやっても大抵うまくやってらっしゃいますので、先ほど申し上げた、仮説を立てて、こういう力を育みたかったらこういうことを提案して、こういう体験をしてもらうといいよねというプログラミングをするということが必要なのではないかなと。恐らく、現状、しばらくはまだ AI は、そこまではできないと思うのですね。この間も、私、某転職サイトで、そろそろ今の会社を辞めたいのですけどというのを申し込んで、全部答えたら、最終的には AI が仕事の求人が出ているもののリストアップはしてくれますけれども、AI がやってくれるのはそこまでですよね。過去の経験値と自分の自信があることというのをスコア化して、多分この職種はそれに関係するよねというのをデータベースから引っ張ってきて見せてくれるというだけだと思うので、先ほど申し上げた、ゼロから何かを生み出していくという能力は、まだ AI にはないだろうと思います。ここは、あと数年は、先ほどみたいなことはキャリコンさんに必要なのではないかなと思っています。以上です。

○下村構成員 どうもありがとうございました。石川さんのほうからは障害者雇用を例にとって、ということは、要するに個別の事情といったものをきちんと考慮したキャリア支援ということなのかなとお話を伺いました。深谷理事長からは、ゼロから再度作り上げるというお話が印象的でした。深谷理事長が最後にお話をされていたように、AI に代替されるものはどんどん代替されるだろうと思いますので、最後に残るのは、このゼロからプログラムを作り上げる力かなと感じました。ですので、それを養成講習の中で取り上げて、1 回はやってもらうというのは、とても印象的なお話だったと思いました。どうも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。ほかの皆様はいかがでしょうか。高橋さん、お願ひいたします。

○高橋構成員 高橋でございます。まずは、深谷理事長、それから石川さん、どうもありがとうございました。お話を聞いていて、本当に身に迫る感じで拝聴しておりました。自分のことを振り返りながら聞かせていただきました。とても実効性のある活動をされているのだなと実感させていただきました。

その中で、共通して、どのような支援をされているのかという点を拝見いたしました。まず、やはり個人のアセスメント、これはエビデンスベースドでやっていて、そこから見立てをして、解決策を見い出し、連携なり、調整力を図って連携をしていく、あるいは、プログラムを構築していくという、ことをされているのだと聞いておりました。

その中でも、やはりアセスメントとか見立てとか、そこから解決策を構築していくというところ。今のキャリコンは、なかなかこの実力を持ってやっている方、あるいは見立てをきちんとやって支援している方は意外と少ないのではないのだろうかと感じております。

そこで御質問したい点が幾つかあります。先ほどのサポートステーションの場合は個人のアセスメントが中心だったように感じますけれども、環境との関係、個人だったら御家

族との関係といった環境のアセスメント、あるいは見立てというのを具体的にはどのように行っているのかというのが 1 点目です。

それから、作戦会議とおっしゃったところ、ここもすごく興味深くて、具体的にどのような内容で作戦会議をされるのか、ケースバイケースだと思うのですけれども、ここを具体的に聞かせていただきたい、これが 2 点目です。

そして、3 点目はちょっと話が変わるので、最後のまとめの所で、今の養成の能力要件で企業領域に「過剰」と書かれており、これがどういう点で過剰と考えられているのか、お聞かせいただければと思っています。3 点、よろしくお願ひいたします。

○深谷臨時委員 ありがとうございます。そろそろお時間もきておりますので、なるべく手短に回答させていただきたいと思います。御質問いただきました、見立て、アセスメントで御家族といったところの環境については、これは生活困窮者とは環境が違いますので、サポステの場合、結構最初の段階は、親御さんのお悩み相談から入るというケースがままありますので、逆に本人さんが来ないメリットは、その親御さんと面談をする中でその親御さんの価値観など、そういったことを当然拾うことができますから、その段階で大体家庭の様子といったものはアセスメントができていくかなと思います。ですので、保護者の方に対して何らかのツールを使ったアセスメントというのはございません。あくまでヒアリングベースです。あとは、昔は私もやっていましたけれども、アウトリーチでおうちに行って、お出迎えするということをやると、本当によく分かりますね。「ここか一」みたいな感じで。最近はなかなか難しいのでできませんが。

それから、作戦については、これは利用する人も、いわゆるキャリアの世界で言うと、パースペクティブというものがもたらす影響は非常に大きいと思うのですけれども、先に希望があるとか、ここまでがまずたどり着く目標だというものが分かっていると、人間は気持ちが前向きになりますよね。その意味でいくと、決してサポステの場合は、いきなりフルタイムの就労や正社員を目指そうと、これをゴールとしてしまったら、とてつもないことになりますので、週に 3 日でも、まずアルバイトでもいいからを目指すとか、人によってを目指すものは違っていいと思います。そこを先ほど申し上げた、その人の状況や経験値といったものをアセスメントしながら、その人に合わせた目標を立てていく。そのために、口には出さないですけれども、やはり不足しているものは当然ありますので、そこの不足している点は何か、例えば、新しく顔を合わせた人だと、ほとんど雑談できないということだったら、雑談のネタの用意を最低限して、3 分は会話をもつようにしてみようねとか、それ以上はもういいよ、そんなにだらだらしゃべる必要はないよと言って、この程度でいいんだなという安心感を持ってもらうとか、様々に作戦会議というのは、パースペクティブを持ってもらうためのゴールを設定して、たどり着くために逆算すると、こういうことをやっていこうということを計画するという、そういういた意味合いで。

時間数うんぬのことにつきまして、企業領域が多いか少ないかという話は、これは私の勝手な個人的な意見なのですけれども、企業のいわゆる採用であり、それから企業内で

の人事考課といったことは、それは全部千差万別だと思うので、一般論だけでいいのだったら「本を読んでおけよ」で終わると思うのです。個別の企業さんの仕組みを語りだしたら逆にこの時間では到底足りないし、キャリアコンサルタントにどこまで要求するかという問題だとは思うのですけれども、時間数的に5時間講義でやるとしたら、どうしても一般論だけになると思います。でしたら、JAVADAさんの出しているビジネスキャリア検定の教材を1冊提供して、絶対読むようにという課題にしていいのではないかなと思っているので、ちょっと赤い枠になっています。すみません、以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。すみません、お手が挙がっているのですが、今日は14時までということでお願いしておりますので、大変申し訳ありませんが、ここまでとさせていただきます。皆様もいろいろとお話を聞きしたいことがあるかと思いますが、時間の関係上、本議題はここまでとさせていただきたいと思います。深谷様、石川様、非常にいろいろと揺さぶられるところがあるお話をお聞ききました。お聞きした意見をこの後の議論に反映させていただきたいと思います。本日は誠にありがとうございました。

○深谷臨時委員 ありがとうございました。いろいろと質疑があったかもしれませんがあくまでお許しください。失礼いたします。

○坂爪座長 ありがとうございます。では、続きまして、議題(2)に移ります。「領域ごとに求められる専門的な能力及び各領域に共通して求められる能力について」ということで、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 資料2を御覧ください。本研究会においては、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、それからそういった能力を得るために方策について、御議論いただいてきたところです。7月の中間とりまとめでは、その段階までの御報告や御議論に基づきまして、主に今後のキャリアコンサルティングに求められる能力、それから企業領域において必要とされる能力について、一旦、とりまとめて記載しています。また、中間とりまとめにおいては、今年の後半の検討について、今後、最終とりまとめに向け、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必要があるとされていたところです。このため、前回の研究会で教育領域の御報告、それから需給調整領域の追加の御報告、そして本日の研究会で地域領域の御報告を頂きまして、御議論いただいたところです。

そこで、資料2ですが、前回までの御報告と御議論を踏まえ、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、事務局で表の形に整理をしたものです。各領域共通、企業領域、教育領域、需給調整領域、それぞれについて整理をしています。地域領域については、本日、お話を伺いましたので、本日の御報告と御議論を踏まえまして、事務局で案を作成、整理をして、次回の研究会でお示しをしたいと思っています。

この表ですが、御覧のとおり左列にキャリアコンサルタントとしての業務内容、それから右列にその業務を実施するために必要な能力という形で整理をしています。各領域共通の表については、業務内容として職業生活設計に対する支援、職業選択に対する支援、そ

これから職業能力の開発・向上に対する支援ということで整理をしています。その右側に、その業務を実施するのに必要な能力を記載しています。

それから、次の企業領域ですが、キャリア自律等についての企業の理解の促進、企業による社員のキャリア自律支援への協力、それから人事労務管理への協力ということで業務内容を整理しています。

教育領域については、学生の就職支援及びインターンシップ関連業務の実施、キャリア教育の実施、学内のカリキュラム設計への協力、社会人向けリカレント・リスキリング教育の実施。

それから、需給調整領域については、職業紹介事業における支援の実施、労働者派遣事業における支援の実施ということで、業務内容を整理して、その右側に必要な能力を記載しています。

本日は、この表について、こういった整理の在り方、あるいは更に盛り込むべき内容について御議論を頂きたいと考えています。本日いただきました御議論を踏まえまして事務局で修正をして、次回の研究会でお示しをして、再度御議論いただきたいと考えています。各キャリアコンサルタントの方が成長していく道筋を示すものとして、年末にとりまとめの予定としています最終報告書に別表として添付する形でとりまとめたいと考えています。

この表ですが、各領域のキャリアコンサルタントの業務と、それから必要とされる能力についてまとめたもので、実は能力を発揮するために必要な具体的な知識、技能といったところまでは、記載はしていないものになっています。各キャリアコンサルタントの能力開発に活用するという観点から、更に具体的詳細な記載を行うことが必要ということが、もしありましたら、何らかの場で更に検討を進めていくといったことも考えられるかと思っていますので、そういう点も含めて御議論いただければと思っています。説明は以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。資料2ですが、各領域共通、それから各領域という形の4ステップの構成になっていますが、時間も限られていますので、まず全ての領域を含む形で御発言等を頂ければと思います。全体に対してでもいいですし、部分的にここはということでも構いません。どなたからでも構いませんが、いかがでしょうか。石井さん、お願ひいたします。

○石井構成員 ありがとうございます。石井です。私は特に共通する点という所で、4点お話をさせていただきたいと思います。先ほど貴重なお話を頂いたところも含めて、キャリアコンサルタントに必要な能力のポイントは、個に向き合うことによって、相談者の主体的な意思決定や行動支援につなげていくというところではないかと思いました。これは、AIではない、キャリアコンサルタントとしての価値であり、重要な能力だと私は思っています。やはりキャリアコンサルタントとして、相談者の状況や感情に丁寧に共感、納得した上で行動につなげていけるように、支援することが重要であると考えます。先ほどのお話にあったように、「あと半年だったのに」という悔しさや、やむを得なかつたという

無念さに対して、しっかりと共感的に受け止めた上で、適切な情報提供しながら視野を広げ、相談者自身が納得した上で、例えば IT スキルの獲得といった次の行動に主体的に取り組んでいく。こうした行動につながる支援までを行うことができるかどうかが、今後のキャリアコンサルタントに求められる重要な能力であり、能力要件の中に反映させていく必要があるのではないかと思いました。

ですので、ポイントとしては、やはり意思決定、行動支援までを行っていくこと、情報提供にとどまらない支援であることは、大事な視点ではないかなと思いました。ただし、領域によって、その意思決定や行動支援の緊急性の違いはあると私は認識をしました。緊急性が高いか低いかという点については、生活に困っているか、困っていないかといった状況によっても異なると思います。また、学校領域や企業領域においても、意思決定までの許容される期間は、1 年生なのか、3 年生なのかといった学年や置かれている段階によって異なるため、支援に求められる緊急性も変わってくるのではないかと思いました。これが 1 点目です。

2 点目は、環境への働き掛けというのは、どの領域においても共通して必要な力なのではないかと思いました。環境への働き掛けという要素の中で大きくハードとソフトと分けて考えたときに、キャリアコンサルタントが力を発揮できるのはソフトの領域ではないかと思います。当然、ハードという意味で言うと、例えば企業であれば、制度を作っていくことや、先ほどの話で言えば、仕事の環境を提供していくことなどがハードに含まれると思います。こうしたハードの部分は、キャリアコンサルタントだけが担える領域ではないと思いますが、あくまで心理支援職として、ソフトの側面から環境に働き掛け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ではないかと考えました。例えば、仕事そのものがあっても、人とのつながりや、支えてくれる人がいなければ仕事は全うすることは難しいですし、心理的安全性がなければ、本来の力は発揮できないと思います。こうした点を踏まえると、先ほどお話をされていた風土という観点で、いかに環境に働き掛けていくかというところは、キャリアコンサルタントとして必要な要素であり、どの領域でも共通して求められる力なのではないかと思いました。

3 点目は、先ほどのお話にあった人生に向き合う覚悟、いわゆる倫理や在り方の領域であり、これまでの議論の中で山口さんが強くおっしゃっていた領域かなと思っています。当然、この点については、最初の段階から誰にでも求めることは難しい領域だと思います。ただ、どう磨いていくかという議論はいったん置いたとしても、人に向き合っていくために必要な力という意味では、現在のキャリアコンサルタントに必要な能力要件にも含まれている部分だと思いますが、自ら学び続けることや、人に真摯に向き合っていく姿勢については、キャリアコンサルタントとして、あらかじめ明示しておいてもよい能力、あるいは、在り方の領域として、強く位置づけてもよいのではないかと思いました。

最後に、ここについては私自身もレベル分けが必要な所ではないかと思いました。課題を発見する力については、標準レベルとして、しっかりと身につけていく力だと思いますが、

最初の養成講習の段階で、例えば課題を発見する力や見立てる力、そして相談者が抱えている問題を共同作業として整理し、目標設定につなげていくところまでを求めることができるかというと、学びの時間や、実務経験の観点からも難しいのではないかと思いました。一方、意思決定や行動支援につなげていくためには、課題を発見するということは非常に重要なところで、AIには代替できないところもあるため、必要な力として位置づけていくことは重要だと思います。ただし、先ほどお話があったように、必要な能力については一律に求めるのではなく、標準、熟練、指導者レベルといった段階によって求める内容を変えていくことが必要なのではないかなと思いました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございました。時間も限られていますので、皆様、お話をいただければいいと思います。高橋さん、お願いします。

○高橋構成員 高橋です。私も共通の領域の所です。ほかの所は大体こういったところでよいのかなと思ったのですが、共通の所を拝見したときに、中間とりまとめの中でかなりディスカッションした内容が、十分盛り込まれているだろうか、若干トーンダウンしたような感じがしました。

それから、今、石井さんがおっしゃったレベル感について。ここは今後のお話になるのかもしれません、レベル感をもう少しここで明確化していく必要があるのだろう。そして何よりも一番感じたのは、業務内容の3つの分類です。特に2番目の職業選択に対する支援、それから3番目の能力開発・向上に対する支援です。これはそのとおりでキャリコンのやる仕事ではあるのですが、就職、転職といったところに限定されるようなイメージを持つてしまうというところです。

ですので、まずこの大きな分け方として、2番目は社会や環境の理解に対する支援で、業界や職種、職場の変化や職場から求められることは何か、こういったところの理解を深めていく。それが具体的にはスキルや自分の役割認識、それから将来の変化への予想といったところの理解を深める、というところにつながっていくのではないかと思います。

そして、これは石井さんも先ほどおっしゃっていましたが、情報提供という言葉、またそれを踏まえた助言について。この情報をどのように検討していくのか、向き合っていくのかをサポートする支援ということも含まれていいのではないかと思います。

それから、3番目の分類の職業能力の開発・向上に向けてという所ですが、ここを能力だけに限定するのではなく、その相談者の将来像を実現するための支援、という形に置き換えてはどうかと思っています。もちろん、それをするためには、最初の職業生活設計の中でその相談者がどんな課題を抱えているのか、職業設計、あるいはキャリア形成をする上での課題は何なのかということを明確にしていく。これをサポートしていく力が、まず一番上の所に入ってくると思います。そして、自己理解や仕事理解、それから環境理解。特に環境理解は重要だと思っています。環境理解を踏まえた上で、将来像を明確にしていく、それを支援する力というものも必要だと思っています。

ですので、こういったことを踏まえて、最後の能力開発という所は将来像という言い方

をして、そこの中に自分の求める働き方、生き方の支援も含まれます。もちろん、スキルを身に付けていく能力開発も含まれます。実際に自分の役割を果たして、成果を上げていくというところも含めてよいのではないかなと思っています。

そして、更にここも石井さんとちょっと似ているところなのですが、環境への働き掛けが重要。将来像を実現するサポートをする上では、やはり環境に働き掛けしていくことが必要になると思います。各種の資源、あるいは専門家、専門機関に連携をしていく能力、こういったところもここに含めていただくといいのではないかなと思いました。雑駁ですが、大体そんなところです。ありがとうございました。

○坂爪座長 ありがとうございました。田中さん、お願ひできますか。

○田中構成員 ありがとうございます。私は今後のキャリアコンサルティングに必要な能力、この資料2と、今、決めているキャリアコンサルティング実施のために必要な能力要件、これは以前にこの能力要件の確認をしたと思いますが、こことの関係性がすごく分かりにくいかなと思っているのです。今ある能力要件があって、今回、議論しているのは経済社会情勢の変化に対応する、そこで新しく能力などが必要になるのではないか。そこを議論していたと思います。もう一遍、変化に対応するのではなくて、1からキャリコンはどんな能力が必要なのでしょうかというような議論をしているわけではない。作業の進め方として、この職業生活設計、職業選択、職業能力の開発、こういう領域でどんな能力が必要かというのは、これをもう一遍、知識と技能に今度広げていくと、開いていくと、多分、この技能などで言うと共通項がすごくあるはずなのです。例えば職業生活設計、職業選択、職業能力開発、どれもやはり相手と本当に信頼関係を作らないと先に進めないので、関係構築だったり問題把握だったり、同じような能力、同じような技能が必要なのです。知識で新しく必要なものがあるなど、これはAIを使えないといけないなど。ですので、開いたら今の能力要件にないものが分かって、そこを特に今後追加したほうがいいなというような整理のためには、こういうステップで整理をするのはすごく論理的なのかなという感じがしました。

先ほど、石井さんが言われたような内容も今的能力要件に結構入っていたりするので、何かもう一遍ここから整理をして、何が足りないのかなということを見ていくということが、今後、やるといいのではないかなと思っています。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。ほかの皆様、いかがでしょうか。佐藤さん。

○佐藤構成員 佐藤です。どうもありがとうございます。とりまとめとして、いろいろな意見をピックアップして、整理していただいたなとすごく思います。田中先生が今おっしゃったことと同じことを感じていて、やはり今回のターゲットというか趣旨が経済社会情勢の変化ということが前提にあると、私も強く捉えていましたので、その変化に対して必要な能力の追加や、強弱のようなものをもう少し分かりやすく整理したほうが更によくなるのではないかなと思いました。

私は、多分、企業領域の所に対する期待があるのでないかと思って、企業領域の所は

つぶさに見てきましたが、ここについては不足なく、やや多めに記載いただいたのではないかなと思っています。そこは、とても嬉しいというか、有り難いと思っています。やはり、企業領域においては、企業の競争力強化というところが、社会の現実としてあるので、その競争力強化というところに対して、キャリアコンサルタントが果たせる領域があるのではないかという基本的な立ち位置で、前半の所で特にお話をしてきたところですから、そういう意味では、変化に対する強化ということで、私としてはとても有り難いなと思っています。

一方で、今日のお話、とても私も刺激になりましたし、参考になりました。いわゆる就業困窮という状態に対するケアというのは、企業競争の激化の裏側とセットというか、裏表の話だと思っています。そういう意味で、今日のお話の中で、第3領域の需給調整の所に、お話をいただいたような要素がもう少し強く出てもいいのかなと思って、拝見をしていました。あるいは全体の中で、話題に出ましたプログラムの開発というか、シナリオを作っていくようなお話があったと思いますが、プログラム作成、提供です。ここの能力、これはもちろんクライアントがどういう状況にあるかということに応じて、全く力点が変わってくるなと思いつつも、こういうサポートさんのほうでやっておられるようなプログラム作成、提供の能力ということは、もう一段強調してもいいのではないかと思っています。

ちょっと繰り返しになるかもしれません、それがいわゆる就業困窮ということと、今の人手不足という全体の環境の中で、つなぐという役割としては、実はとても大きいのではないか、あるいはとても可能性があるのではないかと思っていますので、そのところを今一度ハイライトすることを考えはどうかと思いました。以上、2点です。ありがとうございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。今のプログラム作成の所は、各領域共通の所で取り上げるということを、考えてもいいのではないかと。

○佐藤構成員 どちらもあり得て、需給調整という面もあるかなと思いましたが、共通ではあるなど、すみません、言いながら、迷いながらしゃべっていました。

○坂爪座長 分かりました。ありがとうございます。小山さん、お願いいいたします。

○小山構成員 ありがとうございます。小山です。先生方にたくさん大事なことをおっしゃっていただいたので、似たような発言になってしまふかもしれません、2つお伝えしたいと思います。1点目は、これは田中さんがおっしゃったことと似ているような気がするのですが、やはり今回のこの資料2というものは、これから議論を深めていく上でのステップだと思っています。それはどういうことかと言いますと、やはりこういった大きなフレームワークを言葉にしていくというのは、結構大変な作業だと理解しています。現時点では、最善のものを作っていくということを目指すべきではあるのですが、これは今後恐らく具体的な能力であったり、スキルであったりというもので、もうちょっとブレイクダウンしていくのだろうと想像しているのですが、そのように細かい具体を考えていった

ときに、正に今日お話があったように、この大くりのフレームワークのワーディングをちょっと変えたりなど、フレームワークを修正しないと細かい所と整合性が出てこないなどということがあるかと思いますので、あくまでもステップで、ここで話し合われているこれに、今後の具体的な細かい作業がむしろ縛られるということがないように、何かそういう柔軟なものとして、前向きな議論をしていくということが議論の進め方として大事なのではないかなということが、1つお伝えしたかったことです。

2つ目が、企業領域の所なのですが、正にそのワーディングの所で私は少し気になったのが、特に企業領域の業務内容の2番目、3番目の所に、末尾が「協力」となっています。これは私の感覚かもしれません、キャリアコンサルタントは1つの専門職として、企業内で存在するのだと思いますので、そういった意味で何か協力をするというのは、何か少しちょっと違うような気がして、もうちょっと何か対等な関係性を前提とするようなワーディングがいいのではないかと思っています。むしろ環境への働き掛けの一環のような気もするので、環境への働き掛けというニュアンスが強く出るようなワーディングのほうがいいのかなという気もします。

それから、ほかの領域だと直接クライアントへの支援が業務内容に入っていると理解しているのですが、企業領域だけクライアントへの直接的な支援がないように見えるので、何かその辺りも例えば業務内容の1つとして、キャリア形成支援の実施のような、そういうものがあるべきなのではないかなと思っています。私の理解では、例えばそれに含まれるものは、現状の仕事を自分のキャリア形成につなげていく支援や、自分のキャリア形成のためにどのような一歩を踏み出していかという、そういった普段、企業領域のキャリアコンサルタントの方がクライアントに対して直接やっている支援が盛り込まれていないような気がしたので、その辺りも再検討が必要な気がしました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。山口さん、お願ひいたします。

○山口構成員 少し視点が違うのですが、今日お話をいただいた地域という領域のことについて思うところがありまして、お話をさせていただきます。この報告書でもやろうとしているのは企業領域や教育領域、需給調整領域、それから地域領域というように分けていいるだと思うのですが、ともかく「地域」という表現が公式に使われたのはいつかを調べたところ、そもそもキャリアコンサルタント制度が出来たときからテーマを決めて、毎年度キャリアコンサルティング研究会を行っておりました。私も JAVADA のときに担当しておりました。この研究会報告書を毎年出す中で、企業、教育機関、需給調整とともに地域という表現が使われたのは、「2004(平成 16)年キャリアコンサルティング研究会報告書」、キャリアコンサルティング導入・展開事例に関する調査研究報告書だったのです。これは厚生労働省さんともお話しして、報告書をまとめたのは私なのですが、その中で初めて地域という言葉を使いました。

ここでは、地域というのは多様性のある場であって、様々な企業、団体、教育機関等の組織が様々な考え方、経験等を有する個人が存在すると。個人のキャリア形成の視点で捉

えれば、そのような多様な組織や個人に接することは意義のあることであると。また、地域には、キャリア形成について相談したくても自分が属する組織に体制がない個人や、相談体制はあるけれども、組織の関係者には相談したくないと思っている人もいるだろうというところを意義として挙げて、地域における就労困難者に対する支援拠点として、足立JCの事例を取り上げました。

もう1つは、地域に開かれた教育機関というところで、もともと地域に根ざしていた湘北短期大学というのがあって、そこでの『親と子の「キャリア」を考えるワークショップ』という2つの事例を報告書の中で取り上げました。ただ、これ以降、何となく「地域領域」という言葉は使っているのですが、正式な報告書の中で「地域領域」という言葉は登場していないと理解しております。実は一昨日、9月24日にACCNの理事会があって、来年度から領域別・職域別の事業部会のようなものを立ち上げようかということで話し合って、改めて企業領域、需給調整領域、教育領域、地域領域を考えたのですが、地域の表現が適切ではないのではないかという話が出ました。考えてみれば、地域には企業もありますし、需給調整機関もありますし、学校もあるのです。ですので、これだと並べたときに「地域」という領域名で本当によいのかと。

今日のお話にもありました、理事会の中でも地域という言葉より、「就労生活支援」や「就労生活支援機関」など、企業というと、いわゆる企業体という組織があるではないですか。教育も学校という組織がありますよね。需給調整領域もハローワークや人材派遣企業など、そういった企業体があるのですが、地域はそれを全部含んでしまっているので、もし一緒に並べるのだったら「就労生活支援」や「就労生活支援機関」など、そういった領域のほうがよいのではないかということで、理事会では意見が一致したところです。これは、あくまでも意見ですので、皆様方で意見交換をしたほうがよいのではないかと思って述べさせていただきました。

○坂爪座長 ありがとうございます。

○下村構成員 今の山口さんの御意見については、大分前から私のほうでは勝手に「地域福祉領域」という名前を付けて、何を書くにしても「地域福祉領域」と書くようにしています。と言いますのも、山口さんがお話をされたのに加えて、今は自治体でもかなりのキャリアコンサルタントを雇用していただいている、例えば、東京都の飯田橋にある東京しごとセンター、私の近辺だと練馬区でも独自にキャリアコンサルタントを雇って就労支援サービスを提供しているので、自治体との連携もたくさんあります。あとは医療機関や福祉施設、刑務所などもそうですし、そのほか様々な所でキャリアコンサルタントを採用して、いろいろな就労支援サービスを提供してくださっているので、広く「地域福祉領域」若しくは単に「福祉領域」というのが適切かと思って、勝手に使っているというのが1つです。

それとは別に、今回の領域、必要な能力については、私の理解では150時間につながるものというよりは、150時間に上乗せして、例えば更新講習やそういった発展的な領域を

定義する能力かと理解していたのですが、その辺はどうなのかをはっきりしたほうがよいかと思います。150 時間に代わるものというよりは、150 時間がベースとしてあって二階の能力なのかなという感じもしていますので、この位置付けについてはまた先生方と一緒に議論できればと思っています。

個別の必要な能力の文言については、頭から最後までほとんど違和感なく読むことができて、今日また改めて一言一句見直してみてもほとんど異議はないのですが、もあるとすれば、企業領域において、いろいろな人からも聞かれますが、一方でかねがね疑問に思っていることでもあるのですけれども、企業内に所属するキャリアコンサルタントが経営者を説得して、キャリアコンサルティングの仕組みを企業内に作りたいという話をよくします。ただ、これは実に日本のだと常に思います。というのも、どうして経営者がやる、つまり自分の経営戦略の一環としてキャリア支援に力を注ぐと言っていないのに、なぜ一介のキャリアコンサルタントが経営者にそれを提案しようとするのかと。それは、もちろん社内において大きな壁にぶつかるのも当然だろうし、やれと言われていないことをなぜやろうとするのかというのが常に大きく疑問があります。

ですので、企業の理解を促進するとか、提案する能力などというのは、ここだけ何か常日頃、外国の文献を見て勉強している私としては違和感があった箇所ではありました。日本的な実情で大事なのだというのも重々承知はしているのですが、違和感があるとすればこの点だけかなというところでした。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。

○日暮構成員 私も今回の資料に関しては、おおむね違和感なく読ませていただいていましたというのが前提です。その上で、先ほど田中さんもおっしゃっていた次のステップに入ってくる技能と知識への分解のようなものなどがより入ってくると、具体は進むのだろうと思ったときに、より分かりやすくする意味でなのですけれども、ビフォーアフターが分かりにくいと思っています。今後や今の経済情勢の変化に対応したという話をしていくときに、今がこれで、これが新しく書いたもので、今まで同じことを言っていましたという領域と追加した分、ここがもしかすると下村先生がおっしゃったような、ここが養成講習の中の 150 時間に入っているけれども、これは入らない部分だねというようなものの次の議論に進むフレームになるかと思うので、そこが整理できると皆さんの視界が一致するのではないかと思ったというのが私の頭の中の整理です。

あとは、先ほどの地域領域の深谷先生たちのお話を聞いた上で、非常に王道の一番大事な所をやられているという前提の中でいくと、この共通の所に入る部分が多いのではないかと思ったときに、お時間がなくて質問ができなかつたのですけれども、もし事務局のほうで可能であれば、深谷先生の資料の 6 ページでおっしゃっていた前提があった上での①と②、資質・スキルの所で 3 つの能力の話をしていたと思うのです。この①、②が重要なに弱いというお話をされていたと思っていた、これは逆に言うとすごく致命的かもしれないと思っていた中でいくと、できていない状態で資格は受かってきている状態に対して、

自前である意味できるになっていくようにしているというようにおっしゃっていたと捉えています。このときに、今できていないと捉えている状態と、できたとおっしゃっていた状態が何の差分なのかが分かると、この能力に反映させていく、この先講習に落としていくときなどに参考になるのではないかと思ったので、そこを伺っていただけたとよいのではないかと思ったところです。私からは以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。今までのところで、1つは多分、この表をどう位置付けるのかということに対して、もし今の段階で補足できることがありましたらお願いでりますか。

○平川キャリア形成支援室長 まず、田中構成員に御提起いただき、最後に日暮構成員にまとめていただいたとおりです。「今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」というタイトルで表を作らせていただきましたが、必ずしも今までの能力要件になかったものを全部付け足したことではないということで、先ほどおっしゃっていたとおりで、技能、知識等を今後考えていく上で、もう一度整理し直してみたものという位置付けです。ただ、おっしゃっていたとおり、どこが新しくてどこが古いのかが大変分かりにくい状況になっておりますので、次回までに整理させていただいて、分かりやすくさせていただきたいと思います。

深谷さんへの御質問も、できる、できないといった差分のところを御質問させていただいて、頂いた回答を次回、御報告させていただきたいと思っております。

○坂爪座長 時間の関係で質問したくてできなかった方がほかにもいらっしゃるような気がするので、それはお引き受けしますということでおよいのですか。

○平川キャリア形成支援室長 御質問は、もしお時間がありましたら今おっしゃっていたいてもよいですし、後ほどメール等で頂いてもよいのですが。

○坂爪座長 そうですね。田中さん、もし今からでも深谷さんたちに聞いていただけるよいなという御質問がありましたら、御発言をお願いしてもよろしいでしょうか。

○田中構成員 深谷さんとは長い付き合いなのですが、今回の話を聞いて、生活困窮者という話でされていたことと、下村先生が王道と言われているように、今後のAIによる技術失業や、地域のエッセンシャルワーカーが足りないというときに、何をしなければいけないかがすごくシンボリックに出てる気がしたのです。ですので、深谷さんあるいは石川さんに、今後、技術失業者が出るとか、あるいは地域でなかなか仕事がなくて、エッセンシャルワーカーに移るのに抵抗感がある人、こういう人たちに向けた支援をやるのだったら何が大事だと思いますかというのを聞いてみたいのです。ほとんど同じプログラムでよさそうな気がするので、何か有り難かったなと思っています。

○坂爪座長 ありがとうございます。では、その点をよろしくお願ひいたします。ほかの皆様は大丈夫ですか。もう少しだけ時間がありますが、何か言い残したことなどは、石井さん、お願いいたします。

○石井構成員 石井です。これまでの議論をそもそも覆してしまうかもしれないのですが、

今日、改めてこの表を作っていただいたからこそ気付いた点があり、共有させていただきたいと思います。今回、企業と教育と需給調整、地域といった、領域別に整理していくというお話でしたが、領域で分けるよりも、業務内容で分けていくほうが分かりやすいのではないかと感じました。というのは、まずこの表を拝見させていただいたときに、教育領域に記載されている、特に社会人向けのリカレント・リスキリング教育の実施については、企業内のキャリアコンサルタントにも求められる能力ではないかと感じたからです。同時に、キャリア教育の実施についても、例えば、資料一番上から「正課の授業に」や「学内の」などといった学校特有の表現を除けば、企業内においても必要とされる能力であると考えました。

もう1つ、先ほど福祉領域というお話がありましたが、福祉領域の中でも、福祉領域で働いている職員向けなのか、サービス提供者向けなのかによって、キャリアコンサルタントの在り方は、変わってくるのではないかと思います。私自身、福祉領域でも、特に職員向けにキャリアコンサルティングを実施させていただいていますが、その関わり方は、職員向けであれば、企業領域におけるキャリアコンサルティングと非常に似通っていると感じています。そう考えると資料の縦列には、これから変化に対応する業務内容があり、横軸には、企業、教育、需給調整、地域といった領域が並ぶ形で整理できるのではないかと思いました。例えば、就職支援や学内カリキュラムの中でリスキリングを扱うといったように、領域ごとに該当する業務は、必要な所にはマルが付いているというような整理にし、その上で各領域に応じて必要な業務を抜粋し、どこを学んでいくかを整理する形にしていくと、実践側としては分かりやすいのではないかと思いました。今までの議論を覆すような発言で申し訳ないのですが、共有させていただきました。

○坂爪座長 私がコメントをしてよいか分からぬのですが、学ぶ側からしたときに、最終的には分かりやすさが非常に重要なのだと思うのです。そのときに、今のようなまとめ方ではない方法もあるのではないかということだと思うのです。私見ですが、今日の議論をまとめていただく中で、どちらがよいかというのは出てくるかと思っているのが1つです。

一方で、確かに共通する部分はあるのだけれども、大学でやるキャリア教育とはちょっと違う部分があるので、その共通性に目を向けるのか特殊性に目を向けるのかが、恐らく技能、知識と分けたときに、どちらがよいかがクリアになってくるかなという気はいたします。事務局、よろしくお願ひいたします。私はこう思いますということです。

○石井構成員 思いきって発言をいたしました。

○坂爪座長 皆様の意見をお聞きしていて、やはり表現はすごく大事だということが繰り返し出てきたと思います。ですので、別表で最後、報告書に付きますので、どのような表現が使われるかも次回以降、また改めて皆様と御検討していかなければと思います。もう1つは、今日の話でもあったのですが、能力を付けるというのはどういうことだろうと、知っていることではなくて使えることだよねと。これはコンテンツではなくて、最後どういう

ことを求めるかという話で、表には出てこないであろう部分を、どのように我々として伝えていくのかというのが大事なのだと思います。先ほどの意思決定と行動などは、この形だと入りにくいものをどのように示していくかは、表の構成とは別に検討していく課題なのではないかと感じております。

というわけで、若干時間は余っていますが、特に皆様から追加の御発言がないようでしたら。田中さん、お願ひいたします。

○田中構成員 今、石井さんからもう一度見直しの話があったのですが、まず、必要な能力を知識と技能に開いてみると多分、整理しやすいのではないかと思うのです。開いてみると、実際には企業も教育も技能は同じだよねと。でも、同じかと言われると、スキルのローの部分は同じなのだけれども、ハイの部分で言うとやはり違うよね、専門性があるよねというのが整理できると思うのです。ですので、まず開いたものを使って議論していくというのと、もう1つは、今のキャリアコンサルティング実施のための必要な能力要件、例えばプログラム構築能力が必要というのがあるのですが、プログラム構築能力が必要というのは、今の能力要件で言うとグループアプローチの技能と書いてあって、これは中身としては同じですよね。ですので、言葉を変えたほうがよいのではないかというものの整理をしていくと、自然と見えるようになってくるのではないかと思います。

ですので、今作られている表は、そんなに違和感がないのです。これをいろいろと新しいものは何かなどといじるのではなくて、それを聞くほうに力を使ったほうがよいのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○平川キャリア形成支援室長 その辺りも皆様の御意見を是非伺いたいところではあるのですが、正に知識、技能という形で具体化していかなければ、スキルアップのためのものとして効果的ではないところがありますので、その検討を今後していく必要があるのではないかということを今日、皆様から頂いたと考えております。ということで、そういった方向での議論も是非していただければと思っております。

○高橋構成員 高橋です。田中さんの御発言はそのとおりだと思って、これを開いて整理していくというところ、是非、今日発言があった分で、ここに追加したいものがやはりたくさんあるように感じます。今日の御意見を反映したものをベースに開いて検討していくだけれどと思いません。おそらく、そうしていただけるだろうと思いつつ、念押しです。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。最後の最後にハードルがどんどん上がっていくのを、「はい、よろしくお願ひします」と受け止めてよいのか分からぬのですが、一応、御意見は。

○下村構成員 確かに「開く」という1語によって、いろいろなことを言っていると思うのですが、実際に作業をしてみるとものすごく難しい作業だということに気付くのだと思うのです。田中先生は何かを想定して開くとおっしゃってくださっていると思うのですが、田中先生の思いをちゃんと我々が共有できているのか、あるいは、事務局のほうで田中先

生と同じ意味で開くということを理解しているのかというのは、あまり定かではなく、開くというパワーワードによって、いろいろなことを説明していると思うのです。私の考えでは、技能、知識と田中先生がおっしゃることを私が正しく理解しているとすれば、「開く」とどの領域も技能は大して変わらなくて、変わるのは知識だということになっていくのではないかと思うのです。

受容・共感のようなことがどの領域も基礎スキルとしてあり、環境への働きかけや、そういう関係調整若しくは、いろいろな人とかに働きかけるのは、基本は全部同じなのだけれども、企業でやるときと大学でやるときと、地域福祉でやるときでは求められる知識が違ってくるということではないかと思うのです。

なぜこれが断言できるかというと、坂爪先生と私がやっている作業部会で、知識講習と技能講習の境目にある講習が山ほど出てきているのです。例えば、障害者の就労支援、外国人、無業者といったときに、技能は基本は別に大して変わっていません。けれども、知識が違うから知識をたっぷりやりたい。しかし、それは坂爪先生がやっている知識講習では扱えない、だから技能講習にもってくることがあるのです。その結果、技能講習で障害者に対する就労支援の知識、外国人、無業者の知識をかなり扱っているという矛盾があると。

結局、技能と知識というのは言うほど不可分ではなくて、割と表裏一体で密着して組み合わさっているものではないかと思います。ですので「開く」というパワーワードによって言われていることは、本当はかなり難しいことなのではないかと思うのです。だから、次に出て来た資料が田中先生の思いどおりになっているとは全然限らないのではないかと思うのです。

○田中構成員 分かりました。それはそうだと思います。下村先生がおっしゃっているとおりで、これは所詮、開くと基本はほとんど同じで、違うのは知識だよねと思っています。でも、ハイとローで言うと、ハイの部分は実は技能が絡む所もあるので、そこら辺のメリハリを付けていくというのが次の作業では大事なのかなと思っています。どれも基本の技能はほとんど同じだと思います。

○坂爪座長 そうですね。知識講習を担当している身からすると、知識講習と技能講習の切り分けは、どこかで議論にならなければいけないと思っています。ということで、時間になりましたので、本議題はここまでとさせていただきます。

最後に(4)「その他」として、事務局よりアナウンスがあるとのことですので、よろしくお願ひいたします。

○平川キャリア形成支援室長 ありがとうございました。本日の議事録については、構成員の皆様に御確認いただき、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。次回の開催については、別途、事務局より御連絡させていただきます。以上です。

○坂爪座長 御説明ありがとうございました。本件について御質問はありますか。よろしければ、本日の議事はここまでといたします。皆様、本日は御発言いただきまして、あり

がとうございました。