

2040 年の「働く」を考えるプロジェクト

第五回ワークショップ議事要旨

○実施日：2024 年 6 月 24 日(月) 18:00～21:00(終了後懇親会開催)

○場所：キャリアカウンセリング協会(港区新橋 1-16-4) セミナールーム 3

○参加者(敬称略)：

・ワークショップファシリテーター 大学院大学至善館副学長 吉川克彦

・ワークショップメンバー 17 名

・オブザーバー

東京都立大学大学院 高尾義明

リクルートワークス研究所 所長 奥本英宏

パーソル総合研究所 上席主任研究員 小林祐児

リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所 所長 阿久津徹

リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所 古野庸一

・発起人 キャリアカウンセリング協会 理事長 藤田真也

・研究会委員、事務局

○内容

(1) イントロダクション

(2) 各グループからの発表

(3) 全体への講評

○議事要旨

(1) イントロダクション

・今から 16 年後、労働者のボリュームゾーンが抜ける時代に充実した人生を送っている人が多くいる未来の社会を実現するには、こういった仕掛けが必要なのかということ、このワークショップでは考えてきた。本日は最終発表ということで、研究会の委員も一部参加し、全体の講評をしてもらう。また、参加者の皆さん自身の気付きも言語化していただき、最後に共有の時間を取る。

(2) 各グループからの発表

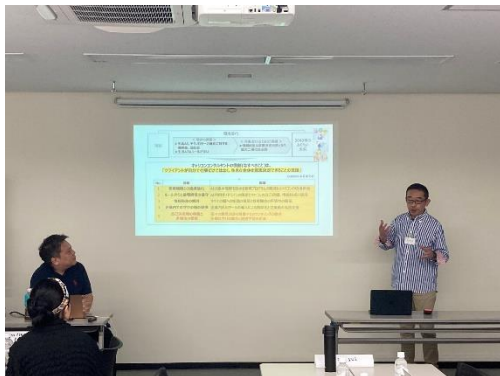
【I'm OK! グループ】

- ・個人と組織が対等な関係で働き方を自由に選択できる 2040 年の未来を目指すことをテーマとし、一例として北九州市を取り上げ、若者が自由なスタイルで地域とつながる働き方について考えてきた。現状、北九州市は「子育てしやすい町ランキング」で 10 年連続 1 位だが、若者の市外への流出が続いており、人口減少が深刻である。学生を対象に調査を行ったところ、半分の学生が市外での就職を希望していることが分かった。北九州を離れる理由としては「やりたい仕事ができない」「もっと広い世界を見たい」といった意見があった。理想の働き方に関しては、複数拠点、副業や起業、在宅ワーク、週休三日制度、人間関係の良い組織風土などが挙げられた。
- ・地域づくりや町おこしの仕掛け人の方の話も参考にした。地方企業の組織と個人の関係性を考えたときに、人口減に代表される「地域の未来」が関係してくるため、それらを併せて考えていくべきである。二地域拠点生活を促進する法案や補助金も活用したいと考えた。具体的には、まず、地域への熱い思いや面白いアイデアを持つステークホルダーを集めたプロジェクトチームを立ち上げたい。集まったら、キックオフイベントを開催し、学生も含めて未来の働き方について対話を深める場を作りたい。その際には、有識者の方に登壇いただくことで、地元の学生や企業の方に、ソーシャルインパクトを広げていくことをエンパワーメントする機会としたい。また、町のキャリアセンターのようなものを作り、若者の情報格差の解消や、企業と若者、企業と企業の接点づくりをしていきたい。
- ・活動が大学の単位として認められると、学生は活動しやすくなるだろう。企業や地域とともに若者がプロジェクトを生み出すことが当たり前のような街になったら面白いと考えている。似たような課題を持つ日本の他地域でも展開されることを目指す。



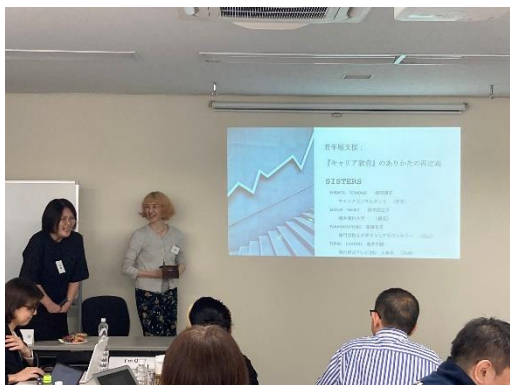
【F not yet グループ】

- ・ AI をはじめとしたテクノロジーの進展は著しく、産業革命と同様に避けられない進展だ。人間の仕事や役割が脅かされる懸念もあり、人間らしさとは何か、ということを模索し続ける必要がある。情報格差が意思決定の格差につながり、結果としての二極化は避けられない。これを課題と捉えるかどうかは個々人によるだろう。
- ・ 議論の結果、キャリアコンサルタントの役割は、クライアントの意思決定を支援することだと考えた。今とさして変わらないが、職業人生だけにとどまらず、個々の生き方全体を見ていく必要がある。特に、自己決定権の尊重・多様性の受容（非合理的や非生産的な意思決定も含む）が大切だ。
- ・ 2040 年の人間らしさとは、テクノロジーの進化により人間の活動範囲が奪われることがあっても、自分の人生については自分で意思決定することだと定義した。この意思決定は必ずしも論理的ではなく、直感的なものも含まれる。また、その意思決定を受容することも抵抗することも同価値だと考えて向き合う必要がある。
- ・ キャリアコンサルタントの役割は職業人生の支援だけでなく、人間全体の生き方の支援へとアップデートする必要がある、それを怠ればキャリアコンサルタントという職種自体が不要になる可能性がある。また、生成 AI の活用がクライアントにとって好ましい結果をもたらすなら、それを活用することも必要である。



【SisTers グループ】

- ・キャリアコンサルタントは、産業や技術が発展しても、社会的・職業的自立を支援する、人と社会をつなぐ存在である役割は変わらないと考える。しかし、現状、やりたいこと探し中心のキャリア教育の弊害が生じていることをふまえ、キャリア教育を再定義することを目指した。
- ・近い問題意識をもち、現場で活動している方々にインタビューを行った結果、キャリア教育のあり方のキーは実は我々大人がどうあるべきか、という点だと理解した。具体的には、教育現場に関わる大人の在り方の変革、キャリアコンサルタントの養成講座の変革、実社会の実践者や組織と有機的な結合、という策を挙げたい。
- ・都会/地方、大人/若者、行政/民間など、私たちは自分の知っている世界を基準にしていないか自分の是非で物事を捉えていないか。そして、自分が良いと思う方法で導いていないか。常にキャリアコンサルタントの役割を矜持として考え続けていきたい。



【ルーツ×タペストリー グループ】

- ・我々は、正社員男性モデルの限界を感じ、女性や外国人、LGBTQ など多様な人々が企業でどのように就労しえるかということを議論してきた。その中のひとつとして、障害者を取り上げる。現状の問題として、障害者の雇用において、企業と求職者が直接繋がる機会が少なく、仲介業者に頼ることが多い。しかし、障害の種類によっては企業が敬遠する傾向があり、一部の障害者を奪い合っているような状況がある。
- ・後天的に障害者となり、法定雇用率達成のために雇用されることに失望し、障害者の人材紹介事業で起業するに至った方のインタビューを行った。本人ではなく、社会の側に問題があると捉え、その問題をどのように世の中に周知していくかということに取り組んでいるとのことであった。その考え方は重要なポイントだと考える。また、別のがんサバイバーの方にもインタビューを行ったが、医療現場で勤務されていることもあり、キャリアコンサルタントや相談できる人がいて困難は大きくなかったとのことだった。
- ・ジョブ型雇用の検討や短時間での仕事の切り出し、法定雇用率の精度向上などの兆しが見られた。人間を機能で捉えるのではなく、お互い様だと思える関係性を構築し、多様な人が人として扱われる世界を目指したい。インタビューを通じ、業績ではなく、幸せかどうかという軸で結果を追求していくという企業もあることが分かった。その結果として業績もついてくるということを知り、ここに可能性があると考えた。



【サワーポテト グループ】

- ・「マイノリティからマジョリティ、そして誰もが当たり前の働き方を選べる社会へ」というテーマを掲げてきた。マジョリティの人々は、制度のサポートを活用して自身の人生観を変えることなく働ける一方、マイノリティの人々は制度のサポートが不十分で、価値観や生活に大きな影響を受ける。これらの立場には流動性があり、また、環境や状況の影響が大きい。誰もが働き方を選べる社会を作るためには、技術革新や制度の拡充、個人の価値観の変容が必要である。
- ・メンバーそれぞれがインタビューを行った。がんサバイバーの事例では、オンオフの活用・受動から能動・アピアランスがキーワードであると把握できた。具体的には、治療後に体調が回復する時期を見計らって仕事を調整することや、フランスのように、治療前に体を鍛えるトレーニングを行うこと、見た目の変化に対応する専門家の支援や技術の活用などが必要だと考えた。また、小規模福祉事業所の事例においては、育休後のタイミングの人員をあらかじめ増強しておく、全員にタブレットを支給し在宅勤務を可能にするなど、働きやすい環境作りが重要だと理解できた。
- ・チームとして上記のような事例データベースの作成を提案したい。立場の違いによる分断を避けるためにも、事例を知ることが重要。また、事例が多く集まれば、国をも動かさう。キャリアコンサルタントがハブとなり、障害者、病気の人、高齢者などの人々にアイデアを提供し、人生をサポートするという役割は 2040 年も必要であろうし、その役割をより強化していきたい。



(3) 全体への講評

(小林委員より)

皆さんの熱い思いを感じられ、大変勉強になった。それを前提に、何点か共有する。社会は変わっていくということがずっと言われており、それだけは変わらないのだと日頃感じている。そのなかで、個人の時代、個性の時代であるということが強調されているが、肝心の個が強くなっているように見えない。実際には転職、副業などをする人の割合はあまり上がっておらず、キャリア自律は進んでいるようで進んでいないように見受けられる。企業はキャリア自律施策や育休制度、副業の推奨など、様々な制度や機会を提供しているが、個人がそれを選択しないことに対して企業側が悩んでいると聞く。職を通じた自己実現といった規範はあるが、それに対する焦りが特に若者には見られる。キャリアコンサルティングに関しても、悩みや意思がない人がカウンセリングにたど

り着けない問題があり、個人単位の支援には限界があるのではないかと。社会関係資本は重要な概念であり、ネットワークを築くことが大変重要であることから、ネットワーク型キャリアコンサルティングのような方向への発想の転換が必要なのかもしれない。

（奥本委員より）

丁寧な取材と緻密な議論に基づいていた。リクルートワークス研究所においても 2040 年の労働市場に関する予測を行ったが、日本ほど高齢化が進んでいる国はないので、ジョブの細分化や人と仕事の関わり方の多様化については、欧米の後追いではなく、日本発で考えていかなければいけないのだと実感した。キャリアカウンセリングについても同様だと考えられる。本日の発表にも、様々な兆しが見られた。各所での多様なトライをパッチワーク的に集めて、ひとつの新しいモデルを描きなおしていくスタイルになるだろう。その際、現場を持っている皆さんが作り出していくことになるのだと感じた。また、キャリアという言葉を使っている限り届かない人もいる気がしているので、そういった視点は忘れないようにしたい。

（吉川ファシリテーターより）

学ぶということを知識のインストールとして捉えるのは恐らくもう難しい。試行錯誤をし、体験することから学ぶのだろう。実践なくして学びはないというように、学び観を変えないといけない。また、キャリアコンサルタントの役割は変わっていくという感覚が皆さんにあるので、違う形の専門家、たとえば経営に関わる人や医療に関わる人や技術に関わる人などと連携して、現場単位や地域単位で動くことで物事を変えていくことを描いていただけたのではないかと。そして、人がやはり貴重なリソースになることを考えると、実質、経営者に対して語りかけている話が多いと感じた。最後に、グループの活動を通じて得た気づきや、他のグループから得た刺激を言葉にし、アンケートに記入いただきたい。



以上