

社員のキャリア形成支援に取り組む企業へ！

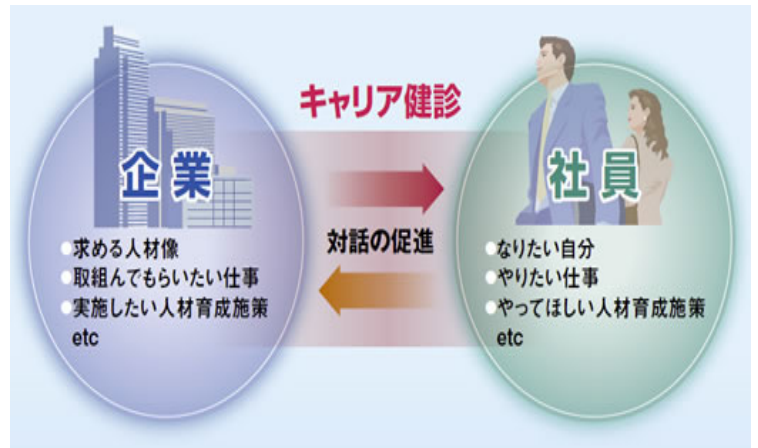
「キャリア健診」を活用することにより自社の人材育成の現状を把握することが出来ます！！

【能力開発担当 福岡 健】

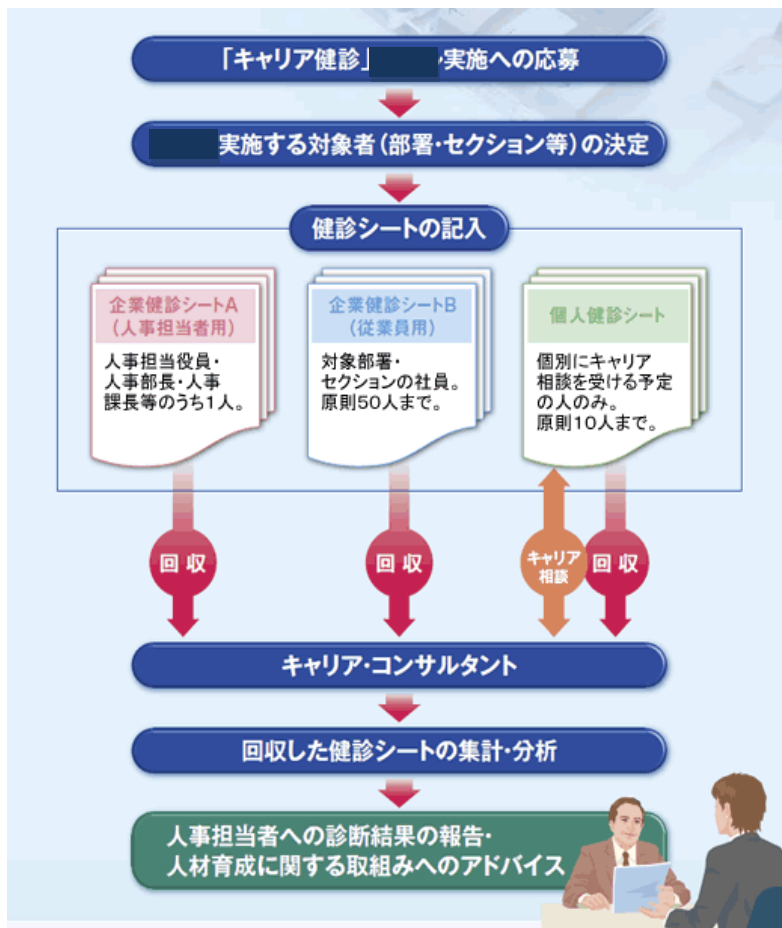
・「キャリア健診」は、企業における人材育成の現状を把握し、従業員へのキャリア形成支援を促すとともに、個々の従業員に対してキャリア形成意識を喚起することで、企業と従業員のより良い共生関係の構築に資することを目的に国（厚生労働省）が実施するもので、その具体的な手法等については、平成 20 年度から開発等が進められてきました。

・そして平成 23 年度からは、私ども職業能力開発協会が加わり本格的に事業が開始し 100 社(全国)で実施されました。

・「キャリア健診」では、この事業の中核的な担い手となるキャリア・コンサルタントを企業に派遣し、専用に開発された「キャリア健診シート」を使って人材育成の現状を把握・分析、並びに、従業員へのキャリア・カウンセリングを行います。



・今回は、平成 24 年度「キャリア健診」実施希望企業の募集にあたり、その有用性を理解していただきたく、「平成 23 年度 キャリア健診報告会」の内容をご紹介させていただきます。報告会では、実施協力企業の人事担当者とキャリア・コンサルタントに集まって頂きお集まりいただき、実施方法やその感想、診断結果を踏まえたこれからの取組等について情報と意見の交換が行われました。是非参考にしてください。



＜キャリア健診実施の流れー参考ー＞

・キャリア健診シートは、「人事担当者用」、「従業員用」及び「キャリア・カウンセリング用」の 3 種類があります。

・「従業員用」は、100 人を上限に企業が選定した方を記述式で調査を行います。

・提出があった、「人事担当者用」と「従業員用」は、中央職業能力開発協会が回収、集計、分析を行います。

・また、「従業員用」シートを記入された方で希望者は、自律に必要な気づきをおこさせることを目的としたキャリア・カウンセリングを受けることができるようになります。

・企業は、キャリア・コンサルタントから提出される、診断結果により、企業側と従業員側の認識のギャップや既存の取組における各機能の充足状況や今後の取組の可能性を把握することが出来ます。

平成 23 年度「キャリア健診」報告会

○年 月 日：平成 24 年 3 月 12 日（月）

○場 所：(株)フォーエバー

○参加者：

- | | | |
|----------------------------|-------------|---------|
| ・ 鹿児島職業能力開発サービスセンター | 人材育成コンサルタント | 池元 正美 氏 |
| ・ 富士通インテグレートドマイクロテクノロジー(株) | 九州工場 総務部 | 寺原 敏宏 氏 |
| ・ (株)コルテーヌ | 常務取締役 | 黒木 祥輝 氏 |
| ・ (株)フォーエバー | 研修部 部長 | 向江 隆行 氏 |

座長あいさつ ~自社の人財育成戦略の強化には不可欠~

【池元さん】「キャリア健診」は既にご存じのとおり、厚生労働省が、従業員へのキャリア形成支援に必要な情報等を効果的に収集するために開発した手法やツールなどのことです。

・私は、今回、キャリア・コンサルタントを担当させて頂きました。1年間を振り返ると、キャリア・コンサルタントとして、ある時は社員側で意見を申し上げ、またある時は会社側の立場から課題を分析し、人材育成コンサルタントとして、客観的に外から企業を評価するという、3つの側面から悪戦苦闘しながら活動してまいりました。

・企業で窓口を担当して頂いた、黒木さん、寺原さん、向江さんには大変お世話になりました。活動をとおして、会社と社員の双方がお互いを大切に思い、全社一丸となって会社を成長させようと考えていることをあらためて実感させられました。このことは、人材育成コンサルタントとして、キャリア形成支援の普及・促進等の活動において、自信につながる大変貴重な経験をさせて頂いたと感謝しています。

・「キャリア健診」は現状を把握・分析するためのツールであり、課題や方向性を決めるための材料でしかありません。この事業成功のカギは、皆様のこれからの取組にかかっています。これからが本番だと考えています。「キャリア健診」により得た情報を有効に活用し、自社の人材育成戦略に役立てて頂きたい。本日は、意見や情報交換を行い「キャリア健診」で得た経験の交流、相互の啓発や今後の活動の参考にして頂くことを目的に開催させていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。



鹿児島職業能力開発サービスセンター
人材育成コンサルタント 池元正美 氏

実施するにあたって気になったことはありますか？



(株)コルテーヌ
常務取締役 黒木祥輝 氏

【黒木さん】「キャリア健診」の実施を検討する際、従業員の不満が出てきた場合、どう対処したら良いのか？どう対応できるのか？という不安もありましたが、それよりも、会社を経営していく上で、スタッフの実態を把握しそれに向き合っていきたい。そんな思いから「キャリア健診」実施がその機会になるのではないかと考えて実施させて頂くことにしました。結果的に、会社はスタッフの考えていることや悩んでいることを理解でき良かったと感じています。また、これを機に、今後の方針を立て、具体的に行動に移したいと考えています。

【寺原さん】特に気を遣ったのは、社員に「キャリア健診」実施の趣旨等を正しく理解してもらうことでした。理由は、「キャリア健診」、「キャリア・カウンセリング」という表現には病的なイメージを描きがちであり抵抗を感じる者がいるのではないかと考えたからです。「キャリア健診」を受けるように指示された社員がどのような反応を示すかが心配でした。説明の時間を設け慎重に対応したつもりですが、全ての対象者が趣旨を正しく理解してくれたかは、やや疑問が残るところではあります。

【向江さん】寺原さんと同様、社員に理解してもらえぬのが不安でした。会社としては全社員に参加してほしいと考え説明はしましたが、社員がどこまで理解し、又理解したうえでシートを記入したのかは判りません。会社で個別に確認やシート記入の催促をすることも考えましたが、「自分に問題があるから受けさせられると感じるのではないか?」、「なぜ私に受けろと言うのだろうか?」など不安や疑問を抱かせるのではないかとすると何もできませんでした。社員に理解してもらう手段を検討してもらえるとありがたいですね。

【池元さん】国の事業だという事で、受けるきっかけにしてもらおうと導入しやすいと思います。また外部のキャリア・コンサルタントが担当するので、会社の評価や制度と切り離して客観的に「自分のキャリア開発を考える」きっかけに出来るという効果を伝えてもいいのではないかと考えています。

キャリア健診を実施してみたの様子をお聞かせください。



富士通インテグレート・マイクロテクノロジー(株)
九州工場 総務部 寺原敏宏 氏

【寺原さん】先ほども申し上げたとおり、「キャリア」についてどの程度理解しているか分からないという不安な状況の中での実施になりました。実際、「キャリア」という言葉に対するイメージや理解の程度は様々でした。今後は共通理解を持たせる方法も検討しなければいけませんね。

・会社としては、これまでも企業成長のために個の成長を視野に入れたうえで、自らのキャリア開発を考えて頂くように社内で取組んできました。

今回の「キャリア健診」を実施するにあたって最も期待したのが、外部のキャリアコンサルタントの眼から見た自社の現状と課題を知ることでした。これが、より効果的で具体的な人材育成の取組みや諸施策の種につながるのではないかと考えたからです。診断結果から、①会社側の意図がどの程度伝わっているのか、②個々のキャリア開発とそれを支援する社内制度について、会社と社員の認識のギャップがどの程度あるのかを把握することが出来ました。また、カウンセリングを受けた社員に感想を聞いてみると、ほとんどの方が自分への気づきを得られた様子で、私としても非常に有効だったと実感しています。

・今回の「キャリア健診」の実施を機に、社員に対して、会社の考えや制度の内容についての理解をより深めて頂けるよう努力したいと考えています。

【向江さん】正直、診断結果を見るまでは、「従業員用」シートにある質問の内容や提示の方法で、認識のギャップや課題が浮き彫りになるのか疑問でした。社員の認識や捉え方にはバラツキがあると感じていたからです。しかしながら、結果では当社の課題等をハッキリ確認することができました。その1つに、当社はこの数年事業を拡大してきたため、社員数も急激に増え、年齢構成の偏りがあることなどに対して不安を抱いている者が多いことです。診断結果を踏まえ、今後どのようにして、会社の考えや期待を伝えていけばいいのか考えるきっかけになりました。

・また、カウンセリングの結果、態度が変わった従業員もいました。会社の事ばかりでなく、自分の人生・目標など頭を整理することで、自分のやりたいことや課題を認識することができたからだと思います。

● あなたの仕事や生活に対する意識、態度、行動について教えてください。
以下の設問に対して、1～5のうち、最もあてはまるものに○印を付けてください。

設問	1	2	3	4	5
1 自分の職務や目標に対して積極的に挑戦している	1. 当てはまる	2. まあまあ当てはまる	3. どちらともいえない	4. あまり当てはまらない	5. 当てはまらない
2 現在の職務において、十分な成果を上げていると思う	1. 当てはまる	2. まあまあ当てはまる	3. どちらともいえない	4. あまり当てはまらない	5. 当てはまらない
3 自分の職業能力開発について、今後の計画や目標を明確に持っている	1. 当てはまる	2. まあまあ当てはまる	3. どちらともいえない	4. あまり当てはまらない	5. 当てはまらない
4 現在の職務は、大変重要であると思う	1. 当てはまる	2. まあまあ当てはまる	3. どちらともいえない	4. あまり当てはまらない	5. 当てはまらない
5 現在の職務に対して、大変やりがいを感じている	1. 当てはまる	2. まあまあ当てはまる	3. どちらともいえない	4. あまり当てはまらない	5. 当てはまらない
6 自分の職務や知識を習得している	1. 当てはまる	2. まあまあ当てはまる	3. どちらともいえない	4. あまり当てはまらない	5. 当てはまらない
7 7. 職業生活の目標を達成したり、異動したりする機会が用意されている	現 1. 満足していない	現 2. どちらかという満足していない	現 3. どちらともいえない	今 4. どちらかという満足している	今 5. 満足している
8 8. 会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる	現 1. 満足していない	現 2. どちらかという満足していない	現 3. どちらともいえない	今 4. どちらかという満足している	今 5. 満足している
9 9. 仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている	現 1. 満足していない	現 2. どちらかという満足していない	現 3. どちらともいえない	今 4. どちらかという満足している	今 5. 満足している
10 10. 仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる	現 1. 満足していない	現 2. どちらかという満足していない	現 3. どちらともいえない	今 4. どちらかという満足している	今 5. 満足している
11 11. 仕事の手順や進め方が上司や先輩からわかりやすく伝えられている	現 1. 満足していない	現 2. どちらかという満足していない	現 3. どちらともいえない	今 4. どちらかという満足している	今 5. 満足している

【黒木さん】当社は、スクール部門と雑貨部門があり、業態が全く異なっているため、スタッフ間のコミュニケーションの取り方に課題を感じていました。このことは診断結果にも顕著にあらわれました。その他にも会社で漠然と不安を感じていたものが、見える形で確認することができました。

・また、カウンセリングを受けた社員は概ね好意的な感想を述べていました。自分の仕事や今後の目標について見直す機会にもなったようです。自律的キャリア開発のためには、会社の目標だけではなくスタッフ個人の人生活計を考慮した取組みが必要になります。全てのスタッフは幸せな人生を送ってほしい。会社としてスタッフ全員が自律した人材になるように目標を明確に示し、会社と共に成長していけるような仕組みづくりにチャレンジしていきたいと思っています。

【池元さん】カウンセリングでは、自分のキャリア、キャリア開発について中心に聴きました。従業員のみなさんは、会社で働く意味を考え自分自身の仕事人生（キャリア）について考えたいと思っていることを実感しました。また、組織に対しての帰属意識が強く仕事上の目標やキャリア開発の方向性を持っている人ほど仕事へのモチベーションが高いことがわかりました。会社としては社員のキャリア開発について関心を持ち、どのように支援していくかを考えることが重要であり、「キャリア健診」の実施はそうした機会になります。

結果を踏まえて、それぞれの会社でのキャリア開発支援とその制度活用や制度設計についてどのようにお考えですか？

【向江さん】当社は女性が多い職場です。子育て中の社員には休暇取得への配慮をしています。今後は高齢者と女性の活躍の場が広がっていくと考えていることから、今から準備していく必要があります。結婚をしても働ける会社にしていきたいと考えています。制度も充実し、従業員が長く勤めることが出来るようにしていきたいです。会社は社会の器のようなものですから、社員がどんな人生を歩んでいくのかを考えていく必要があります。

【寺原さん】「キャリア健診」で社員の想いは十分理解することができました。第三者であるキャリア・コンサルタントが関わることで、直接言わない、言いにくい部分の本音が出てきたと感じています。また健診結果のデータでも、従業員の様子を知ることができました。そういった想いや分析結果をどう捉え、どう活用していくかが大事ですね。キャリア開発について、これから社員とコミュニケーションを重ねていくことが重要だと感じています。

【黒木さん】分析結果で従業員の想いを知ることが出来たことだけでも、会社にとって大きい財産になりました。今後は、診断結果を踏まえ会社とスタッフがより良い共生関係を構築し共に成長していけるような制度の整備などにより形として示していけるようにしたいと考えています。

【向江さん】漠然と感じていたことが目に見えるようになりました。会社の中に雰囲気として漂っているものがちゃんと結果になっています。今後、健診結果を基に社内でも検討し、社員のキャリア形成支援に向けて具体的に取組んでいきたいと思っています。

【池元】分析結果についてですが、アンケート結果に出たこととヒアリング結果、カウンセリングと、全体を通して会社の現状や従業員の様子に

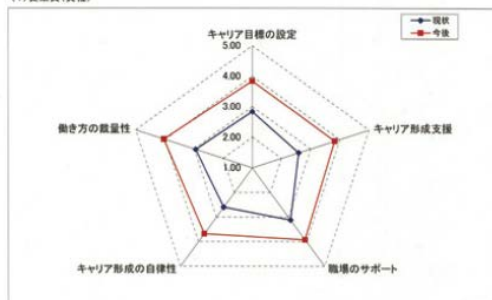


㈱フォーエバー
研修部 部長 向江隆行 氏

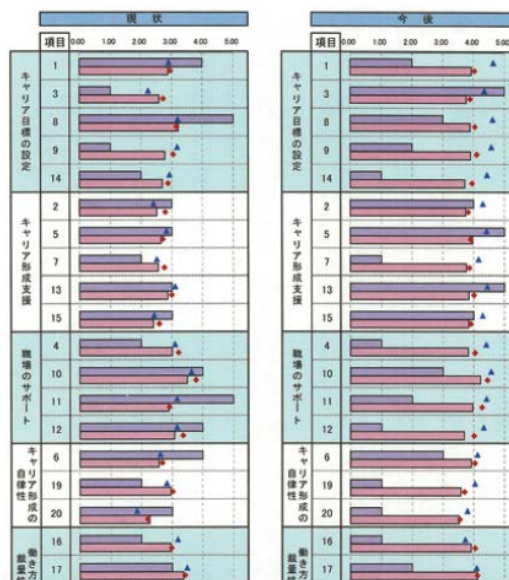
2. キャリア支援に対する現状の満足度・今後の充実度に対する比較

キャリア支援に関する5要素（キャリア目標の設定、キャリア形成支援の満足度、職場のサポート、キャリア形成の自律性の満足度、働き方の職業性）別に、(1)従業員 (2)会社 について、現状の満足度、今後の充実度を示しています。

(1)従業員(貴社)



(2)項目ごとの会社と従業員のギャップ及び他社平均との比較



ついて感じるものがたくさん

あり、私からの施策の提案となりました。今後、会社は健診結果を何らかの形で従業員にフィードバックしていただきたいと思います。また、社員も自ら自身のキャリア開発について考え、準備をして行って欲しいと。「仕事人生」について相互理解・相互選択できる環境を作っていくことが重要だと思っています。

キャリア健診全体を終了しての感想をお聞かせください。

【寺原さん】従業員が自らのキャリア開発の重要性に気づき、自ら考える従業員が増えて欲しいと思います。その上で会社と従業員双方が理解し合い、互いに高め合う環境ができればいいと。そのために、この健診結果を活かしていきたい。

【向江さん】キャリア健診は当社にとって大きな気づきがありました。日頃から漠然と思っていたことをデータとして具体的に示してもらったことが良かったです。従業員の生の意見を知ることが出来ました。企業内だけでは難しかったと思います。第三者に入ってもらい意味が大きかったと実感しています。

【黒木さん】社員のキャリア形成支援に取り組む企業にとって、「キャリア健診」は有用なツールであると思います。スタッフの実態を正確に把握し、それを受け止め、スタッフの力を企業の力にしていく努力が大事になってくると思います。そのためには、先ずは経営者側にいる我々が常に成長していくことがカギになるのではないのでしょうか。今回は大変勉強になりました。

【池元さん】今回の結果がそれぞれの企業にとって何かのきっかけになり、会社と従業員が同じ目標に向かって共生できる環境ができるよう願っております。長時間にわたってご協力ありがとうございました。

「キャリア健診」の結果を基に人財育成戦略を強化してください

【池元さん】何度も繰り返しますが、「キャリア健診」とは、企業内において、従業員のキャリア形成が円滑に行われているかについての現状を把握し、改善の方向性を見出していくとともに、個々の従業員においても、自身のキャリア形成についての現状を把握し、改善の方向性を見いだしていくものであり、これらの取組を通じ、従業員が意欲や目標を持っていきいきと働くことを支援することにもつながります。

・企業を取り巻く環境が激変するなか、企業内キャリア形成支援の取組みは、社員のやる気を引出し、能力を最大限に発揮させる手段として期待されています。

・「キャリア健診」は、キャリア形成支援に取り組む前の段階です。社員一人一人がキャリアを意識し仕事を通じた成長意欲を強く持てる環境づくりのため、人事施策上のヒントを得るために「キャリア健診」の実施をお勧めいたします。

◇鹿児島職業能力開発サービスセンターからのお知らせ◇

平成 24 年度職業能力開発推進者講習開催の案内（受講料無料）

～社員のキャリア形成支援が企業発展のカギ～

・企業内の人材育成のキーマンである職業能力開発推進者に対し、社員の職業生活設計に即した効果的な職業能力の開発及び向上の支援に必要な知識及び技法を付与していただくことを目的に、8月24日(木)・24日(金)に、導入レベルのキャリア・コンサルティング基礎講習と一般的・基礎的な講習を組合せた講習を実施いたします。

・企業内のキャリア形成支援体制の構築を推進している企業の皆様の参加をお待ちしています。

・詳しくは、当協会鹿児島県職業能力開発協会ホームページ (<http://www.syokunou.or.jp/>) をご覧ください。