

# ビジネスQ&A

## 【人事・労務】

# 人材定着にキャリアの “定期検診”の機会を！ キャリアコンサルティング活用のススメ

社会保険労務士法人 HR Trust  
特定社会保険労務士 江原 充志



### 1 尽きない「人材確保」に関する悩み

当事務所では日常、多くの企業からご相談をいただきますが、近年もっとも多い相談のひとつが「人材確保」に関することです。

求人募集しても「ほとんど応募がない」「入社してもなかなか定着しない」など、人材確保に関する悩みは尽きません。

「人材確保」というと、新規採用に目が行きがちですが、そもそも転職市場に出ている労働力自体が不足しているのですから、多くの新規採用は望めません。むしろ、今いる人材が離職しないよう、いかに定着させるかが重要であり、それが結果として職場環境の向上につながり、採用を増加させるきっかけになると考えます。

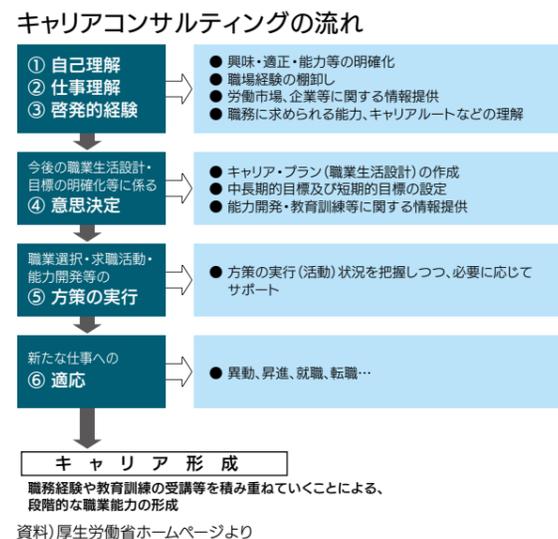
そこで今回は、その人材定着の一手法として「キャリアコンサルティング」をご紹介します。

### 2 キャリアコンサルティングとは

「キャリアコンサルティング」(以下「CC」)とは、働く人の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発や向上に関して、キャリアコンサルタント<sup>注1</sup>が相談に応じ、アドバイスを行うことをいいます。

例えば、従業員が、「今よりいい仕事をするためにスキルアップしたいが、何から始めたらよいかかわからない」「自分の職業キャリアをどのように積み上げよいかかわからない」「自分がこの会社でどのように能力を發揮していけばよいかかわからない」などの悩みに対し、自己理解や仕事理解、過去の経験などをもとに解決策のアドバイスを行います。

これまで、キャリア<sup>注2</sup>に関する相談・支援という、離職・転職者を中心に、ハローワークや人材サービス会社などで行われてきました。しかし、従業員は勤務している間にも年齢に応じて、あるいは異動や役職変更などに伴ってキャリアの節目を多く迎えます。これらの節目において、従業員の不安を取り除き、いかに意欲を引出すかが人材定着に大きく寄与することは、経営者や経験豊富な人事担当者ならばよく理解できることでしょう。



### 3 CC導入による5つのメリット

企業の活用方針にもよりますが、CCを導入すると、次のようなメリットが期待できます。

#### (1) 新卒採用者の離職率が高いという課題に対して

新卒採用者にCCを実施することにより、仕事に対する不安を取り除き、個々人の進むべき方向性

を明確にするとともに、仕事への向き合い方・取り組む意欲などを高めることで、離職率を低下させることが期待できます。

#### (2) 育児・介護休業者の職場復帰率が低いという課題に対して

CCを実施することにより、復職後の不安を取り除き、仕事と家庭の両立にかかわる問題の解決支援を行うことで復職率を向上させることが期待できます。

#### (3) 中堅社員のモチベーションが下がっているという課題に対して

CCを実施することにより、中堅社員の持つ能力を棚卸しし、その能力の発揮を通じて、モチベーションを維持・向上させることが期待できます。とくに管理職登用を検討する際のCCは、本人の能力や考えの把握に有効といえます。

#### (4) シニア社員の長い生涯キャリアの設計とその実践という課題に対して

人生100年!生涯現役の期間は長期化しており、「働くことができる限り年齢によらず長期に働き続けたい」というシニア社員が増加しています。

今後、人材不足も相まってシニア社員の活性化は避けて通れません。能力発揮を促す研修とCCを連動させた施策の提供は、シニア社員のモチベーションの維持・向上を期待することができます。

#### (5) 選ばれる企業へ

働きながらキャリア支援が受けられる制度が整っている企業は、「一人ひとりの従業員を大切にしている長く勤めることができる」ことを求職者に伝えることができ、魅力のある職場といえます。企業のこのような取り組みは、最後の就職先決定要因になるかもしれません。

「選ばれた企業だけが、選ぶことができる」  
まず、選ばれる企業になることが何より重要ではないでしょうか。

### 4 まだ間に合う、助成金の活用

平成28年4月1日に施行された改正職業能力開発促進法では、労働者は自ら職業生活設計(キャリアデザイン)を行い、これに即して自発的に職業能力開発に努める立場にあることが規定されました。同時に、この労働者の取り組みを促進するために、キャリアコンサルティングの機会を確保し、その他の援助を行うこととされています。

これを受けて国は、CCと多様なキャリア研修などを組み合わせたものとして、いわゆる「セルフ・キャリアドック制度」を採り入れることを推奨しています。

「セルフ・キャリアドック」の「ドック」とは、健康診断の人間ドックと同じく、従業員にキャリアの定期検診を受ける機会を整備・提供して、職業キャリア、人生設計の作成・見直しを支援することが目的です。

そして、企業が一定の要件のもとセルフ・キャリアドック制度を導入した場合は、47.5万円(生産性要件を満たす場合60万円)の制度導入助成金(人材開発支援助成金 制度導入コース<sup>注3</sup>)を活用することができます。

同助成金は、今年度末(平成30年3月31日)で終了の予定ですが、同日までに必要書類を添えて計画書を提出すれば、引き続き助成金の対象になります。

当事務所の顧問先においても、助成金をきっかけにセルフ・キャリアドック制度を導入し、継続的にCCを実施することで従業員の定着につながっている企業も多数あります。興味のある企業はぜひこの機会に取り入れてみてはいかがでしょうか。

注1)「キャリアコンサルタント」とは、CCを行う専門家であり、平成28年4月より国家資格になりました。キャリアコンサルタントは登録制の名称独占資格とされ、守秘義務・信用失墜行為の禁止義務が課されています。これにより、職業に関する相談を今まで以上に安心してできるようになりました。

注2)「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経緯」、「発展」、さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないしは継続性を持った概念とされています。「キャリア」を積んだ結果として、「職業能力」が蓄積されていきます。

注3)人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金)の詳細は、厚生労働省下記ホームページをご参照下さい。  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

参照資料)厚生労働省「セルフキャリアドック」導入の方針と展開