

5. キャリア健診の結果

モデル企業 14 社のうち、11 社において実施したキャリア健診の結果について、次の 5 つの観点からモデル企業を分類し、それぞれの傾向について比較した結果について、それぞれ別表 3～7 にまとめた。

- ①企業規模：大企業か中小企業か
- ②実施経験：キャリアコンサルティング等を以前から実施していたか初めて導入したか
- ③実施形態：キャリア研修等との組み合わせかキャリアコンサルティング面談のみか
- ④実施体制：内部キャリアコンサルタントか外部キャリアコンサルタントか
- ⑤実施対象：若手社員かミドル・シニア社員か

別表 3<大企業か中小企業か>

分類	大企業 (7 社)	中小企業 (4 社)
企業名 キャリア 健診の項目	味の素 (株) アズビル (株) 伊藤忠商事 (株) エーザイ (株) クオリカ (株) 東京海上日動システムズ (株) 中日本高速道路 (株)	(株) KM ユナイテッド 佐々木化学薬品 (株) (株) 東邦プラン 社会福祉法人六親会
キャリア支援に 関する 5 要素(※ 1) の整備度合い	・中小企業に比べて整備が進んでいるが、「キャリア形成の自律性」については、中小企業並みの水準にとどまる企業もある。	・大企業に比べて整備が進んでおらず、特に「キャリア形成の自律性」、「働き方の裁量性」が低い。
キャリア支援に 関する 5 要素に 対する従業員の 満足度	・中小企業よりも総じて高いが、「キャリア形成の自律性」、「働き方の裁量性」に対する満足度が低い。 ・今後は「職場のサポート」、「キャリア形成の自律性」の強化を望む割合が高い。	・大企業よりも総じて低く、5 要素ともほぼ同水準である。 ・今後は「職場のサポート」、「キャリア形成の自律性」の強化を望む割合が高い。
従業員の仕事、 生活に対する意 識、態度、行動 に関する 6 つの カテゴリ (※ 2) のスコア	・概ね 6 つのカテゴリ全てで高いが、「将来のイメージ」のみが低い企業、「仕事と生活の調和」のみが低い企業も一部ある。	・「自分のことを知っている度合い」がやや高く、「将来のイメージ」がやや低い。

(※1) キャリア目標の設定、キャリア形成支援の満足度、職場のサポート、キャリア形成の自律性の満足度、働き方の裁量性の 5 要素。

(※2) 職務意識、自分のことを知っている度合い、将来のイメージ、現在と将来に向けての取り組み、身体と心の健康、仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の 6 カテゴリ。

別表 4<キャリアコンサルティング等を以前から実施していたか初めて導入したか>

分類	以前から実施 (7 社)	初めての導入 (4 社)
<p>企業名</p> <p>キャリア 健診の項目</p>	<p>味の素 (株)</p> <p>アズビル (株)</p> <p>伊藤忠商事 (株)</p> <p>エーザイ (株)</p> <p>佐々木化学薬品 (株)</p> <p>東京海上日動システムズ (株)</p> <p>中日本高速道路 (株)</p>	<p>(株) KM ユナイテッド</p> <p>クオリカ (株)</p> <p>(株) 東邦プラン</p> <p>社会福祉法人六親会</p>
<p>キャリア支援に 関する 5 要素の 整備度合い</p>	<p>・今回初めて導入した企業に比べて 全般的に整備が進んでいる。</p>	<p>・「働き方の裁量性」のみスコアが高 い企業がある。</p>
<p>キャリア支援に 関する 5 要素に 対する従業員の 満足度</p>	<p>・今回初めて導入した企業よりも全 般的に高い企業と、今回初めて導入 した企業と同等の企業に分かれる。</p>	<p>・「職場のサポート」が他の 4 要素に 比べるとやや高く、「キャリア形成の 自律性」が他の 4 要素に比べるとや や低い。</p>
<p>従業員の仕事、 生活に対する意 識、態度、行動 に関する 6 つの カテゴリーのス コア</p>	<p>・今回初めて導入した企業よりも全 般的に高い。</p>	<p>・「自分のことを知っている度合い」 が他の 5 つのカテゴリーに比べると やや高い。</p>

別表 5<キャリア研修等との組み合わせかキャリアコンサルティング面談のみか>

分類	キャリア研修等との組み合わせ (5社)	キャリアコンサルティング面談のみ (6社)
<p>企業名</p> <p>キャリア 健診の項目</p>	<p>味の素 (株)</p> <p>伊藤忠商事 (株)</p> <p>エーザイ (株)</p> <p>中日本高速道路 (株)</p> <p>東京海上日動システムズ (株)</p>	<p>アズビル (株)</p> <p>(株) KM ユナイテッド</p> <p>クオリカ (株)</p> <p>佐々木化学薬品 (株)</p> <p>(株) 東邦プラン</p> <p>社会福祉法人六親会</p>
<p>キャリア支援に 関する 5 要素の 整備度合い</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5 要素のスコアが万遍なく高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ スコアが高い要素と低い要素が混在しており、傾向が一樣ではない。
<p>キャリア支援に 関する 5 要素に 対する従業員の 満足度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアコンサルティング面談のみの企業に比べて、「キャリア目標の設定」、「キャリア形成支援」のスコアが他の要素に比べてやや高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「職場のサポート」が他の 4 要素に比べるとやや高く、「キャリア形成の自律性」が他の 4 要素に比べるとやや低い。
<p>従業員の仕事、 生活に対する意 識、態度、行動 に関する 6 つの カテゴリーのス コア</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各スコアがほぼ同水準である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「将来のイメージ」のスコアが他の要素に比べてやや低い企業が多い。

別表 6<内部キャリアコンサルタントか外部キャリアコンサルタントか>

分類	内部キャリアコンサルタント(6社)	外部キャリアコンサルタント(5社)
企業名 キャリア 健診の項目	味の素(株) アズビル(株) 伊藤忠商事(株) クオリカ(株) 東京海上日動システムズ(株) 中日本高速道路(株)	エーザイ(株) (株) KM ユナイテッド 佐々木化学薬品(株) (株) 東邦プラン 社会福祉法人六親会
キャリア支援に 関する 5 要素の 整備度合い	<ul style="list-style-type: none"> ・5 要素のスコアが万遍なく高くなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・極端にスコアが低い要素が混在している。
キャリア支援に 関する 5 要素に 対する従業員の 満足度	<ul style="list-style-type: none"> ・外部キャリアコンサルタントを活用した企業に比べて全体的に高く、特に、「キャリア目標の設定」、「キャリア形成支援」、「職場のサポート」が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「職場のサポート」が他の 4 要素に比べるとやや高く、「キャリア形成の自律性」が他の 4 要素に比べるとやや低い。
従業員の仕事、 生活に対する意 識、態度、行動 に関する 6 つの カテゴリーのス コア	<ul style="list-style-type: none"> ・6 つのカテゴリーのスコアが万遍なく高くなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部キャリアコンサルタントを活用した企業の方が「自分のことを知っている度合い」がやや高い。

別表 7<若手社員かミドル・シニア社員か>

分類	若手社員 (6社)	ミドル・シニア社員 (3社)
企業名 キャリア 健診の項目	味の素 (株) アズビル (株) クオリカ (株) 伊藤忠商事 (株) 東京海上日動システムズ (株) 中日本高速道路 (株)	味の素 (株) アズビル (株) エーザイ (株)
キャリア支援に関する 5 要素の整備度合い	・「キャリア形成の自律性」についてはやや高い。	・「職場のサポート」や「働き方の裁量性」が高い。
キャリア支援に関する 5 要素に対する従業員の満足度	・「キャリア形成の自律性」が低い企業が多い。 ・今後は「職場のサポート」や「働き方の裁量性」を望む割合が多い。	・「職場のサポート」、「キャリア形成の自律性」、「働き方の裁量性」が低い。
従業員の仕事、生活に対する意識、態度、行動に関する 6 つのスコア	・「職務意識」、「将来のイメージ」がやや低い企業が多い。	・「職務意識」は高いが、「仕事と生活の調和」が低い企業が多い。

※ 味の素 (株)、アズビル (株) は対象者層を「若手社員」、「ミドル・シニア社員」に分けてキャリア健診を実施したため両方の分類に挙げている。なお、(株) KMユニテッド、佐々木化学薬品 (株)、(株) 東邦プラン、社会福祉法人六親会については、「若手社員」、「ミドル・シニア社員」が一つの対象層に混在しているため、別表 7 の分類に記載をしていない。

※ キャリア健診を 2 回実施した企業では、「従業員の仕事、生活に対する意識、態度、行動に関する 6 つのスコア」について、「自分のことを知っている度合い」が上昇した企業が多く見られた。キャリアコンサルティング面談等を通じて、従業員の自己理解が深まったためと考えられる。