

月例会ダイジェスト 【95】

10月の月例会は「企業の人材育成とキャリア形成について～変容するキャリア支援」と題し、若手社員のキャリアに対する捉え方や、人材育成において企業側が直面する課題などを話し合った。コーディネーターは海野賀史氏（SCSK(株)、齊藤和毅氏（㈱アキタフーズ）、栗田奈々氏（㈱リコー）が務めた。

まず講師として招かれた東川麻子氏（㈱OHコンシェルジュ）による話題提供からスタートした。

東川氏は、3年で離職する大卒の割合が約3割である（3年3割）という若者の早期離職の話題を取り上げた。そして「若者の職場不適應は今に始まった問題ではないが、以前と比べて不適應になる理由が変わってきているのではないかと述べ、自身が経験した若手社員との面談の中から、以下の例を提示した。

- ・入社前後のギャップで生じる「リアリティーショック」（体力的にきつい／覚えることが多くて自分には無理／希望部署に配属されなかった）
- ・目標がないまま入社してしまい、「何をすればいいのかわからない」と悩む「入社後の“自分探し”」
- ・自分のスキルや経験値を客観的に捉えられず、ベテラン社員と同じ成果が出せずに焦ってしまう

このような相談が増えたこと背景として、東川氏は「若者の想像力の低下」を挙げ、考えるより先にネットで検索する現代の若者たちは、物事を表面的に捉えて深掘りすることもなく、またスキルを積み重ねていこうとする時間軸が乏しいことを指摘した。

「キャリアに関する相談は、本来産業医が関わる領域ではないが、壁にぶつかったときに一緒に考えてあげる存在は必要ではないか」という東川氏は、採用担当者と情報交換をしながら不適應になった原因を一緒に分析する、管理職研修の中で「今どきの若者像」を知ってもらう、社内で情報を共有し、必要があれば経営層にも働きかけなどの取組みを紹介し「産業医として何が出来るか、自分もまだ模索中。皆さんと一緒に考えていきたい」と締めくくった。

続いてコーディネーターによる事例提供に移った。

①「企業の人材育成とキャリアについて」（海野氏）

「SCSK i-University」という自社の人材育成体系を紹介。会社が策定する人材育成計画と、社員自身が考えるキャリアデザインをすり合わせ、PDCAを回しながらキャリアを形成していくことや、それを支援する制度・仕組みなどについて説明した。一方、若手の育成では異動が条件になっているが、それが本人の意向に沿わずモチベーションの低下につながるケースがあり、本人にとってよかれと考え制度設計しているものの、実効性を

伴う制度運用には難しさがあることも話した。そして「何が若手社員のキャリア形成支援に必要なのか、自分も課題感を持っている」と述べた。

②「キャリアについて困っていること」（齊藤氏）

「人材育成は、企業の業績向上のために行うもの」という前提を示した齊藤氏は、従業員の能力を上げて仕事のレベルアップを図り、能力や成果に見合う役職につける人材育成のフローを提示した。併せて「上位職が少なく、全員が役職につけない」「希望する部署に全員が行けない」という課題も挙げた。また、若手社員と中堅・ベテラン社員では、面談の際に示される要望のベクトルが異なることも挙げ「人材育成の制度設計は簡単だが、運用は難しい。社員が充実した職業人生を送り、かつ企業の業績が向上するために、どのような取組みができるのか悩んでいる」と明かした。

③「看護職の立場から」（栗田氏）

「キャリアについての不安から、健康面にも影響が出るケースが増えている」という栗田氏は、健康とキャリアの問題が密接に関わっている具体例を示した。そのような相談者には、キャリアの相談窓口につなげていることや、支援者向けの情報として、誰でも無料でキャリアコンサルティングを受けられることなども紹介した。またTIPSとして「転職の理論」（ナンシー・K・シュロスバーグ）を取り上げ「転職を乗り切るために、自分にはどういうリソース（自己のスキルや、人のネットワークなど）があるか、日頃から点検しておくことも大事だ」と話した。

後半のグループディスカッションでは、自社や他社における人材育成・キャリア支援制度の有無やその課題感、社員との面談で感じることなどが話し合われた。その後、各グループから若手社員の指導に関する意見や、他職種との連携の重要性を訴える意見など、さまざまなコメント・事例が挙げられた。「関東から地方に配属されて初めての一人暮らしを強いられ、環境の変化に適應できず辞めてしまう社員がいる」というケースに対し「採用時に本人の生活環境を確認し、配属先を決める際にはその辺も考慮する」という、入社後のミスマッチを防ぐ一つの方法も共有された。

最後は「幅広い地域から他職種が集まり、いろいろな意見が交わされた。人事寄りのテーマではあったが、さんぽ会らしい議論ができたと思う」と福田氏がコメント。東川氏は「キャリアに対する価値観は時代とともに変わるので、産業保健職も多様な価値観に対応できることが求められる。相談を受ける側がいろいろな“答え”を持てるよう、皆さんと一緒に考えていきたい」と、継続して取り組む意欲を示した。

さんぽ会の詳細は下記サイトをご覧ください。

- ホームページ <http://sanpokai.umin.jp>
- FB ページ <http://www.facebook.com/sanpokai>