

第10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12月25日(木)  
15:00～

場所 厚生労働省専用第14会議室

○坂爪座長 それでは時間になりましたので、ただいまから「第 10 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、よろしくをお願いいたします。本日は対面とオンラインのハイブリッド形式での開催となります。

本日は小山構成員、高橋構成員、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構成員の皆様におかれましては、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。

なお、人材開発総務担当参事官の五百旗頭は用務のため欠席となります。また、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よろしくお願いいたします。以上です。

○坂爪座長 それでは早速、議事に入りたいと思います。議題の(1)報告書(案)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 資料 1-1 を御覧ください。前回、お示しした報告書(素案)について、御意見を踏まえて修正をしたものです。主な修正点について御説明させていただきます。まず、2 ページです。一番上の最初の○の所ですが、こちらの記載に、「キャリア自律」という用語があります。この記載ぶりが、その言葉の用語の定義のようになっているという御指摘がありました。そこで文章として、「労働者が、変化する環境の中で自身のキャリアのあり方について考え、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・主体的なキャリア形成」というような表現ぶりに修正をしています。報告書全体を通して、「キャリア自律」という用語の部分で「自律的・主体的なキャリア形成」という表現に修正しています。

続きまして、3 ページです。(2)の領域共通の能力の所の最初の見出しの(「開発型」の支援)の所です。最初の○ですが、「在職者」という表現と「非正規雇用労働者」という表現があり、意味として重複しているという御指摘がありましたので、「様々な雇用形態の在職者」という表現にさせていただいています。

それから、次の○ですが、こちらは「開発型」の支援に関する記載です。こちらに対する御指摘として、スコープを長く見るといったニュアンス、あるいは自分がどうなりたいかというところからバックキャストとして能力開発を行うというニュアンスが表現できればいいという御指摘がありましたので、こちらに記載しているような修正にしています。

また、一番下の○ですが、元の文章には「情報を様々な経路から収集・分析し」となっていました。概略的な表現になっていたところを具体的な表現ぶりに、御指摘を踏まえて修正しています。

4 ページです。上から 2 行目ですが、御指摘として、キャリアコンサルタントには相談者に AI のリスクを指導できるような能力が必要ということがありましたので、「AI 等のデジタルツールの適切な活用方法を含め」という文言を追加しています。

それから、その下の○ですが、自己理解の支援の手法としては面談だけに限らないという御指摘がありましたので、面談以外の支援手法についても、こういった形で記載しています。

それから、次の(職業生活設計に関する支援)という見出しの所です。もとは、「キャリアプランの作成支援」としていましたが、職業能力開発促進法の用語に合わせたほうがよいという御指摘がありましたので、「職業生活設計に関する支援」というように修正しています。

この見出しの 2 番目の○です。「その際には」という所ですが、クライアントが仕事の意味を発見することを支援する能力が必要という御指摘、マクロとミクロの視点の統合という文脈を表現したほうがよいという御指摘がありましたので、こういった形で文章を追加しています。

それから、次の(職業の選択に関する支援)という見出しです。素案では、「キャリアプランの実行支援」という見出しで、職業選択の支援と能力開発の支援をまとめて記載していましたが、職業能力開発促進法の用語を用いて、それぞれ別の項目として立てています。この見出しの 1 つ目の○の所の 2 行目ですが、「長期的なキャリア形成に資する選択」という文言を追加しています。職業の選択に関しては短期的な就職支援、転職支援だけではないという御指摘がありましたので、それを表現する意味で、こういった文言を入れています。また、3 行目の「なお、この際には」から続く文章ですが、職業選択は必ずしも労働移動を前提とするものではないという御指摘を受けましたので、この文章を追加しています。

その下の○ですが、相談者に選択肢を提示するだけでなく、相談者が主体的に意思決定できるように支援できる能力が必要という御指摘がありましたので、このような文章を追加しています。

5 ページの一番上の○ですが、こちらは職業の選択についての活動に取り組む労働者を後押しする、その内容について、より具体的に記載をしています。

その次の見出しの(職業能力の開発及び向上に関する支援)の所の文章は、素案にあったものと、ほぼそのままの文章となっています。

5 ページの一番下の見出しの(組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援)ですが、1 つ目の○の「経済社会情勢や労働者の働き方が大きく変化中、労働者が抱える課題は複雑化・多様化している。」という文章は、こういった環境への働きかけや専門家と連携した支援が必要な理由・背景として追記したものです。

6 ページの上から 3 行目です。「手厚い支援が必要な者への支援の強化に向けて」という文言を追加していますが、これは、社会正義やアドボカシーについて何らかの記載が必

要という御指摘がありましたので、こういった形の表現を追加しています。併せて、4行目ですが、「組織や環境、社会への働きかけ」ということで、「社会」という文言を追加しています。

次の○です。追加された部分としては、専門家と連携した支援が必要な理由・背景について補足的に表現を追加したところです。

次の見出しは、AI の関係の見出しです。今は、AI は単なる情報収集のためだけのツールではないという御指摘がありまして、「デジタルツール」という表現を御提案いただきましたので、その表現ぶりに変えさせていただいています。

この AI の見出しの 2 つ目の○の文章の中に、「キャリアコンサルティングの質を高める支援ツール」という表現を追加しています。こちらも御指摘を踏まえて追加しております。

続きまして、(3)の企業領域の所です。1 つ目の○の 1 行目ですが、「社員」という表現がありました。こちらは「従業員」としたほうが良いという御指摘がありましたので、報告書全体を通して修正をしています。

7 ページの一番上の○です。こちらは企業の理解の促進について概括的に書かれていた部分ですが、御指摘を踏まえて、より具体的な記載に修正しています。上から 4 つ目の○になりますが、企業への働きかけについては、企業は説得の対象というよりもパートナーであるという御指摘がありましたので、このような形の文章に修正しております。

次の○の 3 行目です。支援の中で、職場適応を支援するという能力も必要との御指摘がありましたので、「職場適応」という文言を記載しています。

また、下から 3 行目ですが、元は「人事部局」という表現でしたが、こちらは「人事部門」のほうが適切だということですので、この報告書全体を通して修正しております。

続きまして、8 ページの下の方です。（従業員のキャリア形成支援に向けた環境づくり）の最初の○です。環境づくりの具体的な内容として、「従業員が職場に適応し、様々な職務を経験する中でキャリア形成に取り組めるようにするための環境づくり」といった形の記載で追記しています。

次のページの上から 2 つ目の○は、新たに追加した部分です。職場適応についてジョブ・クラフティングの要素も含めて記載すべきという御指摘がありましたので、このように文章を追加しています。

少し飛んで、11 ページです。ここは（キャリア教育の実施）の所です。まず、「学生・生徒が自己理解を深め」という文言、それから、「生涯にわたって自ら能力開発に取り組んでいけるようになるための基盤の構築に向けた支援」という文章を追記しています。成人してからも勉強を継続していけるような基盤を構築する支援が必要という御指摘がありましたので、こういった形で追記しています。

次に、15 ページです。こちらは、(3)実践的な学びの機会の提供です。1 つ目の○ですが、実践的な学びは、キャリアコンサルタント自身が目指す姿を自覚する契機になるとい

う御指摘がありましたので、2行目、3行目の所にそういったことを記載しています。

また、2つ目の○ですが、こちらはインターンシップについて書いていましたが、事例検討会も有効だという御指摘がありましたので、インターンシップと並べて、事例検討会についても追記しています。

続きまして、16 ページです。下から 2 つ目の○です。キャリアコンサルティングを受ける機会に関して、地域間格差や雇用間格差をなくしていくことが重要という御指摘がありましたので、こういった形で文章を追加しています。

最後ですが、下から 3 行目の所です。キャリアコンサルティングの質を上げていくことが、キャリアコンサルタントの価値向上や活躍の機会の拡大につながるという御指摘がありましたので、こういった形での追記をしています。報告書の修正は以上です。

続きまして、表になります。資料 2-1 を御覧ください。この表についても、本文の修正に合わせて修正をしていますので、詳細な御説明は省略させていただきますが、3 点だけ御説明します。まず、【需給調整領域】の所の表です。一番上の所で、こちらは労働市場の分析までを現場のキャリアコンサルタントが行うのは過剰ではないかという御指摘がありました。素案の元の文章にも、分析という言葉は入っていませんでしたので、この表のほうからも「分析」を削除しています。

それから、【教育領域】の所の 1 番目ですが、環境が変化する中でも主体的に選択・決定を行う力を付けられるように支援する能力が必要という記載は、本文のほうにはありましたが、表にありませんでしたので、そちらを追加で記載しています。

それから、次のページの【地域・福祉領域】です。1 番目と 2 番目の所です。1 番目については、本人と本人を取り巻く環境についての情報収集、それから 2 番目については、相談者本人についての情報収集、情報の把握という形に書き分けたほうがいいのではないかという御指摘がありましたので、そういった形で修正をしています。

また、「アセスメント(見立て)」という表現があります。今回はこちらを削除していたのですが、再び復活して、記載させていただいたということです。説明は以上です。

○坂爪座長 前回までの議論を踏まえた修正の作成、どうもありがとうございました。それでは、今、御説明いただきました事務局の説明について御質問や御意見がありましたら御発言をお願いいたします。オンラインで御参加の皆様方につきましては、「手を挙げる」等の機能を御活用ください。どなたからでも構いませんが、いかがでしょうか。では、石井さん、お願いします。田中さんは、石井さんの後をお願いいたします。

○石井構成員 前回の議論を含めて丁寧に反映くださって本当にありがとうございます。これまでの議論の内容を反映くださっているため、今日は、最終化していくというフェーズだと思います。これまでの議論がしっかり伝わるように、ちょっと重箱の隅をつつくような細かいレベルの話になってしまうかもしれないのですが、お話をさせていただければと思います。

大きく 6 点、気付いた点がございますので、お話をさせていただきます。1 つ目は、2 ペ

ージの1つ目の○の上から3行目、「労働者が、変化する環境の中で自身のキャリアのあり方について考え」という所なのですが、この「あり方」という表現自体が、間違いではないとは思いますが、前後の文脈を読むと、どちらかと言うと行動レベルであったり、実践レベルの内容で書かれている印象を受けました。そのため、「あり方」という表現を、例えば、「キャリアの方向性」、「働き方の選択」というように、ちょっと抽象度を下げた表現にするほうが、より分かりやすくなるのではないかと思います。ただ、あえて「あり方」という表現を使う意図がある可能性もあると思いますので、その点については是非、御意見を頂きたいと思っています。

2つ目です。3.今後のキャリアコンサルティングに必要な能力の(2)です。4ページの、(職業生活設計に関する支援)の2つ目の○です。こちらも前回の内容を反映してくださっているのですが、「その際には、相談者がマクロの視点からの仕事理解・環境理解とミクロの視点からの自己理解を統合し」と書かれている点についてです。今回、「開発型」の支援の議論の中では、今の仕事だけではなく、これから自分たちが働く環境がどのように変化していくのか、その中で、例えば、ホワイトカラーの仕事がどう変わっていくのか、そして、その変化に自分自身がどのように立ち向かっていくのかという点を、しっかり意味付けをしていくことが重要である、という趣旨であったと理解しています。その内容を説明する際に、口頭ではマクロ、ミクロみたいな表現のほうが分かりやすいと思い、そのように申し上げたのですが、座長からも、この表現が入ることでもかえって難しくなるという御意見も頂きました。そのためこの部分については、どのように表現すると、より受け手にとって分かりやすくなるかという点について、是非、御意見を頂きたいと思っています。例えば、「マクロ」「ミクロ」という表現を外して、「相談者が仕事や働く環境、社会や産業の変化の中で捉える理解と、自身の価値観や経験に基づく仕事理解、自己理解等を統合し」といった形でもよいのかと思いました。

3つ目です。(3)企業領域において追加・強化が必要な能力の所です。8ページの(従業員のキャリア形成支援に向けた環境づくり)の1つ目の○についてです。本当に細かいレベルなのですが、「労働者個人への支援だけでは解決できない問題への対応のため、個別面談から得られた情報を組織レベルで分析したデータに基づいて」となっているのですが、実際の支援の場面では、「得られた情報を」ではなく、「情報や」という表現のほうが適切なのではないかと思います。実務では、個人面談から得られた情報をそのまま活用するケースもあれば、それを組織レベルで分析したデータとして活用するケースもあるというふうに捉えると、「情報や」が適切なのではないかと思います。

4つ目です。5.キャリアコンサルティングの活用促進の16ページの所です。今回の能力要件の変更について、社会情勢の変化に伴い、社会から求められる役割も変わってきます。そのため、キャリアコンサルタント自身も新たな能力を獲得していく必要があります。それを活用しながら、個別相談にとどまらず、キャリアコンサルティングの意義・効果をキャリアコンサルタント自身が主体となって関係者に説明し、セルフ・キャリアドックの導

入などを通じて活用を促進する役割を担う必要があるということは、しっかり明記していくことが大切なのではないかと思いました。

なぜなら、これまでの議論の中でも、「資格を取得したものの仕事がありません」と、いった声があり、どちらかというと受動的な状況が見られるというお話もありました。こうした状況の中で、誰かが環境を整えるのを待つのではなくて、キャリアコンサルタント自身が必要な能力を身に付け、関係者とともに関係者とともにキャリアコンサルタントが自ら、キャリアコンサルティングの活用を広げていくという姿勢が重要なのではないかと思います。例えばですが、この 16 ページの下から 3 番目の項目として、「さらに」の項目の次に○を追加して、「こうした取り組みを実効性のあるものとするために、キャリアコンサルタント自身が、単に個別相談を行う専門職にとどまらず、キャリアコンサルタントの意義・効果に関係者に説明し、導入や活用を促進する役割を担うことが重要である」というようなニュアンスの記述を加えると、今回の能力要件見直しの意義がより明確に伝わるのではないかと思います。

残り 2 点です。資料が変わります。資料 2 の【企業領域】の所です。6 番の 2 行目、「企業内の円滑な労働移動及び職場適応」ですが、この「労働移動」という言葉自体は間違いではないと認識をしています。ただ、企業の取り組みのという文脈で考えたときに少し気になりました。この「労働移動」という言葉が、どちらかという与企业主導で人を動かすというような意味合いがやや強く出てしまっているのではないかなと思いました。今回の議論では、社会環境の変化に伴って、組織も変化していく中で、個人がその変化をポジティブに捉えながら、キャリアのトランジションを行っていくことを、キャリアコンサルタントが支援していくという趣旨も含まれていたのではないかと理解しています。その意味で、「適性を活かした役割変更や配置転換」というような表現のほうが、実際の企業組織の文脈には近いのではないかなと思いました。もちろん、「労働移動」という言葉をあえて使うかどうかという考え方もあると思いますので、是非、皆さんの御意見を頂きたいと思いました。

最後です。この企業領域の 13 番です。前回の議論の中でも、職場適応の観点として、従業員自身が仕事の捉え方を捉え直し、意味付けしていくことを支援していくというお話があったかと思います。その文脈で考えると、ジョブ・クラフティングに対する支援という表現よりも、「ジョブ・クラフティングの考え方を活用して従業員が主体的に捉え直すことを支援できる能力」といった形のほうが、より分かりやすく、文脈に合っているのではないかと思います。少し細かいレベルの話ではありますが、これまでの最終化の段階ということもあり、これまでの議論がより正確に伝わるようにという観点から発言させていただきました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。一通り皆様から御意見を頂く形で進めたいと思います。田中さん、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。石井さんの意見も、確かにそのとおりだなと。特

に4番目の、「得られる情報を」を「得られる情報や」にするというのは、これは結構大事なことかなというのはあったのですが、読んでいて別にほかの所は気にならなかったので、表現については座長に一任するという形で、最後、時間の中でやれる分だけやればいいのかと思っております。

私が1点だけ気になったのは、5ページの(職業能力の開発及び向上に関する支援)の所に、「相談者が、教育訓練等の受講及び自己啓発による能力開発に取り組む際にも」とあります。これは、OFF-JT等や自己啓発が書いてあるのですが、通常は能力開発というと、OJTが一番大事と言われます。慶應大学の花田光世先生は、OJTではなくてOn The Job Developmentで、仕事を通して自分の能力を学ぶ、個人主体で、いかに自分の能力を仕事を通して高めていくか、そういうことを、仕事の意味だったり、やり方を変えることで実現するということを言われています。ここは、やはりOJTとかOJDのように、仕事を通して学ぶ支援みたいなものも入れたほうがいいのかというのが、唯一、気になったところです。

ですので、どこに入れるかですが、具体的には、「今の仕事を通して主体的に学びを広げる支援」とか、そういうのを加えていくと、もう少し実際の場面に即したものになるのではないかと思います。私からは以上です。

○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、お願いします。

○佐藤構成員 佐藤でございます。まずは、用語がすごくそろって読みやすくなりました。ありがとうございます。全体を通して違和感はほとんどないです。ありがとうございます。

1点だけ、5ページの上から3番目の○の所で、「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に取り組む労働者を後押しする」という、この「後押し」という言葉が少し強すぎると改めて感じました。私は「支える」という言葉がいいのではないかなと思いました。御検討いただければと思います。

石井さん、田中先生のコメントに少し重ねると、全て私も御指摘のとおりだなと思う一方で、細かいことを言いますが、8ページの「を」と「や」という所ですが、私は意図して、「を」としたところがあります。組織単位でのというアプローチが、個々の個人情報を、ここにあるように分析していくというアプローチは、個人情報保護という意味でも、守秘義務という意味でも、とても意識しているものですから、前半の所は割とこれまでも普通にやっているのですが、これを「組織レベルで」という気持ちで書きましたということだけ、何か未練がましくて恐縮なのですけれども、一言、付け加えさせていただきたいと思っております。

最後、田中先生が先ほどおっしゃられた、今の仕事を通じて学びを広げる支援というのは、本当に私は見逃していました。どうもありがとうございます。これはすごく大事なことだと思うので、もし、入れられれば、私も先生の意見に全く賛成でございます。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。山口さん、お願いします。

○山口構成員 山口です。本当に皆様方がおっしゃっているように、非常によく丁寧にまとめていただいたなと思っております。その上で、表現は座長にお任せするのですが、3点だけ。1ページの所です。

この「はじめに」という所で、4つ目の、本研究会の位置付けなのですが、「本研究会においては、このような問題意識のもと、」と書いてあるのですが、テーマの「経済社会情勢の変化に対応した」という所がやはりキーワードだと思うので、言葉は上の1つ目から3つ目の○の中にも出てくるのですが、最後に、4つ目の○の所で、「本研究会においては、経済社会情勢の変化への対応を重要な視点と捉え、令和7年2月から」というふうに入れておいたほうが、この研究会の位置付けがもう少し強調されるのではないかなというのが1点目です。

それから、8ページの1つ目の○に、なお書きがあります。そこの一番下の所に、「個人の自立」と「立」が書いてあるのですが、これは、あえて「自立」にされたのかどうなのか分からないのですが、キャリア自律とか、今までも散々この中でも言っているので、「律する」のほうがいいのではないかということが、2つ目です。

それから、最後ですが、15ページ、これは、(3)実践的な学びの機会の提供の所ですが、3番目の○に書いてあるのは、正にこのとおりののですが、ちょっと重要なことが抜けているかと思ったのは、職業倫理です。知識・技能のことについては、たくさんここで触れているのですが、倫理のことが抜けているのかなと思いました。例えば、4番の前に、3番の所に○を1つ足して、「なお、キャリアコンサルタントは、知識・技能の習得だけでなく、キャリアコンサルティング現場で直面する可能性がある倫理的ジレンマに適切に対応するための職業倫理についても学ぶことが大切である」とか、ちょっと長すぎるので途中は省略してもいいと思いますが、職業倫理について学ぶことも大切という、ここは非常にキャリアコンサルタントにとっては大切なことだと思うので、足したほうがいい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す。オンラインから高橋先生、お願いします。

○高橋構成員 高橋です。よろしく申し上げます。皆さんがお話になっているように非常によくまとめていただき、分かりやすいものになったと思っております。どうもありがとうございます。

私からは、幾つかお伝えしたいと思います。まずは、今、山口さんがおっしゃった倫理の所で、特に倫理的なジレンマは、重要なことだと思います。倫理綱領に書いてあることを、ただ守ればいいということではなくて、そこで生じるジレンマをどう克服していくかということは、キャリアコンサルタントの在り方として、とても重要かと思い、非常に賛同しております。

さて、私からは、資料1の11ページです。教育の所の2行目に、「生涯にわたって自ら能力開発に取り組んでいけるように」とあります。これは確か、下村先生のほうから出

てきたお話だと思います。やはり、学校を卒業した後も、社会の中でやっていけるようにということを意図されていると思うのですが、現状は能力開発だけに焦点が当たってしまうのは物足りない感じがします。今まであった「自律的・主体的なキャリア形成に取り組んでいけるように」と変えてもいいのかと思っております。これは、下村先生の御意向も確認した上でということになりますが、それが1点目です。

それから、資料2の【各領域共通】の8番目です。以前から気になっていたのですが、「相談者の属性による課題や」の「属性」という言葉が、どういったところを意図しているのかを確認しないと分かりませんが。例えば性別、あるいは障害者みたいな固定的な枠組みに受け取られることを想像しております。そのような固定的なところだけではなく、個人の様々な特性も考慮することを考えれば、「属性及び特性による課題」としていいのではないかと思います。先ほど申し上げたように、障害者の方々も、実際は特性の違いからくるものですから、特性としたほうが適切ではないかと。ということで、「属性及び特性」というように併記してもよろしいのではないかと思います。

それから、企業領域の13番目は、先ほど石井さんからおっしゃっていただいたので、言葉使いなどはそれでよろしいのではないかと思います。私も、少し違和感のある文面かなと思いました。

資料1に戻りますが、8ページの先ほど来、何人かの方から御指摘のあった「個別面談から得られた情報を組織レベルで」という所です。私は、実はこの意味合いのほうがかくくりきています。個人レベルの情報をそのまま活用することもありえると理解する一方で、セルフ・キャリアドックで行っているように、個別面談から得られた情報を組織に上げていくやり方を示していると理解しております。いろいろな個人の情報から組織の課題に上げていくようなボトムアップの分析をイメージして、私は、このまま「を」でいいのではないかと思います。実はストレスチェックでも集団分析をやっておりますので、それと同じような考え方を表現していただいたというように理解しております。

ただ、先ほど来からの御意見もありますので、両方の意味合いがとれるような表現にさせていただくというのも一案ではないでしょうか。私も、今すぐ適切な文言が出てこないのですが、その辺りは座長にお任せしたいと思います。私からは以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。日暮さん、お願いします。

○日暮構成員 まずは、事前の打ち合わせのときにもお伝えしましたが、非常に網羅的にきれいに組んでいただいて、ここまで持ってきたことに感謝を申し上げるのが最初です。その上で、皆さんが今おっしゃっていただいた所は後ほどお伝えさせていただくとして、資料1-1の10ページの上から2つ目はハローワークのほうの話なので一概に言えないかもしれませんが、「ハローワークにおいては、労働市場の状況や将来の職業設計も考慮して職種転換を図ることが求められ、職業訓練の受講が有効であると考えられる」とあります。改めて読み直してみたときに、ハローワークに来る方は職業訓練を求められるように見えてしまうと思ったので、「求められる場合を踏まえ」とか、少し言葉を足してい

ただいたほうが、必ずしもハローワークに御相談に来られる方、皆さんがそうではないので、ケアしたほうがいかと、読み手のことを考えて思いました。

あとは、先ほどまでの意見は、おおむね皆さんが御指摘した点の変更でいいのではないかと考えていましたが、8 ページの「を」と「や」の所ですが、私も読む解釈でいうと、「を」で捉えていました。個人の方の個別の情報に関しては、特定の面談の中で話をし、環境に生かしていくことが、キャリアコンの場合にはある意味、前提になっているのではないかと捉えていたので、その活用の仕方という意味での「を」という解釈をとっていたので、私は「を」でいいのではないかと捉えております。ですので、ここは皆さんの相違を踏まえて、最後に着地かと捉えています。

それから、11 ページの「生涯にわたって自ら能力開発に」の部分ですが、私も今、高橋さんからお話を伺って、確かにと思いました。アイデアとしては、「生涯にわたって自らの能力開発に取り組み、主体的キャリア形成をしていけるように」等としていただけると、能力開発をしながらきちんと主体的キャリア形成をしていくのだということが盛り込めるのではないかと捉えました。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。では、オンラインから小山先生、お願いします。

○小山構成員 私からも、これまでの議論、そして前回の議論も丁寧に反映してくださって、本当に素晴らしい報告書になってきていると思って感謝しております。ありがとうございます。

今回、事前打ち合わせのときに報告書案を読ませていただいて、特段引っ掛かる所は基本的にはなかったかと思っています。そして、今日、先生方の御意見を伺って、確かに先生方が指摘された所を修正するといいいのかなと思っていますところ。その上で、論点になっている所という言い方でいいのでしょうか。8 ページの下の所に関しては、私も「を」のほうがしっくりくるかとは思っております。高橋先生の御意見と同じで、私もセルフ・キャリアドックの仕組みが念頭にあっての表現、説明かと思しますので、「個人面談から得られた情報を」という流れなのかと理解しております。

事前に読んだときに引っ掛かる所はなかったとお伝えしたのですが、少しだけ気になった所が1つありました。6 ページの上のほうのアドボカシーの所を付け加えられたということで、「手厚い支援が必要な者への支援の強化に向けて、組織や環境、社会への働きかけを行う」と。アドボカシーの中核的な要素も入っているようにも思えるのですが、読む人が読まない、ここがアドボカシーだということまで分かりにくいかという気もしつつ、ただ現状の読者層のアドボカシーに関する認知度などを考えると、むしろ、このぐらいの書き方のほうがいいかと思いつつも、そこは私もどちらがいいのかというのは判断がつかなかった、このままでもいいのかとは思ってはいるのですが、少し気になったということで、下村先生の印象をお聞きしたいと実は思っていたところ。私からは以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。

○下村構成員 では、私からお話申し上げたいと思います。私も皆さんと同じように、報告書についても、表についても大変すばらしい内容で、こういう会議に何回も出させていただいています。これほど納得感のあるというか、皆の意見が反映されたものは珍しいと思って、とても良いと思っています。

その上でですが、目下話題になっているものの前に、頭から見ていったときに、語句のレベルでまだ気になる点が少しあったので申し上げます。5 ページの 3 つ目の○の「動機づけ支援」についてですが、恥ずかしいことに私も人間ドックの結果で呼ばれるのですが、メタボ健診などで体重が多い人などが指導を受けることを「動機づけ支援」という言い方をすると思うのです。変に領域を横断して用語がかぶってしまうので、ささいな変更点のように思いますが、「動機づけの支援」としたほうが、変な誤解がなくてよいかと思いました。

あと、先ほど来お話くださっている社会正義とアドボカシーの所も、最初はこのままでもよいとは思っていました。しかし、ここまで来たなら、やはり海外のこういった国や公的機関から出るキャリアガイダンスの報告書には、ソーシャル・ジャスティスやアドボカシーというのは普通に出てくるというか、今時は、むしろ当たり前に出てきます。日本もそういった議論は知っているのだということを、誰に示すというわけではないのですが、示す意味も込めて、「社会正義の視点から手厚い支援が」とか、「組織や環境、社会への働きかけを行ういわゆるアドボカシー」という、「いわゆるジョブ・クラフティング」と同じやり方で、社会正義とアドボカシーという専門的、学術的な用語を少しぎらつく用語ですけれども入れられれば良いと思います。ジョブ・クラフティングも「いわゆるジョブ・クラフティング」のように、アカデミックな用語が「いわゆる」という形で入っています。入れると、新しさというか、不思議な味が出て、何か今までと一風変わった指摘がなされているというように目を引くのではないかと思いますので、御検討いただければと思います。

あと、先ほどの 8 ページの「を」ですが、「を」でよいという皆さんの御意見には間違いないのですけれども、一方で、石井さんがお話されているのは、個別面談から得られた情報を個人レベルと組織レベルの双方のレベルで分析すべきだということをお話して下さっていると思いますので、折衷案として、「個別面談から得られた情報を個人レベル・組織レベルで分析した」というような工夫もあり得るかと思いました。実際に、組織レベルのみならず、やはり個別面談で得られた情報を個人レベルで分析するというのは重要なことだと思いますので、御検討いただければと思います。

【企業領域】は、我々が割としっかり見たところではありますが、【需給調整領域】と、その他の領域について少し読み飛ばしていた所があると思ったので申し上げます。報告書の冒頭では、働き方やキャリアの多様化については、再三指摘してありますので、【需給調整領域】において、働き方やキャリアの多様化のみならず、働く人の多様化というか、ダイバーシティ的な文言が入ってもよいと思います。それは【企業領域】で入ってもよい

のですが、まずは何よりも【需給調整領域】で、例えば障害者、高齢者、女性、外国人、若年者のように、安定行政で言うダイバーシティの文言は、どこかに入ってもよいと思います。つまり、いろいろな人が来るようになっているが、特に需給調整機関は公的機関でもあって、いろいろな人が来たときに門前払いするわけにはいかないから、さまざま困難な特徴を持っている方にきちんと対応しましょうということをごどこかに入れてたい感じはありました。

さらに、【地域福祉領域】にも入れて、12 ページに、「地域若者サポートステーション」、「生活困窮者」、「福祉施設」、「障害者支援施設」、「女性センター」ということで、今私が申し上げた点が入っているのですが、逆に、何回か前まで繰り返し述べていたにもかかわらず途中で私が忘れてしまったばかりに入っていないものとして、「自治体」があると思います。自治体のキャリア支援は今、割とかなり手厚く、いつも言いますが、東京都においては飯田橋でやっていますし、練馬区なら練馬区のキャリア支援というのが必ずあります。そこではキャリアコンの方が働いていることが多いので、自治体なども入ってよいと思います。加えて、ここでは機関名で多様性、ダイバーシティを表現してくださっていますが、ハローワークと同じように障害者、高齢者、女性、外国人、若年者など、あと生活困窮者もここに入っていますが、文言が入ってもよいと思います。

あとは、16 ページです。ここで私どもの調査を引用していただいたり、能力開発基本調査などを引用して、例えば「労働者からの希望がない」が最も多くなっているとか、そうではなくて、「関係者が皆に広めていくことが大事」とか、「機運醸成を図っていくことが必要である」などと書かれているのですが、これを一般のキャリアコンの方が見ると「厚生労働省が」と言っているように一瞬間こえるかと思いますが、ただ、賛否はあると思いますが、そうではなくて、ここはキャリアコンの皆さんが広めていく必要があるということを行っている、そう読むべき箇所なのだろうと思うのです。

「労働者からの希望がない」というのは、調査研究をやっているも常に思うことで、仕組みが整っていないとか何とかという以前に、そもそも労働者の皆さんのキャリア意識が我々が期待するほど高くはなく、自らのキャリアを自分で考えようという感じにはなっていないので、そもそも意識啓発からしてキャリアコンの役割なのだと言いたい感じはあります。このままだと、だから厚労省で啓発普及の事業をします、厚労省で意識啓発をしますと誤読されてしまう可能性があるかと思いますが、キャリアコンの我々が、それぞれ労働者の意識啓発、普及活動、そういったことに取り組む必要があると。マンツーマンの相談のみならず、そういったこともやる必要がある、機運醸成を図っていく必要が個々のキャリアコンにあるのだということ、キャリアコンの役割としてきちんと書いたほうがよいかと思いました。私のほうで気付いたのは以上です。

それから、高橋さんが話を振ってくださっていましたが、もう触れたことになっているでしょうか。

○高橋構成員 高橋です。11 ページの上の所のお話です。2 行目です。教育領域で、確か

私の記憶でいくと、下村先生が、キャリア教育があたかも就職の支援のような形になってしまうのはよろしくないので、「生涯にわたって」ということで文言を入れていただいているのですが、「自ら能力開発に取り組んでいけるようになるために」という箇所が、能力開発だけに焦点が当たってしまっている、この点がどうなのだろうかということなのです。それで、私からは「自律的・主体的なキャリア形成」というように文言を直してはどうかという話をしました。また、日暮さんからも具体的な案があり、能力開発と主体的なキャリア形成の両方を取り込んだ文言が提案されていたと思います。この辺りに関して、下村先生の意図と合っているのかというようなところなのです。よろしくお願いいたします。

○下村構成員 ここはあまり違和感なく読んでいたのですが、高橋さんがおっしゃるとおりですね。少なくとも「能力開発・キャリア形成」や、ほかのエリアでも出てくる「自律的・主体的なキャリア形成」というのが入ると、全領域に貫通しているというか、前半部分で言う「自律的・主体的なキャリア形成」の基盤を学校で作るとのことなのだというのが伝わりやすくなって、用語を統一することにすごく意味があるかもしれません。ここは事務局の御判断と御検討にお任せできればと思います。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、もしコメントがありましたらお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 御指摘いただき、ありがとうございます。今いろいろ御指摘いただきました点については、修文の部分がほとんどかと思っています。今日が最終回ということですので、座長のほうと相談させていただきながら、とりまとめさせていただきたいと思っております。

○坂爪座長 ありがとうございます。私も基本的には、皆様から文案まで提示していただいたので、それをどのように最後、整理していくかというところで引き取らせていただければと思います。ちょっと大きかったのが、今どうしようかと思っているのは、【需給調整領域】の所で、いわゆるダイバーシティを入れたほうがよいのではないかということで、これが需給調整だけに係るのかというのが1つと、入れ方がすごく難しいというのがあります。

後で事務局との御相談になりますが、需給調整だけに入れるというよりは、もう少し全体的なところで拾うほうが、何となく読んでいて違和感がないというのが私の意見です。その他、皆さんのほうで、論点を整理して議題を進めていただいたので、検討しなければいけないことは、それほど残っていないかと思っています。大丈夫かと思っております。

○佐藤構成員 佐藤でございます。山口さんから御指摘のありました職業倫理のジレンマの件は、確かに私も気が付かなくて、大きいなと毎日思っているところがあります。今から挿入できるのかどうか分からないところはあるのですが、その話が出てきたのは15ページでしたかね。高橋先生からもありましたし、私も本当に実感を持っています。

どういう表現になるかは練っていただいて、職業倫理に関するジレンマがあるということとは、やはりワンフレーズ入れてもらったほうが、今後の学びが、そこはそうだよなとい

う理解の下に進むのではないかと思われましたので、1つ付け加えさせていただきました。

○坂爪座長 ありがとうございます。倫理について学ぶとき、まず前提として、ジレンマというものに直面するのだということからきちんと書くということですね。これは多分、○を1つ付けて、文章として成立させたほうがよいかと考えております。その他、報告書もそうですが、全体を通して、何か御発言がありましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、様々な御意見を頂き、ありがとうございました。本研究会では、経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力について、年内をめどに最終的なとりまとめを行うことを目指して議論してまいりました。最終的なとりまとめについては、本日、皆様から頂いた様々な意見を事務局と御相談した上で、可能な限り反映した案を最終的に作ってまいりたいと思います。それを再度、皆様に御覧いただき、その上で、座長の私に一任していただくという形で進めたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○坂爪座長 ありがとうございます。そうしましたら、そのような形で進めさせていただきます。

ここで、宮本人材開発統括官より一言、御挨拶を頂きます。

○宮本人材開発統括官 研究会のとりまとめにあたり、一言、御挨拶を申し上げます。本研究会は、経済社会情勢が大きく変化し、労働者の自律的なキャリア形成に対する支援の強化が求められる中で、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力や、その活用促進のための施策について御議論いただくべく開催いたしました。本年2月から10回にわたり、大変熱心な御議論を頂きましたことに、厚くお礼申し上げます。

今般、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力について、追加・強化を図っていくべき能力、また、領域ごとに求められる専門的な能力についてとりまとめていただきましたことは大変意義深いものであると考えております。

報告書については、本日頂きました御議論の内容も踏まえて、年明けにも最終的なとりまとめを行って公表させていただく予定です。先生方には、今後とも、様々な場面でお知恵を拝借することもあるかと思いますが、その際は、どうぞよろしくお願いいたします。誠にありがとうございました。

○坂爪座長 最後に(3)その他として、事務局からアナウンスがあるとのことですので、よろしくお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 報告書については、今、統括官から御説明もありましたが、座長と相談の上で、最終的にとりまとめを行い、年は明けてしまいますけれども、公表させていただきたいと考えております。本日の議事録については、構成員の皆様にご確認いただいた後、資料と共にホームページで公開することとしております。

○坂爪座長 ただいまの御説明について、御質問はありますか。よろしければ、本日の議

事は以上といたします。本年 2 月より 10 回にわたり御議論いただき、皆様、誠にありがとうございました。