

# 日本を取り巻く労働環境と 個人のキャリア形成について

～キャリアプラン作成補助シートの作成～



2021年10月作成  
管理部作成

# 今日学ぶこと

## 1. 今の日本の労働環境

- ① 雇用・労働をとりまく環境
- ② 企業への影響
- ③ 政府の動き：「ニッポン一億総活躍プラン」
- ④ 企業におけるこれからの人事管理の方向性

## 2. 個人のキャリア形成について

- ① 企業におけるキャリア形成の変遷
- ② キャリアコンサルティングとセルフキャリアドックについて
- ③ キャリアコンサルティングの実践

## 3. キャリアプランを描く

- ① ジョブカードの紹介
- ② キャリア・キャリアプランについて
- ③ キャリアプラン作成補助シートを作る



# 1、今の日本の労働環境

## ①雇用・労働をとりまく環境

### ■ 社会

- 人口減少、少子高齢化
- 働く人（従業員）の価値は相対的に高まっていく

### ■ 情報

- デジタル化により変化のスピードが加速
- 過去の成功モデルは通用せず、新しいモデルも短命化

### ■ 経済

- 産業構造変化を背景とした格差拡大
  - 正社員と非正規社員の格差
    - 新規卒時に一度非正規社員になると、その後も十分な就業機会、職業能力開発の機会に恵まれず、不安定な立場から脱却できない
  - 業種や規模の違いによる業績格差
    - 本人の能力にかかわらず処遇に格差がつく

### ■ 法律

- 働き方改革関連法の成立（2018年7月6日公示、2019年4月1日から順次施行）
  - 長時間労働の是正
  - 多様で柔軟な働き方の実現
  - 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金、等）

# 1、今の日本の労働環境

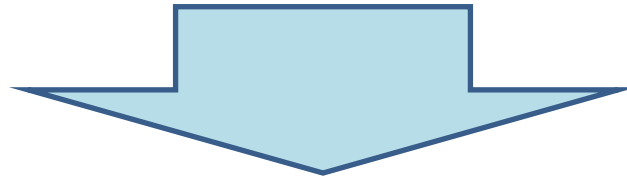
## ②企業への影響

### ■ 人手不足

- 求める人材要件の高度化・複雑化
- 採用できない！ 定着しない！

### ■ コンプライアンスの遵守を迫られる

- 長時間労働の是正や有給休暇取得の促進
- 非正規社員の処遇の適正化



- コンプライアンスを遵守しつつ、優れた人材を確保・定着するためには、新たな工夫とこれまで以上の努力が必要
- コストアップも見込まれるため、生産性の向上も必須

# 1、今の日本の労働環境

## ③政府の動き「ニッポン一億総活躍プラン」

### ■ 「ニッポン一億総活躍プラン」（2016年6月2日閣議決定）

- 少子高齢化に直面した我が国の経済活性化策
- 日本経済に更なる好循環を形成するための、新たな経済社会システムづくりへの挑戦

### ■ 「一億総活躍社会」を創る

- 若者も高齢者も女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会
- 一人ひとりが、個性と多様性を尊重され、家庭で、地域で、職場で、それぞれの希望が叶い、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる社会
- 強い経済の実現に向けた取り組みを通じて得られる成長の果実によって、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが更に経済を強くするという『成長と分配の好循環』を生み出していく新たな経済社会システム

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/gaiyou2.pdf>

首相官邸HPより抜粋



# 1、今の日本の労働環境

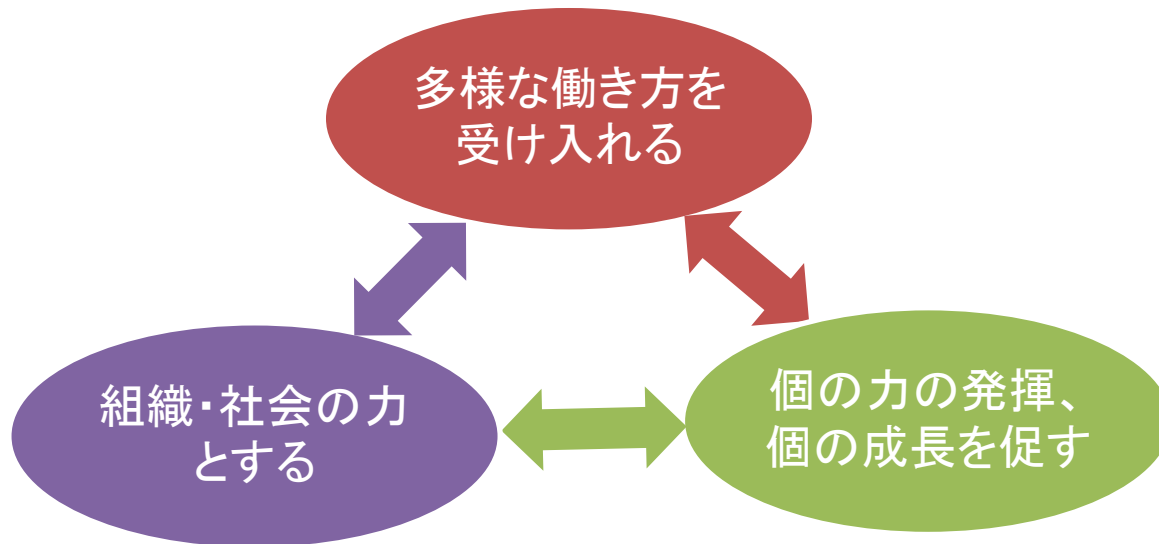
## ③政府の動き「ニッポン一億総活躍プラン」

### ■ 人生100年時代構想

- 一億総活躍社会実現、その本丸は人づくり。子供たちの誰もが経済事情にかかわらず夢に向かって頑張ることができる社会。いくつになっても学び直しができ、新しいことにチャレンジできる社会。人生100年時代を見据えた経済社会の在り方を構想していきます。

### ■ 働き方改革の実現

- 働き方改革は、一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ。多様な働き方を可能にするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組んでいきます。

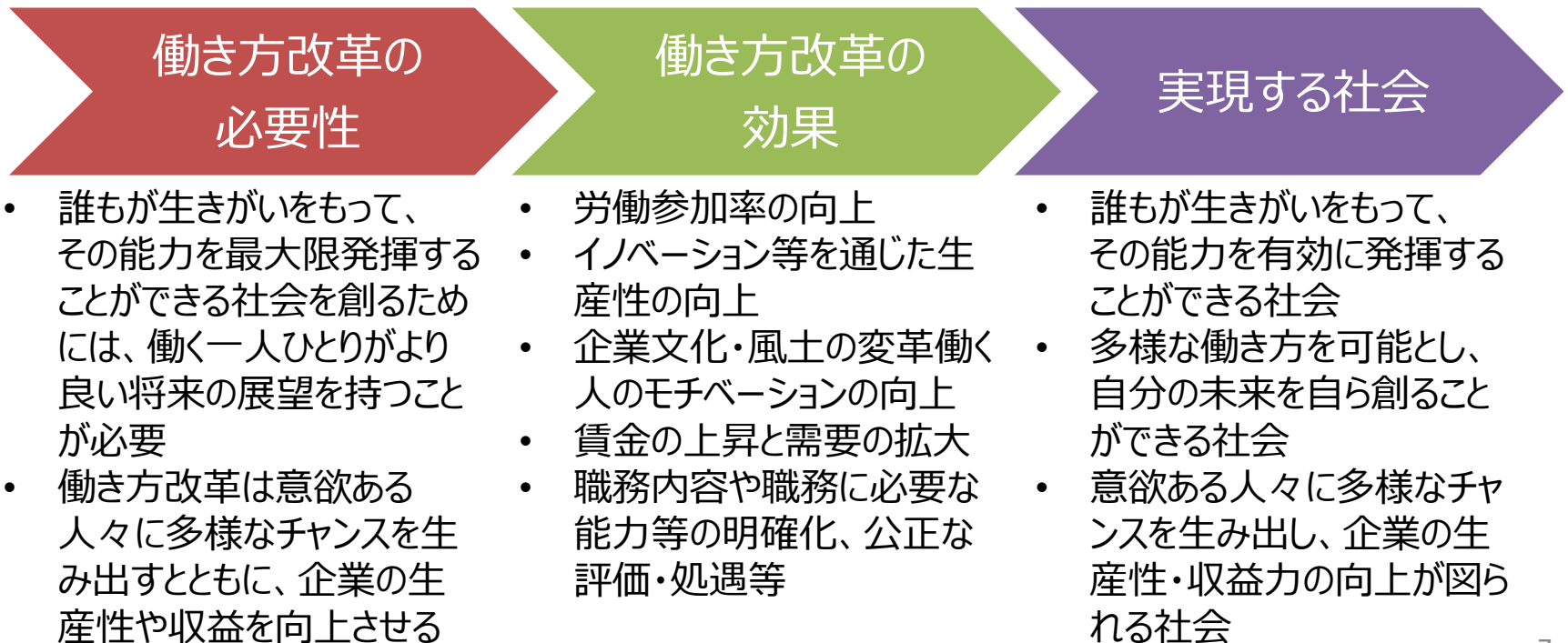


# 1、今の日本の労働環境

## ④企業におけるこれからの人事管理の方向性

### ■ 労働施策基本方針

- 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律」（労働施策総合推進法）に基づき策定されたもの（平成30年12月28日閣議決定）
- 労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項について示している。



# 1、今の日本の労働環境

## ④企業におけるこれからの人事管理の方向性

- 労働施策基本方針において示された「労働施策に関する基本的な事項」
  - ① 労働時間の短縮等の労働環境の整備
  - ② 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備
  - ③ 多様な人材の活躍促進
  - ④ 育児・介護・治療と仕事の両立支援
  - ⑤ 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実
  - ⑥ 転職・再就職支援、職業紹介等の充実
  - ⑦ 働き方改革の円滑な実施に向けた連絡体制整備

企業には多様な社員の働きやすさと公正な処遇を実現する労働環境や制度を整備するとともに、

**そんな一人ひとりが個性・能力・ヤル気を十分に発揮するための機会と場の創出が求められる→企業内キャリア形成支援の必要性**

多様な一人ひとりの成長・活躍を創造性と生産性の向上につなげられるかどうか、企業の存続・発展のカギになる



# 2、個人のキャリア形成について

## ①企業におけるキャリア形成の変遷

時代		社会的背景	産業界や企業の動き
1945年 ～ 1960年	戦後 復興	GHQによる一連の民主化政策  生活難の元で労働争議が勃発	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 企業は人事勤労部門を強化<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 労働組合対策、従業員の生活の援助、福利厚生を推進</li></ul></li><li>■ 日本経営者団体連盟発足<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 雇用問題、労使問題、社会保障、教育訓練、賃金や人事管理についての調査・政策要望活動を担う</li><li>➢ 加盟各社が協働で労務管理や人間関係論の研究に取り組み、人事相談制度、モラルサーベイ、職務給や人事考課制度を導入</li></ul></li><li>■ 近代的職場への転換が図られる<ul style="list-style-type: none"><li>➢ アメリカから管理監督者養成のための定型訓練を取り入れる TWI (Training Within Industry) MTP (Management Training Program)</li></ul></li></ul>
1961年 ～ 1975年	高度 経済 成長	工業の発展、若年労働力不足、集団就職  職業訓練法（職業能力開発促進法の前身）施行	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 企業内教育体系の確立<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 上司による指導（OJT）</li><li>➢ 社内集合教育（階層別研修、専門別研修、組織開発教育）</li><li>➢ 自己啓発の援助、等</li></ul></li></ul>

# 2、個人のキャリア形成について

## ①企業におけるキャリア形成の変遷

時代		社会的背景	産業界や企業の動き
1976年 ～ 1990年	安定 経済 成長	国際化、技術革新 雇用者が全就業者の多数を占める	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 企業の成長を支える組織活動が広く普及<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 組織開発</li><li>➢ 小集団活動</li><li>➢ KJ法、など</li></ul></li></ul>
1991年 ～ 2005年	バブル 経済 崩壊 後	長期間の景気低迷 職業能力開発促進法により、能力開発の重点が「労働者の能力開発（キャリア形成）と、これに資する職業能力評価制度の整備」となる 厚労省「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業者が講ずる措置に関する指針」により、労働者のキャリア形成に対する支援を明示	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 企業は経営の立て直しを図る<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 不採算部門の徹底とリストラ</li><li>➢ 生産拠点の海外移転、など</li><li>➢ 3種の神器（終身雇用、年功序列賃金、企業別労働組合）の終焉</li></ul></li><li>■ 日経連特別委員会が「エンプロイアビリティの確立をめざして 従業員自立・企業支援型の人材育成」を発表<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 職業能力開発の重点は、企業内教育から自己責任へ</li><li>➢ 生涯生活設計や「キャリア」という概念が打ち出される</li></ul></li></ul>

# 2、個人のキャリア形成について

## ①企業におけるキャリア形成の変遷

### ■ 2006年～現在：グローバル経済の進展

#### ➤ 社会・経済的背景

- 人口減少社会、少子高齢化による職業生涯の長期化
- 本格的なグローバル展開
- IoT/AI/RPA※の進展
- VUCA※な時代

※RPAとは

<https://service.biztex.co.jp/knowledge/1583/>



※VUCAとは

<https://mba.globis.ac.jp/careernote/1046.html>



### ■ 雇用・労働環境の変化

- 非正規社員が約4割に
- 賃金格差の拡大
- 長時間労働の蔓延

### ■ 職業能力開発促進法の一部改正（2015年9月）

- 「ジョブカード」を法律上に位置付け、様式を見直し、普及促進に努めることが規定される（2015年10月1日施行）
- 「キャリアコンサルタント」が名称独占の国家資格となる（2016年4月施行）
- 労働者は、自らの職業生活設計を行い、そのために自発的に能力開発に努める立場であること、事業主は、従業員の業務の遂行に必要な技能や知識に関する情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うことが規定される（2016年4月1日施行）

### ■ 第10次職業能力開発基本計画（2016年～2020年）

- 国家資格化されたキャリアコンサルタントの質の保証や専門性の向上、セルフキャリアドックの導入の推進、教育訓練給付制度の周知・普及、ジョブカードの活用推進

## 2, 個人のキャリア形成について

### ②キャリアコンサルティングとセルフキャリアドックについて

#### ■ キャリアコンサルティングとは

- **その個人にとって望ましい職業選択やキャリア開発を支援するプロセスのこと。**  
単に個人と職業のマッチングを考え、仕事を見つけるお手伝いをするだけではない。  
人生で遭遇する様々な経験を積極的に受け止め、その人にとってより幸せな人生を描く成長の糧とするための支援。

#### ■ セルフキャリアドックとは

- **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組み合わせて行う、従業員のキャリア形成を促進・支援することを目的とした総合的・継続的な取り組み**
- 経営環境の劇的な変化のもと、企業は、事業内容やビジネスモデルの転換を余儀なくされている。
- そのような環境下で、従業員ひとり一人が社会や組織の変化を先取りし、自身の個性や能力を最大限に発揮していくためには、**自ら主体的にキャリアを考え構築していく必要がある。**



## 2, 個人のキャリア形成について

### ③社内キャリアコンサルティングの実践

- キャリアコンサルティングの実践には6つのプロセスがあります。
  - 下記の6つのプロセスのうち社内のキャリア支援として、①自己理解、②仕事理解、④キャリア選択に係る意思決定、⑤方策の実行を**ジョブカード**を使用して作成します。

① 自己理解	④ キャリア選択に係る意思決定
② 仕事理解	⑤ 方策の実行
③ 啓発的経験	⑥ 新たな仕事への適応
  
- ジョブカードとは
  - ジョブ・カードとは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであり、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するもの。厚生労働省が平成20年から運用を始めているソフトウェア・ウェブサービスです。
  
  - ジョブカードを使ってキャリアプランニングすることで、**キャリアの目標が明確になり、職業能力開発に目的意識を持って積極的に取り組むことができるようになります。**

# 3, キャリアプランを描く

## ① ジョブカードの紹介

### ■ ジョブカードの構成

➤ ジョブカードの構成は以下の通り様式が決まっています。

記載面	記載内容	
1 - 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>価値観、興味、感心事項等</li> <li>将来取り組みたい仕事や働き方等</li> <li>その他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強み等</li> <li>これから取り組むこと等</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務経歴（職務の中で学んだ内容等）</li> </ul>	
3 - 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力証明（免許・資格の内容等）</li> </ul>	
3 - 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業能力証明（学習歴・職業訓練の内容）</li> </ul>	

図表 ジョブ・カード様式 1-1、2、3-1、3-2

The figure shows four job card templates. Each template has a header with a title and a table with columns for 'No.', '職業経歴', '職業能力証明', and '内容'. The templates are:
 

- 様式1-1: キャリアプランシート(職業経歴が中心の形式)
- 様式2: 職務経歴シート
- 様式3-1: 職業能力証明(免許・資格)シート
- 様式3-2: 職業能力証明(学習歴・職業訓練)シート

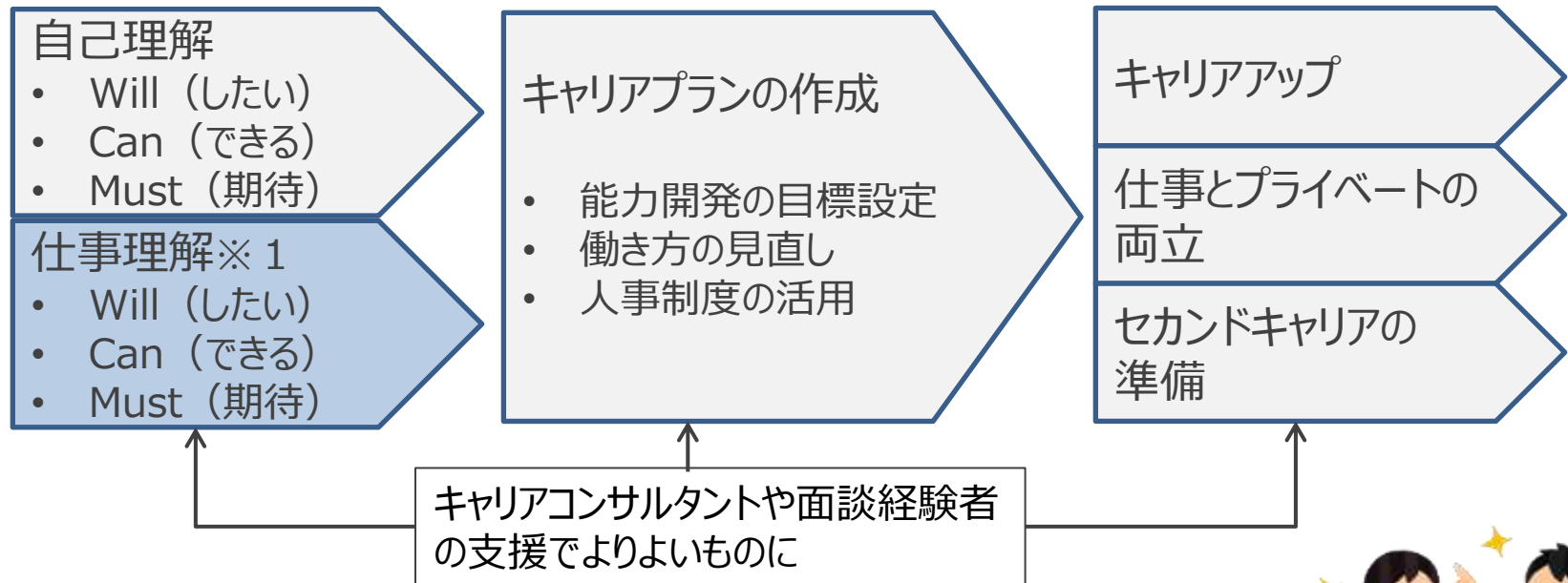


# 3, キャリアプランを描く

## ① ジョブカードの紹介

### ■ ジョブカードの活用の流れ

- ジョブカードを活用することで、自己理解、仕事理解を深めていきます。
- キャリアコンサルタントが支援することで、自己理解、仕事理解がさらに深まります。
- 節目の年齢や昇進・昇格時など、人生の転機に作成すると効果的です。



### ■ ジョブカードの活用のメリット

- ジョブカードを活用するメリットは、「自分の大事にしたい**価値観**に気づく」、「自分の**強み**に気づく」、そして「これからどのようにキャリアを重ねていくのか (**キャリアプラン**) がはっきりする」ことです。



# 3, キャリアプランを描く

## ②キャリア・キャリアプランについて

- キャリア・キャリアプランってどんなイメージを持っていますか？
  - 「キャリア」とは、プライベートも含む職業人生・職業経験という意味です。
  - 「キャリア・プラン」とは、自分が希望する職業人生を実現するための行動計画という意味です。



- キャリアプランを描くと、これから、どんな働き方をしたいのか、将来どんな仕事に取り組みたいのかがはっきりとしてきます。

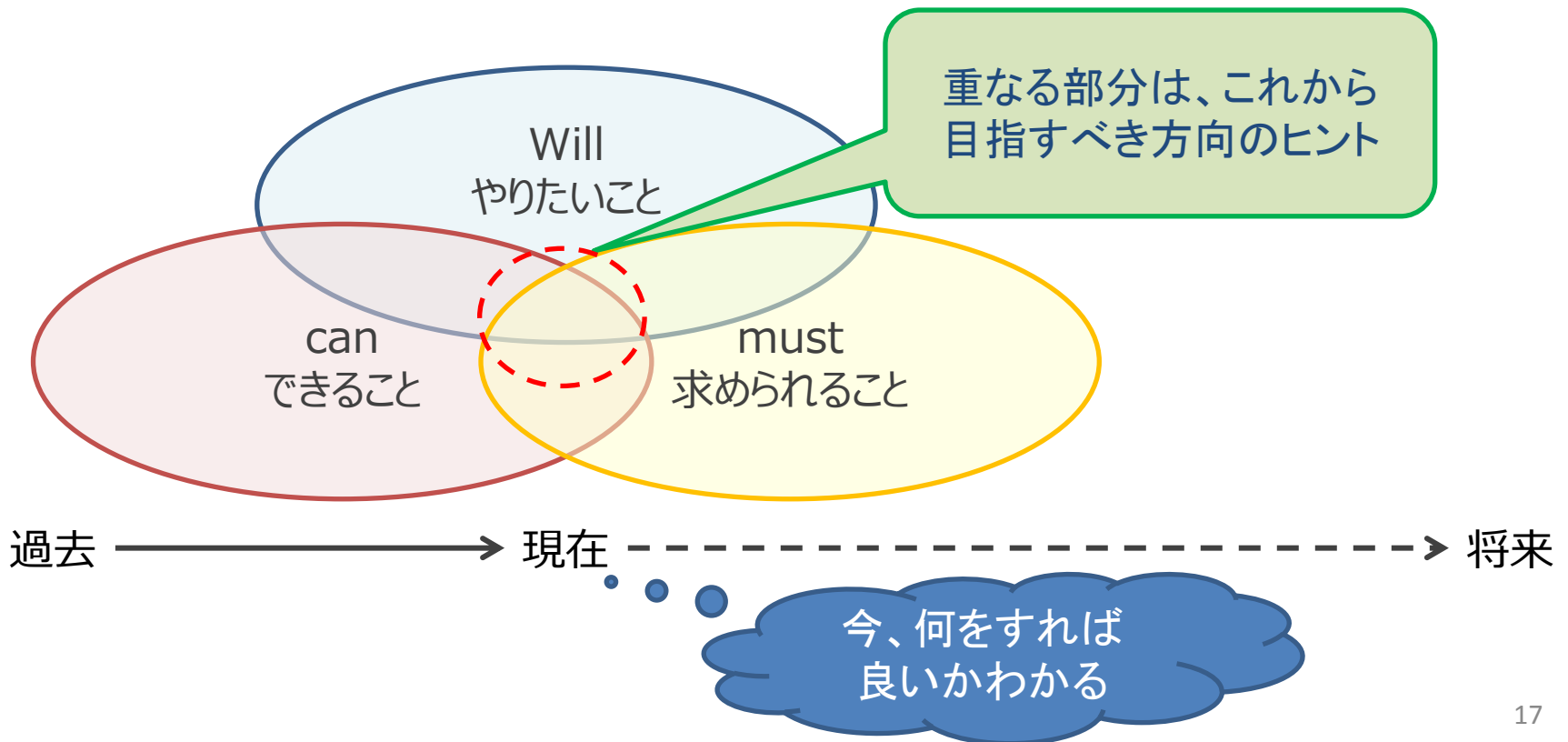


# 3, キャリアプランを描く

## ②キャリア・キャリアプランについて

### ■ キャリアプランを描くために大事なこと

- キャリアプランを描くために、やりたいこと (will) 、できること (can) 、求められていること (must) を考えてみます。
- この3つが重なった部分 (重なるの多い部分) を中心に考えていくと、自分に適したキャリアプランを描くことができます。



# 3, キャリアプランを描く

## ③キャリアプラン作成補助シートを作る

### ■ キャリアプラン作成補助シート

- ジョブカードにいきなりすらすらと書き込むのはとても難しいものです。そこで有効なツールとして、キャリアプラン作成補助シートがあります。

### ■ シートの構成

記載面	記載内容
A-1	・ ライフラインチャート
A-2	・ 自分に影響を与え、印象に強く残っている経験・出来事
A-3	・ 仕事を選ぶ上でのこだわり（大事にしたい価値観）
A-4	・ 価値観、興味、関心事項等（大事にしたい価値観、興味、関心事）
B-1	・ 自分の「強み」と「弱み」
B-2	・ 生かしたい自分の強みと改善したい自分の弱み
B-3	・ 強み等（自分の強み、弱みを克服するために努力している事）
C-1	・ 周囲からの期待
C-2	・ プライベートに関して留意すべき事項
D-1	・ 将来取り組みたい仕事や働き方等
D-2	・ これから取り組むこと等
D-3	・ その他

# それでは、はりきって始めてみよう！

皆さんのお手元に白紙のシートと、作成事例のシートを用意しました。シート作成の説明と事例を参考にしながら、**自己の理解と仕事への理解**を深めていきましょう。

