

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.052–】

※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、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 4 の中盤、情報共有は？」について、みなさんと一緒に見ていきたいと思ひます。

前回、（説明責任）の遵守により事前に本人の了解を得た上で、キャリア形成カードやキャリアプラン、能力開発計画などを組織と共有し、サポートを得ることで従業員個人のキャリア支援の強化継続を図ることをお伝えしました。

ここでそもそも論なのですが、既に大手企業においては「CDP キャリアプラン」があり、従業員は毎年入力の上、上司と 1on1 のキャリア面談を実施している事例も増えています。勿論目的は従業員のキャリア自律支援です。

それなのに、どうしてキャリアコンサルタント国家資格者の支援やセルフ・キャリアドックの仕組みが必要なのでしょう？人事部門としても「既に実施している」という認識から、キャリアコンサルタントの追加支援に理解を示さないのではと感じます。

ただ、ここで重要なことは 3 つです。第 1 に「CDP キャリアプラン」は異動希望や経験・資格などの外的キャリアの項目が中心です。ですから内的キャリアへの理解を深めるためにも、「キャリア形成カード」等により情報の補完が必要となります。

第 2 に「キャリア自律への個人のマインドセット」です。なぜならば、組織から「キャリアは自己責任で」と押し付けられ、やらされ感の中で受動的に CDP 入力や上司面談をしているお話をよく耳にします。とりあえず実施という感じでしょうか。

ですから、専門家であるキャリアコンサルタントが一人ひとりのキャリアと向き合い、対話を通して内省と気づきを促すことで、「本気のキャリアプラン」を描くことを支援できます。そしてそれこそがエンゲージメント向上と自律マインドに繋がります。

そして第3に、既存の「CDP キャリアプラン」に加えて、支援の結果として「キャリア形成カード」を完成させアクションプランを決定します。これを本人の了解を得た上で、データベースとして人事部門と共有し、支援に活用できるわけです。

このデータベース構築と運用こそが、組織の人材戦略実行という共通目標を進めていくための貴重な財産であり、人事部門とキャリアコンサルタントの協働セルフ・キャリアドックの成果となります。

次回は、「問い4の最後、報告は？」について私なりの見解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。

* 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

———— 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）は **7月3日（日）**

【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）は **7月10日（日）**

【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）は **7月17日（日）**

お申込みは b-active ホームページ <https://www.b-active.co/lecture> 「オンライン講習」

☆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

Copyright© 2022 b-active Inc.