

**ジョブ・カードを活用した責任者マネジメント強化研修を実施！
管理職自ら自己理解を深め、キャリアコンサルティングを通じ面談の在り方を考える！**



量販店企画部スキルアップ推進課課長 米林一郎様



セルフ・キャリアドック導入ガイダンス風景

【企業名】 パナソニック コンシューマーマーケティング株式会社
 【所在地】 東京都品川区
 【業種】 卸売業
 【事業概要】 パナソニックブランド家電商品の卸販売、および修理・サービス業務
 太陽光・リフォーム・システムに関するエンジニアリング事業 等
 【設立】 2006年4月
 【資本金】 1億円
 【従業員】 6,652名（2020年3月現在）



人材育成ビジョン、育成方針：

自ら考え提案し、自らアクションを起こし、将来の会社の姿・風土構築に向けた
礎を築く人材の育成

Q.貴社の人材育成ビジョン、育成方針は何ですか？

＜経営理念＞

【綱領】 産業人たるの本分に徹し社会生活の改善と向上を図り世界文化の進展に寄与せんことを期す
 【信条】 向上発展は各員の和親協力を得るに非ざれば得難し各員至誠を旨とし一致団結社務に服すること
 【私たちの遵奉すべき精神】 産業報国の精神、公明正大の精神、和親一致の精神、力闘向上の精神、
 礼節謙讓の精神、順応同化の精神、感謝報恩の精神

＜人材育成方針＞

松下幸之助創業者の『物をつくる前にまず人をつくる』という考え方のもと「マインド研修&スキル研修」
 「D & I 取組み」「公平な評価制度」を通じてプロ人材集団を目指す

＜求める人材像＞

自ら考え提案し、自らアクションを起こし、将来のPCMCの姿・風土構築に向けた礎を築く人材

導入目的：

- ・キャリアの棚卸しによる自己理解
- ・部下のキャリア形成及びマネジメントに繋がる面談力の向上

Q.セルフ・キャリアドックを導入した目的は何ですか？

＜試行導入の経緯＞

2017年より量販店部門担当（CE社）では、人材育成の専門部署である「スキルアップ推進課」にて
 階層別研修、社員同士で学び合う社内塾、女性活躍推進の支援などをキャリアコンサルタント有資格者2名
 が中心となり、内製化しながら実施してきました。

基幹責任者層（部長職）による部下マネジメントにおいても、キャリア形成支援要素が必要であるとの
 ニーズを感じましたが、どう進めていこうかと考えていたときに、東京キャリア形成サポートセンターが主
 催するセルフ・キャリアドック オンライン個別相談会に参加しました。セルフ・キャリアドックを導入する
 にあたり、試行的導入支援が活用出来ることを知り、自社の課題感等を専任の導入コンサルタントに相談し、
 実施に至っています。

＜試行導入の目的＞

社内におけるセルフ・キャリアドック自体の認知がまだ低かったため、まずは、責任者が自ら、キャリア面
 談を受けてジョブ・カードによる自己理解を深めるとともに、プロのキャリアコンサルタントの面談手法を
 体感および学習し、実際の部下との面談をキャリア支援形式へと進化させることを目的としました。

具体的支援：

キャリア研修とジョブ・カードを活用したキャリアの棚卸し、
キャリアコンサルティングを実施

Q.セルフ・キャリアドックの具体的な支援は何ですか？

＜育成上の課題＞

- ・キャリア形成についての研修が少なく、若年層～中高年層にいたる全社員において、自身の将来ビジョンについて考える風土になっていませんでした。
- ・個々の社員のキャリア支援を、基幹責任者層個人に任せていた部分もあり、人材育成とキャリア形成が融合できていないと感じていました。

＜具体的な取組＞

- ・責任者を対象に、キャリア研修とキャリアコンサルティングを実施しました。研修の中で、ライフラインチャートを活用したワークを行い、自らのキャリアの振り返りを行いました。キャリアコンサルティング実施に向け、ジョブ・カードを記入し、キャリアの棚卸しをした上で面談を実施しました。

導入効果：

- ・キャリアの棚卸しをすることで、自分の特性や価値観を再認識できました
- ・研修でのワークやキャリアコンサルティングを体感したことにより、現場実践への即効性がありました

Q.セルフ・キャリアドックの効果は何ですか？

＜キャリア形成の重要性認識（責任者自身および対部下）＞

- ・今回は面談力強化を第一目的とし、部長層に対し、キャリア形成サポートセンターの面談を実施しました。面談のテクニックなどを体感すること以上に、部長層自身のキャリア再確認に役立ったという声が大半でした。
- ・部下へのマネジメントにあたっては、業務面でのOJTなどだけでなく、キャリアや将来ビジョンを同時に支援することの重要性も認識できたことも好評でした。
- ・「ライフラインチャートでの自己理解」など、面談後に自部門でのミーティングで実践する責任者が出るなど、即効性のある効果が出始めていました。
- ・「面談での傾聴手法」などへ関心も高まり、今後の面談の質的レベルアップに期待しています。

取組上の工夫：

- ・「部下への面談力アップ」と位置づけ、セルフ・キャリアドックを導入
- ・社長を含めた責任者層を巻き込み実施

Q.取組上の工夫したことは何ですか？

＜「セルフ・キャリアドック」を表現を変えて実施＞

- ・人材育成にキャリア形成要素を付加するため、部署の2名で国家資格キャリアコンサルタント取得のための通学&受験にチャレンジしました。
- ・資格取得を通じて学んだことを当部門トップ（CE社 社長）に伝えて、今後の人材育成にキャリア形成を関連付けることのご了承を得、展開を進めました。
- ・実施にあたっては、社内認知が低い「セルフ・キャリアドック」という用語を使わずに「部下への面談力アップ」を第一目的にして提案を行いました。
- ・対象層を社長を含めた会社の基幹人材である部長層とし、その後の全社展開への「面談力強化の推進役」となり、キャリア面談方式を波及させることを目指しました。

今後取り組む事項等：

実施体制の整備と、個々の社員のスキル見える化（特性・能力）を強化するための社内システム構築

Q.今後取り組む事項は何ですか？

＜部下との面談を通じてキャリア形成支援を強化＞

- ・面談力アップを図るため、キャリアコンサルタント面談方法にコーチング手法、フィードバック理論を融合させた「オリジナル面談マニュアル」を作成します。
- ・面談マニュアルを活用した、全社の課長クラス向けの面談力アップ研修を実施します。部長クラスが講師役を推進して、部下のキャリア形成を積極支援します。
- ・他企業との異業種交流などを実施し、社員の自己理解や職業理解を促進します。
- ・社員のスキル見える化（タレントマネジメント）を強化していくため、経歴や保有資格だけでなく、職業能力や人的特性についても融合させ、人材マネジメント全般を進化&発展させる管理システムの構築を目指します。