

はじめに

日本の労働社会は、「組織による労働者のキャリア形成」から「労働者自身によるキャリア形成」へと、そのスタイルを変化させつつあります。日本再興戦略改訂 2015 では、「働き手が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付ける環境を整備することが重要」であることが示されました。さらに、改正職業能力開発促進法（平成 28 年 4 月 1 日施行）では、労働者自身が職業生活設計と職業能力の開発・向上を行うことだけでなく、事業主が労働者のキャリアコンサルティングを受ける機会の確保等の援助を行うことが謳われました。これを受けて、厚生労働省は、平成 28 年度～平成 29 年度に「セルフ・キャリアドック導入支援事業」を実施しました。セルフ・キャリアドックのモデル企業 14 社を選定し、セルフ・キャリアドック導入のためのマニュアルとなる『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』（平成 29 年）を発行しました。そして、平成 30 年度～平成 31 年度の「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」では、東京・大阪（平成 30 年度から）、札幌・名古屋・福岡（平成 31 年度から）を拠点として、全国の企業にセルフ・キャリアドックを導入すべく支援活動を開始しました。具体的には、導入相談、対象従業員へのガイダンスセミナーとキャリアコンサルティング面談、経営者・人事等への集団分析*の結果報告会を実施しています。（*集団分析：個人を特定できない形で集団の傾向を分析すること）本事例集は、平成 30 年度からの「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」において、セルフ・キャリアドックを試行的に導入した企業の中から、公開の許可をいただいた 10 社の事例を紹介するものです。ここで展開されたキャリアコンサルティングは、「今、働いている人」への支援だという特徴があります。同時に企業の活性化に有益なヒントが得られる活動だということです。変化が激しく先行き不透明な時代において、人生に唯一の正解はありません。労働者一人ひとりが自身の仕事や働き方について再検討し、企業と協力しあって、各自のキャリアと組織のあり方をより充実させていく必要があります。本事例集は、この時代の要請を鋭敏に感じとった各企業の導入担当者が、経営者や従業員の理解と協力と信頼を獲得し、従業員の喜びの声と組織改善の新たなヒントを獲得するまでの、いわば「開拓者の物語」であるといえます。本事例集の活用においては、業界・業態等の違いはありますが、是非、この物語に綴られている導入担当者の努力と工夫を想像しつつ、皆様にとって有益となるポイントを読み取り、セルフ・キャリアドック導入のはずみにしていただきたいと思えます。

セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業アドバイザー

高橋 浩

ユースキャリア研究所代表