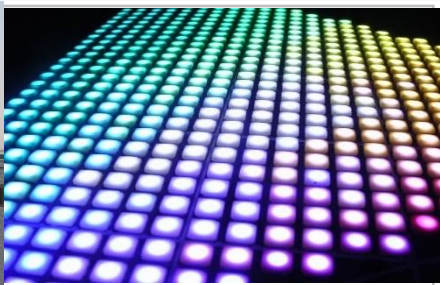


ジョブ・カードを活用することで従業員一人ひとりの可能性が広がり 人事ローテーション制度の再設計に繋がりました



ASA COLOR LED
【蛍光キャップ付LED】

【企業名】	株式会社朝日ラバー
【所在地】	埼玉県さいたま市大宮区
【業種】	製造業
【事業概要】	工業用ゴム製品の製造・販売
【設立】	1970年5月
【資本金】	5億1,687万円
【従業員】	315名（2022年3月31日現在）

導入目的：

従業員が多様な経験を積める職場づくりのきっかけとしたい

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何ですか？

当社は工業用ゴム製品を製造していますが、製品別に4つの工場に分散しており部署異動も少ないため、専門性を高める機会が多いものの、他部署との連携が少ない傾向にあります。従業員一人一人が各自の将来を描く時に、どのような経験を得ることが大事か、そこからどのようにキャリアを伸ばしていくのかを考え、それらを整理し、従業員が自らの可能性を再認識するために、ジョブ・カードが有効だと考え、埼玉キャリア形成サポートセンターに導入支援を依頼しました。

取り組み内容：

現場のリーダークラス約20名に対し、ジョブ・カードの活用に関するセミナーを実施

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

現場のリーダークラス約20名が、セミナーを受講し、異動等による様々な経験が将来の可能性を大きく広げるものであることを学ぶとともに、自分が将来どのようなキャリアを描き進んでいきたいかを整理の上、新たなキャリア目標を設定してもらいました。

セミナーに続き、個別のキャリアコンサルティングも実施したところ、今までは異動についてネガティブなイメージが強く根付いていたのが、作業支援も含めて異動する事への抵抗感が少なくなりました。

導入成果：

人事ローテーション制度を再設計し、積極的な要員配置を行うことが可能になりました

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織にどんな効果がありましたか？

セミナーの効果を踏まえ、人事ローテーション制度を再設計したことで、工場を跨いだ要員配置を積極的に行うことが可能になり、様々な経験を積む機会が増えました。その結果、製品に対する見方だけでなく、キャリアに対する見方も多様になり、理想の人物（上司）像を描き、目指していこうとする若手社員も増え、社内に好循環が生まれました。