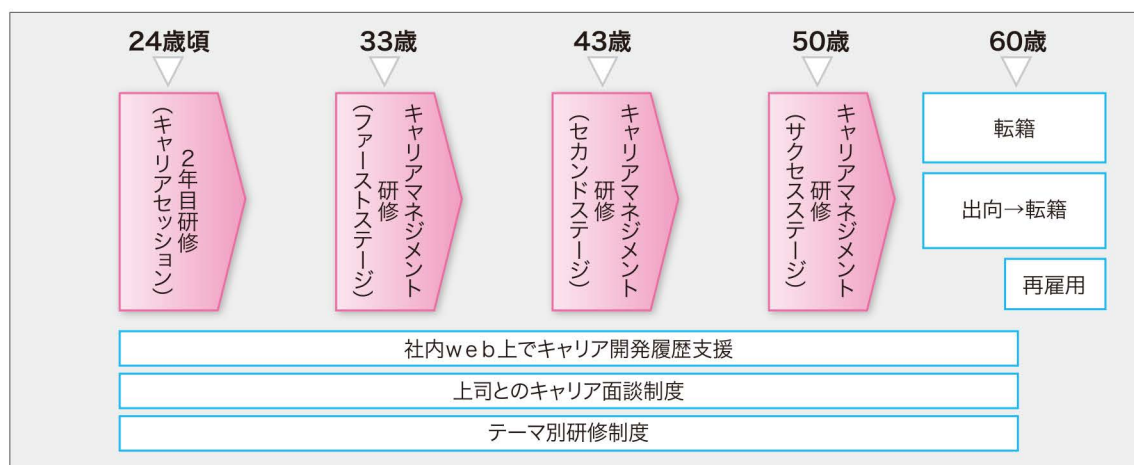


キャリアの発達段階にあわせた 教育開発支援体制を構築

F社：保険（10,000名）

取り組みの概要

- 人事制度を改定して総合職と一般職を統合し、従来の担当や役割にイノベーションを起こし、社員全員が一段高い仕事に向かうための全社プロジェクトを展開
- それぞれの社員が年代や役職に求められる課題に沿って働き方を見直し、モチベーションを高く維持できるようキャリア開発体系を導入
- キャリア発達段階を初期・中期・後期に分け、2年目、33歳、43歳、50歳を節目として研修を実施しているほか、自身のキャリア開発履歴が一目でわかるサイトを構築
- シニア社員は出向・転籍というステージを迎えることも多くなるため、意識改革と継続したパフォーマンスを目的として活躍しているシニア社員の映像を交えた研修を50歳時に実施



“4つの課題”への対応

①活き活き働ける職務・職域開発

人事部キャリア開発室が出向や転籍などネクストキャリア先の窓口として機能

②制度の見直し

総合職と一般職を統合。従来、総合職が担っていた代理店営業やサポート窓口を旧一般職が担当する一方で、総合職は専門性の高い職務へのチャレンジを促し、新たなキャリアを開発

③貢献し続けるための能力開発

研修で作成したキャリアプラン（行動計画）を上司とすり合わせながら、職場で実践できる環境づくりを推進

④本人・上司・会社の意識改革

全社キャリア開発体系を導入。キャリア開発の理念をすべての社員が共有できるように、一般社員向けおよび管理職向けのキャリアハンドブックを作成して浸透