

セルフ・キャリアドック導入の効果

- ・会社概要
- ・人財育成ビジョン
- ・SCDを導入した狙い
- ・実施状況
- ・結果・成果
- ・今後の取組み

佐々木化学薬品株式会社

- ・経営管理部総務課副責任者 加藤和子
- ・顧問キャリアコンサルタント

杉山久美子

(オフィスヒューマン代表)

2017年 11月 30日

会社概要

創業:設立	:	1946年10月創業 1958年10月設立
資本金	:	6,000万円
従業員数	:	86名 (2017年9月現在)
売上高	:	43億5,852万円 (2017年9月期実績)
代表者	:	佐々木 智一
本社所在地	:	京都市山科区勧修寺西北出町10
事業所	:	京都本社 滋賀支店 鹿児島支店 東大阪営業所 AMERICA SV OFFICE
認証	:	厚生労働省「くるみん認定」 京の子育て応援企業

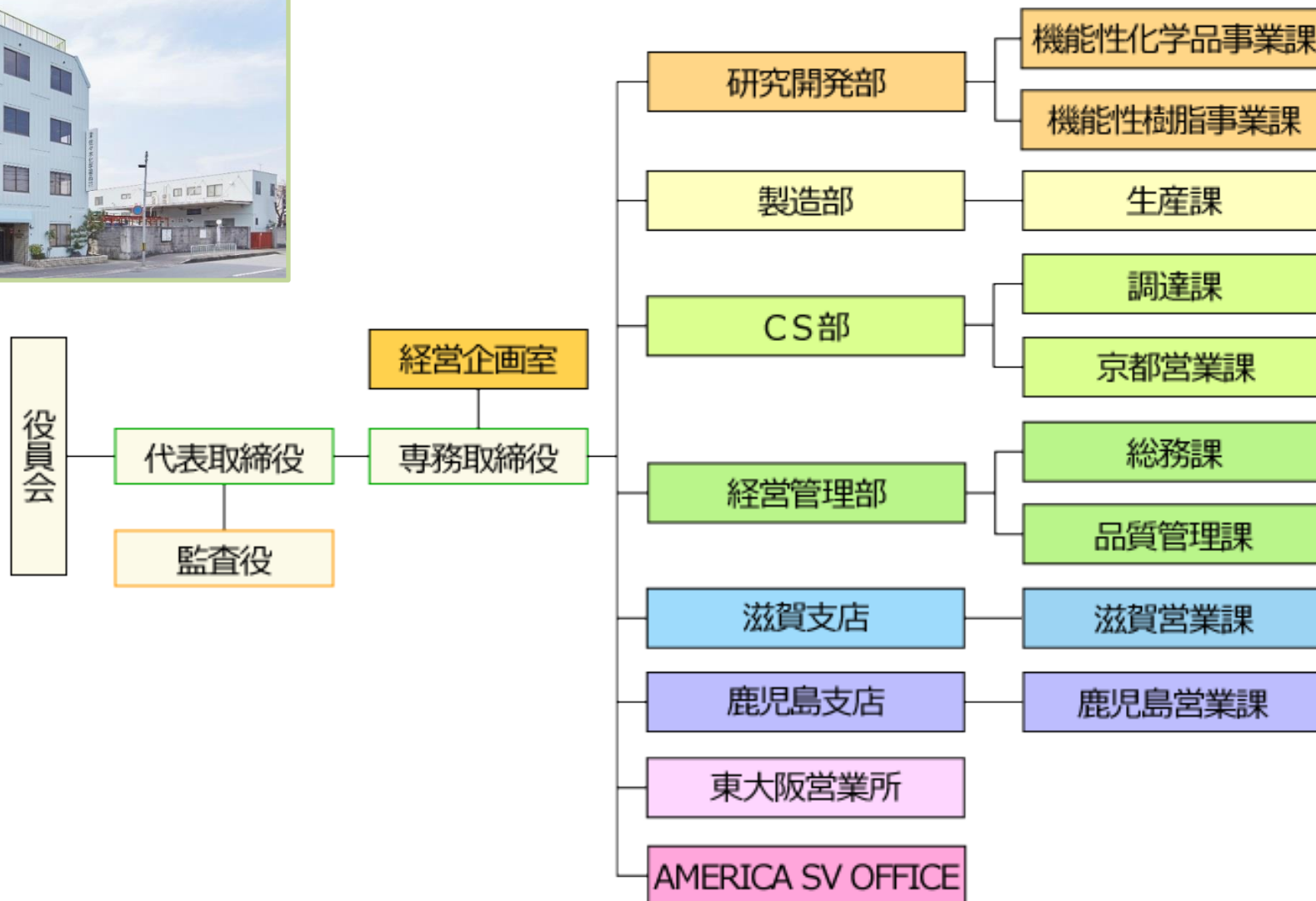


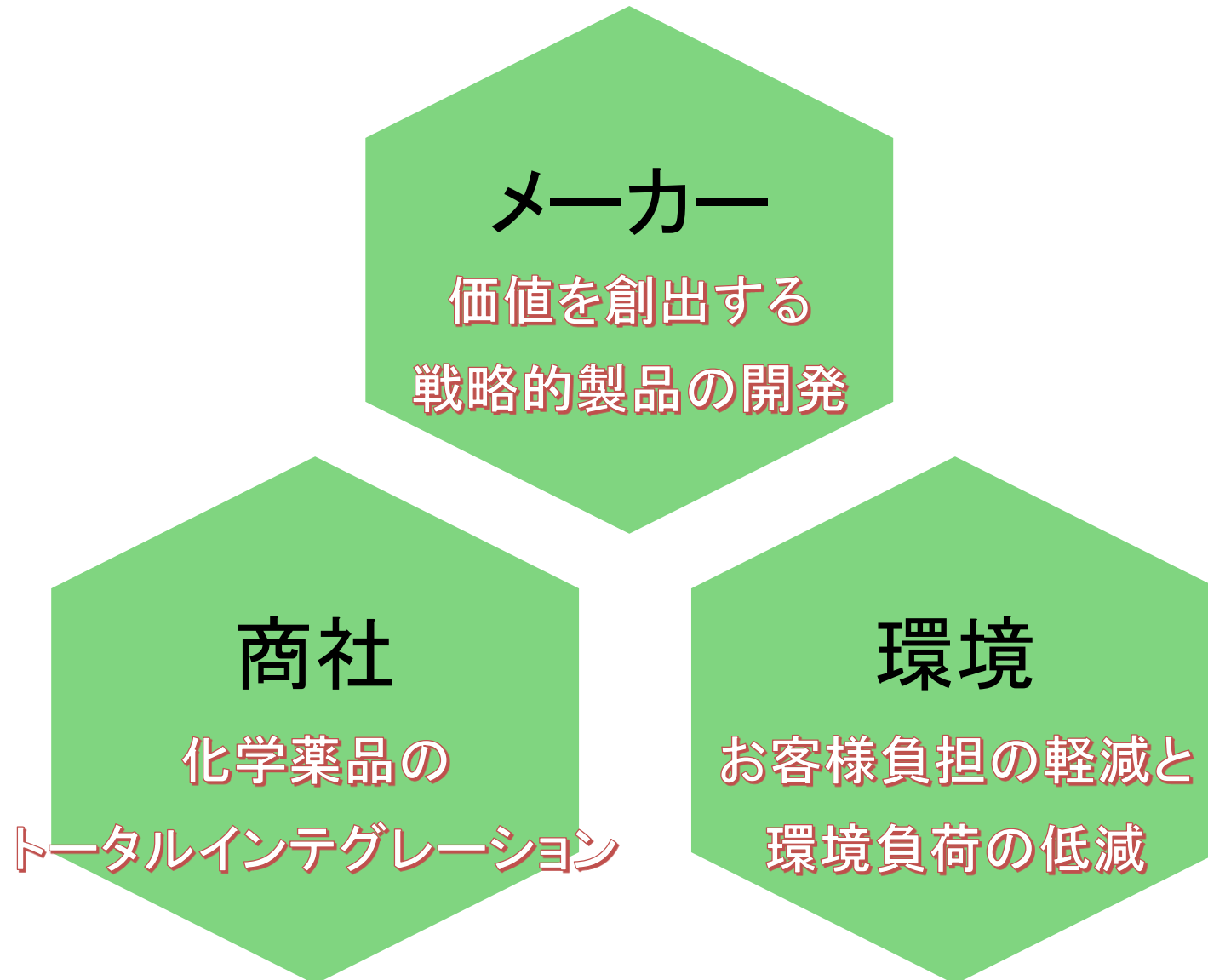
ISO9001 (2005年承認)
ISO14001 (2000年承認)



JQA-QMA12441 JQA-EM1036

会社概要 組織図 (2017年10月現在)





- 経営理念 : 「**喜びの創造と技術の革新**」
我々は化学を通し、喜びの創造と技術の革新をし、
お客様と共に成長します
- あるべき人財像 : **コミュニケーション能力**
自分一人だけでなく、みんなと楽しめた時に
喜びを感じる人
チャレンジ精神
何か面白いことをやってみたい、という気概のある人
- 人財育成方針 : 一人三役を目標にOJTを主軸に実施
職能資格等級制度に基づく人事ローテーション研修実施
キャリアアップ制度(年代別キャリアデザイン研修実施)
自己啓発支援制度

- 業界・企業を取り巻く状況 : 商社として少量多品種の取り扱いの為同業者が多く競争が激しい状況下にあって
メーカーとしてオリジナル商品を拡販していくことが課題となっている
- 人財育成上の課題 : 管理職(課長以上)と社員のコミュニケーション不足により一般職のモチベーションが上がらない状況
- セルフ・キャリアドックに期待 : 育児・介護両立のための支援の充実を図る
研究職など女性の働き方支援への一層の強化を図る
管理職層への支援
(部下のやる気を引き出す施策への支援)

取組みとして : 6年前から実施しているキャリアカウンセリングを基軸にセルフ・キャリアドック事業に取り組んだ

実施対象者 : ・人事考課における上司と部下との面談充実を図る為二部門にて実施

- ・育児・介護との両立で働く社員
- ・研究職における女性とメンバー(男性含む)
- ・営業職社員二部門にて働き方の多様性を考察する

課長職以上社員	男性3名	
課長職未満社員	男性8名	女性5名
パート社員	女性1名	



合計
17名

①身につけるべき職務能力の明確化

(チームメンバーの能力開発方策)

⇒現場でのOJT制度強化

個人に合った能力開発計画書の策定など面談を通じ進捗確認の提案

*社員が「自己分析書」「職務経歴書」を作成し今後のキャリアを考える機会になった

②自身のキャリアプランとライフプランの両立を

すすめるための方策

⇒40歳以下のキャリアデザイン研修実施の提案

(選択肢が多い特に女性社員を必須とする)

③チームにおける役割の明確化

(上司と部下とのコミュニケーションのあり方)

⇒人事考課制度における目標面談とフィードバックの完全実施への周知と支援

④女性研究職の継続就業への支援 (介護者の環境整備等を含む)

⇒上司とチームメンバーへの勉強会実施と時間有休と積立有休制度導入を提案

⑤人事異動に関する動機づけの必要性

⇒管理職層への発表と周知をおこない該当者への丁寧な説明を実施

①研究開発技術部門の効率性を考え組織変更

表面処理事業課と環境事業課を統合し
責任者も技術者(従来営業課長が責任者)と
することで技術部門と営業との連携強化を図る

* 10/1より組織変更をおこなった

②ワークシート使用による各自の課題が明確に

目標設定に向けアクションプランを作成できた

女性技術職の就業への意識喚起、人事異動に
関する動機づけ(期待をしっかりと伝える)

一人ひとりに合った年代別キャリアデザイン研修の実施

- ・若年者
- ・中高年層(介護との両立)
- ・女性(研究職を中心に育児・介護等)

セルフ・キャリアアドックにて使用したワークシートを
今後のキャリアカウンセリングに活用する

目標に取り組む姿勢が明確になり“やる気”の
喚起につながる

～ 今後も定期的にキャリアコンサルティングを続けることで
社員のキャリア形成に繋がっていきます ～

ご清聴ありがとうございました