

第 5 回労働政策基本部会（1 月 30 日開催） ヒアリング概要

慶應義塾大学名誉教授 花田氏

- キャリア自律支援は、人事制度、教育制度、現場での実践、運用支援、風土を一つの総合的な体系とした組織の人事の仕組みによって対応すべきものである。
- 環境変化が激しい中で、企業が中心となって、5 年、10 年先を見据えて従業員の教育訓練を行うだけでは不十分となってきており、一人一人の個人が自らのキャリアについて当事者意識を持って取り組むことが重要になってきている。技術失業が急速に進展するという未来予測がある中で、キャリア自律は更に重要なテーマとなってきている。
- 日本では今後、70 代をすぎても働くことが要請されるようになると考えられるが、そのような時代に、例えば 55 歳でポストオフされた場合、その後どのように働くか、ということがキャリア上の重要な問題ともなる。このようなシニア層にとっては、「キャリアアップ」よりも、いかに自分のキャリアを生き方とマッチさせ、能動的な職業生活を送るか、という「キャリア充実」が重要になる。
- ミドル層も同じで、管理職になる可能性の低い社員が、70 歳までどのように働くべきか、という不安や悩みに対応することも重要になる。
- 2016 年の職業能力開発促進法改正により、職業生活の設計とそのための能力開発は個人の責任で行い、それに対して企業はキャリアコンサルティングの機会の提供、その他の援助をすることとなった。
- 現在、キャリアコンサルティングについては、一人一人のキャリア形成支援で終わらせず、組織の活性化に繋げる仕組みをどのように作るか、という点が課題である。