

【No.018】 第 4 回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

今回は、本年 1 月にプレスリリースされた「第 4 回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」（厚生労働省人材開発統括官 2020 年 1 月 9 日）https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08819.html に関して、キャリアコンサルタントの視点で抜粋した内容を皆さまと共有したいと思います。

ご存知の通り「第 11 次職業能力開発基本計画」が 2021 年 4 月に発表予定であり、その内容検討の位置づけでこの研究会が開催されています。今回は第 4 回資料 5「企業における人材育成と労働者のキャリア形成支援の現状」からです。

まずは「社員個人のキャリア自律意識」として P16-17 に掲載の通り、正社員で自己啓発（能力開発）を行った割合は平成 30 年度で 44.6%。10 年前からほとんど向上しておらず、まだまだ個人のキャリア自律意識が低いのが現状です。

また P21「社員個人の自己啓発（能力開発）意識」では正社員の約 8 割が「問題がある」とし、その内容は「どのようなコースが自分のキャリアに適切なかわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」など、キャリア開発に自信が無い状況です。

一方で正社員の 56.9%が「キャリアコンサルタントによる相談利用を要望」しており、キャリア自律の必要性の認識は高まっていると考えられ、企業によるキャリア支援体制が求められています。

では次に「組織のキャリア支援状況」ですが、P20「企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況」からは企業の 44.5%が仕組みを導入しておりますが、キャリアコンサルタント（有資格者）の実施割合はその内 8.3%しかありません。

この状況から見えることは、「企業のキャリア支援策」と「社員個人が必要とするキャリア支援」には大きなズレがあるのではないかと。そしてそれを埋めるために「企業分野のキャリアコンサルタント」の役割や責任は大変重要なのではないのでしょうか。

☆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