

第 4 回研究会でいただいた主な御意見

○ キャリアコンサルティングをとりまく状況について

- 「キャリアコンサルティングをとりまく状況」について、DXやAIという直近の課題の記載だけだと、目先の課題に対応しているかのように見える。1990 年代の前半にもすでにキャリア自律のようなことは言われていたが、そこから 30 年以上がたち、ようやく本格的なキャリア自律の時代を迎えているという認識を持つ必要がある。雇用主と労働者の関係が大きく変化しているんだといったことをもう少し強めて言ってい。

○ 「開発型」のキャリアコンサルティングについて

- 「解決型」のキャリアコンサルティングは、トラブル・悩みごとが発生したものを解決するという意味合いが強い。一方、「開発型」のキャリアコンサルティングは、相談者自らあるべき姿や課題を設定し、そこに向けて何をすべきなのかを考えていけるよう、キャリアコンサルタントがサポートをしていき、最終的には労働者自身が自らキャリアを形成していく力を身につけていくというもの。
- 「開発型」の支援においては、仕事に対応する総合的な力を養う仕組み、従業員が自分自身を高めることを日常的に考える、語りあえるような仕組みが必要。キャリアコンサルティング面談においても、働く上での不安やキャリアの不安を聞いて解消するだけでなく、組織上の問題の改善を含めた従業員の元気を促進する一歩踏み込んだカウンセリングが必要であり、従業員の自己洞察を促して、キャリア形成についての認識を深めて明確化するための面談の重要性を再認識して教育に取り組むべき。

○ 労働者への情報提供について

- 企業がキャリアコンサルティングの仕組みを導入しようとしても労働者からの希望がないのは、労働者がキャリア自律の必要性の認識、危機感を持っていないことが原因。
- 危機感が欠落している状況は、部分的にかなり強くある。一方で、逆に危機感が煽られすぎているところもある。いろいろな人がいる中で、単純に危機感が足りないというのではなく、丁寧に言っていく必要がある。
- 従業員が、「今のまま、このまま定年までずっと同じように未来が続く」というふうに考えていると相談なんかしない。「自分は危ないんじゃないか」と思うと、「相談したい」となる。将来に対する正しい情報を提供することが相談の必要性に繋がる。

○ マッチング支援のあり方について

- マッチング支援については、個人の能力はこうで、職業はこうだから、1つの職務・職業が決まっていくという、固定的なものではなく、従業員が自分の理解を深め、組織からどういうことを求められているのかを考え直す一方で、企業も、従業員が企業に何を望んでいて、企業は何を行っていかねばいけないのか、という視点で変わっていくという動的な意味でのマッチングが行われるべきということがわかるような表現にすべき。

○ キャリアコンサルタントと経営層の連携・協力について

- 安全衛生委員会と似たようなイメージで、「キャリア形成支援委員会」の設置を企業に義務づけてはどうか。経営者や人事部門の責任者、社内のキャリアコンサルタント等から形成される委員会が作られれば、労働者のキャリア自律を促進するにあたって企業として何に取り組んでいくかを計画する場が組織内で出来上がり、チームでの支援ができるようになる。
- 企業におけるキャリア開発に関して経営が主体的に関わっていく委員会には賛同する一方、企業経営の実態からすると、経営層と労働者の視点は相当違い、根本的にコンフリクトが起こる。労働者の主体性が損なわれないように経営がキャリア形成を支援するのはとても難しい。
- キャリア支援に関して、必ずしも労使が同じベクトルになっていない今の環境の中で、「キャリア形成支援委員会」の仕組みだけ入れると、コンフリクトが起きたり、あつという間に形骸化したりするおそれがあるので、もう一段議論した方がよい。

○ 労働者のキャリア自律の状況を確認する「キャリアチェック」について

- ストレスチェックのように年1回キャリアについて振り返る「キャリアチェック」のような制度を努力義務化すると、国民一人一人にリーチする確率を上げやすい。「自分の仕事が社内で今後どのぐらい継続できるか、その変化の状況について把握しているか」「それについて準備しているか」という簡単な項目を並べて、「自分は準備できていない」という実感を持ってもらい、必要な情報を国のほうで準備しておけば、施策にアクセスしやすくなる。
- ストレスチェック制度は、セルフ・キャリアドックと同様、集団分析をかけて、組織に起因するような問題を組織にフィードバックする流れを持っていることから、「キャリアチェック」を実施することとした場合は、ストレスチェックと一緒に実施することも考えられる。

- キャリアチェックは、実施もあり得ると思うが、今のセルフ・キャリアドックのようなものを毎年行うとなると重たいため、軽さを持たせながら、個人に自身のキャリア形成について自覚してもらうための項目にすることが大事。
- 「キャリアチェック」については、本人が能力活用を主体的にやりたいと思っているか、どういうキャリアビジョンを描いているかということ、を自覚しているかということのほか、労働者が持っているスキルを可視化して、それを価値として向上させていくような支援をキャリアコンサルタントが行っていくことが求められる。これにより、企業としても、個人がどんな強みを持っているか、こういった成長支援をするべきかが見えてくるので、適材適所の人材配置、生産性の向上に繋がっていく。

○ 活動領域別の講習について

- 国家資格のキャリアコンサルタントとして必要となることについては養成講習で学んでもらい、そのあとの更新講習は、活動領域ごとに体系立てていくといったことが必要ではないか。特定の領域で働く上ではこういう知識・スキルが必要であるといった、学習しやすい仕組みを作っていくとよい。
- 活動領域ごとにキャリアコンサルタントの専門性が異なるということは、強調して言った方がよい。活動領域については、需給調整、企業、行政というのがあると思うが、別のレイヤーで考えると、「個人の支援」と「環境の働きかけ、組織的なメカニズムに対する働きかけ」というものもある。
- キャリアコンサルティングの目的と効果、メリットを、需給調整領域や学校領域などそれぞれの領域でも明確に示していく必要がある。
- 学校段階からスキル形成の種といったものを身につけて、それを基盤にスキル形成していく必要があり、それをキャリアコンサルタントが支援していくんだといったことが書き込めるなら書き込んでいいのでは。
- 需給領域で必要な能力について、もう少し書けることがあるのではないか。企業領域で経営者に働きかけましょうということがあれば、マッチング事業においても求人企業に対してアプローチできるスキームになる。また、この中間取りまとめは、正社員に限定して文章が書かれている気がする。雇用形態にとらわれずということが伝わるような表現を追加するとよい。