

平成 23 年度企業のキャリア形成支援推進研究会報告書の概要

- 職業生涯の長期化、産業・職業構造の変化などを背景に、労働者個々人の職業生涯にわたる主体的なキャリア形成が必要である。
- 個々の労働者の職業生活設計は自ら主体となるべきと考える労働者は約 7 割近いが、考える場を提供している事業所は約 4 割である他、近年教育訓練及び自己啓発実施事業所の割合が低下している。
- 労働者のキャリア形成にあたっては、企業などの支援が必要であるが、現時点では、企業などにとって、キャリア形成支援のあり方、好事例、具体的効果などが共有しにくい状況にあることから具体的取り組みには進みにくい。
- このため、国によるキャリア形成支援の普及啓発対策の一つとして、企業などがキャリア支援に取り組むためのモデルとなるグッドプラクティス（優れた取り組み）情報の収集、提供が必要である。また、これらの情報は、さまざまな企業規模、業種、抱える経営課題などごとの取り組みであって、専門的な評価に基づいたものである必要がある。
- 企業などのキャリア支援を普及啓発し、これらの情報の収集のためには、企業などの取り組みについて表彰制度を創設することが効果的、効率的である。
- 企業などの表彰にあたっては、「人を育て、人が育つ」ことを経営の重点として取り組み、成果を上げている企業などを対象とすることが必要である。
- 具体的な評価項目は、
 - ① 「キャリア形成の仕組みと活用（どのようなキャリア支援の仕組みか、それが活用されているか）」
 - ② 「機能・効果性（キャリア支援策として機能し、効果をあげているか）」
 - ③ 「普及推進への貢献（他企業などへの普及促進に貢献するものか）」の三項目で構成すべきである。
- なお、「キャリア形成の仕組みと活用」については、さらに
 - ① 「労働者—労働者が成長感、成長期待を感じられる仕組みとなっているか—」
 - ② 「企業（組織）—企業としてありたい姿、企業ビジョンと合っているか—」
 - ③ 「社会—雇用問題等の社会的な課題を解決する方向と合っているか、地域や社会との関わりを推進するものか—」の三つの視点から評価すべきである。
- 表彰は、総合的に見るだけでなく、特に優れた特徴を持つ企業なども対象とすべきである。
- 平成 24 年度から表彰事業を実施する必要がある。
また、今後、評価項目が企業などのめざすべき取り組みのチェックリストの役割を果たし、キャリア形成支援の普及につながることを期待する。

(参考)

平成 23 年度「企業のキャリア形成支援推進研究会」委員名簿

北浦 正行	公益財団法人日本生産性本部参事
小林 信	全国中小企業団体中央会労働政策部長
○諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授
花田 裕	特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング 協議会理事
花田 光世	慶應義塾大学総合政策学部教授
守島 基博	一橋大学大学院商学研究科教授
守谷 正人	日本電信電話株式会社総務部門人事・人材開発担当部長 (敬称略、五十音順、○座長)

平成 23 年度「企業のキャリア形成支援推進研究会」検討状況

- 第 1 回 (平成 23 年 8 月 5 日)
 - ・キャリア形成支援企業の現況と課題
 - ・企業のキャリア形成支援に係る普及対策
- 第 2 回 (平成 23 年 11 月 14 日)
 - ・表彰事業の骨格
 - ・キャリア形成支援企業を評価する視点
- 第 3 回 (平成 24 年 2 月 2 日)
 - ・表彰事業について
 - ・評価の視点について

平成23年度 企業のキャリア形成支援推進研究会報告書の概要

〈背景・現状・課題〉

－背景・現状－

- ① 職業生涯の長期化、産業・職業構造の変化、厳しい雇用・失業情勢
- ② 個々の労働者の職業生活設計は自ら主体となるべきと考える労働者は約7割近いが、考える場を提供している事業所は約4割
- ③ 近年 教育訓練及び自己啓発実施事業所の割合が低下

－課題－

企業などによる労働者のキャリア形成支援が必要

職業生涯にわたる労働者個々人の主体的なキャリア形成が必要

〈研究会での検討結果〉

－国による必要な対策－

- ① 企業などによるキャリア形成支援の啓発・普及が必要
- ② そのためには、表彰事業を通して、グッドプラクティス(優れた取り組み)情報の収集・提供が効果的・効率的
- ③ 企業などの表彰にあたっては、評価の視点が必要

－企業などのキャリア支援の取り組みを評価する視点－

- ① 「人を育て、人が育つ」ことを経営の重点として取り組み、成果を上げている企業などを対象とすることが必要
- ② 具体的には、「キャリア形成の仕組みと活用」・「機能・効果性」・「普及推進への貢献」の三側面から評価するのが適当
- ③ また、「キャリア形成の仕組みと活用」は、「労働者」・「企業(組織)」・「社会」の三視点から評価するのが適当
- ④ なお、表彰は、統合的に見るだけでなく、特に優れた特徴を持つ企業なども対象とすべき