

2040年の「働く」を考えるプロジェクト 第一回研究会 議事要旨

○実施日：2023年12月6日(水) 18:00～20:00

○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)：

・研究会座長

東京都立大学大学院 高尾義明

・研究会委員(50音順)

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 古野庸一

・オブザーバー

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課 小澤俊一郎

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課 高瀬朋希

・研究会事務局

リクルートマネジメントソリューションズ HR Analytics & Technology Lab 所長 入江崇介

リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所主任研究員 藤澤理恵

リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所研究員 大庭りり子

キャリアカウンセリング協会 事務局長 平野裕之

・発起人

キャリアカウンセリング協会 理事長 藤田真也

○議題

(1) 参加者挨拶・研究会参加にあたっての問題意識共有

(2) プロジェクト活動概要説明

(3) プロジェクトテーマ検討

○議事要旨

(1) 参加者挨拶・研究会参加にあたっての問題意識共有

・キャリアコンサルタント(以下CC)の役割が急速に拡大している。学びなおし、労働移動、企業内のキャリアコンサルティングなど、1対1のクライアントの支援だけでなく、人事との協働、組織への関りという視野が求められている。

またCCが国家資格になり7万名を突破したが、この先、社会にとって本当に役立つ存在であると認知されるためには、目の前のクライアントに誠意をもって向き合うことは前提とし

て、次のキャリアも見据え、空間的にも時間的にもパースペクティブを広げ、支援のレベルや自分の立ち位置を更新し続ける必要がある。当プロジェクトを通じて一人でも多くの CC に自分を見つめなおす視点を提供できたらと考えている。

・20年強前からビジネススクールで色々なキャリアを見てきて、キャリアというものが変わってきたと感じている。込められた意味が広がったがゆえに、CC に対する期待も高まっているのだろう。2040年ということで、未来予測みたいなものはある一定の部分は外れるが、ある一定の部分は確かになるから、そこを慎重に考えたい。また、内的・外的キャリアとあるが、前者がより重要になっていると感じている。

・キャリアはこれからの日本において重要なテーマ。最近の調査では、転職を考えている方のうち、実際に転職している方は2割未満という結果が出た。自分が何に向いているかわからない、向いている仕事があるとは思えない、転職活動の方法がわからないといった基礎的なキャリアへの理解が足りていないのが要因。また諸外国と比べると、ネガティブな理由の転職が多い。自分自身への学びも進んでいないのではないかと。

・キャリアコンサルティングについては「受けて良かった」と回答をする方は9割だが自己理解が進んだという方は3割しかいない。適切なキャリアコンサルティングをするうえで、ライフキャリアまで広げないと、今の価値観を拾いきれないのではないかと。

・これまでは企業が個人を丸抱えしていたが、これからは企業と個人が対等になり、win-win の関係を目指すという論説が90年代以降よく見られてきた。しかし、中長期的にデータを見ると、転職率は微増にとどまり、企業に交渉する個人も少ないまま、学びに至っては減少している様子が見られる。キャリアという個に閉じた概念を考える際、個の力が育っていない状況をどう捉えるか？ということに言及していきたい。

・日本においてキャリアカウンセラー養成が始まって約25年。いまだに自分のキャリアを自分で考えるのは難しい。出来る方はいるものの、限られている。でもサポートをすることはできるのでと考えている。2003年ごろ、イバーラ博士の『ハーバード流キャリア・チェンジ術』を読んだ際、日本でこのようなことは起きないと思った。しかし、その世界観が今はありえると思っている。今後の10年、20年が良いものであってほしい。

・現在、国が推進している個人のリスティング事業においては、キャリア相談を受けるということが要件になっている。キャリア相談は、こういうスキルを身につけられるのだ、こういう仕事に就けるのだ、という気付きがある場だと認識している。個人にどう気付きを与え、労働市場にどう影響を与えられるかということを考えていきたい。また産業構造が変わ

る中で、CC自身のスキルも変わるだろう。益々重要性が上がってくるCCについて考え、学びたい。

(2) プロジェクト活動概要説明

- ・事務局より当プロジェクトの活動概要について以下説明を行った。主な内容は以下の通り。
(背景)少子高齢化やDX化といった「働く」を取り巻く環境変化に、個人・企業はどう対応していけばいいのかという課題がある。「働く」の支援者であるCCがより適切に上記課題に対応できるような視点や知見を提供したい。

(目的) 上記活動を通じた、よりよい「働く」社会の実現

(活動内容)

- L 近未来の働くことに関する情報・知見の収集
(各委員発表、研究会外へのヒアリング、委員以外からの講演)

- L 収集した情報・知見をもとにした議論

- L CCによるワークショップの企画支援、連動

- L CCに対する提言の作成(2024年冬)

研究会は隔月で実施予定、別途CCによるワークショップを開催予定(5,6回)

(活動テーマ例)

- ・人生100年時代の持続的なキャリアの為に準備すべきことは
- ・シニアの幸福な働き方とは
- ・働き方(場所・時間・雇用形態)の変化や会社と個人の適切な距離感とは

(3) プロジェクトテーマ検討

- ・研究会座長の進行により、当プロジェクトで扱うテーマについて意見交換がなされた。主な内容は以下の通り。

・2040年を考えるにあたって、まず高齢化は避けて通れない。2040年はちょうどピークくらいだろう。現状、70歳男性の半分は働いている。働いているシニアは、調査をすると幸せだという結果が出るため、問題意識を見失いがちであるがシニアの格差・貧困問題はある。

- ・正規・非正規問題も重要。いわゆる氷河期世代の方は、特に地方での雇用状況は厳しい。

・外国人労働者を議論の対象に入れるかどうか。外国人労働者比率を10%まで引き上げるといふ話もある。言語問題もあり、現在のCCの支援対象になるのだろうか。

・ライフキャリアデザインのようなところまで踏み込む必要がある。支援現場でも養成講座でも、ここ数年よく言われていること。働く期間がとて長くなり、能力開発をどう支援するか

が大切になっている。キャリアコンサルティングは、目の前の課題に対処するだけでなく、この先どう生きるかを考えるということと直結している。

・リスクリング調査を行ったが、機会を提供しても学んでいる方が少ないことが分かった。キャリアという言葉が届かない方たちがいる。転職活動の方法が分からない、という方も少なくない。どこにアクセスしたら何を学べるのかが分からない方が多いのかもしれない。2040年の転職活動はどうなっているのか、ということも気になる。

- ・産業間労働移動問題について、現実的にマッチングは成立するのか。企業視点では、日本企業はスキルだけで人を採用せず、やはりカルチャーフィットが大事、となりマッチングしないことが多い。一方個人視点では、成熟産業から成長産業へ移る場合は待遇面の悪化や仕事の大変さなどに直面しマッチングが成立しにくい。転進する場合も相応のマインドチェンジが必要なため、決断までに時間を要する。2040年はエッセンシャルワーカーが減り、インフラが成立しなくなる可能性があるため、産業間労働移動は重要なテーマ。
- ・企業内のキャリアコンサルティング推進について。CCは今や企業人事が多い。人事部に所属してキャリアを支援するということは、人的資本経営の話からも増えている。養成講座で再三言われるのは守秘義務や多重関係の問題。人事部として資格を活かすとなると、そこに齟齬が生じやすい。相談内容の共有の仕方や、社外に転職したいという相談の時にどのようなスタンスで対応するかなど。
- ・管理職の業務過多問題。管理職に部下の中長期的なキャリア支援まで負わせるのは負荷が高い。欧米ではそのようなことはないが、日本ではまだまだ多いので、外部化が求められる。ただ、CCに外部化した際、契約を継続してもらうには企業からも相談者からも信頼されないといけない。その点が難しい。
- ・本研究会では、緻密に2040年の予測をするというよりも、変化の中で、CCがどういう役割を示すべきか、ということを考えていくべきなのだと考えている。その中で、色々な格差、ばらつきの関係性は丁寧に見たい。どこから手を付けるかはなかなか難しいが、ミドルシニアや高齢化の話は、大きなトレンドとしては間違いないだろう。既にある程度進行しているため、最初に着手するにはよいテーマだと思う。予測そのものは当たらなくても、こういうことを考えたほうが良いということを理解していただくことに意味がある。