

厚生労働省委託調査研究事業

キャリア支援の専門家を派遣し、人材育成に関する相談を受けます!

キャリア健診 モデル実施企業募集!!

働く人を元気にし、企業の人材力を高める“健診”を受けてみませんか!

モデル実施のため

無料

社内の人材育成を
どのように進めたらいいか?

最近、社員が仕事のことで
悩んでいるようだが……

社員のやる気を
引き出すためには
どうすればいいか?

社団法人 日本労務研究会

経営環境は変わっても、変えてはならないもの。 それは社員の仕事に挑戦する気持ち。

社員に対するキャリア支援が必要であるとする企業は増えています。
しかし、キャリアの専門家を社内においている企業はまだ一握りです。
この機会に一度、専門家によるキャリア相談を利用してみませんか。

**「キャリア健診」は、企業と社員のコミュニケーションを促進し、
社員のやる気を高めます。**

キャリア健診は、社員が仕事を通じた成長意欲(キャリア意識)を強く持てる環境づくりのため、企業に人事施策上のヒントを得てもらうことを目的としています。

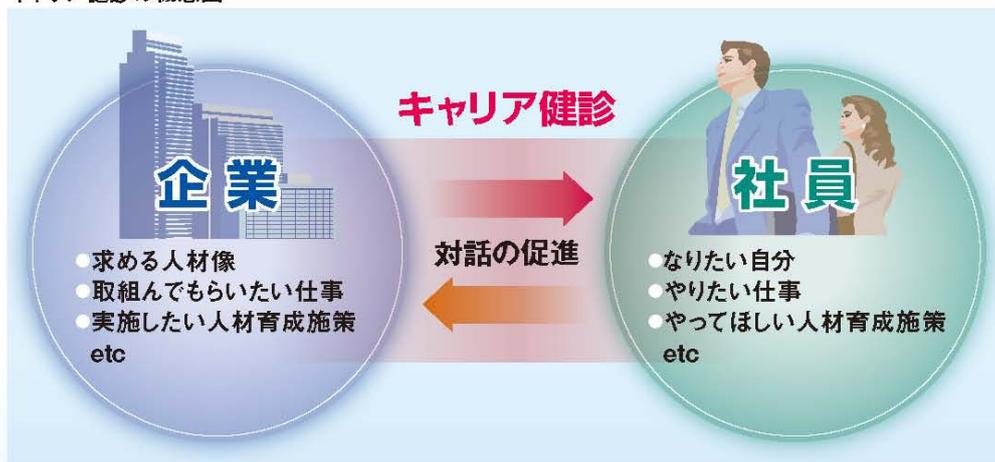
キャリア健診では、自社の人材育成の取組みについて、企業側、社員側の双方からみた認識の違いを捉え、企業と社員の「対話」(コミュニケーション)を促進します。また、キャリア・コンサルティングにより社員のキャリア意識の向上を図ります。

平成20年度「キャリア健診研究会」報告書 (厚生労働省)から

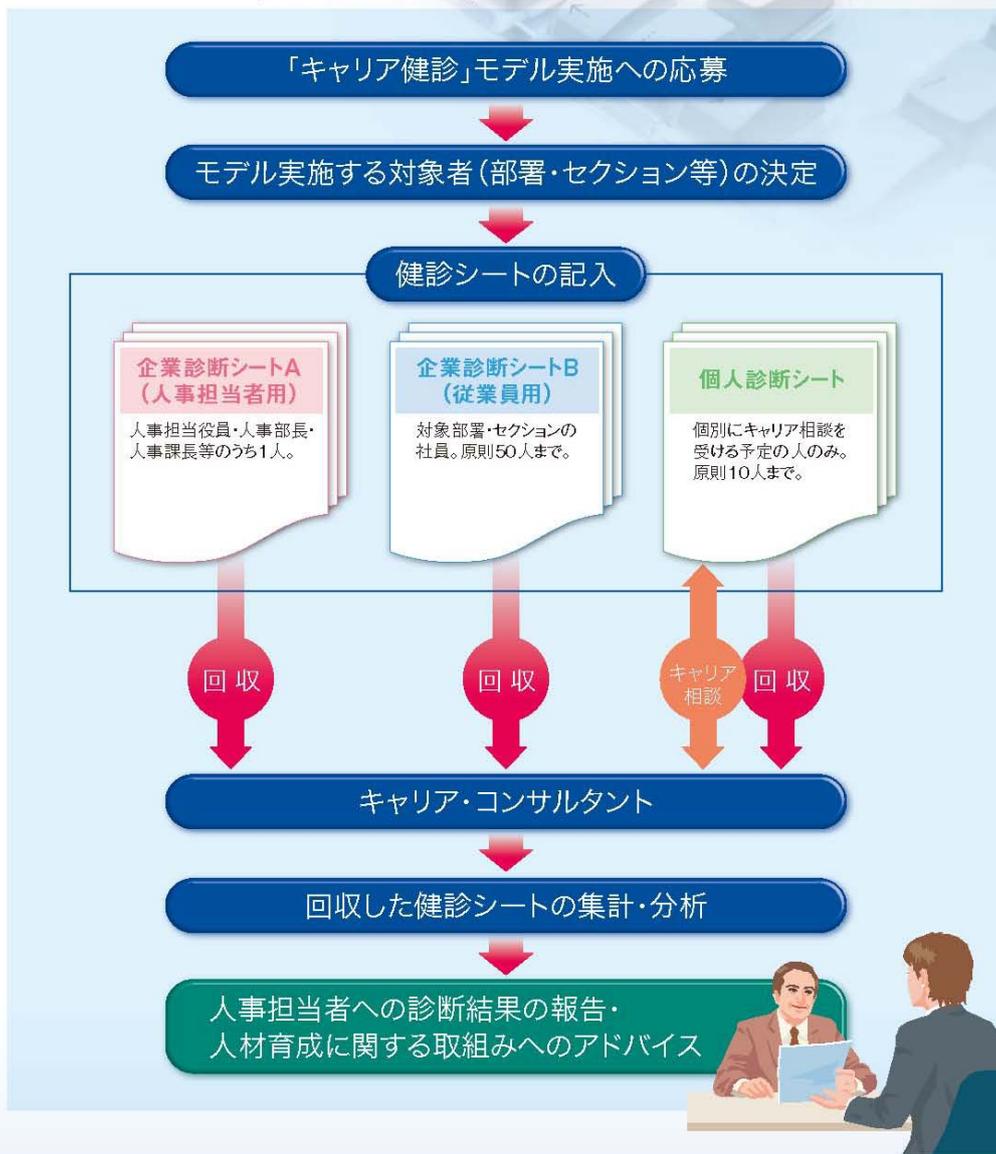
平成20年度に行われた調査では、

- 人事担当者が「業績が向上した」としている機能の上位に、社員と企業の双方向のかかわり(情報提供、コミュニケーション)に関する機能が多く含まれている
- キャリア意識の高い社員ほど、現在の仕事への意欲や新しいことへの積極性が高い傾向がある
——などの結果が出ています。

キャリア健診の概念図



「キャリア健診」モデル実施の流れ



キャリア健診 Q&A



Q モデル実施の際の注意点にはどのようなものがありますか。

A キャリア健診は、社員に関するもの（従業員用シートの回答内容、キャリア・コンサルタントとの面談内容）については匿名性を確保する必要があります。社員の方に「本音」で回答してもらうため、従業員用シートの回収にあたっては専用の封筒を用いるようにし、キャリア・コンサルタントとの面談は話し声が室外に漏れない程度の個室で行うことになります。当然、人事担当者等が同席することは認められません。

Q 対象社員の選定はどのように行えばいいのですか。

A 対象社員の選定は、企業の実態を知るためには無作為で選出する必要があります。しかし、それが難しい場合には、50人以下の部署や支店・営業所など1つのまとまった組織で行うこともできます。派遣社員は除かれますが、企業の人材戦略によっては、契約社員やパート・アルバイトを対象にすることもできます。

Q 健診シートとはどのようなものですか。

A 健診シートには3種類があります。人事担当者用と従業員用のシートは、企業向け健診に用いられるもので、企業側と社員側の認識の違いなどをみるために共通の20設問があるほか、社員側にはキャリア意識に関する5設問、人事担当者用には現在、実施している施策を問う設問が用意されています。個人診断シートは、キャリア意識等に関する50の設問があり、キャリア・コンサルタントとの面談のなかでキャリアに関する自己理解を深めるために用います。

Q 診断結果についてはどのようにフィードバックされるのですか。

A 人材育成に関する取組み等について、人事担当者へのヒアリングや各診断シートの集計・分析を通じて会社側と社員側の認識の違いや社員のキャリア意識を把握することで、現在、取組んでいる諸施策の改善や、今後の新たに取り組んでいる諸施策について、キャリア・コンサルタントがアドバイスします。



問い合わせ先

社団法人 日本労務研究会

〒170-0005 東京都豊島区南大塚3-32-10 今井保全ビル6F
TEL:03-3980-2331 FAX:03-3980-2334
URL:<http://www.nichiroken.or.jp> E-mail:morale@nichiroken.or.jp

財団法人 日本生産性本部 社会労働部

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1
TEL:03-3409-1121 FAX:03-3409-1007

資料2 モデル実施企業募集要項

「キャリア健診」モデル実施

募集要項

応募資格	社員の人材育成に関心のある法人(従業員数30人以上)であれば、業種は問いません。
モデル実施の内容	<p>キャリア健診シートを使用し、キャリア・コンサルタントが企業・社員への相談・アドバイス業務を実施します。</p> <p>【企業の人事担当者への相談・アドバイス業務】 キャリア健診シート(人事担当者用・従業員用)を使用して、キャリア・コンサルタントが企業の人事担当者に対し、人材育成等に関する相談・アドバイス業務を実施します(「キャリア健診シート」(従業員用)の実施は、原則として50人までとなります)。</p> <p>【社員への相談・アドバイス業務】 キャリア健診シート(個人診断用)を使用して、キャリア・コンサルタントが社員に対し、仕事に関する相談・アドバイス業務を実施します(面談による社員への相談・アドバイスは、原則として10人までとなります)。</p>
モデル実施期	<p>2日間 (企業の人事担当者に対する相談・アドバイス:1日間、社員に対する相談・アドバイス:1日間) *モデル実施の具体的な流れは、パンフレットの3頁目をご覧ください。</p>
募集モデル企業数	全国100社
募集期間	<p>平成21年10月1日～平成21年12月10日 *ただし募集期間内であっても、定数に達した場合、募集受付を終了させていただきます。</p>
応募方法	裏面の応募用紙に必要事項をご記入の上、パンフレット最終面の問い合わせ先までFAX、郵便または電子メールでご送付ください。
モデル企業の選定	ご応募いただいた企業のご担当者に、実施機関からご連絡いたします。選定にあたって、簡単なヒアリングを行わせていただく場合がございます。
実施費用	<p>無料 (モデル実施にあたって協力謝金をお支払いします。詳しくは、パンフレット最終面の問い合わせ先までご連絡ください) なお、社員へのキャリア相談のための場所の確保や、健診シートの記入に要する時間の確保について、ご協力をお願いいたします。</p>
守秘義務	キャリア健診の実施結果の一部等について、貴社のご了解を得た上で、モデル事業報告(公表予定)に掲載させていただく場合がございます(匿名可)。

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）

厚生労働省委託調査研究事業

キャリア健診シート

企業診断シートA
人事担当者用

社員と会社の想いをひとつに

新しい共生関係を目指して

- キャリア健診は、会社の成長を人材育成の面からお手伝いするためのものです。
- 社員が意欲を持って、いきがいを感じながらいきいきと働くことが、会社を成長させる原動力です。
- 社員の率直な声に耳を傾け、仕事を通じた「自分づくり」を応援し、それを会社の成長につなげていく。そうした社員と会社の新しい共生関係に向けた人材育成の取組みや具体的施策のヒントを発見する、それがキャリア健診の目的です。
- このシートは、会社と社員のパイプ役を果たすものです。会社側の考えや認識と、社員の認識やニーズとの違いを踏まえ、現状の即した中長期的な視点に立って、計画的・効果的な人材育成の取組みに役立てることができます。
- 会社の現状と、今後の人材育成に対する考え方について率直に回答してください。

* 「キャリア健診」の概要については最終頁をご覧ください

【シート記入にあたって】

- 本シートは、人事担当者が、会社側の立場で回答してください。
- 回答の内容については、他の目的で利用することは一切ありません。
- 回答の内容は、「企業診断シートB（従業員用）」の集計結果とともに、診断結果としてフィードバックします。

社団法人日本労務研究会

●貴社について、企業名等をご記入のうえ、該当する事業の内容に○印を付けてください

企業名				
回答者の役職	1. 役員	2. 部長相当職	3. 課長相当職	4. その他()
設立年	西暦()年			
社員数	()人(うち正社員()人)契約社員()人パート・アルバイト()人			
事業の内容	1. 農業, 林業 2. 漁業 3. 鉱業, 採石業, 砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業	8. 運輸業, 郵便業 9. 卸売業, 小売業 10. 金融業, 保険業 11. 不動産業, 物品賃貸業 12. 学術研究, 専門・技術サービス業 13. 宿泊業, 飲食サービス業 14. 生活関連サービス業, 娯楽業	15. 教育, 学習支援業 16. 医療, 福祉 17. 複合サービス事業 18. サービス業(他に分類されないもの) 19. 公務(他に分類されるものを除く) 20. 分類不能の産業	

●会社における社員のキャリア形成に対する取組みは、①現状において充実した状態にあると思いますか、また②今後さらに充実させたいと思いますか。以下の項目について、現状と今後でそれぞれ最もあてはまると思うものを1から5の中から選んで○印を付けてください。制度や仕組みの有無にかかわらず、実態で回答してください。

項目		①現状		②今後
1. 会社の経営理念に基づいた「求める人材像」が明確に示されている	現状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
2. これまでのキャリアをふり返る機会が用意されている	現状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
3. キャリアの目標やキャリアの計画を、短・中・長期に分けて考える機会が用意されている	現状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
4. 必要ときに、上司に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	現状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい

5. 会社の「求める人材像」に近づくことで評価される仕組みがある	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
6. キャリアの目標やキャリアの計画を実現するため、自己啓発等の活動時間が確保できる	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
7. キャリアの目標を追求したり見直す機会が用意されている	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
8. 会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
9. 仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
10. 仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
11. 仕事の手順や進め方が上司や会社からわかりやすく伝えられている	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
12. 必要なときに、先輩や同僚に、仕事やキャリアの問題（付随する生活面や健康面も含めて）について相談できる	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい

13. 日常の業務や研修の機会が、キャリアの目標に向けた取組みにつなげられる	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
14. 上司と部下の間で、キャリアの現状や目標について、すり合わせの機会が用意されている	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
15. 世代や階層に応じたキャリア形成の機会や仕組みが用意されている	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
16. 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
17. 仕事で失敗しても再度挑戦できる機会や仕組みが用意されている	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
18. 働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
19. 社内の人たちと仕事以外で交流を広げたり、社外の人たちと交流をしたりする機会や仕組みが用意されている	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい
20. 必要なときに、仕事やキャリアの問題を社内・社外の専門家（キャリア相談員、キャリア・コンサルタントなど）に相談できる	現 状	1. 充実していない 2. どちらかという充実していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実している 5. 充実している	今 後	1. 充実の必要はない 2. どちらかという充実の必要はない 3. どちらともいえない 4. どちらかという充実させたい 5. 充実させたい

●現在、会社として実施している施策について、該当する番号すべてに○印を付けてください。

実施している具体的施策	
1. OJT	13. 職務基準書（マニュアル）
2. ジョブ・ローテーション	14. 能力要件表
3. キャリア開発研修	15. コンピテンシーリスト（職務における高業績者の行動特性をリスト化したもの）
4. 業務研修	16. 社内・外留学制度
5. プロジェクト制	17. 社内ベンチャー
6. メンター制度（先輩社員等による助言者制度）	18. 社内公募
7. 目標管理	19. FA制度（社員が希望する職種・職務を登録する制度）
8. 複線型人事制度	20. 自己啓発支援制度
9. 地域限定社員制	21. 長期有給休暇
10. セカンドキャリア支援	22. 特にしていない
11. EAP（メンタルヘルスケアの仕組み）	23. その他（具体的に： _____）
12. 360度評価	

●自由記入欄

社員のキャリア形成に対する会社の考え方や、今後、取り組みたい施策について書いてください。

キャリア健診の概要

○キャリア健診におけるキャリアとは

キャリアの定義は必ずしも一様とはいえません。これまでの職業を中心とした個人の職務経験といった意味で使われる場合もありますし、より広く、職業に関連した経験だけでなく、さまざまな社会的活動といった生活上の広い意味での仕事上の経験を指す場合もあります。また、キャリアの概念には、前進、向上、発展といったニュアンスや、過去、現在、未来といった時間的な継続性が含まれているといわれています。

こうしたものを統合して考えるならば、キャリアとは「個人の生涯における成長を、一連の仕事上の経験（職業経験を含めた）との関わりで捉えたもの」といえるかもしれません。

しかしながら、「キャリア健診」では、雇用社会での個人のキャリア形成における会社の果たす役割の重要性を鑑み、とりわけ職業との関わりでとらえたキャリアを重視した考え方をとっています。

○キャリア健診シートについて

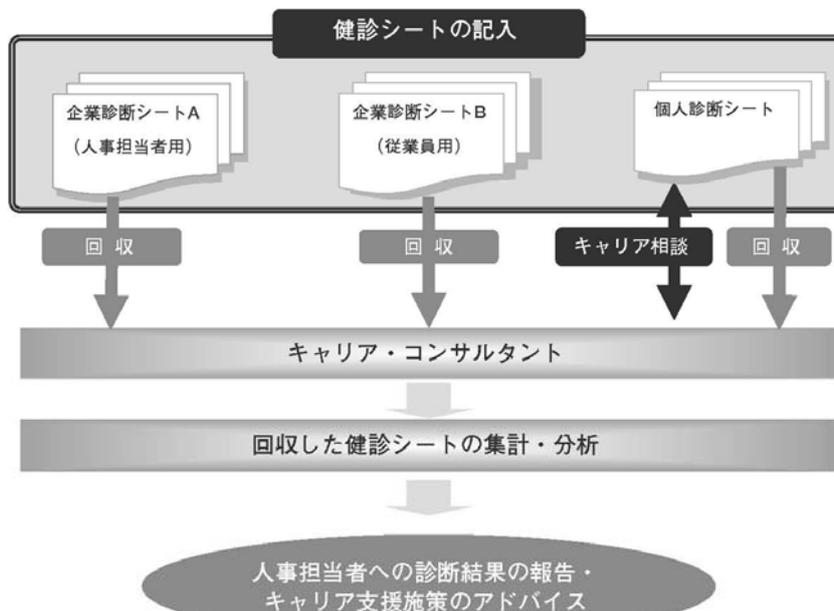
このキャリア健診シートは、主としてキャリア形成に関する会社と社員との対話（コミュニケーション）を促進するツールとして開発されたもので、3種類のシートから成っています。

「企業診断シートA（人事担当者用）」と「企業診断シートB（従業員用）」は、社員のキャリア意識を把握するとともに、現在の自社内のキャリア形成のための取組について、会社側と社員側の双方の認識を捉え、これをキャリア形成支援に関する課題把握の一助とし、会社と社員のより良い共生関係の実現に役立てるためのものです。

「個人診断シート」は、キャリア・コンサルタントとの面談の際に必要なシートで、社員が自らのキャリア意識を診断するためのものです。

○キャリア健診の流れ

キャリア健診の流れは次のようになっています。



資料4 キャリア健診シート 企業診断シートB（従業員用）

厚生労働省委託調査研究事業

キャリア健診シート

企業診断シートB

従業員用

社員と会社の想いをひとつに

仕事を通じた自分づくりのために

- キャリア健診は、会社と社員の新しい共生関係を目指しています。
- それは、社員が意欲を持って、いきがいを感じながらいきいきと働くことが会社の成長につながっていく、そうした関係です。
- このシートは、社員と会社とのパイプ役を果たすものです。キャリア・コンサルタントを通じて社員の声を匿名で会社に伝え、会社の今後の人材育成の方向性や具体的な取組みに役立てるためのものです。
- 仕事を通じた自分づくりのために、自分がいきいきと働くために、会社の現状をどのように思っているのか、今後、会社に求めることを率直に回答してください。

* 「キャリア健診」の概要については最終頁をご覧ください

—【シート記入にあたって】—

- 本シートは、社員の方（人事担当者を除く）が答えてください。なお、キャリア・コンサルタントとの面談が予定されている方は、合わせて「個人診断シート」も記入してください。
- 正答・誤答はありません。思ったままを回答してください。
- 社員の方の回答内容は、すべて統計的に処理しますので、回答者個人と結び付けられる形で利用されたり、他の目的に利用されたりすることは一切ありません。

社団法人日本労務研究会

●あなた自身について、該当する番号に○印を付けてください（企業名をご記入ください）

企業名		性別	1. 男性	2. 女性		
年齢	1. 19歳以下	2. 20～29歳	3. 30～39歳	4. 40～49歳	5. 50～59歳	6. 60歳以上
職階	1. 課長相当職以上	2. 課長相当職未満の正社員	3. 契約社員	4. パート・アルバイト等		

●いま勤務している会社において、あなたがキャリアを形成していく上で、以下のそれぞれの項目について、①現状において満足だと感じていますか、また②今後についてさらなる充実を望んでいますか。今の自分に最も合っていると思うものを、それぞれ1から5の中から選んで○印を付けてください。制度や仕組みの有無にかかわらず、実態で回答してください。

項目		①現状		②今後
1. 会社の経営理念に基づいた「求める人材像」が明確に示されている	現状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
2. これまでのキャリアをふり返る機会が用意されている	現状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
3. キャリアの目標やキャリアの計画を、短・中・長期に分けて考える機会が用意されている	現状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
4. 必要なときに、上司に、仕事やキャリアの問題（付随する生活面や健康面も含めて）について相談できる	現状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
5. 会社の「求める人材像」に近づくことで評価される仕組みがある	現状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む

6. キャリアの目標やキャリアの計画を実現するため、自己啓発等の活動時間が確保できる	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
7. キャリアの目標を追求したり見直す機会が用意されている	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
8. 会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
9. 仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
10. 仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
11. 仕事の手順や進め方が上司や会社からわかりやすく伝えられている	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
12. 必要なときに、先輩や同僚に、仕事やキャリアの問題（付随する生活面や健康面も含めて）について相談できる	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
13. 日常の業務や研修の機会が、キャリアの目標に向けた取組みにつなげられる	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む

14. 上司と部下の間で、キャリアの現状や目標について、すり合わせの機会が用意されている	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
15. 世代や階層に応じたキャリア形成の機会や仕組みが用意されている	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
16. 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
17. 仕事で失敗しても再度挑戦できる機会や仕組みが用意されている	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
18. 働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
19. 社内の人たちと仕事以外で交流を広げたり、社外の人たちと交流をしたりする機会や仕組みが用意されている	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む
20. 必要などきに、仕事やキャリアの問題を社内・社外の専門家（キャリア相談員、キャリア・コンサルタントなど）に相談できる	現 状	1. 満足していない 2. どちらかという満足していない 3. どちらともいえない 4. どちらかという満足している 5. 満足している	今 後	1. 望まない 2. どちらかという望まない 3. どちらともいえない 4. どちらかという望む 5. 望む

●あなたのキャリアに対する意識について教えてください。以下の設問に対して、1～5のうち、最もあてはまるものに○印を付けてください。

	項 目	回 答
1	あなたは自分の職務や目標に対して、どれくらい積極的に挑戦していますか	1. 積極的に挑戦している 2. どちらかというと積極的に挑戦している 3. どちらともいえない 4. どちらかというとは積極的に挑戦していない 5. 積極的に挑戦していない
2	あなたは現在の職務において、どれくらい成果を上げていると思いますか	1. かなり成果をあげている 2. どちらかというとな成果をあげている 3. どちらともいえない 4. どちらかというとな成果をあげていない 5. 成果をあげていない
3	あなたは自分のキャリアについて、今後の計画や目標を明確にもっていますか	1. 明確にもっている 2. どちらかというとな明確にもっている 3. どちらともいえない 4. どちらかというとな明確にもっていない 5. 明確にもっていない
4	あなたの現在の職務は、どれくらい重要だと思いますか	1. 大変重要である 2. どちらかというとな重要である 3. どちらともいえない 4. どちらかというとな重要とはいえない 5. 重要ではない
5	あなたは現在の職務に対して、どのくらいやりがいを感じていますか	1. 大変やりがいを感じている 2. どちらかというとなやりがいを感じている 3. どちらともいえない 4. どちらかというとなやりがいを感じていない 5. やりがいを感じていない

●自由記入欄

会社におけるキャリア形成について、会社側への要望等を書いてください。

キャリア健診の概要

○キャリア健診におけるキャリアとは

キャリアの定義は必ずしも一様とはいえません。これまでの職業を中心とした個人の職務経験といった意味で使われる場合もありますし、より広く、職業に関連した経験だけでなく、さまざまな社会的活動といった生活上の広い意味での仕事上の経験を指す場合もあります。また、キャリアの概念には、前進、向上、発展といったニュアンスや、過去、現在、未来といった時間的な継続性が含まれているといわれています。

こうしたものを統合して考えるならば、キャリアとは「個人の生涯における成長を、一連の仕事上の経験（職業経験を含めた）との関わりで捉えたもの」といえるかもしれません。

しかしながら、「キャリア健診」では、雇用社会での個人のキャリア形成における会社の果たす役割の重要性を鑑み、とりわけ職業との関わりでとらえたキャリアを重視した考え方をとっています。

○キャリア健診シートについて

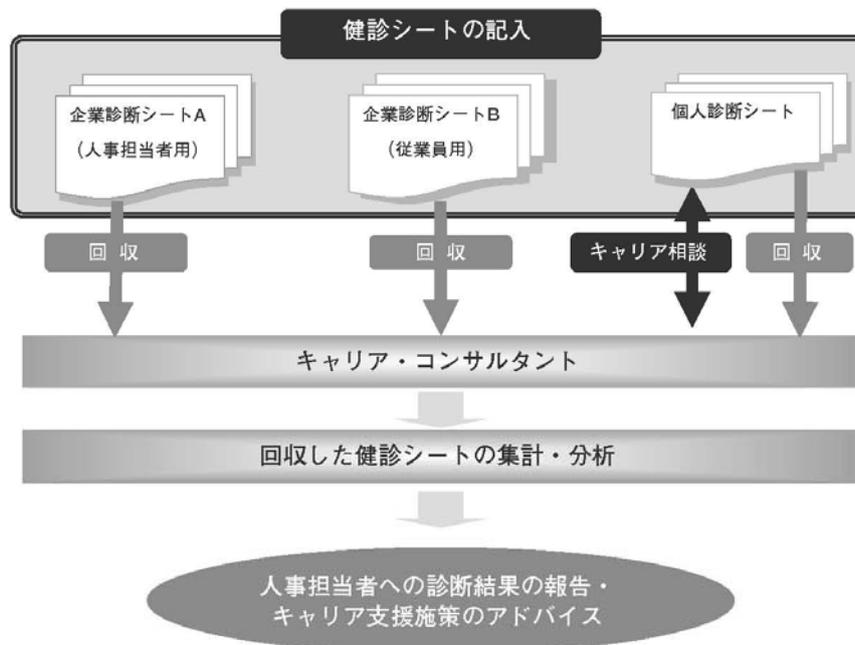
このキャリア健診シートは、主としてキャリア形成に関する会社と社員との対話（コミュニケーション）を促進するツールとして開発されたもので、3種類のシートから成っています。

「企業診断シートA（人事担当者用）」と「企業診断シートB（従業員用）」は、社員のキャリア意識を把握するとともに、現在の自社内のキャリア形成のための取組について、会社側と社員側の双方の認識を捉え、これをキャリア形成支援に関する課題把握の一助とし、会社と社員のより良い共生関係の実現に役立てるためのものです。

「個人診断シート」は、キャリア・コンサルタントとの面談の際に必要なシートで、社員が自らのキャリア意識を診断するためのものです。

○キャリア健診の流れ

キャリア健診の流れは次のようになっています。



自分への気づきのために

- あなたは自分の5年後、10年後の姿を思い浮かべられますか？
- 自分の将来を考えるには、今の自分と向き合い、自分自身について知ることが大切です。
- このシートは、あなたのこれまでを振り返り、今後どうなっていきたいのかを考える、きっかけとして利用するもので、キャリア・コンサルタントはそのお手伝いをします。
- このきっかけを通して、より有意義に仕事や個人生活に取り組んでいけるよう願っています。

【シート記入にあたって】

- 本シートは、キャリア・コンサルタントとの面談が予定されている社員の方のみ記入してください。また本シートを記入する方は、合わせて「企業診断シートB（従業員用）」にも記入してください。
- 正答・誤答はありません。思ったままを回答してください。
- 回答の内容は、すべて統計的に処理しますので、回答者個人と結び付けられる形で利用されたり、他の目的に利用されたりすることは一切ありません。

●あなた自身について、該当する番号に○印を付けてください（企業名は記入してください）

企業名						性別	1. 男性	2. 女性
年齢	1. 19歳以下	2. 20～29歳	3. 30～39歳	4. 40～49歳	5. 50～59歳	6. 60歳以上		
職階	1. 課長相当職以上	2. 課長相当職未満の正社員	3. 契約社員	4. パート・アルバイト等				

次の質問について、「はい」の場合は○印を、「いいえ」の場合は×印を記入してください。自分なりの自由な解釈でお答えいただいで結構です。自分にとって気になった点があれば、自由記入欄に記入してください。

〈会社の中での自分について〉

【A】

	項目	回答欄
1	自分の長所・短所を知っている	
2	どんな仕事得意なのかわかっている	
3	仕事をするうえで何を大切にしたいのかわかっている	
4	どんな能力やスキルを身につけるべきかわかっている	
5	どんな仕事に熱中しやすいかわかっている	
6	どんな人と仕事をしやすいかわかっている	
7	最近自分の職業人生を振り返ったことがある	
8	職場で求められている役割をきちんとわかっている	
9	上司の期待をわかっている	
10	自分にとって働きやすい職場環境を知っている	

*自由記入欄（上記1～10の項目について、気になる点があれば記入してください）

【B】

	項 目	回答欄
1	将来の人生計画に具体的な目標を持っている	
2	自分の理想とする未来を描く（イメージする）ことができる	
3	将来の見通しに対しては楽観的な方である	
4	行動を起こすために、計画を立てる方である	
5	環境の変化に対応していける方である	
6	仕事の選択肢は、年齢によって変わるものではない	
7	自分が担当する仕事は、上司や会社と与えられるだけでなく、自分の意向や希望によっても決まると思っている	
8	今、やってみたい仕事は何かと聞かれたら、自分の希望を話すことができる	
9	自分がやってみたい仕事には、その気になればいつでも挑戦することができると感じている	
10	仕事の選択肢は自分で作り出すものだと思っている	

*自由記入欄（上記1～10の項目について、気になる点があれば記入してください）

【C】

	項 目	回答欄
1	人生80年ということを意識した生活設計をしている	
2	将来のことを考え、今から少しずつ努力していることがある	
3	社会の動き、流行などには敏感である	
4	新しい仕事にも積極的に取り組んでいける	
5	工作上必要なスキルを身につけるために努力していることがある	
6	仕事には常に創意工夫をこらしている	
7	新しい種類の仕事にも好奇心を持って取り組んでいる	
8	今の職場で、社内の人と交流を深める機会がある	
9	会社以外の人との付き合いが多い	
10	自分とは違う考えを持つ相手とも積極的に付き合うことができる	

*自由記入欄（上記1～10の項目について、気になる点があれば記入してください）

《以下は、個人生活も含めた自分について…》

【D】

	項 目	回答欄
1	仕事に失敗してもくよくよとこだわらない	
2	自分なりのストレス解消方法をもっている	
3	健康診断は毎年受けている	
4	現在の体重は適正である	
5	ふだんから継続している運動がある	
6	タバコは吸わない、もしくは減らしている	
7	規則正しい生活を維持するよう努力している	
8	お酒は深酒しないように心がけている	
9	睡眠は充分に取れている（日中眠くならない）	
10	食欲はあり、おいしく食べられる	

*自由記入欄（上記1～10の項目について、気になる点があれば記入してください）

【E】

	項 目	回答欄
1	同僚や部下が早く帰っても気にならない	
2	腹を割って悩みを相談できる友人が多くいる	
3	時間の使い方はうまくいっており、追われているような気はあまりしない	
4	上司や先輩からの飲み会の誘いを断っても、工作上、支障をきたすことはない	
5	地域活動には積極的に参加している	
6	一人でじっくり自分のことを考える時間がある	
7	自分の趣味について、他人に話すことができる	
8	資格取得など、仕事以外の自己啓発に取り組んでいる	
9	仕事以外で「自分にとって大切なもの」がある	
10	夫婦や家族での対話の機会が多い	

*自由記入欄（上記1～10の項目について、気になる点があれば記入してください）

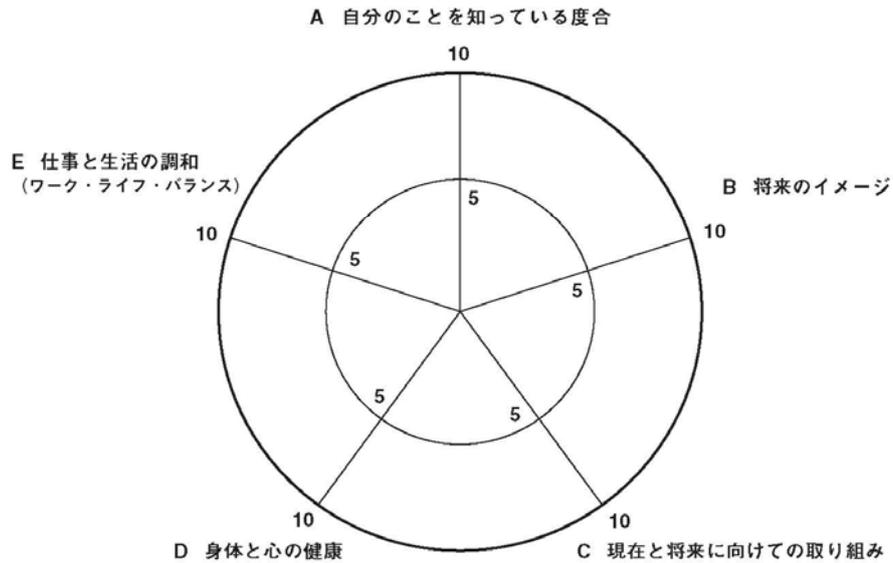
■キャリア健診シート 個人診断シート集計■

A～Eの項目ごとに、○印の合計数を記入してください。

項 目	○印の数
A 自分のことを知っている度合い	
B 将来のイメージ	
C 現在と将来に向けての取り組み	
D 身体と心の健康	
E 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	
あなたのキャリアチェックポイント	／50

A～Cは、個人のキャリア形成に影響を与える「要素」です。DとEは、キャリア形成を支える基盤となるものです。

集計をしてみて気になった項目はありますか？そこに今後のヒントが隠れている可能性があります。



個人面談やグループワークを通して気づいたことや、これからやってみようことを書き出してみましょう。

《キャリア健診シート 個人診断項目一覧》

A		D	
1	自分の長所・短所を知っている	1	仕事に失敗してもくよくよとこだわらない
2	どんな仕事得意なのかわかっている	2	自分なりのストレス解消方法をもっている
3	仕事をするうえで何を大切にしたいのかがわかっている	3	健康診断は毎年受けている
4	どんな能力やスキルを身につけるべきかわかっている	4	現在の体重は適正である
5	どんな仕事に熱中しやすいかわかっている	5	ふだんから継続している運動がある
6	どんな人と仕事をしやすいかわかっている	6	タバコは吸わない、もしくは減らしている
7	最近自分の職業人生を振り返ったことがある	7	規則正しい生活を維持するよう努力している
8	職場で求められている役割をきちんとわかっている	8	お酒は深酒しないように心がけている
9	上司の期待をわかっている	9	睡眠は充分に取れている（日中眠くならない）
10	自分にとって働きやすい職場環境を知っている	10	食欲はあり、おいしく食べられる
B		E	
1	将来の人生計画に具体的な目標を持っている	1	同僚や部下が早く帰っても気にならない
2	自分の理想とする未来を描く（イメージする）ことができる	2	腹を割って悩みを相談できる友人が多くいる
3	将来の見通しに対しては楽観的な方である	3	時間の使い方はうまくいっており、追われているような気はあまりしない
4	行動を起こすために、計画を立てる方である	4	上司や先輩からの飲み会の誘いを断っても、仕事上、支障をきたすことはない
5	環境の変化に対応していける方である	5	地域活動には積極的に参加している
6	仕事の選択肢は、年齢によって変わるものではない	6	一人でじっくり自分のことを考える時間がある
7	自分が担当する仕事は、上司や会社に与えられるだけでなく、自分の意向や希望によっても決まると思っている	7	自分の趣味について、他人に話すことができる
8	今、やってみたい仕事は何かと聞かれたら、自分の希望を話すことができる	8	資格取得など、仕事以外の自己啓発に取り組んでいる
9	自分がやってみたい仕事には、その気になればいつでも挑戦することができると感じている	9	仕事以外で「自分にとって大切なもの」がある
10	仕事の選択肢は自分で作り出すものだと思うている	10	夫婦や家族での対話の機会が多い
C			
1	人生80年ということを意識した生活設計をしている		
2	将来のことを考え、今から少しずつ努力していることがある		
3	社会の動き、流行などには敏感である		
4	新しい仕事にも積極的に取り組んでいける		
5	仕事に必要なスキルを身につけるために努力していることがある		
6	仕事には常に創意工夫をこらしている		
7	新しい種類の仕事にも好奇心を持って取り組んでいる		
8	今の職場で、社内の人と交流を深める機会がある		
9	会社以外の人との付き合いが多い		
10	自分とは違う考えを持つ相手とも積極的に付き合うことができる		

見本

キャリア健診 診断結果

企業名 株式会社〇〇〇 様

社員回答者数 48 人

*この診断結果は、貴社における診断シートの集計結果のみに基づくものであり、モデル実施企業全体の分析については、モデル実施終了後、改めて通知致します。

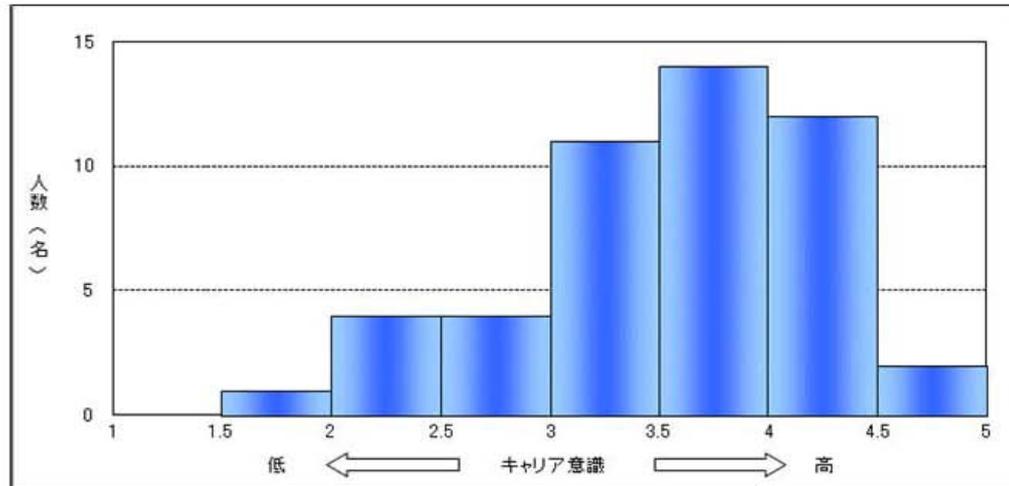
平成 22 年 1 月

社団法人日本労務研究会

1. 社員のキャリア意識の現状

キャリア意識の高低について社員の分布を示しています。

(なお、本診断では、キャリア意識の高い社員の25%、低い社員の25%をそれぞれ「高い群」「低い群」としています)



2. 社員の現状に対する項目ごとの満足度と、今後さらに充実を望む項目の順位

A表は社員が現状に対する満足度の高い項目の順位を示しています。B表は今後さらに充実を望む項目の順位を示しています。

【A. 現状の満足度】

順位	項目	満足度
1	10. 仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる	4.08
2	17. 仕事で失敗しても再度挑戦できる機会や仕組みが用意されている	3.67
3	12. 必要なときに、先輩や同僚に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	3.63
4	4. 必要なときに、上司に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	3.35
5	19. 社内の人たちと仕事以外で交流を広げたり、社外の人たちと交流をしたりする機会や仕組みが用意されている	3.27
6	16. 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される	3.25
7	11. 仕事の手順や進め方が上司や会社からわかりやすく伝えられている	2.98
8	14. 上司と部下の間で、キャリアの現状や目標について、すり合わせの機会が用意されている	2.85
9	2. これまでのキャリアをふり返る機会が用意されている	2.83
9	8. 会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる	2.83
11	13. 日常の業務や研修の機会が、キャリアの目標に向けた取組みにつなげられる	2.71
12	1. 会社の経営理念に基づいた「求める人間像」が明確に表示されている	2.65
12	18. 働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる	2.65
14	5. 会社の「求める人材像」に近づくことで評価される仕組みがある	2.63
15	8. 仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている	2.58
16	7. キャリアの目標を追求したり見直す機会が用意されている	2.44
17	15. 世代や階層に応じたキャリア形成の機会や仕組みが用意されている	2.19
18	3. キャリアの目標やキャリアの計画を、短・中・長期に分けて考える機会が用意されている	2.08
19	6. キャリアの目標やキャリアの計画を実現するため、自己啓発等の活動時間が確保できる	2.04
20	20. 必要なときに、仕事やキャリアの問題を社内・社外の専門家(キャリア相談員、キャリア・コンサルタントなど)に相談できる	1.79

※満足度(平均値)

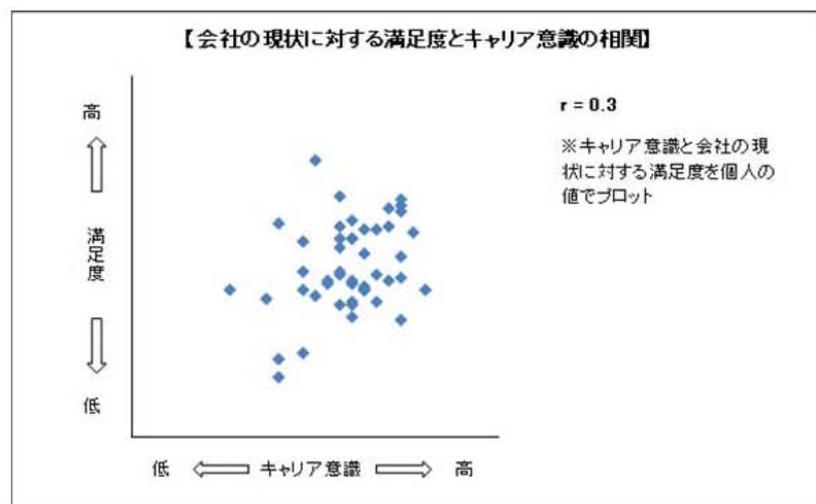
【B 今後に望む充実度】

順位	項 目	充実度
1	10.仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる	4.67
2	11.仕事の手順や進め方が上司や会社からわかりやすく伝えられている	4.63
3	9.仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている	4.48
4	8.会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる	4.42
5	15.世代や階層に応じたキャリア形成の機会や仕組みが用意されている	4.40
6	17.仕事で失敗しても再度挑戦できる機会や仕組みが用意されている	4.38
7	6.キャリアの目標やキャリアの計画を実現するため、自己啓発等の活動時間が確保できる	4.33
7	12.必要なときに、先輩や同僚に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	4.33
7	13.日常の業務や研修の機会が、キャリアの目標に向けた取組みにつながられる	4.33
7	14.上司と部下の間で、キャリアの現状や目標について、すり合わせの機会が用意されている	4.33
7	18.働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる	4.33
12	4.必要なときに、上司に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	4.29
13	5.会社の「求める人材像」に近づくことで評価される仕組みがある	4.25
14	3.キャリアの目標やキャリアの計画を、短・中・長期に分けて考える機会が用意されている	4.21
14	7.キャリアの目標を追求したり見直す機会が用意されている	4.21
16	2.これまでのキャリアをふり返る機会が用意されている	4.19
17	1.会社の経営理念に基づいた「求める人間像」が明確に表示されている	4.17
18	16.担当する仕事内容について個人の希望が考慮される	4.13
19	19.社内の人たちと仕事以外で交流を広げたり、社外の人たちと交流をしたりする機会や仕組みが用意されている	3.94
20	20.必要なときに、仕事やキャリアの問題を社内・社外の専門家(キャリア相談員、キャリア・コンサルタントなど)に相談できる	3.69

※充実度(平均値)

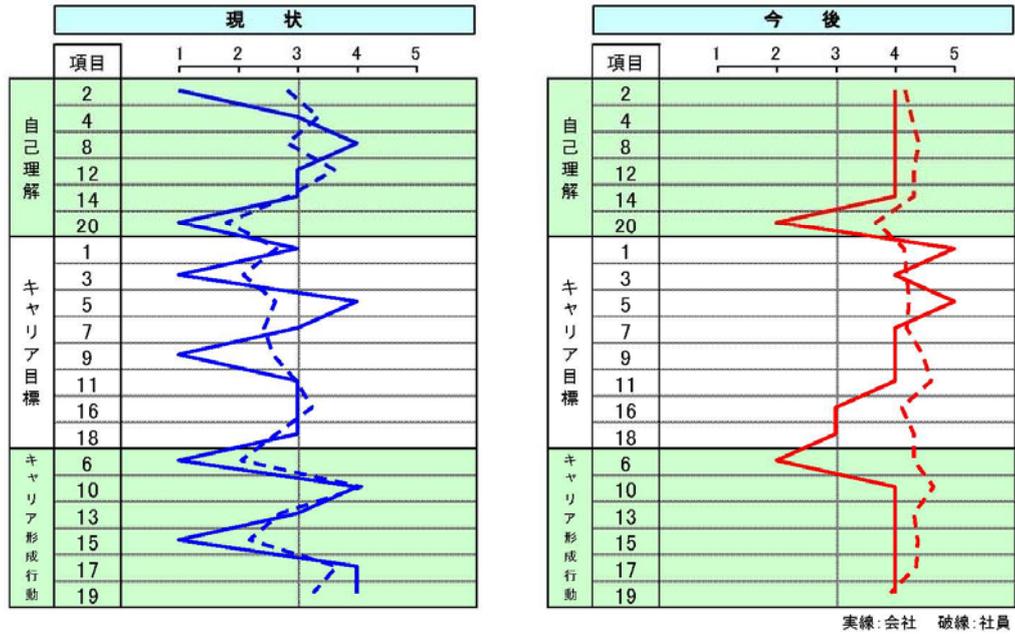
3. キャリア意識と会社の現状への満足度

社員のキャリア意識と現状への満足度の相関を示しています。



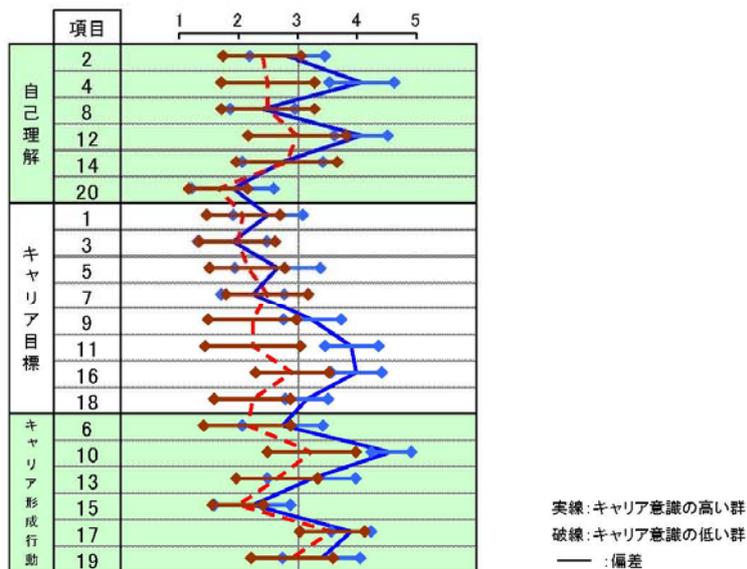
4. 会社と社員の認識の相違

会社の現状と今後について、会社側と社員側との認識の違いを、キャリア形成を促進する3要素(自己理解・キャリア目標・キャリア形成行動)の区分で、項目ごとに示しています。



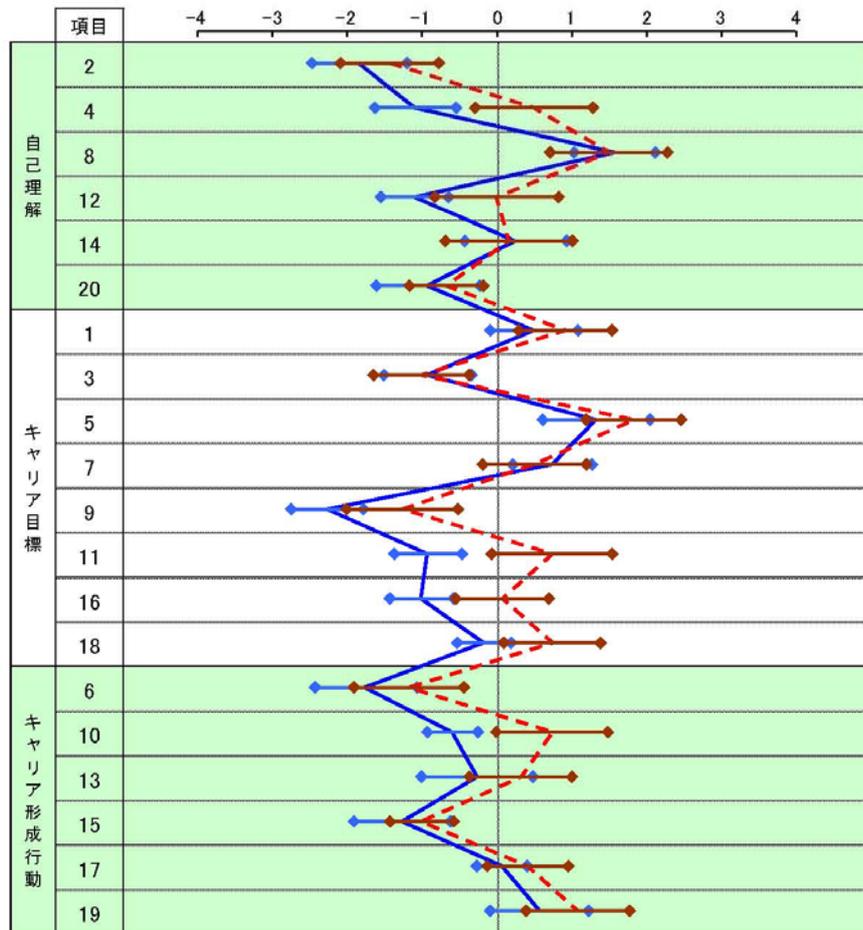
5. キャリア意識の違いによる満足度の格差

キャリア意識の高い群と低い群について、それぞれ会社の現状に対する満足度を、キャリア形成促進の3要素(自己理解・キャリア目標・キャリア形成行動)の区分で、項目ごとに示しています。



6. 会社と社員(キャリア意識の高い群・低い群)の認識の違い

会社側と、キャリア意識の高い群と低い群とに分けた社員間での、会社の現状に対する認識の違いについて、キャリア形成の3要素(自己理解・キャリア目標・キャリア形成行動)の区分で、項目ごとに示しています(会社側の回答の値が0(ゼロ)となります)。



プラス側
会社側の充実度 > 社員の満足度

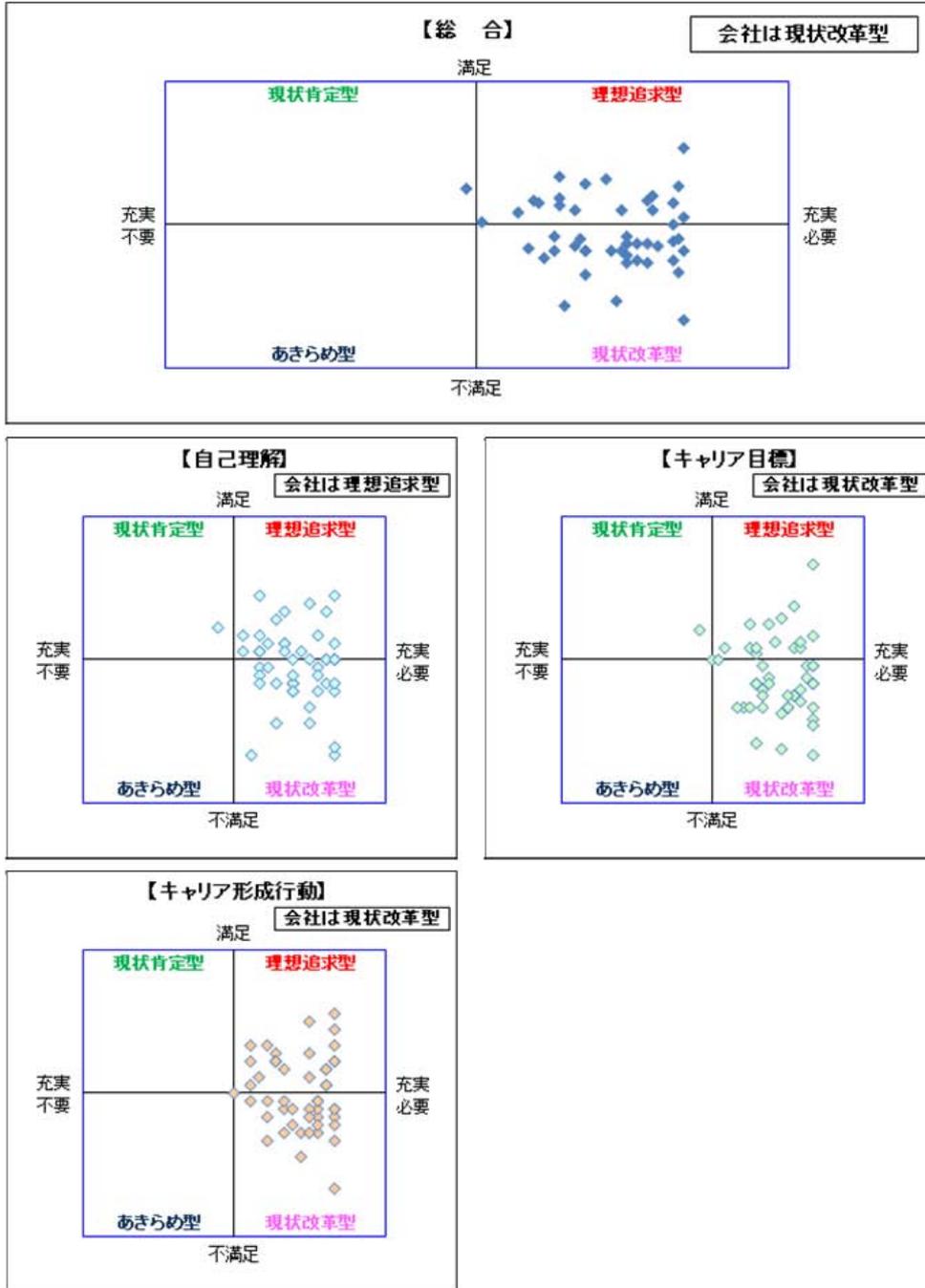
マイナス側
会社側の充実度 < 社員の満足度

※0(ゼロ)に近づくほど会社側と社員側との認識の格差が小さいことを表します。

実線 : キャリア意識の高い群
破線 : キャリア意識の低い群
- : 偏差

7. 今後のキャリア支援に対する態度

社員が会社に望むキャリア形成支援の態度を、「現状肯定型」「理想追求型」「あきらめ型」「現状改革型」の4つに類型して示しています。



8. 自由意見欄

自己理解	
キャリア目標	
キャリア形成行動	
その他	

9. 社員の回答の単純集計結果

単位:人数(名) 無=無効回答

質問項目	現 状						今 後					
	← 低					高 →	← 低					高 →
	1	2	3	4	5	無	1	2	3	4	5	無
1.会社の経営理念に基づいた「求める人材像」が明確に表示されている	12	8	17	7	4	0	1	1	11	11	24	0
2.これまでのキャリアをふり返る機会が用意されている	8	12	12	12	4	0	0	2	9	15	22	0
3.キャリアの目標やキャリアの計画を、短・中・長期に分けて考える機会が用意されている	18	12	15	2	1	0	0	2	11	10	25	0
4.必要なときに、上司に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	5	5	17	10	11	0	0	2	8	12	26	0
5.会社の「求める人材像」に近づくことで評価される仕組みがある	11	8	20	6	3	0	1	0	11	10	26	0
6.キャリアの目標やキャリアの計画を実現するため、自己啓発等の活動時間が確保できる	20	15	6	5	2	0	0	1	9	11	27	0
7.キャリアの目標を追求したり見直す機会が用意されている	12	10	20	5	1	0	0	1	10	15	22	0
8.会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる	11	8	10	16	3	0	0	1	4	17	26	0
9.仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている	12	12	12	8	4	0	0	1	4	14	29	0
10.仕事に必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる	2	2	7	16	21	0	0	0	3	10	35	0
11.仕事の手順や進め方が上司や会社からわかりやすく伝えられている	9	11	6	16	6	0	0	0	4	10	34	0
12.必要なときに、先輩や同僚に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	5	2	13	14	14	0	0	1	8	13	26	0
13.日常の業務や研修の機会が、キャリアの目標に向けた取組みにつなげられる	12	10	11	10	5	0	0	2	10	6	30	0
14.上司と部下の間で、キャリアの現状や目標について、すり合わせの機会が用意されている	10	8	13	13	4	0	0	1	8	13	26	0
15.世代や階層に応じたキャリア形成の機会や仕組みが用意されている	17	10	16	5	0	0	0	0	12	5	31	0
16.担当する仕事内容について個人の希望が考慮される	4	6	19	12	7	0	2	0	11	12	23	0
17.仕事で失敗しても再度挑戦できる機会や仕組みが用意されている	2	2	14	22	8	0	0	0	11	8	29	0
18.働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる	10	7	23	6	2	0	2	1	5	11	29	0
19.社内の人たちと仕事以外で交流を広げたり、社外の人たちと交流をしたりする機会や仕組みが用意されている	6	8	9	17	8	0	3	2	12	9	22	0
20.必要なときに、仕事やキャリアの問題を社内・社外の専門家(キャリア相談員、キャリア・コンサルタントなど)に相談できる	28	5	13	1	1	0	6	3	9	12	18	0
合 計	214	161	273	203	109	0	15	21	170	224	530	0

単位:人数(名) 無=無効回答

質問項目	回 答					
	← 高					低 →
	1	2	3	4	5	無
1 あなたは自分の職務や目標に対して、どれくらい積極的に挑戦していますか	18	22	6	2	0	0
2 あなたは現在の職務において、どれくらい成果を上げていると思いますか	1	21	13	7	6	0
3 あなたは自分のキャリアについて、今後の計画や目標を明確にもっていますか	8	12	14	7	7	0
4 あなたの現在の職務は、どれくらい重要だと思いますか	10	13	20	3	2	0
5 あなたは現在の職務に対して、どのくらいやりがいを感じていますか	16	20	4	3	5	0
合 計	53	88	57	22	20	0

株式会社〇〇〇

キャリア健診シート(人事担当者用)

◆実施している具体的施策◆

- 1. OJT
- 4. 業務研修
- 5. プロジェクト制
- 8. 複線型人事制度
- 14. 能力要件表
- 20. 自己啓発支援制度

◆自由記入欄◆

Blank area for free input.

資料7 キャリア健診 モデル実施報告書

キャリア健診 モデル実施報告書(A)

I. 企業概要

(実施日 1日目:平成21年 月 日 2日目: 月 日)

企業名		報告者氏名	
モデル実施企業 担当者氏名(所 属部署)	()		
社員のキャリア 形成支援に対す る会社の姿勢	(方針・人材戦略・具体的な人材育成施策等)		

II. 個人診断

個人面談者人数	人
面談者の属性	(所属部署・職務内容等)
面談形式	<ul style="list-style-type: none"> ・個人面談形式 ・グループ形式(1グループの人数) 人 ・個人面談形式・グループ形式の併用(1グループの人数) 人
会社側の対応	<p>(面談者の人選方法)</p> <p>(社員へCCgを実施する環境・条件面での配慮の状況、会社への要望等)</p> <p>(会社側の対応のうち、CCg等に支障を生じた事情があれば、その内容)</p>
個人診断シート の活用	(診断シートに質問・意見等があったか、あればその内容は)

診断の実施内容	<p>(CCgの実際の実施時間) 1人(グループ)当たり 最短_____分 ~ 最長_____分 (平均_____分)</p> <p>(CCgにおける主なアドバイス内容、社員の反応等(具体的に))</p> <p>(CCgによりキャリア意識について変化が感じられたか。具体的に感じられた変化の内容)</p> <p>(面談者から質問・相談があったか、あればその内容)</p>
---------	---

Ⅲ. 企業診断

対応者	<p>(会社の対応者の役職は)</p> <p>・人事担当者(一般) ・人事課長相当職 ・人事部長相当職 ・人事担当役員 ・経営トップ</p> <p>・その他()</p>
人事担当者への事前ヒアリング	<p>(事前ヒアリングの実際の実施時間) _____分</p> <p>(事前ヒアリングの具体的内容(主な質問事項及び回答内容))</p>
社員のキャリア形成支援のための提案等	<p>(企業アドバイスの実際の実施時間) _____分</p> <p>(実際のアドバイス内容について(具体的に))</p> <p>(アドバイスに際して活用した情報源と活用内容(具体的に))</p> <p>・人事担当者への事前ヒアリング結果から</p> <p>・企業診断シート結果から</p>

	<p>・個人診断シート結果から</p> <p>・個人CCg結果から</p> <p>(アドバイスに対する応対者の反応、今後の人事施策の改善方針等)</p> <p>(会社側からの質問・相談があったか、あればその内容)</p>
<p>企業診断シートの診断結果の活用</p>	<p>(診断結果に対する応対者の反応は(否定的・肯定的・その他))</p> <p>(診断シート・診断結果に質問・意見等があったか、あればその内容は)</p>

キャリア健診 モデル実施報告書(B)

企業名 _____

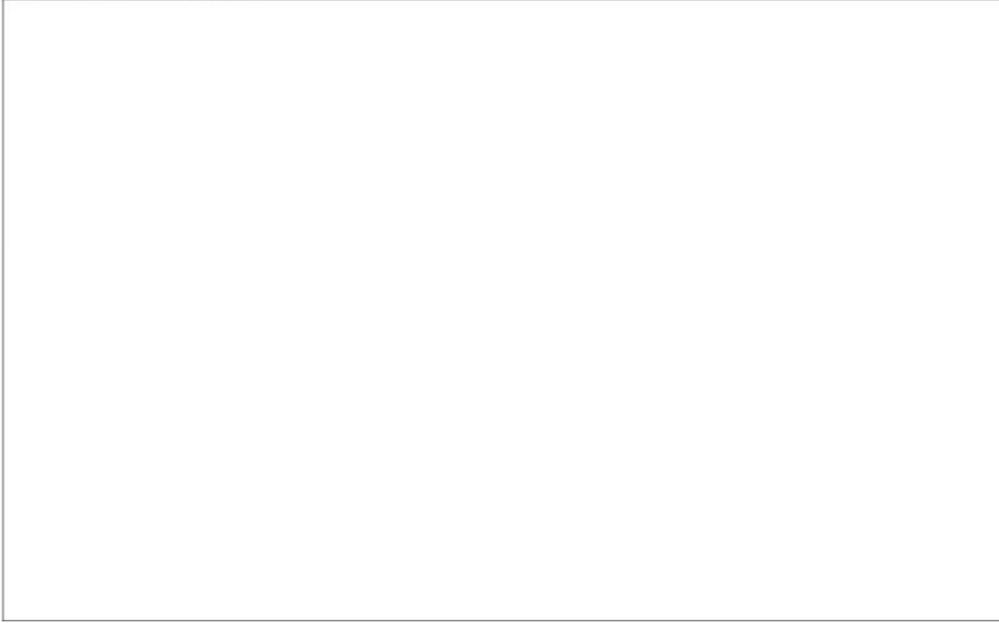
I. 個人診断

実施形式	(実施形式(個人面談/グループ面談)は適切だったか) ・適切だった ・適切でなかった その理由は:
診断実施時間	(CC _g の時間は適切だったか) ・適切だった ・長すぎた ・短すぎた その理由は:
個人診断シートの改善	(診断シートはCC _g に役立ったか) ・役立った ・役立たなかった 役立った部分/役立たなかった理由(具体的に): (今回の個人診断を踏まえ、診断シートの内容についての改善点について) (今回の個人診断を踏まえ、診断シートの実施方法・運用上の改善点について)
効果的な診断実施のポイント	(今回の個人診断から、効果的な診断実施のポイントは何かと考えるか)
フォローアップ策	(キャリア健診後の個人へのフォローアップとしてどのようなものが考えられるか)

II. 企業診断

<p>応対者</p>	<p>(企業CCgの応対者として適切だったか) ・適切だった ・適切でなかった その理由は:</p>
<p>人事担当者への 事前ヒアリング</p>	<p>(事前ヒアリングの実施時間は適切だったか) ・適切だった ・長すぎた ・短すぎた その理由は:</p> <p>(人事担当者への事前ヒアリングは企業CCgに役立ったか) ・役立った ・役立たない 役立った部分/さらに聴取すべきであった内容等(具体的に)</p> <p>(今後、ヒアリングを役立てるためにどんな改善が必要だと思うか)</p>
<p>企業診断シート A・Bの改善</p>	<p>(診断結果を企業CCgに役立てることができたか) ・できた ・できなかった できた(どのような点で)/できない(その理由):</p> <p>(今回の企業診断を踏まえ、診断シートの内容についての改善点について)</p> <p>(今回の企業診断を踏まえ、診断シートの実施方法・運用上の改善点について)</p>
<p>キャリア・コンサル タントの課題</p>	<p>(企業アドバイスの実施時間) ・適切だった ・長すぎた ・短すぎた その理由:</p> <p>(今回の企業診断を踏まえ、CCtが企業CCgを実施するうえで、必要とされる知識・技法について)</p>
<p>フォローアップ策</p>	<p>(当該企業へのフォローアップとしてどのようなものが考えられるか)</p>

Ⅲ. 今回のモデル実施を行った感想



資料8 キャリア健診モデル実施後の意見・感想（受診企業）

キャリア健診モデル実施後の意見・感想(受診企業)

記入日[平成 22 年 月 日]

企業名	ご担当者名	所 属
実施日	第1回目: 月 日 第2回目: 月 日 (第3回目: 月 日)	
キャリア健診の申込み	<p>●「キャリア健診」を何で知りましたか。該当するものに○を付けてください ・DM ・広告 ・厚労省 HP ・実施団体の勧誘 ・その他()</p>	
	<p>●「キャリア健診」受診の動機・理由は何ですか</p>	
キャリア健診受診の準備	<p>●キャリア健診の実施手順について、該当するものに○を付けてください ・手順は分かりやすい ・手順が分かりにくい ・どちらとも言えない</p>	
	<p>●「手順が分かりにくい」と回答された方に伺います。分かりにくかったのはどのような点ですか</p>	
	<p>●キャリア健診の準備で苦勞されたのはどのような点ですか。該当するものに○を付けてください ・健診シート記入者の選定 ・面談場所の確保 ・面談日の日程調整 ・健診シートの回収 ・その他()</p>	
<p>●その他、実施手順について改善した方がよいと思う点があればお書きください</p>		

健診シートの記入内容	<p>●各健診シート記入の負担感について、該当するものに○を付けてください <small>*従業員用・個人診断用については分かる範囲でお書きください</small></p> <p>○人事担当者用： ・負担感が大きい ・やや負担を感じる ・負担感はない</p> <p>○従業員用： ・負担感が大きい ・やや負担を感じる ・負担感はない</p> <p>○個人診断用： ・負担感が大きい ・やや負担を感じる ・負担感はない</p> <hr/> <p>●設問項目の分かりやすさについて、該当するものに○を付けてください(「分かりにくい」と回答された方は具体的に設問番号を記してください) <small>*従業員用・個人診断用については分かる範囲でお書きください</small></p> <p>○人事担当者用： ・分かりやすい ・分かりにくい ・どちらとも言えない (分かりにくかった設問の番号：)</p> <p>○従業員用： ・分かりやすい ・分かりにくい ・どちらとも言えない (分かりにくかった設問の番号：)</p> <p>○個人診断用： ・分かりやすい ・分かりにくい ・どちらとも言えない (分かりにくかった設問の番号：)</p> <hr/> <p>●その他、健診シートについて改善した方がよいと思う点があればお書きください</p>
キャリア・コンサルタントについて	<p>●キャリア・コンサルタントに貴社の人材育成について相談することができましたか ・十分できた ・できた ・あまりできなかった ・できなかった</p> <p>●「あまりできなかった」「できなかった」と回答された方に伺います。その理由についてお書きください</p> <p>●キャリア・コンサルタントとキャリア相談を行った社員に、キャリア意識や仕事の意欲の変化が見られましたか。 該当するものに○をつけてください ・変化があった ・変化はなかった ・わからない/キャリア相談を行った社員がいない</p>

診断結果

●キャリア健診は、貴社における人材育成の取組についての現状・問題点の把握に役立ちましたか。該当するものにそれぞれ○をつけてください

○キャリア・コンサルタントの相談・アドバイス：

・ 大変役に立った ・役に立った ・あまり役に立たなかった ・全く役に立たなかった

●その理由についてお書きください

○キャリア健診シートによる診断結果

・ 大変役に立った ・役に立った ・あまり役に立たなかった ・全く役に立たなかった

●その理由についてお書きください

●キャリア健診の結果を受けて、今後の貴社の人材育成方針・制度の見直し・強化等を行う予定がありますか。該当するものに○をつけてください

・見直し等を行う予定がある/既に見直した ・現在検討中 ・見直し等の予定はない

●キャリア健診後に何らかのフォローアップを望みますか。該当するものに○をつけてください

・望む ・望まない ・どちらとも言えない

●具体的にどのようなフォローアップをしてほしいと思いますか

	<p>●今後も定期的にキャリア健診を受診したいと思いますか。該当するものに○をつけてください ・受診したい　・受診したくない</p> <p>●「受診したい」場合、貴社の費用負担はどの程度までなら可能だと思いますか。該当するものに○をつけてください ・ 10万円まで　・ 20万円まで　・ 30万円まで　・ 50万円まで　・ それ以上</p> <p>●その他、キャリア健診についてご意見があればご自由にお書きください</p>
--	---

資料9 事前ヒアリングシート

キャリア健診 人事担当者への事前ヒアリングシート

1. 人材育成方針	
①対象企業の特徴、強み、課題	○現状 ○将来的なビジョン
②人材育成方針についての意識、考え方	○企業の特徴、強み、課題とどう連動しているのか？ ○企業の伝統、風土は？
③求める人材像	○企業の特徴、強み、課題とどう連動しているのか？ ○将来的なビジョンとの関わりは？
2. 具体的な人材育成プラン	
①中長期計画	○求める人材像を社員に伝える工夫 ○求める人材像を実現するための具体的な研修等 ○年代別、階層別のアプローチは？
②短期計画	○業務や役割に関連する研修等（OJT、自己啓発を含む） ○中長期的な人材育成計画との連動は？
③採用	○採用のポイント ○求める人材像との連動
④評価システムと人事処遇	○求める人材を適切に評価する仕組みがあるか？ ○評価のフィードバックは？
3. キャリアパス	
①キャリアパスを考える機会	○社員一人ひとりがキャリアパスを考える機会 ○キャリアについて考える研修等の有無 ○キャリア相談ができる制度の有無 ○キャリアについて上司に相談できるか？ （上司のスキル・知識、風土、時間等） ○キャリアパスについて、社員が自分の希望を言えるようになっているか？
②育成と連動したキャリアパス	○研修やOJTで得られたスキルが発揮できるキャリアパスが用意されているか？ ○キャリアパスの選択肢を具体的に社員に示しているか？
③仕事と家庭との両立	○結婚、子育て、介護と両立しながらキャリアパスを考えることができるか？ ○ライフステージに合わせて、働き方や働く場所、時間等を選択することができるか？ ○子育て等で休職や短時間勤務などを利用している社員への評価は？
4. ロールモデル・ソーシャルサポート	
①ロールモデル・ソーシャルサポート	○年齢や部署等の垣根を超えて社員同士が交流する機会があるか？ ○社外の人と交流する機会があるか？
(注意) ここに掲載したすべての項目についてヒアリングをするというのではなく、コンサルタントが「仮説」を立て、対象企業の課題となりそうな点を引き出すための聞き方例とお考えください。	