



ジョブ・カードを使って
社員も会社も **もっと** 元気に！

新入社員研修にジョブ・カードを活用したセミナーを実施。
「仲間（同期）意識」「絆」「仕事への理解」を高める！



【企業名】日立金属株式会社
(安来工場)
【所在地】島根県安来市
【創業】昭和31年4月
【資本金】26,284百万円
(2019年3月末現在)
【従業員】グループ連結 30,304名
【業種】製造業
【事業概要】金属材料、
機能部材の製造販売

導入目的：

新入社員の「仲間（同期）意識」「絆」「仕事への理解」を再意識

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？

当社は、新入社員教育において「仲間（同期）意識」「絆」「仕事への理解」を大切にしております。モノづくりを中心的に担う人財については入社後2年間、技能者養成所にて体系的な教育を実施していました。少子化の進展により、就職先が広く選択できることが一因となり自身の強みや弱みなどの自己理解が深堀出来ずに入社する場合も増えていることから、技術的な研修に加え、キャリア教育の必要性を感じていました。そのような中、初めて島根・鳥取ジョブ・カードセンターよりジョブ・カードを勧められました。ジョブ・カードは当社が課題に感じていた自己理解を手軽に実践できるツールとなっているので、ジョブ・カードを作成することで自分を見つめ直し、自身の強みや仲間との関係性、絆を高める機会になると考え、導入しました。

取り組み内容：

まずはグループ形式のセミナーを実施し、
その上で個別キャリアコンサルティングを実施

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

島根・鳥取ジョブ・カードセンターと相談した結果、まずは入社1年目の37名を対象とした全2回のセミナーを開催することとしました。
1回目のセミナーでは90分のグループワークを実施しました。ジョブ・カード活用ガイドの「価値観」や「強み・弱み」について、事前に作成したうえで、当日のワークを通じて、自分の強み弱みを仲間と共有する中で、お互いの価値観を認め合い、所属している職場でそれぞれの力をどのように活かしていくかを考えました。
2回目のセミナーでは全体グループワークと、希望者8名へのキャリアコンサルティングを実施しました。グループワークでは「つまらないと感じる仕事の必要性」についてワークシートを用いて、順序立てて整理することによって、仕事の繋がりや意味を再確認できる機会となりました。また、個別キャリアコンサルティングでは、今後の目標設定のために、各自が内省し「気づき」に繋がるような支援をお願いしました。

導入成果：

強みを知ることで自己理解が高まり、仲間との絆を構築

Q.導入前後を比較して貴社の社員・組織にどのような効果がありましたか？

全2回のセミナーを通じて、新入社員一人ひとりが自分の「価値観」や「強み・弱み」を整理できたことで、不十分であると感じていた自己理解を深めることが出来たと感じています。具体的には、グループワークで自己理解の内容を仲間と共有し合う機会を設けたことで、自分では気付けない一面を仲間からアドバイスされるといった場面もあり、仲間との絆に一層の深まりが見られました。また、「つまらないと感じる仕事の必要性」のワークでは日常業務を繰り返す中で埋没しがちな仕事の繋がりや意味を再確認できたことは非常に有効であったという印象を受けました。
更に、個別キャリアコンサルティングでは、自分自身では気付けない強みに気づき、仕事における今後の目標設定を丁寧に支援いただけたのではないかと感じています。ご支援いただいた全2回のセミナーを通じて、必要に感じていた新入社員のキャリア教育を実現でき、職場リーダー候補者のキャリア形成の一助となったと考えます。