

**社員の成長なくして、我が社の成長なし  
セルフ・キャリアドックの導入により、キャリア形成に対する社員の意識向上を図る！**



【企業名】     ダイトー工業株式会社  
 【所在地】    徳島県板野郡  
 【業 種】     製造業  
 【事業概要】   省力機械設計・製作  
 【設 立】     1980年6月  
 【資 本 金】   1,000万円  
 【従 業 員】   48名



人材育成ビジョン、育成方針：  
 失敗から多くを学ぶ、考えながら主体的に仕事を進めることのできる  
 人材を育成する

導入目的：  
 現状維持で良いという意識が強い従業員のキャリア形成意識の向上を  
 図る

**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>  
 夢をかたちに  
 -我が技をもって世界に羽ばたき、お客様の喜びを我が喜びとする

<人材育成方針>  
 「社員を信じる」失敗から多くを学び、成功するまで向き合ってほしい

<求める人材像>  
 自ら守るべきルールをつくり、考えながら主体的に仕事を進めていくことのできる、  
 自律型人材

**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>  
 外部講師による階層別研修を行い、能力開発を図ってきましたが、人事に有効に活かすことができず悩んでいました。そんな折、香川・徳島・高知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、セルフ・キャリアドック導入の提案を受けました。「今後のキャリア・プランについて、変化は望まず現状維持で良い」という意識を持っている従業員に対し、キャリア形成に対する意識の向上を図るため、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>  
 従業員が、これまでのキャリアを振り返り自己理解を深めることで、キャリア形成に対する意識がどのように高まるのか効果を期待しました。

取組内容：

ジョブ・カードを活用したキャリア研修とキャリアコンサルティングを実施

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>

- ・これまで長期にわたり、外部講師によるキャリア研修を実施してきましたが、研修後日が経過すると、従業員が研修内容について覚えていない等、研修の効果を高めることができませんでした。また、一人ひとりのキャリアを活かした人事配置に取り組みたいと考えていました。そこで、香川・徳島・高知キャリア形成サポートセンターの導入コンサルタントと相談し、社員一人ひとりの成長・能力開発の機会の提供やサポート体制の構築に取り組むための試行導入実施プランを策定しました。
- ・次世代を担う若手社員9名を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリア研修を実施しました。その後、記入したジョブ・カードを使いキャリアコンサルティング面談を実施し、自己理解を深める機会となりました。

導入効果：

ジョブ・カードを作成してキャリアの棚卸しを行い、キャリアコンサルティング面談で、目指す目標が明らかになる

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面談後、従業員からは、「これまでの振り返りにより、将来の目標につながる事が分かった」「目標を再確認することができ、ゴールを設定することができた」等の感想が得られ、今回の試行導入により、キャリア形成に対する意識の向上に繋がったようです。また、従業員の約9割がジョブ・カードをこれからも更新し、定期的なキャリアの棚卸しとして活用したいと考えている点からも、今回の試行導入は、従業員にとって大変有意義なものであったと考えています。

さらに、セルフ・キャリアドック試行導入終了後の実施結果報告会を受けて、従業員が中長期的なキャリアプランを立てる際は、会社が求める人材像や従業員に期待する役割を明示することも必要である、ということに気づくことができました。

取組上の工夫：

- ・経営陣や責任者もキャリア研修に参加し、意義を理解してもらう
- ・グループワークを用いて、自己理解を深める

Q. 取り組む上で工夫した点を教えてください

ジョブ・カードを活用したキャリア研修には、経営陣や責任者も同席することにより、今回の試行導入の意義について理解してもらう機会としました。

キャリア研修では、グループワークも取り入れ、他者からのフィードバックを得ることで自身の理解をより深められるようにしました。

また、キャリア研修には、担当するキャリアコンサルタントも同席し自己紹介を行うことで、安心して当日キャリアコンサルティング面談に臨めるようにしました。

キャリアコンサルティング面談では、キャリアコンサルティングで気づいたことを、ジョブ・カードに追記し、今後も定期的に更新することができることをキャリアコンサルタントから教えてもらったようです。

今後取り組む事項等：

社員の希望や資質に応じた多様な研修、能力開発へのサポートを行うことで、組織の更なる成長につなげる

Q. 今後取り組みたいことを教えてください

今後は会社が求める人材像を示し、会社の運営に従業員が主体的に参加できる場を作ります。そして、社員一人ひとりの成長・能力開発の機会の提供やサポート体制を構築し、それぞれのキャリアを活かした人事配置を目指します。

また、従業員からの要望が多かった階層別実技研修の実施や、最新の業界知識・技能の獲得のための展示会等への参加機会を増やし、モチベーションの向上と生産性の向上を図ります。将来的には社内キャリアコンサルタントを育成し、上司や社長との面談の他に、キャリアコンサルティング面談の定期的な実施を目指します。

セルフ・キャリアドックの導入により、従業員の主体性を引き出し、組織のさらなる成長に繋がることを期待しています。