

コロナ禍を逆手に取り、今だからこそできる 一人ひとりの自律的キャリア形成支援に着手！



【企業名】 株式会社 轟組 セリーズ事業部
【所在地】 高知県高知市
【業種】 宿泊業
【事業概要】 ホテル、スポーツ施設運営
【設立】 2010年2月
【従業員】 98人



導入目的：

キャリア研修を通じて、一人ひとりの自律的なキャリア形成を目指す

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何ですか？

セリーズは、今年、事業部発足10周年を迎えました。コロナ禍の影響を受け、様々な組織課題が浮き彫りになりました。そうした組織課題に取り組むにあたり、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成が必要と感じ、今このようなコロナ禍だからこそ、人材育成に力を入れようと考えました。

これまで実務研修は実施していましたが、キャリアに関する研修は実施していませんでした。どのようなキャリア研修を実施したらよいのかと検討したところ、2019年の就職フェアでお会いした香川・徳島・高知キャリア形成サポートセンターの担当者より連絡があり、ジョブ・カードを活用したキャリアプランセミナーとキャリアコンサルティングの提案を受け、活用することにしました。

取り組み内容：

セミナーで自分自身の振り返り
他部署との意見交換でコミュニケーション促進

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

香川・徳島・高知キャリア形成サポートセンターより、講師を招き、管理職、次期リーダー28名を対象としたキャリアプラン作成セミナーを実施しました。セミナーでは、ライフラインチャートを使って、これまでの自分を振り返るとともに、グループワークを行い、他部署との情報共有や意見交換を行いました。また、その後キャリアコンサルティングを実施して、従業員一人ひとりがキャリアについて考えたり言語化する機会をつくりました。受けた社員にキャリアコンサルティングの感想を聞いたところ「早速、自分でキャリアノートを作った」「15年先を考えた時の課題に気付くことができ」「第三者の視点で話してもらえたので、モチベーションアップにつながった」などの声を聞くことができました。

導入成果：

リーダーとしての成長を実感！
管理職の意識改革で組織全体の活性化へ

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織にどんな効果がありましたか？

キャリアコンサルティングがきっかけとなり、これまで以上に、色々な事に挑戦する姿勢や、自信を持って業務に向かっている様子が見えるようになりました。後輩指導に関しても、指導方法の悩みや不安をもつ社員もいましたが、一人ひとりの個性を活かし強みを伸ばせるように部下とかわりをもち、さらに、自分自身の苦手なことや弱みは皆で補い合うことで、リーダーとしての自分自身の成長にも繋がることに気づき、改めてリーダーとしての責任を自覚できたようです。こうした管理職の意識改革が組織全体の活性化に繋がり、このような社会情勢の変化にも対応できる強い企業になると信じて、今後もキャリア形成の支援を続けていきます。