

I キャリア健診の概要

1. キャリア健診の目的

少子・高齢化の進展に伴って労働力人口が減少するなど、企業や労働者を取り巻く環境が大きく変化するなか、今後とも我が国経済社会が活力を維持していくためには、労働者一人ひとりが生涯を通じて職業能力開発に取り組み、意欲をもってやりがい・働きがいを感じながら、いきいきと働くことのできる社会の実現が求められている。

そのためには、労働者の職業生活のあり方に大きな影響を与える企業において、自己啓発支援等を含めた人材育成策が総合的に行われる必要がある。

「キャリア健診」は、こうした企業における人材育成（キャリア形成支援）の現状・課題を可能な限り客観的に把握・分析・提示し、経営者や人事部局の意識を啓発し、従業員へのキャリア形成支援の取り組みを促す契機とともに、個々の従業員に対してもキャリア形成意識を喚起することで、いわば「キャリア」を共通言語とした企業と従業員のより良い共生関係の構築にも資することを目的としたものである。

言い換えると、キャリア・コンサルタントが企業領域におけるキャリア形成支援活動を推進する上での、啓発的な診断ツールとしての有効活用が期待されるものである。

2. キャリア健診における「キャリア」の意味

「キャリア」とは多義的な意味を持つ包括的な言葉であり、一つの定義では收まりきれない意味の広がりがある。一般的には、広義では「生き方」、「人生」、「経験」、狭義では「職業、職務の連鎖」等と表現される。

広義を「ライフ・キャリア」、狭義を「ワーク（職業）・キャリア」と呼ぶ。

広義のライフ・キャリアは狭義のワーク・キャリアを包摂しており、ライフ・キャリアとワーク・キャリアは相互に影響し合っている。例えば、生き方を考える際には、職業について掘り下げて考えたり、職業を考える際は、生き方について広く考えたりすることが必要になる。

キャリア健診では、「キャリア」を主にこの狭義の意味で使用している。ただし、前述したとおり、広義と狭義のキャリアは相互に影響し合っている関係から、キャリア健診では、ワーク・キャリアを中心におきながらも、広義の視点を含意したものとして使用している。

また、キャリアについて、「時間的継続性（過去、現在、未来）」を持って、様々な環境（他者、組織、制度、風土など）との相互作用によって形成されると認識している。

以上のキャリアの意味を踏まえながら、キャリア健診における「キャリア」を敢えて定義すれば「職業生活を設計する過程」であり、同時に「他者と出会い、様々な環境や経験を通して、主体的に職業能力を開発する過程」ということになる。

3. キャリア健診シートの概要

キャリア健診では、企業、従業員へのキャリア健診シートを用いたアンケートの実施、人事担当者等へのヒアリング、従業員に対する個別カウンセリング（またはグループカウンセリング）をステップを踏んで実施し、それらの結果を踏まえて、企業に対して、キャリア・コンサルタントが企業（人事担当者等）に対して、従業員へのキャリア形成支援に関する提案・アドバイスを行う。

そのための中核的な役割を果たしているのが、キャリア健診シートである。キャリア健診シートは3種類あり、それぞれ「企業診断シートA（人事担当者用）」、「企業診断シートB（従業員用）」、「キャリア・カウンセリングシート」となっている。企業診断シートのA・Bは、アンケート調査（選択式、記述式）、「キャリア・カウンセリングシート」は個別カウンセリングの事前資料として、カウンセリング対象者（従業員）が職歴等を記入するものである。

それぞれのシートの概要は下記のとおりである。

①企業診断シートA（人事担当者用）

- ・会社のプロフィール（会社名、回答者の役職、社員数、事業内容）
- ・会社におけるキャリア形成支援の現状の充実度と今後の充実の必要性に関するアンケート（設問数20：選択式で回答）
- ・「今後」について、特に充実させたい上位3つの項目（設問番号を記入）
- ・会社の特長、強み、経営上の将来ビジョン（自由記述で回答）
- ・会社の人材育成方針、求める人材像（自由記述で回答）
- ・会社で実施している施策（選択式で回答）
- ・会社の運営状況（経営状況、経常利益率、従業員の入社・離職状況）

②企業診断シートB（従業員用）

- ・従業員のプロフィール（会社名、性別、年齢、職階）
- ・会社におけるキャリア形成支援の現状の満足度と今後の充実の希望に関するアンケート（設問数20：選択式で回答、設問内容は診断シートAと同じ）
- ・会社の人材育成やキャリア形成支援に対する要望（自由記述で回答）
- ・仕事や生活に対する意識、態度、行動に関するアンケート（設問数45：選択式で回答）

③キャリア・カウンセリングシート（カウンセリング対象者（従業員）のみ）

- ・従業員のプロフィール（会社名、氏名、性別、年齢、職階、経験年数）
- ・会社での職務概要（自由記述で回答）
- ・仕事をするうえでの知識、スキル向上の取り組み（社内・外での研修、自己啓発）（自由記述で回答）
- ・キャリア・コンサルタントに相談したいこと（自由記述で回答）

＜企業におけるキャリア形成支援に関する設問内容について＞

（1）5つの領域から企業のキャリア形成支援を把握

キャリア形成支援の現状と今後について、企業（人事担当者）と従業員に同じ内容の質問（設問数20）をすることによって、両者の意識や考え方の共通性と相違等の関係をみることができるようになっている。20の設問については、5つの領域にまとめあげることができる。5つの領域と設問との対応は下記のとおりである。キャリア・コンサルタントはこれらの5つの領域から企業におけるキャリア形成支援の取り組みについて把握するということになる。

企業におけるキャリア形成支援に関する設問内容 ～5つの領域と20の設問～

＜領域1：キャリア目標の設定＞

- Q1. 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
- Q3. 職業生活の目標や計画を短・中・長期に分けて考える機会が用意されている
- Q8. 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
- Q9. 仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている
- Q14. 上司との間で、職業生活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

＜領域2：キャリア形成支援＞

- Q2. これまでの職業生活を振り返る機会が用意されている
- Q5. 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
- Q7. 職業生活の目標を追求したり、見直したりする機会が用意されている
- Q13. 日常の業務や研修の機会が職業能力開発の目標に向けた取組みにつなげられる
- Q15. 世代や階層に応じた職業能力開発や実務経験の機会・仕組みが用意されている

＜領域3：職場のサポート＞

- Q4. 必要なときに、上司に、仕事や生活・健康面も含めた職業生活全般について相談できる
- Q10. 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
- Q11. 仕事の手順や進め方が上司や先輩からわかりやすく伝えられている
- Q12. 必要なときに、先輩や同僚に、仕事や生活・健康面も含めた職業生活全般について相談できる

＜領域4：キャリア形成の自律性＞

- Q6. 職業生活の目標や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
- Q19. 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
- Q20. 必要なときに、社内・社外の専門家（キャリア・コンサルタント）に、仕事や生活・健康面も含めた職業生活全般について相談できる

＜領域5：働き方の裁量性＞

- Q16. 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される
- Q17. 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
- Q18. 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) 現状と今後について 5段階評価

企業のキャリア形成支援の「現状」と「今後」について、人事担当者、従業員に同じ内容の設問をして、5段階の選択式で回答を求めている。

人事担当者向け（企業診断シートA）の選択肢は「現状」に対して「1:充実していない、2:どちらかというと充実していない、3:どちらともいえない、4:どちらかというと充実している、5:充実している」、「今後」に対しては「1:充実の必要はない、2:どちらかというと充実の必要はない、3:どちらともいえない、4:どちらかというと充実させたい、5:充実させたい」となっている。

一方、従業員向け（企業診断シートB）に対しては「現状」に対しては「1:満足していない、2:どちらかというと満足していない、3:どちらともいえない、4:どちらかというと満足している、5:満足している」、「今後」に対しては「1:望まない、2:どちらかというと望まない、3:どちらともいえない、4:どちらかというと望む、5:望む」となっている。

＜仕事と生活に対する意識、態度、行動に関する設問内容について＞

(1) 6つの領域から従業員の意識、態度、行動を把握

企業のキャリア形成支援においては、企業の取り組みだけではなく、従業員の意識や行動も重要な意味付けを持つ。そこで、「企業診断シートB（従業員用）」では、「仕事や生活に対する意識、態度、行動」について45の設問を用意した。

45の設問は6つの領域に整理した。6つの領域と設問との対応は下記のとおりである。

仕事と生活に対する意識、態度、行動に関する設問内容

～6つの領域と45の設問～

＜領域1：職務意識＞

- Q1. 自分の職務や目標に対して積極的に挑戦している
- Q2 現在の職務において、十分な成果を上げていると思う
- Q3. 自分の職業能力開発について、今後の計画や目標を明確に持っている
- Q4. 現在の職務は、大変重要であると思う
- Q5. 現在の職務に対して、大変やりがいを感じている

＜領域2：自分のことを知っている度合い＞

- Q6. 自分の長所・短所を知っている
- Q7. どんな仕事が得意なのかわかっている
- Q8. 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
- Q9. どんな能力やスキルを身につけるべきかわかっている
- Q10. どんな人と仕事をしやすいかわかっている
- Q11. 自分に求められている仕事の役割をきちんとわかっている
- Q12. 上司が求める期待が何かを十分に理解している
- Q13. 自分にとって働きやすい職場環境を知っている

＜領域3：将来のイメージ＞

- Q14. 将來の人生計画に具体的な目標を持っている
- Q15. 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
- Q16. 行動を起こすために、計画を立てる方である
- Q17. 将來の見通しに対するは樂観的である
- Q18. 環境の変化に対応していく方である
- Q19. 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
- Q20. 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

＜領域4：現在と将来に向けての取り組み＞

- Q21. 10年後、20年後を意識した生活設計をしている
- Q22. 将來のことを考え、今から少しづつ努力していることがある
- Q23. 新しい仕事にも積極的に取り組んでいく
- Q24. 仕事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
- Q25. 仕事には常に創意工夫をこらしている
- Q26. 新しい種類の仕事にも好奇心を持って取り組んでいる
- Q27. 今の職場で、社内の人と仕事以外で交流をすることができる
- Q28. 会社以外の人との付き合いが多い
- Q29. 自分とは違う考え方を持つ相手とも積極的に付き合うことができる

＜領域5：身体と心の健康＞

- Q30. 仕事に失敗してもよくよとこだわらない
- Q31. 自分なりのストレス解消方法をもっている
- Q32. 現在の体重は適正である
- Q33. ふだんから継続している運動がある
- Q34. タバコは吸わない、もしくは減らしている
- Q35. 規則正しい生活を維持するよう努力している
- Q36. お酒は深酒しないように心がけている
- Q37. 睡眠は十分とれている
- Q38. 食欲はあり、おいしく食べられる

＜領域6：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）＞

- Q39. 同僚や部下が早く帰っても気にならない
- Q40. 腹を割って悩みを相談できる友人がいる
- Q41. 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
- Q42. 一人でじっくり自分のことを考える時間がある
- Q43. 自分の趣味について、他人に話すことができる
- Q44. 資格取得など、仕事以外の自己啓発に取り組んでいる
- Q45. 何でも話せる関係が夫婦や家族にある

(2) 5段階で評価

上記の45の設問に対して5段階の選択式（「1：当てはまる、2：まあまあ当てはまる、3：どちらともいえない、4：あまり当てはまらない、5：当てはまらない」）で従業員に回答を求めている。