

キャリア相談窓口「ライフキャリア相談の部屋」を開設 グループ社員一人ひとりのキャリア形成支援を通して「自律型人財」を育成したい！



【企業名】	株式会社TOKAIホールディングス
【所在地】	静岡県静岡市葵区
【業種】	卸売業
【事業概要】	エネルギー事業、情報通信事業等を行う子会社等の経営管理及びそれに付帯又は関連する業務
【設立】	2011年4月1日
【資本金】	140億円
【従業員】	4,701名（連結）

人材育成ビジョン、育成方針：

- ・ TOKAI-WAYを実践できる人財育成と職場環境づくり
- ・ 働きがいのある職場構築を実現、従業員のウェルビーイング向上

導入目的：

- ・ ライフキャリア支援室を開設。キャリア相談体制の拡充、運用課題の解決
- ・ 従業員のキャリア形成支援を通じた、さらなる組織の活性化

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>

お客様の暮らしのために。地域とともに、地球とともに、成長・発展し続けます。

<人的資本経営方針>

理想の個、理想の組織を明確にし人財戦略を実施することで、従業員のウェルビーイング向上を実現し、働きがいのある元気な企業集団を目指します。

<理想の個の姿>

従業員自身が環境変化に適応し、自己変革に絶えず挑戦し、人生の「喜び・生きがい」の目標達成に向けて自律的にキャリアアップができる姿を目指します。

<理想の組織の姿>

組織目標達成のため、上下関係なく健全なコンフリクトがあり、互いに柔軟なアイデアを生み出し、協力し合って課題に取り組むことができ、従業員のエンゲージメント、チーム生産性の高い組織風土を目指します。

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・目的>

従業員のキャリア自律を支援し、ウェルビーイング向上、人財・組織の活力最大化、風通しが良く生き活きと活躍できる組織となることを目的に、TOKAIグループでは人的資本経営の一環で、2022年10月にライフキャリア支援の取組をスタートしました。2023年4月には「ライフキャリア支援室」を設置し、7月には従業員の誰もが気軽にキャリア相談できる窓口「TOKAIグループ ライフキャリア相談の部屋」をスタートしました。

当該相談窓口の活用の普及促進や、キャリア面談への興味関心を高める方法、面談を実施する社内キャリアコンサルタントの育成等、今後の運用課題の解決法を検討していた折、静岡キャリア形成・学び直し支援センターのセルフ・キャリアドック試行導入支援を利用できることを知り、これらの課題を解決するヒントを得る機会になればと思い、実施を決めました。

取組内容：

- ・全グループ社員から参加者を募集
- ・ジョブ・カードを作成し、キャリアコンサルタントとの個別面談実施

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（取組内容、対象者層など）>

今回は、キャリア形成に関心の高い社員を対象にガイダンスセミナーとキャリアコンサルティング面談を実施することとし、自ら手を挙げた24名が参加しました。セミナーでは、まずはじめに中期経営計画とTOKAIグループの人財戦略や人的資本投資の現状、今後の目標についてライフキャリア支援室の担当者より説明を行いました。その後、キャリア形成・学び直し支援センターの講師からキャリアの基本概念を学び、ライフラインチャートを用いたワークを通してキャリアの振り返りを行いました。その後、各自が作成したジョブ・カードを活用し、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：

- ・従業員が自らのキャリア形成について考える良い機会となった
- ・従業員のキャリアコンサルティング面談の有効性を再認識できた

Q. 今回の試行導入で、どのような効果がありましたか

<従業員>

実施後のアンケートでは全員がキャリアコンサルティング面談が「有益だった」「再度面談を受けたい」「自分の強みや役割、今後の方向性が言語化を通して明確になり、将来のキャリア・プランを考える上で非常に役に立った」という前向きな声が多く寄せられました。またセミナーで会社から求める人物像の説明を聞くことができ、自身のキャリア目標を考える上でとても参考になったとの声も聞かれました。

<経営層>

今回の取組みを通して「キャリアは自分で創る」という当事者意識が芽生えることでモチベーションが向上、業務に意欲的な社員が増えたと感じました。またTOKAIグループの人財戦略について理解を深める貴重な機会にもなりました。具体的に改善策を提案いただき、今後取り組むキャリア形成支援の方向性を確認することができました。

取組上の工夫：

TOKAIグループの人財戦略や期待、キャリアに関する取り組みを紹介することで、社内の中長期的なキャリアを描きやすいように工夫した

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>

今回の受講者の募集にあたっては、取組の目的と研修内容を伝え、グループの全従業員を対象に「学びたい人が誰でも受講できる研修の機会」として募りました。初めての試みのため、キャリア形成・学び直し支援センターと打合せを重ね、関心の高い社員が手を挙げやすくなるよう心掛けました。キャリア形成・学び直し支援センターの担当者から、会社の経営戦略や人財育成方針を説明することで今回受講する社員が中長期的なキャリアパスを描きやすくなるという助言を受け、ライフキャリア支援室の担当者が、セミナーの冒頭にTOKAIグループの人財戦略や人的資本投資に対する考え方を説明し、グループとして求める人物像（理想の個の姿）と会社からの期待を伝えました。

今後取り組む事項等：

- ・従業員のキャリア形成支援体制の拡充、相談窓口の利用促進
- ・部下を持つ従業員のキャリア支援力向上を目指した1on1スキルの強化

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>

ライフキャリア支援室が中心となり、従業員一人ひとりが自らのキャリア形成に向き合う場を創出するため、まずは、キャリア相談窓口等の利用促進策を進めていきます。今回は希望者に対する実施でしたが、中長期的には、グループの全従業員がキャリア研修や面談を受けることのできる体制を構築していきます。また、スキルアップや学びを支援するため、eラーニングの積極活用も推進していきます。

<今後の課題と展望>

異動時や昇格時など役割期待や環境が変わる際のキャリア面談の重要性も再認識し、上司が部下のキャリア自律を支援できるよう1on1スキルアップ研修も実施していきます。自律型社員の育成を通して組織の活性化に繋がっていきたくと考えます。