



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

ヤフー株式会社



評価の ポイント

「対話を通じて、社員を応援・支援～YJびあさぼ～」を導入し、リモート中心の「新しい働き方」にシフトしていく中での対話機会を創出し、自律的なキャリア形成を支援

経営者からのメッセージ

弊社はミッションに UPDATE JAPAN を掲げ、「良いサービス、良い会社づくり」に挑んでいます。このたびの受賞も励みとして、これからも社内外でさまざまなイノベーションが生まれる組織や環境をつくっていきたいと思います。



代表取締役社長
社長執行役員 CEO
小澤 隆生

企業概要

事業概要：イーコマース事業、会員サービス事業、インターネット上の広告事業など

業 種：インターネット附随サービス業

所 在 地：東京都千代田区

従業員数：7,905人(男性5,003人/女性2,902人、うち非正規雇用1,008人)

平均年齢：36.8歳

創 業 年：2019年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

同僚というフラットな立場で、対話を通じてサポートすることで、社員のキャリアに関する理解が深まっています。



(コアメンバー)

鈴木麻未・後藤雅美・水摩直子

※ YJびあさぼ有志メンバー 11名で活動

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

支援者である YJびあさぼ側の心理的負担軽減が課題でした。そこで創出されたのが、オープンダイアログと 2on1 という形式です。

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

弊社は人事制度の根幹として「人財開発企業」となることを標榜し、社員の自律的なキャリア形成を支援する様々な施策を行っています。

コロナ禍をきっかけにリモートワークを基本とした働き方に移行して多様な働き方が実現した一方、対話機会の減少という課題が顕在化しました。キャリア形成においては自己理解のための対話が重要であるという考えから、キャリアコンサルタント等の有資格者社員「YJびあさぼ」による、対話を通じた支援活動を開始しました。

具体的な取組

「YJびあさぼ」対話を通して同僚を応援・支援

リモートワーク中心の働き方の中で、オンラインでも対話の機会を創出するために、「対話を通じて、社員を応援・支援～YJびあさぼ*～」を導入しました。活動形態は、オープンダイアログ（びあさぼ2名と参加者2～3名）、2on1（びあさぼ2名と社員1名）の二つです。キャリアコンサルタント等の有資格社員が有志ボランティアとして、対話を通して同僚を応援・支援しています。同僚という上下関係のない対等な立場で、話を聞き、相談者の希望に応じて必要な場合は関係部門とも連携して、社員のキャリア、自律、成長支援、安全な働き方を支援しています。

*Yahoo! JAPANのpeer（ピア・同僚）をsupport（サポート・支援する）

YJびあさぼと、参加者のみなさんでお話を聴きます。



YJびあさぼ 2on1



◀ 2on1

取組の効果

社員の自律的なキャリア形成、成長支援に貢献

「YJびあさぼ」の取組によって、利用社員のキャリアに関する理解は深まり、ビジネスキャリアだけではなくライフキャリアを大切にすることで、業務にもいい形で影響し、生産性も上がっています。利用社員の満足度も91%と非常に高く、毎月複数回の対話の場は早々に予約枠が埋まる状況で、ニーズの高さがうかがえます。社員の自律的なキャリア形成、成長支援に役立つ取組として、支持されています。

今後の課題と展望

新たな働き方から生まれる多様な「対話」ニーズを解決

ヤフーの新たな働き方から生まれる、多様な「対話」ニーズに引き続き、取り組んでいきたいと思えます。

YJびあさぼとして生み出したこのキャリア支援、自律の取組、ノウハウをグループ会社に展開し、担い手を増やしたいと考えています。また、人生100年時代のキャリア形成や、仕事と自身の療養や家族の介護の両立も視野に入れ、相談を受けた際にサポートができるよう知見の向上にも努めていきます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



グッドコンディション推進室
室長
市川 久浩

A1

グッドコンディション推進室は従業員の健康を支援する様々な施策を担っています。YJびあさぼが有志活動を安心して行えるようにまた必要な社員にサポートができるように、リファー先として産業医や保健師が支える体制を整えています。

A2

産業医への相談はハードルが高いと感じたり、どういときに相談したらよいかわからない社員もいると思うので、選択肢のひとつとして、同僚が対話を通じて応援・支援してくれる仕組みは非常に有効なのではないかと思えます。

A3

YJびあさぼの“対話を通じて同僚として応援・支援する”というコンセプトは、社員同士が互いに理解し支援しあうことができる心理的安全性の高い職場環境にもつながると考えています。この取組が浸透することを期待しています。



ビジネスパートナー PD 本部
本部長
岸本 雅樹

A1

ビジネスパートナー PD 本部は、全社各部署の人事担当部門です。社員有志ボランティアとして活動するYJびあさぼをバックアップし、YJびあさぼに相談する社員が希望する場合には、必要な連携がされるようサポートしています。

A2

コロナ禍以降、在宅ワークが続く中で、直接業務とは関連しないちょっとした相談や会話の機会が減っていることが課題でした。その解決策の一つとして創意工夫で新しい取組を立ち上げたYJびあさぼの熱意と行動力はとても頼もしいと思えます。

A3

今後、働き方の選択肢は益々広がり、多様になると考えています。自律的なキャリア形成をサポートするためには、上長や人事部門といった従来の相談先だけでなく、さまざまな相談・対話の相手が選べることも重要です。これからの活躍に期待しています。