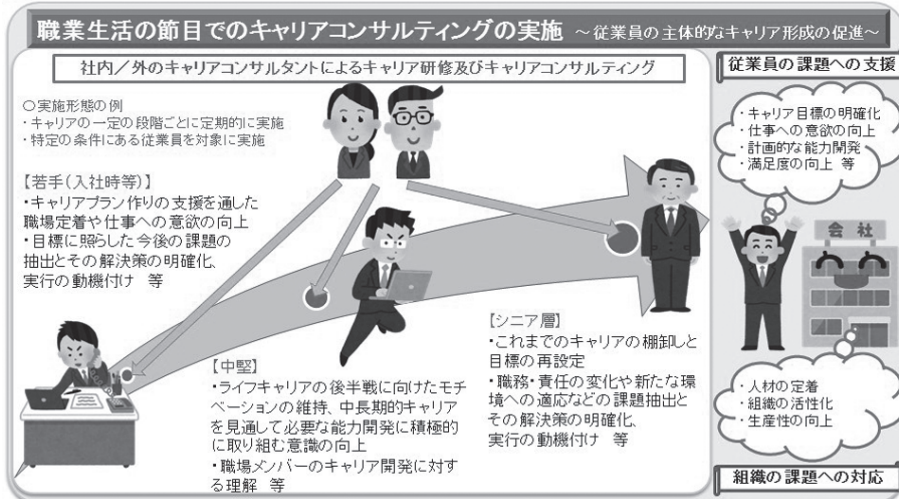


セルフ・キャリアアドック制度の概要と 今後の展開について

厚生労働省人材開発統括官付
キャリア形成支援室

セルフ・キャリアアドックについて

○「セルフ・キャリアアドック」とは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。



1 セルフ・キャリアアドックとは

「セルフ・キャリアアドック」とは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことです。定期的に健康診断を受け健康維持・向上のための計画を立てて

実行していくように、「キャリア」についても、定期的に見直し、以後の能力開発(自己啓発)等に取り組み契機としてもらうことが元々の意味です。従来の主な人材育成施策は、組織の視点に立ち、組織にとって必要なマインドやスキル、知識の獲得を目指すという観点から行われてきました。これに対して、セルフ・キャリアアドックは企業・組織の視点に加えて、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する仕組みです。この仕組みでは、中長期的な視点で従業員一人ひとりが自己のキャリアビジョンを描き、その達成のために職業生活の節目において、自己点検やキャリア形成に向けた取組みの見直し等を行います。

2 セルフ・キャリアアドック導入の効果

セルフ・キャリアアドックの導入により、従業員にとっては自らのキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上とキャリア充実、企業にとっては人材の定着や活性化を通じた組織の活性化が期待されます。また、労働者の属性ごとに次のような効果も期待されます。

① 新卒採用者の定着率向上

新卒採用者等に対して、仕事への向き合い方・取り組む意欲などのマインドセット、キャリアパスの明示などを通じて、職場への定着や仕事への意欲を高めていくことが期待されます。

② 育児・介護休業者の職場復帰率向上

仕事と家庭の両立に関わる不安を取り除き、課題解決を支援する契機となるとともに、職場復帰プランの作成を通じ、円滑に職場復帰することができるようになることが期待されます。

③ 高年齢層社員の活性化

職業能力や適性といった個人が保有する多様な力への自己理解を深めることにより、ライフキャリアの後半戦に向けて、積極的な職業生活を設計していく契機になることが期待されます。また、上司や管理職として抱えている課題を明確化し、その解決に向けた支援のきっかけとすることが出来ます。

3 セルフ・キャリアアドック導入に向けた支援

厚生労働省では、セルフ・キャリアアドックを導入するためのマニュアル「セルフ・キャリアアドック」導入の方針と展開(平成29年度)を取りまとめ、ホームページで公開しています。

また、令和元年度においては、セルフ・キャリアアドックの導入を支援する拠点として、東京・大阪・札幌・名古屋・福岡の全国5拠点を整備し、企業に対する導入支援や個別相談等を行う「セルフ・キャリアアドック普及拡大加速化

●支援の主な流れ

①キャリア研修の実施

キャリアコンサルティングに先立ち、①自身のキャリアの棚卸し、②キャリア目標・アクションプランの作成などを行ってもらうために、集合型の研修(キャリア研修)を実施します。



②キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングにおいては、従業員のこれまでの職業経験(仕事を通して成長したこと等を含む。)、働き方で大切にしていることなどを棚卸しし、企業から求められる役割や責任、仕事に対する期待や不安などを確認します。それらを基にしたキャリアビジョンやその実現のための行動プラン(アクション)も策定します。現在の仕事に問題を抱えている場合には、その問題点を整理し、解決を支援していきます。



③組織へのフィードバック

セルフ・キャリアドックにより、組織全体・従業員個々人それぞれについて、改善・対応すべき課題が見えてきます。組織として対応すべき課題については、組織的に改善策を検討し、組織の改善に向けた働きかけを行います。従業員個々人が抱えている課題の中に、会社への要望等がある場合には、本人に同意を取った上で、人事部門や上司に伝達し、組織・上司に改善に向けた検討を促します。

事業」を実施し、仕組みの普及拡大に取り組んできました。

本事業では、キャリアコンサルタント(*)が企業を訪問し、企業の実情も踏まえた上で、セルフ・キャリアドック導入に向けた支援を行っていきま(支援の主な流れは左記のとおり)。キャリアコンサルタントによる労働者の個々のキャリアコンサルティングに留まらず、キャリアコンサルティングを通じて得られた組織の課題を企業にフィードバックし、組織的に改善が必要な事項を提案します。

(*)平成28年4月から職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言指導を行う専門家として、キャリアコンサルタントが国家資格となりました(名称独占の国家資格)。

4 支援事例

「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」による企業支援を行う

た好事例について、新たに「SELF CAREER DOCK セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業好事例集」として取りまとめました。活用いただいた企業及び労働者からは、「キャリアを考える良いきっかけになった」「モチベーションアップにつながった」などポジティブな意見が寄せられています。ので、事例をいくつかご紹介いたします。

事例1 食料製造業務(従業員180人)

■導入目的

若手社員・中途社員の職場定着に課題があるため、キャリア形成支援策が必要。

■具体的な取組み

管理職・若手社員計21名を対象にガイダンスセミナー、キャリアコンサルティング面談を実施。
■取組みの効果

若手社員一人ひとりが自身のキャリアを考えるようになり、今の業務をさらに高めていくことに気持ち切り替わったなどの効果。管理職職員については、自分のキャリアと部下のキャリアを考える必要性があるという意識が醸成された。

事例2 建設業(従業員3900人)

■導入目的

ミドル層へのキャリア開発支援の機会拡大・活性化のため。

■具体的な取組み

49歳から51歳社員の中から優先的に選抜しキャリア研修を実施。キャリアコンサルティングを有益な場とするためにガイダンスセミナー実施後、研修受講者15名を対象にキャリアコンサルティング面談を実施。
■取組みの効果

個人のモチベーションアップにつながる良い機会となった。受講者からポジティブな反応も多かったため、継続した実施により、取組みを浸透させていきたい。継続することで、組織変革のための大きな推進力となるものと期待。

事例3 卸売業(従業員405人)

■導入目的

上司とのキャリア面談が効果的なものではなかったことから、キャリアのプロへも相談できる環境の整備を検討するため。

■具体的な取組み

各部門の若手・中堅層を中心とした様々な年代の参加希望者に、事前ガイダンス、上司向け事前ガイダンス、キャリアコンサルティング面談を実施。

■取組みの効果

面談参加者全員が満足した。上司向けガイダンスでも、部下指導に係る日頃の疑問を話せて良かったという声が多かった。継続することで、社員が生き生きする職場風土づくりに資するものと期待。

5 キャリア形成サポートセンターにおけるセルフ・キャリアドックの推進

令和2年度から新たに「キャリア形成サポートセンター」を整備し、全国でサービスを提供します。これは、セルフ・キャリアドックの更なる普及とジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのより一層の活用促進を図り、労働者等と企業に対し、キャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施する拠点となるものです。

キャリア形成サポートセンターでは、労働者等に対しては、特に中高年齢層等を対象にジョブ・カードを活用しながらキャリアの棚卸しや高年齢期を見据えたキャリアプラン再設計支援を行います。また、企業に対してはセルフ・キャリアドックの導入等を支援することとしています。セルフ・キャリアドックを支援する拠点はこれまでの5カ所から全国11カ所に拡充し、更なる普及・導入促進を図ります。セルフ・キャリアドックの導入をご検討の際は、是非キャリア形成サポートセンターにご相談ください(詳細は、キャリア形成サポートセンターHP(www.carisapo.jp)をご覧ください)。