

**セルフ・キャリアドック導入に向けてジョブ・カードを活用したキャリア研修を実施。
社員の自己理解を深め、モチベーション向上と組織活性化へ！**



【企業名】 東京海上アシスタンス株式会社
 【所在地】 東京都品川区東品川4-12-1
 【業種】 18 サービス業
 【事業概要】 アシスタンス事業
 【設立】 2014年2月
 【資本金】 1億円
 【従業員】 1,030名



人材育成ビジョン、育成方針：

- ・ 高度な専門性及びプロ意識に満ちた人材を育成
- ・ 自己の能力開発を継続するなど、自律的に成長し続けられる人材を育成

導入目的：

- ・ キャリアの基本概念の理解とキャリアの棚卸しによる自己理解の浸透
- ・ 部下のキャリア形成及び成長支援に繋がるアプローチスキル向上

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＞

お客様の信頼をあらゆる事業活動の原点におき、アシスタンスサービスを通じて、豊かで快適な社会生活と経済の発展に貢献します。

＜人材育成方針＞

- ・ 教育の機会を増やし、一人ひとりのキャリア形成を支援します。
- ・ 法令を遵守し、常に高い倫理観を持って仕事に取り組むよう、コンプライアンス教育を実施します。
- ・ やる気と実力を兼ね備えた社員へ積極的に新しいチャレンジの場を提供します。

＜求める人材像＞

- ・ すべてのお客様や社内外の関係者に対し、ホスピタリティマインドを発揮できる人材
- ・ 高度な専門性及びプロ意識に満ちた人材
- ・ 自己の能力開発を継続するなど、自律的に成長し続けられる人材
- ・ 社会の変化や会社組織の変化など、様々な環境変化に適応できる人材

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＞

設立後6年が経過し、事業が安定期に入り社員の在籍期間も長くなってきたことで、会社満足度の低下やキャリア不安の声が上がるようになりました。また、一定年数を経過した新卒層やリーダー層の離職が以前と比べて増加傾向にありました。管理職のキャリアに対する考え方にはばらつきがあり、評価面談等における面談スキルの向上を図る必要もあることから、東京キャリア形成サポートセンターの導入コンサルタントに相談し今回の試行導入に至りました。

＜試行導入の目的＞

管理職自らキャリアの基本概念を理解し、キャリアの棚卸しにより価値観や強みなど自己理解を深めることが重要と考えました。また、部下のキャリア形成及び成長支援に繋がるアプローチスキルの向上を目的としてセルフ・キャリアドックを試行導入しました。

具体的支援：

キャリア研修とジョブ・カードを活用したキャリアの棚卸し、キャリアコンサルティングを実施

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>

社員がキャリア不安を抱える中で、部下の育成を担う管理職の中でもキャリアに関する考え方については、多くは個々に依存する傾向でした。そのため、まずは管理職がキャリアについての理解を深めること、そしてキャリアの棚卸しへと繋がりたいと考えました。

<具体的な取組>

管理職を対象に、キャリア研修とキャリアコンサルティングを実施しました。研修ではキャリアの基本概念を学び、ライフラインチャートを活用したワークを通して自身のキャリアの振り返りを行いました。キャリアコンサルティング実施前にはジョブ・カードを各自記入し、キャリアの棚卸しをした上で面談を実施しました。

導入効果：

キャリアを振り返ることで自身の特性や価値観を再認識できた等、概ね満足度が高く、9割以上が継続実施した方が良いと回答

Q.セルフ・キャリアドックの効果は何ですか？

受講生のアンケートでは「自分自身のキャリアの振り返り、そして今後のキャリア設計にも役立つと感じた」「部下との面談などにも活かせると思った」など、自身のキャリアに限らず、マネジメントにも活かせると感じている社員が多く、当初の目的に対する成果を感じています。

また、約90%の社員が「今後も継続実施した方が良い」と感じている点からも、とても有意義な導入機会となり、今後のキャリア開発支援策として主要な取組みになると考えています。

取組上の工夫：

オンライン開催により、全国拠点及びテレワーク勤務者とも同時に実施することが可能に

Q.取組上の工夫したことは何ですか？

コロナの影響もあり、研修、キャリアコンサルティングともにオンラインを活用しました。キャリア研修は各拠点及び在宅勤務者をオンラインで繋ぐため、設備環境面の事前準備に大変苦労しました。また、キャリアコンサルティングでは、接続不具合の対応、Web会議システムに不慣れな社員のサポートなど、対面ではあまり発生し得なかった調整を事務局として実施しました。

しかしながら、地方拠点及びテレワーク勤務者が同時に研修を受講することができ、在宅・出社を問わず面談日程を組むなどの効率化を図ることができました。グループワークでは、普段はあまり接点のない他拠点の社員の経験や価値観に触れる機会を得たことは大変良かったと感じています。

今後取り組む事項等：

段階的なキャリア研修や社内キャリアカウンセラー制度を構築し、社員のキャリア形成を支援！

Q.今後取り組む事項は何ですか？

今回の経験を踏まえ、今後は下記の取組などを通して社員のキャリア形成を支援し、ますますのモチベーション向上と組織活性化に繋がりたいと考えています。

- ・リーダー層向けキャリア研修（キャリアコンサルティング含む）
- ・管理職に対するキャリアコンサルタント資格取得促進及び社内キャリアカウンセラー制度の構築
- ・キャリア相談窓口の情報宣伝を行い、利用促進を図る