

第8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10月30日(木)
14:00~
場所 厚生労働省共用第8会議室

○坂爪座長 時間になりましたので、ただいまから「第8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。

最初に、事務局より留意事項等の御案内をお願いします。

○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ト形式での開催となります。本日は、小山構成員、田中構成員がオンラインでの御参加となっております。オンラインで御参加の小山構成員、田中構成員におかれましては、御発言を希望する際には、Teams の「手を挙げる」機能により意思表示を行っていただき、座長から指名された後に御発言いただきますようお願いいたします。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、途中用務により退席させていただくこともあるかと存じます。あらかじめ御承知いただきますよう、よろしくお願ひいたします。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。早速議事に入りたいと思います。議題(1)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、事務局より資料の説明をお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 御説明いたします。資料を御覧いただきたいと思います。表ですけれども、前回の研究会におきまして、能力を整理した表について御議論を頂いたところです。頂いた御指摘を踏まえ、事務局で前回の表を修正しております。修正部分が赤字となっております。

この表の御説明の前に、前回の研究会において今回作成している表の位置付けについて、構成員の皆様から御発言がありましたので、改めて御説明をさせていただきたいと思います。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について、御議論を頂いてまいりました。今般の表は、それを整理してとりまとめたものという位置付けです。経済社会情勢の変化としましては、就業構造の変化、それから各職種の業務内容や必要とされるスキルの変化、労働者の働き方の変化等がありますけれども、そうした様々な変化が進む中で、今後、キャリアコンサルティングを行う際に、より強く求められる能力がこの表に記載されているという整理になるかと思っております。

また、各領域で活動するキャリアコンサルタントには、例えば組織への働きかけ、あるいは多職種の連携などといった、一対一のキャリアコンサルティングを超えた新たな役割が求められるようになってきているところです。こうした役割を果たすのに必要な能力についても、今般、領域別の表として整理しております。

前回の研究会で、これまでとりまとめられていました「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」、こちらは本日参考資料の3としてお配りしていますけれども、これとの関係性が分かりにくいというような御意見もございました。これにつきましては、既存の能力要件表については、キャリアコンサルティングを実施するに当たって必要とな

る能力を網羅的に記載したもので、今回作成している表は、経済社会情勢がこれからも変化していくとともに、各領域のキャリアコンサルタントに求められる役割が拡大していく中で、今後、キャリアコンサルティングを行う際に強く求められる能力について記載をしたものという関係になるかと考えております。

今般の表は、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おります。今後のキャリアコンサルティングに必要な能力を整理した表ですので、各キャリアコンサルタントの方が自ら能力開発を行って成長していく道筋を示すものとして活用いただけるものであると考えております。特に各領域において求められる能力を表の形でとりまとめたようなものは、これまであまりなかったかと承知をしておりませんので、その意味で有益なものになるのではないかと考えております。

また、事務局としましては、この表をベースとして、今後更に有益なものを作成していくたいと考えております。具体的には、令和8年度におきまして、何らかの検討の場を設置しまして、この表に記載した能力を発揮するために必要な知識、技能について、更に具体的な調査や検討を進め、とりまとめることとしてはどうかと考えております。これにより、各キャリアコンサルタントがスキルアップに取り組む上で、具体的にどのような技能や知識を身に付ければよいかが分かりやすくなるとともに、講習実施機関が講習を設定するに当たって、どのような内容を盛り込めばよいかが明らかになるのではないかと考えております。こうした今後の検討の方向性についても、本日御意見を頂ければと思っております。

それでは、表の修正点の御説明をさせていただきます。右側に番号を振っていますので、適宜御参照いただければと思います。まず、1枚目の各領域共通の表ですが、左の業務内容の欄は、職業能力開発促進法の条文の用語を基にしまして、職業生活設計に対する支援、職業選択に対する支援、それから職業能力の開発・向上に対する支援という分類をしておりましたけれども、この分類に違和感があるというような御意見がありました。特にこの職業選択に対する支援、2番目の所ですけれども、ここにつきまして、就職、転職に限定されるようなイメージを持つてしまうというような御意見を頂きましたので、この部分については、企業内外での長期的な職業、職種の選択から実際の就職活動に関する支援まで幅広く含むという意味合いで、職業選択に関する支援という表現に変更しております。

併せて、右の必要な能力の欄についても、ここは情報提供の支援を中心に記載されていましたけれども、14番に職業選択の支援、それから15番に就職活動の支援を追加しております。また、16番についても書きぶりをより具体的なものに修正しております。

業務内容の所についても、職業生活設計に対する支援、それから3番目の職業能力の開発・向上という表現について、分かりやすくするという観点から、法律の用語ではなくて、より具体的な文言に修正しているところです。

必要な能力の2番目と3番目、上から2つ目と3つ目の所ですが、前回の研究会で自己理解・仕事理解・環境理解が重要だという御意見を頂きました。また、中間とりまとめの

際にディスカッションした内容がトーンダウンした感じがするという御意見も頂いております。ここは開発型の支援、労働者が自らキャリアを形成する力を身につけるための支援のことかと思いましたけれども、これらの御意見を踏まえ、新たにこの2番、3番の所はこのような形で記載を追加しております。また、2番、3番がこの1番をより具体化したものではないかと思われましたので、1番の所は削除をしております。

4番の所は、支援プログラムの企画・運営能力についてです。前回、地域領域の御発表の説明の中であった能力でしたけれども、各領域共通の所でも取り上げていいのではないかという御意見がありましたので、ここに追加をしております。

8番は先ほど追加しました2番の所に含まれる内容かと思われましたので、削除しております。9番～12番の所は、様々な情報の提供、それから情報を踏まえた助言がありましたけれども、そこに情報の取得方法の助言の記載も必要かと思われましたので、こちらは事務局のほうで追記をしております。13番の所は、キャリア形成の観点からしますと、職種に従事するためのスキルだけではなくて、職種に従事することにより取得できるスキルについての記載も必要かと思われましたので、こちらも事務局で追加をしております。

次のページの18番～20番の所も、分かりやすくするという観点から、能力開発という文言を、教育訓練等の受講や自己啓発という具体的な表記に統一しております。

続きまして、企業領域の表です。業務内容の所の2番目と3番目ですが、前回の研究会において、表現の末尾が協力となっていますけれども、もっと対等な関係性を前提とするようなワーディングがよいのではないかという御意見がありましたので、こうした形で修正をさせていただいております。同じ趣旨で10番と11番の所についても修正をしております。8番の所ですが、前回の御意見で、この表の中に社員の方への直接的な支援が書かれていないように見えるという御指摘がありましたので、この8番が相談者に対する支援であることを明示する意味で、赤字の所を追加しております。

続きまして、需給調整領域です。まず、6番の所ですが、この表の中で情報提供の支援と実際の就職活動の支援については記載をされていましたけれども、職業の選択に関する支援が記載されていませんでしたので、そちらを事務局で追加させていただいております。9番目は、前回の地域領域の御発表の中に含まれていました就職困難な方に対する支援といったような要素が、需給調整領域の所にもあっていいのではないかという御意見がありましたので、この9番の所に追加をしております。

教育領域の所は、前回特に御指摘がありませんでした。それから地域領域ですけれども、前回、深谷臨時委員に御報告いただいた内容を基に事務局で作成をさせていただいたものです。こちらは深谷臨時委員には御確認を頂いております。前回、地域領域という名称についても御議論があったかと思いますので、それについても本日御議論を頂ければと思っております。表の御説明は以上です。

あともう一点ですが、前回、深谷臨時委員に御報告を頂き、御退席いただいた後に御質問の追加がありました。日暮構成員と田中構成員からありますて、それについて深谷臨時

委員にお伝えをしまして、回答を頂いておりますので、口頭で恐縮ですけれども、御報告させていただきたいと思います。

まず、日暮構成員からで、深谷臨時委員のお話の中で、課題発見・解決能力、それから情報収集と提供能力が重要な能力であるのに弱いというふうなお話をされていて、できていないような状態で試験に受かってきている者に対して、深谷理事長のほうで、目前でできる状態にしていくというようにおっしゃっていたけれども、このできていない状態とできる状態の差はどういったものなのかというのをお伺いしたいという御質問を頂いたところです。それに対する御回答を読み上げさせていただきます。「そもそもカウンセリングの基礎として、受容的・共感的な姿勢の重要性については、恐らくどのような養成団体でもカリキュラム内で伝えていると思いますが、逆に言えば、その受け身の姿勢で終わっているキャリアコンサルタントができていない状態だと考えています。実務で活躍しているキャリアコンサルタントは、受け身だけでなく、自らがロールモデルを示すことを求められる場面も必要でしょうし、キャリアコンサルタント自身が主体的に様々な課題に対して仮説を立てて解決する、いわゆる課題解決能力や課題接近スキルが不可欠だと考えています。その意味で、できる状態とは、課題に対して適切な解決策を複数考案して実行する主体的な姿勢を有していることと考えます。」という御回答でした。

それからもう 1 つ、田中構成員から御質問を頂いていました。今後 AI による技術的失業者が出て場合、あるいは、地域では仕事がなく、エッセンシャルワーカーに移らざるを得ないが、移るのに抵抗感がある人がいた場合、そのような人たちに向けた支援を実施するに当たって大事だと思うことについて伺いたいという御質問でした。これに対する御回答ですけれども、「自己動機付けや目標設定能力といった部分もキャリア発達の課題の一つとして認識した働き掛けが大切だと考えています。エッセンシャルワーカーといっても様々な職業があり、その中にはどうしても人でないと賄えない職務が最後まで残る。輸送業でならラストワンマイルかと思います。その部分の『人でなければ』の意味をひも解けば、その仕事の意義や醍醐味は必ずあるはずですので、それを理解し、自己の目標達成を楽しめば、正にウェルビーイングなのではないでしょうか。」という御回答を頂いております。御説明は以上です。

○坂爪座長 資料の御説明と、前回の質問に対する回答の御説明をありがとうございました。この後の時間については、今御説明いただいた表の位置付け、それから今後の進め方について、皆様から御意見を頂きたいと思います。特にどなたからでも構いませんが、御説明並びに配布資料について御意見のある方から、挙手等を頂いて御発言をお願いできますか。田中さん、お願ひします。

○田中構成員 少しだけ大きな枠の所で話をしたいと思うのですが、最初の業務内容の所です。前回、職業生活設計、職業選択、職業能力の開発をもう少し分かりやすい言葉にしたほうがいいのではないかということで、わざわざ変えていただいたのです。けれども、この議論の流れを知らない人が、キャリアプランの作成、職業選択、職業訓練と言われて、一体

この分類は何なののかと、すごく違和感があるような気がするのです。別に漏れなく、ダブりもなくなっているわけでもないですし、流れになっているわけでもない。これを説明すると、法律上の言葉を分かりやすくしたのですということを言わなければいけないので、分かりやすくしたのなら、最初の取っ付きとしては元の言葉のほうが納得感が高いのではないかというので、元に戻したほうがいいのではないかというのが、1つ目の私の提案です。

もう1つは、必要な能力と書いてあります。必要な能力と言われてこの項目を見ると、いや、全部これまでの能力要件に書いてある、ダブりまくっているのではないかと、どうしても見えてしまうので、この必要な能力の所を、単に「必要」ではなくて、「追加・強化が必要な能力」と書いたほうが誤解されないのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○坂爪座長 ありがとうございます。どうしましょうか、ここで御発言されますか。それとも、後にいたしますか。

○平川キャリア形成支援室長 引き続き御議論いただければと思います。

○坂爪座長 分かりました。そうしましたら、今、田中さんから御提示いただいた所が、大きく分けて2つかと思います。1つは、業務内容の所の表現が前のほうがいいのではないかと、これは、田中さん、各領域共通の所の変更ですね。

○田中構成員 そうですね。各領域共通の職業生活、職業選択、職業能力の開発です。法律の条文を知っていれば、領域はそうだと分かるのですが、それが言葉を変えた途端に一体どこからどうなのかが分からなくなるので、元に戻したほうが無難かと思います。

○坂爪座長 分かりました。というような御提案ですね。もう1つは、「必要な能力」の所を、「追加」ですか。

○田中構成員 「追加・強化が」と。

○坂爪座長 「追加・強化が」と表現を変えたらどうかということですね。

○田中構成員 はい。誤解されないかと。

○坂爪座長 はい、分かりました。ありがとうございます。そこに限ってしまうと、また御自分で言いたいことを準備していて言えなくなってしまうことがあるかもしれませんので、そこについて御意見がありましたら併せて御発言いただくという形で、ほかの皆様の御意見を頂いて、その後、改めて田中さんに御意向をお聞きできればと思います。

○田中構成員 ありがとうございます。

○坂爪座長 山口構成員、お願いします。

○山口構成員 事前に拝見して幾つか用意したのですが、私も田中さんと全く同じことを考えておりました。まず、「業務内容」という言葉なのですが、別にこれは「業務内容」でなくても「能力区分」でもいいとは思っているのです。元で書かれているのは、職業能力開発促進法の定義でキーワードが出されている、その3つで、多分まとめてくださったのだと思うのですが、確かにつながりが分かりにくいと。今回の研究会のテーマが、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ということなので、このタイトルと合わせて、少し分かりにくいのではないかと思ったのです。

この間出ました中間報告は、結構きちんとまとめられていると思って、自分なりにあれを落とし込んでみたのです。そちらの言葉をこの3区分に使ったほうが分かりやすいのではないかと思いました。例えば1つ目を、「経済社会情勢の変化を理解した上で自己洞察を促す支援」。2つ目を、「労働者がキャリアを自ら決定し、自分を継続的に高め続ける力を養う支援」。3つ目を、「企業外への移動を含めたマッチング支援」。これは案なのですが、このような言葉にしたときに、私が最初に言った「社会情勢変化を理解した上で自己洞察を促す支援」というのは、事務局案のキャリアプランの作成に対する支援に示されている内容とほぼ一致すると思っているのです。4番は違うと思うのですが、ほぼ一致かと。それから2つ目の「キャリアを自ら決定し、自分を継続的に高め続ける力を養う支援」は、この表の中の「教育訓練の受講や自己啓発に関する支援」が全部該当するかと。それから3つ目の「企業外への移動を含めたマッチング支援」、この言葉がいいかどうかは分かりませんが、これは職業選択に示されている必要な能力がほぼ該当するかということなので、区分を変えるといいのではないかと思っています。区分を業務内容とするのか、あるいは能力区分とするか、そちらのほうが分かりやすいかとは思いました。それが1つです。

2つ目は、先ほど御説明もありました地域領域なのですが、前回も少し発言させていただいたいように、私は「地域福祉領域」という言葉が、この間のお話の内容からもいいのかと思っています。下村先生が中心になって、JILPTが行っている「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」を定期的に行っているのですが、この中でも地域福祉領域という言葉になっているので、それに合わせたほうがいいのではないかというのが2つ目です。

3つ目は、領域ごとの能力要件が、いきなりポンと出てくると、少しつながりが分かりにくいかと思うのです。ですので、領域ごとの能力を示すだけではなく、キャリアコンサルタントの役割をまず付けて、その下に能力を示したらいいのではないかと私は思っています。例えば、各領域共通のキャリアコンサルティングの役割というのは、もしここに役割を付けるとしたら、「問題を抱えた労働者に対する解決型の支援に加え、労働者が自らキャリア形成することを支援する開発型の支援」というような役割だと、このようにすると、よりこの研究会テーマでのお話と分かりやすいかというのが3つ目の指摘です。

4つ目は、教育領域の所です。これは、この間の東京都市大学の住田先生の御発言を基に作られているのですが、ここに4つ示されている中の一番下に、「社会人向けリカレント・リスキリング教育の実施」という区分が入っているのですが、これは、キャリアコンサルタントに求められるものではないのではないかと思っています。住田さんがあそこで発言されたのは、2023年に文科省の成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント推進事業というものがあり、そこに採択されたことからで、だから大学で始めているの

です。私もこれに関わったもので、実際にプログラム設計や講義などは専門家がやっておりますので、これをキャリアコンサルタントに求めるのは少しきついのではないかと思っているのが4つ目の意見です。

最後は、地域福祉領域という言葉にするとすれば、ここに4つの業務内容が書かれています。深谷さんに既に御覧いただいたということですからいいのかもしれません、あの資料をもう一回見返すと、「新たな目標設定と遂行支援」とか、資料の中にもありました、要するに次に一步進むという意味の「新たな目標設定とその遂行」というような言葉のほうが、1、2、3、4でつながりがあるのではないかと。困難者に対する支援の情報を収集して、方向性の提案をして、プログラムの企画・運営を実施して、更に新たな目標設定とその遂行というように進むと、流れるのではないかと思いました。以上、5つ発言させていただきました。ありがとうございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。今の最後の新たな目標設定というのは、どこかの業務内容の表現を変えるということですか。

○山口構成員 そうです。「キャリアプランの作成及び実行に関する支援」の所を、例えば「新たな目標設定と遂行支援」などとしたほうが、つながりが出るのではないかと思います。

○坂爪座長 ありがとうございます。もう一点、役割を付けた上でというのは、この表の中で。

○山口構成員 ここで付けるか、本文で付けるかは別として、各領域共通の役割もありますし、企業領域での役割、それから教育領域、需給調整領域の業界の特徴と役割のような感じでもいいのかもしれません、付けて能力があると、つながりが分かるのではないかと思いました。

○坂爪座長 分かりました。そうすると、この表の中でかどうかというのはまた別事項だけれども、理解を促進するという意味では、あったほうがいいということですね。

○山口構成員 それがいいかなと。

○坂爪座長 分かりました。もう1つ、教育領域の所の業務内容の一番下の所は、ここまで入れるのは。

○山口構成員 難しいのではないかと、私は思いました。

○坂爪座長 難しいのではないかという感じですね。はい、分かりました。ありがとうございます。そうしましたら、続いて、ほかの方、いかがでしょうか。石井さん、お願ひします。

○石井構成員 現場のキャリアコンサルタントが能力要件表を見たときに、自らの活躍の場を広げていくイメージを持てることが重要であると思っています。これまでお話をしてきた通り、社会情勢の変化により、個人にとってキャリアの転機は今後ますます増えていくと考えられます。そうした中で、個人は企業の中で働く時間もあれば、並行して大学に行く。あとは、需給調整機関に支援を受ける期間も生じたりすることになります。このよ

うに考えると、キャリアコンサルタントが特定の領域に閉じるのではなく、個人のキャリアを領域横断的に連携しながら支援できるかどうかが、今後のあるべき姿になってくるのではないかと思っています。しかし、現実は領域ごとに分断されてしまっている。だからこそ、今回の整理・見せ方として、連携が求められる領域を可視化して示すことができれば、そもそも「協働とは何か」という点が、抽象論ではなく、具体的な行動や能力として明確になり、結果として、キャリアコンサルタントの活躍の場を広げることにもつながるのではないかと思いました。

というのは、企業内でキャリアコンサルタントの資格を取るけれども、能力開発の部門に所属していないので、資格を取ったはいいけれども実際には活かせていないという声は現場で実際にあるのではないかと思っています。しかし、今回この資料を整理いただいたことによって、例えばですが、この需給調整領域に整理されている1~10の業務内容を見ていくと、企業内の採用業務に関わっている人たちにとっては、十分に活かすことができるスキルなのではないのかと思っています。一方で、キャリアコンサルタントとしての活動は、メインとなる領域がある程度は定まつてくるのが実態だと思います。そのため、すべての領域を同じ深さで担うというよりも、あくまで連携領域とメイン領域という形で、整理する方が現実的ではないかと考えました。今回の分け方で言えば、業務内容を軸に必要な能力として整理し、領域と掛け合わせたマトリックス形式で見えてくると、より連携領域が分かりやすくなってくるのではないかと思いました。イメージがつきますか。

○坂爪座長 後で聞いたほうがいいかと思ったのですが、要は、例えば教育領域でも、採用で言えば企業にも関係するところがありますよねというお話なのだと思うのです。そうすると、今、共通で分けて、その後4つ領域がありますよね。というのではなくて、もう全部一気通貫でという話までいくと。

○石井構成員 最終的には領域で整理していくことになると思うのですが、今の考え方のままだと、一般的なキャリアコンサルタントの受け止め方としては、自分は企業領域にいるけれども能力開発の部門にいないし、セルフ・キャリアドックも導入できない。だから資格は活かせない、で思考が止まってしまうと思うのです。では別の視点で見てみると、例えば教育領域でお話をすると、「3番の企業等と連携する」という項目があります。ここでは、メインは教育領域のキャリアコンサルタントに○が付いていて、企業領域に○が付いているとすると、これは、どちらか一方が担うのではなく、教育領域と企業領域が一体となって取り組むべきところなのだ、ということが見えてきます。そうすると、自分は企業領域にいるけれども、こうした連携の場面で自分の資格やスキルを活かせるのだ、という視点が広がってくるのではないかと思いました。

○坂爪座長 そうすると、メインはあるけれども、それがほかの領域でもつながって使えることになるのだということが分かる星取表みたいなものがあるといいのではないかと。

○石井構成員 そうですね。これがマトリックスのような形で見える状態。現状の整理の仕方だと、どうしても領域ごとに分断されているように見えてしまうと感じています。た

だ、私たちが本来目指したいのは、領域を超えて協業をしながら個人の人生を一貫して支えていくことだと思います。その上で、キャリアコンサルタントの活躍の場をどう広げていくかという視点も重要です。見せ方を工夫することによって、活躍の場であったり、キャリアコンサルタント自身の能力の活かしどころが大きく変わってくるのではないかと思った次第です。以上です。

○坂爪座長 分かりました。途中で申し訳ないです。もし続きがあれば。

○石井構成員 大丈夫です。ありがとうございます。

○坂爪座長 もし御意見があれば構わないのですが、先ほどの田中さんの、そもそも分類の所の表現について、何か気になるところがあれば大丈夫ですが。

○石井構成員 ありがとうございます。具体的な表現は、私もまだ考えている最中ではあるのですが、役割があって、業務内容があって、必要な能力というところにつながっていくと、全体像が整理され見えてくるのではないかと思いました。現状、どうしても、突然感が否めないところをどうクリアしていくかにおいて、先ほど山口さんがおっしゃった内容は、非常に良い視点だと私も感じております。

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

○高橋構成員 高橋でございます。実は私は石井さんの考え方とかなり近くて、全体を見渡したときに、実は領域別と言っても共通点はかなり多くあるのではないかと感じました。個人を支援する部分もあれば連携して動く場合もある。プログラム開発をする、あるいは学校も含めた組織に対して関わっていく。そういうふうに分類すると、これらはどの領域でもありえる支援ではないか。その関わりの程度や求められるレベル、そこで関係する人々は確かに領域によって大分違ってくるだろうというはあるわけですが、大きくは、マトリックスの星取表という話が先ほど出てきましたけれども、そういう形で表現は可能ではないかと思います。違う部分は、もちろん違った表現をしていいかと思いますが。そうやって整理することによって、実はその領域独自のものも明らかに見えてくると思います。そういう意味では、全体をもう一度再整理をしてみていいのではないかと私は思っています。

各領域共通だから連携とか全部共通していると思い、そこがここに出てこないのはなぜだろうと思っていたのですが、法律に沿った分類だということだったので、納得しました。ただ、各領域共通というのは領域にかかわらず必要で追加・強化する能力なのだと位置付けるのであれば、ここを法律で縛った形で分類する必要性は本当にあるのか、疑問があります。むしろ我々の実務上の理解に沿った形のほうがいいのではないかと。具体的にどうという文言まで今ないのでですが、そういうふうに分類したほうがいいように思います。先ほどのマトリックスも併せて、もう一度、この分類も再整理していく。その際に、法律とどのように結び付いているのか別途対応表があれば十分なのではないか。ということで、この法律に沿った形で分類というのは、若干、無理があるような感じがします。以上で

す。

○坂爪座長 ありがとうございます。これも、今のところでいくと共通領域の所の区分というものが、より精査される必要があるだろうと、まずは共通領域の所ですかね。

○高橋構成員 はい。そして、ほかの領域という所を再整理したときに、この各領域共通とは何なのかを、もう一度、見直しをしてもいいのではないかということです。

○坂爪座長 分かりました。ありがとうございます。下村さん、お願ひします。

○下村構成員 まず、田中先生がお話された1ページ目の業務内容と書かれてある箇所ですけれども、これは確かに私も初見時に違和感があったというか、どうして変えてしまったのかなと感じたところでした。能開法の規定どおり、職業生活設計、職業選択の支援、職業能力の開発・向上に対する支援のままでよかったです。そうすると、高橋さんが法律との関わりと言いましたが、ここでしっかりと法律と噛み合うことになるので、そこはそれでいいのかなと思いました。

それと、この「業務内容」という文言について、業務内容でも悪くはないのかもしれませんですが、全般的にキャリアコンサルティングの業務については言っていると思いますけれども、果たして業務なのかという感じがしないでもない。つまり、クライアントに対する支援なのではないかという感じもするので、業務内容と言ってもいいですが、もう少しクライアントだったり求職者に一歩近づくには、支援内容ということだってあり得ただろうと思いますので、果たしてキャリアコンサルティングで行っていることは何かの業務なのか、一度考え直したほうがいいのかなと感じました。

それから、1ページ目、「助言」という言葉が連発されているので、この辺もちょっと、皆さんのはうで違和感がなければいいですが。キャリアコンサルタントの資格取得に当たって、助言というのは、ある程度、クライアント、求職者の状況を聞いた上で行うものだと習うと思いますので、真っ先に出てくるのは、「助言」というよりは、むしろもう少し言葉を和らげて、ここも「支援」だったり「相談支援」でもいいのかなと感じたところです。助言、助言と連発されると、何かアドバイスする役割なのかなという誤解というか、そういう面を与えると思いました。

あと、企業領域では「キャリア自律」という言葉が少し目立ちすぎると思っています。日本人にとっては、キャリア自律がすごくマジックワードというか、大事な言葉のように受け取られていると思いますが、これを英訳した暁には、外国人には何を言っているのかさっぱり分からぬ言葉だと思います。アメリカ人であればキャリアディベロップメントだと思いますし、ヨーロッパ人の好む言い方だとキャリアマネジメントになると思いますので、これをそのままキャリアオートノミーみたいに訳したときに、キャリアがオートノミーでなければ何なのかと外国人には受け取られると思います。日本語の文脈では、会社から与えられたキャリアではなくて自分で考えることというのが、すごく良いことを言っているような感じで受け取られていますけれども、それは当たり前というか、キャリアを自分で考へるのは当たり前ののだということがあると思いますので、ここも「キャリア自

律」というよりは、むしろ「キャリア形成」であったり、何かもう少しマイルドというか一般的な言葉のほうがいいのかなと感じたところです。

それと、このキャリア自律という言葉によってごまかされているものもたくさんある。例えば企業内における多様な働き方であるとか、働き方改革がどうなるか分からぬでしけれども、働き方改革につながるような、働き方をもう少し和らげていくみたいなことやハラスメントなど、本来、企業領域で言うべきことはもっとあったはずなのに、キャリア自律の一言で全部潰されている感じがあるなと思ったので、もう少し丁寧に見てもいいのかなと、言葉の伝え方を思った次第です。

あと、需給調整領域について、訓練のことについてはここで触れなくていいのか。つまり、ハローワークにおいて、訓練に携わっているキャリアコンサルタントの方は多いと思うので、職業訓練とハローワークの窓口の連携といったことは、ちゃんと項目を見ると言っているのかもしれません、もう少し目立つ形であってもいいのかなと感じた次第です。

教育領域については、真っ先に企業側のニーズを企業の人事担当者から聞く、企業側と連携してと整理されていますが、教育領域で真っ先に言うべきは、学校側のニーズの把握と学校側が何を言っているかをきちんと聞いて、それを企業領域が得意なキャリアコンサルタントがつないであげるということです。教育領域である以上、まず真っ先に聞くべきは学校側のニーズと学校側が何をしてほしいかで、それについて連携をとることだと感じた次第です。

地域領域は、山口さんがお話くださったように「地域福祉領域」あるいは単に「福祉領域」でもいいくらいだと思いますけれども、ここで目立つ言葉は「家族」という言葉です。サポステを念頭に置いて言っているので、ニートの支援を念頭に置いた家族という言葉が出てくるかと思いますが、家族のみならず「家族及び関係者」とか何でもいいですが、もう少し幅の広い言葉があっていいと思いました。あと、地域領域においては、特にダイバーシティ的な多様なクライアント、求職者の方若しくは就職希望者の方がいらっしゃることを考えると、何かここに多様的な文言が入ってきてもおかしくないと思った次第です。

それと、書かれているのですが、強調すべきこととしては、地域と言っている以上は地域のサポート源です。様々なサポート源があると思いますので、その洗い出しをして連携をしてというのは、上から2番目の項目に書かれていることではありますけれども、むしろ業務内容のほうに特出ししていいくらいなので、地域領域の業務内容というか支援内容と言いたいところですが、支援内容としては、そうしたことと考えていいと思った次第です。

最後、まとめですが、多分、欧米で言うならばAIとかテクノロジーみたいなことはもっと前面に出てきているはずで、各領域共通の所は、一応、法律の文言で三本柱にすることでも、どこかで、AIあるいはテクノロジーを活用したキャリアコンサルティングというのが、もっと太い柱で出てきていいのではないかと思います。今のところ何か物のついでに1項目ほど載っているくらいだと思いますが、むしろ、経済社会情勢の変化といった

ときには、それを中心にしてもいいくらいだったと思うので、どこかに太い柱として立てばと感じた次第です。細かいことをポロポロ申し上げて恐縮ですが、私からは以上です。

○坂爪座長 細かく見ていただいてありがとうございます。先ほど、連携というのがもっと表に出ればいいのではないかという話があったのと同じように、AI というところを表の中でも特出ししたほうが分かりやすいということですかね。

○下村構成員 確かに、必要な能力では書かれているが業務内容に特出したほうがいい項目というのは、割とどの領域にもあると思います。私が気が付いた範囲では、テクノロジー関連のものと地域の連携です。

○坂爪座長 ありがとうございます。ほかの方、いかがでしょうか。佐藤さん、お願ひします。

○佐藤構成員 ありがとうございます。4点ほど気が付きましたので述べさせていただきます。1点目は、大前提として田中さんからありました、「必要な能力」という表現よりも、「追加・強化が必要な能力」という表現のほうがいいのではないかというのは、全く賛成です。いわゆる必要な能力要件の今あるものとの関係で言うと、そこに追加や強化が必要な能力というふうに前提を置いたほうがいいなというのは、田中さんの御発言で気が付きまして、賛成です。

2点目ですが、区分のやり方として、業務内容、能力内容ということが山口さんから御提起がありましたけれども、私は読んでいて業務内容でスッと落ちてきた感じです。それはなぜかと言うと、今回、領域別に区分をして追加・強化が必要な能力ということを書くのであれば、その領域ごとの業務の流れというかポイントになるところごとにまとめている。そういうまとめ方だと思ったものですから、とても自然に読めました。

企業領域においてもそうですが、特に地域領域で新たに作られた所は、ちょうどそういうふうな内容になっていると思ったものですから、私は違和感がなかったのですが、先ほど下村先生からありました「支援内容」という言い方でもいいかなということについては、確かにそれもあるなと思いました。

一方で、我々企業のキャリアコンサルタントとしてやっている者にとっては、特に企業領域の一番上のカテゴリー、項番で言うと 1、2、3、4 の所ですが、ここは、キャリアコンサルタントが経営サイドに立っている人たちに対してどういう働きをかけていくかというところで、今回、とても新しい領域だと思います。これは支援というよりも業務という色彩がございます。そういうことを総合的に考えて決めていく必要があると思ったというのが 2 点目です。

3 点目は、下村先生から御指摘のあった、キャリア自律の乱発というのが企業領域の中であるというのは、おっしゃるとおりです。私も企業領域のカテゴリーにおける 5 項目以降はキャリア自律という言葉は要らないなと思って、自律的と使うかどうかはいろいろありますが、キャリア形成、いわゆるキャリアディベロップメントという日本語に直すほうがいいのではないかということで御提案をしたいと思います。

一方で、これも少し特殊なことなのかもしれないですが、とても実感しているのは、特定の企業の中に長くいる社員は、日本の中での現実という意味では、やはりキャリアの自律的な意識が今の課題である、このことはとても実感しています。この研究会でも何度か述べたかもしれません。特に项番で言うと 1~4 について、経営サイドが、ある意味極端に申し上げると、自律的な行動ということについて過去に余り奨励してこなかった。もう少し言うと、会社の意思で、あるいは用意したもので、仕事のキャリアというものが定年まで形成されていくことを、奨励とまでは言わないですが、構成してきたという現実があると私は思います。それではなかなか競争に勝てないことが、ようやく自覚されてきたというのが今の状況だと私は思っていますので、ここの 1~4 に関しては、「スキル、キャリア自律を促進することの意義や」といった表現、あるいは、もし変えるのであれば、先ほど申し上げた「自律的キャリア形成」と。普通は下村先生がおっしゃるとおりで、普通は海外ではわざわざ使わない形容詞を頭に置いて表現することも必要なのではないかと思ったということです。これは企業領域だけに特有の問題かもしれません。

最後、4 点目ですが、マトリックスの形で共通点を明確にしてということは、私もそういう印象は持りました。その一方で、キャリアコンサルタントが今回示された 4 つの領域の中のどこかにいらっしゃる状態で、今、経済社会情勢の変化によって特にここが意識されるところなんだなということが明確に分かるという意味では、私は今回のまとめ方はよかったですなと思っていますところがございます。つまり、横を見るのも必要だということは本当に私も思いますけれども、多くの方はまず縦を見るのではないか。その意味で、最初に申し上げましたように、業務内容というところが、その領域における業務のカテゴリー別に必要になっている能力というふうに縦に読むという意味では、私は逆にとても読みやすかったと思っているということでした。以上、4 点、申し上げさせていただきました。ありがとうございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。

○日暮構成員 まず、今日、皆様に伺うこともあるのですが、その手前で考えていたことで、これは結果的に山口さんがおっしゃったことと近いのですが、この縦の表で見たときの各領域の表の見出しになるのかかもしれないのですが、役割というか、これが何を指している領域のことなのかというリード文がないと、多分しっくりこないのだろうなと思っていました。例えば需給調整領域で言うと、こういう外部労働市場でのマッチング機能を担うみたいな話であったり、どこの場でどういう役割の人なのかの定義を入れておかないと、表が読みづらいだろうなと思ったというところが 1 つです。

それと、私自身も今の佐藤さんと近いのですが、表の全体としては、もともとこここの話で出てきたときに、共通と領域で、共通する部分と各領域で特徴のある部分が分かれると見られるので、その領域で分けていくということ自体を表現した意味で言えば、合っている内容のものだと私自身は捉えました。ですので、この縦の部分を、中身の入り繰りや、業務内容、支援内容と言っていたこの区分の入れ替えを、もう一回検討するということは

あってもいいと思いますが、縦の領域をなくすということはやめたほうがいいかなと思っています。

あとは、今日、皆さんの意見を伺っていた中で、主に 2 つなのですが、1 つは、田中さんにおっしゃっていた必要な能力の所については、今後、今の状態に合わせて、より強化、必要となる要件という形で、「追加・強化」という言い方は確かになと思ったので、賛成です。業務内容の所については、業務内容と言っても支援内容と言ってもどちらも取りようかなと思うので、私自身はどちらでも、先ほどの役割との接続、リード文との接続で解釈できる範囲なのではないかなと捉えているのが考え方です。

もう一点が、ここの内容の中で、先ほど下村先生がおっしゃっていたキャリア自律という言葉の所で、なくしてしまうと、今の情勢の中でいけば、キャリア自律が個人のほうに言葉として浸透していない部分なども踏まえて考えると、逆にゼロにするのはちょっと変わってしまうかなと思うので、使う場所にメリハリを付けたほうがいいということではないかなと、私自身は解釈をしたところです。昨今、よく言われているとおり、我々もこういう領域の中で転職を希望される方々とお話をすると、どうしたらいいですかねと普通に言う方が普通にいるという状態だったりもする中でいくと、キャリア自律というのは、欧米を含めた中では、自分でハンドルを持っているというのが当たり前の人たちからすると違和感かもしれないですが、日本の社会情勢という状態の中でいくと、まだそこが育っていないというところもあると思うので、そのキーワード自体は残す部分はあってしかるべきかなと考えているというところです。一旦、以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。では、小山さん、お願ひいたします。

○小山構成員 小山です。ありがとうございます。先生方が言われていることとほとんど重なるようなコメントになります。まず、今回、作っている表は、キャリアコンサルタントの有資格者であれば、基礎的に持っているものは、それはそれとしてすごく重要で、引き続き重要であって、更にその上でこれから社会を考えると新たに必要になってくる能力ということだと理解していますので、その辺りの階層性があって、今回はその上乗せ部分だという意味合いが分かるように、それが表を見ただけでも読み取れるようにしていくというのは、すごく大事だなと思っています。そういう意味で、田中先生が最初に御指摘されたような、「必要な能力」という見出しを、「追加・強化が必要な能力」と変えることは大事だと思いますし、あるいは「拡充が必要な能力」、「拡充」という言葉を使ってもいいのかなと思ったりもしました。

それから、業務内容の所なのですが、私の感覚としては活動内容、キャリアコンサルタントの主な活動の場かなという表現があつたりもしますので、その「活動」という言葉がなじみやすいのかなと考えると、「活動内容」という見出しにするのも 1 つの案かなと思いました。

領域別にこの表を作っていくというのは非常に大事だなと、私も思っています。というのは、これまでの議論の中で、やはり領域別に能力要件を体系化していこうという議論が

まずあった上で、この表が出てきていると思うのです。すみません、私の理解力不足というか、基本的に領域ごとに表ができていくのが、これまでの議論から導き出される持つていき方だと、やはり領域ごとに表が作られていくだろうと私は理解をしていたので、そういう意味ではあまり違和感なく受け止めることができたと思っています。

さらに、星取表みたいな話も先ほどあったのですが、その具体的なイメージが私の頭の中には持てないので、もしそれがあつて、具体的な例があったら何かいいなと思うのかもしれないのですが、今の段階だと、この表で十分必要なことが表現されているのかなと理解しているところです。

その上で、企業領域なのですが、まずキャリア自律に関しては、大きな区分の1つ目、キャリア自律等についての企業の理解の促進という所に出てきていて、企業側にキャリア自律を理解してもらうというのは重要であるので、そこに自律があるのは、ある意味必要性があるのかなとは思います。しかし、その1つ下の区分の社員のキャリア自律支援の促進は「キャリア形成」、グローバルスタンダードな表現でもいいのかなと思います。確かに意図的にキャリア自律という言葉を出すべき所に絞って、キャリア自律という言葉を使っていったほうが、ある意味効果的なのではないかなと感じました。

それから、ちょっと細かい話なのですが、企業領域の5番目の所です。「企業による社員のキャリア形成及び能力開発に関する計画の作成と実施への協力を必要に応じて協業しながら行える能力」とあるのですが、誰に協力するのか、誰と協業するのかということが、ちょっと読んだだけでは分からないので、その辺りの相手が誰なのかということが分かるような表現にしたほうがいいのではないかなと思います。

それから、6番目と7番目がそうなのですが、「経営層」という言葉が出てくるのですが、経営層だけなのかということもあるかなと思っていて、もしかしたら人事部が相手になることもあります。あと、これは企業規模によっても、例えば企業規模が小さければ、小さいほど直接経営層ということもあり得ると思います。この辺りはもう少し企業規模を踏まえた上で、誰がキャリア形成を担当しているのかということは、もう少しいろいろな企業規模やいろいろな業界で当てはまるような表現にしていったほうがいいのではないかなと思いました。要は、経営層という、それを特定する表現にちょっと違和感があったなと思ったということです。

それから最後のカテゴリーです。人事労務管理に関する支援という所は、多分、前回の私のコメントを基に、要するに使用者側の視点に立って行動するのではないという意味合いで修正をしていただいたのだと思います。ただ、人事労務管理に関する支援という表現だと、引き続き使用者側の立場に立っているように思えてしまうので、例えば表現の仕方の更なる修正案としては、「社員のキャリア自律支援に向けた環境づくり」、「社員のキャリア形成支援に向けた環境づくり」というような、環境への働き掛けというニュアンスが出るような表現にするといいのではないかなと思いました。

ちょっと飛んで教育領域なのですが、こちらは確かにこれまでも議論が、ほかの先生か

ら御意見がありましたが、リカレントの所は確かにちょっとキャリアコンサルタントの活動領域を超えるものが入っているなと思いましたので、10番、11番、13番辺りは除外してもいいのかなと。ですが、12番はキャリアコンサルタントとしてできることなのかなと思ったので、これは残してもいいのかなと思いました。

それから、教育領域全般に言えることなのですが、大学という教育機関をすごく前提にしている内容になっていると思う一方で、多分、小学校、中学校、高校でもキャリア教育は行われるし、それは大事なわけだと思うのです。今回、これは大学という教育機関を前提にしているというような説明がないと、キャリアコンサルタントの国家資格を持って大学以外の教育機関にいる方からすると、違和感が出てしまうのかなと思いましたので、その辺りの補足的な説明も大事なのかなと思いました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございました。一通り、皆様から御意見を頂いたかと思います。大きいところからいくと、要はこの表を作るときに、変化を意識してまとめることが必要だろうということと、あとは、今の現在地をどう捉えるか。先程のキャリア自律は正にそれだと思います。それでどういう表現を使うかというところ。そもそも表を使う上で、我々がこの表を作る上で、変化に応じて必要になる、そして現在地をどう見ているかというところは、ちょっと改めて確認が必要なのかなと思いました。

あとは、表現の話がたくさんあったのですが、抜け漏れというところでいくと大きいなと思ったのは、先ほど下村さんがおっしゃった、ハローワークを考えたときに、需給の所で抜けているものはあるのか、若しくは見えにくくなっているのではないかというところは、これは要確認かなという気がしています。要は、職業紹介だけではなくて、ハローワークなどだと訓練に関する業務をやっている所があるので、それが今、入っているのかというところはちょっと大事かなと思いました。

教育の所でいくと、社会人向けリカレント教育の実施、これは教育領域をどう取るかという話なのだと思いますが、小山さんがおっしゃってくださったように、これは大学に寄りすぎているので、そもそも学生というのは大学だし、小、中は生徒と言わないといけないというところもあるので、これは多分、小、中も含めて考えるということなのかなと思っていますので、そういったときに社会人教育のようなものが地域に入るのか、入らないのか。社会人向けの教育をやっているものは教育に入らないのかというのは、私の中で整理し切れていないので、外してもいいかなと思いつつ、これをどうするかというのは、教育というものをどう捉えるかだなと思ったところです。

あと、AIや連携というところをどう見せていくかというのが、多分、もう一個表を作るときに考えなくてはいけないところで、現時点で言うと、これがうまく業務内容の所に入り得るのか、若しくは、どうするのかというのは検討課題ですね。その辺りが、今、皆様のお話を聞いていて、検討をまず最初にしないといけないところかなと思います。例えば連携ということが大事だとするのであれば、様々な機関と連携と書いてある所に具体例を入れるなど、そういうところで、ここは非常に大事だと伝えるようなこともできるのか

など、お話を聞きながら思っていました。

そのように、今、ざっと皆様のお話を聞いた上で気になったところをまとめてみましたが、現時点では平川室長から何かコメントがあればお願ひいたします。

○平川キャリア形成支援室長 ありがとうございます。今、座長にまとめていただいたところとはほかのところですが、役割のリード文のところです。次回、この表を最終報告書の別添の表として付ける形になります。ですので、いろいろな趣旨や解説の部分は、報告書にも書かれるような形になるかと思いますので、次回、案をお示ししますので、その時点でもまた見ていただきて、表に書いたほうがいいのか、それとも本文にあったほうがいいのかというの、是非、御確認を頂ければと思っています。

あと、今の御議論の中で、もう少し御議論いただきたいなと思っているところがあります。簡単なところから、まず業務内容という名前の所は、支援内容あるいは活動内容というような案を頂いていますので、今、もし御意見を統一していただけるなら、していただければと思っています。

それから、1枚目の業務内容の分類の所が、法律に基づいたものか、あるいは別の分け方をするかというところも、事務局としては法律に合わせなくてはいけないということはありません。何かのよりどころと考えたときに、このような表現で分けまして、業務といった目で見たときにふさわしいかというのも確かにあるかとは思いますが、こういうフレーズを使わせていただいたということです。こちらについても、もう少し御議論いただければ幸いです。

あと、マトリックスのところも、今の段階で申しますと、例えば来年度、技能や知識についていろいろ検討していくわけですが、そういったものを踏まえてということも一案としてはあるかなとは思っていますが、こちらについても引き続き御議論いただければと思います。以上です。

○坂爪座長 そうすると、3点ですね。まずは、現時点で、業務内容という所について、支援内容、活動内容という案も出ているが、一番望ましい表現が決まるのだったら決まるといいなということですね。引き続き御意見くださいという意味ですね。

2点目が、これも領域共通の所の3つの表現、書きぶりということですね。書きぶりをどうしましょうかというところについて、改めて御意見をくださいということになるかと思います。

3点目、マトリックスについての書き方ですが、今のお話は要は来年度以降も含めて検討するという案もあると。

○平川キャリア形成支援室長 ありますが、御意見を頂ければと思っています。

○坂爪座長 どうするのかということですね。という御意見かと思います。マトリックスについて、入れる入れない、いろいろな御意見もあったかと思いますが、この3点について、改めて重複しても構いませんので御意見を頂きたいと思います。いかがでしょうか。では、下村さん。

○下村構成員 まず1点目について、不用意に支援内容などと言ってしまって申し訳ありませんでした。小山さんが提案した活動内容が一番ニュートラルなニュアンスがあって適切ではないかと私も思いましたので、私は「活動内容」に1票とさせていただければと思います。

次に、マトリックス形式で示すのか、それとも領域別で示すのかは、本当に悩ましい問題で、理想的にはマトリックス形式で、例えば、端っこに50項目ぐらいあって、上に企業領域、教育領域、需給調整とあって、○がポンポンと入るのが、すごくきれいで美しいとは思います。そうなればいいなと思うのですが、一方で、僅差でと言いますか、比較した場合に、ギリギリ領域別のほうが今回は望ましいかなと思う面があります。

というのも、今まで能開法を基にしてキャリコンを議論する際には、基本的には企業領域が中心になっていて、キャリコンと言えば企業領域で行うものだという思い込みが強かったわけですが、今回改めて、恐らく、2000年代後半に若年者向けキャリコンやサポート向けのキャリコンの議論をしたとき以来、10年ぶり以上ぐらいに、初めて教育領域、需給調整領域、地域福祉領域のキャリコンといったものを事実上定義している形になるのです。つまり、これまで実はキャリコンの研究会などで様々な領域におけるキャリコンというものは厳密には認められてきていなかったというか、法律上の企業領域におけるキャリコンだけが一応オーソライズされていて、あとは、やっている人もいるだろうからということで便宜上認められていたにすぎず、今回初めて各領域での活動が認められている。そういう意味では、領域別というのはすごく意味があるのかと思いました。

ただ、石井さんはじめ、先ほどおっしゃっていた御意見もよく分かって、これが何か領域別に専門分化していくバラバラになっていくものなのだというイメージは、本当に最悪で、そうなってはならず、各領域とも、例えば企業領域でのキャリアコンサルタントの方は、企業領域に詳しいからこそ教育領域とか需給調整領域を勉強しなければいけなくて、そういうふうに領域というのはクロスしていくものだと、若しくは、1つのジェネラルなキャリア支援へと収斂していくものなのだということは、報告書の端っこに書かれるのではなくて、徹底して書かれるべきです。この表の見方として、1つのキャリコンが各々の道に分かれていくというイメージではなくて、一度、分かれて専門性を獲得していくが、いずれは2級技能士、1級技能士になっていく過程で収斂していくべきものだということは、どこかで、リード文というよりも、もっともっとこの表の見方といったような形で徹底して注釈が付けられるべきかとは思いました。

最後に、社会人向けリカレント・リスキリング教育の実施については、私は擁護派で、あつたほうがいいと思っています。というのも、坂爪先生がお話をされたと思いますが、初等、中等のキャリア教育、あと大学生を主体とした学生の就職支援に加えて、社会人教育や生涯教育の分野もここで読み込むべきかと思ったのです。

以前に長い間、文科省の国立教育政策研究所で生涯教育の研究プロジェクトに加わっていたのですが、あちらでは、職業に直接関係があるような生涯教育プログラムというのは、

厚労省の管轄だろうという感覚がある。一方で、我々から見ると、これは文科省の管轄だろうという感覚があって、ちょうどここが穴になっているわけです。本当はお互いにオーバーラップすべきだと思いますが、少なくとも厚生労働省側から、生涯教育もキャリコンを通じて我々が担当するエリアなんだということを、ここで言ってもいいのかなと思いました。

また、外国の話で恐縮ですが、外国はやはり社会人向けのリカレント教育・リスキリング教育とワンセットでキャリアカウンセリングは常にあるものなので、ここは新しい我々のキャリアコンサルティング観といったものを打ち出して、社会人向けのリカレント教育・リスキリング教育のプログラムも作るし、例えば、そういったキャリアコンサルティングもやる。実際、求職者訓練のキャリアコンサルティングにおいては、全く同じようなことを訓練の合間合間でやる、数箇月に1回キャリアコンサルティングをやるわけなので、当然、ここは教育領域の範疇に含めますよというスタンスがあつていいのかなと思いました。以上、3点です。

○坂爪座長 ありがとうございました。皆さん、いかがでしょうか。

○日暮構成員 まず、一番最初に頂いていた業務内容うんぬんのところは、正に下村先生と一緒に、活動内容がしっくりきたなという感じでしたので、「活動内容」がいいのではないかと思います。

あと、マトリックスのところに関しては、次のステップというくくり方もありかと思っていますが、私自身も、この表の見方と取り扱い方自体がきちんと解説されるべきだということは大前提と思っていましたので、そこが入ることが重要です。マトリックスで表示するというアイディアは私もなかったのですが、今日お話を聞いている中でいくと、最終的に今自分が身に付けているスキルがどこに転用できるのか、若しくは、どことつながっているのかが見えるというのは、これまでの議論の中で出ていた、キャリアコンサルタント自身が主体的にキャリアを形成していくことの参考材料になるのではないかと思います。自分が今持っている力がどこまで広げられるのか、若しくは、どこに移れるのか、そのきっかけにもなるかもしれませんので、今回のとりまとめは別としても、中期的には用意したほうがいいものなのではないかと捉えました。

共通領域のカテゴリーについては、先ほどお話をしたとおり、私自身は活動内容とここを置くのであれば、今の表現でも伝わる内容になるかなと思いますので、ここは逆にどちらでも取りようはあるのではないかと思っています。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。田中さん、お手が挙がっていますのでお願いします。
○田中構成員 最初にマトリックスの話からしたいのですが、前回の委員会の最後に、ここに書いてある必要な能力を開いていくと、必要な知識、技能にしたら、ほとんどのものが今的能力要件と重なるのではないかという話をしたと思いますが、きっとそうなのです。では、追加で入れるもの、強化するものと考えると、実は職業生活設計、職業選択、職業能力の開発も全部同じように重なってくると思うのです。たくさん関わりがあるだろうな

と。だから、重なりを最後まとめるとマトリックスになるのだろうと思いますので、まず作業をやってからマトリックスにするかどうか考えていけばいいのではないかというのが1つです。そのときに、この作業は何をするためにやっているかと言いますと、先ほど強化するだったり追加するだったり、この強化するというはある意味今あることなので、メリハリを付けることはできると思いますが、追加するものを抜けないようにするために議論はもう少ししたほうがいいのではないかと思っています。

追加で、私自身が追加したほうがいいと思うのが、きっと佐藤さんが言われるのではないかと思っていたのですが、AI をはじめとした各種ツールを活用したキャリアコンサルティングです。AI が出てきたときに新しく求められる能力で、情報をいかに集めるかというのが出てくるのですが、AI を使って結構集められるよね、でもというところで、クライアントから、「これで大丈夫ですか」と言われたときに、その情報が大丈夫なのかどうなのかと、AI が出した情報を検証する、チェックする力がキャリコンにないと、やはりまずいわけで、これはすごく高い能力です。AI が出しているものを検証できる、そこを入れていかないと、まずいのではないかということです。

あと、教育領域ですが、住田さんが作っているのは、大学でマーケットをベースにどうやって就職するかというので作られている気がするのです。でも、これから時代の子供というのは、マーケットを見ながら自分がやることを考えていると、マーケットは次々に変化するから、余りにも腰が据わらない。むしろ、教育領域で言いますと、本当に好きなものは何なのか、他人がどうであれ、自分は何をやりたいのかというのを追求していくような力が、それを支援する力が求められるのではないか。そういう今後の社会の変化によって変わるもの、変わらない自分自身みたいなところを追加したほうがいいのではないかと思っています。

あと、レポートを作らなければいけないという意味で言いますと、先ほどの業務内容というのはどうなのかと言いますと、当たり障りがないものにしておけばいいかなと。作業の一環でしかないのでというので、活動でいいと思います。分け方も、山口さんの案はいいのですが、もう少し議論をしないとどう分けていいかが整理できないので、一旦、レポートのときには前の法律に合わせて作っておけばいいのではないかと思っています。一旦、私はここまでです。

○坂爪座長 ありがとうございます。ほかの方、いかがですか。佐藤さん、お願ひします。

○佐藤構成員 1番目の業務内容の所は、私も「活動内容」がふさわしいと思いました。

下村先生、ありがとうございます。

2番目の領域共通のカテゴリーについては、あまり積極的な意見はありません。ただ、職業生活設計という言葉が何となく体になじんでこないということと、各領域共通を改めて今日この場でももう一度新鮮な目で見てみたのですが、ちょっと項目が多いのではないかと。つまり、今日私もすごく感じた田中さんのお話の追加・強化というところに絞った場合、少し項目が多すぎるのではないか、整理、統合できる所があるのではないかという

印象を持ちました。

3番目のマトリックスの件については、私も一旦この段階ではこの表で作り上げて、改めて見てみるのがいいのではないかと思いました。日暮さんのキャリアコンサルタント自身のキャリアの件ですごく役に立つというのは、私もすごく賛成です。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございました。高橋さん、お願ひします。

○高橋構成員 高橋です。まず、1番目の業務内容の所は、私は「活動内容」で全然構わないと思います。支援内容でも別にいいかなという感じで、あまりここに私はこだわりはありません。活動内容は割としつくりくるかなと思いました。

次の共通領域の3つを法に沿ってというところを外すのだとすると、実は先ほどのマトリックスの話に戻ってしまうのですが、共通なものはもっとあるのではないか感じているところです。そういう意味では、先ほどから出てくる連携の話も各領域で共通だと思いますし、様々なものがもっと本当は共通ではないのかという感じです。ただ、ここはあくまで法に沿った3領域で行うという前提でいくのであれば、今回赤字で直していただいたもののほうが、やはりしつくりくる感じはします。

最後のマトリックスですが、これは田中先生もおっしゃったように、本来、整理する上で、これを作り上げる前提としてマトリックスを作り、そこから、共通事項は何なのか、共通する能力は何なのか、そして各領域で強調しなければいけないところはどこだろうか、違うところはどう違うのだろうかという整理をして作り上げていくものと思ったのですが、どうもそういうプロセスではなさそうなので、今回は一旦この形でまとめていってもよいと思います。恐らく、マトリックスで整理すると、実は統一したキャリコンとしての能力が見えてくる、最後はそこを統合していくみたいなところとか、あるいは領域を超えたポータブルスキルが明らかになると思います。一方で、自分たちの領域の活動として整理していく視点で見せたほうが、一般的のキャリコンの方々は理解しやすいだろうと思います。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。山口さん、お願ひします。

○山口構成員 今、皆様方がおっしゃったのとほとんど一緒なのですけれども、業務内容の所は「活動内容」でいいかなと思いました。先ほどの共通の所の3区分なのですが、先ほどは例で、この研究会のテーマと合わせならば、このような表現もあるのではないかということで申し上げたところなので、別に事務局案を否定しているわけでも何でもございません。皆様方がこれで違和感がなければ、それでいいかなと思います。ただ、先ほども言われたように、役割も含めて、この表の見方をしっかりと解説するというのが大事かなと思いました。

それから、先ほど佐藤さんから項目が多いというお話をありました。これを1個1個読んでいくと、ここは対象、ここに視点を置いて書いているなというのであるので、確かに項目は多いように見えるのですけれども、ここに書いてある内容自体でおかしい所はありませんいかなと思います。強調する所をどこにするかというところは、ここはまた十分な

議論が必要なの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。

○石井構成員 「活動内容」については、私もここは賛成です。実際は業務では業務としてキャリアコンサルティングに携わっていない人もいるという現状もこの整理の中に含んでいるのかなと思いました。

共通内容の表現の内容については、ここは皆さんがあっしゃっているとおり、どのような前提条件を置くかによって適切な表現の仕方が変わってくるので、その前提の整理と表現を合わせていくという形になってくるのかなと思いました。なので、今この場でどれがいいかという結論を出すことは難しいのですが、今後とりまとめられる予定の報告書全体の構成や表現と整合性をとりながら、表現を調整していくことが必要だと思います。

マトリックスについては、先ほどお話があった現在地というのが一つの判断のポイントになるのではないかと思いました。下村先生があっしゃっていたように、これまでの領域別に整理されてきた主な活動や能力が十分に示されていなかったところから、一気に全部見える形にしていくのかというと、そうではないのかなと思いました。なので、ファーストステージとして、まず重点的に領域ごとの活動領域として、示していきましょうということは、私も賛成です。ただ、ぱっと見たときに、どうしても内容の重複感があるという点を整理していくプロセスとしては、先ほど高橋先生におっしゃっていただいたように、マトリックス化は、必要なプロセスなのではないかなと思いました。そうでないと、どこに重点を置くのか、どこを注力していくかといった整理が可視化されず、結果として、議論の焦点が定まりにくくなってしまうのではないかなと思いました。以上です。

○坂爪座長 では、小山さん、お願いします。

○小山構成員 まず、見出しの業務内容は、自分が言った提案で恐縮ですが、改めて「活動内容」がいいのではないかなと思っています。これが1つ目です。

それから、この各領域共通の所の区分の名称ですが、私の印象で言いますと、各領域共通の所が、恐らく来年度以降だと思うのですが、これを具体的に各論に落としていったときに、このフレームワークをきっともう一回整理することになる可能性が高い部分なのではないかなと思っています。そういう意味で、ある意味、今年度、到達できるところというのは、ひとまずまとめてみるというところな気がしています。そういう意味では、法律の用語を持ってきてしまうと結構パワーワードになってしまふかなという気がしていて、今回、修正していただいた案でとりあえず今年度はまとめましたという位置付けにするのがいいのではないかなと思っています。

これは私の個人的な印象なのですが、1つの可能性として、各領域共通の所は、そもそもこの業務内容とか活動内容という区分が要らないような気もします。つまり、区分に関係なく、更に必要な要素という意味合いでの共通性ということもある気がするのです。例えば、「AIをはじめとする各種ツールを活用したコンサルティングを行える能力」というのは、どの活動内容にも普遍的に必要になってくるものだと思うので、そういう意味で、

各領域共通の表が、来年度以降、各論の議論をしていったときに、やはり一番修正せざるを得ない部分になってくるのではないかかなという気がしているので、一旦、今回修正していただいた区分名でいいのではないかなというのが意見です。

それから、領域別の表にすることとマトリックスにすること、これも先ほど私が自分で言った意見をほぼ繰り返すことになってしまいますが、今回はやはり領域別に各領域で必要となる能力を体系的にまとめていく、そこに価値があると思うので、私はやはり領域別に作ったほうがいいと思っています。

一方で、これは前々から下村先生もおっしゃってくださっていますし、我々も議論してきたと思うのですが、領域別に専門分化していくのが理想論ということではないので、そこはやはりしっかり説明をしていただきたいと思っています。つまり、キャリアコンサルタントの養成課程、この分野の入門編はジェネラルに、どの活動領域でも必要となるような本当に基礎的なところを学んで、その次の段階では、活動領域ごとにきちんと体系立った能力を学んでいき、更にその上の、それを何と言うか分からぬのですが、エキスパートなのか熟練なのか分かりませんが、本当の熟達者になると、どの領域でもできると。そういう方向性というのを踏まえた上で、今回、領域別に追加・強化が必要な能力をまとめましたと、そういう説明はやはりしっかりしていただかないと、専門分化していくのがいいのだというのは、それは私は誤解だと思うので、そういう誤解が広まらないような報告書にしていただきたいと思います。

それから、報告書という意味で言うと、先ほども触れたのですが、来年度以降、各論を話していくと、絶対、今年作った成果物というものを修正していく必要があるのだろうと思うので、今年作った報告書が来年度以降の議論を縛ることがないように、そういう意図で、ある意味今年度の到達点としてはこういうふうにまとめました、でも、それに来年度以降の議論が縛られるわけではないと、その辺りも報告書の中で明言していただくのが大事なのではないかなと思っております。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございました。大体、御意見は出たかなと思います。私は1つだけ引っ掛かっていて、共通ルールの所のAIの話と連携という話は、出したほうがいいのではないかと。例えば、AIというのは、キャリアプランの作成に対する支援の中に入っているではないですか。何をポイントとして考えているか、AIの話と連携の話があったときに、埋もれさせてしまうのはもったいないかなと。皆様がまとめてくださった後に、ちやぶ台返しして申し訳ないのですけれども、若干そう思っています。

私も勉強不足で全然知らなかったのですが、キャリコンの仕事内容をこういうふうに分けてやるのが初めてだというのは、報告書の中に、前提条件、立ち位置、表の見方みたいなところは書いてくださいというのは、私からもお願ひできればと思っています。

マトリックスに関しては、現時点では、今回のところでいくと、なしで。ただ、結局その話に戻ってくるのではないかというのは皆さんにお話されたところなので、そういう扱いになるのかなと思っております。今までの議論を踏まえていかがでしょうか。

○平川キャリア形成支援室長 ありがとうございます。今頂いた方向も踏まえまして、最終報告書の検討をさせていただきたいと思います。実際作ってみた後に、また見ていただくと、多分御議論があるかなと思います。それから、今、AI のところと専門のところを別のというお話は、活動内容というくくりで見たときに、AI がなかなか、という気もいたしますので、その辺りも合わせて考えながら次回の資料を作っていくみたいと思っております。

○坂爪座長 田中さん、お願ひします。

○田中構成員 今の議論で言うと、法律の文言ではなくて、今回修正したものを土台に、AI と連携を加えるのでもいいのではないかということになっていると思うのですけれども。もし、今作ったものを土台にするとすれば、変えてほしいのが、「教育訓練等の受講や自己啓発に関する支援」というのが、やはり僕は狭いと思うのです。この能力開発で言うと、基本は OJT、OFF-JT、自己啓発がベースで、今の仕事の活動を通じていかに自分を成長させるか、そこが土台にあるので、教育訓練から入るというのは、何かすごく能力開発の中からすると狭い分野しか語られないような気がします。ここはもう一遍能力開発に戻していただいて、AI とか連携を追加するのだったら、この位置付けを説明した上でやるのがいいのではないかなと思います。

○坂爪座長 ありがとうございました。ここも持ち帰っていただいて、確かに少し狭いのは事実だと思うので、ここに入れられるかどうかも含めて御検討いただくという形で引き取らせていただければと思います。ありがとうございます。下村先生、お願ひします。

○下村構成員 もし、この「キャリアプランの作成に対する支援」を採用するとすると、この地域領域の一番最後の「キャリアプランの作成及び実行に関する支援」と重なっているので、ここはどうにかしたほうがいいなと思います。私は元の「職業生活設計に対する支援」にしたほうがいいと思います。職業生活設計は、ジョブ・カードのポンチ絵では「職業生活設計(キャリアプランニング)」と出てくるように、割とどちらでも言い換え可能な言葉だと私は理解しているのですが、結局のところ、キャリアプランの作成と言ったときには、職業生活設計と言っているのとほとんど同じだと思うので、そうすると、やはり元に戻せばいいのだということになると思うのです。この言い換えは何の工夫なのかと思うのですけれども。これは何に対するこだわりでこのように言い換えなければいけないと主張されているのかがよく分からないので、元のとおりにすればいいのではないかと思いますが。

○坂爪座長 今の1つ目は、各領域の所の「職業生活設計」でいいのではないかということ。もう1つ、地域領域の所は、これはこれでOKですか。

○下村構成員 教育訓練も「職業能力の開発・向上」に戻したほうがいいと思います。

○坂爪座長 地域領域の一番最後の所は。

○下村構成員 地域領域はこのままでいいと思います。

○坂爪座長 元のとおりにしたらいいのではないかという御意見ですね。

○下村構成員 というか、変更する趣旨を今一つ理解してないので、何に対するこだわりなのでしょうか、これは。

○坂爪座長 多分、この表の意味というものをクリアにするときに、しかも変化しているというところをやるときに、例えば元の職業設計と言うよりは、エッジが立っているようにしていったほうが、この表の意味はクリアになるのではないかという御趣旨の皆様の発言だったと理解をしています。

○下村構成員 でも、田中先生がお話されたように、職業能力の開発・向上を教育訓練等の受講とすると狭くなるのと同様に、職業生活設計に対する支援もキャリアプランの作成に対する支援になると、意味が狭くなっていると思うのです。だから、元のとおりで法律の文言にも合っていますし、何ら不都合がなかったと思うのですが、いかがでしょうか。

○坂爪座長 そこは、今までの議論でいくと、皆さん、そこまで強い意見ではなかったと思っています。変えるとしたら、こういう案もあるのかなということなので、それも踏まえて、広いほうがいいのではないかというところは、そのとおりかと思いますので、改めて御検討をしていただければと思います。いかがでしょうか。

そうしましたら、議題についての議論はここまでとさせていただきたいと思います。最後に、その他についてありましたらお願ひいたします。

○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することとしております。次回の開催につきましては、別途、事務局から御連絡をさせていただきます。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。今の御説明につきまして、御質問等があれば承りたいと思いますが、大丈夫でしょうか。よろしければ、本日の議事は以上といたします。皆様、本日も活発な御議論を頂きましてありがとうございました。