

京食材の伝統を守り続けて335年。未来に向けた人材育成に着手 目標管理制度とキャリアコンサルティング面談の導入により、一人ひとりの成長を促進したい!



人材育成ビジョン、育成方針：

一人ひとりが経営理念・行動指針をベースに意欲あふれた挑戦者として、年齢・性別を問わずに活躍し続け、成長をしていくこと

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>

- 一、私達は、相互信頼を基調とし、社業の発展を広く世に貢献します。
- 一、私達は、「しにせ」としての優秀な商品と行動に責任と誇りを持ちます。
- 一、私達は、伝統を守り製品研究に努め、創意、品質、能率に於いて一歩前進します。
- 一、私達は、自らの人間形成に向かって切磋琢磨に努めます。
- 一、私達は、会社の繁栄と生活安定、幸福に直結します。

<人材育成方針>

人事制度全てを個人組織の成長支援に活用、ひとり一人が経営理念・行動指針をベースに意欲あふれた挑戦者として、年齢・性別を問わずに活躍し続け、成長をしていくこと

【企業名】	株式会社 半兵衛麩
【所在地】	京都府京都市東山区
【業種】	製造業
【事業概要】	京麩 ゆばの製造・販売
【設立】	1985年8月
【資本金】	3,000万円
【従業員】	105名

導入目的：

- ・文化伝承を支える使命感と誇りを持った挑戦する人材の育成
- ・目標管理制度とキャリアコンサルティング面談を導入したい

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。

<試行導入の経緯と目的>

先人から受け継いだ技術と家訓の精神を守り、時代の移り変わりに合わせて伝統技術やサービスを発展させていくには、組織に守りと変化の両方の取り組みが必要な時代だと考えました。そのために、会社を支える社員一人ひとりの自律を育み、将来のなりたい姿を考えてもらいその実現に向けた努力や行動を支援することで、新しい取組への挑戦が生まれると考えています。

今年度より、社員に求める人材像と具体的な成果や行動を明示する役割等級制度と人事評価制度を導入することにしましたが、運用にあたって、一人ひとりに対しての理解促進のために体系的な目標管理制度と個人面談の実施が必要と考え、キャリア形成・学び直し支援センターに相談し、セルフ・キャリアドックを提案され、導入を決めました。

取組内容：ジョブ・カードを活用したキャリアの棚卸しやグループワークを行うセミナーを実施した上で、キャリアコンサルティングで個人の目標設定を明確化し、より具体的にキャリアコンサルタントに相談できる場にする

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、39名（管理職10名、一般社員29名）を対象に、ジョブ・カードを使ったキャリアデザインセミナーを実施しました。

セミナーは、ジョブ・カードを使ったキャリアの棚卸、キャリア目標の設定や、上司・部下・周囲からの期待について、各人で考える個人ワークを実施しました。また、グループワークを組み込み、自身の考えを言語化し、お互いの考えを共有することで、自己理解を深めました。キャリアコンサルタントによる個別面談では、作成したジョブ・カードを使用し、個人の目標設定をより明確化しました。

導入効果：

一人ひとりのキャリアビジョンが経営理念と通じていることを認識でき、挑戦できる機会・仕組みづくりの課題が見えてきた

Q. 今回の試行導入で、どのような効果がありましたか

面談結果のアンケートから、「京都の食文化を支える仕事に対して誇りをもっている」「お客様に対して最善を尽くしたい」「受け継いだ接客を後進にも伝えていきたい」との声が多くあり、伝統を受け継ぎ次に繋げていくことにやりがいを感じている社員が多いことが分かりました。その一方で、今後スキルアップや現状を改善したいという前向きな姿勢に対して、業務の繁忙や改善提案する仕組みが不十分である課題が見えてきました。結果報告会にて、今後、個々のスキルアップや業務改善などを挑戦できるような仕組み（キャリアパスの明示や社内提案制度）が有効であるという提案を、キャリア形成・学び直し支援センターから受けました。

取組上の工夫：

受講社員の上司に対し本取り組みの理解を促し、管理者は部下の中長期的なキャリア目標を支援する役割であることを説明した

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＞

今回の実施前に、受講社員に対し、セルフ・キャリアドック推進責任者である人事担当者から、「キャリアコンサルティングがより充実したものになるよう、自身が抱える課題感や業務への希望などを、キャリアコンサルタントに相談し、自分なりの課題の解決の方向性の糸口を見つけ、ありがたい自分になるためにどのような準備をしておくべきなのかを考える機会にしてほしい」と伝えました。

また、受講社員の上司には、部下のキャリア形成の支援をすることが役割であり、部下の成果や改善点を共有し成長を促していく事を伝え、会社全体でキャリア支援を行っていく環境づくりをしました。

今後取り組む事項等：

上司と部下でキャリア目標を共有し、キャリア支援ができる「目標管理制度」にしていきたい。そのために必要なことに取り組む

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＞

今後、全社員に対してキャリアコンサルティング面談を行い、積極的な挑戦意欲向上を継続的に図り、その実現を支援する場や機会を作っていきます。

＜今後の課題と展望＞

目標管理制度を運用していく中で、上司・部下間で目標やキャリアビジョンを共有することが重要だと気づきました。部下との面談に慣れていない上司に、マネジメント研修制度を取り入れ、目標管理面談でどのように話を進めていけばよいかを学ぶ等、円滑に面談が実施できる環境をつくります。個々の成長を支援するための人事制度となるよう、経営ビジョンの実現に向け、労務環境・組織風土を醸成していきます。