

本社第一工場 回答数71人 2014年9月29日 13:30～15:30

出席者 社長、福留本部長、鹿島部長、黒田

キャリア形成サポーター
池元正美

全体結果

【強み】

- ・現在の職務は、大変重要であると思う
 - ・仕事をするうえで何を大切にしたいのかわかっている
 - ・どんな人と仕事をしやすいかわかっている
 - ・どんな能力やスキルを身につけるべきかわかっている
 - ・自分に求められている仕事の役割をきちんとわかっている
- ◎自分の職務を重要だと感じ、働くうえでどんなことを大切にしたいか、どんな人と仕事をしやすいか、自分に求められている役割を理解し必要な能力・スキルについてもわかっている
- 仕事が嫌な人はいない。ものづくりが好きで、まじめな人が多い会社をよくしたいと考えている従業員が多い

全体結果

【弱み】

- ・自らの目標や将来に向けての計画がはっきり定まっておらず自己啓発を積極的に進めていく風土があまり感じられない
 - ・社内外における交流の機会が少ない
 - ・従業員間、上司との相互理解が充分でないと思われる
 - ・管理職の中に、職務に対する不安や不満を感じている者がいるがどのように改善していけばよいのか不明確であると考えられる
 - ・評価に対して不満が多くみられる
 - ・人材育成についてしくみが機能していない部分もある
 - ・新人、若手を中心に定着率が低い。教育・指導にまつわることが大きな原因と考えられる
 - ・各階層で目標を明確に持てなかったり、キャリア形成のための行動をとっていなかったりして、モチベーション低下も見られる
- なにを学べばよいか、またコミュニケーションが大事だとお互いにわかっているがどうすればよいかわからない(従業員間、上司)

全体結果

【対策】

- ・求める人材像を明確にする(スキルマップなど)
 - ・管理職を中心に、人間理解や教育・指導に関するスキルを向上させる
 - ・面接力を高める
 - ・従業員同士の相互理解が深まるような仕組みづくりに取り組む
(例えば、グループ形式で仕事に対する姿勢や思いを語り合う)
(目標にむけて話し合い、活動の質を高めるなど)
 - ・自らのキャリア形成を考えるために上司との面談の機会をつくる
 - ・キャリア形成や仕事に関しての相談ができる環境を整える
 - ・評価制度について見直し、整備する
- 若手の定着率については最近の若者はほっとかれると疎外感を感じやすい。
話を聴き、理解してあげることが大事になる
管理職(30代40代)の理解力やコミュニケーション力が必要となる
また、評価者の育成も必要。

診断結果による効果的なものベスト4

優先度1: キャリア形成支援

会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる

優先度2: キャリア目標の設定

職業生活の目標を追及したり、見直す機会が用意されている

優先度3: キャリア形成支援

日常業務や研修の機会が職業能力開発の目標に向けた取り組みにつなげられる

優先度4: 職場のサポート

必要な時に先輩や同僚に、仕事や生活・健康面も含めた職業生活全般について相談できる