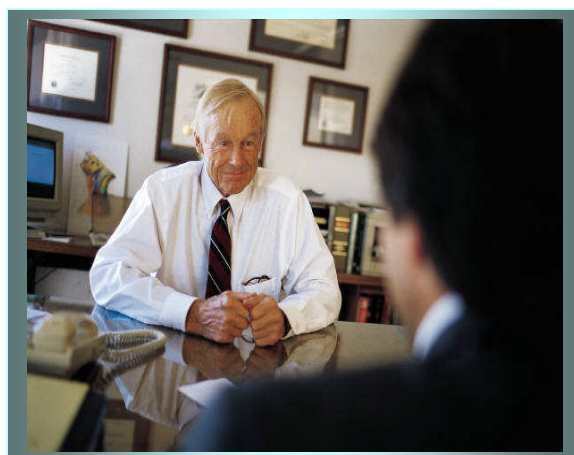


社員のキャリアサポートで企業を発展へと導く

社外キャリア相談室



ヒューマンリソース・リスクマネジメント

キャリアマネジメントコンサルティング株式会社

ヒューマンリソース事業部

厚生労働省 労働者健康福祉機構「メンタルヘルス相談専門機関」認定

国際EAP協会・日本EAP協会 会員

キャリアカウンセリングの必要性

これまでのキャリアの認識

近年は、成果主義やコンピテンシーに基づいた評価制度の導入により、組織における年功序列が崩壊し、リストラの名目で定年を待たずに会社を去る人が増えてきた。早期退職制度などの人事政策的な面からも、定年前退職を前提としたライフキャリア教育の重要性が高まっている。これまでキャリアとは社内でのどのような部署を経て、昇進していくかといった「社内履歴」のことだった。それは企業にとっての都合を考えたキャリアであった。

キャリア向上する社員のニーズが高まる

最近では、多くの企業がキャリア向上する社員こそが、高い価値を生み出すことができると認識するに至っている。

- 上司の指示を仰ぐだけの「指示待ち社員」ではなく、それまでの慣習・前例にとらわれず、独自の発想ができる人財。
- その場の状況に応じて、最も相応しい行動が取れる人財。
- 既存の業務をうまく運営することよりも、新たな価値を創造できる人財。
- 新たな知識・スキル・ノウハウの獲得と自己啓発を怠らない人財。

これらの人財が21世紀における組織のリーダーとして必要とされる。

キャリア開発研修やキャリアカウンセリングの有効性

本人の適性や価値観、強みなどを発見、再確認し、その先の方向性を具体化させるキャリア開発研修やキャリアカウンセリングが重要。

社員のキャリア形成は、第2の職業生活設計ではなく、まさしく現在の第1の職業生活設計から考えられるような仕組みが欠かせない。

社員の各自が「どのようなキャリアを送りたいと思っているのか」を、自らに気づかせ、考えさせることが必要な時代に、その機会やきっかけを作るのが人事やキャリア（人材）開発部門担当者の役割。

社内キャリアサポートの現状

最近はカウンセリングなどの専門知識を学び、キャリア・カウンセラーといった専門家を従業員のキャリア形成や能力開発への相談役として活用する企業も増えているが、「社内に専任のキャリア・カウンセラーがいる」企業はわずか3.2%。「社内に兼任のキャリア・カウンセラーがいる」9.6%や「社外のキャリア・カウンセラーに委託」3.7%を加えても、専門家に相談できる体制が備わっている企業は約2割に過ぎない。「現在はいいないが近い将来(2~3年先)には置きたい」という企業も18.7%と少ない。キャリアカウンセリングだけで専門職を置くことは費用的に困難との声が多い。現時点で専門的キャリア・カウンセラーがいるのは先駆的な企業。

今後、企業に必要とされるキャリアサポート

若者の定着・早期戦力化が経営上の重要課題となっている現在、キャリアカウンセリングは喫緊の課題である。
社員が自らのキャリア向上について思考・検討の結果、そのサポートや対応するものが社内にはない場合、優秀な人財が会社を離れるリスクもある。
社員にキャリア向上を求めることは会社もまた、社員個人の向上に対応するシステムや組織風土を持つことが求められる。
これからは、個人のキャリア向上を尊重し、個人との間によりよい緊張状態を保てる会社が成長することになる。

社外キャリアサポート

昨今、厳しいビジネス環境に自らのキャリア向上に悩む社員が多い現実があります。そのキャリアサポートを行える上司はそれほど多くはありません。

- この会社で自分のキャリア展開は。
- 将来、自分はどんなポストに就いているだろう。
- 自分は今後、どのようなキャリアプランを考えれば良いのか。
- 自分は、この会社で一生働けるのか。
- 会社は将来どうなるのか。
- この会社に定年まで居て大丈夫なのか。
- 今の仕事が自分には向いていないが。
- こんな上司のもとで働くのは・・・。

社内のキャリア相談室を用意している企業も増えては来ていますが、社内では相談しにくいという現状があります。そこで、社外の社会経験豊かなキャリアカウンセラーや産業カウンセラーなどが対応するのが「社外キャリア相談室」です。

キャリア開発／キャリアカウンセリングの効果



優秀な人材の「引き留め策」となる

若いうちから自分のやりたいことへとチャレンジしようとするので、優秀な人材ほど魅力的な職場と感じるようになる。

採用における「優位性」を確保できる

社員がキャリア向上自立し成長できる組織とアピールすることにより、多くの若くて優秀な人材が応募してくる。

組織が「活性化」し、「生産性」が向上する

キャリア向上を目指す優秀な人材が活躍することで、自立できない人材は去っていき、組織にとって望ましい「新陳代謝」が図れる。その結果、生産性も高まっていく。

社外キャリア相談室



- 対応方法：対面カウンセリング、電話カウンセリング、メールカウンセリング

<国内55拠点>

関西（大阪市内、神戸市内、尼崎市内）、関東（東京都内×11ヶ所[池袋、飯田橋、三崎町、渋谷×3、世田谷、五反田、新宿×3]、横浜市内、さいたま市内×2ヶ所[大宮、北浦和]、所沢市内、川越市内、越谷市内、足利市内、つくば市内、前橋市内）、北海道（札幌市内）、東北（青森市、花巻市内、米沢市、仙台市内、秋田市内）、信越（新潟市内、上田市内）、東海（静岡市内、沼津市内、浜松市内、名古屋市内×2ヶ所[中区、西区]、愛西市内、岐阜市内、三重県内）、北陸（富山市内、金沢市内、小浜市内）、中四国（岡山県内、広島市内×2ヶ所[中区、阿佐南区]、松山市内、高松市内、松江市内）、九州（福岡市内、長崎市内、別府市内、熊本県合志市内、鹿児島市内）、沖縄（那覇市内）

<海外48拠点>

1	メルボルン	2	シドニー	3	ブリスベン	4	パース
5	ダーウィン	6	上海	7	中国	8	香港
9	インドネシア	10	マレーシア	11	ニュージーランド	12	フィリピン
13	台湾	14	ベトナム	15	ハワイ	16	インド
17	シンガポール	18	タイ	19	韓国	20	オーストリア
21	ブルガリア	22	フィンランド	23	ドイツ	24	イスラエル
25	ポーランド	26	スウェーデン	27	南アフリカ	28	ベルギー
29	デンマーク	30	イギリス	31	スコットランド	32	フランス
33	ギリシャ	34	イタリア	35	ルクセンブルグ	36	ノルウェー
37	スペイン	38	スイス	39	アメリカ	40	カナダ
41	チリ	42	コスタリカ	43	ペルー	44	ベネゼーラ
45	ブラジル	46	コロンビア	47	メキシコ	48	プエルトリコ

詳しくは弊社までお問い合わせ下さい。→cmck@par.odn.ne.jp