

## I. 中小企業における従業員の人材育成・キャリア支援に関する調査

中小企業の従業員においては、大企業と比較して能力開発の機会が少なく、職業生活設計について考える機会やキャリア・コンサルティング※を受ける機会も少ない。中小企業の従業員のキャリア形成を促進するための方策について検討するため、平成24年9月に中小企業の人材育成・キャリア支援に関する調査を実施。職業能力開発推進者が選任されている中小企業の経営者等(質問紙調査&ヒアリング)と、中小企業従業員(Web調査)。

## II. 把握された現状と主な課題

※本調査においては、「その人の適性や経験に即したかたちで、相談等により職業生活設計を支援したり、能力開発を支援したりすること」を言う。

### 中小企業が抱える課題と従業員に対するキャリア支援の状況

- ・若者の将来設計や定着等の課題を抱えており、従業員のキャリア支援の必要性は感じているが、取り組めていない。
- ・キャリア支援について、企業側(提供側)と従業員(受け手側)とで認識の隔りがある。
- ・会社から支援を受けた従業員は、やる気や仕事満足度が高い。

### キャリア・コンサルティングへのニーズ

- ・中小企業、従業員ともに、条件が合えばキャリア・コンサルティングへの期待がある。
- ・従業員は、「見える」課題(出産、育児、介護等)、社内では解決できない課題(配置転換等)については、社内のキャリア・コンサルタントを求める傾向。社内には知られたくない課題(人間関係、処遇等)、社内での解決が困難な課題(転職等)については、社外のキャリア・コンサルタントを求める傾向。
- ・企業経営者等は、「業界団体・無料なら活用」、「公共機関・無料なら活用」のニーズ。
- ・内部労働市場型業種と外部労働市場型業種で差がある(外部労働市場型業種のニーズの方が大きい)。

### 中小企業にキャリア・コンサルティング導入が進まない理由

#### ① 一般的な理由

- ・キャリア・コンサルティングについての理解不足
- ・キャリア・コンサルタント養成又は活用のコスト等

#### ② 中小企業に特有の理由

- ・職種の幅、職階が限られており、キャリアについて検討の余地が少ない。
- ・経営者の目が従業員全体に届きやすく、キャリア・コンサルティングを行う必要性を感じない。

## III. 中小企業にキャリア・コンサルティングを導入するための方策

### 1. 導入にあたってのポイント

- ・課題に応えられる能力・スキルに加えて、継続的に活用されるためには、負担を上回る効果。
- ・経営者の理解のもとで行われる従業員のキャリア支援。経営者と従業員の双方の利益につながる支援。
- ・キャリア支援に関する企業の積極的な取組は、企業組織、企業経営に良い影響をもたらしていることを、積極的に周知すること等。

### 2. 内部人材の養成

- ・経営者は、人事担当者をキャリア・コンサルタントに養成。
- ・行政による、そのための学習支援や、資格取得支援等。
- ・このほか、導入レベルの者についても養成。

### 3. 外部人材の活用

- ・行政によるキャリア・コンサルティング機会の提供等
- ・社内ですなげ役となる者(導入レベルの者)の養成。

### 4. 行政に求められる取組

- ・人事労務管理や組織管理等企業における支援に必要な知識やスキル習得のための講習。
- ・企業におけるキャリア・コンサルタント活用好事例集の作成や企業で求められる能力等の理解に活用できるツールの開発等
- ・特に非正規の労働者に対して、キャリア・コンサルティングの機会を提供することを意図した取組等。