

あなたのテーマは何ですか？

## 参加テーブル 活動概要 (発表順)

以下は活動にあたっての説明です。当日の発表内容は各テーブル現在準備中です

### 自殺対策委員会 (11月24日 19:00～)

我が国の自殺者数は10年連続して減少し、2019年には1978年の統計開始以来、過去最少となった(警察庁自殺統計)。

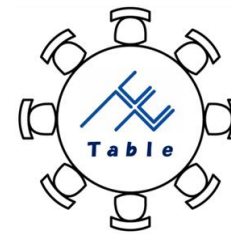
しかし依然として年間自殺者数は2万人を超えており、自殺死亡率も主要先進7か国の中で最も高く、非常事態は続いている状況である。そのようななか自殺対策は国を挙げて総合的に推進されている。

自殺総合対策大綱の「基本理念」として『誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指す』『自殺対策は、社会における「生きることの阻害要因(過労、生活困窮、育児や介護疲れ、いじめや孤立等)」を減らし、「生きることの促進要因(自己肯定感、信頼できる人間関係、危機回避能力等)」を増やすことを通じて、社会全体の自殺リスクを低下させる。』と掲げられている。

我々自殺対策委員会のメンバーも一人ひとりがこの理念を共有し、国家資格キャリアコンサルタント職能団体メンバーとしての責任及び自覚を持ち、自殺対策に取り組んでいく。

委員会では、自殺関連領域(自傷、自殺未遂、自殺既遂、自死遺族、身近な人や職場の同僚が自傷や自殺をした場合等々)においてキャリアコンサルタントとして適切な対応ができるように各種取り組みを行っていく。

具体的には、自殺対策委員会メンバーの自殺関連領域におけるケースカンファレンス、委員会内研修(自殺のリスクアセスメント及び自殺ハイリスク者への対応方法等)等から委員会活動を行い、今後外部機関や他職種からの(自殺関連領域における)キャリアコンサルティングの要請にも応えられるような基盤を整えていきたい。



あなたのテーマは何ですか？

## 人生100年時代、50代以降をイキイキと自分らしく過ごすために（11月24日 20:15～）

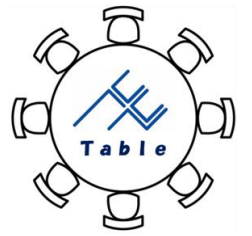
厚生労働省平成30年度版高齢社会白書によると、健康寿命は男性72.14歳、女性74.79歳（2016年）と平均寿命を超えるスピードで延びている。

また、雇用の上限を70歳まで引き上げ、努力義務を課す高年齢者雇用安定法の改正法案を2020年の通常国会に提出する予定である。

まさに人生100年時代を目前に控えた状況で、シニア世代社員がいきいきと働き続けるために、また、これからシニアになる人たちのために、キャリアコンサルタントができることについてテーブル活動を通じて検討する。

## 時代に応えるオンラインキャリア面談（オンライン・セルフキャリアドック） （11月25日 19:00～）

- ・アフターコロナ社会におけるキャリア支援の多様化ニーズに対応し、オンラインキャリア面談の実践と普及定着を目指します。
- ・ゴールは「オンライン・セルフキャリアドック（オンライン方式のワークショップと面談プログラム）」のモデル構築です。
- ・活動方法はマイクロソフト社teamsを活用した原則オンライン会議にて実施しますので、メンバーの活動地域は問いません。
- ・最初のステップは、①オンライン面談のアイデア ②メンバーによるトライアル実践 ③パイロットモデル作成を予定します。
- ・メンバーの実体験（インターンシップ）をベースに活動しますので、参加メンバーは主体的に活動が可能な方のみに限ります。



あなたのテーマは何ですか？

## チームIchiban「企業におけるキャリアコンサルタントを定義し、キャリアコンサルティングの導入を段階的にアプローチする方策を検討すること」（11月25日 20:15～）

企業内で働いているキャリアコンサルタントの皆さんと一緒に研究活動を行いたいと思います。資格は取ったけれど、企業でキャリアコンサルタントがどのような活動をすればいいのかわからないという方は多いと思います。

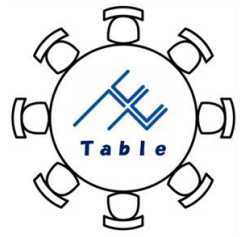
そんな疑問を解決するために当テーブルの活動の目的は、

「企業におけるキャリアコンサルタントを定義し、キャリアコンサルティングの導入を段階的にアプローチする方策を検討すること」とします。

具体的には、

- ・ 普段企業内で働く我々がキャリアコンサルティングの知識を企業領域でどのように活かせるのかを模索する
- ・ 企業領域におけるキャリアコンサルタントを定義する
- ・ 企業内におけるキャリアコンサルティングの導入を段階的にアプローチする方策を検討する
- ・ 研究の成果をレポートにまとめ、発表用の資料を作成する（最終レポートは論文形式とする（Wordで6ページ）発表をするための説明資料をPowerPointで作成する）
- ・ あまりCCが活発でない企業内ですべきことは何なのか？を考える

こうした内容について学習や情報交換、話し合いなどから、あるべき姿を一緒に考えませんか？



あなたのテーマは何ですか？

## 超高齢者社会でも必要とされる人財（11月26日 19:00～）

60歳以降、会社にぶら下がる人生から脱却するために30代40代でのキャリアをどのようにすればよいのかをテーマに、自律的に生きるキャリア構築を目指す

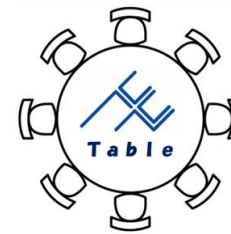
## キャリアコンサルタントの視点で考える障害者雇用支援（11月26日 20:15～）

少子高齢化に伴う慢性的な人手不足を背景に、障害者雇用を取り巻く環境は「企業の社会貢献」的な色合いがうすくなり「新たな人材確保のフィールド」としての期待が高まっています。

また、そうしたいわゆる新たな人材の確保のための「障害者の新規採用」と並行して、企業は、労災やメンタル疾患などによる中途障害を得た自社従業員の対応、いわゆる「障害者雇用」にカウントされない発達障害などの「精神保健福祉手帳」の交付対象にならない精神障害者の雇用など、様々な課題を抱えています。

今までは、こうした課題へのアプローチは主に福祉的な側面からなされてきましたが、「就労支援」「定着支援」といった課題に対する具体的な支援はともかく、個々の障害者のキャリア全体を俯瞰した支援はあまりなされていない現状があります。

ダイバーシティ、ノーマライゼーションといったことが、いろいろなところで課題となっていますが、「障害者一人一人の特性」に軸足を置いて、そこにフォーカスして、自然なあり様をサポートする「福祉的な支援」と並行して、「障害者一人一人の自己実現」に軸足を置きそこにフォーカスして、そこから先につながる未来を見据えつつサポートをする「キャリアコンサルタントの専門性を活かした支援」を行うことで、より安定した雇用そして生活環境を整えていくことを、いろいろな学びを通して考え、具体的なアクションに繋げていきます。



あなたのテーマは何ですか？

## 若年者就業定着支援～特に中小企業における～（11月27日 19:00～）

就労してから3年以内の離職が、近年30%を超える状況の中で、若年者（20歳代～30歳前半）の離職はその後、非正規雇用で働くことが多くなる傾向があるといわれております。また、中小企業においては企業側が従業員の定着について対応できていないことが多く、従業員と企業両方への定着支援の方法について、以下の活動をしてきたいと考えています。

1. 現状の把握（離職原因、業界による違い、対象者による違いを調査分析）
2. モデル企業でのヒヤリングと情報分析
3. 定着支援のあるべき姿の策定
4. 定着支援モデルの策定
5. 企業への導入方法を検討
6. 企業での実践に向けての準備

活動の方法はZOOMにて実施します。全国の方とつながりたいと思っています！

## Next テーブル（11月27日 20:15～）

それぞれのテーブル活動の発表をご覧になっていかがでしたでしょうか？「自分でもこんなテーマで活動してみたい」「でも活動の仕方がわからない」そんな気持ちにお応えするべく、テーブルの活動を説明し、質問にお答えします。皆さんで今後のテーブルのテーマ出しもやってみてほしいと思います。