

キャリア形成で労働力を確保する

— キャリア形成・リスキリング推進事業の活用 —

兵庫キャリア形成・リスキリング支援センター

リスキリングを含む「人への投資」が求められる中、企業による従業員のキャリア形成は、人材流出防止、確保の観点でも非常に重要性を増しています。

厚生労働省はキャリア形成・リスキリング推進事業の一環として全国47都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置しており、「兵庫キャリア形成・リスキリング支援センター」はその一つです。これより本事業の内容をご紹介します。

キャリア形成・リスキリング推進事業とは

本事業の目的は、「リスキリングを通じ生涯にわたり職業能力を向上させ労働者の主体的な職業能力開発、キャリア形成を推進」することであり、「労働者が企業内で定期的にキャリア研修やキャリアコンサルティング等のキャリア形成支援を受けられる仕組みづくり」を支援しております。

従業員の「キャリア支援」に 取り組む必要性

職業キャリアを取り巻く環境変化や社会、経済の環境変化に対応するために、事業主には、リスキリングを通じて、生涯にわたり職業能力を向上させ、労働者の主体的な職業能力開発、キャリア形成の支援が求められています。

また、少子・超高齢化社会、人生100年時代と言われ、働き方も多様性を帯び、終身雇用・年功序列の崩壊と社会の変化が著しい中、雇用において、企業側、従業員それぞれ次のようなニーズが想定されます。

企業側 ニーズ：人材の確保・育成・定着、モチベーションの向上、組織力の向上

従業員 ニーズ：安定した雇用（エンプロイアビリティの向上）、人生100年時代の人生設計、セカンドキャリア

このような状況を踏まえると、従業員に向けたキャリア支援は、事業主としてのニーズ（人材の

確保・定着など）をかなえるためにも必要事項となってきました。

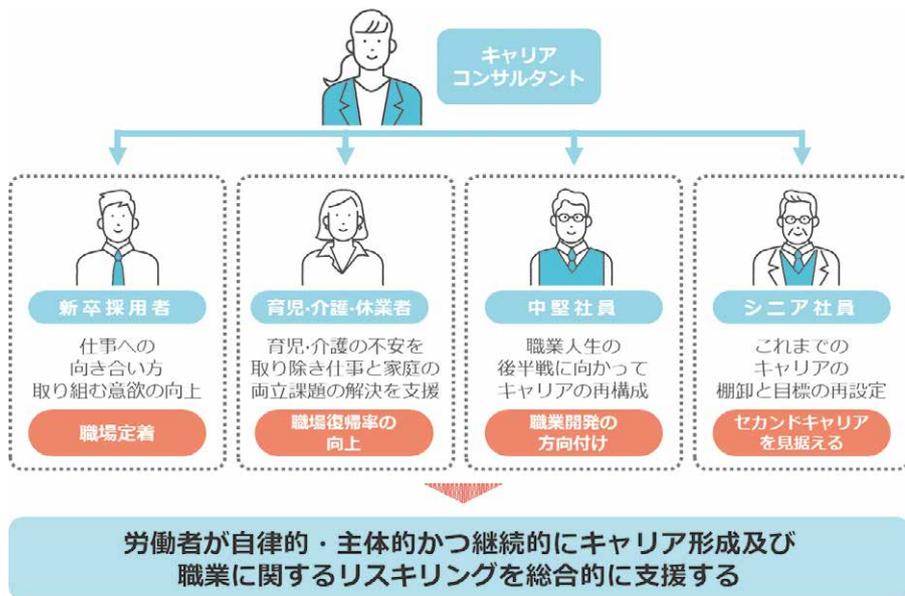
従業員のための キャリア形成支援とは

現在どのような人材育成・人事制度や従業員のキャリア形成支援に関する取り組みが求められているでしょうか。

具体的な要望として次のような項目が挙げられます。

- 従業員のキャリア形成を推進しながら、組織活性化と生産性向上を実現したい
- 企業戦略として従業員のリスキリング支援をしたい

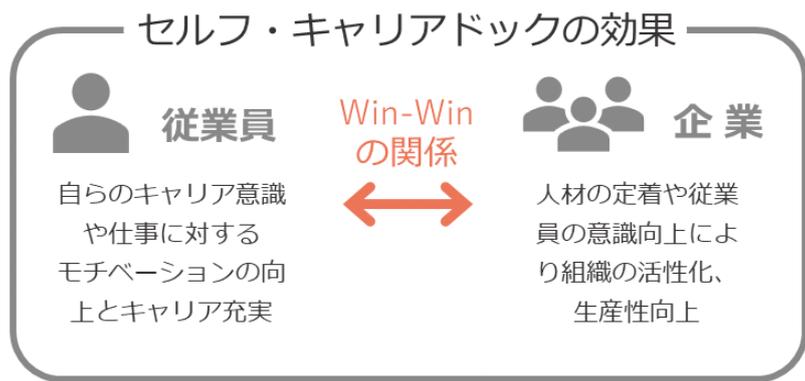
- 若手社員の主体性・積極性を高め、定着を促進したい
- 中堅社員のモチベーションを高める施策を行いたい
- セカンドキャリア支援に何をしたら良いか知りたい



これらの要望に対して、キャリア形成・リスクリング推進事業では、次の内容のご支援を提供しております。

【キャリア支援セミナー】

自己理解のワーク等を通じ、自身のキャリアと向き合うための研修会です。ジョブ・カードを活用したセミナー（1：5時間～2時間程度）を実施いたします。また、年次別、階層別などご希望に応じたカスタマイズが可能です。



【従業員へのキャリアコンサルティング面談】

国家資格であるキャリアコンサルティングと1対1で面談を実施します。自己の価値観を確認する、仕事上の役割期待を考える、将来に向かって取得したい資格について考えてみるなど、ありたい自分を確認する場です。

【セルフ・キャリアドックの導入支援】

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時といった効果的なタイミングでキャリア研修やキャリアコンサルティング面談を実施することにより、社員の仕事に対するモチベーション

アップや定着率向上、企業の生産性向上を目指す仕組みの導入を支援します。

※セルフ・キャリアドックとは？

企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことです。

【研修・面談でのジョブ・カードの活用】

ジョブ・カードは、厚生労働省が様式を定め「生涯を通じたキャリア・プランニング」および「職業能力証明」の機能を担うツールとして広く普及させることを目指しており、キャリアコンサルタントなどの相談支援の場面で用いられ、在職者のキャリア形成に大変役立っています。

ジョブ・カードを作成すると、自分がやってきたことや大事にしたい価値観、今後やりたいことなどを整理することになり、そのことで自分の強み・弱みや能力に気付くことができます。さらに、これまでの経験を踏まえて今後どのようなキャリアを歩みたいかをイメージできるように、それに向かっているべき課題も思い描けるようになります。ジョブ・カードの活用を通して本人の強み・弱みや実務上発揮できる職業能力を「見える化」することになり、従業員の最適な配置や速戦力化につながることができます。

兵庫県内での実施事例

兵庫県内で取り組んだ事例をご紹介します。

A社 製造業 従業員239名

対象者：正社員全員

実施目的：社員一人ひとりが、自分について向き合う機会を設け、より主体性のあるキャリア形成ができるようになることを目指したい。

B社 小売業 従業員85名

対象者：管理職11名

実施目的：キャリアコンサルティング面談を受けることにより、部下の育成について振り返りと目標設定を行うことで、社員の定着につなげたい。

C社 運輸業 従業員45名

対象者：正社員全員（出向・嘱託社員含む）

実施目的：社員のキャリア自律に向けた支援として、自己理解を深め、会社から求められる役割を考えながら、今後のキャリア形成を考えてほしい。

また、実施された従業員様や企業様からは以下のような感想やご意見をお聞きしています。

【従業員様の声】

- ・日常生活では考えない自身について深く知ることができ、やる事が明確になった（20代女性）
- ・今後に向けて自身の市場価値にも意識を向けることや、部下指導など色々と参考になった。（50代男性）

・自分のキャリアの振り返りと、どのように現在・未来につなげていくのかが良く分かった。（40代男性）

・自分がやってきたことが、良かったんだと、自分を認めることができた。（20代男性）

・自分自身を客観的に振り返ることができ、今後に活かしていこうと思った。（30代女性）

【企業様の声】

・会社が従業員一人ひとりのキャリアを支援し、共に成長しようとする姿勢を示すことで、従業員の将来に対する漠然とした不安の解消や、主体的なキャリア形成を考える一歩となった。

・面談を通じて自身の成長や強みを認識し、日頃の行動に自信を持てるようになったと思う。

・会社にとっての課題が明確になり、今後の組織の在り方や運営の見直し方についての貴重な材料を得られた。

・管理職の育成・指導力の向上に役立て、従業員の定着や成長につなげていきたい。

助成金について

本事業の活用に合わせて助成金を準備しています。人材開発支援助成金は、労働者が専門的な知識や技能を習得するために、企業が実施する人材育成の取り組みを支援する制度で、労働者に対して職業訓練等を実施した際の、訓練の経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

従業員のキャリア形成に向けて

当事業では、社員一人ひとりにキャリア形成支援を行うことによりパフォーマンス向上につなげることで、企業全体の組織活性化や生産性向上をお手伝いしてまいります。ぜひ従業員のキャリア形成やリスクリングについて、お気軽にセンターにご連絡ください。

※本事業は厚生労働省令和7年度キャリア形成・リスクリング推進事業のため、無料となります。国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等あります。詳細はセンターへお問い合わせください。

※本事業は厚生労働省が株式会社パソナに運営を委託したものです。

【お問い合わせ】

兵庫キャリア形成・リスクリング支援センター

H P : <https://carigaku.mhlw.go.jp/>

住 所 : 神戸市中央区磯上通7-1-5

三宮プラザEAST 9F

E-mail : carigaku_hyogo@pasona.co.jp

電話 : 078-251-3611

【事業HP】

<https://carigaku.mhlw.go.jp/>



 **キャリア形成
リスクリング 推進事業**

厚生労働省委託事業