

2040年の「働く」を考えるプロジェクト 第五回研究会 議事要旨

○実施日：2024年8月7日(水) 18:00~20:00

○場所：ZOOM オンラインミーティング

○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 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 林美穂

大学院大学至善館 副学長 吉川克彦

・ゲスト

認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス 谷口仁史氏

・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 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 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 研究員 大庭りり子

東京都立大学大学院 藤澤理恵

キャリアカウンセリング協会 理事長 平野裕之

・発起人

キャリアカウンセリング協会 会長 藤田真也

○議題

(1) 識者ゲストからの共有(不安定社会の生活と仕事)

(2) 未来予測調査について

(3) 今後の研究会取扱いテーマについて

○議事要旨

(1) 識者ゲストからの共有(不安定社会の生活と仕事)

①就労困難者支援の現場から考える就労の支援のあり方

(認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス 谷口氏より)

- ・世界で最も深刻な問題として、子供や若者の「孤独」や「社会的孤立」の問題に直面している。コロナ禍で孤独や社会的孤立が悪化し、自殺者数も過去最多を記録するなど、深刻な状況にある。
- ・従来の施設型の支援や、当事者からの相談を待つ消極的なアプローチでは、命を守れない現状がある。若者からの悲痛な SOS メールや長期の引きこもり、家庭内の問題が多発しており、これらに対する従来型支援の限界が浮き彫りになっている。
- ・佐賀県では、アウトリーチ支援を基軸に、相談サービスのワンストップ化を進めている。子供支援やヤングケアラー支援専門ダイヤル、若者サポートセンター、引きこもり地域支援センター、生活困窮者自立支援など、多岐にわたる支援を統合的に運営している。
- ・従来の行政支援では届かなかった孤立する当事者に対し、積極的に支援を届けるためにアウトリーチを強化。これにより、支援の必要な人々に対して確実に支援を届ける体制を構築。年間で 87,000 件以上の相談対応を行い、24 時間 365 日の体制を整備している。
- ・問題が複雑化しているため、多職種連携を前提とした組織作りが必要である。国家資格を持つ 29 種類の専門職が所属し、多角的な検証ができる体制を整えている。
- ・世代間のギャップを埋めるため、若者世代に近いスタッフ（20 代 30 代）を中心に、人材育成を行い、相談者とのマッチングを強化している。
- ・独自のネットワークを形成し、全国規模で 1,000 以上の関係団体と協力して支援体制を拡充。従来の公的支援の限界を突破するため、包括的なネットワークの構築を進めている。
- ・平成 25 年の行政改革以降、アウトリーチ施策の申請手続きが厳格化され、利用者の減少が見られる。支援体制の展望と未来支援が本当に必要な人々に支援を届けるための取り組みを継続し、今後も多職種連携、関係性構築、ネットワーク構築をさらに強化していく方針である。誰一人見逃さない強い覚悟で、どんな境遇の子供や若者にも支援を届けることを目指している。

(質疑応答、委員からのコメント)

- ・家庭や学校など複数の関係者が関与する問題に対して、ネットワークで支援する必要性を感じている。キャリアカウンセリングは個別支援に限られるが、ネットワーク支援は複雑な状況判断が求められる。このようなネットワーク支援における課題や、支援者の育成方法についての具体的な苦労や解決策を教えてほしい。

(回答) 新しい相談システムを構築する際に、人材育成の仕組みも整えた。不登校や引きこもりに対する支援では、「価値観のチャンネル合わせ」が重要。孤立している当事者の多くは、専門家や機関の過去の支援がうまくいっていない。これを踏まえて、実際の現場での経験を基にした実践的なトレーニングや、アウトリーチができる人材育成を行っている。

- ・スタッフの心理的ストレスのケア方法と、プロフェッショナルのネットワークを属人的ではなく、組織としてのものにするための取り組みについて教えてほしい。

(回答) チームで対応することで、個々の負荷を軽減し、相談記録システムを使って情報を共有する仕組みを整え、個々のケアを行っている。また、プロフェッショナルのネットワークにおいては、ケース会議を統合し、複数の事業で統合的に対応することで、属人的な対応を防いで

いる。情報の可視化と共通のアセスメント指標を用いることで、支援の質を向上させている。

- ・支援の初期段階（インテーク）と通常の支援方法の違いについて、特に家庭訪問の役割について教えてほしい。

(回答) インテーク時には、初回面接や家庭訪問を通じて子どもや家族の状況を把握し、信頼関係を構築することが重視される。その後の支援では、ケース会議で適切な支援方法を決定し、状況に応じて柔軟に対応する。家庭訪問は、現場での直接的な観察や家族との対話を通じて、具体的な支援計画を立てるための重要なプロセスであり、通常の支援とは異なり、個別の対応が求められる。

参照資料 https://drive.google.com/file/d/1pjpjVvJQZOlsG1MD-UpYInb0P5Jqxz_v/view

※2024年10月15日までの期間限定で閲覧できます。

②働くことの意味と尊厳を巡って(キャリアカウンセリング協会会長 藤田より)

- ・4年前にボストン大学のD.L.ブルーステイン教授の著作『The Importance of Work in an Age of Uncertainty : The Eroding Work Experience in America』の翻訳プロジェクトに関わった。その内容が「働くことの意味と尊厳」に関連しているため、ディスカッションの材料として取り上げる。
- ・ワーキング心理学は「キャリア理論の第四の理論」と呼ばれ、社会正義を基盤とした心理学的理論であり、従来のキャリア理論が選択肢を持つ人々を前提としているのに対し、選択肢を持たない人々も含むアプローチに焦点を当てている。理論の中核は、特定の心理学的理論というよりも、社会的、経済的、政治的、歴史的な側面を考慮して働く人々のウェルビーイングを実現することにある。
- ・『The Importance of Work in an Age of Uncertainty』は「ナラティブ・インクワイヤリー」を用い、人種、職種、属性が異なる約200人に対して詳細なインタビューを行い、その結果を分析している。ILOのディーセントワークのアジェンダでは働く人々全ての心理的側面からの尊厳と意味がカバーされていないと主張しており、すべての人々に公平な仕事と生活を実現するためには心理学的な視点を導入する必要があると強調している。三つの欲求理論（生存とパワーの欲求、社会的つながりと社会貢献の欲求、自己決定の欲求）が重要で、約20名のナラティブ研究からこれらの欲求がどのように阻害されるか、あるいは獲得できるかについて分析している。
- ・ディーセントワークへのアクセスの確保は、成功や失敗の原因を過度に個人のせいにしてきた米国社会において重要であり、社会的不平等が拡大する中でますます有効。
- ・ディーセントワークを尊厳ある仕事として確保するための人権の保障、新自由主義政策の見直し、ベーシックインカムを検討、人間らしい仕事や批判的意識を育む教育の推進が必要。
- ・仕事が必ずしも有意義でなくても、自立や家族の養いができることで精いっぱい生きていくと感じられる。

- ・ディーセントワークが不足し、機会が減少し、満足感の得られない仕事に従事する人々に対して、社会は別の形で意味と目的のある生活の枠組みを提供する責任がある。
- ・自動化による仕事の損失に対処するために、内的な目的意識につながる活動の機会を創出する方法について考える必要がある。
- ・ディーセントワークは人権の中核であり、全員が共有すべきもの。
(委員からのコメント)
- ・就労から得られる経済的安定、絆、仲間、自分の仕事に対する目的や意味が幸福に繋がると考える。
- ・2040年の働き方や格差拡大に対抗する方法について考えるべき。コミュニティのセーフティネット再構築が重要であると感じる。キャリアカウンセラーの社会的活動の関わり方が重要な論点である。
- ・キャリアカウンセリングの目的や重要性には同意するが、実践には具体的な方法論が不足している。ライフ全般における意味付けも含めて、実験を繰り返すべきである。
- ・日本のキャリアカウンセリングが内的充実性に偏っているように見受けられるので、社会的ネットワークの再生にもっと寄り戻す必要があると考える。キャリア論が心理的アプローチに偏りすぎており、社会変革を促す議論が少ないと感じる。

参照資料 https://www.career-npo.org/files/2040pjt_5_fujita.pdf

(2) 未来予測調査について

事務局より、キャリアカウンセリング協会の会員を対象とした調査について共有がされた。詳細は後日改めて公開する。

(3) 今後の研究会取扱いテーマについて

今後のテーマについて意見交換をした。主な内容は以下の通り。

- ・未来の人事領域やキャリアカウンセリングの話題について、議論を進める必要がある。専門家を呼ばず、委員で意見を出し合う形式もよいのではないか。
- ・レジリエンスやジョブ・クラフティング、特に50代のジョブ・クラフティングが必要になるのではないか。
- ・キャリアカウンセリングの未来については、報告書も視野に入れて話者の検討などを進めなければならない。
- ・コミュニティの再生やエッセンシャルワーカーについても議論したい。

以上