

第3回 キャリアコンサルティング

日本総合研究所 創発戦略センター
ESGリサーチセンター スペシャリスト 小島 明子

コロナ禍によってインバウンドなどの需要が喪失した結果、当人が望むと望まざるとにかかわらず、転職を余儀なくされるケースが増えています。こういった事態に備え、自分自身の強みを把握しておきたい。そう頭では分かっている、なかなか行動に移せていない人が多いのではないのでしょうか。

そもそもキャリアとは、人生とは何なのか。やや哲学的な話に飛躍してしまいましたが、今回のテーマは「キャリアコンサルティングがもたらす効用」です。(編集部・40代男性)

1. はじめに

第2回では、副業・兼業について取り上げました。新型コロナウイルス感染症対策を機に、テレワークを導入する企業が増えています。時間や場所が柔軟に選択できる働き方の実現によって、副業・兼業にもチャレンジしやすくなることが期待されます。

しかし、副業・兼業に取り組む上では、自分自身が保有しているスキルや強みを理解することが必要となります。最近では、個人でも、自身のキャリアを専門家に相談するキャリアコンサルティングを活用するケースが出てきています。

第3回では、「キャリアコンサルティング」について取り上げます。

2. キャリアコンサルティングが目目される背景

私たちは「キャリア」という言葉を日頃からよく用いますが、その捉え方は人によってさまざまです。働いている女性の中には、「キャリア＝管理職への登用、出世・昇進」と捉え、この言葉に対して抵抗感を持つ女性もいます。しかし、キャリアという言葉は、職業や進路にとどまらず、もっと幅広い意味合いを持っています。

木村周氏は、著書*の中で、ドナルド・E・スーパーの定義を踏まえ、キャリアについて「①人生を構成する一連の出来事、②自己発達の全体の中で、労働への個人の関与として表現される職業と、人生の他の役割の連鎖、③青年期から引退期にいたる報酬、無報酬の一連の地位、④それには学生、雇用者、年金生活者などの役割や、副業、家族、市民の役割も含まれる」と説明しています。

キャリアを考えるということは、まさに人生について考えることであり、特に変化の激しい現代社会においては、長期的視野に基づき人生を考えることが求められているといえます。

国内では、政府も個々人が自律的なキャリアを歩む上での必要な社会的基盤づくりを行っています。「勤労者少年福祉法等の一部を改正する法律」の中で職業能力開発促進法が改正された際には、「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」を示す言葉として、「キャリアコンサルティング」が明確に定義されました。法改正によって、2016年からは、キャリアコンサルタントが国家資格となり、キャリアコンサルティングが提供できる専門人材の養成につながられています。現在、キャリアコンサルタントの国家資格の保有者は5万人を

* 「キャリアコンサルティング理論と実践 5訂版」木村周 一般社団法人雇用問題研究会

超えています。働く人（あるいは働くことを希望する人）のキャリアの相談を行うために、企業・教育機関・自治体等でキャリアコンサルティングの普及が進みつつあります。

3. キャリアコンサルティングに関する企業の実態

「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」(2017年3月、労働政策研究・研修機構)によれば、キャリアコンサルティングの相談場所・機関として、最も多かったのは「企業外」(44.3%)であり、「企業内(人事部)」(12.5%)、「企業内(人事部以外)」(8.8%)はそれぞれ1割程度にとどまっています。実態として、企業が自社の従業員にキャリアについて相談ができる場所を提供しているケースは少ないことが分かります。

同質的価値観に基づく旧来型の働き方が主流

だった時代には、勤め先の企業の考え方に従業員が合わせるのが当然とされ、そのギャップが問題となることは少なかったといえます。

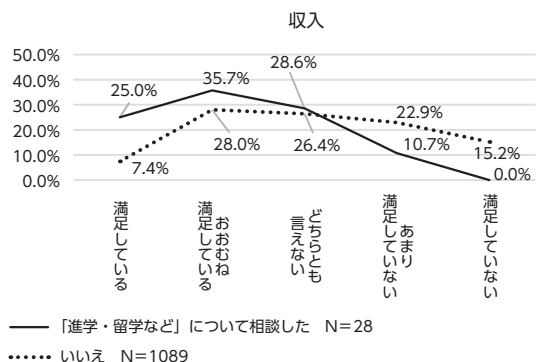
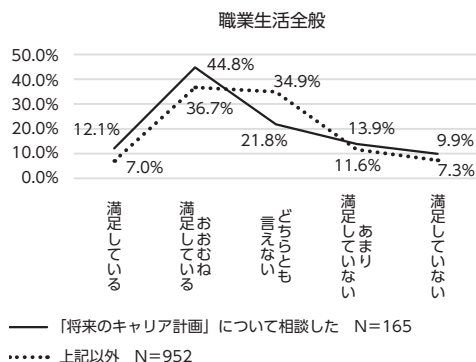
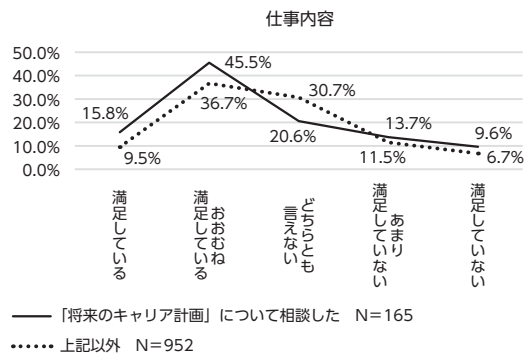
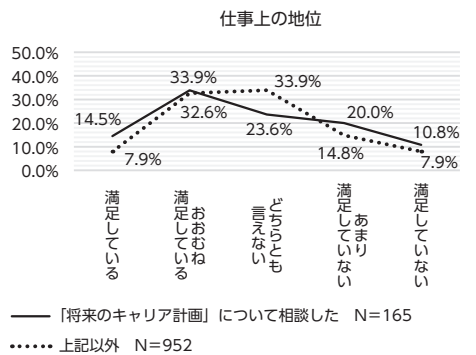
しかし、中途採用の拡大、定年延長、仕事と生活が両立できる環境整備等に伴い、多様な人材の活用がますます重要な課題となる中、従業員と勤め先企業との間の意識のギャップを縮めることが求められています。

企業が、希望する全ての従業員にキャリアコンサルティングの機会を提供し、一人一人のキャリアをきめ細やかに支援していくことは、従業員の意欲の維持・向上につながるだけではなく、企業の生産性の向上のためにも必要であると考えます。

4. 個人がキャリアコンサルティングで得られること

では、個人が実際にキャリアコンサルティン

【図表】現在の満足感とキャリアコンサルティングの相談内容



出所：「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」(2017年3月、労働政策研究・研修機構)

グを受けた場合、どのような効果が得られるのでしょうか。

前述の調査によれば、キャリア意識と相談内容の関連を検討した結果、キャリアコンサルティングを受けた個人の現在の満足感と相談内容に関連性があることが明らかになっています【図表】。特に明確な関連が見られたのは「将来のキャリア計画」について相談した場合で、過去に「将来のキャリア計画」について相談した者は、現在の「仕事上の地位」「仕事内容」「職業生活全般」のいずれに関しても、「満足している」あるいは「おおむね満足している」の回答が多くなっています。同様に、過去に「進学・留学など」について相談した者は、「収入」に関して、「満足している」あるいは「おおむね満足している」の割合が高くなっています。

このことから、キャリアコンサルティングを通じて、将来のキャリア計画や進学・留学に関する相談を行うことは、働く人の満足度を上げる一定の効果があるといえるでしょう。

キャリアコンサルティングでは、キャリアコンサルタントの力を借りながら、自分の強みや経験等の棚卸しをする機会が得られます。希望すれば、適性試験等を活用して、自分の新たな

適性を知ること可能です。もし職場にキャリアの相談ができる環境があっても、その相談相手が上席者である場合、組織側の目線での助言しか受けられないなど、中立的な支援を受けることが難しいことが懸念されます。

しかし、外部のキャリアコンサルティングを利用した場合は、第三者であるが故に、個人としての私生活を含め、自分のキャリアを総合的に見直す機会にもつながるといえます。

5. 最後に

2016年に改正された職業能力開発促進法の中では、キャリア開発を行う責任は（企業ではなく）労働者自身にあることが明確化されました。

前述した通り、企業の社会的責任としては、従業員のキャリア形成を支援することは重要です。しかし、個人の側でも、所属している組織に依存するのではなく、主体的にキャリアを切り開いていく姿勢を持つことが必要とされており、キャリアに迷いを抱える人にとって、キャリアコンサルティングは有効な策の一つであるといえるのではないのでしょうか。



こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター／ESGリサーチセンター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に「女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる」（経営書院）、「わたしのための金融リテラシー」（共著・金融財政事情研究会）。

サステナブル ファイナンス原論

デアーク・シューメイカー／ウィアラム・シュローモータ=著
加藤 晃=監訳

A5判・上製・544頁・定価（本体5,500円+税）

サステナブルファイナンスの基本書

“Principles of Sustainable Finance”待望の日本語訳!

■ESG投資やSDGsの本質的な意義、すなわち、何が起こり、どこへ向かうべきかを考えるにあたっての基本的視座を示す。資金を提供する金融機関と資金調達を行う企業のそれぞれが持つべき「サステナブルファイナンス」の考え方を徹底的に解説。

■サステナブルファイナンスを構成するさまざまな要素を抽出し、企業と金融セクターの実務にまで踏み込んで解説。株式、債券、融資、保険などほぼすべての金融商品、機関投資家から銀行および保険会社までほぼすべての金融仲介の領域を対象として考察。最先端の問題も紹介。

■すべての金融関係者、企業経営者および財務担当者、プロジェクト担当者に必要不可欠な1冊。

一般社団法人金融財政事情研究会 お申込先→株式会社きんざい 〒160-8520 東京都新宿区南元町19
電話(03)3358-2891(直) FAX(03)3358-0037