

株式会社東邦プラン

(ア) はじめに

株式会社東邦プラン（以下「東邦プラン」という。）は、広告代理店として1989年に設立。折込チラシ等印刷物の企画、制作からデジタルコンテンツの運用ソリューションの提供、広報宣伝に関するコンサルティング等を提供している。従業員数は29名（2017年10月現在）である。それぞれの得意分野を活かしながら、案件ごとに進めるプロジェクトチーム方式を採用している。

業界において競合他社は非常に多く、一般的にハードワークな仕事、という印象を持たれる。顧客は大企業から街の商店まで幅広く、顧客ニーズに沿った提案が求められる。印刷会社・デザイン会社・折り込み会社・Web制作会社等とのネットワークを構築することで質の高いサービスを提供する「オーダーメイド広告」を得意とし、大企業との差別化をはかっている。

こうした中、新卒採用も積極的に行っているが、年齢構成的に中間層が少ないため、ロールモデルとなる人材が少なく自らの将来を具体的に描きにくい。人事制度については導入準備中であり、会社からの役割期待を従業員と共有できていない現状がある。若年層ができるだけ早いうちに、自身の能力開発やキャリア目標の意識を持つことは極めて重要である。

このため、東邦プランは、個人のビジョンと会社のビジョン・理念をすり合わせることで、従業員全員がビジョン達成のためのロードマップを築けるように、そのための機会提供として、セルフ・キャリアドックに取り組んだ。

(イ) 人材育成ビジョン

東邦プランの人材育成ビジョンは次のとおりである。

(i) 経営理念

私たちは豊かな感性を育み、一人ひとりに感動を伝え、幸せを広げます。

(ii) あるべき人材像

- 勉強熱心であること
- ポジティブであること
- 素直であること
- 感謝すること

(iii) 人材育成方針

- 各部署のプロフェッショナル育成（スキル・知識）
- 個人のビジョン形成（会社のビジョン・理念のすり合わせ）
- 諦めない意思とブランドプロミスを体現する働き方ができる人材の育成

(ウ) セルフ・キャリアドックの実施状況

東邦プランでは、社外のキャリアコンサルタントを活用し、従業員26名（男性13名、女性13名）を対象にキャリアコンサルティング面談を行った。キャリアコンサルティング面談に先立ち従業員周知セミナーを開催した。また、キャリアコンサルティング面談の事前と事後に2回キャリア健診を実施した。以下その主な内容である。

(i) キャリアコンサルティング面談

社内の応接室や会議室を利用して、就業時間内にキャリアコンサルティング面談を一人50～60分程で実施した。キャリアコンサルティング面談を実施する上で「キャリア」等の解かりにくいワードについては、1つ1つ丁寧に説明するよう心掛けた。

(ii) キャリア健診

キャリア支援に対する現状の満足度は、他社平均に比べて高い結果となった。「会社の経営理念に基づいた「求める人材像」が明確に示されている」、「仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる」、「社内の人たちと仕事以外で交流を広げたり、社外の人たちと交流をしたりする機会や仕組みが用意されている」が高評価であった。今後充実を望む施策としては、「仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる」、「仕事の手順や進め方が上司や会社からわかりやすく伝えられている」、「キャリアの目標やキャリアの計画を短・中・長期に分けて考える機会が用意されている」が上位に挙がった。

(エ) 相談内容の結果・傾向等

相談内容としては、次の3つの傾向が顕著であった。それぞれの原因分析とその解決策の提案状況も併せて記載する。

(i) 自分が実現したいことは明確になったが、上司の期待が分からない

○ 原因分析

上司から部下に期待することが明確に伝えられていない。

○ 解決策の提案

上司が部下に期待する役割を記入する欄を評価シートに追加する。

(ii) 仕事はそれなりにこなしているが、自分の職務遂行能力には自信が持てない

○ 原因の分析

与えられた仕事は着実に行うが自ら決めた目標を達成できていない。

○ 解決策の提案

管理職研修を実施して目標管理の運用を改善し、小さな成功体験を積ませる。

(iii) 会社全体でのスケジュール管理、無駄な時間を削減し、残業を削減して欲しい

○ 原因の分析

これまでも取り組んできたが、まだまだ改善できる余地はある。

○ 解決策の提案

仕事効率化のための改善提案制度を実施し、効果の上がった提案を表彰する

(オ) 評価等

東邦プランは、セルフ・キャリアドックの実施を通じて、改善された事項や今後の課題を次のように捉えている。

(i) セルフ・キャリアドックにより改善された事項

東邦プランでは、キャリアコンサルティング面談を全従業員に対して初めて実施した。

キャリアコンサルティング面談は若手社員だけではなく管理職の育成にも大変有効であったと認識している。キャリアコンサルティング面談の実施を新たに経営指針に盛り込み、さらなる取り組みを推進していく。

(ii) 今後に残された人材育成上の課題

若手社員が多く、中堅社員が少ないためロールモデルとなる社員が少なかった。今後はロールモデルを作り、若手社員が自律的に成長できるように促していく。また、人事制度の導入を準備中であり、役割や期待を明確にしていく。

(iii) 今後の取り組み

中期計画として、社員のモチベーションアップとスキルアップのできる職場環境づくりを掲げ、より働きやすい職場環境の実現を目指していく。また今期（第29期）は、計画マップに社長塾の開催、昇給制度の運営、人事考課制度の運営、セルフ・キャリアドックの運営を掲げ、計画的に進めていく。