

1. はじめに

(0) 本報告書の位置づけ

- セルフ・キャリアドック導入支援事業（以下「本事業」という。）は、「日本再興戦略（改訂 2015）」等の政府方針に基づき、平成 28～29 年度の 2 年間にわたって実施した事業である。本報告書は、事業の概要と成果等を報告するものである。

(1) 本事業の背景

- 「日本再興戦略改訂 2015」では、IT 化の進展や国際競争の激化など変化の激しい時代にあつて、企業がビジネスモデルや事業内容の大胆な変化をせまられる中、労働者個人が能動的に変革に対応し、それぞれ持てる能力を最大限に発揮していくために、自らのキャリアについて立ちどまって考える「気づきの機会」が必要であると提言がされたところである。
- このような時代にあつては、企業の経営者、人材育成部門の悩みはつきない。企業が必要とする人材を確保し、その後の職業能力を向上させるには、労働者がこれまでの経験を棚卸し、自らの強みと向き合い、主体的に職業人生を選択することが求められ、企業はそのための機会を確保しなければならない。
- また、平成 28 年 4 月 1 日に施行された改正職業能力開発促進法では、労働者本人自らの職業能力開発に係る責務規定が設けられた（第 3 条の 3）。同法では、事業主の責務（第 4 条）として、「労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない」とし、そのために、業務の遂行に必要な技能等の事項に関し、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うものとしている（第 10 条の 3）。
- あわせて、平成 28 年 9 月以降、女性やシニア等の多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現することを目的として政府による「働き方改革実現会議」が開催され、平成 29 年 3 月 28 日に働き方改革実行計画がまとめられたところである。働く方が自らのキャリアについて立ち止まって考え、自らが歩むべきキャリアパス（将来目指す職業・職務の実現に向けて積んでいく職務経験等の道すじ）とそのために身に着けるべき能力を確認する機会としての「セルフ・キャリアドック」は、働き方改革の実現にも資するものである。

(2) セルフ・キャリアドックの定義

- 本事業では、セルフ・キャリアドックを、従来の組織の視点に立った人材育成施策に対して、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、キャリア開発の実践を重視・尊重する人材育成・支援を促進・実現するものと捉え、次のように定義した。

セルフ・キャリアドックとは、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」。

- 「人材育成ビジョン・方針」とは、企業の経営理念を実現するために、従業員に期待する人材像とそのための人材育成方針を明らかにするもの。
- 「体系的・定期的に」とは、例えば、キャリアの一定段階（入社時、一定年数経過時、一定年齢到達時など）ごとに定期的にキャリアプランの策定・見直しを促すことや特定の条件にある従業員（若手従業員、育児・介護休業復帰者、中堅社員、シニア層の従業員など）、並びに、キャリア形成に関して任意に相談の申し出のあった従業員のキャリア支援を図ることを指す。
- 「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」とは、キャリア研修とキャリアコンサルティング面談の組み合わせを中心に、面談後のフォローアップや効果把握、上司への支援や関係部署等との連携、人事部門との協業による組織的な課題やそれに対する解決の方針や解決策等の提案、従業員の自律的キャリア形成の阻害要因を除去する組織的な施策の実施を含めた支援であることを指す。
- 「企業内の仕組み」とは、単にキャリアコンサルティング面談やキャリア研修を従業員に実施するだけではなく、企業における能力開発支援や従業員調査、管理者による支援等や企業が実践する目標管理制度、社内公募・応募制度、自己申告制度等の既存の人事諸制度とも関連を持ちながら実施するものであることを指す。また併せて、その円滑で効果的な実施を図るための面談シート等のツールの整備、インフラ整備としての責任者等の決定や就業規則等の社内規定の整備、キャリアコンサルタントの育成・確保などを指す。