

創立100年を見据え、セルフ・キャリアドック試行導入を実施 社員一人ひとりの仕事を通じた成長と能力開発を支援する！

セルフ・キャリアドック集合ガイダンス〔3拠点テレビ会議〕
本社（横浜市）、水沢製作所（岩手県奥州市）、仙台研究開発センター（仙台市）



人材育成ビジョン、育成方針：

急速に進む通信分野の技術革新に臨み、自ら創意工夫を凝らし社会インフラを提供する重責を担う意欲・責任感と活力にあふれた人材の育成

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>

大井電気は、豊かな自然環境の保護・存続を使命とし、技術革新に努め、生産活動を通じて、広く社会に貢献する

<人材育成方針>

- ・創業理念(和と協調の精神、採算意識の徹底、目標達成に対する強い責任感)の継承
- ・マインドおよびスキル研修やOJT等を通じてプロ組織集団への成長を目指す
- ・自己研鑽、キャリア形成への支援
- ・環境に応じた諸制度(人事・評価・賃金等)の変革

<求める人材像>

自立的かつ共創できる人材。高い専門性と倫理観のある人材。変化に対応できる人材。

【企業名】 大井電気株式会社
【所在地】 横浜市港北区（本社）
【業種】 製造業
【事業概要】 情報通信機器事業
【設立】 1950年1月
【資本金】 27億8百万円
【従業員】 436名（2021年3月）

導入目的：

目覚ましい技術革新に全社を挙げて取り組んでいくため
社員一人ひとりのキャリア形成支援の仕組みを確立していきたい

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>

当社は昨年度、創立70周年を迎えました。ICT関連の技術が高度化し変化が激しい事業環境にあり、これらに対応していく人材育成をどのように取り組んでいくかが課題の一つでした。改正職業能力開発促進法で事業主が労働者のキャリアコンサルティングを受ける機会の確保等の援助を行うことが謳われている中で、国がセルフ・キャリアドックの導入支援を推進している事を知り、国家資格キャリアコンサルタントを持つ役員（当時）と人事担当役員を中心とした経営管理本部が主体となり、自社のセルフ・キャリアドック導入に向けて検討を始めました。

<試行導入の目的>

個人のキャリア形成支援に取り組むことで、一人ひとりの職業能力の向上を図り、組織の課題の明確化や人材育成施策のヒントに繋がることを期待できると考え、セルフ・キャリアドックの試行導入支援の活用を決めました。

取組内容：

中堅層に対しジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施、自身のキャリアプランニングと部下との面談力向上も期待

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）＞

従来の人材育成支援や各種社内研修では、自身のキャリアについて考える機会が十分ではないと感じておりました。MBO（目標管理制度）面談においても、部下に対しキャリアに関する内容について傾聴や助言を行うことは、上長にとっては少しハードルが高いと感じており、業務報告面談に近いものとなっていたようです。今回は、営業・開発・製造・企画など複数部門の中堅層（指導層）を中心とした30名に対し、事前のガイダンスセミナーと、セミナーで作成したジョブ・カードをもとにキャリアコンサルティング面談を実施しました。自身のキャリアプランニングを考える機会になるとともに、面談を受ける経験を通じて、部下との面談力の向上にもつながるのではないかと考えました。

導入効果：

対象者が自らのキャリア形成について考える良い機会になった
社員のキャリア形成についての支援や人材育成へのヒントになった

Q. 今回の試行導入で、どのような効果がありましたか

＜従業員側＞

ジョブ・カード作成及びキャリアコンサルティング面談において、「有益であった」「再度面談を受けたい」と答えた人が9割以上有り、自分の強みや弱み今の仕事についての課題や今後の方向性が、言語化できたことで明確になったといった前向きな意見が多く出されました。

＜経営者側＞

対象者一人ひとりが自らのキャリア形成について考える良い機会になったのではないかと感じています。神奈川キャリア形成サポートセンターによる結果報告会を通じて、会社側でも感じていた課題も再認識することができました。今後の社員に対するキャリア形成支援の仕組みや、メンター制度推進等の人材育成施策を強化していく上での具体的なヒントを得ることができました。

取組上の工夫：

窓口担当者によるキャリアコンサルティング体験と社長メッセージを発信。社内への理解を深め、安心して受けられる環境をつくる

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＞

社内でキャリアコンサルティングを受けたことがある社員が少なく、キャリアコンサルティングへの理解をどのように社内に広めていくかについて、神奈川キャリア形成サポートセンターに相談をしました。そして、総務担当者が先行してキャリアコンサルティング面談を受けその体験談を発信することで、キャリアコンサルティングがどのようなものかを発信することにしました。

また、社長から、全社員に向けこうした取り組みに対するメッセージを発信し、その後、面談を受ける対象社員の上長へも事前に説明しました。このように、社内の理解を順次得て行くように努め、社内への理解を深めることで、安心してキャリアコンサルティング面談を受ける事が出来るよう、環境づくりに配慮しました。

今後取り組む事項等：

定期的なキャリアコンサルティングの実施
人事面談との相乗効果を図り効果的な活用方法を検討

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＞

こうした取組を実現させるため、2021年度の全社教育研修計画に、新たに「キャリア形成支援」を追加し、社員一人ひとりが自らのキャリア形成に向き合う場を定期的に設けることとしました。従来から実施してきた人事面談等とのバランスを取り、教育体系における位置づけを明確にして、意義のあるものにしていきたいと思っております。

＜今後の課題と展望＞

創立100年を見据え、より社員が働きやすい環境を整えられるよう、キャリアコンサルティングの効果的な活用と実施体制を検討していきたいと考えています。また社員が高齢化する中、自らキャリア・プランが立てられるようなキャリア形成の支援、環境の整備を進め、さらなる活躍の場づくりを行っていききたいと思っております。