



## セルフ・キャリアドック制度について (IRSME15048)

平成 28 年 5 月 10 日 神村美紗

技術革新の加速化、グローバル競争の激化や少子高齢化等により、企業と個人を取り巻く環境は大きく変化している。労働者がより質の高い雇用と安定した所得に恵まれ、同時に企業の生産性向上を実現させていくためには、個人が「就社」意識から脱却し、自らの能力や個性に応じた価値を最大限引き出せる環境をつくる必要がある。こうした考え方のもと、厚生労働省と文部科学省にて雇用対策と教育政策を一体的に連動させた取り組みが進められている。

### ■ セルフ・キャリアドック制度

労働者自身が自分の職務能力を踏まえ今後どのようなキャリアを歩むべきかを考えた上で、身に付けるべき知識・スキルを定期的を確認する機会（「セルフ・キャリアドック制度」）を企業が導入することに対し、国は支援を開始した。これは労働者が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付けることを目的としている。

このようなキャリア・セルフドックの効果としては以下の3つが考えられる。

#### 1. 労働者の仕事に対する主体性向上

労働者が自分自身の適性や能力への自己理解を深め、自らキャリアプランを考えることにより、主体的に仕事や能力開発に取り組む意識を高めることができる。また、労働者がキャリアパス（社内での昇進に必要な仕事の経験や順序など）をイメージしやすくなり、仕事のやりがいや向上心を高めることができる。

#### 2. 新規採用者の定着の支援や、育児休業者などの円滑な復帰

新規採用者へキャリアコンサルティングを実施することにより、キャリアプランを明確化・具体化し、職場への定着や仕事への意欲を高めることができる。同様に、育児休業者や介護休業者へキャリアコンサルティングを行うことにより、職場復帰を円滑にサポートすることができる。

#### 3. 1や2による企業の生産性向上

労働者一人ひとりが仕事に対する当事者意識をもち、能力開発による仕事の品質向上が図られることで、最終的には企業の業績向上・生産性向上につながる。これは、企業規模に関係なくいえることであろう。

平成 28 年 5 月 10 日

(IRSME15048) セルフ・キャリアドック制度について

---

## ■ ジョブ・カードを活用したセルフ・キャリアドックの実施

前回のレポートで中小企業の新ジョブ・カード活用について述べた。以下にジョブ・カードを活用したセルフ・キャリアドックの手順を示す。

### 1. 労働者によるジョブ・カードの作成

キャリアコンサルティングを受ける前に、これまでの職業経験や資格取得・訓練歴などを振り返り、将来に向けた希望や目標などを踏まえてジョブ・カードの各事項を記載する。

### 2. キャリアコンサルティングの実施

労働者の作成したジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングを実施する。具体的なキャリアコンサルティングの流れとしては、まず自己理解を深めるために興味、適性、能力などを明確化するとともに職業経験の棚卸を行う。次に、仕事や職務遂行に必要な職業能力、キャリア・ルートの情報提供を受けながら、長期的・短期的な目標やキャリア・プランを設定する。その後、策定したプランをもとに、定期的に進捗状況の確認や必要な情報提供を受ける。キャリアコンサルティングを行う専門家として、キャリアコンサルタント（平成 28 年 4 月より創設されたキャリアコンサルタント国家資格を取得している者）がいる。

### 3. ジョブ・カードの完成

キャリアコンサルタントがジョブ・カードのキャリア・プランシートに必要なコメントなどを記載し、最終的には労働者自身が完成をさせる。

## ■ まとめ

セルフ・キャリアドック制度は始まったばかりの新しい取り組みである。今日の日本では個人がコンサルティングを受けるということはあまり一般的ではない。しかし、働き方や働く場所、職業の選択肢が増え、定年の延長によって働く期間も延びている今、労働者自身が働くことについて積極的になるためには、このような取り組みも必要である。自分自身と向き合うことで自己理解を深め、自分らしく働くことでさらなる能力向上が実現する。個人にとっても企業にとっても、望ましい未来をもたらす制度として運用されることに期待したい。(了)