

会社上場と事業拡大とともに、社員数も増加 マネジメント層や中堅層のキャリア意識の醸成とキャリア支援の枠組みづくりへ



人材育成ビジョン、育成方針：
社員一人ひとりが仕事（志事）が厳しくても楽しめ、夢のある会社を目指す

Q. 貴社の人材育成ビジョン、育成方針を教えてください

〈経営理念〉『我々は、すべての商品に愛情と情熱を持ち、つねに初心を忘れず、
真心をもってお客様に接しご満足していただくことを誇りとする。』

〈求める人物像〉

- ・ アソシエイト（共同経営者）として行動できる人
- ・ 自ら課題を発見し、自ら戦略を立て、自ら実行する人
- ・ 思考の柔軟性を持ち、新しいことを創造し、チャレンジする人
- ・ 大いなるコミュニケーションができる人
- ・ 喜びと感謝ができる人
- ・ 自分が良くなることを通じて、世の中の為に役立つ人



【企業名】	ICDAホールディングス株式会社
【所在地】	三重県鈴鹿市
【業種】	卸売業・小売業
【事業概要】	自動車販売関連事業、自動車リサイクル事業
【設立】	2009年10月1日（創業：1967年）
【資本金】	11億6,108万円
【従業員】	381名（パート・アルバイト除く）

導入目的：
事業拡大とともに社員数も増加、社員のキャリア意識の醸成とキャリア支援の枠組みを作ることが目的

Q. セルフ・キャリアドックの導入を検討した目的を教えてください。

〈試行導入の経緯〉

2019年、グループ全体の人材採用と育成の専門部署である「人材開発部」発足により、若手人材育成、階層別研修、QC活動、女性活躍推進等の施策を行ってきましたが、近年、マネジメント層や中堅層等に対するキャリア支援の必要性を感じていました。そんな時、三重キャリア形成サポートセンターのセルフ・キャリアドック導入支援を活用できるということを知り、検討をはじめました。

〈試行導入の目的〉

会社が上場し、事業拡大とともに社員数も増加、若いスタッフが増える一方で、長く勤めるスタッフも増加し、キャリア支援の必要性を感じていました。今回の試行導入は、社員のキャリア意識の醸成とキャリア支援の枠組みを作ることが目的です。

取組内容：

入社5年以上の間接部門スタッフを対象に、ジョブ・カードの作成セミナーとキャリアコンサルティング面談を実施

Q. 今回の試行導入で、どのようなことに取り組みましたか

＜具体的な取組（取組内容、対象者層など）＞

- ・入社5年以上の間接部門のスタッフを対象に実施しました。
 - ・これまでキャリア形成についての研修が少なく、全社員が、自身の将来のキャリアビジョンについて考える風土となっていました。
 - ・個々の社員に対するキャリア支援は、上司の各拠点長に任せていた部分もあり、人材育成とキャリア形成が融合できていないと感じていました。
- そこで、キャリアの基本概念を学び、ジョブ・カードの作成を行う事前ガイダンスセミナーを実施しました。その後、ジョブ・カードを作成し自身でキャリアの棚卸しをした上で、キャリアコンサルティング面談を実施しました。

導入効果：

自身のキャリアに向き合うという新鮮な体験ができた
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る

Q. 今回の試行導入で、どのような効果がありましたか

キャリアコンサルティング後のアンケートでは「自身の今後について気付いた点が多々あった、今後に活かしていきたい」「自分の経歴を落ち着いて話せる機会はないので、振り返りながら整理できた」等という声がありました。自身のキャリアに、しっかりと向き合ったことが新鮮な体験になっており、これを出発点として、自らのキャリアを自分で考えるきっかけになったと成果を感じています。また、キャリアコンサルティングを受けたスタッフの90%以上が、今回のセルフ・キャリアドックを「たいへん有益」もしくは「有益」と感じている点からも、大変有意義な機会となりキャリアコンサルティングは、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：

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、実施直前にオンライン面談へ変更し、体制・準備を整え直した

Q. 取り組む上で工夫した点を教えてください

＜取り組む上で工夫したこと＞

- ・本人の自主性を重視する社風もあり、事前に対象社員（今回の場合は、入社5年以上の間接部門）に説明会を実施し、参加希望者に実施しました。
- ・当初は対面でのキャリアコンサルティングを予定していましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、実施直前にオンライン面談へ変更することを決断し、実施体制・準備を整え直しました。オンラインでの面談が初めてのスタッフが大半のため、カメラ付のパソコン等設備環境面の事前準備及び慣れないスタッフのサポートに苦労しましたが、今後、30以上ある拠点スタッフに実施するにはリモート対応は必須であり、今後に活かせる実施となりました。

今後取り組む事項等：

中堅スタッフ、次世代リーダー層に対し、キャリア研修やキャリア相談窓口の利用促進等、中長期的施策として検討していきたい

Q. 今後取り組みたいことを教えてください

＜セルフ・キャリアドックの企業内の定着に向けての取組＞

セルフ・キャリアドックの定着に向けて、対象実施部門を少しずつ広げ、実績を重ね、キャリア相談室を設置して福利厚生の側面での支援を行うなど、様々な施策を検討していきたいと思います。

＜今後の課題と展望＞

中堅スタッフ、次世代リーダー層向けのキャリア研修とキャリアコンサルティングの実施が重要と考えており、キャリア相談窓口等の利用促進策もあわせて、中長期的施策として検討していきたいと考えています。社員のさらなるモチベーション向上と組織の活性化に繋がりたいと考えています。