

事例集の見方・使い方

株式会社□□□□□□□□

人事部 部長

○○○○

| | |
|------|------------------------------------|
| 企業名 | 株式会社□□□□□□□□□□ |
| 所在地 | □□□□□□□□□□ |
| 業種 | □□□□□□□□□□ |
| 従業員数 | 000人(男性000人、女性000人、 内非正規雇用000人) |
| 平均年齢 | 00.0歳 |
| 創業年 | 1900年 |
| 事業内容 | □□□□□□□□□□ |

● 人材育成ビジョン

経営理念

● セルフ・キャリアドックを試行的に導入した経緯・目的

試行的に導入した経緯

試行的に導入した目的

● セルフ・キャリアドックによる具体的な支援

当初の人材育成上の課題

具体的な取組

◆ ガイダンスセミナー

取組を進める上で苦労したこと、工夫したこと

セルフ・キャリアドックの効果

従業員の声

経営陣からの声

● 今後取組む事項等

セルフ・キャリアドックの企業内の定着に向けての取組

今後の課題と展望

会社概要

「組織や人材がどうなりたいのか」という各社の理想像が示されています。「人材育成ビジョン」を「経営理念」と関連づけることによって、単なるキャリア支援を超えて、組織づくりの一環として設定していることがポイントです。

各社が抱える人事・人材育成上の問題と、そこから何を目指してセルフ・キャリアドックを導入したかを知ることができます。

本事業における基本的な支援は、支援対象者に対する「ガイダンスセミナー」と「キャリアコンサルティング面談」、「実施結果報告」です。各社の課題や支援対象者に応じてニーズが異なるので、各社・対象者に応じて実施方法をアレンジしています。

実施にあたっては、各社の課題や状況に応じて、様々な工夫がされています。導入・実施のヒントにしてください。

セルフ・キャリアドックの効果を主に定性的に表現しています。「従業員の声」からは、従業員の自己理解の深まりや仕事・キャリアへの向き合い方、意欲の変化に注目してください。「経営者の声」からは、継続的なセルフ・キャリアドックや人材開発への取り組み意欲が読み取れます。

セルフ・キャリアドックの試験的導入の結果に基づいて、継続的な本格導入に向けての各社の意気込みが伺えます。試験的導入を契機に、新たに見えてきた課題、さらなる展望が示され、従業員と組織の成長・発展への弾みになっています。