

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.019 –】

※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、協会の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」をご希望される方は、お手数ですが最下段の「★配信停止をご希望の方はこちら」からお願いいたします。

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】

今回もプレスリリースからの情報提供で、本年 1 月に経団連が発表しました「人材育成に関するアンケート調査結果」（一般社団法人日本経済団体連合会 2020 年 1 月 21 日）についてお伝えします。

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/008.pdf>

このアンケートの調査項目は、「人材育成の現状と課題、自律的なキャリア形成や能力開発に向けた取り組み、人材育成に向けた環境整備」という、キャリアコンサルタントとして大変興味深い内容です。

特に、今後自社内でセルフ・キャリアドックの導入提案を検討されているキャリアコンサルタントの方々や、外部のキャリアコンサルタントとして企業に提案をされるの方々には、大変有益な調査結果となっているのではないかと思います。

それでは、ポイントを抜粋して見てまいりましょう。まずは、1.（1）人材育成の現状と課題では、自社の人材育成施策が環境変化に「対応できていない部分がある」との回答は 9 割弱（88.8%）の状況で、つまりはほとんどの企業が課題を感じています。

その中で、対応が必要となっている要因としては「就労意識の多様化（ダイバーシティ経営の推進）」が 72.6%でトップ。これは、一人ひとりの個人の多様性を認め配慮をした人材育成施策の必要性が高まっていると言えるのではないですか。

そして（２）具体的に取り組んでいる事項としては、「方針や戦略の見直し」「予算の見直し」「経営トップ等からのメッセージの発信」がトップ３。セルフ・キャリアドック導入の標準的プロセスの最初の「人材育成ビジョン・方針の明確化」の部分です。

次に 2.自律的なキャリア形成に向けての取組みにおいて、（１）社員のキャリア形成の現状としては、「一部の社員が自律的にキャリアを形成している一方、多くの社員は会社主導」（55.2%）、「総じて会社主導でキャリア形成が行われている」（18.9%）。

つまり、あわせて 7 割強（74.1%）が現状では「会社主導のキャリア形成」であるのに対して、「自律的にキャリア形成している」との回答は 2 割超（22.9%）にとどまっています。

一方で（２）今後の方針としては、「社員本人の自律性を重視したキャリア形成を基本とし、特定層に対して会社が積極的に関与する」が 54.4%と最も多く、「社員本人の自律性を重視したキャリア形成を基本とする」と合わせて、今後は自律性を重視する企業が 62.9%となっています。

以上の調査結果から、今後加速する「組織の人材育成方針の変革」と併せて、同時に「社員個人のキャリア意識改革」が大きな課題であり、キャリアコンサルタントの役割と責任の重要性を益々強く感じました。皆さんはいかがでしょう？

———— 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 3 月 15 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 3 月 20 日（祝）に開催します。

お申込みは b-active ホームページ <https://www.b-active.co/lecture> からお待ちしております。

☆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© 2020 b-active Inc.