

企業内におけるキャリア形成支援について

従業員の職業能力開発、キャリア形成支援に係る企業の方針又は考え方	<p>全ての社員を、一専多能な業務処理能力を有する人材に養成する。</p> <p>この際、個人的な優秀さではなく、組織目標を達成することに全力投球してくれる人材の育成を重視する。</p> <p>つまり会社としては、個人の活動というよりも、チーム・拠点・会社というような組織活動によってひとつひとつの業務成果を作り上げるものであり、それは個人の能力に頼るものではなく、リーダーが計画を立て、組織的な諸活動の組み合わせによって成果を上げるものであるという認識を持った社員を育成するために必要な施策を講ずるものである。</p>
----------------------------------	--

	1 創業期:昭和30～40年代	2 成長期:昭和50～60年代	3 成熟(爛熟)期:平成期
キャリア形成支援の導入に至った背景及び時期	<p>グループの主幹企業である大隅タクシーのシナジー効果により、葬祭業も独占的占有率を誇っていたが、葬祭業は現在のようなセレモニー的ではなく請負業の要素が強かったために「待ちの商売」として営業努力を要するものではなかった。加えて、経営者のカリスマ的な指揮・指導によって「依存型社員」が多かった。</p>	<p>他社の追随を許さない独占的企業であったが、社員は依然として「依存型」で構成され、自主性が養成されることはなかった。現場では、場当たりにしか仕事ができない管理・監督者を配置していたために、チェック機能が働くことはなかった。</p> <p>この間、互助会を筆頭に他業者が台頭し始め、囲い込み営業という種まきを開始していたが、危機意識はおろか関心を持つ気風はなかった。</p> <p>この時期、仏壇店舗を開業し販売業に参画したが、「待ちの営業と依存型社員」の体質は社風として依然と残っていた。</p>	<p>他業者の台頭により、市場シェアが縮小し始めるとともに、バブルの崩壊の影響により葬儀単価の下落で売上げが減少したが、職人気質の抜けきれない社内風土に染まった社員では、経営者指向の幹部要員の養成ができず、本来企業として当然超えるべき課題の後継者、社内自治及び管理の問題解決の時期を逃してしまった。</p>

	1 新入社員	2 一般社員	3 高齢ベテラン社員
教育研修に係る支援	<p>(1) 導入教育における社外講習の受講</p> <p>(2) 一般社会知識を吸収させるために部外講師を招請して受講</p> <p>(3) 専門的知識を取得させるために社外研修の委託実習</p>	<p>(1) 業務遂行に必要な専門的資格取得</p> <p>(2) 能力拡大教育・研修</p> <p>(3) 付加価値資格取得教育</p>	<p>(1) 定年前2～3年から定年後継続雇用に必要な拡大技能向上教育・研修を受講させる。</p> <p>(2) 年金受給に係る知識研修</p>
支援に対する従業員の方々の反応、満足度	<p>入社後、初めての経験であるので戸惑いはあるが、中途採用、新卒者とも知識の吸収度は高く、将来への就業意識を持たせることはできている。</p>	<p>(1) 職人気質が、技術偏重という障害を来たし、公的な資格取得を妨げている傾向がまだある。</p> <p>(2) 個人主義的な内向き性向が見られ、将来必要な能力拡大のための教育・研修に熱心さが無い。</p> <p>(3) 総じて、やらされ感で積極さはまだ見られない。</p>	<p>(1) これまでは、定年後対策のカリキュラムを組んでいなかったために積極的な参加には至っていない。</p> <p>(2) 年に数回ある研修に、参加後の感想は結構好評である。</p>
支援による効果、成果(業績との関係など)	<p>(1) 帰属意識の醸成に役立っている。</p> <p>(2) 社会常識をほとんどわきまえていない社員に対する躰等の教育・研修は、素直で積極的な活動のできる社員の養成につながっている。</p>	<p>(1) チームリーダー要員の養成に役立ち、提案営業にも参加させている。</p> <p>(2) チラシ等のデザインや、イベントの主催・運営に能力を発揮している。</p> <p>(3) 対外調整能力を発揮して、地域の活性化に貢献させている。</p> <p>(4) 将来、監督者、管理者を志向する社員が出てきている。</p>	<p>(1) 2種免許資格を保有させ、定年後の継続雇用に関与している。</p>

	1 現状の課題	2 今後の方向性
現状の課題と今後の方向について	<p>(1) 会社全体の業務処理能力や、社員個々の品質向上は図れているが、教育・研修計画の完全遂行に必要な専従社員を配置することには困難を伴うとともに、関係機関との根回し等の調整能力を保有する社員の育成に時間がかかる。</p> <p>(2) 社員自ら教育・研修に意義と必要性を感じておらず、自己実現(向上心)に関心が少ない。</p> <p>(3) 高齢化対策の意義が社員に浸透しておらず、定年後の社会生活に不安を持っていない。このため、付加価値能力の必要性も体感できていない。</p>	<p>(1) 若年社員が中堅以上の能力を発揮できるまでの間、繋ぎ役社員の中途採用を推進し、各種研修を経て得た付加価値を高齢者によって活用させる。</p> <p>(2) 社内での高齢(ベテラン)社員に対して、若年社員を専門技術者に育成できるOJT教育・指導能力の養成とマイスター(仮称)資格付与を行う。</p> <p>(3) 一定の期間を経過した社員に対して、管理者養成コースと専門技術者養成コースに分離して、後期高齢者も勤務できる人事管理の体系を構築する。</p>