

セルフ・キャリアドック導入により 地域に貢献できる自律した人材の育成を目指す！



YOU Yokkaichi

【企業名】	株式会社ユー
【所在地】	三重県名張市
【業種】	情報通信業
【事業概要】	タウン情報紙発行
【設立】	1986年12月
【資本金】	1,000万円
【従業員】	42人



人材育成ビジョン、育成方針：

世の中の様々な変化に対応し、地域に貢献できる自律した人材を育成

Q.貴社の人材育成ビジョン、育成方針は何ですか？

<経営理念>

常に創造と挑戦を続け地域の人々に正確な情報を発信し、信頼される存在であること

<人材育成方針>

希望する部署に配属する前に、他部署での研修を行い、社内の様々な業務・部署を体感してもらうことで、視野を広げ、自ら成長できるよう、OFF-JT及びOJT教育プログラムを推進しています。

<求める人材像>

- ・自分の住む地域に少しでも貢献したいと考える人材
- ・社内外での関係者とコミュニケーションが取れ、尊重しあいながらも自分の意見が言え、時には反論にも対応でき、目標を実現へとリード出来る人材
- ・自己の健康管理が出来る人材

導入目的：

- ・従業員の潜在能力を引き出し、色々なアイデアを創出
- ・主体的に行動し、激変する社会を乗り越える

Q.セルフ・キャリアドックを導入した目的は何ですか？

会社の平均寿命が約30年と言われる中で、弊社は創立から34年になります。新型コロナウイルス感染拡大の影響等により世の中が変化し、お客様が求めるサービスも変化しています。そんな中、三重キャリア形成サポートセンターよりセルフ・キャリアドックの導入と効果について説明を受けました。従業員の潜在能力を引き出す機会を作ることで、アイデアの創出など自律的な行動を促し変化の激しい世の中を乗り切る逞しさをもった人材育成の一助になればと思い、セルフ・キャリアドックの試行導入支援を活用することを決めました。



具体的支援：

各年代層が抱える課題に対し、キャリアコンサルティングを通じて自発的な行動変容の促進とコロナ禍によるストレス緩和を図る

Q.セルフ・キャリアドックの具体的な支援は何ですか？

<育成上の課題>

近年、テレビや新聞との接触機会が少ない傾向がある中で、若手社員に対し、より多くの媒体への接触を持ち、知見を広げ、情報を蓄積してほしいと考えているものの、いまひとつ動機づけが弱く感じていました。中堅社員に対しては、仕事に対する向上心をもっと高め、能力を発揮してもらいたいと考えていますが、なかなか表には見えづらいように感じていました。

<具体的な取り組み>

ジョブ・カードの作成を含む事前のガイダンスセミナーの実施と、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、これまでの自分自身の振り返りと新たな気づきを引き出すことを狙いとししました。

導入効果：

社員一人ひとりに対して課題解決に対する気づきを与えるとともに今後の組織のキャリア支援の仕組みづくりを考えるきっかけとなった

Q.セルフ・キャリアドックの効果は何ですか？

社内回覧で希望者を募り、25名がキャリアコンサルティングを受けました。各自がジョブ・カードに書いたことなどについて、キャリアコンサルタントに話をすることができたようです。面談者の多くから「話しやすい雰囲気客観的な意見をもらえ、自分の話をじっくり聞いてもらえた」との感想があり、各自の持つ課題の解決に向けた気づきを与えることができたと考えます。また、コロナ禍による従業員の不安を取り除く一助にもなったのではないかと考えております。実施結果報告会では、キャリア形成サポートセンターの導入コンサルタントから面談の全体傾向から見える、組織の課題と解決案の提案がありました。これまで外部の意見を聞く機会がなかったため、今回の結果を参考にして、今後のキャリア支援の仕組みづくりを進めていきたいと考えています。

取組上の工夫：

セルフ・キャリアドックの取り組みについて目的と内容を周知し、キャリアコンサルティングを受けることを希望する社員を募集した

Q.取組上の工夫したことは何ですか？

・今回のセルフ・キャリアドックの試行導入では、オンラインでのキャリアコンサルティング面談を行ったことで、移動時間などを出来る限り削減し、さらに面談中の接続不良へのフォロー体制を作るなど、円滑な運用ができるよう準備をしました。

・今回のセルフ・キャリアドック試行導入の周知について、朝礼時に事前説明を行い、相談内容には守秘義務があること、会社のことだけに限らず、将来のことも含め何でも安心して相談できることなど、心理的安全面に配慮することを説明した上で希望者を募りました。

・初めてキャリアコンサルティングを受ける従業員が多数でしたので、自身のキャリアを考える機会になることはもちろん、キャリアコンサルティングを受ける体験を通じて、キャリアコンサルタントの話を聞く姿勢や雰囲気づくり、質問による話の引き出し方や整理の仕方などの手法も学べ、今後の自身の業務に役立てられる機会となるのでは、と会社側から従業員に提案しました。

今後取り組む事項等：

セルフ・キャリアドックの制度化に向け検討を行い、一人ひとりのモチベーションを高め、会社の成長に繋げていきたい

Q.今後取り組む事項は何ですか？

導入コンサルタントより、キャリアコンサルティングのアンケート集計結果から、キャリアコンサルティングに対する満足度が高評価で、もう一度受けたいとの回答も多くあったと報告を受け、今後も継続的なキャリアコンサルティング実施の必要性を感じました。また、組織課題として組織内コミュニケーションのさらなる活性化の提案を受け、改善策としてどのような取り組みが有効なのかについても議論をすることができました。当社には、国家資格キャリアコンサルタントがいないので、外部のコンサルタントを活用して実施する仕組みの導入を検討しています。今後は、従業員のモチベーションを高め、アイデアを出しあい、それを実現することができる社内の仕組みを構築できるよう、セルフ・キャリアドックの制度化も含めて検討し、会社の成長に繋げる体制づくりを目指していきたいと考えています。