

第9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11月28日(金)  
10:00～  
場所 厚生労働省共用第6会議室

○坂爪座長 皆様、おはようございます。少し定刻より早いですが、ただいまから「第9回経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会」を開催いたします。

それでは、事務局より留意事項等の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、御協力のほどよろしくをお願いします。

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、山口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田中構成員、山口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。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。

なお、大臣官房審議官の蒔苗は用務のため遅れての参加になります。人材開発統括官の宮本、人材開発政策担当参事官の澤口、若年者・キャリア形成支援担当参事官の今野は、用務のため欠席となります。

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いいたします。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)報告書(素案)について」、事務局より資料の御説明をお願いします。

○平川キャリア形成支援室長 資料1を御覧いただきたいと思います。報告書(素案)ということで、本研究会でのこれまでの議論をとりまとめたものです。簡単に御説明をさせていただきます。

まず、「1. はじめに」という所ですけれども、こちらは研究会開催の趣旨を記載しております。最初の○は、キャリアコンサルタント登録制度が創設されてから10年近くが経過する間に、様々な経済社会情勢の変化が続いております。2番目の○ですが、こうした中、個人が自らキャリアを築き上げる必要性がさらに増しているほか、企業も戦略的な取組が必要となっております。3番目の○ですが、職業能力開発促進法におきましては、職業能力の開発向上は、労働者の変化への適応性を高めるように行われるということが基本理念とされており、これを踏まえますと、キャリアコンサルティングも変化に対応したものとなることが求められているということで、4番目の○で、本研究会においては、このような問題意識のもと、経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力、それからキャリアコンサルタントが当該能力を得るために有効な制度その他の施策の在り方、及びキャリアコンサルティングの活用活性化のために有効な施策について検討を行い、その結果をとりまとめたので、ここに報告すると記載しています。

「2. キャリアコンサルティングをとりまく状況」ということで、経済社会情勢にどのような変化が生じているかについての記載です。まず、少子高齢化の進展に伴い、就業構

造が大きく変化している中、労働者のキャリアや働き方の多様化が進んでいる。企業においては、キャリア形成や能力開発に自ら取り組む自律的人材の育成に取り組むことが求められている。また、DX や AI などの進展により、各産業、各職業における労働需要、それから様々な職業の業務内容と必要とされる知識・技能の変化が進んでいる。このように、経済社会情勢が激しく変化する中では、労働者が「キャリア自律」に取り組むことが不可欠になっている。こうした中、キャリアコンサルタントに対する期待はますます高まっており、経済社会情勢の変化を踏まえたキャリアコンサルティングを行える能力が求められると同時に、様々な活動領域に応じた専門性が求められるようになってきているとまとめております。

「3. 今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」というパートです。まず(1)で、本研究会での検討にあたっての考え方を記載しております。最初の○ですが、キャリアコンサルティングに必要な能力については、「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」という形でとりまとめが行われております。2 番目の○で、本研究会においては、これに加えて、①経済社会情勢の変化を踏まえたキャリアコンサルティングが行えるようになるためには、今後どのような能力について追加・強化を図っていく必要があるか、②各領域においてキャリアコンサルティングを行うにあたり、どのような専門的な能力が必要とされているかという 2 つの観点から検討・整理を行いました。

次の○ですが、検討・整理した能力について、各キャリアコンサルタントが自ら能力開発を図っていく上での道筋を示すものとなるとともに、キャリアコンサルタント講習の実施機関が講習を設定するにあたっての参考となるよう、わかりやすい表のかたちで示すこととしたと記載をしております。表は報告書の別添として付けることとしております。なお、能力について領域別で整理をしておりますけれども、キャリアコンサルタント自らが活動する領域以外の領域に関する能力についても意識的に学んでいく必要があるという記載をしております。

(2)以下につきましては、必要な能力についての具体的な記載です。このパートにつきましては、これまでの研究会で御発表いただいた内容、それから頂いた御意見をとりまとめたものでして、別表の項目に対応する形で整理をしております。(2)が別表でいうところの各領域共通の能力、(3)企業領域、(4)需給調整領域、(5)教育領域、(6)地域・福祉領域の順で記載をしております。それぞれの冒頭に、果たすべき役割という項目を設けておりました、リード文のようなものを記載しております。このパートについては、詳細な説明は時間の関係もありますので割愛をさせていただきたいと思っております。

ページを飛んでいただきまして、次が 11 ページから御覧いただければと思います。「4. キャリアコンサルタントの能力開発の促進」という所です。(1)は自発的な学びの促進についてということで、経済社会情勢の変化が加速し活動領域が拡大する中で、キャリアコンサルタントには自ら積極的に学ぶことが求められる。次の○で、現在、キャリアコンサルタントの能力開発は、養成講習・更新講習、それから自己研鑽、現場での実践という形

で行う仕組みになっています。次の○で、今般、必要な能力について整理したところであり、キャリアコンサルタントには、これを活用して計画的な更新講習の受講や自己研鑽に取り組むことを期待したい、また、実施機関においても、本報告書を参考として講習の設定に取り組むことを期待したい旨を記載しております。

次で、キャリアコンサルタントは自身が活動する領域以外の領域で求められる能力についても学んだ上で、さらに高い能力を身につけられるよう研鑽していくことが求められると記載をしております。

(2)今後のさらなる検討として、来年度以降必要な検討について記載をしております。最初の○ですが、本研究会においては、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力を体系的に整理したところであるが、今後、この整理をベースとして、さらに詳細な調査・検討を行い、必要な知識及び技能について体系的な整理を行うべきと記載をしております。次の○で、上記の具体的な調査・検討を行った結果、本研究会においては異なる領域での異なる能力であると整理されている能力についても、共通する知識や技能があることが明らかになってくると考えられ、こういったものを整理することにより、求められる能力が改めて整理され、能力開発に資する形でとりまとめることも可能になるという記載をしております。

(3)実践的な学びの機会の提供です。キャリアコンサルタントが能力開発を行うにあたっては、現場での実践的な学びが重要で、実践的な学びの手法として、スーパービジョン、それからインターンシップが挙げられるということで、ここに記載をしております。スーパービジョンについては、現在、厚生労働省で実施している「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修」において、その機会の提供を行っておりますけれども、インターンシップについても実施に取り組んでいくことが必要であるという記載をしております。

「5. キャリアコンサルティングの活用促進」です。キャリアコンサルタントの登録者数が増加し、活動分野も広がっている。一方で独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によりますと、キャリアコンサルタントとして登録している者の3割はキャリアコンサルティングに関連する活動を行っておらず、その理由として、周囲にキャリアコンサルティングの仕事、ニーズがないなどが多くなっています。また、厚生労働省の調査によると、事業所がキャリアコンサルティングを実施しない理由として、「労働者からの希望がない」というものが最も多くなっているということです。次の○で、しかし、一方で、正社員については6割弱、正社員以外については4割弱の労働者がキャリアコンサルタントによる相談の利用を希望しており、実際には、経営層、管理職などにおいてキャリアコンサルティングの意義・効果や制度の認知が進んでいないことや、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会や相談経験が乏しいことが、活用へのハードルとなっている場合も多いと考えられ、理解の促進が重要である。次の○ですが、このような中、キャリアコンサルティングのさらなる活用を図るためには、キャリア形成やリスキリングの重要性・必要性

と、キャリアコンサルティングの効果について、国民の認知・理解を促進して、取組の促進に向けた機運醸成を図っていくことが必要である。次の○で、なお、キャリアコンサルティングの効果の周知にあたっては、具体的な活用事例の情報提供やキャリア支援の成果を可視化・定量化するための指標などを活用した周知を行うことが有効である。さらに、職業能力開発推進者の選任や職業能力開発計画の作成といった職業能力開発促進法の措置について、役割や重要性、キャリアコンサルタントとの関係についてわかりやすく示し、現場で実践されるよう促すことや、例えば IT など専門性の高い業種に精通した者がキャリアコンサルタントの資格を取得して活躍することを促進することも、キャリアコンサルタントの活躍の機会の創出に寄与することが期待されるという記載をしております。

最後、「6. おわりに」として、キャリア自律の重要性やキャリアコンサルティングの有効性については、社会全体の理解が未だ十分とはいえない状況にある。次の○ですが、社会の理解の促進にあたっては、国としての周知の取組に加え、現場レベルで、相談者に対して質の高いキャリアコンサルティングを行うと同時に、組織や環境に対して様々な働きかけを行うことが重要であり、この意味で、キャリアコンサルタントには、これまで以上に大きな役割を果たすことが求められている。最後の○になりますが、本報告書が、キャリアコンサルタントの自発的な学びの促進とキャリアコンサルティングの質の向上の一助となることにより、キャリアに関わる社会的課題の解決に寄与するとともに、キャリアコンサルタント登録制度に対する信頼のさらなる向上につながることを期待するというようなまとめになっております。こちらは、資料 1 の御説明でした。

続いて、資料 2-1 と 2-2 を御覧いただければと思います。「今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」の表ですけれども、資料 2-1 が前回からの修正部分を赤字で示したものの、資料 2-2 が、その修正を溶け込ませたものになります。語句の修正や並べ替えを行っておりますけれども、大きな修正について御説明をいたします。

一番上の見出しの所です。左の欄が「業務内容」と元々なっておりましたものが「活動内容」というふうに修正させていただいております。それから、見出しの右のほうですが、「必要な能力」となっていた所を「追加・強化が必要な能力」というふうに修正させていただいております。

各領域共通の活動内容について、前回は、「キャリアプランの作成に対する支援」、「職業選択に関する支援」、「教育訓練等の受講や自己啓発に関する支援」の 3 つで分けておりましたけれども、前回の御議論を踏まえて、ここにありますように、「自己理解・仕事理解・環境理解の支援」、「キャリアプランの作成支援」、「キャリアプランの実行支援」という形にしまして、右の追加・強化が必要な能力についても並べ替えております。また加えて、「組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援」、それから、「AI 等を活用した支援」という項目を追加しております。

それから、企業領域の表については、活動内容の上から 2 つ目を前回の御意見も踏まえて、文言が「キャリア自律」となっていた部分を「キャリア形成」という文言に変えてお

ります。3 つ目の項目の名称について、「人事労務管理に関する支援」から「社員のキャリア形成支援に向けた環境づくり」というものに修正をしております。

次の需給調整領域の所ですけれども、活動内容の1つ目を「職業紹介事業における支援の実施」となっていたものを、「職業紹介事業者及び公共職業安定機関等における支援の実施」に修正をしまして、必要な能力の一番下の枠に、ハローワークでの職業訓練受講に向けた支援について追加しております。

それから、教育領域については、「学生」というふうに書いてあった部分について、支援対象が大学生に限らないということでありますので「学生・生徒」というような書き方に変えております。

地域・福祉領域については、「地域領域」となっておりますけれども「地域・福祉領域」という名称に変更しております。11番の所に、「関係する支援機関等と連携して」という文言を追加しまして、13番の所に相談者の家族だけでなく、「及び関係者」ということで文言を追加しております。御説明は以上です。

○坂爪座長 御説明ありがとうございました。この後、残った時間は皆様から資料1並びに資料2について、御意見、御質問等を頂く時間としていきたいと思っております。資料1と資料2に分けずに進めます。お気づきになった点がありましたら御指摘ください。オンラインのお二方は、御発言があるときには「挙手」のボタンを押していただければと思います。よろしくお願いたします。石井構成員、お願いします。

○石井構成員 石井です。これまでのディスカッションをここまでまとめてくださってありがとうございました。内容については網羅してくださっていると私は思っています。私たちはディスカッションをしてきたので、背景や意味があるところを深く理解しています。ただ、受け手はそうではないというところもあると思います。この報告書を受け取った方がしっかり文脈を理解し、またキャリアコンサルタントがこの報告書を読んだときに、単に「何か求められているか」を理解するだけではなく、「よし、自分もやろう」、「これには意義がある」と感じて行動に移してもらえる状態を、どうつくっていくかが重要なのではないかと考えています。この報告書の内容も、実際に活用されてこそ意味があるものだと思いますので、その点が伝わるような表現にしていくことが大切ではないかと感じました。その視点で私からお話をさせていただきたいと考えています。

まず、全体についてです。今回の大きなお話で言うと、課題感としては、社会や労働者からキャリア支援のニーズは高まっているという点があると思います。そこに対して現状のキャリアコンサルティングでは対応できないものがあるので、より質を上げていきましょうというお話としてディスカッションをさせていただいているのだと、私は認識をしています。

このニーズと需給のギャップという点で言うと、大きく2つの視点があるのではないかと考えています。1つは、一番初めに書かれている、キャリアコンサルタントの国家資格登録者が8万人に達したという点です。要は、資格取得者は増えていますねということで

す。でも実際に3割は活動場所がないと言っている。そうすると、勉強はしたけれども実践する場所がないという話になります。これはキャリアコンサルタント視点の話です。

もう1つが、実際に事業所側の視点です。事業所の5割がキャリア支援の仕組みを未整備です。ただ、労働者の約半数はキャリア支援を強く要望している。そうすると、今回、後者の話で言うと、導入する責任者や経営者の方に対して、キャリアコンサルティングの価値であったり、そもそもこれからの社会に求められていることを満たしていくことによってどのような課題が解決されていくのかという内容が、この報告書の中には網羅されていると私は思っています。その意味でも、この報告書がキャリアコンサルタントだけでなく、企業経営者にとっても活用されるものになることが重要ではないかと感じています。

前者の話で言うと、キャリアコンサルティングの質を上げていくこと、そして結果的にキャリアコンサルタントの価値向上であるとか、活躍の場が広がるということは、私たちや、指導者レベルのキャリアコンサルタントにとっては当然考えることだと思うのですが、この文脈からは、なかなかそこまで読み取れない方もいらっしゃるのではないかと思います。ですので、そこはしっかり明記していく必要があるのではないかと思います。なぜなら、やはり社会から求められることはものすごく増えている一方で、この内容だけ見ると、キャリアコンサルタントがやらなければいけないことがたくさんあるという印象にもなりかねないと思います。本来は、キャリアコンサルティングの質を高めていくことによって、結果的にキャリアコンサルタント自身の価値が高まり、活躍の場も広がっていくという側面があると思っています。やはりそれが必要だという意義や、自分にとって意味があることだと思って初めて人は動くものだと思います。その意味で、キャリアコンサルタント自身にとっての意義や価値という観点をどのように表現していくかというところは重要な視点かなと思ひまして、御提案させていただきました。

最後の14ページの「6. おわりに」の上の行に、「キャリアコンサルタントの活躍の機会の創出に寄与することが期待される。」と書かれてはいるのですがけれども、ここは今回の能力要件の追加がという文脈というよりは、どちらかというとい後話になっていくように感じました。そのため、もう少し早い段階で触れておく方がよいのではないかと思います。例えば、この「2. キャリアコンサルティングをとりまく状況」の一番最後の○のところに「キャリアコンサルタントには、経済社会情勢の変化を踏まえたキャリアコンサルティングを行える能力が求められると同時に、」と書かれています。ここで、求められるという話とあわせて、それが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や価値を高めることにつながっていくところを最初の段階で定義をしておくこと、読み手にとっても共感が得られるのではないかと思います。

次のところで言うと、一つ一つの文面のところなので、上からいきたいと思います。まず、「3. 今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」の3ページ一番上の○ですが、ここに書いていただいている内容は、基本的には網羅してくださっていると認識しています。ただ、この文章をパッと見たときに、「連携した活動」というところが、今まで

と何が違うのかが少し捉えにくいと思いました。ですので、ここでは、これまでディスカッションしてきた背景をもう少し入れていくといいのではないかと思います。キャリアコンサルタントが他領域と連携していくこと、また他領域についても自分の専門性を基本にしながら広げていく必要があるという点については、労働者のライフステージの多様化や就業状況の変化といった背景が大きくなってきていると思います。その中で、各領域にまたがりながら個人のキャリアを切れ目なく支援していくことが必要になってきているという、これまでのディスカッションの内容をしっかりと明記していくことで、この部分の意義が伝わりやすくなるのではないかと思います。

次に、(2)すべての領域において共通に追加・強化が必要な能力の、(自己理解・仕事理解・環境理解の支援)の3つ目の○についてです。今回の社会情勢の変化に伴うポイントとしては、個人の課題に寄り添うところから、より未来に向けた「開発型」にシフトしていきましようというところがかなり大きな焦点かと思っています。そうすると、キャリアコンサルタントの役割としても、個人の課題に寄り添うだけではなく、より広い視点が必要になってくると思います。個人の課題や個人の情報というのはミクロの視点だと思いますが、それだけではなく、産業や労働市場の変化といったマクロの視点の情報を統合していくことも重要になってくると思います。さらに、行政データや研究調査の知見、そしてキャリアコンサルタント自身の実践知なども含めて、それらを統合させた上で支援につなげていくという視点が必要になるのではないかと思います。つまり、ミクロ情報とマクロ情報を統合して、それを支援につなげていくのだという文脈をもう少し言語化していったほうが伝わりやすくなるのではないかと思います。今の表現ですと、「こういった情報を様々な経路から収集し、」と、かなり概略的な書き方になっているため、その部分をもう少し丁寧に言語化していくという意味合いです。

次に、(キャリアプランの実行支援)で、一番上の○の「具体的には、」の所です。ここで私が読み取った文脈で言うと、どちらかというキャリアコンサルタントが何か情報を基に相談者に選択肢をしっかりと提示しないといけないというふうに受け取りました。もちろん、相談者に合わせて選択肢を提示すること自体は当然あることだと思います。ただ、ここで注力して伝えるべきことは、情報を基にしながら、相談者がしっかりと自分で吟味できる状態をつくることや、自分で選択肢を見出すことができる状態をつくることではないかと思います。そのためには、対話を通じて、選択するための価値観であったり、どこに向かうのか、何が必要なのかといったところを明確化していきながら、相談者が自分で意思決定できるように支援していくことが重要だと思います。そうした、相談者が主体的に意思決定できる状態をつくるという、キャリアコンサルタント本来の価値の部分をもっと少し言語化することで、誤解が生まれにくくなるのではないかと思います。

続いて、その下の○の「加えて、環境変化が激しい中で自らのキャリアプランの実現～」の所です。ここも、観点としては、概念的に書かれている部分をもっと少し具体化したほうがいいのではないかと思います。例えば、「励まし」という表現についてですが、キャ

リアコンサルティングの技法としての励ましのことなのか、あるいは一般的な意味での「頑張ってください」という励ましを指しているのか、少し誤解を生みやすいワードなののではないかと思います。ここの部分で伝えるべきポイントは、行動面と心理面の伴走支援を継続的に行っていく、ということではないかと思います。また、後押しをすることが具体的にどういうことなのかについても、もう少し丁寧に言語化したほうがよいのではないかと思います。例えば、相談者が主体的に学習や訓練に取り組めるように動機づけ支援を行うことが重要であるとか、相談者が自ら能力開発に主体的に取り組み、それを継続できるような伴走支援が必要であることなどが考えられると思います。さらに、就職活動の支援にとどまらず、環境変化に伴う労働者の不安や迷いを受け止めながら心理的受容を支えていくことも重要であるのではないかと思います。そのような文脈で整理していくと、これまで私たちがディスカッションしてきた本質がより伝わりやすくなるのではないかと思います。

次がその下で、(組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援)で、ここで述べられている観点についても先ほどのお話した部分と重なる内容になりますが、自分の専門領域を持ちながらも他の領域の専門家と連携していくことの必要性について、ここで述べられている観点についても、現在、社会情勢や働き方が大きく変化する中で、労働者が抱える問題が多様化、複雑化しており、キャリアに関する相談内容も単一の領域だけでは対応できない難しいケースが増えていきます。だからこそ、それぞれの専門領域を持つ支援者や関係機関と連携しながら、相談者に対して包括的な支援を行っていくことの重要性を強調していく必要があるのではないかと思います。私が「連携」にこだわっているのは、私自身も企業領域を越えた支援に関わる中で、各分野の専門性を尊重しながら、連携していくことによって、支援の質や価値が高まることを実感しています。その意味でも、この「連携」という観点は、今後のキャリアコンサルティングにおいて重要な要素として、しっかり伝えていきたいという私自身の思いもあってお伝えしています。

続いて、(AI等を活用した支援)です。○の2つ目、表現としては間違いではないと思うのですが、「道具」という表現について少し気になりました。「道具」という言葉は、使う側、使われる側という一方向の関係性を想起させやすく、AIの位置づけとしてやや限定的に受け取られる可能性があるのではないかと感じました。今後のキャリアコンサルティングにおいては、AIを単に「使うもの」として捉えるというよりも役割分担をしながら活用する支援ツールとして位置づけていくことが適切ではないかと思います。

次に、(3)企業領域において追加・強化が必要な能力の所で、(社員のキャリア自律についての企業の理解の促進)の所です。1つ目の○の所についてですが、今回の議論の文脈を踏まえると、キャリア自律や人材育成の重要性そのものについては、企業経営者の中でも大きく否定されるものではないのではないかと思います。一方で、実際の企業現場では、キャリア自律の重要性は理解されているものの、「具体的に経営や組織にとってどのような価値があるのかが十分に理解されていない」あるいは「重要性は感じているが、経

営課題としての優先順位が上がりにくい」といった状況もあるのではないかと感じています。そのため、この部分では、キャリア自律の重要性を示すだけでなく、例えばキャリア自律が社員の主体性や能力向上につながり、結果として組織の生産性向上や企業価値向上に寄与するというといった点について、データや理論的根拠を踏まえながら企業に理解を促していくことが必要であるという観点を明確にすると、これまでの違いや意義がより伝わりやすくなるのではないかと思います。

続いて6ページです。一番上の○の「こういった働きかけを行うにあたって、キャリアコンサルタントには、様々なデータや事例をもとに、企業の経営層に対して説得力のある説明を行える能力」と記載されていますが、ここで用いられている「説得する」という表現について、少し気になりました。キャリアコンサルタントは企業に対して一方的に何かを説得する立場というよりも、経営者のパートナーであり、協業者として経営課題と人事戦略・キャリア支援の関連性をしっかり整理し、理解を促していく役割を担う存在ではないかと思います。そのために、例えば、客観的なデータを用いながら、経営者の理解を促していくとか、経営者が意思決定を行うための材料を提示し支援していく能力といった表現に整理するとキャリアコンサルタントの役割がより明確になっていくのではないかと思います。

続いて、7ページの(社員のキャリア形成支援に向けた環境づくり)の1つ目の○の4行目の最後にある、「個別面談から得られた情報をもとに分析したデータに基づく職場の課題の解決に向けた提案」の所です。実際の支援の現場では、個人面談から得られた情報の活用の仕方として、相談者の同意を得たうえで、社員の生の声を活用するケースもあれば、生の声と、組織的に分析したデータを組み合わせて使っていくケースもあります。そのため、個人面談から得られた情報だけを前提とした表現にするのではなく、例えば、個人面談で得られた情報を相談者支援に生かすとともに、組織レベルのデータ分析に基づいて解決策を提案していくとか、そんな意味合いのほうが実際の場面に近いかなと思っています。

最後に資料2-1です。これは細かいレベルの話ですけれども、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力の企業領域の中で用いられている「人事部局」という表現について、少し気になりました。私自身、これまで複数の企業(中小企業を含む)で勤務してきましたが、聞き慣れない言葉だったので、企業の実務においてより一般的に使われる表現に整理するとよいのではないかなと、より伝わりやすくなるのではないかと思います。長くなりましたが、以上となります。

○坂爪座長 石井さん、細かく確認いただきまして、ありがとうございます。田中さん、御発言お願いできますでしょうか。

○田中構成員 ありがとうございます。今回の報告書と必要な能力、非常によくまとまっているなと思って、誰がまとめたのかと感心しました。多分これが最後になると思うので、抜けがないかどうかを見ていきました。4点言いたいことがあります。報告書のほうでAIの所で、「倫理面の問題が生じない形で」と書いてあって、確かにそうだなと。では、必

要な能力で反映できているかを考えると、これは佐藤さんのほうが詳しいと思うのですが、この AI のリスク、依存性が高くて、ELIZA 事件のように自殺までいったケースがあるとか、あるいはネットで、AI で検索した結果がそのまま情報の海に出てしまって、個人情報漏れているだとか、そういう AI のリスクを把握できるとか、クライアントにしても AI を使っていく社会になっていくので、AI のリスクをちゃんと指導できる、そういう力を加えておいたほうがいいのではないかなと、これが 1 点目です。

2 点目が、前回の会議のときに、教育分野で、好きを探求する力、好きを探求するのを支援する力が今後の教育界で求められるのではないかという話をして、今回の報告書で言うと、教育の所に、「経済社会情勢がどのように変化しても主体的に選択・決定を行えるようになることを支援する教育を行うことが必要である」と書いてあって、キャリア教育の中にその意味を踏まえて書かれているだろうなと思ったのですが、必要な能力の教育分野のキャリア教育の所を見てみると、プログラムが作れる、講義を行える、学内の理解を促進できるということで、何か本質的な所が書かれていないので、キャリア教育の実施の所に、先ほどの好きを探求するというものの意味合いとして、自己理解を深め、先ほど書かれていた、環境が変化しても主体的に選択・決定を行える力を育成する能力とか、こういうことを加えたほうがいいのではないかなと。

3 点目が、全体を見てみて、これまで変化に対して生き残る、サバイバルのことばかり中心に考えてしまっていたような気がするのですが、生き延びるだけではなくて、やはりウェルビーイングまでを考えると、今後のキャリアコンサルタントは、仕事の意味を発見すること、そういうことの支援をする力が求められるのではないかなと。これをどこに入れるのかと考えると、さっきのキャリア教育と同じく、共通の所で、（キャリアプランの作成支援）又は（キャリアプランの実行支援）辺りに、そういう仕事の意味の発見を支援する力や、ウェルビーイングを高める力とか、そういうところを入れたいなと。

最後に 4 点目が、必要な能力の需給調整の所の一番最初に、「労働市場の状況に関する情報の把握・分析を行える能力」と書いてあって、状況の把握をして分析までこの人がするのか、キャリアコンがするのかと考えると、今、別の委員会で、公開求人情報の活用委員会というのをやっているのですが、そこでキャリアコンが使えるぐらいのレベル感に加工して出すというのをやっているの、「状況や動向に関する情報を把握する」ぐらいが現場の人間はよくて、分析を一人一人やらなければいけないとするまではちょっと過剰ではないかと。

この 4 点、AI のリスクと、教育の自分が決めていく力を高めるといふのを求める能力に入れるといふのと、仕事の意味を発見する、これを支援する力と、状況や動向を把握するといふところで止めておいたほうがいいのではないかなと、この 4 点を言っておきたいと思いました。以上です。

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

○高橋構成員 高橋でございます。私もこれは非常によくまとめられて、今までの議論が網羅的に整理されているかなと思いました。私が申し上げたかったことはかなり田中さんに既に言われたところであります。やはり1つは、能力とか、環境理解とかは十分書かれているのですが、ご本人が目指す姿に関する内容が3ページ目の半ばぐらいに書かれているわけですが、自分はどこに向かっていくのか、自分のありたい姿についてもう少し強調されてよいと思っていました。

そういう意味では、先ほどの田中構成員の、働く意味とか、働きがいといったことが資料2にも入っていると思いました。私はどちらかというと、キャリアプランの実行支援の2つ目の(職業選択に関する支援)の所に含めていいのではないのかと思っています。自分の目指す姿とか、働きがい、そういったところを支援するときに、御自身の役割の捉え直しとか、仕事の進め方の工夫とか、人間関係の再構築みたいなところ、実はこれはジョブ・クラフティングのことを言っているわけですが、そういったことを支援できる能力を加えるといいのではないかなと思っています。あえて、ここに今入れたほうがいいのではないかと申し上げている理由は、資料1の方もそうなのですが、「職業選択」という表現がされていることによって、結局キャリアコンって職業選択なのだと、つまり就職、転職の支援なのだと誤解されてしまうのではないかという懸念があります。なので、あえて資料2で言えば、(職業選択に関する支援)の中に、働く意味とかを入れていただくと、単なる選択だけだという誤解を解くことができるのではないかと思います。

そういう意味では、資料1の報告書の中にもそういった要素を加えていただきたいと思っております。どこに入れるかという、3ページの一歩下の○辺りになりますが、ここにそういった内容が入るとよいと思っています。先ほど石井さんがおっしゃった、統合していくという意味合いも併せて入れてよいと。環境理解であるとか、仕事理解とか、そういうのも合わせた上で働く意味に統合していく支援という要素が入っているのではないかと思います。

それから2点目は、今の話とも少し関連するのですが、職業選択だけではなくて、変化する職場でいかに適応していくのか、アダプタビリティという要素を入れてほしいと思っています。報告書ですと、4ページの(キャリアプランの実行支援)のところ、一番目の○の次にもう1個そういったことを加えてもよいと思います。「加えて、環境変化が激しい中で」という所ですね、職場適応に向けてという内容。つまりこれも単に転職とか就職だけではなく、変化していく職場にうまく適応していくことが大事であるという視点が入るとよいと思っております。

それから「キャリア教育」のところの主体的に選択・決定を行える力みたいな点、先ほどの田中さんと一緒です。私も同じように表のほうにも入れてほしいと思いました。

それから、地域・福祉領域でいくと、報告書の10ページの下の方の(支援に必要な情報の収集)の最初の○に、「本人を取り巻く環境について、丁寧な情報収集とアセスメントを行う必要がある」、これはとても重要なことだと思っております。ところが、これが

別添の表にうまく反映されていないのではないかと思います。地域・福祉の支援に必要な情報の収集のところに、一応、「必要な情報収集を行える能力」と書いているのですが、必要なのは本人及び本人を取りまく環境、この両方なのです。このような言葉が入ってもいいのではないかと思います。一方、その1つ下というのは、「職業適正検査等の各種ツールを活用したアセスメント」と書いているので、これは恐らく本人についてのということだと思います。あえて、そのコントラストというのでしょうか、その違いを明確にする上でも、上は本人と本人を取り巻く環境、下は本人についてのという補足が入ると分かりやすいのではないかと思います。

それから、あとは大体おっしゃっていただいたような気がしますが、あと1つだけ言うと、報告書の10ページの上、教育領域の話になりますが、(社会人向けリカレント教育の実施)という所についてです。これは今回でなくてもいいと思いますが、とりあえず教育領域の所に入っていますし、前回もそういった議論も出ました。恐らくここは民間の教育機関などもいろいろな教育を提供していますので、民間教育機関を利用するところも踏まえて、こことはまた別の研究会で加味して、別枠にするのか、あるいは一緒の中で取り上げるのかというのを検討いただけるといいと思っております。私からは以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。では、山口さんお願いします。

○山口構成員 皆様もおっしゃっていましたが、この報告書全体はよくここまで整理、まとめをしてくださったとキャリア形成支援室の皆様の御尽力に感謝申し上げます。今、皆様方にもおっしゃっていただきましたので、大きな修正等は必要ないと思いますが、1点だけ気になる所がありましたので発言させていただきます。

報告書の2ページ、1つ目の○で記述されている内容が「キャリア自律」と書いてあります。ということ踏まえると、この文章はキャリア自律の定義をしているように見えてしまうと思います。この文章の中では、労働者が自身の将来のキャリアについて考える、2つ目が、主体的に能力開発に取り組む、3つ目が、必要に応じて内部・外部労働市場において自らの能力を発揮できる仕事に移動していく。この3つをキャリア自律の構成要素としているような書きぶりに見えてしまいますので、ここは定義するのではなく、従来から使われている「自律的なキャリア形成」としたほうが良いのではないかと思います。また、「キャリア自律」という言葉が下にも出てくるのですが、日本におけるキャリア自律、これは下村先生にお聞きしたほうがいいのかもかもしれませんが、キャリア自律の唯一の定義は、日本の中で目にしたことが私はありません。アメリカのCareer Action Center、CACという所の「キャリア自律」の定義は、「めまぐるしく変化する環境の中で、自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組むコミットメント」としており、個人の能動的なアクションとか継続的な自己啓発とそれを可能にする様々なプロセス、環境変化を決定論と捉えないで、自己の環境変化に対する能動的なアクションの重視、これが強調されております。このCACの定義をここで引用する必要は全くないと思っております。重要なキーワードではあると思っております。

また、本研究会の目的を考えますと、報告書の2ページの3行目からの該当部分を、例えばですけれども、「労働者が生涯にわたり充実した職業人生を送るためには、労働者が変化する環境の中で自身のキャリアの在り方を考え、主体的、継続的に能力開発に取り組み、環境変化に能動的に対応していく自律的キャリア形成に取り組むことが必要不可欠となっている」とすると、少し良くなるのではないかと思います。これは後の開発型の支援とも関わってくるので発言させていただきました。あと細かい所は幾つかあるのですが、そこはここでは発言せずに、個別に伝えたいと思います。以上です。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。下村先生、お願いします。

○下村構成員 まずはどうもありがとうございました。山口さんの御指摘と関連する所からお話申し上げます。2番目の「キャリア自律」の定義めいたものについては、私も少し引っ掛かる所があり、山口さんがおっしゃってくださったことには賛同します。更に加えて私が思ったのは、最後の「自らの能力を発揮できる仕事に移動していく」の「仕事に移動していく」という所が、ここでは一応注意深く、内部労働市場と付け加えていただいています。普通一般的な経営者層は、キャリア自律によって、何か仕事をふらふら動いてしまうのではないかとこのことを危惧すると思いますので、ここはこの文言はないほうが良いなと思いました。「自らの能力をより発揮していくキャリア自律」でいいのではないかと思います。

ただ、今、山口さんがおっしゃったことで思い当たるのは、確かに昔は「自律的キャリア形成」と言っていたのではないかと思います。厚生労働省のフォーマルな用語も、「キャリア自律」ではなくて、「自律的キャリア形成」だったはずだとは思っています。これがいつしか「キャリア自律」に言葉が変わってしまったのですが、私の認識では、キャリア自律というのは、むしろ人材ビジネスであったり、どちらかと言うと民間的な用語なので、そこから入ってきた用語だと思うので、今更なので、検討を要しますが、「自律的キャリア形成」というフォーマルな昔の言葉にする可能性は少し検討してもいいのかなと思いました。キャリア自律と言われると、今でもそれは何か人材ビジネス会社、若しくはそういう人事関連の用語のように思えてしまうので、少し一度検討してもいいのかなとは思いました。

報告書の件について言うと、3ページの(「開発型」の支援)のところの定義の所ですが、在職者、求職者、非正規雇用労働者という並びですが、在職者と非正規雇用労働者が対応しているような、していないような感じがしたので、非正規雇用労働者を取り上げるのであれば、在職者のほうは正規雇用でいいのかなとは思いました。

次に表ですが、前回も懸案になっていたと思いますが、やはり能開法の文言に合わせて、「キャリアプランの実行支援」のところは「職業能力の開発及び向上に関する支援」、そして、「キャリアプランの作成支援」も「職業生活設計の作成支援」、あと「キャリアプランの実行支援」も「職業の選択に関する支援」ということで、今、括弧内に入っていた

り、隠れていたりするものを、能開法の文言に合わせて、おもてにメインに出して、どうしても言わなければならないのであれば、「キャリアプランの実行支援」などは括弧書きに入れたほうがいいのではないかと思います。

順番も、一番最初に出てくるのは、「職業の選択に関する支援」、次が「職業生活設計の支援」、そして「職業の能力開発及び向上に関する支援」だと思いますので、その並びにしたほうがいいのではないかと思います。ただ、表と報告書はかなり関連していて、表を直すと報告書もガラッと直さなければいけないかと思います。ですので、文言については御検討いただきたいところですが、ともかく、一番最初に目立つ所なので、キャリアプラン、キャリアプラン、キャリアプランとくるよりは、やはりこれも能開法のフォーマルな用語に合わせたほうがいいのではないかと思います。キャリアプランもやはりどちらかと言うと俗語っぽい言葉だと思いますので、あまり望ましくないのではないかと感じた次第です。

企業領域については、前回からも思っていました、今回もやはり違和感があると思うのは「社員」という言葉です。よく言われることですが、社員は会社法においては株主を示すなど、いろいろ議論がある言葉かと思うので、これも皆さんの御賛同が得られるかどうか分かりませんが、むしろ、「従業員」とか「労働者」のほうがまだ良く、さらに社員、社員と言われると、何かこれも俗語っぽい感じがするので、御検討が必要かと思えます。

需給調整領域においては、「知識・技能」ということを全部統一していただきましたが、ここまでくると、企業領域においても本当は知識・技能が重要かと思えます。企業領域においてはキャリア自律とキャリア形成についてしか言っておらず、そもそもの本丸である従業員の専門性をこの表では知識・技能と言い換えしていると理解していますが、そうした知識や技能とかスキルといったことを一言も言及していないのはどうかと思いました。企業領域においても、きちんと知識や技能といったものは勉強し続ける必要があるし、伸ばし続ける必要があるし、単にキャリア自律という意識のことだけではないと思いますので、それは明確に書いたほうがいいのではないかと思います。それは需給調整領域において、知識・技能と繰り返すようになったがゆえに、余計に目立つポイントだと思いました。

同様に、教育領域においても、そういうキャリア教育、全般的に就活をうまくいかせようという意識が強過ぎて、そうではなく、成人してからの専門性、知識・技能のベースとなるものを、教育領域、学校時代には作り上げるべきということは言ったほうが良いと思います。海外のリスキリングの報告書などは、必ずリスキリングと共々、学校教育段階のスキルベースの構築みたいな言い回しが出てきますので、大人になってからスキル、知識・技能を伸ばす、そういう種になるような、ベースとなるようなものを、きちんとキャリア教育、学校段階において形成していく、その支援をしていくのだ。つまり、単なる就活をくぐり抜けよう、そのためにインターンシップをうまくやろうみたいなことではなくて、これは田中先生もおっしゃってくださったと思いますが、自己理解、職業理解をきちんと

しようと、さらには、成人になってから勉強を継続していけるように、そういうスキルベース、知識や技能の基盤をちゃんと構築する、その支援をしようというのは言うていいことかとは思いました。

あと、ここは文言がいろいろ気になる所があって、例えば、「講義を行える能力」の「講義」ですが、何となく技能講習とかの連想から、「講習」のほうがフォーマルな用語のような気がしました。あと、これは大学にお勤めの先生方にお伺いしたいのですが、「学内のカリキュラム設計担当者」というのが、いかにも外側から見た言い方のような感じがしますが、「教務の担当」とか、何か言い方があるのではないかと思うので、ここはもう少し公式の言い方にしたほうがいいのかと思いました。

さらに、下から2つ目、12番目においては、「教育プログラムの受講」とありますが、この辺は全部「リカレント教育プログラム」と統一してあるので、ここは統一したほうがいいのかと感じました。

地域・福祉領域においては、特に障害者の雇用、キャリア支援においては、アセスメントというのが非障害者のキャリア支援と少し意味合いが違って、あくまで地域・福祉領域においては、アセスメントと言うと、当事者の方の全体の環境や全てを含めた見立てということになると思います。それに対して、非障害者の方のキャリア支援においては、アセスメントと言われると、各種のツールを活用したアセスメントとなると思います。このように意味が2つあって、少しゴチャゴチャするので、地域・福祉領域においては、障害者のキャリア支援におけるアセスメントみたいな意味合いで全部統一したらいいのかと思いました。1番の線で消されている「アセスメント(見立て)」というのが、本当はいちばん近かったと思いますので、復活させてもいいのかと思いました。

「支援プログラム」の「プログラム」も少し引っ掛かりがあります。地域・福祉領域において一般的な言い方は「支援計画」、プログラムというよりは計画のほうが一般的かと思いますが、ここはプログラムでも別におかしくないかとは思いますが。

以上、ワーディングはさすがに今チェックする時期なのかと思いましたが、ワーディングについて、特に細かく気が付いた点について申し上げました。

○坂爪座長 ありがとうございます。では小山さん、お願いします。

○小山構成員 ありがとうございます。まず、これまでの議論を網羅的に反映してくださって、本当にありがとうございます。大変な御苦勞があったかと思えます。その上で、最初はコメント的なことをお伝えした後、こういう修正をしたらいいのではないかという順番でお話したいと思えます。

報告書の2ページ、一番下の○の所です。「キャリアコンサルタント講習の実施機関が講習を設定するにあたっての参考となるよう、わかりやすい表の形で示すこととした」ということで、別添の表があるわけですが、今回、この表が作られたことによって、講習実施機関がどういう講習を組み立てていけばいいのかという一つの方向性を示せたというのは非常に意義が大きいのではないかと感じております。

3 ページの一番上の○の所です。だからこそ、活動領域別で表を作っていく。もちろん各領域共通のものもあるのですが、その後、活動領域別にかなり詳しく表が作られていることも、これも更新講習だけではないかもしれませんが、講習実施機関がこれから講習を作っていくにあたって、是非、参考にしてほしい情報を今回取りまとめることができたのではないかと思います。ですので、それが活動領域別にいろいろな講習がこれからできていったらいいなと思います。それと同時に、これまでも研究会の議論で出てきたとおり、その領域で完結せずに、どうしても一人一人の個人が抱える問題、あるいは直面している問題は多面的ですので、その領域を越えて複数の領域の専門性を持っていく。あとは理想的には全ての領域の専門性を1人のキャリアコンサルタントが高めていくことは非常に重要だと思いますので、そういったメッセージもしっかり3ページの1つ目の○で示しているのは非常に重要かと思っております。

次は、12ページの(2)今後の更なる検討の所の1つ目の○の2番目の段落です。「上記の整理は、キャリアコンサルティングの現場で実際に必要とされている知識及び技能を具体的に示すことを目的として行われるべきであり、本研究会で行った整理についても、必要があれば、より実態に即した修正が行われるべきである」というのも、私は非常に重要だと思っております。今回、そういった意味では、意義のある報告書、資料2-2ができたと思うのですが、ただ、どうしても限られた時間の中での議論ですし、これから更に議論が続いていくことを期待しますが、そのときに、逆に今年作った報告書、あるいは資料2-2に縛られるのは健全ではないと思いますので、そういった適切な修正が行われるべきということもちゃんと書かれているのは重要だなと思っております。

その意味で言うと、報告書でこれだけ文字数を使って書かれているニュアンスが100%資料2-2に反映されているわけではないと思います。ただ、一方で、今後、恐らく資料2-2にあるものが、いい意味で独り歩きして行ってほしいと思いますので、そういった意味でも、今後の議論の中で資料2-2の書きぶりを変えていくことはやはり必要だろうと思っています。

その上で、細かい話をしたいと思います。資料2-2の企業領域の所です。企業領域の8番目、「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を関係部門と協業しながら行える能力」とあります。要は、これは計画の作成なので、プランに当たると思います。そうすると、8番目の項目は、5番の1つ上にあったほうがPDCAというサイクルを考えると理解しやすいのかと思いました。

それから5番目、「企業内の人材配置や各部門における業務内容を踏まえ、相談者に対して能力開発や企業内の円滑な労働移動に向けた支援を行える能力」ということで、言わんとすることの意図は分かる気がするのですが、これを読むと、他の部門に移動させようみたいな、企業目線を強く感じるような気が私にはしたので、先ほど職場適応の話があったと思いますが、新しい部門、職場に行ったときに、そこでどう適応していくかという意味合いの「職場適応」という言葉を使うと、労働者、社員目線になるのではないかと思います。

した。

6番目と7番目は、書いてあることがすごく似ているので、まとめてもいいのかなとは思いつつ、ただまとめると長いので、このままでもいいのかなと思いました。ただ、「人事部局」という用語が、石井さんから、あまり耳慣れないということだったかと思いますが、私もそのように思って、「人事部門」が多分よく使われる言葉のような気がしますので、「人事部門」がいいのかと思いました。

9番目ですが、「企業が行う多様な人材が活躍できる職場環境の整備に関する施策への協力や必要な提案を行える能力」、これは私のこだわりかもしれませんが、提案よりも協力が先に来ているのは、何となく企業が主でキャリアコンサルタントが従みたいニュアンスを私は感じてしまったので、必要な提案を先に出して、「必要な提案や協力を行える能力」にしてはどうかと思いました。細かいこだわりかもしれません。

次は教育領域の所です。先ほど下村先生からあった「カリキュラム設計担当者」に関する御意見は確におっしゃるとおりで、例えば、大学であれば、正に私が今この役職をうちの学校ではやっていて、教務主任という役職の者がうちの大学だとこの「カリキュラム設計担当者」、あるいは「責任者」になるのですが、ただ、これは大学のみならず、小中高も考えると、それぞれの教育機関によって、実際、カリキュラム設計担当者がどういう呼称で呼ばれている人たちなのかというのがばらばらな気がしますので、ある意味、片仮名も使われているこのままの用語のほうがむしろ汎用性があるのではないかと私としては感じております。私からは以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。佐藤構成員、お願いします。

○佐藤構成員 佐藤です。どうも本当にありがとうございました。皆さんおっしゃっているとおりで、とてもスッと読めるところがほとんどなので、大きな変更は全くありません。報告書で、これまでも皆さんから出てきた意見と重なる所がありますが、その辺に関して3点、表の表記について、これは私からの質問を1点、私の前にいろいろコメントされていた方の御意見に対して、私としてはこんなふうに思いますということを順番に御説明できればと思います。

まず、報告書についてです。2ページの上のほうの「キャリア自律」は、私もちょっと違和感があります。これは14ページ一番最後も同じ表現になっていますが、これはどちらも私も「主体的キャリア形成」のほうがいいのではないかと思います。キャリア自律という言葉が唯一残したのが、「企業領域における社員のキャリア自律についての企業の理解の促進」の部分だけなのです。私としてはそういうつもりでございました。こだわるものではないのですが、前回申し上げましたが、企業内において1つ問題なのは、企業の中でキャリアの自律の意識、これが主体的キャリア形成意識と言い換えると全く同じ意味になりますが、少し長いので、便宜上キャリア自律という言葉を使っています。企業の中のキャリア政策の発展形態と言うと大げさですが、手順としては、まず会社の命令に従って仕事をしていくことがあなたの人生なのですよというトレーニングをかなりしてきたと

ころが実態としてはあるので、これは悪い意味で言っているわけでもないですが、労働契約の中のものとして実態としてはあります。ただ、それが行き過ぎた結果として一人一人の能力の発揮が十分にされないゆえに、競争力が下がってきていると。2006年の経団連の報告書に正に書いてあって、そのときも、皆さんおっしゃっているように、「キャリア自律」という言葉ではなくて、「主体的キャリア形成」という言葉を使っています。ただ、手順としては、最初に社員の意識を変えていかないといけないと。ここが最初であって、その後に、今回、よく議論されている開発型というところに取り組んでいかないといけないという手順で考えていったものですから、こういう使い分けをあえて今回はさせていただくような案を出させていただきましたが、あまりこだわるものではないので、統一のほうが分かりやすいかと今思いながら聞いていましたので、「社員の主体的キャリア形成」、せいぜい意識をこのパラグラフで使っただけであれば、私としてはスッと胸に落ちてくるなと思っています。

2番目に、「開発型」を巡る所の議論、3ページです。とても良いと言うと変ですが、私もすごくこれは今回大事なパートだと思っています。皆さんもおっしゃっていたように、「将来」という言葉があるのですが、私は未来とか、本人の未来、あるいは議論の中でもありましたが、社会の未来とか、少し前を、スコープを長く見るようなものからバックキャストして、自分はどう在りたいのかということ「開発」というニュアンスの中には入れたいなと思っていましたので、表現はお任せしますが、もう少し書き込めるのかなというのは、皆さんおっしゃるとおりだという印象を持ちました。すみません、ここは具体的な案があるわけではないので、お任せしたいと思います。

3点目は5ページです。AIの所はありがとうございます。これは本当に日に日に私は切実な感情を持っていて、今回入ったことはすごく良かったなと思っています。ここに関しては2点あります。まず1つは、細かい用語の問題で、「各種情報収集ツール」という言い方は、今は情報の収集のためだけではないものですから、例えば、一緒に考えると、本人のクライアントの方の思考を広げる、これがいいのかどうか分かりませんが、いずれにしても「情報収集」という表現は、あまりここでは似つかわしくないと。ただ、ツールというのはそのとおりなので、思い付きみたいで申し訳ないですが、「デジタルツール」と言っただくといいかなと思ひまして、御提案です。

表に関して、ありがとうございます。こちらはいろいろなことがあったかと思っています。この辺については、教育領域の所で1点だけ、「リカレント」と「リスクリング」の使い分けについては、こういうことなのだなというふうに理解したのですが、「リカレント」という言葉は、産業界では今あまり使われていないという感じがいたします。細かいニュアンスとか定義は、学術面、あるいは一般的な言葉の認知という意味でいろいろあるとは思いますが、ちょっとそういう気がしたので、ここはあえて使っているということであれば、それで納得です。

最後に、皆さんおっしゃっていたことに関して、私も同感だなと思ったということや、

ここはこういうつもりではないだろうかということについて少しだけ申し上げます。3 ページ目の、他の領域との相互の理解。私も本当に石井さんのお話を今日改めて聞いて、そうだなと思いました。石井さんがおっしゃっていたように、他領域の背景を学んでいくとかリファーマーしていくことは、キャリアコンサルタントについて今すごく大事なのだなと思いましたので、背景の書き込み、少しの言葉でいいのかもしれませんが、もう少しインパクトを出せる表現があるといいなと思いました。ありがとうございます。

それから、「人事部局」問題は、私も「人事部門」だと思います。小山先生のおっしゃるとおりだと思います。実は違和感があったのですが、これがターミノロジーなのかと思って、そのままにしておきました。ありがとうございます。

田中先生がおっしゃった 5 ページの AI リスクの所は、本当におっしゃるとおりで、非常に気を遣っているのですが、よく読むと、AI の 2 つ目の ○ の上から 2 行目の所で、「AI が提示する情報の正確性や妥当性を見極める能力や、倫理面の問題が生じない形で AI を道具として効果的に活用する能力が求められる」としっかり書いていただいていたかと思いますし、表の中でも、表現をあえてここに入れていただいているので、私はこれで十分ではないかと思いました。

高橋先生がおっしゃったアダプタビリティの話は、これは御参考までですが、今、社内では、アダプタビリティがすごく大きなテーマになっています。アダプタビリティというのは何なのかみたいな部分もあるのですが、やはりそこを開発するということが出てくるのではないかと。先ほどの将来とか未来という話と絡む所ですが、今日は、ここにこう入れるべきだということではないのですが、高橋先生の御提言に賛成ということだけ申し上げておきます。

最後に、下村先生からお話がありました「社員」の表現については、私はあまり気になりませんが、これは「従業員」という言い方が妥当であれば、それがよろしいのではないかと思います。

需給調整の所で、「知識・技能」と言っているものが、企業領域の中で「能力」と言い換えられているものについては、御指摘のとおりだと思いますので、全体の言葉の整合性という意味では、「知識・技能」でいいのかもしれませんが、もう少し正確に言いますと、こだわりません。ただ、この「能力」という言葉は、多分、私が使ったのだと思いますが、「能力」という言葉に含まれている含意としては、知識・技能プラス行動や判断みたいなところがあったものですから、知識・技能という所から 1 歩入ったという気持ちは持っておりました。ただ、言葉の分散があまり細かい所にこだわって読者の方の判断を迷わすみたいなのところがあるといけないので、ここは「知識・技能」でいいのではないかと私の中では今思っています。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。

○日暮構成員 日暮です。よろしく願いいたします。まず、皆さんもおっしゃっているとおり、全体は一読したとき非常にすんなり入ってきた内容になっていましたので、これ

までの議論を適切に反映いただいていたなと感じています。

細かい部分や気になる点は、結構、皆さんお話をされていたところだったので、私自身が気になった点と、あと、これまで出てきているところで特に需給調整機能周りのところでは、こうしたほうがいいのではないかとということころは、御意見を入れさせていただければと思っています。

まず、修正の部分で言うと、先ほど報告書の3ページの「開発型」の支援の所で、在職者、求職者、非正規雇用という話がありましたが、非正規雇用はここでしか多分出てきてこなくて、かつ、JHRの立場で言うと、非正規雇用という言葉自体使わないほうが良いと言っている立場だったりもするのです。世の中の一般用語になっていますが、非正規とは何だという話になると思いますので、派遣も派遣事業者からすれば自社の社員ですので、これは言葉として適切ではないと思うので、なしでいいのではないかと考えています。

あと、需給調整のという所でいうと、表の先ほど田中さんがおっしゃっていた所です。情報の把握・分析といくと、確か報告書では「分析」が入っていないくて、表で急に「分析」になっているので、ここはちょっと重たいのではないかなと思っています。おっしゃるとおり、情報を収集して活用することは大事だと思いますが、アナリストにする必要はないと思っていますので、ここは外していただいて、あくまで分析するのはその職種の差異など、その人にマッチするかどうかの分析のほうになるのだろうなと捉えていますので、外していただいていいのではないかなと思っています。

その非正規周りの所でいくと、どう表現するかは気になったのですが、報告書の8ページです。派遣の所で派遣労働者に対しても、「求職者と同様、適切な情報の提供による支援が」という所になるのですが、ここをあえて要るか要らないかというのは悩んだのですが、これの意図としては、求職者のほうに1つ目のポツと2つ目のポツを入れていただいているので、これと同じように情報が必要だというように書いていただいている。これぐらいの密度でも派遣事業者、派遣労働者に対しても情報提供が必要だと捉えていただいているのであれば、受けという意味での言葉ではいいかなと思ったのですが、ここだけを読んだときには要らないかもと最初思ったということころなので、ここは全体整合を見ていただいて、文章がつながるのであれば、残していただいてもいいかなと思っています。

あと、2つです。全体を通してということころなのですが、1つは報告書の13ページに当たる所になるのではないかと考えているのですが、12ページから続いていく「実践的な学びの機会の提供」の所に入るのではないかなと思っています。これまでの議論の所で確か山口さんなどがおっしゃっていたと思いますが、いわゆるこの学ぶということの中がスキルや知識の技術的などところに結構いつている気がするのですが、これはこれで悪いことではないのですが、いわゆるキャリアコンサルタント自身が、ある意味、定期的に自分が誰の何のための目的で働くのかというような、キャリアコンサルタント自身が目指す姿を自覚化するというのが必要なのではないかと、見失っているシーンが多いという話をおっしゃっていたとされていて、ちょっとここのテーマに入ってくるのではないかと思

いますが、その学び直す機会の中に改めて自分のキャリアコンとして何をするのかということなど、キャリアコンサルティングで何をしたいのかということなどを問うというか、自覚化するというところもニュアンスとして入れていただいたほうが、今回の議論を適切に反映していただいている流れになるのではないかなと思っています。何のために知識を身に付けるのかということがつながったほうがいいかなという意見です。

あとは、これから次、今後のところになるのかもしれないなと思っています、12 ページの所に当たると思いますが、これは小山先生などが度々おっしゃっていた「レベル」です。今後のキャリアラダーのような、キャリアコン自体のキャリアラダーのようなところに対する検討を入れるのか、入れないのか、議論の中では出てきていたと思っています。それはもしかすると、この次の来年以降のスキルや講習とのセットになるのかもしれないのですが、この辺の整理はどこかでやったほうが本来的にはいいのではないかなと思っていたので、12 ページの所に入れていく内容になるのではないかなと思っていた次第です。私からは以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。今までのところを踏まえて、平川さんから何か御発言がもしあればお願いします。

○平川キャリア形成支援室長 いろいろと御意見を頂きまして、ありがとうございました。御趣旨は大体理解したかと思っていますが、細かい文言については、また御相談させていただきながら、進めたいと思っています。

○坂爪座長 ありがとうございます。先ほどアダプタビリティの話があったかと思いますが、これをどこに入れるのかなと、ずっと思いながら読んでいて、そうすると表現の変更で表 2 のほうなのですが、1 枚目をめくっていただいて、1 枚目の裏ですかね。「キャリアプランの実行支援」を「職業選択に関する支援」に変えると、実はちょっとずれが出てくるような気がしていて、多分、皆さんアダプタビリティは「キャリアプランの実行」の所に入れるといいのではないかという御発言もあったかと思いますが、職業選択にするとちょっとずれるなということがあるので、ここだけどうするか。多分、今の流れは「キャリアプラン」という言葉ではなくて、能開法の表現を用いたほうが流れとしてもきれいではないかというふうに移していくと、ちょっとここだけずれるなと思っています、一番最初、田中さんのお話だともっと前の「自己理解・仕事理解・環境理解の支援」にウェルビーイングや仕事の意味を探すと入れたらいいのではないかという御発言があったかと思いますが、それはそこで収まる。「適応」がちょっと何か今はまらないなと思ったので、こうするといいという御意見があれば、教えていただければと思いますが、いかがでしょうか。

○下村構成員 どこに入れるか。

○坂爪座長 アダプタビリティを入れる場所ですが、「キャリアプランの実行支援」だここにそのまま入るのが、「職業選択に関する支援」と入れるならもっと前段階に表現が移ると思います。

○下村構成員 まずアダプタビリティは、カタカナで入れようとしているということですが

か。

○坂爪座長 アダプタビリティと言う表現では伝わりにくいと思うので、適応でしょうか。

○下村構成員 職場適応という言葉でいいですか。

○佐藤構成員 いいと思いますね。

○下村構成員 職場適応とした場合、どこに入れるかですよね。案外、どこにも入らないですね。どうしたらいいのでしょうか。

○佐藤構成員 まだ、検討中です。

○坂爪座長 能力開発に関する支援でしょうか。

○下村構成員 そこら辺でしょうね、結局は。

○坂爪座長 御指摘いただいた点は非常に大事です。その上で、どこに入れるかを考えると、能力開発に関する支援の所に入れると良いように思いますので、それを候補で、御調整していただくということでもよろしいかなと思います。高橋さん、お願いいたします。

○高橋構成員 私も職場の適応のことを申し上げたわけですが、もっと言うと新しく1個、枠を作りたいぐらいの気持ちです。が、それもなかなか難しいこともあって、どこかに入れるといいのだろうと。そういう意味では「キャリアプランの実行支援」の中の(能力開発に関する支援)に入れてもいいのですが、能力を高めることで適応するという意味合いだけに固定していただきたくないなという部分があります。やはり職場に適応するというのは、仕事をどう進めていくのか、そういうところの工夫をする所もありますし、職場の中での人間関係をどう構築して、どううまく仕事を進めていくのかということもあります。先ほど言ったジョブ・クラブティンク的な要素として、入れていただくという感じであれば、この(能力開発に関する支援)の所に入れていただくのが妥当だと思います。

○佐藤構成員 よろしいですか。賛成でして、4 ページ目の(キャリアプランの実行支援)の所の2つ目の○の一番近い言葉で言うと、下から2行目の「変化を求められる労働者の心理的受容に対する支援」という中に多分入るところなのではないかなと。すごく平たく言うと、とてもかたくなになっている心の状態を、第三者として客観的に今の状態を示すことによって、本人のこのかたくなな状態が開かれていくということだと思います。それはやはり人によって全然違いますし、かたくなでないから、柔軟だからいいとも言えないので、そういうことを言っているつもりではないのですが、そういうことで言うと、高橋さんのおっしゃっているとおりで、一種のジョブ・クラブティンクで、今、見えている風景の可能性のようなものを開いていくという感じだと思います、主体的な取組ということなのですが、これはやはり他者の支援がないとなかなかできないところなので、この2つ目の○をそういうように私が理解して読んでいけば、これでいいと言ったかもしれないという感じがしました。工夫できるかどうか、自分でももうちょっと考えてみたいなと思います。

○坂爪座長 ありがとうございます。今、御説明いただいて、そう読むのかと私自身も思

った部分もあるので、少し場所が変わるということもあるので、表現も含めて御検討いただければと思います。

○下村構成員 話がまとまりそうなところで申し訳ないのですが、「職場適応」は全部に共通する能力なのでしょうか。学校領域、教育領域において職場適応、需給調整において職場適応、地域・福祉において職場適応と言われると、ちょっと違和感がないですか。これはむしろ企業領域の2番目の「社員のキャリア形成及び能力開発」の所に入ってくるのかなと。

○佐藤構成員 そうかもしれないですね。

○下村構成員 職場適応の支援なので、企業領域で高橋さんのおっしゃりようでは、むしろ企業領域の大枠を増やしてもいいぐらいという感じはありますよね。企業領域で3つあるけれども、4つ目に「職場適応の支援」があってもいいかもしれません。それで高橋さんのおっしゃってくださったジョブ・クラフティングの3つを入れる感じでいいのかもしれない。

○坂爪座長 なるほど。

今の御提案は企業領域の所で引き取って、そこで入れることを考えるというのが1つですね。そうすると、先ほど田中さんのおっしゃった仕事の意味やウェルビーイングというのは共通領域のほうがいいかなと思ったのですが、それはそのままでもいいですか。それも企業に引き取ってしまう。

○佐藤構成員 それは全体のほうが。

○坂爪座長 それは全体でいいですね。「適応」に関わる部分は企業領域で引き取って、どこかに入れる、もしくは場合によっては活動内容の箱を増やすということなのかなと思います。その辺りを視野に御検討ください。

では、そうしましたら「社員」問題にいきましょうか。「社員」問題はもう一度、下村さんからお願いします。

○下村構成員 皆さんに違和感がなければいいのですが、通常、「社員」と言いますかと思いました。つまり社員はフォーマルな用語かという疑問があります。俗語っぽい感じがしてしまうのですが、そういうことはないですか。「社員」で大丈夫ですか。むしろ「従業員」とか「労働者」のほうがいいような感じがしました。

あと、先ほどお話もありましたが、社員というのは正規社員という含みはないのですか。そんなことないということであればいいのですが、賛同してくださる方がいれば、ちょっと用語を変えてもいいのかなと思いました。

○坂爪座長 ありがとうございます。

石井さんからありますか。

○石井構成員 下村先生、ありがとうございます。私の結論としては、今回、「従業員」という表現に変更していくのがいいのではないかと思いました。「社員」という表現が一般か一般でないかというところでいうと、企業内であれば一般的に使う用語かなと思って

います。というのは、今はキャリア支援をしていくときに、雇われる側と雇う側という関係ではなく、ともに協業していく関係性を大切にするという観点から、「従業員」だと従うという意味が見えてしまうので、あえて「社員」という表現を使って発信していくということが、人事部内であったり、何かの社内の発信としては気を付けている点が多い傾向にあると私は思っています。

○佐藤構成員 全く同意見です。

○石井構成員 ただ、今回、厚生労働省主体で出していくものなので、そうしていくと正式名称、「労働者」、「従業員」という形が適切なのではないかと私は思いました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。田中さんお願いします。

○田中構成員 タイミングがちょっとずれたのですが、今のはとりあえず「社員」ではなくて、「従業員」などのほうがいいと思っているのですが、言いたくなかったのはアダプタビリティの話をしているときに、「キャリアプランの実行支援」の中で（職業選択に関する支援）というこの表の 13、14、15、16 の辺り、この職業選択が本当にいいのかなというのは、キャリアプランの中にはアダプタビリティ、いかに今の職場で適応するかというキャリアプランもあるわけで、何か妙にこの「キャリアプランの実行支援」の所で職業は変わらねばならぬという感じになっているのは、本当にこれでいいのかなと。何か職業の選択だけではなくて、職業環境の選択が行われる支援や選択した職業環境への就職移動活動に関する支援など、この辺りが本当にこれでいいのかなというのは、ちょっと疑問に思いはじめたのですが、高橋さんや下村先生、いかがでしょう。

○坂爪座長 高橋さん、お願いいたします。

○高橋構成員 高橋です。やはり私の最初の違和感は、職業選択ということに限定されてしまうというところでした、田中先生もおっしゃったウェルビーイング、あるいは働きがいなどの支援をやっていくのがキャリアコンサルタントであると理解をしています。ですが、法律上では、職業生活設計という言い方で丸めてしまっているのです。

○田中構成員 そうですね。

○高橋構成員 そこに、働きがいやウェルビーイングを含んでいると言えば、ここの共通の領域の所に書いてもいいという気がします。一方で、ウェルビーイングの話と、それから職場への適応という話でいくと、職場適応は企業領域だという気がしたこと。それからウェルビーイングは、やはり全体に関わることなので、共通のほうに入れていく。そういうふうによく棲み分けられればいいと思っています。ですので、ウェルビーイングの部分が共通に入っていれば良いと思いますが、ちょっと悩ましいところではあります。

○田中構成員 ありがとうございます。

○下村構成員 田中先生がウェルビーイングということで、どういう意味合いのことをおっしゃっているのか、もう少し確認したい感じはございますが、それは後で御質問申し上げるとして、正に高橋さんがおっしゃったような意味で、私は逆に感じました。キャリア

コンサルティングの基本というのは、一番最初、トップに来るべきものは、やはり職業選択に関する支援だと思います。その大原則というか、そこから派生して能力開発の支援や職業生活設計の支援というものがくるのであって、歴史的に見ても、やはり職業選択の支援が一番根本的なものとしてくるべきものかと思います。だから能開法においても職業選択に関する支援がトップバッターにきて、そして、職業生活の設計の支援がきて、そして能力開発の支援がくる。正にこの順番で問題ないと思います。ただ、高橋さんや田中先生がおっしゃっていた新しくウェルビーイングなどを入れるというのであれば、その下の項目として入るのは別に入ってもいいなと思います。ただ、ここはやはり法律の文言と順番に合わせたほうがいいのかと思いました。職業選択に関する支援に限定されるというよりは、むしろ限定しているのではなくて、それが本質であり、中核だということは、ちょっと共通認識として持ちたい感じはあります。

○坂爪座長 ウェルビーイングの御質問について、田中さんお願いいたします。

○田中構成員 ありがとうございます。ちょうど先ほど本質はこの職業選択だとあったのですが、職業選択で選んだ後に、でも、今、日本人の特徴で言うとお金のために働いているという人が圧倒的に他国よりも高くて、仕事を辞めてでも生きがいのために働こうという比率が海外と比べて非常に低い。ですから、仕事に生きがいを感じていないし、何か仕事に就いた後の喜び、どう生きるかという、就いた後、より良く生きるということを支援する役割も、多分、私たちは持っているのではないかなと。単に仕事に就いて、食べていけますだけではなくて、そこが私の人生としてよい人生だったと思えるような、そういう支援もきっと役割の中で増えていくのだろうなど。質問の回答になっていますか。

○下村構成員 よく分かりました。それは私の理解では職業生活設計に入ってくる感じがしました。ウェルビーイングなどが、職業選択も能力開発も全部含めた形での生きがいや、ウェルビーイングが職業生活設計という言葉に私は頭の中に出てきた感じがします。

○田中構成員 そうですね、そっちのほうがいいですね。欄として、職業生活設計の欄があって、そこにウェルビーイングや生きがいをいかに作るかということを入れるといいのかもしれないですね。ありがとうございます。

○坂爪座長 ありがとうございます。日暮さんお願いいたします。

○日暮構成員 今、皆さんが議論している所については、下村先生の見解も含めて納得している状態なのですが、私自身もその「キャリアプランの実行支援」の中の（職業選択に関する支援）は、職業選択は移動するだけではなくて、そこに残るのも選択だと認識をしているので、そう捉えたときに、ここに入るなど、どこに入れるかは先ほどの先生の意見であまり違和感はないのですが、1個、今更ながら気付いたのですが、ここで「選択した職業への就職活動に対する支援を行える能力」といって、就職と言い切ってしまうと移動前提になるので、就労や就業・就職活動など、そこで定着することに対するきちんとアジャストする支援のようなもの、選択支援というのは、あなたはここに残るのも大事ですね、今のほうがいいのかではないですかと言ってあげられる支援というニュアンスを残したほう

がいい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す。いかがでしょうか。多分、今、2 つトピックがあって、この話と、あと「社員」問題があって、そちらについても何か御意見がありましたら。小山さん、お願いいたします。

○小山構成員 はい、「社員」という用語のこの話に戻って発言させていただければと思います。私も結論としては「従業員」がいいかなと思いました。『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』、厚労省さんから出された文書があると思いますが、そのサブタイトルも、「従業員の活力を引き出し、企業の成長へとつなげるために」とあるので、従業員がいいのかなと。ただ、この本文を見ると所々で社員という用語が、使いたいときには社員という用語も本文の中では使っているようですので、大きい見出しや、この資料 2-2 に使う用語としては、多分、従業員という言葉がいいのだと思いますが、報告書の細かい本文の所で、時折、必要に応じて社員という言葉が出てくるのは差し支えないのではないかなと思いました。

一方で、例えば私が授業をするとき、あるいは企業さんでお話をさせていただくときは、意図的に社員という言葉をもしろ使うようにしていて、それは先ほど石井さんがおっしゃっていたことと同じなのですが、漢字の「従業員」という言葉の 1 文字目が「従う」という文字が使われてしまっているのです、どうしてもそこで主従関係が、要するに企業が主、従業員側が従というのが、労働法的にはもちろんそうなのですが、だけれども、そうではなくてというふうなスタンスから話を始めないと、キャリア自律や自律的なキャリア形成の話になっていかないので、私も「社員」という言葉のほうが好きではあるのですが、ここでは「従業員」というのが適切な表現なのだろうと理解しています。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。では、そうすると、原則としては「従業員」という言葉で統一するということが 1 つ決まったかなと思います。

さて、残り時間が少なくなってきましたが、何かその他御発言、改めて追加などありましたら。高橋さん、お願いいたします。

○高橋構成員 高橋です。1 点だけなのですが、報告書の 13 ページです。最初の○で、「このための手法のひとつとして、スーパービジョンがあげられる。」、2 つ目の○で「インターンシップ」、これが確かにこれまでの議論で出てきた内容であるのですが、私は、事例検討会も非常に有効な育成方法だと思っています。というのはスーパービジョンだと、やはり実際に実践経験がないとなかなか受けられないというハードルがあるし、インターンシップも、みんながみんな受けられるわけではない。そういった中で、事例検討会ですと、話題提供者が事例を提示し、他の参加者は実践経験がなかったとしても、その中で実践がどういう感じで行われるのかを学ぶことができ有効。そういう意味では裾野は広い、対象者がすごく広がります。これも加えていいのではないかと考えています。それをすぐに施策として何かやるということでないにしろ、入れておいていいのではないかと考えたところです。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。インターンシップに加えて事例検討会もということで、よろしいですか。その他、よろしいでしょうか。田中さん、お願いいたします。

○田中構成員 今後のキャリアコンに求める力で、下村先生の「社会正義のキャリア支援」を読むと、アドボカシーを入れなければいけないのだろうなと思っていたのですが、下村先生にお伺いしたいのは、アドボカシーの要素は、ここの「組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援」で、これで本当にいいのかなというのはちょっと気になっているところがあります。「労働者のキャリア形成を促進する環境を整備するため」という、何かキャリア形成をという所に限定されているのですが、アドボカシーだけで言うと、キャリア形成は関係なしで、生きていくために必要な代弁のようなものもあるのかなと、この辺りのことをお伺いしたいなと思っていたのですが、下村先生、お願いできますか。

○下村構成員 今、田中先生に言われて、なるほどと思いました。確かにキャリア形成しか書いていないので、本当はもっと働く人そのものの権利や尊厳など、いろいろ王道なことを言いたいところではあります。ただ、あまり変に入るとぎらつく感じもあるので、ただ、田中先生がそうおっしゃってくださったので、「労働者のキャリア形成等」のような逃げ方というか、ちょっとぼやかして、これを中心とするがいろいろな環境整備を含めるといことなのかなと。何かもっとぎらぎらする言葉を入れようと思えば入れられると思いますが、どうでしょうか。

○田中構成員 少なくとも「等」は入れてほしいなど、私は今、思いました。

○下村構成員 そうですね。いろいろな環境整備のために組織や環境、田中先生のおっしゃってくださったものを取り入れるとすれば、組織、環境のみならず社会や制度、行政など、もう一步広がりがある言葉を入れても、組織、環境、社会など、そんな感じで、広がりのある言葉を入れるとどうでしょうか。

○田中構成員 そうですね。その辺りが入ったほうが、今後求める力としては分かりやすいかなと、本当に弱者をいかに支援するかという意味で言うと、必要な感じがします。

○下村構成員 先生がそうおっしゃってくださったので、下でリファーとあるのであれば、上はどこかにアドボカシーとはっきり書けば、もっと分かりやすくなるのではないのでしょうか。「働きかけ(アドボカシー)を行える能力」とすれば、下のリファーとも何となく合っている気がします。

○田中構成員 その辺りはお任せしたいと思います。ちょっと抜けていないかなと、抜けのチェックで言うと、少しそこが気になりました。

○下村構成員 それが入ると、すごくいいような感じがします。しかも全領域に通じると思います。

○坂爪座長 そうですね、「等」だけだと、詳しい人以外は分からないですね。では表の所と、あと本文のほうも少し文章を足していただくということでお願いします。あと、アドボカシーという言葉は、わかりやすさと言う観点からどうでしょうか。

○下村構成員 分からないけれども、一応、アドボカシーという言葉を入れると、こうい

う組織、環境を整備するため、組織や環境、社会への働きかけを行うことなのだと、この言葉が入ることで、勉強していただけるのかと思います。

○坂爪座長 なるほど、ありがとうございます。ほかは大丈夫ですか。

○石井構成員 ありがとうございます。1 つだけ、細かいところの話なのですが、報告書の3 ページの一番下の○です。（自己理解・仕事理解・環境理解の支援）の下から2 行目の「面談」という表現について気になりました。ここでは、自己洞察や自己理解の促進を促すのは「面談」によって行われるものとして書かれているように読めますが、これまでの議論と少し乖離があるのではないかなと思いました。キャリアコンサルティングの実践は、面談だけではなく研修、アセスメントなど、さまざまな形で行われるという点も共有されていたかと思います。そのためこの表現は、「面談」を除いて、「自己洞察を促す、自己理解を促すことができる能力」といった形に整理すると、これまでの議論ともより整合的になるのではないかなと思いました。

○坂爪座長 面談を取ってしまうということですね。なるほど。

○石井構成員 もしくは各施策なのか、キャリアコンサルティングを通じてなのか。

○坂爪座長 そうですね。「各施策を通じて」。何か抜いてしまうと、それはそれであれかなと思うので、分かりました。面談に限定をしないということですね。

○石井構成員 今のアドボカシーの議論については、私は、そこは是非強く入れていただきたいなど賛同した部分でした。キャリアコンサルティングの価値というのは、個人の支援にとどまるものではなく、個人にとっても、組織にとっても、そして社会全体にとっても意味を持つものであると思います。そうした価値を社会に対してしっかり伝えていくという観点からも、アドボカシーという言葉があることで、この概念を明確に位置づけることができ、理解を深めていくことにつながるのではないかと感じました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。よろしいですか。では、そうしましたら、今いただいた意見を踏まえて、再度、修正案を作ってくださいということになるかと思います。

私から1 点だけ、先ほど「非正規」という言葉は使わなくていいのではないかという話があったのですが、そこに関して言うと、3 ページ目の所ですが、非正規雇用労働者を外すのであれば、雇用形態を問わず在職者ということを入れていただきたいということが1 点です。あと、「5. キャリアコンサルティングの活用促進」という所でいくと、キャリアコンサルティング活動の質を上げていくことも重要なのですが、やはり現時点で、それこそ住んでいるエリア、住んでいる雇用形態でキャリアコンサルティングを受けられる機会にはすごく差があるということは問題なので、そこについて、「さらなる活用」という中に、要は格差、地域間格差、雇用間格差というものをなくしていくということが重要だということは、どこかに書いておいていただきたいと思っています。

それでは、最後、「その他」として、事務局からのアナウンスをよろしく願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 ありがとうございます。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います。  
次回の開催については、別途、事務局から御連絡させていただきます。

○坂爪座長 御説明ありがとうございました。ただいまの説明等について、何か御質問はありませんか。大丈夫でしょうか。

それでは、本日の議事は以上とします。皆様、お忙しい中、御参集いただきまして、ありがとうございました。