

概要

1. セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」である。
2. 「セルフ・キャリアドック導入支援事業（平成 28～29 年度）」において、モデル企業 14 社がセルフ・キャリアドックに取り組んだところ、次のような成果が得られた。
 - ① 標準的なセルフ・キャリアドックの実施プロセスやツール等を完成させることができた。
 - ② 大企業の課題（企業が従業員に求める人材像は明確だが、従業員がそれを自分のものとして咀嚼できていない）、中小企業の課題（日常業務に追われ、中長期的な視点からキャリアを考える機会がない）双方につき、セルフ・キャリアドックが従業員の様々な気づきを促進し、その解決に資することを確認した。
 - ③ ②の効果に加えて、とりわけ自身の意図に反して異動した従業員、管理職手前の従業員（特に女性）、ポスト上の処遇の薄い中間層等、キャリアにやや行き詰まりを感じている従業員にとっては、モチベーション向上という効果をもたらした。
 - ④ セルフ・キャリアドックの結果をフィードバックすることにより、上司・部門長の意識も大きく変化した。
3. 今後の普及に関する主な課題は次の通りである。
 - ① 経営資源が限られている中小企業が必要とする支援（外部キャリアコンサルタントの確保等）を適宜受けられる支援体制のあり方を検討する。
 - ② キャリアコンサルタントは、従来から重視されている受容・共感・傾聴等の能力を活用することに加えて、組織活性化の役割を担うための能力の発揮が求められる。その能力・資質をいかにして獲得するか、その方法と機会を検討する。また、キャリアコンサルタントは、経営者、人事・教育部門、現場部門、健康管理スタッフ（産業医・保健師・産業カウンセラー等）と緊密に連携し、チームでセルフ・キャリアドックを実施しなければならない。
 - ③ セルフ・キャリアドックにおける取組みの継続的な改善や質の向上を目的とし、企業間の違いを超えて共通認識の下でキャリアコンサルティング面談等を実施するために、既存のスーパービジョンを改良・工夫することが必要である。