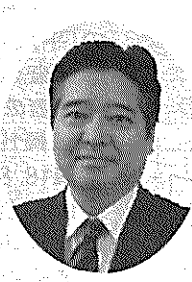


# キャリア権の時代

【第11回】



公益社団法人  
全国求人情報協会  
参与  
吉田 修

NPO法人キャリア権推進ネットワーク  
「キャリア権推進研究会」

### 社会全体で支援を

日本生産性本部の2013年度新入社員意識調査によれば、「自分のキャリアプランに反する仕事をがまんして続けるのは無意味だ」が過去最高の42・4%、「条件の良い会社があればさっさと移るほうが得だ」が41・4%となった。終身雇用が崩壊した今日、若年労働者は一つの

企業に雇用され続けることのリスクを感じとり、キャリアを尊重しない企業への反発を意思表示している。また、帝国データバンクの2011年の調査によれば、1980〜2009年に創設された企業は10年後には約3

## 「自己適合宣言」を

### 健診シートで達成度評価

割、20年後には約5割の企業が倒産・撤退している。労働政策研究・研修機構の2004年の企業調査によれば「年齢とともに能力も上がる」が20・2%、「初めは能力が上がるが、ある年齢時点から水準になる」が44・7%、「年齢に伴い能力も上がるが、あ

る年齢以降は低下する」が27・8%であった。「最も能力を発揮する年齢」は全職種平均で43・4歳がピークであり、職業生活の半分以上を職業能力がピークアウトした以降に送ることになる。キャリア権を保障するとい

うことは働く人の将来にわたる職業生活に安心を与え、初職の企業だけに従業員の職業能力開発の責務を負わせることなく、社会全体で働く人々やその予備軍である学生・生徒を支援していくことである。ちょうど、子育てを地域

業等社会全体で支え合い、見守り合うことと同様だ。ISO認証参考に  
消費者保護分野のISOに準拠した「ISO10002」  
「苦情対応品質マネジメントシステム」における企業適合

宣言の仕組みがキャリア権の普及に参考になる。ISOといえは厳格な第三者認証が必要であるが、それが難しい領域で普及率が低い事業については、所定条件のクリアを自己責任で検証し公表すること

を奨めている。また、2009年に厚生労働省「キャリア健診研究会」(座長・諏訪康雄先生)が提起している「企業において従業員のキャリア形成が促進される7つの機能」や企業向けおよび個人向けキャリア健診シートは、この条件を考

- 企業において従業員のキャリア形成が促進される7つの機能<抜粋>  
(2009年厚生労働省「キャリア健診研究会」)
- ①上司・同僚・社内外の専門家に相談できる。
  - ②期待されている役割を個人の意見とすり合わせる機会がある。
  - ③求める人材像が示されており、従業員がキャリアの目標について考えることができる。
  - ④仕事のやり方が教えられており必要なスキルや専門知識が明確である。
  - ⑤仕事内容・働き方・場所・勤務時間等について選択肢がある。
  - ⑥キャリア目標を具体的な行動につなげ、世代や階層に応じた経験を積み、失敗しても再度挑戦できる。
  - ⑦社内・外の交流を深める機会がある。

集まることは確かである。また、2009年に厚生労働省「キャリア健診研究会」(座長・諏訪康雄先生)が提起している「企業において従業員のキャリア形成が促進される7つの機能」や企業向けおよび個人向けキャリア健診シートは、この条件を考