

第1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2月26日(水)
10:00～

場所 厚生労働省職業安定局
第1・第2会議室(12F)

○佐藤キャリア形成支援室長 それでは定刻となりましたので、ただいまから「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。構成員の皆様におかれましては、お忙しい中お集まりいただき、誠にありがとうございます。

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。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、音声の乱れや接続等に問題が生じましたら、事務局あてにチャット、メール、又は電話で御連絡いただくようお願いいたします。皆様、御協力のほど、お願いいたします。

初回となりますので、座長が選出されるまでの間は、本研究会の事務局を担当しております、厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官付キャリア形成支援室長の佐藤が議事進行を務めます。よろしくお願いいたします。まず初めに、人材開発統括官の堀井より、本研究会開催に当たっての御挨拶を申し上げます。

○堀井人材開発統括官 今、御紹介いただきました、人材開発統括官の堀井と申します。本日は、各委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、この研究会に御参集いただきましたこと、まずもってお礼を申し上げます。また、日頃より、私ども人材開発行政に多大なる御理解、御協力を賜っておりますことも、改めてこの場をお借りして御礼申し上げます。

さて、本日の研究会、第1回ということですが、研究会の名称どおり、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ということで、既に皆様、御案内のように、最近の経済・社会環境が非常に大きく変化しております。そのような中であって、労働者が自律的に自らのキャリアを考えていくことができるようにという、そのようなキャリア形成の必要性、これがこれまで以上に一層強く求められていると考えております。また、企業にとっても、人材開発、これが極めて大きい課題となっていると。特に不確実性が増していく環境の中で大きい課題となっていて、その中で、従業員の方々に対するキャリア形成の在り方をどうするかということが、これまで以上に大きな課題と捉えられているのではないかと考えています。

そして、政府としましても、このような一連の動きも睨みまして、今、非常に力を入れている施策として、持続的・構造的な賃上げの実現ということがあります。この持続的・構造的な賃上げを実現していくために、三位一体の労働市場改革ということで、様々、リスキングによる能力開発支援ということで進めているのですが、その実現のためにも、労働者が職業選択、そして職業能力の開発・向上、そうしたことができるように、それに対応したキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングが、言わば社会的なインフラとして充実していくことが大変重要であろうと考えています。

そして、そのような近年の状況を踏まえた上で、キャリアコンサルタントがキャリアコ

ンサルティングを実施していけるようにということが極めて重要で、そのような環境整備をするために、どのような有効な施策が考えられるか、どのようなことが必要であろうか。その辺のことを今回、いろいろな形で御議論いただきたいということで、この研究会を発足させていただいた次第です。

今日、初回となりますので、キャリアコンサルティング、そしてキャリアコンサルタント、こういった環境、現状、課題、そのようなことを踏まえた上での、この会議での論点、こういったことを説明させていただき、幅広く意見交換をさせていただきたいと考えております。委員の皆様それぞれのお立場、そして御見識から、様々な形での議論を深めていただき、忌憚のない御意見を頂くことをお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤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、よろしくお願いいたします。なお、事務局のメンバーですが、途中用務により退席させていただくことがあるかと存じます。あらかじめ御承知おきいただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、研究会の運営についてお諮りいたします。資料 1 の開催要綱を御覧ください。「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」の開催要綱です。1 番で趣旨を掲げています。このキャリアコンサルタントが国家資格化されたのは平成 28 年 4 月ですが、その後、DX の進展等、産業構造の変化が一層加速し、個人自らキャリアを築き上げる必要性が更に増していることに加え、企業においても、人的資本投資も含めた生産性の向上に向けた戦略的な取組が必要になっています。

政府においても、労働者の構造的な賃上げを達成するために、リスキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を軸とする三位一体の労働市場改革を打ち出しています。

職業能力の開発及び向上の促進は、経済社会情勢の変化に対する労働者の適応性を高めるように行われることを基本理念とする職業能力開発促進法を踏まえると、労働者の相談に応じて助言及び指導を行うキャリアコンサルティングもまた、このような変化に対応したものとなることが求められています。

このため、キャリアコンサルタントが近年の新たな状況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を得るとともに、そうした能力を身につけたキャリアコンサルタントが活躍するような環境を整備するために有効な施策について検討すべく、この研究会を開催することといたします。

検討事項については、2 番に 3 点ほど掲げており、このような事項を中心に検討いただきたいと思っております。1 つ目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に必要な能力について。2 つ目は、キャリアコンサルタントがその能力を得るために有効な制度その他の施策の在り方について。3 つ目が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です。

3 番、スケジュールについては、本日第 1 回を開催し、令和 7 年夏頃を目途に基本的方向性についての中間取りまとめを目指したいと考えています。その後、令和 7 年の末頃を目途に、具体的な対応等について最終的な取りまとめを行うということで考えています。構成員については別紙のとおりです。後ほど御紹介いたします。

5 番、研究会の運営等についてですが、この研究会は、厚生労働省人材開発統括官が学識経験者等の参集を求めて開催するものです。研究会の座長は、参集者の互選により選出することとしており、追って選出の手续を取りたいと思います。座長は、その研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができるとしています。また、研究会での議論を踏まえ、必要に応じヒアリングの実施や構成員の追加を行うこととします。研究会の会議、資料及び議事録は、原則として公開いたします。ただし、座長は、公開することにより、個人の権利、利益を害するおそれがあると認めるとき、その他正当な理由があると認めるときは非公開とすることができるとしています。この場合においては、その理由を明示するとともに、少なくとも議事要旨を公開するとしています。議事の公開については後ほど、改めてお諮りいたします。研究会の庶務は、厚生労働省人材開発統括官付参事官(若年者・キャリア形成支援担当)付キャリア形成支援室において行います。

それでは、構成員の皆様を順番に御紹介いたします。お名前を読み上げましたら、一言御挨拶を頂ければ幸いです。

まず、本日オンラインでの御参加になりますが、東京経済大学コミュニケーション学部准教授の小山健太様です。

○小山構成員 小山健太と申します。皆様、どうぞよろしくお願いいたします。私はキャリア心理学も専門なのですが、それと同時に組織心理学や組織行動論といわれるところも専門でして、いわゆる組織内、基本的には企業ですが、企業内でどのように行動していくとか企業内で働いている方たちの心理や、企業内で働いてる社員同士のコミュニケーション、そういうところも研究していますので、そういう意味で、今回この研究会の 1 つ着目するポイントとして、企業内でどうキャリア形成をしていくか、また、それに対してどう支援をしていくかというのがあると聞いていますので、そのような観点で、私なりの視点というのを微力ですが共有させていただければと思います。

あとは、私自身もキャリアコンサルタントの国家資格、それからキャリアコンサルティング技能士 2 級も持っています。それから、厚生労働省さんのプロジェクトでは更新講習の審査をさせていただいたり、数年前はキャリアコンサルタントの方々が、外国人へのキャリア支援を、よりもっと充実してできるようにという形で、e ラーニングの教材を作るというプロジェクトがあり、そのときの座長として参加させていただいたということもありました。皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 続きまして、法政大学キャリアデザイン学部教授の坂爪洋美様です。

○坂爪構成員 坂爪です。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 引き続き、本日オンラインでの御参加になります、独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員の下村英雄様です。

○下村構成員 労働政策研究・研修機構の下村でございます。本日は、よろしくお願いいたします。日頃、厚生労働省から御要請を頂いて、研究所でキャリアコンサルティング等に関する施策についての研究などを担当しています。

○佐藤キャリア形成支援室長 続きまして、やはりオンラインでの御参加になります、ユースキャリア研究所代表の高橋浩様です。

○高橋構成員 皆様、高橋浩でございます。私は、主にキャリア心理学やキャリアカウンセリングを専門にしており、ふだんは主に企業領域でのキャリアコンサルティング及びキャリアの支援のための研修等を行っております。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 続きまして、引き続きオンラインでの御参加になります。特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会主任講師の田中春秋様です。

○田中構成員 よろしくお願ひします。私は、主にキャリアコンサルタントの養成や企業内でのキャリア支援、そのような人の支援者側のサポートを中心にやっています。今回の資料に書いてある委員会のほかの2つにも入っておりますので、連携も取りながらやっていきたいと思っています。よろしくお願ひします。

○佐藤キャリア形成支援室長 続きまして、一般社団法人 ACCN 理事の山口満様です。

○山口構成員 山口と申します。よろしくお願いいたします。3 年ほど前まで、8 年間キャリアコンサルティング協議会の事務局長をしておりました。それ以前は中央職業能力開発協会に属しており、キャリアコンサルタント制度について、当初からかかわっておりました。よろしくお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 続きまして、ネオアーク株式会社コーポレート管理部チェンジマネジメント課課長の石井裕美子様です。

○石井構成員 ネオアークの石井と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。私は企業内でキャリア支援に取り組んでいます。企業も複数社、経験しており、300 名規模から 2 万人規模の企業の中、そして業界も人材からメーカー、IT といろいろな形でキャリア支援に取り組んでまいりましたので、その経験が少しでもお役に立てればと思っています。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 続きまして、NEC ライフキャリア株式会社代表取締役社長の佐藤秀明様です。

○佐藤構成員 皆様、初めまして、佐藤秀明と申します。NEC ライフキャリアという会社を、今、運営しておりますが、NEC、日本電気株式会社傘下の子会社になります。とても珍しいと思いますが、従業員のキャリア支援、キャリア開発あるいは適時・適所・適材と言っていますが、適切な場所へのマッチング、リスキリング、コーチング等を専門にやる会社を独立して作らせていただいて、ちょうど 4 年半ぐらいに今、なるところです。とい

うことで、企業内のキャリア開発、スキル開発、こちらの経験をもとに何か貢献できれば
と思っております。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 続きまして、一般社団法人人材サービス産業協議会事務局
長の日暮拓人様です。

○日暮構成員 初めまして、日暮と申します。人材サービス産業協議会ですが、こちらは、
いわゆる外部労働市場を主に担っている職業紹介、派遣並びに技術者派遣や請負等々、あ
とは求人メディアですね、そのような業界団体がそれぞれありますが、その団体を、横串
を通して、人材サービス、雇用仲介というキーワードの下、何が業界として発展しながら
労働市場に貢献していけるのかというのを対話している団体になっています。私自身は、
職業紹介を主に事業としては経験をしており、リクルートで 20 数年職業紹介をしてきた
経験も踏まえながら、今回の議論、少しでもお力になればと思っておりますので、よろ
しくお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 以上、9 名の構成員の皆様に御参画いただいております。
どうぞ、よろしくお願いいたします。

次に開催要綱 5 の(2)に基づきまして、座長の選任をいたします。研究会の座長は構成
員の互選により選出することとなっておりますが、事前に事務局より御相談させていただきました
とおり、坂爪構成員にお願いしたいと考えております。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○佐藤キャリア形成支援室長 ありがとうございます。それでは、本研究会の座長は坂爪
構成員にお願いいたします。

それでは、ここからの進行は坂爪座長にお願いいたします。

○坂爪座長 佐藤室長ありがとうございます。皆様、改めてどうぞよろしくお願いいたします
ます。これからのキャリアコンサルティングが働く人の土台を構成できるような、様々な
議論ができる研究会としていければと思っております。どうぞ、よろしくお願いいたします
ます。

それでは、早速ですが議事を進めます。最初に、本研究会の議事の公開について申合せ
をしておきたいと思えます。事務局から御説明をお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 先ほど、開催要綱でも触れましたが、「議事の公開につい
て」、資料 2 を御覧ください。研究会の会議、資料及び議事録は、原則公開とさせていた
だきたいと思えます。ただし、ここにある 4 点に該当する場合で、座長が、非公開が妥当
であると判断した場合には非公開といたします。なお、非公開とする場合には、その理由
を明示するとともに、議事要旨を公開することといたします。

その 4 点ですが、①個人に関する情報、企業の秘密に係る情報を保護する必要がある。
②特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉
等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわ
れるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。③公開することにより、市

場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。④公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。そういった点に該当する場合は、非公開にすることがあるとしたいと思います。こちらについては、厚生労働省が定める「審議会等会合の公開に関する指針」における審議会等会合の公開に関する考え方に準拠するものとなっております。よろしくお願いいたします。

○坂爪座長 ありがとうございます。ただいまの議事の公開についての御説明について、御質問、御意見がある場合にはお願いいたします。いかがでしょうか。異議がないようでしたら、御説明いただいた資料のとおりとしたいと思います。

それでは、次の議題に移ります。議題(2)「キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントを取り巻く現状・課題について」、議題(3)「現状・課題を踏まえた論点について」は、まとめて事務局から御説明いただいた上で議論をしたいと思います。では、事務局から御説明をお願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 「キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントを取り巻く現状について」、資料3に沿って御説明をさせていただきます。まず、「キャリアコンサルタントを取り巻く状況」について、様々データ等を御紹介いたします。番号の付いている所の2ページですが、日本の人口についてです。近年、減少局面を迎えており、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推定されております。

3ページです。左のグラフについては、労働力人口・就業者数は2019年まで増加傾向にありましたが、2020年以降は鈍化が見られております。右側のグラフですが、コロナ禍以降は人手不足感の高まりが見られております。

4ページです。実質賃金の国際比較です。過去30年間で、他の主要国の多くでは30%以上の伸びが見られるところに対して、日本とイタリアの実質賃金は伸びがほとんど見られない状況になっております。

5ページです。転職前後の所得の変化についての国際比較です。転職に伴って所得が増加する方、緑色の部分ですが、この割合は日本では低い状況になっております。

6ページです。転職に伴う賃金変動の推移です。青っぽい部分の、減少したという方、それから緑色の変わらないという方を合わせると、約6割という状況になっております。

続いて、企業における教育訓練の状況について、7ページです。企業の支出する教育訓練費の推移です。現金給与を除いた労働費用に占める教育訓練費の割合、赤い折れ線グラフですが、この動きを見ると、90年代以降低下あるいは横ばいという状況になっております。

8ページです。計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況です。いずれについても実施している割合は正社員で高く、正社員以外で低くなっております。令和4年度及び令和5年度調査では、正社員では前年から上昇、正社員以外では低下しております。

続いて、労働者自身の自己啓発の状況について、9 ページです。自己啓発を実施した労働者の割合について、令和 5 年度の調査では、正社員で 44.1%、正社員以外で 16.7%となっております。自己啓発を行う上での問題点について、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」ということを挙げる方が多くなっており、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」ということも比較的多く挙げられております。

10 ページです。勤務先以外で自分の成長を目的に行っている学習・自己啓発の状況を諸外国と比較してみると、「特に何も行っていない」という割合は全体平均で 18.0%となっておりますが、日本では 52.6%で最も高く、自己研鑽意欲の低さが際立っている状況です。

11 ページです。従業員エンゲージメントの国際比較です。世界全体での 23%に対して、日本では 5%で低くなっております。

12 ページです。外部労働市場の課題についてです。左のグラフは全体の求人数、求職者数に占める職業別の割合の求人と求職の間の差を積み上げたミスマッチ指標ですが、近年では 2000 年代前半と比べて高い水準となっております。右側のグラフは企業が転職者を採用する際の課題としては、黄色い線で示されている「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」がいずれの産業でも高い割合となっております。

13 ページです。昨年 8 月に取りまとめられた雇用政策研究会報告書の概要です。労働供給制約下での今後の労働市場においては、多様な個人の労働参加、新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上、労働市場のインフラ整備等を大きな項目として掲げていて、新たなテクノロジーの活用に際しては技術変化を踏まえたキャリア形成支援・職業訓練の充実が必要であること。また、労働市場のインフラ整備としてもキャリア形成支援や労働市場の見える化、企業内での自律的・主体的なキャリア形成が行える仕組み、職業人生の長期化も踏まえたキャリアに関する相談ができる環境の構築の重要性について触れられております。

14 ページです。企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況です。キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している企業は約 4 割となっており、規模が大きいほど高く、正社員を対象に行っている事業所のほうが多い状況です。相談を受けているのがキャリアコンサルタントである事業所は、導入している事業所のうちの約 1 割となっており、導入の目的は、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」、「労働者の自己啓発を促すため」などが多くなっております。

15 ページです。キャリアコンサルティングを行う仕組みがない事業所のキャリアコンサルティングを行っていない理由を聞いてみると、「労働者からの希望がない」が約 4 割で最も多くなっております。キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所にキャリアコンサルティングを行う上で問題があるかと聞いてみると、約 7 割があると答えておりますが、その内容は「労働者からキャリアに関する相談件数が少ない」が約 4 割、次いで「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」といった答えが多くなっ

ております。

16 ページです。キャリアコンサルタント登録者数の推移です。平成 28 年度の国家資格制度開始から順調に伸びてきており、昨年度末時点で 7 万 2,567 人となっております。その活動の場としては、企業領域で活動する方の割合が増加しており、約 4 割となっております。学校・教育機関と公的、民間を合わせた需給調整機関がそれぞれ 2 割、地域若者サポートステーション、女性センター等の地域の支援機関が 1 割などとなっております。

続いて、「キャリアコンサルタントに求められる能力」ということで、現行の制度について簡単に御紹介いたします。18 ページです。職業能力開発促進の基本理念と労働者の自発的な取組についての規定となっております。法第 3 条の 3 の労働者自らのキャリア形成に係る責務についての規定は、平成 27 年の法改正でこの労働者の自発的な取組を支援するキャリアコンサルタントの国家資格化に係る改正と同時に追加されたものとなっております。

19 ページです。事業主の責務についての規定となっております。法第 4 条では、事業主の責務として、雇用する労働者が自ら職業設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを規定しており、その上で、法第 10 条の 3 では、事業主の行う措置としてキャリアコンサルティングの機会を確保することや、その場合のキャリアコンサルタントの有効活用について規定しております。この赤字部分は、令和 4 年 3 月に公布された法改正で追加された部分となっております。

20 ページです。法第 11 条では、職業能力の開発・向上に関する計画を作成するよう努めること。法第 12 条では、その作成や実施に関する業務を担当する職業能力開発推進者を選任するように努めることを規定しており、また、その職業能力開発推進者について、施行規則の第 2 条では、キャリアコンサルタントその他のその業務を担当するための必要な能力を有すると認められる者のうちから、事業所ごとに選任するものとする旨が規定されております。

21 ページです。国等の責務を規定しております。法第 4 条第 2 項で労働者の職業能力の開発・向上に関して、事業主が講ずる措置の省令、労働者に対する援助等に努めることを規定しております。より具体的には、事業主が講ずる措置に対する援助について、法第 15 条の 2 でキャリアコンサルティングに関する講習、また事業内職業能力開発計画の作成や実施についての助言指導、また、職業能力開発・向上についての相談等の援助を行うこととしております。この相談について、令和 4 年 3 月の法改正でキャリアコンサルティングの機会の確保に係るものも含むことが明記されております。

法第 15 条の 4 で職務経歴等記録書、ジョブ・カードですが、その様式を定め普及に努めることとされております。

22 ページです。キャリアコンサルタント試験は、厚生労働大臣が認定する養成講習を修了した者か、あるいは 3 年以上の実務経験を有する等の一定の要件を満たす者が受験資格を得ることができますが、そのうちの養成講習について、厚生労働大臣の認定を受ける

にはカリキュラムの「科目」、「範囲」について御覧の表の時間数以上であることが必要となっております。令和 6 年 4 月現在、24 の講習が認定されております。

23 ページです。キャリアコンサルタントは 5 年ごとの更新制となっております、更新には厚生労働大臣が指定した更新講習について、知識 8 時間以上、技能 30 時間以上を受講することが必要となっております。それぞれの科目については御覧のとおりとなっております、技能講習については記載されている科目のうちからキャリアコンサルタントとしての経験に応じ選択して受講することとなっております。技能検定合格者等については、一部免除の規定があります。現在、知識講習 39、技能講習 637 講習が指定されております。

次に、「キャリアコンサルティングの効果と課題」についてです。能力開発基本調査の事業所調査で、25 ページです。キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所のキャリアコンサルティングの実施効果としては、「労働者の仕事への意欲が高まった」と回答した事業所が最も多くなっております。個人調査では、自らのキャリアについて相談した労働者の約 9 割の方がキャリアコンサルティングは役に立ったとしており、その内容としては、「仕事に対する意識が高まった」とする方の割合が多くなっております。また、正社員では、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」、「自己啓発を行うきっかけになった」、正社員以外では、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」等が挙げられております。

26 ページです。JILPT の調査研究です。キャリアコンサルティングを受けた経験のある方は、ない方と比べて現在の雇用形態が「正規」、また、年収が 400 万円以上の方が多くなっております。

27 ページです。キャリアの専門家への相談経験のある方は、相談経験がない方に比べて、職業生活を中心としたキャリア全般に対する満足度や自らの職業能力に対する自信が高く、将来の職業人生に対する見通しをある程度まで明確にしている方が多いとなっております。

28 ページです。キャリアの専門家への相談経験のある方は、転職回数が多く、また、転職回数や勤続年数が均一になるように調整した場合、最近 1 年間の税込み個人年収が高いといったデータとなっております。

29 ページです。キャリアコンサルティングの相談内容としては、「転職」に関する相談が最も多くなっており、転職について相談した効果として「キャリアや職業生活は変化した」といった回答が多くなっております。また、転職に当たって、準備としてキャリアコンサルティングを受けた方においては、職業生活の満足度が高いといった相関関係が見られます。

30 ページです。令和 5 年度のキャリア形成・学び直し支援センター事業でキャリアコンサルティングを受けた際のアンケートなどで挙げられた効果の例です。労働者では主体的なキャリア形成への意識が高まった、今後の方向性が明確になったといったコメント、また、企業側では従業員のキャリア形成に係る課題を認識できた、従業員に自ら考える姿

勢、業務に意欲的に取り組むといったことが見られるようになったなどのコメントが寄せられております。

31～33 ページまで、骨太の方針や新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画でキャリアコンサルタントについて言及されている部分を御参考までに抜粋として示しております。キャリアコンサルタントがリスクリングに係る支援措置の妥当性の確認を行うこと、官民の求人・求職についての情報に基づいてキャリアコンサルタントがキャリアアップや転職の相談に応じられる体制の整備等について言及されております。

35 ページ以降ですが、「キャリアコンサルタント関連制度」について御紹介いたします。35、36 ページです。令和4年6月に策定された職場における学び・学び直し促進ガイドラインです。労使が取り組むべき事項について整理されており、学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し、また、学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有、また、学びが継続できるような伴走支援、現場のリーダーへの支援などにおいてキャリアコンサルタントの役割に言及されております。

37 ページについては、職業情報を「見える化」する職業情報提供サイト(job tag)の整備が図られているところで、キャリアコンサルティングにおける仕事に関する理解を支援する際に使えるツールとなっております。

38 ページです。企業の職場情報を提供する総合サイト(しょくばらば)についての御紹介となっております。

39 ページです。「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」において、掲載されている官民の求人・求職情報の共有化について、職業安定局で実施している委託事業で、公開されている求人情報の収集・集計・分析を実施しているところです。

40 ページです。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の動画によるオンライン研修の教材を開発、提供しており、そちらの概要となっております。

41 ページは、この研修事業の一環として、令和5年度からスーパービジョンを受けることの重要性について学ぶとともにスーパービジョンを体験できる研修を実施しており、そちらの概要となっております。

42 ページについては、教育訓練給付の特定一般教育訓練給付金や専門実践教育訓練給付金を受給する際に、教育訓練の選択に当たって受けることが必要となっている訓練前キャリアコンサルティングを実施するキャリアコンサルタントが受講することとなっている研修です。この研修についても、この研修事業の一環として提供しており、その概要となっております。

43 ページです。キャリア形成・リスクリング推進事業の概要です。都道府県ごとに設置したキャリア形成・リスクリング支援センターとハローワークに相談コーナーを設けて個人に対するキャリアコンサルティングを提供するとともに、各センターでセルフ・キャリアドックの導入支援など、企業が行う従業員へのキャリア形成支援に関する相談支援を

実施しております。

44 ページです。このキャリア形成・リスクリング支援センターにおいて企業支援を行う際の流れを示しております。担当のキャリアコンサルタントが企業の経営者や御担当の方との面談を通じて企業の人材育成方針や課題について把握した上で取組プランについて提案して、セルフ・キャリアドックの試行実施等の支援を行う。また、本格導入に向けたフォローアップ等を実施しているところです。資料3については、以上となります。

こういったキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングを巡る現状を踏まえて、本研究会において御議論いただきたい事項について整理したものが資料4となります。御議論いただきたい事項ですが、冒頭の2つの段落については開催要綱の趣旨の欄で御紹介した内容と同様となっております。それを踏まえて、キャリアコンサルタントが近年の新たな状況変化に対応して求められる役割を果たしていくためにどのような方策が必要か、例えば、以下の点についてはどうかといったことについて御議論をお願いしたいと思っております。

1. 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です。キャリアコンサルタントの能力要件については、国家資格化前から経済社会情勢の変化に応じて随時見直されてきたところですが、近年の新たな状況変化に対応し、キャリアコンサルティングに必要な能力として、どのようなものが考えられるか。例えば、以下のような能力についてはどうかということで、(1)労働市場情報等のデータを支援に効果的に活用する能力、(2)変化の激しい時代において労働者個人がキャリア的に自立することを支援する能力、(3)リスクリングを含めた労働者のキャリア形成の在り方を企業に提案する能力。

2. キャリアコンサルティング制度の課題ということで、経済社会情勢の変化に対応しキャリアコンサルタントに求められるようになってきた能力の習得及び維持・向上という観点から、現行のキャリアコンサルタント制度にはどのような課題があるか。

3. 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を得るために有効な制度その他の施策の在り方ということで、近年の新たな状況変化に対応したキャリアコンサルティングに必要となる能力をキャリアコンサルタントが得るためには、どのような施策が有効か。制度面で見直すべきものはあるか。例えば、現行の養成講習・更新講習の内容、更新制度の仕組み等は適切であるか。また、制度以外の面で必要な施策として、どのようなものが考えられるか。

4. 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活用活性化のために有効な施策の在り方ということで、近年の新たな状況変化に対応するキャリアコンサルティングの活用を促進するために、どのような取組が有効か。

例えば、経営環境の変化への対応として、企業には人材開発を含む人的資本投資が課題となっている一方で、労働者個人にも自律的かつ継続的なリスクリングを含むキャリア形成支援が求められていることから、キャリアコンサルタントの活躍の可能性が高いと考えられるがどう考えるか。また、特に企業における従業員のキャリア形成支援や、労働者一

人ひとりのライフステージに応じた働き方やリスクリングに係る選択に際してのキャリアコンサルタントの活用の促進のためにどのような方策が考えられるかといったことについて御議論を頂ければと思います。以上です。

○坂爪座長 それでは、ここから意見交換の時間にいたします。ただいま御説明を頂きました資料3についての説明も踏まえつつ、資料4の論点について、構成員の皆様のお考えを自由に述べていただく時間といたします。大きく分けて、時代の変化を踏まえた上で、今キャリアコンサルティングを行う上で必要な能力は何か、その能力をどのように獲得させるのか、そして、社会全般でより広く活用していただくためにどのようなことができるのかという3つの問題がありますが、その辺りを中心に、その周辺も含めて、皆様に自由に御発言を頂ければと思います。

○山口構成員 山口です。口火を切って申し訳ございません。本日の議題が、キャリアコンサルティングの実施のために必要な能力ということですので、これまで私が経験してきたことを踏まえて、何でこのキャリアコンサルティングの能力ができるようになったのかとか、どのような改定が今まで行われてきたかというようなことを共通認識で持つことも必要かと思い、最初に発言をさせていただきます。

このキャリアコンサルティングが、第7次職業能力開発基本計画に出てきたのは、もちろんそのとおりです。私自身は、国の関わりとして大きかったのが、1995年の自己啓発推進有識者会議報告書かと思っております。御存じのように、バブルの崩壊が1991年であり、その1991年を発端に、10数年にわたって企業の有効求人倍率は1を下回っており、逆に完全失業率は1991年から鰻上りで上っていった、2002年には5.4%という高い数字になりました。

このような状況を踏まえた上で、自己啓発推進有識者会議報告書というものが出されました。その中で明記されているのは、これまでは企業内教育訓練が企業主導で行われ、自己啓発そのものも、その一環として位置付けられてきたが、これからはこれとは別に個人の主体的な職業能力開発の取組(個人主導)が必要になってきているということを明確に提言されております。これを見ると、企業の中で人件費削減を含めたリストラが行われたり、福利厚生も含めた労働者の処遇が見直されたり、それから日本型雇用慣行が崩れたということが、正にその時期に出されたかと思っております。そして、その後2001年に、職業能力開発促進法が改正され、第7次職業能力開発基本計画が策定され、ここでキャリアコンサルティングという言葉が明確に出てまいりました。

その翌年に、キャリアコンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究報告書が出され、ここで初めて能力要件が明らかになりました。このときの能力要件は、今までお話したような時代背景を踏まえると、個人に寄り添った職業生活設計が中心であったかと思っています。その後、3年後の2006年に、第1回目の見直しがありました。この見直しには、私は当事者で関わっていたわけですが、この第1回目の見直しに当たっての考え方ですが、大きく3つあるかと思っています。1つは、能力体系を作成してから3年が経

過して、キャリアコンサルタントの養成も進んできて、活用も少しずつ出てきたといった現状を踏まえた実情に即した能力体系にする。

2 つ目は、キャリアコンサルティングは個人が中心であったのですが、個人に対する支援のみではないことを踏まえ、求められる能力を明確にする。3 つ目は、キャリアコンサルタントの資質確保の観点から、追加すべき内容、強調すべき内容を明確にする、これが第 1 回目の見直しだと認識しております。

それから 7 年後の 2011 年に、第 2 回目のキャリアコンサルタントに必要な能力要件が見直されました。これは、もう時代も変わっており、キャリアコンサルタントが主要な担い手になる政策事業の拡大に伴う見直しであったと思っております。どのような点が拡充されたかという点、人事労務管理が出てきたり、職場環境改善、職場復帰等の支援を含めたメンタルヘルス、それから相談実施過程において必要なスキルの、いわゆる聞くだけではなくて後半過程における積極的にかかわり技法の意義、展開ということが触れられてきました。それから、キャリア教育、若者自立支援、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングというものが、この第 2 回目の見直しで強化されたと思っております。

第 3 回目は、国家資格後の 2018 年の見直しです。このときには、働き方改革や人生 100 年時代構想などの新たな政策的な重要課題への役割発揮が求められ、その改定だと思っております。具体的に強化されたのは、クライアントや相談場面が多様化していることを踏まえて、基本的スキルの一層の充実を図ること。それから、セルフ・キャリアドックをはじめとした、企業におけるキャリア支援に関する知識、技能。個人の生涯にわたる主体的な学び直し、その支援。社会環境変化や労働政策上の課題の解決に対する役割発揮といったものから見直しがされたと思っております。

以上が、これまでの経緯です。こういったものを踏まえた上で、今後を考える上で、これは私が思っていることなのですが、では、どういう点で見直す必要があるかと思えますと、1 つは新しい時代の働き方に関する研究会報告書が令和 5 年に出されておりますが、企業においては、次世代インターネットの概念の普及や、生成 AI を基にした新たなビジネスモデルが創出されるといった企業環境が大きく変化することが予測されるとされています。一方、働く側では、仕事に対する価値観や、生活スタイルに応じて働く場所、時間、就業形態を選択できる働き方を求める人が増加していると書かれております。このような中で、個人と組織の関係性をどのように捉えて、どのようにコミュニケーションを図って、個と組織の調整関係を行っていくかが、キャリアコンサルタントの重要な役割と思われます。

具体的には、2 つあります。クライアントとの相談や、企業内関係者との話し合いを通じて、企業組織として従業員の働くということに対して、どのような選択肢が用意できるのかということが、企業から見たときの視点かと思えます。もう一つ、従業員には、ますます分からなくなってくる時代ですので、どういう生き方をしていくのか、働き方も多様化しておりますので、どういう働き方をしていくのかということを、これまで以上に踏み

込んでいくといった支援を果たす役割が求められるのかと思っております。長くなって、すみません。

○坂爪座長 ありがとうございます。キャリアコンサルティングというものの萌芽が出てきた時代から現在までの流れを改めて御説明いただいた上で、今後の課題としては、AI やビジネスモデルの変化、それから働く側の価値観、働き方の変化を踏まえた対応が求められるのではないかとということであったかと思います。田中先生、お願いします。

○田中構成員 先ほどの佐藤室長の資料、資料 3 の 13 ページを開けていただきたいと思いますのですが。ここに、結構テーマが集約されて書いてあるような気がするのです。一番最初の、「労働需要超過型の人手不足」ということで、AI 人材が足りないというのはよく言われているのですが、一方で、エッセンシャルワーカーが足りない。特に地方のエッセンシャルワーカーは 2030 年ぐらいから不足を始めるというのが調査で出ているので、そこが足りないので、AI、AI と言うのですが、エッセンシャルワーカーをどうやって補充していくのかという視点も入れておかないと、社会が回らなくなっていくと思います。

それから、その次の求人と求職のミスマッチによって生じる「摩擦的な人手不足」ですが、人が足りないという話は出ながらも、もう一方で、では足りないから効率化で AI を導入するということで、結構デスクワーカーは要らなくなってきているのです。今、キャリアコンサルタントがやっている仕事でさえも、多分今のレベルのキャリアコンサルタントであつたら、現状の ChatGPT でやれてしまうぐらいまで、今、技術がきています。ですので、足りないと言われながらも AI を高めるのか、そうではないのなら、エッセンシャルワーカー、ノンデスクワーカーに変わるのかと。大きく言うと、デスクワーカーからエッセンシャルワーカーへの大きな流れがあって、それが本当に実現できますか、どうですかと。そうでないのであつたら、AI を高めますかというところの心理的な葛藤がすごく、これが摩擦的なものだと思うのですが、心理的な葛藤がすごく大きいと。

それから、黄色の所です。労使コミュニケーションの深化と、働いている人は、結構企業の中の教育訓練で AI は提供できるのですが、先ほどの資料でも正社員はいいのだけでも、正社員でないと余りやられていないと思うのです。では、働いていない人にはどうすればいいのという辺りが難しいと。自律的・主体的にキャリア形成と書いてあるのですが、自律的にやってくれる人はいいのです。しかし、今回テーマになるのは、自分から本当に危機にならないと動かない人。

今回、地震が来ると散々言われていますが、しかし地震の備蓄をしていると言われると、いまだに備蓄をしていない人が結構な比率でいると。多分、震度 5、6 の地震が自分の所に来て、初めて水とかを買っておかなければと言って買う。そういう危機を大きく感じない限り動かないという人たちをどうやって動かすのか。こういうものが大きなテーマになってくる。1 つは、デスクワーカーからノンデスクワーカーに変わるというようなことを考えると、相当心理的に安心、安全で変われるということをやらなければいけないので、気持ちの受け止めであつたり、自己理解であつたりというものができないといけない

と。

動けない人、動かない人をどうやって動かすか。この動かす技術ですね。面接に来て、キャリアコンサルタントが実は危ないですよと、マッチポンプになるというわけにもいかないと思いますので、そういう危機感を感じるものと、そこの変化につなげるもの。変化につなげる理論がほしいわけです。動かない人を動かすための理論がほしいだけです。この辺りは何をすればいいのかが、まだキャリアコンサルタントは十分分かっていないと。

目の前のことはいいのですが、先のことに對して動けない人にうまく対応できていないと。キャリアコンサルタント自体が未来のことをよく分かっていないのではないかと、危機感を持っていないのではないのですかといったような、今のやっている仕事はあなたのスキルでしたら、結構置き換えできてしまうといった危機感を本当に持っていますかと。何を付けなければいけないかと。キャリアコンサルタントだってリスクしなければ駄目ですよ。こういう意識を持たなければいけないと。

道具として AI を使えないと、もう居場所はないですよと。今回、企業の方もいらっしやっていますが、企業の採用場面でいうと、採用アシストの AI がもう既に入っていて、結構な企業で使っているらしいのですよね。面接しながら、しゃべり過ぎですよとか、こういう質問をしてみたらどうですかとか言ってくれるらしいです。ですので、使うのは簡単で、しかしそれを使うのでしたら、ずっとその人は必要になってくるのですが、今度はそこに自分が触れていないと、やがて取られてしまいますよと。

AI が何ができて何ができないかというのと、顕在化できているものは結構答えが出せる。ですので、相手がもう既に意識できている情報に対して、欲しい問題に対して答えを出すことはできる。だけど、本来このカウンセリングは表面的なものだけではない、心の内側、本当に求めているものは何なのか、そこまで頑張って自己理解を深めていくというのをやらなければいけないのですが、それがやれていないキャリアコンサルタントは結構いますね。言ったことベースの自己理解、関係構築。そうではなくて、言いたいことを理解するような関係構築、それができていないと、ずれていることであったり、いや、こういうところがあるのだけれどもという話はできないと。

AI は答えをときどき間違えるので、AI を妄信するのではなくて、その間違いをチェックできるだけの、きちんと芯が通った理解ができることが求められるのではないかと。ですから、深い関係構築、AI を道具として使いこなす、動けない人を動かすための知見、あとは、未来への情報活用ですね。この資料で書いてあるのは、労働市場情報等と書いてあるのですが、ここを見ると両立支援であったりするし、地方への異動であったりするので、仕事情報だけでなく、もっと幅広い情報を使い分ける。

それから、2 番の個人がキャリア的に自立することを支援するということに、もう一方で自立できていない人をどうやって動かすのか、その辺りのスキルを持たなければいけない。3 番のリスクリングを含めた労働者のキャリア形成の在り方を企業に提案する能力。企業がどうするかが結構大きな問題になったりするので、企業に提案だけではなくて協働

できる力が、より求められるのではないかと考えています。長くなりましたが、以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。AI と差別化を図る意味でも、キャリアコンサルティング、キャリアコンサルタントに求められる能力が、幅広くなっていること、この研究会のタイトルにありますように、経済社会情勢の変化に関して、我々としてきちんと認識した上で議論するべきではないかということについて、御発言いただいたかと思います。ほかの皆様、いかがでしょうか。

○石井構成員 今のお話の中で、動かない人に対するアプローチという話がありました。今は、本当に多くの企業が経営統合をしていく中で、社員の立場から見ると、入社した会社が経営統合によって、突然社長が変わり、ミッション、ビジョンが変わっていくという状況が起きています。そうすると、社員は入社当時に共感していた企業の価値観とは異なる環境に置かれることになります。一気に変化が訪れる中で、個人としてどのように行動していくかが求められている時代だと、私は認識をしております。

そうしたときに、環境そのものを変えることが難しいとすれば、変わることを前提として、社員が自らの強みを理解していくことが重要になります。これはキャリアコンサルティングにおいて必要な支援であり、面談において求められることだと思います。では、動かない人をどう支援していくかということにおいて、危機感に加えて期待が必要なのではないかと私は思っています。では、期待をどのように企業の中で醸成していくか。企業が変化していく中で、社員の中には将来のキャリアについて具体的なイメージを持てずにいる人もいます。だからこそ、キャリアコンサルタントが外部のネットワークを活用することが求められます。例えば DX の先進企業であったり、外部のキャリアコンサルタント、人事のネットワーク、中小企業診断士など、異なる専門領域とつながりを持ち、最新の知見や成功事例を取り入れる必要があります。そうした知見をもとに、社員が将来のキャリアを具体的にイメージできるよう支援することが重要です。さらに、それらの情報を活用しながら、経営者と一緒に組織の未来について対話していくことが求められてくるのではないかと、私は思いました。

経営者と一緒に「どのような職場を作りたいのか」、そして「そこにどのようなキャリアや未来があるのか。」個人にとってのメリットや期待となるようなものを、しっかりと伝えていけるような状態を作っていくということも、先ほどお話のあった経営者との協働というキーワードにつながっていくのではないかと、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。個人の伴走に加えて、経営側の伴走者にもなる場面があるのではないかというお話であったかと思います。日暮さん、お願いします。

○日暮構成員 日暮です。まず、私自身が自社というか、自分が所属している会社でも、当然内部のキャリアコンサルティングを、ある意味マネジメントで受けたり、逆にしたりしていた者です。今日は、いわゆる人材サービスという、雇用仲介の立場からお話をさせていただきます。まず大前提として、変化する経済環境に対応するキャリアコンサルタントというものが、現在地から今後の未来で言ったときに、どういう立場になる人なのか。

今がこういう人なので、将来こういう人になってほしいということを置かれたほうが、スムーズに皆さんと議論ができるというか、目線が合わせられるのではないかと思います。

逆に、そこは先ほど山口さんがおっしゃったり、田中さんがおっしゃったような、過去の歴史とこれからということ踏まえたときの知識を踏まえて、どうあってほしいかを1回決めたほうがいいのではないかと思います。私自身は、まだそこまで、こういう姿がいいのではないかと固まりきっていないので、皆さんの意見を伺いながら、この場で作っていただければいいのではないかと思います。まず、As-Is と To-Be というものを作っていくのが非常に大事ではないかということを前提として思っています。

その上で、先ほどのスキルで出てきたようなデータに関しては、ある意味、需給調整機能を担っている職業紹介であったり派遣という所からすると、全体データのようなものは基礎情報でしかないのです。実際に人が動くというシーンに、我々でいうとキャリアアドバイザーという言い方をしますが、地方で求人倍率がこうですとか、どの産業が今活発ですというので人が動くシーンはほとんどなくて、どちらかというと、その人自身が持っているスキルと経験と、そこに次に何をしたい、若しくは、漠然とでもいいから何をしたくないというような不安のようなものをきちんと捉えて、次の仕事であったり職場の環境が提示できるということが大事かと思っています。

であると、単なる集まったデータ以上に、キャリアコンサルタント自身がもっと職種や仕事、業種、業界というものに対する知識をきちんと深めていく。かつ、それが先ほど田中さんがおっしゃったように、どんどん変化していっているのだから、この変化をキャッチアップした職種、職業、業界を捉えていくのが大事なのではないかと思っています。

ある意味、日々我々は雇用仲介という需給調整機能をやっていると、特に職業紹介などは、毎日何百、何千という求人を見て、何十人という個人の方とお会いして、その双方がどこに応募して、どこで受かるかというような話も見えてくるので、結果として職種理解が深くなって、次のアドバイスにつながるという、ここの好循環を生んでいたりもするので、これが需給調整機能にいない方からするとなかなか難しいのは分かった上なのですが、そのための努力をしていくのは非常に大事ではないかと思っているのが1つです。

あとは、いわゆるこの立場からすると、企業側へのアプローチというのは、全員が企業の経営者と内情をつなぎながら動いていくというのは、結構レベルの高いことを求めていると思います。キャリアコンサルタント全員ができるかと置いてしまうと、結構難しいのではないかと思います。ですので、今回、例えば企業の中にいる人と、需給調整機関にいる人と、それぞれのどのコンサルタントにどういうスキルを求めたいのかを、ある程度分けた視界で会話をしていかないと、本当に活躍していける、動いていけるコンサルタントにつながっていかないのではないかとともに思っています。

先ほどの1つ目に付随してなのですが、企業内の諸々にアドバイスをしていくときに、職種理解をもっとしたほうがいいという話はしましたが、日本の企業は皆さん御存じのと

おり、まだまだジョブ型にもなっていないので、同じ営業といっても、自社の営業と他社の営業は全くやっている内容が違ったりするということも、極論、キャリアアドバイスの中には必要な要素であったりもすると思います。内部労働市場の変化と、会社が職業を、企業がきちんとジョブを定義するということもセットになって求められていくのではないかというのは、先々の中で必要な要件になると思っています。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。1 つは議論の進め方ということで、どうあるべきか検討する際には、今何ができて、それを踏まえてどうあるべきかを考えるというプロセスが必要であること、もう1つは職種についての理解を獲得していくことの重要性について御指摘いただいたかと思います。

○佐藤構成員 佐藤です。3 点ほど、感じたこと、考えたことをお話いたします。1 点目は、山口さんからお話のあった、これまで以上の踏み込みということに関連して、全くそう思います。企業で働く人材の環境が激変しているので、これまでのような仕事の選択や職場での働き方に、言わば困っている人、悩んでいる人を待って受け止めるというスタイルのキャリアコンサルティングは、なくなりはいませんが、マジョリティーではなくなっていると思います。むしろ、これは誤解を恐れず言うと、普通に働いている人たちがどういう仕事の選択をすればいいのかということについて、企業内でも普通に迷いが出ているのが現状ですので、そこに対するサポートは、私の誤解でなければ、先ほど山口さんがおっしゃった、もう一步の踏み込みということだと思います。

具体的に言うと、先の発言の方々の関連を付けながら申し上げると、日暮さんがおっしゃった労働市場における職種、仕事、それに伴うスキルに対すること。これもおっしゃっていましたが、とても変動します。これに対する理解は、今の国の制度的なカテゴリーで言うと、労働市場の知識というエリアなのですが、ここに対する理解や、それを基にした積極的な提案が、技術的にはとても求められてきていると感じています。これが1点目です。

これに関連して、これは先ほど日暮さんがおっしゃったことと全く同じなのですが、これは最後に申し上げます。2 つ目は、人事制度や職場の人材マネジメントとキャリアコンサルティングの連動が、今まで以上に求められているということになります。具体的に言うと、ジョブ型人材マネジメントの浸透、それから公募制度を代表とする働く人本人が仕事を企業内においても手を挙げて選択をしていくことが普通になってきているという状況に対するキャリアコンサルティングの在り方を考えないといけない。少し具体的に言うと、企業の中では1年間を通して、いろいろな人事的な、制度的なイベントがあります。これは、厚労省も同じだと思います。そういうイベントや制度のプロセスに、積極的に関わっていく。

あるいは、石井さんも少しおっしゃっていましたが、経営者との伴走という言い方をされたと思いますが、そういうものが必要になってきます。そこに距離をおいた個人の支援というのは、正直申し上げると余り機能しなくなっていると感じています。これが2

点目です。

3 点目が、田中さんがおっしゃっていた AI の件です。今や、個人に対するコンサルティングの相当な部分が、AI に置き換わっているというのは、今の現状になります。私どもの会社でも、親会社がそういう会社なものですから、リソースを比較的うまく使えるものですから、実験を始めております。いわゆる知識レベルにおいては、正直申し上げると、人間が習得する量、質の知識は、もうかなわないレベルになっています。それをバックグラウンドにして、いろいろな問いに対して答えることができるというのが、今の現状です。

一方で、これも田中さんがおっしゃっていたことに近いのですが、AI の特性をいかした、いわゆる働き手個人へのサポートと、人間であることの特性をいかしたサポートをしっかりと分けながら、協力という言葉がいいのかもしれませんが、役割分担をうまく図っていくことが必要になると。その過程の中で必要な能力が少し際立ってくるのではないかと、私どもは今捉えて、トライをしている段階です。

最後に少しだけ申し上げますと、これは日暮さんがおっしゃったことと全く同じなのですが、行政、労働市場、企業内と、大きく分けると 3 つぐらいの領域があるのだと思います。それぞれにおいて、キャリアコンサルティングという仕事を持っている方の役割は拡大していますが、その中身は先ほどの 3 領域では大分違うような気がします。今まで、それを 1 つの袋に入れて考えていたものを、分けて考えたほうがいいのではないかと。資格を取った方が 7 万人いらっしゃいますが、私の感覚では、いかせている方はとても少ないと思います。しかし、必要であると。その 1 つには、カテゴリーに分けながら検討していくということも必要なのではないかと思っております。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す。キャリコンに求められるスキルの広がりですとか、キャリコンの業務における AI の活用方法、もしくは住み分けるかという点についてのご指摘がありました。また、先ほどから複数の方から出ていますが、キャリコンについて、活動領域といったカテゴリーで区分する、もしくはキャリコンの能力やスキルのレベルで分ける、いずれにしても区分化を検討することが必要なのではないかという御意見であったかと思います。

下村さん、お願いします。

○下村構成員 では発言をさせていただきます。まず、本研究会のタイトルになっております「経済社会情勢の変化に対応した」と聞いたとき、どうしても一瞬、産業構造の変化の話とばかり思ってしまいますが、我々が論ずるべきは、働き方全体の変化、若しくは、産業構造もさることながら、大きく働き方が変わっているし、また変えていくべきなのだという発想がひとまず必要なのかなとは思いました。特に、先ほど御説明があった資料 3 では、賃金、教育訓練費、職業訓練、エンゲージメントなど、いずれも課題があり、日本人の働き方は海外に比べても極端に風変わりであり、何か変わった側面があるのだという認識を持つ必要があるのだらうと思いました。持続的・構造的な賃上げというのが 1 つのキーワードになっていますが、世界と比べて賃金の上昇が十分でないというのは、いろ

ろな原因があると思います。1 つには、働き方や労働市場の構造といったものが全く違って、それがゆえに世界の動向と全然、軌を一にしないという面があるのだと思います。

なので、政府から出された方針、リスクリング、職務給の導入、円滑な労働移動のいずれにとっても、いわゆる俗論というか、俗に言うメンバーシップ型からジョブ型への移行といったものを示唆していて、こうしたものについて、つまりジョブ型に移行したときのキャリア支援はどういうものなのか、キャリアコンサルティングはどういうものなのかといったことも改めて考える必要があるのだろうと認識しています。

実際、我々がキャリアコンサルティングの議論をしているときに、企業内のキャリアコンサルティングは従事している人が4割いるといったこともあることから、どうしてもそこに焦点が当たりがちですが、我々は従業員のキャリア自律を会社が促すという言葉の矛盾に気が付かないほどメンバーシップ型に毒されている面があるわけです。従業員のキャリア自律といったものを会社が手取り足取り促したのでは、キャリア自律になっていないではないかといったことに真っ先に気が付くべきであるはずなのに、それについて余り問題視しないというか、十分に考えない。

先ほどの山口さんの説明にもありましたが、1980年代、1990年代に、国が行う職業訓練から職業訓練の個人化が進んだというのは、世界の先進各国どこの国でもおおむね生じたことではありますが、これは、キャリアガイダンスの個人化をも示すものであるという認識を持つ必要があると思うのです。つまり、国であったり企業であったり、そうした所が丸抱えでキャリア自律を促すのではなくて、個人が自ら自分の才覚でキャリア自律を考えていくと。それがゆえに、この間の能開法の改定においては、労働者の責務としてキャリア自律、まずは個人で考えなさいというのが入ったのだと思いますので、個人のキャリア自律を労働者個人に促す、そういった強いメッセージのようなものが必要なのではないかと思います。

さらに、これまでもキャリアコンサルタントは、どちらかといえば個人の支援に注力してきていましたが、より一層、今申し上げたメンバーシップ型からジョブ型社会への移行といった視点からキャリア支援を眺めていく、そういった能力を身に付けていく必要があるのかなと思います。

一方で、企業内のキャリア支援についても、どうして企業内のリスクリングが進まない現状があるかといった場合、これも様々な要因があるのだと思います。1 つには、外部労働市場が脆弱で、つまり、一生懸命勉強したところで所詮、内部労働市場で昇進していくことを期待せざるを得ないということがあるがゆえに進まない現状があると思います。ですので、勉強して、企業内で自分のキャリアパスを実現できる場合には企業内で働き続けるが、場合によっては勉強したものを生かすために、企業外に転出するのだというのを今以上に容易にする。ということは、イコール外部労働市場の基盤整備を進めるということですが、言い換えると外部労働市場と内部労働市場をシームレスにというか、なだらかにつなげるということでもあると思います。こうしたことが可能であれば、皆さん是非自分

で勉強して、基本的には企業内でスキルを発揮するが、それが実現できない場合には企業から転出するといったことも考えるようになるので、リスクリングに対する問題関心も膨らんでいくのではないかと思います。

なので、話をまとめますと、常にキャリアコンサルティングは労働市場のインフラ整備とともに語られてきたわけですが、もう少し文字どおり解釈して、労働市場の改革の一助を担うキャリアコンサルタントの改革、キャリアコンサルティングの改革なのだという観点から考えていく必要があるのかなとは思っております。

ただ、その際、この点を強調してこの研究会では申し上げたいと思うのですが、何か特別に新しいことを手掛ける、それもあっていいのですけれども、そういうことよりは、既に職業能力開発促進法において労働者の責務や事業者の責務、国、都道府県の責務や、更には、これにひも付いた事業主指針、あとは職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の作成、キャリアコンサルティング機会の確保、様々なツールというか、既に部品というか、法で定めてあることはたくさんありますので、これを厳格に文字どおりにと申しませうか、法律に書かれてあるとおりに推進していくということで、かなり目的を達せられるのではないかと思います。

つまり、職業能力開発促進法は、労働法全体がそうだと言えるかと思いますが、どちらかといえばメンバーシップ型というよりは、ジョブ型を施行した面がありますので、法律に書かれてあることを何となく絵に描いた餅にせず、きちんと職業能力開発推進者の選任を求めていく、それがキャリアコンサルタントであることが望ましいと。さらには、事業内の職業能力開発計画を作っていく、それに基づいてセルフ・キャリアドック等を推進していくというように、既にあるツール、既に書かれてあることを愚直にというか、推進していくというのが1つの手掛かりになるのではないかと思います。これは、この研究会でも何回か繰り返し申し上げたい、強調したいポイントでもあると考えています。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。今後キャリコンの活躍の場を広げる上での1つの視点をご提案いただきました。今、既にある仕組みをきちんと活用する中で達成できるものも多いのではないかとこの点ですね。また、キャリコンが仕事をする現場の中で起きている、例えばジョブ型人事制度や、より大きな話として、外部労働市場との動きとの連動も視野に入れて検討する必要があるのではないかとこのご指摘をいただいたかと思います。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。私は主に、企業内での支援が中心ですので、そういった視点から考えているところを述べたいと思います。まず、従業員が悩みを抱えて相談に来談することはやはり少数派なのです。なかなか簡単に相談はできない、これは、いろいろな心理的な要因もあるのだと思いますし、制度的な要因もあるかと思います。しかしそのような悩み相談ではなくて、日常的に自分の将来のキャリアについて話せるような、より積極的に自分のキャリア形成を話題にするような面談に移行していかなければいけない

のだろうと思います。それは、正に先ほど下村先生がおっしゃったように、セルフ・キャリアドックというスタイルが形として既にあるわけで、これをいかに普及させていくかが1つ重要なだろうと思います。

ただ、そこで支援するキャリアコンサルタントが身に付けるべき能力としては、積極的に未来を作っていく技術が求められるわけですが、これを十分に持っているとは言い切れないのではないかと思います。というのは、1つは、養成講座で学ぶキャリアコンサルティングは、悩みを持った状態の人を相手に支援していくことを中心に学んでいるからです。「何も悩みがありません、今日は何をやるのですか」という状態からスタートしても、キャリアを形成する上で自身を振り返って課題を点検していったとしっかりとキャリアを作っていくという支援方法については、まだ十分に普及していないのではないかと思います。

私は悩みに対応するほうを解決型、未来を作っていく、キャリア自律を促進していくほうを開発型のキャリアカウンセリングとこのように識別しているのですが、そういう意味では開発型のキャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングをもっと普及していく、スキルを習得できる場を作っていくことが必要だと思います。

もう1つの理由は、積極的に未来を作っていくという意味で、従業員も経営者も、個人を中心としたキャリア観のようなものがまだまだ普及していないことです。多くの方は「キャリア」というと、転職や外的キャリアを変えていくことだと捉えていることが非常に多いのです。この場合、キャリアコンサルティングを重視する機運がなかなか醸成されていかないのではないかとこのことを危惧しています。やはり環境を変えていくことが必要になってきていますし、メンバーシップ型の働き方が当たり前になっている所では、普及を妨げる要因にもなっているのではないかと思います。そういう意味では、上司、経営者にいかに新しいキャリア観になじんでいただくような関わり方も、キャリアコンサルタントに必要な能力なのではないかと思います。

その際に、人間というのはどのようなときに動機づけられるかということ、危機感がある場合、もう1つ、未来に対して希望を持つ場合です。先ほども少しお話が出ましたが、こうなりたいとか、こうありたいという希望に焦点を当てていく技能が必要だと思います。そこを引き出していく能力が重要です。それは従業員に対してだけではなくて、経営者や上司、組織のメンバー全員がそういう危機感および希望を見いだしていける関わり方、技術が必要になってくるのではないかと思います。これも、先ほど開発型と申し上げた所に含まれる技能の1つと考えています。

こういった経営者や管理職などにも関わっていけるキャリアコンサルタントは、多いわけではありません。ですから、そこはチームで働きかけていくスタイルが必要なのではないかと思います。特に、企業内で行っている方々は、同じキャリアコンでもそれぞれ特性が違いますので、経営者に働きかけていく経営コンサルタントに近い形で関われる人たちもいれば、個人に支援をしていくのが得意な人たち、それから、企業の状況を分析したり、それをレポートにしていくという、分析的な視点が得意なキャリアコンも必要だと思います。

そのことが、セルフ・キャリアドックにおいても、支援した結果や現状の組織の課題感を併せて分析して、提案していくという形につながっていくのではないかと思います。そういう意味では、分析を得意とするキャリアコンサルタントも必要なのではないかと。

こういった人たちが、チームを組みながらやっていくというスタイルがキャリアコンサルタントの能力の1つとして必要ではないかと思います。もちろん、また違う専門家との協働というところも含めると、公認心理師で言っている多職種連携といった技能も必要なのではないかと思います。

組織に働きかけるキャリアコンサルタントのイメージとして、既に具体的に行われている部分はあると思います。厚労省の委託で行っているキャリア形成・リスクリング支援センターでセルフ・キャリアドックの導入に関わっているコンサルタントの方々は、正に組織に関わり問題点、課題感を抽出し、その上でどのような形でキャリア支援につなげていくかを提案しています。ここでのノウハウなどを結集すると、組織に関わるキャリアコンサルタントの技術がおおよそ見えてくるのではないかと思います。

ということで、ちょっと散漫にお話させていただきましたが、私の申し上げたいところとしては、より未来を作っていくような開発型の関わりの技術、それから、組織に関わっていく技術、その中には連携をしていくということも含める必要があ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。今までもどういう能力を高めるといいかという話があったかと思いますが、それに加えて、キャリアコンが力を発揮するためにはチームで、つまり強みを持ち合う形で活動するとか、多職種との連携といった協働スキルの重要性をご指摘いただいたかと思います。未来を作るというように御説明いただきましたが、従業員の期待、会社の希望や期待というのですかね、そういうものを具現化することが、キャリアコンの果たす役割としてより重要なのではないかという点は、ほかの皆様と共通する点であったかと思います。

小山さん、お願いいたします。

○小山構成員 小山でございます。委員の皆様の議論をお聞きしながらいたのですが、私のほうでこういうことをお伝えしたいと思っていたこととも結構、関連する部分があったと思いながらお聞きしておりました。私からは、今回の論点の中の1. 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の(3)についてです。労働者のキャリア形成の在り方を企業に提案する能力という、企業への提案というところに着目してお伝えできればと思います。

私がよく授業の中で説明したり、結構着目している論文というか考え方として、ウォーターマン Jr たちが1994年に『ハーバード・ビジネス・レビュー』という雑誌に掲載したキャリア自律の記事があります。論文と言ってもいいかもしれません。これはつまり、キャリア形成の責任者は個人であり、企業はキャリア自律を行おうとする社員を支援する義務があるのだということを概念的に説明したものかなと理解しています。私としては、日

本企業がこれまで社員のキャリアを会社主導で形成してきたという歴史的なところからキャリア自律へ転換していくときに、この論文が出たのは 1994 年だったので、国内でも非常に注目されたものだったと理解しています。

ただ、興味深いのは、ウォーターマン Jr たちは、いわゆるキャリア心理学の系列の人たちではなくて、どちらかといえば経営学の系列の人たちがこういうことを言ったというのが興味深いと思っています。だからこそ日本において、いわゆる純粋なキャリア心理学とこういった経営学者の中でキャリアを考えている人たちの物の見方を融合させていく必要があるのだろうなとも感じています。ウォーターマン Jr たちが言ったキャリア形成のオーナーシップは個人ですよ、会社はそういうキャリア自律に取り組む社員を支援するべきですよといった概念が、職業能力開発促進法の改正に反映されているように私には見えるので、コンセプチュアルな部分では、ある意味非常に先進的な法体系になっているのではないかと感じています。

そういう意味では、先ほど下村先生もおっしゃったように、何か新しいことをするというよりも、むしろそういった理念がしっかり盛り込まれている能開法を現実に落とししていくというところが非常に重要なことだと思っています。具体的に言うと、事業主の責務として、要は今、私が申し上げたように、社員の自律的なキャリア形成を支援していきなさいということが事業主の責務として書かれているわけですので、それをやっていくことが求められるわけなのですが、現実的にはまだまだ、いわゆる従来型の会社主導で社員のキャリアを形成していくとか、社員の能力の開発を会社主導で行っているケースが多いなと思っています。ですので、この辺りも会社側のスタンスを変えていく、それに向けた提案能力をキャリアコンサルタントが持つ必要があるのではないかと感じています。

日本企業が社員のキャリア自律を支援していく役割は、実は結構重たいものがあると思っています。それは、日本の労働法の体系として、配転命令権が企業側に認められていたり、ジョブ単位の個別の雇用契約ではなくて、総合職のような、かなり曖昧な雇用契約を認めています。就業規則一本で社員全員をカバーするような雇用契約を認めているということは、企業に対してかなり強い権限を認めているので、そういう法体系の中で、企業が自社の社員に対して、キャリア自律に対して支援をしていく責務は重いのではないかと感じているということです。

キャリアコンサルタントがそういう形で企業に社員のキャリア自律を支援していくように、どう考え方を変えてどう行動を変えていくかということ働きかけていくときに、ベースとなる理論としては、アドボカシーが重要なことだと思っています。これは下村先生が御専門だと思うのですが、アメリカのカウンセリング協会などでも、ここ数年強調されてきている、クライアントのみに支援をするのではなくて、クライアントが置かれている環境に対して働きかけていくことが重要で、それをしないと根本的な問題解決にならないという視点で取り組むのが非常に重要なことだと思っていますので、是非キャリアコンサルティングの養成課程で学ぶ理論の中にもアドボカシー関連のものや、社会正義のキャリア支援など、

そういったことは入れていっていただきたいなと思います。

更に言うと、細かい制度論の話になってしまうかもしれませんが、養成研修の中で環境への働きかけに関する時間は3時間しかないのです、ここをもうちょっと強化していかないと、企業に対する提案能力は具体的には養成されないのではないかと思います。企業に対する提案能力という意味で言うと、かなり高い能力が求められると思いますので、国家資格のキャリアコンサルタントを取った方がキャリアコンサルティングの2級技能士、そして1級技能士に育っていくという、そういう専門職としての育成プロセスをもうちょっとしっかり強化していくことも必要なのではないかと思います。

あとは、多様な人材が活躍するということも資料の中にあっただかと思うのですが、高橋先生もおっしゃったような多職種連携の議論のときに、キャリアコンサルタントがほかの職種とどう連携するかということがよく議論されると思います。それ自身も十分にできるキャリアコンサルタントはまだ多くないので、そこを是非強化していただきたいと思うのです。

一方で、これも大事だと思っています。例えば、子育て中でメンタルヘルスが落ちてきている親御さんがいたときに、保健師がケアとして関わっていて、その親御さんは会社で働いているといったときに、会社での働き方にもう少しケアがあれば、子育てでメンタルが落ちているお母さん、お父さんはもうちょっと改善になるのになと思ったときに、ただ、個人情報に伴うので、保健師の方は企業の誰と話せばいいのかを悩むというか、話せる相手がいなくて企業に手を出せないということがあられると思うのです。そのときに、企業内にいる対人支援のプロとして、国家資格を持っているキャリアコンサルタントがいるのだということが認知されれば、組織外にいる対人支援の専門職からコラボレーションのパートナーとしてキャリアコンサルタントが選ばれることになって、結果として、クライアントである困っている人たちの支援につながると思います。

そういう既存のキャリアコンサルタント以外の対人支援の専門職、私がパッと思い付くだけでも保健師や社会福祉士があるかなと思うのですが、そういった方たちから、自分たちと同じような対人支援の専門性をちゃんと持っていて、個人情報にもしっかり対応できるようなプロが組織内にいるのだという認知を持ってもらうような働きかけも大事なのではないかと思います。以上です。

○坂爪座長　ありがとうございます。これまでの皆様のご発言と共通するところでいくと、今ある既存の施策・仕組みを適切に活用していくことが1つ前提であるという点ですね。また、これもほかの皆様からもありましたが、会社が人材活用に働きかけるといことの重要性や、そのあたりの内容を養成講座のプログラムの中に入れてもいいのではないかと御提案があったかと思います。さらに、多職種連携の必要性を改めてご指摘されたかと思います。

今までのところを踏まえて、何か皆様のほうから御発言等があればと思います。そうしましたら、1点だけ私から、資料の説明を踏まえて見解をお聞きできればと思います。キ

キャリアコンサルティングを導入している企業についての資料が 14 ページにあったかと思います。これを見ると、会社の中でキャリアコンサルティングの仕組みがある事業所が、実はこの 10 年ぐらい 40%から変わっていないということについてどのように捉えていらっしゃるか。いろいろ解釈ができて、1 つはキャリアコンサルティングは広がっていませんよね、これは問題ですよねという見方が 1 つ。もう 1 つは、個人としてキャリアコンサルティングを活用する仕組みが出来つつあるので、必ずしも会社の中でキャリアコンサルティングをこれ以上広げていく必要はないという解釈。40%ぐらいで推移して動かないというところについて、どのように捉えていらっしゃるか、もし今の段階で御意見があればと思いますが、お願いいたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 この 40%というのは、そこにもありますが、上司や同僚が対応する場合も含めてキャリアについて相談する仕組みがあるかということです。相談を受けているのがキャリアコンサルタントであるというところについては、そのうちの 1 割です。企業において従業員の自律的なキャリア形成を支援するという意味で、キャリアコンサルタントを活用したキャリアコンサルティングを行う仕組みの導入については、セルフ・キャリアドックを含めて一層、普及の促進を図っていきたいと考えており、キャリア形成・リスクリング支援センターにおいて、そういった支援を実施しているところなのですが、そういった中でも 4 割から余り動かないというところについては、もうちょっと力を入れて実施していかなければいけないのかなと思っております。

○坂爪座長 ありがとうございます。皆様、大体一言ずつ御発言いただいたかと思います。言い残したことがありましたら、追加で御発言いただければと思います。

○佐藤構成員 少しよろしいですか。

○坂爪座長 お願いいたします。

○佐藤構成員 補足というか、御発言いただいた委員の方々に賛成ですという発言です。高橋委員からありました分析のスキルに関して、現場での活動状況も踏まえて申し上げると、とても大事です。私どもの会社は、年間で大体 6,000 名ほどのキャリアワークショップをやっており、個別面談を大体 3,000 名ぐらいやっております。これを数年間続けると、やはりリッチなデータが非常に集まっており、キャリアコンサルティングを行うことがどういう経営上の課題解決や価値になっていくのかを分析して、経営者あるいは現場のマネジメントに伝えていくことが、とても効果的であるという実感を持っております。そういう意味では、データの扱いは個人情報扱いということに加えて、経営上のどのような課題と連動させていくかという見方を含めた分析の仕方、データの取扱い、この辺りはとても大事な機能になってくるのではないかなと思っておりますので、賛成ということと補足ということで、少し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。今の御意見に何か付け加えて御発言されたい方はいらっしゃるでしょうか。今の点は、1 つすごく大事な論点になってくるかなと思います。田中さん、お願いいたします。

○田中構成員 今のにというわけではなかったのですが、今で言うと、正にそのとおりで思っています。従業員の支援で、従業員のためにやらなければいけないと言っても聞く気にならなくて、それが会社にとっていかに利益があるのか、そこまで加工して言えないと会社は聞いてくれる気になりません。なので、そういう視点をキャリアコンサルタント自身も持たなければいけません。個人支援だけではなくて、会社の視点もちゃんと理解しておくというのが大事なことです。win-win でないと所詮、会社は導入しません。

もう 1 つ、今回言っておきたいと思うのが、AI だ AI だと言っているのですが、一番大事なのはスキルというよりは、準備でいうと健康だと思っているのです。AI が出て仕事に追われたとしても、体がしっかり動くのだったら何らかの仕事はできますよと。でも、体が十分に動かないと、どこに行くのか途方に暮れてしまうのです。なので、キャリアコンサルタントは、若いうちからちゃんと健康投資をして、体が動くというのが一番の自分を守る道だということを教育できないといけないのではないかと、AI の勉強をしながらつくづく思っているところです。以上です。

○坂爪座長 ありがとうございます。労働者の年齢層が上がっていく中で、健康の重要度はますます高まるかなと思います。皆様の御発言と共通している所は、やはり経営側のスタンス、視点を持つことがキャリアコンにすごく重要だということがあったと思います。小山さん、お願いいたします。

○小山構成員 ちょっと時間が残っていたので、言い残したことを発言させていただければということでした。先ほどちょっとだけ言ったのですが、国家資格のキャリアコンサルタント、そして更新講習を受けて 2 級合格、1 級合格というような、そういう専門職としての専門性の向上という道筋がもっと明確になるといいなと思っています。その 1 つとして、歴史的経緯というか、順序として技能検定のほうが先に始まって、その後、国家資格のキャリアコンサルタントが生まれたということなので、どうしても検定のほうが先だったからというところがあると思うのですが、今、キャリアコンサルティング技能検定の受験資格として、国家資格のキャリアコンサルタントを持っていなくても受験できるようになっているのですけれども、個人的にはそろそろ、国家資格のキャリアコンサルタントを持っている人という条件のみというか、要するに持っていない人が受験できるというのはやめていいのではないかとと思っています。

そうすると、社会一般の方たちの理解としても、階層構造、どちらがより難易度が高いのだろうか、どちらがより専門性が高いのだろうかというのが分かりやすくなるかなと思うので。個人的にはそう思っているのですが、いろいろ議論が必要な論点だとは思いますが、一応、論点出しというところでお伝え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。キャリアコン自身の能力開発を考えたときに、階層化や受験資格の見直しという選択肢があってもよいのではないかというご指摘だったかと思います。ほかにいかがでしょうか。

○日暮構成員 少し感想も含めてにはなるのですが、委員の皆さんのお話を伺って、さっ

きの高橋先生がおっしゃっていた開発型キャリアコンサルタントは非常にそうだなと言葉としても定義としても納得したのですが、その話と最初の田中さんのおっしゃっていた AI の活用が進んでいくみたいな話や、佐藤さんがおっしゃっていた AI の活用が既に進んでいるという話などを考えていくと、開発型に踏み込んでいくときには、結果的にスキルの 2 や 3 につながると思うのですが、ストーリーを作る力ということに今、定義を置いたなと思っていて、出てきた情報、さっきの分析的な価値もそうなのですが、AI が言ったことや出てきたもの、データ自体から、その人にとって、その企業にとって、どういうストーリーラインが生み出されるから納得感が得られて動くとかになっていくと思うので、そのストーリーを組み立てる力自体をちゃんと設計しておいたほうがいいのではないかと考えたのが 1 つです。

それと、下村先生がおっしゃっていた、今あるものをもっと活用すべきだというお話の中で、確か下村さんと高橋さんが出されていた JILPT の論文でも、今いるコンサルタントの活動率が下がっているというお話があったと思うのですが、今いる人たちが活動しきれていない理由も踏まえて、活躍の先を作っていくと、キャリアコン自体を取っていくとか、継続する価値自体が見いだせなくなっていくと、拡大の方向も見えなくなるので、そこも視野には入れたほうがいい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。ストーリーを作る力というところと、再々の日暮さんの発言にもつながるのですが、現状をきちっと確認することの重要性のご指摘いただきました。キャリアコンが活躍できる場を広げていこうというだけでなく、資格取得後にこれを活用した活躍ができていない方々がいることにも目配りする必要があることを、改めて御指摘いただいたのではないかと思います。

○石井構成員 やはり今までのお話の中で、企業が何を求めているかで言うと、企業としては生産性を上げていくことが重要であり、そのためにキャリアコンサルタントの役割が大きいと私は考えています。具体的に言うと、現在、多くの企業で DX が推進され、新しいシステムが次々と導入されています。しかし、そのシステムに人の意識と行動がついていっているかといったら、まだ十分とは言えないのが現状ではないでしょうか。DX 推進に伴い、環境が変化していく中で、人の意識と行動をどのように変えていくかが課題となります。多くの企業では、人事部門がこの変革を主導していますが、人の意識を変えることは、人事主導だけでは難しくなっていると私は思っています。そこで、いかにして営業部門や調達部門といった現場の中で変革を推進する旗振り役を作っていくのか。その旗振り役としてキャリアコンサルタントの活躍の場が見いだしていけるのではないかと思います。

先ほどおっしゃっていただきましたが、企業ごとに営業のあり方は異なります。したがって、キャリアコンサルタントが現場の状況を理解し、社員と協力しながら組織を発展させることが求められます。そのためには、経営者、人事部、そして事業責任者と一体となって作っていけるような構造ができていくと、キャリアコンサルタントの活躍の場も広が

っていくのではないのでしょうか。そうなっていくと、スーパーバイザーとしての役割もまた変わっていく、広がっていく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。先ほどの田中さんの御発言にもつながりますが、キャリアコンサルティングを導入することでの企業のメリットの明確化、キャリアコンの仕事は、人事との連携を想定して我々話をするけれども、実はそれ以外の所も視野に入れることができるのではないかという、今までにない御指摘だったかと思います。

さて、そろそろ時間になりました。皆様、積極的に御発言いただきまして、ありがとうございます。次回以降も是非、このような形で進めていければと思います。議題によれば、本日の議事に関しては以上ということになるかと思いますが、次の「その他」に進めていきたいと思います。事務局からアナウンスがあるということですので、事務局に交代いたします。

○佐藤キャリア形成支援室長 ありがとうございます。「その他」ということで、資料 5 で、「今後のスケジュール」について資料を御用意しております。本日第 1 回の研究会を開催いたしまして、御議論を始めていただきました。第 2 回、3 回を 3 月、4 月で開催する方向で考えておりまして、その場で委員の皆様からの情報提供や意見交換を踏まえて論点の整理、それを踏まえた意見交換などを実施していただいた上で、第 4 回、5 月頃開催になろうかと思いますが、中間取りまとめの骨子案の議論、その上で第 5 回、6 月に中間取りまとめ案の議論をしていく流れで進めたいと思います。また、以降、中間取りまとめを踏まえた対応の在り方についての議論を頂いた上で、報告書案の議論を経て報告書の公表、また、労働政策審議会人材開発分科会への報告ということで進めていければと考えております。以上でございます。

○坂爪座長 本日御参加の皆様におかれましては、長時間御議論いただき、ありがとうございました。本日の議事録につきましては、構成員の皆様にご確認いただいた後、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、事務局から御連絡させていただきます。本日は皆様、お忙しい中、どうもありがとうございました。