

キャリアコンサルティングを通じて、一人ひとりが主体的に未来を描く  
チームワーク重視の自立型人材への成長を支援することで、会社の成長につなげる



【企業名】東電設計株式会社  
 【所在地】東京都江東区  
 【業種】設計・建設コンサルタント  
 【事業概要】電力設備を含む社会インフラにおける研究、計画、調査、解析、設計、監理を行う電力総合コンサルタント  
 【設立】1960年12月  
 【資本金】40百万円  
 【従業員】859名

人材育成ビジョン、育成方針：

- ・会社の成長は社員が自ら進化することにより始まる
- ・チームワーク重視の自立型人材への成長を支援

導入目的：

- ・部下のキャリア形成及び成長支援につながる部下育成力の向上
- ・社内のキャリアの基本概念の浸透とキャリア棚卸による自己理解促進

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＞

Engineering for the NEXT - 技術を結集し、自ら、明日をひらく -

＜人材育成方針＞

東電設計社員のコア能力「専門技術力」と基盤能力「仕事基礎力」の双方の習得・向上を重視しています。

＜求める人材像＞

- 「全員経営」を実践する「プロフェッショナル」
- ・「全員経営」：各社員が経営者視線で主体的に自分が担う仕事を進めること
  - ・「プロフェッショナル」：顧客のニーズを的確に捉え、トップクラスの専門技術を武器に、新たな顧客価値の創造に挑戦しやり遂げるコンサルタント

Q.セルフ・キャリアドックを導入した目的は何ですか？

＜試行導入の経緯＞当社では人材育成方針において、個人が主体的に取り組むことを重視しています。しかしながら入社1～3年目対象に実施したアンケートでは、半数程度が「ありたい姿や自分のやるべきことが明確にできていない」と回答しました。そこで「ありたい姿（＝キャリアビジョン）」を自ら描けるよう、「考える機会」「考え方を学ぶ機会」「相談する機会」として、セルフ・キャリアドックの導入をしたいと考え、東京キャリア形成サポートセンターから提案された試行導入支援を活用することにしました。

＜試行導入の目的＞

- ・常に自分のキャリアビジョンを考える文化を醸成する
- ・自分のキャリアビジョン実現に向けて主体的に行動する人材を育成する

#### 具体的支援：

- ・事前ガイダンスセミナーの実施
- ・入社2年目～7年目の対象者にキャリアコンサルティング実施

#### 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>

各自がキャリアビジョンを描くことに対して重要性を感じ、主体的に行動してほしいと考えています。

##### <具体的な取組>

入社2～7年目の定期採用者75名（外国人社員を含む。）を対象に、事前ガイダンスセミナーおよびキャリアコンサルティング面談を実施しました。キャリアコンサルティングを通じて、「ありたい姿（＝キャリアビジョン）」を自ら描けるよう、「考える機会」「考え方を学ぶ機会」「相談する機会」を提供しました。

#### 導入効果：

- ・自分を見つめ直し、漠然とした将来が具体化できた
- ・人材育成や組織面で取り組む課題が明確になった

#### Q.セルフ・キャリアドックの効果は何ですか？

##### <セルフ・キャリアドック導入の効果>

- ・キャリアコンサルティングを受けた社員からは、「漠然とした将来が少し具体化できた」「自分を見つめなおすことができた」「普段感じていることを第三者に話すことで、考えが整理された」といった感想がありました。
- ・経営側としては、若手社員の悩みや不安を認知することで、人材育成や組織面で取り組むべき課題が具体的に見えてきました。今回のセルフ・キャリアドック試行導入をきっかけに、今後、若手のモチベーション向上および職場内のコミュニケーションの促進に向けて施策を検討して参ります。

#### 取組上の工夫：

- ・各部門の上長に対し、目的と内容を丁寧に説明
- ・コロナ禍の中で在宅社員をオンラインで繋ぎ、セミナー受講者をフォロー

#### Q.取組上の工夫したことは何ですか？

##### <取り組む上で工夫したこと>

人事部門より、各部署の上長に対し、今回のセルフ・キャリアドック試行導入に取り組む目的と内容を直接説明し、試行導入への理解とキャリアコンサルティングを業務時間中に負担なく受けられるように本人への配慮を依頼するなど、丁寧に事前準備を行いました。

##### <取り組む上で苦労したこと>

コロナ禍で在宅勤務実施中の社員が多い中、3つの会議室と、在宅社員をオンラインで繋ぎ、しっかりと密を避ける対策を行った上で、ガイダンスセミナーを実施しました。セミナーの実施中は、社員の状況を確認し接続不良が起きていないか等のフォローをしました。

#### 今後取り組む事項等：

- ・社員一人ひとりのキャリア形成に向けた取り組みを展開
- ・職場内のコミュニケーションの活性化

#### Q.今後取り組む事項は何ですか？

##### <セルフ・キャリアドックの企業内の定着に向けての取組>

- 各部署におけるキャリアパスの明確化
- 年1回の定期的なキャリア研修とキャリアコンサルティングの実施

##### <今後の課題と展望>

今回の試行導入で課題として明らかになった「管理職層と若手層との間のコミュニケーションの強化」に取り組むべく、以下について検討していきます。

- ・指導層のOJTスキル向上
- ・若手層のアサーショントレーニング実施
- ・1on1 ミーティング文化の全社的な普及促進