



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

### ① 11月16日 (火) 19:00～

#### 公共機関（ハローワーク、若者・女性・高齢者支援等）は就労支援の最前線 —事例から学ぶキャリアコンサルタントの役割—

【table03】 < 活動概要 >

活動母体のライフ委員会は2018年1月より技能士を中心に発足

セーフティーネットの一翼を担う公共機関の就労支援ではひとり親、長期失業者、病気・メンタルヘルス不全 など多様な課題を抱えた求職者を支援しています。私たちは「生きるための支援」をテーマに公共機関の就労支援の事例をもとに専門分野で10回以上の勉強会、事例検討会を重ねてきました。

第11回ライフ委員会ではコメンテーターに、キャリアコン業界の第一人者であられる木村周先生をお迎えし「これからのキャリアコンサルティングに求められるもの」をテーマに事例検討会の開催に至りました。『特別な支援を必要とする相談者に対するきめ細かい支援とネットワークの構築が必要』と改めて学ぶことができました。

今秋は元学習院大学特任教授の木村進先生をお迎えし『キャリアデザイン』の勉強会を開催します。

また、ハローワーク等の公共機関にて最前線で勤務する会員による就労支援や各種給付金制度など実践に基づいた勉強会、事例検討会を行い公共機関で働くキャリアコンサルタントの役割、必要な知識、連携についての情報共有、発信を行っていきます。

② 11月16日（火） 20：15～

## 「 就労困難者とその保護者を支援機関につなぐ集中アクション説明会 」

【table05】 就労困難者の自立のために(受け入れ企業へのキャリアコンサルタントとしての支援活動)

### < 活動概要 >

#### ■目的

ニート、ひきこもり、就職氷河期世代の非正規労働者など、就職困難者への支援は、特別な相談機関のキャリアコンだけの仕事だと考えていませんか？就業困難者の多くは早期に適切な支援機関につなぐことで社会の一員として活躍していくことができます。

しかし、

①現在支援機関に関する知識が広まっていないこと、②親世代と当事者の相互理解やコミュニケーションの掛け違い、が主な原因となり適切な支援に繋がらない就労困難者が多く存在します。こうした就労困難者やその保護者へ適切な情報提供と働きかけをしていくことも、キャリアコンの重要な役割の一つではないでしょうか？キャリアコンはこうした課題に専門分野を超えてもっと積極的に関わっていくべきではないでしょうか？本活動は、こうした問題意識をもとにキャリアマンスの期間中に集中して全国のキャリアコンが手を携え、身近な就労困難者を支援機関に繋ぐことを目的とします（理解を広めるため、実際の活動はできないけれど、興味はある、という方の参加も歓迎します）。

#### ■参加対象

- ・知人や知人の家族など身近な就労困難者に支援を行いたいと考えている方
- ・資格を生かした活動を行って行なっていないが、何かキャリアコンとしての社会貢献を実践したいと考えている方
- ・就労困難者への支援知識・スキルを学び支援の幅を広げたい方・その他就労困難者の支援に関心がある方

#### ■説明会参加者の事前準備

説明会参加者は、厚労省氷河期世代支援の下の中の二つのホームページを読んだうえでご参加ください

- ・氷河期世代キャリアコンサルティング技法のページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/career\\_consulting\\_gihou\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting_gihou_00004.html)

- ・氷河期世代支援についてのポータルサイト 公的支援機関等を紹介するページ

[https://www.gov-online.go.jp/cam/hyougaki\\_shien/](https://www.gov-online.go.jp/cam/hyougaki_shien/)

### ③ 11月17日（水） 19：00～

## 「 障がい者の理解を通じて、誰もが輝ける明日を考えるテーブル 」

【table14】 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

### < 活動概要 >

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、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。

## ④ 11月17日（水） 20：15～

### 自殺対策委員会

#### 【table17】 < 活動概要 >

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。。

⑤ 11月18日（木） 19：00～

## 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」

【table01】 < 活動概要 >

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Wordで6ページ位の論文形式とする。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？活動は月に1回程度、Webや集まって話し合いをする形式を想定しています。

⑥ 11月18日（木） 20：15～

## 外部講師としての授業設計と私たちのリカレント教育を目指して ～make career education count～

【table18】 < 活動概要 >

社会構造と産業・就労構造が大きく変化し、それら変化に対応して社会を生き抜く力と知識・能力が求められる現在の高度知識社会において、新学習指導要領が学校教育で育成を目指す3つの柱、①学びに向かう力、②知識・技能の習得、③思考力・判断力・表現力の育成は重要な課題です。一方で、グローバル化や人工知能の進化が代表するように、世界情勢と個人の人生が深く関係し、ITを通じて劇的に変化をもたらす予測困難な社会においては、学ぶ機会の多様性をより社会の中で制度化していくことも必要になっていると考えます。

日本は人口減少と急速な少子高齢社会を格差をとめないながら形成しつつ、社会の基盤となる家族形成も変容し、個人の価値観は多様化しています。また、今回の新型コロナウイルスの世界的感染の拡大は、それを経験する個人の年代やライフイベントのタイミングによってその影響が極めて危機的かつ深刻化し、現在の学校教育制度だけで対応能力を身につけ乗り越えるにはあまりに荷が重いことを否めません。

第10次職業能力開発基本計画では、キャリアコンサルタント等のキャリア教育に資する人材を養成するとあります。また、キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書では、キャリアコンサルタントはキャリア教育機関等について適正運営のために一定の役割を担っていることを理解し、その役割を十全に果たすことを期待しています。さらに、文科省はキャリア教育の推進にあたり学校外部の教育資源と連携・協働を模索し、学外からの支援の必要性についても多く議論されています。近年は業務委託等によりキャリアコンサルタント有資格者を学校に常駐させる自治体もあります。

このようにキャリアコンサルタントが教育分野での活躍を期待され、行政においても連携の取り組みが進む中で、このテーブル活動では、キャリアコンサルタントが学校教育における外部講師として何を伝えることができるかをコンサルティング業務の中で培ってきた経験をもとに棚卸しし、学校教育に適するキャリア教育研修（授業）の設計に取り組みます。また、様々な社会状況と個人の人生の変化に柔軟に挑戦していくために世代間を超えて学べる環境、どの年代でも学びを始められる環境の構築が必要です。そこで培われた環境がそのまま個人の抱える課題に挑戦していける力の育成に寄与できると考え、私たちキャリアコンサルタントにとってリカレント教育になるか試験的に取り組みます。

⑦ 11月19日（金） 19：00～

## 「 航空業界に特化したキャリア支援を考える 」

【table21】 CA Labo 【 航空業界支援 】

< 活動概要 >

コロナ禍で大きな打撃を受けた航空業界の先には、コロナ後に多くの可能性があります。

私たち「CA Labo」は職業・Careerとしての「C」、エアラインとしての「A」という、航空業界に特化したキャリアサポートができる方々が集う職能集団を目指し、研究・交流・サポートしていくテーブルです。

現在もフライトで働いている方、地上職で働かれている方、客室乗務員になりたい方々等、航空業界全般で働きたい方や業界から転職する方、起業される方などを支援していきます。

## ⑧ 11月19日（金） 20：15～

### 「 私たちにできる外国人支援 」

【table20】外国人のための就労・日本語サポーター【外国語を活用したキャリアコンサルティング研究会】

#### < 活動概要 >

外国人（および日本語を母語としない人）のためのキャリアコンサルティングに関する勉強会です。キャリアコンサルタントが「やさしい（優しい・易しい）日本語」や「外国語」を使ってカウンセリングすることで、日本語で話すことに不自由を感じているクライアントが安心して相談できる場を作ることを目指しています。勉強会は2～3ヶ月に1回のペースで開催され、「外国語」や「やさしい日本語」を使ったインタビュー、「ケースディスカッション」、「外国人クライアントのインタビューと分析」などの練習会、また、各分野の専門家を招いての講義やワークショップなどを行っていきます。

⑨ 11月24日（水） 19：00～

## Nextテーブル

< 活動概要 >

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？「テーブルって何？」「活動するメリットってあるの？」「どんな風に参加すればいいの？」「自分でもこんなテーマで活動してみたいけど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。次はみなさんの出番です。

⑩ 11月24日（水） 20：15～

## 精神障害者就労における、キャリアコンサルタントと企業側双方の視点から取り組む 就労先定着支援について

【table06】 < 活動概要 >

2018年より精神障害者が法定雇用率算定に加わったことにより、従来以上に精神障害者の雇用が社会的責任となってきたおり、就労先定着が法定雇用率の維持、向上には不可欠と思われる。精神障害者が就職後安心して勤務し続けられるように（定着を目指し）、キャリアコンサルタント側と企業側両方へのアプローチを検討する。実施にあたり、テーブルメンバーのキャリアコンサルタントが主体となり、精神保健福祉士、公認心理師、需給調整機関担当者、人事採用担当等のそれぞれの専門性をフルに活用し、課題に取り組んでいきたい。（東京支部による支部テーブル）

⑪ 11月25日（木） 19：00～

「 キャリア支援で未来を創る！ 企業内キャリアコンサルタントネットワーク 」  
～これからのセルフ・キャリアドックと企業内キャリアコンに求められていること～

【table19】 【セルフ・キャリアドック実践キャリアコンサルタントのネットワーク】  
大阪万博・共創チャレンジ TEAM EXPO 2025（SDGs 8）登録

< 活動概要 >

全国の企業内キャリアコンサルタントが自社内でキャリア支援（セルフ・キャリアドック）活動を実践する際に、個々の実践活動を強化する目的で、同じ思いを持った、立ち位置の近いメンバーのネットワークをACCNに全く新しく構築します。

■テーブルNo.19活動の目指すところ

この活動への参加により、【つながり】【学び】【共創】を目指します。

【つながり】セルフ・キャリアドックの自社導入を目指すキャリアコンサルタントのネットワークに参加できます。

【学び】参加者同士のワークでの情報共有や、実践活動情報とノウハウを学習できる場となります。

【共創】ご自身の自社内でのキャリア支援（セルフ・キャリアドック）活動を更に実践・強化できます。

■大阪万博・共創チャレンジTEAM EXPO2025（SGDs 8）登録

大阪万博開催の2025年に向けて「働きがいに満ち溢れた社会の実現」を目指し、社会に向けても活動します。全国の仲間と共に自社内でのセルフ・キャリアドック導入の輪を広げると共に、大阪万博での発信を通して社会に「働きがい」を増やす活動となります。

⑫ 11月25日（木） 20：15～

## 「「キャリアコン」って何ですか？ーなぜ企業はキャリアコンサルティングを導入しないのかー」

【table04】 「キャリアコンサルタント」 「キャリアコンサルティング」 概念の広報・発信について

< 活動概要 >

統一的情報発信・戦略的広報活動による「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」のブランディング、認知向上を目指すテーブルです。

働き方改革、副業解禁の流れなどに見られるように、新しいキャリアのあり方を考えることは時代の要請と言えます。国家資格キャリアコンサルタントの数は4万人を超え、キャリアコンサルティングの潜在的ニーズも高まっている一方、いまだに「キャリアコン」への世間の人々からの認知は芳しくありません。

この好ましくない現状の最大の原因は【キャリアコンサルタント側からの統一的・戦略的情報発信の不足】であると、私たちは考えています。

「職業紹介」や「臨床心理士等によるカウンセリング」などの隣接領域がある中で、「キャリアコンサルティング」「キャリアコンサルタント」という独自の分野・職業を根付かせるためには、統一されたビジョンに基づく情報発信が不可欠です。ACCNという職能団体の強みを生かして、戦略的広報活動により「キャリアコンとは何か」を世間へ伝えていくやり方をメンバーで練り上げていくのが本テーブルの狙いです。

「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」という概念について、PR広報の観点から「世間にキャリアコンをどう認知させるか、どう根付かせるか」をテーマに議論を深め、具体的施策を導いていきたいと考えています。

⑬ 11月26日（金）19：00～

## 若年者就業定着支援～特に中小企業における～

【table08】 < 活動概要 >

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！

⑭ 11月26日（金） 20：15～

## 超高齢者社会でも必要とされる人財

【table12】 < 活動概要 >

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（東京支部による支部テーブル）

# みんなの「生きる」を キャリアでつなぐ。ACCN

ACCNには  
いろいろな活動のキッカケがあります。  
一緒に活動現場を創っていきましょう

