

「キャリア健診」事業
平成 21 年度モデル実施結果報告書

平成 22 年 3 月

社団法人 日本労務研究会

はじめに

産業構造の変化や技術革新の進展など、経済社会が大きく変化するなか、企業の労働者に求める職業能力が変化する一方、労働者の働く意識もまた大きく変わりつつある。労働力人口が減少する我が国にあって、今後とも経済活力の維持・向上を図るためには、こうした変化に対応し、企業における人材育成の方針・考え方と、労働者の働く意欲のベクトルを合致させ、労働者個々人が職業能力を高め、いきいきと働くことのできる社会的環境を整備していくことが強く求められている。

現在の労働者を取り巻く雇用・労働環境をみると、経済社会の変化や人材流動化時代にあつて、職業能力自体の有用性や職業能力発揮の機会が失われる可能性が強まりつつある。そうしたなか、変化に対応できる労働者の育成を個人の視点からとらえたキャリア形成の重要性が高まっている。キャリア形成を企業社会における人材育成の面からとらえれば、労働者個人が主体的に企業内における自らの役割や周囲との関わり合いのなかで、自分自身の活動を調整しながら、個人の成長を企業の発展につなげていく、自律型人材の育成といえる。そのためには、従来、企業主導の色彩の面が強かった労働者のキャリア形成を、労働者主体のものへと転換させていく必要があるが、それにあたってまず重要となるのが、企業と労働者の「対話」である。

「キャリア健診」は、この「対話」のためのコミュニケーション・ツールであり、企業における労働者のキャリア形成の現状を把握するとともに、相互理解を深めながら両者の目指すべき方向性を一致させ、企業に対し、労働者へのキャリア形成支援を促すことを目的としている。平成 21 年度は、キャリア健診の中核的な担い手となるキャリア・コンサルタントによる試行的なモデル実施を行い、研究会を開催してその有効性を検証するとともに、今後の改善ポイントを整理した。

平成 22 年 3 月

社団法人日本労務研究会

目 次

第 1 部 キャリア健診の意義と今後の展望 5

1. キャリア健診の意義 7
2. キャリア健診におけるキャリア・コンサルタントの活動成果と課題 10
3. キャリア健診シートの結果活用の成果と課題 14
4. キャリア健診の今後の展開に向けて 15

第 2 部 キャリア健診モデル実施の内容と今後の改善点 23

I. キャリア健診モデル実施の概要 25

1. 目 的 25
2. 実施方法 25
3. モデル実施結果の概要 29

II. 健診シート開発の経緯とモデル実施後の検証・改善点 37

1. 健診シート開発の基本的な考え方 37
2. モデル実施前の検討内容 39
3. モデル実施後の統計的分析・検証結果 42
4. キャリア健診シート運用上の改善点 52
5. キャリア健診診断結果報告書の改善 58

III. キャリア・コンサルタントの活動結果およびその改善 61

1. キャリア健診におけるキャリア・コンサルタントの役割 61
2. 企業への事前ヒアリング 61
3. 従業員に対するキャリア・コンサルティング 66
4. 企業へのコンサルティング 75

◎資料編 91

- 「平成 21 年度キャリア健診研究会」参集者名簿 93
- 参考表 1 モデル実施企業の内訳 94
- 参考表 2 企業診断シート A（人事担当者用）の回答者の内訳 94
- 参考表 3 企業診断シート B（従業員用）の回答者の内訳 95
- 参考表 4 共通 20 項目に対する回答状況（企業診断シート A・B） 96

参考表 5	実施している施策	97
参考表 6	キャリア意識に関する 5 設問に対する回答状況（企業診断シート B）	98
参考表 7	個人診断シートの回答者の内訳	98
参考表 8	個人診断シート 50 設問に対する回答状況	99
資料 1	モデル実施企業募集パンフレット	101
資料 2	モデル実施企業募集要項	105
資料 3	キャリア健診シート 企業診断シート A（人事担当者用）	107
資料 4	キャリア健診シート 企業診断シート B（従業員用）	113
資料 5	キャリア健診シート 個人診断シート	119
資料 6	キャリア健診 診断結果報告書	125
資料 7	キャリア健診 モデル実施報告書	134
資料 8	キャリア健診 モデル実施後の意見・感想（受診企業）	140
資料 9	事前ヒアリングシート	144