

## 株式会社リクルート住まいカンパニー

評価の  
ポイント

ワーキングマザーを含め社員が自らの  
キャリアについて主体的に考える機会の整備

## わが社における「グッドキャリア」とは

当社の企業ミッションは、「住まいを中心とした暮らしの進化を追求し、幸せな個人や家族をもっと増やす」こと。そのためには、まず、「多様な個」で構成される当社従業員一人ひとりのキャリア形成に対して支援をし、個人の成長をより促進していくことが重要と考えます。「価値の源泉は人」であるという人材マネジメントポリシーを掲げ、「誠実さ」をベースに、「実力アップすること」に対して、「情熱をもって」チャレンジする人材の育成に全力で取り組んでいます。

経営者より  
メッセージ

ビジネスパーソンとしての成長に誠実な人を支援するという  
弊社のマネジメントポリシーの実践を評価いただき大変光栄です。  
今後も一層進化できるように取り組んで参ります。

代表取締役社長  
野口 孝広



## 企業概要

事業概要	住宅領域に関わる商品、サービスの提供を行っており、住まい関連サービス、暮らし関連サービスのほか、不動産会社向け業務支援サービスを実施。
業種	住まい領域における情報サービス業
所在地	東京都中央区
従業員数	1,528人(男性608人/女性920人、うち非正規雇用733人)
平均年齢	31.4歳
創業年	2012年

キャリア  
形成支援  
担当者紹介

氏名	おおば ちか 大庭 千佳
部署名	人事部 人事教育グループ
担当年数	3.5年

キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと  
従業員一人ひとりの成長の様子を目の当たりにできること

キャリア形成支援の取組で苦労したこと  
取組の効果を可視化すること



## 具体的な取組①

### 社員個人の「Will」「Can」「Must」を一気通貫で設計

当社では、「Will Can Mustシート」というツールを用いて、社員個人のWill(実現したいこと)・Can(強みと課題)・Must(ミッション)とが一気通貫してつながるように、直属の上長と本人の間でのすり合わせを丁寧に実施しています。

具体的には、ミッションを通じてどのように自分の強みを引き伸ばし、弱みを克服していくか、その結果としてどのようなキャリアを形成していくかについて、上長と1対1で1時間話し合う場を年に6回設定し、社員個人が最大限成長し、描くキャリアを形成していくことを全力で支援しています。

また、そのすり合わせのためには、メンバーの能力開発を支援する上長のスキルが必要不可欠であることから、上長向けの学ぶ機会として、具体的な面談方法についての演習の場や上長同士の意見交換の場など全9つのプログラムを実施しています。

この取り組みは、2012年の分社化以前より継続して実施されており、「自身のキャリア形成を考えること」という風土文化がしっかりと醸成されています。

## 具体的な取組②

### 社会人6年目の社員を対象に、2日間かけて今後のキャリアを考えるプログラムを実施

社会人として一定の経験を積み、自身のキャリアについて考え始めるタイミングである社会人6年目の正社員従業員を対象に、2日間かけてじっくり内省し、他者との会話を通じて自身の今後のキャリアをワーク・ライフと共に考える「T30」というキャリア開発支援プログラムを、2014年より毎年年に1回実施し、これまでに計78名が受講しています。

「業務に追われて、なかなかまとまった時間をかけて将来について考える機会がなかったので、非常に良い時間でした。」「5年後→3年後→1年後→半年後と行動を考えてみることで、多少無理かな…と思う目標も努力次第では視野に入ってくるかもしれない、と思うことができました。」といった声が多数寄せられています。

## 具体的な取組③

### 産休・育休取得者と上長との コミュニケーションシートの導入

産休・育休取得者が、復職後にどのような働き方をしたいのか、どのような仕事を担いたいのか、といったキャリア観を休職前にしっかり考えてもらい、上長も把握しておくことにより、スムーズな復職を促すためのコミュニケーションシートを導入。

産休・育休取得者とその上長が、シートをもとに、「将来を見据え、現時点で考えているライフ&キャリアプランに沿って、育休・時間制限勤務をどのように取得したいか」「復職以降のキャリアプラン(働き方)についての意向」といった項目について事前に話し合い・すりあわせを行い、復職イメージを描くサポートを行っています。このシートは復職3か月前、復職半年後にも運用され、実際に育児が始まった後や、復職した後の状況も踏まえて定期的に見直しながら話し合いができる仕組みになっています。

シート導入については、「事前にしっかりと自身の希望する働き方、キャリアイメージが整理できてよかった」「自分の希望をしっかりと会社に伝えられ、安心できた」といった反応を得ています。

## 取組の効果

### サポート力強化によるキャリア形成意識の明確化とモチベーション向上 多面的な取組による仕事と家庭の両立の実現

#### 効果①

#### キャリア形成サポート力が強化

前述のとおり、分社化前より企業文化として「自身のキャリア形成を考えること」はしっかり風土文化として醸成されていましたが、一連の取り組みにより、上長によるキャリア形成サポートに対する満足度が向上しています。毎年実施している社内アンケートでは、特に以下項目のポイントが上がってきています。「上司は、私に対して、中長期的にどのように成長してほしいかを伝えている／新しい経験・責任を伴う仕事を積極的に任せ、要望している」。

#### 効果②

#### 「今後のキャリアが明確になった」という受講者が100%

研修受講者からの評価は非常に高く、受講後、「自身のキャリアプランが明確になった」という受講者は「とてもそう思う／思う」回答100%。この場をきっかけに具体的に将来のありたい姿に向け勉強を開始した、という受講者からの声や、現状の仕事において自身が発揮すべきことが明確になり、モチベーションが向上した、という受講者上長からの声を多くいただいています。

#### 効果③

#### 育児と仕事の両立を実現する従業員の増加

コミュニケーションシートの導入や産休・育休取得者の横のつながりをつくる「ワーママランチ会」の設計、上長向けの理解研修の実施など多面的な取り組みにより、3年連続女性正社員の育児休暇取得率100%を実現。両立しながら活躍する女性社員の人数が増え、結果として女性管理職人数は2013年から2016年比較で約1.3倍に。そのうち、育児中の女性管理職人数は約2倍になっています。

## ★ 今後の課題と展望

### ① キャリア形成について考える機会の増加

現在、社会人6年目(28歳前後)、34歳、37歳、40歳…といった節目の年齢にはキャリア形成について考える機会がすでにありますが、そのときどきの状況に応じてキャリアプランは変わっていくもの。定期的にしっかりと見つめることが必要と考え、間(30歳前後)や手前(社会人3年目)にも機会を設けたいと考えています。

### ② 介護との両立支援強化

現在も介護休職制度などがありますが、取得実績がまだ少ないこともあり、まだ十分なものではありません。今後、介護の必要が生じた社員であっても、継続的に成長の機会を得られるような仕組みを整備していきたいと考えています。

## ★ 社員の声

「業務を離れてゆっくりと考える時間をとることができ、とても有意義な時間だった。研修がなければビジョンの方向性も見えなかったし、プランに落とすこともできなかったと思う」

(営業統括本部/男性/20代)

「復職後自分がどうしたいか、休暇前にじっくり考えることで、自身の働き方や、今後のキャリアをリアルにシミュレーションするきっかけになった」

(企画統括室/女性/30代)

### キャリア形成支援の取組をはじめたきっかけ

人材マネジメントポリシーにのっとり、自社のミッションを遂行するために始めました。