

2040年の「働く」を考えるプロジェクト

第四回ワークショップ議事要旨

○実施日：2024年6月8日(土) 10:00~13:00

○場所：zoom

○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 18名
- ・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、シャッフルグループでのフィードバック
- (3) 次回に向けて

○議事要旨

(1) イントロダクション

(吉川ファシリテーターより)

- ・本日は、「変化のシナリオを描く」。各グループが選んだテーマについて「現在」と「未来」、「変化のシナリオ」を発表する。その後、シャッフルされたグループで対話し、テーマをさらに掘り下げる。
- ・未来については、人口動態、社会の価値観の変化、技術の進化など、専門家の予測も考慮することが重要。それらと、それぞれのチームの考えが両方反映されているか。また、現状については、インタビューで発見できた問題は普遍的に存在するのか、要因や構造の掘り下げも含め、俯瞰して考えていただきたい。

(2) 各グループからの発表、シャッフルグループでのフィードバック

【サワーポテト グループ】

- ・マジョリティとは: 既存の制度やサポートを利用しつつ、価値観や生活を損ねずに雇用基準に対応できる人々/マイノリティとは: 既存の制度やサポートでは雇用側の基準に対応する際、価値観や生活満足度に大きな影響があり、継続に難しさを感じる人々 と定義することとした。
- ・ただし、マジョリティとマイノリティは特性や状況により流動するものである。経営層などはその流動性に目を向ける余地がなくなる傾向がある。
- ・キャリアの中での流動性の事例

- ① 子育てや出産を乗り越えるも、新型コロナウイルスの後遺症で働けなくなり退職、その後再就職した人。短時間勤務や週休3日制などがあれば、退職・再就職にエネルギーを費やす必要が無かったとご本人は考えている。
 - ② 同性愛者の人。カムアウトせず働き続けていたが、パートナーの介護休暇制度を活用するに際し、カムアウトの必要が生じた。
- ・働きづらさの原因は、旧来の価値観と現状のずれ。
 - ・社会保障や制度が要件付きのため、使えない人が発生してしまっている。また、制度があっても使えない職場も多い。
 - ・技術の進歩や制度の拡充でマイノリティからマジョリティに移る人たちは圧倒的に増えていくだろう。これは良いことであるが、変化に乗らない・乗れない人もいるだろうから、分断が進む懸念もある。
 - ・マジョリティとマイノリティの隔てのない働き方ができる社会を目指したい。
 - ・実現に向けた必要な取り組みとしては、社会保障の整備、技術の普及、多様な教育、新しいインセンティブ設定、企業の選ばれるための努力が挙げられる。また、キャリアコンサルタントとしての具体的な関わりについては議論が必要。

【SisTers グループ】

- ・テーマは若年層支援とキャリア教育の再定義。今回は高校生向けキャリア教育に関するインタビューを実施し、議論した。
- ・現状のキャリア教育はやりたいこと探し中心になりがちだが、多様な大人に取り囲まれて色々な挑戦ができる社会にしたい。
- ・今後、色々な体験ができる環境を持つ若者と、そうでない若者の間に分断が生じるのではないか。後者に無気力感や諦め感が広がっていったら可能性がある。
- ・教えすぎずに、自らやりたいことを見つける機会を提供したい。また、関わる大人のあり方をアップデートし、多様な大人が関わる環境を作ること目標としたい。
- ・そのためには、教えすぎない・考えさせる教育マインドを体系化し、キャリアコンサルタント全体が共有するとともに、教育者や親への啓発活動を行い、協力体制を築いていきたい。また、企業等の採用側の意識も変える必要がある。
- ・キャリアコンサルタントが理解者を増やし、実践者同士が有機的につながる仕掛けをすることで、若者一人一人が自らの未来に希望を持ち、挑戦と失敗を恐れず、試行錯誤できる社会を作っていきたい。

【ルーツ×タペストリー グループ】

- ・障害者本人や仲介者、政策関係者などにインタビューを実施した。障害者の雇用については、法定雇用率の達成に重きを置かれていることが多く、それぞれの特徴をどう活かしていくかということに対する関心が薄いという現状が分かった。

- ・ AI 技術の進歩などもふまえると、今後は短時間でのジョブの切り出しもありうるか。社会に参加している人を増やすためのジョブの切り出し方や関わり方に、キャリアコンがどう寄与していくか、ということは今では描いているところである。
- ・ IT 分野などでは、際立った強みを持つ発達障害の方々を集めた事業所などが各地にある。また、「超短時間雇用」など、多様な働き方の研究も進んでいる。これらを世の中の大きなムーブメントにするためには、どうすればよいのかということは今後は議論したい。

【F not yet グループ】

- ・ 2040 年には労働人口が減少する一方で、医療・介護が必要な人が増えるため、現在のケアレベルを人の手で維持するのは難しく、ロボットによるケアや遠隔での見取りなども一般的になっていくだろう。また、ロボットによる介護を望まない人々も一定数存在すると思われるため、どのように意思決定を行うかが課題。
- ・ 2040 年には様々な業界が発展・衰退する中で、各人が自分の生き方を真剣に考える必要が出てくるのではないかと。技術進化に対する抵抗や葛藤も予想されるが、時代の進化は止まらないだろう。キャリアコンというものが残るのだとすれば、葛藤に対する支援がひとつ役割としてあるだろう。また、クライアントが葛藤を乗り越える意思をもっていた場合、体験を通じてマインドをアップデートする手助けができるかもしれない。
- ・ ベーシックインカム制度の利用や身体再生についても真剣に向き合わなければいけない時代が来るだろう。ただ、産業革命など過去の変化も、順応する人と順応できない人がいるという同じ構造の話なのかもしれない。
- ・ 自分で自分の人生を切り開くために必要なものは、根本的には変わっていないのかもしれない。生き甲斐やスキルアップのためのリスキリングが必要であり、それを支援する方法を考えていくべきだろう。

【I'm OK! グループ】

- ・ 2040 年に個人と組織が対等で働き方の自由が選択できる社会を目指すことをテーマに、前回に引き続き、北九州での若者の働き方とその課題について検討した。
- ・ 北九州はものづくり系や建設関係で発展してきたが、若者の流出が課題。子育てや医療環境が良く、災害が少ない住みやすい都市だが、人口減少が進んでいる。
- ・ 若者の多くは北九州に残りたがらず、就職希望も市外が多い。IT 企業の誘致は進んでいるが、地元企業は人手不足が深刻。大学卒業後に多くの若者が市外に出ていく。2040 年には人口が大幅に減少すると予測。
- ・ 大学生を対象に調査を行ったところ、北九州に残りたくない理由としては、やりたい仕事がないことや成長の機会を求めて外に出ることが挙げられた。また、働き方の希望には、自由な時間を持てることや二拠点での生活が挙げられた。

- ・ 2040 年には若者が自由なスタイルで地域と繋がる事が出来る社会を目指し、企業と連携して北九州版の 2040 年の「働く」を考えるプロジェクトを展開し、選ばれる企業をモデル化したいと考えている。
- ・ キャリア教育を通じて、就活する前の早い段階で地域とのつながり方を提示し、選択肢を与えることができるのではないか。北海道北見市の事例なども参考にし、若者が戻ってきやすい環境作りを目指したい。

(3) 次回に向けて

(吉川ファシリテーターより)

- ・ 全体を一つのストーリーとして磨く必要がある。現在の問題を解決するだけでなく、未来のビジョンを描き、それに向かって逆算して考えてほしい。既に起きている兆しも活用し、今起きている問題の原因を掘り下げる。
- ・ 自分たちでできることと、他に働きかけることのバランスを考える。企業や自治体などのステークホルダーに働きかける方法も考えていただきたい。
- ・ 各チームで議論し、専門家の意見も参考に磨きをかけてほしい。
- ・ 現状の問題をひっくり返すのではなく、未来のビジョンを元に問題解決を考える必要がある。

以上