

# 地方経済情報 Weekly No.384

## 「セルフ・キャリアドック」導入のススメ ～組織活性化への取組み～

### 1. セルフ・キャリアドックの概要と期待される効果

セルフ・キャリアドックとは、従業員のキャリア形成を促進・支援することを目的として、定期的なキャリアコンサルティングとキャリア研修などを合わせて行う組織的な仕組みのことです。一般的には、「標準的プロセス」に沿って実施され、組織のトップ自らが人材育成ビジョンや方針を明確にし、従業員と共有することがスタートとなります(図表1)。

厚生労働省は、セルフ・キャリアドックを導入することにより、従業員の定着や働く意義の再認識を促し、人材育成上の課題や従業員のキャリアに対する意識の把握、生産性の向上につながるといった効果が期待できるとしています。

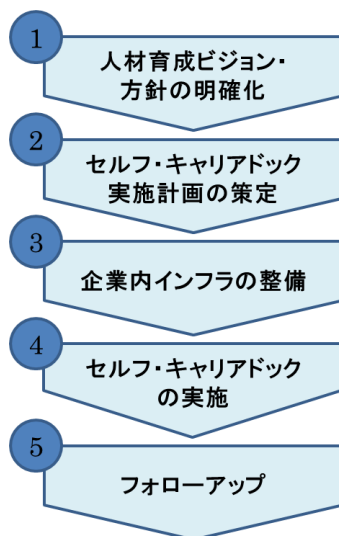
### 2. 「経営者意識調査」からみる人的資本投資の重要性

2022年12月、熊本日日新聞社と当研究所が共同で県内企業561社(有効回答291社)を対象に実施した「経営者意識調査」の結果によると、自社が抱えている課題として「人員の不足」と回答した割合は47.1%(前回比+4.1p)と最も高く、「人材の育成」が42.2%(同▲3.6p)と続きます(図表2)。また、今後自社で重視していきたい施策としては、「人材育成の強化」が61.1%(同▲4.9p)と最も多い回答となっています(図表3)。

上記の調査結果から、企業が抱える課題のひとつとして、人的資本投資に対する重要性が高まっていることがわかります。当研究所は、組織活性化に取り組む事業者様のセルフ・キャリアドック導入をご支援いたします。

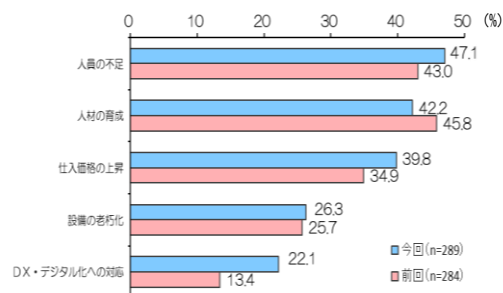
[図表1]

「セルフ・キャリアドックの標準的プロセス」

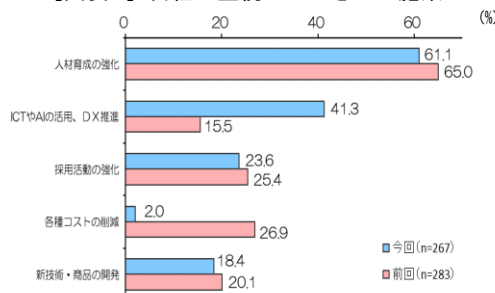


厚生労働省(2017)「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開 p.7をもとに作成

[図表2] 自社が現在抱えている課題



[図表3] 自社で重視していきたい施策



図表2,3出典:「2022年度熊本県内企業の経営者意識調査」

担当:主任研究員 山田