

差出人： メールニュース／[b-active 株式会社](#)  
件名： 【セルフ・キャリアドック情報 – No.050 –】

※本メールは、b-active にメールマガジン配信のご登録をいただいた方、講習会にご参加の方、および名刺交換をさせて頂いた人事の方や企業分野のキャリアコンサルタントの方にお送りしております。もしも、ご意向に沿わない場合など「配信停止」をご希望の方は、お手数ですが最下段の「★配信停止をご希望の方はこちら」からお願い致します。

メールニュース会員 各位

みなさんこんにちは！キャリアコンサルタントの植村格明（うえむらまさあき）です。「企業分野」でキャリアコンサルティング活動をされる方々のサポート機能として、少しでもみなさまのお役に立てればと思います。

【セルフ・キャリアドック情報】

今回も連続で、1月12日（水）に開催しました ACCN テーブル 19「第9回セルフ・キャリアドック・フォーラム」での厚生労働省キャリア形成支援室長 國分一行様の「問い」へのわたくしの考えや意見お伝えいたします。

今回は「問い4 人事部門との協働や役割分担、守秘義務と情報共有、報告は？」についてですが、まずは前半の人事部門との協働や役割分担について一緒に考えていきたいと思えます。

企業内キャリアコンサルタントの方から良く耳にする意見として、「人事が立場的には強く、キャリアコンサルタントが弱い」や「キャリア研修は必要だが、個別面談までは不要じゃない」と、何となく人事部門から少し煙たがれていることもあるようです。

これまでは、健康管理面での相談室を設置して、キャリア相談機能を拡充する支援体制もありましたが、ここではセルフ・キャリアドックというキャリア自律支援の仕組みという側面から、人事部門と協働や役割分担について見てまいりましょう。

メルマガ No.47 の「問い3 そもそも何をするのか？」でも触れましたが、セルフ・キャリアドックとは「従業員のキャリア自律による、組織の人材戦略の実現支援を通じた、組織の活性化を目指す活動」であるとわたくしは捉えております。

つまり人事部門もキャリアコンサルタントも、共に組織全体での人材戦略の実行という共通目標を持つわけであり、まさしく協働が組織・マネジメントからも求められていると言えます。

では、人材戦略の実現に向けての役割分担はどのように考えればよいのでしょうか？

一般的に人事部門の機能は、「人」という経営資源の活用のために仕組みを整える活動が軸であり、それは「人」に関わる外的制度面の全体管理が主な役割と言えます。

一方でキャリアコンサルタントの機能は、「人」の自律的な職業選択や能力開発を支援する活動が軸で、つまり「人」の内的意識面への働きかけによる個別開発が主な役割となります。人事部門はハード面でキャリアコンサルタントはソフト面でしょうか。

また、今後は人的資源の管理から人的資本の価値創造へと人材マネジメントの変革が進む中、「個の自律・活性化」が更に求められています。

そこからは、組織全体のボトムアップ機能として、個人を支援するキャリアコンサルタントの役割がより大きくなり、本来の人事部門はタレントマネジメントによる引上げ選抜や即戦力獲得へのセレクション機能として役割がより大きくなるのかもしれませんが。

今回は、「問い4の中盤、守秘義務と情報共有は？」について意見を述べたいと思いますが、ぜひ皆さまからもご意見などをいただければ幸いです。

\*セルフ・キャリアドック・フォーラムは毎月開催中ですので、企業内キャリアコンサルタントの方は、ぜひACCN テーブル 19 へのご参加をお待ちしております。

お問合せ：ACCN Table No19 大阪万博・共創チャレンジ事務局 [team.accn.table19@gmail.com](mailto:team.accn.table19@gmail.com)

———— キャリアコンサルタント国家資格【更新講習】受講をご検討のみなさまへ ————

【技能更新講習】セルフ・キャリアドック「面談実践」コース（6時間）

【技能更新講習】セルフ・キャリアドック「ワークショップ実践」コース（6時間）

【技能更新講習】セルフ・キャリアドック「全体報告実践」コース（6時間）

お申込みは b-active ホームページ <https://www.b-active.co/lecture>

☆最後まで読んでいただき、本当にありがとうございます。

一人ひとりの「働きがい」「生きがい」と共に / すべては対話から

b-active 株式会社 [www.b-active.co](http://www.b-active.co)

Copyright© 2022 b-active Inc.