

若手職員一人ひとりに寄り添ったキャリア形成・能力開発を支援する



【企業名】	福島信用金庫
【所在地】	福島県福島市
【業種】	金融業
【事業概要】	預金業務・融資業務・為替業務等
【創立】	1976年5月
【出資金】	17億5,700万円
【常勤役職員】	321名（2021年3月末現在）

人材育成ビジョン、育成方針：

お客様への質の高いサービスが提供できる人財育成と、職員が生き生きと働くことができる職場環境作りに取り組む

導入目的：

職員一人ひとりのキャリア形成・能力開発の支援を行い、主体的な能力開発意欲を引き出す

Q. 貴社の人材育成ビジョン、育成方針を教えてください

<人材育成方針>

人材は重要な経営資源“人財”と考え、職員の能力開発を支援する体制を整えています。お客様へ質の高いサービスを提供できるよう、専門知識や提案力の向上を目指し“人財育成”に努めています。また、職員が生き生きと働くことができる、より良い職場環境作りのための取り組みを行っています。

<求める人材像>

福島信用金庫の経営理念「地域の繁栄」「金庫の発展」「職員の幸せ」に強く共感できる人材を求めています。

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>

令和3年度の研修企画を検討していた際に、福島キャリア形成サポートセンターの普及推進員からセルフ・キャリアドック導入の提案を受けました。これまで様々な集合研修や勉強会を実施し、職員のスキルアップを図ってきましたが、主体的な能力開発意欲を引き出す働きかけが必要と感じており、キャリア形成サポートセンター事業のセルフ・キャリアドック導入支援を活用しようと考えました。

<試行導入の目的>

キャリア形成支援に取り組むことで、一人ひとりのキャリアビジョンやキャリア・プランを明確にし、仕事に取り組む意欲や働きがい向上を図ることが、主体的な能力開発意欲の向上にもつながると考え、試行導入を決定しました。

取組内容：

- ・キャリア研修を通して職業経験を振り返り、自己理解を深める
- ・キャリアコンサルティング面談で今後のキャリア・プランを考える

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）>

今回の試行導入では、入庫3年目職員7名と入庫5年目職員20名の計27名を対象にキャリア研修とキャリアコンサルティング面談を実施しました。福島キャリア形成サポートセンターから講師を招聘し行ったキャリア研修では、ジョブ・カードを用いて職業経験を振り返り、自身の強みや価値観、興味関心など自己理解を深めるとともに、今後のキャリア・プランを考える時間を持ちました。グループワークの中で、同期入社 の職員に共有することで、気づきを深め、自身の成長を感じる機会となりました。その後、各自ジョブ・カードを作成し、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：

キャリアコンサルティングで前向きに仕事に取り組めるようになった人材育成上の課題を可視化でき、今後の取組み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

<セルフ・キャリアドックの効果>

【職員の声】職員からは「キャリアのことについて普段話す機会がなく、今回社外のキャリアコンサルタントと話す中、自分の考え・気持ちを整理し、前向きに仕事に取り組むきっかけになった」との声が多く挙がりました。これまでを振り返ることで、自分の強みや弱みを言語化でき、今後のキャリア・プランを考えるきっかけになったようです。

【人事担当者の声】今回の試行導入は、職員が主体的にキャリア形成について考える良い機会となったとともに、実施結果報告会では、人材育成上の課題を再認識することができ、今後の研修の企画、人材育成の取組みに活かしていきたいと思ひます。

取組上の工夫：

事前に、面談に関する説明を実施。研修後、早期にキャリアコンサルティングを実施することで、面談の有効性を高める。

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>

入庫3年目と入庫5年目の職員それぞれ年次毎に分けて、集合キャリア研修を行いました。研修実施後1週間以内にキャリアコンサルティング面談を設定し、集合研修での気づきをより面談で深められるように実施しました。

キャリア形成の取組みはこれまでに行ったことのない試みであったため、研修時に実施目的を丁寧に説明するようにいたしました。特に、ジョブ・カードに記入したことやキャリアコンサルティング面談内容は、守秘義務が守られていることを伝え、職員が、面談の目的を理解した上で、安心して、自分の考えや気持ちを打ち明けて、キャリア課題に向き合ってもらえるよう配慮しました。

今後取り組む事項等：

- ・管理職のマネジメント力向上への取組みを進める
- ・キャリア形成支援で若手社員の定着、女性活躍推進を進めていく

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>

今回の試行導入を通じ見えてきた課題に対応していくため、今後、職員一人ひとりのやりがいを向上できるような能力開発の支援体制を構築を進めていきたいと思ひます。若手職員に対しては、定期的にキャリア研修とキャリアコンサルティング面談を実施していきたいと考えております。また今回のような面談を、上司と部下の間でも実施できるよう、管理職に対するマネジメント研修を実施していく予定です。

<今後の課題と展望>

若手社員の職場定着や、女性活躍推進を進めていく上で、キャリア形成支援の内容を組みこんだ教育や集合研修などの内容を見直していきたいと思ひます。