

第1回研究会でいただいた主な御意見

I 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

1 労働市場の状況、各職種・業種の働き方や求められるスキル等に関する情報を把握し、活用できること。

- 職種・業種に関する知識を深めるとともに、労働市場においてこれらに求められるスキルの変化をキャッチアップできるようにすることが必要。
- 人事分野におけるAIの活用が進む中、AIの特性を理解した上で、必要に応じツールとして活用できることが必要。
- 労働市場に関する情報のみならず、両立支援などの幅広い情報を把握しているべき。

2 クライアントのスキルや経験、希望や価値観を捉え、課題や支援ニーズを見極めた上で、働き方について選択肢の提示や提案、行動を促す支援を行うこと。

- 明確な悩みを持っているクライアントに対応する「解決型」の支援だけでなく、普通に働いている人に積極的に関わり、能力開発等を提案する「開発型」の支援の実施が必要。
- 有効求人倍率など単なる全体情報の提示から踏み込んで、クライアントのスキル、経験、希望(したい、したくない)や価値観などを引き出し、その人や企業にとって納得感を得られるためのストーリーを組み立てた上で、次の仕事や働き方の選択肢を提示できることが大切。
- AIなどのテクノロジー活用の普及等も踏まえた労働力需給が変化する中で、安心して労働移動ができるよう、クライアントの理解を促し、後押しする技術が必要。
- AIの特性を生かしたサポートと人間であることの特性を生かしたサポートを区分しながら、キャリアコンサルティングにおける役割分担を図っていくことが必要。
- 経営統合も増え、社内環境が突然大きく変わることもある中において、環境に依らない自身の強みについて個人が理解し、どう行動すべきかを考える支援を行うことが必要。

3 企業との協働、環境への働きかけを行うこと

- ジョブ型人材マネジメントや公募制等も広がる中、年間を通じた企業内の人事施策に積極的に関わり、経営者と協働・伴走することが一層必要。

- 外部の専門家等とのネットワークから得た知見も活用しつつ、経営者との対話を通じて職場づくりのビジョンを作り上げるとともに、そのビジョンを踏まえ、労働者個人に、キャリアの展望と組織の期待を伝えることも経営者との協働である。
- 「会社主導」のキャリア形成を行うスタンスから、個人を中心とするキャリア観を理解しキャリア自律を支援するように、経営者や上司の考え方や行動を変える提案・働きかけを行う必要。
- キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングによる社員のキャリア形成支援が会社にどのようなメリットをもたらすものであるのかを説明できる必要がある。
- キャリアコンサルティングによるデータの蓄積が経営上の課題解決に貢献し得るものであることを、的確に経営層に伝えることが必要。
- 経営コンサル、データ分析など得意な部分が異なるキャリアコンサルタントが、チームとなって活動するアプローチも有効。
- 人事主導では限界があり、各現場で旗振り役となる部門責任者などと協働することが有効。
- 企業経営者との調整はレベルが高く、全員ができるようになるのは困難。

Ⅱ 上記能力を得るために有効な施策について

- キャリアコンサルタントもリスクリングが要る。AIの特性を理解した上で、必要に応じツールとして活用できることが必要。
- 養成講習に、アドボカシー、社会正義の概念を入れるべきではないか。
- 企業への提案能力を高めるため、「環境への働きかけの認識及び実践」が現在3時間だけなので、拡充すべきではないか。
- キャリア形成・リスクリング支援センターのセルフ・キャリアドック導入支援のノウハウの普及が有効ではないか。
- 企業経営者との調整はレベルが高く、全員ができるようになるのは困難。行政・労働市場・企業内など領域ごとに、求められる役割や能力について区分・整理した検討を行うべき。
- 専門職としてのキャリアラダーを明確化する必要。国家資格取得後に技能士取得に繋げる育成プロセスを強化すべきではないか。

Ⅲ キャリアコンサルティングの活用促進について

- 職業能力開発促進法やそれに基づく指針、またセルフ・キャリアドックの取組など、キャリアコンサルティングを推進する枠組みは十分揃っており、これらを実効性のある形で着実に推進することが重要ではないか。

- 転職することがキャリアだと考える人が多い。経営者と労働者の双方に、個人を中心とするキャリア観の形成を促し、普及させていく必要。
- 公認心理師、保健師、社会福祉士など他の専門家から、キャリアコンサルタントが企業内で人を支援する専門家として認知された上で、協働が促進されるべき。
- 円滑な労働移動による持続的構造的賃上げの実現という方向性の下、外部労働市場の基盤整備と連動してキャリアコンサルティングを一層効果的に機能させるという観点が重要。
- 同じ職種でも、企業によって内容が違ふことがある。キャリアコンサルタントがアドバイスしやすくするためには、企業側のジョブの定義付けが進むと良い。